

# 探究型研修の開発と実施

京都府総合教育センター 研究主事兼指導主事 大崎 康央

## 目次

### 第1章 探究ワーキンググループ

- 1 マネプロ（京都版）の視察
- 2 探究ワーキンググループへの参加
- 3 講座目的・研修のゴール
- 4 ワーキングメンバーの葛藤（対話とファシリテーターと土産）

### 第2章 探究的な学び講座シリーズ

- 1 探究的な学び講座シリーズ概要
- 2 シリーズⅠを終えて
- 3 シリーズⅡを終えて
- 4 シリーズⅢを終えて

### 第3章 探究

- 1 探究とは何か
- 2 センターとしての探究
- 3 プロジェクト研究を通して

### 第1章 探究ワーキンググループ

#### 1-1 マネプロ（京都版）の視察（令和6年1月の記録）

初めてマネプロ<sup>(※1)</sup>形式の研修をファシリテーターとしてではなく、全体を俯瞰して観察できる立場になって得ることができた感情・考え・疑問等について簡単にまとめた。

探究ワーキンググループ<sup>(※2)</sup>が福井大学から柳澤先生、小林先生、森田先生の3名<sup>(※3)</sup>を講師に2時間近くに及んだ対話（セッション）を実施した。これらを観察していると、研修企画サイドとして研修における『対話の目的（研修における対話のもつ意味）』について、少なくともファシリテーター及び企画者が共通認識としてもっておかなければならないのではないかと感じた。対話というものの性質上、同じテーマで話をしても盛り上がり具合や雰囲気など、グループ内の各先生の力量（話し手・聴き手としての表現の方法）により温度差が出てしまうと感じる。『対話の目的』がはっきりしていないと、盛り上がったか

ら良い対話であった。手ごたえがイマイチだったから良くない対話であった。といった反省になるのではないかと感じる。もう少しだけ言及すると、『その研修において「対話に求めるもの（誰のための対話か）」が何なのか』をはっきりさせたいと感じた。（私の中でこの点に関してはある程度イメージするものがあるが、ここでは余談になるので省略する。）

次に「探究」や「学び」というテーマに関して、今回のセッションで「方法（具体）と概念（抽象）」というワードが頭の中で浮かんだ。

自分自身、「探究とはなんぞや」ということで数か月考え、それでもはっきりした答えが出ず、半ばあきらめのような状態になっていたが、方法（もしくは「論」）と概念（もしくは「観」）で分けたときに少し形が見えた。

ここからは仮説であるが、学校現場の多くの先生が求めている「探究」は方法論であり、具体的なものを望む。「研修観の転換」や研修で取り扱いたい「探究」はおそらく概念である。価値観などもそうであると考えが、それは抽象的なものであり、その区別（具体と抽象）をはっきりさせないままでは研修を企画する側も受講する側も「今、何をしているのか」わからない状態になるのではないかと考える。

A先生の「探究って、みんな、していますよね。」という発言を受け、その通りだと思いつつも「では、いつ、どの場面で探究していましたか。なぜそれを探究しているとしたのですか。」と自問してみると、思いのほか回答に窮する。明確に答えることが非常に難しい。きっとそれは「探究」を概念としてとらえ、既存の言語に置き換えて形を固定化してしまうことが適さないものであるからではないかと考える。そうしたときに、「探究」をテーマに研修をするには、1つの答えを導くことが正しいわけではなく、それぞれの概念や価値観が異なることを認識（前提に）しておかないと方法論の交流のような対話（セッション）になるのではないかと考える。すなわち、価値観が違うことを体験的に理解している集団が必要となるのではないかと考える。（ここにリフレクションの重要性が発揮されるのかもしれない。）

最後に、研修終わりの所員室について、懸念事項を。

多くのグループで、対話の重要性、横のつながりの大切さがマネプロでの学びの1つとしてまとめられていたが、片付けが終わり、所員室に戻ったとたん、誰もマネプロの話をしていないことに少々寂しさを覚えた。NITSでは、マネプロや研修、なんなら会議ですら終わって自分の席に戻ったとたん、自分の感じたことや考えを他者と共有する。アディショナルタイムのような時間が様々な場所で自然発生的に起こる。良し悪しで判断するつもりは全くないが、研修中の熱が学校に戻ると広がらないという課題にも似ているように感じた。誤解を恐れず綴ると、自分たちが研修後にすごい勢いで熱を失うのに、受講した人にその熱を期待するのは酷ではないか。とも感じる。

それが「忙しいから」という至極真つ当な意見で集約されてしまうのであれば、きっと学校現場も同様の意見でありそれ以上でもそれ以下でもないのだなと思うと、どうしたものかと頭を悩める。

そもそも議論の余地があるのか、ないのか。個人的には議論の余地を期待したい。

「卵が先か、鶏が先か、」

少なくとも、研修をマネジメントする側が終了後の交流もイメージに入れておかなければ、研修が単発になること、広がり見せることはいかなる工夫をもってしても難しいのかもしれないと感じる。

(※1) マネプロとは、研修マネジメント力協働開発プログラムの略称

(※2) 探究ワーキンググループとは、令和4年度途中から京都府総合教育センター内に設置した研修観の転換を目的とした探究型研修の開発を目指したワーキンググループ。メンバーは企画研究部から部長、主任、研究主事兼指導主事の4名、研修・支援部から研究主事兼指導主事の5名、地域教育支援部から研究主事兼指導主事の2名(合計11名)で組織。

(※3) 福井大学 教授 柳澤昌一 氏、教授 小林真由美 氏 准教授 森田史生 氏

## 1-2 探究ワーキングへの参加(令和6年3月の記録)

センターでは令和4年度途中から、探究型研修「探究的な学び講座シリーズ」の実施に向けて探究ワーキンググループが設置され、「探究」についてワーキングでの取組を進められていた。今年度(令和5年度)につくば市にいた私には、そのワーキングの様子はわからない。どのような話があり、どのような方向性でこの研修が設定されたのか。ただ、基本的にNITSのコア研修(※4)を参考に京都版にカスタマイズして実施することは理解ができた。

「4月からは、このワーキングの座長は大崎さんね。」と部長に言われ、「はい。わかりました。」と答えるものの、メンバーには所長、部長、主任がいるので、「座長とは?」と少し考えてしまう。ワーキングの場面で部長から「それはこうじゃない?」と言われると反論できる自信はない。ワーキングの前には部長や主任と方向性だけはそろえておかないといけないか。

(※4) コア研修とは、令和5年度よりNITSが実施している探究型研修の一つ。

## 1-3 講座目的・研修のゴール(令和6年4月の記録)

コア研修を京都版にカスタマイズして実施する「探究的な学び講座シリーズ」は、そもそも日程面において、NITSのような贅沢な時間構成ができない。実際に、1回目集合(1日)2回目オンライン(90分)、3回目オンライン(半日)の枠組みであった(詳細は第2章で紹介する)。そのため、内容の精選が必要な上に、講師として参加いただく、福井大学の柳澤先生、NITSの佐野審議役にどの場面をお願いするのもよく考えなければならない。しか

し、その前にこの講座の目的は何なのか。「新たな教職員の学びの姿」の実現を目指していることから、主語は「受講者」だろう。そう思いシリーズを通した講座構想・概要を部長に提案・相談するが「センター研修である以上、教職員の自己研鑽で終わることはダメだよ。子どもたちへ返るものがないと。」とのことであった。私は「それはそうなんです、その部分は受講者自身が考えることではないですか？放っとしても受講者は良くも悪くも子どもを中心に「探究した・探究してない」の話をすると思います。でもこの講座で「教職員自身が探究すること」に価値を置くならば、少なくともセンターは敢えて子どものことは置いて、受講者のみに焦点を当てても良いと思っています。センターも子どもの姿を想像してしまうと、誰も受講者のことを考えないですか？」と珍しく自分の意見を言ってしまった。2年前なら「そうですね。」と下がっていたのだろう。これに対して部長からは「それはわかる。」とも言ってもらえた。しかし「これはセンター研修である以上、自己研鑽で終わるのは良くない。」との言葉が重くのしかかる。自分自身も「子どもに帰する」部分に意見を申したいわけではない、この講座での学びが教職員の力量を向上させるということは、それ自体が子どもに帰するものと考えている。でもこの研修の受講者が「方法論」に走るようなものにしたくない思いが強い。さて、どうしようか……。

#### 1-4 ワーキングメンバーの葛藤（令和6年5月の記録）

6月には実際に研修の1回目が始まる。ワーキングでは「対話はどうするか」「ファシリテーターとしてどうすればよいのか」「研修の土産は何か」で議論となる。所員研修で対話をしたので、対話の良さやファシリテーターの必要性は理解してもらっている感じはあるが、葛藤がありそう。Bさんが、「自分のイメージしている対話はこのようなものではない。」と言う。また「対話をしたら探究か？」との発言もあった。まだ、私自身も探究が何かは言語化できないが、対話をしたら探究とは思っていない。でも、探究にはリフレクションが重要で、そのリフレクションにおいて対話は重要な役割をもつとは考える。このことはワーキングメンバーに理解をしてもらえたかもしれないが、研修の土産についてはもう少し時間が必要か。ファシリテーターについては、実際に6月を終えるまでは何ともできない気がする。私自身もNITSで初めてファシリテーターをするときは不安で心配だった。きっと同じような気持ちだろう。できることは、所員研修で経験をしてもらうことと実際のファシリテーターの様子を見てもらうこと。5月に高知県への視察ができそうなのでみんなは行ってどう感じるかな。また、ワーキングメンバーとはワーキングのときだけでなく、日常から対話をする必要がある。思ったこと、考えたことはその都度、誰かと対話してみようと思う。

## 第2章 探究的な学び講座シリーズ

### 2-1 探究的な学び講座シリーズ概要

京都府では、令和4年12月の中央教育審議会答申「『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」において、子どもたちの学び（授業観・学習観）とともに、教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教職員の学びの姿」の重要性が述べられたことを受け、令和6年度から探究型研修「探究的な学び講座シリーズ（全3回）」を実施することとした。詳細は次のようなものである。

#### （1）研修目的（ねらい）

受講者自身が探究的な学びを経験することを通して、「探究する力」「探究的な学びをデザインし、マネジメントする力」の向上を図る。

#### （2）研修デザインの三角形（「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第1次）～豊かな気づきの醸成～より）

- ・研修目標：受講者は自身の実践を振り返りながら、それぞれの「探究観」を構築（再構築）する。  
対話やリフレクションを通して、自身の「探究観」の特徴や前提に気付く。
- ・研修内容：探究とは何か（定義、意義）  
子どもたちの探究的な学びをデザインし、マネジメントするには何が必要か。（条件）
- ・研修過程・方法：実践の振り返り（リフレクション）、資料からの知識や視点、考え方に触れる、対話

#### （3）研修の流れ

令和6年6月17日（月）10:30～17:00シリーズⅠ 於：京都府総合教育センター

10:00～10:30	受付【大研修室前】
10:30～10:40	講義Ⅰ「講座の趣旨説明」（大崎）
10:40～12:00	対話①「自己紹介及びテーマについての対話」
4人グループ （1人20分）	★柳澤先生より（5分弱） ★作成した資料をもとに、自己紹介と「あなたの考える探究」について各自が語る
3人グループ （1人26分）	★話し手の語りを聴き合いながら、相手の文脈に寄り添い、気づきを共有する 他者の経験に触れたりすると、「なぜそうしたのか」「どうしてそのような行動をしたのか」など自分の経験や価値観、考え方との違いに触れることがあるのではないだろうか。 気付いたこと（自分と他者の違いや疑問）を共有することが、話し手と聞き手の双方の学び（価値観や視野の広がり）に繋がっていくのではないか。

12:00～13:00	<p>※ファシリテーターは差異の重要さに拘らず、些細な疑問なども丁寧に拾うことで、受講者が安心して互いの価値観や考え方の違いに気付き、許容し、触れ合える場となるように努める。</p> <p>★テーマ「自己紹介／あなたの考える探究」について</p> <p>探究的な学びをデザインするために、まずは「探究」について考える。「探究とは〇〇だ」といったような結論（定義づけ）が目的ではなく、他者の探究のイメージに触れ、他者との違いを許容しながら自己の探究のイメージについて捉え直す。</p> <p>※ファシリテーターは結論や定義づけにグループが進んでいった場合は、グループ全体に問いかけることなどを通して議論を発散させたり、逆に議論が発散していくようなら、焦点化したりする。</p> <p>昼休み</p>
13:00～14:00	<p><u>講義Ⅱ「提起・提案からの学び」</u>（福井大学 柳澤先生）</p> <p>★柳澤先生より（10分 13:00～13:10）</p> <p>★提起・提案を読む（25分 13:10～13:35）</p> <p>中央教育審議会答申やOECD、UNESCO等の提起・提案を読むことを通して、「なぜ探究が求められるのか」「主体的・対話的で深い学びを改めてどのように解釈するか」を考える時間とする。</p>
13:10～13:25	<p><u>ファシリテーターミーティング（午前のワークの様子を交流する）</u></p> <p>★対話②（25分 13:35～14:00）</p> <p>これまでの自身の解釈や考えと向き合い、そこでの気づきや考えを互いに聴き合う時間にする。ここでは、テーマを設定せずにそのときの率直な気持ちや感想を交流する。また、提起・提案に書かれていたことをどのように理解し解釈したのかを共有できることをファシリテーターは目指す。そのうえで、受講者がそれぞれの理解や解釈を許容しながら聴き合う風土を体験する。</p>
14:00～14:10	<p>休憩・時間調整</p>
14:10～15:10	<p><u>講義Ⅲ「事例からの学び」</u>（福井大学 柳澤先生）</p> <p>★柳澤先生より（10分 14:10～14:20）</p> <p>★実践事例を読む（25分 14:20～14:45）</p> <p>複数の事例から選択した事例を「探究的な学びをデザインする視点」で読み、どこに探究が表れているか、どの場面において探究を感じるかを検討し、グループワークの準備をする。</p> <p>★対話③（25分 14:45～15:10）</p> <p>これまでの対話から、探究に対する捉えに変化があったのか、なかったのかを聴き合う時間にする。事例（書籍）の内容紹介に終始しないような問いかけをファシリテーターがしながら受講者自身は「捉え方の変化」を実感する。</p> <p>※ファシリテーターは事例紹介にならないよう対話の開始時に、この30分の使い方についてグループ内で共有することも考える。（対話①の雰囲気を見ながら口頭で確認する必要があるのか判断する）</p> <p>※読んだ事例の中から、「特に注目した部分はどこか」「なぜそこに注目したのか」などを共有することも良いか。</p>

15:10~15:25	休憩・時間調整・ステージ準備
15:25~16:05	<p><u>講義Ⅳ「セッション（対談）」（福井大学 柳澤先生 NITS 佐野審議役）</u></p> <p>★佐野審議役より（25分 15:25~15:50）テーマ「本日の気付きから」  ★柳澤先生、佐野審議役（15分 15:50~16:05）  ※会場からの質問等に2人で応える。</p>
16:05~17:00	<p><u>演習「リフレクション」（大崎）</u></p> <p>★説明（5分 16:05~16:10）  ★受講報告を使ったリフレクション（20分 16:10~16:30）  本日の気付きや考えたことから、先生方の学びについて文章で綴る。  ★対話を通したリフレクション（10分 16:30~16:40）  明日からの実践に向けて、重要だと考えるポイントや展望について語る。</p> <p>※この対話では、ファシリテーターとしての役割は不要か。フリートークで良いのではないか。これまでの対話で生まれた雰囲気になんて任せて、対話がスタートするきっかけだけを作る。（グループによっては自動的に始まるかもしれません）1日目の終了にあたり、受講者がどのような感触を得たのかを見取る。  → 特にここでの見取りが今後の進め方（次年度以降も見据えて）に重要になるかもしれません。丁寧な見取りをお願いします。  ネガティブな発言も許容できるような雰囲気をここまでの対話で生み出せていればコミュニティ形成として成功か？</p>
16:40~16:45	<p><u>諸連絡（大崎）</u></p> <p>★諸連絡終了後、受講報告を提出し、解散  次回に向けて、事前課題③の「課題（テーマ）」について実践（探究）をお願いする。計画通りに進める必要はなく、その都度計画を変更しながら進めていくことも重要であることも伝える。計画を変更するに至った判断や考えが重要であり、そのときの気持ちや考え方を次回の対話で共有してもらう。</p>

約4か月

各勤務校での実践

令和6年10月18日（金）15:00~17:00シリーズⅡ 於：各所属校（園）

15:00~15:30	<u>受付</u>
15:30~15:40	<u>イントロダクション（大崎）</u>
15:40~16:50	<p>★本日の趣旨等を説明（10分）  <u>対話④「実践を通した気付きの共有」※ホームグループ</u>  ★前回のグループ（ホームグループ）で交流する。（70分）  シリーズⅠを受けて、今回は「受講者自身の気付き、変化」にスポットを当てた内容にしたい。中間報告ではなく、途中の経過報告として実施する。何をしたかの報告のみにならないように、ファシリテーターは実践を通して何を感じ、考えたかを交流することを通して「変化」を意識できるようにする。</p>

16:50~16:55	<p>※事前に実践を整理することで「気付き」にアプローチし、対話を通して「変化」にアプローチしたい。変化すること（したこと）を受講者に求めるのではなく、変化の種に気付かせることで十分か。</p> <p><u>諸連絡（大崎）</u>  ★次回に向けて（5分）  次回に向けて、更なる実践（探究）をお願いする。改めて、計画通りでなくて良いことを強調する。  シリーズⅢは、実践を通じた学びをもとにして「デザイン、マネジメント」について自身の考えや感じたことについて対話する予定。</p>
-------------	---

約3か月	各勤務校での実践
------	----------

令和7年1月20日（月）13:30~17:00シリーズⅢ（予定） 於：各所属校（園）

13:00~13:30	<u>受付</u>
13:30~13:33	<u>イントロダクション（大崎）</u>
13:33~13:45	<p><u>対話⑤「実践交流会」※ホームグループ</u>  ★実践交流・実践紹介（一人3分程度）  アイスブレイクを兼ねて、これまでの実践を3分程度でグループ共有する。</p>
13:45~13:50	<u>全体指示（大崎）</u>
13:50~15:10	<p><u>対話⑥「7カ月間の実践を通じた気付きから、現在考える『探究とは』」※ホームグループ</u>  ★対話メモを参考に、「現在の探究観」を交流し合う。  ★一人20分~25分で実践内容や実践を通じた気付き、学び、から受講者自身が今感じている「探究とは（探究観）」や自身の変容について交流する。  先程交流した実践は話のネタや根拠になれば良いか。  ※早めに終わりそうであれば休憩してもらって結構です。こちらでメインに戻します。但し、15:25には戻ってくるようにお伝えください。</p>
15:10~15:20	休憩・時間調整
15:20~15:33	<p><u>話題提供・資料の読み込み（大崎）</u>  ★資料「探究モードへの挑戦」  『方法としての「探究」』と『能力としての「探究」』について触れることで、探究をコンテンツの視点、コンピテンシーの視点でとらえるきっかけとする。また、研修の終わりに向けて、最後に受講者の思考を揺さぶりたい。</p>
15:33~15:58	<p><u>対話⑦「探究モードへの挑戦を読み込んだ気付き」※ホームグループ</u>  ★対話⑦と⑧の間に一度、ブレイクアウトを解除する</p>
16:00~16:30	<p><u>対話⑧「今後の展望」※ホームグループ</u>  ★決意表明及びフリートーク  実践を通して形成した「探究的な学びをデザインし、マネジメントする力」を今後どのような実践を通して発揮していこうと考えるかを交流（決意表明）する。  ※ここでは、まだ「デザイン、マネジメント」について具体的なイメージの形成ができていないかもしれない（最後の資料に揺さぶられているかもしれない）ので「この研修で何を得ることができたか、何に気付いたか」など大きく広げても良いかもしれない。</p>

16:30~17:00	<p>※ここで、各グループファシリテーターも「現在の探究観（探究とは）」を語ってください。（フリートーク開始時がいいかもしれませんが。5分？展望も話して10分？）</p> <p><u>クロージング・リフレクション（大崎）</u></p> <p>★各所員（ファシリ）の「探究」の捉えについて（大崎）</p> <p>★リフレクションシートをお願い ※リフレクション→受講報告の流れをお願いします。</p> <p>★受講報告の入力</p> <p>この日が実践の終了ではなく、一定の区切りを目指すにあたり研修を通じたこれまでの学びを振り返る。自身が研修を通して学んだことを言語化することで子どもの探究的な学びをデザイン、マネジメントする上で何が重要か整理する。</p> <p>※更なる実践に向けて（新しい課題を探究するのか、継続して探究していくのかは受講者に委ねる）研修を通じた気付き・変容（の契機）を実感する。変容していることを前提にしなくても良いのかもしれない。</p>
-------------	---

## 2-2 シリーズⅠを終えて（令和6年6月の記録）

5月の高知県の視察を終えてから、ワーキングでファシリテーターについての不安の声を聞かなくなった。よかった。また、シリーズⅠを終えてファシリテーターの高揚感も高そうだ。柳澤先生と佐野審議役は実施前も実施後も「セッションはいらないね。」とおっしゃっていたが、なぜだろうか。

無くてもよいかもしれないが、あることにデメリットがあるのだろうか。なくても良いけどあってはいけないのか。

また、受講前にいろいろ御意見をくださった受講者も、一定この講座のねらいや意図に理解を示してくれた様子で安心した。80分の対話も受講者はすんなり受け入れてくれた感じだったので、シリーズⅡ・Ⅲも安心できそう。ファシリテーターのみんなが上手にファシリをしてくれた。

どこかで「探究モードへの挑戦」を使って探究をどう捉えるのか対話をしたい。入れるならシリーズⅢしかないが、インターバル期間の受講者の様子を見取りながらワーキングメンバーと相談して決めていこう。

## 2-3 シリーズⅡを終えて（令和6年10月の記録）

「作戦会議」と称したのはとてもよかったようで、受講者、ファシリテーターからも好評を得た。ありがとうIさん。しかし、90分という枠が非常にタイトに感じた。実質、対話することができたのは70分程度で、4人グループでは一人20分以下で受講者のやや消化不良のように見えた。次年度はシリーズⅡもオンライン半日で実施したいところではあるが、全日（集合）、半日（オンライン）×2の3日間の日程が受講するためのハードルになってしま

わないか。日程によって受講者数が減ってしまっただけでは意味がない。部長に相談すると「やりたいことを時間を延ばして実施するのは簡単。でも、この時間でできることを前提に研修を計画しないとイケないのでは？」とのこと。その通りだ。シリーズⅡだけを見ると課題としているが、3回を通して総括する必要がある。

#### 2-4 シリーズⅢを終えて（令和7年1月の記録）

7カ月間に及ぶ探究的な学び講座シリーズもシリーズⅢをもって終了した。シリーズⅠを終えて、入れたいと思っていた「探究モードへの挑戦」を使ったワークも無事にできた。ただ、この「探究モードへの挑戦」は思った以上に受講者にインパクトを与えてしまった気がする。7カ月間、試行錯誤をしていた受講者にとっては、方法としての探究の4段階は非常に示唆的で答えとして示されているように感じさせてしまったかもしれない。

シリーズⅢも、80分の対話から始まった。途中、様々なグループを除いたがどのグループも時間を余すことなく、80分が少し短くも感じる。正直、シリーズⅠが始まるまではこの長時間の対話に非常に不安を感じていたし、シリーズⅠが終わってからもオンラインで70分、80分の対話が成り立つのか不安ではあった。しかしその心配は杞憂に終わったように思う。よかった。

このシリーズⅢでは12月まではクロスセッションを実施する計画であった。講座1カ月前にいよいよ、詳細・概要を固めようとしたときに、クロスセッションを諦めた。理由は時間的なものが大きかったが、冷静に考えるとシリーズⅠ・Ⅱの流れの中でクロスにして得られるものがあまりないようにも感じたことも大きい。

ファシリテーターからは、シリーズⅢの対話を受けて、シリーズⅡの「作戦会議の場」がよかったという声もあった。部長からは「90分という消化不良感がよかったのかもしれないね。」という発言もあった。

これで、探究的な学び講座シリーズは一区切り。次年度も実施することは決まっている。課題はそれなりに存在するが、まずは課題をまとめて次年度に引き継ごう。その課題をどうするかは、次年度ワーキンググループに任せることとしよう。

### 第3章 探究

#### 3-1 探究とは何か

令和5年夏ごろのマネプロで探究について考えた。以下がそのときのメモである。

高等学校学習指導要領解説「総合的な探究の時間」によると、探究することから「生徒の豊かな学習の姿」が見いだすことができるとされる。ここで注目したいのは「豊か」である

こと。感性の揺さぶりを起源に、課題発見・情報収集し、得た情報の活用から有用性を実感し、解決方法を生み出す。そして概念の具体性をもって理解の深め、喜び、意欲を高める。

「豊かさ」が形のないものであるように、見いだす姿も形のないものが多い。唯一、形にできるものは、「情報収集（身につけた知識及び技能の活用）」であろうか。「ウェルビーイング」、児童生徒（もちろん大人も）が、よりよく生きていくために必要となる要素は個々で異なる。感性・課題意識・有用性・解決方法・理解も個人差が存在し、他人と共有はできても真の理解はできない。その中で、それぞれが喜び、意欲を高めていくための手段が「探究」であるのではないか。

すなわち、「探究する」とは「喜び、意欲を高める」こと、それは「よりよく生きる」ことではないだろうか。

今、改めてこの文章を読むと、大筋は変わっていないものの物足りなさを感じる。物足りないというか、具体的でないというか。いまだに「探究とは何か」ははっきりわからない。しかし、シリーズⅠを終え、9月に長野県の研修視察をさせてもらってから、「探究」と「学び」を切り離すことができない。囚われてしまっているのかもしれないが、もう少し囚われながら進もうと思う。また、探究には「孤独」が伴うこともわかってきた。2種類の孤独。受講者の声にあった「探究をすればするほど何か孤独感を感じるようになった」という表現。または、常々課題に上がる、探究の価値をどれだけ理解し、推進しようとしても学校組織の理解が得られず、孤立してしまうという孤独。少なくとも前者の孤独については取り除くことはできないが、何らかのアプローチは必要だと考える。

### 3-2 センターとしての探究

今年度に入り、それぞれの自治体に戻って活躍している特別研修員と視察や顔を合わせたときに情報交換をすると、「探究」の取り入れ方に大きな違いを感じる。

京都は「探究」をテーマにした「探究的な学び講座」を新設し、実施している。しかし他の自治体では、既存の研修を探究的な学びにカスタマイズしており、テーマは「探究」ではなく、それぞれの研修テーマである。長崎県でのファシリテーションから帰ってきてから、そのことに強い不安を覚えた。探究をテーマにすることが良いとか悪いとかではないし、研修そのものに不満があるわけではない。探究ワーキングも非常に建設的に機能している。探究に異議を唱えるメンバーもいなければ、全員楽しんでくれているようにも見える。でも、突然不安に襲われた。

また、部長に相談する。「（京都府は「探究」をテーマにしている。）だからこそ、センター自身が探究できているのではないか。センターが探究することをしなかったら、この研修

は成立してないよ。」との言葉。途中、何度も「部長が進めた方がスムーズじゃないか？」と思ったこともあったが、きっと私の探究の伴走をしてきていたのだと実感する。

また、メンバーそれぞれが自身で探究されている。ファシリテーター8人と私と部長、主任のそれぞれの探究が混ざり合っただけでセンターの探究となっているように感じる。協働探究とは、チームで探究をすることと思いついていたが、少しニュアンスが違うのかもしれない。

柳沢先生は6月のシリーズⅠのときに「大崎さん。文化にすることですよ。この研修も3年と続けていけば文化になりますから。文化にすることが大切です。」と声をかけてもらえた。そのときは、この研修そのものを続けることばかりを考えていたが、今はワーキングで「この研修をどうするか」「受講者の様子を見取って次はどのような一手を打つか」も交流し、センターで探究していくことも含めて文化にしていくことが大切なのかもしれないと考える。

### 3-3 プロジェクト研究を通して

京都府総合教育センターは、探究型研修「探究的な学び講座シリーズ」の開発と実施をプロジェクト研究としても取り組んでいる。ここでは、研究を通して気付いたことや感じたこと、考えたことを記録したい。

#### (1) 研究の目的

京都府総合教育センターでは、令和4年12月の中央教育審議会答申にある「新たな教師の学び」の実現に向けて「探究型研修 探究的な学び講座シリーズ（全3回）」を実施することとした。この研修では、受講者自身が探究する（探究的に学ぶ）ことを通じて、児童生徒の探究的な学びをデザイン、マネジメントする力の向上を図ることを目指している。具体的に、受講者は「探究」をテーマに対話やリフレクション、勤務校での実践を繰り返すことで自身や他者の探究観に触れ、価値観を揺さぶる。こうした一連の学びの中で、受講者は「何を学んだのか」「どのように学んだのか」そして「探究（探究的な学び）は新たな教師の学びを実現するのか」といった我々の課題について、ファシリテーターの見取り、受講者が作成する受講報告やリフレクションシートを分析する。

#### (2) 受講者の姿

シリーズⅠでは、研修のオープニングもそこそこに受講者の対話からスタートした。午前中の全ての時間（80分）を使った対話は受講者にこれまでのセンター研修との違いを実感してもらうには十分であったようで、昼休みの雑談や受講報告から受講者の戸惑いや期待感を見取ることができた。受講者の多くは「探究」について、センターや講師に「教えてもらう」という姿勢での参加であったが、1日の研修を通

してそうではないことを実感したようであった

シリーズⅠから4カ月後のシリーズⅡでは、具体的な実践を伴う対話になることから、90分という限られた時間が「実践発表」「実践交流」が対話の中心になってしまふことを懸念した。そのため、受講者には「共に探究する仲間同士の作戦会議の場」であることを伝えることで、実践の中での気付きや困り感、悩みを対話にて共有することでそれぞれの取組を見直しつつ、次の実践に向かうための前向きな気持ちをもつことができた様子が伺えた。

最終のシリーズⅢでは、7カ月間の実践を通して「探究」をどのように捉えているのかを改めて考える時間とした。シリーズを通して思考し、実践の中で試行錯誤した受講者の探究観はどこか自信にあふれた、温度感のあるものであった。シリーズⅢでは「探究モードへの挑戦」を使った対話も実施することができた。担当としては、この資料が受講者の探究観への揺さぶりとなることを期待したが、実際は受講者が7カ月間の探究の先に「答え（のようなもの）」を得たような姿であった。資料のもつインパクトが受講者にとって非常に大きかったことを実感することになった。

また、シリーズⅢを終えて受講者に回答してもらった「リフレクションシート」から、研修を通して自ら探究することで探究観の再構築や探究の意味や意義を深めていったことがわかったが、受講者自身が「実践に生かす力」の向上を感じにくかった様子があった。受講者にとって具体的な「〇〇ができる」といったものを明確に伝えなかったことがその要因であるとも考察するが、そもそも「実践に生かす力」を研修期間中に受講者に求めるのか、研修後の実践も通して「実践に生かす力」の向上を目指すのかは、一度ワーキンググループで考えたい。

### (3) 課題

「探究的な学び講座シリーズ」では、児童生徒の探究及び探究的な学びの本質について教職員自身が対話を主とした探究的な学びを経験し、これまでの探究観を整理したり捉え直したりすることに、研修としての価値があるとしている。今回の研究を通してこの研修分析する中から、受講者にその価値を共有することは一定達成できたと考える。しかし、受講者の発言の中に「探究をすればするほど、孤独感・孤立感を感じる。これは探究した者しかわからない寂しさのようなものを感じる。」というものがあつた。ここには、探究がもつ性質も大いに関係するとも考えるが、学校全体で探究に取り組もうという機運が高まっていない可能性や、高まってはいるものの、探究に対する捉えが個々の教職員でそろっていないことへの理解やジレンマがその要因とも考える。受講者が研修を終えてからも各勤務校等で安心して探究できる環境をハード面とソフト面の両面からの支援が必要とも考える。

## 【引用文献・参考文献】

教職員支援機構（2024）「「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第1次）～豊かな気づきの醸成～」

白井俊（2022）「探究モードへの挑戦 第5章OECDにおける「探究」の考え方」