

大学における『ワークショップ型研修方式』導入による 教職員研修の在り方に関する一考察

— その成果と課題 —

A Study into the Introduction of Workshop Training at University for Faculty and Administration Bureau Members

— Achievement and Problems —

次世代教育学部教育経営学科 住本 克彦 SUMIMOTO, Katsuhiko Department of Educational Administration Faculty of Education of Future Generations	事務局 大橋 英夫 OHASHI, Hideo Administration Bureau
事務局 北崎 潤 KITAZAKI, Jun Administration Bureau	事務局 中村 高維 NAKAMURA, Takamasa Administration Bureau
次世代教育学部国際教育学科 高木 悠哉 TAKAKI, Yuya Department of International Education Faculty of Education of Future Generations	事務局 鳥越 厚樹 TORIGOE, Atsuki Administration Bureau
次世代教育学部こども発達学科 古田 康生 FURUTA, Yasuo Department of Child Development Faculty of Education of Future Generations	体育学部体育学科 嘉戸 洋 KADO, Hiroshi Department of Physical Education Faculty of Physical Education

キーワード：教職員研修, ワークショップ型研修方式, コーディネーター, KJ法

Abstract: There exist many ways to promote training: academically certified supervision, approved counseling, officially recognized SGE leadership, Board of Education annual training course, student guidance training, educational consultation training, as well as counselor development courses, and also training workshops. This paper addresses the introduction of a workshop training program at a four-year university for faculty and non-academic staff members. The achievements and problem encountered were examined for:

1. How to develop understanding among members.
2. How cooperation between faculty and non-faculty members reduced barriers.
3. How the training was advanced through interaction between the coordinator and participants.
4. The level of cooperation between faculty and non-faculty members.
5. Ways of problem-solving.
6. Clarification of existing challenges.

7. Increase in opportunity for individual consultation.
8. A range of points of view.
9. Experiencing new training programs.
10. Reviewing university objectives.
11. Value of individual contributions.
12. Confirmation of responsibilities.

Relating to issues

1. Contents of the training program.
2. Time management.
3. Coordinator training, ensuring education system.
4. Exploring possibility for student participation.
5. Exchange of information regarding future training programs.
6. Restricting numbers to improve discussion.

Keywords : faculty and administration bureau members training, workshop training, KJ method

I はじめに

教育改革の波は、当然大学にも押し寄せ、「社会人基礎力の育成」等を求めている。そんな現況にあるからこそ、教員と事務局職員が協働で研修会を開催することで、アカデミック・ポリシーを再確認し、大学としての目標をしっかりと見定めつつ、教職員が一丸となって、それぞれの知見や専門性を相互に認め合い、繋げ合い、目標の実現に向けて、具体的取組を展開していかなければならない。

そのための研修方法の一つとして、「ワークショップ型研修方式」の有効性が多数報告されている（村川，2010，兵庫県教育委員会，2007，住本，2005他）。

筆者（住本）は、県教育委員会指導主事として、11年間、教職員研修に携わり、現在も、学会認定カウンセラー・認定スーパーバイザー、SGE公認リーダーとして、各教育委員会主催の年次研修、生徒指導研修、教育相談研修、さらには、カウンセラー養成講座等に、講師の立場で参加し、その効果を確認した。本稿では、このようにワークショップ型研修方式を活用し、研修を進めることも多い筆者が、大学において、教員と事務局職員が協働でKJ法を取り入れた研修事例を取り上げ、大学における『ワークショップ型研修方式』導入による教職員研修の在り方に関して、その成果と課題について検討した。

II 研修内容

1 対象

環太平洋大学教員・事務局職員72名が対象であった。

2 時期

研修時期は、平成24年3月13日11：15～14：30（昼休み挟む、2時間15分）であった。

3 研修内容

(1) コーディネーター

コーディネーターの有資格者による進行。

(2) 研修方法

「ワークショップ型研修方式」を取り入れた教職員研修

(3) 進行内容（概略）

①ねらいの確認

②進行手順と留意点等

◆ブレインストーミングについて：ブレインストーミングとは、集団でアイデアを出し合うことによって相互交錯の連鎖反応や発想の誘発を期待する技法であることの確認。「結論厳禁」判断・結論を出さないこと。自由なアイデアを制限するような判断・結論は慎むこと。「自由奔放」可能性を広く抽出するための質問や意見は、その場で自由に出し合うこと。「質より量」様々な角度から、より多くのアイデアを出すこと。「結合改善」他人の意見に便乗すること等を周知徹底した。

◆グルーピングについて：各学科教員、事務系職員が同一グループに入る。1グループ、6～7名での実施。役決めについては、進行係1名・記録係2名・発表係3名とした。

◆ルール確認について：批判しないこと。意見を付け足すこと。新しい発想を歓迎すること。等の確認をした。

◆KJ法について：カード記入、カード分類とカードのグルーピングの仕方、さらには、カードをグルーピング後、そのグループを上位概念でまとめた後、論理的つながりを探る等、手法の説明をした。（写真1～4参照のこと。）

4 研修の成果・課題の分析

研修後、質問紙法（自由記述）による質的分析。研修終了後、研修参加者の参加しての成果と今後の課題を、コーディネーターと各学科の担当者5名、事務系



(写真1 コーディネーターのプレゼンテーション)
(Photo 1) Presentation by coordinator



(写真2 KJ法によるグループ討議)
(Photo 2) KJ-Method based group discussion



(写真3 討議後のグループ発表)
(Photo 3) Group announcement



(写真4 コーディネーターからのコメント)
(Photo 4) Comment by coordinator

(撮影記録：稲井えり子 INAI, Eriko・澤田 恭子 SAWADA, Kyoko)

職員4名、計9名が、回答内容の分析を行い、整理した。

5 倫理的配慮等

プライバシーと匿名性は厳守され、個人情報、報告者のみ把握し、外部には公表しないこと。本報告は、研修実施の段階で、研修参加者の同意を得てからまとめたものであること。さらに、表1には、本研修の成果として、教職員が考える学生の現状、課題と今後の対応策をまとめている。(学生の皆さんには、教職員が、協働し一丸となって、授業改革等の大学改革に取り組もうとしている姿勢に触れてほしい。また、意見や要望も、ぜひ寄せてほしい。その思いも込め、公開した。)

Ⅲ 結果と考察

表2、表3のように整理した。

1 成果

まず、成果については、表2「『ワークショップ型研修方式』導入による教職員研修の成果」(対象:研修参加教職員 有効回答数60、複数項目回答可。)に挙げた。

研修参加者が、研修成果として挙げた項目として、10件以上の項目を整理し、まとめたものである。

37件と最も多かったのが、①組織としての親和度を高めるのに有効であったこと。日頃、会話をあまりしなかった人との交流ができたこと等を挙げていた。

次に、28件が、②教員と事務局職員が、それぞれの立場の壁を越えた活発な議論が可能になったこと。グルーピングについて、さまざまな立場のメンバーが一つのグループに入り、その人数も工夫されたものであった等の意見が多数あった。

第3番目に、26件、③講師(コーディネーター)と研修参加者が双方向で研修を進められたこと。コーディネーターの発表者やグループ討議への的確なコメントや、ジョークも交えながらの和やかな雰囲気づく

表1 グループ発表後のまとめ

	現 状	課 題	対 応 策
性 格	<ul style="list-style-type: none"> ・素直で明るい。 ・素直で元気。 ・素直すぎる・ピュアすぎる。 ・自ら考えようとしない。 ・素直でやさしい・素直で実直。 ・まじめ、純粹（気質的良さ） ・フレンドリーでかわいい。 ・人に好かれることが多い。 ・大きな声で挨拶が出来る。 ・責任感がある。 ・意気を感じて物事を行う。 ・困難なことに立ち向かう強い精神力。 ・就活で他大学の学生に負けるかも。 ・夢を見過ぎて、現実が見れていないことがある。 ・誰かがしてくれると思っている。 ・大人になりたいがらない。 ・挑戦心のなさ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「指示待ち」の性格や態度。 ・判断力を付ける。 ・現実とのマッチングが出来ていない。 ・様々な経験をさせる場所、機会が無いこと。 ・遊びを知らなさすぎる。 ・「社会」とは何なのか、学生の認識不足。 ・自ら考えて動く能力が身につけていない。 ・一般的表現や自己表現の不足。 ・ルールに縛りを付ける。 ・授業規律の確立。 ・教職員に見られていなくても、礼儀（マナー）を守る必要性はあり。 ・授業への消極性。 ・将来を見据える力が不足している。 ・弱い課題発見力。 	<ul style="list-style-type: none"> ・講義内で現実を見せる（数値、外部講師等）。 ・授業にプロジェクト・ワーク（project work）など問題解決型の作業を取り入れる。 ・スピーチやプレゼンの機会を増やす（ディスカッションも）。 ・講義（知識の注入）と演習のバランスをとる。 ・自身の経験を語り、様々な道（選択）があることを伝える。 ・他大学の学生の活動を紹介する。何かやってみる動機づけになる。 ・企業の人事や、教育委員会に加え、様々な経歴をもつ方に来てもらい、今の時期にすべきことなどを語ってもらう。 ・学生自身が主体となる企画を任せる。 ・ゼミ会を充実させる。 ・小規模のグループディスカッション（group discussion）などを、授業以外でも行う。 ・授業の基本を守らせる（私語させない、寝させない、片付けさせる）。 ・自ら進んで、奉仕活動を行う（掃除、ボランティア等）。 ・表に現れない仕事を、細かにチェックして評価するシステムづくり。
心 構 え	<ul style="list-style-type: none"> ・動機づけのできた学生はとても主体的である。 ・どんなことでも心構えがベースになるが、不十分である。 ・先々のことを考えていない。 ・のんびりしている。 ・すぐ「わからない」、「できない」と言う。 ・モチベーションが低い。 ・何事も準備不足。 ・自分で準備が出来ない（誰かがしてくれると思っている）。 ・やり方の基本を知らない。 ・自分で調べない・考えないことが多い。 ・意見や批判だけで、その後の解決を考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が一つの事項にどれ程の時間がかかるのかを教えなくてはいけない。 ・質問ができるくらいまで自分で下調べする必要がある。 ・PCスキルに欠けるところがある。 ・目的達成に向けての努力をしないし、方法を知らない。 ・準備にかかる能力や物を持っていない。 ・主体的な学習態度が身に付いていない（指示待ち）。 ・マナーやルールを知らない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・課題解決に向けて調べるツールと方法を教える。 ・アルバム委員会、謝恩会、学友会などで活動する中、この研修方法を実際に使ってみる。 ・解決方法の例をあげてシミュレーションなどを行ってゆくトレーニングをする。 ・物事を成し遂げるには、時間がかかることは当然だという事を認識させる。 ・まず、取りかかることの大切さを教える。 ・ITや図書館からの情報収集力をつけていく。 ・リサーチ & プレゼンテーション（Research & Presentation）形式の授業、2人以上のグループ学習の導入。 ・能力アップのトレーニングを実施。 ・無いものは買う・借りる（環境を整えていく）。 ・やる気を喚起する手立てとして、全体での賞揚を重ねる。 ・自尊感情を高める手立てを重ねる。 ・エビデンスを明確にした教育実践を重ねる。
長 期 的 目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・目標を持って入学した学生は伸びる。 ・アルバイト優先。 ・諦めが早い。 ・受動的（能動性に欠ける）。 ・将来設計がファジー。 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業が成立しない。 ・将来設計が出来ない。 ・単位履修が困難な学生の多さ。 ・自尊心が低い。 ・授業価値の認識の欠如。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分を好きになる手立てを進める。 ・Web学習システムの実施（基礎学力育成）。 ・目的意識の明確化。 ・学生生活設計（引退後も適応できる）。 ・学生の主張を傾聴していく。 ・ほめて伸ばす経験を積ませる。

社 会 性	<ul style="list-style-type: none"> ・礼儀正しい（挨拶）。 ・元気よく挨拶が出来る。 ・社会人に必要なマナーの欠如。 ・ゴミ箱のゴミの仕分けが出来ていない場合がある。 ・教室でのゴミの放置。 ・片付けが不十分。 ・マナーが悪い（ゴミ・交通） ・物品破損が多い（公共物の扱い）。 ・トイレの汚れが目立つ。 ・奉仕精神の低迷下。 ・生活に関して理解が乏しい（家庭の教育力）。 ・マナーが不十分。 ・人に対する授業中の態度。 ・挨拶が出来ても体育会系。 ・授業中私語が多い。 ・言葉づかい（敬語が正しく使えない）。 ・電話対応が悪い。 ・自己中心的な考え方が目立つ。 ・証明書を無くす。 ・期限や時間、締切の観念が無い。 ・質問が漠然過ぎて要領を得ない。 ・買う（補充）・報告もしないことがある。 ・順番を待てない。 ・大学と高校の違いが分かっていない学生がいる。 ・規律が徹底できていない（教職員への敬語等）。 ・平気で私用のために、授業や会議などを欠席する。 ・体育会に参加していない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・読書力の不足。 ・学内の汚さ。清掃、ゴミ捨ての徹底。 ・規律ある生活の為の服装改善。 ・正しい敬語を使えるようになること。 ・マナー・言葉づかい・敬語が話せない。 ・電話の掛け方・手紙の書き方。 ・身だしなみのレベルが統一でない。 ・考えただけで終わらず、行動に移す。 ・気持ち（心）がこもっていない。 ・危機感が無い。 ・健康の三原則（栄養・睡眠・運動）を守れない。 ・倫理観の醸成。 ・ルール、マナーの徹底。 ・モラルの低下。 ・教職員が学生に対して甘い。 ・教職員と学生の距離が近過ぎる。 ・物事のけじめ意識が身についていない。 ・朗らかさの有効活用。 ・約束を守らなければいけない理由を伝える。 ・自分の言動に責任を持てるようにする。 ・場所や相手によって接し方が違うことを伝える。 ・場をわきまえて親近感のある接し方をする。 ・体育会で忍耐力育成を。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員自身が見本となる・教員も学生もルールを守る・手本を示す（社会人の大人として率先垂範する、言動を見せる）。 ・それぞれの場面で、その都度指導する。 ・まずは、教職員がやって見せる（講義室・ホールなどの掃除。掃除の時間以外も）。 ・定期的にレポートを書くことで、考えをまとめる力を身に付けさせる。 ・毎回の授業で、レポートに記入させ、考える習慣をつけさせる。 ・文章を読み、考える習慣を授業活動に取り入れる（基礎ゼミなど）。 ・FD（Faculty Development）等での教員の事前意志統一。教員Governanceとしての機能充実。 ・就活のための文章講座の開講。 ・ゴミが落ちているのを見つけたら拾ってゴミ箱に入れる姿を教職員が見せる。 ・周囲の状況を把握して行動させる。 ・常に本質を語りながら、形式を教える。 ・社会ルールの基準を明確に示す。 ・自己責任を明確にする。 ・学生一人ひとりに対する個別指導の徹底。 ・体育会教員の組織的連携。 ・部活の指導者に言ってもらおう（連携）。 ・オフィスアワー（office hours）の厳格な運用。 ・事務局窓口の運用（学生対応）の時間の厳格化。 ・単位認定・試験などの厳格化（教職員同一歩調での対応）。 ・教職員の自慢話でない、人生訓話を聞かせる。 ・為になる本を紹介する（読書の推奨）。 ・社会に対しての夢を語る。 ・教職員自身の「知行合一」を示す。 ・構成的グループエンカウンターやソーシャルスキルトレーニング、アサーショントレーニング等、開発的カウンセリング（developmental counseling）の導入を図る。 ・FS（Freshman Seminar）、CD（Career Development）でモラル向上の指導やルール、マナー指導を実践する。
自 主 性	<ul style="list-style-type: none"> ・学生会で活動する学生は、自主的な言動を取れている。 ・元気良くてフットワークが軽い。 ・リーダー経験者は、自主性が高い。 ・真の学生リーダーがいない。 ・自主性に乏しい・受け身。 ・スポーツにまつわる以外の褒められ体験、認められ体験が少ない。 ・スポーツ以外では打たれ弱い。 ・枠の中では従順にルールを守る。 ・課題・目標・指示が明確であれば出来る。 ・個々に話をしてあげると話題に入ることが出来る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルが弱い学生が増えている。 ・苦手なことにチャレンジする。 ・体育会以外の学生の目標・動機づけ。 ・自分で考え、行動できる力をつける。 ・学生の行動力が二極化している。 ・時間調整力の不足。 ・考えをまとめる力が無い。 ・将来なりたい事を決めてほしい。 ・夢を持ってほしい。 ・視野が狭い・経験をしていない。 ・本気になることに出会っていない。 ・適応能力が低い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・話すこと、マナーの反復練習から自信に繋げる。 ・代わりに書く・考えるはやらない（自分で出させる）サポートする。 ・キャリア・講義で行動できるよう、背中を押し続ける。 ・体育会ではない学生の集う場所づくり。 ・他大学学生・企業等、世間との交流機会を増やす。 ・寮・下宿先の訪問（home visitation）を重ねる。 ・時間の使い方、優先順位の付け方を考えさせる。 ・規則正しい生活習慣をおくらせる。 ・各授業担当教員からの毎回の指導・支援・助言を伝達する。 ・メンタルトレーニング（Mental training）の指導など、監督、教員との交換日記の実践を進める。 ・やれば出来るということを先輩などの話をしながら頑張らせる。

<p>自主性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・言われたことは必ずやる。 ・自分の夢に向かって遊んでいる。 ・集中して聞くことが苦手。 ・自分の意見を発表するのが苦手。 ・人を選んで対応（人によって対応を変える）。 ・監督の前だけ、いわゆる「いい子」になる。 ・率先して手伝う。 ・一人ひとりはずごくいい子。 ・集団主義（群れたがる）。 ・声が大きい。 ・自己表現力が弱い。 ・言葉を文字にできない。 ・社会現状について関心を持ってない。 ・個々に問題意識はあるが、それを解決しようとししない。 ・自尊感情が弱い。 ・リーダーシップが弱い。 ・自己管理が出来ていない。 ・自己責任に基づく言動が取れていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・足の引っ張り合い。 ・家庭環境／放置・過干渉の影響も考えられないか。 ・細かい世話がありすぎ。 ・学生サービスが過剰になりすぎて制度やシステムを理解させていない。 ・課題の発見方法を知ること、考えることを楽しいと思えること。 ・ものの見方・考え方の手順・手続きを知らない筋道を立てて考える力が弱い。 ・文字を書く機会が少ない。 ・先のことを考えてから行動を行う。 ・計画の共有を図る機会がない。 ・具体的な将来像を描かせる機会。 ・自己調整の習慣をつける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生が興味をもてそうな掲示板を作る。 ・考える時間を準備し、学生自身の意見を批判しないようにする。 ・質問をしに来てもすぐに答えず、答えが出せるように誘導する。 ・読書環境を整備していく。 ・大学間でオルガノン等を利用し、包括的な学習システムの確立を目指す。 ・授業内で考えを発表する場を作る・答えを与えるのではなく、考えさせる。 ・責任を持たせる（約束や課題提出の期限を守らせる、自己評価をさせる）。 ・IPU／IPCの連携・ゼミやIPC-TV交流で行う。 ・「チームIPU」の形成、さらなる充実。 ・モデルとなる大人・先輩（学生）の存在。 ・自分の身近な問題の関心を喚起する啓発授業を提供する。 ・学生の意識調査・生活や学習記録を残す。 ・基礎ゼミⅠ・Ⅱの内容改善・表現力育成講座の継続・強化。 ・理・社についてもWeb学習システムを導入する。 ・講義形式から討議形式への移行を強化する。 ・授業における思考力の育成・強化。 ・教師が「やる気」の意味を学生に教え、鼓舞し、学生と一緒に行動する。 ・指導の中でスケジュールを立てる時間をとる。 ・教師が「やらせる教育」ではなく、「生徒と創る教育」を行う。
<p>コミュニケーション力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・話すことが苦手（表現力、説明力不足）。 ・自分の考えをまとめ、うまく人に伝えられない。 ・他人からの情報や意見をうまく自分の考えと統合できない。 ・コミュニケーション能力不足。 ・傾聴力が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・説明力・プレゼン力の向上 ・他人の意見に耳を傾け、理解できるように努める。 ・自分の考えを分かり易く人に伝えられる。 ・他大学の現状（頑張っている様子）を知る。 ・機械的挨拶。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「話を聞く」時間を作る。 ・オフィスアワー（office hours）の拡充・活用。 ・講義内で自己存在感を上げる。 ・学生の名前を憶えて褒める。 ・「社会人基礎力」育成を教職員が意識する。 ・構成的グループエンカウンターやソーシャルスキルトレーニング、アサーショントレーニング等、開発的カウンセリング（developmental counseling）の導入で、コミュニケーション能力向上を図る。 ・スキルの指導を重ねる。
<p>授業への意欲</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・目的を持った学生の意欲の高さ。 ・専門性への渴望不足。 ・議論が出来ないこと。 ・知的好奇心の欠如。 ・ノートをとらない。 ・質問が出来ない。 ・経済活動に対する知識の欠如。 ・金銭の重要性への無理解。 ・自分の出口について不透明である。 ・キャリアサポート教育への無関心。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ポイントを押さえて聞き取ることが出来ない。 ・自分の出来ることとできないことがわかっていて、努力しようとししない。 ・就労意欲の芽生え。 ・人生設計を持っていない。 ・真の仲間がいない。 ・意見の表明が出来ない。 ・授業をやらされている感が強い。 ・将来が不安だが、具体的に動かない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・細かな点でも成長を認め意欲を持たせる。 ・やるからには最後まで面倒を見る。 ・学生の情報をリアルタイムに開かれた形で共有。 ・専門スタッフの充実と指導。 ・全学挙げて学内制度やシステム等を徹底周知してゆく（全教職員が同じ見解）。 ・組織一体化したキャリア教育。 ・読ませたり、書かせたりする活動を取り入れる。 ・「社会人基礎力」の養成をさらに充実させていく（IPUはGP事業〈文部科学省:「Good Practice」事業〉としても取り組んできた実績がある。それをベースにしてさらに内容を発展させていく）。 ・キャリア教育の一層の充実を図る（学生への啓発を地道に重ねる）。

学 力	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生から目標を持って入学した学生は、コツコツと努力し、基礎も付いてきている。 ・学習習慣がついていない。 ・勉強する習慣がない。 ・基礎学力が無い（漢字力、文章理解）。 ・中学生レベルの学力。 ・考える力が弱い。 ・文章表現力が低い。 ・読解力に不安がある。 ・教養が足りない。 ・基礎学力が低い。 ・人前で発言することが苦手。 ・新聞やTVのニュースを見ない・読まない。 ・文章理解力が低い。 ・応用力が足りない。 ・知識が少ないことに気づいていない。 ・読解力が低い。 ・尊敬できる人に出会えていない。 ・思考力の低さ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職試験の筆記テストが出来ていない。 ・読書量が少ない。 ・基礎学力、文章力が身についていない。 ・学習習慣が身についていない。 ・知的好奇心を高める。 ・新聞・本を読まない。 ・ポイントがつかめない。 ・文字を書く機会がない。 ・継続的に表現力を鍛える場がない。 ・授業が分からない。 ・理・社へどのように対応するか。 ・スポーツを重視して育てられてきたこと。 ・高校3年間で苦手な教科はほとんど勉強していないケース。 ・考える機会を持たせる。 ・決められたことはできるが自分で考えて行動することが出来ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・読書量を増やす。 ・ゼミで課外指導を行う。 ・勉強する（苦手なことにチャレンジ出来る仕組み作り。例：Web学習システムの導入）。 ・窓口や電話対応時に敬語の使い方が間違っていたら指導する。 ・教員が研究姿勢を見せる。 ・書く訓練のための指導。 ・TA（Teaching Assistant）を育てる。 ・NIE（Newspaper in Education）教育を導入。 ・一体化したキャリア教育。 ・学生が作る授業の創造。 ・一般教養科目の増設。 ・授業を改善（双方向性の実現）。 ・教室（学生自習室）を設ける。 ・オフィスアワー（office hours）を充実させる。 ・常に「問い」を投げかける。 ・お薦めの本などを用意しておく。 ・図書館の利用を促す。 ・読書の習慣をつけさせる。 ・教職員が実体験を話す（面白くわかりやすく）。 ・社会の中での実体験を増やすことができるよう、学校支援ボランティア等を働きかける。 ・FS, CD, 各基礎ゼミ等で、基礎学力を育成する。
環 境	<ul style="list-style-type: none"> ・競技と学業（就職）とのジレンマ。 ・いい意味での「遊び」を知らない。 ・IPU学生は忙しい。 ・世界が小さい（学校と部活だけって学生が多い）。 ・他コミュニティへの開かれた態度が無い。 ・社会的配慮行動の欠如。 ・教員との距離が近い。 ・体育会系と文化系との学生の差。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「社会」とは何なのか、の教員の理解不足。 ・授業＝社会力という図式の認識不足。 ・学習・読書の時間がとれない。 ・実直さを活かすキャリア教育。 ・今ある環境を十分活用しきれていない。 ・閉鎖的な学校生活を送り、外の世界を知らなさすぎる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業以外でのフォローアップ体制の確立。 ・教員の社会情報収集→キャリアセンター活用。 ・就職活動に対して能動的になれるよう支援するとともに、先生方とセンターとの協力体制をとる。 ・出来るだけ多くの学生と面談を実施し、一人ひとりの長所・強みを引き出す取組の展開。 ・すきま時間の活用。 ・ハイエナジーロケーション（high energy location）の設置。 ・学生生活の中での下記の点を留意する。 「Community Work」の充実。「music room」の設置。 engage in productive project ・学習するatmosphere作り。

表2 『ワークショップ型研修方式』導入による教職員研修の成果

成果内容	件数
①組織としての親和度を高めるのに有効であること（日頃会話をしなかった人との交流等）	37
②教員と事務局職員が、それぞれの立場の壁を越えた活発な議論が可能になったこと（工夫されたグルーピング等）	28
③講師（コーディネーター）と研修参加者が双方向で研修を進められたこと（コーディネーターの的確なコメント・和やかな雰囲気づくり等）	26
④教職員間の協働性を向上させたこと（組織としての一体感の実感等）	24
⑤手立て（解決方法）が見えやすかったこと（練られた研修プログラムの活用等）	23
⑥現状での課題が明確化しやすかったこと（KJ法の長所等）	21
⑦個人の発言機会が増えたこと（グループメンバー全員での話し合いの場の設定等）	20
⑧多面的な視点にふれることができたこと（コーディネーターのポイントを押さえた説明等）	16
⑨新しい研修プログラムを体験を通して学べたこと（初の参加型研修プログラム体験等）	13
⑩「建学の精神」の再確認と目指す方向性の共有化ができたこと（どんな学生の育成を目指すかの方向性の確認等）	11
⑪参加者の主体性が重視されたこと（コーディネーターの専門性の高さ等）	10
⑫各立場の業務内容の確認ができたこと（各グループへの様々な立場の方の参加等）	10
⑬その他（「特になし」の記入、空欄含む）	45

注) 対象：研修参加教職員 有効回答数60, 複数項目回答可。

表3 『ワークショップ型研修方式』導入による教職員研修の課題

課題内容	件数
①研修内容の事前の周知徹底（研修のねらい、具体的内容等の事前連絡等）	5
②事前研修打ち合わせ、当日研修の十分な時間確保（研修担当者による打ち合わせ時間の確保等）	4
③コーディネーター養成・育成システムの確保（特定のコーディネーターへの負担軽減等）	3
④学生参加の可能性の模索（学生参加、学生事前アンケート実施による学生視点の導入等）	3
⑤研修の継続実施によるさらなる情報交換と具体的手立ての共有化（研修継続実施による、より効果的な大学改善等）	3
⑥効果的話し合いのための参加人数の制限（適切な人数制限等）	2
⑦その他（「特になし」の記入、空欄含む）	39

注) 対象：研修参加教職員 有効回答数60, 複数項目回答可。

り等が挙げられていた。この点では特に、結果の検討に加わった飯出一秀（IIDE, Kazuhide 健康科学科長）より、「コーディネーターの専門性の高さ（発表者の発言のポイントを押さえ、繋ぐ技術等）から、学ぶ点が多い」とのコメントもあった。

第4番目に、24件、④教職員間の協働性を向上させたこと。組織としての一体感を研修中常に実感していた等の意見が多かった。

第5番目に、23件、⑤手立て（解決方法）が見えやすかったこと。かなり練られた研修プログラムであることを体験を通して実感できた等の意見が多数あっ

た。

第6番目に21件の、⑥現状での課題が明確化しやすかったこと。ブレインストーミング、KJ法等の長所が活かされていた等の意見が多かった。

第7番目に、20件、⑦個人の発言機会が増えたこと。リーダーが中心になって、グループメンバー全員での話し合いの場が保障された等の意見が多かった。

第8番目が、16件、⑧多面的な視点にふれることができたこと。事前のプレゼンで、コーディネーターから、ポイントを押さえた説明があったので、大変スムーズな進行のもと、自由に発言できる雰囲気ができ

しており、その中でいろいろな視点からの意見に触れることができた等の意見が多数あった。

第9番目、13件、⑨新しい研修プログラムを体験を通して学べたこと。今まで受講した中で、初めての研修プログラムの体験で好印象を持った等の意見が多かった。

第10番目、11件、⑩「建学の精神」の再確認と目指す方向性の共有化ができたこと。どんな学生の育成を目指すかの方向性の確認が、参加者全員でできた等の意見が多数あった。

第11番目10件、⑪参加者の主体性が重視されたこと。研修を進行し、まとめ上げていくコーディネーターの専門性の高さを実感した等の意見が多かった。

同じく10件、⑫各立場の業務内容の確認ができたこと。各グループへの様々な立場の方の参加が事前に工夫されており、意見交流の中で、それぞれの立場の生の声に触れることができた等の意見が多数あった。

これらの成果から見えてくることは、①学生の実態把握の手段として有効な手法であること ②課題（目標）、手立て（対応策）の具体化・共有化に適した手法であること ③「Plan・Do・Check・Action」の「C」1年間の取組の評価での効果が期待できることなどが示唆された。

2 課題

次に本研修の課題としては、表3『『ワークショップ型研修方式』導入による教職員研修の課題』（対象：研修参加教職員 有効回答数60、複数項目回答可。）に挙げた。

研修参加者が、研修課題として挙げた項目として、2件以上の項目を整理し、まとめたものである。

まず、5件と最も多かった項目は、①研修内容の事前の周知徹底である。研修のねらい、具体的研修内容等について、研修参加者へ研修前、せめて1週間前までには連絡を徹底させておく等の意見があった。

次に4件、②事前研修打ち合わせ、当日研修の十分な時間確保である。研修担当者による打ち合わせ時間の確保が十分確保できなかったこと。また、研修当日の研修時間も、30分～60分は欲しかった等の意見である。

第3番目、3件、③コーディネーター養成・育成システムの確保である。特定のコーディネーターばかりへの負担が大きいのではないかな等の意見があった（前回の本方式導入による研修〈2010.9.7〉も、筆者がコーディネーターを担当した。）。

同じく3件、④学生参加の可能性の模索である。学生が研修会に参加する、あるいは、学生に事前アンケートを実施し、その結果を研修会に持ち寄る等、学生視点の研修への導入の意見である。

同様に3件、⑤研修の継続実施によるさらなる情報交換と具体的手立ての共有化である。本研修を継続実施し、より効果を上げたい等の意見があった。

2件、⑥効果的話し合いのための1グループ参加人数の制限である。適切な人数制限の意見である。以上であった。

これらの課題から見えてくることとして、①本研修プログラムの継続実施による、情報共有と共同歩調による大学改革への方向性の共有化 ②研修参加者の課題意識と正確な情報の保持（情報料も含む）の必要性などが今後の課題として挙げられる。

以上の課題と成果から、今後も『ワークショップ型研修方式』導入による教職員研修を継続実施することで、研修実施時点での課題を一層明確にし、さらには、本方式の授業実践への援用の在り方や、組織運営の様々な課題解決に向けて、より課題を焦点化するなど、可能な限り実践的な手立てを探る研修の在り方についても検討していきたい。

【謝辞】

最後に本稿執筆にあたり、ご協力いただいた環太平洋大学 教職員の皆様に深くお礼申し上げますとともに、本稿が、本学はもとより、他大学等、高等教育機関の授業改善や、学生の皆さんの学生生活のより一層の充実の一助になれば幸いである。

【参考文献】

- ・村川雅弘「『ワークショップ型校内研修』で学校が変わる 学校を変える」教育開発研究所 2010
- ・兵庫県教育委員会「ワークショップ型研修で変わる校内研修」2006
- ・川喜田二郎「発想法－創造性開発のために－」中公新書 1967
- ・川喜田二郎「続・発想法」中公新書 1970
- ・住本克彦「構成的グループ・エンカウンター：職員研修」國分康孝・國分久子編『構成的グループエンカウンター事典』図書文化社 2005
- ・住本克彦「教職員のカウンセリング研修における構成的グループエンカウンターを活用に関する一考察」発達心理臨床研究Vol. 10（兵庫教育大学学校教育学部附属発達心理臨床研究センター紀要）2004

- ・住本克彦「学校現場における構成的グループ・エンカウンターを活用を促進するものについての一考察」兵庫県立教育研修所 平成17年度研修講座実践報告集 2007