

2 青森県における研修の成果と課題

(1) 今回の研修の特徴

研修の成果と課題を検討するために、青森県での研修事業の特徴をもう一度まとめよう。

① 研修対象の設定

参加者の特徴は後に示すが、市町村教育委員会に派遣されている社会教育主事（この中には、派遣先が県立施設所属の社会教育主事を含む）、および、県内の教育事務所に配置されている社会教育主事の、合同研修となっている。派遣されているという点では同一であるが、勤務先やそこでの役割が異なる参加者といえる。

② 研修期間の設定

研修日程は2日間で行われた。第1日目の午後でほとんどの講義・演習日程は完了する。最初のコマでは、講義とともに、グループでの討議も行われ、この時点で受講者の交流が行われたが、「派遣」というメンバーのため、事前に交流は出来ていたともいえる。1日目の最後のコマでは、「各市町村の取り組みと課題」について、グループに分かれて研究協議された。

研修第2日目は視察と講話が設定され、地域状況の把握と社会教育主事の教養の深化に役立つものとなっている。

③ 研修内容・方法の工夫

上記のように、新潟県の研修事業では3日間にわたって行われた研修が、青森県では、中心となる講義・演習は第1日目で完了する日程で行われた。そのため、時間とポイントを絞ると同時に、意見交換の場として研修開始前からWeb上の掲示板が用意されるなどの対応がとられた。

④ 社会教育実践研究センター事業との連携

20～21年度調査研究との関係で、講師選択及び研修プログラム内容作成は社会教育実践研究センターが協力している。その上で、青森県独自の研修が加えられた。

(2) 研修の枠組みと参加者（各段階の研修課題と参加者）

① 研修の枠組みと参加者の課題作業

今回の研修は、20年度調査研究の成果を踏まえ、研修成果を評価する視点をどのように設定すればよいかという課題も含まれている。そこで、従来の研修とは異なる研修方式を試みることによって、期待される効果がどのようなものであるかを検討するために、研究枠組みが設定された。一連の研修段階のねらいと詳細なフレームについては第4章の3に述べられるので、ここでは青森県の研修に限定して、用意されたワークシートとアンケートに、参加者がそれぞれの段階でどのように回答しているかをまず概観しよう。

研修日当日の本研修よりも前に、参加者の紹介を含めた問題関心や研修内容と関わる取り組み、これまでの社会教育指導経験、研修に対する期待等を「プレ研修シート」に記入してもらった。そのことによって、どのような経験と関心を持った参加者であるかを明らかにした。

加えて、「インターネット掲示板」を設定し、事前に講師、参加者とのやり取りを始めることにより、申し込み時点から研修が開始された実感が得られるようにした。

これは、講師にとっては事前の重要な情報を得ると同時に、参加者からは、心構えや期待を表明できることによって、参加に対するモチベーションを高めることにつながるねらいがあった。

また、本研修の直後には、当日、参加者から「事後アンケート」をとり、「ふりかえりシート」を記入してもらった。研修直後における参加者側からの評価を得ようとしたものである。通常の研修評価アンケートではこの時点でのプログラム評価しか得られず、研修のあり方自体もこの時点のもので確認されている。今回は、この時点におけるアンケートとしては一般的に行われている数量的データとして回答を得るものを中心とした。加えて、研修終了後しばらく経ってからの評価を見るためにも、「事後レポート」「フォローアップ研修シート」を記入してもらい、「直後アンケート」では見られないその後の変化等をとらえようとした。また、研修終了後しばらく経ってのレポートは、成果が十分に発揮することが出来ていない時期ではあったが、今回の研究日程で、研修成果を確認する上で最短時間ぎりぎりの時点で行われた。

② 参加者のコメントに見られる変化・変容

ここでは、各段階で見られた参加者の注目すべきコメントや回答結果等を簡単に紹介しておきたい。

a. 事前の取り組みについて

ア 「プレ研修シート」から

- ・今後社会の中での生涯学習（社会教育）の期待度、役割度、方向性についてつかみたい。
- ・今回のテーマは、学校に復帰した時にも、大いに役立つテーマだと思います。しっかり勉強して、しっかりと帰りたいです。
- ・社会教育主事として何を求められているのか、先輩の派遣の方々の助言をお願いします。
- ・国の動向、地域の実情、学問の立場からなど、多方面から貴重なお話を聞くことが楽しみです。
- ・社会教育実践研究センターの研修を県内で受講できることをうれしく思っています。

イ 「インターネット掲示板（電子掲示板）」から

掲示板は、1) 事務局からの連絡、2) 講師からの事前の課題や、取り組むための心構え、それについての質疑、3) 受講者及び講師とのネットワークづくりのための自己紹介等、4) その他、研修内容等についての意見交換、のために用意された。

実際は、事務局からの連絡が多く、また、講師からの研修に対する心構えや課題の提示は行われたが、参加者からのコメントは多くはなかった。内容については、個人的なことに関わるため、ここでは具体的には紹介しないが、掲示板の扱いに慣れているかどうかによって、書き込みが異なるように思われる。しかし、掲示板を見るだけでも、書き込む参加者・講師の雰囲気のようなものが何となく事前を知ることが出来るということでは、大きな意味があったと考えられる。なお、参加者からの書き込みの内容は、期待と挨拶が中心であった。

b. 本研修について

ウ 「事後アンケート結果」から

- ・プログラム内容についての受講者の評価は、次の点について評価してもらった。
 - 1) 内容・方法の設定、配列について
 - 2) 社会教育行政に係る国の動向についての理解
 - 3) コーディネーターとしての社会教育主事の役割について
 - 4) 地域課題把握・企画立案方法の理解これら4項目いずれについても、「そう思う」「ややそう思う」を合わせると70%から90%となっており、高い評価である。
- ・研修成果の還元についても、「職場で」、「仕事の上で」、「職場全体の業務遂行上で」役立つとする回答となっている。
- ・事前研修の「プレ研修シート」についての評価では、「モチベーションを高め」、「講義・演習の理解を助け」、「ネットワークづくりに有効であった」とする回答が55%から65%くらいであった。
- ・「電子掲示板」については、やや低いものの、45%から55%の参加者が有効であったと回答している。

c. 修了後の取り組みについて

エ 「ふりかえりシート」から

○「課題」については

- ・地域課題の捉え方のあいまいさ、課題解決のための方策の浅さ
- ・「事業ありき」からの脱却、「目的や課題解決」のために
- ・情報を収集し、分析する能力のアップ
- ・管内での人材育成について
- ・事業等に関する発想の新しさが必要
- ・地域を活かした体制づくり

○課題解決の方向性・糸口については

- ・形態分析法は使えそうだった
- ・評価活動の重要性を再確認できた
- ・地域課題の把握について自分の中で整理できた
- ・社会教育主事は中心的な存在で、立案者、提案者、アイデア（マン）
- ・決めつけない
- ・地域課題を分析することの重要性とその方法が分かった
- ・新しいプログラムの開発

○今後も学ぶことについては、

- ・評価活動（計画）の在り方
- ・広く、地域全体をとらえながら課題解決につながる方策
- ・いろいろな事例と方法
- ・他県の動向
- ・人材育成について
- ・問題解決のための手法

- オ 事後レポート（職場での還元の仕方）から
- ・研修会で得たことを上司や同僚に伝えた
 - ・日常業務で活用、念頭において取り組んでいる、心がけている
 - ・資料を保存して必要に応じ活用、紹介する
 - ・課題を共有し、ともに解決方策を考え、実践するスタンスを浸透させる働きかけ

カ フォローアップ研修シートから

- 「事後レポート」に記入してもらった、「実行すべき課題」の達成度・進捗状況
- ・「フォローアップ研修シート」に記入された、各自の課題の達成度は、「記入無し」が2名いたものの、その他の23名からは回答があった。そこでは、達成度10%から85%までの幅があり、「10%」と回答したのは、市町村に派遣された経験年数が中くらいの参加者であり、「85%」と回答したのは教育事務所に派遣された参加者で、経験年数がかなりある参加者であった。
- ・達成率については、社会教育主事の勤務先や経験年数との関連は特にないと思われる。
- （項目以外で）現在の仕事に活かされていること
- ・「記入無し」及び「特になし」という回答が15名あった。
- ・社会教育主事としての役割をより意識して日々過ごすようになった
- ・「参加者同士のつながりをどうやってつけていくか」という観点を考えるようになった
- ・様々な情報を取り入れ、視野を広げようという意識が強まった
- ・県のワークショップを用いた研修方法を一部参考にし、ワークショップを実施した
- ・研修会の中で、情報や悩み等について共有できたことについて、今後活かされる
- ・講義以外の場面で他地区の社会教育主事と交流がもてて、今後、仕事面での連絡等が取りやすくなった

（3）研修参加者の分類：参加した社会教育主事の勤務経験パターン

青森県では「派遣社会教育主事合同研修会」として、県内の市町村に派遣されている社会教育主事と、県内の各教育事務所における社会教育担当職員（社会教育主事）との、合同研修会として実施された。したがって、そこには参加者にいくつかの類型が想定される。

数量的に検討できるほどの人数ではなく、一般化できるほどのパターンとは言えないが、属性の中でも、a) 勤務先がどこであるか（市町村派遣の社会教育主事、教育事務所勤務の社会教育主事、市町村立等の施設配置の社会教育主事）ということと、b) 勤務経験年数、の二つは大きな変数であり、それによっていくつかに分類することが可能である。

すなわち、勤務先が、市町村担当か、教育事務所か、市町村等の施設なのか、勤務経験年数が長いか短いかによって、次のようなパターンが考えられる。また、それぞれに該当する参加者は次のとおりであった。なお、下記に加えて、教育事務所に勤務する勤務年数不明者が2名いた。

- ア 市町村派遣の社会教育主事で、勤務経験（1年）があまり無い者：2
- イ 市町村派遣の社会教育主事で、勤務経験（2～4年）が中くらいの者：6
- ウ 市町村派遣の社会教育主事で、勤務経験（5年以上）がかなり有る者：2
- エ 教育事務所勤務の派遣社会教育主事で、勤務経験（1年）があまり無い者：0
- オ 教育事務所勤務の派遣社会教育主事で、勤務経験（2年）が中くらいの者：3
- カ 教育事務所勤務の派遣社会教育主事で、勤務経験（3年以上）がかなり有る者：7
- キ 派遣社会教育主事で市町村施設勤務、勤務経験（1年）があまり無い者：1
- ク 派遣社会教育主事で市町村施設勤務、勤務経験（2年～4年）が中くらいの者：1
- ケ 派遣社会教育主事で市町村施設勤務、勤務経験（5年以上）がかなり有る者：1

上記のような参加者の特性からすれば、市町村派遣の社会教育主事で2年以上勤務する者（イ、ウ）と、教育事務所に社会教育主事で勤務する2年以上の者（オ、カ）が、計画した合同研修の中心的な参加対象者である。

（4）研修参加者に見られる特徴的な変容について

次に、ここでは参加者が一連の「課題」に取り組む中で、社会教育主事としての力量形成の研修として、知識、技術、態度等にどのような変化・変容が見られたかを、上記の勤務経験パターンに基づきながら、特徴的なケースを取り上げて検討したい。

① 市町村派遣の社会教育主事の場合

現勤務年数3年、社会教育主事経験年数3年である。

「プレ研修シート」には、「住民のニーズはどこにあるのか、立ちほだかっている壁など、派遣社会教育主事の方々の日ごろ感じている率直なところをお聞きしたいと思います」と期待を述べる。

「ふりかえりシート」では、「取り組むべき課題」として、「学校支援ボランティアの前にPTA活動を何とかしなければ」と具体的なところに目が向けられている。

また、「課題解決に向けての方向性・糸口」についても、「午後の講義の形態分析法は使えそうと思った。発想のためのキーワードとなる。岩手の社教と指導主事と一緒にやった会議って、いいと思いました。一緒にやらないと解決しないことが多いと思う」と書かれている。

さらに、「今後も学んでいく必要があること」では、「①課題をどういう視点でとらえていけるか。②学校や地域・家庭の目標をどうすりあわせるか。共通のものとするためにどのような手立てで進んでいけばよいか」ということがあげられている。

「ふりかえりシート」に見る限り、事前に述べられていた、「交流による意見交換の中で問題解決の糸口を探そう」というような漠然とした問題意識が、課題をしつかりとらえた問題意識へと強化されているといえる。

「事後レポート」には、「社会教育主事としての自分の現在の課題」について書かれている。また、「課題解決に向けて私が実行すること」として、「各市町村それぞれのケースに合わせて、参考になりそうな事例を紹介する。人材を紹介する」と述べている。しかし、これには但し書きがあり、「※学校支援ボランティア等の事例集など、紹介できる実践事例集が蓄積されてきたので、紹介することは可能だが、実際に自分で経験したとか、視察したというようなものではないので、アドバイスと言えるようなものとはなら

ない」とある。資料だけでは不足であるということなのだが、今回の研修で、地域の特色を踏まえた取り組みの必要性が強調された研修であっただけに、このようにとらえられるようになった意義は大きい。

「その他、気づいたこと」では、「3名の講師のお話は、とても参考になるもので、今回の研修は短い時間だったが実り多いものであった。工藤先生の講義では、目標の共有ということを考えさせられた。西先生の発表では、昨年の通り行う事業が多い中で、新たな企画をし、それをいろいろな相手と連絡調整して実行に移していくという行動力に大いに刺激を受けた。形態分析法は、様々な場面で使える考え方だと思った」と、それぞれの講師が強調した点をとらえ、事後レポートの中で述べられていることに研修の効果が見て取れる。

最後に、「フォローアップ研修シート」では、「講師への質問や、現在の悩み、フォローアップ研修への要望等」の項目について、「目標を共有するということが大切だということで、研修以来、そのことをいろいろと考えています。どうやったら、関わった方達と同じ目標に向かっていけるような状況になるのか、それを、いつも考えています」と書いている。さらに、「現在の仕事に活かされていること」として、「『参加者同士のつながりをどうやってつけていくか』という観点を考えるようになった」と述べている。「研修で得たこと」としては、「創意工夫すればいろいろなことができそうだという気持ちになったこと」をあげている。

このケースで見ると、意識・態度の変容が大きいと思われる。「プレ研修シート」の効果、「ふりかえりシート」による効果、そして「事後レポート」、「フォローアップ研修シート」と、参加者それぞれが作業を行い確認する中で、研修のねらい・意図が伝わり、研修の意義が達成されていると思われる。

② 教育事務所勤務の社会教育主事の場合

現勤務年数2年、社会教育主事経験年数5年である。

「プレ研修シート」では、「町内各地域の地域課題と町の地域課題の系統性をどのようにとらえていくとよいのか研修したい。また、(派遣)社会教育主事として役目を再確認し、楽しく仕事をしていきたいと考えています」と研修に対する期待を述べている。明確な課題意識を持っているといえる。

「ふりかえりシート」では、課題として、「地域課題の把握と課題解決のための企画立案や手立てについて」をあげ、「課題解決に向けての方向性・糸口」については、「“地域”というもののとらえ方(広さなのか、学校区、町全体など)を再確認しながら、課題を今日の内容をもとにとらえ直していきたい。様々な解決方法(問題解決)を学びながら解決につなげていきたい。あらためて“コーディネーター”としての力量について考えてみたいと思いました。解決するための情報収集などネットワークの重要性と広げていくことが大切だと感じました」とある。研修を受けたからこそ生じた課題や問題が指摘されている。

「事後レポート」では、「自分の現在の課題や実行すべきこと」に丁寧に書き込みがある。そして、気づいたこととして、「研修内容が、具体的でありかつ日常の業務にいかせる内容であったので、とても有意義な時間であった。考え方や具体的な事例など今すぐに活用できるものと今後いかせるものなどがあり、これからの業務に十分活用できると

感じた」と、今回の研修を高く評価している。

「フォローアップ研修シート」では「達成度・進捗状況」の評価は厳しいが、現状分析についてはそれなりに行っている。その上で、「研修で得たことでこれから役に立つと思われること」では、「徐々に、地域内でのネットワークが広がってきているので、講義で学んだこと、特に『形態分析法』を活用して様々な組み合わせで連携・協力が不可欠である」と考える。地域の課題解決のための有効活用できればよいと考えている」と、具体的に何をどう活用しようとしているかが述べられている。

教育事務所勤務という性格から、そこでの社会教育主事は、地域の実情を把握するとともに、各市町村には具体的な指導が必要とされるし、基本的な方向性を示すなどの役割も持っている。明確な課題意識を持って研修に臨んだ社会教育主事の意識と態度の変容を見ることが出来る。

③ 派遣社会教育主事で市町村の施設勤務の場合

現勤務年数3年、社会教育主事経験年数3年。

「プレ研修シート」では、所属する施設（青年の家）における取り組み、事業について記入している。「期待すること」としては、「国の動向、地域の実情、学問の立場からなど、多方面から貴重なお話を聞くことが楽しみです」と述べられている。

「ふりかえりシート」には、「青年の家として、地域課題をはっきりつかんでいないことが課題であった」としている。また、「課題解決に向けての方向性・糸口」については、「地域課題をどう見つけていくか、あまり外部との連携がない施設であるため、担当を決めて情報収集に当たる必要性を感じた」と、研修から得たことを言語化している。また、「今後も学んでいく必要があること」としては、「青年の家と地域との関わりをもっと深めていきたいと感じた」と、率直な感想が述べられているが、これは大きな意識の変化といえよう。

「事後レポート」には、現在の課題に加えて、実行すべきことについても具体的に書かれている。近隣市町村との協力関係を作るためにも効果的なPR活動を行うことを取り上げ、資料を作成するとともに圏内市町村や公民館との共催事業の展開などにも言及している。かなり具体的に自らの業務に生かしているのではないと思われる。

さらに、「フォローアップ研修シート」には、「派遣3年目で勤務期間も残り半年を過ぎ、事後レポートの提出をきっかけに、社会教育主事として課題解決に取り組むべき責任感とあせりを感じ、10月中旬より本格的に着手。職員も自分の担当の仕事でそれぞれ忙しく、自分一人で取り組んでいる。文書での協力依頼や送付や関係団体代表者からの聞き取りなどで進めている」とある。社会教育主事としての自覚、態度、姿勢の変化が感じられる。また、「仕事上で直接生かされているわけではないが、研修で得たことは今後役に立つ」とも述べている。

このように市町村の施設に勤務する社会教育主事の場合、直接的に役に立つという内容ばかりではないが、別な参加者（現勤務年数1年、社会教育主事経験年数1年）は、フォローアップ研修シートの「実行できたこと」の項目のなかで、「PRの資料については作成している段階です。施設の老朽化への対策や主催事業などを行っている中で、同僚の協力や教育事務所などの協力を得て、少しずつだが進んでいます。研修などについては、同僚の職員の理解を得て今取り組んでいるところです。また、研修の中の『「仕組

みづくり」に向けた構想のためのフロー（案）』が所内研修の体制作りに役立っています」と回答している。参加して得られた資料を生かしている場合もある。さらにその参加者は社会教育主事の経験年数が少ないが、これから役に立つと思われることとして、「西先生の失敗の話はとても参考になりました」と述べている。こうした経験年数の少ない参加者にとっては、失敗事例を伝えることも重要な研修となる。

（５）研修の成果と課題

上記の結果から、今回の青森県での研修の成果と課題を、参加者の感想及び変化・変容という観点から検討しよう。

① 研修に期待するものと参加者による評価の視点

研修に参加した社会教育主事は、どのような期待を持ち、今回の研修では何を評価しているのだろうか。研修への期待は、様々に表現される。ここでは次のようなことが挙げられる。

ア 自分が抱える課題解決に直結する答えが欲しい

イ 自分にない知識・技術を手に入れたい

ウ 自分が担当する仕事とどのように向かえばよいかを知りたい

エ 現在社会教育行政や生涯学習の施策等について、国や都道府県、市町村の動向を知りたい

オ 同僚の社会教育主事との交流をしたい

また、研修の結果得られたものとして取り上げられることは、次のようなことである。

ア 情報・資料を得た、事例を知った・紹介できる

イ 知識や技術を獲得した、何をすればよいか分かった、何々をすることが出来た・当てはめてみた

ウ 態度、姿勢、心構えが改まった、改める必要を感じた

エ 自信が持てたり、納得した

オ ネットワークが広がった、知人が増えた、交流できた

だが、研修で得られた結果・成果は、研修終了後すぐに判断・評価できるものと、しばらく経ってから意味があった・役立ったと判断・評価されるものとの二つがある。成果を性急に求めてはならないし、そうした点について配慮した評価を求めるべきであろう。「フォローアップ研修シート」の中で、「もう少し長いスパンで見るともっと効果が期待できると思う」というコメントがあった。

② 「一連の研修」としての評価

また、自己研鑽を旨とする社会教育主事にとって、「学び方を学ぶこと」が重要であり、研修に対する動機付けをすることが必要であることは間違いない。しかし、日常の業務に追われ、研修時間を十分にとることが難しい社会教育主事にとって、日常業務の中で確認し研鑽できる研修は、大きな意味を持つであろう。そのことからすれば、日常業務の中で研修がスタートし、事後研修の中でもそれが確認されることは、短期の研修ではあるが、長期間にわたる研修に等しい。その分、課題が早くからスタートする研修参加者にとってはたいへんなことかもしれない。しかし、積極的な態度を維持することができ、短期間での集合学習を可能にする今回の方法は、今日的な研修方法といえるかも知

れない。

また、ワークシートも様々な立場からの参加者がいる場合、シートの内容がそぐわない場合がないわけでもない。そして、従来の研修に比較して、やや負担があるものといえるし（数名は本研修後の課題の提出がなかった）、講師にとっては、長期間の指導、関わりを必要とし、質問等に対し対面的に指導できないという問題を抱えることにもなり、負担増と同時に関わり方が難しいのではないかと思われる。

③ 今後の研修希望と課題

本研修直後の「ふりかえりシート」では、研修内容についての講師・指導者からの内容の発展した事柄が、「今後の研修希望内容」として取り上げられている。しかもかなり具体的な内容が取り上げられている。

また、「フォローアップ研修シート」の中では、「講師への質問や、現在の悩み、フォローアップ研修への要望等」の項目に記入がない回答も多い。そのような中で回答が多かった内容としては、「事務所の社会教育主事の役割は何か」「後任への引継ぎをどうするか」「現在実施している事業のスクラップアンドビルドの視点は何か」などがある。

こうした結果を見ると、本研修直後には明確であった研修希望内容が、時間とともに日々の事業に引きずられ、変化しているといえるのではないか。そのとおりだとすれば、研修は刺激と動機付けが非常に重要な問題となって来るように思われる。そして、プログラムには、新しさや具体性、有効性・有用性を持った研修内容を設定することによって、満足度が高まるといえよう。

④ おわりに

今回の研修プログラムの実証研究では、研修についての従来の研修方式、評価方法と異なるやり方を設定して実施した。従来は、研修日程限りの研修について評価を行い、その成否とあり方を検討してきた。しかし、今回は、「事前の研修シート」に始まり、「Web上の掲示板」による情報交換（電子掲示板の設定）、「本研修」、「ふりかえりシート」、「直後アンケート」、「事後レポート」、「フォローアップ研修シート」と、受講者も講師も、「長期間の研修」に関わることとなった。

本研修は1泊2日にわたる Off-the job-training の研修ではあったが、その期間に限定されるものではなく、「事前の研修シート」は仕事をしながらの「研修」であり、「事後レポート」と「フォローアップ研修シート」の作成も仕事をしながらの研修であり、そのまま On-the job-training の研修であったといえよう。その意味からすれば、事前に問題関心を強化し、事後には研修の成果を生かそうとする意識を補強したプログラムになっているといえるであろう。

今回の研修で気づくことは、研修の成果を持ち帰り、実際に活用できるまでは時間のかかる場合があること、直後のアンケート結果には現れなくても、実際に役立てられる内容や研修後に意味が分かるなどの研修内容もあったということである。さらに、研修内容が社会教育主事の仕事に直接役立つというだけでなく、考え方や基本姿勢などを理解し、自分の仕事に自信を持てるようになることが多いというのも、大きな研修の意味であることを示している。

(山本 和人)