



Tokyo Gakugei University Repository

東京学芸大学リポジトリ

<http://ir.u-gakugei.ac.jp/>

Title	東京学芸大学教職大学院同窓会活動報告(fulltext)
Author(s)	
Citation	東京学芸大学教職大学院年報, 7: 180-183
Issue Date	2019-03-20
URL	http://hdl.handle.net/2309/151445
Publisher	東京学芸大学教職大学院
Rights	

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、発足から今まで、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います。設立から現在までの活動内容をこの紙面をお借りして、記録・報告いたします。（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」

第4回定期総会・講演会 2018年（平成30）2月18日（日）
〈議長 滋野卓也（3期） 書記 矢口弘士（6期）〉
講演 三石初雄先生（帝京大学教職大学院）「教職大学院での教師教育を考える」

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4回小金井フォーラム 2018年7月21日（土）
「学校における働き方改革のさきにあるもの」 講師 妹尾昌俊先生
(教育研究者・学校マネジメントコンサルタント)

第4回定期総会における講演会の報告

演 題：「教職大学院での教師教育を考える」

1. 教育・学校・教職専門性が変わる？
2. 教職における高度化とは何なの
3. 高度実践型研究の模索

講 師：三石初雄先生（帝京大学教職大学院教授・教職研究科長）

日 時：2018年（平成30）2月18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、教職大学院の設立に深く関わった三石先生の実践的研究者として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戻ってみたいと思います。

・教育課程、教育課程政策の変化

1947年以降、学習内容はどの程度変わったのか。学習指導要領は、半分ぐらい進んだときに、もう次のものを考え始める。文科省の研究開発学校は4年間で新しい教育内容についての研究を委託される。

・時間軸だけでなく横のつながりを見る必要性

世界、特にアジア圏での教育の様子 東アジア教育のスタイルが似ている。

中国では、「学校の先生」は特に「老師」と呼ばれている。

・OECD が始めた PISA 調査の提起

二度にわたるオイルショックで資本主義経済国家は大きな痛手を受ける。どの国がどのくらいダメージを受けたか。なぜか？ダメージを免れている国・地域はどこか、その理由。それは、学校教育の制度と内容にヒントがあるのではないのか。

・教職専門性とは何か？

ヘルシンキ大学ラボネン先生「カリキュラムを作れる教師が必要なんです。」 高学歴であればいいのではなく、教育課題に対応できればいいのではなく、カリキュラムが編成できることが必要。そこに「創成」の本来の意味がある。

・教職における高度化・熟達化

認知科学から見てみる。『人はいかに学ぶか—日常的認知の世界—』中公新書（波多野誼余夫・稲垣佳世子）が参考になる。仕事の上で自立するまで付添人がつくことがある。看護師は、一人前になるまでチームで支援する。教育界で学ぶべきことがある。個人構成主義と社会構成主義。個人の力が伸びるように場を設定。



・教職大学院修了生の課題研究から学ぶ高度実践型研究の模索
発泡スチロールのカップ麺容器を深海6500メートルに沈めたらどうなるか？など教材開発の事例・パフォーマンス課題の事例

・主体的学びとは 児童中心とは

L.S.Vygotsky 発達の最近接領域。今日の学力と明日の学力。教員としての初心に帰る内容が多々ある充実のご講演でした。

（文責：1期 伊東大介）

第4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：2018年7月21日（土）13：30～17：00

場所：東京学芸大学教職大学院 講義室

第I部 講演・演習 「学校の働き方改革の先にあるもの」

講師 教育研究家 学校マネジメントコンサルタント

NPO 法人まちと学校のみらい 理事 妹尾昌俊先生

文部科学省 学校業務改善アドバイザー、中教審「学校における働き方改革特別部会」委員である、妹尾昌俊先生より、「学校の働き方改革の先にあるもの」という演題で、ご講演いただきました。



1. 教育業界の勤務についての資料から考える労働時間

	週60時間（≒過労死ライン） 以上働いている割合	週80時間（≒月残業160時間） 以上働いている割合
建設業	13.1%	1.5%
製造業	8.3%	0.7%
情報通信業	10.2%	1.2%
飲食店	28.4%	5.2%
医療業	7.5%	1.2%
国家公務	8.7%	2.2%
小学校教諭	57.8%	2.7%
中学校教諭	74.1%	15.8%

小中学校以外は「労働力調査（2016年度）」小中学校は「教員勤務実態調査（2016年実施）」をもとに作成。

小中学校については、平均的な自宅残業時間を加えて推計。

小中学校以外については、週35時間以上勤務の人のみを集計対象としている。

この他に、名古屋市立中学校の2016年度新任教員全員分の時間外在校時間を見て、教員の勤務実態について考えました。また、「提出物へのコメント書きや学級通信など、すべての子どもたちのことを思ってやっていることです。負担感はありません。わたしのことは心配ありませんから、ほおっておいてください。」といういつも21時過ぎまで残っている先生に対して、同僚として、校長、副校長・教頭としてどのようにするかを考えました。

その後、富山県の中学校教諭、石川県の小学校教諭、埼玉県の高등학교教諭の過労死について紹介がありました。

2. 長時間労働で失うもの考える

出口治明氏の「人は3つのことから学ぶ」の紹介があり、「書物」「旅」「人」から人は学ぶことができるが、長時間労働が続けば、これらに費やせる時間がなくなるという気付きを与えていただきました。

3. 少なくとも6つの長時間労働の影響から自身の働き方改革を考える

- ①心身ともに疲れる、病気になる。倒れる。
- ②個人レベルでは、授業準備や自己研鑽の時間が減る。
組織レベルでも学習が減る。
- ③仕事の能率も下がり、ミスが起きやすくなる。子どもに接するときも丁寧にできない。
ちょっとしたサインを見逃してしまう。ミスや問題の火消しのためにさらに多忙に。

- ④長時間労働を厭わない、熱血教師だけが働ける職場となる。
- ⑤「ともかく長く働けばよい」と生産性やワークライフバランスを軽視することが子どもへ影響する。(=隠れたカリキュラムのひとつ)
- ⑥教員の仕事が不人気に。採用倍率低下とあいまって質低下。

以上、6点から、「自分にとっての働き方改革、長時間労働の削減とは何か？」を考えました。さらに、忙しい学校をどのようにしていけばよいか、各自の立場で考えました。

4. 各種データ、検討会議等で気を付けなければならない「生存バイアス」

統計学者ウォールドの第二次世界大戦で帰還した爆撃機を基にしたデータの見方についての紹介がありました。各種検討員会に出席しているのは、教育現場で生存してきた人たちであるということ、また、各種アンケートに答えるときに「やっていません」「できていません」と答えることは難しいという心理的背景があるので、基本的な事実確認をするデータが脆弱であるがゆえ、個々の経験に基づいた議論が展開されやすいとのことでした。

5. 長時間労働を解決するためにどうするか

- ・“子どものため”とばかり言わないで、選択していく時代に。
 - ・“子どものため”にも長時間労働の是正が不可欠であることに腹落ちさせていく。
 - ・国の調査等を見直し、学校のホンネ、声なき声を研究者等で収集・分析していく。
 - ・各種データをオープンデータとし、事実確認や検証に活用しやすくする。
 - ・ガマンすることや他に委ねることを決断して学校内外に説得できる校長を増やす。
 - ・校長に対する部下評価を実施し、その結果を踏まえて職場改善・業務改善のアクションプランニングをしたり、学校の組織運営の失敗から学ぶ研修を増やしたりするなど、“生ぬるくない”管理職育成の仕組みを考える。
- 等の提案がありました。

第Ⅱ部 テーマごとの話し合い

妹尾先生の講演を受け、「退職者・休職者の話」「働き方改革における研修」「優先順位付けをどうするか」「一教員としてできる働き方改革」「部活動改革をどうすればよいか」「行事の精選」という6つのテーマにわかれて話し合いを行いました。

「部活動改革」では、東京都の行政で部活動の外部指導員の導入等、部活動改革に携わっていた伊東哲教授も交え、副業制度の導入等、新しい仕組みの提案も行いました。また、私立と公立の部活動の在り方の違いも交流することができました。



～第4回小金井フォーラムを終えて～

第3回に引き続き、修了生だけでなく現役生も多数参加した第4回小金井フォーラムは、働き方について深く考える3時間半となりました。最後に、永田繁雄先生が「働き方改革は、私自身の課題でもある」とおっしゃっていたように、働き方改革は社会で働く人すべての課題です。今後も引き続き考えていく必要がある課題だと実感しました。

前半の講演会を受けて、後半にはフォーラムに集った人々が感じている「変えたい」「変えなければならない」を共有することができました。また、フォーラム後の懇親会では期を超えての交流ができました。一学期が終わってすぐの土曜日。参加のハードルも高くなりがちですが、教職大学院同窓生のネットワークの広さと、モチベーションの高さから、毎回、元気をもらえる会となっています。

(文責：8期 村上聡恵・依田真紀)