

宮崎大学教職大学院でのニッツカフェの意義

—4年間の実践報告—

湯田拓史ⁱ⁾・山本真司ⁱⁱ⁾・坂元巖ⁱ⁾

要 旨

本稿は、宮崎大学大学院教育学研究科（教職大学院）が教職員支援機構（通称NITS。以降「NITS」と略記）の連携事業として2017（平成29）年度から2020（令和3）年度まで4回実施した「NITS Café」の実践報告である。宮崎大学教職大学院での「NITS Café」は、教職大学院の院生や教育学部の学生を中心にしつつ、宮崎県教育委員会事務局、宮崎県教育研修センター、宮崎県内の教職員、地域連携事業関係者とディスカッションを通じて教育に関する話題を検討してきた。

「NITS Café」自体は、教員の資質向上について幅広く交流出来る機会を提供する事をねらいとしているが、さらに宮崎大学教職大学院では宮崎県独自の取組を広める要素を加味した。宮崎大学教職大学院の「NITS Café」で設定したテーマは、初年次のみ「キャリアアップ」をテーマ設定したが、2年次以降は「教員の働き方改革」を主テーマにして、副テーマには地域連携事業や学校現場での実践を取り込めるように設定した。

「NITS Café」を4年間実践した効果は、宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県教育研修センターとの連携強化である。事業申請前の相談、採択後の準備過程、実施当日の協働関係を蓄積することで、教職大学院と教育委員会とがお互いが持つリソースや情報を共有することができた。さらに、コロナ感染症予防対策下として、Web配信を実施したことである。

はじめに

「NITS Café」とは、文部科学省の外郭団体である独立行政法人教職員支援機構（旧：教職員研修センター）が実施している、「各地域における教員の養成・採用・研修を担う大学、教育委員会のネットワーク構築を機構が支援し、その成果を報告書として全国に提示することで、教員の能力向上の全国的な充実が図れることを目的とする」委託事業（1）である。具体的には、研修やセミナー、参加型ワークショップの形態をもって交流事業が実施されている。「NITS Café」事業では、大学や教職大学院が申請書を提出して、採択されれば必要な予算が大学に委託され、その予算をもとにして、教育委員会等の関係団体と連携を進めながら実施し、NITSに報告書を提出することになっている。「NITS」からの予算は、初年次の上限が30万円であり、2年次以降は上限20万円であった。

4年間に実施した宮崎大学教職大学院の「NITS Café」のタイトルと開催日の一覧表は、次の通りである。

ⁱ⁾ 宮崎大学大学院教育学研究科

ⁱⁱ⁾ 宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター客員教授

表1 4年間の開催記録

年度	開催日	テーマ	参加人数
2017(平成29)年度	2017年12月19日	宮崎県の教職員キャリアデザインを考える	70
2018(平成30)年度	2019年1月22日	教員の働き方改革を考える ～学校・地域の連携を通して～	51
2019(平成31)年度	2020年2月17日	上手な時間管理の進め方 ～職場での「働き方」を改善しよう!～	61
2020(令和2)年度	2021年2月8日	コロナ予防対策下での「教員の働き方改革」～両方進める方途を探る～	57

注：各年度の記録を基に著者が作成した。

以上のように、初年次のみテーマを「キャリアアップ」に設定したが、2年次以降は「教員の働き方改革」を主テーマにした。なぜなら、2018（平成30）年7月30日に東京都千代田区丸の内丸の内北口ビルディング15階で13時30分から16時50分まで開催された「NITS Café」キックオフセミナー「教師の働き方改革—多忙化の改善に向けて—」に著者が参加し、東北大学の青木栄一准教授による問題提起を受けて、教職員の「働き方改革」の進展が遅れており、このままでは魅力ある職業として教員が社会から見なされなくなる危険があると認識したからである。また、当日のキックオフセミナーでの事例発表から、当該地独自の工夫がなされた実践の必要性を実感したことも大きい。そこで宮崎大学教職大学院の「NITS Café」では、2年次から主テーマに「教員の働き方改革」を設定しつつ、副テーマには宮崎県における地域連携事業や宮崎県の学校現場での実践を取り込まれるように設定したのである。

本稿では、宮崎大学教職大学院での「NITS Café」の成果を検証するため、次章から各年度の取組について「趣旨」「当日の様子」「得られた成果」に分節化した上で報告し、最後の章で4年間の総括を述べることにする。

1. 2017（平成29）年度の取組

趣旨

宮崎大学では、すでに教職大学院、教育学部、附属学校園、附属教育協働開発センターが一体となって、教員のキャリア形成のために取組んでおり、2018（平成30）年度の免許更新講習の選択必修「校内研修の活性化」の内容に「キャリアデザイン」の説明を含めるなどの取組みを予定していた。今回の「NITS Café」を契機として今後、さらに宮崎大学と宮崎県教育委員会との連携事業を継続発展することを目的として2017年度の企画を設定した。

「NITS Café」当日には、宮崎県教育委員会が作成した「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」を活用したグループディスカッションを実施することにした。この手引き書は、宮崎県の教職員研修を進める上で、教職員が中長期的なキャリアアップの計画を立てられるよう、宮崎県教育委員会事務局、宮崎県教育研修センター、宮崎大学、宮崎大学教職大学院、民間企業が協働して制作した手引き書である。宮崎県教育研修センターでの行政研修を通じて宮崎県内の教職員には周知されているが、さらに手引き書を有効に活用してもらうことを期して、「NITS Café」において使用することにしたのである。

「NITS Café」におけるグループディスカッションでは、現職教員のキャリアステップのためのネットワークづくり構築の方途を検討することをテーマに設定した。グループディスカッションには、「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」の作成者たちにファシリテーター役に加わってもらうことで、現職教員が手引書を最大限に活用できるようにするための助言することに

した。さらに、他業種の民間の方が、アドバイザーとして異なる視点から現職教員に助言することで、協議内容が業界内の内輪話にならないように配慮した。また、教職大学院の院生が、そのディスカッションに記録係として参加することで、今後の自分のキャリアデザイン形成の参考になるようにした。

当日の様子

2017（平成29）年12月19日（火）の13時から16時まで、宮崎大学の旧：国際連携センターにおいて宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会との連携・協働支援事業として「宮崎県の教職員キャリアデザインを考える」研修会を開催した。参加者は、現職の先生方を中心に70名であった。参加者の内訳はグループディスカッションの促進役であるファシリテーター6名、アドバイザーとして他業種の民間の方が6名、教育委員会関係者が6名、現職教員が12名の計30名が5人で6つのグループを構成し、加えて各グループに記録係を1名配置し、1グループ6名とした。教職大学院生や教職大学院教員40名は、会場の後方席からグループディスカッションを見学した。参加者は、教職大学院と教育委員会の双方が、それぞれ幅広く告知して招いた。

グループディスカッションでは、現職教員から、これまでのキャリアの説明に始まり、「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」作成に携わった関係者による活用の説明がなされた。その上で、今回のキーワードである「キャリアデザイン」についての説明を行った。そして、現職教員から、今後のキャリア形成の見通しと不安が示され、その見通しと不安に対して手引書を基にしながら、民間企業出身者を含めたアドバイザーが助言する形で進化した。ディスカッションの記録では、「研究主任はその職を任せられ、どう動かしていったよいか悩む」といった悩みが示されたり、「銀行では、一人一人とのミーティングが設定されている。自己開示する機会にもなっている」といった他業種での話が展開されたりすることで、普段接することが少ない他業種でのキャリア形成の実態を現職教員が知ることができた。

得られた成果

ディスカッションでは、テーマである今後のネットワークづくりに至るまでに、「キャリアデザイン」という言葉自体の説明と現職教員のこれまでのキャリアの説明に多くの時間が割かれたが、今後のネットワークづくりについては、校内研修において教職大学院関係者も参加した方がよいのではないかという意見が挙がった。

「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」の活用については、「本日の会のような様々な立場の方が混ざってざっくばらんに話ができる機会は改めて貴重なことだと再認識しました」や「本日のような機会を増やし、研修会などで触れていくことが浸透させるためには必要だと思います。自分も今回学ぶことができ、広めていく必要性を感じました」等前向きな意見が多く聞かれた。

アンケート結果では97%の参加者がキャリアデザインの理解が深まったと答えており、キャリアデザインの啓発は達成できたと考えている。さらに参加者の9割近くが「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」の理解を深めただけでなく、キャリアデザイン手引書の活用方法を得たとの結果を得た。参加者の感想で「先輩教員のそれぞれの立場の話を知る場を求めている。中堅教員も意図的に設定されることで、自分のキャリアの振り返りになり、キャリアデザインを考えるきっかけになる」と示すように、自分のキャリアの悩みや不安を話し合える人たちと出会える機会が存在することは重要であることを参加者が共通に認識できた。

この様に、キャリアアップをしていくための道標として「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」を位置づけ、それを活用することの有効性を強調した。

2. 2018（平成 30）年度の取組

趣旨

2018 年度の「NITS Café」では、任用 3 年目の若手教員を対象に趣旨として「若手教員のペース配分 任用 3 年目のタイムマネジメント」を設定して、ベテラン教員や民間企業の方と、気負いすぎてバーンアウトしないような働き方のペース配分を語り合うことを目的としたものである。

初任者研修を終えて 1 年が経過した若手教員が、「キャリアデザイン手引き書」を活用しながら教員としての資質向上の取り組みを安定化させるため、無理のないタイムマネジメントを身につけるにはどうすればよいかを幅広い業種や年齢層と語り合う。この語り合いから若手教員が、堅実なキャリア遂行のペース配分をつかみ、教員としての資質向上を無理なくできるようにさせる。

テーマである「教員の働き方改革」については、2018（平成 30）年 2 月 9 日の「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」において様々な解決策が提案なされている。その中に学校における業務改善について「学校・地域の連携の促進」を通して解決してはどうかという指摘がなされている。それを受けて宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会は学校・地域の連携を通して教員の働き方について迫るテーマを設定した。

当日の様子

2018（平成 31）年 1 月 22 日（火）宮崎大学第 1 会議室において宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会との連携・協働支援事業として「教員の働き方改革セミナー（NITS カフェ in 宮崎大学）～学校・地域の連携を通して～」の研修会を開催した。最初に宮崎県教育委員会教職員課が「教員の働き方について」続いて生涯学習課が「学校・地域の連携について」説明を行った。次に地域住民等 4 名の方々に地域等での取り組みとして「学校の業務支援の活動」について発表をして頂いた。地域住民等 4 名の発表のテーマは次の通り。

- (1) 教職員の負担軽減と KSSVC
- (2) 「教員の多忙化」に地域としてどう対応していくのか。
- (3) 学校支援地域本部事業における「はげまし隊活動」について
- (4) 学校における業務支援の在り方

これらの発表を受けて発表者が活動している学校からコメントを頂いた。いずれの内容も、発表者の「学校の業務支援の活動」が学校にとって「教員の負担軽減」等から大変な貢献をもたらしている旨のコメントであった。

グループディスカッションでは、自分の地域（学校）で既に実践している学校の業務支援の活動例の紹介や学校の業務を軽減するために、本日の 4 名の地域住民等の発表等で出された意見を参考にしながら「学校の業務を軽減するために学校と地域との連携構築をどのように図っていけばよいか、またそのためには今後どのような取り組みが必要か」等について話を深めていった。なお、「KSSVC」とは小林市教育委員会社会教育課に設置された地域学校協働本部である「小林スクールサポートボランティア」の略語である (2)。当日は KSSVC 構成員のアドバイ

ザーが参加した。「はげまし隊活動」とは延岡市の旭化成OBを中心に構成された NPO 法人の「のべおかはげまし隊」による学習支援ボランティアのことである。当日は事務局長が参加した。発表ではさらに宮崎市生目台で学力支援ボランティアに尽力されている地域協議会会長による地域での取組の説明がなされ、さらに宮崎県公立小中学校事務研究会所属の事務主幹から教員の業務軽減になる学校事務のあり方についての説明がなされた。

グループディスカッションに随時、教育委員会関係者・教職大学院教員が加わって議論を深めていった。参観者の教職大学院生と学部3年生は説明や発表の時は会場の後方席からグループディスカッションの時は近くに移動して討論の様子を参観した。最後に宮崎大学教職大学院の湯田拓史先生が学校・地域の連携の視点から教員の働き方についてまとめを行った。今後の方針としては宮崎県教育委員会では、すでにマネージメントリーダー養成塾で「教員の働き方」について取組んでおり、今回の「NITS Café」を契機として今後、宮崎大学と宮崎県教育委員会との連携を継続発展させて、教員の働き方について資する取組を広げていく方針である。

得られた成果

アンケート結果からは「学校の業務を軽減するために、学校と地域との連携構築をどのように図っていけばよいか。またそのためには今後どのような取り組みが必要かについての議論が深まったか」の問いに対して「とても議論が深まった」が61%、「議論が深まった」が39%であり研修会の目的は、ほぼ達成できたと考えている。

参加者の感想は、「様々な立場の方から「働き方改革」「教員の負担軽減」について話を聞くことができた。地域とともに子ども達を育てるという目的に向かって歩いていくことがひいては「教員の負担軽減」に繋がると感じた」や「地域力にこれだけの差があるとは思わなかった。地域力が教員の負担軽減に繋がるという発想がなかったので、大変勉強になった」であった。

当日の「NITS Café」の運営でのアイデアや工夫したことについての意見としては、「色々な視点から「教員の働き方」について参加者に考えてもらうために違った分野で学校の業務支援に活躍されている県内の地域住民等の方々4名を選び発表者としたこと」や「学校の業務支援の活動は、「働き方改革」や「教員の負担軽減」の目的のためにだけ行われる活動ではないことも念頭に NITS カフェを進めていったこと」があげられた。さらに「発表者の「学校の業務支援の活動」が行われている学校の先生から発表者の活動が「働き方改革」や「教員の負担軽減」の視点から貢献している旨のコメントを発言して頂ける場面を設定したこと」や「グループディスカッションを深めるために1か月前にグループディスカッションの柱を伝えておいたこと」などがあげられた。

以上の感想で述べられているように、グループディスカッションが有効であることがうかがえる。このことから著者は、以降「NITS Café」においてグループディスカッションを固定化させることにした。

3. 2019（令和元）年度の取組

趣旨

2019年度の「NITS Café」では、学校現場の視点から「教員の働き方改革」の動向と取組の事例を管理職及び教員から発表してもらい、その後で院生と発表者等とが「教員の働き方改革」を通じた学校経営改革構想をテーマとしたグループディスカッションを行い、自分の考えを自由に発表し合える場を提供し、よりよい働き改革の実践について具体的な意見交換が出来るよ

うにした。

当日の様子



写真1 2019年度NITS Caféでのグループディスカッションの様子。著者撮影。

2020（令和2）年2月17日開催の「NITS Café」では、①宮崎県内の「教員の働き方改革」の動向を指導主事から説明してもらったあと、②先進モデル校における実践事例を管理職及び教員から発表してもらい、③その情報を基に院生と発表者等とが「働き方先進校“学校X”を創設しよう！」をテーマとしたグループディスカッションを設定し、自分の考えを自由に発表し合える場を提供し、よりよい働き改革の実践について具体的な意見交換が出来るようにした。

グループディスカッションでは、A B C Dの4つのチーム編成として、1グループの構成（ファシリテーター・まとめ役指導主事1名、教諭またはまとめ役管理職1名、教職大学院生7名計9名）とした。参加者数は40名。内訳は、県教委・研修センター指導主事等（6名）、モデル校管理職及び教諭（4名）、教職大学院教員（3名）、教職大学院生（27名）であり、当日の聴講者は、教職大学院等教員（15名）、教育学部生（6名）であり、参加者と聴講生の合計は61名であった。参加した教職大学院生は、共通必修科目「学校経営の実践と課題」を履修したばかりの院生であり、獲得した学校経営の基本的枠組みと基礎知識をもって、現在進行形の改革について現場の管理職や教員と話し合うことで、理論知と実践知とを整合させる格好の機会となるようにした。

得られた成果

アンケート調査結果では、「小学校の先進事例は、とても参考になった。「やってみないと分からない」という校長先生の強いリーダーシップが大切であると思った。・西池小学校と妻中学校の実践がとても参考になった。ワークショップにおいて、様々な意見が聞けて、これからのいろんな発想を浮かべていこうと意識改革になった。・ワークショップで、校長先生の生の声が聞けてよかったです。・働き方改革について、教育委員会（行政）と校長先生（現場）のどちらの立場からも先進的なお話を聞くことができ、貴重な機会に感謝します。お話を聞くだけでなく、グループワークにもご参加頂くことで、発表では見えなかった日々の取組や信念もお伺いすることができました。・教育委員会、現職、ストレート、それぞれの立場で自由な話し合いができて良かった。・今後の学校について話し合える場があり、とても勉強になりました。こういった話ができる場や人が増えると、学校はもっと魅力あるものになっていくと感じました。

以上が、2019年度の報告であるが、その他にも次の4つの工夫をほどこした。第1に、教員の働き方改革を進める宮崎県内の先進モデル校の管理職及び教員に取組を説明してもらった。第2に、教育委員会とモデル校の管理職及び教諭と教職大学院生が対等に協議できる機会を設

けた。第3に、ワークの課題として架空の「学校X」を構想して、「教員の働き方改革」と学校改善とを関連付けた。第4に、ワークショップでは、特大ポストイットを用いて、協議内容の可視化と概念整理がしやすくした。

4. 2020（令和2）年度の取組

趣旨

2020年度は、テーマを「コロナ予防対策下での「教員の働き方改革」～両方進める方途を探る～」として、宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県教育研修センターと教職大学院とが連携することで、コロナ感染症対策を実施しつつ、「教員の働き方改革」を進めている県教育委員会の施策や実践校での事例を共有し、コロナ予防対策下、新たな「教員の働き方改革」を模索するためである。テーマ設定の背景として、今年度の最重要課題であるコロナ感染症対策と同様に、重要課題である「教員の働き方改革」を同時に進めるために、実践をすすめている教育行政担当からの施策説明、さらには、パネルディスカッションにおいて関係者による新たな取組への協議を行うことで参加者全員での情報共有を図るため、このテーマを設定した。

当日の様子

2021（令和3）年2月8日開催した「NITS Café」の進行は、まず参加者がこれから実践しうる具体的な案についてグループディスカッションで討論する。その結果を共有することで、本県におけるコロナ感染症対策下での「教員の働き方改革」を促進させることを目指す。コロナ感染症対策による移動制限がかかることを鑑み、宮崎大学を遠隔教育の拠点としつつ、特定の送信先を設定したうえで、ICT機器を活用した遠隔（リモート）での交流イベントとした。

さらに、企画実施直後に参加者全員にアンケート調査を行い研修内容の是非についての評価を行い、その結果を報告書にまとめることにした。そして、これまでの「NITS Café」の成果を総括した論文を公表することで、大学で実施することの意義と評価を示し、宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会との連携事業へのフィードバックを可能にさせることにした。

行事の最初に、開会行事として、宮崎大学教職大学院統括長の挨拶があり、その後に県教育委員会の説明・質疑応答を宮崎県教職員課の職員が行った。そして、パネルディスカッションとして、設定したテーマに即して、宮崎県教育委員会教職員課、宮崎県教育研修センター、宮崎大学教職大学院教員、宮崎大学教職大学院院生の計6名のパネラーが、それぞれ話題提供をした。そして、グループディスカッションを50分間実施し、その後、4グループディスカッションの発表を実施。最後にまとめとして、湯田拓史が教職大学院教員としてのまとめをした。

参加人数は、計57名であり、属性別の参加人数は、宮崎県教育委員会教職員課2名、宮崎県教育研修センター1名、宮崎大学教職大学院教員9名、宮崎大学教職大学院生25名、教育学部生20名であった。

得られた成果

パネルディスカッションでは、パネリストから「教員の働き方改革」の目的として、「教育の質の向上」と「児童生徒の教育の充実」という大きく2つの観点が示された。

グループディスカッションでは、「技術革新の活用」、「教員以外の人達との「関係性」の見直し。（コロナ感染症対策のため、外部人材と関わる教員を限定する）」、「部活動の思い切った外部化」、「校時程の見直し」、「教員のメンタルや意欲向上」などがあげられた。全体のまとめとして、魅力ある職業としての教職に向けて工夫を続けていき、残業時間を削減していく流れの

重要性を確認した。

アンケート結果（ストレート院生と現職院生の計22名分）では、「グループディスカッションに参加して「コロナ対策下での働き方改革」についての理解」が「大変深まった」が9名、「深まった」が12名、「どちらとも言えない」が1名であった。

自由記述欄ではストレート院生から、「教員の働き方改革」は急がれるべきと以前から考えていたので、今回宮崎県の実際の取り組みと経過や様々な考え・案を聞くことができたことは、今後現場で十分に活かすことのできるものだと感じている。斬新な意見や考えを提案させてもらったが、現職院生の反応は良好だと感じた」があげられた。同様に現職院生からは、「教職員の仕事の多さを減らし、同時に人材育成を行い、人としての幸せを追求するという、かなり大きなことに向かっているが、最近の現場では、どんどんやってみよう、それからうまくいかなかったこと、課題として整理していけばよいと、実践をまず行うという、今までとは違う流れになっていることを肌で感じている。学校改革を進めていくことの必要性を感じ、すぐにまずやってみようとする現場の空気が今後、新人教育にも生かすことができればよいと感じた」が示しているように、今後の実践につなげようとする参加者の意思がみられた。

以上が2020年度の「NITS Café」の報告である。2020年度に工夫したことは、事前に文部科学省の手引き「学校の新しい生活様式」をデジタル配布して読み込むことを指示したことや、内容を魅力ある職業として教職を位置づけ、そこに向けた「教員の働き方改革」という流れにしたことである。また、グループディスカッションでは仮想の学校を設定して「教育の働き方改革」の案を協議することを作業課題としたことで、具体的な作業過程を経験できるようにした。さらに、コロナ感染症予防対策として、これまでの対面式とは異なり、ウェブでの同時配信とした。グループディスカッションでは、ZOOMのブレイクアウトセッション機能を活用した。



写真 2 特大ポストイットの活用の様子。2019年度 NITS Café 終了直後に著者撮影。

5. 4年間を通じての成果

本章では、「NITS Café」を4年間の実践したことで得られた成果の検討をおこなう。

まず、「NITS Café」でのグループディスカッションで使用する道具として、特大ポストイットを活用した。これは50 cm×58 cmサイズの自立型のもので、メモ書きだけでなくアイデアを記入した小サイズのポストイットを添付することで、思考を類型化することも可能である。1グループに1枚の特大ポストイットを配置することで、協議を円滑に進めることができた。

「NITS Café」の内容設定については、宮崎県内での教育実践の蓄積を可能な限り取り入れる

ことにした。「宮崎県教職員キャリアデザイン手引書」の活用、地域連携に携わる団体代表者の招致、「教員の働き方改革」研究指定校の校長、現職院生による仮想学校での改善案などをもって進めた。宮崎大学教職大学院の「NITS Café」では、単なるトップダウンの流れではなく、宮崎県の教育実践現場での蓄積を踏まえたボトムアップの流れも重視している。また、現場の実践を踏まえることにより、現職教員は勤務校での実践、ストレート院生は着任校での実践に関わりやすくなる効果が期待できる。

「NITS Café」を宮崎県で進める上での制約は、地理的特性ゆえに遠方から出席せざるを得なくなることである。「NITS Café」では、交通費支出に制限があることから、遠方からの参加者は自己負担にならざるを得ず、それが参加者拡大に制限をかけていた。しかしながら、2020年度のコロナ感染症予防対策のためのWeb開催が遠方からの出席を可能としたことが指摘できる。今後、コロナ感染症予防対策が収束した後も、実施形態を対面とネットのハイブリッド型にすることで、地理的特性による参加者拡大の不利を補いたい。

さらに「NITS Café」を4年間実践した効果の一つとして、宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県教育研修センターとの連携強化が挙げられる。宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県教育研修センターとの事業申請前の相談は、主として宮崎県教育次長と宮崎県教育研修センター所長を歴任された客員教授の山本真司先生と坂元厳先生に担当していただいた。採択後の準備についても、宮崎県内の学校と地域の連携事業に携わるキーパーソンとの連携も両先生に担当していただいた。「NITS Café」の実施に際して、宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県教育研修センターとの連携が円滑に進んだことは、実務経験豊富な実務家教員が配置されている教職大学院の強みとも言えよう。今後も「NITS Café」の実施を通じて、教職大学院との協働関係を蓄積することで、教職大学院と教育委員会とがお互いが持つ情報やリソースを共有することが期待できると考える。

おわりに

宮崎大学教職大学院での「NITS Café」は、2017年から4年連続開催したことで、宮崎大学教職大学院の定期的な行事に準ずる事業となっている。内容についても、院生や学部生にとって、教育行政やスクールリーダー、地域連携事業のキーパーソンと接して、彼らから教育実践の現場での課題を学び得る絶好の機会となっている。その上、宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会教職員課と宮崎県教育研修センターとの連携を維持発展させる契機となっている。企画者としても今後も継続して開催していくことで、さらなる教育効果と連携推進をもたらせるものとした。今後の課題は、2020年度からの新しい試みであるWeb同時配信を活用して、さらに参加者の幅を広げていくことである。

注・文献

- 1) 教職員支援機構HP「NITS Café」(<https://www.nits.go.jp/education/nitscafe/>2021年3月9日閲覧)にアップロードされている「令和2年度教職大学院と教育委員会の連携・協働支援事業(NITSカフェ)要項」より引用。
- 2) KSSVCを含めた宮崎県小林市での地域連携事業については、湯田拓史「人口減少地域における地域連携事業の効果と条件—宮崎県A市の地域連携組織に注目して—」『九州教育経営学会研究紀要』(第26号、九州教育経営学会、2020年9月、53-61頁)で検証している。