

「研修観の転換」に向けて

佐野壽則

独立行政法人教職員支援機構審議役

(教職員研修の創造性)

教職員研修は、とても創造的な営みです。

教職員研修について設けられている制度的な枠組みは多くはなく、学びをデザインする自由度が高いことが一因です。

その一方で、教職員研修の多くは、講義による伝達型講習や、ハウツー型研修となっているという指摘もあります。また、全国の研修担当者と話をする、しばしば、「今の研修のやり方では良くないと思っているが、何をどう考え、どこから手を付ければいいか分からない、悩みを共有し話し合おうにもそのための言葉が見当たらない」という声が上がります。

NITS(独立行政法人教職員支援機構)では、本年4月、「研修観の転換」に向けて取り組んできた、この2年間の試行錯誤を踏まえ、「NITSからの提案(第一次)～豊かな気付きの醸成～」を公表しました。

以下では、そのエッセンスをご紹介します。

(研修の「目的」と「目標」)

教職員研修は何のために行うのでしょうか？研修のねらいは、「〇〇力の育成」等とされることが、少なくありません。ただ、授業力、生徒指導力などの教師の力量は、実践を通して、時間をかけながら育まれていくものではないでしょうか。このため、こういった大きな言葉は、研修の「目的」として意識しつつ、それぞれの研修の「目標」としては、「研修を通じて、参加者にどのような気付きや変化があるか」を考えることで、「等身大」で研修のねらいを考えることができると考えています。

それでは、研修の「目標」は、どのように表現することが考えられるでしょうか？教職員の力量の深まりを支援するのが研修の役割だと考えると、教職員の力量は、どのようなときに深まるかを考えることで、「研修目標」が見えてくるのではないかと、そのように考えています。NITSでは、現在、教職員の力量の深まりについて、次の3つの過程に着目しています。

一つ目は、教職員が、知識やスキルについて、新しく知り、慣れていく過程です。

二つ目は、教職員が、自らの教育実践の特徴を意味付けたり、自身の考えの枠組みを捉え直したりすることを通じて、実践を発展させる過程です。

三つ目は、教職員が、自己の「在り方」（子ども観や学習観、学校観などの価値観、「よさ」など）を発見したり、問い直したりすることを通じて、実践を発展させる過程です。

一つ目は、自分の外にある知識やスキルを取り入れようとする過程です。これに対し、二つ目、三つ目は、自身の教育実践の特徴や考えの枠組み、自己の「在り方」に気付き、そこを起点に、力量を深め、実践を発展させていく過程です。

教職員が力量を深める過程は、新しく知識やスキルを取り入れ、蓄積することで成長するといった、直線的、加算的なものに止まるのではなく、自らの実践を意味付けたり、自身の考えの枠組みを捉え直したり、自己の「在り方」を発見したり、問い直したりすることを通じて、豊かな「気付き」が生まれ、力量がぐっと深まったり、深まる方向性が広がったり変わったりする、大小様々な「うねり」を伴う過程ではないかと考えています。

教職員研修は、日々の教職生活の中ですでに生じている、こういった教職員の力量深化の過程が、「より」豊かになるきっかけを提供するものであり、次の三つの変化が参加者の中に生まれることを研修の「目標」として意識することで、教職員の力量の深まりを支援しやすくなるのではないかと考えています。

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">○知識やスキルについて、新しく知ること○自らの教育実践の特徴や考えの枠組みについて、気付きがある（深まる）こと○自己の「在り方」について、気付きがある（深まる）こと |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

（「豊かな気付き」）

私たち研修担当者の中には、「研修とは、知識を伝えたり、得たりするために行うものだ」という発想が強烈に根付いていて、その結果、一つ目の「研修目標」（知識・スキルについて新しく知ること）を意識して研修を行うことが、少なくなかったのではないかと考えています。

NITSでは、現在、一つ目の要素とともに、二つ目の要素（自らの教育実践の特徴や考えの枠組みに気付くこと）や、三つ目の要素（自己の「在り方」への気付きが生まれること）が参加者の中に醸成されることを大事にしています。

確かに、教職員が力量を深める過程で、知識やスキルについて、新しく知り、慣れていくことが必要なことは、少なくありません。

ただ、研修担当者は、「参加者が、新しく知識やスキルを知ること」だけでなく、「参加者が、自身の教職経験を振り返り、自身と関連付けながら、知識やスキルについて知ることを通じて、参加者の中に豊かな気付きが生まれる」ことを、意識することが重要だと考えています。

参加者が自身の経験を振り返り（省察）、研修での学びが経験と関連付けられることで、研修を自分事として捉えやすくなり、その中で、自分の実践の特徴や、自身の考えの枠組みや、自己の在り方について「ああ、そうか」などといった気付きが豊かに生まれれば、それを契機に、実践を発展させることができると考えるからです。

(「探究型研修」)

とりわけ、高校の「総合的な探究の時間」の「探究」の捉え方を参考に、三つ目の要素(自己の「在り方」への気付き)が醸成されることを意識して NITS が挑戦しているのが、「探究型」の研修です。「探究型研修」は、教職員が、自己の「在り方」を意識して課題の本質に向き合う「探究的な学び」を自ら体感すること、そのような体感をもとに、子どもたちの「探究的な学び」をデザインする力が深まることを目的としています。

2023(令和5)年度、NITSでは、NITS 初めての「探究型研修」である「コア研修」を実施しました(夏に2泊3日の対面研修、その後約3カ月おきに2回のオンライン研修)。

NITSの研修における感想は、これまで、その多くが次のような内容でした。

- ・〇〇を教えてもらい、ありがとうございました。
- ・講師の〇〇という言葉が、大変印象に残りました。
- ・〇〇が勉強になりました。学校で使ってみたいと思います。

以下は、コア研修(1年コース)への参加者が、研修の中でつづった「探究記録」の一部です。

中学校教諭:「探究的な学習について議論をかわしたり資料を読み解いたりする中で、『探究的な学習とは、自ら問いをたて、問いを探究するプロセスを探りながら自分なりの解を発見していく学習。また探究する中で新たに生まれる問いにより、探究のサイクルがまわること』と自分なりに解釈した。

この研修に入る前は、自分自身は探究的な学習に取り組むことができている、きちんと理解していると自負していたが、ここで他の先生方と対話しているうちに、「探究的な学習」の型はできていて、分かっているかもしれないが、本来の目的について理解できていなかったなと猛省した。」

小学校教諭:「学習者主体。自由進度学習。対話で深める学習展開。学びの必要性。これまで難しい言葉を並べるばかりだった自分の研修観。なかなか実感がわかなかったのは、きっと上から見ているだけだったからだと思う。今回「まずは自分がやってみよう」と飛び込み、子どもたちと同じように発見や経験を繰り返す中で、また新たな疑問や興味がわいてきた。ボランティアの方々の言う通り、関わる大人も懸命に学び、そして挑み続けた。自分の新たな視座は、このことかもしれない。記録をつづりながら、ふと省察できた。

今度の研修が最後となる。きっと他の先生方もそれぞれのアプローチで「探究」を探究しているに違いはない。また対話を通して自分の中の何となくが形になっていく経験を味わえる。そのことが楽しみでたまらない。」

これまでの研修と参加者の感想に質的な違いが見られ、参加者によっては、自己の「在り方」についての気付きが醸成される研修になったのではないかと考えています。

(研修担当者のモード)

参加者の中に「豊かな気付き」が醸成されるよう研修をデザインするためには、どういうことが必要でしょうか？

デザインの仕方は無限にあると思いますが、NITSでは、参加者が、他者と対話する時間、一人で内省する時間の双方をふんだんに確保したり、対話や内省の深まりに資する問いかけや教材の工夫を行ったりしています。

ただ、実は、本質的に重要なのは、こういった工夫以前に、研修担当者のモード(気持ちの持ちよう)だと感じています。

研修担当者は、「正解」を教えなければならないと考えていることが、少なくありません。また、参加者も、少なからず、研修は「正解」を教わる場所だというイメージを持っています。そういった中では、参加者の頭と心が活発に動き、自分事として学びを深めていくような時間は生まれにくいのではないかと考えています。大事なのは、研修担当者が、参加者なりの気付きが生まれることを歓迎すること、そして、自らも、参加者とともに豊かな気付きを得ようとするのではなく、これまでの試行錯誤から、そのようなことを感じています。

初めてNITSが「探究型研修」に取り組むときの不安感は、とても大きいものがありました。参加者から「なぜ教えてくれないのか」と言われるのではないかと感じていたからです。「探究型研修」に挑戦し、試行錯誤してきた中での発見は、参加者の多くが、自ら気付いたり、モヤモヤしたりする時間を、貴重で面白い時間だと考えてくれるということであり、自ら気付いたり、モヤモヤしたりしたことは、研修が終わってからも頭や心に残りやすいということでした。

(「学び合いのコミュニティ」)

子どもの学びをより良いものとする上で、教職員の学びをより良いものとすることは、とても大事なことのほうです。それにもかかわらず、これまで、教職員の学びに焦点を当てて注目することが、必ずしも多くなかったのではないかと考えています。

今、NITSが目指しているのは、教職員の学びに関する「学び合いのコミュニティ」が、全国で形づくられていくことです。

今回の「NITSからの提案」が、一つの「仮説」として、「研修観の転換」に向けた、全国的な対話のきっかけになればと願っています。