

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

葛原生子（広島県立生涯学習センター）

○志々田まなみ（広島経済大学）

○徳重宏美（広島県立生涯学習センター）

新田憲章（広島県立生涯学習センター）

山川肖美（広島修道大学）



研究課題設定の背景

● 生涯学習推進センターの機能の再検討

(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）



- ・単に生涯学習機会を提供するだけでなく、新たな学習機会の創造」しなければならない。その学習機会とはどのようなものか。
- ・生涯学習支援の仕組み、システムを作り上げる(生涯学習社会の形成)ためにどのように貢献をすべきか。
- ・生涯学習推進センターの役割や機能はどう変化すべきか
- ・教育委員会行政だけではなく総合行政が生涯学習を推進する事例も散見されるようになった今、生涯学習推進センターの位置づけや役割はどう変化すべきか。

広島県の生涯学習推進体制見直しの経緯

- 市町村合併の促進＝86市町村が23市町に
- 教育事務所内の生涯学習課廃止（H16年3月）
（H17年3月には生涯学習関連の事務も廃止）
- 県教育委員会生涯学習課に社会教育監、地域教育係設置（H17年4月）
- 事務事業総点検により、広島県立生涯学習センターの業務が見直される（平成16年3月）
- 駐在社会教育主事廃止（平成20年3月）



生涯学習センターの役割・機能の見直し

広島県立生涯学習センターの5つの重点事業

→ ● 調査・研究開発の充実

(各市町の人材育成、家庭教育などの現状と課題や重点事業、センターに対する要望等を把握するとともに、**現代的課題や地域課題等に関する人材育成や学習プログラム等の研究・開発・実施**を通して、広域的な生涯学習推進について研究)

● 生涯学習に関する情報提供の充実

● 生涯学習指導者養成・研修の充実

(**市町の生涯学習・社会教育行政職員や社会教育関係団体指導者等の専門的知識・技能を深めるとともに、指導力向上を図るための研修支援**を行う。また、家庭や地域の教育力向上等の現代的課題（重点施策）に関する指導者養成の充実も行う。)

→ ● 現代的課題・地域課題解決のためのモデル事業

● 社会教育関係団体等との連携

センターだけでなく、市町村の関係者や、高等教育関係者と連携して実施

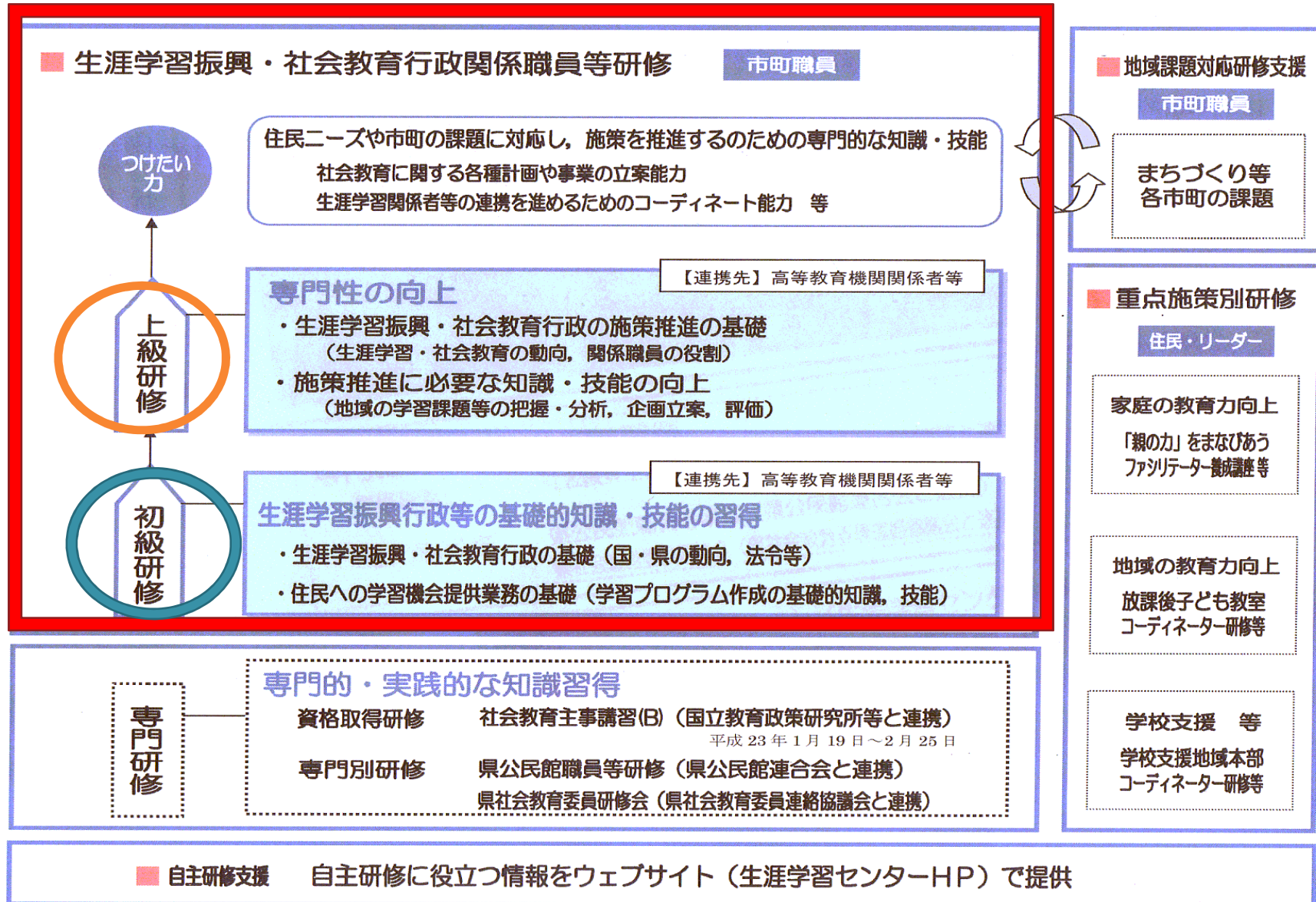
研究の目的

- 重点事業として、生涯学習振興・社会教育関係職員研修に取り組む広島県立生涯学習センター（以下、県センターと略記する。）が、平成22年度に実施した研修事業「生涯学習振興・社会教育関係職員等研修（初級研修）」の成果と課題について明らかにする
- 本研修の特徴である、市町村の生涯学習担当部局、県センター、高等教育機関の三者の連携による研修プログラムの方策について検討する。

発表内容の目次

1. 「生涯学習振興・社会教育関係職員等研修」の概要
2. 平成22年度受講者（初級研修）の学習成果
（受講者によるふり返りアンケート調査の分析）
 - (1) 学習成果の認識
 - (2) 行動、意識及び態度の変化
3. 研修内容の検討
 - (1) 研修の難易度
 - (2) 支援者の役割
 - (3) その他研修との関連性
 - (4) 高等教育機関との連携
4. 今後の課題

1. 広島県立生涯学習センターの 「生涯学習振興・社会教育関係職員等研修」の概要



初級研修の概要

- ①基礎的な知識
- ②学習プログラムを開発する技能
- ③業務のふり返し・課題発見

| | | |
|-------|--|-------------|
| 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、職務上必要な基礎的知識・技能を提供する。 | |
| 対象・定員 | 市町の生涯学習振興・社会教育職員等で職務経験3年未満の者・各会場30名 | |
| 会場等 | 2会場・各4回（時間：午前10時～午後4時30分） | |
| | 西部会場 | 東部会場 |
| 受講者 | 全回受講者数22名 | 全回受講者数13名 |
| 講師 | 高等教育機関関係者1名 | 高等教育機関関係者1名 |
| 支援者 | 市町職員3名 | 市町職員3名 |
| | センター職員2名 | センター職員1名 |

上級研修の概要

| | |
|-------|--|
| ねらい | 住民ニーズや市町の課題に対応した社会教育に関する各種計画や事業の立案能力や、生涯学習関係者等の連携のコーディネート力など、地域において生涯学習振興・社会教育行政の施策を推進する資質・能力を持つ人材を育成する。 |
| 対象・定員 | 市町の生涯学習振興・社会教育関係職員等で職務経験3年以上の者・10名 |
| 会場等 | 1会場（広島市）・各4回（研修時間：午前10時～午後4時30分） |
| 受講者 | 11名（9市町） |
| 講師 | 高等教育機関関係者2名 |
| 支援者 | 公民館長、県公民館連合会事務局長、センター職員（2名） |

【参考】上級研修の状況 配付資料3

2. 平成22年受講者（初級研修）の学習成果分析

2 (1) 学習成果の認識

Q本研修の満足度

(最高を100%としたときに、研修の満足度は何%か)

| (%) | 68 | 70 | 75 | 78 | <u>80</u> | 83 | 85 | <u>90</u> | 95 | <u>100</u> | 無記入 |
|----------|----|----|----|----|-----------|----|----|-----------|----|------------|-----|
| 全体 | 1 | 3 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 1年未満 | | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | | | 2 | 3 | 1 |
| 1年以上3年未満 | | 1 | | | 2 | | | 2 | | 1 | 1 |
| 3年以上 | 1 | | | | 2 | | 1 | 3 | 1 | | |

(単位：名)

研修最終日の実施したふり振り返りアンケートから

Q 研修の達成度①

ア 生涯学習振興・社会教育にかかわる基礎的なことから
(在り方、法令、動向など)

| | 大いにできた | できた | 少しできた | あまりできなかった | 無回答 |
|----------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|
| 全体 | 7 (23.3%) | 17 (56.7%) | 5 (16.7%) | 0 | 1 (3.0%) |
| 1年未満 | 3 (21.4%) | 7 (50.0%) | 4 (13.3%) | 0 | 0 |
| 1年以上3年未満 | 2 (22.2%) | 6 (66.7%) | 1 (11.1%) | 0 | 0 |
| 3年以上 | 2 (33.3%) | 4 (66.7%) | 0 | 0 | 0 |

(単位：名)

Q 研修の達成度②

イ 学習プログラム開発の基本的な考え方と方法

| | 大いにできた | できた | 少しできた | あまりできなかった | 無回答 |
|----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----|
| 全体 | 9 (30.0%) | 19 (63.3%) | 2 (6.7%) | 0 | 0 |
| 1年未満 | 3 (21.4%) | 10 (71.4%) | 1 (7.2%) | 0 | 0 |
| 1年以上3年未満 | 4 (44.4%) | 4 (44.4%) | 1 (11.2%) | 0 | 0 |
| 3年以上 | 2 (28.6%) | 5 (71.4%) | 0 | 0 | 0 |

- ・ 継続性のある住民の自主的参加を促すような事業を組み立てるためのヒントを得た。
- ・ あれもこれもしたいと詰め込むより、目標に基づいてしっかりと内容を絞り込む必要性を感じた。
- ・ 各種行事の企画及び調整について大変参考になり、課題解決に繋がると思う。

Q 研修の達成度③

ウ 自分の業務をふり返り、仕事を進めていく上での新たな指針を得たり、課題に気づいたりすること

| | 大いにできた | できた | 少しできた | あまりできなかった | 無回答 |
|----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----|
| 全体 | 8 (26.7%) | 17 (56.7%) | 4 (13.3%) | 1 (3.3%) | 0 |
| 1年未満 | 6 (42.9%) | 6 (42.9%) | 2 (14.2%) | 0 | 0 |
| 1年以上3年未満 | 1 (11.1%) | 6 (66.7%) | 1 (11.1%) | 1 (11.1%) | 0 |
| 3年以上 | 1 (14.3%) | 5 (71.4%) | 1 (14.3%) | 0 | 0 |

- 全くの初任者なので、自分だけの考えや思いなどにとらわれることなく全ての研修を素直に受け入れられ、今後、柔軟な考えを持って活動していけるのではないかと思えた。
- 今まで自分が立てていたプログラムが、ひとりよがりな点があるということをワークショップを通して気づき、地域課題の取り入れ方が少々わかった。
- 研修を受けてから、地域で子どもを育てていく取組をつくっていくことが、今の私の重点の仕事であると思った。

2(2) Q仕事に対する意識や行動の面での変化

| | あった | なかった | 具体例 |
|------|---------------|--------------|--|
| 全体 | 26 (86.7%) | 4 (13.3%) | |
| 1年未満 | 12 (85.7%) | 2 (14.3%) | <ul style="list-style-type: none"> ・少し自信がついた。 ・積極的に取組めるようになった。 ・分からないことはとにかく聞きまくる。 ・職場で考える講座（学習プログラム）はだれのためか、やらなければならないからという意識の方が大きかったが、やってみたい、何をやらうという前向きな意識改革ができた。 ・何の意味があってこの事業があるのか、より事業内容を良くして目標を達成するにはどうすれば良いかを考えるようになった。 |

(単位：名)

| | | | |
|--------------|--------------|--------------|---|
| 1年以上 3年未満 | 8 (88.9%) | 1 (11.1%) | <ul style="list-style-type: none"> • 他の市町の人たちと知り合うことにより、いろいろな情報を得た。これから他市町の人にも相談して事業の充実を図れそうだと実感した。 • 一人で担当している仕事の主であるが、他の職員にも意見を聞き、プログラムを作成していくことの大切さを学んだ。 |
|--------------|--------------|--------------|---|

| | | | |
|------|--------------|--------------|--|
| 3年以上 | 6 (85.7%) | 1 (14.3%) | <ul style="list-style-type: none"> • 学習プログラムの連続性を大切にして考えるようになった。 • 1回だけ、その講座だけで終わりと思っていたが、次へつながるものをいつも意識してプログラムをつくる必要があると感じた。 • 「何をしよう」からではなく「何が課題」で「何が必要か」をしっかりと出し合い、目標（ねらい）をわかりやすいものに絞ってから、プログラムを考えていくというように変った。 • しっかり地域課題を考えるようになった。 |
|------|--------------|--------------|--|

研修終了後3ヶ月の仕事に対する意識や行動の変化 についての聞き取り（22名）

プログラム手法

- 事業を考える時に、これまで学習活動を先に考えていたが、学習目標を先に考えるようになった。（職歴1-3年）
- 連続形式の学習プログラムの大切さがわかったので、講座が単発にならないようにつながりを考えることを公民館職員に助言している。（職歴1-3年）
- 実施する事業でアンケートなどを取り、事業評価してみたいと考えている。（職歴1-3年）
- 複数のメンバーでプログラムを作る重要性を実感したので、同じ町の公民館職員と連携し、新規の事業を立ち上げてようとしている。（職歴1-3年）

地方公共団体施策の重視

- 事業の目標を考える時、答申などを呼んだりしながらすすめている。国や県の指針を自分の言葉で説明できるようになりたい。（職歴1-3年）
- 他市町にもいろいろな計画（総合基本計画など）があることを知ったので、それらを読んでみた。（職歴1-3年）

市町村の職員研修への意欲

- はじめは研修の進行に関心がなかったが、演習の支援者の助言の仕方や進め方を見て、自分もファシリテーターができるようになりたいと思う。 (職歴1-3年)
- 学習プログラムの手法を学ぶことは、施設職員に必要なということがわかったので、市の公民館職員研修に学習プログラムの作成について研修することにした。
(職歴1-3年)

業務改善

- 基礎的な知識を学んだことで、事業の何を大切にしなければいけないか考えながら仕事を進められるようになって効率化が図られている。 (職歴1-3年)

研修による学習成果

- 学習プログラム開発のなかで学んだ手法や気づきを、実際に生かし、行動の変化があったとの意見が多く出された。
- 職務経験が一年未満の者にとっては、職務に対する全般的なやる気や使命感、自信の獲得につながっている。
- 一方、職務経験が3年以上の受講者は、習得した学習プログラム開発のスキルを具体的に活用して業務改善をはかっている様子がみられた。



学習プログラムの開発スキルについては、職務経験をある程度もっている受講生に、より有効な研修方法なのではないか。

2. 初級研修の内容についての検討

2(1) Q研修の難易度

| 経験年数 | 難しかった | 適当であった | やさしかった | 計 |
|----------|------------------|------------|--------|----|
| 合計 | 9 (30.0%) | 21 (70.0%) | 0 | 30 |
| 1年未満 | 4 (28.6%) | 10 (71.4%) | 0 | 14 |
| 1年以上3年未満 | 2 (22.2%) | 7 (77.8%) | 0 | 9 |
| 3年以上 | <u>3 (42.9%)</u> | 4 (57.1%) | 0 | 8 |

(単位：名)

| 経験年数 | 難しかった理由 | 満足度 (%) | 基礎的な事柄の理解 | 学習プログラム修得 | 新たな指針 |
|----------|--|---------|-----------|-----------|--------|
| 1年未満 | ・経験が少ないので、プログラム等を考えていくのが難しかったが、一つ一つのことが勉強になり楽しかった。 | 70 | 少しできた | できた | 大いにできた |
| | 記載なし | 80 | できた | できた | できた |
| | ・1回から2回目については、実際に皆さんについていくのが精一杯であったが、3回から4回目は楽しくなりました。 | 100 | できた | できた | できた |
| | ・時間的に無理があったように感じた | 70 | 少しできた | 少しできた | 少しできた |
| 1年以上3年未満 | ・学習プログラム作成にかかる全ての内容 | 90 | 大いにできた | 大いにできた | できた |
| | ・プログラムのすすめ方が理解するまで時間がかかった | 80 | できた | できた | できた |
| | ・初級の人に地域のニーズを考えろと言われて、考え方が分からないから | 95 | できた | できた | できた |
| 3年以上 | ・参加してくれる人に喜びや楽しさを共感してもらおう講座を考えること | 80 | できた | できた | できた |
| | ・プログラムを個人の要望と社会の要請を取り入れたもので組みながら今後の成果としてつなげる点 | 90 | 大いにできた | 大いにできた | できた |

職務経験が1年未満の者と1年以上の者とは、「難しい」と感じる理由が異なるようだ。職務経験のある受講生にとって、学習活動の難易度として「難しい」のではなく、より良いプログラム開発を行うこと自体が「難しい」と感じているようだ。

2(2) Qグループ演習において支援者がいてよかったことは

| 機能 | 肯定的評価の理由 |
|---------------|---|
| 経験や専門性を生かした助言 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 事例を出して説明されたので、分かりやすかった。 ・ 体験談を話してもらえた。 ・ 具体的な話でプログラム作成の進め方がよく分かった。 ・ ポイントごとに的確な助言が受けられた。 ・ 幅の広い視点で課題や問題点を見ておられました。多くのことを気づかせていただいた。 |
| 新たな気づきが生まれる助言 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 適切なアドバイスが議論の内容を深め、多くの指針を与えた。 ・ 支援者の助言により、新たな気づきがあった。 ・ センターの方は教職員の方が主なため、私たち行政サイドがかたよった方向に行きそうになると、アドバイス、支援が頂けた点。 |
| 疑問に対する助言 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 疑問があったらすぐアドバイスをしてくれた。 |
| 話をまとめる助言 | <ul style="list-style-type: none"> ・ どうしても話をまとめられない時、的確な指摘があったこと。 ・ いろんな視点で、まとめてくれた。 |

| | |
|--------------------------------|--|
| <p>演習の進め方 についての助 言</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・全体の流れを見ながら、方向を修正してくれた。 ・話がずれそうなところでコントロールしてくれたり、流れをうまく作ってくれたので、話しやすかった。 ・ディスカッションがスムーズにできた。 ・メンバーだけではいき詰まってしまったとき、アドバイスがもらえた。 ・今日のねらいや広がりすぎた話を本筋へ軌道修正してくれたこと。 |
| <p>雰囲気や和ませる役割</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・場をなごませていただいた。 ・安心感があった。 ・雰囲気もよかった。 |
| <p>その他</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・素朴な質問をしていただいたこと。相手に説明する力をつけていただいた。 ・助言というよりも、みんなと同じ目線で、立場で話し合いが行われたこと。 ・一緒になって課題や方法を探ってくれたこと。 |

支援者の役割

- 話し合いを調整する役割
- 経験や専門性を生かした助言
- 他市町の頼りになる先輩との交流

- 相互教育
支援者自身からも、「自分の学び直しや業務のふり返りになった」などの意見が出ている
- 先輩職員が支援者として活躍する姿を初級受講者がみること、市町の職員研修における自らの役割に気づく。

2(3) その他研修との関連性

Q 研修の内容を職場の中で話したか

| | 人数 | 内容 |
|---------|----|---|
| 話をした | 18 | <ul style="list-style-type: none"> ・プログラムをグループ全体で考える大切さ。 ・事業効果はより具体的に表現すること、連続講座の必要性。 ・目的と目標の違い、社会教育の意義の深さ・・・など。 ・プログラムを考えていたら、実施してみたくなくなったこと。 ・プログラムの作り方、みんなで意見を出し合うことの楽しさ。 ・社会教育活動事業を展開しなければならないので、研修を活かすよう期待された。 ・今やっている事業は改善すべき点がある。 |
| 話をしていない | 12 | 回覧はした |

県の研修に派遣できる人数は限られる。けれども、うちの市町の職員にも同じような研修を受けてもらいたい！

Q 次年度、本研修への参加を職場の人にすすめるか

| すすめる | すすめない | 無記入 |
|------|-------|-----|
| 29 | 0 | 1 |

■ 生涯学習振興・社会教育行政関係職員等研修

市町職員

つけない力

住民ニーズや市町の課題に対応し、施策を推進するための専門的な知識・技能
社会教育に関する各種計画や事業の立案能力
生涯学習関係者等の連携を進めるためのコーディネート能力 等

上級研修

専門性の向上
【連携先】高等教育機関関係者等
・生涯学習振興・社会教育行政の施策推進の基礎
（生涯学習・社会教育の動向、関係職員の役割）
・施策推進に必要な知識・技能の向上
（地域の学習課題等の把握・分析、企画立案、評価）

初級研修

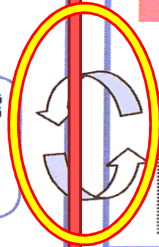
生涯学習振興行政等の基礎的知識・技能の習得
【連携先】高等教育機関関係者等
・生涯学習振興・社会教育行政の基礎（国・県の動向、法令等）
・住民への学習機会提供業務の基礎（学習プログラム作成の基礎的知識、技能）

専門研修

専門的・実践的な知識習得
資格取得研修 社会教育主事講習(B)（国立教育政策研究所等と連携）
平成 23 年 1 月 19 日～2 月 25 日
専門別研修 県公民館職員等研修（県公民館連合会と連携）
県社会教育委員研修会（県社会教育委員連絡協議会と連携）

■ 地域課題対応研修支援

市町職員



まちづくり等
各市町の課題

■ 重点施策別研修

住民・リーダー

家庭の教育力向上
「親の力」をまなびあう
ファシリテーター養成等

地域の教育力向上
放課後子ども教室
コーディネーター研修等

学校支援 等
学校支援地域本部
コーディネーター研修等

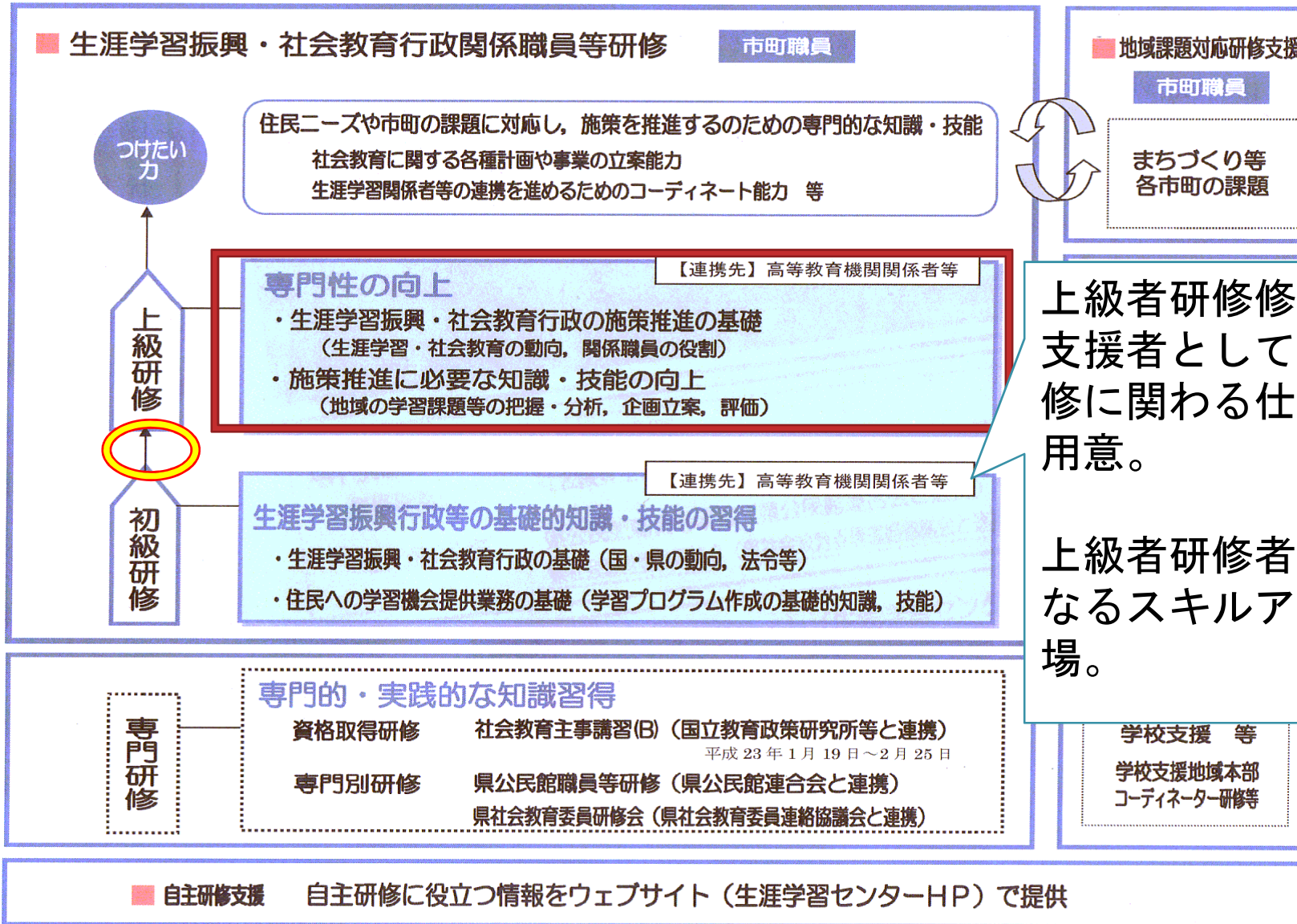
■ 自主研修支援 自主研修に役立つ情報をウェブサイト（生涯学習センターHP）で提供

地域課題対応研修支援

| | |
|---------------------------|--|
| H22年度研修についてセンターに相談があった市町等 | 10市町、1 地区公民館連絡協議会 |
| H22年度研修企画・指導などの支援実施市町 | 8 市町 支援実施市町のうち、 <ul style="list-style-type: none">・ H22年度から新たに研修をはじめた市町：4 市町・ 研修内容や方法等が拡充した市町：2 市町 |
| H22年度市町職員を対象に研修実施市町 | 10市町 |

初級・上級研修修了者が、県センターとともに、自分の市町の職員研修を企画・実施、支援者としても参加。

初級研修と上級研修の連続性



2(4) 高等教育機関との連携

- 受講者からは、全プログラムを通して一人の講師が担当したので、指導が一貫していてよかったとの意見が多い。
- 高等教育関係者の立場からしても、計画段階から関わることで、研修の意図や全体的流れをふまえた指導ができるので、メリットが大きい。



より実践的課題に取り組んでいくためには、複数の高等教育関係者がチームを組み、組織的に研修支援体制を整える必要性がある。

高等教育関係者による組織

- 機能

(1) 県センターの研修活動を、計画・実施・改善するための専門家による支援組織

(2) 生涯学習振興・社会教育関係職員等に対する研修の方法論研究に限らず、生涯学習、社会教育に関する実証的な研究を、県センター、市町村の関係部局の協力を得ながら実施する研究プロジェクトチーム

**高等教育関係者・県センター・
市町村の関係部局との『互恵』関係構築**

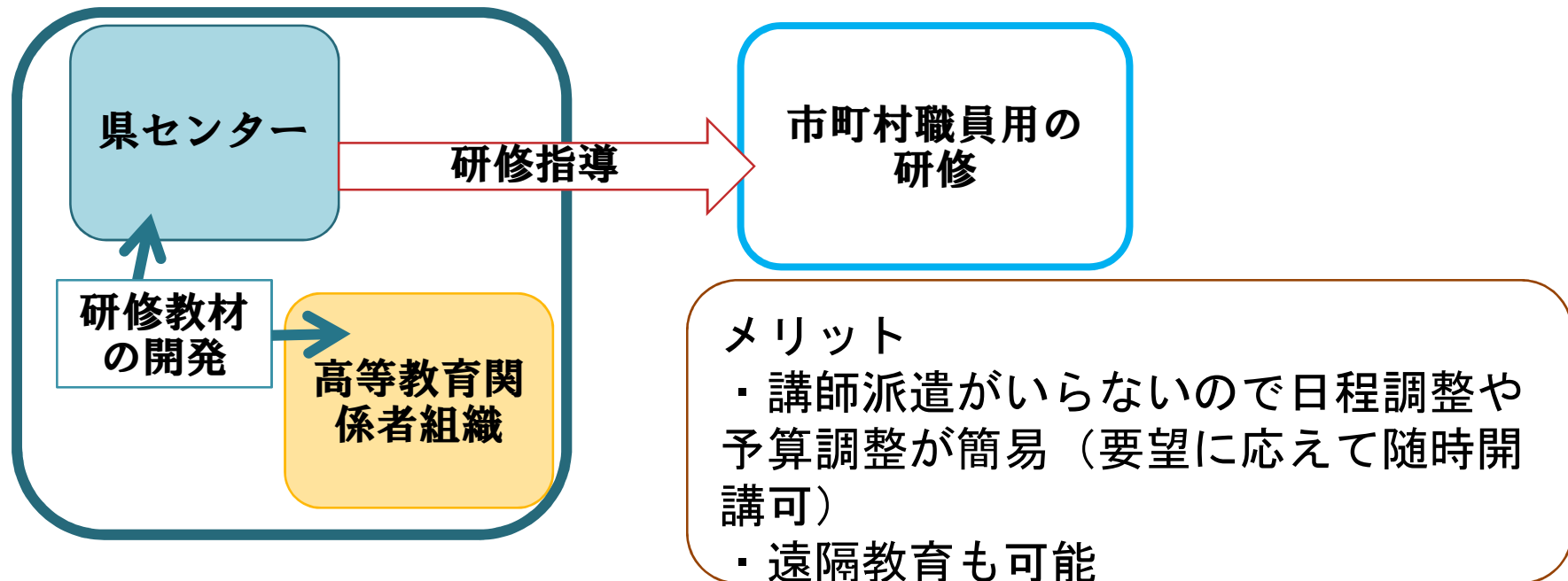
今後の課題 1

県センターと高等教育関係者組織との3つの連携型

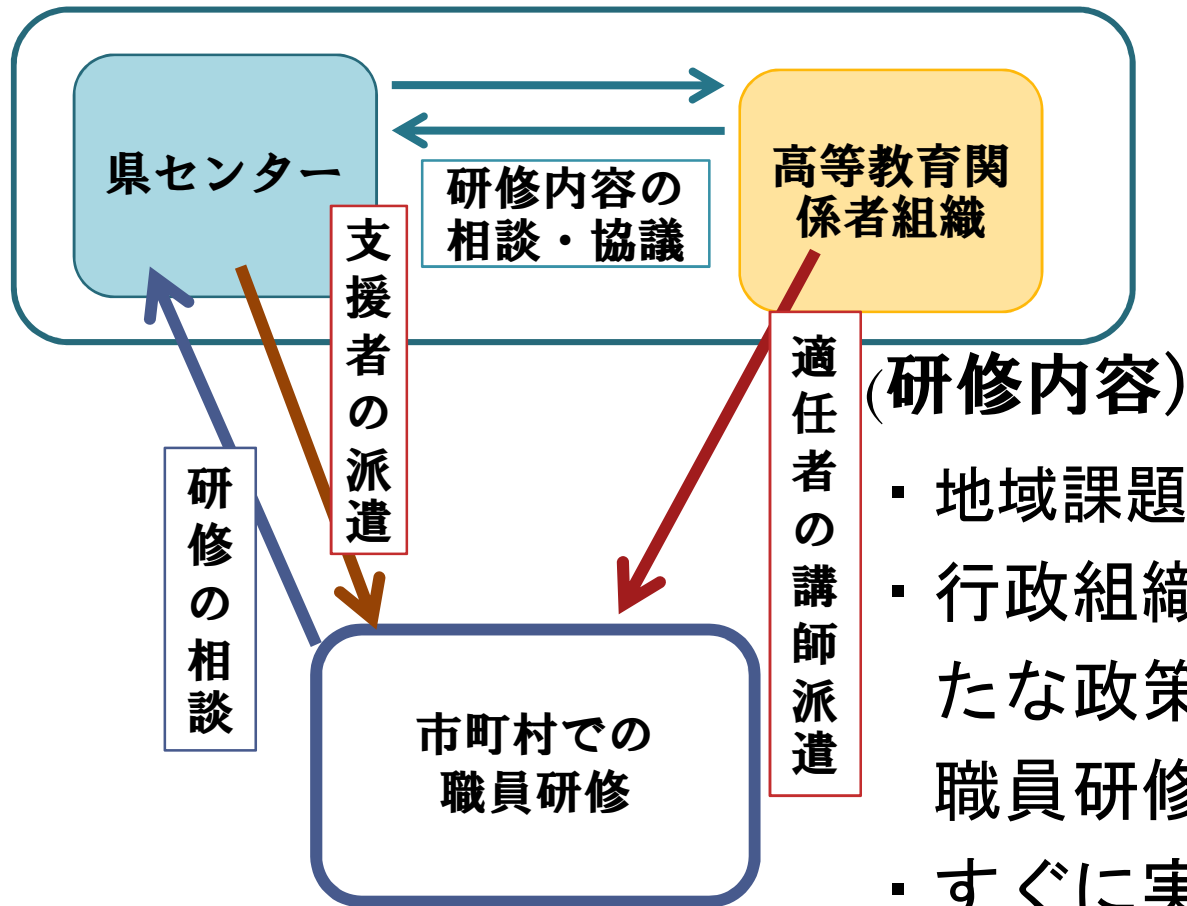
①パッケージ型研修

(研修内容)

- ・ 初級研修（学習プログラム開発の基礎）
- ・ 社会教育・生涯学習の基礎的内容
- ・ 初任者のための研修



② オーダーメイド型研修



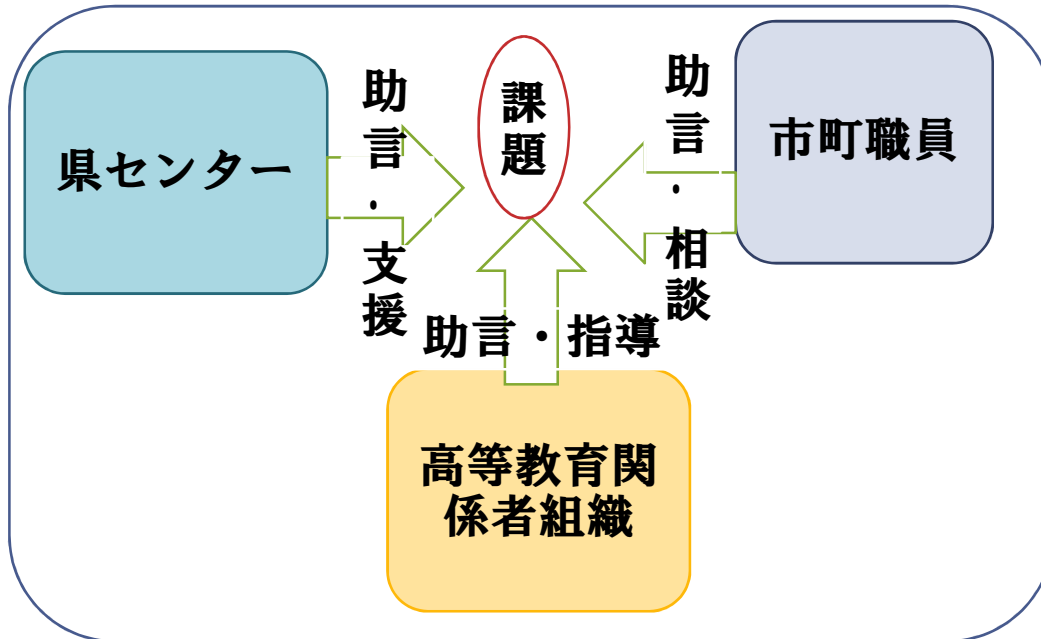
メリット

- ・当該する市町村が抱える課題にすぐ応用したり、活用できる研修内容にしやすい
- ・市町村のニーズに適した講師の紹介がスムーズに可能

(研修内容)

- ・ 地域課題対応研修支援
- ・ 行政組織の改編や、新たな政策実施のための職員研修
- ・ すぐに実践できる学習プログラム開発
(アクションラーニング)

③カンファレンス型研修 (研修内容)



メリット

- ・ 少人数のため、充実した指導・支援体制のもと高度で、創造的な研修が可能。
- ・ 研修の成果が各自治体の政策や活動を充実させることに直接つながる。
- ・ 複数の立場から、生涯学習振興のための方策を検討しあえる場となる。
- ・ 実践的課題についての専門的研究が進む

- ・ 上級研修
- ・ 現代的課題・地域課題解決のための新たな学習機会の創造
- ・ 各種教育計画や政策提言を立案する活動
- ・ 実践的課題への研究活動

(アクションラーニング)

今後の課題 2

- パッケージ型研修の教材開発・電子化
(予習用、復習用、補講用など各種教材も含める)
→初級研修の内容・方法・対象者の再検討・改良

- ◆ 高等教育関係者組織の設立。
- ◆ 市町村の担当部局（各市町のリーダー職員）と高等教育関係者組織をむすぶ中継点としての県センターの役割のさらなる明確化

- 県センターの機能として、研修機能だけでなく、調査・研究活動やカンファレンス研修の成果を生涯学習振興・社会教育関係行政に提言する機能についても検討する必要がある