

新たな教職員の学びに向けた試行錯誤に関して ～それぞれの変容～

埼玉県立総合教育センター 指導主事 佐瀬 正伸

目次

- 第1章 探究型研修を通じた参加者の変容
- 第2章 所員研修会を通じたセンターの変容
- 第3章 運営を通じたユニットメンバーの変容
- 第4章 上席の理解
- 第5章 教職員の学びをもっと楽しく、豊かなものに

私は現在、埼玉県の指導主事として、教職員支援機構（NITS）で特別研修員を務めています。NITS と協働しながら探究型研修を開発し、埼玉県との連携を深めることで、研修の在り方そのものを見直す取り組みを進めています。昨年度の経験を踏まえ、今年度は試行錯誤を重ねながら、新たな教職員の学びに向けたさまざまな試みを実施しました。その結果、多方面での変容が見られました。本稿では、実践の内容を交えながら、その変容を中心に綴ります。

第1章 探究型研修を通じた参加者の変容

今年度、埼玉県では、学校長の推薦を受けた 17 名の教職員とともに探究型研修を試行しました。本研修は 2 年計画であり、今年度はその 1 年目にあたります。研修は 2 年間で計 12 回を予定しており、今年度は以下の 6 回を実施しました。

実施日程

- 4月30日
- 5月29日
- 8月21日（オンライン）
- 10月4日
- 11月15日
- 1月29日

探究型研修では、参加者の日々の実践を重視し、インターバルの期間を設けることが重要であると考えています。本研修の特徴は、以下の通りです。

(1) 研修観の転換

これまでの伝達型講習やハウツー型研修とは異なり、自己の「在り方」に気づきを生むことを重視した「探究型研修」を実施しました。参加者は自身の教育活動を振り返り、「過去」と「現在」の取り組みを言語化することで、自らが目指す「在りたい教師

の姿」を明確にしました。そのうえで、子どもたちの未来に向けてどのように関わっていきたいのかを探究の軸としました。

指導主事の立場からは、研修で「正解」を提示することが求められることが多く、参加者もまた「正解を教わる場」と捉えがちです。そこで、本研修では、参加者と研修担当者の双方が「研修観の転換」を図れるよう意識しました。

全6回の研修を計画するにあたり、「NITSからの提案」にある「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を基に構成しました。研修の最終目標である「研修目的」の達成に向け、毎回の「研修目標」（研修後に参加者に望む変容や気づき）、「研修内容」（研修目標の達成に向け、何について学ぶのか）、「研修過程・方法」（研修目標の達成に向け、どのように学ぶのか）の3項目について、探究型研修検討チーム（以下「ユニット」）で議論を重ねながら実施しました。

(2) 「対話」と「リフレクション」を重視した研修プログラム

参加者が自らの考えを広げ深めるために、研修では「対話」の時間を十分に確保しました。

- 第1回の調査研修では、指導主事がファシリテーターとしてグループに入り、ホームグループ（4人組）で120分間の対話の場面を設定。
- 1日の終わりには40分間のリフレクションを実施。
- 第2回以降も、前回からの自身の変化を30分間の対話で共有する時間を確保。

このように、1日を対話中心のプログラムとすることで、新たな視座を得る機会を提供しました。

(3) 心理的安全性を確保するためのグラドルール

対話を深めるためには、心理的安全性が必要です。そのため、参加者が安心して対話できるよう、グラドルールを設定しました。

(4) 自然と対話が生まれる座席配置

研修中の座席は向かい合わせに配置し、机や椅子の移動を自由にすることで、自然と対話が生まれる環境を整えました。



(5) ホームグループの活用

参加者17名をA～Dの4グループに分け、小学校・中学校・高校・特別支援学校の教員をミックスして編成。第1回では1日を通じて同じグループで対話し、安心して意見を共有できる環境を整えました。

(6) 自分自身のための探究記録

研修終了後のアンケートや振り返りシートではなく、参加者自身が内省を深められる「探究記録」を推奨しました。

(7) 学びのヒントを得られる書籍の展示

探究に関する書籍や指導主事が学びとなった書籍を研修室に配置し、自由に閲覧できるスペースを設けました。



(8) 学びの継続を意識

第6回は、今年度の一区切りとなる回ではありますが、閉会行事は設けず、今後の学びへとつなげる場としました。

(9) 参加者が主体的に関わる仕組み

Google Classroom を活用し、研修に関するアイデアやリクエストを参加者が自由に共有できる環境を整えました。

第1回 新たな教師の学びを共創するための調査研究
探究記録用紙

締切 5月10日(金)

1 氏名
2 所属
3 探究記録 1 「過去・現在・未来」について

・これまでの自分の経験、大切にしてきたこと <過去>
・今、自分がチャレンジしていること <現在>
・これからチャレンジしたいこと <未来>

※探究記録は自身を振り返るための記録です。匿名書きではなく、自身の実容に気が付くように筆で記録してください。

とにかく子どもたちがわかる授業がしたい」ということで、いろいろな先輩に聞いたり、自分で本を読んできたりして、子どもたちが楽しそうにしていると感じ、私も楽しく感じるようになって、楽しみなが仕事をしてきた。でも、私は腰の中で考えすぎてしまうところがあり、楽しくしようとすると、1つの授業の中でいろいろ詰め込もうとして失敗することが多かったような気がする。先輩もそうだ。教師主導で「楽しいことをやろう！」みたいなことが多かった気がする。

今は、先輩編成では「子どもたちに任せて、後ろから後押し」のようなスタンスでいる。子どもたちが主体的に色々なことを探求したり、実行したりする中で自分たちの力で学校生活を創りあげていくことができるようにしたい。そのために、子どもたちとの関わりを増やし、学習面でも生活面でもみんなを挑戦させてみるという機会を増やすようにしている。私が目指している児童像は「自立?」「自立?」だと思う。学習面でも、研修会などでよく出てくる個別最適な学びと協同的な学びというのをやってみようと思う。個別に勉強する時間とみんなと一緒に学んで楽しくいく時間のメリハリをつけてやってみようと思う。正直これで良いのかよく分からない。子どもたちが死んだ目をしている授業になってしまうことも多々ある。やっぱり必要感がないとやらされている感はどうしても減ぐえないのではないか。でもその必要感をどうやって押させていくのかというところがまだ分からない。算数の授業の最後に、自分で課題を導んで学ぶ時間を取るようにしているが、みんなが学ぶよりもその時の方が楽しそう。

そう考えると、今後私がやりたいことは、「学校が子どもたちにとって楽しく学ぶこと（学習でも生活でも）ができる場になりたい」なのだと思う。楽しいということは色々あるが、できた！わかった！の楽しさもそうだが、「学ぶことが楽しい」と思えるようにしていきたい。「みんなが学ぶと、もつわかる。考えが広がる。」「自分の学び方が分かるようになる。」「生活で役に立つ!」学校が子どもたちにとってそんな喜びを感じながら、学べる場になると良い。今書いていて思ったが、そのためには自分を振り返って、次にどんな学び方をしていくか選択していく時間や手探りが必要だ。正直あんまり、振り返りの時間はとれていないし、やっても審かされている的なことになっている。振り返りとその先の見通し力を入れていけばいいのかな?ちょっとわからない。授業だけじゃない。生活面でも、やってみて振り返ってまたやってみて、失敗したり成功したりという経験の積み重ねを大切にしていきたい。

参加者の探究記録から

・今後の自身の変容にも「ワクワク」し、自らの「気持ちを揺さぶる」ような心持ちで教育活動に向き合っていきたい。

・わずか数か月の中でも、自己の考えが変化していくことを感じた。それは、自分自身の目指す教師像が明確化され、達成目標や行動目標を設定した事により、トライ

&エラーを繰り返す事ができるようになったからである。

・様々な校種、お立場の先生方と対話をする事で、自分の教師感に自分で気が付く瞬間があり、また自分の取組を肯定してもらえることで自信をもつことができた。そして縁あってご一緒した先生方が本当にいい方ばかりで、研究の会を重ねるごとに居心地の良さや帰属意識が芽生えていった。こうした横のつながりが強まることもまた、対話の良さなのではと感じた。

・おそらくこの研修の1番の目的は、個人の資質向上ではなく、組織として意識改革をどのようにやっていくかということなのだと考えている。そうであるならば我々参加者は、より広い視野を持ってこの研修で考えたことを外に表現していかなければならないと思う。

・新たな学びについて、自ら学ぶものを作り出すこと、目の前の課題を自分で解釈し解像度をあげること、相手から与えられる学びではなく学びに向け自ら矢印を向けることなど、様々な意見交換をすることができた。一年間を通して、受動的だった学びに対しての意識が能動的になり、自らの意識も学びを受ける集団の中の「一参加者」から自らの学びに責任をもち、学びを自分事ととらえる「当事者意識」をもつことにつながった。この意識から、学びに主体性が生まれ、教職への実践意欲や目の前の子ども達に力をつけたい、社会の課題を解決したいという自らの気持ちの変容がみられるようになった。

・やり取りの中で、講義型の研修が「how to」を学ぶ場である一方で、対話を通じて自分なりの答えや気づきを得る研修の在り方についての話があった。その話を聞いたとき、自分や職場の教員たちは、研修を「従来型」のスキル習得の場として捉えていたことに気付かされた。

対話を重ねる中で、自分の考えや意見を持つことが促され、それをきっかけに自身の経験や教師としての在り方が深まっていく。その気づきが、長期的に自分自身を変え、答えが無数に存在する問題に対する一つの見方を生み出すのではないか。これこそが、対話を通じた探究的な学びなのかもしれない——そんな仮の結論にたどり着いた。

本研修を振り返ると、参加者が受動的な学びから脱却し、自ら問いを立て、対話を通して学びを深める主体的な姿勢へと変容したことが分かります。「在りたい教師の姿」を探究する中で、教育観が変革され、異なる校種の参加者との対話を通じて新たな視座を得る機会となりました。研修は単なる知識の習得の場ではなく、「学び続ける教師」としての姿勢を獲得する場として機能し、参加者の変容を促すものとなりました。これこそが、本研修の最大の成果であると考えます。

第2章 所員研修会を通したセンターの変容

今年度は、総合教育センターの所員研修会（以下「研修会」）にもアプローチを行いました。埼玉県では、県内の教職員研修のほぼすべてを総合教育センターが担っています（さいたま市を除く）。全県的に研修観の転換を進めるためには、センター自体の研修観が変わることが不可欠です。

従来の所員研修会は典型的な「知識伝達型」であり、対話の場は設けられていませんでした。そこで、今年度は対話と省察を主軸とした研修会を9月30日、12月18日の2回、インターバル型形式で実施しました。

(1) 9月30日 研修会

この研修では、参加者が自身の価値観や大切にしていることを振り返り、「センターにいる今、どのように在りたいか、何をしたいか」に気づくことを目標としました。この背景には、運営チーム（ユニットメンバー外の指導主事も含む）内で「多忙な業務の中で、指導主事としての思いや願いを見失い、業務をこなすことが目的化しているのではないか」という懸念があったためです。

そのため、「今、このセンターにいるからこそできることを見つけ、ワクワク感を持って業務に臨む」という気持ちを大切にしました。

研修は、個人活動とグループ対話を2サイクル行う形で進行了。まず、参加者は自身の経験を踏まえて価値観を意識化し、その後グループ対話で共有。そのうえで、「センターでの自身の在り方や、取り組みたいこと」を改めて認識し、再び対話を行いました。

(2) 12月18日 研修会

この研修では、「在りたい自分を明確にし、やりたいことを具体的な形にする一步を踏み出す」ことを目標としました。

研修の導入では、前回の研修後にどのように過ごしてきたかを振り返る時間を設け、「在りたい自分の姿」や「やりたいこと」を思い出し、これまでの取り組みを確認。その後、グループ対話を通じて、互いの経験や考えを共有し、相互理解を深めました。単なる発表ではなく、悩みや試行錯誤の過程をナラティブに語ることを大切にし、互いの価値観を尊重しながら学び合う場となりました。

続いて、やりたいことを実現している具体的な事例として、実際に形にしている所員の報告を共有。これにより、参加者が自身の思いを形にするヒントを得る機会となりました。その後、各自が「これから自分が実現したいこと」を考え、グループ対話を通じて実現方法について意見交換を行いました。共感的な対話を通じて、互いに前向きな気持ちを持ち、一步を踏み出す勇気を得ることを目的としました。

研修の終盤では、「やる木に花を咲かせる」活動を実施。これは、参加者が自身の「やりたいこと」を付箋に記し、大きな木のデザインに貼り付けるというものです。この活

動を通じて、思いを視覚的に共有し、他者のアイデアと結びつけることで、具体的な行動へとつなげる工夫をしました（現在、この「やる木」はセンター入り口に飾られ、訪れる教職員にも見てもらえるようにしています）。

最後に、研修を通じて気づいたことや考えたことを文章で記録し、参加者がいつでも振り返ることができるようにしました。

(3) 研修会デザインの工夫

この研修会のデザインは、令和6年度 NITS 主催 教育行政リーダー研修に参加した3名の指導主事が中心となって進めました。県全体に研修観の転換を浸透させるためにも、センターの指導主事一人一人が主体的に関わるのが重要です。そのため、私は前面に出るのではなく、支援に徹する形をとりました。

結果的に、研修担当者自身が非常に生き生きと、楽しみながら研修デザインを進めることができました。OECD の調査でも、ウェルビーイングの大きな要素の一つとして「自己決定力」が挙げられていますが、それを実感する機会となりました。

研修観の転換に向けた取り組みをセンターでも行った結果、センター全体の雰囲気明るくなったと感じています。対話の機会が増え、読書会などの自主的な学びの場を積極的に設定する所員も増えました。「学ぶことが楽しい」と思える環境を整えば、自然とその輪が広がることを実感しました。令和7年度は、所員研修会のテーマを「研修観の転換」に焦点化し、さらに充実させていく予定です。

参加者の探究記録から



研修室に足を踏み入ると、いつもとは違う雰囲気が広がっていた。聞きなれない音楽、お菓子が並ぶ机、自由な座席、長めのグループ協議、そして講師が多くを語らない研修。これまでの所員研修とは異なる空気の中で、対話が始まった。

最初のテーマは「信条」。これまで、さまざまな場面で「教育信条」を語る機会があったが、改めて自由に話すとなると、なかなか言葉が出てこなかった。それでも話し始めると、自分の歩んできた道が浮かび上がる。私のこれまでの信条は、「仕事には全力を尽くす」というものだった。日々の業務に没頭し、自分なりのやり方で成果を積み重

ねてきた。しかし、大きな病気を経験してからは、「我慢せず、やりたいことを大切に
する」という考えへと変化した。こうした話を同僚にするのは少し照れくさかったが、
皆が真剣に耳を傾けてくれた。それぞれの信条もまた、心に響くものだった。「自由に
生きる」「いつも笑顔で」「肩の力を抜く」——それぞれの価値観が詰まった言葉に、自
分の考えを見つめ直す時間となった。そして、誰かが「『信条』って哲学ですね」とつ
ぶやいた。その言葉に、はっとした。与えられたものではなく、自ら語る信条は、まさ
に哲学なのだ。

次のテーマは「センター所員として、何をしたいか」。私はかつてセンターの指導主
事として、校種による文化の違いに驚かされた経験を話した。小中学校では、指導案が
丁寧に装丁され、学校訪問時には温かい歓迎の雰囲気があった。一方で、高校の指導主
事からは「もっと効率的にできるのでは？」という声もあった。それぞれの文化に違い
があるのは当然だが、私は「効率」だけでなく、「気持ちを伝えること」も大切にしま
いと思っていた。そんな話をすると、グループの一人が「それって、“真心”ですね」
と言った。その言葉に、なんだか心が温かくなった。公務員として合理性を考えること
は大切だが、仕事の中に込められた思いや工夫も、同じくらい大切なのだ改めて感
じた。

グループの対話を通じて、同僚が秘かに努力していることを知った。それぞれが持
つ信念や行動の素晴らしさに気づき、もっと共有すべきだと強く思った。話す時間が
たっぷりあったからこそ、普段見えない一面が見えた。教師は話が長くなりがちだ。私
も、2時間でも3時間でも話せる。でも、これからは「話す」だけでなく、「相手から
話を引き出す」ことのほうが大切だと実感した。

この研修を提供してくれた皆さんに心から感謝したい。研修の充実度が、そのまま
参加者の学びの深さにつながるのだと実感した。そして、学びは自分の中で完結させ
るものではない。アウトプットしてこそ意味がある。これまで積み重ねてきた経験の
中で、今日の研修は特に心に残るものとなった。これから先の時間をどう使うかは自
分次第だ。まだ遅くはない。今日の研修で感じたこと、学んだことを、これからの教員
人生に生かしていこう。

このように、研修会を通じて、センター所員が自らの価値観を見つめ直し、新たな学
びへと踏み出す機会を提供することができました。今後も、研修観の転換を意識しな
がら、より意義のある研修会を実施していきたいと考えています。

第3章 運営を通じたユニットメンバーの変容

今回の試行錯誤を通して、最も変容したのは、実は参加者よりも、「新たな教職員の
学び」に向けた多くの挑戦をした、私を含めたユニットのメンバーなのではないかと

感じています。

初めは、互いに発言することを遠慮していたと思います。それは、「こんなことを言ったら相手が不快に思うのではないか」「自分がこんなことを言うのはおこがましいのではないか」という考えがあったからです。つまり、主語が「自分たち」になっており、相手の受け止め方を過度に気にしていたのだと思います。

しかし、対話を重ねるうちに、「研修に参加する人たちと豊かな学びの時間を共有していきたい」という共通の思いが芽生え、次第に遠慮がなくなり、より良い対話の場が形成されていきました。「この人たちとなら、豊かな教職員の学びの場を創るために、本音を話せる」という信頼感と心理的安全性は、研修担当者にとっても必須の要素だと感じます。

また、単に研修を「回す」存在ではなく、「創る」存在であるという意識の変容が生まれたことも大きな変化でした。研修観の転換が「自分事」となったことで、より主体的に研修に関わる姿勢が育まれました。結果として、当初は遠慮し合い、必要な発言さえ控えていた関係性が、より濃密で信頼に満ちたものへと変化していったと感じています。

第4章 上席の理解

今年度、埼玉県が取組が飛躍した要因の一つに、上席の方々の理解があったのではないかと考えています。

「失敗しても良いから、まずはやってみなよ。」

今年度、センター所長が最初にかけてくださった言葉がこれでした。私自身、この言葉に大きく支えられました。また、センター所員がさまざまな取組を実現しようと行動に移せたのも、上席の方々が理解を示してくれたからだだと思います。

「上が理解し、委ね、見守り、そして適度に介入する。」

これは、新たな取組を推進するうえで重要な要素だと感じています。多くの挑戦が芽吹くよう、各地の上席の方々が、新たな教職員の学びに向けて伴走してくださることを願っています。

第5章 教職員の学びをもっと楽しく、豊かなものに

最後に、先日 NITS が実施している探究型研修のひとつ、「コア研修（1年コース）」で出会った、ある先生についてお話ししたいと思います。

その先生は、研修初日の最初に、少し硬い表情でこう話されました。

「子供たちにどうやって探究を教えたらいいのか、それを学んで帰りたいです。」

「自分が」子供たちにどう教えるか。自分を主語にした研修のスタートでした。

しかし、対話を重ね、実践を繰り返していくうちに、先生の言葉は少しずつ変化して

いきました。

「子供たちがより良く学びを楽しむためには？」

「それを支える教師として、自分はどう在りたいのか？」

気づけば、自然と主語が「子供」になっているのを、ファシリテーターとして接していた私は感じていました。

そして迎えた研修の5日目（NITSでは、「日々の学びと研修はつながっている」という考えから、「最終日」という言葉は使わないようにしています）。

先生は柔らかい笑顔を浮かべながら、こんな言葉を残してくれました。

「子供たちの『分かった！』『できた！』という嬉しそうな瞬間を見ることが、私の幸せです。そのために、これからも頑張っていきたいと思います。」

先生方が自分の姿を見つめ直し、教職員としての幸せを再認識する。そんな場になることも、これからの教職員研修の大切な役割のひとつなのかもしれません。

教職員研修は、とてもクリエイティブな営みです。だからこそ、失敗を恐れず、周りと悩みを赤裸々に語り合いながら、そろそろと手を取り合って進んでいくことが大切だと思います。

楽しいけれどしんどい。しんどいけれど本当に楽しい。

そんな学びを、これからも全国の皆さんと共創していけたら、こんなに嬉しいことはありません。