

養成研修を企画するにあたって 「思い」を伝え「気づき」をもたらす研修企画デザイン

このマニュアルを読まれている方は、これまでも多くの研修を企画・運営してこられた、ある意味その道のエキスパートでいらっしゃると思います。しかし、実際に教員研修を企画・運営担当される方から「なかなか本当に受講する側の興味を惹き付ける研修を計画・実施するのは難しい」という話も伺います。この節では、「本当に有意義な研修」を立案・実施するため、企画者側がどのような点に配慮すればよいのか、その枠組みについてお伝えしようと思います。この枠組みは特別支援教育コーディネーター研修だけでなく、教員研修全般にも十分応用できるものです。

1. “そもそも”なぜ研修を行なうのか

近年、勤務対応の関係もあり、どこの教育委員会も夏季休業期間にたくさんの研修を企画・運営しなければならない状況となっています。多彩な研修プログラムを運営しなければならないため、ともすれば「そもそも研修とは一体何のために行なっているのか」ということがおろそかになってしまう場合もあるでしょう。

研修とはもちろん、それを実施することによって「受講する側の意識・行動の変容を図る」ことを目的としているはずですが、実際にはどうでしょうか。なかなかそこまでのゴールを達成できている研修というのは少ないのが現状ではないかと思います。図1は、理想の研修のあり方についての概念図を示したものです。研修で提供できるのはあくまでも最初の出だしの部分です。そこで提供されたコンテンツやスキルなどを各自が自分の現場に持ち帰り、実際に使ってみてそれでうまくいったかどうかを評価してさらに改良して応用します。このループに研修の内容が乗るようにするためにはかなりの工夫が必要となります。また、一人でこのループを実行していくのは大変な意志と努力を要します。特別支援教育コーディネーター研修では、可能ならば、受講生同士でチーム作りを行い、研修内容を実行できたかどうかの確認を相互に取れるようにするのが理想的です。

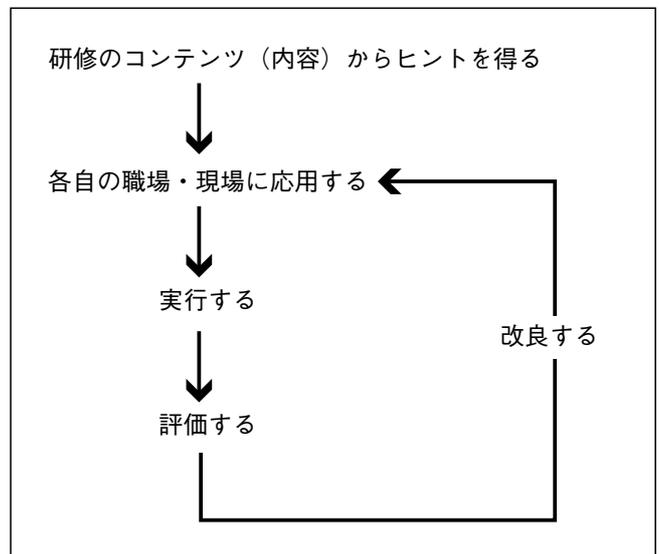


図1 「受講者の意識・行動の変容を図る」研修のフローチャート（Plan-Doチャートを参照）

2. 研修の準備段階で考慮すべき項目

研修やワークショップなどは、実は「準備で8割成否が決まる」とも言われています。それほどまでに「準備は念入りに」行なわなければなりません。まず全体的な研修の概要を決定する際に役立つのが、表1に示した「企画の6W2H」です。ここで大事なものは、それぞれの要素がお互いに影響し合っているということです。例えば、教員研修の場合「参加費」という項目を考慮に入れることはまずないかと思いますが、実はこれが「参加者」の動機付けに大きく影響しています。高額なお金を払って研修を受ける場合と、無料で受ける場合、自分で選択して受けている場合、義務で受ける場合、受講する側はどのような心持ちで研修会場に向いてきているか、そこまで考えて研修は企画しなければなりません。受講する側にその研修内容に「興味がどれだけあるか」が研修プログラムのデザインに大きく影響するからです。

表1 研修の準備段階で考慮すべき項目 ～企画の6W2H～

企画の6W2H	研修の場合	特別支援教育コーディネーター研修の場合※1
Why なぜ	研修の目的	特別支援教育コーディネーターとしての資質を高める
Whom 誰に	研修を受けるのは誰か	特別支援教育コーディネーター
When いつ	研修の日程	単発より連続ものが望ましい
Where どこ	研修会場	教育委員会が指定
Who (with Whom)誰が(誰と)	研修の主催者	教育委員会 (外部講師への委託の場合多し)
What 何を	研修の内容※2	例：特総研のカリキュラム
How どのように	手法	講義形式、ワークショップ形式など
How much いくらで	参加費	基本的に無料

(中野民夫(2003)を参考に加筆)

※1 一般的な場合を想定したもので、絶対ではない

※2 具体的なカリキュラム立案については、「図2プログラム曼荼羅」を参照

(1) よくある問題その1「受講する側にやらされ感が強い＝動機付けが高くない場合」

正直なところ、特別支援教育コーディネーター（以下コーディネーターとする）は「希望していないのに指名された」、「通常の業務に加えてまた忙しくなる」、など実際に指名された現場の先生方の研修に対する動機付けは高くない場合も少なくありません。この問題を解決するためには、研修内容がいかに関係者という仕事を遂行していく上で重要なものなのかという問題意識の明確化を研修の導入部分でしっかりと行い、コーディネーターの果たすべき使命を認識していただく工夫が必要です。このためには、ただ「特別支援教育コーディネーターは大切な業務だ」「連携が重要だ」という机上の理念だけを繰り返し伝えるのではなく、実際の具体的な事例を用いて、障害のある子どもたちが、その親御さんたちがいかに孤立無援の状態に奮闘されているのか、その実態を当事者の立場から伝えることが必要です。例えば、新聞記事などを利用するのも一つの効果

的な手法です（例えば、「妻は自閉症児と無理心中～前途絶望の事件続発～」（神戸，2004）などを研修で配布して，感想を述べ合うなど）。目の前の子どもたち，その家族の現在の生活，そして長い将来の人生がどれだけ豊かなものになるか，ひいては，子どもたちや家族の命を預かっている，それくらいコーディネーターの果たす使命は大きいものです。研修を企画する側としての大事なポイントは，コーディネーターの「やらされ感」を「自ら取り組もう」という「使命感」に変容すること，です。すべてのコーディネーターが，自分の向かい合っている子どもには，P.26の図1でお示した「子どもを中心として家族や社会がそれを取り巻いている」層状システムの生態学モデルが存在し，自分のコーディネーターとしての仕事はそのシステムがいかにか有機的に動くようにすればよいのか，ということをしっかき認識したときこそ，研修を受ける側が，主体的に研修に取り組むようになり，本当の学びが生まれ，その結果として形式的ではない真の「連携」が生まれ発展していくのだと思います。

(2) よくある問題その2 「研修全体の流れの統一性が取れていない」

連続ものの研修でよくみられるのが，「いろいろな内容は盛り込まれているが，全体としての統一感が受講している側にわかりにくい」という問題です。カリキュラムの目次を見れば大事な内容が含まれているのは十分わかるのですが，講師同志の打ち合わせもないままに各自がそれぞれにプログラムを組み立てる，というのでは，受け手が付いていくのが大変です。

そこで，統一性の取れたプログラム作成に役立つツールの一つが「プログラム曼荼羅」（中野，2003）です。これは，中心部に研修の目的をしっかりと書き出し，周囲の4つの枠は「起承転結」として，研修を組み立てる講義や演習などの一つ一つのピースがしっかり中心の「目的」に到達するように組み立てられているかどうかを確認しながらプログラムをデザインするためのツールです。起承転結，のそれぞれの中にさらに小さい「起承転結」がある場合もあります。例として，2005年4月にNISEで実施した，研修3日目の「ファシリテーション演習」のプログラム曼荼羅図を示しました。この曼荼羅図を使うことにより，研修内容がきちんとゴール達成を支えているかが一目で確認できます。曼荼羅図は5日間の研修を1枚に収めれば，その研修全体が目指しているゴールと実際の内容の照らし合わせもできます。

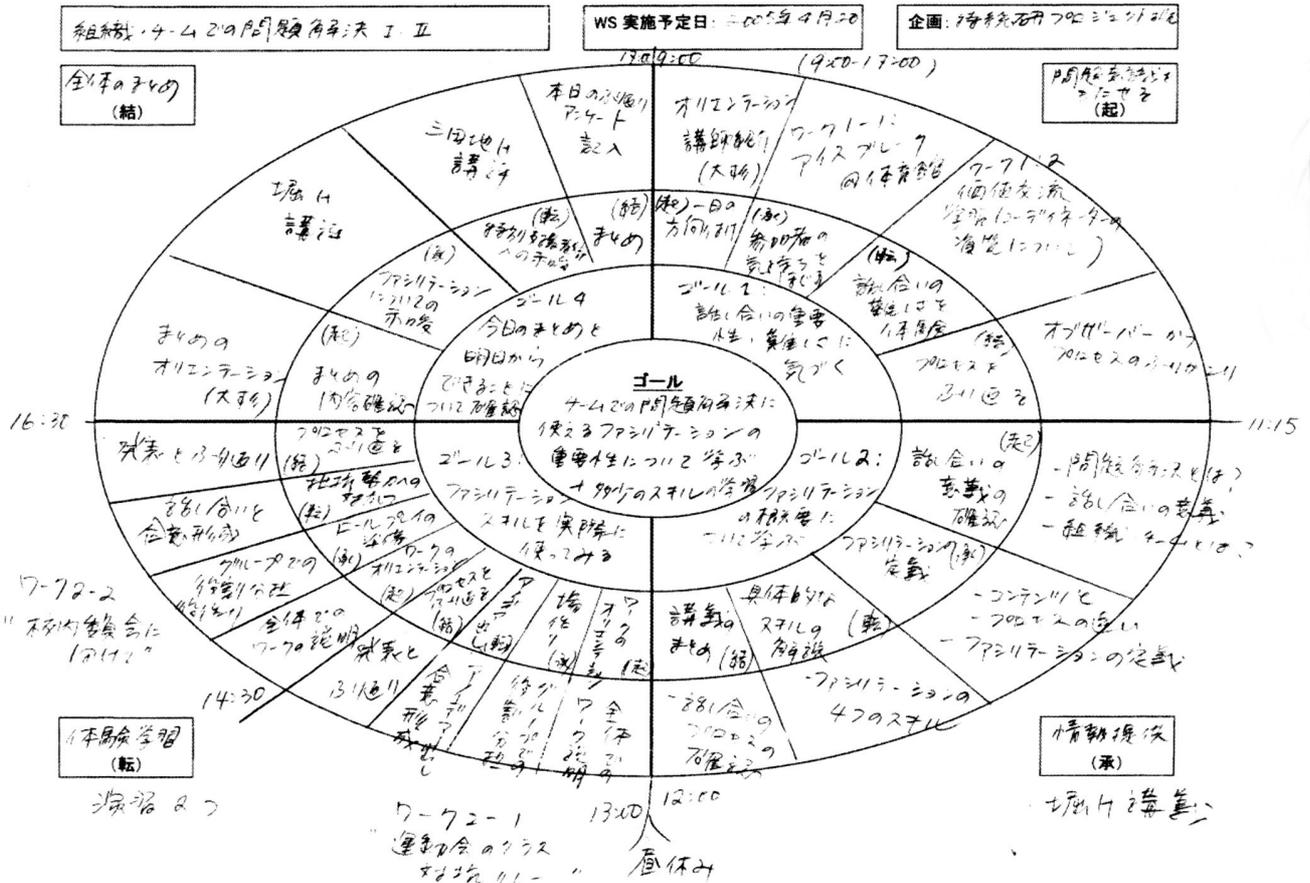


図2 2005年4月に作成したNISEの「ファシリテーション演習」のプログラム曼荼羅図

三田地真実 (2005)

3. 意味ある研修作りを目指して ～「思い」を伝え、「気づき」をもたらす研修作り～

人間の命には限りがあります。研修もその貴重な時間を使つての大事な「とき」です。同じ時間を使うのであれば、なるべく有意義な、そして図1で示したように実際の現場で使ってもらえるような知識と技能を提供したいとは研修企画者ならば誰でも願うはずで、ここで伝えさせていたいただきましたのは、その企画者の「思い」を伝えて、本当に受講する側の「気づき」をもたらすにはどうしたらよいか役に立つ「ヒント」のいくつかです。各地での研修が実り多きものとなって、一人でも多くの子もたちに救いの手が差し伸べられるようにと願って止みません。

※参考文献：

- 中野民夫 (2003) 「ファシリテーション革命」(岩波アクティブ新書)
- 神戸金史 「妻は自閉症児と無理心中～前途絶望の事件続発～」(毎日新聞 2004年7月3日)
- 毎日新聞ユニバーサロン ニュースクリッピング
- 「自閉症：前途絶望の事件続発 孤立する家族、体制整備が急務」に収録
- <http://www.mainichi.co.jp/universalon/clipping/200407/053.html>