

打上花火

2021. 9. 13

「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」これは、教育公務員特例法第21条に載っている文言である。だからと言って、教員の研修機会が多く、特別熱心だとは思わない。きっと民間の方が、研修は充実しているものと考えている。

以前、教員が研修を行う教育機関に勤務していたことがある。そこで分かったことがある。変わる先生と変わらない先生とがいるということである。

研修中は、学校を離れて自分の研修に集中できるという状況に置かれる。そこから、いい研修ができたように感じることが多い。だが、学校に戻るとせっかく研修の学びから得たことを継続的には実践できないことがある。結局、いいと思っていた研修も「打上花火型研修」となってしまう。

研修は、きっかけに過ぎない。大事なのは、研修後に、どんなアクションを起こすかである。どのように研修での学びを生かしながら、実践を続けていくかである。研修での資料等をファイルしておくのは当たり前である。研修で学んだ内容も月日の経過とともに徐々に薄らいでいく。学びが一過性のもとなってしまう。いつの間にか、「あの研修はよかった」ということだけが残る。

これでは変わらない。研修の中で紹介された書籍や文献、資料を読んでみる。その後、自分なりに学びを継続し、出てきた疑問点を研修担当者にぶつけてみる。研修中に学習指導案を作成したのであれば、最終版をつくる前に、研修担当者から助言を仰ぐ。さらには、作成した学習指導案をもとに研究授業を実施する際に、研修担当者に来ていただく。授業参観と指導助言をお願いするのである。勇気のいることではあるが。

研修後のアクションとは、このようなことである。ここまでやるには、それなりの行動力を必要とする。自分の授業をもっとよくしたいという思いが強ければ行動するであろう。そう思うのだが、意外とアクションを起こすことができる先生は多くはない。それが実情である。ということは、変わらない先生が多いということである。

もちろん、研修をきっかけとして、自分なりに研修での学びを継続させている先生もいることだろう。研修のファイルも厚くなっていき、充実した財産となっているかもしれない。何事にもきっかけは必要である。したがって、研修の機会があることはいいのだが、できれば打上花火で終わりにはしたくない。

研修担当者としての私は、少しでも受講者の心に残るようなフレーズ、言葉を準備して、研修に臨んでいた。言葉がずっと残っていれば、心に刻まれていれば、その研修の効果は持続されるかもしれない。

問題は、担当者が、その人にヒットするような言葉を準備できるかである。そのためには、担当者自身の研究と修養が必要になってくる。研修担当者が一番研修しなければならないのである。打上花火を上げるにしても、担当者の腕がものを言う。