

探究型研修と向き合った一年間

連携推進課 専門職員 佐藤 悠人

第1章 探究型研修との出会い

1 NITS「探究型研修」

令和6年度に教職員支援機構勤務となり、「研修観の転換」に向けた「新たな教職員の学び」を全国へ展開する事業に携わる中で、教職員の学びの姿に関わる多くの気づきがあった。

とりわけ、前年度からの新たな試みである「探究型研修」の企画運営を担当した際の気付きは大きかった。特定のキーワードについて知識を得たりスキルを高めたりすることを目的とした「従来型研修」とは異なり、徹底的に、探究に取り組む学び手を主語とする研修であったからだ。

私が担当した「コア研修（1年コースB：学校課題）」（略称：コアB）では、参加者である校長先生方ご自身が、「学校課題」をテーマに一人一人探究する課題を設定し、約1年かけて課題を追究していく。新規事業ということもあり、文字通り一から研修を組み立てていった。ひとまず、6月に控えていた3日間の研修をどのようにデザインするかが目の前の目標だった。しかし、10月にある第4日、2月の第5日（いずれもオンライン）での参加者の姿を想像しながら、逆算して研修をデザインする必要もあり、私自身は一年間困難の連続だった。

NITSに着任し、探究型研修の担当だと伝えられた時、いくつもの問いが浮かび上がった。「学校の“課題”って何だろう？（課題のように見えることは山ほどあるけれど、それはあくまで“現象”であって、その根本の原因って何だろう？）」「校長先生はこの研修に何を求めているんだろう？どんな思いで参加するんだろう？」「そもそも“探究”って？」「それを“本気で”考える研修って？」等々。

自分は頭を動かすより手を動かす方が得意なので、まずは、とにかく自分自身がこの研修を「探究」してみようと考えた。スムーズ、スマートに準備することは絶対できないから、いろいろなことにトライアル&エラーで挑戦してみようとした。

第2章 「探究型研修」を探究する

1 「事前準備」的に取り組んだこと

準備を始めたらずぐに壁にぶつかった。むしろ壁に囲まれている思いだった。まずは、「校長先生はこの研修に何を求めているんだろう？どんな思いで参加するんだろう？」という問いに向き合うことが、自分にとって一番難しかった。校長先生は、普段、何を考えているのだろうか。そのため、「参加者の姿」をとことん想像してみた。想像した内容をチームのメンバーにぶつけ、さらに想像を重ねた。

疑問や、それに対する仮説を少し整理すると、

- ・校長先生は、課題を把握し解決に向けて取り組んでいるが、日々の業務で、課題の根本的な原因を突き詰めて考える機会や時間的余裕が取りづらいのでは。

- ・校長先生は一人職だから、考えや悩みを共有しづらい時があるのでは。過去の成功体験はたくさんあるが、それが上手くいかないと困ってしまうのでは。
- ・「校長として」という「立場」の課題意識が優先し、「私としての」課題意識になりづらいかもしれない。（「“私が”本気で取り組みたいこととは」という意識は、探究を進めていくうえでとても重要であろう。）

そんな参加者の姿を想像した。

だが、それはあくまで想像に過ぎない。以前の職場でお世話になった元校長先生方に、片っ端から疑問をぶつけてみた。ありがたいことに、6名もの方から返信をいただいた。すると、自分たちの仮説はあながち大きく外れていないことに気付いた。もう一つ、大きな気付きがあった。「校長先生は、困りながら、時に孤独に、戦っている」。

2 研修を通じて目指したい目標

この研修で、「困っていることに対する解決のレシピを並べればよい」とは考えなかった。そんなうまいレシピはそうそう無いし、仮にあったとしても、それをコピーするだけではコピーはしょせん「劣化版」に過ぎないからだ。（「まずはコピーしてみる」ことももちろん大切だが。）また、レシピどおりに対処してうまくいったとしても、新たな課題は次々に生じる。無限ループに陥ることも容易に想像できた。

メンバーで悩みながら、少しずつ考えを整理し、形にしていくと、この研修で大切だろうと思われるポイントがいくつか見えてきた。

- ・今考えている「学校課題」は、本当に課題なのか。それは学校としての大切な課題でもあり、自分自身が全力で取り組んでいきたい課題でもあるのか。
- ・課題に取り組もうとしている自分自身は、どのような人間で、何を大切にしているのか。
- ・実際に課題に取り組む先生たちに対し、どのように関わっていくのか。

特に、（ひとまず）1年間かけて取り組む研修なので、最初の3日間は上記のようなことに気付いたり、考えるきっかけとなったり、捉え直したりする機会となるようにしたかった。そして、できれば、参加者の皆さんの「心に火をつける」研修となればいいな、という思いが強くなってきた。

3 研修を形にしていく過程

3日間あるキックオフ研修をどのようにデザインすれば、校長先生方は「本気で」上記の大切なことに向き合って、自校に帰った後も実践に向かってくれるのだろうか。またメンバーと一緒にうんうんうなる日々が続いた。不思議なもので、メンバーと対話し続けると、自分自身で研究書を読みあさりながら寝ても覚めても考えていたことよりも、すっきりとした、そして深い考えにたどり着けた。自分自身が探究のプロセスを経験することはとても大事だ、と改めて感じた。

目標を研修に落とし込み、形にしていくための、いくつかのポイントがあると考えた。

- ・考えたくなる、あるいは考えざるを得なくなる「問い」があると、それをきっかけに思考が深まりやすい。
- ・「対話」をすると、自分のものの見方や考え方が広まりやすい。時に、自分の考え方の偏りに気付きやすい。
- ・「問い」に基づき対話を通じて自分の考えを深めていくと、「他人事」ではなく「自分事化」されやすい。
- ・「自分事化」することで、同時に、「（自校の職員を含め）他の人もいろいろな考え方を持っている」ということを再認識しやすい。

また、それぞれのポイントを具体化する際には、さらにいくつかのポイントを大切にすることが必要だと考えた。例えば、

- ・じっくり考え、自分自身の内面に向き合えるように、たっぷり時間をとる。
- ・対話したり考えたりするだけでは、考えが行き詰まる時があるので、考え方の枠を広げてくれたり、自分の考えを後押ししてくれるような資料（＝インプットの材料）を用意する。
- ・そうしてじっくり読んだり、考えたことをまた対話したりする（＝アウトプット）時間をとることで、それぞれの人のペースやタイミングで「府落ち」しやすくする。
- ・対話するメンバーも変えることで、さらに自分の考えが広まる機会を設定する。
- ・学ぶ場所や環境も、自分にとって適切な場所を自分で選べるようにする。
- ・場所や環境の設定を工夫する。（机の配置、資料の配置、リラックスできる空間、等）

4 3日間の研修デザイン

一番難しく、気を遣った部分が、「参加者に、意図をどこまで伝えるか」という部分だった。活動の前に意図を伝えれば、活動は活発化する。だが、意図は「規範」を生む。担当者にとっての「こうなって欲しい」は、参加者にとっては無意識のうちに「こうであらねばならぬ」に変化しやすい。授業でも、教師が求めているものを生徒は意識的、あるいは無意識的に察知し、「演じる」ことはしばしば見られる。それは「学んでいるフリ」に過ぎず、「満足度は高いが、学びが薄い場」となってしまう。

一方で、「見通しが持てない」ことに対する不安や不満も生じるであろうことも想像できた。私も同様の経験をしたことがあったからだ。「学び手を主語にする」ということは、言葉で言うほど簡単ではないことを痛感した。

とても悩んだが、やはり「伝える」ことを目指していない研修なので、説明的な時間やスライドは極力そぎ落とした。「こちらの意図や想像を超えた活動となることに驚かされることを楽しみにする」「参加者と一緒に楽しい探究の時間を過ごす」心持ちを何より大事にしようと考えた。準備段階では不安だったが、当日は、メンバー同士が対話を通じて気付きを共有しながら自然と思考を深めていた。参加者が持っている引き出しをいかに「引き出す」（＝自分の中にある認識を再確認、再認識できる）かの方法を突き詰めて考える大切さを実感した。

5 研修当日

第1日は、学校課題を掘り下げて考えるために、まず「自分の“観”を掘り下げる」ことを大切にしました。一日の活動の中で、「教員としての自分が何を大切にしているか」「校長としての自分が何を大切にしていきたいか」「自分自身は何を大切にしているか」といった、自分のものの見方や考え方の背景にある価値観を捉え直したり深掘りしたりするきっかけとした。

第2日は、自分の「観」を掘り下げて考えたうえで、「学校課題を掘り下げて考える」ことを大切にしました。印象的だったのが、午後の活動の中で、ファシリテーターとしてご参加いただいていた小林教授にお話をいただいた時のことだった。小林先生の実践記録を読んだうえで、校長の視点からの経験談や考えを語っていただきたかったこと、またここまでのインプットが「読む」ことに偏っていたため「聞く」ことの効果があると考えていた。結果的には、小林先生の言葉一つ一つの重みも相まって、この活動を機に多くの方が「探究モード」に突入していったように感じた。モヤモヤが部屋全体に充満していた午前中と比べ、明らかに空気感が変わった。

その状況も相まってか、「先生方と実現していきたい『アワープロジェクト』の実践に向けて」という午後の最後の活動は、お一人お一人がかなり没入されていたように感じた。「アワープロジェクト」というネーミングも、「自分の課題のことしか考えていなかった。『組織として取り組む』という意識を忘れていた。」という参加者の言葉にあったように、職員や組織に対するはたらきかけについて一層意識を向けられるきっかけとなった。言葉ひとつで意識は変わり得るし、言葉の持つ重み、言葉を磨くことの大切さも同時に痛感した。

第3日は、自分自身と学校課題を掘り下げて考えたうえで、「先生方と何を実現していきたいか」について、取組の構想や視点、アイデアについて検討し合うことを大切にしました。同時に、「アワープロジェクト」の計画書を作ることが目的ではないことも強調した。プロジェクトに取り組むことがゴールではない。むしろ、「最後には、先生方が元気をもらって自校に戻ること」が、私の願う3日間のゴールだった。

とても悩まれている先生がいらっしゃった。研修前に考えていた学校課題は、本当の意味での課題ではないと考えが変わったものの、では学校に帰ってから何をやればいいか、どうすればわからない、という声が聞こえてきた。私からお声がけしようかととても悩んだが、課題解決に向けたプランの共有時間の中で、まさにグループ内で「取り組みそのものは目的ではない」といった話題になっていた。少し表情が晴れたご様子だったのが印象的だった。

他にも、「本気で」課題に取り組もうとする思いがあふれ、落涙する方。ご自身の忘れられない経験談を切々とお話しされる方。静かな熱気があふれる時間だった。私にとって忘れられない時間となった。私の心に火がついた思いだった。

先生方はいかがだったのだろうか。「元気をもらって」いただけただろうか。

6 3日間の研修を終えて

研修後、研修をデザインする難しさを改めて感じ、考えなおした。

例えば、3日間を通じて、「探究とは何か？」といったことを考える時間は意図的に設けなかった。研修プロセスそのものから体感することのほうがより有効ではないかと考えたからだ。研修後のアンケートから、同様の意見を複数いただけたことは良かった。一方、「結局最後まで課題が絞り込まれず、対話を重ねることに意義を見出しきれませんでした。」といった意見をいただくと、よりよい研修デザインとしてどのようなものがあり得るのか、また悩みを深めている。「意図を伝えないこと」のデメリットでもあるように捉えている。

また、思いがけずたくさんのご好評をいただき、多くの先生方にとって意義ある研修と感じていただきとても嬉しい、と率直に思った。反面、「よりよくするためのご意見」を自分が見落としてしまっただけ、という感覚も抱いた。完璧な研修など無いが、「学び手を主語にする」ことを追究し、誠実に、虚心坦懐に次の研修のデザインを考えていきたい。

10月にまた皆さんとお会いするのが待ち遠しかった。早く皆さんの探究記録を読みたい。それぞれのグループの、対話の海に飛び込みたい。そんなことを思いながら、忙しい夏の期間を過ごした。

そんな思いは、10月の研修第4日を前に暗転した。

第3章 再び「探究型研修」を探究する

1 10月の研修前に考えていたこと

苦しかった。胸が締め付けられるような苦しい気持ちに囚われた、という表現の方がピッタリくるかもしれない。4か月間この研修が頭から離れなかった。今、先生方は学校で何をしているのだろうか。次、研修をどう組み立てようか。ずっと気持ちが囚われていた。

研修のデザインについては、楽観的な思いも持っていた。1日の流れのイメージはあったし、去年の別な研修を参考にすれば何とかなるだろう、と考えていた。他のメンバーに相談しながら色々頭をひねるものの、どこかに、「舐めていた」と言ってもいいような気持ちがあった。

それが、9月末以降、先生方から送られてくる探究記録を読むにつれ、自分の心の奥底にズシンとくるような、えもいわれぬ感情を抱くようになってきた。そしてその思いはどんどん強く自分にのしかかり、自分の心と頭の大部分が囚われていった。

誤解なきように書くと、多くの探究記録には、「アワープロジェクト」をもとにした素敵な取組とともに、先生方と子ども達の笑顔あふれる写真がいくつも紹介されていた。嬉しかったし、元気もいただいた。率直に、「この研修をやって良かった」とも思った。

だが、探究記録には、先生方の熱意だけでなく、それと同じかそれ以上の悩みと葛藤、取組が前へ進まず焦燥する気持ちであふれていた。アワープロジェクトに取り組まれる中で、信頼していた先生に「固く心を閉ざされ」てしまったことを切々と書かれていらっしやる先生もいた。

「是非、お取り組みだけでなく、その時ご自身がどのようなお考えを持ち、どういったことを大切にされたか。その過程で生じた悩みや葛藤も含めて探究記録にお書きください。」と、確かに自分で言った。「それが、ご自身の価値観を見つめ直すことにもつながりますし、読み返した時に、その時のご自身を客観的に捉えられたり、もう一度考えを深めるきっかけにもなります」とも言った。自分でも似たような経験をしてきたし、今の自分を形作る重要なきっかけにもなったから、自分にとってはとても価値あることだった。是非、参加者の方にも体感していただきたい、とも思っていた。

しかし、書く側と、受け取る側では、大違いだった。

先生方がアワープロジェクトに取り組まれる圧倒的なエネルギー量と、そこから生まれる悩みや苦しみを、受け止められるだけの器が自分に無いことに気付いた。こんな小さな器で、どうすればいいのか。

自分は、一体何をやっているのだろう。良かれと思ってやった研修が、こんなハレーションを起こすだなんて考えてもいなかった。浅はかな自分を責めた。アワープロジェクトをやっていなかったら、そんなことにもならず、平和な日々が続いていたのだろうと思うと、なんともやるせない気分になった。

だから、研修までずっと苦しかった。胸が押しつぶされそうだった。勝手に、責任をものすごく感じていた。

先生方はどんな思いで今回の研修に参加されるのだろう。本当に分からなくなった。楽しみにしているのか、辛いのか、こんな研修、と思っているのか、それともなんとも思っていないのか。

どんな研修にすればいいのだろう。どんな一日にすればいいのだろう。

自分で「校長先生は、困りながら、時に孤独に、戦っている。」と書いておきながら、今更ながらその重みを感じた。自分は戦っているわけではないが、自分で書いた言葉を反芻し、今の自分の姿を重ね合わせていた。

考えて考えて考えて、それでもまた考えて、ふと、「聞き手は、話し手に敬意をもって、寄り添って下さい。」と研修冒頭で言った言葉を思い出した。確かに、そうかもしれない。自分も、そのように向き合おう、と思えた。研修に対して、何より先生方に対して。

今、自分が直面しているのは、先生方と、その先にいる子どもたちの学びをより豊かにすること。先生たちの笑顔が増えたり、充実感や高揚感をよりたくさん感じられたりすること。研修を通して、そのきっかけづくりをすること。そのために、自分のエネルギーを注ぎ込もう。

何もしなければ、苦しくも辛くもないし、悲しくなることもない。ただ、嬉しかったり、楽しかったり、充実感を味わえたりすることも少ないかもしれない。苦しかったり辛かったりすることもあるかもしれないが、喜びや充実感がそれを上回ればいい。

当日は、つとめて笑顔で振る舞おう、と決めた。最後の最後は、校長先生の笑顔が学校を笑顔にするのだから、笑顔でお戻りいただけるよう、まずは自分が笑顔でいなければ。

2 第4日の研修デザインについて考えていたこと、実際にやってみて考えたこと

探究は、プロセスが大切だから、探究の過程や途中で立ち止まりたいし、自分の現在地の確認も含めて誰かと話をしたい。一人だと迷子になるかもしれないから、一緒に道を探す人がそばにいと心強い。

だから、今回は特に、今どんな道を歩んできたのかを振り返り、これからどんな道を歩みたいか、あるいは途中の道はわからないけれどもゴールを再確認しながら向かう方向を定めるのか、そもそもゴールをもう一回設定し直す必要があるのか、それを一旦立ち止まって考え、ともに歩む仲間と語り合いながら再確認・再設定する機会としたかった。

2-1 資料について

研修の中で、アワープロジェクトに役立ちそうな情報をお伝えしたい、という思いは強かった。組織マネジメントのこと、人材育成のこと、探究学習のこと、エトセトラ。だがロバを水辺に連れていく寓話と同じように、それが先生方にとって意味ある事となるかどうかは分からない。受け手次第だ。無益どころかあらぬ誤解を生じさせる場合もある。研修の第2日に感じたことだ。

結果的に、自分から何かを提示したり、専門家をお呼びして講義をしていただく、といったことはやめた。ただ、それが良かったかどうかは分からない。あるファシリテーターからは、「あのタイミングでこういった資料を提示すれば、先生方の思考はもっと深まったはずだ」と研修直後に言われた。そうかもしれない。僕がその班を見てもそう思った。一方で、他の班は全くそんな様子がなかった、必要性が無さそうだったのも事実だった。だから、やっぱり分からない。一つ思いをめぐらせたことは、研修の流れそのものを複線的にした方が良かったかもしれない、ということだ。先生方それぞれの探究プロセスが走っている最中に、特定の作業を全員一斉に行うと必ず軋みやミスマッチが生じる。それはどの研修もそうだろうが。単線的なデザインの限界を感じた。

そもそも、自分が資料を配るより、皆さんが何を参考にされながら探究を深めていったか紹介し合っていただく方が、より価値のあえるプロセスではないかと考えた。アンケートフォームを活用して先生方に自由記述していただいたところ、想像以上に多様で多くの資料を紹介していただいた。合計28種類。クラスルームにアップロードしたとき、つくづく、自分が提示するよりも、先生方に出し合っていただいたことで豊かな学びの場が醸成されるに違いない、と痛感した。授業と全く一緒だと思った。教師が資料を提示しながら進める授業よりも、生徒が自分たちの持つ知識や力を出し合いながら資料を見比べる方が、たいてい学びは深まる。

2-2 対話の在り方や、対話のグループについて

どのようなグループで対話するのも難しかった。ホームグループならば意思疎通は図りやすい。一方で、異なるバックグラウンドや価値観を持つ方との対話を通じて、自身の考えの枠を広げることが目的でもある。悩んで悩んで、結局、「意図的に、意図しない形」とした。別の研修で、教育センターの指導主事の皆さんがクロスグルー

プに集まり課題を共有し合ったが、お一人がホームグループに戻ってこられた際、開口一番「あまり学びがなかった」とおっしゃった。どうしてですか？と聞くと、「同じようなバックグラウンドを持っているから、話が早いしすぐわかったような気になってしまうけれど、逆に言えば全然違う視点、新たな価値観みたいなものには触れられなかった」と話されたことが印象に残っていたこともあったからだ。その方のクロスグループは活発に意見交換がされている様子だったので、なおのこと意外だった。

（同時に、自分の「見取り」と、ご本人が考えられていることは、当然かもしれないけれど、大きく差があることを改めて実感した。）

学校でも、同じ学年スタッフ、同じ分掌で集まれば、特定の話題について議論を深めることはしやすいだろう。ただ、多様な目的意識や価値観を持つメンバーが集まる話題の広がり、視野の広がりは限定的なものとなるだろう。

結果的に、探究記録やアワープロジェクトの共有の時間は、ホームグループと異なるメンバーでの対話を通じて「新たな価値観に触れ、自らの視座を変えることで、自身の実践とその背景にある価値観を見つめ直し、今後の実践の方向性を問い直すきっかけとする」ことを目指した。やはりこちらも、賛否両論いただいた。コンフォートゾーンの中での語りから得られる気付きと、ゾーンを踏み出したやや緊張感ある場で得られる気付きの両者とも、価値があるように思われた。どちらもそれぞれに効果があり、またデメリットもある。悩みは尽きない。

2-3 対話の後の時間について

対話ののち、再度、自身の取り組み、ひいては、取組の奥底にある、自身が大切にしていることなどを見つめ直したり振り返ったりする時間を設定したかった。対話を通じて得られた気付きを、その記憶や熱量が冷めないうちに自身の中に落とし込むことが大切だと考えたからだ。ただ、この研修の半日だけでなく、4か月間の過程で生まれてきた気付きには多様なものがあるだろうとも想像した。

ふと、「対話を踏まえて、ご自身の取り組みを振り返ってください」というお願い（指示）にはせず、「この後の時間を、どのように過ごされますか」と問いかけた方がふさわしいのではないかと思った。取組を振り返りたい人、自分の価値観や教育観を見つめ直したい人、今の思いを綴りたい人、アワープロジェクトのキーパーソンと語りたい人、今一度校内の子供たちの姿を見に行きたい人、等々、この時間をどう昇華させるかという点で、いろいろなことが想定されたからだ。それだけ幅広に想定される状況の中で、「この時間をこう使ってください」と指定することは、「学び手に委ねる」学びの姿にそぐわないという思いが強く湧き上がってきた。だから例示だけはしつつも、時間の過ごし方は委ねることとした。ちなみに自分だったら、子供達の姿を今一度見に行きたいな、と思っていた。

一方で、自身の学びや気付きをアウトプットすることでメタ認知したり、価値観を広げたりする機会も設定したかった。研修の最後の場合をどのようにデザインするかは、ものすごく悩んだ。結局、上記の「過ごし方を委ねる」時間の後は、ホームグループでの対話の時間とした。その際のテーマもさらにものすごく悩んだ。今までのこ

とについて振り返ってもらえるのか、これからのことについて考えてもらえるのか。いろいろな問いの候補を立てては崩しを繰り返し、最終的に「自分が得られた気付きについてどのようなことを語っても良い場」としたいと考え、生み出した問いが「今、心にあることは何ですか？」だった。これも、「？」と映る問いかもしれなかった。語るテーマの具体を示して対話を重ねる方が思考の深まりがあるのか、それとも「自分自身は、今、こういうことを考えている」という言葉そのものに耳をそばだて、一人一人の語りに向き合う方が思考の深まりがあるのか。今回は、後者のように思えた。

意を決して、当日皆さんにこの問いを投げかけてみた。結果は、分からない。終了後、ファシリテーターの一人から、「うちの班のメンバーは、「？」だったよ。」と言われた。素直に凹んだ。だがブレイクアウトルームを回る中で、今までの事とご自身の思いを再確認しながら、反芻するようにゆっくりと、一つ一つ言葉を選びながら紡がれている先生の様子も拝見した。先生方全員の様子を見ることができないことが歯がゆかった。先生方お一人お一人は、この時、何を語られたのだろう。

2-4 研修を終えて考えたこと

先生方は、今回の研修で、少しでも元気になっていただけたでしょうか。少しでも笑顔になっていただけたでしょうか。

この後、先生方のアワープロジェクトはどうなっていくのだろうか。2月に、どんなお話が聞けるのだろうか。探究記録には、どんな言葉がどのように綴られているのだろうか。

自分の中のモヤモヤは簡単には晴れないが、一方で、簡単に晴れて欲しくもない、という思いも芽生えてきた。そうなったら何かが終わってしまうかもしれない、それでいいのだろうか、という不思議な感情だ。寂しさなのか、不安なのか。

第4章 研修最終日

1 研修を終えた時

研修最終日を終えてオンライン演習室から執務室に戻ってくると、いつの間にか周囲のメンバーと、さっきまでの研修についての語らいが始まった。「あの問いの後、あの先生がこういった考えをお持ちになっていた」「この時にこんな話題をきっかけにしてものすごく深い話になっていったね」。しばらくの間、我々の“リフレクション”が続いた。この研修は不思議だ。いつも、終わった後、誰もが語りたくてうずうずしてるし、例え言葉はうまく出てこなくても、何とかしてその様子を伝えたい、と語りたくなる様子なのが興味深い。

各ファシリテーターが残してくれていた対話のメモを読むと、ものすごく深い話があちこちで起こっていたようだ。自分がブレイクアウトルームを回る中でも、校長というお立場から取り組まれてきたからゆえの、ここまでのご苦労や悩み、心情を吐露される場面もあった。ただただ、敬意しかない。そして再度、自分のやってきたことはよかったことなのだろうかと自問した。こういう研修でよかったのだろうか。

先生方は、どう思ってたっしやるのだろうか。

アンケートに、参加してよかった、という言葉があると、少しホッとする。

自分の感情がこれほど揺さぶられる研修ってなかなか無いよな、と改めて思う。

感情の機微にこれだけ敏感になる研修って無いよな。

でも、つまり人間ってそういう生き物なのかな、とも思う。人には理性がある一方で、どこかでは、感情で動く、感情に突き動かされることも（とても）大切にしているように思う。

2 研修までに考えていたこと

2-1 感情について

NITSに来てから、「感情」を意識することが多くなった。自分の感情、他者の感情、研修中の感情。「心の機微」ともいえるかもしれない。

そもそも教員をやっていたときは、毎日が感情だらけで、感情を意識しない瞬間など無かった。子どもたちは、ほとぼしる感情に突き動かされてエネルギッシュな日々を送っていたし、自分もそれに影響されて、感情の塊のような生活を送っていた。子どもたちと感情を爆発させ合った数々の瞬間は、千夜一夜あったって語り尽くせない。

だが、今思うと、それは実はとても特別な日々で、子ども相手だったからか、学校という場だったからか。行政職となって、大人相手に研修をするようになってからは、いつしかそういったことを意識しなくなった。仕事の中で喜怒哀楽を発することなど、果たしてどれだけあったか。（いや、怒と哀はたくさんあったが…。）当然、自分自身の感情と向き合うことも減っていった。行政って、こんなものなのかしら、と自分に言い聞かせていた。

両極端な、それぞれの環境を経験したからこそかもしれないが、今、感情というものを少し客観的に見つめているような感覚を持っている。その間読み漁った本の知識も助けとなって、改めて、感情というものを、自分自身の行動の根源であり、エネルギーの源であり、「理性との両輪」と捉えるようになった。「理屈で人は動かない」とはよく言ったもので、どれだけ正論であろうと、感情を伴った納得感が無ければ、賛同もしないし、その理屈のために自分の時間とエネルギーをかけて動こうとはしないだろう。逆に、感情を伴った納得感があれば人は動かされるし、想像を超えるエネルギーとなることもある。まさに「人は心で動く」。

2-2 感情を動かすもの

もう少し考えを深めてみる。人の感情を動かすものとは一体何だろうか？言葉はその一部かもしれないが、それだけではなさそうだ。言葉を発する「人」が大切なものかもしれない。その人のバックグラウンドも含めて、「何を言われたかでなく、誰に言われたか」とはそういう意味か。でもそれでは身も蓋もないし、自分ごときには何もできなくなってしまう。

言葉に、自分の感情を込められていることも、どうも大切そうだ。「自分の思いを言葉に乗せる」という表現に近いかもしれない。自分の本気度具合ともいえるかもしれ

ない。受け手は、有形無形に「感じる」部分があるのだろうか。だからお互いの感情がシンクロして、「心が動かされる」のだろうか。

一方で、「名は体を表す」ともいう。「名」は「言葉」とも置き換えられそうだ。言葉は、その人の価値観やパーソナリティを背景に持ちながら発せられるだろう。いつも他者への敬意を大切にしている方からは、無礼な言葉はまず発せられないだろうし、その逆もまた然りであろう。

そんなことを考えるうちに、自分自身にも変化が表れているように感じている。研修で使うときの言葉についてだ。

それまでは、研修で使う言葉はとにかく「わかりやすく、過不足なく、そして言い漏らさず」ということを意識していた。自分が初任者のころの授業に似ている。それが良かれと思ってやってきたし、自分の仕事、使命だと思っていた。

だが改めて、「伝えることと伝わることは全く違う」という壁にもぶち当たっていた。もっと言えば、そもそも自分の仕事は伝えることなのか？伝えることベースで、先生方の学びとその先にいる子どもたちの学びは変わるのか？ということも考えるようになった。

研修で使っていた自分の言葉を振り返ってみると、思いや感情を乗せることを後回しにしていたかもしれない、と思うようになった。正確には、思いは乗せていた。感情も、のっぺらぼうだったわけじゃない。だが、どこかでそれを本気と思えていない、うすら笑っているような自分がいたかもしれない。あるいは、気恥ずかしくてカッコつけていたのだろうか。研修にはそんなもの必要ない、とどこかで思っていたのだろうか。今思えば、偉大な先輩たちが担当していた研修では、恐らく先生方の先にいる子どもたちを見つめながら、ごく自然にご自身の言葉に思いや願いを乗せていた。しかし、当時の自分にはそこまで感じ取れていなかった。浅はかだった。そして、偉大な先輩たちは、それを当然大切なこととして、自然にやってのけていた。

そんな、言葉と感情の関係について考えるようになってから、一つ一つの言葉を大切にするようになった。より正確に言うと、大切にする際の基準が変わった。今までは「もれなくダブリなく歯切れよく」。いわゆる「行政説明」のやり方だ。「正しさ」だけを大切にしていた。今では、「どんな言葉だと、より、先生方にスッと届くだろうか」「この言葉よりも、先生方の心が動く言葉はあるだろうか」「正しい」だけでは聞き手に届かない。聞き手に届いたとしても、受け入れてもらえるかどうかはわからない。まして、研修後も先生たちの中にその言葉が残るためには、いったいどれだけの労力を言葉選びに割き、そして言葉を発するときにエネルギーをつぎ込まなければならないのだろうか。気が遠くなる。が、今はそれこそが大切だと考えている。だから、頑張れる。

2—3 突き詰めて考えるということ

ひとことひとことの言葉について深く考えるということは、ひっきょう、そのことそのものについて深く考えることであつた。「それって、どういうことだろう」と、

言葉を発する前に立ち止まるようになった。今まで、いかに考えなしに言葉を使っていたか、薄っぺらく言葉を発していたか。少し恥ずかしくなる。

ものごとについて深く考えるからこそ、その考えは「本当に確からしいこと」に近づいていくし、それを表現する言葉は「独りよがりでない、他の人にも理解してもらえる」ものとなる。また興味深いことに、他の人の言葉をすんなりと受け入れられるようになった。「このことを突き詰めて考えたとき、本当に使いたい言葉は何だろう。より相手に伝わり、受け止めてもらえる言葉は何だろう。」ということ突き詰めているからこそ、「こっちのほうがいいんじゃないの」「もっとこうしたほうがいいんじゃない」というアドバイスにすんなり耳を傾けられるようになった。

大げさな表現をすれば、その物事や言葉に対し謙虚になったとも言えるかもしれないし、ひいては、研修という営み、「学ぶということ」そのものに対し謙虚になれたのかもしれない。聞きかじりした専門用語を、知ったかぶりして伝える伝道者としてではなく、どうすれば、参加者がより良い方向へ考えるきっかけとなることができるのか。「人に対する謙虚さ」と「研修に対する謙虚さ」を今までよりも意識できたように感じる。同時に、「リスペクト」もワンセットだった。研修に集う参加者に対するリスペクト。そこに集った人を、まるまるそのままリスペクトする。考えてみれば、人と人との関係性として当たり前のことだ。様々なバックグラウンドを持った方、研修に対して様々な期待や考えを持った方々に対して、どうすればより豊かな学びの時間となりうるのか、虚心坦懐に考え続ける。

それはそれで、結構つらい営みだった。こんな考えを持ったところで、やり方の具体はわからないし、答えもない。でも、「こちらのほうがよいかも」と思う言葉に思いを乗せて、最善を尽くす。少なくとも、自分が何かを知ったかぶりして伝えるより、集った皆さんで語り合った方が、はるかに学びが豊かで深まることは目に見えているからだ。

最終日の研修では、どんな言葉が紡がれるのだろうか。その言葉には、どんな思いが乗せられているのだろうか。

2-4 探究記録について

先生方の探究記録を拝読すると、ただただ、感嘆のため息が漏れる。すごい、の一言に尽きる。お一人お一人の4か月間、場合によってはこの1年間のアワープロジェクトが、ものすごい熱量で描かれている。うまくいかないこと、悩まれること、三歩進んで四歩下がるようなことも全て含め、ひしひしと、思いと熱意が伝わってくる。とにかく率直に、尊敬、敬意の念であふれる。

「『校長は孤独だ』という言葉聞いたが、私はそのように感じたことはない」という言葉が印象的だった。今まで出会った校長先生・元校長先生の多くは、孤独との闘いだということを言っていたからだ。経験しなければわからない世界。どちらが正しいも間違いもないだろう。ただ、少なくともアワープロジェクトを進めようとするなら、孤独だと難しそうな気がする。しかも、表面的な対話（会話か？）だけでも進まない気がする。それなりに腹を割らない限り、お互い腹落ちは決してしないだろう。

自分自身も探究記録を綴っていた。皆さんに綴ることをお願いしているのだから、自分も綴るのは半分当然と思っていた。皆さんも、切々と綴ってくださっている。自分もできるだけ、思いのたけを綴ろうとした。業務的に書く文章と違い、カッコつけずに書けるのは探究記録の良いところだ。

だが、書くのは時々辛い。自分が蓋したい感情に向き合わなければいけない時もあるからだ。そして、それを読み返すのも少し恥ずかしい。気が重くなる時もある。ただ、発見もある。今になって気付く、その時の内容や、対話で出てきた言葉の大切さ。その時は分からなかったことに今やっと気付けたという、成長も感じる。成長かどうかは分からないが…。

2—5 研修に向けて

先生方の探究記録を読めば読むほど、今回の研修で何をすればいいかわからなくなってくる。前回「楽しみにしている」なんて言っておきながら、やっぱり近づいてくると不安が押し寄せてくる。何せ、これだけ先生方がいろんなことを考えて、いろんなことを乗り越えて、そしてさらに前進しようとしている。いったい2月の研修に、どんな意味があるのだろうか。自分に何ができるのだろうか。迷う。悩む。逡巡する。

ただ今回は、以前ほどは困っていない。10月は、心の底から悩んだが、今回は、「自分が何かをしようとしすぎない」という思いを、割とあっさり持つことができた。もちろん、その前の準備や考えはめっちゃめっちゃいろいろなことを考えるし、もがく。そしてそのうえで、最後の最後には、”Simple is the best.” だと思う。研修をデザインすることと、策を弄することは、違う。

2月の段階となれば、モノログとダイアログ以外に、方法は考えられない。ご自身が何を考え、ここまで来られたのか。ご自身はここからどうされるのか。自分との対話、メンバーとの対話が、一番パワフルなきっかけとなると思う。そして、ここまですくすくと育ったアワープロジェクトは、この後どうなるのだろうか。

2—6 そして前日の夜

夜中、風呂掃除をしながら、

「今考える、「学校とは、 である。」」

という問いが急に浮かんできた。そして頭から離れなくなった。

校長先生方が職員の先生方に語る言葉でもあっていいし、ご自身が突き詰める言葉であっていい。一文字でもいいし、言葉であっていい。まとまらなくてもいい。できれば、一年間アワープロジェクトに取り組んできた今の、目指すところや、願いであって欲しい。

一年間、「学校課題」について「探究」してきた。「学校とはどういう場か」を突き詰めて考えるからこそ、その学校で取られるアワープロジェクトも考えられるのだ、と今気付いた。学校がこういう場であってほしいという願いがあるから、目標が立てられる。

学校そのものについて考え続けた1年間。この問いを投げかけたら、皆さんどんな言葉を入れるだろう。

自分なら何と書くだろうか。「愛」。「ありのままの自分でいられる場」。もちろん、理想を込めて。

この研修を通じて、さらには教育の在り方として、根底においている言葉があった。数学者・岡潔の『春宵（しゅんしょう）十話』に二度、出てくる言葉だ。

「…私は数学なんかをして人類にどういう利益があるのだと問う人に対しては、スマレはただスマレのように咲けばよいのであって、そのことが春の野にどのような影響があろうとなかろうと、スマレのあずかり知らぬことだと答えて来た。…」

スマレは春の野の中で、ただそのままいていい。

子どもたちも、ありのままの、その存在そのものにこそ、至上の価値がある。国語ができると値打ちが上がるとか、体育ができないと値打ちが下がるとか、そんなことは当然、一切無い。その子が生きているということは、そういうことであるはずだ。むしろ、できないよりはできるほうが素晴らしいだろう。ただそれは、その人の存在価値とは別の話である。

存在そのものに価値があるのなら、その存在（学校や、子ども）が取り組んだプロセスそのものが評価されるべきであって、本来結果はさして重要ではない。そもそも、何かができることを目指すと、「できる人」の裏に必ず「できない人」があらわれる。「目標を達成できた」という状態と同時に、「でも、ここは達成できなかった」という状態が生じる。誰もが「できる」事なら挑戦したり目標としたりする意味が無いから、挑戦したり目標を定めたりするということには、必然的に「できない」ということがついてまわる。

アワープロジェクトは、成功しないよりは成功したほうがいい。達成されないよりは達成された方がいい。だが、そもそも成功とは、達成とは、何だろうか。もし、多くの職員や子どもたちが喜びを感じているとき、そうは感じられていない人に対するまなざしを、どれだけ大切に感じられているだろうか。教育活動の様々な場面で「～～できるようになる」ことを求められる時、それを達成できなかった教職員や子どもに、どれだけの非があろうか。繰り返すが、「できるようになる」ことはとても大切なことだし、わざわざ大げさな言い方をしなくとも、子どもも大人も、日々、素朴に抱く感情だ。

しかし最近気になるのは、果たして、今、「できる」側の人たちは、「できない」側の人たちに対し、「できる」ことを求めすぎたり、「できない」という「結果」の責任を重く背負わせすぎたりする社会となっていないまいか。暗黙の裡に、「できない」ことへのレッテルを、自分自身に貼らざるを得ないような強制力が働いてはいまいか。「できるようになる」達成感を、努力とワンセットで、子どものうちから存分に味わわせることはとても大切だが、努力を重ねても、「できない」ことなどいくらでもある。まして、「できるようになるためにあらゆる辛苦を味わわせる」ことは全く異なる。大人のエゴを押し付けられる子どもがいたとしたら悲劇だ。結果ではなく、過程にこそ誇りを持って欲しい。

だから、アワープロジェクトは「達成することが目的ではありません」と再三お伝えしてきた。本研修の参加者の皆さまには無用の心配ではあったが、もし「子どもの学びの姿と、教師の学びの姿は『相似形』」であるならば、一人でも多くの先生方と、この感覚を共有していきたい、と思う。研修をつくる間、ずっと心にとどめていた、自分なりの願いだった。

3 再び、研修を終えて

「アワープロジェクトの当事者でありたかった」。終日、皆さんの対話を聞いていて思ったことだ。全体ファシリートの少し寂しいところは、なかなかゆっくり皆さんとお話できなかったこと。だから、気持ちだけでもご一緒していたかった。ずっと、ほとんどイチ参加者だった、という言葉はそのままだった。

アンケートに、いろいろな励ましのお言葉もいただいた。ひとことひとことが励みになった。不思議と、良いことばかりでなく、お叱りもスッと心に入ってきた。先生方にとっての研修なのだから、当たり前と言えども当たり前だろう。難しいとは分かりつつ、どこまでも誠実でいたい。「誰一人取り残さない」って、言うほど簡単じゃない。でもだからこそ、どこまでも「誰にとってもより学びが豊かとなる研修」を目指して真摯に取り組む価値があるのだろう。

先生方は、アワープロジェクトのこれからをどう語ったのだろう。アワープロジェクトに関わった各校の先生方は、これからどうお過ごしになるだろう。そして子どもたちは、どんな成長を遂げ、どんな大人になるだろう。ただ、今更ながら、アワープロジェクトは素敵な取り組みばかりだが、記憶に残るプロジェクトを追い求めるより、「そんなこと当たり前だよ」「プロジェクトにするまでも無く当然のことだよ」となる学校が、世の中が、本当の意味で理想の姿かな、と思えてきた。子どもたちが、大人になって今を振り返った時、何を思うだろうか。本当の意味で、子どもたちのためになっていただろうか。