

試行錯誤の実践記録

独立行政法人教職員支援機構

審議役

佐野 壽則

教職員支援機構（NITS）は、研修の実施などを通じて、教職員の資質能力向上を図ることを目的とする独立行政法人です。

令和四年度（二〇二二）、NITSは、転換期を迎えていました。平成十九年度（二〇〇七）から続いていた教員免許更新制を發展的に解消する方向性が定まり、NITSに、新たな教職員研修をつくることが求められたからです。これを踏まえ、現在、NITSでは、全国の教育委員会等とともに「新たな教職員の学び」の実現に向けて、日々、試行錯誤が行われています。

今回連載させていただく内容は、NITSでこの挑戦に携わっている者として、NITSがどのような発想でこの転換期に向き合い、「研修観の転換」を進めようとしているかを振り返り、私自身の実践記録として綴ったものです。

私の大きな問題意識の一つは、教育の質の鍵を握るのは教職員であるにもかかわらず、子供の学びについてはたくさん話されている一方、教職員の学びをどのように支援するか

については、研修の担当者が学び合うコミュニケーションや言葉があまり存在していないのではないかとということです。

「研修観の転換」、とりわけ、「探究型研修」の開発というNITS初の取組を進める上では、「教職員研修とは何か」といったそもそもの問いに向き合うことが必要となり、この問いへの答えを出そうとする中で、NITSは、教職員研修についての「共通言語」を、仮説的に提示できるようになったのではないかと思います。

この実践記録が対象とする期間は、令和四年度春からの二年間です。この二年間、NITSは、「研修観の転換」を進めていくための構想を考え、マネプロ（職員対象の研修プログラム）を開始し、NITSはじめての「探究型研修」を実施し、この間の試行錯誤を自分達なりに意味付けた「NITSからの提案（第一次）―豊かな気付きの醸成―」を策定・公開しました。

友人に、「研修って、どういうイメージ？」と聞くと、決まって、「座って話を聞くもの」と

できるよう、このような場所に置かれていてと書く、良く書き過ぎでしょうか。

敷地は約七万平方メートル、東京ドーム約一・五個分に当たります。このような広い敷地を持つているのは、教職員が長期の宿泊研修を行うことを可能とするためです。実際、最大約二〇〇人が宿泊できる施設が整備されているほか、グラウンドや体育館もあり、研修の合間にリフレッシュすることもできます。

NITSの大元を辿ると、教職員等に長期宿泊研修を行うことを目的として、昭和四十九年（一九七四）に設けられた国立教育会館筑波分館に行き着きます。平成十三年（二〇〇一）には「独立行政法人教員研修センター」という名前のもと、独立行政法人としての歩みが始まり、平成二十九年（二〇一七）には



業務を拡充し、名称も「独立行政法人教職員支援機構」と変更されました。英語表記は「National Institute for School Teachers and Staff Development」で、ここから「NITS」の頭文字を取り、「NITS（ニッツ）」と呼称しています。

NITSの役割

NITSは、教職員に対する総合的支援を行う全国拠点（ナショナルセンター）だとされています。支援の中心は、幼・小・中・高・特支の現職の教職員の資質能力を高めるため、教職員研修の推進を図ることです。全国には、各自治体により、教職員を研修するための教育センターが、約一三〇カ所設けられています。NITSは、国が設置した教育センターだと思ってもらえたとイメージしやすいかもしれません。

教職員支援のナショナルセンターたるNITSの役割は、少なくとも、二つあると考えています。

一つは、自ら、研修を提供したり、研修教材を提供したりすることにより、直接、教職員の資質能力の向上を図ることです。NITSでは、年間約一万人の教職員に、対面やオンラインを通じて研修を提供しています。また、コロナ以降、オンデマンド動画教材の制作・配信に力を入れ、令和五年度末までに、三〇〇本以上の動画教材を作成、約三五〇万回の視聴をいただいています。

もう一つは、全国の教職員研修がよりよいものとなるよう、全国に働きかけることです。

「つまらない時間」という言葉が返ってきました。教職員研修が「面白くないもの」であれば、教職員が、子供の学びを「面白いもの」にすることは難しいのではないかと、そのようなことを思ったりします。

この実践記録を通じて、教職員研修が、実は、クリエイティブで、面白いものだとしても思っていただければ、これにまさる喜びはありません。

NITSの紹介など

はじめに、NITSの紹介と、少しだけ自分の紹介もさせてもらおうと思います。

NITSは、茨城県つくば市にある独立行政法人です（図）。

「つくば駅からすぐ」と言いたいところなのですが、実際には、つくば駅からバスに乗り、北に向かい、筑波大学、国土地理院、土木研究所と過ぎ、二〇分ほどして辿り着く施設です。なかなか「辺鄙な」ところにあるのですが、参加者が、学校や家庭の日常からも、都市の喧騒からも離れ、学ぶことに集中

毎年約一万人の教職員がNITSの研修に参加して下さっていますが、全国約一四〇万人の教職員全体から見れば、その割合は一％以下に過ぎません。それでは教職員は学んでいないのかというと、もちろん、そうではありません。まずもって、先生方は、自分の授業を振り返ったり、同僚と対話したり、先輩から助言をもらったり、本を読んだり、動画を見たりと、日々、自ら学びながら教職生活を送っています。また、学校の校内研修で学び合ったり、教育委員会や民間団体、教職大学院の教職員研修に参加したりしています。

そういった中で、ナショナルセンターたるNITSのもう一つの役割は、全国で教職員研修に携わっている研修担当者の方々に向けて、モデルとなる教職員研修を提案することなどにより、全国の教職員研修がよりよいものとなるよう、働きかけることです。

NITSのユニークなところは、自ら研修を提供することと、モデルとなる研修の在り方を提案するという、二つの機能を併せ持っていることです。このため、抽象的に提案するだけでなく、自ら研修を企画、実践、改善し、その過程を共有することなどを通じて、全国で教職員研修に関わっている方々と共に試行錯誤することができます。

このことは、NITSは、自らの提案を、実践を通して実現する責任を有しているという点でもあります。

NITSの体制と自己紹介

NITSの職員数は、令和四年度（二〇二

二」には、六八人でした（令和六年度（二〇二四）…八三人）。そのうち、約三分の一がNITS採用の常勤職員、約三分の一がNITS採用の非常勤職員、約三分の一が教育委員会や大学、他の独立行政法人などから期限付きで来てもらっている職員です。NITSの職員数が七〇人程度だとお話すると、教育委員会や学校の先生方は、一様に驚かれます。私自身も、着任当時、数ある独立行政法人の中で最小かもしれないこの体制で、全国の教職員研修を変えていくのは、「なかなかの無理ゲーかもなあ」と思ったのを憶えています。

現在の理事長は、荒瀬克己氏です。令和三年（二〇二一）四月に就任し、任期は令和七年度末（二〇二六年三月）までの五年間となっています（再任可）。この二年間、「釈迦の手ひら」ならぬ「荒瀬理事長の手ひら」の上で試行錯誤してきたと感じています。

最後に、少しだけ自己紹介させてもらいます。私は、佐野壽則と申します。昭和五十二年（一九七七）徳島県徳島市生まれ、運動会では阿波踊りが必須でしたので、私も（一応）踊れます。小学校五年生の後半から六年生の最後までは、約一年半、父親の仕事の都合で、カナダ（トロント）の現地校に通っていました。ちなみに、カルチャーショックは、日本に帰ってきてからの方が大きかったように思います。高校卒業後、東京の大学に入り、沢山テニスに興じ、卒業後は（株）三井物産に入ったのですが、「やつぱり教育の仕事が面白そうだ」と思い、半年で辞め、公務員試験を受け、平成十四年（二〇〇二）に文部科学

省に入省しました。気が付くと、二〇年以上文科省に勤めていることになりました。文科省本省では、主に、小、中、高、大学に関わる仕事を担当してきました。入省七年目にはカナダ（UBC）の修士課程に留学したり、入省一〇年目から三年間は大阪県教育委員会に出向し、課長職の立場で教育改革を担当させてもらったりと、本省以外で学んだり仕事をしたりする機会にも恵まれてきました。NITS赴任直前の三年間は、ロンドンの在英国日本大使館で、時にコロナに身の危険を感じたりながら、外交官として仕事をしていました。

教員免許更新制の発展的解消

令和三年、四年（二〇二一、二〇二二）は、教職員研修に大きな変化が起きた年でした。教員免許更新制が「発展的に解消」されることとなったからです。

教員免許更新制は、大学などが主に座学により提供する免許状更新講習を、一〇年に一度、三〇時間以上受講することで、教員免許が更新される仕組みでした。平成二十一年度（二〇〇九）に始まり、約一三年間の実施の後、令和四年（二〇二二）七月に廃止されました。

教員免許更新制の発展的解消を方向づけたのは、令和三年（二〇二一）十一月に中央教育審議会から出された、いわゆる「審議ま

和五年（二〇二三）四月一日施行」。

「審議まとめ」で繰り返し強調されているのが、教師が主体的に研修することです。このため、校長等が行う受講奨励は、「指示」ではなく「対話」に基づき行われるとされています。また、文科省のガイドラインでは、記録することが目的化し、教職員の過度な負担とならないよう、記録の簡素化を図ることや、研修レポートなどは真に必要なものに厳選すべきとされています。

「新たな教師の学びの姿」とは

このように、教員免許更新制が廃止される一方で、法令改正により教師の学びの機会を確保する仕組みが整えられ、「発展的解消」が制度上措置されたわけですが、肝心なのは、教師の学び（研修）の「中身」です。

教員免許更新講習が、高度な専門職である教師の学びとして相応しくないとするのだとすれば、それでは、どのような学びが、教師に求められているのでしょうか？ この点について示唆的なのは、「審議まとめ」の「おわりに」の文章です。少し長いですが、関連箇所を引用します（傍線は、筆者による）。

「本審議まとめの重要なメッセージの一つは、学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿の実現を目指していくことである。教師と任命権者・服務監督権者・学校管理職等との積極的な対話を踏まえながら、任命権者等が

め」です。「審議まとめ」の提言の骨格は、以下のよう

にまとめることができると思います。▽学校教育がその成果を十分あげることができかどうかは、教師の力に大きく依存しており、教師の学びは、これまで以上に求められている。

▽ただ、職務上の地位の喪失を招きかねない、座学を中心とした免許状更新講習の在り方は、高度な専門職である教師が自律的かつ主体的に、多様なスタイルのもと、学んでいく上では、相応しいものとはいえない。

▽このため、教師の学びについてどのような在り方が望ましいのか、基本的なところまで遡って改めて検討した。

▽検討の結果、教員免許更新制は廃止することが適切だと考えるが、ただ廃止するのではなく、「発展的」に解消し、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて取り組むことが必要だ。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

単なる廃止ではなく、「発展的解消」です。ので、教員免許更新制の廃止後も、教師の学びの機会が確保されることが重要です。このため、「審議まとめ」では、研修の受講を奨励するための仕組みが併せて提案されました。この提案を踏まえ、法令改正が行われ、教育委員会等が教師の研修履歴を記録するとともに、これを活用して、校長等が各教師に研修受講の奨励を行うこととなりました（令

究心」って何だろう、などと思いました。

また、知識伝達型の学習コンテンツの充実を図るとともに、教師が「課題を探究していく機会」の充実を図る必要があるとされていて、仮に研修で「課題を探究していく機会」を提供しようとするならば、その研修は、どのようなものになるだろう、と考えたりしました。

最後に、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、「児童生徒の学びのみならず、教師の学びにもまた求められている命題である」とされている箇所については、「確かに、そうだなあ」と思いました。以前から、学校が「探究的な学び」といった「新しい学び」を子供に届けようとするのであれば、教師自身が「新しい学び」を経験していなければ、教えようがないだろうと思っていたからです。

「審議まとめ」はキーワードや方向性を示してくれていたものの、「新たな教職員研修」の具体的な「中身」についてまで、示してくれているわけではありません。

NITSの重要な役割は、モデルとなる教職員研修を企画・実施し、全国に向けて提案することです。であれば、教員免許更新制の発展的解消を受け、「新たな教職員研修」の「中身」を具体につくり、提案することは、NITSに期待される中心的なミッションのはずです。

「審議まとめ」、とりわけこの「おわりに」の文章を出発点として、NITSが試行錯誤を行う時が来ていました。

