

探究型研修のたたき台案

独立行政法人教職員支援機構

審議役

佐野 壽則

ラウンドテーブル②

はじめ、九〇分という一人の持ち時間を聞いた時は、耳を疑いました。「そんな長い時間、話がたないだろう」と思ったのです。そんなことはありませんでした。

福井大学のラウンドテーブルで不思議なのは、ある意味「これだけ」の設定で、少なくとも私のグループにおいては、対話が深まったことです（実は、「周到な」デザインであることを後に知りました）。

この研修の参加後、私は、NITSの全職員宛てに、次のような感想をメールしました。

今日は、福井大学主催のラウンドテーブルに参加。
幼稚園の先生、小学校の先生、高校の先生、教職大学院の学生とともに一つのテーブルを囲み、そのうちの三人から、どういふ実践を学校で行っているかを順に聞き、みんなで話し合う。

高校の先生は言う。「総合探究の時間はとても大事なのに、がんばって取り組んでくれない先生がけっこういて、そういう先生のクラスは、生徒のやる気も低くなる。総合探究をがんばってくれている先生のクラスは非常に熱があり、生徒の知的な関心も高まっていると思うのに。来年からは、学校で働き方改革の動きが本格化し、ますます総合探究の準備にしっかりと時間を取ることが難しくなりそう。一体どうすればいいのだろう。探究的な学びは大事だと、がんばってくれない先生にも聞こえるよう、職員室で話したりもしているのだが。」

しばらくして、あまりコメントをしていなかった小学校の先生が、おずおずと言う。「自分が、総合学習をがんばろうとする先生と、がんばろうとしない先生のどちらに入るのだろうかと考えていました。明日も学校で総合学習の時間があります。ただ、うまくいかないのではないかと、毎回、気が重いです。」

先生たちが、探究的な学びをどう導いていけばいいかが分らず、不安を覚え、時に怯え、できればやりたくないと思うこと、或いは、生徒間の議論が盛り上がりなければ失敗だと思い、生徒に申し訳なく感じ、(計算できる)知識伝達型の授業に回帰したりすることは、決しておかしいことではない。

文科省をはじめ行政の人間は、「令和の日本型学校教育」の理想を語っていれば、かっこよくいられるのだろうが、日々、先生方の目の前には、口には出さないでも、先生のことをつぶさに評価している

生徒たちがいる。
われわれが、本当に探究的な学びを実現していきたいのであれば、先生方の本音の感覚(例えば、「深い学びを」とは思うけれど、同時に不安や怯えがあること)を理解し、その理解の上にとどのようなサポートができるかを考えなければならぬのではないか。

このときの対話の情景は、今でも記憶の中に焼き付いていますし、このメールの内容を改めて見ても、このときの対話から、大事なことを気付かせてもらったことが分かります。

実はこのときまで、私は、対話を通じた学びについて、自分で経験することもしないまま、「時間ばかり取られて効果が薄いのではないか」とどちらかというところでした。ラウンドテーブルの経験は、対話が、物の捉え方に深まりをもたらす力を持っていることを気付かせ、新たな研修を考える上での重要なヒントを与えてくれました。

京都市立堀川高校

月が替わって、七月下旬に訪問させていたのが、京都市立堀川高校です。
堀川高校は、一九九九年に、校舎建て替えと同時に「探究科」を設立。現行の学習指導要領が幅広く「探究的な学び」を取り入れる際、重要なモデルとなりました。平成十年度(一九九八)から平成二十三年度(二〇二二)

まで一四年間、同校の校長・教頭として「探究的な学び」を作り上げたのが、荒瀬克己現NITS理事長です。荒瀬元校長が「探究科」設立時に掲げた、「すべては君の『知りたい』からはじまる」という言葉ほど、学びに向かうワクワク感を喚起させてくれるものは、他にそうはないと思います。

「探究の元祖」ともいえる、その堀川高校の「探究」は、少し苦しんでいるのかもしれないというのが、訪問時に私が抱いた率直な感想です。応対いただいた教頭先生は、長年、堀川高校の探究を中心になって引つ張ってこられた方です。その懐の深さに甘え、丁寧なご説明をいただいた後、約二時間かなりつづこんだ意見交換をさせていただきました。

いくつかのことを考えさせられました。一つは、少し感覚的な表現になってしまいますが、探究には、「余白」が必要なのではないかということです。お話からも、資料からも、「今や堀川高校はトップ進学校となっている中、『探究』が受験に役に立つのかという人もいるけれど、『探究』は、あなたの学びや人生にとって、とても大事な科目で、そういう『探究』の大きな意義や諸先輩方の蓄積をしっかりと理解してもらいたいと思うし、『探究』の流れも丁寧に構成してあるので、そのもとで、よい『探究』を進めてほしい」という先生方の気持ち、痛いほど感じられました。

ただ、もしかしたら、私が生徒だったら、「君には、『知りたい』ことや『探究したい』こ

とが、当然、あるよね」と言われているように感じるかもしれない、「少し『重い』」と思うかもしれない」と思いました。堀川高校は今、もしかしたら生徒の探究を良いものにしようと「必死に」なりすぎているのかもしれない、そのことが生徒からも教師からも、探究するワクワク感を少し損なわせてしまっているのかもしれない、そんな感じを持ちました。

もう一つは、マニュアル化しないことの大切さです。堀川高校には、「未知の探究」という冊子があります。どのように探究活動を進めればいいのかについて、様々な角度から解説・分析したガイドラインです。東京大学の「知の技法」を思わせる極めてレベルの高いもので、数年前に堀川高校の探究指導のチームで作成したとのことでした。

教頭先生のコメントは示唆的でした。「この冊子を作成した教師チームにとっては、とてもよい学びになった。ただ、冊子完成後、堀川高校の探究はむしろ以前より勢いがなくなってしまうかもしれない……。」。

なるほどと思いました。

大事な気付き

この堀川高校での意見交換は、この頃徐々につくりつつあった、探究型研修のたたき台案に大きな影響を与えました。

堀川高校の訪問前、私の中では、探究型研修のつくり方について、二つの案の間で揺れていました。一つは、対話を通じて「探究的な学び」についての考えを深め合うことを中

心に据えた研修、もう一つは、講義・演習を通して「探究的な学び」の意義や手法、好事例について学ぶ研修です。戦略調整室の同僚は納得していませんでしたが、私の中では、後者の方に傾きつつありました。探究の意義や手法、好事例について、知り、理解することがまずは大事だし、探究的な学びをどうつくるか悩んでいる全国の先生方は、そういった知識やスキルを求めているはずだという思いが強かったからです。

オンライン動画、NITS通信、コーチング経験などの提供

学校での実践

NITSコア研修【探究型】の概要（1年コース）

「探究的な学び」について、教師が自ら問いを立て、協働的に探究する最先端の教師研修（中堅教師、指導主事等を対象）

研修イメージ

8月 NITSからオンライン→参加者、及び、所属学校の管理職

- 研修の狙いの説明と、「探究的な学び」の実現に関する自分なりの問いの設定のお願い（学校の課題や自らの授業課題）

6月 @職場

- 自分なりの問いの設定

7月

8月 @NITS（2泊3日）

- 「探究的な学び」と研修の見通しに関する共通理解
- 問いの探究を共有するコミュニティづくり（4人）
- 行動プランの作成等（※校内チーム作りを推奨）

11月 @オンライン（1日）

- 行動プランの進捗の振り返りと共有（1人持ち時間80分）
- 伴走者によるファシリテーション

2月 @オンライン（1日）

- 行動プランの進捗の振り返りと共有（1人持ち時間80分）
- 伴走者によるファシリテーション
- 全体のラップアップ
- （中間）実践報告書の提出

探究型研修のたたき台案

福井大学のラウンドテーブルと堀川高校への訪問後に作成した、たたき台案が上図です。研修趣旨は、「探究的な学び」について、教師が自ら問いを立て、協働的に探究する最先端の教師研修（中堅教師、指導主事等を対象）」としています。

研修の流れは、以下の通りです。

▽六月にNITSからオンラインで、参加者に、研修の狙いを説明するとともに、「探究的な学び」の実現に関する自分なりの問いを設定してもらうようお願いする。この問いは、自分自身の授業展開に関する課題についてもいいし、学校課題（例えば、教務主任とし

NITS コア研修【探究型】の概要（2年コース）

自校の学校課題について、教師が自ら問いを立て、協働的に探究する最先端の教師研修（学校管理職＋中堅教師のペアを対象）

研修イメージ

8月 NITSからオンライン→参加者（2人ペア）

- 研修の狙いの説明と、自校の学校課題の設定のお願い（ペアで話し合い作成）

8月 @職場

- 自校の学校課題の設定

10月

10月 @NITS（2泊3日）

- 課題設定の在り方と研修の見通しに関する共通理解
- 問いの探究を共有するコミュニティづくり（6人）
- 行動プランの作成等（※校内チーム作りを推奨）

2月 @オンライン（1日）

- 行動プラン作成の進捗共有
- 伴走者によるファシリテーション

令和5年

5月 @オンライン（1日）

- 行動プランの進捗の振り返りと共有
- 伴走者によるファシリテーション

8月 @オンライン（1日）

- 行動プランの進捗の振り返りと共有
- 伴走者によるファシリテーション

12月

- 行動プランの進捗の振り返りと共有
- 全体のラップアップ
- （中間）実践報告書の提出

オンライン動画、NITS通信、コーチング経験などの提供

学校での実践

コア研修

この研修の名称は、取り急ぎ、「コア研修」としました。「中核的な研修にしたいし、呼びやすいし、かつこいいかも」と直感的に思っ

て、付けた名前です。

また、上で説明したのは「一年コース」ですが、「二年コース」も作ることにしました。こちらは、「一年コース」を「探究的な学び」について探究する研修としたのに対し、より幅広く、「自校の学校改善」について協働的に探究する研修だとするとともに、学校改善の実現可能性が高まるよう、管理職と中堅教師がペアで参加する研修としました。探究するテーマが幅広くなった分、期間を二年間とし、一年目は学校改善の端緒を作り、二年目から本格始動とすることを含め、柔軟な展開が可能となるよう意図しました。

「二年コース」をつくることとしたのは、夏に、福井大学の先生方に「一年コース」のたたき台案をお見せしたとき、「この研修を始める夏には、すでに学校の一年間は進んでいて、研修を受けた参加者が勢いづいて自分の考えを提案しても、教職員から総スカンを食らうことにならないか。また、管理職の支持がなければ学校は動きにくく、中堅教員だけ参加してもらっても、学校に帰ったあと、うまくいかず、苦しくなってしまうこともあるかもしれない」とのコメントをいただき、「なるほど、それではペア参加の二年間研修も立ち上げてみよう」と思ったのがきっかけです。

て「探究的な学び」を学校で広げたいが、うまくいかないなど）でもいい。

▽八月に、つくばに、二泊三日、対面で集まる。この三日間の中で、「探究的な学び」についての理解を醸成しつつ、その後一年間に渡り、問いの探究を共有する四人のコミュニティをつくってもらう。最後には、それぞれの行動プランを作成してもらう

▽その後、学校での実践を行いつつ、四カ月の後の十二月に、改めてオンラインで、四人で

会い、ラウンドテーブル形式（一人持ち時間八〇分）で、この間の実践や今後のことについて、対話をする。

▽その三カ月後の三月にも、同様の対話を行った上で、（中間）実践報告書を作成してもらう。「（中間）」としているのは、実践がそこで終わるわけではないためである。

▽NITSは、年間を通じて、オンライン動画など、探究のヒントとなるものを、随時提供する。