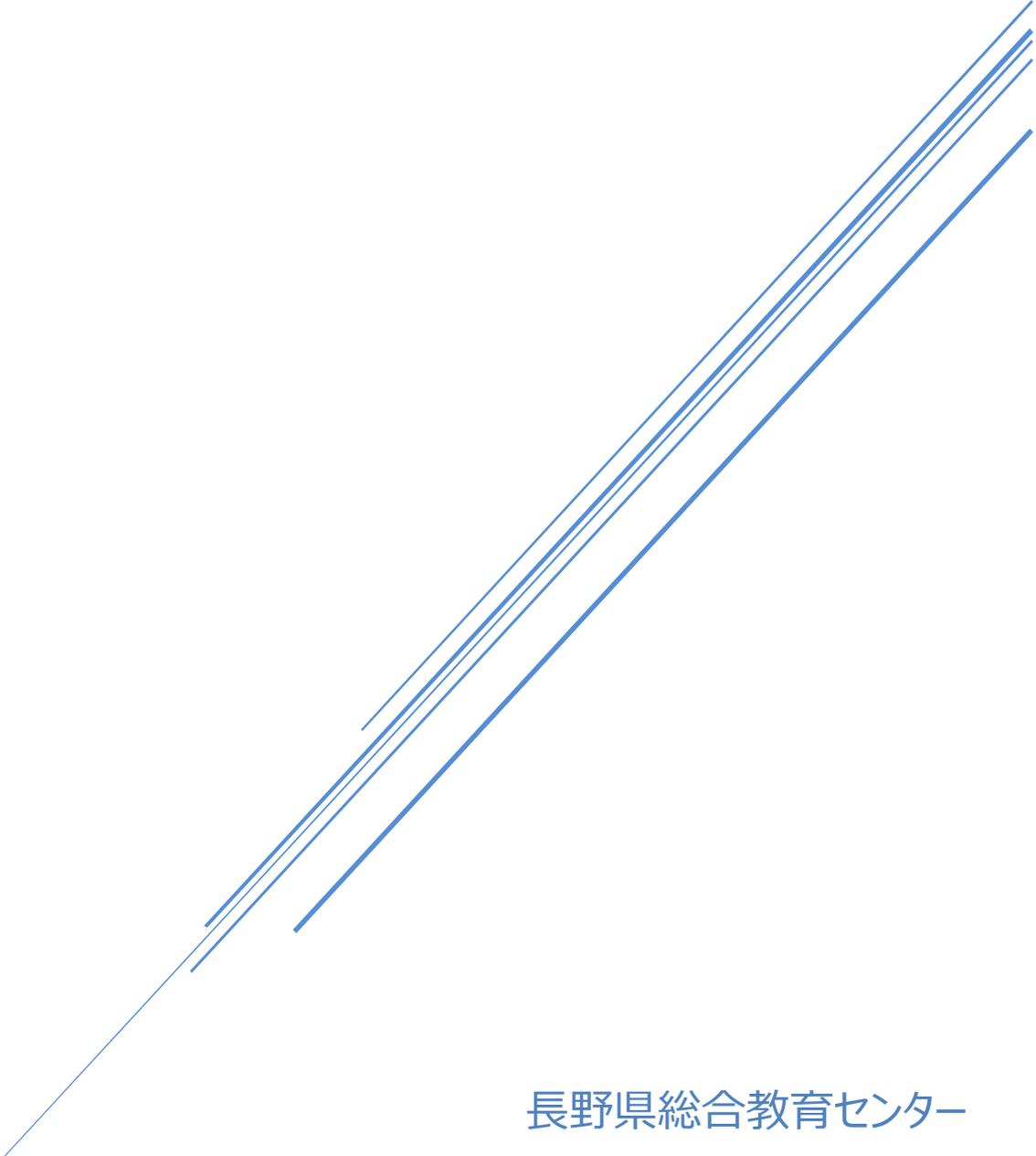


NITS探究記録プロジェクト

対話による学び合いをめざして

NITS特別研修員としての実践記録



長野県総合教育センター

NITS特別研修員 荻原 拓

対話による学び合いをめざして

長野県総合教育センター 特別研修員 荻原 拓

目次

はじめに	2
第1章 NITSで見えてきた「対話」と「省察」の意味	2
1. 初めての福井ラウンドテーブル	2
2. 教職員支援機構との出会い	2
3. 研修マネジメント力育成プログラム	3
第2章 研修担当者としての実践（つくば編）	5
1. コア研修	5
2. 教育行政リーダー研修	6
3. 食育指導者養成研修 ～参加者を主語にする研修に～	6
4. NITSでの研修運営のまとめにかえて	8
第3章 経験と対話から生まれるもやもや	8
1. 各種研修でのファシリテーション	8
2. 福井ラウンドテーブル再び	9
3. マネプロ最終回。そして長野へ	10
第4章 特別研修員2年目のスタート	11
1. 長野県総合教育センターへの着任	11
2. 特別研修員2年目の主な業務	11
3. NITSマネプロへの参加	12
4. 信州ミライゼミへの参加	14
第5章 特別研修員としての実践（長野編）	14
1. 所員研修会の実施	14
2. 次代を担う中核教員養成研修の運営	16
3. センター研修講座へのサポート	16
4. 栄養教諭研修「対話とリフレクション」	17
5. 「探究の学びを実践する教員を育成する研修プログラム（仮称）」の開発	18
6. 調査研究 ～「新たな教師の学び」実現に向けた（校内）研修の充実～	18
第6章 信州ミライゼミでの綴り	21
1. 4月を振り返って（令和6年4月13日）	21
2. 5月を振り返って（6月8日）	21
3. 6月から7月を振り返る（7月27日）	22
4. 7月末から8月を振り返る（9月7日）	22
5. 9月を振り返る（10月5日）	23
6. 10月を振り返って（11月16日）	24
7. 11月の振り返り（12月14日）	24
8. 12月の振り返り（令和7年1月11日）	25
9. 1月以降の振り返り（2月15日 今年度最終回）	25
結びにかえて	26
【引用文献・参考文献】	27

はじめに

私は令和5年4月より、茨城県つくば市にある独立行政法人教職員支援機構（NITS：ニッツ。以後、NITS）にて、特別研修員として研修をさせていただきました。NITSは、教職員の資質能力向上をミッションとし、学校関係職員への研修の実施や教職員の資質能力向上に関する調査研究を行っています。また、教職員研修の高度化、体系化、組織化の実現を目的に、教職大学院との連携により地域における都道府県等と大学の連携・協働の拠点となる地域センターを開設するなど、教職員研修に関わる全国的なネットワーク構築の推進に寄与しています。

令和3年5月、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会において「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」の審議がまとめられました。それを受けNITSでは、「新たな教職員の学び」の充実を目指し、子供の「学校が楽しい」、教職員の「教職が面白い」を実現すべく、「教職員の学びの転換」「研修観の転換」を目指しています。

本稿では、研修運営や調査研究等にかかわったつくばでのNITSでの1年間と、NITS特別研修員として長野県総合教育センターや長野県教育委員会の研修に携わってきた1年間を振り返りながら、私が研修の在り方やこれからの教職員の学びについて考えたり、学んだり、感じたりしてきたことを綴りたいと思います。

第1章 NITSで見えてきた「対話」と「省察」の意味

1. 初めての福井ラウンドテーブル

NITSでの学びについて書き始める前に、福井ラウンドテーブルについて触れることから始めます。福井大学が開催している福井ラウンドテーブルでは、教職員が主として集まり、自分の実践や経験を、様々な立場の他者に語り、傾聴し、参加者が語り合いながら、お互いの実践や経験を価値づけたり、自己を省察したりしていきます。

私が初めて福井ラウンドテーブルに参加したのは平成29年の2月です。当時の私は教諭として信州大学教育学部附属松本中学校に勤めていました。自校の研究の関係で福井大学と繋がりがあり、研究主任からの割り当てにより参加することになりました。その時、「校内の枠がなければ僕が行きたいくらいだよ」と言われた気がします。しかし、当時の私には長時間にわたって実践を語り合うのみというラウンドテーブルにどんな意味があるのか…。不安とある種の疑念をもって参加したことを覚えています。しかし、ラウンドテーブルを終えた後、なんとも言えない爽快感があり、次の実践へのエネルギーをもらって帰ってきました。

それは、自分の取組や思いを十分に語り、それを聴き手の皆さんがじっくりと聴いてくださり、自分の取組を価値づけてくれる。また、自分では気付いていなかったことに、気付かせてくれるような対話があったからです。気付けば、自分が他の先生方に「ラウンドテーブルいいよ！」と参加を勧めていました。研修としていったのですが、今までの研修とは違う。しかし、何かしらの学びと満足感を得た研修の時間でした。

2. 教職員支援機構との出会い

それから6年後、安曇野市堀金中学校での勤務を3年終えた私は、NITSの特別研修員として、つくば市にあるNITS本部へ研修に行くことになりました。当時の私はNITSについてほとんど知らず、研究主任として届いたリーフレットを通じて少し知っていた程度でした。自分と年齢が同じで国立教育政策研究所での研修経験があるFRさんからは、「拓ちゃん、ラッキーだよ。絶対い

いよ。絶対面白いよ！」と力強い言葉をかけられ、期待が膨らみました。また、長野県の前任者であるF Jさんはとても親切で、生活や勤務に関することを丁寧に教えてくださいました。

しかし、私が担当することになった「新たな教職員の学び協働開発推進事業」については、具体的な内容を十分に理解できておらず、「教員研修について学ぶ研修なのだろう」という漠然としたイメージしか持てませんでした。また、国の機関での研修ということで、毎日難しい勉強をするのではないかという不安もありました。それでも、不安4割・期待6割ほどの気持ちを抱えながら、つくばへ向かいました。

3. 研修マネジメント力育成プログラム

NITSでの研修では、「対話」を通じた学び合いが重視されていました。その核となっていたのが、機構内の研修として実施されていた「研修マネジメント力育成プログラム（通称：マネプロ）」です。マネプロでは、機構内の職員や講師の先生方との対話を通じて、「新たな教職員の学びの姿の実現を目指す研修の在り方とは何か」、「よりよい研修とは何か」といった研修づくりに関わるテーマについて考えを深めていきます。このプログラムは、月に1～2回、1回あたり2～3時間の継続的な取り組みとして実施されており、対話を中心とした学びが特徴です。マネプロでは、これからの新たな教職員の学びの在り方を探究するだけでなく、「学ぶとは何か」という教育の根本的な問いにも触れることができます。また、自身の「観」について、これまでの実践や経験を基に問い直す機会にもなりました。

(1) 「研修」そのものを捉え直す

年度初めのマネプロでは、自分がこれまで受けてきた研修や実施してきた研修の経験を振り返り、それに対する感想や考えを共有しながら、研修に対するイメージについて語り合いました。以下は、その際に私が作成したレジュメです。

「これまで受けてきた／行ってきた研修」の経験や感想等（「研修」へのイメージ）

【受けてきた（経験してきた）研修】

- ① 授業や学級経営、生徒指導、校務に役立つことや方法を身につける機会
（初任研 5年研 10年研 社会科 エクセルマクロ研修 指揮法）
- ② 自分の知見を広げる機会 ←深めるまでの経験は少なかった？
（10年研：JR松本駅 オーケストラ 県外視察）
- ③ 自分のこれまでの歩みを振り返り、自信にして、これからは生かしていく機会
（福井ラウンドテーブルH29, H30）
- ④ 先生方とつながりをつくる機会（地域内の同好会、研究会 信州社会科教育研究会）
→「自分の出会ったことないことに会う」、「がっつりとのめり込んだ」研修は記憶に残るのか？

【行ってきた研修】

- ① 校内研修 「研究と一体化させた研修」をめざしたい！
（幼小中合同研究会 校内グループ研 ICT研修会 グランドデザインづくり）
- 悩みや課題
 - ・考え方を知ってもらおう（自分の立場・思い）
←→現場の多忙感 先生方の必要感・義務感
 - ・「学びたい」「自分の思いを話したい・語りたい」という先生方はたくさんいる
→「時間・場所・目的（必要感）」をどう設定する？主体的になるには？
- ② 公開研究会 多くの先生方が集まり、子供の姿をもとにした授業研究
- ③ 教育実習 自分の実践や子供観・教師観を見返す機会

【自分が受けた／実践した研修のうち、特に印象に残っているものの詳細】

・福井ラウンドテーブル（H29、30）

自分の実践や経験を、様々な立場の（ストーリーをもつ）他者に語る。語り手の話を傾聴する（45～60分）。お互いに語り合い、実践や経験を価値づける（30分）。「語り」「受容」「価値付け」を通して省察する。「語り手の語りに対し、聞き手は批判しない」というスタンスに衝撃を受けた。語り合ったあとに充実感と元気・やる気を感じた。研修に対するイメージが大きく変わった研修だった。

そもそも、研修について立ち止まって考えること自体が初めての経験でした。グループでの対話の中で、特に自分が引っかかったのは「広げる」と「深める」の違いについてです。この言葉は授業や校内研修を企画する際によく使っていましたが、その違いについて改めて考えたことはありませんでした。

自分なりに考えた結果、新たな知識を得て活用することが「広げる」、得た知識をもとに深く考察することが「深める」のではないかと整理し、言葉にしてみました。また、「魅力的な研修とは何か」についても議論がありました。私は、「参加者が自主的・主体的に学ぶ場となり、教師自身の『学び方』や『学びに向かう力』を引き出すことが重要ではないか」と考えました。具体的な方法としては、講師が一方的に知識を伝えるのではなく、参加者同士が対話を通じて学びを深める研修が理想的だと思いました。ただし、私が言葉にしたことが絶対的な解ではありません。他のグループの参加者からは異なる考えが語られ、それらを受けての自分なりの「暫定解」としました。

また、リフレクション（省察）についても意見を交わしました。振り返りには段階があり、単なる内容の振り返り（①学んだこと）だけでなく、自己の行動や変容に関する振り返り（②自分の学び方や成長）、さらには今後の行動や社会との関わりにつながる振り返り（③未来への展望）へと発展していくことが重要だと気付きました。特に③の段階に進むには、深い思考とエネルギーが必要であることを実感しました。さらに、ファシリテーションの役割についても考え合い、個々の意見を引き出し、対話を促進しながら共有ビジョンへと導くことの重要ではないかと自分なりに考えました。

（2）経験を語り合う「対話」の意味

このマネプロ研修では、対話の中で扱われる内容そのものが学びであると同時に、記録や対話を通じた振り返りによって思考を深めていくプロセスそのものが学びになっていると感じました。お互いの経験やエピソードをもとに対話を重ねることで視野が広がり、異なる視点から物事を捉え直すことで、自分自身の見方や考え方、授業観や子供観といった「観」が更新されていく感覚がありました。

マネプロでの自分の語りや、これまで書き綴ったことを改めて振り返ると、これまでの実践や研修の経験が掘り起こされ、対話を通じて自覚化され、自分なりに再構築されたように感じます。この研修をきっかけに、「研修とは受けるもの、新たな知識を身につけるもの」というこれまでのイメージが変わり、実践を振り返りながら成長するプロセスを重視する研修への関心が高まりました。

初期のマネプロは、かつて参加した福井のラウンドテーブルとも共通する点がありました。そのため、福井ラウンドテーブルに対する自分なりの意味づけにもつながりました。以前は疑問に思っていた「語りを中心としたスタイル」の意義や、ラウンドテーブル後に感じた爽快感の正体が少し理解できたように思います。経験や実践を通じて抱いていた自分の思いや願い、問いやも

やもやを対話の中でアウトプットし、それを整理し言葉にすることで、自分の中に落とし込むことができる。そして、それが今後の実践の軸となり、自信につながっていくのではないかと考えました。かつてドナルド・ショーンの「教師は省察的実践家である」という言葉に触れたことがありましたが、その意味が当時はよく分かりませんでした。しかし、マネプロを通じて、その言葉が少しだけ理解できたように思います。

その後のマネプロでは、「探究」、「研修の共通言語」、「研修目標」、「研修デザインの三角形」（参加者の実態を中心に据え、「研修目標」「研修内容」「研修過程・方法」を明確にするための考え方）などをテーマに、研修づくりの根本について問い直す対話の場が設けられました。学校現場ではなかなか確保できないほどの時間を使い、対話を中心とした学びの場があったことは、とても貴重で充実した経験でした。そして、このような学びの場を、忙しい学校現場の中でも僅かな時間を活用して設けることはできないだろうか。そう考えるようになりました。

以下は、24年10月に執筆した「教育指導時報12月号」（長野県教育指導時報刊行会発行）の原稿です。長野県からのミッションを意識しながら、マネプロでの学びについて述べました。記録として残しておきたいと思います。

（マネプロの）上半期は、「探究」をキーワードに対話が行われました。VUCA（変動性、不確実性、複雑性、曖昧性）の時代において、「探究的な学び」が重要視されています。長野県においても、第4次長野県教育振興基本計画において、「『探究県』長野の学び」が示されています。その「探究」について、「そもそも探究とは何か」、「なぜ探究的な学びが必要なのか」といった、根本的な問いについて、参加者が互いの考えを語り合います。参加者が語るうえでベースとしているものが、経験や感情、自分の価値観です。参考文献を読み、語り合う活動もありますが、1つの文献に対して参加者が注目する箇所、感じること、考えることは違います。また、参加者は全国各地から派遣されているので、これまで歩まれてきた背景も全く違います。それゆえに、対話を重ねることを通して、見方・考え方を広げたり深めたりし、自分の価値観が更新されていきます。そして、協働的に新たな価値を生み出していきます。このプロセスそのものに「探究」の要素があるとともに、「新たな教職員の学び」の姿のひとつがあると感じます。

第2章 研修担当者としての実践（つくば編）

1. コア研修

自分が関わった研修の中で特に印象深いものが、「コア研修」です。この研修は、「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）に求められる力を高めることを目的としています。「探究的な学びとは何か」「生徒や教師自身が探究していくにはどうすればよいのか」という問いを、自ら考えながら進めていく研修です。

これまで私が参加したり企画したりしてきた研修の多くは、知識や技能の理解や習熟を目的とするものが中心でした。しかし、この研修は受講者自ら問いを立て、豊富に用意された資料の中から自



ら知識や情報を探し求め、受講者同士の対話を軸に進めていくのが特徴でした。さらに、3日間の研修の多くの時間が受講者に委ねられていることも大きな特徴の一つです。

私はこの研修に、グループ対話のファシリテーターとして関わりました。ファシリテーションには「促進すること」という意味があり、研修におけるファシリテーターの役割は、単なる司会や進行にとどまりません。参加者同士の対話を促し、新たな気付きや学びを生み出すことが求められます。研修が単なる知識の伝達に終わるのではなく、参加者が主体的に学びを深めていくことができるように、どのように対話の場をデザインするか、どんな声かけや問いを投げかけるか、試行錯誤しながら臨みました。

特に意識したのは、参加者である先生方のこれまでの背景や価値観を引き出すことです。それが、本人のメタ認知を促し、さらに他の参加者にも新たな視点や考え方の気付きをもたらすのではないかと考えたからです。しかし、実際にやってみると簡単なことではなく、現在も試行錯誤を続けています。そして、この試行錯誤は、これまで学校の授業や生活の中で子供たちと関わる中で取り組んできたことと、どこか似ていると感じました。

2. 教育行政リーダー研修

8月に実施されたこの研修は、各都道府県や市町村の教育委員会幹部職員等を対象に、課題を設定する力や学校の内発的な改善を促す力を高めることを目的としたものです。私は事務担当として関わりましたが、学校現場では経験したことのない業務ばかりで、とても苦労しました。

具体的には、各自治体や参加者への文書の発信、講師の先生方のスケジュール管理や謝金の計算、支払いに関わる書類作成と起案、不測の事態への対応など、多岐にわたる業務を担当しました。その過程で、研修づくりの裏方の大変さを痛感しました。学校でも似たような業務は行っていたはずなのですが、「起案…？決裁…？」と戸惑い、「自分は転職したのか…」という思いでいっぱいになったことを覚えています。特に、各自治体へのメールを発信する際には、送信ボタンを押す手が震えるほどの緊張を感じました。このような事務的な準備は、研修参加者には見えない部分です。参加者にとっては、こちらの苦労は関係なく、円滑に研修が進むことが求められます。そのため、業務に対する責任の重さを改めて実感しました。

これまで自分が参加していた教育センターや教育委員会の研修でも、こうした裏方の準備が見えないところで行われていたことに気付かされました。よりよい研修をつくるためには、チーム内の連携が欠かせません。事務担当者は、研修の内容を詳しく理解していなくても業務を進めることは可能です。しかし、研修のねらいや内容を十分に理解しておくことで、事務的な視点から研修づくりに関わり、研修をよりよいものにできると感じました。

当初は「なぜ教員の自分がこんな事務仕事を…」と思うこともありましたが、しかし、研修づくりには事務能力やスキルの向上も必要であり、これは自分にとっても大切な学びの機会なのだと考えられるようになりました。また、一つの研修には多くの人に関わっており、これまで自分が教員として研修を受ける立場だったときも、見えないところで多くの方々が支えてくれたことに気付きました。「転職」したからこそ見えたこと、学べたことがあったのだと思います。

3. 食育指導者養成研修 ～参加者を主語にする研修に～

(1) 研修づくりへの自分の思いや願い

10月4日～6日の3日間、オンラインによる「食育指導者養成研修」を担当しました。この研修を担当することは年度当初に決まっていたのですが、私は中学校の社会科教員であり、食育の

専門家ではありません。それどころか、学校内で食育係や給食係を務めた経験もなく、栄養教諭の先生が配置されている学校にいたことすらありませんでした。

そこで、4月半ばから昨年度の研修動画を視聴し、「食に関する指導の手引き」などの資料を読み込むことで、食育についての理解を深めることに努めました。しかし、学びを進めたり、同僚と研修の在り方について話し合ったりするうちに、「この研修は自分が教えるのではなく、先生方が学び、考えることを支えるものなのだ」と思うようになりました。

そこで、研修をデザインするにあたり、参加者の皆さんが学校や地域で食育指導者として取り組んでいくために、何を考えていただくか、どのように学んでいただくか、何ができるようになっていただくかを強く意識しました。そして、参加者が主体的に学び、実践につなげることができる研修を目指しました。そのために、研修前には参加者自身がこれまでの取り組みや課題を整理し、研修の冒頭で「自分への問い」を立てることで、研修を通じた自己課題を明確にできるようにしました。また、研修の前半2日間は、専門家による講義や協議を中心に据え、食育に関する最新の知識や事例を学べる場を提供しました。研修3日目は、今後の取り組みや具体的な方策を構想する時間を多く取り、講師を含めた参加者同士の対話の機会をできるだけ設けました。これにより、参加者が多様な視点から自己課題に向き合い、それぞれのスタイルで解決策を見出せるように努めました。

(2) 研修の実際

グループ対話では、参加者の皆さんが学校や地域、自分自身の課題や今後の方策について自分事として熱心に語り合うとともに、よき聴き手となりアドバイザーとして意見を述べる姿が見られました。そのような対話を通じて、新たな気付きや問いを基に学びが広がり、深まっていることに、研修に携わった者として喜びと感動を覚えました。特に、同じ校種・同じ職種で構成したグループでの対話では、大きな盛り上がりがあったと感じました。普段、同じ立場の方と対話する機会が少なくなりがちで栄養教諭や学校栄養職員の方々にとっては、貴重な学びの場となったように思います。

また、当日は講師の方々から参加者からの相談や質問を受ける時間も設けられ、その時間には多くの方が訪れ、食育への熱い思いが語り合われていました。参加された先生方からも、自己課題に向き合ったり、グループで対話をしたりする時間をできるだけ多く取ったことについて、おおむね良い評価をいただきました。

(3) 課題とこれから

その一方で、講義内容が理論中心で、その量も多かったという点が参加者から指摘されました。また、研修内容の詳細を事前に十分に示さなかったため、参加者が焦りを感じたり、落ち着いて考えたりすることが難しかったという意見もいただきました。加えて、この研修の目的である「食育指導者としての自己の在り方」について、3日間の研修を通じてどのような変容があったかを評価するのは非常に難しいことだと感じました。ゆえに、参加者の変容を捉えるための評価方法については、更なる工夫が必要であるとともに、わずか3日間の研修で先生方を大きく変えることは難しく、またおこがましいとも感じました。これらの課題は、この研修だけでなく、すべての研修に通じる重要な問題であると認識しています。

参加者を主語にした研修にするためには、参加者がどのような方で、どのようなことを学びたいのか（研修ニーズ）を把握することが大切です。そのうえで、研修中にどのような意識で学んでいくのかを丁寧に想像しながら、研修構築を進めることが求められます。また、教職員自身が自ら「問い」を持つことができるように働きかけることも重要です。これらのことは、教職員の願いや思いを大切にすることに繋がり、子供たちの学びを創ることと同じだと感じました。一方

で、参加者が求めるニーズだけでなく、参加者が新たに気付いたり、求めたりしてもらいたい研修内容もあります。大人である教職員の学びを促すためには、子供の学び（ペダゴジー）と大人の学び（アンドラゴジー）の違いを意識し、学びの目的をより明確にすることが大切だと考え始めました。そして、参加者のキャリアや役割に応じた新たな研修ニーズを、研修提供者が一方的に押し付けるのではなく、どのように掘り起こしたり引き出したりするかについて、さらに考えを深めていきたいと思いました。

4. NITSでの研修運営を振り返って

「研修づくり≒授業づくり」。一緒に学んでいる特別研修員の先生の言葉です。NITSの研修運営に携わる中で、自分も同じことを感じてきました。NITSでは、「子供の学びと大人の学びは相似形」をキーワードに、「研修観の転換」に向けて取組がなされています。「個別最適な学び」、「協働的な学び」、「探究的な学び」などをキーワードに、子供たちの学びの改革が進む今、私たち教職員にも主体的・探究的に学び続けていくための「新たな学び」が求められています。その一方で、現場は非常に忙しいです。その中で、先生方が生き生きと学べる、充実した研修とはどうあればよいか。このことは、自分が研究主任を務め、校内の研修をコーディネートしている時に、もっと向き合っておくべきことでした。

第3章 経験と対話から生まれるもやもや

1. 各種研修でのファシリテーション

NITS 1年目の下半期では、機構内や各県の教育センターで実施した研修において、グループ対話のファシリテーターとして経験を積みました（機構内7回、各県の研修3回）。研修ごとに参加者の属性や研修ニーズは異なり、研修の目的や目標によってファシリテーションの方向性も変わりましたが、どの研修でも心掛けたことは、司会や進行にとどまらず、参加者同士の対話を促し、新たな気付きや学びを生み出す役割を担うことでした。参加者が主体的に学びを深めていくために、対話の場をどのようにデザインし、どのような声掛けや質問を投げかけるかに悩みながら臨みました。その中で特に大切にしたのは、参加者がどのような背景や価値観を持っているかを引き出すことです。それが、参加者本人のメタ認知に繋がり、他の参加者の新たな視点や考え方に気付くきっかけになると考えたからです。しかし、実際には思うようにいかないことも多く、ファシリテーターとしての在り方や技術について試行錯誤を続けているところです。

教職員に限らず、大人は子供に比べて多くの経験を積んできています。その中には、自分が大切にしている軸や子供観、授業観、教師観といった教育に関わる「観」があります。自分が大切にしていることを改めて自覚したり、時にはそれが揺さぶられたりすることで、新たな学びや価値が生まれると感じます。そこから教職員としての新たな目標や意欲が生まれ、それに基づく実践が目前にいる子供たちの成長につながると考えています。一方で、自分の内面を語る対話の場には、心理的安全性が必要です。また、自身を見つめ直し、自覚する過程には辛さや苦しさも伴うこともあると思います。より質の高い対話の場を提供し、教職員の前向きな歩みをサポートできる伴走者となれるように、研修実施者としてどう支えていくか、さらに探究していきたいと考えています。

2. 福井ラウンドテーブル再び

NITSつくばでの経験や学びを振り返るために、24年2月に福井ラウンドテーブルに参加しました。しかし、今回のラウンドテーブルはこれまで参加してきた時のような爽快感がなく、ものすごいもやもや感とスッキリしない感覚をもって福井を後にしました。福井ラウンドテーブルへの参加は4回目でしたが、このような感覚になったのは初めてでした。

今回のメンバーは、こども園のA先生と高校のB先生。そして、中学校のC先生がファシリテーターでした。A先生は、園内の先生方の学びを創っていく過程とその中での思い、ご自身の保育観の変容について語られていました。私も研究主任をしていた経験があり、A先生の話聞きながら、「あの時の自分は…」と自分自身を振り返りました。B先生は、生徒や先生の姿を基に、自校の探究活動への取組について語られました。現在の悩みや課題を素直に語られ、メンバーみんなでそのことについて語り合いました。解決方法を考えるだけにとどまらず、探究とはどういうことなのか、先生方の持ち味を發揮できるような探究活動とはどうしていけばよいのかなど、ここでも自分自身が考えさせられたり、私自身が次に生かしたいと思うことを見つけたりすることができました。他の方の話題提供から自分自身もじっくりと考えたり、新たなことに気付いたりするところからラウンドテーブルのよさだと思えます。

さて、自分の発表です。教職員支援機構での1年間の経験と学びについて語りました。以下のような簡単なレジュメとこれまでの実践の資料をもとに話を始めました。

「教職員支援機構って何？」からスタートした1年

独立行政法人教職員支援機構 (NITS ニッツ)
特別研修員 荻原 拓 (おぎはら たく)

- 1 自己紹介
(略)
- 2 今年度の取組を振り返ってみると…
 - ・とてもたくさん研修に参加したり、運営したりした1年
 - ・「子供の学びと大人の学びは相似形」「研修づくり≒授業づくり」
 - ・探究、問い、様々な方との対話、視座を動かす、省察、観
 - ・堀金中学校での校内研修は、先生方の学びに本当に寄り添っていたのか…
- 3 自分が食育担当!?
 - ・食育について学ぼう
 - ・ああ、自分は学校での食育ちゃんと関わってなかったなあ
 - ・「研修づくり≒授業づくり」の再燃
 - ・少しでも「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を
 - ・先生方にはどんな力がついたのか？先生方が力を發揮できるようにできたのか？
- 4 これからの研修を描く
 - ・「新たな教職員の学び」を推進する
 - ・「研修の三角形」 目標が大事
 - ・「子供の学びと大人の学びは相似形」の再考
 - ・研修ニーズについて考える / 応答ニーズと開発ニーズ
 - ・NITS、教育センター、校内研修、同好会やサークル、ひとり学び
- 5 自分の教師としての学び
 - ・自分はどうやって学んできたのか
 - ・やっぱり書くのは苦手だ
 - ・「みんなおぎちゃんみたいじゃないからね…」 頭に置いておきたい一言

話し始めたのはよいものの、話があっちに行ったりこっちに行ったりしていました。自分でも整頓がつかない中で話をしていることに気がついていました。今、この時の自分を振り返ってみると、前回までは自分なりに経験や思いを整頓して言語化し、伝えることができていたのだと思います。しかし、今回は自分の実践やその時々のおもいや気付きを整理しきれていなかったと感じています。今年度、十数年の教諭としての立場から、教職員支援機構の研修員として、研修提供者として立場が変わりました。大きな変化とともに1年間で多くの学びの機会をいただき、その中で多くの価値観に触れたり、これまでの実践について立ち止まって考えてみたりすることが非常に多くありました。その一方で、ある意味、情報過多になっており、また、いろんな変化や新たな気付き、それらと自分の矜持との葛藤が多くあったように感じます。

それでも、聴き手のお二人の方はじっくりと私の話を聴いてくださり、ファシリテーターの方は質問をしてくださったり、新たな気付きを促してくれるような声かけをしてくださったりしました。「何を語っても大丈夫」という安心感があったからこそ、素直に自分を語ることができ、「今の自分」を改めて認識できたように思います。もやもやだらけで福井の地を離れましたが、次へ向かおうというエネルギーはしっかりいただきました。実践を重ね、また福井に語り来ようと思いました。そして、対話の場をセンターや校内の研修で設けていきたいと思いました。

3. マネプロ最終回。そして長野へ

3月に今年度最後のマネプロが行われました。この研修では、自分の1年間の学びを題材にして40分間の研修を作成するというもので、研修の形式や方法は自由でした。型を明確に決めず、自分で考えさせるという点で、NITSらしい最後のマネプロの場だと感じました。私は、この40分間を自分が社会科の授業スタイルに沿って作成することに決めました。1年間NITSで感じてきた「研修づくり≒授業づくり」「対話の場をつくる」を、自分の授業スタイルでチャレンジしてみたいと思ったからです。

扱う内容は「自分の悩み」にしました。具体的には、「NITSでの学びが情報過多になっており、自分の中で何を大切にしていけばいいかがはっきりしない。荻原くんはどうすればいいか？」という悩みでした。この時期の私は、4月から長野県の研修に携わりながら、2年目の特別研修員として新たな教職員の学びや研修観の転換を進めていかねばならないというプレッシャーと不安を抱えていました。しかも、先日の福井ラウンドテーブルであたふたしてしまったように、自分の中で「これ！」というものがはっきりとしていないことに不安もありました。他県の特別研修員の皆さんは、目に見える形で探究型の研修を計画し、実践に移そうとしていることに対して、焦りも感じていました。

ただ、この研修を通して、参加者に自分に対する答えを教えてほしいという思いではなく、むしろ自分の悩みを話し、一緒に考えてもらいたいという気持ちが強かったです。また、参加者の見方をもとに自分を捉えなおすことができる機会になればと思っていました。そのことが、参加者にとってもNITSでの学びを振り返り、改めて考えるきっかけになるのではないかと考えていました。

皆さんとの対話を通じて、自分の考え方や価値観を改めて自覚できたように感じました。いくつか挙げると、社会科教員として多面的・多角的に考えることや、さまざまな視点から考えようとする姿勢が自分の特徴である一方で、考えすぎてしまうことによる実行力の不足や、思い切りのなさ、葛藤から抜け出せない自分、他者に嫌われたくないという根性、そして時折頭でっかちになりがちなどところもあります。それらの自分の性格や特徴には、強みとそれに伴う弱みがあることを再認識しました。それを変えていくのは難しく、つらいことだと感じましたが、参加者から「まずはやってみることじゃない？」というシンプルでさっぱりとした言葉が、なぜか心に残

りました。その言葉は、私が大切にしてきた価値観に共感し、認めてくれつつも、新たな自分に向けて一歩踏み出すためのアドバイスをもらったように感じました。

つくばでの1年間を通じて、教員研修に関する多くの学びを得ることができ、また「学び」や「探究」についてじっくり考えるきっかけをいただきました。このような経験ができたのは、実際に研修運営に携わったことはもちろん、NITSの仲間や全国から集まった先生方、講師の先生方との関わりや対話があったからこそだと感じています。最後のマネプロでも、そのことを改めて実感しました。対話を通じて、これまでの経験を振り返り、多くの気づきがありました。「新たな教職員の学び」では経験や対話が重要だと言われますが、そのことをこの1年で体感したように思います。長野県の先生方が生き生きと学び続けられる研修を実現するためには、この経験と学びを活かしていくことが次のミッションです。そして、つくばでの学びを「正解」とするのではなく、学び続け、更新し続けることを大切にしなければなりません。その思いを持ち続けることは重要ですが、時折状況に応じて波があることも理解しています。それでも「気を入れて、心を込めて、力は抜いて」という荒瀬理事長の言葉を思い出し、心に置いておきたいです。

第4章 特別研修員2年目のスタート

1. 長野県総合教育センターへの着任

4月1日、長野県総合教育センターに着任し、3つの職名を持つこととなりました。1つ目は「長野県総合教育センター企画調査部 特別研修員」、2つ目は「独立行政法人教職員支援機構 特別研修員（研修派遣教員）」、そして3つ目は「安曇野市立堀金中学校 教諭」です。しばらくの間、自己紹介や書類に自分の名前を書く際に戸惑うことがありました。指導主事ではないため、センター研修の主担当として何かを決めたりする役割はありません。そのため、センターでの研修観の転換や新たな教職員の学びの推進にどのように関わるべきかについて、正直なところ不安もありました。しかし、長野県総合教育センターではすでに、対話を大切にする研修や「観の更新」を重視した研修づくりが進められていました。そのため、焦らずに、昨年度までの自分の学びを活かしながら、徐々に取り組んでいこうと考えて、スタートを切りました。

【令和6年度 総合教育センター目標】

ベストミックスによる「新たな教師の学びの姿」の実現
～ 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実～
〔重点1〕 自ら問いを立て、実践を積み重ね、振り返り、
次につなげていく探究的な研修のデザイン
〔重点2〕 自身の経験や他者の学びを重視した「実践」と「理論」の往還の充実

2. 特別研修員2年目の主な業務

【長野県総合教育センター特別研修員としての業務】

○企画調査部の業務

教育の振興に関する研究及び調査、センターが行う研修や研究及び調査の企画調整、受講者の受付や調整及び決定、広報や刊行物の編集及び発行・発信、所内会（所員研修会）の企画・実施、他の教育研究との連絡調整 など

○調査研究 「新たな教職員の学び実現に向けた（校内）研修の充実」

○センター研修の企画・運営の手伝いや補助

○「次代を担う中核教員養成研修」（長野県教委・NITS信州大学センター共催）

長野県の次代の教育を担う教員に対し、教師としての心構えを見返し、教育に係る最新の知識・スキルを習得することにつながる研修を実施し、柔軟な見方や考え方を養うとともに、幅広い知見を得ることで主体的に学校づくりに関われる中核教員としての資質能力を高めることを目的とする。

- ・対象者：各郡市から推薦された小・中学校教諭2名 計27名
- ・期間：通年（集合4回、オンライン1回、オンライングループミーティング月1回）

○「探究の学びを実践する教員を育成する研修プログラム（仮称）」の開発協力

【NITS特別研修員としての業務】

- マネプロへの参加（令和6年度より「研修マネジメント協働開発プログラム」と改称）
- 教職員支援機構が実施する全国教職員向けの研修でのファシリテーター
- 他自治体の探究型研修等でのファシリテーター

3. NITSマネプロへの参加

今年度もNITSマネプロへの参加が私の業務の一つとなっています。昨年度の1回目と同様に、これまでの研修経験についてレジュメと対話を通して振り返りました。作成したレジュメは、昨年度のものに加筆した形です。加筆部分は太字で示しています。

「これまで受けてきた／行ってきた研修」の経験や感想等（「研修」へのイメージ）

【受けてきた（経験してきた）研修】

- ① 授業や学級経営、生徒指導、校務に役立つことや方法を身につける機会
（初任研 5年研 10年研 社会科 エクセルマクロ研修 指揮法）
- ② 自分の知見を広げる機会 ←深めるまでの経験は少ない。というか、意識がない。
（10年研：JR松本駅 オーケストラ 県外視察）
- ③ 自分のこれまでの歩みを振り返り、自信にして、これからに生かしていく機会
→さらに、他の先生方の考えから、**新たな価値観に触れたり、一度立ち止まったり、自分自身について自覚したりする機会** →**考えていくきっかけ** → **さらには日々の対話へ**
（福井ラウンドテーブル **NITSマネプロ** **各県のセンターや学校での研修会**）
- ④ 先生方とつながりをつくる機会
→「自分の出会ったことないことに会う」「がっつりとのめり込む」と記憶に残るのか？
→**気軽に話ができるコミュニティ** **常につながっていなければならないという気を追わず、少しでもつながっていればいい**
（地域内の同好会、研究会 信州社会科教育研究会 **コア研修**）

【行ってきた研修】

- ① 校内研修 「研究と一体化させた研修」をめざしたい！
→**そもそも「研修」とは？**
（幼小中合同研究会 校内グループ研 ICT研修会 グランドデザインづくり）
 - 悩みや課題
 - ・考え方を知ってもらう（自分の立場・思い）
←→現場の多忙感 先生方の必要感・義務感
 - ・「学びたい」「自分の思いを話したい・語りたい」という先生方はたくさんいる
→「時間・場所・目的（必要感）」をどう設定する？主体的になるには？

- ② 公開研究会 多くの先生方が集まり、子供の姿をもとにした授業研究
- ③ 教育実習 自分の実践や子供観・教師観を見返す機会
- ④ NITSでの研修

〔主担当〕食育指導者養成研修

…ん？ど素人。「研修の三角形」を手掛かりに。「授業≒研修」だ！

〔事務担当〕リーダー教員育成研修、教育行政リーダー研修、日本語指導指導者養成研修

…事務担当でしたが、その研修について考えないとよい事務はできない。

〔ファシリテーターとして〕コア研（1年、2年） 全国版マネプロ

…ファシリってどうやるの？ 研修のねらいにたどり着く？

沈黙の恐怖…。自分が余計なことを言ってしまう対話止まってしまう。

【自分が受けた／実践した研修のうち、特に印象に残っているものの詳細

- ・福井ラウンドテーブル（H29、30）

自分の実践や経験を、様々な立場の（ストーリーをもつ）他者に語る。語り手の話を傾聴する（45～60分）。お互いに語り合い、実践や経験を価値づける（30分）。「語り」「受容」「価値付け」を通して省察。「語り手の語りに対し、聞き手は批判しない」というスタンスに衝撃。語り合ったあとに充実感と元気・やる気。研修に対するイメージが大きく変わった研修でした。

→昨年度（R5）も2回参加。2回目（2月）は、自分の思いや考えが言語化でき

ず、自分が混乱して整理できていないことに、あらためて気付く。そこからの戸惑い。年度末のマネプロでは、「まあ、やってみるってもんだね」という感じのアドバイスをもらい、今に至る。

- ・食育指導者養成研修（R5）

3日間のオンライン研修。自分なりにすごく頑張った。参加者が食育指導者として、自己の捉えなおしや在り方について考え、次へのエネルギーになるような研修にしたいと願った。研修について語る子供には、この研修をベースにしていると感じる。運営計画はかなりがちりつくったが、それでよかったのか。逆に、参加者の学びを狭めていなかったか。改めて考える。

- ・コア研 1年コース（R5）

ファシリテーターとして参加。年間3回にわたり「探究」について問い直す研修。自分の担当グループの方と、じわじわとつながっていく感じがした。

【これからどんな研修を作っていきたいか】

- ・安心感や楽しさがある研修（先生方が安心して自分を語るができる研修）
- ・それぞれのキャリアや背景に適した「ねらい」「内容」「方法」「雰囲気」がある研修
- ・自分の価値観を揺さぶられ、新たな見方・考え方にハッと、いろんな気付きがある研修
- ・「考えていきたいなあ」「やってみたいなあ」「う～ん。モヤモヤ」をもって帰ることができる研修

昨年度のものと比較すると、1年を通じて自分の変容に気付くことができます。特に「これからどんな研修を作っていきたいか」という項目には、研修を受動的なものではなく、主体的・能動的・継続的なものにしたいという自分なりの研修観が現れていると感じます。しかし、それをセンターの研修にどうつなげるか、また、学校の先生方にどう広げていくかについては、まだ不安が残ります。

「新たな教職員の学び」や「研修観の転換」についての理解を深めるとともに、今後の具体的な取り組みや実践を通じて、研修に参加する先生方が主体的で探究的に学べるように、どのように伴走していくかを模索しなければならないと再認識しています。そのために、センターの所員や機構の職員と協力し、よりよい方法や在り方を見つけていく必要があると感じています。

4. 信州ミライゼミへの参加

昨年度の2月、福井ラウンドテーブルに参加した際、偶然にも大学時代の後輩と再会しました。その後輩から、彼が運営している学習会に誘われました。「ラウンドテーブルのように実践報告をもとに対話する形のオンライン学習会で、月に一回ペースで開催しています。都合が合わない時は無理に参加しなくて大丈夫ですし、お茶を飲みながら気軽に参加できますよ。」と言われ、学習会のイメージがなんとなくつかめました。自分は誘われると断りづらい性格であり、また、自分なりの学びの場を作るべきだという思いもあり、参加してみることに決めました。このように思えたのは、NITSのマネプロやコア研修での経験があったからだと思います。

令和6年度の第1回は4月13日で、パソコンの画面にはお知り合いの先生方も数名いらっしゃいました。最初の10分間は自身の振り返りの時間で、1ヶ月間の実践とその思いを振り返り、書き綴ります。その後、参加者の一人が実践報告を行い、その話題をもとに意見交換が行われます。報告される話題は、自分が行った授業や担当した子供のこと、所属する学校や機関の紹介などさまざまで、自分が身を置いたことのない特色ある学校の話はとても新鮮で、自分の見方や考え方が広がる感覚を受けました。休憩後には、最初に書いた自分の振り返りについて語り合う時間も設けられています。

これまでラウンドテーブルやNITSでのマネプロをはじめとした対話による研修を通じて、自分の実践や思いを綴って語ることの重要性を感じていましたが、このミライゼミでその良さを改めて実感しました。もともと私は文章を書くことが苦手で、正直に言うとはあまり好きではありません。そのため、このような機会を少し強制的に自分に課すことが、ちょうど良いのではないかと思いました。この学習会を通して、自分にとってちょうど良い学び方を試すことができるという気持ちとともに、先生方それぞれに合った学び方があるのだろうということを実感しました。教師の学びも個別最適であることを、身をもって感じた学習会でした。

なお、ミライゼミで綴った振り返りは第6章でまとめて残したいと考えています。

第5章 特別研修員としての実践（長野編）

1. 所員研修会の実施

今年度、長野県総合教育センターでは、「自ら問いを立て、実践を積み重ね、振り返り、次につなげていく探究的な研修のデザイン」、「自身の経験や他者の学びを重視した「実践」と「理論」の往還の充実」の2点を重点として研修を行っています。この取組に関わって、「対話」、「研修の目的」、「ファシリテーション」などをテーマとした所員研修会を実施しました。

「新たな教職員の学び」実現に向けて、従来多く見られる知識伝達型の研修に偏ることなく、先生方の経験を基にした対話を通して自己の省察を促し、自分の教育観や子供観などの「観」に気付き、それを更新していくことが大切にされています。昨年度のNITSで得た知見や経験を基にして、対話とは何か、教職員の学びにはどのような対話の場をデザインすべきか、また、対話や学びを促進するファシリテーションについて、情報提供やワークショップの場を設け、所員の皆さんと共に考える機会を作りました。いずれの研修においても、所員の皆さんは、より効果的な

研修を実現するために資料や対話を通じて、それぞれの立場から積極的に学び、意見交換を行っていました。

(1)「対話」についての所員研修(4月24日)

そもそも「対話」とは何かについて、熊平美香著「ダイアログ」をベースにし、ワークショップや対話を通して考え合いました。参加された所員は、対話を通して自他の価値観を言語化していくことで、自分のもつ価値観や互いの価値観の違いに気付かれる様子がありました。また、新たな自分の実践や学びにつなげていくことのよさや必要性を感じるとともに、その後に行われら研修講座では対話を積極的に取り入れようとする様子が多くありました。



(2)「研修の目的」についての所員研修(4月24日)

令和6年4月に教職員支援機構から出された「研修観の転換に向けたNITSからの提案」を教材に、探究的な教職員の学びを支える研修デザインについて学び合いました。研修の目標設定や受講者主体の学びについて、深く考える機会になった。参加した多くの所員は、研修を通して、授業づくりと研修講座づくりの類似性を感じ、受講者のニーズを理解し、参加者自身が主体的に学べるような研修の重要性についての気付きを得ている様子がありました。さらに、研修目標を明確にするための言葉の整理や、受講者の状況把握の必要性を認識し、今後の研修設計に活かしていこうとされていました。



(3)「ファシリテーション」についての所員研修(6月24日)

「ファシリテーターとは何をするのか。司会と何が違うのか。」などの問いから、ファシリテーションについて、テキストや対話を通して考え合いました。多くの所員が、ファシリテーターの役割や重要性について理解を深め、対話における「傾聴」や「心理的安全性の確保」の必要性を感じていた。また、研修を通して、自分たちのファシリテーションスキルを向上させ、今後の研修や授業で活かしていこうとする姿があった。その一方で、研修に参加される先生方のファシリテーション力の向上が課題として挙げられました。このことは、校内研修での対話による学びを促すことにも必要なことです。



2. 次代を担う中核教員養成研修の運営

昨年度に引き続き、長野県教育委員会学びの改革支援課とNITS信州大学センターが共催する標記研修に関わりました。講座の計画や実施においては、研修のイントロダクションやリフレクションの設け方、研修参加者への働きかけ（発問や問いかけ、振り返り項目など）について、県教委学びの改革支援課の担当者と検討を重ねながら進めました。この研修は通年開催であり、今年度は昨年度よりも研修デザインや運営に大きく関わることとなりました。また、月に1度行われる各グループのグループミーティングにも、昨年度に比べて多く参加しています。そのため、研修に参加される先生方や学校と継続的に関わるのが、新たな教師の学びのための伴走者としての役割には重要であると感じています。



3. センター研修講座へのサポート

(1) 対話や学び合いを中心にする研修づくり

センター専門主事が実施する研修講座の企画や運営のサポートを行い、探究的な研修を目指して専門主事の先生方と協働しながら研修運営に取り組みました。5月末に専門主事の先生方に研修講座のお手伝いをさせていただく旨のお知らせをしたところ、センターで実施する16の研修講座に関わることとなりました。事前の準備では、研修参加者が講座のねらいに向けて学びを広げたり深めたりできるよう、研修の流れや活動、グループ編成、教材準備、振り返りの方法などについて、昨年度の知見や経験を活かせるよう意識しながら、専門主事との打ち合わせを重ねました。

また、研修当日は研修参加者へのサポートを行いました。私が関わった講座では、対話による学び合いを特に大切にしているものが多く、研修参加者が自分の実践や経験を伝え合うことで、自分の取組を振り返ったり、他の先生方の実践や語りから学んだりする様子が見受けられました。

研修講座のお手伝いをいたします！ 萩原です！

企画調査部の萩原です。これから行われる研修講座のお手伝いをさせていただきます。一緒に研修にかかわらせていただき、センター研修の充実や改善につながっていただきたいと思います。

○こんなことします

- ・ 講座の構築・準備にかかわっての相談やお手伝い
- ・ 研修当日のファシリテーターとして、サポーターとして
(当日のお手伝いができなくても、準備のお手伝いをします)
- ・ 研修実施後の改善に向けてのリフレクションと一緒に
- ・ 「探究型研修」を目指したいけど、どうしたものかなあ
- ・ 次の研修ではどんな方法やアクティビティがいいかなあ
- ・ どんなグループ分けがいいかなあ
- ・ 研修にかかわる情報を探したいなあ
- ・ 研修にかかわるいろんな話をしたい くだらない話もしたい


「教職員研修会サポート」のセンター内 Ver. のイメージ

○対象の講座
→すべての講座 ※特に内容面については一緒に勉強させていただきます。

○「ちょっと来てほしいな」「どんな感じかな」と思ったら…
萩原に声をかけてください →私の業務予定に合わせてお手伝いします。
(内線114 チャットでもなんでも)
※萩原から声がけをさせていただくこともあります。

私は研修担当者としての経験はそれほどありません。が、お話しすることで何か良いものが生まれてくるかもしれません。是非、お声がけください。とんできます。



(2) センター研修講座への関わりから考えたこと

実際にセンターの研修に携わって考えたことは、「協議や対話が先生方のどのような学びになっているか」、「対話的・探究的な学び方を先生方はどのように感じているのか」ということに意識を向け、研修をブラッシュアップしていくことです。先生方の取組やアンケート等の記録を見ると、子供と同様に、先生方にも様々な学び方や得意な学び方があることを感じました。それぞれの先生方の学びにつながる研修デザインの在り方を、センターにおける具体的な実践の場を通してさらに考えていき、今年度の残りの研修や来年度の事業の方向性、講座構築に生かしていきたいと考えています。

また、教職員研修、特にセンター研修は1日のみで実施されることが多く、そのため「その1日で終わり」という雰囲気になりがちです。先生方が新たな実践への意欲を持って学校に戻られても、時間が経つにつれてその気持ちは少しずつ薄れてしまうことが多いです。したがって、継続的な支援としてどのような形が考えられるかを、センター所員やNITS職員と共に考えていきたいと思えます。さらに、1日だけの研修でも先生方の今後の学びにつながるように、対話や省察といった手法を取り入れて、センター研修をより探究的なものにし、学校での校内研修や同僚との日々の対話につながる工夫を進めたりしていきたいです。



4. 栄養教諭研修「対話とリフレクション」

今年度、NITSの食育指導者養成研修に参加したW指導主事から、NITSで行っている対話やリフレクションを取り入れたいとの相談があり、栄養教諭研修に関わらせていただくことになりました。私は、2年目と5年目の栄養教諭を対象とした「クロスエイジセッション研修」のうち90分、および10年目の栄養教諭を対象とした「栄養教諭専門研修Ⅱ」のうち70分を、「対話とリフレクション」というテーマで担当しました。

どちらの研修でも、これまでの取組を振り返り、他者との対話を通じて栄養教諭としての自分の「観」を捉え直したり更新したりすることを目指し、今後の取組につながるきっかけを提供することがねらいでした。この目標を先生方と共有できるよう、対話の意義や方法について、限られた時間内でも丁寧に説明しました。また、対話のグ

ランドルールを提示することで、先生方が安心して、自分の経験や思いを素直に語れるような場

対話しましょう (一人10分×3名)

相互学習での「対話」
…話し、傾聴する過程の中で一人ひとりがリフレクションを行う

実践
発言
意見
行動

経験
思い・願い
習慣・癖

背景
感情
こだわり

価値観
人生観
見方・考え方

気づき
もやもや
自分の軸

素敵な「きき手」になろう！～聴き手と訊き手～

- ・話し手に関心をもって聴こう。【傾聴】
- ・発言に対し否定はしない。どうしてそう思うのかな？【共感】
- ・思っていることや考えていることを引き出す質問をしよう。【背景】
(なぜ～？ そもそも～？ 何を目標している？ 願いは？)
- ・自分と照らし合わせて聴く。【自分の捉え直し、気づき】

これから～15:25頃まで

づくりに努めました。さらに、10年目研修では、グループごとに参加者以外のファシリテーターを配置できなかったため、グループ内で対話がスムーズに進むよう、簡単な進行表を用意するなどの工夫をしました。

実際の対話では、自分が大切にしてきたことや価値観、思いの変容について語り、それを頷きながら聞いている先生方の姿が見受けられました。一人あたりの対話時間は10～20分しかなく、その限られた時間内で先生方が対話の意義や価値を感じていただけるか心配でしたが、振り返り用のアンケートには、栄養教諭としてこれから大切にしたいことや今後の実践への意欲が書かれており、「話してよかった」といった感想も多く寄せられました。短い時間でも、自分の思いを語り、他者の価値観や考え方に触れることで、自分の実践や「観」を捉え直すことができると感じました。

栄養教諭であっても、先生方のキャリアステージによって研修のねらいは異なります。これは県の教員育成指標にも示されています。したがって、「自分の観を捉え直す」という大きなねらいは共通していても、対話のテーマや問いかけの言葉については、先生方のキャリアに応じて微調整しました。テーマや問いかけを決める際は、栄養教諭研修担当のW指導主事と何度も打ち合わせを行いました。研修づくりについては、私のNITSでの経験を活かすことができましたが、栄養教諭の専門的な内容やキャリアの重ね方については私には限界があり、その分和田指導主事の知識と経験を最大限に活かすことができましたと思います。このように、それぞれの強みを活かして充実した研修を作ることは、センター研修や校内研修にも応用できると感じました。自分が学校現場で企画した研修でも、その視点を持ちながら行うことができれば、さらに良かったと振り返ります。

5. 「探究の学びを実践する教員を育成する研修プログラム（仮称）」の開発

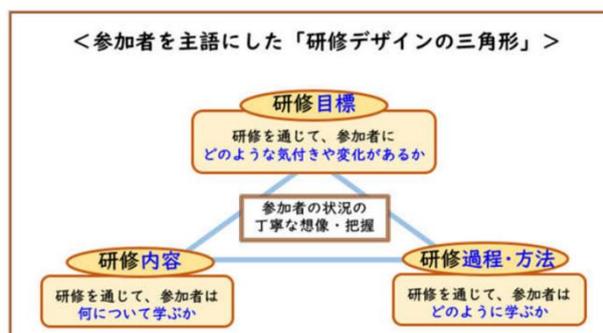
探究を中核とした学びを実践する教員を育成するためのプログラムの構想が、長野県教育委員会（学びの改革支援課、長野県総合教育センター）と軽井沢風越学園との連携により進められています。「探究の学びがそれぞれの学校で充実していくために、教師はどのように学ぶとよいのか」を中心テーマとして、教師自身が探究をする学習者をして経験をしたり、文献精読、校内研修の実施（実践）、実践記録の作成、対話やリフレクション（省察）を繰り返したりしながら、校内外に学びのコミュニティを形成し、同僚教員の探究的な学びをファシリテートできる教員との育成を目指す研修です。その開発会議に参加し、来年度の実施に向けて検討を重ねています。

6. 調査研究 ～「新たな教師の学び」実現に向けた（校内）研修の充実～

長野県総合教育センターが行う5つの調査研究のうち、調査研究C「『新たな教師の学び』実現に向けた（校内）研修の充実」に関わりました。この研究では、教師が主体的に研修に取り組み、新たな知識や技能を得るだけでなく、教師自身の経験を基に学び合う研修の在り方を検討します。そのために、センター所員による研修講座の運営をテーマにした対話の機会を設け、その対話を通じて得られた知見を今後のセンター研修の運営に反映させることを目指していました。さらに、学校現場の教師が校内で学び合いを深められるよう、経験と対話を基盤にした具体的な校内研修のアイデアを提案することも目的としています。以下に、この取り組みの中から2つの取組を紹介します。

(1)「研修デザインの三角形」を使った対話

7月に、「新たな教師の学び」に向けた研修講座を実現するために、自分が大事にしようと思うことを専門主事同士で対話する機会を設けました。その際に使用したのが、NITS提案にある「研修デザインの三角形」（次頁参照）です。研修運営について検討する際、活動そのもの（手段や方法）が目的になってしまったり、内容を検討しているうちに本来のねらいを見失ったりすることがあります。「研修デザインの三角形」の中で、何に対することなのかを、話し手と聴き手の両者が意識しながら対話することによって、研修についてよりクリアに深く考えることができます。



専門主事の皆さんは、研修が始まってから3ヶ月が経った時点でこれまでの研修講座運営を振り返り、自分が大切にしたい研修への思いや願いをお互いに語り合い、思いを更新する姿が見られました。そして、今後の研修運営に対する自分自身の挑戦を確認されていました。対話と振り返りを基本とするセンターの所員会が、「研修デザイン三角形」を手掛かりにすることで、より充実した研修運営ができるようになったと感じました。

(2) PRS(プラクティカル・リフレクション・シート)を使った対話

研修において対話を用いることは多くあります。今年度のセンターは、研修に対話を取り入れることを重点に置きました。しかし、その対話の中心が「実践」や「行動」になりやすく、話し手の内面（価値観や思い）まで語れることは多くとは言えず、また難しいことです。

そこで、右のように「プラクティカル・リフレクション・シート (PRS) 」と名付けた各自の実践を振り返るシートを使って、センター所員が、実験的に互いの経験を基にした「軸」や「根っこ」に触れるような対話をしました。

PRSは事前に記入し、対話の始めに配って読み合います。PRSの特徴は、自分の思いや願いをはじめ、プラス面とマイナス面を素直に自分の言葉で綴ることです。言語化することで、自分の思いの背景が整理されます。

また、「もやもや」を言葉にすることで、これまでなかなか聞くことがなかった同僚の考えに触れ、お互いの実践の土台となる「価値観」を新たにします。各自がPRSを持ち寄ることで、より対話が深まり、わずかな時間であっても協働的な学びにつながると考えました。センター所員からのPRSを活用した対話の感想や良さを紹介します。

PRSのフォーマットは、緑色の枠で囲まれています。最上段には「プラクティカル・リフレクション・シート(PRS)」とあり、その下に「部 氏名」の記入欄があります。中央には「研修講座運営の思い」という大きなボックスがあり、その下に左右2つのボックスが並んでいます。左側のボックスは「受講者の姿、自分の姿でよかったところ」を記入する場、右側のボックスは「受講者の姿、自分の姿でうまくいかなかったところ」を記入する場です。最下段には大きな雲の形のボックスがあり、「もやもや」という言葉が記されています。

- ・失敗までいかない「もやもや」を言語化する・開示する・共有することの重要性。その点で、今回のシートはとても画期的だったと思う。
- ・自分の視点でしか見えていないことが、ほかの人からの視点が加わると、ネガティブがポジティブな見方に変わるということを教えてもらった。
- ・自分が「もやもや」を感じた事象について、他の人が違う受け止め方をしていたことが印象的だった。また、具体的なアドバイスではなく、他の人の価値観からくる感想を聞くことで、自分の中で新たな考え方やアイデアが浮かんだ。他の人の感想を触媒にして、自分の中で探究のサイクルが回ったようなイメージ。
- ・「失敗を話しても批判されない、内容がまとまっても話していい」という雰囲気をつくるなど、心理的安全性が確保されていたことがよかった。

PRSを用いた対話を校内研修でも実施できるよう、今回の研修の時間設定を60分にしました。校内研修での活用例を含めた調査研究のまとめは、センター報「しのめ」令和7年2月号に掲載され、長野県内の学校に配布されています。また、センターのホームページにも掲載されています。経験と対話を通じた学び合いが多く为学校に広がるよう、今後も取り組みを続けていきたいと考えています。

○荻原が作成したPRS(プラクティカル・リフレクション・シート)

プラクティカル・リフレクション・シート(PRS) 2025/1/9

企画調査部 氏名 荻原 拓

研修講座運営の思い

- ① 先生方が自分の経験や思いと学ぶ対象(内容)を結びつけ、自分の中から出てきた必要感をもとに、自分の課題や問いについて考えたり深めたりしてもらいたい。
- ② 出会いや対話を通して、価値観といった自分への気付き、捉え直し、更新することで、これからの実践への意欲や元気をもってもらいたい。
- ③ 研修終了後も、自ら考えたり学んだりしていくきっかけをつくりたい。
- ④ 校内での学び合いのきっかけをつくりたい。

受講者の姿、自分の姿でよかったところ

中核教員研修の中間報告をオンラインで行った。各先生方が学校づくりや学校の課題解決に向けた取り組みを報告し、対話し合う場を設けた。1グループあたりの人数を昨年よりも少なくし、対話の前に「お互いに質問し合いながら、学び深め合う」ことをグラドルールとしたことで、一人当たりの話す時間は増え、活発な意見交換が行われた。

ICT活用(校務)の講座で、学校情報セキュリティを30分で扱うことにした。とっつきにくい避けられないセキュリティポリシーを「自分から見よう」「ICT活用をするなら学ばなきゃ!」との思いで帰ってもらいたい。自身を振り返ったり、立ち止まって考えたりできるような問いかけと、身近なことに関わるワークショップや精選した教材、対話を取り入れた。問題意識をもち、自分事に引き寄せていく姿が表情からわかり、その後の講義(情報提供)への意識が向き、今後の取組に向けた対話でもセキュリティに対する自分自身の姿勢への気づきや具体的な取組への意識向上があった。でも45分かかった。塩島さんごめん。

受講者の姿、自分の姿でうまくいかなかったところ

学校や地域で中心となって活躍する「中核教員」としての役割や自分自身の学び方の自覚化に関わった気づきが生まれて欲しいなと思い、「もしかしたら、こんな学びも…」というスライドを一枚挟んだ。しかしながら、中間報告の目的は、「各実践を報告すること」「互いに課題を共有すること」「実践をよりよくすること」であるので、いわゆる「裏テーマ」は伝わりにくく、振り返りでそのことに触れる受講者はおらず、どのくらい意識されていたかは不明。

塩島さんのICT活用(教科)の講座構築と運営にかかわった。「探究型にしたい」「先生方が自分で問いをもち、お互いの対話や情報交換を通して、授業でのICT活用の可能性を切り開いてもらいたい」という願いのもと、情報提供は少なく、情報交換や自分で調べる時間をたっぷりとする。受講者の満足度や高かったが、「受講者の求めていたことは?」「もっとこちらから情報を出した方がよかった?」と二人でリフレクションをする。

ボク、もやもやするよ…

- 講座の目的や内容ではなく「新たな教師の学び」「校内への広がり」「探究的な学び」みたいな裏テーマって言わないと伝わらないし、タイミング良く言わないと「え?」ってなるよなあ。
- 質の良い対話にしたいなあ。質の良い対話って…。
- 豊かな気付きにつながる教材って?

第6章 信州ミライゼミでの綴り

第4章の4で「信州ミライゼミ」への参加について書きましたが、ここではミライゼミで自分が綴ったその時々の振り返りを記録として残したいと思います。これは、NITS特別研修員としての日々の振り返りや探究の記録となるものです。実際の記述はもっとフランクで、自分ルールの略語を使ったり、感情を素直に表現したりしています。しかし、この実践記録が他の人の目に触れることを考慮して、表現については多少修正を加えました。第5章までの記録と重なる内容もありますが、ご了承ください。

1. 4月を振り返って（令和6年4月13日）

3月までNITSつくば本部に勤務していました。昨年度の4月は不安なことばかりでしたが、1年かけて探究のこと、教職員研修や教師の学び、子供の学びなどについて、全国から集まってきたメンバーや全国各地の先生方とたくさん語り合うことができました。非常に充実した1年間だったと思います。今年から長野県総合教育センターに勤務することになり、今のところたくさんの仕事はありません。また、研修や学びについて日常的に語る機会は少ない状態です。4月ということもあり、年度初めの確認や事務処理、4月にすぐ始まる指定研修の準備など、専門主事の先生方はとても忙しくしています。その中で自分は何ができるのかと焦ってしまっていますが、あまり慌てないようにしたいと思います。今は、自分が担当する24日（対話について）と30日（研修の目的について）の所員研修会をどうしようかと考えています。

昨日、全県主事会（長野県内の指導主事約200人が集まり、1年間の方針や担当部会内の確認等を行う会議）に参加しました。その中で、「探究していると思う子供の姿」を語る場面がありましたが、1年間学校現場を離れていたこともあり子供の姿を語るのが難しくなっていると感じ、そんな自分の変化に戸惑いと不安を覚えました。自分の席の周辺の数人でお話をしましたが、「このような場ではこういうことを言わないといけないのかな？」という思いをもちながら話しました。場所や環境が変わると、自分の思ったことを素直に語ることは難しいです。

2. 5月を振り返って（6月8日）

この一ヶ月は新しい環境に慣れてきたことと、いよいよ自分で研修を行い始めたことが大きな出来事でした。センター所員向けの研修会では、「対話とはどういうことなのか」、「目的や目標を明確にした研修を構築・運営しているか」といった「そもそも」について考える機会を設けました。このことは、これまで自分が構築や運営を進める中で考えたり、立ち止まったりしてきたことです。教材として扱ったNITS提案はあくまでも提案であり、考えるきっかけです。押し付けにはいけないものだと思います。それでは、センター主事の学びが主体的になりません。

4月に不安に感じていた先生方との対話の機会は、少しずつ増えてきました。そんな中で、社会科の指導主事と研修づくりについて話をする機会がありました。彼は大学の後輩です。その時の私は、彼に対してものすごく喋りすぎていました。何か言えることはないかと、指導的になっていた自分に気付き、ショックでした。普段から傾聴ということをやっているにもかかわらず、ふとした場面でそういえないところもあり、自分自身の在り方について考えさせられました。言い訳をすれば、その時は時間が限られていたので、自分の中で焦りがあったでしょう。傾聴には時間が必要です。自分も「先輩」と呼ばれているから、「後輩」というバイアスや囚われによって彼と話をしていたのかもしれないかもしれません。考えてみれば、後輩とはいえ社会科の専門主事を務めている人なのです。囚われなくフラットに話す。難しいけど、対話では大事です。

中核教員研修が始まりました。今年はこの研修の運営に本格的に関わっていきます。県教委の担当者が変わり、昨年度の様子はご存じないのでいろいろ聞かれることは多くありますが、一緒

に研修を作っていく気持ちを大事にしたいと思います。スタート研修の当日は、担当者側の説明をなるべく短くしました。ファシリテーターである主任指導主事（サポート主事）の支えのもとで、参加された先生方が主体的に考えたり、意見を交わし合ったり、今後の取組を自分なりにイメージできるようにしてもらいたかったからです。昨年度あまり参加できなかったグループミーティングにも、今年度は時間が取れる限り参加して、まずは先生方との関係づくりを大切にしたいと思います。

3. 6月から7月を振り返る（7月27日）

6月はたくさんの研修講座にサポーターとして関わらせていただきました。中学校社会、プログラミング教育、クラウド活用、組織マネジメント、ICT活用（校務）、カリ・マネ、幼児教育など、内容面から言えば多岐にわたりました。また、所員会や調査研究、中核研修、全県主事会などで、会のファシリテーションをしたり、自分自身の振り返りを行ったりしました。

5月にも書いたのですが、ついつい「自分が教えなければ」、「まとめをしなくては」、「伝えなければ」という思いが出てきます。昨年度までのNITSの学びを伝えた方がいいとか、伝えなければならぬという思いがあるのだと思います。対話をファシリテートする時は、「聴くことに徹する」、「自分が本当に聞きたいことを訊く」ということを意識して臨んでいるつもりなのですが、「教えたり伝えたりしたくなる自分」を改めて感じた1ヶ月でした。自分がそのように振り返る一方で、受講者（参加者）のニーズには「知りたい」「新しいことを身につけたい」という思いがあります。受講者のニーズを無視し、自分の思いだけで研修を行うことはよくないです。参加者への伴走の在り方や、伴走ができる自分の体づくりをしたいと思います。

中核教員研修のような年間を通した研修は、やはりスタートまでの計画段階で、目的と見通しを明確にしておかなければならないことを強く感じました。また、中核教員の先生方の探究を支えるには、先生方の実態把握をよくしていかなければなりません。そして、参加者に関する情報共有（どんな方か、取組は何か、どんな思いをもっているか…など）を担当のOさんやサポート主事の先生方との間で大事にしていかないと、中核教員の先生方が「学校での実践をしてもらって終わり」となってしまう可能性もあります。自分は受講者の時、「この研修でどんな力がついたのだろう」と正直思ったところがありました。私はこの研修に第一期生として参加しました。自分が中核教員として参加した時のサポート体制はどうだったのだろう。コロナ元年でもあったから、自分がどのように支えられていたのかあまり覚えていません。5年前のことだから、今は自分が受講していた時とサポートの仕方が変わってきているかもしれません。昔のイメージのままではいけません。

4. 7月末から8月を振り返る（9月7日）

夏休みの期間はセンター研修が多く入ってきました。先生方はそれぞれのキャリアや自分の希望に合わせた研修に来られますが、研修を終えた後、どのように日常の実践に活かしたり、改めて自分の中で考えたり、学んだりしているのだろうかということを考えると、自分の先生方への関わり方はどうだったのかと思います。

私は研修が嫌いではありませんでした。新しいことを知ることができるのは面白く、研修では「学びを貯めていく」という感じだったと思います。今、自分がいろいろ考えている「研修の場で深く自身のことを捉え直したり、そもそも論を考えたりする」ということを、自分はあまり考えこなかったと思います。そして、自分がどんな研修を受けてきたかをあまり思い出せないというのが正直なところです。覚えているのは、体験が伴う研修ですが、印象的な場面は思い出しますが、その研修で何を学んだか、何に気付いて、自分がどう変わったかは思い出したり、今自覚

したりすることができない。もしかしたら、研修での学びが無自覚に自分の一部になっているかもしれないけれども、なかなか思い返すことが難しい。ある時、同じ部署で隣に座るKさんと授業観について話す中で、「拓さんは自分の観が変わったなって思ったのはいつ？」と聞かれ、すぐに答えられませんでした。と言うよりも、思いつかなくったという方が正しいと思います。

「あの時のあの研修が自分を大きく変えた」ということもないがないのですが、自分が気付いていないだけで、もしかしたらあるのかもしれない。

ゆえに、自分の学びの記録をしておくことは大事なことなのだと感じます。記録による学びは自分の学び方として苦手なのですが、前回のミライゼミの記録を見ると、「あ！まただ。」と思うことがあります。その点からすると、研修履歴システムのPlantは意味が大きいです。履歴システムがどのように生かされるのかは、教員の学びにとって大事だと思います。

自分が研修参加者として、NITSの「教育の情報化指導者養成研修」（3日間）に参加をしました。この研修に対する自分の臨み方を振り返ってみると、「知識を貯める」「スキルを身に付ける」ことを求めている自分が、「そもそも大事なことは何か」ということを考えるようになってきているように感じます。そして、研修内容を堀金中での情報係と研究主任としての経験とつなげて捉えられ、省察をすることができた気がします。ラウンドテーブルやNITSにおいて、学校での実践の積み重ねを振り返ったり捉え直したりし、その意味や価値、新たなもやもやが少しずつ自覚化されてきたことが、自分の学び方の変容につながってきているのだと思います。経験から学び直すということなのかなと思います。

5. 9月を振り返る（10月5日）

9月はお手伝いする研修講座は多くありませんでした。その一方で、自分の実践を報告したり、語ったりする機会が何度かありました。センターでの勤務に慣れてきたところもあり、NITSでの学びを強く意識してガツガツいくというよりも、本当に自分の中に入ってきたことをじわじわ出すという感じだったような気がします。

1日単位の研修講座を通して、学校での学びの広がりやコミュニティにつなげるにはどのようにしていけばよいらうか。今いるセンターの研修では、そのようなことを意識した講座づくりをしていきたいと思っています。また、「対話による学びが、先生方にとってどのような学びになっているのか」、「研修参加後、先生方のその後の学びや実践につながるようにしていくにはどんな工夫が必要なのか」について考えたいと思います。（前回も同じようなことを書いているな。）その時に、先生方は日々学んでいる、学びたいという思いをもっていることをベースにすることを忘れてはいけません。それは、子供たちに対しての姿勢と同じだと思います。

NITSつくばへ行き、マネプロで自分の取組の話をしてきました。そして、昨年度一緒にやってきたみんなの話を聞きました。みんな頑張っています。「仲間がいるとやっていける」ということを感じてきました。

校務に関わるICT活用の研修講座で45分の時間をいただき、セキュリティのコマを担当しました。参加者にセキュリティへの意識の点検を促したり、学校で話題にしてほしいことを取り上げたりしました。その一方で、やはり伝えることが多かったと思います。しかし、伝えることは大切なことだと思います。いかに、その内容を「自分ごと」にするか、そして、「自分」だけでなく「学校」「組織」という中で、連携して協働していくかということ意識できるように、主担当のS専門主事と講座構築を行いました。対話と気付きにつながる資料や講義（コンテンツ）は大事なことです。

6. 10月を振り返って（11月16日）

中核教員研修はオンラインによるグループミーティングばかりになっていますが、気付けば中核教員の先生方同士でどんどん対話をしたり、アドバイスし合ったりするようになってきていました。5月初めにもっていた研修運営に対する自分の不安感や、中核教員の先生方に対して研修についてのアレコレを伝えたほうがいいかなという気持ちがほぼなくなり、今は先生方の語りへの価値付けをし、いかに先生方の取組を加速できるようにするかを考えています。ここ数年、学校訪問の時の指導主事の言葉が気になっていました。気遣いや労いの言葉、すごく褒めるような言葉が多い。自分が若い時とは違うのかな、ちょっと褒め過ぎではないかなという気がしていました。自分の授業をこてんぱんに指導されたことを思い出します。時代の変化を感じる一方で、先生方の実践に敬意を払うとともに、指導主事として取組の価値付けをしていくこと、さらに本質をつくような言葉がけをしていくことが、先生方の学びに伴走することになるのだなと感じます。

外部との関わりが多かった月でもありました。全国教育研究所連盟研究協議会福井大会、つくばでのマネプロ、NITSコア研のファシリテート、関東教育研究所研究協議会相模原大会、長崎県教育センターからの視察受け入れ。外部の方と話すことで、改めて立ち止まったり、考えたりすることができます。また、以前に比べて、そのような機会を自分から求められるようになってきている気がします。信州大学教育学部附属長野小の公開研究会への参加もそのうちのひとつだと思います。長野小の紀要には、日々の子供たちの具体的な姿を中心に先生方の葛藤や思いの変化が綴られています。かつての私は「教師の反省文」と思っていたところがありましたが、紀要の読み方や紀要から考えたり学んだりすることが変わってきました。あの紀要をテキストにして、対話し学び合うことが今ならできる気がします。しかし、あの紀要を書いていくことは大変だと思っています。

その点からすると、センター内の調査研究におけるリフレクションシートづくりは面白かった。対話による振り返りをただ単なる会話にせず、自分の経験やそこにある思いを言語化しながら対話を深めようとするればどうすればよいか。対話に向けて文字に起こしておく事前課題が、大きな負担にならないようにするには、どんなシート構成にすればよいか。同じ調査研究チームの方たちと話すのは面白く、特にKさんやIさんからは刺激をもらっています。センターでは来年度に向けての準備が始まっています。「研修観の転換」をいかにわかりやすくするか、具体的に落とすかが当面の課題ですが、調査研究の取組はそこにつながっていると感じています。自分の実践としては、今度の技術科の対話をベースにした講座や栄養教諭研修で頑張りたいです。

7. 11月の振り返り（12月14日）

2年目と5年目の栄養教諭を対象にした栄養教諭クロスエイジセッション研修で、「対話によるリフレクション」に挑戦しました。90分で1グループは3～4人の2グループ、ファシリテーターはファシリテートについてよく話をしているKさんと私だったので、研修環境や人数条件としてはかなり良かったと思います。普段行われている研修では、なかなかこのような環境条件にはならないでしょう。自身の振り返りは事前課題にせず、研修時間内で書いてもらうスタンスにしました。参加者へ発問をKさんとの事前打合せの中で練り直す事ができたのはよかったです。自分としては、この発問で自分の意図通りに書いてくれるだろうと思い込んでいたところがありました。こちらの発問を参加者がどのように捉えて書くかを想像することが大事だと改めて思いました。授業と同じです。

ファシリテーターとしてどのような質問をするかは毎回の課題です。対話での先生方の語りの質は、ファシリテートによるところが大きいと感じます。今回、2年目のA先生が「本物の味を

大事にしたい」という言葉に対し、私は「なぜ本物の味にこだわるのか」という質問をしました。A先生はそのことを「なんでだろう」と立ち止まって考え始めました。そして、「これからもっと考えてみたい」というA先生の言葉を口にされました。自分としては考えるきっかけをつくる問いかけにできたのではないかと思います。やはり「そもそも」を考えてみる機会は大切だと思いました。同時に、多忙な学校から離れて生み出した貴重な時間の中で、このような機会を設ける必要があると思いました。学校から離れるからこそできることだと思います。

その一方で、振り返りと対話を行う時には、その目的や意図の説明が重要だと思いました。今回、その点は自分の中で重視しました。対話や省察的な学びを継続的に行っているコミュニティの中では、そのような学び方が暗黙の共通理解になっています。しかし、単発の研修ではそうはいかない。なぜそれをやるのか。目的を共有するが大事だ。

今度担当するのは、10年目研修。キャリアステージとすると、所属する組織や地域とのつながり（つなぎ）としてどのように自分を取り組めてきたか、その中で自分のよさや強みを自覚しながら、これからの組織づくりや先生方を巻き込むことにつなげていけるか。そのあたりを踏まえらる対話とリフレクションにしなければならない。また、1年間の10年目研修のまとめにもつながるようにしなければいけません。考えたい。

8. 12月の振り返り（令和7年1月11日）

NITSのマネプロがグループ探究になりました。「なぜ研修観の転換が必要なのか。本当に研修観の転換は必要なのか」という大きな問いをもとに、Aさん、Sさん、Hさん、荻原のグループは、NITS提案にある3つの研修目標の1つに関わる「自己の在り方に迫る問いとリフレクションとは」をテーマに探究をしています。手がかりとして、4人が実際に行った研修に参加した方々の具体的な声をもとに考えています。そもそも「自己の在り方」に迫っている姿や、それを表している記述はどのようなものかについて考えたり、その時の研修者としての願いと具体的な問いかけについて紹介し合ったりしました。私は栄養教諭研修でねらったことや発問、受講者の振り返りの記述を情報提供しました。

私が引っかけたのは、「問い」とは問いかけのことなのか、考えていることなのかということ。また、その「問い」の主語は誰なのか。誰の、何のための問いなのか。そのあたりを整理しないと、「問い」という言葉が混乱してしまうと感じました。そして、「このような問いかけをすれば、参加者は在り方について考えることができる」という万能な言葉はないと思いました。参加者が研修のスタート時点で、研修に対し自分の中にどのような問いを持つか、研修内容を通してその問いについて考え、その問いを振り返るという過程の中で、何かしらのタイミングで問いかける。そのタイミングは研修の最初なのかかもしれないし、途中かもしれないし、最後かもしれない。大きく「このような問いかけ」という枠組みはあると思いますが、その問いかけだけに注目するのではなく、研修デザインと研修参加前の時間を含めた参加者の変容の中で考えていくことが重要だと考えました。それは「授業づくり⇔研修づくり」の考えにつながるものです。

9. 1月以降の振り返り（2月15日 今年度最終回）

NITS特別研修員としての研修期間が終了に近づいている中で、県報告用のまとめをつくる時期になりました。ちょうど時を同じくして、NITSから「実践記録」作成依頼がきました。「実践記録」の作成は任意であるということと、NITSにより公開掲載される予定ということで、書くかどうか悩みましたが、自分の中での振り返りとまとめになると思い、書くことにしました。

いざ書き始めるとかなり苦勞をしています。昨年度の4月以降、その時々書いた報告書や記録を振り返ったり、適宜編集したりしていると、とても長大なものになってきました。しかし、

過去の記録を読み返すことで、「あの時はこんな事を考えていたんだな」、「今はこのように考えているようになったな」、「これからはこうしたいな」ということを自然と考えます。自分の思いや観の変容の様子や、自分が何を大切にしようとしてきたのかが見えてくる感じがします。そんなことを改めて書き表そうとすると、さらに分量も費やす時間も増えていきます。書くことが苦手な私にとっては、正直なところとても大変です。完璧にすべてのことを書ききることは難しいそうなので、自分なりに書けるところまで書いてみようと思います。そして、福井ラウンドテーブルやつくばでのマネプロ最終回といった2年間の自分の学びを語る場面で、この実践記録を材料にできればと思います。

これまで携わった研修、NITSのマネプロ、センター研修などを振り返ったり、実践記録を書いたりすると、自分の経験の振り返りや同僚性をもとにした対話は、教員研修や教師の学びにとって大事なことだと改めて思います。このミライゼミもその機会としてありがたい存在です。ですが、書くのは辛い。私のように書くことが苦手な先生や多忙な先生にとって、このつらさを少し解消できそうなものが調査研究で提案しているPRSだと思っています。調査研究Cチームのまとめはなかなか意義深いものがあるし、来年度のセンターの研修につながるというと思います。

結びにかえて

NITS赴任初日、新任職員の紹介式では怖そうに見える方々がたくさんいました。案内された執務室は、学校の職員室とは全く異なる雰囲気でした。自分のイメージにある「オフィス」といった感じで、学校でしか働いたことのない私にとって不思議であり新鮮な空間でした。何より、職場に子供がいなかったことが大きな違いでした。そのため、自分の中では「転職」という言葉がぴったりだと感じました。そのような中で、これまで耳にしたこともなかった「新たな教職員の学び」や「研修観の転換」というテーマに向き合っているのか、とても不安でした。

しかし、4月が終わるころにはその不安はほとんど解消されていました。それは、同じような立場で全国からやってきた先生方、NITSのプロパー職員や非常勤職員の方々、さらには国の政策に大きな影響を与えるような方々と、毎日たくさんの対話を重ねることができたからです。また、つくばに研修に来られる先生方や全国各地の視察先での先生方、大学の先生方、文科省や国研の調査官の先生方といった、NITSでなければあり得なかった出会いがあり、そこでも対話を通して自分を振り返り、教育や研修の在り方について問い、考えることができました。時には新しい考え方や今まで価値を見出していなかった考え方に出会い、葛藤したりもやもやしたりすることも多くありました。自分はそういった「もやもや」をすぐに解決しようとしていましたが、その「もやもや」を持ち続け、考え続けることも必要であり、大事なことであることに気付くことができました。

学校現場でいたころも、研究や研修にも力を入れていたと思っていましたが、NITSではそれまでとは異なる「学び」と「学び方」を経験することができたと感じています。また、他県の先生方と話す中で、「子供を中心にする」、「問いを大切にする」といった信州教育の良さを改めて実感することができました。長野県に戻った後、NITSでの学びをどのように活かすべきかという悩みや焦りもありましたが、センターをはじめとする指導主事の先生方や、同じように教員研修に関わる研修派遣の仲間と一緒に語ることで、具体的な行動に移すエネルギーを得ることができました。「一人でやらなくてもいいんだ」という気持ちになれました。

この2年間を振り返って思うことは、「先生同士でたくさんお話をしよう」ということです。お話をすることが、お互いの理解を深め、同僚性を育み、他者から学ぶことや自分自身を問い直すことにつながり、最終的には先生同士の学び合いへと結びついていくと思います。しかし、そ

のお話は「対話」でありたい。お互いの思いや価値観に触れ合いながら、自分の観を更新していく対話でありたいと考えています。

学校という組織を動かすには、議論や合意形成、意思決定が必要であることは明らかです。世の中のスピードはどんどん早まり、働き方改革が進められているとはいえ、学校現場はいまだに多忙を極めています。ゆっくりお話をする時間がなかなか取れないかもしれませんが、対話による学びは、教師として豊かな気づきを得るために大切にしたい学び方の一つだと思います。

豊かな対話による学び合いや、教師の学びのコミュニティの良さを先生方と共有し、広げていくためにはどうすればよいか。まさに「言うは易く行うは難し」ですが、NITSやセンターでの経験や実践をもとに問い続け、仲間とともに実践していきたいと思っています。その先にいる多くの子供たちのために。

「視座」、「省察」、「問う」。この3つの言葉は、昨年度NITSで行われた研修で荒瀬克己理事長が必ずお話しされた言葉です。NITSの特別研修員としての2年間は、多くの方たちとの対話を通して、様々な視座から、自分のこれまでの実践や経験を省察し、問い続けた日々でした。自分の教員人生に大きな影響を与えてくれた、非常に貴重な2年間でした。

このような学びの機会をくださった長野県教育委員会、つくばへ送り出してくださった堀金猛校長先生、センターでの研修期間を支えてくださった水木勝俊校長先生、学校に顔を出した際に温かく迎えてくださった堀金中学校の先生方、共に学んだ多くの仲間たち、そして空けていた家を守ってくれた家族をはじめ、私の学びを支えてくださったすべての皆さんに感謝申し上げます。ありがとうございました。

令和7年3月31日

萩原 拓

【引用文献・参考文献】

- ・安齋勇樹・塩瀬隆之『問いのデザイン 創造的対話のファシリテーション』学芸出版社，2020
- ・熊平美香『リフレクション 自分とチームの成長を加速させる内省の技術』ディスカバリー・トゥエンティワン，2021
- ・熊平美香『ダイアログ 価値を生み出す組織に変わる対話の技術』ディスカバリー・トゥエンティワン，2023
- ・中原淳『研修開発入門』ダイヤモンド社，2014
- ・平田オリザ『わかりあえないことからーコミュニケーション能力とは何か』講談社，2012
- ・堀公俊『ファシリテーション入門〈第2版〉』日経BP，2018
- ・前田康裕『まんがで知る教師の学び これからの学校教育を担うために』さくら社，2016
- ・学び続ける教育者のための協会（REFLECT）編『リフレクション入門』学文社，2019
- ・宮野公樹『問いの立て方』ちくま新書，2021
- ・独立行政法人教職員支援機構『「研修観の転換」に向けたNITSからの提案』，令和6年4月
- ・中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う 教師の養成・採用・研修等の在り方について ～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』，令和4年12月
- ・ウェンガー，E. 他（桜井祐子訳）『コミュニティ・オブ・プラクティス』翔泳社，2002
- ・ドナルド・A・ショー（柳沢昌一，村田晶子訳）『省察的实践者の教育』鳳書房，2017
- ・長野県教育指導時報刊行会『教育指導時報12月号』2023
- ・福井大学大学院 福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学連合教職開発研究科『教職大学院Newsletter No.180』2024