

生涯学習振興・社会教育関係職員等研修（初級研修）の充実改善 ～受講者アンケートの分析を中心に～

広島県立生涯学習センター
社会教育主事 大下 展弘

1 はじめに

市町村の大規模合併により、生涯学習担当部局の首長部局への移管、まちづくり行政との連携等、これまで以上に市町における生涯学習振興の方策などが多様化、複雑化している。こうした状況のなかで、各自治体の生涯学習振興・社会教育関係職員（以下職員とする。）は、短い人事異動サイクルで、しかも職務経験が浅い中で、業務を進めている者も少なくない。

そのような現状を踏まえ、広島県立生涯学習センター（以下センターとする。）では、平成 22 年度より、職員の職務経験に対応した研修を実施し、専門性の向上を図るために生涯学習振興・社会教育関係職員等研修(上級研修・初級研修)を実施してきた。研修修了者は、のべ約 150 名にも上る。実際に、市町の施策立案や事業の企画立案に研修の成果をいかしていただいているところである。

そこで、これまでの研修をふりかえるとともに、3年間の受講者のアンケートの分析をとおして、これまでの研修を見直し、新たな研修内容を提案してみたい。

2 初級研修の経緯

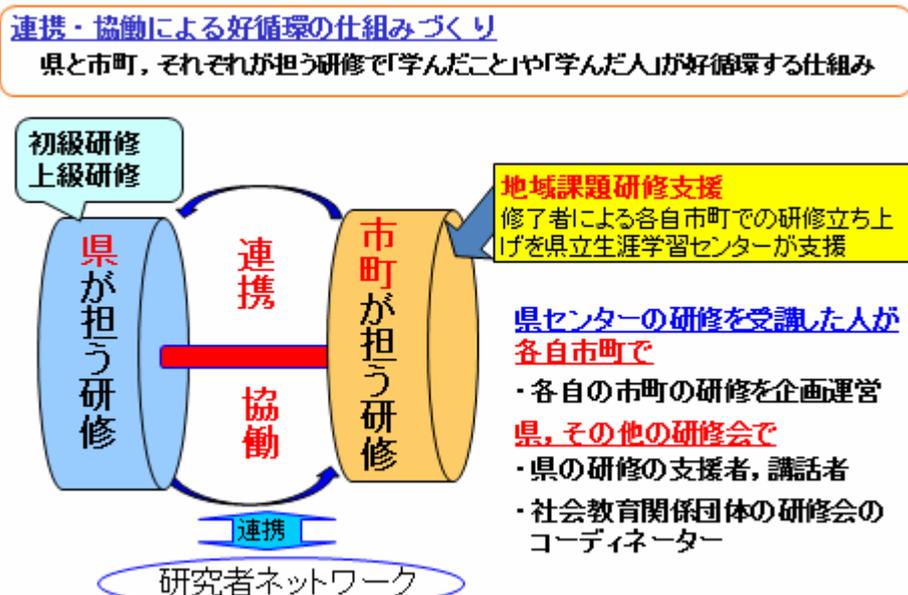
(1) センターの5つの機能

センターは、平成 18 年度に県庁全体の事務事業の総点検の取組の中で、県立施設として必要な機能の見直しや活性化に向けた取組みについて検討を行った。その結果、センターの役割・機能を「生涯学習振興・社会教育に関する調査研究」「生涯学習・社会教育指導者養成・研修」及び「団体等との連携・協働の推進」「生涯学習に関する情報提供」「現代的課題・地域課題解決のためのモデル事業」の5つに特化することとした。

今現在、社会教育関係職員の研修については、特に力を入れている事業の一つである。その理由として、昭和 35 年から 45 年間、県内 6 カ所に配置した教育事務所社会教育課・生涯学習課が行財政改革により平成 16 年度で廃止された。そのことが、市町職員を対象とした広域的な研修機会の減少に直結し、さらに、市町村合併により社会教育主事の配置がみるみる減っていき、公民館等の社会教育施設職員の非常勤化も起きた。その職員の非常勤化は、職員の off-job 研修への参加機会の減少を招くこととなった。このような経緯で、指導者研修事業については、平成 21 年度から特に重点的に取り組んでいるところである。

(2) センターが目指すもの

図表1：広島県立生涯学習センターが目指すもの



(出典) 加藤浩司・葛原生子・志々田まなみ「市町村の自立的な研修活動を支援する広島県立生涯学習センターの『地域課題対応研修支援』の試み」平成24年度日本生涯学習学会第33回研究大会発表資料（於国立社会教育教育実践研究センター）

現在、センターの研修が目指すものとして、連携・協働による好循環の仕組みづくりを目指している。これは、県と市町、それぞれが担う研修で「学んだこと」や「学んだ人」が好循環する仕組みづくりである。

図表1のように両輪の中央に、連携協働とあり、協働の部分については、初級研修、上級研修受講者が、各自の市町の研修の企画運営等を行い、市町・地域の研修事業のリーダー的役割を果たすことを期待し、さらに、その実現のため、センターとして、地域課題対応研修の実施をうながし、その企画・運営に研修修了者が主体的に関われるような支援を行っている。

連携の部分については、研修修了者が、県の研修の支援者、講話者や社会教育関係団体の研修会のコーディネーターを担っていく。これが、連携の部分であり、さらに、研究者ネットワークもこのシステムに連携していく。この一連の取組によって、県、市町、研究者ネットワークの連携・協働による「学び」の好循環の仕組みを作っていくことを目指して、現在、事業を展開している。

(3) 職員に求められる能力

センターの全ての研修は、平成18年「市町村合併にともなうセンターの役割と機能に関する調査研究」報告書にまとめた職員に求められる力を高めていくことを目指して進めている。

その能力とは具体的に、「地域の実体と課題をとらえる力」と「現代的（地域）課題に取り組む力」である。前者を高めるためには、実際に事業を企画・実施・評価する過程において職員間での学び合いが生じ、事業の振り返り（事後評価）を行うことによって、次のプログラムに生かしていける実践的研修が必要であること、後者を高めるためには、職員の連携・協働に対する意欲を高め、それを推進するための能力開発を支援することが重要であることが明らかになった。

これらのことから、センターでは、この2つの能力を高めるために、初級研修として職員に学習プログラム開発を中心とした研修を実施することとなった。

（４）初級研修の内容

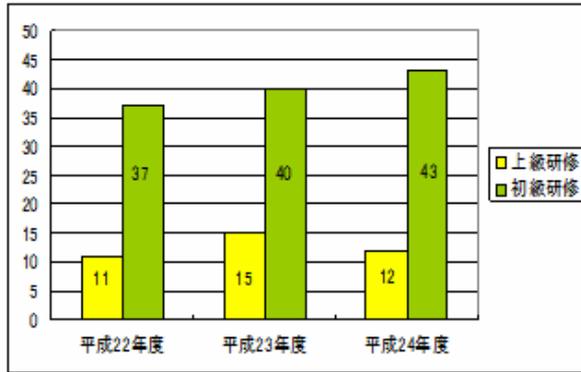
初級研修は、対象を職歴が概ね3年未満の職員を対象に、基礎的知識・技能の習得を目的とし、次の表の内容で行っている。4回の研修を通して、参加型学習を基盤として、ワークショップ形式でグループワークを中心に進めている。

図表2：平成24年度生涯学習振興・社会教育関係職員等研修（初級研修）の内容

回	方法	内 容
1	講義	「生涯学習振興と社会教育行政のあり方及び関係職員に求められること」
	講義演習	「学習プログラム開発の理論と手法」 ・地域課題を解決するプログラム開発の視点 ・学習プログラム開発の実践紹介
2	演習	「学習プログラム開発の実際」Ⅰ ・課題把握，ねらい・目標設定
3	演習	「学習プログラム開発の実際」Ⅱ ・個別事業計画と各回の計画作成 ・作成した学習プログラムへの評価及びリデザイン
4	演習	「学習プログラム開発の実際」Ⅲ ・リデザインと発表準備 ・作成した学習プログラムの発表及び評価

また、図表3と図表4にみられるように、過去3年間の初級研修の受講者は、微増しており、県内23市町のうち、22市町から受講されている。

図表 3：上級研修・初級研修受講者数の推移



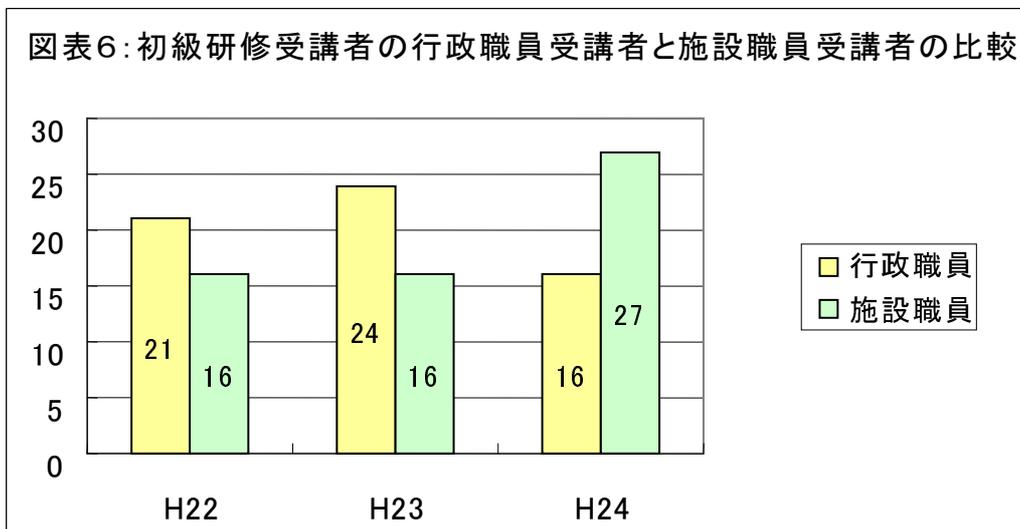
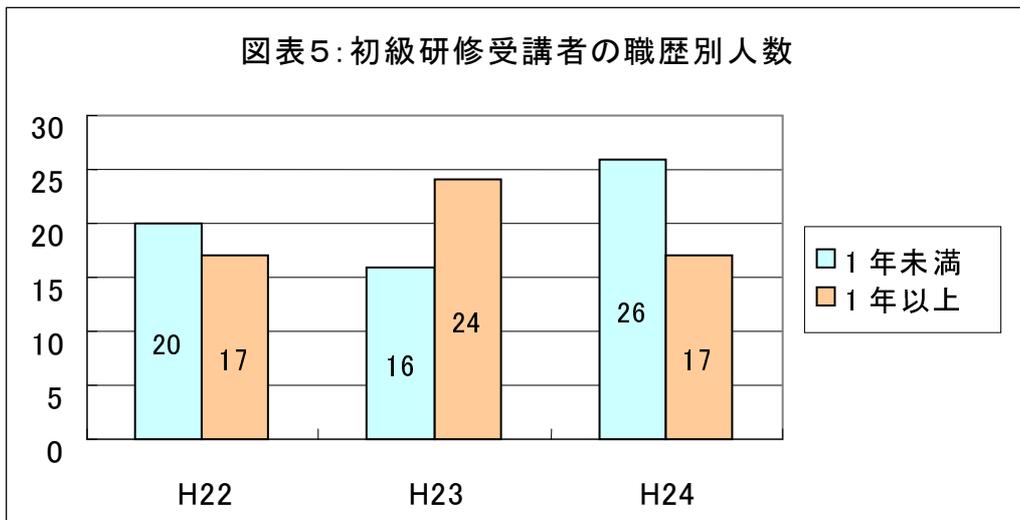
図表 4：上級研修・初級研修の荘受講者数と参加自治体数

	上級研修	初級研修
総受講者数	38	120
参加自治体 (/全23市町)	15(65.2%)	22(95.7%)

3 初級研修の分析

(1) 受講者の属性

図表 5，図表 6 より，年度ごとに，職歴 1 年未満，1 年以上，また行政職員，施設職員のバランスは違うが，毎年約 40 名の参加を得ている。



(2) 初級研修を実施していく中で考えた仮設

研修を実施する中で気になったことが2点であった。1つ目は、研修で学びたいことが、経験年数によって違うのではないかという点である。研修中や研修後に受講者と話す中で、研修に対して求めているものが、経験年数によって違うということが感じられる発言を耳にすることがあった。2つ目は、1年目と1年目ではない人との研修内容の学習理解度について、差が生じているのではないか。理解度にバラつきがあるのではないかということである。グループワークをみていると、リーダー的な人とその人の後についていく人がいる。4回の研修を実施する中で、最後まで、リーダー的な人の後ろについていく人が、決して少なくはないという実態からそのように感じた。

(3) 事前アンケートの分析

職歴1年未満と1年以上の受講者が、研修に何を期待しているかを3年間の事前アンケートの「研修に期待すること」の集計を通して分析してみることにする。

図表7：3年間の初級研修事前アンケート「研修に期待すること」集計表

順位	職歴1年未満		職歴1年以上	
1	生涯学習の基本事項に関する こと	52.3%	学習プログラムに関する こと	49.1%
2	学習プログラムに関する こと	32.3%	生涯学習の基本事項に関する こと	43.6%
3	業務に関する こと	16.9%	受講者自身に関する こと	18.2%

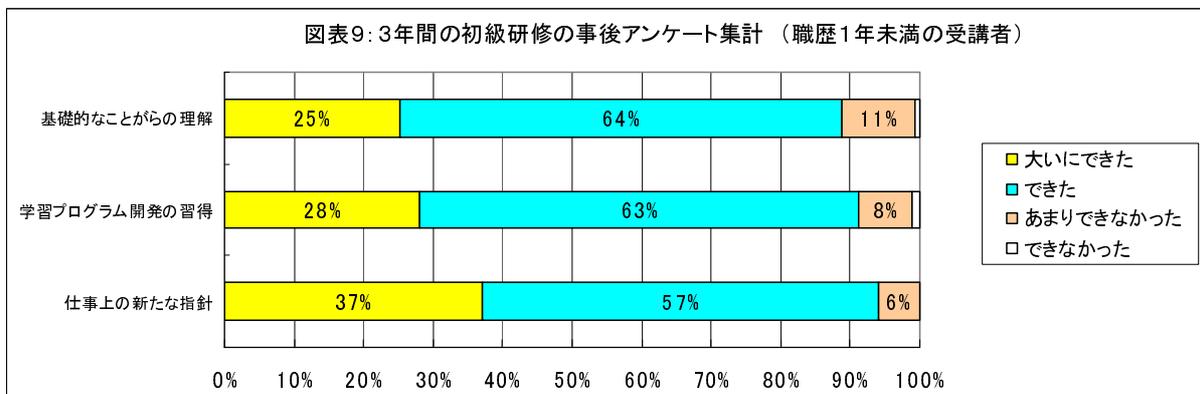
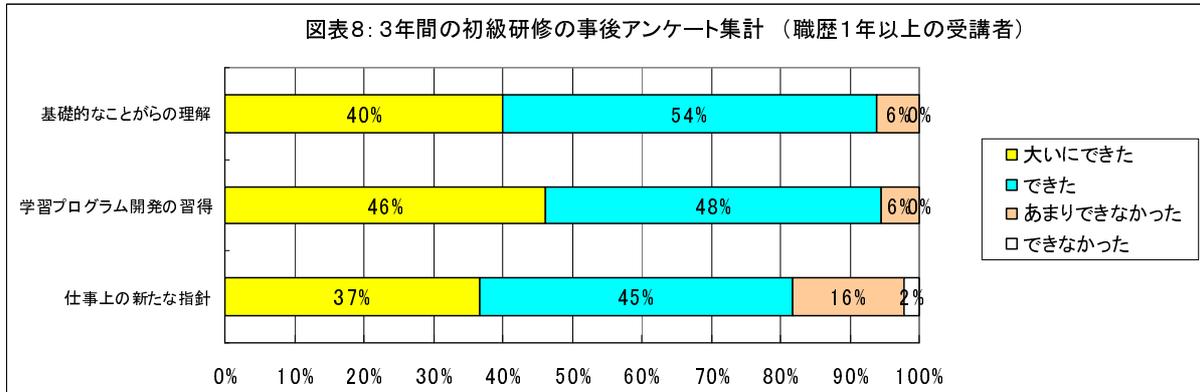
この表から、職歴1年未満の受講者は、「生涯学習の基本事項に関すること」を、半数以上の方が期待している。次いで、「学習プログラムに関すること」「業務に関すること」の順で期待している。「業務に関すること」では、社会教育の果たす役割やその変化などの知識も得たいという意見もあった。これらのことから、1年目の職員は、初めてこの職についたことから、研修に対して基本的な知識を学びたいという思いが強いということが、結果から理解できる。

逆に1年以上の受講者の研修に期待することは、1年未満の受講者で2位であった「学習プログラムに関すること」が、多くの割合を占めている。次いで、「生涯学習の基本事項に関すること」「受講者自身に関すること」が挙げられ、1年以上の職員は、日々の業務に生かせることを学びたいということがこの結果から判断できる。

この分析結果から、1年目の職員と1年目ではない職員との研修に対するニーズは異なっているということが言える。

(4) 事後アンケートの分析

次に、職歴1年未満と1年以上の受講者の研修の理解度について、3年間の事後アンケートの集計を通して分析してみる。



この結果から、研修の理解度である「基礎的なことがらの理解」「学習プログラム開発の習得」の2つの項目について、職歴1年未満の受講者は、それぞれの肯定的評価の割合が89%、91%、同じく1年以上の受講者は、いずれも94%と職歴に関係なく、ほぼ9割の受講者が研修内容について、理解できていると感じている。このことから、これまでの初級研修は、受講者にとって、有意義な研修となっていることが言える。

ここで、同アンケートの2つの項目の「大いにできた」に着目してみた。

図表10: 研修の理解度「大いにできた」の職歴別の割合

職歴	基礎的なことがらの理解	学習プログラム開発の習得
1年未満	25%	28%
1年以上	40%	46%

この表から「大いにできた」と感じている割合が職歴により、大幅に違うことがわかる。さらに、同アンケートの4観点を点数化し（「大いにできた」：3点、「できた」：2点、「あまりできなかった」：1点、「できなかった」：0点）平均値を算出した。

図表 11：研修の理解度職歴別の平均値

職歴	基礎的なことがらの理解	学習プログラム開発の習得
1年未満	2.13	2.18
1年以上	2.33	2.40

平均値を算出すると、職歴で約 0.2～0.3 ポイントの差がみられた。肯定的評価の割合は同等でも、「大いにできた」と感じている受講者の割合や平均値の結果を考えると、研修の内容の理解度である「基礎的なことがらの理解」「学習プログラム開発の習得」の2つの項目について、職歴によって、理解度に違いがあることがわかる。

4 初級研修プログラム改善案

3の分析を踏まえ、初級研修のプログラム改善案を次の3つの視点で考えた。

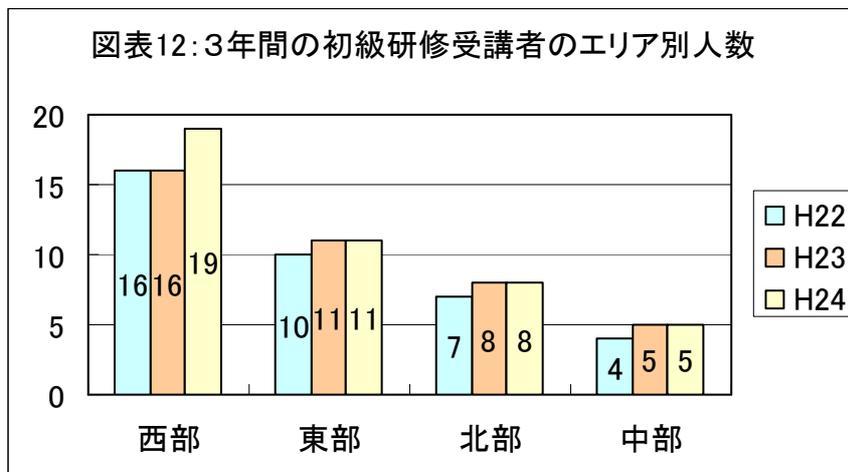
- ① 期待されている研修に確実にこたえる。
- ② 初級研修は、多くの会場で実施する。
- ③ 学習プログラム開発に関する研修を充実させる。

(1) 期待している研修に確実に答えるための方策

先述したように、職歴1年未満の職員が研修に期待していることは、「生涯学習に関する基本事項に関すること」(52.3%)「業務に関すること」(16.9%)である。逆に、職歴1年以上の職員は、「学習プログラムに関すること」(49.1%)である。これらのことから、職歴が1年未満の職員の研修と1年以上の職員の研修は、期待していることが異なる。それぞれの期待していることに答えるため、職歴別に期待している内容の研修を実施する。

(2) 初級研修は、多くの会場で実施するための方策

広島県を4つのエリアに分け、3年間の受講者数をグラフ化した。



西部は広島市を中心とした4市5町、東部は福山市を中心とした4市1町、北部は三次市を中心とした4市1町、中部は東広島市を中心とした3市1町である。

図表 12 から、現在東部と西部の 2 会場で実施していることから、西部と東部で受講者が多い状況は分かる。一方で、北部と中部は、市町数に差はあるが、3 年間でみると、研修への参加が少ないことが読み取れる。

さらに、市町訪問等で、話を聞いてみると、「旅費の面で、参加が難しい」「行政職員は、行けても、施設職員は少人数で運営しているので、参加しにくい」「4 回の研修には、出にくい」といったコメントも聞くことがあった。ちなみに、平成 24 年度、広島県内で初めて生涯学習振興・社会教育関係職員となった職員数は 120 名、初級研修を受講している職員の職員数は 43 名であった。約 3 割程度の方しか受講することができていない。もちろん、研修の参加を困難にしている日数や旅費の負担を軽くできるような研修が必要であるとも考えた。

これらのことから、職歴 1 年目の職員を中心に考え、基本的な知識を習得できる研修を広島県内 4 会場で実施し、内容も 1 日で完結できる研修を実施する必要がある。

(3) 学習プログラム開発に関する研修の充実のための方策

③については、3 (4) の事後アンケートの集計グラフの「仕事上の新たな指針」に関して、理解度と同様に平均値を算出してみた。

図表 13：事後アンケート項目「仕事上の新たな指針」の平均値

職歴	仕事上の新たな指針
1 年未満	2.31
1 年以上	2.16

図表 13 から、1 年以上の方が、1 年未満の方を 0.15 ポイント下回っている。これは、1 年以上の方にとって、初級研修の内容が、実際の業務につながりが弱いことを表していると考えた。

ここで、1 年以上の方が、期待していることは、学習プログラムについて学びたいということであった。しかし、研修内容は日々の業務へのつながりが弱い、これは、大変大きな課題だと考える。

これまでの初級研修では、PDCA サイクルの主に「P 計画」の部分を中心に進めていた。これからの研修では、「P 計画」から「C 評価」「A 改善」まで視野に入れた研修にすることが、この課題解決に近づくことだと考える。

さらに、受講者が研修を通して自分が行っている事業を評価し、ふりかえり、その良さを再認識できることで、業務改善につながる。そして、最終的に自分の事業の改善案が作れる力量を身につけることにより、学習プログラム開発に関する研修が、1 年以上の方により効果のあるものになると考えた。

この 3 つの視点を踏まえ改善案を 2 つ作成した。

(4) 改善案 1

改善案 1 は、職歴 1 年未満の職員を対象とした研修である。ねらいを主に、職務上必要な知識・技能の習得とし、会場を先述の 4 つのエリアで実施する。回数も 1 回で終日の研修で完結する内容とした。

- ねらい 生涯学習振興・社会教育行政に初めて携わる職員にとって、職務上必要な基礎的な知識・技能の習得を図る。
- 会場 県内 4 会場
- 回数 各 1 回
- 方法と内容

方法	内 容
講義・演習	生涯学習の基本事項
講義	生涯学習振興・社会教育関係法令
講義	国・県の動向
演習	生涯学習振興・社会教育行政職員の役割等

(5) 改善案 2

改善案 2 は、職歴 1 年以上の職員を対象とした研修である。主なねらいを学習プログラムに関する企画・立案能力の向上とした。会場は、これまで同様の県内 2 会場、回数は、3 回とした。研修中の OJT として、担当事業を評価、ふりかえりを行い、改善案を作成することとした。

- ねらい 事業や講座等を実施している職員にとって、職務上必要な学習プログラムに関する企画・立案能力の向上を図る。
- 会場 県内 2 会場
- 回数 各 3 回
- 方法と内容

方法	内 容
講義	学習プログラム開発の理論と手法
演習	個別事業計画作成（課題分析、ねらいや目標の設定、評価等）
演習	個別事業計画と各回の計画作成、発表・相互評価
演習	まとめと発表準備
発表	作成した学習プログラムの発表及び評価 担当事業の改善案の交流

5 まとめ

3年間、実施した初級研修は、受講者の研修の内容面での肯定的評価も高い。また、研修後の聞き取りなどから、修了後の受講者の変容もみられた。これは、受講者にとって、初級研修は、生涯学習・社会教育に関する基本的な知識や技能を身につけるために効果的な研修であったことを意味している。

一方で、受講者アンケートの結果から初級研修を見直してみると、経験年数によって、研修へのニーズが違い、研修内容の理解度も違うことが分かった。

これまで築き上げた研修体制をさらにより良いものへ積み上げていくために、2つの改善案を次年度への提案内容として、さらなる検討を進めていきたい。

参考・引用文献および参考URL

- ①国立教育政策研究所社会教育実践研究センター『生涯学習推進センター等の新たな役割に関する調査研究報告書』（平成21年度社会教育事業の開発・展開に関する調査研究事業）2009年
- ②中国・地域づくり交流会「楽習の場づくり研究会」『市町村に対する実態調査報告書』（平成16年度文部科学省委託事業「社会教育活性化21世紀プラン」「市町村合併に伴う県立生涯学習センターの役割と機能に関する調査研究」事業）
- ③広島県社会教育活性化推進委員会（広島県立生涯学習センター）『市町村合併に伴う県立生涯学習センターの役割と機能に関する調査研究』報告書《資料編》（文部科学省委託事業「社会教育活性化21世紀プラン」）平成18年
- ④広島県社会教育活性化推進委員会（広島県立生涯学習センター）『市町村合併に伴う県立生涯学習センターの役割と機能に関する調査研究』報告書《理論編》（文部科学省委託事業「社会教育活性化21世紀プラン」）平成18年
- ⑤葛原生子・志々田まなみ・徳重宏美・新田憲章・山川肖美「広島県立生涯学習センターと高等教育機関の連携による社会教育関係職員研修の成果と課題」平成22年度日本生涯学習学会第31回研究大会発表資料（於国立社会教育教育実践研究センター）
- ⑥清國祐二・葛原生子・志々田まなみ・新田憲章・山川肖美「連携・協働のプラットフォームを構築する広島県生涯学習センターの研修事業の試み」平成23年度日本生涯学習学会第32回研究大会発表資料（於国立社会教育教育実践研究センター）
- ⑦志々田まなみ『社会教育関係職員研修の成果と課題』生涯学習 e 辞典・平成24年