

教員研修のための教材の理念と構成，その指導者に求められる資質能力
山内祐平他著『ワークショップデザイン論—創ることで学ぶ』を通して

【発表構成】

1. はじめに
2. 本書の特徴および理念
3. 教員研修の指導者に求められる資質能力
4. おわりに

1. はじめに

本発表では，教員研修を担当する指導者にどのような資質能力が必要なのかを明らかにするために山内祐平他著『ワークショップデザイン論—創ることで学ぶ』（以下，本書と記載）について分析を行い，本書の特徴及び理念を明らかにする。そして，本書の分析を踏まえて，社会科に関する教員研修を担当する指導者に求められる資質能力について検討を行う。

そこで，以下のような RQ を設定する。

RQ① 本書の特徴及び理念は何か

RQ② 本書が育成したい指導者に求められる資質能力とはどのようなものか

2. 本書の特徴および理念

本書は，東京大学大学院情報学環准教授（現教授）の山内祐平氏とその研究室に在籍していた東京大学大学院情報学環特任助教森怜奈氏（現帝京大学高等教育開発センター講師）と博士課程の安斎勇樹氏（現東京大学大学院情報学環特任助教）の共著によるものである。いずれの三者も学習環境デザイン論を専門としている。学習環境デザイン論と言われても簡単には理解しづらいが，山内氏は自らの研究テーマを「学習環境のイノベーション」と表現しており，人間が行う「学習」の意義は重要になっており，教えられるのを待つのではなく，積極的に自らの学びをデザインする存在として学習者をとらえ，そのプロセスを支援するための今までにない新しい仕組みについて研究すると述べている。そして，そのバックグラウンドも教育学・デザイン論・教育工学・認知科学等様々な知見を元にして

本書のねらいとして、まず一点目にワークショップの方法を公開することがある。他の研究と同様に研究の問題・目的・方法・結果を公開することは大切にされており、公開された情報を踏まえて新たなイノベーションを生み出すことを望んでいる。実際に本書の Facebook ページも開設されており、情報交換の場が提供されている。二点目は、本書を通じてワークショップの実践をよりよく改善してほしいということがある。ワークショップを実践することは、日頃の実践を反省的に対話し、より望ましいと合意された方向に向かって努力することを求めており、自らの実践に応用するための素材、そして、本書の知見を幅広い領域のワークショップ実践に使うことを期待している。

次に本書の構成について述べていく。本書は 6 章構成となっている。第 1 章は、ワークショップの基になる経験学習に関する理論やワークショップ自体の特徴やワークショップの実践において必要な段階、ワークショップづくりにおいてのデザイン方法など、ワークショップについての基本的知識やその背景にある理論などをこれまでの学術的成果から整理を行っている。

第 2 章から第 4 章までが、ワークショップをどのように作り上げるか、その作ったものをどのように運営・評価していくかというワークショップ一連の流れをおさえたものであり、本書の中心的部分となっている。まず、第 2 章では、ワークショップを企画するうえで考慮すべき点をまとめている。ワークショップにおいてのコンセプトを明確にすることを求めており、「〇〇を創ること（活動目標）で〇〇を学ぶ（学習目標）」という形で、多様な関係者（ステークホルダー）との協議を踏まえてコンセプトを作る必要があるとしている。そのうえで、ワークショップを企画していくのだが、それについては配布資料を見ながら述べていく。プログラムの基本構造として、本書では以下のようなモデルを示している。

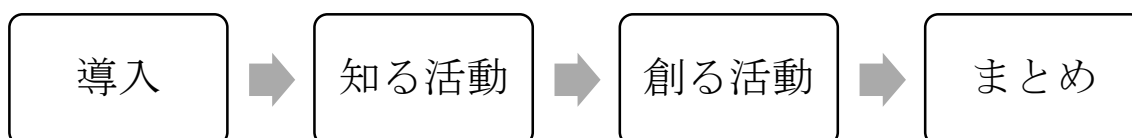


図 1 プログラムの基本モデル（本書 P58 より）

この 4 つの段階の中で、プログラムの作成については、創る活動、知る活動、導入、まとめの順で作成していく。そのうえで、全体的なプログラムの検討を行う。各段階においても、どのような観点を取り入れたらいいのか複数提示している。

第 3 章では、ワークショップを実践するだけでなく、ワークショップを運営するにあたって、参加者との関係性を図る広報活動や当日のワークショップを円滑に進行するためのファシリテーターの役割について述べている。広報の段階で

は、事前告知から当日の記録方法、さらには得られた成果の共有まで、さまざまな手法を提案している。ファシリテーターの役割についても上記にある図の4つの段階それぞれにおけるファシリテーターの立ち振る舞いや具体的場面を想定した対応方法についても説明されている。

第4章では、ワークショップの実践を行った後の評価について実践者自身が行うことによってよりよい企画・運営に繋がるとされており、ワークショップの評価に必要とされる視点をこれまでの学術的成果を踏まえて提示している。

第5章では、実際にワークショップを実践する人間がどのような人物であり、その実践者が兼ね備える専門性とはどのような能力を持っているのかを述べている。この章の内容については、指導者の資質能力と大きく関係しているので、後で述べる。

第6章では、ワークショップを持続的に展開するにあたって、実践をともにする共同体や空間のデザインについても考慮する必要がある。そこで、学習環境の構成方法に関する理論的内容や実際に空間デザインなどを行う場合、どのように行うのかをこちらも様々な観点から述べている。

ここまで、本書の構成について細かくみてきた。内容を細かく見てきた理由は、本書では、ワークショップの一連の流れを第1章の理論的内容も含めて体系的に学習していくことでワークショップの「やり方・方法」を習得させようとしている点があげられる。この点が本書の特徴であると考える。その内容も、一からワークショップを企画するため、コンセプトやプログラムの立案、企画自体の運営、運営等に係るファシリテーターの立ち位置等々多くの観点からワークショップを実践する場面において必要な事項についてポイントをとらえながら説明している。ワークショップや学習環境に関する理論的内容に関しても第1章及び第6章を中心として、説明を加えている。すなわち、本書はワークショップという人材育成における手法を学ぶための手引書として有用性があるといえる。また、添付資料からも読み取れるようにワークショップの作り方をこと細かく説明を行っており、個人で学習することにも対応できる書籍となっていることが伺える。ワークショップの実践にもつなげてほしいとする本書の意図とは少しずれているが、ワークショップを企画するうえで実践者側の自主学習教材としては、非常に有効であると考えられる。よって、RQ①に答えると、以下となる。

RA① 人材育成の手法の一つであるワークショップの作り方や方法を一から体系的に学ぶための手引書であり、自分自身でワークショップの手法を学ぶ上でも有効である

3. 教員研修の指導者に求められる資質・能力

本書の内容を踏まえて、教員研修を担当する指導者には、どのような資質・能力が求められるのかを検討していく。まず、ワークショップを実践するにあたって必要とされている要件について本書から取り上げる。本書第2章「ワークショップを企画する」では、学習を生起する企画の要件について以下の五点を提示している。

- 楽しさ
- 葛藤と矛盾
- リフレクション
- 実践者にとっての実験
- 余白のある設計

次に第3章「ワークショップを運営する」では、ワークショップを運営するにあたってこちらも学習を生起する運営の要件について以下の五点を示している。

- 参加者の多様性
- 葛藤状態の調整
- 安心できる環境
- 多様なレベルの参加
- 実践の内省

合わせて10の項目が、ワークショップの企画・運営において参加者の学習をより生起させるためには必要であるとされている。研修を企画・運営する者もこの点を考慮する必要がある。

次に本書第5章「ワークショップ実践者を育てる」では、ワークショップ実践者にどのような能力を必要としているのかを述べている（配布資料参照）。ここでは、資質能力という表現ではなく、「専門性」という言葉を用いて実践者が兼ね備えるべき資質・能力について言及している。企画・運営・実践者としてのスタンスの3つの観点から「専門性」、すなわちワークショップの指導者が持つべき資質能力を整理している。さらには、ワークショップ実践者の「専門性」が学び育つような適切な環境として以下の五点を示している。

- 「個人レベルの実践論」の構築
- デザインモデルの共有と伝達
- 自己の学習経験に対する内省の促進
- 他実践者からの学習
- 専門家としてのアイデンティティの形成

以上の内容が本書における指導者が身につけてほしい「専門性」、すなわち資質能力と資質能力が育つ環境として示されている。これを踏まえて、教員研修にお

ける指導者に求められる資質能力を述べていく。

まず一点目は、ワークショップを用いて、適切に教員研修の企画・運営をすることができる能力である。ワークショップは、教員研修を行う上での手段であり、教員研修を適切に実施するということが本来の目的である。まずは、教員研修を企画するにあたって、どのような内容・構成にするのか、最終的なゴール地点はどう設定すべきなのかをきちんと考える必要がある。次に運営をするにあたっては、どのような参加者を対象とすべきなのか、当日のプログラムはどのように進めていくべきなのか等々考慮すべき点がある。全てが満足に準備できるというのは非常に難しいが、参加者の学びをしっかりと支援できるように準備を行う能力が必要である。

二点目は、学習者の学びが保障されるように環境整備を行う能力である。本書で取り上げたワークショップという手段を用いる際には、参加者の基礎的能力やバックグラウンドはどうなっているのかを十分に把握し、企画段階では、その把握した内容を研修で取り上げるべき事項と関連させながらプログラム内に組み込むことが出来ると、より参加者も学びが大きいものとなる。このように、教員研修に際して、様々な状況をしっかりと把握し、それらをうまく調整して学習環境を作り上げることが求められている。

ここまでは、ワークショップを用いて教員研修を企画・運営する指導者の資質能力について述べてきた。しかし、企画・運営だけでは教員研修は成立するものではない。当日の研修では、プログラムを遂行する上で中心となるファシリテーターの役割も非常に重要となる。そこで、本書の内容を踏まえてファシリテーターに求められる資質能力について述べていく。まず、一点目は自らの立ち振る舞いについてしっかりと反省し、他実践者からの学びも取り入れながら向上できる能力である。運営にあたっての要件として「実践の内省」があげられる。自らの実践や立ち振る舞いを客観的にとらえ、振り返ることで次なるワークショップの構築に向けて考えることが出来る必要がある。さらに、他実践者からの学習も取り入れることによって、ファシリテーターとして自らの言動を反省できることが求められている。

二点目は、参加者の状況を細かく把握し、さまざまな場面に対応できるよう、その場の雰囲気を読み取り、状況にあった手立てを打つことが出来る能力が求められる。ワークショップでは、全体の進行具合によって次に進めるかどうかを見極めたり、参加者がどこに難しさを感じるかを読み取り手立てを加えたりすることがファシリテーターには求められる。意見をまとめる際には、参加者が出した意見を課題解決に向けて集約することも必要となってくる。そのためには、ワークショップの全体的な状況や示された意見を細かく把握し、その場に応じた対応

策やまとめを行うことが出来るようにする必要がある。

よって、RQ②に応えると以下となる

RA②

・ワークショップという手段を用いて、教員研修を適切に企画・運営し、参加者の学びが保障するための環境整備が出来る能力

・研修の中心となるファシリテーターに関しては、自らの実践を反省し、他者の実践も参考にしながらよりよい実践を作り上げていく能力や参加者の状況や意見を適切に把握し、調整したうえで意見の集約や次なる手立てを講じる能力が求められる

4. 終わりに

最後に本発表で得られた知見および発表者の意見を述べる。ワークショップという手法は、単なる班活動から行政に関する重要な決定事項まで、幅広い場面で利用されている。そのワークショップを創り、実践するという一連の過程を本書では非常に丁寧に説明しており、企画・運営から評価に至るまで各段階での留意点が示されている。この点は、私自身も非常に参考になる部分が多かった。

上記でも述べたが、ワークショップを実践するにあたっては、企画・運営も重要であるが、ワークショップ自体を進めていくファシリテーターの存在も重要である。企画・運営と当日のファシリテーターが同じ場合もあれば、そうではない場合もある。どちらの場合においても、当日のファシリテーターは自分の立場を認識し、参加者をより良い方向へ誘導することができるような能力を発揮する必要があるだろう。教員研修の場においては、各教員がこれまでの経験を踏まえた教育観を持っており、それらをワークショップの成果としてうまく整理していくためには、意見の集約や発信を行う上で調整役の力量が求められる。本書では、ファシリテーター自身が持つべき能力については、明確には言及されていない。今後は、研修の進行を担う人材が持つべき資質能力についても検討されることを期待したい。

(参考文献)

・山内祐平他『ワークショップデザイン論—創ることで学ぶ』慶応義塾大学出版会，2013

・東京大学大学院情報学環・学際情報学府山内祐平研究室

<http://blog.iii.u-tokyo.ac.jp/y1ab/> (最終閲覧日 6/21)