

## これからの研修の在り方を考える

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2023-04-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 小林, 真由美 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10098/00029411">http://hdl.handle.net/10098/00029411</a>

## これからの研修の在り方を考える

小林 真由美

### I. はじめに

令和 3 年 3 月文部科学大臣から「令和の日本型学校教育を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」という諮問を受け、「令和の日本型学校教育を担う教師の養成・採用・研修等在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と多様な専門性を有する質の高い教師集団の形成～」という答申が令和 4 年 12 月 19 日に出された。令和 3 年 1 月 26 日に出された「令和の日本型学校教育の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びの実現～」といういわゆる令和 3 年答申が、子ども達の学びの姿を表したものであるとすれば、今回の答申はその教師版ともいえる。まさに子どもの学びと教師の学びは相似形であり、新しい学習指導要領で少しずつ動き始めた子ども達の学びの姿を実現するためには、教師自身がその学びを、研修によって体験し、よりいっそう修養を積んでいくことが必要である。

一方で、働き方改革の必要性が唱えられるものの、教師の多忙は解決の途には至らず、コロナ禍を経てよりいっそう深刻な状況となっている。また、その厳しい状況の中で、教師不足は大きな問題となっており、新たな教師の養成にも大きな責任がある。そうした課題も含めて、教師が自分の仕事を改めて誇りと感じ、明日の日本を支える子ども達を育てていくという大きな理念のもと、生き生きと取り組んでいくにはどうすればよいのか、これからの新しい形としての研修の在り方を探りながら、改めて考えてみることにする。

### II. 自分自身の研修の歩みを振り返る

#### 1. 「いい先生になりたい」と願って HOW TO を求めた新採用時代

38 年前、私は新採用として嶺南の小学校に赴任した。福井に生まれ福井大学に進学し、自宅から出たことのない私にとって、初めての寮生活は楽しみでしかたがなく、念願の「先生」としての生活に意欲满满で一歩を踏み出した。大きな学校だったので新採用が 1 校に 3 人、20 代の先生が半数を占める若さあふれる学校で、土曜の午後は自主勉強会として教材研究をしたり、子どもたちのことを語り合ったり、最後はいつも飲み会に変わっていったが、それはそれで楽しかった。他校との交流も盛んで、30 代の先生たちでつくったサークルがあって、そこに参加させてもらったが、先輩の話してくれる実践の数々はとても魅力的で羨ましかった。「私もあんなふうに（いい先生）になりたい」何が（いい先生）なのか、その本質はよくわかっていなかったが、授業を見せてもらおうと、とてもスムーズで子ども達が落ち着いている。初めの頃は本当に憧れしかなかったが、そのうちに自分の授業や学級の様子と比較するようになり、落ち込むことが増えてきた。「なぜ、私はあんなふうにはできないのだろう」今、考えてみれば 10 年の経験を経た 30 代の先生にはその経験値があるのに、変な焦りばかりが生まれてきて、毎日、寮に帰って、同じ新採用の仲間と悩みを打ち明け合っていた。教材をつくったり、本を読んだり、激論を交わしたりしながら、今思えば、その歩みこそが研修だったと思うのだが、そのうちに私達が読む本は、いわゆる「How to」になってきた。「これを使えば、子ども達が生き生き取り組む」「逆上がり全員できるようにする本」「学級経営が 3 日でわかる！」当時の私には、本当なら手が出ないような値段のシリーズ本を簡単に買い求め、読みあさって、何かやり方を見つけようとし始めていた。

今になると容易にわかることだが、そうしたマニュアル

ル本に走れば、そのレールに子どもたちを無理矢理、乗せようとする。マニュアルを掴んだと思う頃には、私は子どもにも目がいかなくなり、ブラックボックスのように何かを入れれば、必ず何かが出てくることを期待するようになって、そのボックスの中は見ようとしなくなっていた。そのボックスの中にこそ、子どもの学びのチャンスがあり、それは自分の成長のチャンスでもあったはずだったが、いい気になって若手自主研究会で「私、何か掴んだような気がするんです」と意気揚々と語った。そんな私に、「そうかなあ。掴めないと思う間こそが伸びる時期なんだけどなあ」と言った先輩の言葉が今も心に残っている。当然のことながら、私の掴んだ方法論には限界があり、思うようにできなくなった。「こうなるはず」が崩れると、次は崩れたときの「HOW TO」を探し出す。その原因を探ることなく、次の手立てのみを追うようになり、ますます子どもから目が離れていくようになっていたように思う。子どもたちは日々、変化し続けているにも関わらず、決まったマニュアルで乗り越えようとしても、やがては限界にたどり着く。

今の ICT 活用だけを目的のようにして追いかけている人をみると、その根底にこの時の私のような気持ちはないのだろうかと危惧してしまう。もちろん、時代が生み出したこのツールは素晴らしい。子ども達がとりこになっている姿を見ると、これから教育に与える可能性ははかり知れないと思う。しかし、その活用が目的になっているような授業を見ると、あの時の私を思い出してしまうのは、取り越し苦労だろうか。ICT はあくまでも手段であって目的ではない。

同様に「how to」を学ぶことが研修ではない、若く迷いの多い時代には、私のように「やり方」を追うようになる危険性もはらんでいる。それを見つけるために研究しようとする人がいないかを危惧する。これからの研修の在り方を考えるとき、この点を忘れてはならないと思っている。

## 2. 単発の研修に労を費やした指導主事時代

平成20年、私は指導主事として学校教育課に赴任した。最初の担当は、「教員研修」である。福井市ではその頃、「夏の課題別研修」「校長研修」「教頭研修」を企画し、そして県の「初任者研修」「5年経験者研修」「10年経験者研修」を担当した。

市教委に赴任してすぐ、夏の課題別研修の内容を決める仕事を任せられた。福井市で勤務してきた20年あまりの間、何度も受講してきた研修である。設定する立場にある

私は選んだ側の経験のみで、内容を考えようとした。なぜこの研修を行うのか、この研修によって何を得るのかといった本質的な部分は何も考えることなく、当初は「夏休みの貴重なひとときを使うのだから、先生方が楽しく学べるものにしたい。できるだけ講座をたくさん開いて選ぶ範囲を広げよう」と考え、「調理実習」や「絵画鑑賞」「ICTの活用」「ストレス軽減のための体操」など社会教育講座のようにやや趣味の領域も含めて選択の幅を広げて提示した。終了後の受講者のアンケートからは「楽しく学ぶことができた」「選択の幅が広がってよかった」等の声が上がった。本質的な感想や省察は全く挙がらず、それでもその頃の私は単に「喜んでもらえてよかった」としか考えなかった。研修の成果というものは、子ども達の学びの成果と同じで、すぐに形として表れるものではない。しかし、それは受講者に何かの軌跡を残し、その学びが次の実践への契機となったり、省察を誘うものであったりするものでなければ意味がない。そのことに気づいたのは、指導主事として多くの授業を参観し、それぞれの学校での校内研究に参加して1年が経過した頃であった。

多くの学校に訪問しているうちに、学校全体が一つになって研究が活性化しているところと、優秀な研究主任の下、みんなが研究に取り組んで頑張っているが、やらされ感の強いところがあることに気づいた。学校全体が一つになって研究していると感じられる学校は、目標がはっきりしている。研究指定校にあたりたり、前年度の課題をみんなが十分に共有していたり、つまり全員が「何を研究していきたいのか」という目標を具体的にもっている学校は、訪問する私たち指導主事にも、その研究の方向性がわかりやすい。そしてそういう学校の先生方は「福井市課題別研修」においても、その研究の方向性に併せた内容を選択している。例えば「道徳教育」の研究を進めている学校は、ほとんどの先生が「道徳授業」に関する研修を選択していた。研修は自分の研究の一環として捉えている。ある学校では「課題別研修」の講師を再度、学校に招いて学び直したこともあった。日頃から道徳の授業づくりに悩んでいた先生方からは、以前から自分が抱えていた質問がたくさん出され、学び多き研修となった。こうした研修の必然性は、より大きな効果をもたらす、学校全体での共有を図ることも可能にした。

単なる興味関心で研修するのではなく、1年間の、あるいは長い教員生活の中で、その研修がどのような意味があるのか、その研修を受けることで何が変わるのかを、考え合わせるような機会が必要ではないか。そういう意味から、私が指導主事として考えた研修はほとんど何の意

味もなかったと深く反省させられたのであった。

### 3. 「学んでもらわねばならない」と意気込んだ学校教育課長時代

私は新採用時代にそうであったように、みんなで学び合うことが好きだった。自主勉強会にはお茶とお菓子がつきものだったし、時にはそのまま居酒屋での議論になることもあった。しかし、それが「受けねばならない」研修となると、なぜかしら激しい睡魔に襲われる。学びたい気持ちは十分にあり、内容も興味が無いわけでは無いが、終わってから何も書けなかったノートを見ると悲しい気持ちになってしまったものである。それは決して講師やその内容によるものではない。中央研修として教員研修センターで1か月近く過ごしたときも、素晴らしい講師の方々のお話が、全く記憶にないことが時々あった。それよりもその後、受講したメンバーで語り合った夜の会の方が、今の私の中に大きく残っている。子ども達が授業を受けるときも同じかもしれない。どんな立派な先生の授業であっても、一方的に与えるだけの講義は、子どもたちが能動的に話し合っ得られることには勝てないのかもしれない。そんなことを自分で経験しながらも、立場が変わると「受けねばならない」研修をしっかりと組み立てて「学んでもらわねばならない」という気持ちが強くなった。

ちょうどその頃、育成指標の検討が図られていた。育成指標については福井県教育委員会がその作成にあたり、私は福井市学校教育課長として、育成指標策定委員を任じられ、その会議に何回か参加した。教員生活全体を見据えて、どの時代にどんな力をつければよいかを考えていくという視点は、前述の単発研修の反省もあって、とても有意義であると思った。自分自身はこれまで、そんなに広く長い視野をもって教員生活を送ってこなかったという反省もあり、ぜひ、この育成指標を徹底し、それをもとに自分の教員人生をしっかりと描いて、今、取り組むべきことに向き合ってもらいたい、そんな気持ちが強くなった。

育成指標とともに検討されていたことは、研修の受講履歴である。育成指標をもとに自分の教員としての目標を描き、その達成のためにどの時代に何を学ぶべきかをしっかりと見通す。その上で、必要な研修を選択しそこで学んだ履歴を残していく。年度ごとに履歴を見ながら省察を加え、翌年の計画を立てていく。この筋書きは当時の学校教育課長としての私には、とても素晴らしく思えた。

全国的には既にこの方法で研修センターと連携し、自動的に履歴が残されていくといったシステムが整えられているところもあり、県外に視察にも出かけた。

きっとこの方法なら有意義な学びに繋がるはず、ぜひ福井市も制度化していきたい、そう意気込んでいたが、ちょうど異動の時期となり、私は学校教育課長という立場を退き、至民中学校に校長として赴任した。

### 4. 「自ら学びを生む学校づくり」を目指したはず……の至民中学校長時代

学校教育課長として制度化したかった研修をまず、至民中学校で実現しよう、そう意気込んで至民中に赴任した。まずは学校全体で一つになって取り組む方向をはっきりさせよう。赴任した4月1日には学校教育目標を「未来につながる学力の育成」とすることを伝え、それにもとづいた学校教育方針を話した。今考えると、どのくらいの先生方が、その中身を覚えているだろうか。私は意気揚々と自分の描いた学校経営を伝え、それをもとにした具体的なスクールプランを作成した。まずは、このスクールプランをみんなが自分事として捉える必要がある、そう思いこんで、4月早々に「スクールプランについて意見し、その実現に向けてそれぞれの立場から、具体的取組をかきこむ」という研究会を開催した。きっと先生方は「この忙しいのに、校長のスクールプランの手伝いをしないといけないなんて」と思ったことだろう。それでも研究会中は大いに盛り上がり、大きな模造紙に拡大されたスクールプランに、さまざまな具体的取組が付箋で貼られた。付箋を参考に、スクールプランを修正し、職員会議で説明を加えた。そして「このスクールプランの実現に向け、それぞれの目標管理評価を策定してください」そしてさらにこう付け加えた。「その際に、福井県の育成指標を同じフォルダーに入れますので、その育成指標をもとに自分がどんな教師になっていきたいのか、今の自分に何が足りないのか、だから今年の目標は何なのかを考えて、それをもとに目標管理評価を作成してください。さらに、そのために今年度、どんな研修を受け、どこで学びをえたら良いのかも一緒に考えて下さい」もちろん、こんなに簡単に伝えたのではなく、丁寧に例を挙げて説明したのだが、今考えると、全くの押し付けであって、先生方は一体、何をすればいいのだろう、と困惑したことだろう。当時の私はスクールプランもみんなで共有したから、みんながその実現に向け頑張ってくれるはず。それに向けて目標管理評価を作れば、個人の目標と学校の目標が一致する。さら

には育成指標も併せて考えれば、広く長い視点ももてるはずとすっかり、上手くいっていると思いついていたといえる。

それが独りよがりで全く先生方に伝わっていないことがわかったのは、先生方一人一人との校長面談が始まってからである。先生方はそれぞれの今年度の自分に与えられた校務分掌や学級、学年の仕事にあわせて、目標を定めていた。かろうじて教科の授業に対しては、学校全体の研究主題を意識していたが、スクールプランや育成指標など、全く反映されていなかった。優秀な中堅の先生に「育成指標のどのあたりに自分がいると思いますか」と指標を提示してみたが、彼女でさえも「え、育成指標ですか？（それ、何ですか）」と今まで全く考えていなかったという反応で、いくら熱弁を振るってその重要性を説いても、伝わっていなかったことを実感した。私はこの時初めて、行政がスクールプランで学校経営を考えさせようとしていても、育成指標で自分の進むべき道を与えようとしても、それは本当の教師の育成にはほとんど役に立っていないことに気づいた。では、どうすれば、意味のある研修や研究ができるのだろうか。私の方針の何が間違っていたのだろうか。

そのことは、至民中の研究体制についても同じだった。元々、至民中は、福井市の特別研究指定校であり、平成30年度には県の「主体的対話的で深い学び研究指定校」となった。先生方も決して研究することを嫌がる訳ではなく、熱心で学ぶ意欲も十分だった。とりわけ研究主任は熱心で、日々、校内研究を活性化させるにはどうしたらよいのかを模索し続け、リフレクションシート、研究のポートフォリオ、子どもを見取る公開授業、省察のための研究紀要など様々な取組を働きかけてきた。決してそれがよくないというわけではないが、何か、そうした取組全てが、単独で空回りし、先生方の負担にだけなっているような気がした。一生懸命やっている割には、一つ一つがバラバラで効果がない。さらには何のためにやっているのかよくわからない。だから、その効果もよく見えてこない。だからなおさら、意欲が減退する。全てがつながっていないことで空回りしているのである。

年度初めに、校長からスクールプランが提示される。一旦はその内容について吟味してみる。しかし、目の前には自分に与えられた仕事がある。目標を立てなさいと言われてれば、その仕事にどのように取り組むかという目標を考えてしまう。校長に面談してそれを伝えるが、その時だけの目標になってしまっ、校長から受けたアドバイスも、いつか限りのものになってしまう。かたや研究主任

からは今年度の学校として取り組む研究主題が提示される。それに併せて授業を考えてみる。しかし、それも目の前の子どもたちのことを思うと、結局は子どもたちが喜ぶような授業がしたい、というただ1点に行き着いてしまい、研究の方向性は、参考にしかならない。だから中間評価の際には、さして進歩もないと思いつながら、後半はこうやって頑張ります、と宣言してみるが、忙しいから前半にできなかったことが、後半にできるようになるわけではない。そもそも目標が何だったかも忘れていた。仕切り直しの夏休みには、行政から命令された研修をたくさんこなさなくてはならない、研究主任からは夏のまとめをして話し合いをもてと言われる。そして気持ちばかり焦る夏休みはあっという間に終わり、後半に入る。年度の終わりが近づくと、1年の振り返りをしなければならぬと、いろいろな部署から命令される。報告書や振り返り、紀要の作成と、とって付けた内容を締め切りに追われながら、書き続けこの一年が自分の力量形成につながったとは思えない。そんな思いを抱いているのではないだろうか。全てはその研修の主体が先生方自身でないことが原因ではないか、さらにはそこに個人だけではなく、組織としての研究が形骸化しているからではないか。自分の学びたいことについて、しっかりと見通しをもち、長い教員生活の中での育ちをみんなが意識できるようにするにはどうしたらよいのか。さらには、その学びの意識が大きな渦となって、学校全体の研究を活性化するにはどうしたらよいのか。そう考えながら結局、有意義な方法を実践できないまま、私は至民中での勤務を終了した。

## 5. 教職大学院での学びに思うこと

そして、4月に福井大学教職大学院に赴任したとき、その新たな切り口が見えた気がした。福井大学教職大学院は、先生方が働きながら学びを続けている。働き方改革の波の中、その学びは、貴重な休日を割いて繰り広げられている。なぜ、こんなに前向きに学び続けることができるのだろうか。最後に仕上げる実践報告書は、学校での研究紀要とは比べものにならないほど厚いが、誰も書くことに抵抗を覚えていない。「3つの種」からスタートして、「実践報告書」を読むこと、「コミュニティオブプラクティス」などの理論書を読むこと、そして自分自身の実践を振り返りつつ「実践報告書」の執筆をすること、この間には多くの自分の実践が積み重ねられていく、それをカンファレンスと称する語り合いの場で表出させながら省察を繰り返す。この一連の流れは、ずっと変わらない。コロナ

禍になってオンラインになろうとも、コースが増えてマネジメントを考える管理職が増えようとも、福井県の枠を超えて、全国展開あるいは世界各国からの参加が広がるうとも、このスタイルは変わらない。

この形を新たな学びのスタイルとして、学校の中で実現していければ、組織としての仲間意識も醸成できる。そして、何よりこのスタイルは、「令和の日本型学校教育」として挙げられた「協働的な学び」という子ども達の学びのスタイルを、実践していくことにも繋がるであろう。

ここからは、福井大学教職大学院でのこの学びのスタイルを活用した研修について振り返ってみる。

### 1) 「NITS 研修デザイン力育成セミナー」に思う

8月4日、5日の2日間、NITSが主催する「研修デザイン力育成セミナー」にグループファシリテーターとして参加した。2日間の日程はまさに、福井大学教職大学院モデルともいえる構成になっていた。

「3つの種」からスタートして、「令和の日本型学校教育を担う新たな教師の学び」についてのミニ講義の後、答申等を各自で読んで語り合う。そのあと、研修に関係する「実践報告書」を読んで再度、語り合う。2日目は福井大学教職大学院ではおなじみの「コミュニティオブプラクティス」を読む。語り合いを重ね、最終サイクルは省察も兼ねて自分なりの「構想メモ」を作成する。最後のカンファレンスはクロスセッションを実施し、違ったメンバーに学びを語る。福井大学教職大学院では、いつもこのような流れで研修のサイクルが流れていく。

私のグループは別の県の指導主事2人、小学校校長、私立高校教頭、そして特別支援教諭と様々な立場での先生方であった。立場は違うものの、かかえている課題はこの「研修デザイン力育成セミナー」のタイトル通り、「学びに向かう教師」をどう育成し、その研修をどう組み立て「自発的な学び」につなぐかを探っていきたいということであった。具体的には次のような課題であった。

○自分は学びたい気持ちもあるが、そう考えない者にも、研修を企画する立場として、魅力ある研修つまりは自発的な学びを呼ぶ研修をどう企画するか

○私立高校という閉鎖的な集団の中で、本当のコミュニティをどうやって作っていくか

○学校の研究主題に合わせて、活気ある校内研究をどう仕組むか

○個人の意欲を絡めながら、ニーズをキャッチして、どのように全体としてつないでいくか

3つの種を紹介し始めた頃には、これまで参加した研修や自分で企画した研修内容について、みんなが遠慮がちに経験をもとに報告しあっていたが、そのうちに「アンケートをとると、形式的にためになったとはいうものの、本当はつまらない、がっかりが多い研修も少なくない」

「自分で学ぶことは大事だが、受け身形で知識を得る方がいい、という人もいる」「研修を受けた後、どうやって共有するのか。学校にどうもち込むのか」など日頃から疑問に思っていたことも、自由にだせるようになってきた。やはり、語ることは大事で、徐々にグループ内での共感が生まれてくる。

サイクル2では「令和の日本型学校教育を担う新たな教師の学び」と題して、荒瀬先生からの講義、そして「新たな教師の学び」への4つの提言を読んで、その学びを共有した。提言の中でいたるところに出てくる「教師は研修や研究という学びを通してその過程そのものが、子供たちのロールモデルとなる」ことを再確認した。「求められる新たな教師の学び」として答申などを読んだ後のディスカッションの中では、「自立した学習者」というキーワードがグループで盛り上がった。もともと子どもたちが「学びたい」と思っているのと同じように、先生だって「学びたい」と思っている。私たち自身が子どもたちの新しい学びの姿をめざそうとしている今、やはり、教え込まれる授業や研修で育ってきたことによって、私達自身が、まだまだ発想の転換ができていないということを思い知った。「やっぱりどこかで、ちゃんと教えてほしいと思っているんですよ」「自立した学習者にはなっていないんですよ」と互いに自分自身もその「メンタルモデル」から抜け出でていないことを、再認識した。

そんな熱い話し合いの後、サイクル3は実践報告を読んで語り合う。それぞれ自分が感じてきた課題にあったものを選んだので、それぞれの立場からの報告を聴くことができた。特別支援教育センターのインクルーシブ教育に繋がる教育センターとしての役割、高校における授業改善プロジェクト、キャリアアップシートを活用した自己評価から各自の課題を捉える試み、そして新たな研修制度への提言その中でやはり、先生の研修に対しての自主性を生むにはそのニーズに応えること、そしてそのニーズを知るためには「対話」の重要性を、再び確認し合った。「どんな素晴らしい先生の授業でも、子どもたちの語り合いから生まれた学びにはかなわない」とあるように、先生にとってもどんな評価指標を用意しても、管理職からの一方的な働きかけではなく、先生たち同士の語り合いから、真の学びは生まれてくることを痛切に感じた。

「私達の市では、他校との繋がりを生み自主的なコミュニティが生まれるように、月2回放課後30分の話し合いをコーディネートしています」という投げかけは、くしくも次のサイクル4への架け橋となった。その話し合いの場を生むには、いわゆる「実践コミュニティ」を作り出すことが次の課題となってきたからである。

サイクル4は理論書「コミュニティオブプラクティス」を読む。しかしながら短い時間ですべてを読み通すのは難しい。第3章の「育成の7原則」を読んで、最も気になったところ、そしてわかりにくかったところを語り合った。メンバーみんなが共感を得たのは3つ目の原則「さまざまなレベルの参加」である。これまでの学校経験から様々なコミュニティを目にしてきて、より多くの人の参加を促すことに悩んでいる先生方の思いの表れであろう。周辺メンバーの参加が受け入れやすいよう「ベンチを作る」「はいらなくてもいいのよ」という発想は、免許更新制や法定研修にはなかった、参加の自由という新たな観点であった。だからこそ「学びたいことを自由に選べる仕組み」が必要でオンラインの可能性も鑑みて「国レベルでどこからでも参加できる」研修の可能性について語り合った。最後に「昨日、役所に帰ったら上司から何を学んだのかと聞かれたけれど、そんな問いに一言で答えられない深い学びがあった。それこそが本当の研修で、一律にみんながこう学びましたという答えができるような研修は薄い。」といわれた。まさにその通りで、ここまでのサイクルの中で、活動は同じ事をしていても、先生方の学びは、それぞれ自分の経験とかみ合っていて様々な声を聞くことができている。アンケートをとって、みんなが一律に同じような感想を書く研修では、本当の教師としての大きな成長には繋がらないのだと確認し合った。

そして研修は大詰めに入り、今度は「構想メモ」として学びを書き表していく。「今、考えた研修の姿は、理想論だけどそれを実現させていくことを具体的に考えてみる」「研修アマゾン、ができるといい。手軽にネットショッピングできるみたいに」「自分の学校の中の今ある名ばかりのチームを一度崩したい。そこから少しずつ本当のコミュニティを育てたい」とそれぞれが自分の構想をすりあわせながら考え始めていた。

出来上がった構想メモは、クロスセッションで別のグループと共有した。ここでは、また別の考え方を享受した。一斉講義ならどんな素晴らしい講義でも感想はだいたい同じようなものになるはずだが、グループが変わると課題の中心も、それぞれでまた、違ったものになっていく。

「素晴らしい研修を受けても、その学びをどう広めると

よいのか」「学びが残せる受講履歴とはどのようなものか」「若手を育てようとしている管理職の考えが柔軟にならない」などまた新たな課題が新鮮に感じられ、今回の研修における学びは、本当に大きく深く様々な方向に発展していることに改めて感動した。

最後の省察のサイクルでは、「この2日間の学びは、ここから実践につなぐスタート」と共有し合い、互いにぜひあと半年くらい経ったときに、どのように生かされてきたかを語り合おうということになった。偶然に集まったこのコミュニティも継続の可能性がある。翌日にはメンバーのアドレスが次々と送られてきた。校内研修と違って、コミュニティを持続させるには、意図的な仕掛けも必要であろう。ベンチは置かなければ座って語りあえない。私も含めてこの2日間で、考えた様々な課題はこの先、メンバーの先生方の取組によって実践に結びつき、さらにそれを振り返ることで、この研修の意義もさらに大きく深くなっていくと感じている。(福井大学教職大学院発行 News letter 第163号掲載)

## 2)「エジプト研修」に思う

福井大学教職大学院の取り組みとしては4年目を迎える「エジプト研修」であるが、私にとっては、初めての経験であった。自分が他国で学んだ経験はあるが、他国の学びを支える経験は初めてである。言葉や習慣、考え方が違う彼らと学びを共有することができるのだろうか。それでも以前、中国やオランダで(1週間程度ではあったが)研修を受けたとき、なんとなくその国がいわんとしていることや教育観が伝わったことを思い出すと、4週間のうちに彼らが、何かしら掴んでくれるだろうと思ったし、私自身もそこから何かを学び得たいと、ワクワクしながら研修に臨んだ。

福井大学の研修のスタイルは、たとえ外国人の研修であろうとも変わらない。自分自身を振り返り、自分の課題をあらためて見直す「3つの種」では

- これまで自分が取り組んできたこと
- 今、取り組んでいる課題
- これから将来に向け取り組みたいこと、課題

という過去・現在・未来に焦点を当てて、語り合いながら自己紹介するスタイルでスタートした。残念ながら私はスタートの日から2日間の出張でこの日に参加することができなかったため、3日目の研修からが本当のスタートとなった。この日はコロナの関係でまだオンラインであったが、通訳のサラマさんとは直接話げできた。この日

の課題は実践記録を読み解くことである。「遊ぶものを作ろう」「お店屋さん」という教職大学院ではお馴染みの実践記録と、ショーの「日曜大工」が課題として挙げられ、それについての初めてのディスカッションが始まった。

「子どもたちの活動と思考の発展を追う」というこの課題は、書いてある内容は易しいが、なかなか難しい。翻訳されているものも、子どもたちの活動の微妙な変化を的確に翻訳しているのかという懸念もある。それでも、グループの中からは「なぜ子どもたちは考え続けられるのか」「なぜ自分達で解決していけるのか」という問いが生まれた。「ねらいの大切さ」「教師の役割」「協働」「記録の意味」「振り返り」などのキーワードが出てきた。彼らと考えを共有するには、キーワードが大切だと感じた。長い説明は言葉の違いから、ニュアンスが変わってってしまうからである。通訳するのも単語の方が間違いがない。そのような中で通訳のサラマさんが戸惑ったのは「試行錯誤」である。失敗の中から、自分でトライを繰り返し、何かを見つけた時こそそこに「成就感」が生まれる。それが次の活動へのモチベーションともなる。日曜大工で描かれた「行為の中の省察」はまさに「試行錯誤」から生まれる。サラマさんは「初めて知った日本語でした、勉強になりました」と語った。たくさんのキーワードの中から代表者のイスマイルさんは「教師の役割」「振り返り、記録」「試行錯誤」「成就感」の4点についてまとめて語った。そしてこの4点は私たちのグループにとって、この後も大きな課題となる。

9月4日からは対面での活動が開始となった。お互いに緊張した様子でのスタートとなったが、最初はまず、クロスセッションから始まった。クロスセッションでも「潜在的な教師の役割」について教師が誘導しないのに、子どもたちは、この実践を通してどんな力をつけていけるのか、そのためにどのような課題が適切か、協働の価値を実感させるにはどうしたらよいか、子どもたちがさらに意欲を増すような挑戦的課題は何かなど深い話し合いが行われた。この研修に参加している先生たちが、すでに国際的な教育の課題に関わっていて、今、求められている力については、日本と共有していることが明らかになった。この研修のスタイルも国際的なものになるのかもしれない。しかし、彼らの嘆きは、このような価値を知れば知るほど、今のエジプトの現状は全くそれに届いておらず、どうやってこの考え方を浸透させていくべきかが新たな課題となってきた。

この研修の大きな特徴は、附属学校との連携である。研修の中に週に1回は、附属小学校での参観が含まれてい

る。まさに実践の様子を自分で見ることが、本当の学びにつながる。この日は午後から附属小学校の総合的な学習の時間にあたる「社会創生」の授業を参観することになっていた。六年生が体育祭に向け「応援準備」「団旗の作成」「Tシャツのデザイン」に取り組む様子を参観した。子どもたちはほとんど先生の助言なしに、自分達で進めている。体育祭を成功させたいというモチベーションは高く、熱心な活動が繰り広げられた。これについての感想の共有をおこなった。驚いたのは、これまではなかなか意見を出し合いにくく、遠慮しがちだったグループメンバーは積極的に意見を出し合い、通訳が入り込めないほど互いに語り合うようになっていた。「たくさんの笑顔が見られたことから、子どもたちの意欲がうかがえる」「チームの協力が素晴らしい」という中「子どもたちが手にしている材料は、自分で用意したものか」という鋭い意見もあった。本来は、その材料も自分達で考え調達すればもっと自分ごとになっていくのだろう。授業の中での限界も感じられた。シャイマーさんからは「あのような取り組みはエジプトの日本型学校でも行なっている」という意見が出され、昨日のクロスセッションで「エジプトではまだまだできていない」という意見を聞いていた私には、日本型学校の存在が、大きな驚きであった。この「エジプト研修によって「体育祭」の取り組みが輸入され、たくさんの学校で実践するようになったとのことで、見せていただいたビデオには、自分達で応援のダンスを考え、YouTubeでよさこいを仕入れて踊る生き生きしたエジプトの子供たちの姿があった。私たちが今、こうして学び合っていることで、遠く離れたエジプトに変革が起こっている。改めてその責任の重さとやりがいを感じた。

次の週に入ると、さらに実践記録を読み解いて、今度はグループでのセッションを発表することになった。前回、グループの中から出てきた「教師の役割」「省察」「ねらい」「協働の姿」「試行錯誤」「成就感」「記録」などのキーワードを中心に、前回の2つの実践記録と「スズメノカタビラ」という中学校での実践を比較してみることにした。今回はホワイトボードに重要なポイントを書いていくことになり、早速、前回課題となった7つのキーワードをホワイトボードに書いてみた。さらに彼らは、思考を整理するために7つの観点を縦軸に、4つの実践（遊ぶもの、お店屋さん、スズメノカタビラ、日曜大工）を縦軸にとって、表にして比較検討し始めた。比較検討していくうちに、7つのキーワードはサイクルとして繰り返されている、つまり、どのキーワードも子供たちの実践の姿によって繋がっていると、そのサイクルを描き始めた。私として

は、その共通する中にやはり、中学校の実践における教科の特性や教科としてのねらいの達成に気付いてもらいたかったが、そこには話がいかず、3つの実践の共通点を確認し、相違点としては学習の範囲や対象の違いを語り合った。教科のねらいについては、他のグループの話の中で挙げられていた。(みんなが共有できたかどうかは、確認できなかったが。)

グループの中では重要な点を掴んでよく話し合われていたと感じたが、残念だったのは、グループで発表する際には、そのことがうまく表現できなかったということである。サイクルがいわゆるスパイラルにステップアップしていることや共通した協働性の生み出し方など日本語の中にはほとんど表現されていなかった。それが発表者によるものか通訳者によるものかは私にはよくわからなかった。

翌日の附属での参観は六年生の大豆栽培についての話し合い活動であった。「先週の体育祭の準備とのつながりはなんなのか」と痛いところを質問されて、私も答えに窮した。これはこれ、それはそれで進められていく活動は相互に学びを深める働きをしない。せめて、目的の中に、「体育祭での意欲的な活動と今の自分達の畑に対する意欲を比較してみよう」などの意味づけが必要である。案の定、授業者も「体育祭があるので、先週は突発的にやったので。」とのことで、教師のねらいの中に、そのつながりの目的が無ければ、子供の中に自然につながりが生まれることはまずあり得ない。確かな指摘に私自身が、気付かされた。

六年生の大豆栽培の活動は、少し子供たちのモチベーションが感じられなかった。実行委員は躍起になって、そのモチベーションを取り戻そうとして、最初の段階に戻って「私たちは一体何のために大豆の栽培を始めたのか」という問いを投げかけた、「みんなに喜んでもらうため」という大前提は意見としてでたが「ちょうど私たちが活動する時期と大豆の成長時期があっていたから」「育てやすいから」「きなこや豆腐、豆乳など形を変えて活用しやすいから」など自分達にとって都合のいい理由が挙げられ、挙げてみたところでモチベーションは差して上らず、無意味な話し合いを繰り返しているように見られた。参観の後のグループセッションで「みなさんなら、この状況の子どもたちにどのような手立てを加えて、教師の役割を果たしますか」と聞いてみたところ「苦労して水やりしている姿のスライドを提示する」「7年生を招いて奮起してもらおう働きかける」「保護者に向けて中間発表する」など、他者を意識した活動を取り入れてみる」など日

本の先生方も思い付かないような素晴らしい意見が出された。

翌日はここまで2週間の学びを一旦、自分でまとめてみる活動に入った。日本との大きな違いはこの時、手書きでまとめていく人たちが少なくないことである。手書きが悪い訳ではないが、データとして残せば、修正や保存ができる。このときの思いを残して省察することの重要性は感じられないような気がした。通訳さんによれば、「クロスセッションは嫌い」だそうで、緊張するらしい。すでに、私たちのグループに愛着が湧いている。もうすでに私たちは協働探究者なのである。クロスセッションではそれぞれのここまでの学びを発表しあったが、通訳さんはとても大変そうなので、要点だけ伝えてくれれば良いということも伝えた。レポートがあったので「Google 翻訳」を使ってカメラで翳してみたが、単語の羅列で全く何を言っているのかわからない。指導主事の先生の特活についての話、木村優先生の授業研究の話、実践報告書からの学びなどそれぞれ対象とするものは同一であるが、その捉え方の違いを知りたかったが、通訳さんからは「指導主事の先生の話について説明しています」という通訳だけで、それがどう違っているのかを掴めなかった。さらに驚いたことは、「みなさんから何か質問はありませんか」と訊ねると「質問はないから、あなたからアドバイスをお願いしたい」と言われ驚いた。何かを学びたいという意欲は十分感じられたが、自分達で学びを作り上げようという姿勢はなかった。これまでの学びについての省察をコメントし、評価してほしいという要求に少し、戸惑いを感じながらも、適切かどうかかわからないコメントだけ伝えた。

翌日からは京都での研修である。高雄小学校と松陽小学校の2校で学校説明や授業参観、さらには、研究会の様子までも見せていただいた。

京都の高雄小学校では、三年生の学級会の様子を、オンラインにて参観、その後の授業研究会の様子をリアルタイムで見せていただいた。授業研究会は福井と違って、研究主任の説明の後、授業者からコメントがあった。福井ではもう、ほとんどの学校が授業者は研究会の最後に、みんなの意見を総括する形でコメントする。そうすることが授業者の格上げにつながり、参観者からの意見を踏まえての授業者からの総括になるからである。

四年生での話し合い活動の中で、お互いの思いを歩み寄りながら、合意形成を図り、結論を導き出すのはなかなか難しい。「二年生も四年生もどちらも楽しめるものにしよう」という課題に対して司会者からの「本当に四年生も楽しめるものになっているのか」という問いはとても重

要で、この先の大きな課題として扱っていききたい、という説明があった。私もこの視点はとても大事で、それが子供から出てきたことに感動した。

15 分間のグループ討議の後、指導主事の先生からの指導があり、私はそのスタイル自体に大きな驚きを感じた。

「招待される 2 年生は初めからちゃんと年間計画に招待される日が設定されていないと、突然招待されると 2 年生の年間計画がくるってしまう」と言われた。それは確かにその通りだが、子供たちが「2 年生も招待したい」と願って初めて招待されることに価値が生まれるのであって、それが初めから 9 月 10 日に招待します、と決められていたらどうだろう。一緒に授業を作っていくという感覚ではなく、指導ありきでみていることに、福井のスタイルとの大きな違いを感じた。しかし、エジプトの先生方はその方が福井スタイルより、彼らの考え方にマッチするのだろうか。必死でメモを取って質問を投げかけた。あとでこのプレゼンをお渡ししますと伝えられ、とても喜んでくれたが、彼らはそのプレゼンをエジプトでどのくらいみるだろうか。私の経験で言えば、学びの跡をそのままもらったものは、ほとんど活用されない。ほんとうに大事なものは、自分の頭の中で考え、他人と交流しながら自分の考えを深めて、自分の中に残していくものではないだろうか。研修後にいただいた資料やビデオを再度開いてみたことは一度もない。そのかわり、自分が自分なりに記録したことや語り合ったことは、何度も読み返し、いろいろなところで活用した。彼らがエジプトで再度、手にとって開いてみるのは、何だろうか、と考えさせられた。

その後は、後半の研修がスタートした。後半は附属小学校の社会創生プログラムを追い続けながら、特別支援教育について学び合って特別支援学校にも参観させていただいた。それと同時に、最後に向けて自分の実践報告書の作成にも取りかかり始めた。この一ヶ月の学びを自分で報告書としてまとめ上げていく。「3つの種」「理論書」「協働的な学びの展開をめぐる実践記録の検討」「社会創生プログラム」「特別支援教育」「京都での学び」などの中から書きたいことを取り上げ、今後の取組への展望と提起をはかっていく。省察を書き綴っていくことで自分の学びを整理するとともに、今後の中長期的な展望と豊富を確認し、自分のビジョンを明らかにする。そしてこの報告書自体が次の研修メンバーへの資料となり、コミュニティの発展に繋がっていくことを伝えられた。彼らは熱心に書き綴る作業に没頭していった。

グループメンバーのモナさんはテーマを少し哲学的に「探究の旅～新しい流れ～」として、この学びの意義を

より多くの教員に伝えていきたいと熱く語った。彼女の報告書の中心は①協働探究②授業研究③記録の意義の 3 つに絞られた。たとえ場所が離れていても、理念を共有してともに実践を語り合うことの大切さを、しっかりと学び取って、それを伝え広げようとしてくれた。授業研究では、教師中心の参観の仕方を振り返り、子ども中心に見ていくことの大切さを述べた。授業研究だけでなく、あらゆる教師の取組の振り返りは大切で、授業研究会のような振り返りの機会をあらゆる活動の中で、常態化していく計画を伝えてくれた。こうして振り返ってみると言葉もわからない、考え方や組織の仕組みも違う日本で、彼女たちが学んだと感じたことは、私達がいつもカンファレンスで学び取っている内容と同じようなものだった。エジプト研修という、壮大で難しいプロジェクトも同じような成果を上げることに驚く。今回はアラビア語で書かれた報告書なので、そのまま読み通すことができなかったが、最後のクロスセッションの報告でも、十分な熱量を感じ取ることができ、このままエジプトでも何かが大きく動こうとしている予感があった。言葉が伝わらないもどかしさはあったものの、それだけお互いに心で通じ合おうと理解し合いたい思いでつながり、私にとっても彼らにとっても大きな学びを得ることができたエジプト研修であった。

## 6. 新たな「モチベーション」という課題

「NITS 研修デザイン力育成セミナー」「エジプト研修」の 2 つの全く参加者も目的も違った研修に参加してみると、同じスタイルで流れができ、最後に参加者が感じる学びは同じようなものになっている。ということも FD で話したときに、「それはそうでしょ。どっちの研修も、それぞれの場から選りすぐりの人達が来ているんだから。このスタイルの研修の決め手は、研修の企画者より、研修の参加者の能力に依るんだよ。NITS の研修は特に、選ばれし人ばかりだったから、話の内容もレベルが高すぎて……。あそこに研修を受ける側として自分が入っていたら、辛かったと思うよ。」というご意見をいただいた。「モチベーション」という課題は、研修の大きな鍵である。教職大学院で学ぶ先生方も NITS 研修を受講した人もそして、エジプト研修にきた人もみな、自分から参加した人達である。研修を考えるときに、そのモチベーションそのものを高めるにはどうしたらよいのだろうか。ましてや、私が新採用の頃に求めたようなすぐに成果が出る研修を求める人に、このようなスタイルでじ

っくりとした成果が理解されるのであろうか。先生方は忙しい。「長い目で見て自分が伸びていくために大切なこと」に目を向ける前に「今、しないといけないちょっとだけ大切なこと」を優先させたい。だからこそ、**how to**にすがって手っ取り早い方法を探ろうとするのである。それは、子ども達の学びと似ているかもしれない。「先生、どうしてそうなるのかはどうでもいいから、そのやり方だけ教えてください」数学の授業の中で、何度、この台詞を聞いただろう。FDで清川先生から「それを打開するのは「危機感と希望」ですよ」と言われた。目の前のことだけにとらわれて学んでいくと、一体どんな壁にぶつかるのか、そこに現れる危機とは何なのか。そして本当に自分にとって必要なことを学んだときに自分自身が感じ取れる希望とは何なのか。それを示していくのは、子どもにとっての教師であり、そして教師にとっての管理職であったり、組織であったり、行政であるべきではないだろうか。私達はFDのほんのひとときに大切な部分を論じ合い私はよりいっそう、考え込むことになった。

## 7. 新たな研修の形を提案する

こうして研修について、長きにわたって考えてきたが、何も結論を得られたわけではない。しかし、今、もし私が管理職として再び学校に戻ったとしたら、ぼんやりと、学校における研修の形をこんなふうに提案してみたいと考えている。それをこの研究の終わりにまとめてみる。

まず、先生方は年度初めに目標管理評価を設定する。目標管理評価の設定にあたっては、これまでのように育成指標やスクールプラン、そして校内の研究主題なども提示しながら考える。昨年度の取組を振り返りながら、できるだけ、自分のこの1年を描いて考える。1年経ったときにどんな自分に育ってみたいかを具体的にイメージするのである。それを、校長に語るのではなく、仲間に語る。できるだけ、年齢も立場も性別も混ぜた4人程度のグループで語り合う。グループには、ファシリテータが必要である。単なる報告会にならないよう、その中に潜む学校全体としての課題に配慮しながら、グループ全員の思考が深まるよう、意図的なファシリテータが必要である。さらにグループには支援員さん、施設員さん、事務職員さん場合によっては地域の方や保護者も入ってもらえれば、学校全体の大きな組織として動き出すチャンスになる。

その深まりの中で共通の課題が見えてくれば、それはスクールプランにも入れ込んでいく。この活動を通して、目標管理評価は自分のものになる。話し合ったことをも

ともう一度、それを省察して書き加えてみる。

その上で自分の目標に合わせた研修や研究方法を考える。その際には行政が提示する様々な研修の中から選んだり、他校の研究会への参加や視察を企画したり、自分の年間の学びをコーディネートしてみる。その時点で、自分自身の研修研究の年間計画表を作成する。

その上で、もう一度、校内で取り組んでいく研究主題や内容をみんなで検討する。自分自身がこの1年でどのような姿になりたいかを考えるとともに、今度は学校自体がこの1年でどんなことを成し遂げたいか考えてみるのである。それぞれ自分が自分の研修計画を考えた上での学校全体の研究なので、その内容は自分の研究と照らし合わせたものになるだろう。

夏休みを利用して、このグループセッションを再度開催して、中間の省察を行う。このときには、外部の助言者も協力していただくと、新たな視点が加えられる。中学校区として対象を広げてよい。研究主任は学校としての研究についても省察を加えるよう提案する。できればこの話し合いの内容やここまでの研修の受講履歴を総合して、中間報告書を作成する。形も内容も自由だが、自分の歩みや話し合ったこと、そして受けた研修で得られたことなどを記載する。

年度の終わりにもう一度、話し合いをもつ。中間のメンバーとは違うメンバーにすることはもちろんだが、最初のメンバーに戻しても良い。互いに計画したことがどのように達成されたか、あるいはされなかったかを語り合い、次年度に向け何が必要か、そして今年度の自分はもう一度、育成指標に照らし合わせると、どの部分がどう育ったかを語り合える。そして最終報告書を作成する。最終報告書はポートフォリオとして次年度に、すぐみることができるようしておく。そしてそれを毎年、重ねていく。新採用研修や中堅教員研修もこの形をベースにして取り組んでいく。この形がスタンダードになれば、校内でのグループセッションだけでなく、同じ世代の校種の違うメンバーでのセッションや、オンラインでの他県との交流も可能になろう。ポートフォリオは受講履歴としても活用できるし、よし悪しは別にして人事評価につなぐこともできる。何より、今、新採用として教員の道を歩き始めた先生たちが、自分でその歩みを40年近く残していくことができれば、それこそが本人にとって、日本全体にとっても大きな財産となるであろう。

「学び続ける教師」であるためには、主体性が何より必要である。まずはこの1年でやりたいことを思い描き、それが最終的にもっと先の自分の進みたい道、つけたい

力につながっていくことを意識して、教師としての日々がその一步一步であることを前向きにとらえていくこと。

次にはそれが、単なる How to になったり、違った道に方向に迷いだしたりしないように、常に仲間と語り合っ、確認し修正していくこと。その仲間は時には同僚であったり、時には他校の先生であったり、さらには地域の方や保護者であったり、時には学校種を超えて話し合っ、いけるとよい。

そして、その時々振り返りができる場を設けて、より深い学びにつながっていくよう省察を加えていく。受講履歴のような題目だけ書かれたものではなく、自分の軌跡が見えるような研究実践であることが望ましい。各学校の研究紀要や教科部会の研究冊子、今作られているありとあらゆる研究冊子は兼ねて、抜粋すればよい。

こうして辿ってみると、まさにそれは「主体的・対話的で深い学び」である。教師自身がこうした学びの道りを辿っていくことこそが、子どもたちの「主体的・対話的で深い学び」を支えていくことにつながっていくであろう。これをこの体制をかなえるには、各学校での取組では無駄が生じてきてしまう。今も先生方は自分の学校で取り組んだ研究内容を、別の組織にも違った様式で提出している。

今、免許更新制度に代わる研修についてあちこちで議論されている。国は、各学校や地方自治体に任せる方針に傾いているが、現在の学習指導要領に基づいて、本当に先生方につけたい力を、本質的なところから、日本全体での大きな改革に結びつけてはどうだろうか。こうした無駄のない一貫性こそが、働き方改革にもつながっていくのでは、と考える。そして、こうした主体的・対話的で深い学びを生むための研修制度が、国の方針として提示されれば、それがやがて日本のスタイルとなり、大きな教育の変革を生むのではないかと考えている。

令和 4 年度の中教審答申の「終わりに」の部分には、『子どもたちにとって自分に寄り添ってくれたり、温かく見守ってくれたりした教師に出会い、「自分もこうなりたい」と強く心打たれた経験こそが、次代の教師の育成の第一歩である。～中略～今回の答申は教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、教師が創造的に魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し教師自身も志気をため誇りを持って働くことができるという将来を実現するための提言である。～中略～時代や社会の変化に対応しつつ、誰一人取り残されず誰もが自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、一人一人の可能性が最大限に引き出される教育を実現することを期するもので

ある。』とある。今こそ、大きな変革の時を迎え、子どもの学びだけでなく、教師の学びも形だけでなく、教師一人一人の可能性も最大限に引き出される養成・採用・研修の在り方を考えるときである。

次年度はこれまで考えてきたことを現実のものとして現場の先生方と協働し試行錯誤しながら、先生方の本当の声を聞いてより良いものとなるよう考えてみたいと思っている。

#### [参考文献]

中教審答申 (2022). 「令和の日本型学校教育を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」  
教職大学院 News letter No.163 福井大学大学院 福井大学・奈良女子大学・岐阜聖徳学園大学連合教職開発研究所 2022.11.2