

学生と若手教員の満足度評価から見た ピア・サポートと研修内容のあり方について ～協働型教職研修プログラムの改善に向けて～

藤上 真弓・霜川 正幸・静屋 智・鷹岡 亮・中田 充・長友 義彦
前原 隆志・松岡 敬興・村上 清文・和泉 研二

A Study of Peer Support Activities and Teacher Training Contents Based on the Satisfaction Level
of the Undergraduate student and Young Teachers
～ For the improvement of a Cooperative Teacher Program plans ～

FUJIKAMI Mayumi, SHIMOKAWA Masayuki, SHIZUYA Satoru, TAKAOKA Ryo, NAGATOMO Yoshihiko
MAEHARA Takashi, MATSUOKA Yoshiki, MURAKAMI Kiyofumi, WAIZUMI Kenji
(Received August 3, 2017)

キーワード：ピア・サポート、教員養成、協働型教職研修、満足度評価

はじめに

「ちゃぶ台次世代コーホート」は、山口大学と山口県・山口市教育委員会が連携し実施している、教職志望学生と教職経験の浅い若年教員による協働型研修である。教育実践や教職体験の共有と省察、学び合い等の場を設定することにより、教員としての資質能力の深化、教職実践課題の解決力や省察力の醸成等を図る教員養成・教員研修プログラムである。この取組は本年度で11年目を迎え、登録者の居場所となる研修を目指してきた。研修会ではピア・サポートも行い、同世代の仲間が、互いの不安や悩み、思い等を共有し安心感を得たり、前向きな意見交換をしたりしながら、教職ネットワークを広げる場を提供している。講義・演習型研修においてもピア・サポートを意識し、参加者と講師とのつながりを目指した。平成28年度は、スクールソーシャルワーカー、山口県PTA連合会役員、山口県公立高等学校PTA連合会役員、やまぐち総合支援センター研究指導主事、山口県出身の歌手等、多様な多彩な講師招聘に努めた。多様な経験を有する指導者との交流により、学校内部からでは見えにくい現実社会・地域社会における課題や、職業人としての見方・考え方、人としての生き様等にふれ、自分のあり方・生き方を見つめる機会となるようにした。また、先輩・後輩関係の醸成や目指す教師モデルの確立等を目指して、教職経験10年前後の教員を招聘した。

1. 研究の対象、目的や方法等

目的：「ちゃぶ台次世代コーホート」研修会におけるピア・サポートや、ピア・サポートを意識した演習の満足度とそう判断した理由を把握し、効果的な研修内容や方法のあり方を探る

時期：平成28年10月～平成29年3月

対象：平成28年度「ちゃぶ台次世代コーホート」研修会参加者（Advanced courseの現職教員を除く）

方法：調査紙による

内容：調査紙は図1（第1回）、図2（第2回以降）による

回答：回収数を合計、集計・整理区分により示す（表1）

表1 アンケート回収数

回	第1回	第2回	第3回	第6回
学生	36	29	36	19
現職教員	13	7	14	7

調査紙は、図1のような形式を使用していたが、「満足度をそう評価した理由」の具体を把握しないと、数字に表れた参加者の思いや考え等を把握できないと感じ、第2回以降は、図2のような形式の調査紙に変更した。第4回・第5回は、会の運営上、ピア・サポートを実施できなかった。

5. あなたの学びの満足度について、研修内容ごとに記入してください。

5: かなり学んだ 4: 学んだ 3: どちらとも言えない
2: やや不十分であった 1: 不十分であった 0: 学んでいない

研修の仲間づくり、ピア・サポート	ちゃぶ台グループ演習	講義・講演
------------------	------------	-------

【差し支えなければお名前をお聞かせください】 ()

図1 調査紙の抜粋 (第1回)

ちゃぶ台次世代コーホート (第2回) 評価シート 2016/11/5

・本日は出席ありがとうございました。書ける範囲で結構です。自由に書いてください。 お名前 ()

★研修内容ごとにあなたの学びの満足度とその理由。そこで学んだこと・感じたこと等を教えてください。今後の研修を企画・運営をよりよいものにするためにご協力をよろしくお願いたします。

5: かなり学んだ 4: 学んだ 3: どちらとも言えない 2: やや不十分であった 1: 不十分であった 0: 学んでいない

*満足度を○で囲んでください。

研修内容	満足度	満足度をそう評価した理由	学んだこと・感じたこと等
◇指導講話 「これからの道徳教育のあり方」	5 4 3 2 1 0		
◇グループ演習 「リフレーミングでちょっと自分を好きになる！ もっとうちの子のよさが 見えてくる！」	5 4 3 2 1 0		
◇校種別ちゃぶ台演習 「私の教職キャリアの歩み」 【参加部会： 部会】	5 4 3 2 1 0		

図2 「ちゃぶ台次世代コーホート」調査紙例 (第2回以降)

2. 研究の実際

2-1 第1回研修会 (「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course 第4回研修会と合同開催」)

2-1-1 「ちゃぶ台ピア・サポート」 (グループ演習)

① 「ちゃぶ台ピア・サポート：すごろくDE自己紹介」のねらいと受講者の感想

「自分を動物に例える」「教師になろうと思ったきっかけ」「隣の人を褒めちぎる」「教師になって一番うれしかったこと」等というようなその人自身を知る問い、つながりをつくる問いや教育観に関わる問い等を入れた「すごろくDE自己紹介」等を使って研修の仲間づくりのためのピア・サポートを行った。ピア・サポートではあるが、協働型研修なので、受講者には、参加者としての視点だけではなく、会やその雰囲気を創造する側の視点を往復させて会に参加してほしいと考えている。参加者としての視点とは、学級であれば子どもの視点、学級懇談会であれば保護者の視点、職員会や教職員研修であれば同僚の視点である。教師としての視点とは、皆が参加しやすい雰囲気や仲間意識を芽生えさせるためにはどのような工夫が必要なのか考える視点である。視点を往復させながら受講することは、他者が置かれた状況へ思いをはせることにもつながり、有効な手立ての模索を促したり、日々のあり方に変容をもたらしたりするのではないかと考えた。

表2は、「ちゃぶ台ピア・サポート：すごろくDE自己紹介等」に対する感想の抜粋である。

表2 「ちゃぶ台ピア・サポート」に対する感想の抜粋

参加者の立場	満足度	感想の抜粋
大学生 (4年生)	5	すごろくには色々な項目があり、自分自身の先生を目指す原点を振り返ったり、現職の先生方の子どもとの感動的なお話をお聞きしたりできて満足。
大学生 (4年生)	5	初参加だったが、最初にこういった仲間づくりがあったおかげで、緊張がほぐれ、後の話し合いの助けになった。実際の教育現場は、厳しい問題が多く、それらに立ち向かわなければならぬからこそ、こういう打ち解ける活動・雰囲気を大切にしていきたい。
大学院生 (学部卒院生)	5	考え方が異なっていて非常に面白かった。自分の過去・未来を想起しながら取り組めた。
現職教員 (山口県小学校)	5	とても楽しく次回会うのが待ち遠しいファミリーができた。

② 「ちゃぶ台ピア・サポート」の満足度をもとにした分析

図3と図4は、「ちゃぶ台ピア・サポート」に対する学生と現職教員の満足度評価の結果である。

「満足度5：かなり学んだ」と評価した理由を分析すると、参加者としての視点と教師としての視点をもって満足度を捉えた受講者が、学生も現職教員も多かった。表3の決め手を見ると、例えば、「仲間ができる」(参加者としての視点)、「活用できそう」(教師としての視点)というように、双方の視点からの決め手があるため、ねらいは達成できたと考える。

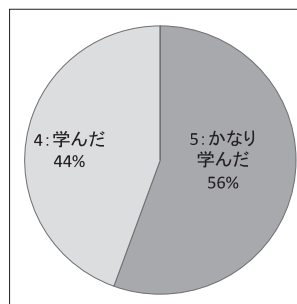


図3 学生の満足度

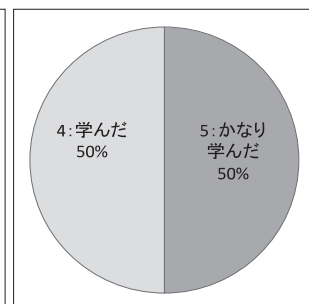


図4 現職教員の満足度

表3 「ちゃぶ台ピア・サポート」に対する満足度を5と評価した決め手

	学生	現職教員
立場の違いに起因する決め手	<ul style="list-style-type: none"> ・経験の差の実感 ・現職教員への憧れ ・現職教員の職業選択のきっかけを知る 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩ができたことの実感 ・経験を積み重ねている実感
得た実感に関する決め手	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちに試してみたいと感じる ・自分でも活用できそうだと感じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・活用するポイントが分かる
生まれた感情に関する決め手	<ul style="list-style-type: none"> ・教職でつながる研修の仲間ができる安心感 	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな仲間ができる喜び

2-1-2 「ちゃぶ台グループ演習」～あなたならどうする？ちゃぶ台ケース会議～

① 「あなたならどうする？ちゃぶ台ケース会議」のねらいと受講者の感想

「ちゃぶ台ピア・サポート」で共に活動したグループを「チーム学校」と見立て、現職教員にとっては、今実際に向き合っているかもしれない、学生にとっては現職教員になったらすぐに向き合わざるを得ない、子どもや家族が抱える課題に対して、解決の方向性を模索する「ちゃぶ台ケース会議」を設定した。

表4は、「あなたならどうする？ちゃぶ台ケース会議」に対する感想の抜粋である。

表4 「あなたならどうする？ちゃぶ台ケース会議」に対する感想の抜粋

参加者の立場	満足度	感想
大学生 (2年生)	5	解決方法は、私だけではほとんど考えつかなかった。現在現職教員の方や先輩の話を伺うことで、多様な視点から解決策を学べてうれしかった。現在現職教員の方が、「実際のケース会議では～のことが大切だよ」と教えてくださって、学ぶことが本当に多かった。
大学院生 (学部卒院生)	4	今回の議題はなかなか重たいものだったが、似たようなケースを経験した現職の先生の話聞くことができたので、解決の糸口を少しでも見いだすことができた。学校側ができることをしっかりと見極め、一人で抱え込まず、多様な立場の人々の協力が不可欠だと理解した。
現職教員 (山口県小学校)	4	一人だとしても抱えきれないテーマだったので、ケース会議で話し合うことが解決の第一歩だと思った。各々の立場でできることを結び付け合う、話し合いが必要だと感じた。
現職教員 (山口県中学校)	4	提示情報が少なかったので色々な状況が考えられた。だからこそ、まずは、本人、保護者、友人、他教員等から情報を集め、多面的に捉えることが大切だと感じた。自分では考えつかなかった意見が多く出たので、一人で悩まず周りに相談することは大事だと改めて思った。

② 「あなたならどうする？ちゃぶ台ケース会議」に対する満足度をもとにした分析

図5と図6は、「ちゃぶ台ケース会議」に対する学生と現職教員の満足度評価の結果である。

満足度を「5：かなり学んだ」とした理由を分析すると、表5のような決め手があった。

表5の「活動設定の仕方に起因する決め手」を見ると、現職教員は、授業や活動を考える際の視点、つまり、教師としての視点からも研修を分析していることが分かる。「活動形態」や「目的の焦点化と共有化」、「レディネスの保障」等の工夫には、現職教員だからこそ、目が向くことではないかと考えた。現職教員の中でも、参加者の視点と教師の視点を往復させる意識をもっている受講生にとって、深化・活性化する場を創造するための工夫にふれることも満足度の高さにつながる事が分かった。

表5の「参加の度合いに起因する決め手」は、書記という役割になった学生のものである。この決め手と学生の方が満足度を5と評価した割合が高い結果になったことを照らし合わせて考察すると、学生には難しい課題でも「経験不足でも役割が与えられ、グループに居場所ができる」「役割を丸投げされるのではなく、責任を果たすためのサポート体制があると育ててもらっている実感が湧く」の2点が保障されれば、満足度が高くなるのではないかと考えた。

「2：やや不十分であった」を選択した学生の判断理由は、5と評価した学生の理由と似ていた。しかし、「事例が私には難しく、何からクリアしていけばよいか、考えは浮かんでも順序立てられなかった。しかし、現職の方は身の経験や知識をもとに考えられていて、レベルが違うなと感じた。また自分もそうありたいと思った。」とも記述していた。この記述と2と評価した事実とを照らし合わせると、「目指す姿が明確には

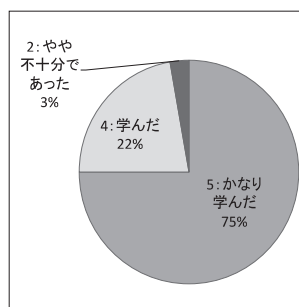


図5 学生の満足度

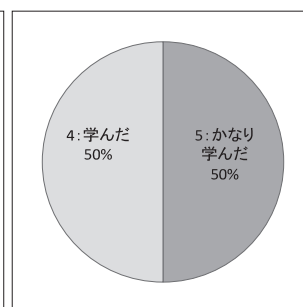


図6 現職教員の満足度

なった」が、「自分の勉強不足を痛感した」という今の自分の力量への不満足度が、この評価につながったと考えた。つまり、「職教員と自分の力量を比較して、憧れの気持ちをもつよりも勉強不足を痛感する度合いの方が強い」と感じる事が、学生の満足度を下げる決め手となることもあることが分かった。

表5 「あなたならどうする？ちゃぶ台ケース会議」に対する満足度を5と評価した決め手

	学生	現職教員
活動設定の仕方に起因する決め手		<ul style="list-style-type: none"> 活動形態の工夫 目的の焦点化と共有 活動に向かうまでのレディネスの保障
立場の違いに起因する決め手	<ul style="list-style-type: none"> 現場における課題の対処法を実際に働いている教員から聞く 経験するからこそ見える世界にふれる 憧れをもち、目指したい姿が明確になる 経験による力量の違いを思い知る 学ぶ方向性を自覚する 現場の課題が自分ごととなる 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な経験をもつメンバー構成で語り合える 学生たちの頑張りに刺激を受ける 自分の成長を実感する
新しい知識や気付き等を得たこと等に起因する決め手	<ul style="list-style-type: none"> 学んだことや考え方が現場で活用できる 多くの考えの交流ができる 研修内容となっていることを学ばなければならない意味や価値を実感する 新たに学んでいく方向性が見える 実際に体験できる 	<ul style="list-style-type: none"> 学んでいく方向性を見いだせる グループの一体感を感じる 初心に戻り、自分を見つめることができる
参加の度合いに起因する決め手	<ul style="list-style-type: none"> サポートされながら役割を与えられる 	

2-2 第2回研修会（「ちゃぶ台次世代コーホート」単独開催）

2-2-1 ちゃぶ台グループ演習

① 「リフレーミング」カルタ等を用いたグループ演習のねらいと受講者の感想

「リフレーミングカルタ」を作成し、マイナスカードに記述してある人物の特徴を、プラスで捉え直すなどのプラスカードとペアになるかグループで考えさせた。例えば、「しつこい」と「根気強い」がペアとなる。学級経営に対する悩みや不安を若手教員や教員志望学生は抱えやすいが、実は、それは子どもを捉える自身の視点の偏りにも起因することにも気付かせたいと考えた。マイナスに思える子どもの姿・行動等もリフレーミングすると持ち味や魅力が変わる。それに気付くと、子どもへの対応が変わるだけでなく、関わる子どもたちにも同様の視点が培われ、学級が互いを認め合う集団となることにも着目してほしいと願った。

表6は、「リフレーミング」カルタ等を用いたグループ演習に対する感想の抜粋である。

表6 「リフレーミング」カルタ等を用いたグループ演習に対する感想の抜粋

参加者の立場	満足度	感想の抜粋
大学生（2年生）	5	私にも嫌な所があるが、それをたまには良い方にリフレーミングしてよいのかなという気持ちになれて楽になった。子どもや友達に対してもリフレーミングをすることで、友達の個性を生かしたり、子どもにも自信を与えられたりできるので、学校生活を楽しく送ることができるきっかけの1つになると思った。だから、その技術を身に付け、心の広い先生、人間になりたい。
現職教員（山口県小学校）	5	悪いところばかりに目が向くので、「言い換え=愛」だと思った。かわいい子だからこそ、もっとよいところに目を向けなければ！

② 「リフレーミング」カルタ等を用いたグループ演習に対する満足度をもとにした分析

図7と図8は、「リフレーミング」カルタ等を用いたグループ演習に対する学生と現職教員の満足度評価の結果である。

満足度を「5：かなり学んだ」「4：学んだ」「3：どちらとも言えない」とした理由を比較すると、あまり違いは見られなかったが、表7のような決め手があった。表7を見ると、満足度4とする決め手は「メンバーとの関わり合いの時間の不足」「自分の積極性の不足」、3とする決め手は「時間の不足」であった。

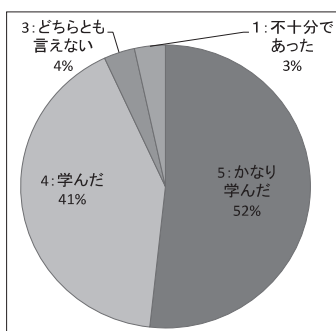


図7 学生の満足度

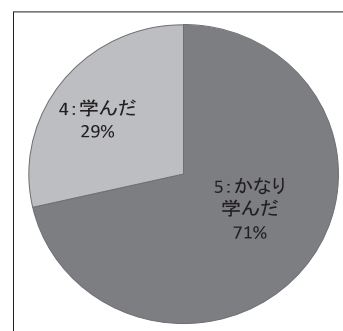


図8 現職教員の満足度

これらの分析の結果から、「かなり学んだ」と「学んだ」「どちらとも言えない」の評価の違いを生み出す決め手は、「多様な見方や考え方にふれたり、つながりを生み出したたりするための活動時間が適切だと感じられたか否か」「積極的に活動に参加し、自分の思いや考えを表出できたか否か」の2点であると考えた。

表7 「リフレーミング」カルタ等を用いたグループ演習の満足度を5・4・3と評価した決め手

	学生	現職教員
満足度を5と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> 自分の視点が変わる実感もてる 手法の効果を実感する 日常生活の中でも磨きをかけていける手立てを知る 自分が困っていることへの解決の糸口が見いだせる 	<ul style="list-style-type: none"> 現場で活用できる具体的な手立てを知る 自分にもできそうだと思う 多様な考え方にふれる 場を提供する側の意図や思いを実感する
満足度を4と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> もっと深いつながりをつくっていくための時間を確保してほしかった 初対面であっても、話し合いを活性化していくための場をつくっていく力を身に付けたい 	
満足度を3と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> 内容には満足しているが時間不足だった 	

「満足度1：不十分であった」と評価した学生は、「あまり学びは無かったかなと思ったから。通知票の所見はそうやって書けばいいのだなと分かった。」と理由に記述していた。この学生は、この活動のみ満足度1だと評価していた。他の参加者は、これらの活動や内容に対する満足度が高い上、この学生はこれまでに低い評価をしたことがなく、その背景に迫りたいと考えたが、自由記述だけではそれをくみ取ることはできなかった。そこで、参加者の実態とグループ編制から要因を探ってみた。子どもに日常的にかかわるボランティアを行っていないければ、今回学んだことを発揮する機会がないことが要因となったのではないかと考えた。また、現職教員がいないメンバー構成だったため、現場での経験をもとにした見方・考え方にふれる機会がなかったからではないかと考えた。第4回研修会において、自分が学生グループの司会・進行役となった際の満足度は5と高いため、今回は、メンバー内の役割を意識しづらかったからではないかとも考えた。

2-2-2 校種別ちやぶ台演習：「私の教職キャリアの歩み」

① 校種別ちやぶ台演習「私のキャリアの歩み」のねらいと受講者の感想

若手教員や学生が一番不安に思うことが「学級経営」である。そのため、各校種の中堅先輩教員から、これまでのキャリアの積み重ね方、学級経営や授業づくりで大切にしていること等についての話を聞く場を設定することで、不安を解消し、何よりも、目指していきたいモデル像を明確にしてほしいと考えた。

表8は、校種別ちやぶ台演習ごとの感想である。

表8 校種別ちやぶ台演習に対する感想の抜粋

	参加者の立場	満足度	感想の抜粋
小学校	大学生（4年） *小学校 採用予定	5	どの時期にも悩みがあり、それをどのように乗り越えてきたかについて話していただき、自分がこれからどのような道をたどる道や目指していきたい姿等、掴むことができた。教員になることへの不安はあるが、「私もそれらの壁を乗り越えていくのだな」、「1年目はとにかくがむしゃらに一生懸命にやっていきたい」と思った。
	現職（山口県 小学校：新採用）	5	これからどんなふうに進んでいくのか、イメージできた。また、学級経営で普段から気を付けていくべきことをお聞きでき、実践していこうと思った。
中学校	大学生（3年）	5	教育実習を終えて初めてのコーホートだったこともあり、前回よりもより学校での生徒の様子や自分のやったこととつなげながら話を聞くことができた。質問にも丁寧に答えていただき、とても貴重な時間となった。掲示物などの環境づくりにも心掛けながら、学級をつくっていきたい。
	現職（山口県 中学校：新採用）	5	自分が担任になった時に、どんな部分に気を付けたらよいか、先輩教員の事例をもとに明確にできました。人間関係をつくるには、まず、「雑談を意識していくことが大切」というお話が印象に残っている。「雑談力」を磨いていきたい。
高等学校	大学生（1年）	5	お聞きしたかったことを聞くことができ、教員になりたいという気持ちが高まった。自分がやってみたくて思っていたことに挑戦されていて、とてもうらやましかった。
	大学生（4年） *高等学校 採用予定	5	来年からの不安が薄れ、楽しみになってきた。高等学校は教科指導が主で、学級担任は生徒とあまり関わることができないと思っていた。しかし、生徒にとって帰って場所は「学級」であり、よい雰囲気づくりには学級担任の役割が重要だと分かった。

② 校種別ちやぶ台演習「私のキャリアの歩み」に対する満足度をもとにした分析

「私の教職キャリアの歩み」に対する満足度評価は、学生は「5：かなり学んだ」が100%であり、現職教員は6人中1人のみ「4：学んだ」であった。理由を分析すると、満足度5、4と評価した決め手は、表

9のようになった。満足度4と評価した参加者の決め手は、「歩んでいくキャリアの具体的なイメージがもてた」となっており、満足度5の評価の決め手にも挙がっているものであった。

このような結果になるとは予想していたが、中堅教員を講師に招き、悩みを抱えている学級経営を中心として、直に話を聞いたり、質問に答えてもらったりする研修は、満足度が高いということが分かる。特に学生においては、「少し先の自分がイメージできる」「自分の歩んでいく道程がイメージできる」「年齢の近い目指したいモデルに出会う」という決め手が満足度5が100%という結果を生むことを改めて実感した。

表9 校種別ちやぶ台演習に対する満足度を5、4と評価した決め手

	学生	現職教員
満足度を5と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> ・親近感もてる年代・人柄で、力量の高い魅力あふれる先輩教員が講師である ・教員に就いてからのキャリアの歩みについて、具体的に知ることができる ・目指したいモデルが明らかになる ・自分の悩みの解決策を直に聞ける ・校種に応じた学級経営の具体的な取組について学べる ・教員がもたなくてはならない心もちを知ることができる ・教職待ち受けている壁に対する構えができ、不安がとれる ・キャリアを積む過程で出会った壁やその時の心情、乗り越え方等を具体的に聞ける ・学び続ける大切さについて実感できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・一緒に働いてみたくなる中堅教員が講師である ・今後の自分のキャリアデザインの見通しをもてる ・すべきことが明確になる ・実践してみたい具体的な話を聞ける ・学び続ける大切さを実感できる
満足度を4と評価した決め手		<ul style="list-style-type: none"> ・歩んでいくキャリアの具体的なイメージがもてた

2-3 第4回研修会

2-3-1 グループ演習：「声かけをリフレーミング」

① グループ演習：「声かけをリフレーミング」のねらいと受講者の感想

グループで、「何回言ったら分かるの?」「あなたがやることはいつも雑なのだから…。」等の子どもにマイナスの影響を及ぼす声かけをリフレーミングし、成長を促す声かけへと換える活動を設定した。

表10は、「声かけをリフレーミング」の活動に対する感想の抜粋である。

表10 「声かけをリフレーミング」に対する感想の抜粋

参加者の立場	満足度	感想の抜粋
大学生(3年)	5	1つの問題提起でも、様々な観点から様々な立場からリフレーミングを考えることができた。実際の学校現場に出ると、ぱっとプラスのリフレーミングを行えるようにならないといけない。日頃からプラスの声かけ、相手に伝わる声かけを行って行きたい。
現職(福岡県小学校)	5	自分にはない考えを得た。また、学生と話すことで自分も学んでいかねばならないと感じた。

② グループ演習：「声かけをリフレーミング」に対する満足度をもとにした分析

図9と図10は、「声かけをリフレーミング」に対する学生と現職教員の満足度評価の結果である。

まず、「満足度5：かなり学んだ」「満足度4：学んだ」とした理由を分析すると、「多様な立場で議論できたこと」や「深い話し合いになったこと」「自分にはない考えにふれたこと」「自分の実践を見つめ直すよい機会となったこと」という決め手は共通していた。そのため、表11の満足度4

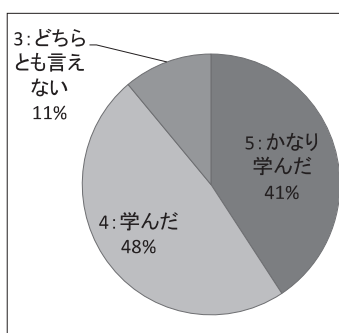


図9 学生の満足度

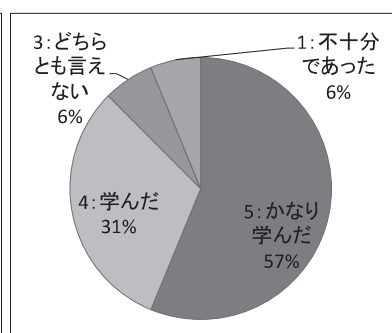


図10 現職教員の満足度

の決め手には、満足度5とは異なるものを挙げている。満足度4のみの決め手は、「時間の不足」「内容の難しさ」「メンバーへの配慮の不足」等であった。

次に、満足度3と1と評価した決め手に着目してみる。子どもと接する経験が少ない学生は、具体的な場面や状況をイメージすることが難しく、具体的な声かけを考えづらいと考えた。そこで、現職教員に経験をもとにして場面設定を行ってもらい、リーダー性を発揮しながら、自分も後輩もが学びの多い場を創造する

ということをおねらったが、グループによっては話し合いを深めることが難しかったようであった。しかし、この活動は、日々子どもたちと接する現職教員にとっては、常に考えねばならぬことであるため、学生に比べて満足度5と評価した割合が高い。また、提示された活動を行う必要性や事務局の意図、現職教員が挙げる手立てや考え等の背景に目を向けることができた学生は、満足度が高かった。若手現職が抱える悩みを中心として研修内容を設定したが、増加傾向にある学生受講者の求めにどのように応じるかは課題である。

表11 グループ演習「リフレーミングでカルタ」等に対する満足度を5、4、3、1と評価した決め手

	学生	現職教員
満足度5と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> ・学校現場で活用できる方法を具体的に知ることができる ・手立ての背景にある意図をとらえる重要性に気付ける ・臨機応変に手立てを加工することの重要性に気付ける ・経験が違ってチームとなって課題解決する集団がもたらすメンタル面での効果を実感する ・校種を越えた課題解決ができる ・深い関わり合いからもたらす効果を実感できる ・自分を成長させる方法を発見できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な立場の人々と関わりながら、参考になる多様な視点や考えにふれる喜び ・自分の実践を見つめ直すことができる ・重要であるが、現場でなかなかゆっくり議論できないことについて検討できる ・後輩の成長にふれる
満足度4と評価した決め手 (満足度5と同様の決め手は省く)	<ul style="list-style-type: none"> ・現場では日々考えないといけないことだが学生としては考えるのが難しい活動であった ・経験が少なく、状況をイメージしたり、具体例を見つけたりできなかった ・実際の場面を想定して考えることの大切さを実感した ・時間が短かった ・時間が足りず、最終的な意見がまとめられなかった ・全体に気を配って話し合うことができなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的なイメージをもって話すことができなかった ・もっと話したかった
満足度3と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> ・大学で習うことと現場との違いに戸惑った ・もう少し時間があつたらよかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動が難しかった
満足度1と評価した決め手		<ul style="list-style-type: none"> ・その活動についてのデータがなかった

2-4 第6回研修会（「ちゃが台次世代コーホートAdvanced Course第10回研修会」と合同開催）

2-4-1 ピア・サポート「1年間の学びを振り返ろう」

① ピア・サポート「1年間の学びを振り返ろう」のねらいと受講者の感想

図11にある流れで、自分の成長を振り返るだけでなく、受講者皆の学びの共通項を探り、学びが生じるのはどのような時か見いだすことができる場を設定した。実際には、時間が不足し、班の中での共有で終わった。

表12は、ピア・サポート「1年間の学びを振り返ろう」に対する感想の抜粋である。

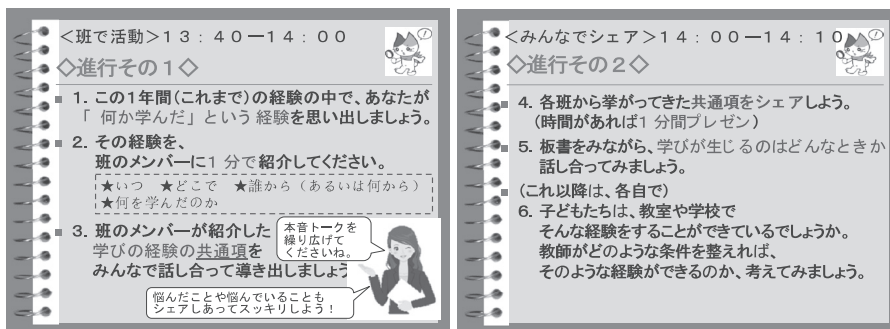


図11 研修の最後の「ピア・サポート」で用いたプレゼンテーション
(武田信子・金井香里・横須賀聡子, p. 17, 2016)

表12 ピア・サポート「1年間の学びを振り返ろう」に対する感想の抜粋

参加者の立場	満足度	感想の抜粋
大学生（3年）	5	立場の異なる方と、「1年を振り返り学びとは何か」について考え、様々な経験や考えを聞き、勉強になった。一人ひとり全く違う経験をしているのに、共通項を見つけ出し出していくと、「学ぶ」ことの本質を知ることができたように感じる。
現職教員 (広島県小学校)	5	私は今まで人との関わりの中で、人として、教師として大切なことを学ばせていただいていたのだなということに改めて気付けた。これからも向上心をもって、よき仲間と学び続けていきたい。

② ピア・サポート「1年間の学びを振り返ろう」に対する満足度をもとにした分析

図12と図13は、「声かけをリフレーミング」に対する学生と現職教員の満足度評価の結果である。「満足度5：かなり学んだ」「満足度4：学んだ」「満足度3：どちらとも言えない」とした理由を見ると、表13

のような決め手があった。内容には満足していても、「時間不足」が4と評価した決め手であった。全員の共通項まで探る活動まで実施する時間を確保できると、全体に還元できるものも共有できたので満足度は上がったと考える。また、「参加度の低さ」が3という評価につながったことが分かる。

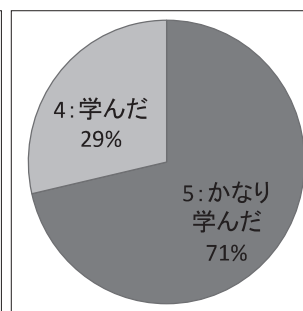
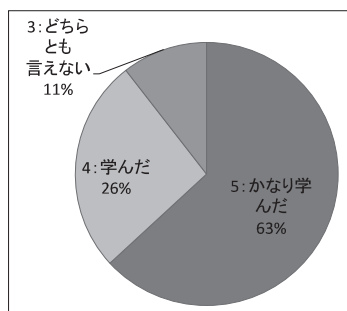


図12 学生の満足度

図13 現職教員の満足度

表13 ピア・サポート「1年間の学びを振り返ろう」に対する満足度を5、4、3と評価した決め手

	学生	現職教員
満足度5と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> 自分にはない学び・学び方を共有できた 考えたことがないことについて深く考えられた 自分の1年間の振り返りができた 自分の学びが今後どのようにつながっていくのかとらえることができた 来年度も頑張る気持ちになれた 話し合いが楽しかった 違う校種の人と関わることができた 	<ul style="list-style-type: none"> 学生の熱心さに刺激を受けた 教員を目指す学生とふれ、初心に戻れた 楽しく話せた 1年の教員としての日々、コーホートでの学びを振り返ることができた
満足度4と評価した決め手 (満足度5とは異なるもの)	<ul style="list-style-type: none"> もう少し詳しく話がしたかった もう少し時間がほしかった 	<ul style="list-style-type: none"> もう少し時間がほしかった
満足度3と評価した決め手	<ul style="list-style-type: none"> 自分の積極性が足りなかった 	

3. 考察

平成28年度に実施したプログラムにおけるピア・サポートやピア・サポートを意識して行った講義・演習型研修の満足度を分析した結果、表14と表15のように整理できた。

表14 満足度を高くする決め手

	学生	現職教員
異なる立場の受講者とかわることによって生まれた決め手	<ul style="list-style-type: none"> ○経験するからこそ見える世界にふれる ○現職教員に憧れの思いをもち、目指したいモデルができる ○教員になってからの約10年間のキャリアが見える ○教員となり誰もが出会う壁や抱える悩み、それらのその人なりの乗り越え方を知り、構えができる ○直に自分の悩みに応えてもらえる ○校種に応じた具体的な学級経営の手立てについて、話を聞くことができる ○現場の課題が自分ごととなり、学ぶ方向性が見える ○教員がもたなくてはならない心もちや、学び続ける教師であらねばならない理由が分かる ○サポートされながら役割を果たせる ○経験が異なってもチームとなって、支え合いながら課題解決する効果を実感できる 	<p><学生と関わることで></p> <ul style="list-style-type: none"> ○経験を積み重ねている実感をもつ ○学生たちの頑張り刺激を受ける ○初心に戻り、自分を見つめることができる ○後輩の成長ぶりが伝わる <p><ミドルリーダー教員と関わることで></p> <ul style="list-style-type: none"> ○一緒に働いてみたいと思える ○多様な経験年数のメンバーで語り合える ○今後のキャリアデザインの見通しをもてる ○自分がすべきことが明確になる ○実践したくなる具体的な話を聞くことができる ○学び続ける大切さについて実感できる
「異なる立場の受講者とかわることによって生まれた決め手」以外の決め手	<ul style="list-style-type: none"> ○自分を成長させる視点や方法に出会う ○研修内容になっていることを、学ぶ意味や価値を実感できる ○学んだ内容や方法を、今の自分の生活や現場で活用できる ○校種を越えた交流ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ○自分の実践を見つめ直すことができる ○大切だが、現場でゆっくりと語り合うことができない内容である ○グループの一体感を感じる ○活動形態が工夫されている ○目的の焦点化と共有化ができています ○活動に向かうまでのレディネスが保障されている
	<ul style="list-style-type: none"> ○自分の視点が変わる ○生活の中でも磨きをかけられる手立てを知る ○場を提供する側の意図や思いを実感する 	<ul style="list-style-type: none"> ○困っていることの解決の糸口を見いだせる ○自分にもできそうだと思う ○学んでいく方向性が見える

表15 満足度を下げる決め手

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○語り合うための設定時間が適切かどうか ○積極的に語り合いに参加し、自分の思いや考えを表出できたかどうか ○語り合う内容についての具体像を一人ひとりがイメージできるかどうか ○難しい内容についてグループで考える際に、経験や立場等に応じた協力体制が生まれたかどうか |
|--|

おわりに

○ 協働型研修であることを生かして

ピア・サポートとして一番効果が高いのは、「力量の高い、人柄も魅力的なちょっと年上の先輩教員」を講師として招聘し、「自分が歩いていくキャリアがイメージでき、見通しをもつことができる」「目指していきたい教員モデルができる」であることを再認識した。このことを想定して講師選定を行っているが、平成29年度の研修会においては、協働型研修であることを生かし、学級経営をメインのテーマにする会では、外部から講師を招聘するだけでなく、「ちゃぶ台次世代コーホートAdvanced course」の現職教員一人ひとりが「若手に教える」「若手の悩みに応える」役目となるプログラムを実施したいと考える。また、その他の活動では、内容面で満足していても、協働型であるがゆえに活動時間の不足が満足度を下げる要因となっていたので、講演講師の都合に左右されるが、プログラム編成をできる限り改善していきたい。

○ 協働型研修であることを意識して

設定された活動の中で、受講者だけで行うピア・サポートにおいても、受講者一人ひとりが協働型研修であることを意識し、活動の意図をくみ取りながら積極的にメンバーと関わり、これからの社会でも求められる人物像の1つでもある「新たな価値を仲間と共に創造する人」となるための場となってほしい。それは、「チーム学校」の一員として、子どもを取り巻く様々な立場の人々が、経験、立場や専門性の違いを越えてつながりをつくり、課題を乗り越えるための資質・能力につながると考えるからである。また、悩みや不安を自然に表出できる雰囲気を作成し、それらを共有しながら、解決の糸口を見出そうとする姿勢や態度は、互いのメンタル面のサポートだけでなく、自身の学級経営力や同僚性を築くための資質・能力の向上にもつながると考えるからである。ピア・サポートにおいては、前後の活動の設定時間を動かさないため、予定時間を削らざるを得ないことも多いが、活動の意図やねらいを参加者と共有することを心掛けたい。

コーホート単独研修会の場合は、現職教員が1年目～3年目の経験が浅い教員だけとなるので、活動を活性化するための「イメージの具体化・共有化」の程度を参加者の構成に応じて変えていきたい。

「ちょっと年上の先輩」との関わりが満足度を高くする決め手であったこと忘れずに、教職でつながる仲間として、同じ目線に立って研修のあり方を模索する姿勢をもたなくてはならないと改めて感じた。

○ 登録者の構成について

現職教員と学生の人数のバランスの悪さも課題である。登録者の本務者の教員の数は昨年度よりも増加したが、コーホート単独開催の時には、現職教員と学生の人数とのバランスが悪く、ピア・サポートの際に、現職教員が悩みや課題をさらけ出せずにコーディネーターだけに徹してしまうという心配もあった。それは学びのチャンスでもあるが、現職教員の悩みや求めに寄り添った活動とはならない場合もあるので配慮が必要であった。特に学生の登録者数の多い小学校においては、教員のみを班につくってピア・サポートを行う会も設定したら、現職教員の満足度は高かった。しかし、学生の立場からすると、現職教員をかかわりながらピア・サポートを行えることがコーホートの研修会の魅力の1つである。現職教員が班にいない場合、満足度が低い参加者もいたため、現職教員の登録者を増やす対策を行っていく必要がある。

また、学生の希望校種のバランスが悪く、校種別グループ研修を行う際に、小学校部会以外は常に固定化したメンバーとかわることになった。それは、つながりを深めるためには効的だが、多様なものの見方や考え方にふれるには限りがある。一人ひとりの子どもの学びと育ちを保障し続けるには、校種を越えた連携が必要になるため、多様な校種で構成されたグループ研修ももっと行う必要があると考えている。教職センターとも連携を図りながら、中学校や高等学校の教員を目指す学生の登録数を増やす必要があると感じる。

参考文献

- 赤坂真二編・深見太一：「クラスを最高の雰囲気にする！目的別学級ゲーム&ワーク50」， pp. 66-67， 明治図書， 2015.
- 阿部敏彦：「見方を変えればうまくいく！発達が気になる子の子育てリフレーミング」， pp. 12-13， 中央法規出版株式会社， 2015.
- 岡山県教育庁指導課生徒指導推進室：「生徒指導対応ハンドブック～暴力行為・不登校を中心として～」， 2012.
- 川上康則：「発達のつまずきから読み解く支援アプローチ」， 学苑社， 2010.
- 岸見一郎・古賀史健：「嫌われる勇気～自己啓発の源流『アドラー』の教え」， ダイヤモンド社， 2013.
- きのくに子どもの自立と共育推進会議：「児童生徒が充実した学校生活をおくるためにスクールソーシャルワークの視点を取り入れよう」， 和歌山県教育委員会， 2012.
- 創作カフェ：「ネガポジカード」， <http://reframing.jimdo.com>
- 福岡市発達教育センター：「ケース会議マニュアル」， p. 3， 2013.
- 文部科学省：「スクールソーシャルワーカー実践活動事例集」， 2008.
- 山口県教育委員会：「問題行動等対応マニュアル～児童生徒・保護者との信頼関係の一層の構築をめざして～」， 2007.
- 山口県教育委員会：「ケース会議に向けて」，
<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cmsdata/7/9/b/79b9b2bf65e84e841c75c4720f4b46d2.pdf>， 2017. 7. 15
アクセス
- 山口県教育委員会：「平成27年度初任者研修受講者対象アンケート結果」
- 山口県教育庁学校案園・体育課：「不登校対策にかかわるQ&A集～不登校の未然防止ときめ細やかな支援に向けて～」， 山口県教育委員会， 2011.
- やまぐち総合教育支援センターふれあい教育センター， 子どもと親のサポートセンター：「SSW活用マニュアル」
- 山口大学教育学部：「還～『ちゃぶ台方式』教職研修事業報告書」， pp. 30-33 ， 2017.

引用文献

- 武田信子・金井香里・横須賀聡子編著：「教員のためのリフレクション・ワークブック～往還する理論と実践～」学事出版， p. 17， 2016.