

目次

- 第1章 自身の振り返り
- 第2章 転換と試行錯誤
 - 1 どんな力を高めるか
 - 2 ファシリテーターとしての力量形成
 - 3 研修のブラッシュアップ
- 第3章 受講者の変容
- 第4章 発展期教諭等研修の周知
- 第5章 挑戦と課題
- 第6章 変化し続ける組織

第1章 自身の振り返り

2023年度、私は「新たな教職員の学び」協働開発推進事業の一環として、高知県教育センターから独立行政法人教職員支援機構（以下「NITS」という。）に派遣され、2つの使命を担いました。1つ目は研修ニーズや先進的な取組の調査研究、2つ目は研修プログラムの開発です。

NITSでの業務は多岐に渡り、「新たな教職員研修」について学び合う、NITS職員対象の探究型研修プログラムとして、研修をマネジメントする力量の育成を目的とした研修マネジメント力協働開発プログラム（以下「マネプロ」という。）や各種会議への参加、研修運営や企画、学校組織や授業経営、人権教育や道徳教育等に関する目的・目標、内容、方法の作成などを行いました。業務を通して、そもそも「新たな教職員の学び」とは何か、探究とは何かを常に自問自答していました。また、年度当初から、マネプロや各種会議、高知県教育センターとの月1回の打ち合わせ、そして、令和5年度より立ち上げた新たな研修のためのプロジェクト会など、あらゆる場面で『新たな教職員の学び』の協働開発が始まりました。

マネプロでは、回を重ねる中で様々な書籍を読み、そして何よりも対話を重ねるごとに、頭の中の引き出しが増え、整理されていくような感覚がありました。対話、リフレクション、教員人生の捉え直しを繰り返す中で、過去の経験（良いことも悪いことも）を振り返り、教員人生を捉え直す、いわゆる「生き直し」をしているようでした。

NITSでの業務にも慣れてきた頃、実践研究福井ラウンドテーブル（以下「ラウンドテーブル」という。）へ参加する機会がありました。ラウンドテーブルでは、対話と探究について体感し、その重要性を改めて認識しました。これらの重要性は言うまでもなく、人とのコミュニケーションが大前提となります。また、対話は研修のみならず学校運営に関するあらゆる場面で必要であることも再確認できました。

このような業務を行う中で、特に、2023年の6月から8月の3ヶ月間は、NITSでの1年間で最も内容の濃い期間でした。対話、リフレクション、探究についての型、心構え、方向性の解像度が一気に上がったように感じています。もちろん、まだまだ鮮明になっているわけでもなく、対話、リフレクション、探究についての納得解としては不十分であり、今後も探究し続けていかなければなりません。

2024年3月、NITSでの勤務を終えようとしている頃、私は悩み、もがき苦しんでいました。それは5つの共通言語の中の「研修デザインの三角形」と「探究型研修」の2つです。これらについては、高知県教育センターで研修開発をする際も常に考えていくことになりました。

NITSに派遣させていただき、改めて大切にしていきたい価値観は、「主体変容；自分が気づいて変わるしかない」ということです。また、NITSでの夜の勉強会、昼休みの散歩、対話に積極的に参加できたことについては、本当に自分自身を褒めてやりたいです。実は私は、高知では飲み会やお昼の散歩、対話などのコミュニケーションの場への参加を極力控えていました。その理由は、一人が好きなのもありますが、仕事中は黙々と仕事をすることが当たり前だと思っていましたし、何よりできるだけストレスを感じることはしないように心がけていたからです。しかし、NITSに派遣されることが決まってから「せっかく行くのだから」と一念発起し、年度当初からできるだけコミュニケーションをとり、誘われた飲み会にも頑張って参加しようと決めました。最初は苦労もありましたが、周りの環境やメンバーの支えもあり、次第に順応することができました。その結果、より仕事にも没頭でき、充実した毎日を送ることができました。

生まれた環境も方言も文化も違う、多種多様なメンバーで同じ志を持って職務を実行していくためには、コミュニケーションと主体変容が重要だと確信しています。ありきたりな表現ですが、本当にかげがえのない同僚・仲間・上席に出会うことができた1年でした。

第2章以降は、高知県教育センターとしての取組等についてご紹介させていただきます。

第2章 転換と試行錯誤

今年度、採用20年目の教諭を対象とした「発展期教諭等研修」の試行実施が始まりました。この研修は、令和4年8月に文部科学省から示された免許更新制の発展的解消と、学び続ける教師を目指した研修の在り方に関する指針に基づいています。この指針では、令和の日本型学校教育を実現する「新たな教師の学びの姿」として、①変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」②求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」③新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」④他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」が示されています。高知県教育センターとしては、これら「新たな教師の学びの姿」の実現、「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」といった方向性を共有し、「研修観の転換」に向け、研究開

発してくこととしました。そこで、教職員支援機構（NITS）の指定事業を活用し、モデルとなる教職研修に学びつつ、これまでの「研修観」を問い直し、これからの「教師の学び」を支え、伴走する研修の在り方について模索しながら、「発展期教諭等研修」を試行実施しています。

ここからは、チームで思考錯誤したことを3つ紹介します。

1 どんな力を高めるか

教育課題が山積する学校現場において、教員が自らの専門性を磨き上げながら、誇りとやりがいをもち教職人生の後半戦に向かう主体性を引き出すきっかけとなる研修としていくことも重要な役割であると考えました。そのため、研修において対話の場面を充実させ、受講者間の仲間意識を高め、「対話する力」「省察する力」「探究する力」を引き出し高めていくことにしました。対話の充実のため、講師である福井大学の森田先生と打ち合わせをしながら、研修デザインをしています。

2 ファシリテーターとしての力量形成

年度当初、指導主事自らのファシリテーション力を磨くことが必要でした。そこで、「発展期教諭等研修共通研修」では、ファシリテーターの働きかけの実際を学ぶことを目的として、NITS職員や特別研修員の方々に集合研修1回目のグループのファシリテーターをお願いしました。その研修では、受講者の自己開示が進み、次につながる研修となりました。一方で主事たちには焦燥感が見られ、自分たちで学び合い力量形成を図るため、ファシリテーション会を発足し、定期的に学び合いをしています。

3 研修のブラッシュアップ

研修におけるリフレクション会、運営チームの反省会、開発チームとの方向性を確認する合同の班会、3名のアドバイザーによるプロジェクトチーム会といった話し合う機会を多く設定し、その都度、よりよい研修を目指し、ブラッシュアップを続けています。

第3章 受講者の変容

これまでなかった研修が悉皆研修として始まり、その一期生となった受講生からは、「自分たちから始まるなんて正直ツイてないよね。」といった声も聞かれました。しかし、対話を重ねることで受講生のアンケートに変容が見られました。一部紹介します。

- ・他校の方と対話ができ、取り組みや課題など共通理解ができた。また、講義では、これまでのことを振り返ることができ、自分たちが変わっていかなければならないとも感じた。
- ・自身のこれまでの実践を振り返り、これからの実践にどのように繋げていくかを考えるきっかけになった。また、講師のご講義を拝聴し、発展期教諭として自身の職場にどのように還元していくべきかについて捉え直すことができた。
- ・対話することで、自分では気づけていないことを引き出してもらい、気づきにつながった。また、校種が違う先生方との対話を通して、共通の悩みがあったり、視野を広げたりすることができた。
- ・自分のテーマ「深い学び」に迫るものだったので、2学期から意識したいものばかりだった。子

どもが書く振り返りは、子ども自身が自分の変化に気づき次の活動を意識するために使うものだという捉えが私の中になかったので、子どもも自分も意識して振り返りを行いたい。また、どうしても子どもが大きな失敗をしないように手を差し伸べてしまいがちだが、そうすると子どもは克服することの喜びを感じるができなくなるので、言いたくなくてもある程度子どもに任すことも、深い学びを実現するためには必要なことだと強く思った。深い学びを実現するためにどうしても授業の進め方にばかり目がいていたが、今回学んだことを意識して実践していきたい。

・「探究的な学び」や「マネジメント」について、立ち止まって、考え、振り返ることができた。改めて、探究的な学びに向かうために何をすべきかや誰もがそれぞれの立場、役割のなかでマネジメントをしているんだということを考えることができた。また、対話のなかで自分の考えを自覚できたり、他の先生方の話を聞くことで新たな気づきもあり、今後の教育実践にいかしていきたいと思った。

対話というコミュニケーションの在り方から、自身の教育実践の特徴や考えの枠組み、自己の「在り方」への気付きは、しばしば、他者の教育実践や思い、考えに耳を傾け、自らのことを語り、そのような交流から生まれた驚きや違和感を互いに大事にしようとする文化ができつつあると考えています。そして、このような研修を実現するために、高知県教育センター職員も定期的に自主学習会を行い、ファシリテーション力の向上を図っています。自己の考えを言語化して表出し、見方や価値観を問い直すために不可欠な活動が対話です。その対話を円滑に、そして一人一人の気付きを広げ深められるよう、受講者と伴走し、研修を共創していきたいと思ひます。

第4章 発展期教諭等研修の周知

県内の学校への周知を図るため、以下のような高知県教育センター便りのまなNETを作成し、各学校の掲示板に投稿した。

試行実施！ 年目の「発展期教諭等研修」について

中堅教員・人権教育・専門研修担当

前期 20年目の教諭等を対象とした「発展期教諭等研修」について紹介いたします。本年度が試行実施1回目となる研修については、「まなnet」159号をご参照ください。本稿では、研修運営側の視点で、研修の概要や受講者の変化を中心に紹介します。

発展期教諭等研修では、1年間の研修を通して、「省察する力」「対話する力」「探究する力」を高め、探究心をもって自律的・継続的に学び続ける教員と、自ら学ぶ組織を支える人材として活躍してほしいと考え、研修運営をしています。これまで、受講者は、オンデマンド研修及び2回の集合研修を終え、在勤校における1年間の自主研修に取り組みんでいます。

探究心をもって自律的・継続的に学び続ける教員

高知県教育委員会(教諭・専修教諭・准教諭)【発展期 20年〜21年研修】
 全員の職務に立ち、実践の指導力を発揮できる。
 求められる専門性をさらに高め、教員に適切な指導・助言ができる。
 各体制の要となり連携協働を通じてリーダーシップを発揮できる。

自ら学ぶ組織を支える人材

【オンデマンド研修】
 ・研修の意義・意義
 ・教育の動向、高知県の教育の現状
 ・新たな教員としての学びの姿

【集合研修①】
 ・学び続ける教員
 ・学び続ける組織のあり方
 ・対話
 ・振り返り、記録

【集合研修②】
 ・対話
 ・探究的な学び
 ・学び続けるマネジメント
 ・対話
 ・振り返り、記録

進捗して感じるのは、研修アンケートの記述内容の改善です。従来の研修アンケートには、「〇〇について知れてよかった。」「講師の〇〇という言葉が心に残った。」「他の受講者の取り組みが参考になった。」といった感想が見られておりました(他者からの学び)。一方で、本研修では、自己の在り方を見直したり、新たな気付きにより自分の考えを深めたりしている感想が多く見受けられます(自己の気づき)。

また、実行の研修後には、「なぜ、最後の研修がライブ配信研修なのだろうか。これまで対

話を促されたからこそ、最後はグループのみんなで話を合わせて行けたかった。」といったお声をいただきました。受講者が自己開示をしながら、互いに学び合っていることを肌で感じることができた出来事でした。

省察する力

・じっくり自分を振り返る機会となり、教師として大切にしてきたことや自分自身を客観的に見つめることができた。
 ・研修により、自己の姿勢や強み、弱みが明確になり、それを今後につなげたい。

対話する力

・対話をすることで多くの刺激を受けた。対話によって交流することで、思考が可視化できることを実感した。
 ・対話は、新たな気付きがあり、学びが明確になった。それらを今後につなげたい。

探究する力

・探究の過程が重要であり、そのプロセスを意識して、教師も生徒も楽しめる工夫が必要であると思った。
 ・やらされ感からワクワク感でやっていたようにマネジメントが必要がある。

探究する力についての感想は、上記のように子どもたちの「探究的な学び」について書かれたものになっています。最後の研修では、受講者自身が認定した教育実践課題を携え、実践発表及び対話を行います。最後の研修を終え、1年間を通して、受講者自身が、自己の「在り方」を意識して実践に向き合い、「探究的な学び」を自ら実践してきたことを実感し、子どもたちの探究的な学びをサポートする方向性を明確にしています。

そして、このような研修を実現するために、教育センター職員も定期的に自主学習会を行い、ファシリテーション力の向上を図っています。自己の考えを言語化して表出し、見方や価値観を問い直すために不可欠な活動が対話です。その対話を円滑に、そして一人一人の気付きを広げられるよう、受講者と伴走し、研修を共創していきたいと思ひます。

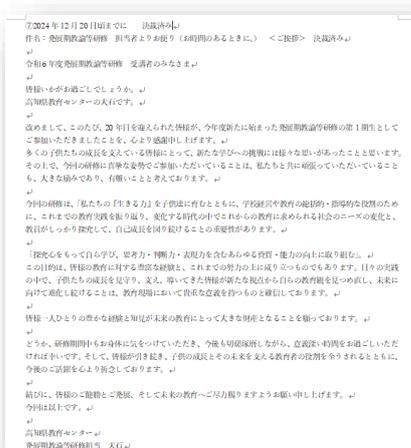


NETSで学んできた特別研修員による講義



実際に対話及びファシリテーションを体験

また、受講生に研修での気づきや学びを思い出したり、自身の教育実践を見つめ直ししていただくと思い、担当より受講者全員にメッセージを毎月送信しました。



第5章 挑戦と課題

高知県教育センターでは、教職員の専門性向上と、よりよい教育の実現を目指し、研修の質向上に積極的に取り組んでいます。(令和5年度から令和7年度の取組は右記の通り：「新たな教職員の学び」協働開発推進事業の教育長レクより)

今後は、各学校へのヒアリング調査を通じて、現場の教職員のニーズや課題を深く理解し、研修内容の改善に努めていきたいと考えています。また、先進的な取り組みを行っている機関への視察を積極的に行い、新たな視点や手法を取り入れることで、研修の多様性を高めていきたいと考えています。

さらに、指導主事自身も学び続ける姿勢を大切にし、探究型研修を実施できるよう、指導主事の研修観の転換を図っていききたいと思います。令和7年度に向けての展望は右図のとおりです。令和7年度に向けての課題は、研修の評価です。研修と配置校での実践がリンクしているか、研修後の受講生の実践に変容は見られたのか等、研修評価の在り方について検討していきたいと考えています。



第6章 変化し続ける組織

今年度、高知県教育センターが実施する新研修「発展期教諭等研修」の試行実施にあたり、研修開発チームと研修運営チームで幾度となく打ち合わせを重ねてきました。その中で特に印

象的だったのは、言葉の厳密化と共通理解の重要性でした。言葉の解釈は人それぞれ異なるため、目的・目標や対話、リフレクションなど、会議等で頻繁に出てくる文言については、参加者全員で解釈をある程度、統一しておくことが大切だと考えています。

先日、他県や県外の学校を視察する機会がありました。業務内容、勤務体制、方法論などの違いはあれど、子どもの資質能力の育成や研修に対する思い、考えに変わりはないと感じました。それはきっと、教師という専門職としての在り方そのものが同じだからだと思います。

研修を行っていく上で高知県の実態、対象者の実態に応じて臨機応変に対応し、常に受講者の思考と感情の両方に働きかけ、悩みや葛藤に寄り添うことのできる研修デザインを創造していきたいと考えています。

【引用文献・参考文献】

独立行政法人教職員支援機構（令和6年4月16日） 「研修観の転換」に向けたNITSからの提案

中央教育審議会（令和4年12月19日）『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）