

U-NITS vol.2

U-NITS：「研修観の転換」に向けてNITSが挑戦している様々な取組について発信し、全国のみなさまと「新たな教職員の学び」の協働開発を図るためのメールマガジンです。

I) 研修を、面白く

審議役 佐野 壽則

「バカの壁」の中で、養老孟司氏は、こんなことを書いています。

ガンになって、治療法がなくて、あと半年の命だと言われると、咲いている桜が違って見える。「変わらない人間と、変わっていく情報」という捉え方が現代社会では一般的だが、実態は反対だ。情報は変わらない。変わるのは人間の方で、知るということは、自分がガラッと変わることだ。昔の人は、学ぶ、学問するとは、そういうことだと思っていた。

自己の在り方や価値観は変わらないままに、その時々で、必要な知識やスキルを獲得する。学ぶとは、そのようなものと捉えることが多いように思います。ただ、養老孟司氏が言うように、情報は同じでも、情報を受け取る自己の在り方の方が変わる、そのような学びはあるように思います。そのような学びや営みを「探究」と呼ぶのではないか、NITSでは、そう考えています。

私達は、毎日忙しいですし、少しでも物事がよい方向に向かうよう、沢山の情報を収集し、業務を処理し、課題を解決していく必要があります。また、自分が変わることで、周りの人から「変わったと思われること」を「怖い」と思う気持ちも持っています。

ただ、これまでの延長線上で物事を良くしようとしていても、どうしてもうまくいかないなと感じているとき、或いは、授業も学校もそれなりに回ってはいるけれど、本当は、子供や同僚と違う

関わり方をしたり、違った教育の仕方に挑戦したりしたい気もするんだよなああとモヤモヤしている時、自分の中のそのモヤモヤとどれくらい真剣に向き合うかは、教職人生の分岐点になるかもしれません。その時、自己の在り方を考えながら、他者と対話し、課題の本質に向き合えるような時間と空間があれば、新しい気持ちや新しい自分が生まれていくかもしれません。

教職員の「探究」を後押しするそういった環境が、全国で形作られていくことを願って、NITSでは、全国の教育委員会等とともに、「探究型の研修」を協働開発する挑戦を続けています。

実は、「探究型の研修」をはじめ新しい教職員の学びをつくる試行錯誤を続ける中で、見えてきたことがあります。その一つは、私達は、教職員（大人）の学びについて、話をするための言葉や場をあまり持っていないのではないかとことです。例えば、学校教育では、教育課程、教科・科目、単元、授業と様々な言葉がありますが、私達は教職員の学びを、全て「研修」と呼んでいます。研修について話し合う場があっても、気が付くと、教職員の学びをどう高めるかではなく、児童生徒の教育の話にすり替わってしまいます。

学校教育の世界の発想を拝借しながら、互いに共有できる教職員研修の「共通言語」をつくったり、教職員の学びに焦点を合わせて話す場を設けたりすることで、私達は学び合いやすくなり、もっと研修を面白いものにできるかもしれません。

私達が、研修をつくることを面白がれば、研修自体も、そして子供たちの学びも、一層、面白いものとなるような気がしています。

是非、一緒に試行錯誤させて頂ければ、嬉しく思います。

II) 「研修観の転換」に向けて（佐野審議役）

当機構 YouTube にて、佐野審議役の動画を公開中です。ぜひご覧ください。

「研修観の転換」に向けて

～NITS と教育委員会等による

「新たな教職員研修」の協働開発～

(YouTube)URL : <https://youtu.be/5uB37bRuQfM>



III) 今年度、機構が取り組む 「研修マネジメント力育成プログラム」

研修プロデューサー 飯干 新

『主体的・対話的で深い学び』を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにもまた求められている命題である」との審議まとめを受け、NITS では新たな研修を開発しようと取組をスタートしました。しかし、いきなりぶつかった課題は、「我々自身も経験したことのない新たな教職員研修とはどういうものか?」ということです。

そこで NITS では、職員どうしが共に学び合い、新たな研修を模索する研修マネジメント力育成プログラム（通称：マネプロ）を開始しました。

マネプロでは、あるテーマについて文献を読んで議論したり、実際に扱う研修の問いについて意見交換したりすることが主な内容です。結論を先に言いますと、この取組は非常に効果的でした。

マネプロメンバーの1人である私も他のメンバーも、研修について一定程度考えてきたという自信をもっておりましたが、そんな自分をもう一度振り返らざるを得なくなりました。なぜならマネプロでは、「（今まで通り）研修はこうすればよい。」「研修とはこういったものだ。」といった決めつけや前提を疑ってかかることだったからです。

それから文献を読み、議論し、アイデアや理論めいたものを構築しては見直すといったことを繰り返してきました。

マネプロを通して、研修を運営する具体的な力量が大きく伸びたとか、研修に対する見識が深まったとかそういった直線的な成長をしたかという疑問です。むしろ直線的な成長観から抜け出し、

教職員の『主体的・対話的で深い学び』の実現には、研修担当者自身の『主体的・対話的で深い学び』が欠かせないのではないかということを実感したり、アクションを起こしては自身の行為を振り返っていくしかないという現実を引き受けたりしたことが成果と言った方が近いかもしれません。また、副次的にメンバーどうしが様々な価値観を越えて、研修のマネジメントを協働的に探究していく同志としてつながり合えたという実感も重要な成果だと感じています。

冒頭に挙げた教職員の「主体的・対話的で深い学び」の在り方は様々あると思いますが、我々なりの「応え」（「答え」ではなく我々の一つの応答の意を込めて）として、今年度新たに生まれたのが前号で紹介した「コア研修」等です。これらの研修についてもまだまだ道半ば。今後もその在り方を探っていきたいと思います。

このマネプロの取組を、全国の研修担当者にも広げていきたいと考え「研修マネジメント力育成プログラム（全国版）」（通称：マネプロ全国版）を立ち上げました。マネプロ全国版はいわば「新たな教職員研修」を模索する全国の研修担当者につながる作戦基地です。

「新たな教職員研修」を立ち上げることは骨が折れる取組です。その時仲間がいるということが大きな力になると思います。マネプロ全国版にぜひご参加ください。本研修での対話や経験、相互のつながりを生かすことで、創意工夫に溢れた研修が各地で行われ、そこから新たに生まれた互いの実践に学びながら、日本全国津々浦々、教職員の「主体的・対話的で深い学び」につながるような大きな「新たな教職員研修」のうねりを一緒に作っていきませんか。

※このメールマガジンは、教育委員会、教育センターの方々を中心に、全国で教職員研修に携わっている方々に向けて配信しています。教育委員会、教育センターの職員やご関心がありそうな方々に、広く共有いただけると幸いです。

独立行政法人教職員支援機構

次世代型教職員研修開発センター 研修開発課