

教職員はどのように力を伸ばすのか

独立行政法人教職員支援機構 審議役 佐野 壽則

ドナルド・ショーン

この頃、つらつらと考えていたことが、もう一つあります。それは、教職員は、どのように力を伸ばすのかということです。

このことについて考える中で、最も、「そうか、そういうことか」と思ったのは、ドナルド・ショーンが一九八〇年代に提唱した「省察的实践家」の議論です。

ショーンは、広範なフィールド・ワークをもとに、私たちが一般に抱く専門職業に再考を迫った学者です。教師教育の世界に、最も影響を与えた学者と言っても過言ではないかもしれません。

一般に専門職 (professional) というと、科学的理論を厳密に適用する人たちのことが想定されています。われわれが医師を思い浮かべるときに想像されるイメージが、これに近いかもしれません。このイメージのもとの専門職の問題解決は、ちょうど医師が科学的な根拠に基づいて診断し薬を処方するように、「科学理論を適用する」ことで行われま

す¹⁾。

この専門職業に従うと、専門職が力を伸ばすために必要なのは、科学的で体系化された理論を習得し、知識を更新し続けることだということになります。

これに対し、ショーンは、教師を含む現場で実践する専門職には、異なる専門性があるとします。現場には、複雑、不確実で、価値観が衝突する状況が常に立ち現れます。そういった中では、机上で学んだ専門的な理論をそのまま適用すればそれでうまくいくということにはなりません。このため、こういった専門職にとっては、科学的で体系化された理論を習得していることが、専門性があるということだとは言えないとします。

教師の専門性と力量形成

それでは、現場で実践する専門職の専門性は、どこにあるかというと、それは、実践の中で知を生成する過程の中に存在するとされます。

これまで遭遇してこなかった実践的な問題

学んでいく「省察的实践家」であるとする、教職員の学び（教職員研修）の大事な役割は、省察が深まる環境を提供することだということになります。

これは、理論を正確に伝え、理解させ、持ち帰らせる、従来型の研修のイメージと大きく異なります。

知識の扱い

教職員研修の大事な役割が、省察が深まる環境の提供にあるとした場合、研修の中で知識を扱うことに価値はないということになるだろうかと考えを巡らせました。

このとき思ったのは、知識に触れることは、省察を深める上で、有用なのではないかということです。

例えば、教科特有の「見方・考え方」や他の教師の実践に触れることは、自らの授業実践を振り返る視点を得ることにつながります。また、組織マネジメントの理論に触れることは、自身の学校運営について捉え直す契機となり得ます。他の教育者や他国が大事にしている教育の姿に触れることは、自身の子供観や、教育観を振り返るきっかけとなり得ます。

ただ、知識を「情報のシャワー」のように浴び続ける研修では、はじめは自分の経験に照らし合わせながら面白く聞いてくれても、徐々に、自身の経験を振り返りながら知識を咀嚼する余裕も意欲も失われていき、研修の時間が苦痛になっていくように思います。

大切なのは、知識の習得それ自体を目的に

知識を提供するのではなく、学びがそれぞれの実践と紐づけられ、省察が深まっていくよう、その契機として知識を提供するということではないか、そのように思いました。

学びを完結させようという工夫

研修の場合、日常の実践と紐づきながら、省察が深まっていく場だと捉えたとき、研修を実施する際に大事なことは、「研修の中で、学びが完結するように」と「思わない」ことではないか。そのようなことも考えました。

日々、研修の仕事をしていると、「研修はとっても大事だ症候群」に陥り、「この研修で、こういった力を付けてもらわなければ！」と肩に力が入りがちです。そして、そのように思えば思うほど、「しっかり学んでもらった」という気持ちを持ちやすい、知識伝達型の手法を取りたくなります。

実際には、教職員研修は、先生方が現場で日々力量を深めている日常の中に、僅かな時間、位置付くものであり、先生方は、研修を受けなくても、日々、現場で学び、様々な考えを巡らせながら、自ら力を高めています。

そういった、先生方の日々の「探究」が「より」豊かなものとなるよう支援するのが研修の役割だと捉えたとき、学びを研修の中で完結させようとせず、少し肩の力を抜いて、これまででの、そしてこれからの実践への想像が参加者の中で豊かに広がっていく、開かれた学びになるよう、研修の場をつくることが重

要なのではないか、そのように思うようになりました。

コア研修の性格付け

七月のNITS戦略の策定後、夏の教育委員会行脚や様々な研修への参加の中で、臆気ながら見えて来ていたものが、中央研修の吟味や荒瀬理事長のご示唆、文献の読み込みなどを経て徐々に形を成し、教師の専門性とは何か、教職員研修の役割とは何か、「探究」とは何か、「探究型研修」とはどういうものかといったことが、少しずつ見えてきました。それを踏まえて、年末、NITSの研修計画の中で、以下のようにコア研修を性格付けしました。

「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開することで、自他の価値観を捉え直し、新たな問いや実践に向かう」持続的な探究プロセスを提供することを通じて、教師自身の課題を探究する力や、探究的な学びをデザインし、マネジメントする力といった、教師にとって中核的（コア）に求められている力を高める。

- この性格付けには、
- ・ショーンの「実践的省察家」の議論を踏まえた「振り返り（省察）」
- ・夏のラウンドテーブルを踏まえた「対話」
- ・省察を深める上での「知識の有用性」

令和5年度 教職員等中央研修【第2回中堅教員研修】				
7月24日（月）	7月25日（火）	7月26日（水）	7月27日（木）	7月28日（金）
8：45～9：15 受付	8：45～9：10 イントロダクション	8：45～9：10 イントロダクション	8：45～9：10 イントロダクション	8：45～9：10 イントロダクション
	休憩	休憩	休憩	休憩
9：15～9：25 開講式	9：15～12：00 （休憩：15分を含む） 講義・演習 学校組織マネジメント	9：15～12：00 （休憩：15分を含む） 講義・演習 インクルーシブ教育 システムの推進	9：15～12：00 （休憩：15分を含む） 講義・演習 カリキュラム・ マネジメント	9：15～12：00 （休憩：15分を含む） 演習・協議 学校改善計画の策定
休憩				
9：30～10：50 研修ガイダンス				
休憩	広島大学 教授 曾余田 浩史	新潟大学 教授 長澤 正樹	静岡文化芸術大学 教授 倉本 哲男	
11：00～12：00 講義 令和の日本型学校教育 の実現に向けて				
教職員支援機構理事長 荒瀬 克己				
12：00～13：00 昼休憩	12：00～13：00 昼休憩	12：00～13：00 昼休憩	12：00～13：00 昼休憩	12：00～13：00 昼休憩
13：00～15：45 （休憩：15分を含む） 演習・協議 令和の日本型学校教育 の実現に向けて	13：00～15：45 （休憩：15分を含む） 講義・演習 生徒指導の推進	13：00～15：45 （休憩：15分を含む） 講義・演習 リスク・マネジメント	13：00～15：45 （休憩：15分を含む） 講義・演習 学校ビジョンの構築	13：00～14：30 演習・協議 学校改善計画の策定
				休憩
				14：45～15：00 連絡
休憩	国立教育政策研究所 総括研究官 宮古 紀宏	多賀城市立 多賀城小学校 講師 身崎 裕司	沖縄国際大学 准教授 照屋 翔大	
16：00～17：00 リフレクション				
16：00～17：00 リフレクション	16：00～17：00 リフレクション	16：00～17：00 リフレクション	16：00～17：00 リフレクション	



職階別中央研修の様子

・「総合的な探究の時間」の目標を踏まえた「自他の価値観の捉え直し」

・「研修の中で学びを完結させない」発想を踏まえた「持続的な探究プロセス」という、この間、様々に考え、見えてきたことが反映されています。

「既存の中央研修」の改善

また、この間考えてきたことを踏まえて、「既存の中央研修」の改善にも、できる範囲で取り組みました。「既存の中央研修」が、知識や技能を新しく知ることかなりの重点を置くことはそのままにすることも、学んだ知識も活用しながら、自身のことを振り返る時間をできる限り確保し、研修と実践が紐づけられるようにしようと考え、NITSの中で、公式、非公式の打合せを積み重ねました。

その結果、令和五年度（二〇二三）の中央研修では、大きく五つの改善を加えることになりました。

一つ目は、講師の各コマの時間を三〇分ずつ短縮し、毎日の日程の中に、NITS職員のファシリテートのもと、参加者が内省する時間や振り返る時間を位置づけたことです。具体的には、参加者に、それぞれの学校課題を考えた上で研修に参加してもらうことになり、毎日朝一に約三〇分間の「イントロダクション」の時間を取り、その日の各コマでこういうことを知りたいか、書いてもらうこととしました。また、毎日の終わりには、「リ

フレクション」の時間を一時間取り、その日の研修を四人程度で振り返る対話の時間を設けました。

二つ目は、初日を、「令和の日本型学校教育」答申からの気付きを得る日としたことです。具体的には、午前中は、「令和の日本型学校教育」をテーマに、荒瀬理事長のデザインのもと、講義、内省、対話を繰り返し、午後は、約四五分、各自で同答申をじっくり読んで考えをまとめ、その後、一時間半程度、四人程度で対話したり、今後に向けて問いを立てたりする時間としました。こういった一日目を過ごすことにより、参加者は、同答申から視点を得つつ、自身の経験を振り返ったり、自身の問題意識に向き合ったりする時間を、ふんだんに持つこととなりました。

三つ目は、最終五日目に、研修での学びを踏まえて今後どのような実践を行うか、研修担当者のファシリテートのもと、学校改善計画を練る時間を設けたことです。

四つ目は、理事や審議役などが「終わりの挨拶」をしていた閉講式を廃止したことです。参加者にとって、研修は、今後の実践の発展に向けた「始まり」であるにもかかわらず、むしろ、「終わった」感が出てしまうことがあるからです。代わりに、五日間、参加者の学びに伴走してきた研修担当者が、今後に向けた言葉を送り、参加者を「元気付け」て、送り出すこととしました。

五つ目は、それぞれの職階の最初の回を、インターバル型（期間を開けて、研修を複数

回開催すること）としたことです。これまでのはつくばでの五日間の対面研修で終わりだったのが、その約半年後に、改めてオンラインで四人程度で集まり、最終日に作成した学校改善計画の進捗や、インターバル期間中の実践の中で気付いたことを、じっくり話し合う機会が設けられることになりました。

これらの変化の結果、これまで「講師任せ」の感が非常に強かった中央研修が、令和五年度（二〇二三）からは、NITSの職員が研修をファシリテートする時間が増え、NITSとして研修づくりを行う感覚が前面に出るようになりました。

〔注〕

1 なお、医師についても、実際には、「医療現場では『予想外のこと』『あるいは驚き』に出会うことが多い。予想外の病状の変化、予期せぬ患者の怒り、自分が経験したことのない問題への対処、チーム運営への障害など、それまでの zone of mastery では自然に対処できないようなことに医師はしばしば出会う」とされる。「省察的実践家 (Reflective Practitioner) とは何か」(藤沼康樹氏) より

2 私自身、これまで行ってきた講演のことを思い返すと、自分の知っていることを「全て」伝えたいと思ってしまうことが多かった。参加者は、「五分くらいは聞いてくれるが、徐々に飽きが生じ、その様子を見て焦って声を張り上げる、そのような講演を行ってしまうこともあったように思う。もちろん、私などよりずっと魅力的な話をされる講師は数多くいらっしゃるが、TEDや落語でさえ二〇分程度の尺であることを考えると、それくらいが、参加者に集中して話を聞いてもらえる時間の限界ではないかとも思う。

