

# 「探究型研修」の模索

～「研修観の転換」を象徴する研修を目指して～

教職員支援機構 研修マネジメント室  
主任 目見田紋未

## はじめに

教職員支援機構（以下「NITS」）では、令和5年度より、「研修観の転換」を象徴する研修の一つとして、新たに「探究型研修」という研修を実施しています。令和7年度現在、「コア研修（1年コース2開催、2年コース1開催）」、「特定課題探究研修（2開催）」、「教育行政リーダー研修（1開催）」の6研修をNITSでは「探究型研修」と称し実施しています。本記録では、この「探究型研修」の企画構想から実施にかかるまでの記録を、特に「コア研修（1年コース）」を中心に、研修担当者の視点から綴ります。

なお、今回は、前回（NITS 職員実践記録『学び合う文化』を作る）と同じ書き手が記録を作成しています。企画構想にあたっては、前回記載した「研修マネジメント力協働開発プログラム」における取組が大きな手掛かりとなったため、適宜内容に触れながら記録を展開する予定です。

## 第1章「探究型研修」の始動 令和5年度を取組

### 1. 企画・構想の開始

令和4年度、NITSでは「NITS戦略」という、今後のNITSの事業展開の核となる戦略、構想を策定しました。その中には、「令和の日本型学校教育を推進する最先端の研修を実施する」というものが含まれていました。この研修とはどのようなものか。その一つの回答案が、「探究型研修」でした。

当時、あるいは今もそうかもしれませんが、一般的に教職員研修というと、知識や技術を研修の場で「教える・伝える」形式が殆どでした。少なくとも、NITSで行っていた研修はそのような形式が大勢を占めていました。研修の場で伝えられた知識等を自分の実践に生かす・活用するための演習等の時間も含まれますが、いずれにせよ研修参加者は研修の場に「教えてもらう」というマインドで来ていたように思います。当時のNITS内で事業構想を担当する部署（戦略調整室）は、この点に課題意識を持っていました。子ども達に求められている学び、学校教育に求められている学びの在り方が、単なる「知識」の充実だけでなく、「学びに向かう力」を涵養するような学びも含むものであるならば、教職員にもそれらをつける研修が必要なのではないか。社会の変化が激しく、流れが早くなっていく中で、自ら学ぶ力を発揮し、自ら何を学ばばいいかを判断し、つかみ取っていくという学びの在り方を充実させる必要があるのではないか、という考えです。勿論、児童生徒と異なり、教職員には「研究と修養」をする力が元々備わっているはず（備わっている者が教師になっているはず）という考えもあります。しかし、業務削減の流れを受けた研修時間の削減等の流れも加速する中で、「学びの場の在り方」そのものを、研修の形を通して提案することには意義があるのではないかと考えたのです。

令和4年度中に、「研修観の転換を象徴する研修として、新たに『探究型研修』を創設する」という言葉が今後の事業構想の中に組み込まれることとなりました。「探究をキーワードに、『探究することがで

きる』『主体的に学ぶ力をつける』研修を作っていく」。これが、最初の「探究型研修」のざっくりとしたイメージでした。

「探究型研修」の構想は令和4年の秋ごろから始まりました。当初は、「まず探究の方法を学び、それから自身が探究していく内容（実践に即したものを）を設定し、実際に探究し、最終的に成果報告をする」という発想で考え始めました。ただ知識を伝達するだけではなく、そのうえで実践し、習熟していくプロセスが必要だという発想ではあったのですが、そこには、「先に方法等の知識をきちんと得てからでなければ、質の良い探究を実施しながら、力をつけていくことはできない」という考えがあったように思います。このため、最初期の研修の構想は、「参加者にどのような内容を学んでほしいのか」を提供者主体で考え、それを羅列していくような形式をとっていました。

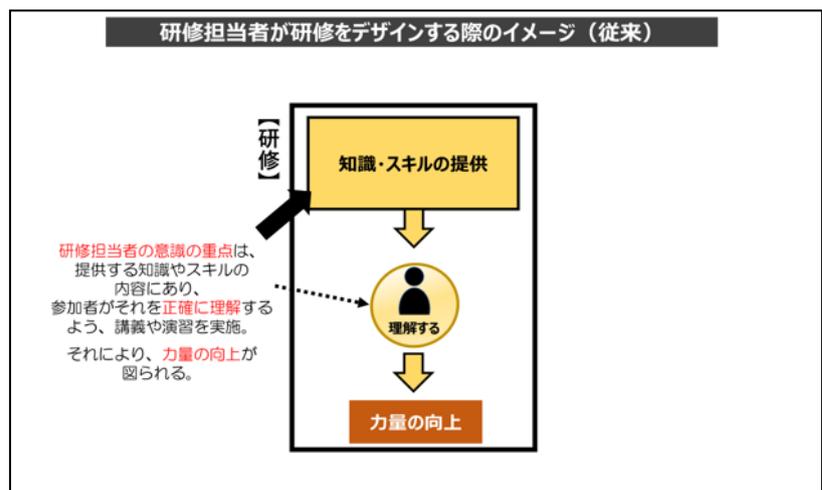
- 【研修全体を通して】
- I 理解してほしいこと
- (1) 探究の意義
- (2) 探究とはどういったプロセスか
  - ① 学習指導要領の書きぶり
  - ② 探究の種類
  - ③ 探究の事例分析
- II 身につけてほしいこと
- (1) 探究を進める方法
  - ① 課題・問いの立て方
  - ② リフレクション、ファシリテーション
- (2) 組織の巻き込み方

当時の構想案を見てみると、まず「研修目標」として、「探究的な研修を通じて、「探究的な学び」について体感的に理解する」「課題解決に向けた計画・実践・改善を行う実践的な力を高める」「自他の価値観に気づき、自分の視座を広げる」と書いています。さらに特徴的なのは、「研修全体を通して理解してほしいこと、身につけてほしいこと」という項目がある点です。

具体的な日程案も考え始めましたが、「この内容を理解してもらうために、この講義を入れる」といった発想で日程案が並んでいる形式の細かい表となっていました。例えば、「探究の意義」について考えるために、有識者（大学の教授等）から、「探究の意義や、探究を通して学習観をどう変えていきたいのか、それを通すことにより学習者はどのような力を身につけることになるのか等を、中教審の答申とも関連付けながら講義してもらう」といった調子です。そこには、「先に基礎となる知識を与えてもらい、そのあとに学び手が自分の中に落とし込んでいく」という発想がありました。他の内容にしても、先に講義や資料の読解等が立ち、そのあとに演習や協議・実践を行うという展開で並んでいます。

令和4年当時、私の中の研修づくりの在り方、「教員研修観」は、右図のようなものでした。私に限らず、おそらく多くの私の周りにいた研修担当者がこのような考えだったのでないかと思います。

研修とは知識やスキルを提供する場であり、研修担当者は、どのような知識・スキルを提供するか、そして、どれだけわかりやすく提供ができるかという点で工夫するのが大事だというものです。



探究型研修の構想当時の課題意識の一つに、「研修が単発の『点』で終わるものになっており、参加者が力量を向上させる、その『プロセス』の部分に寄り添えていないのではないか」というものがありました。これは、当時の多くの研修が、この図の上半分部分「知識・スキルの提供 → 理解する」の部分までにしかアプローチしておらず、「理解する → 力量の向上」の部分にあまり寄り添えてないというものだったようにも思います。そのため、この研修は当初から『点』で終わる集中型の研修ではなく、1年や2年という長いスパンを見据えた研修という構成を想定していました。しかし、それでも「最初は知識・スキルの提供」をスタートにしていたという部分では、この図で示されている研修デザインのイメージから、大きく外れてはいなかったでしょう。

検討を進めていた頃、上司が「探究」を先進的に実施している学校に視察に行きました。帰ってきて、資料を渡してくれる際、思案気に「難しいねえ」とおっしゃっていたのが印象的でした。話をよく伺ってみると、「『探究』の先進校ともいえる学校だけれど、少し苦戦しているのかもしれない」とのこと。学校での意見交換の中では、「学校として『探究』を進めることに前向きではあるけれど、本当に教師一人ひとりが生徒の『探究心』を後押しする形になっているか」「探究を進めるための『マニュアル』を作成したけれど、そのマニュアル作成にかかわった教職員の力量は向上した一方で、作成したことにより学校全体の『探究』への力は少し弱まってしまったのかもしれない」といった話題が出たようです。特に後者の、「探究の手法についてマニュアルを作ってしまうと、それを受け取った人の探究へ向かう力が弱まってしまうのかもしれない」という点は私もとても印象的で、ただ手法を学ばないといけないのか、と私は考えこみました。

この頃、もう一つ考え込む要因がありました。

令和4年の秋ごろ、2日程度、とある県の教育委員会に勉強のために伺う機会を得ました。学校訪問に帯同させていただき、教育委員会と学校のかかわりの様子を見学し、その後教育委員会の方と意見交換をするという時間をもらったのです。その時間そのものは私自身の学びのための時間ではありましたが、意見交換の時間に、「探究型研修」という構想を練っているということを伝え、その感触を伺ってみました。そこで返ってきた答えは、「そのような研修であれば、うちも既に実施していますよ」というものでした。中堅教員等の教員が、研修の中で問いを立て、何かを実践していく、PBLのような形でしょうか。「特に真新しいものという感じはしないけれど、まあ、大事なことだとは思いますが」という反応でした。これは私が訪問した県に限らず、上司や役員が都道府県に意見交換を行いに行った際もおなじような反応が多かったようです。

では、私たちが実施しようとしている研修は、これまでに各地で実施されているものと特に変わりはないのでしょうか。なんだかそれはそれで、しっくりこないような気がします。私たちは何をしたいのだろうか。何を目指せばいいのだろうか。モヤモヤしながら時間は過ぎていきました。

モヤモヤしながらも、時間は過ぎていきます。研修の構想を練るために、時には民間の研修の視察や、大学教授、有識者との意見交換なども重ねました。

見学に行かせていただいたいくつかの民間企業の研修は、特に参考になりました。いずれも、意欲のある方が自ら手を挙げて参加する研修で、短期間（2-3日程度）の集合・宿泊研修において講義を聞き対話をする時間・実践に向けての計画を立案する時間があり、その後実践の期間を経て、また集まって対話・報告をするような構成の研修でした。

それらの研修に共通していたのは、「研修参加者が意欲を持って参加していること」「研修の中に『実践』が見えること」「研修内の対話で意見交換をしたり、研修内で計画立案をしたりする時間はあるが、必ずしもその計画や意見交換の結果が、『参加者の目の前の実践に即応的に結びつくものとは限らない』こと」でした。

特に、「参加者自身の実践が見えるのに、参加者の実践の特効薬にはなっていない」研修というのは、私にとっては新しい発見でした。

私は研修を企画する場面、あるいは研修を評価する場面において、「研修の中で得た知識や、研修で立てた計画がどれくらい実践に反映されたか」が重視される場面をよく見てきました。「研修転移」がいかになされているかが研修の評価指標であり、「成果活用率」を伸ばすのが研修の大きな課題でした。研修参加者にとっても、「特効薬のような研修」「すぐに明日から実践をよくできる研修」は評価されやすくあり、満足率も高まりやすい傾向にありました。そんな中、研修の中で「計画立案」をしてもらう時間を設けるのであれば、その実効性を高めるための工夫や手立てを考えるべきだと思っていました。探究型研修の企画の中で「似たような研修は実施していますよ」と言われた、その「似たような研修」も、発想は同じだろうと思います。実践の中で、具体的な授業実践に生かされたり、何か新しいプロジェクトをはじめたり、というように、実効性が高まり、質が向上するというのがセットになっているのだろうと想像していました。

しかし、私が見聞きした研修は、「計画そのもの」よりも、「計画を立てた人の想いや価値観の広がり・深まり」を重視しているように思えました。計画を立案し、その中で考えたことを共有し、（その実効性や成否はともかく、）その計画や考えについてグループで意見交換をするという時間が十分にとられていました。最初にその様子を見たとき、私はその意義がよくわかりませんでした。見学にいった研修の帰り道、電車の中で、「あの計画は、実際の学校現場では成立しえないと思う。皆が受容的に計画を聞いていたけれど、より実効性を高めるためには、もっと抜本的な見直しをしないと成果につながらないのではないか」というような話を同行者にして、首を傾げました。それでも、そのときの参加者が驚くほどの熱を持って話をしていたこと、まったく違う属性の人（学校関係職員だけに限らず参加していた研修でした）が、互いに相手のことを考えながら聞き、質問しあっていた光景は、とても面白いものにも見えたのです。

これらの意義が、「参加者自らの『探究に向かう力』がエンパワメントされていくこと」「自らのやりたいことを自ら設定し、それを考える中で、今後実践を考えていく力をつけていくこと」にあったのだろうと気づけたのは、もう少し後になってからでした。

また、研修の視察とあわせて、様々な方々への相談も行っていました。令和4年度の冬ごろには、先に挙げた民間研修の視察経験も踏まえて、探究型研修の在り方が「2泊3日の対面研修と、インターバル期間をおいての1日研修が2回の、合計5日間のプログラム」になることがある程度固まってきました。大雑把な計画書を持って、既に様々な実践をしている有識者の方々にお話を伺いました。

私の中で特に印象に残っているのは、探究型研修の大まかな案を持ち、ご意見を伺ったとき、とある先生から言われた言葉です。開口一番に言われたのが、「これ、机の上だけで作った計画だね」。という言葉でした。「この計画の中には、その裏にある理論や、参加者の姿が見えてこない。想像の幅が少ないのであれば学ばなければならないし、そうしなければ『生きた計画』にはならない」。そのようなこ

とを伝えられたように思います。「一つでも、二つでもいいから学ぶところから始めてみるといいよ。」  
とって教育理論や著者が列挙されたリストを貰い、そのうえで、実際にその後、その先生が実施されている簡単な勉強会の様子を見学させていただきました。参加者の様子を見て問いを投げかけ、柔らかく対話をファシリテートしている姿を見たあと、「さっきの研修の場では、この人の理論と、この理論を基盤にしながら声掛けをしていたんだよ」と教えてもらいました。時間としては短い時間だったと思いますが、自分が研修計画を立案する姿勢そのものを見直す必要があると突き付けられたような時間となりました。当時このような声掛けをされ、焦っているいろいろと書籍を読んだのですが、その書籍を読んだ経験がなければ、1月から始まった具体的な打ち合わせには、さらについていけなかったかもしれません。私にとっては大事な学びのきっかけをいただいた時間でした。(リストの中に、「学習する組織」についてや、ション、ハーグリーブス、シャイン、コルトハーヘン等が挙げられており、それらの書籍に触れるきっかけにもなりました。)

このようにいろいろな刺激を貰いながら考えてはいたのですが、具体的な研修の企画が一気に進むのは、NITS 内部の学び合いの時間である、「研修マネジメント力協働開発プログラム (以下「マネプロ」)」が始まってからとなります。事前に大学の先生方に相談をしていたとき、「まずは、開始時期の早いマネプロの構想を考えましょう。その在り方や、学びを経験した感覚が、研修の企画にも影響するはずですから」とおっしゃっていて、そのように進めることにしたのです。結果的に、この言葉はその通りとなるのですが、この時はひとまず、「先に進めなければならない案件」のために、いったん、「マネプロ」に集中することになりました。(「マネプロ」については、別途記録を書いていますので、必要に応じてご覧ください)

## 2. 実施要項の確定・案内発出

紆余曲折を経ながら少しずつ準備していった「探究型研修」は、「コア研修」という名前をつけることになりました。最初は何か新しそうな雰囲気があり、響きが良いからという理由でつけた「仮称」でしたが、「教職員にとって中核的な力(コアな力)を伸ばす研修ともいえるよね」ということで、そのまま名称が採用されたのです。先ほどまで述べてきた様々な研修や有識者の知見も得ながら、徐々に日程感等も固まってきて、いよいよ実施要項を作成し、案内をしなければならない時期が近づいてきました。以下は、コア研修の実施要項に書いている「目的」部分の文言です。

VUCA と言われる、変化の激しいこれからの時代を生きる子供たちには、自ら問いを立て、課題を探究し、他者と協働しながら人生を切り拓いていく力が求められる。教師にはこのような子供の力を引き出せるよう、子供を主語とした探究的な学びを展開することが求められている。

また、学校が授業改善や学校改善を持続的に進めていくためには、教職員集団の間で、目標達成に向け、組織的で協働的な議論や学びが発展していくよう、マネジメントを行う必要がある。

従来の教育で育った教師が、このような探究的な学びを展開する上で、教師自身が、学び手を主語とした探究的な学びを経験し、他者と対話し、自らの教育実践やマネジメント経験、教育観を振り返りながら、「探究するとはどういうことか」、「探究的な学びをつくるとはどういうことか」、「探究的な組織風土はどのように醸成されるか」など、本質的な問いに向き合い自身の理解を深めることが大切だ。

こういった考えのもと、本研修は、「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開することで、自他の価値観を捉え直し、新たな問いや実践に向かう」持続的な探究プロセスを提供し、このプロセスを通して、課題を探究する力や、探究的な学びをデザイン

し、マネジメントする力といった、教師にとって中核的（コア）に求められている力を高めることを目的とするものである。

実施要項の策定にあたっては、主に上司と福井大学の先生の間で議論が行われました。その場の多くに同席しながら、これまで議論してきた、「長いスパンで、プロセスとして学ぶということ」「対話を中心とした時間の中で、徐々に自らの価値観に気付いていくこと」等を意識しつつ、初めての方にも伝わるように言葉を選びながら目的が書かれていることも改めて学びました。策定したこの目的を掲げ、他の事務的な詳細を詰めながら実施準備を進めることになりました。

(別紙)

**コア研修の展開について**

**概要**  
 教職員等中央研修「コア研修」（1年コース・2年コース）は、「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開することで、自他の価値観を捉え直し、新たな問いや実践に向かう」持続的な探究プロセスを、研修として提供します。  
 本研修では、次のようなことを重視します。  
 ・学び手を主語とした学びの視点を、体験的に理解する  
 ・問いを見つけ、計画を立て、実践し、振り返りや対話を通して視座の広がりや新たな問いに気付き、実践の改善を図る発展的なサイクルを意識する  
 ・将来に渡って、共に探究していくコミュニティを形成する  
 集合研修やオンライン研修の時間は、主に、経験や考えを語り合う対話や、次のサイクルの質を高めるために実践を振り返ることに充てられます。また、日々の現場実践や、自主的な学びも、研修プロセスの重要な要素となります。  
 受講者の探究的な学びが、少しでも実りが多いものとなるよう、教職員支援機構および講師陣は、受講者の探究的な学びをデザインし、伴走します。

**研修全体の流れ**

<1年コース> ※内容は現時点の予定であり、今後変更となる可能性があります。		<2年コース>	
6月	事前説明会 ※90分程度を予定 ・研修のねらいの説明 ・「探究的な学び」の実現に関する、自分なりの問いの設定について。（事前課題の説明）	9月	事前説明会 ※90分程度を予定 ・研修のねらいの説明 ・自校の学校課題に関する問いの設定について（事前課題の説明）
7月31日 ～8月2日	集合研修 1日目：9:15～17:00 2日目：8:45～17:00 3日目：8:45～15:00 対話・振り返り	10月 10・12日	集合研修 1日目：9:15～17:00 2日目：8:45～17:00 3日目：8:45～15:00 対話・振り返り
11月 16日	オンライン研修 9:00～16:30 ・実践の振り返りと共有	2月 14日	オンライン研修 9:00～16:30 ・実践の振り返りと共有、次年度へ向け
2月 21日	オンライン研修 9:00～16:30 ・実践の振り返りと共有 ・研修全体の振り返り ・実践報告の共有	令和6年 6～7月	オンライン研修 9:00～16:30 ・実践の振り返りと共有
		令和6年 11～12月	オンライン研修 9:00～16:30 ・実践の振り返りと共有
		令和7年 2月	オンライン研修 9:00～16:30 ・実践の振り返りと共有 ・研修全体の振り返り ・実践報告の共有

NITSが考える「新たな教職員の学び」や「研修観の転換」について、また、「コア研修」をどう考えて作りつつあるかについて、荒瀬理事長と「コア研修」担当者が対談を行いました。右のQRコードリンク先に動画「NITSの新たな取組に関する対談動画」として掲載しています。（YouTube上でチャプター毎に分かれていますので、必要箇所をご視聴ください）  
<https://www.nits.go.jp/about/strategy.html>



実施要項の準備中、ある先生より、「実施要項の展開の仕方（＝研修の周知の仕方）も、普段とは少し違うものがあるかもしれない」とアドバイスをいただきました。ただ文書を形式的に送るのではなく、たとえば視覚的に新しい要素を入れるとか、「新たな教職員の学びに向けて、新たな研修を実施する」ということが伝わりやすいようにしたほうが良いのではないか、という提案でした。実施要項という形そのものはあまり崩すことができませんでしたが、一方で、動画の活用等はできるかもしれないという話になりました。実施要項の「別紙」として、NITSが新しく考えている「探究型研修」とはどのようなものか語った動画や、今私たちが研修の中でこのようなことに取り組みたいと思っているということをまとめたページへのQRコードを貼り、そこを参照してもらえようとしたのです。

上図に記載しているとおり、研修当日の流れなどは、実施要項を

発出した3月の段階ではまだまだ未定の部分が非常に多い状況でした。この頃は、マネプロの構想を先に進めており、そのマネプロを進めていくと、徐々にコア研修の構想が見えるだろうという想定をしていたからです。その真っ白な日程表も、動画による伝達も、NITSの中では挑戦的なものだったと思います。

コア研修の骨子がある程度固まり、実施要項等の策定も終わりました。しかし、1年間（あるいは2年間）の長いスパンの研修であり、研修で取り扱う内容も不明瞭な研修に、はたして全国の教育委員会等から参加者を推薦してもらえるのか？という点には、大きな不安もありました。（※NITSの研修は、原則として都道府県教育委員会等からの推薦に基づき受講者を決定しています。）

ただでさえ長い期間の研修の参加者を調整するのは難しいことが想定される上に、研修の実施要項には、これまでになかった文言も追加していました。参加者の要件として、『『探究的な学び』を主題として問いを立て、実践をしながら1年間、主体的に取り組む意欲のある者』という文言を入れていたのです。「意欲がある」ことを参加要件にするのはこれまでのNITSの研修ではあまりないことでした。しかし、参考にしてきた研修の姿を見ても、自分たちが考えている学びの姿を想定してみても、今回の研修は、参加者が自ら学ぶ意欲を持っていなければ成立しえないものであるという確信がありました。実施要項の通例としては異例でした。

コア研修という新しい研修を実施するという年間計画を発出したあと、また、推薦依頼文書と実施要項を発出したあとには、全国から様々な問い合わせも届きました。その中で最も多かったものは、「研修内容としてどんなものを想定されていますか」「具体的にどんな内容を扱う研修なのかがわからないと、だれを推薦するかを選定が難しいのですが」というものでした。研修に参加するかどうかの判断基準として、「どんな内容を扱っているか」ということが重視されているのだとこの問い合わせからも感じました。教員研修においては、「コンテンツベース」の発想が主流なのだなあと感じました。

当時、私はNITSの研修事務を担当して8年ほど経過していました。その体感として、近年、電話で研修内容についての詳しい・具体的な問い合わせというものを受ける頻度は減っていました。5年以上前、コロナ禍以前であれば、もっと細かいことであっても問い合わせが非常に多く、1日電話対応という日もあったくらいなのですが、徐々に教育委員会からの電話というものは減ってきて、機械的・事務的になってきたように思います。これはおそらく「働き方改革」の波や、研修そのものの内容が精選されたこと（実際、事前準備や事前課題の量は減り、複雑なコース設計も減ってきていました）が大きいのではないかと思います。今回はその例によらず、丁寧にお話をする機会を（こちらからの情報が少ないという理由ではあるのですが）間接的にいただいたような気がしました。

電話越しでじっくりお話をすると、「目指したいことはわかった気がします」と納得してくださる方が多くいました。研修事務を長くしていると、ある程度気軽に話せる担当者の方も出てきます。そんな方に少しお話を聞いてみると、「多分、誰かは出すことになると思う」「研修観の転換や、探究は今注目されているので、参加したいという人もいると思う」という反応もそれなりにありました。その反応を聞きながら、私自身の当時の想定としては、「各都道府県・政令指定都市教育委員会のうち、様子見を兼ねて1名程度推薦してくる自治体が7割くらいはあるだろう。また、関心のある私立学校や国立大学附属学校からの推薦も見込めるとして、1年コースは最低でも50人くらいは確保できるのではないかな。もしかするともう少し多くなるかもしれない」と感じていました。探究というキーワードや、「研修観の転換」が重視されている中だったことに加え、参加しやすい日程（夏休み）を抑えていたのも理由の一つでした。同僚や上席はもう少し低く見積もっていたようですが、ふたを開けてみると、定員の60名に対し80名以上の推薦がありました。全員の参加決定をできず、やむなく受講をお断りした方がでたほどで、嬉しい悲鳴となりました。

### 3. 研修準備と事前説明会

さて、このコア研修ですが、新年度（令和5年度）に入り、研修を担当する者（主担当）が割り振られました。コア研修（1年コース）については私が主担当となりました。研修の主担当をする機会はこれまでもありましたが、「0から作る」経験はなかったため、逐一上司や同僚と相談しながら研修を準備することとなりました。

その中で、対面研修の実施に先立ち、一度オンラインで「事前説明会」を実施することが決まりました。

この事前説明会の開催には2つのねらいがありました。

1つは、このような「先の見えない研修」に参加する参加者に対し、少しでも研修のイメージを持ってもらうことと、担当者と事前に繋がっておくことで、安心感を得てもらうことにありました。安心できるほど内容が明確なわけではないのですが、それでも、何もわからないままつくばの地にいきなり行くよりは幾分か不安が和らぐはずです。この時間に参加者をエンパワメントしてもらうために、荒瀬理事長にもご協力いただき、事前に簡単な話題提供もしてもらいました。「視座」「問う」等のキーワードを出しながら話題提供をいただいたおかげで、参加者の頭の中には、（良い意味での）疑問符と、考える意欲に少しつながったようでした。

もう1つの目的は、「事前に研修参加者の様子を知る」ことでした。研修担当者である私にとっては、この目的のほうがメインかもしれません。事前説明会の時間は、研修の見通しや狙い、参加者をお願いしたいことの「伝達」時間のほか、「参加者が少人数のグループになり、少し話をしながら、担当者に質疑ができる時間」、要約すると「グループ内質疑応答」の時間を取っていました。この質疑応答のために、NITS職員に一人ずつグループに入ってもらい、質疑対応をするほか、参加者一人一人の雰囲気や研修に対する姿勢・意欲、様子をメモしてもらうようにしていました。参加者は80名近く。私一人では一人一人の様子をみることはできませんが、こうやって少人数グループで、たくさんの方の協力を得ることによって、少しだけでも参加者の様子やモードを知ることができます。例えば、「探究」の担当になったばかりだけれど、何をしたいかわからず少しでも活路を見出したい」と思っている方。

「何かはわからないけど前向きに頑張る」という気持ちの方。事前説明会の場ではあまり話をされず、少し硬い様子の方。知識が十分にあるものの、少し知識に偏り過ぎているかもしれない方。色々な感想を（その見取り手である職員の個性も踏まえたくて）集約し、参加者の様子の想像に努めました。

元々、この「参加者の様子を見とるための少人数の「質疑応答の場」は、「どうにかして事前に参加者の様子を探りたいよね」という発想から生まれた時間でした。（本来であれば、この時間は「質問があったらチャットに投げてください」でもいいのです。）最初の打ち合わせの段階では、「何人か抽出して事前にインタビューする？」とか、「アンケートを事前にする？」という話も出ていました。しかし、インタビューは打診した時点で相手側の負担感の大きさに繋がるかもしれず、アンケートでは聞ける内容が限られていました。考えた結果が「直接様子を見られる時間を作る」でした。かなり職員に協力をいただいて無理やり実施した時間でしたが、人員を割いただけの収穫が、当時の私には十分得られたように思いました。

というのも、このあと、探究型研修が始まると、対話・協働するグループの編成が重要となります。このグループ編成の材料として、参加者の情報はいくらあっても足りないくらいでした。

また、事前課題として、「三つの種」を用意してきてもらうことにしました。これは NITS 内で実施した学び合いの時間（マネプロ）においても行った活動だったのですが、自分自身の「これまでの経験（過去）」「現在取り組んでいること（現在）」「これから挑戦したいこと（未来）」を、語り言葉で綴ってもらうような事前課題です。これをもとに、最初に自己紹介、語り合いの時間をさせていただきます、とお伝えをしていました。これについても、参加者の心配や不安感を減らすことと、担当者である私たちも参加者と同じ目線・立場で研修に取り組みたいというメッセージを出すために、先に「例」として、何人かの職員の「三つの種」を掲載することにしました。もちろん、自己紹介なのでこれが正解というわけではないことわりを入れてはいますが、参考に目を通す中で、例えば私自身のパーソナリティや、他の職員の中には教員籍で働いている職員もいること、皆探究について試行錯誤していること等は伝わるだろうと思いました。

そのおかげか、研修が始まってから、参加者の方には、いつも他の研修を担当するとき以上に、気安く話しかけてもらえたようにも思います。

想定問答集の準備や、事前調整、見通しが持っていない中での参加者への情報提供等、それなりに苦労することはいろいろとあったように思うのですが、1 時間程度の事前説明会の時間はあっという間に終了しました。参加者の顔を見て、様子を見て、「頑張れそうだな」と元気をいただいた時間でもありました。

事前説明会を準備していた 6 月ごろから、対面研修の具体的な計画も練り始めました。計画立案が遅くなった理由は、「マネプロ」の学びの在り方や、そこで得たものを、コア研修に援用することを想定していたからです。そのため、まずはマネプロに注力し、ある程度落ち着いてきた段階でコア研修の計画を立案することとしていました。

結論から言うと、この計画段階が、自分の 2 年間の実践の中で一番大変でした。

何をしたかはとてもシンプルです。

参加者の姿を想像し、参加者の姿がどうなっていくのが良いか（研修目標）を設定し、それに向けて何に取り組むか、具体的な問いかけまで設定したうえで問いかけていく。それが本当に適切か繰り返し見直していく。

要するに、徹底的なシミュレーションを繰り返したというだけです。

単純に「何をするか」といったコマ表の並び替えではなく、具体的な流れ発問を考え、それを何度も練り直していくという作業は、きっと学校の先生方にとっては「指導案作り」に近いものがあると思います。私は教員ではないため、指導案を作った経験は教育実習のときしかありませんが、参加者がその場でどんな反応をするのか、どんな思考の流れをするのか、だからこそ、どれくらいの間をおいてからどのような問いを提示すれば、より思考が深まるのか。そんなシミュレーションを繰り返す作業は、殆ど初体験に近いものも多く、とても時間がかかりました。

「マネプロ」を一度経験していたことが手掛かりになったというのもここに繋がります。例えば長時間の対話の時間を取った後の参加者の反応はどうか。資料を読むといったときに、参加者の時間の使い方はどうなるか。こういった具体的な様子を、ある意味「所内研修の時間で模擬的に実験させてもらった」ことにもなります。同時に、私自身も学び手として学びを体感することで、体感をベースにした想像力を培うこともできました。

このような経験・体験ももとにしながら、私を含むコア研修の企画メンバーでは、このような「研修展開案」の検討を、2 泊 3 日の研修時間分行いました。時間は正確には数えていませんが、100 時間は検討にかけているのではないかと思います。

指導案検討の経験が私には数えるほどしかないため比較することが困難ではあるのですが、他の研修のこのような細案を作るときと比べて、難しかったのは「コンテンツありき」ではないところにありました。他の研修であれば、あるいは従来の研修であれば、まず「このコンテンツ、この知識を学んでほしい」から検討が始まるため、その内容を理解しやすいように逆算して作っていくという流れになりがちでした。扱いたいコンテンツ（知識・スキル）は膨大にあり、どれを取捨選択する必要があるのかに頭を悩ませることはあるものの、そこが決まりさえすればある程度自動的に並べられる場所も多くありました。また、講師に「お任せ」と放り投げてしまえる時間も多くありました。

一方で、このコア研修では「知識・スキルの提供」は非常に抑制的で、むしろ「参加者の学びを深めるための話題提供、投げかけ」を考えると同時に、「効果的な余白を作る」ことを意識する必要がありました。参加者は一人一人異なるため、探究の展開も、対話の内容も変わってくることは予想されつつも、その「一人一人の違い」は生かしつつ、多くの人にとって学びを深めることができる展開を予測して設定していく必要があったのです。

自分が考えるときに最も参考になったのは、これまでに自分が取り組んできたマネプロにおける展開と、教職大学院での経験でした。自分が学び手となり、他の参加者とともに考え、どのような材料が与えられたときに自分の思考が深まったかを想像しながら、自分の「腑に落ちた」言葉で書き表すようにしました。

最初の方は、「この内容を伝えなければならない」「理解してもらわなければならない」とらわれがちだった自分の考えが、繰り返し考えていくうちに、「参加者はどう考えるだろうか」「私はどんな言葉なら『腑に落ちる』だろうか」と柔らかくなっていくのを少しずつ感じるようになりました。参加者からこんな言葉が出てくるといいな、とか、この資料をみたらこういうことを思うかもしれない、とか。想像に想像を重ね、見えなくなったら実際に誰かに資料を読んでもらったり、壁打ちに付き合ってもらったりしながら検討を進めました。

研修計画の段階で確定していたことはいくつかあります。

例えば、グループの中にファシリテーターが1人必ずつくということ。ファシリテーターは研修参加者の「モード」を作るために重要な役割を果たします。問いかけをすることで参加者の思考の深まりを促すほか、その問いかけの内容や着目点を聞くことにより、他の参加者が自然と「この研修はどこに重きをおいた研修なのか」がわかるようになります。また、参加者は展開が見えない不安を抱きながら研修に参加することになりますが、すぐ近くにファシリテーターがいることにより、困ったときにはファシリテーターに聞けばいいと安心感を持つこともできます。ファシリテーターが参加者と一緒に考えている姿勢は、「自分たちだけでなく、研修企画者・運営者側も一緒に考えている」というメッセージにもつながります。全体コーディネーター・担当者である私からは、ファシリテーターが各参加者の様子をみとることで、それぞれのグループの様子を間接的に把握できるという効果もあります。

マネプロの場や、いくつか参加してきたこれまでの学びの場において、私はファシリテーターの存在のありがたさと効果を感じていました。少なくとも、対話のはじまりの場、「初発」の場面では、あるべきだと感じていました。そのため、ファシリテーターをグループ人数分確保することになりました。

（マネプロで十分一緒に考えてきた仲間がいたことがとても心強かったです。）

計画の途中にくりかえし「ファシリテーター会議」と書いているのは、ファシリテーター同士の打ち合わせ、作戦会議の時間です。グループの様子を聞きながら、次の展開の修正に備える時間でもあります。つまり、ファシリテーター会議の時間等を契機に、「研修の展開はいつでも柔軟に変えることができるもの」という想定も、事前にしていました。研修参加者の学びの様子をできるだけ丁寧に把握し、

細かく時間を変更したり、投げかける問いを微修正したり。大きな方向転換が必要であればそうすることも厭おうとは思っていませんでした。参加者ファーストにするのであれば当然のことです。(とはいえ、抜本的な転換が必要になるとまでは思っていなかったところもあります。)

また、研修の中では、丁寧に語り言葉の「記録」を綴ってもらうことにしていました。記録を綴ること、それをまた読み返し発見することが、自分の「教育観」の見つめ直しには特に大事だろうということは、私自身の学びの中でも「腑に落ちる」ことだったからです。

理論から語るのではなく、実践事例の中から「探究」の姿を考えるとという展開も大事にしました。マネプロの中で「探究」を考えたとき、複数の実践事例を重ね合わせ、その中から「探究的な学び」にとって大事だと思う要素を探していく作業は、それぞれの中で非常に深まりがあると同時に、あまり「ハードルの高い」作業ではありませんでした。実践事例というのは、生きた姿が想像しやすく、そのために読みやすいし、考えやすいものだったのかもしれませんが。マネプロの打ち合わせの段階から、大学の先生が「実践事例を目の前に置いて、探究の姿はこういうものかな、と見出していく展開のほうが、理論や概念を伝えられるよりも、自分たちで発見し、腑に落ちていきやすくなる」という趣旨のことをお話されていました。マネプロでそれを体験した私は、コア研修においてもそれを実践することとしました。

このように、研修の実施に際して、色々なことを、経験をベースに想像していき、研修計画を立てていきました。資料の選定にもかなり時間がかかり、かつ、私自身のものというよりは、探究に知見のあった同僚や、上司が提案してくれた文書・書籍、教職大学院で学んだ書籍などを多く利用することになりましたが、全ての資料を読み込んで取捨選択し、決定するのは本当にぎりぎりになりました。

当然、この間にファシリテーターとの打ち合わせや、研修の事務的な作業もいろいろと必要になります。私はNITSの研修運営に携わってきた年数だけは、部署内でかなり長いほうでしたので、大体「この時期までにこのことができている、ギリギリ研修は回る」というデッドラインはある意味だいぶわかっていました。その経験則に物を言わせながら、かなり周りにも負担を強いつつ、準備を進めてきたように思います。(この頃手伝っていただいた同僚には本当に感謝しかありません。) さらにこの頃は、個人的に、教職大学院の夏の集中の時期も重なっていました。精神的にも肉体的にもフル稼働!といった状況でしたが、毎日毎日目まぐるしく物事を考え、走っているときは、きっと沢山のアドレナリンが出ていたのだと思います。私にとって、一番「探究」していた、ぐるぐると回っていた時期はこの時期だと言えるでしょう。

#### **4. 対面研修当日**

研修当日、狭い会場に71名の参加者を受け入れ、会場はかなりすし詰めでした。並行開催の研修もあるため、別館で実施したこの研修は、夏の暑い時期であることもあり、汗をかきながら実施することとなりました。研修参加者に加え、ファシリテーターとして参加してもらう職員や福井大学の先生方、県教育センター等からの視察者などもおり、当日朝にはさすがに少し緊張を覚えました。

最初に研修のオリエンテーションを行い、活動のはじめとして、事前課題をもとにした自己紹介の時間をとることにしました。

「時間は2時間です」

どよめきが起きました。マネプロのときにもこのどよめきはありましたが、こちらのほうが、当然大

きいです。

研修で行う自己紹介という、せいぜいがグループで20分といったところでしょうか。それを2時間です。皆「そんなに話せるかなあ」という顔でしたが、委ねられてしまったものは仕方なく、といった調子で、活動が始まりました。

私自身も、一つのグループのファシリテーターを担当することとしていました。話を始めると、それぞれの方のお話はとても面白く、1人30分の持ち時間というのはあっという間でした。できるだけそれぞれの方の思いを聞き、引き出そうと頑張りましたが、最初のうちは、やはり学校種別の違いや、地域の違い、今直面している苦労話など、現実的な話もかなりたくさん出てきます。当時の私はファシリテーターをしながらすこしそのような話題に焦ることもあったのですが、それでも、この時間は、「互いに安心して話をできる時間だ」というモードは伝わったのかなあと思いました。

なお、このときには焦ったのですが、今の私であれば、もう少しゆったりと、「まず語りたいこと、まず発散したいことがあるなら、具体的な内容であっても多少発散してしまっても良いだろう」と思っています。それをさっと話しても、まだ時間が余るからです。具体的なことで頭がいっぱいであればあるほど、3日間というすこし余白のある時間の中で、じわじわと自分に向き合う時間が取れるようになると思います。そういう意味では、私自身も、まだまだファシリテーターとして不慣れな部分、余裕のない部分が沢山ありました。

こうやって、迷ったり、躓いたりしつつも、研修は進んでいきました。

コア研修のざっくりした構成は、1日目に「学び手として、探究的な学びについて考える」、2日目に「担当者として、探究的な学びのデザインを考える」、3日目に「これからの自分の探究的な学びに向けた実践に向けて考える」という構成となっていました。同じ資料を読みながら、「学び手」の視点と、「担当者」の視点で2度読んでもらうなど、ゆるやかに視点をずらしながら展開するように進めていきました。

研修を進めつつ、常に上司である佐野審議役との打ち合わせや、現地に来ていただいていた福井大学の柳沢先生のアドバイスもリアルタイムでいただいていた。



お二人には、話題提供ということで、参加者の考えの様子をうけた、対談のような時間も行っていただきました。自分のことを語り、発散し、資料を読み…と、少し能動的な時間が続き、頭がぐるぐるとしているところに、他の人が話している様子を聞くのは、良い刺激になったようです。柳沢先生が理論的な側面から話し、佐野審議役が柔らかく、また少し違う視点から「探究」について投げかけをするというバランスで話題提供が行われ、そ

のうえでまた参加者同士の対話に戻るなど、適度に「リズム」を意識した差し込みを行っていました。この「対談形式」というチャンネルは、自分も以前に広報動画の中で体験していたのですが、やはり「話題提供」という意味ではとても良い形ではないかとの時に思いました。以降も、私は、外部の研修で講師・コーディネーターをするときや、自分が研修を作るときに、「対談」の形式を使った参加者へ向けての「話題提供」をよくつかうようになります。

話を戻して、2日目には、荒瀬理事長にももう一度話題提供をしていただきました。ただし、普段は理事長に「中教審の会長や、NITSの理事長として、概念的な部分や、現在目指している令和の日本型学校教育において大事なこと」を語ってもらう講義が多い（NITSの他の研修ではそのような講義を持ってもらっています）のに対し、今回の研修では、「堀川高校で探究を進めてきた実践者としての経験」を

語っていただきたいと思い、お願いしました。あくまでも、「理論」や「概念」というよりも、「実践例や生の（実感を伴った）言葉」を核に、参加者自身で「探究」について掴んでほしいと思ったときに、荒瀬理事長から「探究とは」を伝えてもらうのは、違うのかもしれないと思ったからです。もちろん「探究とは」という話を聞いてもそれぞれ得るものはあると思うのですが、きっと「受け身の勉強になる」だろうと思いました。つまり、「教えてもらうモード」になってしまうだろうと。そのために、荒瀬理事長にも事前に相談をし、その実践を語っていただきました。

この時間も、一人の聞き手として、学び手として、とても面白い時間でした。それを受けてからの参加者は、だいぶこの実践の様子や言葉に引っ張られているようではありましたが、それでも、それぞれの中でつかんだことを話している様子も見られ、これも「話題提供」としてはうまくいったのかなという感想を覚えました。一つ投げかけ、話題提供をすると、参加者の話題がこう変わっていく、というのを何度も繰り返すのは、とても集中力を要する時間ではありましたが、その分わくわくする時間になりました。

最終的に、2日目の後半から、3日目の午前中にかけて、「参加者それぞれに自由に委ねる時間」を取りました。どこで何をしても良い。参加者それぞれの中に浮かんだ疑問や、考えたいことを整理したり、これからの計画を立ててみたり、資料にもう一度向き合ったり、自由に使える時間としてお渡ししたのです。戸惑う参加者もみられましたが、それぞれに何かしら考えることを見つけ、いろいろな場所で学びを深めていました。ファシリテーターと話し込む人、別室で考える人などいて、この時間、参加者に「委ねる」時間をとったことで、より参加者ごとに、色々な「学びの道筋」があることもよくわかりました。

最終日の11時過ぎから14時過ぎにかけて、ラウンドテーブルとしてグループでまた対話を行い、対面研修は終わりを迎えました。「これからそれぞれの学校現場で探究を進めてください。私も、進めていきます」と締めくくりました。進行を重ねていくうちに、私が頼りなかったのか、親近感を持ってもらえたのか、参加者が励ますように頷きながら聞いてくれる時間がすごく増えてくることに気づきました。最後の時間の皆さんのまなざしがとても優しく、私自身も、「頑張ろう」と思えたのを記憶しています。

#### <参加者の様子の把握>

先に述べた通り、参加者の様子は、私自身が、全体を見ながらみとることができた部分と、自分が入ったグループでファシリテーターをすることで知ることができた部分、他のグループでファシリテーターをしている職員がスプレッドシートに記入してくれた内容から読み取れた部分、そして、各参加者が綴ってくれた記録から読み取れた部分を統合しながら把握していました。

参加者の記録が一番、どのような様子だったのかを表すにはわかりやすいかとは思いますが、この研修の心理的安全性を担保するためにも、「記録の内容は、運営側のみで共有し、公開はいたしません」とお話をしていたこともあり、引用することはできません。ただし、参加者の記録や様子を見ていくと、「戸惑いながらも、この研修の意義を考察している」様子や、「モヤモヤが晴れないまま、それを赤裸々に表現している」様子などが見て取れました。

また、ファシリテーターのスプレッドシートの様子を見てみると、活動の最初のほうは「ぐるぐるしている」といった表現がよく見られました。考え、悩みはじめている様子でした。それが、最終日の展望の部分では、「気づいた」「～していきたい」という前向きな言葉が多く、（対面研修の最終日であり、総括的に話したという要素は多少あれども、）3日の中で少しずつ変化や、それぞれの中に掴むものがあったのかなと思いました。

「探究ってなんだろうという「問い」からスタートして、1周回って今までやってきたことの価値が見えた。やりたい、楽しいという興味関心を引き起こすには子供との「関わり」が大切。子供との関わり大切さも違った見方が見えてきた。「興味関心の持続」も課題。ちょっと「出来ない壁」も大事な仕掛け」……というように、自分なりの「答え」へのヒントのようなものや、自分の実践で大事にしていたものへの価値づけをできた参加者もいたようです。

また、他のファシリテーターの記録には、「校長から（探究をすると）見える景色が変わると言われていたが、（自分は）あまり変化を感じてなかった。（自分には）探究に対する固定概念があった。結果を出さなければならないことに固執していたかもしれない。探究と今までの計画を照らし合わせて見直す必要があるかも。

（中略）

生徒の活動が作業になっていたのではないか。先生も含め、対話を体感して良さを理解しなければならないのかもしれない。見直しも自分一人ではなく、組織としての見直しをしたい。

「思考のきっかけとなる問いかけができているだろうか。」

…といった参加者の考えの記録も残っています。探究というテーマについて少し懐疑的、あるいは義務的に進めなければならないものとして来た参加者が、3日間の対話の中で自分なりに考え、自分の言葉で少しずつ語ろうとしたのかなと私は読み取りました。

今あげた2例はファシリテーターのメモから抜粋したものです。ファシリテーターそれぞれの見取り方や書き方にもかなり個性があり、受容的に書く方、話したことを箇条書きにする方、自分自身の価値判断を載せる方など様々でした。この書き方自体にも私は学びがありました。

探究記録には、対話の場では出し切れていないマイナスの感情や、モヤモヤとしたものを綴ってくださる方もいました。「この時間は何のためにあるのだろうか？」「記録を綴れと言われているが、まだ意義が見いだせない」「結局そうはいつでも成果は求められるのでは。指標はどこにあるのか」といったメモが残っています。一方で、「自分のやってきたこと、価値を置いてきたことを、見つめ直すことができた」「楽しい」「もっとわくわくするような学びを子供たちとともに作りたい」といった声もありました。むしろそちらのほうが多かったでしょう。

私は、この研修の中で、「探究について探究する」こと、そして、「自分自身の価値観に気づき、捉えなおすこと」を目標にしていました。参加者の中でそういう営みが起きることを願っていました。そういう意味では、マイナスであれプラスであれ、気持ちが動いたり、モヤモヤしたり、憤ったり、楽しくなったり、わくわくしたりするのは、きっとどれも正解なのだろうとも思いました。このあと、時間をかけて1年間、探究がどのように展開されていくのか、対面研修を終えるころには、私自身もとても楽しみな気持ちでいました。

#### <実践における工夫>

研修においては、計画段階から様々な工夫を行っていました。既に言及していたものもありますが、実践の具体的な工夫点について、あらためて列挙しておきたいと思います。

##### ○研修の具体的な設計（活動内容等）について

- ・「対話」を中心とした設計とすること。
- ・対話するグループの中に、ファシリテーターを入れること。
- ・参加者一人ひとりの様子をできるだけ見取り、様々な考え、価値観、立場、実践の方がいるようにすること。

- ・記録を大事にすること。記録を綴る時間も、研修時間の中に組み込むこと。
- ・資料を読む時間などは、いくつか選択肢を用意すること。
- ・可能な限り「参加者のための「余白」」を取ることを。詰め込み過ぎないこと。

#### ○資料について

- ・理論的なもの、実践的なもの、古典、新しいものなど、様々な角度から資料を用意すること。
- ・自分の中で、「ここが腑に落ちるな」というポイントを持っておくこと。
- ・どの資料が良いものであるなどと強い価値づけはせず、むしろ多くの選択肢の中から、参加者にある程度選択してもらう自由を持つこと。
- ・資料は「答えを書いているもの」ではなく、この研修の中では、「気づきを与えるきっかけ」「話題提供」としての性質をもつものだと（担当者およびファシリテーターが）理解していること。
- ・上記のために、過度に資料に依拠した説明はできるだけ避けておくこと。

#### ○ファシリテーターのかかわりについて

- ・参加者の「思い」「価値観」を引き出すような問いかけを心がけてもらうこと。
- ・参加者の様子を、主観的にで良いので、スプレッドシート等に記入し、担当者に共有してもらうこと。
- ・グループの中の対話が自走しはじめたら、かかわりは抑制的にすること。軌道修正が必要な場合にはうまく働きかけること。
- ・ファシリテーターという立場ではあるが、できるだけ参加者と同じ目線で「探究」について考えるという姿勢を持つこと。個人の主観性を許容すること。

#### ○会場設計や道具について

- ・「秩序だった」ものにしすぎないこと。利便性には配慮するが、「整然」とはしすぎない。
- ・上記の一環として、円形模造紙を利用。それぞれの考えの発露のためにメモとして使ってもらようよう



伝達し、『何かを発表する』『何かをまとめる』よりも、考えを深めるためのツールであることを明確に示す。

- ・自由に考える時間においては、会場外の場所でもできるだけ自由に使えるよう、組織内で調整しておくこと。昼食もある程度の時間幅の中で自由にとって良いし、宿泊室のチェックアウト時間も通常の研修以上に時間の幅を持たせた。

(左図：円形模造紙)

#### ○研修担当者（主担当・全体コーディネーター）としてのかかわりについて

- ・今回の参加者は中堅教員が多いため、自分自身も「皆さんと同じように実践している立場である」ということを前面に出し、「一緒に学ぶ」モードを伝えること。
- ・あえて飾らない言葉を使い、その場で作っている様子を見せること。
- ・実感の籠った言葉、自分の言葉を模索すること。
- ・自分の言葉だけでは不安感を与えてしまうのではないかと心配に陥ったら、適宜アドバイザーの方々（今回の研修の場合は、佐野審議役や荒瀬理事長、福井大学の柳沢先生）に助けをいただくこと。

誰が言葉を発するか、誰が後押しし、追認してくれるかというのは、参加者にとって大きい。

- ・参加者を信頼すること。参加者それぞれの中にある想いと、経験を大事にし、それをどうやったら生かせるか考え続けること。
- ・たくさんの「学びの種」をできるだけ拾い集めること。
- ・笑顔でいること。楽しむこと。

これ以外にもたくさんあったようにも思いますが、おおむね、このようなことを想定しながら、あるいは無意識のうちに前提に置きながら、研修を運営していました。周りの人にもたくさん迷惑をかけたとは思いますが、なんとか対面研修の2泊3日間を終えることができたように思います。

#### <実践の中での気づき>

実際に初めての「探究型研修」として「コア研修」を実施してみて、自分の中では様々な「気づき」と「腑に落ちた」ことがありました。その中でも最たるものは、「怖くなかったな」という感想です。

私は元々「教員経験がないこと」をコンプレックスに思っていました。自分が前に立つとき、「経験が無いのに」と値踏みされないかどうかを常に心配していました。これまでに自分が担当してきた研修では、原稿を用意して、資料も用意して、できるだけ「武装」をしたうえで、きっちりこなそうと試みてきていました。一方、今回の研修では、原稿もなく、自分の拙い言葉で進行をし、行き当たりばったりな状態で展開していました。それなのに、あまり「怖くないな」と思いました。この研修に関わる上で、私のマインドは常に「参加者と近い立場」でした。私自身も一人の学び手であり、一参加者と同じように、「探究的な学び」を考え、実践していく立場にある。そう思えましたし、それは事実でした。私にとっての「探究的な学び」の実践のフィールドが、「コア研修」であり、「マネプロ」であるというだけです。

そんなマインドで研修に臨むと、研修がとても楽しく、そして、楽なものになりました。

私は「研修担当者として前に立つ」ことの、何を怖がっていたのだろうか？と思うくらい、その学びの場を楽しめている自分に気づきました。

## 5. インターバル開催

8月の対面研修をなんとか無事に終え、次に参加者の姿を見るのは11月でした。オンラインでのインターバル開催、研修としては4日目です。それぞれの所属元で実践し、考えた内容を「探究記録」に綴り、事前に提出してもらおうと同時に、当日もその内容について語ってもらう時間を中心とする予定でした。研修開催の1週間ほど前を探究記録の提出締め切りとし、随時提出された記録に目を通し始めました。記録の様子や、実践の内容をふまえてグルーピングをしようと意気込んでいたのです。

早い段階で提出されたいくらかの記録を読んで、少し焦りました。

最初に読んだ記録の多くは、実践した内容の箇条書きや羅列に留まっており、その実践の中でどのような気づきがあったか、何が課題となっているのかが見えてこないものとなっていました。当日話そうとしていることのアウトラインをメモしただけなのか、それとも書くのをあきらめてしまったのか、とってしまうような内容もあり、「文量や内容に制限は設けない」として伝えていたのは自分ではあるのですが、同時に「記録を綴っておくことで今の自分と未来の自分が対話できるようになる」という言葉も伝えていたつもりの自分は、少し焦りも抱きました。慌てて、「記録を綴ることの価値づけを、も

う一度参加者に行う必要があるのではないか」と思いました。

対面研修を終えた段階の探究記録では、ある程度情動的な部分にも触れていた記録を書いていた方でも、実践のことになるのかなり硬くなってしまいう様子も見られました。私はむしろ、実践があるほうが、書くことが多く、そのなかで思ったことや気づいたことも書きやすいのではないかと考えていたので、ここは少し意外でもありました。

自分の力だけでは、言葉だけでは少し足りないのかもしれない。そう考えたため、柳沢先生に探究記録のデータも共有したうえで、「記録を綴ることの意義をもう一度伝えていただけるような話をしていただけませんか」とお話ししました。

その後しばらく待っていると、続々と他の記録も提出されてきました。後の段階になって提出された記録の中には、私が従来想定していた、実践の中での思いや気づき、自分や生徒・教職員の变化などを丁寧に綴っているものも複数見られ、結果的には「最初に焦っていたほどではなかった」のですが、同時に参加者によって記録の書きぶりにかなり大きな差異があることも課題に感じました。特に、実践として「授業実践」を扱っている人は、自分の検討と生徒の対話などが中心となるからか、かなり「気づき」や「わくわく」「試行錯誤」などを正面から書いている方が多い印象だったのですが、カリキュラム・マネジメントや、授業評価、教員研修（全体の設計）、マネジメント等の実践に関しては、かなり客観的で報告的になっている記録も多くみられました。

少し考えてみて、「そもそも、これまで探究記録を共有するというプロセスをどこにもおいていなかったため、当然人によって書き方は異なってくるのだ」と気づきました。これまでの記録の書き方のフィードバックを個々にしているわけでもなく（そして、記録を評価するような立場に自分が立っているわけでもなく）、自分なりに記載している状態では、当然差異が出てきます。とはいえ、探究記録を共有するのは、「自分のための記録として綴ってください」とお約束している以上難しい。「この書き方はよくないです」と指導するのも方針に合わない。どうしようかと考えて、「探究記録の書きぶりが異なる人同士をできるだけグルーピングし、柳沢先生の話提供の視点とあわせて、当人に自らの記録の在り方について捉えなおしてもらえるようにできないか」と考えました。とはいえ、実践内容に差があると、「自分の実践とはそぐわないから」と他人事化してしまい、記録の綴り方に影響を与えない可能性もあるとも危惧しました。実践のテーマ・主題（例えば授業実践、特別活動、マネジメント等）は近い人で共有しあったほうがいいのかもとも考えました。

全員の記録を読み、自分なりに記録で扱っている取組の主題と記録の綴り方にチェックを入れ、「記録の主題」はある程度共通しつつも、「記録の綴り方」は異なる人たちでグルーピングできるように調整しました。グループ分けの作業には膨大な時間がかかりましたが、やれることはできるかぎりやりたいという気持ちでした。また、この課題意識は当日ファシリテーターとして参画してもらった職員にも伝え、必要に応じてフォローしてもらえよう体制も意識しました。ファシリテーターの方々には、「対話の中でも、実践の中の気づきや、そのときの思いといったものに目を向け、単なる情報交換や報告会で終わらないように問いかけをお願いします」とも伝えていました。あ

そんな形で不安を抱きながら実施した 2 回目の実施（4 日目のオンライン研修）は、最初にホームグループでこれまでの近況報告等を行い、それからグループを変えて、実践の内容について長時間語り合うという設計にしました。その途中に、柳沢先生から記録の意義について話提供をしていただき、そのうえで対話に入ってもらったこととしました。

ファシリテーターの方には、「実践報告」ではなく、互いの思いや価値観に立ち返るような「聞きあう時間・対話の時間」になるようお願いをし、実施しました。

実践をしてみて、終わった後にファシリテーターに様子をうかがってみると、どうやら実態はかなり様々だったようでした。それでも実践中心になってしまったところ、まったく懸念もなく、かなり深まった話し合いができたところ。「参加者に委ねる」難しさも感じましたし、そこに焦っている自分に、自分自身がコントロールしようと焦り過ぎているのかもしれない、とも反省しました。

ただ、参加者からの記録を読んだところ、かなり「対話の時間をあらためて取れたこと」そのものに意義を感じている方が多かったことや、「記録を作成する直前に、自分自身の記録を一度読み替えすよう指示があったこと」から、過去の自分の考えとの差異を感じ、そこに言及している人もいて、実践の中で一度立ち止まって、「対話」「記録」、そして「探究的な学び」にゆっくりと思いをめぐらせる時間にはなったようにも思いました。

次回が最終日です。一応の「実践の共有とエンパワメント」という目標は達成したものの、次にどうなっているのだろう？という思いもありながら、準備を進めました。この頃は、コア研修以外のマネブロや、コア研修（2年コース）等も展開しており、また、他の都道府県にお伺いする時間もかなりあったため、色々と並行しながらぐるぐると考える時期となりました。

さらに日を置いた最終日も、大まかな流れは前回と同様、これまでの実践を振り返り、語り合ってもらい、いわゆるラウンドテーブル形式での実施となりました。

最終日を終えて、ファシリテーターとして入ってもらっていた職員から声をかけてもらいました。「2回目と3回目、全然違ったよ」。どういうことかと尋ねてみると、2回目のときにはまだ「自分の実践発表」のような雰囲気があった対話の場が、3回目になると互いに「自分の気づきや思いを語り、互いに深めていく対話の場」になっていたのを感じた、とのことでした。繰り返し対話を重ね、場の雰囲気を掴んでいくこと、心理的安全性が出来ることで、対話の質がこうやって変わっていくのだということを実感したと言ってもらえました。

当時ファシリテーターとして参画してもらっていた同僚の一人は、以下のようなメールを共有してくれました。

コア研修（1年コース）をやってみて、席が近い目見田さんや〇〇さんとは話したのですが、他の皆さまとも共有したいと思える、ある参加者の発言があったので、メールさせていただきます。

今回の研修は、NITSにおいて、初めての、「インターバル期間2回の研修」だったので、「インターバル期間1回の研修」とどのように違うのかが気になって臨みました。私の感想は、省察の「熟成」を感じた、ということです。前回の時と比べて、内省が「熟成」されていて、旨味が深まっている！？感じます。

参加者の中でも、研修日に学んだことを踏まえて（思い出しながら）、学校現場での実践を磨こうとしている方は、実践しながら多くのことを深く考えた、まさに、*reflection in/on action* したのだな、と感じました。（もちろんそうではない方もいらっしゃいました）

ですから、省察は、研修日の対話の中でも起こっていることと思いますが、やはり、そうは言っても、研修日は1日です。だからこそ、インターバル期間（数か月単位）の実践の中で、あるいは、研修日に向けて探究記録を綴る中で省察は起こるような気がしました。

これを考えると、インターバル期間に、参加者の、研修内容を踏まえた実践とその省察をいかに後押しできるか、インターバル期間の働きかけが大切であるような気がします。例えば、時期に合わせて複数の文献を提供したり、探究記録を作成するための内省の視点を提供したりすることです。

とは言え、研修効果と研修にかかる労力はトレードオフの部分が大いにあるので、インターバル型を増やし続けることはできないとは思いますが・・・。

最終日が終わり 1 か月ほどして、参加者から年度末の「探究記録」を提出していただきました。それぞれの方々の気づきや学びが、それぞれの言葉で綴られており、とても読みごたえがある文章が集まりました。この最終の「探究記録」については、次の年度の研修で参加者にも共有する可能性があるとお伝えしていました。これまでの探究記録が「自分のためのもの」として、他者に見せることなく綴られるものだったのに対し、この最終の記録だけは公開を前提にすると事前にお伝えしていたのです。それにふさわしい記録でした。

年度末の時期、探究記録を 1 つにまとめたものに自分のコメントを付して、それぞれの参加者に公開し、研修は終了しました。

最後のコメントにはこのように記載しました。

この言葉が、おおむねこのときに私自身が実感したことをあらわしています。

令和 5 年度、教職員支援機構（以下「NITS」）は、初めて「探究型研修」と冠した研修として「コア研修」を実施しました。従来 NITS が実施してきた研修と異なり、知識提供や習得を主軸に置くよりも、参加者自身の実践や対話、省察を主軸に置き、それらを通して自他の価値観に気付くことを目指し企画した研修です。

本資料は、その「コア研修（1年コース）」で参加者が作成した「探究記録9」をまとめたものです。

「探究記録」とは、コア研修において、対話や実践、学びの節目節目で参加者の皆さんに綴っていただいた「自らの考えや学び、実践の振り返り・省察をし、それを綴った記録」です。今回まとめている「探究記録9」は、コア研修（1年コース）全体を通しての記録となります。

皆様に綴っていただいた文章を読むと、それぞれの方が考えたこと、実践、これからの思い等が鮮やかに表れていると感じます。読み手の側にも新たな気づきや、次の「探究」への意欲が生まれるような「記録」であり、「物語」が集まっています。

令和 5 年度も、まもなく終了です。新年度を迎えると、それぞれ新たな環境・状況が待っていると思います。しかし、環境がどのように変わっても、この研修の中で参加者の皆様が考え、気づいていった「大事なこと」「腑に落ちたこと」は、きっとこれからの新たな実践の展開においても、変わらず皆様の支えになるのだらうと思います。（研修担当者として、そうあると良いなと願います。）

この「探究記録 9」の共有も、皆様の支えの一つになるのではないかと思います。他者の気づきをふまえて新たに生まれる気づきも、また次の実践の広がりや深まりに繋がるのではないのでしょうか。ぜひ、そのような材料として、互いの学びを読み合っただけであればと思っています。

今回の研修はこの資料の共有をもって一旦終了となりますが、これからも私たちの探究的な学びは続きます。

これからもそれぞれの地で、ともに繋がり合いながら、学びを深め、広げ、豊かな実践を展開して頂けると嬉しく思います。私たち NITS も、本研修の学びを糧に、今後も「探究的な学び」に向かって実践を進めてまいります。

(余談)

ここからは、担当者としての私個人の私的な感想です。

研修担当者としてあんまり自分を出すのもなあ…と迷っていましたが、すこしだけ書くことにしました。

このコア研修(1年コース)は、とても楽しく、そして私自身もたくさんの学びと気づきがある研修となりました。

私はもともと、「自分が教職員研修の担当者として前に立って企画・進行をすること」にちょっと引け目を感じていました。経験も十分ではないし、私よりも研修に参加される方々のほうが知識も経験も十分にあるのに、何を私が偉そうに「学んでください」なんて言えるのだろうかと感じていました。しかし、このコア研修の企画が始まったところから、研修担当者としての「心の持ちよう」は大きく変わってきました。「私はこの研修の担当者ではあるけれど、参加者と一緒にこの場で学んでいく立場だ」と思うことで、ある意味「肩の力を抜くことができるようになった」のです。自分を参加者と違う立場に置き「学んでください」と言うのではなく、「学びの場を一緒に作りたいです」と、自然と伝えられるようになってきました。

また、「自分の言葉は必ずしも(普遍的な)正解ではないし、そうでなければならぬわけでもない」と主観性を許容するようになることで、私自身が「腑に落ちたこと」、「納得した言葉」を、「自分自身の言葉」として、投げかけることができるようになりました。

「私の主観に基づく言葉」だけでは上手く届けられないものがありそうなら、伝わる言葉を持っている人や資料に助けてもらえばいい。あるいは、参加者の皆さんの言葉をお借りしてもいい。皆さんの記録の言葉にも、対話の展開にも、NITS内外の様々な人たちにも、大いに支えていただきながら、一緒に作っていく学びの場として、コア研修は成立していたように感じます。

そのプロセスを通して、もともと私は、「誰かに教える」よりも「一緒に学ぶ」ことが好きなのだと思再認識しました。その場にいる皆さんの様子を聞き、一緒に対話しながら、驚き、発見し、ワクワクし、次の展開を考えていく営みに、私が、私の職務としている「研修のデザイン」の面白さを再発見することができたように感じています。

今回の研修は、私自身にとっても、そしてきっと NITS にとっても、沢山の気づきがあった研修となったと思います。これも、参画して下さった皆様のご協力によるものです。本当に貴重な学びをいただき、ありがとうございました。

令和6年度も、私はこの研修の担当となることが決まっています。

なにかありましたらご遠慮なくご連絡ください。引き続き皆様と繋がり、一緒に考えていく機会をいただけるのであれば、とても嬉しいです。

少し触れた通り、私自身は、この研修を担当するまで、非常に「不安」を大きく抱いていました。しかし、研修を実施して途中で、自分自身が「開き直る」こと、そして「楽しむ」ことを自然にできるようになってきました。それは参加者の方々の言葉であったり、ファシリテーターの声掛けであったり、何よりも「探究型研修」の実践の場であるコア研修全体の雰囲気であったりに支えられたもののように思います。マネプロと合わせ、自分自身が「学び手」として、自分自身の「主観性を許容」し、開き直ることができたのは、非常に自分にとって大きな財産となりました。

「腑に落ちる」そして「開き直る」。

不安でいっぱいだった自分が、自分の中にある「支え」を見つけた研修となりました。

この頃には、コア研修の次年度の担当となることも決まっていた。この経験を忘れないようにしながら次年度も担当していこうと思いつきながら、この文章を記載しました。

## **6. その他の探究型研修と、広報の機会**

コア研修には1年コースのほか、2年コースも予定されていました。私はこの2年コースについては、副担当として一緒に検討を重ねることになりました。2年コースのコンセプトは、2年間をかけて、管理職と中堅教員のペアの参加者が参加し、考えるというものでした。そのため、「協働」という要素も入ることになり、設計はより複雑になりました。1年コースの検討が、それでも主担当、副担当、審議役の3名が中心になりうんうんと唸ったのに対して、2年コースでは、5人ほどのメンバーで、1年コースの倍くらいは費やして悩んだのではないかと思います。

色々な思いを持った人が一つのものを作ろうとすることの難しさを、ここでは感じました。その面白さも感じました。「協働探究」をキーワードに私たちが「協働探究」していた時間ではあったのですが、誰かが意見を言うと、他の人が違う角度から意見を出し、何が最適か悩むということを何度も繰り返していました。

そんなメンバーの一員になり、私自身はどうしていたかという、実は、一歩引いた立場で考えていました。というのも、「副担当」としてのかかわり方に少し迷いがあったからです。検討を重ねていた時期は秋口でした。メンバーの中で私は一番経験が浅く、その一方で、コア研修を終えていたこともあり、一定の「経験談」からの意見の強さも持っているような気が（自分では）していました。その中で、自分の思いや「腑に落ちたこと」をどこまで主張した方がいいのか、それはこの2年コースという構造にどこまで合致しているのか、あまり自信が持てませんでした。様子を見ながら、たまに話をしてみたり、一歩引いてみたり、という迷いを経験する中で、「これが、実際のリアルな協働探究に関わる中堅教員の先生の思考の流れに近いのかもしれない」とも思いました。

時間は過ぎていき、2年コース（10月に実施されました）の当日は、副担当兼ファシリテーターとして参画することになりました。そこでは、主担当の堀内さんの言葉かけの上手さや、問いかけの洗練度合いから非常に学ぶことが多く、「言葉を吟味し、吟味したうえで自分のものとし、投げかけることで、『問い』はこのように伝わるのか」と実感しました。私はずいぶんと「俗っぽい」声掛けだったのかもなあとも思います。（だからこそ、参加者に親近感を覚えてもらえた半面、不安に思わせる場面もあったでしょう）

そのような全体コーディネーターの立ち位置を学びながら、ファシリテーターとして関わったグループでは、じっくりとそのグループに関わることができました。

2年コースは人数が少なかったことや並行研修がなかったこともあり、研修会場にも余裕があり、環

境設定等にも工夫ができました。参加者同士の交流や、資料へのアクセスがしやすくする研修環境づくりを工夫することで、より自由に学べる風潮ができていたことも、大いに参考になりました。

自分が担当から離れ、少し違った目線でコア研修に携わることで、私は他の職員（マネプロ等に参加している職員や、コア研修の参加者）とはまた違った順番、道のりで、コア研修から学び、考えることができたのだらうと思います。

また、コア研修は、当初から「探究型研修」という区分で大々的に宣伝をしていたこともあり、全国から視察者を受け入れる機会もありました。また、私自身も広報をしたり、内外の研修やセミナーで実践報告をしたりする機会も多くいただきました。実践報告自体はこれまでもいろいろなテーマでしたことがあったのですが、このコア研修について実践報告を最初にしたとき、「何か違うな」という違和感が残りました。

「やったことを報告するだけ」の報告になってしまっていたのです。

自分がコア研修の中で、参加者の記録を読んで懸念していた「内容の羅列」に近いことを、実践報告の場でしてしまっていました。「実践報告」の場で「実践報告」をしているから当然といえば当然なのですが……私にとっては、「コア研修のことを語るのに、コア研修っぽくない伝わり方になってしまっている気がする」と焦りが生まれました。とはいえ、これについて自分自身で解決方法があったわけではなく、どうすればいいのかモヤモヤする時間が多くありました。

2月ごろ、「研修担当職員研究セミナー」というセミナーがNITSで開催されました。これは従来から実施していたセミナーなのですが、そこでもコア研修の実施について語ることになりました。実施した内容、それまでの葛藤など、ここまで語ってきたことの概略のようなことを報告し終えたあと、上司から「少しわかりづらかったかもしれないね」とフィードバックがありました。

その後、「このあと予定されている質疑応答の時間を、対談形式にしてもいいんじゃないか」というアイデアが出されました。私の話題提供を経てからグループ協議が実施されていたセミナーですが、その後質疑の時間が設けられていました。オンラインツールを使って質問を集める形式です。そこで、2年コースを担当していた堀内さんと私が登壇し、2人で質問を眺めながら対談をするというのが急遽組み込まれました。

うまく話せたかというところ、その時間はかなり堀内さんに引っ張ってもらい、私はあまり記憶が無いのですが、おそらく、「生の声」で話すことや、「実際にどんなものを使ったのか」を見せることが大事だったのだらうと思います。発表のために概要だけを繕って語ると、「報告」になりがちなのだらうなとこのときに感じました。

これ以外にも、様々な視察者と意見交換をする時間や、雑誌等に記事を書かせていただく時間も含め、自分の実践を「どう発信するか」考える時間もたくさんいただきました。いただいた割にはうまく自分の中で消化しきれていないのですが、このような時間を通じて、令和6年度に、さらに興味をもつてくださる方が増えたようにも思っています。

## 第2章 令和6年度の探究型研修

### 1. 探究型研修の新設

令和6年度に入り、「研修観の転換」を象徴する研修としてNITSが実施しはじめた「探究型研修」の枠組みの中に、新たに3つの研修が加わりました。「特定課題探究研修」「教育行政リーダー研修」です。令和5年度に実施していた「コア研修」は存続し、学校長を対象とした「1年コースB」を増やすことになりました。

令和5年度に探究型研修として実施したコア研修は、NITSとしての「探究型研修」の輪郭を形作り、探究型研修としての手ごたえも感じる研修となりました。一方で、令和5年度の冬ごろから言われるようになった課題として、「探究型研修＝コア研修になってしまっている」というものが挙げられていました。「探究型研修」は、必ずしも「コア研修のような期間と内容、展開で実施するもの」に限ったものという感覚はありません。むしろ、令和5年度末にNITSが1年間の実践経験を経てまとめた提案文書である「NITS 提案」の言葉を用い、「自己との関わりを意識して課題の本質に向き合う中で、驚きや楽しさ、葛藤が生まれ、感性や問題意識が揺さぶられ、自らの視座、価値観、思いを発見したり、問い直したりすること、そして、その中で立ち現れてくる新しい自己の在り方のもと、実践に取り組んでいく営み」を目指す研修という点を「探究型研修」の定義とするのであれば、より様々なアプローチ方法（研修方法）があるはずですし、それ以上に、どのようなテーマ（研修内容）であっても、「探究型研修」として成立するはずで、NITSが提案した内容を「持ち帰る・参考にする」という考えでNITSの研修を見てくださる方が増え、参考にしてもらいうる機会が増えるほど、この「探究型研修」の幅を「コア研修」のみでとどめないようにするという課題は重要となります。そのため、令和6年度から、新たに「探究型研修」を増やしたのでした。

「特定課題探究研修」は、その中でも特に「探究型研修というのは、何か特定の課題に限定しても実施することができるというモデルを作りたい」という発想から生まれた研修です。「研修内容」をある程度限定したうえで、期間も少しコンパクトに収める「探究型研修」のモデルを作る、というのが先にコンセプトにあり、そのうえでどんな内容（特定課題）を設定するかを検討しました。検討の中で、「ある程度、『探究する』余地のある、参加者が探究するための問いを立てやすいテーマがいいのではないか」という議論があり、その中で「生徒支援」と「働き方改革」という2つの研修を立てることになりました。どちらも「知識提供」を主体に据えるのではなく、そのテーマの中で、「在り方」を捉えなおすような内容を目指し設定しました。

「教育行政リーダー研修」は、各都道府県や市区町村の教育行政幹部職員等を対象にした研修です。元々「教職員に向けた研修は実施されているが、教育行政幹部職員向けの研修はあまり多くは実施されていない」という課題意識から、令和5年度より新設していた研修ではありましたが、令和6年度は、この内容をより「探究型」に寄せて実施しようと、内容と位置づけの見直しを図ることにしました。令和5年度の実施内容としては、教育行政リーダーに必要とされる知識内容の理解を目指し、著名な講師陣による講義・演習等の時間を多く含みつつ、互いの課題意識や「問い」に向き合う時間も確保した研修構成としていましたが、令和6年度はより「教育行政リーダー自身が問いを立て、考える時間」「対話により自己の『教育行政リーダー』観を見つめ直す時間」を意識し、「探究型研修」の枠組みで実施することとなりました。

令和5年度にコア研修を立ち上げたときには、まだマネプロも実施しておらず、輪郭が非常にあいまいなままのスタートでした。そのため、「探究型研修」という枠組みを作るチャレンジはすべてに新規性があり、ある意味「実験的」だと言って許される側面もあったように思います。この状況と比べ、令和6年度はコア研修という一つの例と、マネプロという体験、そして「NITSからの提案」という、私た

ちNITSの考えをある程度整理した文書という材料をもとにして、それぞれの研修の特色をいかに出しながらから内容を検討していくか、より良いものにしていくかという課題が課せられることになりました。

「探究型研修」の数が増加したことに伴い、研修を担当する人の数も増えることとなります。「教育行政リーダー研修」「特定課題探究研修 生徒支援探究研修」「特定課題探究研修 働き方改革探究研修」いずれも、令和5年度からNITSに在籍しており、マネプロ等でNITS内で一緒に歩んできた職員が担当をすることになりました。私自身は、研修の副担当として携わせてもらったり、あるいは副担当等ではないものの、相談の場に少し参加させていただくというかわり方をしたり、ということが増えました。

令和6年度から、研修の検討体制を考えるうえで、「企画の中核となる、『研修デザインの三角形（研修目的・研修内容・研修方法および、「参加者の姿」）』を考える」のが主担当と副担当の役割であり、そのうえで主担当が研修設計を詰めていくということも業務の方法として規定されました。令和6年度からはこの影響もあり、各研修の担当チーム（主担当・副担当中心）が、研修についての「作戦会議」をする時間が非常に増えました。

令和6年度、新設した3研修（教育行政リーダー研修、働き方改革探究研修、生徒支援探究研修）の担当者が、それぞれの研修の検討状況について、グループに共有し、一緒に考える時間を取ることになりました。

この時間が、かなり個人的には面白いものでした。各担当者は、「今ここまで決まっています、ここからが未定です」といったことをそれぞれ話してくださるのですが、その際に、「今、ここを検討しているのですが、すごく悩んでいます」などと、具体的に悩んでいること、困っていること、つかみ切れていないことなど、主観的な部分まで柔らかく開示されていたのです。普通の業務の進捗報告といった場面では、「検討中です」等の事務的な言葉で流し、あるいはごまかすことが多いであろう内容かもしれませんが、非常に丁寧に、それぞれの主担当が自己開示をされていました。私がコア研修の実践を通して自分の「主観性を許容できるようになった」と、先に述べました。もしかすると、マネプロ等の取組を通して、他の職員も、主観性を許容できるようになったのかもしれないとも感じました。

その後も、随時いろいろな場を読んでいただきながら、あるいは自分も担当内外に呼びかけながら、研修の検討は進みました。昨年度は上司である審議役が中心となっていました。今年度は、担当チームでたくさん考えて揉んでから審議役に相談するといった形が多く、少しずつ研修の検討体制も「自走」しはじめた感覚がありました。

## **2. コア研修（1年コースA）の実施**

そのような状況の中、私の担当は前年度と変わらずコア研修（1年コースA）となりました。コア研修（1年コースA）は、第1章で記載した令和5年度における「コア研修（1年コース）」です。テーマは「探究的な学び」で、おおむねの日程感も同じような形でした。昨年度の実践と経験をふまえて、今年度は参加者を拡充したほか、マネプロの中で上手くいったこと、新しく見つけた資料など、少しずつブラッシュアップをしながら準備をすることにしていました。

私自身の変化は、令和5年度を取組を通して、「開き直る自信がついたこと」と、「変化を楽しむようになったこと」が大きいように思います。そのため、色々な意味で余裕が出ていました。新しいことに挑戦することにあまり抵抗がなくなっており、他の人と「作戦会議」を楽しむことができていたのです。一度授業を作ったことのある単元に取り組むのと、初見で触れたことのない単元の授業計画を作るのとの違い……というのがわかりやすいでしょうか。

令和 5 年度にコア研修に取り組んだときは、資料を提示する方法も、問いかけの方法も、どのような態度で参加者と相対すればよいかも、全て手探りの状態でした。そのモデルとしたマネプロの進行も私自身が行っていたので、私自身は「ロールモデル」となる相手が特にいない状況だったのです。しかし、令和 6 年度になると、多くの職員が探究型研修の担当としてそれぞれのカラーを出しながら運営していたのを、自分が直接見て勉強することができました。探究型研修の中で、コア研修（1 年コース A）の時期は一番遅い開催時期だったのです。このような背景もあり、落ち着いて様々な「良いところ」を取り入れながら準備することができたのが、令和 6 年度の自分の変化でした。

そんな状況だったため、私は割と気楽に新しい取り組みをいくつか挑戦することにしました。

そのうちの 하나가、昨年度の参加者の参画です。令和 6 年度のコア研修の強みは、昨年度の参加者の学びを活用し、より深みのある学びの場を作ることができるという点にありました。

元々、「単年度で学びが完結せず、繋がっていくように」という発想は、マネプロの中でも、コア研修 2 年コースの構想の中でも言われていました。企画段階からそれを聞いていたため、上司とも相談しつつ、今後の活用や発展を想定し令和 5 年度の参加者に最終の「探究記録」を書いてもらっていました。今回の研修では、令和 5 年度の参加者の記録を、令和 6 年度の参加者が手に取ることができるようにしようとしたのです。

これに加えて、令和 6 年度の研修の前に、令和 5 年度の参加者に、「ファシリテーターとして参画しませんか？」と声をかけてみることにしました。令和 5 年度の研修用に作成していた Google classroom を年度末に消すのではなく、参加者が利用できるように、組織内部で調整をしてもらっていたため、その場所を活用しました。急な問いかけでしたが、夏休み時期であったことも功を奏したのか、昨年度参加者の 4 名が、ファシリテーターとして参加してくれることになりました。任意で手を挙げてもらう形をとったため、1 人いけばありがたいくらいのものでしたが、4 人、「いけなくて残念だ」とメールを個別にくださった方も含めるとそれ以上が、このコア研修に意義を感じ、またその場に参画したいと手をあげてくださったことは、本当にありがたいことでした。偶然にも学校種別が小学校、中学校、高等学校、行政機関（教育センター）の方とわかれており、色々な立場からフィードバックももらえそうだと嬉しくなりました。

4 名のファシリテーターの方の記録を読み返すと、マネプロを通して、すごくワクワクしている様子を書いてくださっていたり、たくさんの考えるきっかけを持ち帰り、実践していったことが書かれていたり、実践の中でたくさん探究されたのだなということが伝わってきました。ファシリテーターとして参画し、自身の経験もふまえて対話に参加してもらおうと同時に、この体験談も、何らかの形で伝えられないかと思いました。そういえば、実践の共有として、昨年度は荒瀬理事長に報告をしてもらった。今年は、より身近な対象として、昨年度の参加者 4 人と私で対談をしてはどうだろうか。

急なお願いとなりましたが、4 名とも快諾してくださり、2 日目の途中、昨年度の経験や、何を考えたかを 4 人と私で語り合う時間を取ることにしました。昨年度の学びが今年度の参加者に、色々な形で繋がっていく構図が作られました。

このように準備をしながら、8 月の第二週、研修を実施しました。

前年度以上の規模で実施した研修ですが、非常に活気があり、「楽しい」雰囲気です研修を進めることができました。私自身はファシリテーターの兼任はせず、全体を見ることとしたのですが、参加者がたくさん私に話しかけてくださり、嬉しかったことも覚えています。

昨年度の工夫に加え、前年度参加者に参画してもらったことでもあります。このほかにもいくつか新

たな取り組みを行いました。

例えば、令和5年度は「探究的な学びのイメージを言葉で表現してください」といものを、「折り紙を使って表現してください」と変更したこと。言葉では既に定義されたものがあり、その引用や正確な解釈を伝えようとしがちの方も、イメージ・造形を通すことで、「自分の言葉」で語りやすくなり、「自分自身の『探究』観」を見つけやすくなるのではないかといった発想からの演習でした。アイスブレイクとしてもうまく働き、非常に活気のある時間になりました。私たちが予想していた以上の盛り上がりを見せ、また、この時間に折り紙を投げたり飛ばしたり、色々な場所に配置する人も現れ、「学びの場」の自由度が広がった時間にもなりました。

他にも、参加者同士の交流の時間として、スプレッドシートに「一言近況メモ」を書く時間を用意しました。「こんなことが語りたい！」というようなコメントがスプレッドシート上で飛び交い、自然発生的に参加者同士で対話が生まれやすくなっていました。グループ内での交流はさかんに進んでいましたが、グループ外への交流の機会が少なかったことが一部の参加者から残念に思われていた令和5年度と比べ、この工夫もうまく功を奏しました。研修会場が広がったことにより、様々な資料を配置することもできたほか、環境設定の面では「机もいろいろなところに配置した方が良い」「カラフルな椅子や面白い形の机も置きたい」と、副担当の2人が学びの自由度を高める会場設定をしてくださったことにより、「参加者に委ねる時間」に、参加者がそれぞれ自由に立ち歩きながら考えていらっしやる様子も散見されました。

一方で、対話を中心となったが故に、資料に向き合う時間や、記録に向き合う時間の存在感が少し薄くなったという指摘もありました。どこかの時間を充実させようとする、これまで充実させられていた一部の時間が今度は少なくなってしまう。天秤のようなものかもしれませんが、もっと取り組めること、工夫できる部分もあったかもしれないというものもいくつかありました。またこれは、次年度に向けて改善していくのだろうとも思います。

対面研修の3日間を終え、4日目のインターバル研修は11月に実施されました。昨年度のこの時期は、「記録の綴り方」に不安を覚えていたのですが、今年はそうはなっていませんでした。原因は何か？と考えてみたのですが、おそらくは令和5年度参加者の記録が手に取れる環境にあったことだろうと思います。私から「このように書いてください」と指示をするのではなく、自然と、参加者が過去の学びから記録の在り方を見出し、自分なりに綴るということをされている様子うかがえました。そのため、インターバル研修では「記録を綴ること」の意義づけよりも、むしろ、参加者の記録の中から、別の「困り感」に寄り添うことができないかを検討しようと思いました。参加者はそれぞれ自分なりの探究を進めている様子ではありましたが、一方で「自分の書き方がこんな感じで良いのだろうか」という、自分の見方に関する不安のようなものが見られる記録もありました。色々な視点から検討する、あるいはちょっと今までと違った枠組み、レンズから見てみるという提案を試みるのも良いかもしれない。そう思ったため、そのような視点からの話題提供を大学の先生にお願いしました。新しく提案した枠組みで見なければならぬものではなく、むしろ、「チャンネルを増やす」というための一つの話提供であるということを丁寧に伝えましたが、参加者もそれはうまくみ取ってくれ、あまり「強いメッセージ」になり過ぎずに受け取ってもらえた様子がありました。

最終的な展開は、それぞれの参加者の実践の報告、共有という形となるため、令和5年度と近い形となりましたが、参加者同士の交流の雰囲気は良くなっているような感覚も覚えました。コア研修の参加者同士の意見交換が進んでいたり、学校に訪問したりということも起こっているようでした。classroomも、様々な情報が飛び交っています。

コア研修1年コースについて同僚と話していると、「1年コースAは、全体で学ぶ雰囲気ができている

ような気がする。グループの中が中心というよりも、グループのメンバーはもちろんんだけど、そこだけで完結せずに、語りたいことを、語りたい人が集まって交流したり、全体に情報を投げかけたりしている様子が見られる」という感想が出ていました。この研修の学びの時間全体が、「学びを楽しむ」雰囲気になっているところはあるのかもしれないと思います。

全体を通して、令和6年度の探究型研修は、安定的に、発展的に実践できたように思います。

### 第3章 2年間の実践の中での手ごたえと課題

#### 1. 手ごたえ、掴んだと思えたこと

<対話を中心とした学びの場のデザイン>

2年間で、NITSとしては「探究型研修」を様々な形で展開してきました。2年間の展開にしては手広く挑戦したほうではないかとも思います。その中で、一貫して重要だったと思えることの一つは、対話を中核においた学びです。

対話の中で自分自身の価値観に迫り、気づくという時間の重要性は、私に限らず、全ての担当者、職員が実感していたものでした。実際に課題に向き合い、考えている、日々の業務に追われている職員が、対話の時間に自分を振り返り、その中で自分の大事にしていたことに気付くと、それをもとに次の実践の展望が開けることがとてもよくあります。ここまで私が記録を綴ってきた中でも、時期によって私が「腑に落ちた」り、「学び手としての自分を認め、主観性を許容した」り、「自信を持った」り、「楽しんでいることを自覚した」りしたことが、次の実践に繋がっていることを、繰り返し述べてきたように思っています。こういう気づきにつながるのが「対話」の時間です。

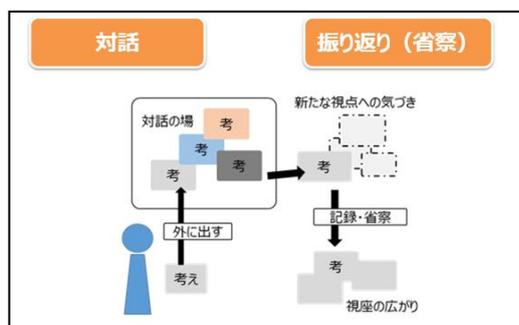
この気づきを促すためには、ただ「対話」の時間をやみくもにとればよいというわけではありません。ファシリテーターや全体のコーディネーターによる適切な問いかけが必要ですし、考えを深めるための教材に工夫する必要もあります。対話をするときの「モード」を作っていく必要があります。

一度、NITS職員と、「対話が探究に必須なのだろうか？」という議論をしたことがあります。このときは、「対話は必須というわけではないが、対話があるほうが探究を行いやすくなることは間違いないだろう」という結論になりました。「対話は内省に繋がるもので、その内省の幅を広げたり、深めたりする『話題提供』としての効果がある。対話をしているときの思考の営みとしては、『聞いている側』のほうが、その話題提供を受けて自分の実践と重ね合わせ、考えを深めることにつながっていることが多いかもしれない。語っている側は、語りながら内省も行っているが、そこから広げたり深めたりするためには、問いかけをもらう必要があるのかもしれない」といった議論です。この議論は雑談のような形で勃発し唐突に終わったのでこの程度ではありますが、「対話が、それぞれの『観』を見つめ直すための手法として効果的だ」という考えはこのときにも再確認できました。

そのために、私たちは今後も、対話を中心とした学びのデザインを、探究型研修の一つの在り方として設定することになるのだろうと思います。「手ごたえがあったからこそ、次回も使いたい手法」ということでしょうか。

### <振り返り、記録を綴る意義>

先ほど対話を中核とした学びに言及しましたが、これは「内省」につながるものであるとも記載をしました。対話はその前段階にあるものであり、それを自分の中に解釈し直し、落とし込むことで、自分自身の力量形成、「探究をする力」に繋がります。「記録を綴る」「振り返る」時間は、このためにあると思っています。探究型研修では、かなり多くの時間を「振り返る時間」「自分のための記録を綴る時間」として設定しています。これも、私たちが体感の中で、その時間が大事だと認識したからでしょう。



コア研修を構想している頃、左図のような図を作成しました。

この図のイメージは、研修を2年間実施してみたあとも、自分の中では変わっていません。自分自身の考えを、対話の場で外に出し、他の人と合わせることで、新たな視点へ気づき、それを内省することによって、考えが広がったり、深まったりしていく。このような一連の営みを、探究型研修の中では試みているのだろうと思いますし、そこに私

たちは手ごたえを感じているのだろうと思います。

分析が全然終わっていませんが、2年間で集まった参加者の探究記録、ファシリテーターの記録、職員の記録、そして私自身の記録は、膨大な量にのぼります。これらの記録を丁寧に辿っていき、参加者の深まりがどのようになされていったかを検討することには、おそらく大きな意義があるのだろうと思います。(令和7年度、研修の評価のための調査研究プロジェクトが動き出しました。このプロジェクトを通し、あらためて研修の効果の検証につなげていきたいと思っています。)

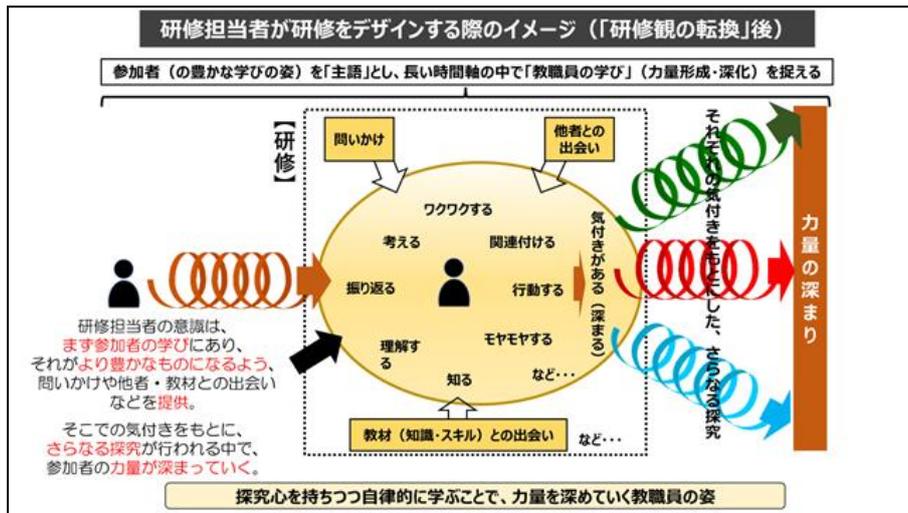
### <1年目と2年目の参加者の交流>

個人的な手ごたえの一つとしては、1年目と2年目の参加者の交流があります。令和5年度とくらべて、令和6年度に自分が担当した研修では、参加者の学びの見通しや、記録の在り方が異なっていました。私自身の変化や習熟、ファシリテーターの慣れというものももちろん要素としてはあるでしょうが、それ以上にやはり、2年目の参加者の存在は大きいと思います。マネプロのときにも思いましたが、2年目の方がうまく参画することにより、初めて学びの場に入る方は、そこから学ぼうとしますし、その学びを自分に生かそうとします。そうして学びの場が成熟していくのかもしれない。

記録の中に十分盛り込み切ることができませんでしたが、実は令和5年度にNITS内で一緒に学んでいた職員の一人が、令和6年度、研修の視察に来ていました。そのときに視察をしながら、客観的な視点で見取った研修のデザインの意図や、改善案の議論は、私にとってもとてもためになりました。1年の経験を一緒に経ていて、今度は少し違う立場でかかわってもらえる。参加者の交流にとどまらず、企画者、運営者としても、そういう体制があったことが、私自身の学びと、次年度への改善に向けて大きな助けとなりました。ここについては、機会があればまた丁寧に書いてみたいと思っています。

### <教職員の力量形成に資する「探究型研修」の在り方>

2年間の取組を通して、「点」としての研修の在り方ではなく、単なる「プロセス」としての研修の在り方という一言でもなく、実践の中で生きている実践者の日々の営みの中に、「研修」という時間を用いて、「内省」のきっかけを与えるものが、「探究型研修」なのかもしれないと思うようになってきました。



これは NITS で現在使っている、「教職員研修」のイメージのモデルです。

らせん状になっているのが、参加者が普段からサイクルを回しながら実践をしていることを示しています。そこに、問いかけや他社との出会い、教材との出会いといった様々な「きっかけ」を与え、実践と学びをより

豊かにしていくのが研修であるという考えです。この在り方は、マネプロの中で検討されてきて、探究型研修を実施する中で具体的なイメージとして自分の中に「腑に落ちた」と思います。

## 2. 課題とこれからの展望

### <評価の在り方>

一方で、探究型研修における課題もちろんあります。

その最たるものが「評価」ではないかと私は思っています。探究型研修は「即効性のもではない」というのは、最初の探究型研修を実施するときのコンセプトからぶれていません。しかし、即効性のもではないということは、研修の成果が見えづらいともいえます。

参加者がどのような姿になればよいのか、研修としてはどのようなものが質が良いのか。そのサンプルはまだ私たちの手元には多くありませんが、改善をしていくという視点でも、探究型研修の意義を伝える上でも、評価の在り方を検討していく必要はあると考えています。

令和7年度から、NITS 内の調査研究プロジェクトの一環として、研修の評価の在り方を再検討することになりました。このプロジェクトは従来の研究者のみを中心とした調査研究ではなく、探究型研修等の主担当が集まり、研究者をアドバイザーに据えながら展開していくものとなる見込みです。組織的に評価の在り方を検討し、どのような学びが「良い」ものなのか、どのように研修を展開していけば良いのか、改善の基準などを、探っていきたいと思っています。

### <外部への説明>

上記の評価とも関連をしますが、現在、探究型研修の成果については、かなり体感的な部分が多くなっています。私自身はこの探究型研修に非常に手ごたえを感じてきましたし、多くの参加者に直接声を聞いても、とてもよかったというコメントをいただけることが多いです。教育委員会等に訪問した際も、この研修の参加者の実践について話題をしてもらい機会もあります。しかし、定量的な（数値で示せる）結果としてなにかが出ているわけではなく、また、単純な「研修の有意義度」という意味では、必ずしも数値的に高い結果がでる研修でもありません。

というのも、研修を受けた直後の「有意義度」というのは、多くの人にとって有意義であったと感じるものであり、「多くの人にとって役立つと思える知識を与える研修」のほうが高くなりがちです。この探究型研修は、その根源に参加者の「問い」があり、参加者がどれだけ向き合ってきたかも、その有意義度に影響してきます。また、アンケートに答えた段階ではまだ結論が出ておらず、暗中模索のモヤ

モヤの中にいる場合も、手放しで肯定的に評価はできないかもしれません。ちょうど、私がコア研修の企画をしていたころに、他の研修を視察に行き、その意義を読み取ることができずに、(自分の研修観の転換が図れていない頃に)、研修の効果は薄いのではないかと行ってしまったのと同じように。

また、現在 NITS は、外部への説明として、評議員の方や、教育委員会の方などに、積極的に探究型研修の様子を視察していただき、そのフィードバックをいただいています。しかしそれも、直接見てもらった方の直後の感想のみになります。また、視察をふまえての感想として、「このような点は問題がある」と、具体的なご指摘を受けることも度々あります。時には「問題点」とされた部分が、他の方にとっては「そこを直接的に改善してしまうと、他の利点が弱ってしまう」という性質のものである場合もあり、何を「利点」で、何を「課題」として整理するか、発信するかが難しい場面もあると感じています。今回の記録は、私自身の、個人的で主観的な記録であるからこそ発信ができていくというものです。より行政機関として外に客観的な成果を公表するという観点では、まだまだ課題が残っているのが現状です。

### <今後の展望>

これらの課題もありつつも、探究型研修は、今後も拡充しながら進めていく予定です。令和 6 年度、コア研修では昨年度の参加者にファシリテーターとして参画してもらい、一緒に考えるということをしてきました。探究型研修を対話を中核としてデザインするためには、ファシリテーターの存在意義はとても大きいです。だからこそ、ファシリテーターをどのように育てるかも重要なポイントとなります。

今年の体感として、探究型研修を体感した方は、「対話のモード」「対話の意義」が腑に落ちているからこそ、その体感をもとに、自分なりのファシリテーターを行ってくださることが見えてきました。ということは、ファシリテーターとして参画してもらうために、「探究型研修」を体感してもらうことができれば、様々な地域で探究型研修をデザインし、ファシリテーターをしてくれる方が増えていくのではないかと考えました。そこで、令和 7 年度には「探究を支えるグループ・ファシリテート力協働開発プログラム」というものを新設し、ファシリテーターの拡充も図っていくことにしました。少しずつ仲間を増やし、少しずつ「探究型研修」の輪を広げることによって、全国的に「研修観の転換」が図られるのを企図した試みです。

探究型研修の評価の在り方を検討し、外部説明をどのようにするか整理し、各地での実効性を高めるためファシリテーターの在り方を一緒に考える学びの場の拡充をはかる。できることから少しずつ、これからの探究型研修を充実させていきたいと考えています。

### 終わりに

ここまでの記録は、令和 6 年度末 (1 月ごろ) までに作成した内容に、一部追記を加えたものとなります。令和 7 年度も探究型研修の担当を続けていますが、担当研修が変わり、新たな視点で研修について気づき、考える機会も増えました。2 年越しに、私が実施してきたコア研修のフィードバックを丁寧にいただく機会も複数回ありました。今年度の新たな気づきについてもまとめたいと考えつつ、現在動いている研修の途中経過や、終わったばかりの研修の振り返りにかける時間の都合上、今回は令和 6 年度末段階のものでとどめています。

ここまで記録に綴ってきたとおり、私にとって「探究型研修」は、私自身の学び手としての体感を元に、私自身が「探究」してきた実践の場でした。この「学び手」としての体感を大切にしつつ、そこにたくさんの人を巻き込みながら、協力し、参画してもらいながら、より良い学びと研修の場のデザインに向けて試行錯誤をしていきたいと思っています。