

自分の目指したい目的地（夢）を探る

独立行政法人教職員支援機構 教職員の学び協働開発部研修推進課
専門職員 宮久保 雅行

※所属は令和6年度当時のもの

目次

- 第1章 ある教育との出会いと私のこれまで
 - 1-1 ある教育との出会いと教師になるまで
 - 1-2 教員としての経験と指導主事時代に考えていたこと
 - 1-3 研修担当者としての第一歩
- 第2章 NITSにおいて自分の様々な観を探る
 - 2-1 NITS 研修マネジメント力協働開発プログラムの第一印象
 - 2-2 NITS での研修を担当してよかったと思ったことは何か
 - 2-3 参加者が「私」を主語とする研修を振り返って考える
- 第3章 私の「問い」と葛藤
 - 3-1 私の「問い」。～教師の力量？その形成ってなに？～
 - 3-2 私の葛藤

第1章 ある教育との出会いと私のこれまで

1-1 ある教育との出会いと教師になるまで

プロジェクト型の教育（以下、プロジェクト型教育という。）と出会うまでの私は、学校で学んできたことが自分には身に付いていないのではないかと自信をもてずにいた。あるいは、それはなぜかと疑問を抱いていたように思う。約20年前に出会ったプロジェクト型教育は、私のこれらの考えを一変した。当時はまだ聞きなれた言葉ではなかったが、今という探究学習である。プロジェクト型教育を通して、自分にできること、できないこと、または足りていないことが実感として分かるようになった。さらに、学習活動にのめり込み、学ぶことは楽しいことであると考えられるようになった。この経験から、自分なりに学校とは、学び方を学ぶところではないかと考えるようになり、大学院卒業後、大学に勤めながらプロジェクト型教育の推進に携わってきた。

ただ一方で、エンジニアになる夢もあったことから、ベンチャー企業へ移り、商品開発の業務にも従事した。ベンチャー企業では、技術力があっても、それを生業として企業が成長していくためには、販路開拓等の複雑かつ難しい社会システムと対峙しなければならないという現実にも直面した。理論が分かっていることと実践（商売）することは別物であり、プロジェクト型教育の成功体験だけで生き抜いていける世の中ではないということを当たり前かもしれないが身に染みて分かった。

1-2 教員としての経験と指導主事時代に考えていたこと

このような経験を子供たちに伝えていきたいと思い、働きながら教員免許（工業）を取得し、高等学校教員になった。ただ、赴任した高等学校では、どちらかというと、きっちりとした管理的な指導の中で子供を育てていくという雰囲気があり、大学で学んだり感じたりしてきたことと実際の学校現場のギャップに戸惑うことが多かった。7年間同じ学校で勤務するうちに、高校生活3年間を見通した指導を考えられるようにはなった。しかしながら、自分自身の指導の在り方について、管理的な指導の考え方に馴染んできているのではないかと、自分はこのような教育がやりたくてこの世界に足を踏み入れたのか、と考えるようになっていた。さらに、支援を必要とする子供たちに対する知識や経験の不足に悩

んだりしていたこともあり、異動することで環境を変えて学び直したいと考えていた。

幸い異動は叶ったが、次の赴任先は教育委員会であった。右も左も分からない教育行政で日々悪戦苦闘する中で、行政の仕組みや学校の役割など、学校現場からは見えなかった景色が見えた半面、学校を魅力あるものと言いつつも、制度面など、なかなか変えられないところもあるんだと感じた。このような中で、教育委員会の先輩方から柔軟に物事を考えること、文書を自分なりに咀嚼して自分事にすることで一歩前に進もうとする姿に関心し、自分も考えを変えていかないといけないと学んだ。

1-3 研修担当者としての第一歩

教育委員会で2年間勤務した後、教育センターへ異動となった。成人に対して研修する機会は今までなかったなと振り返って考えていたところ、教育センターでの研修は初任研のみで、それ以降は研修を受講したこともしようと考えたこともなかった自分に気付いた。こんな人間が研修を担当して大丈夫か？4月に担当する研修の資料を見ながら漏れた本音である。いざ研修を運営していくと、受講者からの反応を恐れ、自分の考えを抑えたり、当たり障りない発言になったりしていることに気付き、自己嫌悪に陥った。ただ、研修後に、研修をきっかけに頑張るという受講者アンケートの声には刺激や喜びも感じた。

研修を行うにつれ、講師による講義中心の研修が良い研修と思っていたが、どうもそれだけでは、受講者の業務に活かされるところにたどり着いていないのではないかと考えるようになった。これには理由があった。個人的に受講していた半年間、隔週で実施する外部のマネジメント研修で、自分の働き方が変わる感覚があった。働き方が変わったのは結果であり、取組過程の中で仕事の捉え方、業務遂行の考え方が変わってきた。同時に、組織として何をするのか（しないのか）、個人はどうあるべきか、といった組織文化の変化が個人の変容にも影響するのかもしれないと臆気ながら理解できるようになってきた。また、研修では受講者の考え方が変わり、それが行動に移っていくような場となっていなければいけないのではないかと考えるようになった。大学教員等に頼る研修だけでなく、指導主事が研修できるようになっていかないといけないと考えるようになり、指導主事が学ぶ時間、学び合う時間も必要だと考え、指導主事同士の勉強会を立ち上げた。

さあ、ここからと考えていたところ、独立行政法人教職員支援機構（略称：NITS）への出向の話があり、勉強会のキックオフミーティングだけやって、つくばの地へ赴くことになった。

第2章 NITS において自分の様々な観を探る

2-1 NITS 研修マネジメント力協働開発プログラムの第一印象

NITS では、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて、子供の「学習観の転換」とともに、教師の学びについても「研修観の転換」を図ることをミッションとして様々な挑戦や試行錯誤している全国の教職員のための研修機関の一つである。その取組の一つとして、NITS 研修マネジメント力協働開発プログラム（通称：NITS マネプロ）というものがある。NITS マネプロは、NITS の職員が対話・協働しながら探究していくプログラムで、その目的は、「研修観の転換」に向けた、「新たな教職員研修」の協働開発である。また、この過程を通して、参加者※自身の研修マネジメント力を協働開発することもねらいとしている。

4月の着任後、すぐに第1回 NITS マネプロに参加した。自分の経歴やこれまでの研修の印象をテーマに15分ほど話した後、グループメンバーとさらに15分ほど対話した。自分語りの後の対話では、教育に対して「やる気がある」ように感じたとグループメンバーからの感想があった。しかし、今の自分には、教諭時代のような熱量をもって仕事をやっているわけでも、今回の語りでやる気を伝えようともしていない中で、他者からはそのように受け取られることに驚きがあった。もしかすると、無意識の領域の中で自分には教育に

対する興味があるのかなとも思ったが、本当にそうなのかと思う自分もいた。自分には、自分でも気付いていない目的地があって、そこに向かっていくのか？ということ考えた。おそらく、私が教育で大事にしていることは、自分がプロジェクト型教育を通して経験した「学び方を学ぶ」ことであって、そこには苦しい中にも楽しさがあって、仲間と過ごした時間や自分の成長を感じてきたことが大きいのだろうと改めて思った。そして、その当時関わってくださった多くの大人が子供のように夢を語り、実現に向けて努力（自ら、他者から学び続けようとする姿）し続けている姿が残像として私の頭のどこかに焼き付いていて、憧れとして、あるいは、自分の目標としてあるんだろうと思った。

自分が聴き手のときに他者の話で気になったことがある。それは、なんとなく受けた研修でも心に残るものがあったということである。よくよく聞いていくと、政策形成のロールプレイングで講師から「あなたはその街に住んでみたいと思いますか？」という問いかけで、市民（や自分自身）の視点で考えると楽しくない街であると気づき、以降の業務においてもこの感覚が発揮されたということであった。講師の素晴らしい洞察と問いだなどと思った。同時に、ロールプレイングでどこか他人事としてやっていたが、その一言で研修が自分事になったと聞いて、なるほどと思った。その後、グループでは、大人は正解や HOW TO を得たがるが、それは次につながらないという話や、研修をする側がチームで取り組みながら、そのグループがどういう方向に向かっていくのかを見取ることが大切であるという話になり、自分が考えていなかった視点はたくさんあるんだなと感じた。また、グループで共通していたのは、参加者が研修を自分事として捉えられるかどうかの大事ではないか、ということであった。このように対話によって、考えたり、自分にはない視点に気付いたりしたものの、NITS マネプロの第一印象は、「この取組にどのような意味があるのか」だった。

※ NITS では、研修の受講者のことを参加者と呼んでいるため、第 2 章以降は参加者と表記していく。

2-2 NITS での研修を担当してよかったと思ったことは何か

私が NITS に来て担当することになったのは、「特定の教育課題に関する各学校や地域における指導者の養成等を目標とする指導者養成研修」の運営等であった。先にも述べたように、NITS では「研修観の転換」に向けた研修づくりに試行錯誤しながら取り組んでおり、そこで働く一人一人の職員もまた「研修観の転換」と向き合っている姿がとても印象的である。

初回の NITS マネプロから約 3 か月が経過し、私の頭の中は「研修とは何か。」「教職員が力量を形成するとはどういうことか。」「教職員の力量の深まりとはどのような状態か。」等、いくつもの疑問や言葉で表現できないようなモヤモヤとしたものでいっぱいになっていた。このような思考状態で研修の準備に取り掛かっていた私が、研修の運営で軸として考えていたことは二つだった。一つは、参加者が自分事として研修に参画する、参加者を「主語」にした研修にしていくこと。もう一つは、対話を通した参加者自身のリフレクションによるものの見方・考え方に対する捉え直しや問い直しが生まれることであった。

そこで、まずは「どのような研修であれば、参加者は研修を自分事として捉えることができるのか。」という問いを立て、研修テーマに関連する書籍はもちろん、教職員の力量形成に関係する文献を読んだり、私自身のこれまでの実践を内省したり、昨年度の参加者アンケートからニーズ等を調査したり、研修担当チームで対話を重ねたりしながら、研修で学ぶ参加者の姿を想像の範疇ではあるが考えていった。研修について考えていたある時、ふと気付いたことがあった。それは、自分自身で問いを立て、これまでの実践を振り返ったり、研修担当チームで対話を重ねたりする中で、研修に参加している私自身の姿が思い浮かび、研修を自分事として捉えることができていた。「これだ！」と思った。参加者それ

それが問いを立て、講師による講義を踏まえて実践を振り返る過程と対話の過程を通して、参加者自身が「私」を主語として研修を考えることができれば、研修を自分事として捉えられるようになるのではないか。そのために、私の役割は参加者それぞれが問いを立てることができるよう、そのきっかけをデザインすることではないかと考えた。それ以降は、研修が始まった後も参加者に問いかけるための問いを考え続けていた。

さて、もう一つの軸については、中教審答申から着想を得た。中教審答申では、「子供たちが学習や人生において「見方・考え方」を自在に働かせられるようにすることにこそ、教員の専門性が発揮されることが求められる。(中教審答申平成 28 年)」とされている。子供の学びと教職員の学びが相似形であるならば、研修においては参加者の「見方・考え方」を自由に働かせられるようにすることが研修担当者に求められることの一つではないかと考えた。ただし、これまで私が派遣元で行ってきたような情報をシャワーのように浴びせることで実現するのではなく、参加者の実践を重んじ、特定の文脈においてそれぞれの参加者が経験してきたことを参加者同士が共感して聴き合う対話の過程を大切にしようと思った。対話について、何か確信があった訳ではなかった。しかし、私が受講したマネジメント研修を通じて考えてきた、互いのことを分かり合おうとすることがどうも重要だろうということと結び付いた。

迎えた研修初日、実践の振り返りや対話を大切にさせていただきたいと参加者の皆さまにたくさんお話ししました。それから、学ぶテーマに対してご自身なりの問いを立てて臨んでほしいということもお伝えしました。具体的には、参加者自身や自校の課題の明確化と学びに向けた問いづくりでは、事前課題の共有と資料読解の時間とした。なぜその部分に着目したのか、どのような経験からそのように考えているのか、ご自身の深層にある大切にしているものか何かといったことを考えながら資料を読み、他者との対話に取り組んでもらった。会場は、参加者の戸惑いと、その未知の研修に惹きつけられるような何とも説明しがたい不思議な雰囲気となった。この時の雰囲気は、まるで授業中に子供たちがつくる独特の雰囲気と重なって感じていたことを後になっても覚えている。5 日間の研修は、参加者の皆さまの温かい場づくりのおかげもあり、無事に終えることができた。参加者からは、「対話の時間が他者との認識のズレに気付くきっかけとなり、自分の考えの枠を広げることができたのでとてもよかった」「自分の問いを考えることで日々の実践の在り方を見直す機会となった」といったお話を研修中も研修後の交流の場でもたくさん聞くことができた。課題がなかったわけではないが、それだけで研修をやってよかったと素直に受け止めることができた。

実は、研修以降も SNS のグループで参加者同士がつながっており、それぞれの実践が共有されている。研修そのものの機会も大切なのだろうが、教職員の学びは、このようにそれぞれの頑張りを互いに応援し、支え合いながら実践を続けることではないかと感じている。

2-3 参加者が「私」を主語とする研修を振り返って考える

NITS に来てから約半年。NITS マネプロで現地での学びと実践の振り返りの会があった。私は、研修の主担当、探究型研修のファシリテーター等を経験させてもらった。実践の振り返りでは、特に主担当のときの経験について振り返った。私はあの時、混沌とした思考の中で研修の流れを考え、研修では参加者が研修を自分事と捉えて取り組まれたと思っている。では、なぜ参加者はそう考えるようになったのか。言語化できない自分に気付いた。問いづくりにせよ、対話にせよ、手段の一つであってやればそうなるで済ませてはいけなと考えているし、派遣元に戻ってから説明できませんでは意味がない。また私の頭の中は悩みだした。同時に、言葉で説明できるようになりたい、論理的に起こっている出来事を解釈し、理解しようとする自分の思考の癖にも気付いた。研修のフレームワーク自体はもともと知っていた SECI モデルを使って構造化していたこともあって説明はできる。け

れども、問いづくりや対話によって起こる参加者への内面の変化等の現象は説明できるが、なぜそうなるのか、について本質的な部分は何も分かっていないということが分かった。

問うことは、当事者が「私」を主語として考えるようになると思う。対話はその人の実践のリフレクションを誘発するし、自身の思考の認識を問い直したりすることによって知見を広げたり、見方・考え方を鍛えたりする創造的な営みにつながると考えている。けれども、研修で本当に願っているのは、参加者が研修に参加したことによって自身の実践を変えようと考え、先生自身の生活や子供たちの学びが少しでも豊かになっていく契機の一つであることだと改めてそう考えることができた。なぜそう思うか自分自身を振り返ると、教育界を選択した理由は学び手（学校では子供）が主役で、日々の生活の中で主体的に学びに向かってほしいと考えたからであった。また、大人はそれを支える立場として環境を作っていくんだと考えていた初心を思い出し、「あ～、自分の想いは変わっていないんだな」とどこか安心した。

私は、対話やりフレクション、探究学習等の言葉に捉われているのかもしれないと思った。一方で、徐々にではあるが、研修をデザインする際の変化が自分には起きている。これまでは、どのような内容を参加者に伝えるか、つまりコンテンツを中心に考えていた。それが今は、参加者が研修の中でどのような思考の流れとなるかということを考えるようになった。これは、単に講師による講義が分かりやすく参加者に届くかどうかということではなく、どのような問いかけが参加者の問いづくりに影響するかであったり、何を振り返ったりするかといった類のことである。教室で子供たちがどのような反応をするか、授業でどんなことに気付いてほしいかといったことを想像しながらつくる授業づくりと同じような感覚である。

このことが、ファシリテーターとして参加するときの自分の心境にも変化をもたらしていることに後から気付くことになる。これまでは、担当するグループの参加者自身が考えていなかったことに気付いたり、参加者自身がどんなことを大切に考えたりしているのか等の気付きが生まれるように問いかけをしなければと内心ずっと考えていた。

ところが、研修によって参加者の思考がどのように変化するのだろうと考えるようになってから、その視点で参加者の会話を聞くようになった。すると、自ずともうちょっと踏み込んで聞かせてほしいといったことやそのときの感情はどうだったんだろうと、相手の思考を知りたいと思えば力まなくても問いかけはできるんだと思えるようになっていた。そして、自分がその場面に立ったとしたら、こんな風に考えたらだろうと想像し、さらに、こういう考え方で取り組むともっと広く物事が捉えられるかもなといった思考に自分がなっていることに気付いた。参加者から学んでいるという感覚というよりは、一緒に悩み、考えているといった感覚の方がニュアンスは近いように思う。プロジェクト型教育の経験から、悩んだり考え込んだりする時間は好きであった。ものづくりの醍醐味であるとも感じている。ただ、前のめりになっていないと感じる自分もそこにはいる。ゆえに、自分の中で今の状態は探究とは言えない。今、自分は何がしたいんだろう、この先はどうしたいんだろうと考えるようになっていた。そんなことも考えつつ、自分が変わることに、自分を変えることが自然体でできるようになっていた。そのために、研修等での他者との対話や読書等、実践の中に身を置き、学びを止めないようにしていこうと考えた。

第3章 私の「問い」と葛藤

3-1 私の「問い」。～教師の力量？その形成ってなに？～

NITSに来てから、今も全く答えられない問いがある。「教師の力量形成」。教師の力量ってそもそも何をもって力量と言うのかが分からない。だから、その形成となるとなおさらである。学校に勤めていたころを振り返ると、何も分からなかった初任時代に先輩教員の

授業を見せてもらってやってみて、上手くいかないところに悩んで、ちょっとやり方を変えたり、同僚からアドバイスをもらったりしながら段々できることが増えていった。では、なぜできるようになったのか。何が変わったことでできるようになったのか。そして、できると思ったことは誰のどの視点からどのようなことに対する判断なのか。教職員研修を考える上でも重要なところであると考えている。が、この問いに対する答えは今のところ何もない。

少し研修という言葉について考えてみた。研修は、研究と修養からなる言葉である。教師における研究と聞いて、私は、教える内容についての幅広い知識と深い理解のために取り組むものと想像した。少し乱暴に読み替えると、「知識・技能」の研究。あるいは、「教え方」「教える技術」の研究となるのではないかと思う。それゆえ、教師の研究の先にある対象は「児童生徒」ということになる。一方、教師の修養については想像できなかった。修養を国語辞典で調べてみると、「心のもち方・対人行動に気を付け、他人の人格を重んじ、自分の人格を高めること。」となっている。教育者の一人としての自分なりの修養の解釈は、教育とは何か、教師とは何か、教育者としてどのような道を歩むのかということを考えて続けていくことではないかと思った。よって、教師の修養の先にある対象は自分自身。

研修について考えて、自分の実践を振り返って考えると、これまで私は子供に授業中にしろ、学校外の生活にしろ、色々と考えて気付いてもらいたい。だから、子供を変えたい、と考えていた。それ故に、どのような教育（＝どう教えるか）を子供に対してやるか、に重点があったと思う。プロジェクト型教育を経験し、子供が主役で主体的に学びに向かってほしいと十数年前に思っていたのに、実際は子供の学びをコントロールするような指導になっていたのかもしれない。そして、指導主事となり、研修担当者として、どのような学びが今求められていて、先生方にはどのように子供を指導してほしいのかという「研究」の要素が多い研修を行ってきたと思う。「研究」の部分はとても大事だし、この先も軽視されるようなものでは決してないと思っているが、「修養」の要素を意識はしていなかった。なので、研修後に変われないのは受講者に課題があるのではという意識になり、どうすれば先生方は変わるのか、という指導主事同士の話になっていたように思う。当たり前ではあるが、変わろうと思うのはその人自身であり、他者から変えられるものではない。研修において、そこを意図せず行って参加者自らが変わろうと考える研修にはならないのは当然だ、と思った。

改めて初任時代のことを考えると、初任時代、授業が徐々にできると感じるようになったのは、自分の何かが変わったのだと思う。そこには、無意識のうちに自分自身を高めようと修養している状態が起こったのだと思う。ここが分かってくれば教師の力量について、何かつかめそうだと考えてはいるがやはり分からないという言葉が今の現在地である。NITSでは「力量を深める」という言葉も出てくる。力量が分からないので、当然深めるってことも理解できていない。ただの言葉なのになって思う自分もいるが、分かるって何だろうという問いも頭に浮かぶ。いいのか、厄介なのか。けれども、どうやらこれが自分の思考なんだろうということに気付くことはできた。

3-2 私の葛藤

令和4年中教審答申の提言を踏まえ、教師の新たな学びの姿が全国的に模索される中、NITSでは、令和5年度より「探究型研修」が行われている。「探究型研修」とは、自己の「在り方」への気付きが生まれることを意識しながら、参加者の「探究」を後押しする研修のことである（2024 NITS）。

NITSが実施する探究型研修の特徴は、①参加者の主体的な学びを充実させる教材等を含めた環境構成を工夫すること、②参加者間及び参加者とグループファシリテーター間の対話を重視すること、③参加者自身による問いづくりの時間の確保、等が挙げられる。中で

も②、③は、研修時間の大部分を占める。

従来の講義中心の研修における研修担当者の役割は、主に参加者への知識等の提供が中心であった。しかしながら、探究型研修では学びの主体が参加者となり、学びそのものを参加者に委ねることから、研修担当者にはこれまでの研修の捉えとの違いによる悩みや、学びを委ねることへの不安が生じ、研修をデザインする上で相当な「葛藤」を抱えるようになる。

私が今 NITS にいるのは、この教師の新たな学びの姿の実現に向けて行われている「研修観の転換」について NITS と各自治体とがともに考えていく事業の一環である。NITS が考える「探究」と私が思う「探究」には認識のズレがあるなと感じているところもある。「探究型研修」に関わりながらもどこか腑に落ちていない自分と対峙する時間が、この1年は随分長い。

これまで研修提供者として携わってきた私の中で、教職員研修の内容は「子どもの学び」をどうするかを中心に考えてきた。しかし、本来教職員研修の内容は「教職員の学び」となるはずで、私はその視点が欠けていたと NITS に来てから気付けたのはとても良かったと考えている。探究型研修においては、「教職員の学び」をどうするかが中心で、教職員が学び方を学び、実践の中に探究のサイクルが生まれることが大事だろうと思う。私の葛藤は、「子どもの学び」には学術的な知見が多数あり、実践を論理的に考えることができたり、実践の基盤として理論をもってきたりすることもできるが「教職員の学び」も必要なことではないのかと思うことである。NITS における「探究型研修」について、私個人的な考えで、言葉で表すのも難しいが、経験則的にやっていると感じる。担当者から担当者へ一子相伝のようなやり方とも言えるのかもしれない。基盤となるものがあるのかもしれないが、少なくとも私には見つけられていない。なぜそれが自分の葛藤になるのかということ、研修をやったことで参加者に変化が生まれた、または、生まれなかったときに、どのように研修を捉え、考えたらよいか分からないと思うからである。今のままで本当にいいのか、がずっと頭の片隅に引っかかっている感じがして歯がゆい。

探究型研修は、参加者を主語として参加者個々の実践経験を軸に、教材として自他の教育実践、対話、資料提供等を通じて参加者自身の思考の枠組みを捉え直したり、問い直したりすることで次の実践に向かうというものである。自己の「在り方」への気付きが生まれることを意識することは、実践の変容につながるととても良い取組であると考えている。実際、参加者はとても勇気付けられて実践に向かわれていると思っている。

探究はこのようにやらなければならないとか、成果はこうなる、といったことを言いたいわけでは決してないし、否定するものでも決してない。ただ参加者が探究していますという言葉に、どんな状態を捉えているのかが私は分からない。

プロジェクト型教育を基に探究について考えると、プロジェクト型教育では、学習者や社会にとって意味のある問題解決を目指すと言われる(2022 木村、古屋、江村)。よって、探究型研修においては、主語となる学習者(や社会)にとって意味のある問題解決を目指した研修が求められるのではないかと考える。現在の NITS の探究型研修で取り組む自己の「在り方」への気付きを意識することはまさにこの部分を意識した研修ではないかと考えている。さらに、プロジェクト型教育では、学習者が解決することが自分にとって十分価値のある問題についてのめり込む専心活動と問題の解決までのプロセスを繰り返し振り返り、学習者自身が求める活動ができているかを確認、計画の修正を検討する反省的思考の二つの要素が成立条件となる(2022 木村、古屋、江村)。例えば、この二つの要素を基に参加者の「探究しています」という言葉を考えると、その参加者の状況もどこが良くて、あるいは上手くいっていないのかも見えてくるので一緒に考えることができる。

NITS の探究型研修に研修提供者の一人として携わることで、探究とはどういう学びなん

だろうと考えること、実践に携わることができていることは本当に有難いことである。また、探究型研修に参加する参加者がどのように学ぶのか、どのようなことを課題と捉えているのかを参加者と同じ目線で考えることができたことは、研修をデザインする際にも、自分自身の気づきを得るという意味でも大きな意味があった。一方で、NITSの探究型研修に携わる中で見えてきた課題として、参加者に学びを委ねる範囲があるのではないかと思う。また、知識、スキル等の提供の在り方についても課題の一つと考えている。

中教審教育課程企画特別部会の論点整理では、学習指導要領が目指す姿として、教員自身が習得・活用・探究という学習プロセスの中で、問題発見・解決を念頭に置いた深い学びの過程が実現できているか不断の見直しが求められているとされ、このプロセスの中で、教員が教える場面と、子供たちに思考・判断・表現させる場면을効果的に設計し関連させながら指導していくことが述べられている。さらに、必要な知識・技能を教授しながら、思考を深める問いを投げかけたり、気づきが生まれるよう視点を移動させたりするなどして学習環境を積極的に設定していく中で、主体的・能動的な活用・探究の学習を展開するためには着実な習得の学習が展開されることが示唆されている。

このことについて、すぐに答えを出すのではなく、じっくりとこの先も考えたいと思っている。NITSの探究型研修に携わる私の心構えは、次の二つの側面に変化した。一つは参加者との対話の中で、参加者自身の教育実践やその背後にある考え、教育に対する想いを聴き、自分の教育実践や考えを批判的に捉え直そうとする学習者としての私。もう一つは、探究型研修を通して参加者が探究をどのように捉え、行動しようとするのかを観察・支援したいと思う私である。

最後に、子供たちのために頑張っている先生方を応援しながらも考える本当の私の葛藤。

「今の自分は本当にやりたいことをやっているのか。」

「自分が本当にやりたい、追いつきたい夢は何か。」

この1年を振り返る中で、20代のときに私が大切に生きていきたいと願っていた、「夢を語り、夢に向かう大人の姿」と今の自分の姿はどうか、自分はどこを目指そうとしているのかという新たな問いが芽生え始めている。

【引用文献・参考文献】

中央教育審議会（2016）「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」

独立行政法人教職員支援機構（2024）「「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）～豊かな気づきの醸成～」

木村竜也、古屋栄彦、江村伯夫（2022）「探究の実現を目指したPBL研修」工業教育 VOL-58 NO-342 公益社団法人全国工業高等学校長協会

中央教育審議会初等中等教育分科会（2015）「新しい学習指導要領等が目指す姿」資料1 教育課程企画特別部会 論点整理