

兵教大教研発第1684号  
令和4年2月24日

独立行政法人 教職員支援機構  
理事長 荒瀬 克己 殿

申請者 国立大学法人 兵庫教育大学  
学長 加治佐 哲也

NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業報告書

NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業について別紙のとおり、報告いたします。

|       |                           |                                  |
|-------|---------------------------|----------------------------------|
| 事業者名  | NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業 |                                  |
| 事務担当者 | 所属・職名                     | 教員養成・研修企画室・副課長                   |
|       | 氏名（ふりがな）                  | 白川 勝也（しらかわ かつや）                  |
|       | 事務連絡等送付先                  | 〒673-1494<br>兵庫県加東市下久米942-1      |
|       | TEL/FAX                   | 0795-44-2303/0795-44-2376        |
|       | E-mail                    | office-renkei-t@ml.hyogo-u.ac.jp |

(4) ②様式第4号-2 (報告書)

|             |  |
|-------------|--|
| NITS・教職大学院等 | 実施機関名・連携機関名<br>国立大学法人兵庫教育大学・宍粟市教育委員会   |
| コラボ研修プログラム  | テーマ：<br>自立・自律的に学び続ける教師集団づくりを推進するミドルリーダー育成プログラムの開発  |
| 支援事業報告書     | 研修等名：【NITS・兵庫教育大学コラボ研修】<br>自立・自律的に学び続ける教師集団づくりの推進<br>- 若手とのかかわりで「何を問題とするか」問題提起，省察，コーチングについての理論を学ぶ-                             |
|             | 開催日時：令和3年9月30日 14時～16時30分<br>開催場所：オンライン開催 ホスト：兵庫教育大学（兵庫県加東市下久米942-1）<br>参加人数（総数）と参加者の属性：（23人）<br>大学教員3人，市教委指導主事1人，市内ミドルリーダー19人 |

**内容：研修会の流れ**

1. はじめに（コーディネーター）

あいさつと本研修の位置づけについて（筒井教授）

今回の進め方と研修会全体を通しての振り返りについて説明

2. 山中教授より問題提起

「教員の専門性と学校組織の学び」について

(1) 教員の実践活動を支える専門性とは何か，(2) 教員が学び合う学校組織に求められる営みとは何かについて取り上げ，本研修では教員にありがちな「似たような状況の経験」が『過剰学習』を起こすことを会費でき得る「省察的実践者（reflective practitioner）」モデルを採用する。教師の専門性は特定の状況において求められる行動が即興的にできるかが問われ，実際に行動が生起しているその場で教えることが重要であり，その場合コーチングが有効である。したがって，コーチングを基盤にした関係性の構築により，教員がともに学ぶ学校の組織づくりに有用であろう教員の『自律性（autonomy）』の担保に貢献することを目指すことの有効性について解説された。そして，自律的に意思決定できる教員，他の教員と問題を分かち合える教員としての営みの構築が重要であることを指摘した。

3. ミドルリーダーの先生方からのつぶやき（気づいたこと等をグループでブレイクアウトセッション，チャットを利用）  
得られた気づきの例

- ・そもそも教員としての正しさを問い直すことが必要ではないか。
- ・常に変化する状況，変化を迫られる対応に対しての処方箋は経験則だけでは得られず，「思考し続けなければならない」。

4. つぶやきを手掛かりとした応答

- ・質問，意見をつぶやき，対話を試みる（Forms を使って応答，コーディネーター：山内准教授）
- ・（ミドルリーダーからの問い）（教師は）進化をやめてしまうということに気づいていないということでしょうか。→（大学教員の回答）同じものと見なしてしまう，過剰学習に陥りがちだということになります。
- ・（大学教員からの問い）「今回の研修のまとめとして一言で表すと」→（ミドルリーダーの回答）「目の前の子どもはいつも違うという感覚を持っておくこと」，「教員自身がいつもふりかえること」，「疑いを持って捉え直すことでしょうか」，「自分を疑うことはしんどいです」

5. 振り返り

- ・ワークシートへの記述により，今回の研修で気づけたこと，それぞれが考える協働の心得を可視化する。

**成果：** ※参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

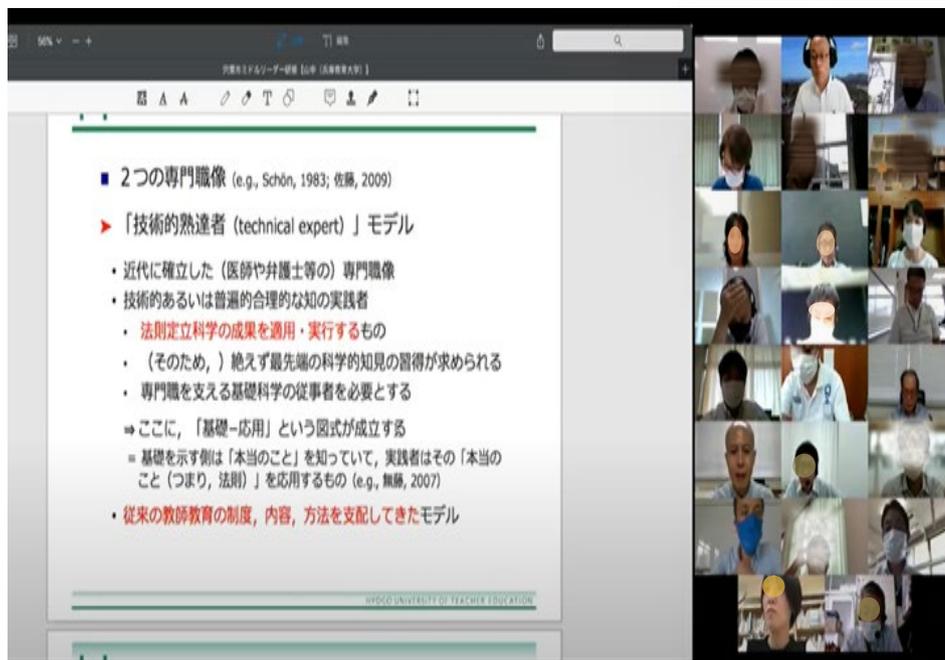
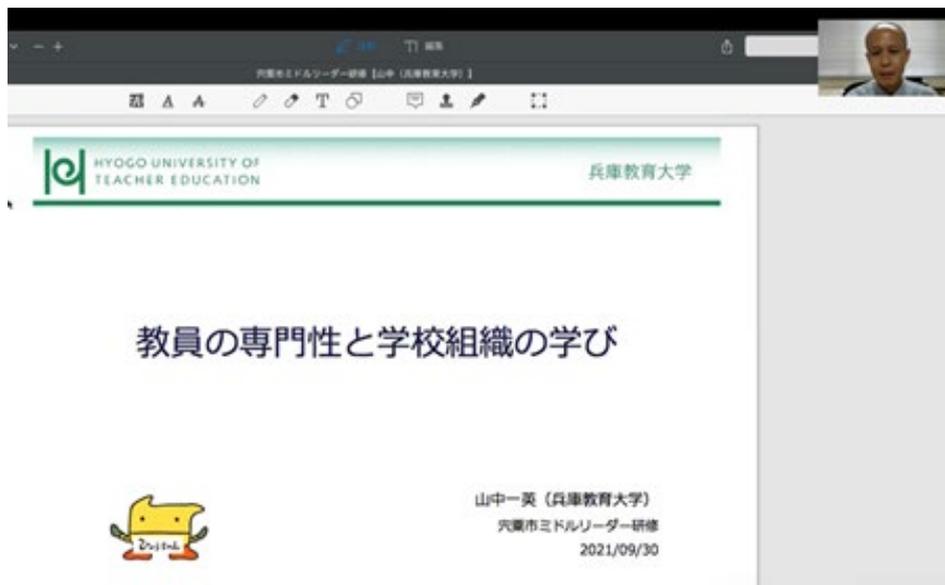
研修会後のアンケートより「私自身，とても力のある先生とメンターメンティーの関係を組んで初任の頃過ごしていたのですが，メンターのすることがすべて正しいのだ，これをしてあげばいいのだと思ってしていました。ですので，課題が発生したときに自分で解決する力が育たず，トラブルへの対処も後手後手になってしまい，さらにトラブルが大きくなるといったことがありました。そういったことを回避するためにも，ただ鵜呑みの状態ではなく，自分で考えたり，考えること材料を提供してもらったりすることが必要だと痛感しました。」，「若手の先生方がなるほどと言われていたのが，経験による学習の陳腐化でした。慣れてくる頃が一番危ないと，皆同意見で，私自身お

菓子作りでも、1回目はしっかりとレシピを読むのですが、5回、6回と慣れてくると、勝手な思い込みから、間違った手順を取ってしまうことがあります。そして、取り返しのつかない失敗をしてしまうことがあるので、とても実感しました。これが教師という仕事にも当てはまるというのがよくわかります。そう陳腐化されてしまうと、取り返しのつかないミスにつながる可能性があるかと理解しておくことが必要だと思いました。若手の先生方が期待されていることを踏まえ、これからの声かけや働きかけに生かしたいと思っています。」といった振り返りが得られた。こうした記述が端的に示すように、講義内容をキーワード化（「コーチング」「自律」「相互依存」）して、職場の現状を語るよう促したことで、勤務校、市内各校における組織の営みを省察することができたことが示唆される。また、問題提起において教職は動的で文脈依存的な側面が多分にある（経験によって獲得された実践力であるゆえに伝えることが困難である）ことを繰り返し紹介したことにより、ミドル以上の教員にとって経験の陳腐化を防ぐためにも伝え合うことの重要性が意識化された。

**アイデアや工夫したこと：** ※3～5 つ程度の箇条書きしてください。

- ・新型コロナウイルス対策の観点からオンライン開催となったが、ブレイクアウトセッションを用いることで、よりよい課題の解決方法を「協働」して導き出し、自己の実践知をより質的に高いものにする研修を組織した。
- ・対話を通してよりよい解決方法を探索する活動を設定し、自立・自律的に“学び続ける教師集団”について、意図的に考察する場を設定した。
- ・次回研修への課題として、若手の先生方へのインタビュー「自分なら先輩の先生方に何を期待しているのか」を設定することで、若手の先生方から自分たちがどう思われ、何を求められているかを踏まえた上で、どのような協働が可能なのか考察する手がかりとした。

**<写真・図など>** ※会場の熱気や規模がわかる写真、参加者の表情がわかる写真（寄って撮影またはトリミング）を撮影してください。



(4) ②様式第4号-2 (報告書)

|             |  |
|-------------|--|
| NITS・教職大学院等 | 実施機関名・連携機関名<br>国立大学法人兵庫教育大学・宍粟市教育委員会   |
| コラボ研修プログラム  | テーマ：<br>自立・自律的に学び続ける教師集団づくりを推進するミドルリーダー育成プログラムの開発  |
| 支援事業報告書     | 研修等名：【NITS・兵庫教育大学コラボ研修】<br>「協働」と「対話」のワークショップ①<br>自立・自律的に学び続ける教師集団づくりの推進－若手の考え、行為をどう受け止めるか－                                     |
|             | 開催日時：令和3年10月8日 14時～16時30分<br>開催場所：オンライン開催 ホスト：兵庫教育大学（兵庫県加東市下久米942-1）<br>参加人数（総数）と参加者の属性：（23人）<br>大学教員3人，市教委指導主事1人，市内ミドルリーダー19人 |

**内容：**※全体発表の内容をテープ起こしするなど、具体的に記載してください。研修等の様子は、写真を右に貼り付けてください。

1. はじめに

本日の研修の意義について（筒井教授）

2. 問題提起

(1) 前回の研修を受けての質問

「自分自身が省察的実践者であるかどうか、どのようにして確かめたら良いのでしょうか。自分で自分のことを評価するのは難しいことです。独りよがりでもいけませんし。」という前回の振り返りを紹介した。→（大学教員からの回答）「端的に申しますと、基準が存在しているわけではないんですね。なので、そもそもクオリティーの高い省察とは何なんだろうということをまず考える。その上でいろいろなものを批判的に捉える、あるいは他の選択肢を考える、ご自身の根拠を見つめ直すと胃 | ったようなことであろうかと思います。観点をもってやり続ける意外にないかと思う。」

(2) 「教員の専門性と学校組織の学びについて」を受けて、前回研修の振り返りと相互交流

（経験からくる思考停止について）「インタビューで若手の先生方なるほどと言われていたのが、経験による学習の陳腐化でした。慣れてくる頃が一番危ないと、皆同意見で、私自身お菓子作りでも、1回目はしっかりとレシピを読むのですが、5回、6回と慣れてくると、勝手な思い込みから、間違った手順を取ってしまうことがあります。」→「やはり経験したこと、『例年通り』などの思い込みや成功したことが増えてきた中で、考えることが少なくなってしまうてきています。」（など、3件のやりとり）

3. 対話（グループに分かれ、次の3点について具体を考えていく）

Q1. 「0から教えてほしい」「学級経営や授業の実践例を知りたい」という意見にどう向き合うか？

（意見の例）「まずはその人の意見を聞く」、「寄り添う、しっかり話を聞く、自分自身がしんどく悩んでいるから教えてほしいという意味。子どもに力を付けてやりたいのか子どもが困るから教えてほしいのかを見極め（てアドバイス）る。」、「勉強する余地を残す」、「あくまでも自分の経験なので、アレンジが必要と言うことを伝える」

Q2. 業務に対する困惑、対応に追われている先生にどう向き合うか？

（意見の例）「和らぐ雰囲気を作らずには作る努力をしている」、「業務内容が専門的でわからないことであっても、寄り添うことで同じ動きはできる」、「困っている人に気づける環境を作り、気づく努力をする必要が我々の世代にはあるのかも」

Q3. 互いに「これでいいのか」と省察することは実現可能か？

（意見の例）「互いに関係が深い状況ではないことが多く、人間関係づくりができる時間が少ないので難しい」、「行事などでもルーチン化、硬直化していることを口に出しにくい傾向がある」、「『教えてやらない』という文化が学校にありがち。打破したいところ」

Q1～3について各グループが対話内容を紹介した後、大学教員はコメントする。

例えば、「思い込みがあるかもしれないという自覚があれば、若手に一方的に教えることを問い直すことができることを説明した。」

#### 4. 各グループからのまとめとコメント（意見の例）

- ・言葉を交わす時間を生み出す努力が必要だと感じました。
- ・今学期は、行事に追われていて、みんなが忙しくしています。ゆっくり話す時間も少なく、難しです。
- ・省察の100%をもとめず、まずは一つずつ。
- ・今日の授業の中のことや休み時間の子どもの様子について。少しですが、対話が広がります。
- ・職員室で隣の方との会話でも大きめの声で話して、他のどなたでも会話に入ってもらえるように雑談じみた話をします。

**成果：** ※参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

研修後の振り返りでは、「声の大きい先生の意見が通りやすい職場だと思ってきました。今日、『どんな仲間を作りたいのか、どうやって作っていくのか考えている』、『少しずつ仲間を増やしていくことが大事』という意見を聞き、少し元気が出ました。どんな思いでも、どんな意見でも、遠慮せずに言えるような雰囲気作りをしていけたらなあと思っています。」「会話を持って若い教員にアドバイスを送るにしても、こちらに尋ねてくれなければ、何を考えているのかわからない場合もある。また、なんでも責任を持たせてやらさなければ、自分一人でする場合に、責任感を持ってやりとげることができなくなる」といった、所属校の雰囲気、文脈をふまえた「協働の在り方」を構想している回答が得られ、それぞれの立場から自分が置かれている状況を客観視しようとする様子が見えたと感じた。対話では小・中学校両方の教員にとって協働について問い直す必要があると受け止められていた。職場や他の可能性を探り、自分たちが取り組んでいることの意味を問い直す、基準としての「協働」がそれぞれに醸成されてきたことが示唆される。

**アイデアや工夫したこと：** ※3～5つ程度の箇条書きしてください。

- ・「若手の考えをどう受け止めるか」を事例としたことで、若手との接し方を手掛かりとした「協働」と「対話」の意義と課題を見出すことができた。
- ・前回の研修内容の振り返りをレポートし、質問や、その後の職場での若手とのかかわり方を想起させ、語らせる場を設定することで、前回の研修での学びを視点とした自己の経験の捉え直しが見えた。
- ・「まずは相手から学ぼうとする姿勢をもつことが必要」と捉えたミドルリーダーは、自らも学ぶ存在として、自分を超えていくことをふまえた接し方、アドバイスの在り方を考えることができていた。

**<写真・図など>** ※会場の熱気や規模がわかる写真、参加者の表情がわかる写真（寄って撮影またはトリミング）を撮影してください。

The screenshot shows a Zoom meeting window. The main content is a document titled "ルーム3" (Room 3) with the following text:

Q1 「0から教えてほしい」「学級経営や授業の実践例を知りたい」

- ・授業の進め方、どうしたらよいか、道徳
- ・単学級、自分も聞いたり教えてもらったりすることもある。
- ・教科がらがうと授業について質問、実践例の話にくい、道徳は話せる。細かい部分はその先生のやり方で、指導案の書き方の共有、細部まではアドバイスしない。
- ・おおまかにアドバイス、先生のスキルあって、大枠を聴けるのがよい
- ・0から教えて欲しいと言われて、もし、自分が間違ったことをしたら困るから、細かく教えて欲しい。それに対して、細かく教えるよりも、大まかには教えるがあと自分でも勉強して欲しい。
- ・子どもが困るから0から教えて欲しい
- ・教師自身がこまるから0から教えて欲しい
- ◎寄り添う、しっかり話をきく、自分自身がしんどい、悩んでいる、だから教えて欲しいという意味。子どもに力をつけてやりたい、子どもが困るから、教えて欲しい。どちらなのかみきわける。
- ◎勉強する余地をのこす。選択の余地をのこす。
- ◎その人だから伝わることもある。

Q2 「業務に対する困惑、対応に追われている先生にどう向き合うか」

- ・業務に対する困惑されている方、いますか。困った時に助けてもらえる方がいたらいい。
- ・職員が少ない職場。家庭科・技術、専門でないが教えることになっている。自分の教科に

The Zoom interface includes a top menu bar with options like "ファイル", "ホーム", "挿入", "デザイン", "レイアウト", "参考資料", "差し込み文書", "校閲", "表示", and a search icon. The bottom status bar shows "1/2 ページ", "1200 文字", "日本語", and a timer "1:16:47 / 2:16:30". On the right side, there is a vertical stack of video thumbnails for participants.

#### (4) ②様式第4号-2 (報告書)

※文字のフォント, 大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし, 行間・文字間, 上下左右の余白は変更しないでください。

※写真は, 進行プログラムに沿って適宜, 右ページに簡単な説明文を添えて貼り付けてください。

※必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

|             |  |
|-------------|--|
| NITS・教職大学院等 | 実施機関名・連携機関名<br>国立大学法人兵庫教育大学・宍粟市教育委員会   |
| コラボ研修プログラム  | テーマ:<br>自立・自律的に学び続ける教師集団づくりを推進するミドルリーダー育成プログラムの開発  |
| 支援事業報告書     | 研修等名:【NITS・兵庫教育大学コラボ研修】<br>「協働」と「対話」のワークショップ②<br>「教員・保護者・子どもが学び合う宍粟の学校づくり」—学び合う学校像, 子ども像, 地域像の構想—<br>開催日時: 令和3年12月3日 14時~16時30分<br>開催場所: 宍粟市教育研修所(宍粟市波賀町野尻119-2), 大学教員の一部はオンライン参加<br>参加人数(総数)と参加者の属性: (24人)<br>大学教員3人, 市教委指導主事1人, 市教育研修所1人, 市内ミドルリーダー19人 |

**内容:** ※全体発表の内容をテープ起こしするなど, 具体的に記載してください。研修等の様子は, 写真を右に貼り付けてください。

#### 1. はじめに

筒井教授より, あいさつと「経験の意味」について(写真上)。山内准教授より, 今回の研修の流れの説明

#### 2. 前回の研修後のアンケートから

前回の研修「若手の考え, 行為をどう受け止めるか」を受けて

##### (1) 質問

「教員が学び合う学校組織の構築に向けて, 求められるスタンスや振る舞いについて, 現時点でのお考えをお聞かせください。」に対するミドルリーダー自身で考えた回答(例)

- ・自分自身が省察的实践者であるかどうか, どのようにして確かめたら良いのでしょうか。自分で自分のことを評価するのは難しいことです。独りよがりでも いけません。
- ・丸投げではなく, 分掌を一緒にするなど「協働」することでしょうか。
- ・何十年たっても, 結局, 声の大きい人勝ちだと思っています。その雰囲気を変えようと戦ったこともありますが, 難しかったです。
- ・今, まず我々に求められているのは, 同僚, 児童, 地域などの声にいかにかに耳を傾け, 学校チームとしての現状を的確に知ることかと思います。」

##### (2) 大学教員よりコメントと内容 3. への導入(一部抜粋)

- ・「これまでの研修で『独りよがりではいけない』という認識をもてたこと, 『協働の在り方』に問いをもてたこと, 『雰囲気を変えたい』との思いが強いことが対話を通してわかってきました。置かれている現状や問題に気づけていることで, 課題の解決策を見出すチャンスです。解決のための像を描くことは非常に重要。そのためのプロジェクト(10年後の将来像として)提案をしませんか。

#### 3. 学び合う学校像, 子ども像, 地域像の提案プレゼンづくり

10年後の学校像, 子ども像, 地域像を考えることで, 学校を変えたいある種のきっかけ作り・モデルを見出すとともに, 協働的な活動を通して共有材になり得る課題の解決を通して理解を深めていく研修とする。4~5名からなる4グループ編成で実施(写真下)。

#### 4. 中間発表・コメント

各グループでプレゼン案を発表した。その際, 将来像を提案する上で困ったこと, 葛藤についても語るようアドバイスした。

#### 5. プレゼンの再構成

#### 6. おわりに

今回研修の振り返りと次回研修の見通しの記入を依頼

**成果：** ※参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

- ・ 学びつつける学校、子ども、地域の実現に向けて「協働」と「対話」を深めていくための力量向上を図る演習を行った。未来像提言として「職員同士の関わり合いが稀薄な今、『教師の学び合う場所づくり』をしてみてもどうか」、「単学級、小規模校がますます増えるので、学校間をつないで情報交換ができる場が必要」といった提案が準備された。地域や子どもを含めた学校全体を変えたいある種のきっかけ作りとしてのモデルを見出し、共有材にする提言を作成するにより、効果的な協働のあり方についての提案を準備することができた。受講者は、市の教育の在り方について提言を構想し、ミドルリーダーとして現場の状況をしっかりと捉えるとともに、協働的な活動を通して、学び続ける組織としての活動を体現させることができた。

**アイデアや工夫したこと：** ※3～5 つ程度の箇条書きしてください。

- ・ 提言の作成に先立ち、これまでの研修内容をふまえたものとなるよう、事前課題として 1・2 回目の研修内容を振り返ることを指示した。
- ・ 中間発表を設定することで、他のグループ、大学教員からの見解を咀嚼し、提言をブラッシュアップする機会とした。
- ・ グループは、なるべく異質の方を混ぜ合わせ議論させることで、後に像のプレゼン作成の際の葛藤を語ってもらう手掛かりとなるようにした。

**<写真・図など>** ※会場の熱気や規模がわかる写真、参加者の表情がわかる写真（寄って撮影またはトリミング）を撮影してください。



(4) ②様式第4号-2 (報告書)

|             |  |
|-------------|--|
| NITS・教職大学院等 | 実施機関名・連携機関名<br>国立大学法人兵庫教育大学・宍粟市教育委員会   |
| コラボ研修プログラム  | テーマ：<br>自立・自律的に学び続ける教師集団づくりを推進するミドルリーダー育成プログラムの開発  |
| 支援事業報告書     | 研修等名：【NITS・兵庫教育大学コラボ研修】<br>「協働」と「対話」のワークショップ③（宍粟市教育研修所教育研究大会）<br>「教員・保護者・子どもが学び合う宍粟の学校づくり」ー学び合う学校像，子ども像，地域像の提案ー                              |
|             | 開催日時：令和4年1月7日 13時30分～16時20分<br>開催場所：宍粟市山崎文化会館（宍粟市山崎町鹿沢88-1）<br>参加人数（総数）と参加者の属性：（約330人）<br>大学教員3人，市教委関係者10人，市内ミドルリーダー19人，市内教員約300人（半数オンライン参加） |

**内容：** ※全体発表の内容をテープ起こしするなど，具体的に記載してください。研修等の様子は，写真を右に貼り付けてください。

1. 基調提案「研修の概要及び学びの履歴紹介」

本研修では市の教員全員を対象としているので，はじめに4回の研修全体に対する問い「ミドルリーダーはベテランの経験を若手に伝える存在か」，「ミドルリーダーの牽引は学校をよりよくするのか」を示した後，第3回目研修までの概要を説明した。

2. ミドルリーダー研修受講者による提案

「教員・保護者・子どもが学びあう宍粟の学校づくり」～学びあう学校像，子ども像，地域像の提案～

A班：これまで宍粟の教育で大切にされてきたものを3つに絞り，意味づけ価値付けを行った。第一が学級づくりは，居場所のない子，学力の低い子と言った底辺の子どもたちを中心に行う事が受け継がれてきたことを基盤とする人権教育の実践，第二が地域とのつながりを大切に，そして子どもたちが見守られていることを肌で感じるふるさと学習の充実，第三が東井義夫さん齊藤喜博さんの流れを受けた生活綴り方（学級通信や日誌）の実践である。価値ある軸があるわけなので，我々はもう一度しっかりと紐解いて見直し，子どもたちのために同じ方向を見て取り組んでいきたい（図1）。

B班：10年後の市の教育は，「年齢層に偏りがある（教員集団）」，「他市出身の新任が多い」，「20代の職員が半数を占めている学校もある」，「若い職員が極端に少ない学校もある」ことが想定される。そこで。今以上に対話をしながら，協働して取り組む教師集団，試行錯誤しながら未来の宍粟市を担う人材の育成に努め，それぞれの学校がめざす学校像・児童像にむかって取り組んでいくために，①人それぞれの良さを生かし，強みや弱みを理解し，苦手なことを補う「それぞれの強みを生かしながら協働する学校へ」，②コーチングを取り入れつつ，保護者とのかかわり方や成績に関わる場面ではメンタリングが必要である（図2）。

C班：授業や生徒指導，部活動指導や保護者対応などについて「これでよかったのか」と問い直すことはもちろん，「こうすることが正しい」という当たり前を疑い，他に可能性はないだろうかと考える「省察」が大切で，日々悩んだり，わからなかったりすることが多い若手の先生にとっては，周りの先生たちが一緒に考え，一緒に可能性を探っていくことが大切になる。しかし，このような省察をしなければならないのは，何も若い先生だけではなく，経験年数にかかわらず，全ての先生がいつも，何事に対しても「省察」を行うことが必要。そして，一人でするのではなく，誰かと一緒に考える省察が大切であり，そのことが「協働」と言える（図3）。

D班：今のミドル世代が少ない状況を見ると，10年後はまなびの機会を多く作れない。そのため，ミドル世代がより意識を高めて協働する必要がある。学校規模適正化が進み学校数，教職員数が減る。そうなってくると，働く仲間が減ることになり，職場で悩み事や教育実践について語り合うことが難しくなる。行事や学習で新しいことをするときには今必要だと考えて計画している。しかし，年数が経てばその意味合いを理解している人が学校からいなくなる。その都度，本当に必要なのか，今の子どもたちに合っているのか。ということ問い続けていきたい。同じように決まっているからからの脱却も必要で，みんなが水平な立場で考え，自分たちの取り組んでいることを問い直し，議論することを大切にしていきたい（図4）。

3. 総括と提案

提案を受けて大学教員による総括を行った（成果として下に示す）。

**成果：** ※参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

・本研修会全体（4回）を通して，「独りよがりではいけない」という認識をもてたこと，「協働の在り方」に問いをもてたこと，「雰囲気を変えたい」動機があること，「今，まず我々に求められているのは，同僚，児童，地

- 域などの声にいかにかに耳を傾け、学校チームとしての現状を的確に知る」ことに気づき、意識化できてきている。
- ・オンライン参加により、双方向からの対話ができただことで多人数参加型の研修を示せた。
  - ・ミドルリーダー提言としてまとめる行為自体が共同そのものであり、こうした取り組みを継続的に進めていくことで、研修だけではなく実践（教師生活）の意味を問い直せることが共通理解できた。

**アイデアや工夫したこと：** ※3～5 つ程度の箇条書きしてください。

- ・これまでの研修内容をふまえ、共通の課題として「10年後の宍粟の教育像」を語り合う場（パネルディスカッション）を設けたことで、市の教員全体での協働的な営みの促進が主張できた。
- ・ミドルリーダーそれぞれが、自ら教育の実態を分析し、共通の課題として俎上に載せたことで、それぞれの学校の課題を「地域全体の課題」として捉えられた。
- ・コロナ禍において市の教員全体が参集困難であったが、全校とオンラインでつなぐことで、リスク回避とともに、教員同士の対話が常にできる状態で研修が開催できた。

<写真・図など> ※会場の熱気や規模がわかる写真、参加者の表情がわかる写真（寄って撮影またはトリミング）を撮影してください。

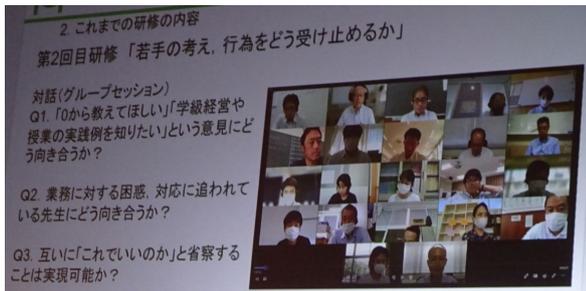


図1 基調提案の様子

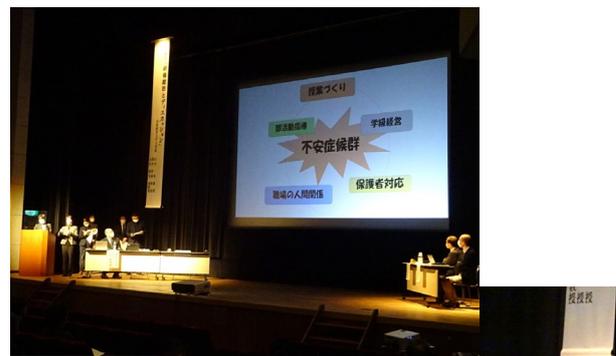
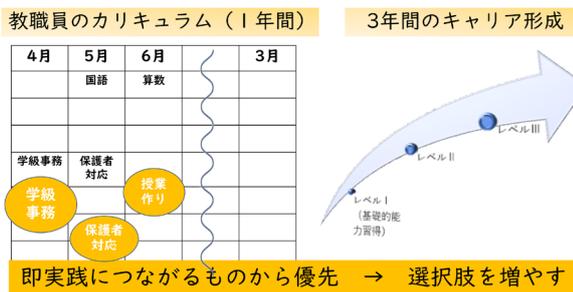


図2 グループ提言の様子



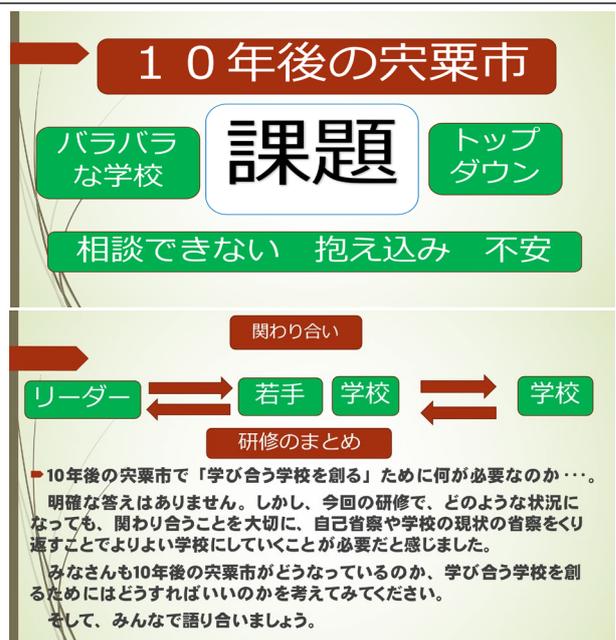
宍粟の教育（大切にされてきたもの）

人権学習の実践（底辺の子を核とした学級づくり）  
→ 子どもたちとのつながり

ふるさと学習（ふるさとへの誇り）→ 地域とのつながり

生活綴り方（通信・日誌）→ 保護者とのつながり

図③ グループの提言例1（抜粋）



図④グループの提言例2（抜粋）