

探究型中央研修特定課題探究研修（働き方改革探究研修）は令和6年度に新設された研修である。研修実施の約半年前の2月下旬に、本研修の担当となることが決まったように記憶している。本研修を担当することを初めて聞いた時は、新設研修を任せてもらえたことを嬉しく思った。しかし、すぐに不安な気持ちが押し寄せてきた。令和5年度に新設された探究型中央研修を担当した同僚が、新しい研修を作り出すことに悩む姿を見てきたからである。今年度は自分に出番がやってきた。困難が待ち受けているかもしれないが、新設研修にチャレンジしようという前向きな気持ちの方が大きかった。

これまで探究型研修を担当し、試行錯誤の日々を過ごした同僚は、その時の気持ちを「楽（たの）しんどい」と表現していた。自分はどうだったろうか。

本研修を実施するまでの道のりの中では、よいアイデアが生まれたり、新たな気付きを得たりした時は楽しく、喜びを味わえた。反対に、谷の時期もあり、研修の構想について思い悩むしんどさも感じた。

毎日のように学校の働き方改革についての報道を見聞きし、また、この頃『「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について』という答申が発出されたこともあり、近年の最も大きな教育課題ともいえる働き方改革を探究する研修とはどのようなものか、この課題を担当するにあたって目に見えない重荷がのしかかっていたように思う。

その中で印象に残っている出来事が3つある。

1つ目は、3月11日に実施した「働き方改革に対する私の捉え」交流会である。

私と同じ立場である特別研修員、教職経験のあるNITSの専門職員、教職経験のない職員も集まって、本研修について意見交流をした。この頃、NITSには、年度当初から職員同士が思いや悩みを共有できる時間と空間が醸成されていた。1年間同じ職場で働いていたからという訳ではなく、これまで「研修観の転換」に向けて繰り返し対話等を行って探究してきたからであろう。学校現場にいた時も、自席近くでその日の授業や気になる子供について話をすることがあった。その感覚で話ができた。新設研修を企画しようとする自分にとって、ありがたい環境であることを改めて感じた。

本研修は、この時点では、研修目的、参加資格、実施方法のたたき台があった。職員の一人が、「研修の目的が決まっていなかった中では話し合えない」と言う

と、他の職員が、「では、目的を明確にするには、どのような文言が考えられるか、そもそもどのような研修にしようか、そこから語り合えないか」と言う。そのようにざっくばらんに話し始めながら、それぞれが働き方改革に対する現在の認識を語り、「参加者にどんな気付きを得てほしいか」、「今後私達にはどんな展開（学びや議論）が必要だと考えるか」という2つの問いに向かって、対話が進んでいった。

「参加者はどのようなことを考えているのだろう。働き方改革というより働き方ではないか。働くとは、教師の仕事とは。いや、そもそも…」。研修の目的が決まっていなかったため、目指すところが見えにくい対話になってしまったように感じつつも、この回り道のようなやりとりから学び得るものはあったように思う。会に参加した職員の多様な意見を受け止め、本研修の一步目を踏み出せたような気がした。

令和6年3月

特定課題探究研修 働き方改革探究研修について（案）

<働き方改革に対する私の捉えの交流>

- ・3月11日（月）13:30～14:30@第二研修棟2階研修室
- ・4人1組で以下について意見交流
 - ①～③を中心に話し合い、グループによっては④まで後半の④、⑤について本日の議論を踏まえた考えをフォームに入力

- ①各自が簡単に働き方改革に対する現在の認識を話す。
- ②個性的な認識の特徴や共通点を把握し、参加者の像を捉えるヒントにする。
- ③調べものをした人はその成果を交流する。
- ④現時点で参加者にどんな気付きを得てほしいか。
- ⑤今後私達にはどんな展開（学びや議論）が必要か。

④3月11日の時点で参加者にどんな気付きを得てほしいですか	⑤今後私達にはどんな展開（学びや議論）が必要だと考えますか
・働き方改革が生まれたのはなぜか ・学校における働き方改革と企業における働き方改革を議論する際の違い ・ハード面（業務削減や勤務時間は正など）は進んでいるが、ソフト面（人の感情、人間関係など）は進んでいるか ・職場内、地域住民とのよりよい人間関係が、心を開いた対話につながり、働くうえでの安心・安全の場につながる。そのことがバイアスの発見、業務効率、業務進捗につながり、満足感、働きがいにつながるのではないか。	・教員の働き方改革は何を目指しているのか
なぜ改革が求められているのか本質的な意義について 働き方改革による子どもと教職員の幸福について	外的要因に改善を求めるだけでなく、経験を通して個々に内在化している考え方や価値観を捉え直し、新しいライフスタイルや仕事観を身につけられる学び 働き方改革を肯定的に捉え、組織をマネジメントする力
同じ職場の人たちと働き方の価値観の共有すること	人によって、働きどころが違うということが認識できる場面

2つ目は、3月中旬からの研修の構想案を作り始めた時期である。

「働き方改革に対する私の捉え」交流会の意見をヒントに研修の目的と目標を考え始めた。

この頃「NITSからの提案」という文書が公表された。その提案にある「研修デザインの三角形」をもとに、研修目標、研修内容、研修過程・方法の3つの観点から研修を組み立てた。まずは、この「型」の通りやってみようと思った。「型」や文言に拘ったり、囚われたりしすぎていた時期がありながらも、研修の目的は参加者の力を涵養していくものだとして捉え、研修の目標については、参加者の実態に合わせてその研修の中での気付きや変化を等身大の姿でイメージすることに努めた。

本研修は、インターバル期間を挟んだ2回の構成となっているが、この頃、第1回目の研修の午後の時間は、参加者が実践に向けた活動を考える時間としていた。しかし、研修担当チームの同僚から、実践を急かし過ぎているのではないかと問いかけられた。確かにそうかもしれない。それぞれに学びのペースや気付きの深まりが違う中

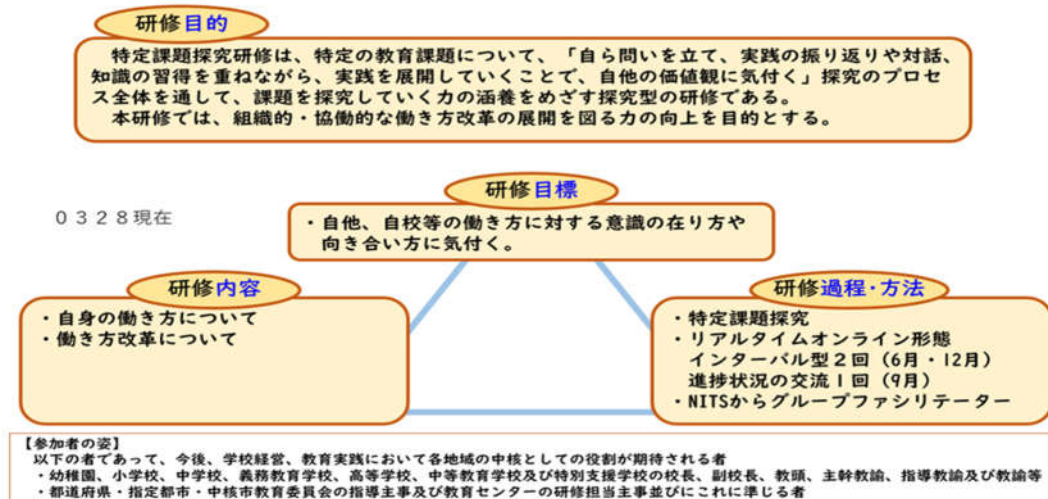
で、研修担当者のペースで参加者をコントロールしようとする意識が働いているのではないか、実践に取り組みやすくなるであろうと考えて提案したことが、実は自分の考えの枠組みに参加者を当てはめようとしていたのではないかと思った。研修担当者の立場だけから考えていたのかもしれない。

「NITSからの提案」では、参加者の実態を丁寧に想像・把握し、

- ・「参加者は、研修にどのような心持ちでのぞむだろうか」
- ・「参加者は、研修の中で、どのような気づきを得ていくだろうか」
- ・「参加者は、研修後、どのような状況に置かれるだろうか」

と、参加者の視点に立って、研修中の問いかけや活動をどのように感じられるか想像することが大切にされている。

常に参加者と研修担当者の視点を行き来しながら、どのような問いかけをしたり活動を設定したりすればよいか、研修中に参加者がどのような気づきを得るか、研修後にどのような姿になってほしいかを、丁寧に描いていくことに以前より目が向くようになった。



3つ目は、5月16日の第2回カリキュラム検討会である。

私を主担当とした研修担当チームと登壇してくれる講師が、2時間程度オンラインで意見交流をする会だ。講師は答えを示すようなことはなく、私の考えを引き出そうとしてくれた。著名な講師がそのように接してくれて、対話を通してともに研修を作ることができる。このような場をいただけていることに感謝し、はり切って構想案を練って会に臨んだ。

第1回のカリキュラム検討会では自身の考えが深まり、また新たな構想を練る活力が湧いた。

第2回の検討会は、その勢いで新しい構想を提案した。研修目的にある「涵養」という言葉も踏まえて研修担当者自身が急ぎ過ぎないことを意識しつつ、参加者が研修を終えた時にはどのような姿になっているだろうかを検討した。

このとき、私は、研修後の参加者は、実践に向けて燃え上っている方が多いと想像した。しかし、研修担当チームの同僚は、「冷静に本質を見定めようとしている、実践に向けて静かに火がつき始めたような気持ちをもっている方もいるのではないかと想像していた。どちらの姿もありそうではあるが、研修担当者として目指す姿は、後者ではないかと思った。「では、どうすればそのような姿が見られるだろうか」と次の問いに進んでいった。

また、講師から、「涵養」ということであるなら「急がず無理なく徐々にでいいのか」と問われた。いや、「大変だから徐々にでいいでしょう」という気持ちで臨んでほしいのではない。揺り戻しのない本物の改革にするためには「徐々にがいい」と胸に秘めて実践に向かってほしいと思った。これは大きな違いである。

カリキュラム検討会の対話を通じて、参加者の姿をより丁寧に想像することに努め、どうすればそのような参加者の姿が見られるかという視点で改めて展開を描いていった。

研修目的 ○学校における働き方改革を組織的・協働的に展開していく力を涵養する		
研修目標 ○教師としての「在り方」が多様であることに気付く ○自校等における課題の本質を考えようとする		
	15分 記述	・午前の終わりの参加者の姿を見て、午後の作戦を立てる場合もある。 →詰まっている泥をとる →きれいな水を入れる ※価値観の変容につなげる ・一日が終わったときの参加者の姿は？（どのような姿になっているか） A やる気、前のめり、盛り上がり、帰ってから何をやるのか B 冷静、腑に落ちる、俯瞰的な見方、静かに火が付く、燃え続ける

NITSの中では、職員間で、「『新たな教職員研修』とはどういうもので、我々は、どのように『研修観の転換』を図ればよいか」という大きな問いについて、対話・協働しながら探究している。

本研修では、研修担当者の自分も、働き方改革という課題を探究し続けてきた。

だが私と参加者では立場が違う。参加者は働き方改革が喫緊の課題であり、最前線で日々奮闘していて、それぞれ様々な経験をもっている。私は研修担当者として何か伝えようとか教えようとかではなく、参加者がその経験を振り返ったり、思いを語ったりすることができるような場をデザインしたいと思った。そのような場であった

か、参加者のアンケートなどによるフィードバックを大切にして、次年度の研修も考えていきたい。

本研修について書き綴っていると、研修前の出来事が次々と思い起こされた。今、始めの構想案を見返すとまったく違う研修を描いていたことに驚く。研修をつくるプロセスの中で、他者の問いかけから自身の意見や感情、教育観や仕事観等を揺さぶられることが多かった。これまでの教育実践や子供との接し方がよくなかったのではないかと自身の経験を振り返って思い悩むことがあった。壁にぶつかった時には、教材から答えのようなものを探し求めたこともあった。様々な記憶が鮮明に残っているのは、それだけ自分事として捉え、本気で向き合っていた時期だったということかもしれない。そのような試行錯誤を経て本研修とともに私自身も少しアップデートされてきたように感じる。探究型研修を担当して試行錯誤した日々は、私にとっても「楽（たの）しんどい」時期だったと言えるかもしれない。