

東京学芸大学教職大学院同窓会活動報告

東京学芸大学教職大学院同窓会は発足から3年目を迎えました。この間、手探りではありますが、同窓生の学びの継続と深化を中心に、現役生への支援も含めて活動して参りましたが、今号の年報から、同窓会の活動の様子の報告をするためにページを割いていただくことになりました。設立から現在までを振り返って、大変簡単ですが、以下に記録しておくこととします。(報告：同窓会幹事・1期 伊東大介)

1. 総会

設立総会(第1回定期総会) 2015(平成27)年2月22日(日)

同窓会設立準備会長(成田喜一郎)、同副会長(永田繁雄)、作業部会長(近藤精一)、作業部会学生委員(浦瀬慎也 杉本龍 宮内瞳 矢口弘士 伊東浩明 黄俐嘉 小林友加里 杉本真澄)の皆さんによって準備が行われた。

第2回定期総会・講演会 2016(平成28)年2月21日(日)

(議長 川元泰史(1期) 書記 高道有美子(1期))

講演 小林正幸先生 「臨床の場に現れる今の子どもを理解する」

第3回定期総会・講演会 2017(平成29)年2月19日(日)

(議長 瀧口信晴(1期) 書記 横澤康子(1期))

講演 佐藤郡衛先生(目白大学)

「グローバル時代の学校教育の課題～教員養成と関連づけて」

2. 会長、幹事長(主な役員)

会長 金子陽子(1期 2015～現在)

幹事長 俵 元希(4期 2015～2016)

安東奈々(6期 2017～現在)

3. 研修会(小金井フォーラム)

第1回小金井フォーラム 2015(平成27)年7月26日(土)

「通常学級における特別支援教育について」 講師 伊藤良子先生

第2回小金井フォーラム 2016(平成28)年7月23日(土)

「教科化時代の道徳教育をどうすすめるか」 講師 永田繁雄先生

第3回小金井フォーラム 2017(平成29)年8月26日(土)

「人材育成研究の最前線；人材開発7つのポイント」

講師 中原 淳先生(東京大学)

第3回定期総会における講演会の報告

演 題：「グローバル時代の学校教育の課題～教員養成と関連づけて」

講 師：目白大学学長 佐藤郡衛先生

日 時：2017年2月19日（日） 14:30～15:30

場 所：東京学芸大学教職大学院 講義室1

本講演では、貴重な数枚の資料をもとに、佐藤先生の長年の蓄積を生かした講話をいただきました。その中から印象的だったフレーズをもとに振り返ってみたいと思います。

・ 枠組

「国」という枠組で研究してきたが、再考をせまられている。帰国子女が適応できないのは日本の枠組に問題。



・ 行政主導型の改革

運営交付金の減額。競争的資金、金を得るための理念無き教育。

・ グローバル益優先の人材

倫理と人権意識をもつ人材。グローバル化による学校教育の変化、その中で21世紀型能力をどう育成していくか。

・ 国際化に対応した教育と国際化を目指す教育

・ 探求と言いながら……、多様性と言いながら……。

実はそうっていない、問い直しが必要。長期的なプロジェクト型学習の導入なども。

・ 教師が子どもを見る2軸？

基本的な生活習慣と学習意欲でしか教師は子どもを見ていない？

・ グローバルな課題→1つの教科におさまらない、学際的。

問題が複雑—正答がない、探求方式も定まっていない—当事者意識をもち、あきらめずに関わり続けること

・ 個人の資質・能力が社会とどう関係するのか

異文化間教育学 感想の言い合いで終わってしまうのは背景としての知識がない 批判的思考力（クリティカルシンキング） 総体化して見ていく力が必要

・ 教職大学院 大人うけする学生が多い？採用率は高い

・ 修了して即戦力—教師の専門性とは何か

・ 現実世界—学際的横断的問題が多い学習指導要領—教科の枠がっちり

・ イマージョン教育

未習得の言語を身につける学習方法の1つ。没入法と言われることもある。目標とする言語の言葉だけを習うのではなく「その言語環境」で他教科を学び、その言葉にひたりにきた状態で言語の獲得をめざす。

正味1時間、かなり多くの内容があったように思いましたが、育成すべき資質・能力の本質的な部分を考えさせられた講演でした。（文責：1期 伊東大介）

第3回小金井フォーラム夏季研修会の報告

「つながる・つづける学びの世界へようこそ」

日時：2017年8月26日（土） 13:30～17:00

場所：東京学芸大学教職大学院 講義室1

第I部 講演・演習 「人材開発研究の最前線」

講師 東京大学 大学総合教育研究センター准教授 中原 淳先生

「企業・組織における人材開発」が専門の研究者である中原淳先生より、人材開発研究の最前線の知見を講演していただきました。企業と学校は「全く違う組織」であり、その知見がそのまま活かせるわけではないかもしれないけれど、共通すること、ふだん知らない企業・組織の人材開発の最前線を垣間見てみませんか？というところから講演会がスタートしました。以下、膨大な講話の中から受け止めた内容の一部を整理しました。

・中原先生が大切にしている研究の流儀

①「積極的越境者」である。そして「キワ」を走る。

企業を学びの場としてとらえられていることは少ないが、社会的ニーズの高い「キワ」を狙って研究をしている。中原研究所は「アカデミックベンチャー」である。

②「地に足がついた研究」をする

必ずきかれる「で、どうするの?」「現場で言うとうどういうこと?」に対応できる研究。質量にこだわりはない「折衷主義」である。

③「研究者」でもあるし「実践者」でもある。

人材開発の研究は、「宛先」をもつべきであり、「現場の変革に資すること」が求められる。だからこそ、人材開発の研究を為すためには「やってみせること」が迫られる。調査をやるからには、見せる必要がある。だからこそ、研修もやるし、コンサルティングもする。現場の時間だけを奪うような、研究者にしか流通しないことにならないようにと考えている。

・人材育成の7つのポイント 科学的にすでにわかっていること

【職場での育成編】

① 職場での育成は「背伸び経験」と「振り返り」で決まる

- ・若手を潰すのは、1年目かまいすぎ／放置、2年目から過剰ストレッチ。
- ・1 on 1ミーディング（本人—上長 週1回）が企業で広がっている。

②人が育つのは「かかわりあう職場」

- ・どんな育成を考えるとときにも「経験軸」と「ピープル軸」の二軸で考える。
- ・職場には「業務支援」「内省支援」「精神支援」の3種類の支援がある。

【リーダー／マネジャー育成編】

③マネジャー育成の基礎は「プレビュー」と「フォローアップ」である。

- ・マネジャーになるとは「実務担当者からの生まれ変わり」である。
- ・日本のデータでは3割は「生まれ変わり」に失敗する。

- ・部下育成・目標咀嚼・プレマネバランス（プレーヤーとマネジメントとのバランス）でつまずきやすい。
- ・企業では新任マネジャーに対するフォローアップ研修が行われている。
- ④マネジャーには「フィードバック」が必要である。
 - ・企業で取り入れられているのは360度フィードバック。
 - ・アシミレーションが広がっている。

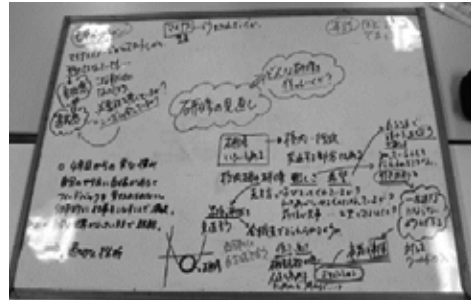
【研修編】

- ⑤研修の効果は「研修」だけでは決まらない。
 - ・研修は事前準備と事後の適応が大切である。
- ⑥研修は「双方向」を心がける
 - ・実践なし研修は「100%」転移しない。
 - ・業績につながる研修の成功要因
現場での事前準備40%、研修中の学習20%、現場での事後の適用40%
- ⑦研修デザインは「U字」を心がける
 - ・大人が学ぶためには「苦しみ・しんどさ」が伴うこともあり、「苦勞させる」なら中盤。最後は必ず、モチベーションをあげていく。



第Ⅱ部 テーマごとの話し合い

中原先生の講演を受け、「若手育成」「管理職育成」「研修の見直し」の3つのテーマにわかれて話し合いを行いました。「新規採用者の視点から若手育成に必要なこと」「管理職に対するフィードバックはあるのか?」「校内研修、校外における研修への提案」などが発表されました。



～第3回小金井フォーラムを終えて～

修了生だけでなく現役生も多数参加した第3回小金井フォーラムは、濃密で「短い」と感じた3時間半。1時間半の中原先生のご講演は「研究者でもあり実践者でもある」というお言葉の通り、時間があっという間に過ぎていく感覚を持たせてくれる組み立てで、講演会の中身だけでなく、組み立て方からも学ぶことがたくさんありました。

最後に、東京学芸大学教職大学院 教授 永田繁雄先生から、「私たちが横に縦につながって研修できる機会が貴重であること」「大変な土曜日に踏み出して来た同窓生のみなさんのネットワーク」「来た皆さんはみんな得をした」というお話がありました。教職大学院で学んだ同窓生のネットワークを生かした学びの機会が貴重であると実感した小金井フォーラムとなりました。

(文責：8期 村上聡恵・依田真紀)