

自己研鑽のための研修会受講の効果 －小学校教員4名の事例をもとに－

橋本 和幸¹⁾ 吉岡 秀晃²⁾

了徳寺大学・教養部¹⁾

ネイチャー・アドベンチャー・ジャパン²⁾

要旨

本研究は、自費で自己研鑽のために受講する研修会を受講した公立学校の教員に対して、受講のきっかけや受講後の変化を調査することを目的とする。第二筆者は、2015年より学校教員向けの研修会を開催している。その内容は、リスクマネジメントについての集団討議、良好なりレーションシップを作る取り組み、リーダーシップを育てる取り組み、チームビルディングのワーク、自分自身を知るためのワークなどである。第二筆者の研修会に継続して参加した経験がある4名の小学校教員を調査協力者としてインタビュー調査を行った。調査協力者それぞれの発言を逐語化して、KJ法を参考にしながら分類・整理した。そして、参加のきっかけや参加後の変化などをモデル化した。この結果、【受講のきっかけ】【受講者の課題・特徴】【ワーク内容】【研修会で得たもの】【受講後の気づき】【受講後の変化】【危機場面での対応例】【今後の研修会への期待】という8個の大カテゴリが抽出された。カテゴリ同士の関係は次の通りであった。①調査協力者4名に共通する受講のきっかけがあった。②調査協力者たちの課題・特徴は様々であった。③受講者には、焦点化のワークおよび講師や他の参加者からのフィードバックから自己変容（気づきや行動の変化）が生まれていた。今後の課題として、校種、年代、校内分掌による共通点や相違点を把握するために、調査協力者をさらに募ることが必要であると考えた。

キーワード：自己研鑽 公立学校教員 焦点化 自己変容

Effects of a self-improvement workshop for four elementary school teachers

Kazuyuki Hashimoto¹⁾, Hideaki Yoshioka²⁾

Center of Liberal Arts Education, Ryotokuji University¹⁾, Nature Adventure Japan²⁾

Abstract

The purpose of this study was to investigate motive for the four elementary school teachers to participate in the self-improvement workshop. This study was also to find whether or not there was a change in the participants after attending it. The workshop was held since 2015; it was designed for the school teachers. The contents of the workshop were managing the risks including discussion, establishing desirable relationships, nurturing the leadership skills, learning about the team building and self-discovery. The primary method of the study was to conduct the interviews for the four elementary school teachers after completion of attending the workshop. The remarks of each participant's verbatim were classified and organized with the reference to the K, J. technigne. As a result, the following eight major categories were established. They were the motive of the participation, the specific issues, the

contents to practice, the benefits of the workshop, the elevated conscientiousness, the changes, the crisis response and the expectation for the future workshop. In conclusion, the study could be summarized in the three focuses. First, all four participants attended the workshop for the same reason. Secondly, each participant had the different and specific issues. Finally, all four participants experienced self-transformation; the teachers were able to apply what they learned to their career. Moreover, the feedback from the other participants helped for them to change. Further, a systematic trial might be necessary to invite participants in order to understand the similarities and differences between school types, ages and divisions within the school.

Keywords: self-improvement, public school teachers, focusing, self-transformation

1. 問題

(1) はじめに

本研究は、グループワークを通して自己洞察や自己理解を深めることを目的に実施した研修会を受講した教員を対象とした。そして、参加者の受講のきっかけや受講後の変化などを明らかにするものである。松尾¹⁾は、学習を「経験によって既存の知識・スキル・信念に修正・追加が起こること」と定義している。そして、Kolb²⁾は経験学習を、①「具体的な経験をすること（具体的な経験）」、②「その内容を振り返ること（内省的な観察）」、③「そこから得られた経験を仮説や概念にすること（抽象的な概念化）」、④「それを新たな状況に適応すること（積極的な実験）」の4ステップからなるモデルで説明している。

学校においても各教員が経験により学習することは重要なことであるが、経験年数を積み重ねるだけの学びでは不十分な点がある。例えば、教員も経験年数により、初心期（3年目くらいまで）、中堅期（5～15年目くらいまで）、熟練期（20年目以降）と分けることができる³⁾が、仮に初心期であっても学級担任や教科担任を受け持てば、中堅期以上の教員と同等の成果を児童生徒や保護者から期待される。また、教員は職務が複雑であるため、経験年数だけが業績を高めるという単純な構造ではなく、目標設定等他の要因も考慮する必要がある¹⁾。

こうした中で教員が成長する方法として、木原⁴⁾は他の教員との対話と共同を挙げている。具体的には、同僚との授業カンファレンスや自主勉強会を行うとしている。さらに、木原⁵⁾は、初任教員は同僚教員との対決と協力から自分の仕事への反省が喚起されるとともに、指導教員によるメンタリングで癒しと学校への適応、学校外の人との意見交換から視点の転換が得られるとしている。このような経験は、各教員の既存の知識等に修正・追加が起きる学習の効果が期待できるが、同僚との対話と共同は勤務校の諸条件（例：校内の初任研修や研修の在り方、先輩からの指導・助言、管理職のリーダーシップ、校内の人間関係）に左右され、場合によっては十分に経験できない可能性もある³⁾。

そこで、参加者同士での対話と、講師によるメンタリングとフィードバックを行う機会という、松尾¹⁾やKolb²⁾が想定するような経験学習の機会が参加者に与える影響を検討した。

具体的には、第二筆者が2015年から2016年に開催した学校教員向けの研修会（私費で自主的に参加）を受講したきっかけや受講後の変化を分析の対象とした。研修会の内容は、リスクマネジメントについての集団討議、良好なリレーションシップを作る取り組み、リーダーシップを育てる取り組み、チームビルディングのワーク、自分自身を知るためのワーク、野外教育⁶⁾などを行った。各年度の研修会は次の通りであった。

(2) 2015年の研修会

4月, 6月, 7月に開催した。内容は, 学校および個人におけるリスクマネジメントについて, グループディスカッションを行うことが中心であった。参加者はグループになって意見を出し, リスクのカテゴリ分けをして, それぞれのリスクに対するテーマについて話し合った。この時に, 解決や改善の策は急いで出そうとせず, 身近なリスクを明確に定義していくことを丁寧に行わせた。

6月と7月は, 受講者の中にいた非常勤講師のために, 教員採用試験の面接のためのトレーニングも行った。具体的には, 自己紹介, テーマについて論理的に話す, グループワークの体験などを行った。

(3) 2016年の研修会

2月, 4月, 6月, 7月に開催した。全体を通してのテーマは, 毎回, 自分を知るために, 自己確認をするための焦点化(目的の明確化)を行うことであった。具体的には次の通りであった。

表1 2016年度研修会で扱ったテーマ

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① なぜ参加したのか。今回何を知って学んで帰りたいか?② 書くこと, 話すこと, 焦点を絞ることにより, 自己整理を行うトレーニングも兼ねる③ 参加者自身が困っていることなどの問題意識, 問題を見ることによりあいまいさ, 漠然としていることを整理する手助けを行う④ 参加者同士がお互いに問題を聞きあうことにより, 「あっ, そうか」「そういうこともある」という自己再発見, 幅を広げること |
|---|

また, 各回独自の内容は次の通りであった。

1) 2月の研修会

ワークシートを活用して2016年の目標を設定した。目標を参加者で共有することにより, より気づきを高め, 明確なゴール設定を行った。この取り組みのねらいは, 学校のカリキュラムや1年間の目標は立てるが, 個人のスキルアップやパーソナルなことへの目標設定がなされていない現実があるため, 個人の目標も立てることにより, 仕事と私生活のバランスを探った。

2) 4月, 6月, 7月の研修会

自己認識, 自己洞察をすることを中心にワークを提供した。この取り組みを参加者同士で共有することにより他者理解も行った。そして, 人間関係を豊かにし, 幅を広げるための取り組みも行った。

ワークは, 主に予め用意したものではなく, 参加者のニーズを確認した後に, 講師が気づきを増すための活動を即座に考えて提供した。具体的には次のようなワークを行った。

表2 2016年度研修会のワーク（例）

- ① 自己紹介：自分の肩書きや所属以外に、人柄を話させた。このためには、自分を知らないと話すことが出てこない。自己開示についてもレクチャーし、人に興味をもってもらい、人と分かり合えるための一歩を体験させた。
- ② ストーリーを語る：道具を活用し、ストーリーで話すことを体験させる。リーダーのビジョンを語らせる。
- ③ 絵を描く：参加者に絵を描かせることで、絵という表面に現れたものを通して、無意識が透けて見えてくる技法である。そして、見えたものを通して、言葉にしなくても感情および思考レベルでの交流や共有を行うことを目指す⁷⁾。
- ④ グループ課題を提示し、グループワークを取り組む。自己の洞察と他者の関わり、チーム貢献などを体験させる。
- ⑤ ふりかえりを通して、気づきを深める、自己開示とフィードバック体験をさせる。
- ⑥ グループディスカッション：テーマを提示し、そのテーマについてチームで分析、問題の焦点化をする体験をさせる
- ⑦ 個別の焦点化に対して、講師が一人ひとりにフィットしたフィードバックを行い、幅を広げる取り組みを行った。例えば、子供達との接し方、問題が起こっているときの対処の仕方、問題のある生徒への関わり方、話し方など、PTAでの保護者との対応などをテーマにした。

(4) 野外教育の実施

同じ年度のゴールデンウィークや夏季休暇中などに泊りがけで、「海外・国内の自然に出向き、旅を通して、自分を見つめ、気づき力を増し、自己洞察を行い、新しい自己開発、自己形成、自己成長をする」ことを目的とした遠征教育プログラム^{6)註)}も実行した。上記の研修会の参加者の中から、希望者にこのプログラムを提供した。

2. 目的

本研究では、第二筆者の研修会に継続して参加した経験がある4名の小学校教員を調査協力者として、参加のきっかけや参加後の変化などをモデル化することを目的とする。なお、本研究は第1筆者の所属先で生命倫理審査委員会の審査を受けた（受付番号2824）。

3. 方法

(1) 調査協力者

第二筆者が2015年度から行っている教員向け研修会に参加した公立小学校教員4名。プロフィールは次の通りであった。

調査協力者1（T1）：女性、30歳。勤務年数11年目（非常勤講師9年、教諭2年目）。勤務校数9校。研修会受講経験は、2年目で5回。

調査協力者2 (T2)：男性. 31歳. 勤務年数5年目 (非常勤講師4年, 教諭1年目). 勤務校数6校. 研修会受講経験は, 2年目で5回.

調査協力者3 (T3)：男性. 34歳. 勤務年数13年目 (非常勤講師12年, 教諭1年目). 勤務校数7校. 研修会受講経験は, 2年目で4回.

調査協力者4 (T4)：女性. 32歳. 勤務年数10年目 (非常勤講師なし, 教諭10年目). 勤務校数3校. 研修会受講経験は11年目 (2015年からの研修会以前から参加している).

(2) 調査時期

2016年8月.

(3) 調査手続き

半構造化面接を1人当たり1時間程度行った. 面接の際, 調査協力者の了解を得て, 筆記記録をとりながら, ICレコーダーに録音した.

まず研修会受講経験が浅い教員として3名の調査協力者にインタビュー調査を行い, 分析を行った(Step1). 次に, Step1の3名を研修会に誘ったT4にインタビュー調査を行い, 分析を行った(Step2).

(4) 調査内容

全ての調査協力者に, 用意したインタビューガイド(8つの質問から成る)を提示しながら回答してもらった. なお, 面接の際はガイドを意識し過ぎずに, 調査協力者の自由な語りにも任せて, 自然な会話の流れになるように心がけた. 質問は下記の通りであった.

問1 調査協力者のプロフィール：年齢, 教職歴

問2 調査協力者がこれまで経験した校務分掌 (担任, 副担任等, 児童指導部等)

問3 外部の研修会を受講した回数. 第二筆者主催の研修会以外のものを受けた回数.

問4 外部の研修会を受けようと考えたきっかけ. 強制か, 自主的か.

問5 外部の研修会を受けた結果, どのような気づき, 学び, 変化 (スキルや人柄など) がありましたか. 仕事面, 私生活面で. (自己評価)

問6 問5で教えていただいた気づき等を日常生活で生かしていますか.

問7 上の問いの具体例を教えてください.

問8 研修を受けてどのような気づきや変化が起こると良いと考えますか (期待)

質問は, 古い受講経験から順に思い出して回答してもらった.

(5) 分析の手続き

調査協力者それぞれの発言を逐語化した. そして, KJ法⁸⁾を参考にしながら, 調査協力者ごとの逐語を次のように分類・整理した.

①調査協力者の語りをある一つのまとまった活動や出来事ごとに分けた (単位化).

②分けられた語りにその内容にふさわしい名前 (ラベル) をつけた (圧縮化). 例えば, ある調査協力者の「その誘ってくださった先生がすごくこうてきばき仕事があてきばき, 仕事があてきばきできて, 素晴らしかったので, こう私もそういうところに参加すれば, そんなふうになれるかななんて思いも

あって」という発言には、『優れた同僚からの誘い』とラベルを付けた。

- ③ラベルの内容が似ているもの同士を集め、それらを統合する名前をつけて小カテゴリとした(小グループ編成)。
- ④小カテゴリをさらに関連の深いもので集めて、大カテゴリを作成した(大グループ編成)。
- ⑤各カテゴリの意味関係を文章化と構図化により関係付けを行った。
- ⑥この作業を調査協力者ごとに行い、ラベルやカテゴリの名前とその内容について関係付けをした図を作成した。

上記の作業として、まずStep1として、研修会受講経験が浅い調査協力者3名(T1, T2, T3)の共通点を探り、文章化と構図化による関係付けを行い、モデル化を行った。

次に、Step2として、研修会受講経験が長いT4を加えた調査協力者4名の共通点を探り、文章化と構図化による関係付けを行い、モデル化を行った。

4. 結果

(1) 調査協力者ごとの分析の経過

まず、各調査協力者の語りをまとめた。

1) 調査協力者1(T1)

T1へのインタビューでの発言を30個のまとまりに分割して圧縮化した。各ラベルの関係は、次のようにまとめられた(ラベルは『』でくくった)。

T1は、『優れた同僚(T4のこと)』の誘いを受けて、様々な研修会に参加するようになった。この『外部研修受講経験』から、第二筆者の研修会にも参加するようになった。受講した結果、『自分の性格を把握した』り他者との関わり方に新たな気づきを得た。気づきを促進したのは、『講師からのフィードバック』や他の参加者の取り組みを観察したことである。また、自己開示を経験したことも気づきの促進に密接に関わっていた。つまり、自己開示のためには適切な表現方法を学ぶ必要があることと、自分を内省する必要があるということである。この結果、同僚と仕事以外の話をすることや、勤務先が変わることが苦でなくなった。

今後研修会に期待することは、自己開示の促進と他者とより『良い人間関係が作れるようにしたい』という、現在起きている変化の継続であった。

2) 調査協力者2(T2)

T2へのインタビューでの発言を27個のまとまりに分割して圧縮化した。各ラベルやカテゴリの関係は、次のようにまとめられた(ラベルは『』でくくった)。

T2は、業務命令による『外部研修受講経験』と『優れた同僚からの誘い』によって、第二筆者の研修会を受講するようになった。受講した結果、体験によって気づきが生まれるという経験をした。この背景には、体験型の学びを好むT2の特徴や、T2がその時に必要としているテーマに合わせて研修内容を組み立ててもらえるスタイルがあった。また、『講師からのフィードバック』と『他の参加者からのフィードバック』も気づきを促進していた。

得られた気づきは、『自分の性格を把握した』り自己開示の大切さであった。気づきは行動の変化を生

んだ。具体的には、児童の見方や対応方法、視野が広がり、自分の思いを率直に表現するようになった。この結果、児童がT2に話しかけてくるようになったと認知していた。

今後研修会に期待することは、児童も経験で気づくことができるようになることと、リーダーシップを身に着けることであった。

3) 調査協力者3(T3)

T3へのインタビューの発言を、24個のまとまりに分割して圧縮化した。各ラベルやカテゴリの関係は、次のようにまとめられた(ラベルは『』でくくった)。

T3は、学生時代の家庭教師経験や『非常勤講師としての苦労』からの『外部研修受講経験』と、『優れた同僚からの誘い』によって、第二筆者の研修会を受講するようになった。受講した結果、児童が出すサインに気づけるようになり、児童や保護者に良いところを探してフィードバックをするようになった。そして、同僚とコミュニケーションをとり意見を聞くようになった。この背景には、『講師からのフィードバック』と『他の参加者からのフィードバック』を受けた経験と、他の受講者への『講師の対応を観察学習』したことがあった。

今後研修会に期待することは、児童理解と対応方法とともに、自分自身の今後の生き方を内省する機会にしたいということであった。

4) 調査協力者4(T4)

T4へのインタビューの発言を、28個のまとまりに分割して圧縮化した。各ラベルやカテゴリの関係は、次のようにまとめられた(ラベルは『』でくくった)。

T4は、学部生時代に友人の紹介で第二筆者の研修会に参加して以来、継続的に研修に参加していた。この間、室内でのワークショップ、遠征教育で海外での『登山』や『ロードバイクでのツーリング』、定期的な『個人メンタリング』および『グループメンタリング』など、多様な活動に取り組んでいた。

受講前は、児童への向き合い方、自分の生き方、対人関係に課題を感じていたが、上記のような取り組みの結果、対人関係や児童への対応に気づくことがあり、生きやすくなったという変化を感じていた。また、東日本大震災直後の児童への対応で成果を上げていた。

今後は、『同僚や後輩を学びの場に誘いたい』と考えていた。

(2) 調査協力者に共通して見られたラベル

1) Step1

T1～T3の3名の調査協力者の発言を分析した結果、34個のラベルにまとめることができた(ラベルは『』でくくった)。このうち、3名に共通して見られたラベルは、『外部研修受講経験』『優れた同僚からの誘い』『教科指導や児童指導の方法』『講師からのフィードバック』『他の参加者からのフィードバック』『自分の考えをまとめて発表するワーク』『自分の性格を把握した』『他の教員との関わり方が変わった』『児童に積極的に関わるようになった』の9個であった。

2) Step2

T4を加えた4名の調査協力者の発言を分析した結果、54個のラベルが得られた。このうち、4名に共通

して見られたラベルは、『外部研修受講経験』『優れた同僚からの誘い』『教科指導や児童指導の方法』『講師からのフィードバック』『他の参加者からのフィードバック』『同僚と積極的に関わるようになった』『自分の考えを書き出して発表すること』の7個であった。なお、Step1とStep2から得られたラベルは、表3にまとめた。

Step2まで作業を進めた結果、調査協力者4名の共通点と相違点を次のようにまとめられた。

3) 調査協力者4名の共通点

調査協力者4名に共通するラベルは次のようなものであった。

まず、研修会を受講するきっかけは、大学の公開講座等の『外部研修受講経験』に参加して『教科指導や児童指導の方法』を学んでいることと、同じ職場の『優れた同僚の勧め』により研修会に参加したことであった。つまり、向上心を持ち、モデルにしたい存在が身近にいた。

次に、研修会の取り組みでは、『自分の考えを書き出して発表する』という焦点化の作業が最も印象に残っていた。そして、自分の取り組みを『講師からのフィードバック』や『他の参加者からフィードバック』してもらおうような、研修会あるいはワークごとに受講者同士で助け合うことで新たな気づきを得ることが活性化されていた。

そして、勤務校の『同僚と積極的に関わるようになった』という変化が生まれ、仕事で意見を聞いたり私生活で付き合ったりするようになった。

表3 Step1とSTEP2で調査協力者4名から得られたラベル

ラベル	具 体 例	挙げた調査協力者
外部研修受講経験	大学の夏休みの教員向けの講座なんていうのを、受けに行くようにはしてるんですが。	T1,T2,T3,T4
優れた同僚からの誘い	その誘ってくださった先生がすごくこうてきばき仕事ができばき、仕事ができばきできて、素晴らしかったので、こう私もそういうところに参加すれば、そんなふうになれるかなあなんて思いもあって。	T1,T2,T3,T4
勤務校に来た案内	学校に案内が来るので、そういうのを教頭先生通じて申し込んでいた。	T2,T3,T4
教科指導や児童指導の方法	たとえば学級経営で言うと、ほんとに子どもに対する、たとえば問題児がこう発言をしたら、それに対してなんて返すとかか、そういう具体的な場面を。	T1,T2,T3,T4
自己開示が苦手	すごく抵抗があったんですが、そういったところをお話ししていただくなかで、「あ！自分はまだまだ自己開示っていうところが足りないんだ」なんてふうに気づいて、それからちょっと、自分を出してみようかななんてことで。	T1
好奇心が強い	自分の全く知らなかったところから、意見がもらえるのは、すごく楽しいです。	T1
未知のものへの恐れ	未知なものに対する恐怖心が自分の中で大きかったんですけど。	T1
児童と関わる機会を多く持ちたい	子どもとずっと関われるっていうのがやっぱ小学校のいいっていうか、それがやっぱいいなと思って、入ったんで。	T2
女子児童への対応が苦手	女子同士の関わりだとか、あと対担任と。女子児童との関わりだったりだとかか、すごく難しくくて、なかなかちょっと、いろいろ苦労した面は、ありますねえ。	T2
家庭教師で発達障害の子どもと関わった	学生の時にADHDのグレーゾーンの子をずっと面倒見ている。家庭教師で、どういうところが難しく、どういうところが好きで興味があって、なんていうのがあったので、大学での勉強より、その子を見ながら学んでいくものとか、あと、そういう子だったので、心理の授業とかを多めに取って、先生にいろいろ訊きながらとかっていうのをやったりとか。	T3

ラベル	具 体 例	挙げた 調査協力者
非常勤講師として苦勞した	まあ多少のことでは、おどろかないとか、「ああ、どうしよう」なんていうふうには思わないんで、ですけど、大学出て直ぐだとそういうふうになったら「ああ、もうどうしよう」「ああ、もう私大変」というふうになってる人なんか、いっぱいいるんですけど。	T3
児童との接し方	2年目、学級自体は荒れてはなかったんですけど、どう子どもたちと向き合っているかわからなかったり、子どもたちとの接し方で悩んでいたり	T4
自分の生き方	ちょっとこう自分の生き方っていうのにすごく重なって来た時に	T4
他者への不信感	なんかちょっといろいろ個人的な問題で、なんていうんですかね、こうなんかこう、このまま、人に嘘を吐いて生きていっていいのかわからないな。そうなんか、人を信じられなく、信じてもらえなくなるんじゃないかっていうか。そういうふう思うことがあって	T4
現状に変化を起こしたい	そういういろんなことを含めて、少し変化を、起こす為に、行ってみた	T4
ロードバイクでツーリング	自転車で、房総半島をまわってという体験型の。	T2,T4
登山	一番きっかけが、一番最初に行ったヨセミテの時。	T4
自分の考えを書き出して発表すること	何か行動してみて、あとは何か書いてみて、で相手の人にしゃべってみて、でこれはわかった、これはわからないっていうフィードバックを貰って。	T1,T2,T3,T4
史跡を訪れる	パワースポットだったり、ハワイのマナとか愛とか。そういう考え方に触れさせていただいて、すごくこうあったかい気持ちになったり。不思議に、一つのパワースポットで、初めて経験したんですけど、そのパワースポットに行っただけで、涙が溢れたっていうことがあって、なんか、はい、いい場所だなと思ひ、愛とか	T4
教員採用試験の面接の練習	去年採用試験がありまして、その直前に、「研修やるから」「行って見ない」ということを、声掛けていただいて、まあちょっとこう度胸付けじゃないですけど、面接もあるので、なんかその練習もして下さるってことだったので。	T2
個人メンタリング	メンタリングは、仕事とかのほうもいろいろ相談したりということをお伺いしたり	T4
グループメンタリング	グループのメンタリングを月に1回を10日間やる。	T4
オーダーメイドの研修内容	日程組まれてる研修会はなかなか行きづらい、ので、オーダーメイドの形で、自分のために時間を作ってもらう。グループメンタリングが平日金曜日の夜	T4
講師からのフィードバック	講師の指摘を聞いて、お話を一緒にしていくなかでっていうところで、	T1,T2,T3,T4
講師の対応をモデリング	「拘りっていう言葉はちょっとそのことに捕らわれているっていう感じがするので、すごく大切にされてますねみたいなお話をされたほうがいいです」とお話をあって、「あ！なるほど」というふうには。	T1,T3
他の参加者からのフィードバック	学校の中で学年主任であるとか研修主任の先生とかしゃべることはあっても、なかなか同世代の同じようなキャリアを持つてる人たちとしゃべることっていうのは少なかったんで、まあいい機会かなというふうには。	T1,T2,T3,T4
普段他者からの評価を得る機会がない	なかなかこう人とお話して、あなたってこういうところありますよねって、なかなか話すことはないじゃないですか？	T1,T3
体験によって気づける	結構体験を通じて、気づくっていうので、体動かしながらとか、実際に体験しながら、何かこう気づいていくっていうところが、すごく魅力的で、ただこう講義聞いているだけじゃなくて。	T2,T3
振り返りの機会になる	自分を振り返るっていう機会が今まであまりなかったし、そうですね、家族ともあんまり話をしたりとかしてこなかったんで。	T2
自分の性格を把握した	自分の性格を把握するきっかけになりました。その中で自分の性格の、ここはもっと良くしていったらいいなあというところに	T1,T2,T3
自分の思考や行動のパターンを把握した	今自分がどういうことで困ってんのかなあって自分を見つめ直すというか、そういうふうなところで、「あ、これ活かせるな」とか「あ、これここで使ってるな」というのがあるので、学んでいくのにいいかなと思って。	T1,T3

ラベル	具 体 例	挙げた調査協力者
児童への対応方法のヒント	子どもたちのちょっとした頑張りとか、子どもたち同士のやり取りのなかでも、「あ、こういうふうに声を掛けたら、あの、伸びていくかなあ」とか、トラブルを一方的に「駄目だ」と抑えるんじゃなくて、解決に導けるかなあとか、何かその考えるきっかけっていうか、今こういうふうに子どもだと考えてるんじゃないのかなあとか、で、それに対して自分はこういうふうに、対応しようとしてるのかなあなんていうふうな考えるきっかけを貰っている。	T3
他人に尽くす前に自分を大切にすべき	これまでは、人に尽くすとかではないんですが、人の為にやるっていうことが、もちろん大事、すごい大事でそれが一番だみたいに思ってたんですけど、自分を大事にしなきゃいけないんだっていうのを気づいたのも、大きい学びの一つでした	T4
教員は人相手の仕事であること	やっぱ行きつくところは、ああやっぱり人だなあっていうところには、行きついていつも帰ってきます。	T4
習ったことは児童に合わせてアレンジすべき	まずは子どもたちに何が起きてるかっていうのを見る目がないと、たとえば偉い先生が言った質問の仕方をそのまま投げかけても、子どもが、「あ、なんか違う感じだな」というのに、気づかないまま進めても、なんの意味もないでしょうし。	T4
自分を見る目を持つこと	自分自身にこう鍛える目を持つとか、そういうってなかなか他の講習でない。	T4
学ぶほど気づきがあること	講義してるなかでは学べないような視点のものをたくさん学べる。いや、まだまだ学ぶことはたくさんあるなど。学べば学ぶほど気づきます	T4
同僚と積極的に関わるようになった	若かった時は、年齢差とかいろいろ気になって、なかなかこう関わろうと自分から出来なかったんですが、逆にこう自分からいろんなことを質問をするようになりました。	T1,T2,T3,T4
自己開示をするようになった	マイナス面を、さらけ出すような感じがして、すごく抵抗があったんですが、そういったところをお話していただくなかで、「あ！自分はまだまだ自己開示っていうことが足りないんだな」というふうに気づいて、それからはちょっと自分を出してみようかななんてことで。	T1,T2
内省するようになった	学級内においても子どもに対する言葉がけについて、まあ直ぐには変わらないんですが、自分で意識して、「あ！こういうことを言ったな」とってなんか自分で覚えておくではないんですけど、こういうときに自分はこういうふうにした、それはどうだったんだろうなんていうふうにフィードバックをして考え直したりはしていますかねえ。	T1
職場が変わっても対応できるようになった	でも気づいて直していけるんだったら、ま、この世界どンドン職場変わりますんで、今すぐに直せなくても次のところでは活かせるかもしれないですし。	T1
児童の良いところを探すようになった	頑張ってるところとか、こんなことをやってるとか、うん、あの、友だちにこういうふうに声を掛けることが出来るとか。	T2,T3
児童の変化に気づけるようになった	子どもにもやっぱ気づかせてあげたいし、そうですね。私のほうも、子どもの変化に、気づいてあげたい。っていう気持ち、になったという感じ。そういう面で最初の頃と比べて視野が広まってきたっていう、すごくあるし、やっぱ意識が変わってきたかな。	T2,T3
児童に積極的に関わるようになった	早く、子どもよりも絶対、もう1番だか2番ぐらいにはもう学校に行くようにして、子どもを教室で迎えて、自分から挨拶をして、表情を一人ひとり声かけながら見るっていうようにはしています。	T1,T2,T3
学び方の転換	自分で言うのが、自分自身を鍛えていくっていうのが、すごいその関わりに繋がってくるっていうことに、気がついたことが一番学び方の大きい転換だったかなと感じています	T4
生きやすくなった	教師っていう仕事をして、たぶんみんないろいろ悩みとか大変なこととかあったりすると思うんですけど、生きやすい、楽しいというか、生きやすいやりやすい、生きやすくなっている自分がいて。	T4
子どもの観察を丁寧に行った	(第二筆者のところ) 学ばせていただいたので、その子どもたちをすごく最初見て、これ授業とか周りの状況とか見て、だから授業するっていう感じじゃないよなって。	T4

ラベル	具 体 例	挙げた 調査協力者
授業をせずに話をした	その時は、子どもたちとほんとに私もどうしていいかわからなくて、でももちろん子どもたちもどうしていいかわからなくてっていう時に、一緒に、話す時間を取った	T4
自己開示が出来るようになりたい	ちょうどいいバランスを取りながら自己開示ができるようになって	T1
良い人間関係が作れるようにしたい	その結果よい人間関係が築けるようになったらいいなという期待ですね。	T1
リーダーシップを身につけたい	結構最初のほうにも言いましたが自分の中での人との関わり方が、もう変わりましたし、最初行った時なんかは、もうほんと表情も硬いし、	T2
児童の変化に気づく力を得たい	子どもたちがどんなサインを出しているっていうことに気づく力を高めていきたいな	T3
この先の生き方を考えたい	いろんな研修内容を組んでくださって、それで、まあ研修受けてるわけなんですけど、講師の時代も含めて10年くらいになって、段々自分がどういう方向で生きていくかなっていうのを、決めて進んで行く歳にはなってきたって思うんですね。	T3
同年代や後輩を学びの場に誘いたい	先生方の学びの場を作るっていうのが、何回か第二筆者に来ていただいて、先生方が学んで帰って行くっていうのが、すごく素敵だなというかいいなというふうに感じているので。	T4

4) 受講経験年数による違い

受講経験が浅い3名とT4を比べると、T4は『児童に積極的に関わるようになった』や『自分の性格を把握した』を挙げていなかった。反対に、T4は、『個別メンタリング』『登山』のような、より高度なワークを挙げていた。そして、『自分自身を見る目が必要』『学べば学ぶほど気づきがある』という深い内省と、『習ったことは児童に合わせてアレンジする必要がある』という講師の真似にとどまらない気づきが生まれて、『同僚を学びの場に誘いたい』という他者を育てる視点が加わった。

(3) ラベルのカテゴリ化

1) 小カテゴリの作成

上記のラベルは、表4の通り、23個の小カテゴリにまとめた（小カテゴリは<>でくくった）。

『外部研修受講経験』と『教科指導や児童指導の方法』は<研修会受講経験>とまとめた。

『優れた同僚からの誘い』と『勤務校に来た案内』は<研修会の案内>とまとめた。

『自己開示が苦手』『好奇心が強い』『未知のものへの恐れ』『他者への不信心』は<自分の性格>とまとめた。

『児童と関わる機会を多く持ちたい』『女子児童への対応が苦手』『家庭教師で発達障害の子どもと関わった』『非常勤講師として苦労した』『児童との接し方』を<自分の仕事上の経験>とまとめた。

『自分の生き方』と『現状に変化を起こしたい』は<自分の生き方>とまとめた。

『自分の考えを書き出して発表すること』と『教員採用試験の面接の練習』は<室内でのワーク>とまとめた。

『ロードバイクでツーリング』『登山』『史跡を訪れる』は、<遠征教育>とまとめた。

『個人メンタリング』と『グループメンタリング』は<メンタリング>とまとめた。

『オーダーメイドの研修内容』はそのまま<オーダーメイドの研修内容>とした。

『講師からのフィードバック』と『講師の対応をモデリング』は<講師から得たもの>とまとめた。

『他の参加者からのフィードバック』と『普段他者からの評価を得る機会がない』は<他の参加者から

得たもの>とまとめた。

『体験によって気づける』と『振り返りの機会になる』は<ワーク全体から得たもの>とまとめた。

『自分の性格を把握した』と『自分の思考や行動のパターンに気づいた』は<自分自身について>とまとめた。

『児童への対応方法のヒント』と『習ったことは児童に合わせてアレンジすべき』は<児童への対応方法>とまとめた。

『他人に尽くす前に自分を大切にすべき』『教員は人相手の仕事である』『自分を見る目を持つこと』『学ぶほど気づきがあること』は、<教員としての生き方>とまとめた。

『同僚と積極的に関わるようになった』『自己開示するようになった』『職場が変わっても対応できるようになった』は、<同僚との関わり方の変化>とまとめた。

『児童の良いところを探すようになった』『児童の変化に気づけるようになった』『児童に積極的に関わるようになった』は、<児童との関わり方の変化>とまとめた。

『内省するようになった』『学び方の転換』『生きやすくなった』は、<自分自身の変化>とまとめた。

『子どもの観察を丁寧に行った』と『授業をせずに話をした』は<東日本大震災後の対応>とまとめた。

『自己開示が出来るようになりたい』『良い人間関係が作れるようにしたい』は<対人関係>とまとめた。

『児童の変化に気づく力を得たい』は<児童の見立て方>とした。

『この先の生き方を考えたい』は<この先の生き方>とした。

『リーダーシップを身につけたい』と『同年代や後輩を学びの場に誘いたい』は<リーダーシップ>とまとめた。

2) 大カテゴリの作成

上記の23個の小カテゴリは、表4の通り、8個の大カテゴリにまとめた（大カテゴリは【】でくくった）。

<研修会受講経験>と<研修会の案内>は【受講のきっかけ】とまとめた。

<自分の性格>と<自分の仕事上の経験>と<自分の生き方>は、【受講者の課題・特徴】とまとめた。

<室内でのワーク>と<遠征教育>と<メンタリング>と<オーダーメイドの研修内容>は、【ワーク内容】とまとめた。

<講師から得たもの>と<他の参加者から得たもの>と<ワーク全体から得たもの>は、【研修会で得たもの】とまとめた。

<自分自身について>と<児童への対応方法>と<教員としての生き方>は、【受講後の気づき】とまとめた。

<同僚との関わり方の変化>と<児童との関わり方の変化>と<自分自身の変化>は、【受講後の変化】とまとめた。

<東日本大震災後の対応>は【危機場面での対応例】とした。

<対人関係>と<児童の見立て方>と<この先の生き方>と<リーダーシップ>は、【今後の研修会への期待】とまとめた。

(4) 各カテゴリの関係付け

各カテゴリの内容とその関連から、次の6点が言えるのではないかと考えられる。

表4 ラベルのカテゴリ化

大カテゴリ	小カテゴリ	ラベル
受講のきっかけ	研修会受講経験	外部研修受講経験 教科指導や児童指導の方法
	研修会の案内	優れた同僚からの誘い 勤務校に来た案内
受講者の課題・特徴	自分の性格	自己開示が苦手 好奇心が強い 未知のものへの恐れ 他者への不信感
	自分の仕事上の経験	児童と関わる機会を多く持ちたい 女子児童への対応が苦手 家庭教師で発達障害の子どもと関わった 非常勤講師として苦労した 児童との接し方
	自分の生き方	自分の生き方 現状に変化を起こしたい
ワーク内容	室内でのワーク	自分の考えを書き出して発表すること 教員採用試験の面接の練習
	遠征教育	ロードバイクでツーリング 登山 史跡を訪れる
	メンタリング	個人メンタリング グループメンタリング
	オーダーメイドの研修内容	オーダーメイドの研修内容
研修会で得たもの	講師から得たもの	講師からのフィードバック 講師の対応をモデリング
	他の参加者から得たもの	他の参加者からのフィードバック 普段他者からの評価を得る機会がない
	ワーク全体から得たもの	体験によって気づける 振り返りの機会になる
受講後の気づき	自分自身について	自分の性格を把握した 自分の思考や行動のパターンを把握した
	児童への対応方法	児童への対応方法のヒント 習ったことは児童に合わせてアレンジすべき
	教員としての生き方	他人に尽くす前に自分を大切にすべき 教員は人相手の仕事であること 自分を見る目を持つこと 学ぶほど気づきがあること
受講後の変化	同僚との関わり方の変化	同僚と積極的に関わるようになった 自己開示をするようになった 職場が変わっても対応できるようになった
	児童との関わり方の変化	児童の良いところを探すようになった 児童の変化に気づけるようになった 児童に積極的に関わるようになった
	自分自身の変化	内省するようになった 学び方の転換 生きやすくなった
危機場面での対応例	東日本大震災後の対応	子どもの観察を丁寧に行った 授業をせずに話をした
今後の研修会への期待	対人関係	自己開示が出来るようになりたい 良い人間関係が作れるようにしたい
	児童の見立て方	児童の変化に気づく力を得たい
	この先の生き方	この先の生き方を考えたい
	リーダーシップ	リーダーシップを身につけたい 同年代や後輩を学びの場に誘いたい

- ① 4名とも共通する【受講のきっかけ】があり、研修会受講を後押ししていた。
 - ② 【受講者の課題・特徴】は、調査協力者によってまちまちであった。
 - ③ 【ワーク内容】については、4名とも＜自分の考えを書き出して発表すること＞という焦点化のワークから学びを得ていた。それ以外に、それぞれの課題に応じて、『教員採用試験の面接の練習』＜遠征教育＞＜メンタリング＞＜オーダーメイドの研修内容＞に魅力を感じていた。
 - ④ 4名とも【研修会で得たもの】として、『講師からのフィードバック』と『他の参加者からのフィードバック』によって学びを得ていると考えていた。
 - ⑤ 研修を受講した後に、それぞれの受講者に気づきが生きて、それによって職場での自分の行動等に変化が生きていた。
 - ⑥ 今後の研修会に期待することは、4名それぞれでばらつきが見られた。
- 以上のことを図1のようにまとめた。

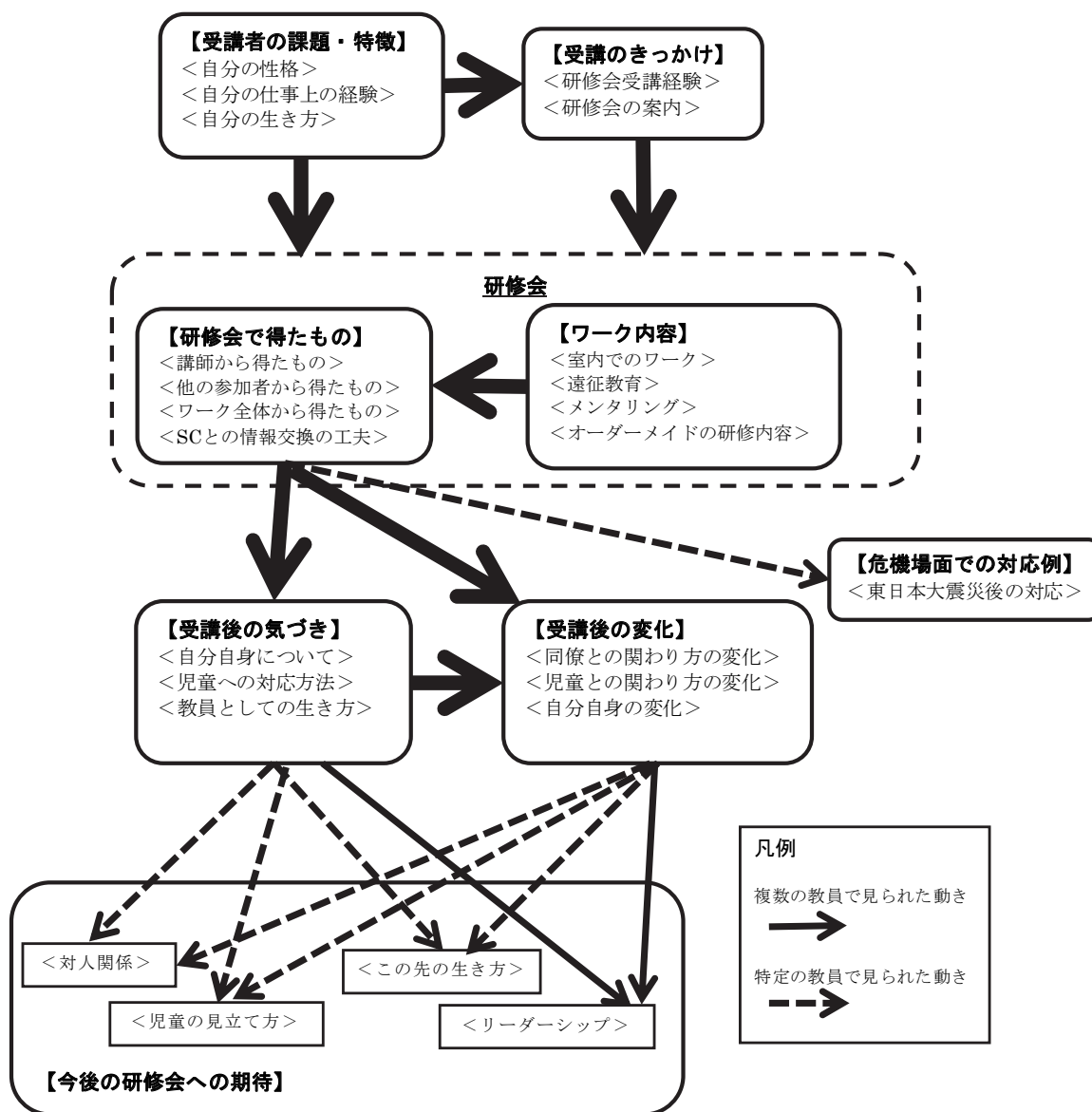


図1 調査協力者4名の受講経験のまとめ

5. 考察

(1) 焦点化の効果とそれによる自己変容

第二筆者の研修会では、焦点化のスキルを向上させることをねらいの一つとしていた。Marcus⁹⁾は、「変化する意志」を生む「問題への気づき」を、援助者による焦点化の技法によって活性化しようと試みた。研修会で起きたことは、Marcusが個人面接で用いた焦点化の技法と同様の効果が、『自分の考えを書き出して発表すること』などのワークによって起こったものと考えられる。つまり、研修会のワークで参加者の焦点化のスキルを高めたことによって、【受講後の気づき】が生まれ、【受講後の変化】を促進したものである。スキルのロールプレイという具体的な経験²⁾をすることによって、焦点化のスキルを修正・追加された¹⁾と考えられる。参加者自身や講師による焦点化により気づきと行動変容などの自己変容が起きたものと考えられる。

(2) 様々なニーズに応えられる

研修会に参加した4名の調査協力者は、自分自身の課題や特徴について、様々な自己評価をしていた。つまり、特定の課題やニーズに限らずに、様々な課題やニーズに応えられる研修会となっていると考えられる。

ニーズへの対応を可能にしているのは、研修内容をオーダーメイドで決められるという点である。例えば、研修会の基本は焦点化のスキルを向上させることであるが、受講者に教員採用試験受験予定者がいれば、その面接練習を行っている。また、室内の研修会を経て、他職種も参加する遠征教育に誘われる参加者も現れている。

講師の都合ではなく、受講者の都合で研修会を組み立てられる柔軟性と視野の広さが、第二筆者の研修会には存在している。

(3) 双方向的な研修会

調査協力者4名とも研修会の特徴の一つに、講師からのフィードバックと他の参加者からのフィードバックを挙げている。フィードバックの活用は経験からの学習の一つとして重要である¹⁰⁾。

まず、講師からのフィードバックをその場で受けられることは、曖昧な疑問や不安をそのままにせず明確にできることにつながる。つまり、焦点化を助けることになるものと考えられる。

そして、他の参加者からのフィードバックには、焦点化を助ける効果とともに、集団療法特有の効果¹¹⁾も期待できる。

木原⁹⁾が指摘するように、自分と同じ立場や仕事内容だからこそ分かり合えることや、他者とのつながりを実感できることにつながるという相互作用効果が考えられる。他に、他の参加者の取り組みを観察する効果、他者も自分と変わらないという普遍化、話したり聞いたりすることにより自己表現力や感受性が高まる対人関係学習なども生まれているものと考えられる。

しかし、ただ同業者が集まって好きなように話していただければ、無駄話に終始したり、発言によって傷つく参加者が現れたりすることもある。そこで、グループをコーディネートするファシリテータの能力が求められる。その点で、この研修会の講師は、参加者の発言を肯定的に言い換えるなど、『講師の対応をモデリング』しようと思われる対応をしている。こうした講師の対応も、他の参加者からのフィードバックを安心して受けられる、自分も他の参加者に発言しようという雰囲気作りに良い影響を与えていたもの

と考えられる。

(4)まとめ

第二筆者が考案した自己研鑽のための研修会に参加する教員4名には、次の4点が共通して見られた。

- ①受講以前から様々な研修会に出ており、他の教員をモデルに学びたいという気持ちを持っており、向上心があった。
- ②自分の考えを発表してフィードバックを受けるという焦点化のワークに強い印象を持っていた。自己表現力の向上や気づきを生んでいたものと考えられる。
- ③講師や他の参加者からのフィードバックからも気づきという自己変容が生まれていた。
- ④行動レベルの自己変容として、勤務校の同僚との付き合い方が積極的なものになったと考えられる。特に、④の効果は小学校教員に良い影響を与えるのではないかと考えられる。それは、小学校では担任がほとんどの教科を担当するため、学級の問題を一人で抱えやすい傾向にある。このため、日ごろから同僚と積極的に関わることは、自分の問題を積極的に相談する素地になるのではないかと考える。

今後の課題として、本研究は4名という限られた調査協力者を対象にした調査であったため、校種、年代、校内分掌による共通点や相違点を把握するために、調査協力者をさらに募ることが必要であると考えられる。

付記：調査にご協力いただいた先生方に感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 松尾睦 (2006a) 経験からの学習－プロフェッショナルへの成長プロセス, 同文館出版, 東京. 10-11.
- 2) 松尾睦 (2006b) 経験からの学習－プロフェッショナルへの成長プロセス, 同文館出版, 東京. 62-63.
- 3) 吉崎静夫 (1998) 一人立ちへの道筋, 浅田匡, 生田孝至, 藤岡完治編著 成長する教師－教師学への誘い, 金子書房, 東京. 162-173.
- 4) 木原俊之 (1998a) 同僚との対話と共同－校内研究の活性化を求めて, 浅田匡, 生田孝至, 藤岡完治編著 成長する教師－教師学への誘い, 金子書房, 東京. 198-211.
- 5) 木原俊之 (1998b) 自分の授業を伝える－対話と成長, 浅田匡, 生田孝至, 藤岡完治編著 成長する教師－教師学への誘い, 金子書房, 東京. 185-196.
- 6) 吉岡秀晃 (2017) 自然は自己成長の偉大なメンター. 野外教育情報. 2017年第6号, 6.
- 7) 橋本和幸 (2017) はじめての芸術療法, ムイスリ出版, 東京. 49-51.
- 8) 川喜多二郎 (1967) 発想法, 中央公論新社, 東京.
- 9) Marcus, E. (1990) Effective Methods for Growth. Team Iryo Co. Ltd, Tokyo. (国谷誠朗監訳 (1990) 成長のための効果的な方法, チーム医療, 東京.)
- 10) Spreitzer, G.M., McCall, M.W., and Mahoney, J.D. (1997) Early Identification of International Executive Potential. Journal of Applied Psychology. 82(1), 6-29.
- 11) 野島一彦 (2011) 集団療法, 日本心理臨床学会編, 心理臨床学事典, 丸善出版, 東京. 60-61.

注：文部科学省の青少年の野外教育の振興に関する調査研究者会議では、野外教育を「自然の中で組織

的, 計画的に, 一定の教育目標を持って行われる自然体験活動の総称」と捉えている. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/003/toushin/960701b.htm参照

2021年1月12日 受理
了徳寺大学研究紀要 第15号

