

教育委員会行脚

独立行政法人教職員支援機構

審議役

佐野

壽則

令和四年（二〇二二）の夏、八月から秋口にかけて、理事長、理事、私を中心に、北は秋田から南は沖縄まで、約三〇の都道府県・市町村教育委員会を行脚し、教育長をはじめ教育委員会の方々と、膝詰めで話をさせてもらいました。NITSが進めようとしている「研修観の転換」について説明するとともに、可能であれば、人を派遣していただいて、NITSの「新たな教職員の学び」づくりに一緒に取り組んでもらえないかお願いするためです。

暑い夏でした。

こちらからの説明の中心としたのは、NITS戦略とコア研修でした。

コア研修について説明するときは、はじめ、かなりの勇気が必要でした。すでにご覧いただいたように、コア研修の研修プログラムは、「スカスカ」だからです。「こんなものを見せられても……」と思われるのではないかと不安で、「実は、NITSから、参加者に、こんなことや、あんなこともお伝えしたりしようと思っているんです」と言いたくなる「誘惑」を、ゆっくりと話すことで、どうにか回

避けていました。結果的には、想像していた以上に好意的に受け止めていただいたと感じています（そういうこともあってか、後述するように、約三分の一の教育委員会が、四月から人を派遣してくれることになりました）。同時に、気になるコメントもいただきました。特に考えさせられたのが、「コア研修のようなことは、私たちのところでも、すでに行っていますよ」というコメントです。

例えば、自治体が設置する教育センターが行っている初任や中堅の教師を対象とした研修では、年間数回、教師に教育センターに来てもらい、学校での実践を踏まえた指導・助言を行うことがあります。また、学校で授業公開が行われるときには、指導主事が学校を訪れ、指導・助言することも行われています。頂いたコメントは、「教師の学校での実践に対して指導・助言するタイプの研修は、すでに行われていますよ」という意味なのではないかと思いました。

教師が、学校での実践を経ながら「探究的な学び」について探究することを目指すコア研修が、すでに行われている研修や指導・助

な力（例えば、授業の展開力や生徒指導の工夫）を高めることを目指すことが多いように

見受けられる一方、コア研修では、実践的な力を伸ばすこととともに、あるいはそれ以上に、自分や他者の価値観に気付くことを大事にすることになるのではないかと思っていたからです。

このように考えるようになった大きなきっかけは、ラウンドテーブルでの「深まった経験」です。じっくり対話する中で、他者の視点にも、自身の視座や価値観にも気付いていく深まり方は、探究が深まっていく過程と似ているのではないかと感じていました。

そういった問いを持つ中で、八月には、「教育と探求社」の宮地勘司代表と意見交換をさせてもらいました。宮地さんが立ち上げた教師向けの研修は「問い」と「先生同士の対話」を通じて、参加者が自らを見つめることを大事にし、「最終日には多くの参加者が涙を流すのだ」と教えてくれました。お話を伺って、「なるほど、教師の価値観をダイレクトに揺さぶろうとする研修もあるのだな。ただ、そこまでの研修がNITSに馴染むかは考える必要があるかもなあ」などと思ったりしました¹。

他にも、教師の学びに関する本を読んだり、研究者と話したりする中で、徐々に、「探究型」のコア研修は、研修の狙いの中に、自他の価値観に気付くことを含むものになるのかもしれないと考えるようになっていきました。

自身の価値観に気付くというのは、簡単なようで、意外と難しいことだと思っています。自分の価値観は、自分の中で当然視していますし、守ってしまいます。自らの価値観を守ることは、滞りなく社会生活を営んでいく上で、

大きなことなのではないかとも思います。

ただ、もしかすると、時折、大人も自分の行為の奥底にある自身の感情や価値観を振り返り、「自分はこういう価値観を持っているから、こう行動しているのかもしれない」と気付くことには意味があるかもしれない。また、そのような自己の価値観を発見する契機は、他者の感情や価値観に気付くきっかけがある中で、生じるような気がします。

例えば、私は、ラウンドテーブルに参加するまで、「探究的な学び」を実践しようとする先生方の「恐れ」のようなものに十分気付いていませんでした。経験がない中、「探究的な学び」をどう展開すればいいかわく分らず、不安を覚え、生徒間の話が深まっていないようであれば、責任感が強いが故に、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。そういった「恐れ」です。

こういったことに気付いていない自分に気付くことは、翻って、深く考えずに知識伝達型だと批判する自分の思いの至らなさや行政官的な傲慢さに気付くことでもありました。ラウンドテーブルでの対話を通じて、こういった先生方の思いや自身の「観」への気があったことが、一月以降、探究型研修をつくっていく際の自分の原点ともなりました。

この頃、「自他の価値観への気付きは大事なポイントかもしれないなあ。でも、どこまで官製の研修でこの方向性を追求すべきだろうか。そもそも、価値観の気付きを生む研修をつくることなんか、できるものだろうか」。そういったことを、ぐるぐると頭の中で考え

言と比べて、どこが「新しい」のだろうというのは、大事な問いでした。

そもそも「新しい」必要があるわけでもありません。教育の世界には、真に「新しい」ものはまずなく、これまで、日本や、世界で、様々な実践の蓄積が連綿と存在する中、その時々々の社会状況に応じて、特定の取組に注目が集まり、広がっていくという経緯を辿ることが多いように思います。そういう考えが念頭にありましたので、この時は、「コア研修がたとえ『新しい』ものではないとしても、教育センターの研修も、NITSと同様、知識理解を中心とした研修が多くを占めているようだから、実践を通じて教師の力量を伸ばしていくような研修への注目を高めるだけでも意味があるかもしれない」などと思いつながら、行脚をしていました。

自他の価値観に気付くこと

ただ、もしかしたら、コア研修と教育委員会（センター）の研修とで、「質的」に違うところがあるかもしれないとも思っていました。それは、教育センターの研修が、実践的

ていました。

リーダー育英塾

考えを巡らす中で、参加させてもらったのが、八月半ばに、千葉県船橋市で開催された「リーダー育英塾」です。公益財団法人電通育英会主催のもと、溝上慎一教授、中原淳教授が中心となって開催された二泊三日の研修です。NITS職員数名とともに参加し、私は一泊させてもらって、研修の中に身を置かせてもらいました。

参加者は、全国からこの研修のために集まった一〇〇名ほどの方々で、高校の先生や大学の職員、コーチングの専門家など、様々な方が参加されていました。参加者一〇人ほどのグループが設けられ、研修の大部分は、各グループの中で、それぞれが感じている学校の課題について話をしたり、今後の行動計画について考えたりすることに使われます。各グループでは、両教授の門下生など錚々たる若手大学教員がファシリテーター役を担います。最終日には、今後の行動計画を六枚の紙に落とし込み、ポスターセッションが行われます。

私は、帝京大学の町支大祐先生がファシリテートするグループの中に入り、話し合いに耳を傾けていました。印象に残っているのは、こんなシーンです。

中堅の先生が、「学校改革を進めようとしたところ、何人かの先生から反発され、うまくいかなかった」という話をしました。グループメンバー数人から、その学校の様子やうまくいかなかったときの状況を尋ねる質問があり、対話を重ねる中で、この先生は、「結局、

自分が嫌われたくないだけなのかもしれない」と言います。しばらくの沈黙の後、参加者の一人から、「気にしすぎず、やってみてはどうですか」というコメントがあり、先生は、「うん、そうかもしれない」と頷きます。

この空気を文章でお伝えするのはとても難しいのですが、それまで数時間、互いの悩みや葛藤に耳を傾け、徐々に自己を開示し、対話する中で生まれた一定の信頼感や、町支先生のファシリテーションが醸し出すお互いを尊重しあう雰囲気があつて、その中だからこそ、自分の奥底にある気持ちに向き合い、口に出すことができ、それに呼応した参加者から、励ましもあり、これからの支えともなる言葉が出てきた。そのような中で、今の状況を乗り越えていこうとする意欲が芽生えてきた。そのように感じました。

私が見ていた数時間の中で、こういった「深いところまで落ちる」瞬間が、沢山あったわけではありません。

実際、町支先生からは、「この研修はグループの人数が多く、それぞれの参加者が話せる時間もそこまで多くはないです。その分、自分も対話を引っ張ってしまうこともあるし、価値観まで落ちる振り返りが生じることは、そこまで多くはありません。この研修の中心的な着目は、学校組織をどのように捉え、変えていくかにあつて、個人が深く内省することは、必ずしも中核的な目標ではないと思っ

必ずしも狙ってはいはくとも、長い対話が行われる手法を取ると、価値観まで落ちる瞬間も出てくるということかもしれないなと思

次年度の研修計画の検討

様々に考えを巡らせながら夏が過ぎていき、九月になりました。

この頃から徐々に本格化していったのは、次年度のNITSの研修計画をどのような内容とするかについての検討です。

NITSでは、恐らく多くの教育センターもそうだと思いますが、十二月までに、次年度の研修計画を発表しています。これにより、教育委員会等に、早めに研修計画をお知らせできるとともに、講師への登壇依頼を行うこともできます。研修計画を公示する以上、具体の展開まで決める必要はないものの、研修の目的や大まかな日程、応募する参加者の属性や人数については決める必要があります。

NITSの研修は、大きく、中央研修と指導者養成研修から成ります。指導者養成研修については、令和三年度からの三年間で見直すこととなっていて、この年はまだ二年目でしたので、今回は微修正に留めることとしました。このため、検討の焦点は、NITSの「看板」研修である中央研修をどう見直すか、そして「NITS戦略」で謳った「最先端の研修の創設」について、次年度の研修計画にどう位置付け、研修の概要をお知らせするかに絞られました。

そろそろ「五里霧中」では通らず、ある程度「中身」を決めていく必要のある状況になりつつありました。

まず、コア研修をどのようにNITSの研修全体の中に位置づけるかを考えました。これについては、「少し乱暴かもしれないけれど、中央研修として行おう」と決めていま

た。「セミナー」として試行的に開催してみる方法がありました。ただ、「探究的な学び」は、今後ますます日本の教育で重要な位置を占めるという予感があり、一石を投じてみるというだけではなく、最初から、NITSの看板的な研修である中央研修の中に、それも、「中央研修の二丁目一番地の研修」として位置づけ、NITSが腰を据えて継続的に取り組んでいくことにした方がよいと考えていました。幸いなことに、「NITS戦略」からの経緯もあり、こういった位置付けとすることについて、理事長をはじめNITS内の理解を得ることができました。

そうすると、考える必要が出てくるのは、「コア研修とは、どういう研修なのか」ということです。中央研修の一つとしつつ、「新たな研修」だと言うのであれば、コア研修とはどういう性格の研修で、「既存の中央研修」とどう違うのかという疑問が当然に出てきます。また、仮に、コア研修が新しい重要な研修なのだとするのであれば、「既存の中央研修」は、重要性はあまりなかったり、いずれ不要になったりするのかという疑問も生じます。研修計画を対外的に示す上でも、今後コア研修のプログラムを具体につくっていく上でも、これらの問いに向き合う必要があります。

NITSの研修、ひいては、教職員研修全般について、考え方を整理する必要が出てきたということです。

△注▽

1 NITS職員の間で、「掘り下げが行き過ぎると、トラウマを思い出させるようなこともあるのでは」という議論もした。