

NITS での学びを振り返って

～よりよい「探究型研修のグループファシリテーター」をめざして～

松原健二（独立行政法人教職員支援機構(NITS)）

1. はじめに

独立行政法人教職員支援機構(以下「NITS」)は、中央教育審議会答申等を踏まえ、令和4(2022)年7月にNITS戦略を策定し、「研修観の転換」に向かって、「研修マネジメント力協働開発プログラム(略称「マネプロ」)」及び「探究型研修」などの新たな取組をスタートさせた。「子ども・教職員・研修提供者の学びは相似形」の考え方のもと、マネプロでは「探究とは」、「よい研修とは」等の問いから職員同士が対話を通して学び合い、NITS職員はこのマネプロでの学びを生かし、探究型研修のグループファシリテーター等の役割を担っている(詳細はNITSホームページ→「新たな学びに関する取組」参照)。

私は、(独)教員研修センター(2001～2016)を含め、(独)教職員支援機構(NITS)勤務25年目を迎えている。これまでのNITSでの経験とともに、よりよい「探究型研修のグループファシリテーター」をめざして、どのように私自身が学んできたかを振り返る。

2. 平成13年度～令和4年度を振り返る

(独)教員研修センター勤務1・2年目となる平成13(2001)・14(2002)年度は、教職員等中央研修講座(校長・教頭等_22日間/回、中堅教員_36日間/回)の補助的な業務を行いながら、英語教育指導者講座(19日間/回)や、「学習の評価」に関する研修の担当となり、「いかに講師や参加者が困らないよう準備・運営を行うか(研修をうまくまわすこと)」に注力していた。そのような中で、教職員等中央研修講座担当の先生より「参加者には自由に話す場所と時間があればよい研修となる」ということを雑談中に聞いた。夕方以降も熱く語りあっている参加者の姿を見て確かにそうかもしれないと思う一方で、研修日程表の中に「自由時間」が入るわけがないと思っていた。

平成16(2004)年度に、新規研修として「カリキュラム・マネジメント研修」を実施することとなり、その担当となったが、何をどのように行えばよいか全くわからずに3日間の研修を企画しなければならなかった。悩んだあげく、文部科学省の資料等で寄稿をされていた大学の先生方に講師依頼を行うとともに、「参加者自身が地元に戻って、カリキュラム・マネジメント(以下「カリマネ」)とは何かを伝えるための10頁程度の資料づくりを行う」というものを提案した。新規研修の実施に向けた準備時間がなくなっていく中、前述の「参加者には自由に話す場所と時間があればよい研修となる」が私の頭のどこかに残っていて、勢いのみで研修の企画を進めたように記

憶している。カリマネ研修の期間中、参加者には多くの時間を使って「カリマネの資料づくり」を行っていたが、参加者同士がブラッシュアップし合うような運営上の工夫もできず、階段状の会場（NITS 講堂）で参加者 1 人 1 人がパソコンに向かっていたという画像が私の頭に残っている。そこから数年後、カリマネ研修以外の NITS 研修の講師としてご指導いただいた文部科学省の A 調査官より年をまたいで数回、「松原さん、あの時のカリマネ研修が本当に勉強になったよ」と言われたが、A 調査官がすごかっただけで、自分としては納得したものではなかったため、言われる度に変な気分を経験していた。次年度も、カリマネのほか、道德教育、キャリア教育、国語力向上（言語活動）、人権教育の研修の担当となったが、引き続き、「いかに講師や参加者が困らないよう準備・運営を行うか（研修をうまくまわすこと）」に注力していた。平成 18(2006)年度以降、研修の主担当とはなっていない。

平成 27(2015)年度に再び東京勤務を命ぜられ、アクティブ・ラーニングに関する人材育成と研修プログラムモデルをつくることを目的とした「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」の担当となった。11 都県から虎ノ門事務所(都内)に派遣された研修協力員（教職経験者）と一緒に、「よい授業とは何か」、「主体的・対話的で深い学びとは何か」、「この新たな学びプロジェクト（アクティブ・ラーニング事業）で自分達に何が求められているか」を考えたり、全国でアクティブ・ラーニングセミナーを開催しアクティブ・ラーニングの具体例と考えられることを発信したりした。この 3 年間(2015-2017)のプロジェクトで、研修協力員が参加した全国の授業や授業研究について、定期的に虎ノ門事務所内で報告会を行っていたが、教育実習の経験しかない私でも役に立てることはないかと考え、“授業については私が一番わかっていないという自信”をもって研修協力員に質問をしていた。また、研修協力員の提案から、1 チーム 3～4 人のチーム制で、セミナーの資料作成・演習企画、実践事例集・研修モデル作成方針等の検討を進めてもらったが、その際も私（事務職員）の視点からチームへの投げかけを行うことで少しでもブラッシュアップに貢献ができたのではないかと考えている。今から考えれば、立場や経験等の異なる者からの質問も役に立つことを実感できた経験となっていたと思える。

令和 4(2022)年 7 月に NITS 戦略が策定され、令和 4 年 12 月から NITS 戦略の取りまとめを行った戦略調整室メンバーとともに、令和 5(2023)年度にスタートするマネプロの準備のための打合せに加わることとなった（令和 4 年度当時、私は NITS の管理部門となる総務企画課に所属）。マネプロの準備を進める中で、「令和 5(2023)年度『新たな教職員の学び』協働開発推進事業」で NITS に派遣される特別研修員の役割等について整理することとなり、私がたたき台となる案を作成した。案作成時点の私のこだわりとしては、前述のカリマネ研修や新たな学びプロジェクトなどの自身の経験から、「特別研修員には、新たな教職員の学びに関する何らかの“成果物”をつくり、持ち帰ってもらわなければならない」というものであった。NITS 戦略をつくってきた戦略調整室メンバーから、「特別研修員の役割はこういうことではない」ということを言われたが、何を言われているか理解ができず、私のこだわりを改めるまで、すなわち、特別研修員の役割等についての整理ペーパー作成まで議論に付き合ってもらったことを覚えている。人の「観」が簡単に変わるものではないということを実感し、気づかせてもらった。

3. 令和 5・6 年度「マネプロ」「探究型研修」を振り返る

令和 5(2023)年 4 月に、NITS としてはじめてのマネプロを実施し、1 グループ 4 名の各グループに、福井大学教職大学院の先生方にファシリテーターとして入っていただいた。令和 5 年度第 1 回マネプロでは、「“研修”について、自分がどのようにかかわってきたか、どのように考えてきたか」というようなテーマだったが、ファシリテーターの先生に、私を含むグループメンバーの話をじっくりと聞いてもらった。

マネプロを数回実施した後、コア研修などの探究型研修において、特別研修員を含む NITS 職員がグループのファシリテーターを担うこととなった。福井大学 Y 先生からのアドバイスとしては「よい聞き手となること。うまいファシリテーターでないほうがいい。グループ協議をしたのだから考えをまとめないといけないという方がグ

ループ内にいたら、『まとめなくて大丈夫』と伝える。」というものであった。私も、対面とオンラインの両方で、NITS 探究型研修のグループファシリテーターを何度も経験したが、グループでの対話がとぎれとぎれとなり、ぎこちない雰囲気の中でどうしたらよいか悩んだり、とくにお話のうまい校長先生だったりすると「こんなことに取り組んでこうなった…こんなことも実践してこんな成果も出した…」という“実践のみ”の話が続いてしまい、これでよかったのかと考えたりしていた。グループファシリテーターとしてほぼ何もできていなかったが、参加者同士の深い考えを聞くことができたときは、とても楽しく研修後の充実感が大きかったことも経験してきた。

そのような中で、福井大学S先生がファシリテーターとなったグループに補助者として入る機会を得た。S先生が発言した時間も回数も少なかったが、S先生のやわらかい雰囲気と質問をきっかけに、グループ内の対話が、お互いの思いや葛藤にも触れながらじっくり聞きあうものとなった。同じようにはできないが、今でも私がめざすグループファシリテーター像となっている。

令和6(2024)年11月～令和7(2025)年2月に、マネプロ「グループ別探究」に取り組んだ。NITS 職員に探究したいテーマを募り、ある程度まとめられたものの中から希望する探究テーマを選ぶというものであった。私は、「グループファシリテートがうまくなりたい!」との思いから、探究テーマとして「ファシリテーター」を選び、NITS 職員5名(Bチーム)でグループ別探究を行った。

Bチームでの打ち合わせではじめて「NITS 職員がこんなにもグループファシリテーターで悩んでいる」ということを知り非常に申し訳ない気持ちになり、同時に、Bチームメンバーから多くの気づきを得ることができた。私は、グループファシリテーターになるためではないがNITS 勤務が長くそれに関連するような仕事上の経験をさせてもらってきており、さらに、マネプロ開始前から何度も福井大学M先生やY先生の話聞き、戦略調整室メンバーと対話を行い、S先生のグループの補助者にも入ることができた。福井大学で実施される福井ラウンドテーブルにも何度も参加してきた。それらの経験があったからこそ、自分の中で腹落ちしていることがあるはずなのに、その理解が乏しすぎた。まわりのNITS 職員も、私と同じファシリテーター関連の資料を見て同じ説明を聞いているので、同じようなことを考えながらグループファシリテーターに入っているだろうと勝手に考えていた。

4. 令和7年のNITS 会議報告から「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」開催前までを振り返る

NITS では定期的にNITS 会議というものを実施し、全役職員参加で学びの共有を行っているが、マネプロ「グループ別探究」で、Bチームが探究してきた「ファシリテーター」については、速やかにNITS 内で情報共有を行わなければならないと思い、令和7(2025)年2月のNITS 会議で報告を行った。報告内容については、次頁の「NITS 会議報告資料(抜粋)」をご覧ください。

このNITS 会議報告後、さらに詳細な資料を作成し、NITS 職員が“これまでの自身の学び”をテーマとして交流するマネプロ最終回(令和7年3月)でもBチームメンバーより発表等を行った。

NITS では、グループファシリテーターの在り方が研修参加者の学びの深まりを左右する重要な要素となっておりと考え、令和7(2025)年度より、新たに「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」を立ち上げた(詳細はNITS ホームページ→「研修・セミナー」参照)。福井大学Y先生のご助言で、これまで探究型研修のグループファシリテーターを経験してきたNITS 職員が実践記録を作成し、左記プログラムの資料とすることとなった。この実践記録を書くことで、自身の経験や学びを振り返ることができ、「探究を支えるとは」、「探究を支えるグループファシリテート力とは」…などを改めて考える機会となった。今後もプログラム参加者やNITS 職員とともに学びながら、探究を支えるグループファシリテート力の協働開発を進めていきたい。

NITS会議 研修報告（令和7年2月19日）

R6マネプロ「ファシリテーター」

（１）NITSの探究型研修におけるファシリテーターの現状について

- ・ NITSはR5年度から探究型研修を実施。「全体ファシリテーター（以下「全体ファシリ」という）」と「グループファシリテーター（以下「Gファシリ」という）」の2種類をファシリテーターとして設定。
- ・ 全体ファシリは研修の主担当として当該研修が達成すべき研修目標を設定し、Gファシリから各グループの様子などについての情報を吸い上げながら、研修の進捗を調整したりする役割を担う。
- ・ Gファシリは各グループ(1グループ4名程度)に1～2名ずつ配置され、グループ内での対話が深まるように機能する。Gファシリは、NITS職員(教協部のプロパー、出向者、特別研修員等)が主に担当するが、人員が不足の際は、総務部プロパー、元出向者、2年目の特別研修員、福井大学教員、前年度コア研修参加者等に要請する。

（２）現状における課題

- ・ 探究型研修が発足してから約2年間、「Gファシリ」が各グループに最低1名入ること」は決まっていたが、**具体的にどのような役割を担うのが明確に定められておらず**、言わば“我流”のファシリテーションでグループワークが進められてきた。
- ・ Gファシリは、「上手なファシリテーターとなる必要はなく、よい聞き手となればよい。」とされながら、一方で、参加者間の対話を軸に構成されている探究型研修においては、研修参加者の学びが**Gファシリの力量（ファシリテーション力）に委ねられ過ぎている**のではないかと。
- ・ Gファシリの役割が明らかにされないまま、「ファシリテーター」の名称でグループに参加することから、**研修参加者から Gファシリ がファシリテーターとして一定の方向性を示す者であると期待される**とともに、Gファシリ自身も研修参加者の学びを深めるための「問い」を投げかけなければならないと考えてしまっているのではないかと。
- ・ 「学びの相似形」の視点から考えると、授業におけるグループ活動においては各グループにファシリテーターは入らず、教師が全体ファシリとして生徒の学びに伴走している。このことから、探究型研修において**Gファシリが本当に必要かどうかの検討も必要**ではないかと。
- ・ 研修参加者の学びが**Gファシリの力量に委ねられるほど**、リソースを捻出することができ**NITSでしか実現できないもの**となってしまう、探究型研修の**全国的な展開（発展性）や継続性**が失われていくのではないかと。

（３）全体ファシリ・Gファシリの役割等（案）について

全体ファシリの役割等（案）

- ◇ 全体ファシリは、今後の発展性や継続性を考慮し、**Gファシリが不在であっても研修の目的が達成されることを念頭に研修をデザインし、適切な「問い」を参加者へ投げかける。**
その際、全体ファシリ1名と研修参加者多数という構造上、全体ファシリが発する「問い」が抽象度の高いものになることは致し方ないと思うが、抽象度が高すぎるが故に問いに対しての理解が進まず対話の方向性が拡散するという状況が考えられる。参加者がスムーズに「抽象のはしご」を昇降できるよう、「抽象⇄具体」をグラデーションで捉え、より具体的な「問い」をGファシリと検討・共有する。
- ◇ 参加者の主体的な研修参加を促すため、全体ファシリは、**グループワーク前に、Gファシリの立ち位置を明確に示す。**例えば「グループ進行のアシスタントであり、かつ、一参加者（又は、聞き手）」という役割を担う。」などの説明をした上でグループワークに入る。



Gファシリの役割等（案）

- ◇ **アシスタントとして振る舞い、研修参加者が意見を述べやすい雰囲気づくりを行う。**
 - a. グループ協議の導入では、グループ内の自己紹介のための進行役となり、話しやすい雰囲気づくりに努める。しかし、導入で進行役を担うことから、その役割が継続されやすいということを念頭に、場の雰囲気ができつつあることを確認した際は、速やかに役割をグループに委譲する。
 - b. 全体で聞きたいことの質問を受けたり、研修全体やグループ協議の趣旨が伝わっていないようであれば説明をしたりする。
 - c. 発言の少ない研修参加者に「〇〇さん、いかがでしょうか」と発話を促したり、機会を公平にするためにタイムキーパーを担ったり、全体ファシリとグループをつなぐアシスタントとなったりする。
 - d. 可能な範囲で、グループの対話の状況等を全体ファシリに伝える。
(全体ファシリは必要に応じて「問い」の変更等を行う。)
 - e. **全体ファシリから出された「問い」から対話の内容が離れている場合（実践報告のみの場合等）に、できる限り、全体ファシリから出された「問い」に迫るための質問を行う。**
(※他者から質問されることで、報告者が改めて言語化を行い、自身の経験・感情・価値観などの内省、アンラーン、ダブルループのきっかけとなっていればよい。)
- ◇ **一参加者（又は、聞き手）となる。**
 - f. 参加者が話す内容が思い込みや偏った意見である可能性（バイアス）を意識し、事実に即した議論となるよう、必要な場面で適切な働きかけをする。その上で、Gファシリ が質問等をしてくれるのだという勘違いをされないよう、また、Gファシリが話過ぎないように気を付けながら、一参加者として質問をしたり、発言したりする。

（４）その他（案）

- ◇ 実際にGファシリがどのように参加しているのかを記録した「Gファシリモデル動画(仮称)」を作成し、視聴できるようにするなど、Gファシリの実践を学ぶ機会があるとよい。
- ◇ 探究型研修の発展性・継続性の観点から、将来的には、Gファシリのような役割が不要となることを目指すのがよい。

ただし、現在は、探究型研修を充実させ広めていく段階であり、Gファシリの配置が必要であると考えている。
同時に、将来的にGファシリがいなくても研修目標が達成できる探究型研修を設計するための実践データを収集する役割も担っていると考えている。

○今後に向けて

令和7年度から「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」を発足させるが、機構として「探究型研修におけるファシリテーションとは何か」「ファシリテート力とは何か」を議論せずには進まないため、**上記を提案**し、全体ファシリ経験者・Gファシリ経験者双方から意見をいただきながら「機構としてのファシリテーションの在り方」を探り、**共通言語として共有したい**と考えている。