

5 指導系新任職員に対する3年間の研修計画づくりの研究 (青少年教育研究センターと国立赤城青少年交流の家との共同研究)

キーワード：指導系新任職員、3年任期、県との交流人事

1. 研究の目的

各拠点施設においては、指導系職員は3年間の期限付きで県との交流人事が行われている。しかしながら、1年目：業務に慣れる、2年目：全容を理解する、3年目：一人前の指導者になったときに異動という残念な現実がある。そのため施設にノウハウが残らず、経験が蓄積されない課題がある。青年の家、少年自然の家が設立された当初とは時代背景も異なり、施設に求められることも、職員の役割もだいぶ変わってきた。県から派遣される教員が、国立青少年教育施設で3年間しっかりトレーニングされ県に戻り、学んだスキルを各県での青少年育成に還元してもらうという流れを作る必要がある。

その理想型を検討し、実践し、検証を行うのが、本研究の目的である。

2. 調査の概要

1) 調査対象

平成25年度に県（群馬県・栃木県）から異動してきた教員2名が主な対象。

また、各研修に参加する県立施設職員にも聞き取り調査を行う。

2) 調査時期と場所

平成25年4月から3年間実施する。

3) 調査方法と内容

聞き取り調査とする。3年間の研修計画プログラムを提供する。研修機会ごとにその経験と感想を聞いていく追跡調査を行う。

3. 主な調査結果

1) 職員標準的能力一覧について

国立赤城青少年交流の家職員標準的能力一

覧を作成した。これは、感性・態度、基盤的能力、管理運営、利用者支援、事業の企画実施、指導技術の6分野で構成され、さらにその下に評定項目が設定されている。「何事にも前向きな姿勢で取り組むことができる」といったような具体的能力が書かれており、職員はこれらの項目を「できる・できない」で自己評価し、自らの能力チェックに利用している。

2) 3年間の研修計画プログラムについて

本所の研修委員会（職員と地域協力者による協働委員会）にて、現状をふまえたうえでの3年間の研修スケジュールを導き出した（図1）。1年目の4月に初任者集中研修を行い、5月以降はチューター（指導係）のもとに指導実習を行う。秋以降は所内で職員向けに行うスキルアップ研修に参加したり、他施設や他団体が行う研修会に参加する。2年目は、1年目職員のチューター（指導係）になり指導助言を行う。3年目は初任者集中研修の企画を行い、自ら講師となって1年目職員の指導を行うという3年のサイクルにあわせたものである。4月に1か月の初任者研修を行うことは、現場ではとても大変だが、3年間のうちに高いレベルの指導力を身につけてもらうためのスタートはとても重要である。自ら希望した職場ではないところへの異動は、ゼロからのスタートではなく、マイナスのスタートである。まずは、青少年教育の重要性について理解し、施設の存在意義を理解し、具体的なスキルのトレーニングまでを行って不安なく指導をスタートさせるためには、1か月でも短いくらいである。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1年目	初任者集中研修		OJT(チューター制)					スキルアップ研修Ⅰ(外部、所内)					
												他団体との交流	
2年目	チューター研修												
									スキルアップ研修Ⅱ(外部、所内)				OJT(研修企画)
3年目	自己研修												
												OJT(研修企画)のチューター	

図1 3年間の研修スケジュール

3) 1か月の初任者集中研修について

4月の交付を終えた後から、初任者集中研修を実施した。所長・次長の講話に始まり、青少年教育の基礎基本について学んだ。

2週目からは、近隣の公立青少年教育施設の職員にも門戸を開放し、合同での研修とした。いわゆる同期が一緒の期間を過ごすことは、施設間連携につながる種まきとなるし、同じ思いをもった仲間との出会いにもなる。ここでは、接遇研修、青少年教育や自然体験の専門家からの講義、リスクマネジメントなどを学んだ。

3週目は、主催事業で歩く「やまなみトレイル」を新任職員だけで縦走キャンプを行った。登山技術について学ぶとともに、キャンプを経験したことのない職員が、キャンパー体験をすることをねらいとした。このチューター役は当然2年目職員が担った。4週目は、施設で実際に行う仕事を学ぶ。入所オリエンテーション、野外炊事やオリエンテーリングなどの直接指導、プログラム相談等である。このような研修を経ていよいよ実際の業務をスタートする。

初任者集中研修スケジュール

<1週目>

施設案内、集中研修趣旨説明、講義「青少年教育、青少年教育施設の理解」、講義「社会教育とは」、講義「自然体験活動と学校教育」など

<2週目>※近隣公立施設との合同研修
実技「あかぎアドベンチャープログラム」、講義・実技「接遇研修」、実技「野外生活技術」、講義・実技「リスクマネジメント」、講義「自然体験活動の歴史」等

<3週目>

あかぎやまなみトレイルチャレンジキャンプ（赤城山縦走）

登山講義、登山準備、実習等

<4週目>

実技「オリエンテーションの実施」、実技「活動プログラムについて」、講義・実習「事業の企画と実施」、講義「プログラム相談のやりかた」について

新人研修のまとめ、行動計画作り等

4. まとめ

昨年度から検討し、今年度から取り組みをはじめた研修であるが、現実の施設運営業務と並行して行うことに大変苦勞している。しかし、ナショナルセンターとして質の高いプログラム提供を行うために、また3年後、県に戻ったときに「大変学びが多い3年間だった」という思いをもってもらうために、そして何よりも、国立青少年教育施設を利用する方々が大変満足して利用していただけるように職員の研修は欠かせない取り組みである。赤城での取り組みが他施設にも広げることができるよう、これからも研究と実証を続けていく。

最後に研修を受けた受講者の声を紹介して結びとしたい。

●地域と利用者との施設をつなぐことの職員をめざします。そのためにあいさつと笑顔を大切にしたいと思います。

●まず行動で示すことができる職員をめざしたいと思います。そのために、明るく元気な挨拶を心がけたいと思います。3年後には体験活動を通し、感動を与えられる教員になれるよう、地域の教育力を学校教育の中に組み入れることができる職員をめざしたいと思います。

●利用者に安心を与えられる職員をめざしたいと思います。そのために自分と関わる相手が何をしているのか、何がしたいのか把握して自分がすべき行動を取ることができるようにしたいと思います。3年後には生徒や保護者、同僚から信頼される教師になって学校に戻りたいと思います。

高い志を持ち、自分がすべきことがわかり、モチベーション高く行動できる職員は、利用者からの評価も高い。まずは1年半の取り組みではあるが、中間報告としてこの取り組みを報告する。

(文責 国立赤城青少年交流の家事業推進室長 高瀬 宏樹)

図2 初任者集中研修スケジュール