

# ファシリテーションスキルに関する研究

## 教職研修センター 教員研修課

岸川研司 水澤紀子 池越広 嶋田美幸 山内康司 山崎良成

教員研修課では昨年度の研究を継続し、所員のファシリテーションスキルに関する研究を行っている。若手教員研修における授業実践研究のグループ協議では、研究のテーマ設定、中間報告と、所員が若手教員のグループに入り、ファシリテーターを務める機会がある。ファシリテーターを務める所員の働きかけは、若手教員が新たな視点を得たり、考えを深めたりするきっかけとなる。若手教員の授業実践研究の質を向上させるためにも、所員のファシリテーションスキルの向上が欠かせない。

特に今年度は、所員のファシリテーションスキルの実態を解明すること、そしてファシリテーションスキルの向上への糸口を見つけることを重点に研究を行った。若手教員研修のファシリテーションに向けてどのように所員に働きかけてきたか、実際のファシリテーションの分析等を含めて報告する。

**<キーワード> 教員研修 授業力向上 ファシリテーション 協働  
主体的・対話的で深い学び 振り返り**

## I はじめに

現代社会は価値観の多様化、人口減少、AIやDXの進展などにより、将来が見通しにくい「予測困難な時代」と言える。中央教育審議会の答申に示されている「主体的・対話的で深い学び」や「協働的な課題解決」、そして福井県教育振興基本計画が掲げる「共感力・対話力」「多様な人々と協働して価値を創造する力」は、まさにこうした時代を生き抜くために必要な資質であり、その基盤となるのが対話と協働を促すファシリテーションである。

ファシリテーションとは立場や背景の異なる参加者が互いの考えを尊重し合いながら議論し、深い学びに向かうようプロセスを支援する技術である。単に話し合いを円滑に進める技法ではなく、参加者一人ひとりの思考や感情を引き出し、安心して意見を表明できる心理的に安全な場を創る営みである。このことは福井県教育振興基本計画が掲げる「子どもが主役の教育」や「探究心を引き出す学び」と深く関連しており、様々な学びを支える基盤となっている。また、ファシリテーションは個人の主体性と多様性を尊重しながら、新たな価値を創造するための存在であり、福井県がめざす「一人ひとりの個性が輝き、協働して未来を切り拓く力」を実現するために、不可欠な基盤的スキルとして位置付けられる。

教員研修課では令和6年度よりファシリテーションスキルに関する研究を開始し、教員研修のグループ協議において、ファシリテーターに求められる役割やスキルを中心に研究を進め、今年度で2年目を迎えている。今年度はファシリテーション学習会の内容の検討やファシリテーターへのアンケート結果の分析などを行い、計画的かつ精力的に研究を進めている。

教員研修におけるグループ協議の質を高めるためには、ファシリテーターが適切な働きかけを行い、受講者の思考を促進することが不可欠であり、ファシリテーションは単なる進行技術ではなく、受講者の認知プロセスを支援し、協働的な学びを促す専門的スキルと位置づけられる。グループ協議においてファシリテーターは受講者の学校現場での経験を尊重し、主体的な学びを引き出す関わりが求められる。また、グループ協議において確立される心理的安全性は、協働的な学びの成立に不可欠な条件であり、ファシリテーターは場の安全性を確保するための言語的・非言語的働きかけを行う必要がある。

これまでの研究では、ファシリテーターの問いかけが受講者の思考深化に大きく寄与することが明らかになっており、効果的なファシリテーターは探索的質問、省察を促す質問、視点転換を促す質問などを状況に応じて使い分けている。ところが、ファシリテーターからは「受講者の考えを深めることができなかった」などの声が多数あり、問いかけが十分でない可能性が示唆される。ファシリテーターは単なる場の進行ではなく、集団の学習プロセス全体を支える高度な専門性が求められており、ファシリテーターがこのような専門性を体系的に身につけるためには、実践の振り返りと理論的理解を往還する継続的な学習が不可欠である。このような背景を踏まえると、教員研修課がファシリテーションスキルの研究に取り組み、その成果を還元することは、研修の質保証の観点からも意義深い取り組みであると言える。

## Ⅱ ファシリテーションスキルに関する研究報告①

### 1 教育総合研究所におけるファシリテーション

本研究所が開催する悉皆研修では、所員がグループ協議のファシリテーターを務める場面が多く設定されている。幼稚園・認定こども園新規採用教員研修（以下、幼こ園研修）、初任者研修、2年目研修、3年目研修、そして初任者・2年目・3年目によるクロスセッションと、年間を通して所員がファシリテーターを務める研修が続く。特に初任者～3年目の若手教員研修では、授業実践研究（実践、記録、省察、共有のプロセスを含む）を研修の軸としており、受講者は研修を通じて授業実践研究テーマを設定し、実践記録をレポートにまとめ、グループ協議で共有することにより自身の実践を省察し、幅広い学びを獲得する。3年間の若手教員研修によって、授業力の向上と学び続ける教員の土台の育成が期待される。また、令和6年度からは幼こ園研修においても教育実践研究を開始し、学校の教員と同様にテーマを設定し実践記録をまとめ、グループ協議を行う研修を行い、保育の現場における力量向上を図っている。時期によってグループ協議の内容は異なり、例えば初任者研修では、5月に「学習指導における課題・工夫点」、6月に「授業実践研究のテーマ設定」、10、11月に「授業実践研究の中間報告」を行う。所員によるファシリテーションは、受講者の授業実践を傾聴するとともに実践に対する思いや本音を引き出し、グループのメンバーにつなげ、それぞれの受講者の気づきを促す大変重要な役割である。



所員がファシリテーターを務める悉皆研修のスケジュール

### 2 所員向けファシリテーション学習会・振り返り会について

今年度、教員研修課では所員向けに3回のファシリテーション学習会と、クロスセッション後の振り返り会を設けた。学習会では、研修の目的やファシリテーターの役割を共有し、具体的な場面を想定した対応策を検討した。振り返り会では、実際の協議後に所員が率直な意見を交換し、次の実践に生かす場とした。表1は3回の学習会をまとめたものである。

回/日付	目的	主な内容	成果
第 1 回 (5月1日)	役割の共通理解 不安の払拭	・年間の研修スケジュールの共有 ・よくある場面集での対応検討	・参加者間で経験知を共有 ・初めてファシリテーションを 務める所員の心理的負担軽減
第 2 回 (6月16日)	1 回目のグループ協 議におけるふり返り の共有	・受講者、所員の感想提示 ・課題と工夫の検討	・協議目的の明確化 ・工夫の共有
第 3 回 (10月6日)	クロスセッション前 の準備	・クロスセッションの目的や目指 す受講者の姿の共有 ・陥りやすい状況への工夫	・深い議論に基づく実践的合意 形成

表 1 ファシリテーション学習会の概要

(1)ファシリテーション学習会① (5月1日)

初めて本研究所に赴任した所員を主な対象とし、今年度のファシリテーションが始まる前に第 1 回目の ファシリテーション学習会を開催した。対象は限らず任意参加とし場を設定したところ、20 名程度の所員が参加した。年間の研修スケジュールに加え、グループ協議の目的やファシリテーターの役割などを説明し、共通理解を図った。また、実際の場面を具体的に想像できるように「よくある場面集」をつくり、どのように対応すると良いか学習会参加者も自分事として一緒に考える時間をとった。参加者にはファシリテーション経験者と未経験者が混じっていたため、語り合いの時間には経験者が心がけてきたことや苦勞したことなども共有された。次に示すのは、参加者の振り返りである。

【学習会① 参加者振り返り】

- 誰でも、どんなことを言ってもいいという場の設定が必要だと感じた。
- ファシリはグループメンバーの一人だと思って参加し、どんな質問をしたら深まるか考えながら取り組む。
- 受講者は主体的・対話的な視点で授業実践をしているのだから、この場でも主体的・対話的な学びをしましょうと伝えてはどうか。

振り返りは当日参加できなかった所員にも共有し、学習会①の翌週から始まるファシリテーションへの意識を高めることにつながった。初めてファシリテーターを務める所員の不安を払拭できたとともに、役割を明確化し共通認識のもと取り組む準備を行うことができた。



学習会①

(2)ファシリテーション学習会② (6月16日)

初任者研修、2年目研修、3年目研修のそれぞれ1回目のグループ協議を終えた段階で、2回目の学習会を開催した。1回目と同様、参加対象は限定せず任意参加とした。会の目的は、それまでのファシリテーションの振り返りを共有し、次回以降へとつなげることであった。受講者とファシリテーターの両者の感想を提示し、それぞれがグループ協議で何を感じたか参加者に知らせる機会となった。また、所員が実際にファシリテーターを経験することで発見した課題に対し、どう工夫していくかについて語り合う時間をとった。次に示すのは、参加者同士の語り合いの話題である。

【学習会② 参加者の話題】

- 受講者に、話し合いの目的をはっきり伝えることが大切だ。
- 受講者に目の前だけでなく3月の学級の姿を想像してもらうなど、長い視点をもってもらって話し合うのはどうか。
- 受講者から本音を引き出し、きれい事ではない授業実践テーマを引き出したい。

学習会②では、参加者が具体的なグループ協議の場面を想像しながら語り合い、グループ協議を発展させていく工夫を参加者全員で考えることができた。また、翌週に控えた初任者研修の心構えについて共通認識をもつことができ、足並みをそろえて次のファシリテーションの機会に備えることとなった。

### (3) ファシリテーション学習会③ (10月6日)

3回目の学習会は、10、11月のクロスセッションを控えた10月に設定した。このクロスセッションのグループ協議では、初任者、2年目、3年目の教員が混在したグループとなる上、半年間の実践を記録したレポートをもとに協議が行われた。参加者には、改めてクロスセッションの目的や目指す受講者の姿、陥りやすい状況などを説明した。また、心理的安全性の確保や問いかけに関する工夫について参加者同士で話し合う時間を設けた。1、2回目の学習会と比べ深い話し合いとなり、次のような意見が聞かれた。

#### 【学習会③ 参加者の意見】

- 全員がフラットな立場で話し合えるように工夫したい。
- 盛り上がることは、心理的安全性があることなのか？
- ファシリテーターの問いかけも大切だが、受講者同士が問いかけ合うような誘導がしたい。
- 受講者に「新しい気づき」を得てもらいたい。受講者がこれから先、どうすべきかを考えられるようにするのが大事だ。

3回のファシリテーション学習会は、所員が共通認識をもつとともに、ファシリテーションに向けて志気を高揚させることにつながる大変有意義な取組みであった。回を重ねる毎に経験から語られる内容も深化し、受講者同士の問いかけを促す方法やグループ協議の目的を明確化する重要性が強調された。

### (4) ファシリテーターふり回り会

今年度は、10、11月のクロスセッションを計5回本研究所で開催した。教員研修課としてふり回り会の設置に挑戦した。家庭科研修室に場を設定し、クロスセッション後すぐにファシリテーターを務めた所員が集い、振り返りを共有できるようにした。毎回5～10人程度の所員が集まり、次のような語り合いが行われた。

(次のA～Gは所員)

#### 【10月23日のふり回り会にて】

- A 「方向性がこれでいいのかな…っていうときに、ファシリとしてどうしたらよいか？ ICTを使って子どもの意見を共有することが目的になっている受講者に、それが目的になってはいけないということを今回はファシリの立場で言ってしまった。アドバイスはしないということだったけれど」
- B 「自分も同じような受講者がいて、おかしいと思ったが言わなかった。周りの受講者も違和感を覚えたのか分からないが、何も言わないし。言った方が良かったのか…」
- C 「ファシリがいなくても、受講者同士で語り合えるといいという話もあるが、今回はファシリが必要だった。高校で大学の内容を授業で入れて良いかという議論に中学校の先生を巻き込むため、中学校では高校の内容を取り入れるかというように振った。自分が振らなければ中学校の先生は他人事だったと思う。若手教員研修にはファシリは必要だ」
- D 「ファシリにも勉強が必要。分からなくて困っている若手同士では、どうしても教材紹介ややってきたことの発表会に終わりがちで、ファシリが切り込んでいたり、新しい視点を与えたりすることが必要」

#### 【10月29日のふり回り会にて】

- E 「(初任者は初めてのクロスセッションなので) 自己紹介後に2年目、3年目の先生から初任者の先生に向けて、これまでのクロスセッションの印象を伝えてもらった。そこで、「学校とは違って得るものが多い」という意見が出て、モチベーションが上がったと思う」
- F 「協議の最後に一人一人言いたいことを言ってもらったが、初任者や2年目の先生は技法に走ったり、小手先のことを求めたりする。唯一3年目の先生から「みなさんは、子どもにどのような力をつけたいか」という深める問いが出てきたのが良かった」
- G 「誰から話し始めるのかも大事だと思った。たまたまだったが、熱心に実践を重ねてきた初任者からだったので、グループの雰囲気良かった」

ファシリテーターを務め終えてすぐの意見は大変貴重であり、記憶に新しいグループ協議の内容を意見交換することで所員のファシリテーションへのモチベーションも上がったと考えられる。また、毎回異なるメンバーが集まり、異なる話題での語り合いがなされた。心理的安全性を確保するための工夫等についても、実践をもとに語られ、所員の次の実践につながる機会となった。ここで話し合われた実践を取り入れたり独自にアレンジしたりして、所員一人一人が工夫してファシリテーションに取り組む姿が見られ、教員研修課として会を設けたことが所員のファシリテーション力の向上につなが



ふり返り会

り、クロスセッションの受講者への「気づきの場」の提供が実現した。ファシリテーターによる心理的安全性の確保と、問いかけによってグループ協議における受講者の対話が活性化し、気づきや学びにつながっていく。来年度以降もこの取組みをバージョンアップしながら続け、研修全体の充実に結びつくよう改善していきたい。

### Ⅲ ファシリテーションスキルに関する研究報告②

#### 1 ファシリテーターへのアンケート結果について

今年度、実施された5～7月の「グループ協議(対面)」、10、11月の「クロスセッション(対面)」、1月の「グループ協議(オンライン)」後にファシリテーターへのアンケートを実施した。「グループ協議(対面)」64件、「クロスセッション」55件、「グループ協議(オンライン)」24件、計143件の回答の中で、「困難と感じた点」に関する自由記述を分析し、ファシリテーターが抱える困難さの傾向を整理した(表1)。

カテゴリ	件数	割合
ファシリテーションスキル・自身の不安	31	21.7%
発言の偏り・参加促進の難しさ	28	19.6%
時間配分・時間不足	24	16.8%
資料・レポートの事前共有不足	16	11.2%
オンライン・接続/機材トラブル	15	10.5%
グループ編成・人数	12	8.4%
校種・学年の違い	10	7.0%
テーマ設定・焦点化の難しさ	10	7.0%

表1 ファシリテーターが感じた困難さの主なカテゴリ(全体)

最も多く見られた困難は、「受講者の考えを深める声かけが難しい」「どこまで介入すべきか判断に迷う」といった、「ファシリテーター自身のスキルや判断に関わる不安」であった。これは全研修形態に共通して多く、特に「問い返し」「焦点化」「話を収束させる判断」に難しさを感じている様子が見える。参加者の主体性を大切にしようとする姿勢が強いほど、「導きすぎているか」「ファシリテーターとして十分に機能しているのか」といった自己評価の揺れが生じていることが特徴的であった。

次に多かったのが、「発言の偏りや参加促進の難しさ」である。一部の参加者の発言が続き、初任者や経験年数の浅い教員が聞き手になりやすい状況や、オンライン環境下で第三者が対話に入りにくい場面が報告されている。特にクロスセッションでは、初対面のメンバー同士という条件が加わり、発言のハードルが高まる傾向が見られた。ファシリテーターが意図的に調整しようとする一方で、「遮ることへのためらい」や「自然な対話を尊重したい思い」が葛藤として表れている。

また、「時間配分の難しさ」も多く挙げられた。話し合いが深まり始めた場面で時間を区切らなければならないこと、全員に発言の機会を確保しようとするなど、深まりが不足することなど、時間と質の両立が大きな課題であることが示されている。特に人数が多いグループや、1人あたりの持ち時間が短い設定では、この傾向が

顕著であった。以下、「資料・レポートの事前共有不足」「オンライン・接続／機材」、「グループ編成・人数」、「校種・学年の違い」「テーマ設定・焦点化の難しさ」と続き、研修の設計や実施条件に関わる困難も一定数確認された。よって、困難さの傾向として、上位にファシリテーションそのものの困難さ、下位に研修の構造や条件に起因する要素が固まる結果となった。

研修形態別（表 2）に分析すると、困難さの内容には一定の違いが見られた。

研修形態	特徴的な困難
グループ協議(対面)	発言の偏り、時間配分、ファシリテーターとしての介入判断
クロスセッション(対面)	初対面による発言のしづらさ、初任者の発言不足、テーマの焦点化
グループ協議(オンライン)	オンライン環境（接続・マイク・画面共有）、事前資料把握の難しさ

表 2 研修形態別に見た困難さの特徴（上位項目）

「グループ協議(対面)」では、発言の偏りや時間配分に加え、「どの程度介入すべきか」というファシリテーターの判断に関する迷いが多く見られた。受講生の教科や校種が同じであるため、関係性は比較的安定している一方、議論を深めるための問い返しや焦点化に難しさを感じている様子がうかがえる。

「クロスセッション(対面)」では、初対面や経験年数の異なる教員同士による協議であることから、「発言のしづらさ」や「話題が広がりすぎて焦点が定まりにくい」といった困難が顕在化している。特に、経験年数の少ない教員が聞き手に回りやすい点が課題として多く挙げられている。

「グループ協議(オンライン)」では、オンライン特有の困難さが際立っている。接続不良やマイク操作、資料の画面共有による読みづらさなど、環境要因がファシリテーションの妨げとなる場面が多く報告された。また、事前にレポート内容を把握できていないことで、当日の問いの設定や話題の整理が十分にできなかったという声も多く、事前共有の有無がファシリの難易度を大きく左右していることが読み取れる。

また、校種や学年の違い、テーマの焦点化に関する困難も一定数存在した。多様性を生かした対話を目指す一方で、共通の土台が見えにくくなることで議論が散漫になったり、方法論や ICT の話題に偏ってしまったりするケースが見られた。これらは、研修設計段階での支援や共通認識づくりの重要性を示唆している。

表 1、2 の分析結果から、ファシリテーターの困難さは、主に次の三つの要因が相互に関係して生じていると整理できる（表 3）。

観点	内容
判断に伴う困難	介入する／待つ／まとめるタイミングの見極め
構造的要因	時間設定、人数、研修形態（対面・オンライン）
準備段階の影響	事前情報の有無が問いの質・焦点化に影響

表 3 ファシリテーターの困難さの整理

1つ目は、判断を伴う実践知としての難しさである。ファシリテーションには、「待つ」「介入する」「まとめる」といった判断が連続的に求められるが、その判断には明確な正解がなく、状況に応じた判断が必要となる。

2つ目は、研修構造・条件による制約である。時間設定、参加人数、研修形態（対面・オンライン）は、ファシリテーションの自由度や可能性を大きく左右している。

3つ目は、準備段階の情報量と当日の深まりの関係である。事前にレポートやテーマを十分に把握できていない場合、問いの設定や議論の焦点化が難しくなり、結果としてファシリテーターの負担が大きくなる傾向が見られた。

本分析を通して明らかになったのは、ファシリテーターの困難さが「個人の力量不足」ではなく、研修設計・準備・実施条件と密接に結びついた様々な要因を含む課題であるという点である。これらの課題を改善す

するためには、事前情報の整理と共有、研修形態に応じた設計の工夫など、これまで課内で検討してきた研修の在り方を、今後も継続して見直していくことが重要である。これは、表1の下位に見られた困難さを改善する取り組みと言える。また、今年度、ファシリテーターが判断の難しさを共有・省察できる場の設定を行ったことは、表1の上位の困難さを和らげる支援につながる取り組みであった。来年度以降、その内容についてさらなる検討を続けていきたい。

## 2 受講者の振り返りの結果について — 対話を通して得られた気づきと成長 —

クロスセッションでの受講者の振り返りを分析すると、初任者から3年目までの教員が互いの実践を共有し、対話を通して省察を深める貴重な機会となっている。経験年数の異なる教員が同じ場で語り合うことで、それぞれが自らの立場に応じた学びを得ており、対話が教員の成長に果たす役割の大きさが改めて明らかになった。また、この対話を支えたファシリテーターの存在が、学びの質を大きく左右していたことも特筆すべき点である。

まず、初任者の教員にとって対話は、自分の実践を安心して語り、他者から肯定的なフィードバックを得る場となっていた。日々の授業づくりに追われる中で、自分の実践が正しいかどうか迷いを抱えていたが、対話を通して「自分だけが悩んでいるのではない」と知り、心理的な負担が軽減された。また、他の教員の話聞くことで、自分にはなかった視点やアイデアに触れ、授業の引き出しを増やしたいという意欲が高まっていた。初任者にとって対話は、自信の回復と新たな学びの獲得を同時にもたらす場となっていた。



クロスセッション

2年目の教員は、初任者のころよりも授業に対する余裕が生まれ、自分の実践を客観的に振り返る姿勢が育っている。

対話を通して、自分の授業の強みや改善点がより明確になり、「なぜその手立てを選んだのか」「生徒はどのように受け止めていたのか」といった省察の質が深まっていた。また、他者の実践と比較することで、自分の授業に不足している視点や、より効果的な発問・振り返りの方法に気づくことができた。さらに、初任者に助言する場面では、自分自身の成長を実感し、これまでの経験が確かな力になっていることを再確認していた。2年目の教員にとって対話は、実践を磨き、次のステップへ進むための重要な契機となっていた。

3年目の教員は、対話を通して自分の教育観や授業観を改めて見つめ直す機会を得ていた。初任者や2年目の教員の悩みや実践に触れることで、自分が歩んできた道のりを振り返り、これまで積み重ねてきた経験が確かな成長につながっていることを実感していた。同時に、他者の実践から新たな視点を得ることで、「まだ改善できる部分がある」「もっと生徒の姿を丁寧に見取りたい」といった前向きな課題意識も生まれていた。また、後輩に助言する中で、自分の言葉が誰かの支えになることを知り、教師としての役割の広がりを感じていた。3年目の教員にとって対話は、自分の軸を確かめながら、より高いレベルの実践へと向かうための場となっていた。

受講者の振り返りからは、ファシリテーターの働きかけとその効果がうかがえた。受講者の多くが「話しやすかった」「安心して語ることができた」と述べていた背景には、ファシリテーターの存在が大きく影響していた。ファシリテーターは、場の空気を整え、参加者が自分の実践や悩みを率直に語れるように支えながら、対話の流れを自然に導いていた。特に、参加者の発言を丁寧に受け止め、否定することなく耳を傾ける姿勢は、心理的安全性を生み出し、初任者を含む多くの教員が安心して自分の実践を開示できる環境づくりができていた。

また、ファシリテーターが投げかける問いは、対話の深まりを促す重要な役割を果たしていた。「その実践

の目的は何か」「生徒はどのように感じていたと思うか」といった問いは、参加者自身が気づいていなかった意図や課題を浮かび上がらせ、省察を深める契機となっていた。参加者の感想には、「質問を受けて初めて自分の考えが曖昧だったと気づいた」「問いかけによって実践の背景を整理できた」といった声が多く見られ、ファシリテーターの問いが思考の掘り下げを促していたことがうかがえる。

さらに、発言が特定の人に偏らないように場を調整する働きも、対話の質を高めるうえで大きな効果をもたらしていた。ファシリテーターは、まだ発言していない参加者に自然に声をかけたり、話が広がりすぎないように適切なタイミングでまとめを入れたりすることで、全員が対話に参加できる環境を整えていた。これにより、多様な視点が交差し、参加者同士が互いの実践を自分ごととして捉えやすくなっていた。

そして、対話の終盤においてファシリテーターが促した「気づきの言語化」は、学びの定着に大きく寄与していた。参加者は、自分が得た学びや明日から取り組みたいことを言葉にすることで、対話で得た気づきを明確にし、次の実践へとつなげることができていた。感想の中には、「言語化することで自分の軸が見えた」「次に何をすべきかがはっきりした」といった声が多く寄せられており、ファシリテーターの働きが学びの循環を生み出していたことがわかる。

#### IV 来年度に向けての展望

ファシリテーターは対話の場において、参加者の安心感を支え、思考を深め、発言のバランスを整え、学びを定着させるという多面的な役割を果たしていた。今年度の研修が単なる情報交換ではなく、教員一人一人の省察と成長につながる豊かな学びの場となった背景には、ファシリテーターの丁寧で的確な関わりがあったといえる。ファシリテーターの問いかけや受講者同士の対話により思考が深まっていた。分析結果から、ファシリテーターはグループ協議の進め方に困難を感じているが、受講者の満足度は高く、他者との対話が教員の学びを深める上で重要な役割を果たしていたことが明らかになった。対話の場では、教員が自らの実践を語り、他者の視点を受け止めることで、単なる情報交換を超えた省察と気づきが生まれていた。ファシリテーターに共通認識を図り、受講者に省察と気づきを与える場を設定するために教員研修課が行ってきた働きかけは意義深いものであったと言える。

対話の場において多くの教員が自らの授業実践を豊かに語り、互いの問いかけを通して深い省察が生まれていた。一方で、対話の前段階として提出された授業実践レポートには、実践の核心が十分に伝わってこないという課題が見られた。レポートでは、授業の流れや活動内容の説明に終始し、授業の意図や児童・生徒の姿、そこから得た気づきといった本質的な部分が十分に言語化されていないケースが多かった。これは、教員の努力不足によるものではなく、授業という複雑で動的な営みを文章に落とし込むこと自体が難しい作業であることに起因している。対話の場では、他者の問いや反応を受けながら、自分の実践の背景や判断の理由、生徒の変容などが自然に語られる。しかし、レポートではその“思考の動き”が抜け落ち、結果として授業の本質が読み手に伝わりにくくなってしまう。

来年度の課題としては、授業実践レポートにおいて、活動内容の記述だけでなく、授業の目的や意図、児童・生徒の具体的な姿、そこから得た気づき、そして次にどのように改善したいかといった点を意識的に書き込めるように支援していく必要がある。レポートは授業の実況中継を書くものではなく、授業の意味を言語化し、自らの学びを整理するための重要なツールである。その視点を共有し、書き方のガイドや例示を充実させることで、対話とレポートの質をより一体的に高めていきたい。

以上のことから、来年度はファシリテーションスキルに関する研究に加え、「授業実践レポートの質の向上」を研修全体の重要な課題として位置づけ、教員が自らの実践をより深く言語化できるような仕組みづくりを進めていく必要があると考える。