

NITS(独立行政法人教職員支援機構)「令和 4 年度研修デザイン力育成セミナー」の省察

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 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 連合教職開発研究科(連合教職大学院)「教師教育研究」編集委員会 公開日: 2023-04-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 淵本, 幸嗣 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/00029413

NITS(独立行政法人教職員支援機構) 「令和 4 年度研修デザイン力育成セミナー」の省察

淵本 幸嗣

はじめに

令和 4 年 8 月 4 日（木）～5 日（金）の 2 日間、NITS が主催する「令和 4 年度研修デザイン力育成セミナー」にファシリテーターとして参加した。本稿では、このセミナーを共に創り上げるという貴重な経験に感謝するとともに、今一度省察することで、その意義と価値を明確にし、今後の教師教育の可能性を提言したいと考える。ここで先ずもって確認しておきたいことは、下記に記す本セミナーの目的である。

『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて、教師に求められる資質能力の再定義も踏まえつつ、校外研修・講習のほか、校内研修や授業研究に代表される教師同士の学び合いによって得られる気づきなどの「現場の経験」を重視した学びを含む職能開発に関する校内推進体制の整備が進められようとしている。

本セミナーでは、その中でも教職員が自立的・継続的に行う校内研修に着目し、教師に求められる新たな学びの姿を体現していく研修デザイン力を育成することを目的とする。各学校における諸問題の中から教職員が協議して解決すべき課題を見つけ出し、その先に見据える短期・中期・長期の研修ビジョンを描き、教育実践につなぐという一連の構想力や、変化を意識し校内研修を推進するためのデザイン力の向上を目指す。」

本目的を熟読すると、文科省が示す『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」の審議まとめと極めて親和性が高い。免許更新制が廃止となった今、これからの教育の指針となるものであり、フラグシップ大学に指定された福井大学の取り組む方向性と

も合致するものである。福井大学のフラグシップ構想は、「国際展開・インクルーシブ・教員研修の高度化」という 3 つのミッションがある。

福井大学連合教職大学院は、平成 20 年度の開設以来、一貫して学校拠点方式で省察的実践者の育成に関わってきた。大変忙しい学校のコアメンバーの先生方が院生として入学してきて、大学のスタッフはその実践的な学び合うコミュニティの充実を支えるために尽力してきた。今回の審議まとめや NITS の「研修デザイン力育成セミナー」の目的を読ませてもらうと、私は福井大学連合教職大学院の長きにわたる実践の歩みが評価されたように感じる。わが意を得たというか、ずっと大切に実践してきたことが、福井だけでなく広く全国に発信されて、専門職の協働の輪が広がることが期待出来て、本当にうれしく思っている。

福井大学連合教職大学院は、すでに NITS の地域センターとなっていて、これまでも教師教育に係る協働探究を進めてきている。昨年からは、免許更新制の廃止後の教員研修の在り方について NITS と協働探究を進めてきており、今回のセミナーに深く関与することになった。それは、フラグシップ大学として公教育に対する責任を果たすことでもあり、全国の重要なポジションにいる多様な専門職から評価を得ることのできる絶好の機会となった。

本セミナーには、学校で校内研修を企画している研究主任、管理職、教育委員会事務局や教育センターで教員研修を担当している 80 名(標準定員)が Web 会議ツール Zoom ミーティングで参加した。このように全国規模で同時双方向通信が行われるのは、コロナ禍の中での大きな成果である。二日間、教員研修の課題や今後の展望を少人数のカンファレンス方式で語り合い聴き合うことで、「現

場の経験、現場の実践、現場の課題」を学ぶことができた。このことは、多様なステークホルダーからの評価であり、受講者にとっての学びだけでなく、フラグシップ大学である福井大学連合教職大学院のスタッフにとっても刺激的な経験であった。何故ならば、これまでの福井での教師教育や教員研修に関する協働探究の歩みを全国から集まった専門職が意味づけてくれたからである。受講者と共に互恵的な学び、ウイン・ウインの心地よさを味わうことができた。

以下に二日間のセミナーを省察して、特に印象深い成果と課題を下記に記録する。講義形式による注入型の研修とは異なり、「主体的で対話的な深い学び」を意識した研修を目指していたので、多重の仕掛けが随所にちりばめられている。そのことを受講生の学びの姿と共に記録しておきたい。

I. ファシリテーターとして、二日間の研修で意識したこと

令和の日本型教育の答申の中で、これからの教員の姿として強調されていることの 하나가、教えの専門家から学びの専門家になることである。変化の激しい不安定な時代における教師のスタイルとしては、子どもたちに知識を教え込む形からの脱却、転換が求められる。これからの教師は、良きファシリテーターとして、また、良きコーディネーターとして一人一人の子どもたちの個性やそれぞれの良さを引き出さなければならない。それは、画一的な一斉指導では成すことが難しいことであり、それ故、教職という仕事に従事する教員には、高度専門職業人として、絶えざる研究と修養が求められるのである。

今回の NITS の研修においては、そのような背景を踏まえて、ファシリテーターの育成という観点も意識されて企画されている。福井大学から参加した 20 名のスタッフは、受講者との一期一会の関係の中で、モデルとしてファシリテーター役を務まったであろうか。コーディネーター役が務まったであろうか。それは、大変気になることであり、責任重大で私の中にも少なからず緊張が走った。しかし、だからといって、ファシリテーター役の 20 人を集めて、丁寧な説明会や打ち合わせの時間は特段持たなかった。ガイダンスについては、NITS の事務局からのメールが共有されたが、特別にファシリテーターの心得や役割を教授されたことはない。ファシリテーター役の 20 人のスタッフは、これまで、福井大学教職大学院の FD で継続的に仲間と協働でカンファレンスを積み重ね、ロー

テーションを組んでファシリテーター役を全員が経験している。自分自身がファシリテーター役を務めてきているし、仲間のファシリテーターの技についてもつぶさに見てきている。このように他者のファシリテーターから学び、自分としてのファシリテーター像を作り上げてきている。また、このスタッフの FD 以外にも、各種カンファレンスにおいて、ファシリテーター役を幾度となく経験してきているので、特段の打ち合わせは必要なかった。長い協働による取り組みがあったからこそ、今回の依頼に応じることができたのだと思う。

今回の全国の研修担当者等とのカンファレンスでファシリテーター役を務めるのは、私自身、初めての経験であった。大変貴重な経験であったので、私が二日間にわたってファシリテーター役として意識したことを記録に残しておきたい。

(1) サイクル 1

最初のサイクル 1 での自己紹介は、皆さんは緊張されていた。事前に「3つの種」で自分自身の実践の省察をお願いしていたので、スムーズに進むかと思っていたが、5 人の話を聞いてやり取りを交えるには、あまりに時間が短かった。本心を言えば、少し横道に逸れてでも皆さんの貴重な実践について、互いにいくつか質問をしたり、感想を話したりして、温かい雰囲気の中で心理的な距離を縮めようと思っていたのだが、時間が足りず順番に話をしてもらうしかできなかった。私は、「限られた時間の中で 5 人の 3 つの種を十分に味わうことは難しいですが、3 つの種を意識して、実践的な自己紹介をお願いしたいと思います。とりあえず名簿の順にリレー形式でつないでいて、時間が余れば少しやり取りをしたいと思います。」というようなことで皆さんにバトンを渡した。皆さんは、研修担当者や研究主任等の経験が豊富で、5 分程度で自身の実践の省察を分かりやすく伝え、互いの学びの体験を実践的に伝えることで研修はスタートした。そこで分かったことだが、皆さんの経歴は実に多様で、文部科学省に出向した経験のある人、NITS に出向した経験のある人、オーストラリアの大学に留学経験のある人、附属学校で研究主任等の要職にある人たちというように、研修に対する意識の高い皆さんであった。このような皆さんと二日間、これからの教員研修の在り方について協議できることは、大変ありがたく、私はその出会いに感謝するとともに、どのような新たな学びを手に入れることができるのか、その期待感であふれていた。

(2) サイクル 2

サイクル 2 における 2 回目のカンファレンスでは、NITS の荒瀬理事長の「求められる新たな教師の学び」という講義と福井大学の柳澤研究科長の「新たな教師の学びへの提言を読み解く」という話題提供を踏まえて、それらから自分が考えたことや読み取ったことを仲間と共有することになった。ファシリテーター役の私としては、皆さんが、どこに興味を持ったのかということを重ね合わせてみたいと考えた。そうすることで、本研修の本質につながることはできるのではないかと考えたからである。今回のやり取りが浅いもので終わるか、深いものへとつながるか、ポイントを的確に押さえられるか、ポイントがややずれてしまうか、極めて重要な協議であると考えていた。私は、皆さんの意見がただ単に数多く羅列されることを避けたいと考えて、「特に印象深かったことや印象深かった答申や提言に焦点を絞って話してみてください。」とお伝えした。そして、自己紹介と同様にとりあえず皆さんの感想をリレー形式でつないでいった。私としては、最後に残った時間の中で、「皆さんの報告を聴いて、共通することは何だろう。」「共通する意見ではないが押さえておくべきユニークな視点は何だろう。」と話を広げていきたいと考えていた。ただ、このことについては、あくまでも私の腹積もり、私の見通しであり、皆さんの報告を聴く前の段階では話さなかった。

結果として、特に印象深い答申や提言については見事に分散した。一つの答申や提言でまとまるかと思っていたので、このことはとても意外であった。それで、各自の思いがばらばらで、これからの研修のデザインが描けないのかということそうではなかった。それぞれの答申や提言の中から大切にしたい思いが語られ、それらは見事に同心円の中で重なり合っていた。それを端的に言い表すと、「依存から自律」ということになる。それは、このグループの仲間が紡ぎだした、これからの教育で大切にしたいテーマ、キーワードであった。ファシリテーターをしている時、意見が集約できないのではないかという不安感があった。「皆さんの思いが一つのテーマやキーワードでまとめられるのか?」「まとまらなければ、無理にまとめようとせずに放っておこう。」「何かモヤモヤ感があって、スッキリしませんけど、今は敢えてまとめないでおきましょう。」と思い描いていたのだが、グループの話し合いの中で大切な部分が重なりだした。そして、「これからの教育においては、依存から自律への転換が重要だ。」「教員研修を我々がデザインする際においても、依存から自

律への転換が重要だ。」ということ納得し合った。集合研修を企画する際、講師の先生を見つけて全てお任せして終わりというような依存体質への反省が語り合われた。これまでの長きにわたる実践の省察をもとに、自分たちで考えて創り出す自律の意識が重要であることを共有した。

私は、「そう簡単にまとまらないだろう。」と思っていただけに、このカンファレンスの時間は刺激的であった。このサイクル 2 では、教員研修のデザインに関する課題と目指すべき方向性が確認できた。それは、本研修の構成上の問題把握にあたる。そのうえで具体的にどのようなアプローチをしていくか、一般論でなく、一人一人の実践者として当事者意識をもってどのような企画をするか、自分事としての実践案を問い直してもらう。私は、このような大きな思考の流れで二日間の研修が進んでいくことをファシリテーターとして伝えた。研修に見通しを持たせることもファシリテーターとして大切な仕事だと思ったからだ。とりわけ今回のようなタイトな日程で進む場合は、見通しに納得感がないと受講者は不安になるし、不満を持つようになる。ファシリテーターは、単なる司会者ではない。メンバーに安心感を与えるためのタイムリーな支援が必要不可欠になる。状況に応じて、時には任せ、時には揺さぶり、時にはじっくりと待つ。そのような状況判断ができるかどうか極めて重要になる。そのような意味では、画一的なマニュアルはなく、毎日が真剣勝負となる。

(3) サイクル 3

今回の研修では、受講者は他者の長期実践報告や研修デザインの構想に係る資料をじっくり読んで、それを参考に自分たちが目指すべき実践プランを考えていく流れになっていた。サイクル 3 は、まさに本研修の山場となる時間である。受講生の皆さんは、忙しい日々の中、なかなか良質な他者の実践を読んだり考えたりすることはない。教育改革は、そんなに単純で簡単に処理できるものではない。極めて複雑で困難なアプローチであることは、教育に関わったものならば理解できるだろう。今回は、福井大学連合教職大学院の学びと深くかかわる実践的な資料が用意された。受講生は、自分の校種、職種に合わせて多様な実践記録の中から一つを選択して、読み込み、語り合った。

「同じ実践者として参考になったし、共感できた。」

「普段は忙しくて考えていなかったことを考えさせら

れ、とても刺激をもらった。」

「自分の仕事に照らして、また悩んでしまった。」という感想を交換して、ホームでのカンファレンスの時間はあっという間に終わった。その中で受講者は、どう考え、どのような刺激を受け、思考を深めていくことができたのか、できなかったのが判明していく。それは、資料を提供した福井大学の取り組みに対する評価であり、ファシリテーターとしてワクワクもしていたし、緊張もしていた。ファシリテーターの中に答えがあるのではなく、受講者の中に答えがある、このようなデザインは実に刺激的である。いろいろな話し合いの中で私が一番心に残ったことは、「事前課題を与えることの是非に悩んだ。」という受講生の声である。事前課題を与えるような集合研修は働き方改革の視点からは敬遠される。しかし、それで研修の質が向上するのか、高度化するのかという問題も残る。このようなジレンマに悩んでいるという率直な現場からの声であった。私は、福井のマネジメント研修の中で当たり前のように事前課題を提示してきていたので、ハッとさせられた。ここでも、私は答えを押し付けるのはよくないと思い、「難しい問題ですね。皆さんはどう考えられますか。」と判断を各自にゆだねた。二日目のサイクル4で「コミュニティ・オブ・コミュニティ」の架橋理論等の読み込みを終えた後のカンファレンスでもう一度立ち戻って、このことを話し合えばよいと考えていたからだ。このように重層的に繰り返し、繰り返し話し合いの場を持つことは、深い学びに必要なことである。このようなスタンスに立つことは、ファシリテーターとして大切なことで、質問されたからすぐに答えてしまうというパターンは避けたいと常々思っている。学びが深まらず、答えをこちら側が持っているという構図を受講生に押し付けてしまうからだ。

一日目の研修は、ここで終了した。私は3回のカンファレンスのファシリテーターを務め、受講者が今回の体験をどのように評価しているのかは気になる場所であった。受講生は、一日の学びの印象について振り返り、研修の意図に共感するとともに、二日目の研修への意欲を語ってくれた。私自身も一日目の振り返りを事務局に提示した。実践後のリフレクションは非常に大切で、感じたことや考えたことを文字にしていく中でクールダウンが進み、冷静に二日目のファシリテートのイメージを膨らますことができ、極めて有意義な時間となった。また、自分の省察だけでなく、他のファシリテーターの振り返りを読むこともできて、自分のファシリテートの立ち位置を確認することにつながった。これで、安心して二日目

に臨むことができた。このことを通して、多数のファシリテーターを俯瞰的にリードする役割もまた、このような研修では重要であることを教えられた。それは、画一的な指導ではなく、適切なタイミングでの情報の提供であり、協働で学びを創っていく研修のデザインの勘所である。

(4) サイクル4

二日目の内容も充実していた。まず、サイクル4で実践コミュニティづくりの架橋理論の一つである「コミュニティ・オブ・プラクティス」の中から、コミュニティ発展の7原則を読み込んで、それぞれの職場において自律的な学習コミュニティを育成する視点を考える時間からスタートした。この架橋理論は、平成20年に福井大学の教職大学院が開設してから一貫して読み継がれている名著である。約500名を超える修了生等やスタッフが長きにわたって協働探究しているもので、ファシリテーターにもおなじみの教材である。今回、全国の研修担当がどのような反応を示すか、とても興味深かった。柳澤研究科長から、「特に印象に残った重要だと思える原則を一つ、そして、よく分からなかった原則についても一つ取り上げて報告してほしい。」というアナウンスがあった。ただ、二日目お互いのことも分かっていたので、今回、発表の順番は特に決めなかった。話し合いを進めていく中で、それぞれが主体的に参加してほしかった。私としては、語りたいという熱のある受講生にリードしてもらい、場合によっては聴くだけの参加になったとしても、それはそれで尊重したいと考えていた。

「途中で沈黙の時間が続くかもしれませんが、それも深い学びのためには大切な時間なので、しっかりと味わいましょう。」ということをやめ全員に伝えておいた。受講生は、傾聴の時間を大切にして、ファシリテーターに頼らず自分たちでカンファレンスを構成していくことに納得してくれた。結果的には、時間の中で全員が、実践コミュニティ発展の7原則について発言することができた。取り上げた大切にしたい原則も一つに集中することはなかった。それぞれの読み取りを聴く中で自分たちの理解を深めることができ、大変有意義な時間となった。

分かりにくかった原則として、第5原則の「価値に焦点を当てる」についても話し合いが持たれた。「研修の価値をあらかじめ決めておくかどうか」「メンバーに研修の価値をはっきりと言葉で表すよう絶えず働きかけているか」について、各現場サイドからの報告で議論が深まった。私は、今回の研修のデザインが「コミュニティ・オブ・プラ

クティス」とリンクしていることを伝え、この第5原則の理解を今回の研修のデザインと重ね合わせて考えてもらった。ここでも私は、「答えはこうです。」とは言っていない。思考を深める手立てを示し、各自の学びの意欲を刺激し、自分なりの考えを表明できるようにサポートしたいと考えていた。第5原則は、ファシリテーターとしての私も吟味したい内容だった。「研修の価値を予め伝えておくかどうか。」「研修の価値を自分の言葉で表明させているかどうか。」について、リアルタイムで研修を受講している仲間からの発言は熱を帯びたものになった。「答えかどうかは分からないが、自分はこう感じた。」という発言の重なりの中に5原則の本質を再確認することができた。このような学びは、極めて高度であり、到底一人では成し遂げるこのできないレベルである。協働探究の必要性和可能性を感じた時間となった。

(5) サイクル 5

サイクル5は、「新たな教師の学び」とそのコミュニティを培う3つの構想メモづくりであった。この取り組みは、短期・中期・長期の戦略を3つの実践プランとして形にする試みであり、まさに受講者自身のこれからのアクションプランとなっている。福井大学連合教職大学院では、エジプトの教員研修を約1か月の長丁場で進めてきており、この3つの実践プランは、エジプト研修の終末で取り組んできているおなじみの内容である。

しかし、今回は2日間の研修である。エジプト研修とは違って、今回の研修では3つの構想を作り上げるのに、時間が十分ではなかった。本来ならば、「3つの種」に始まり、初日から続く4回のカンファレンスの省察を盛り込み、自身の実践の今後の展望を短期・中期・長期の3つの視点で拓いて、レポートにまとめるというのが理想的な研修デザインなのだろうが、それを強く求めると受講生はパニックになるだろうと判断した。

そこで、ファシリテーターの私は、次のように話した。「本来ならば、三日間の時間の中でこのような研修デザインをお示しすべきでしたが、今回は二日間で行っているので、これだけ完璧なレポートの作成は難しいと思います。そこで、次のクロスセッションでの報告では、その全てを文章にして報告しようとは思わないでください。短期・中期・長期の3つのプランが完璧にできていなくてもいいと思います。ただ、今回の研修を受けて、自分が取り組んでいる研修や仕事等について、何を改革したいのか、なぜ改革したいのかを伝えて、その実践プランを語っ

てください。」私の提案で受講生の気持ちは和んだように思う。一つのことに思いを込めてリフレクションしていくことは、前述の価値の共有につながるだろう。この辺りは、ファシリテーターの越権行為、フライングだと批判されるかもしれない。しかし、私はそれくらいの柔軟性を持たなければ、ファシリテーターの裁量がなければ、自律的なコミュニティづくりはできないのではないかと考えている。そのあたりの迷いや悩みを伝えることも大切な役割で、画一的な研修の打破につながるのだと思っている。このようなファシリテーターの在り方を評価してくれる受講者がいて、とてもうれしく思った。他のグループでは、このあたりの扱いはどうだったのだろうか？ 今回の研修がファシリテート力の向上も目指しているのであれば、是非、事後の評価で分析してもらいたい。

(6) サイクル 6

サイクル6では、自分たちが作った構想メモの交流が行われた。これも、福井では免許更新講習等の研修で数多く実践されてきているおなじみのカンファレンスである。初めての人たちに丁寧に自分の実践プランを語り合い、聴き合うことでモチベーションは高まり、新たな気づきを得ることができる。いろいろな壁を超えた多様な専門職との学び合いを全国の研修のコアメンバーに体験してもらえて本当に良かったと感じている。クロスセッション方式のカンファレンスを研修の中核としてデザインして、全国に分散型の学び合うコミュニティが広がっていくことを切に願いたい。

ファシリテーターの私は、グループのメンバーに前述した内容を伝えた。「今回の研修を受けて、自分が取り組んでいる研修や仕事等について、何を改革したいと思ったのか。また、なぜ改革したいと思ったのか。そして、そのための実践プランを具体的に語ってください。3つのプランができていなくても構いません。一つでもいいので、そのことに焦点を当てて語ってください。」

このような研修は、福井ではこれまで多くの積み上げがあるが、全国では行われていたのだろうか？ NITS がフラグシップ大学の福井大学との協働で力強く発信していただいたことの意義は大きなものがある。クロスセッションの中での報告のベクトルの長さは、それぞれでいろいろだったけれども、ベクトルの向きは揃っていた。荒瀬理事長や柳澤研究科長の話題提供、これまでの答申、提言、実践記録、架橋理論が混然一体となって受講者の実践の省察に刺激を与えていると感じ取ることができた。

全国の各地において、分散型コミュニティが広がり、自律的な校内研修や研修がデザインされることを確信した。

(7) サイクル 7

いよいよ最後のサイクル 7 となり、元のホームチームで二日間の協働探求を振り返り、互恵的な学び合いを言葉として表明して、研修のまとめを行った。受講生からは、次のような感想が述べられた。

「研修テーマは、参加者のニーズに合致していないといけな。統一するのか、自由度を認めるのか、いろいろと考えさせられた。今回の研修のおかげでこれまでの研修観を転換させないといけないということがストーンと腹に落ちた。」

「Zoom で実施していただいて感謝している。移動の負担がかからず、随分と助かった。」

「自分もこれまで何度となくファシリテーター役を務めてきたが、今回は Zoom による研修ということで、ファシリテーター役の難しさや効果的な手法等について教えられることが多く、とても参考になった。」

「これまで自分の中には、センターの研修は講師の先生にお任せすればいいという依存体質が根強く残っていた。講師が答えを持っていて、教えてくれるだろうと考えていた。しかし、それでは自律的な学びとは言えない。自律した研修ということについて、考えさせられた。研修の在り方や概念を変えなくてはならないということを痛感した。」

「教員が自律した学習者になるためのサポートを研修機関としてどうするかということを何度も考えさせられた。いろいろな垣根を超えて、自由度のある長続きする校内研修についてもサポートしていきたい。」

「週に一回でもいいので 20 分程度の時間を確保して、対話を通してそれぞれの探究を支え合うような校内研修の仕組みを作りたい。それが、実践的なコミュニティとして発展していくといいなと思う。」

「教員が研修したいな、勉強したいなと思えるような環境づくりが大切だと考えている。そのためには、対

話と雑談の時間を日常の中で大切にしていきたい。これからの校内研究としては、一人一人の教員が自分で目標を立て、自分の学びをコーディネートしていけるような力をつけることが大切になる。研究主任として、そのための環境づくりを心掛けていきたい。」

「今回経験した初発の 3 つの種を生かした実践的な自己紹介は、これまで経験したことがなかった。短時間であっても、大変、効果があると感じたので、研修センターの研修でも取り入れたい。受講生となって研修を受ける立場を経験し、受講生のニーズ、受講生が学びたいことを尊重する必要性を痛感した。そのためにどのように研修改革をしていくかは、まだ定まっていないが、職場に戻ってじっくり考えていきたい。」

「コロナ禍や多忙な日々の中で現場の教員は本当に疲弊している。研修で元気になるような取り組みでないと長続きはしない。働き方改革で生み出した貴重な時間を研修に回して、何を語り合うのか。このことが、益々重要になってくる。堅苦しい時間ではなく、ゆるくつながって対話するような時間が求められる。ファシリテーターには、そのようなコミュニティの中で学びを深めるための問いを創る力が求められる。例えば、やる気って何？ 質が高い教育って何？ というように、ファシリテーションは哲学する力に通じるように思う。」

以上のような感想を最後のホームでの振り返りの中で聴くことができた。「答えがすべて見えているわけではない。これから考え続けていきたい。」というコメントは、探究的に学び続けていくこれからの教員の姿を現しているように感じた。それは、省察的实践者としての姿そのものであった。

Ⅱ. 二日間の研修の評価、目的としたことは達成できたのか

今回の研修の目的は達成できたのか、今一度、評価の視点から考察してみたい。下記が、本セミナーの目的である。「本セミナーでは、その中でも教職員が自立的・継続的に行う校内研修に着目し、教師に求められる新たな学びの姿を体現していく研修デザイン力を育成することを目的とする。各学校における諸問題の中から

教職員が協議して解決すべき課題を見つけ出し、その先に見据える短期・中期・長期の研修ビジョンを描き、教育実践につなぐという一連の構想力や、変化を意識し校内研修を推進するためのデザイン力の向上を目指す。」

今回の研修で掲げた二つの大きな目的は、達成できたのだろうか？

「本セミナーでは、その中でも教職員が自立的・継続的に行う校内研修に着目し、教師に求められる新たな学びの姿を体現していく研修デザイン力を育成することを目的とする。」

このことについては、自律的な校内研修の重要性が幾度となく話し合われ、依存体質からの転換が必要であることを共有することができた。研修に対する受け身の態度、やらされ感、従来型の画一的なスタイルというような、これまでの研修に関する課題については、研修の初期の段階から共有することができていた。新たな学びの姿とは、自律的に研修に取り組む教師の姿が何より大切で、そのためにどのような仕組みをつくるかが問われている。具体的な研修のアプローチについては、これから全国でデザインされて実践されていくだろう。今回の研修では、現状の課題と目指すべきビジョンを共有できたことが一番の成果であると感じていて、そのことを高く評価したい。また、このような大きな改革は、到底、1年で完結できるものではない。5年、10年という長期のスパンで実践と省察を繰り返し、繰り返し質を高めていく必要がある。今回のような研修デザインをリードしていく研修の継続を求めたい。

「各学校における諸問題の中から教職員が協議して解決すべき課題を見つけ出し、その先に見据える短期・中期・長期の研修ビジョンを描き、教育実践につなぐという一連の構想力や、変化を意識し校内研修を推進するためのデザイン力の向上を目指す。」

このことは、当事者意識を持った研修にするための必須のデザインであり、職場に戻ってからの実践につなげるための取り組みで極めて重要である。受講者一人一人が、自分の立ち位置や状況に応じて実践プランを考えることで、これからの研修改革が現実味を帯びるからだ。今回は最後の研修場面で、研修後の改革プランについて、短期・中期・長期の3つの構想プランを考える時間がもたれ

た。

しかし、前述したとおり時間が十分でないために、深く考えたり、表現したり、話し合うことができなかったように思う。これについては、次年度以降の反省としてどう取り扱うとよいか考える必要がある。3日間の研修にするというアイデアも出てくるとは思うが、私はそれでも不十分であると感じている。何故なら、研修で3つのプランを机上で書くことができたとしても、本当に職場に戻って実践して成果を上げたかどうかは分からないからである。

半年後に中間報告会をし、1年後にもう一度、今回のメンバーでその後の実践について学び合うようなフォローアップ研修をすることができなければ、今回の研修もまた、これまでの研修と同じように、一発花火でしぼんでしまっただろう。そのようなことにならないような研修改革をNITSには求めたい。また、そのような長期スパンの視点による研修の必要性は、学校の校内研究においても言えることである。

Ⅲ. 二日間の研修全般に関する振り返り

(1) NITS とフラグシップ大学とのコラボレーション

今回のセミナーでは、中教審の中核として「令和の新しい教員研修の学びの姿」をリードする荒瀬理事長のメッセージとフラグシップ大学に指定された福井大学連合教職大学院の柳澤研究科長が推奨する7つのSessionとのコラボレーションが実に心地よく、共鳴し合っていた。それらは、これからの教員研修のデザインの理念と具体的な取り組みをマッチングするものであり、実践と理論の往還のような関係をなしていた。目指すべき改革の理念とその具体的な取り組みが見事にデザインされていた。

それは上からのトップダウンの唐突な提案ではなく、長いスパンで福井大学がこれまで実践してきた実践コミュニティづくりに基づく革新的で挑戦的なアプローチであった。つまり、確かなエビデンスに基づくセミナーであったということを押さえておきたい。

(2) 免許更新講習のアレンジによる2日間のセミナー

課題としては、これまで教員免許更新講習で3日間かけて行っていた内容を2日間でやるような日程を挙げな

なければならない。物理的にタイトなスケジュールにならざるを得なくなってしまう、受講者相互の語り合い、聴き合いが駆け足になりがちだった。本来なら、最初の出会いの場で行う実践的な自己紹介である「3つの種」の時間は、たっぷりとするべきで、導入のぬくもりが不十分に終わってしまったことは大変残念であった。

「3つの種」から始めることの意義は、受講者をリスペクトして、その実践の振り返りから研修をデザインしていきたいという、これまでの講義中心の注入型研修からの転換である。次年度以降は3日間の日程を組むべきと考える。やむを得ず2日でやるのであれば、時間のメリハリ等を調整して、7つある Session のいくつかを縮減すべきであろう。

(3) ファシリテーターによるカンファレンスの活性化

前述した課題がある中、本セミナーの各サイクルにおいて、興味深い対話的で深い学びが実現できたのは、20名のファシリテーターが重要な役割を果たしたからである。少人数のカンファレンス方式の研修では、ファシリテーターの良し悪しが研修の良し悪しに直結する。

教員研修の課題と今後のあるべき姿を踏まえたうえで、受講生がそれぞれの長きにわたる実践を安心して語れる雰囲気を作り、それぞれの省察を重ね合わせて、皆で納得するテーマ(私のグループでは「依存から自律」であった)を紡ぎだし、対話を深めていった。それは、単なる司会進行ではなく、協働による学び合いの活性化のための触媒の役目を果たす。過酸化水素水に二酸化マンガンを加えると、空気がブクブクと発生した小学校の理科の実験を思い出してほしい。受講者たちは、空気がブクブクと発生するように時間を忘れて語り合い、楽しかったという感想を出していた。「いろいろ考えることも多くて、頭の中はすごいことになっていてよくまとめきれないのだけれども、これまでの取り組みとは違う視点から視野が広がった気がして、すごく刺激的で楽しかった。」という感想を聴くことができたのは、ファシリテーター冥利に尽きる。

(4) 選択研修による自己決定権の補償と多忙化の関係

選択研修の幅を広げることで、自己決定が担保され、やる気が増し、モチベーションも高まる。しかし、センターは選択数が増えることで業務の多忙化に拍車をかけるの

で無尽蔵に選択研修を増やすことはできない。このジレンマを解消する一つのアイデアとして、これからの教員研修を学校やセンターの中で閉じて考えるのではなく、全国の教職大学院や大学が提供する質の高い研修とリンクして柔軟に対応していくことの重要性が協議の中で明らかになった。

福井大学連合教職大学院では、20年近くラウンドテーブルを開催して、実践的に学び合うコミュニティづくりについて、実践と省察を繰り返してきている。教員の研修の履歴管理をどうするかということが全国で話題となっているが、このような大学のラウンドテーブルのような学び合うコミュニティに積極的に参加する教員は、これから求められる学び続けていく専門職の学びの姿そのものである。全国教育委員会は、今後、一層、大学や教職大学院とのつながりを確かなものとして、共同で質の高い研修をデザインしていくことに取り組む必要がある。

(5) 協働で創り上げた改革の構想と実践プラン

研修改善に向けての3つの構想は、受講者が実際に取り組んでいるコアの活動であるので、極めて自分事であり、当事者意識は高くなる。しかし、その改善策となると、高所からのメタ認知が必要で、時間軸が長く、関係した実践も多岐にわたるので、より複雑な構造となる。何の事例と何の事例を結び付けて文脈を作り上げていくか、ストーリー性を強調するか、それは口で言うほど簡単なことではない。とても難しい高度な思考を要する作業となる。脳は疲れてしまい、一人だと途中で投げ出しくなってしまうだろう。それで、通常は、このような省察をあきらめて思考停止しがちである。一人では厳しいが、ファシリテーターの支援やホームの専門職の仲間との対話に支えられて、協働の力で少しずつ自己の戦略を文章にまとめていくことができる。これからの教員や子どもたちには、協働の学び合いが大切だとよく言われるが、その根底には、このような高度な思考が必要であることを押さえておきたい。今回のセミナーでも、このことを再確認できた。

(6) 内と外の視点からの学び合い

クロスセッションによる学び合いも効果的であった。ホームのメンバーでない知らない他者に自分の研修デザイン構想を伝える行為は、少し緊張感の伴う知的なアウトプットである。他者に分かりやすく伝えるために、受講生は何回も自分の研修デザインを練り直していく。表現

力が鍛えられ、他者からリアルタイムでライブ感のある評価を得ることで、一層、今後の展望を拓くための手ごたえを感じていた。どの受講生も表現できたことの安堵感と温かい評価のおかげで満足感が著しく高まった。こうした対話的で深い学びによって、意欲やモチベーションは高まるのである。これこそが協働の学びの良さであり、「コミュニティ・オブ・プラクティス」で紹介されているコミュニティ発展の7原則の「内と外の視点からの学び」の効果である。ホームでのカンファレンスが内からの学びであり、クロスセッションが外からの学びである。このような多様な視点からの学び合いをセミナーに取り入れる効果を受講生は身を持って体験していた。

(7) 提供資料、事前課題の賛否

今回の研修で話題提供した資料は、多岐にわたるもので量的にみて膨大なものであった。その全てを解説しようと思えば、詰め込み式の講義にならざるを得ない。しかし、それでは研修観の転換にはつながらない。だからといって、このような必要な情報を提示しなければ質の高い研修には近づくことは到底期待できない。このようなジレンマの中、福井大学連合教職大学院においては、タイムリーに必要な情報を提供し、各自が時間をかけて学び続けていくことを期待している。

コロナ禍において多忙な日々の教員にとって、多岐にわたる答申を精読し、仲間と共に語り合うような時間は、なかなか持ちにくいという現状がある。教育行政の研修担当者であっても、OECD 等の世界的な教育の動向までは、なかなか理解できないでいる。そのような現実を踏まえて、本研修では研修の時間の中で、重要な答申の類を選択して読み込み、語り合う時間を設けている。今回もそのような形態で研修は進んでいった。話し合いの中でこのような研修のスタイルは、全国ではあまり取り組まれていないということが分かった。そうなることの要因について、受講生の一人は次のように話してくれた。

「何とか意義のある研修を企画して、職場に戻ってからも、各人の学びに影響を与えるような研修を企画したいと思っていても、コロナ禍の中、働き方改革を意識すると、受講生の負担軽減に配慮するあまり、校外研修については、事前課題や提示する資料については、できるだけ削減して、負担感のない分かりやすく軽い研修へとシフトしてきている。」

この受講生は、このように説明しつつも、「それでいいのかというジレンマや悩みを常日頃抱えている。」と付け

加えてくれた。今回の研修では、セッションごとに話題提供が行われ、タイムリーな資料が示されていた。これからの教員研修の在り方や方向性が、サイクルごとに視点を変えて、繰り返し繰り返しアナウンスされていたのである。受講生たちは、本研修を体験してみて、その質の高さを実感することで、コンパクトで分かりやすい自分たちの研修とのギャップに驚いていた。そして、今一度、校外研修のデザインについて、見直しをかけたいと話していた。

研修の前に課す事前課題についても、いろいろと話し合われた。受講生にとって大きな負担にならないような配慮は必要だが、自分自身の実践の省察を語り合う「3つの種」については、事前課題として取り組むべき価値があるということ認識が一致した。各都道府県において、研修の負担軽減と研修の質の向上というせめぎ合いやジレンマをどう解決し、折り合いをつけていくのかは、これからの重要な課題となるであろう。

そのようなことを勘案したうえで、今回採用した自分自身のこれまでの実践を省察する実践的な自己紹介には、これまでのレクチャー型の研修とは一線を画すものであるというメッセージを込めている。福井からの発信が、全国でどのように評価されるか楽しみである。その結果を一つの外部評価として今後の改善に生かせればと思う。

(8) 3つの構想プラン

今回のセミナーの構造は、各自の実践の課題を明確にし、進むべきこれからの方向性を確認したうえで、具体的にどのようなアプローチが必要かについて考えることに焦点が当てられていた。困難なメタ認知を必要とする課題であったので、少人数のカンファレンス方式やクロスセッション方式で協働探究を重ねてきた。研修後に提出される受講者の3つの構想は、これからの日本の教員研修改革に向けての極めて重要なシグナルになるであろう。

80名の皆さんからの貴重な構想プランを NITS と福井大学が協働で評価する必要がある。それは、短期の取り組みで終わるのではなく、中長期のスパンで試行錯誤を繰り返し、その成果を広く発信する必要がある。大学のラウンドテーブル等で広く共有したり、研修センターで実践報告をしたり、いろいろなやり方で学び合う実践コミュニティの素晴らしさを全国に広めていただきたいと思う。結果として、いくつもの魅力的で自律的な分散型コミュニティが全国各地に展開することを切に願いたい。研修観の転換には時間がかかると思うが、決してあきらめず、

粘り強く取り組んでいかなければならない。

このことに関する覚悟というか、決意については、教職大学院が開設されて、免許更新講習の逆風の中、稲垣忠彦氏が福井大学の教職大学院の教師教育に温かいエールを送っていただいたことに対する、福井から稲垣氏への返信のようにも思える。今回のセミナーが、教員の主体的な研修に係る改革の一步目であり、今後、長いスパンで全国に波及し、エジプトの教員研修等へと発展させることができれば、望外の喜びである。このような大きな教育改革は、福井で閉じるものではなく、日本で閉じるものでもなく、広く世界に開いて発信していきたい。

おわりに

NITS が主催する「令和4年度研修デザイン力育成セミナー」にファシリテーターとして参加して、印象に残っていることがある。それは、全国の研修を企画する皆さんの情熱と使命感の強さである。免許更新講習が廃止されるこのタイミングにおいて、自分たちの地域の教員研修を自律的なものにしたいという思いが、ひしひしと伝わってきた。

しかし、ことはそんなに簡単には運ばない。コロナ禍や働き方改革の中でそれを実現させることは、大変難しいものがある。ましてや、学習観の転換というこれからの教育の大きなテーマは、これまでの自分たちの研修に係る経験を否定しなければならない側面を持っているので、戸惑いも多い。今回の受講者は、そのことを十分に理解し、どのように学校現場を支え、リードすべきかということに悩んでいた。その課題意識と目指すビジョンは、NITS や福井大学連合教職大学院とも共有していた。

このような研修を継続して、全国に分散型の学び合う実践コミュニティを拡充していくには時間がかかる。それは長期的な取り組みにならざるを得ない。福井での経験からいえば、15年、20年積み上げていく中で学び合う実践コミュニティの渦は広がりを見せている。福井大学連合教職大学院は、学校拠点方式で校内研究の協働探究に取り組んできた。成果としては、500名を超える修了者が、学校現場や教育機関の管理職として、教師教育の高度化に取り組んでいる。教育長、校長、教頭、指導主事等が県内各地で縦糸、横糸でつながり、魅力的なプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティを作ったり、支えたり、リードしたりしているのである。それが可能となったのは、様々な要因があるが、福井大学と教育委員会との長年にわたる連携の確かさを先ず挙げないわけにはいけない。

「高度な教師教育を学校拠点で創り上げたい」という福井大学教職大学院のポリシーを福井県教育委員会、市町教育委員会は高く評価した。人的交流や奨学金の創設等、物心両面からの支援を惜しまず、協働探究を続けてきている。そのおかげで、免許更新講習の導入の時も、少人数方式のカンファレンス方式で学び合うスタイルは堅持され、今回の研修と変わらない質の高い講習を続けることができた。幾多の課題を乗り越えることで培われた信頼関係は、福井の教育を根底から支えてきた。近年は、ALT や事務職員も教職大学院に入学してくるようになり、チーム学校を支える輪が広がってきている。現職の教頭や校長の入学に加えて、定年になった教員が学び直しのために院に入学するようにもなってきている。これらの一つ一つが、福井大学と福井県教育委員会の信頼関係のなせるわざで、福井における学びの環境は格段の進歩を遂げてきている。

ドナルド・A. ショーンの提唱するように、省察的な実践者がこれからの教育の担い手にならなければ、VUCAの時代を乗り切っていくのは困難となるであろう。フィンランドでは、教育者が修士号を前提として学び続け、社会から高い尊敬を集めている。福井大学においても福井のエリアにとどまることなく、関東や沖縄のエリアから院生が入学してきている。更には、エジプトやマラウイの教員研修にも関与することとなり、協働探究の輪は国外にも広がりを見せている。

今回、NITS との連携のもとに全国の教員研修をデザインする仲間とつながりを持つという貴重な経験をさせていただいた。心から感謝するとともに、このことが一つの転機となって、日本の教師教育が難局を乗り切って更に高度化することを心から期待したい。

[参考文献]

「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～（答申）中央教育審議会令和3年1月26日

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて審議まとめ「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会中央教育審議会令和3年11月15日 淵本幸嗣,福井大学教育学研究科教職開発専攻(教職大学院)『教師教育研究』vol.1,vol.2 vol.3,vol.12 1,vol.13, vol.14,

アンドレアス・シュライヒャー経済協力開発機構 OECD)
教育スキル局長,「教育とスキルの未来: Education 2030」,
文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程企画室訳
マイケル・フラン, 塩崎勉訳,「The Principal」―校長のリ
ーダーシップとは―, 東洋館出版社

ドナルド・A・ショーン, 柳沢昌一, 三輪健二監訳「省察
的实践とは何か」―プロフェッショナルの行為と思考―,
鳳書房エティエンヌ・ウエンガー, リチャード・マクダー
モット, ウィリアム・M・スナイダー, 野村恭彦監修,
野中郁次郎解説, 桜井祐子訳,「コミュニティ・オブ・プラ
クティス」―ナレッジ社会の新たな知識形態の実践―, 翔
泳社

ピーター・M・センゲ, 枝広淳子, 小田理一郎, 中小路佳
代子訳,「学習する組織」―システム思考で未来を創造する
―, 英治出版

ピーター・M・センゲ, 守部信之翻訳,「最強組織の法則」
―新時代のチームワークとは何か―, 徳間書店

ロバート・キーガン, リサ・ラスコウ, レイヒー, 池村千
秋訳,「なぜ人と組織は変わらないのか」―ハーバード流自
己変革理論と実践―, 英治出版

E.H.シャイン, 稲葉元吉, 尾川丈一訳,「プロセス・コン
サルテーション」, ―援助関係を築くこと―, 白桃書房
トニー・ワグナー, 陳玉玲訳,「未来の学校」―テスト教育
は限界か―, 玉川大学出版部

ハーバード・ビジネス・レビュー編集部・編訳,「組織能力
の経営論」―学び続ける企業のベスト・プラクティス―,
ダイヤモンド社

竹村詠美,「新・エリート教育」混沌を生き抜くためにつか
みたい力とは?, 日本経済新聞出版

増田ユリア,「教育立国フィンランド流教師の育て方」, 岩波
書店

アマンダ・リプリー, 北和丈訳,「世界教育戦争」優秀な子を
いかに生み出すか, 中央公論新所

末松裕基編著,「現代の学校を読み解く」学校の現在地と教
育の未来, 春風社

ピョートルフェリクス・グジバチ, NEW ELITE ニューエリ
ート, グーグル流・新しい価値を生み出し世界を変える人た
ち, 大和書房