

教授学習の前提としての教育コンテンツの表現可能性： 放課後児童クラブ支援員研修を例として Can you represent instructional contents of after-school child-club support staff works?

高橋 秀明
Hideaki Takahashi

放送大学 / 総合研究大学院大学
Open University of Japan / Graduate University for Advanced Studies
hide@ouj.ac.jp

Abstract

In this action research on the training of after-school child-club support staff, some discourses were obtained; "the staff work cannot be explained in words", "there is no video content about the work." This research investigates the background these discourses were issued. This research found that this training program has just begun institutional support, and academic support was insufficient.

Keywords — content analysis, representation media, words and pictures

1. はじめに

本研究の目的は、教授学習過程における教育コンテンツの表現可能性に関して、理論的に検討することである。

教授学習の過程は学校教育に限定されるものではなく、日常生活のさまざまな場面で見られる。社会教育や企業内教育においても、さまざまな研修やセミナーが行われており、教授学習の過程と見なすことができる。このような教授学習の場面においては、教授する内容である教育コンテンツが存在することが前提である。そして、教育コンテンツは言語あるいは絵（映像も含む）の形式で表現されている。

学校教育でも社会教育でも、教授学習の過程は、対面コミュニケーションの中で行われてきたが、このためには、教授者と学習者とが同じ場所と時間とを共有して（同期して）、教育コンテンツが流通されていることが必要であった。一方で、最近流行の反転授業でも、伝統的な予習復習という形式でも、あるいは、遠隔教育や通信教育という場面では必然的に、教授者と学習者とが同じ場所と時間とを共有しない（非同期）で、教育コンテンツが流通されてい

ることが必要である。そして、非同期の教授学習過程が成立するためには、教育コンテンツが言語あるいは絵（映像も含む）の形式で表現されており、アナログ形式でもデジタル形式でも保存されていることが前提であろう。

筆者は、「放課後児童健全育成事業に従事する者の研修システムに関する研究」（松村，2015）に参画してきたが、その研究での調査協力者ばかりか、共同研究者や施策担当者から、放課後児童クラブの支援員（以下、支援員と略す）の仕事やその研修に関して、「支援員の仕事は言葉で説明することができない」「支援員の仕事に関する研修にはそもそも映像コンテンツが無い」というような言説に接してきた。本研究においては、これらの言説を手がかりとして、これらの言説の機能や構造を分析することを通して、教育コンテンツの表現可能性について理論的に検討した。

2. 放課後児童クラブについて

まず、松村(2015)を参考にして、放課後児童クラブについて簡単に説明しておく[1]。放課後児童クラブとは、「共働きなど留守家庭」の「小学校に就学している」児童に対して、「放課後に適切な遊び、生活の場を与えて、その健全育成を図るものであり、「これまで多様な形態で運営され」てきたが、「2014年（平成26年）の「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」（厚生労働省令第63号）」に沿って、「都道府県には、「放課後児童支援員として必要な（中略）知識・技能を習得し、有資格者となるための研修（「認定資格研修」）を実施す

ることが義務付けられている」というものである。そして、2015年4月から「子育て支援員（放課後児童クラブ補助員）」が施行されたが、この「研修システムの構築が急がれている」という現状にある。

厚生労働省によると2014年5月現在で、放課後児童クラブ数は22084ヶ所、登録児童数は936452人、児童の育成支援をする職員数は94293人である。放課後児童クラブは、学校の余裕教室、学校敷地内の独立建屋、児童館、公民館などに設置されている。児童は2014年度までは「おおむね10歳未満」であった。放課後児童クラブの運営母体は、市町村などの基礎自治体やNPO、一般法人などである。放課後児童クラブは、このように各地域のニーズによって種々に運営されてきたが、地域差が大きく、サービスとしての質保証が求められていた。そこで、放課後児童クラブ支援員の研修方法として、将来的にはeラーニングの導入が検討され始めた状況である。

3. 放課後児童クラブ指導員の研修に関わる言説について

「放課後児童健全育成事業に従事する者の研修システムに関する研究」（松村，2015）においては、放課後児童クラブを運営する団体への研修実態調査とデジタル教材などの活用状況についての調査とが行われた[1]。放課後児童クラブに関連する団体の調査協力者ばかりでなく、家庭的保育や介護といった関連分野での調査協力者への質問調査が行われ、延べ12の調査協力者に対面インタビューないしは書面アンケートを実施した。この内、筆者は6の調査協力者への対面インタビューを担当した。また、共同研究者や施策担当者などが参加する研究会を4回実施した。以下で検討する4つの言説は、これらの質問調査や研究会において得られたものであり、筆者個人のアクションリサーチの結果と捉えるのが妥当である。

・「支援員の仕事は、言葉で説明することができない」

これは、本アクションリサーチにおいて、筆者が最も頻繁に出会った言説である。支援員自身からも支援員の研修を行っている担当者からも研究者から

も、この言説が発せられた。

放課後児童クラブの歴史を振り返ると、戦前からの、自主的な学童保育の活動に源がある。そのために、各地域のニーズによって、その機能や構造が様々である。学校教育ではないので、指導要領などの全国共通のガイドラインも無い。対象となる児童も、児童全員ではない。対象となる児童への支援内容でさえ、児童毎に異なる。こうして、学童保育に携わる経験が豊かであるほど、その仕事の内容のバリエーションを知ることになり、「言葉で説明することはできない」ということになるのであろう。

松村(2015)の研究の背景でもあるが、上記の通り「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」が発せられたのが2014年、新「放課後児童クラブガイドライン」が示されたのが2015年3月であり、制度的な整備が行われたのがごく最近のことである[1]。都道府県に義務付けられた支援員認定資格研修では、「基本的生活習慣の習得の援助、自立に向けた支援、家庭と連携した生活支援等」と支援員の仕事の内容が規定されている。そして、都道府県認定研修の項目・科目が、表1のように整理され、全部で6項目、15科目から成り、1科目当たり90分の研修時間が割り当てられている。しかし、この研修の具体的な内容は現在進行形で検討中のものである。

・「支援員の仕事に関する研修にはそもそも映像コンテンツが無い」

これも、上記の「支援員の仕事は、言葉で説明することができない」という言説と一緒に、全ての関係者から発せられた言説である。

学童保育の支援員に関しては民間の資格制度が存在し、各種の研修が行われてきている。また、自治体が主催する研修も多い。それらの研修のほとんどは対面形式で行われており、遠隔での研修などeラーニングを導入する必要性を認めていない場合がほとんどである。研修では、講師が説明する、実演するという形式が多く、研修の受講生も満足している。

松村(2015)においても調査を行ったが、学童保育との関連領域である、家庭内保育や保育分野、ある

いは介護分野においては、各種の映像コンテンツが利活用されているのと対照的である[1]。なお、家庭内保育や介護の分野は、2000年代に法律によって規定された研修を展開しているという意味で、制度化が進んでいると言えよう。

・「支援員の仕事に関する研修には映像コンテンツを利用できない」

これも、上記の「支援員の仕事は、言葉で説明することができない」という言説と一緒に、全ての関係者から発せられた言説である。

支援員は日々の業務の記録を付け、保護者への連絡も行っている。つまり、記録や報告という形で、支援員の仕事について言葉や絵で表現していると言える。一方で、対象となる学童の人権を守るために、写真などの扱いには細心の注意を払っていることも事実である。

また、「児童を看取る」「遊びを通して健全育成する」という思想と、映像コンテンツとは相性が悪いと言えるのであろう。すなわち、学童の健全育成の支援においては、まずは、当該の学童の様子を直接「看取る」という関係を保つことが大切である。指導員が「遊び」を学童に教えるのではなく、指導員自ら「遊ぶ」ことが大切である、ということである。よって、若い指導員は先輩の指導員の方法を「徒弟制」を通して身につけていくことが当たり前である、ということである。以上から、指導員の研修は対面形式の研修という方法が妥当であり、映像コンテンツを利用した遠隔での研修はそもそもありえない、という評価になるのであろう。

・「支援員の仕事は子どもの余暇時間の過ごし方を指導することである」

これは、本アクションリサーチの最後の時期に、ある施策関係者から発せられた言説である。

高橋(2014)は「日常生活」を捉える枠組みとして「時間利用・時間消費」の考え方を、具体的には「NHK放送文化研究所「2010年国民生活時間調査」を参照し、日常生活には、食事や睡眠などの必要不可欠な「必需行動」、仕事や学業などの義務性・拘束性の高

い「拘束行動」、レジャーや休息など自由裁量性の高い「自由行動」があるとした[2]。以上からこの言説の意味を考えると、支援員の仕事とは、学童の日常生活においては「自由行動」を支援することにある。すなわち、学童の「人間性を維持向上させる」ために自由な時間の過ごし方を指導することが支援員の仕事である、ということである。

人間にとっては「必需行動」や「拘束行動」が大切であることは当然であるが、「自由行動」が「必需行動」や「拘束行動」に大きな影響を与えることも日常的に実感していることである。すなわち、「自由行動」も含めて日常生活の過ごし方全般をどのように過ごしていくか？ということは、成人にとっても難題であり、日々の実践課題である訳である。

学童あるいは未成年者の行動については、最終的にはその保護者が責任を持って決めることである。学童の放課後の過ごし方についても同様であり、保護者の社会経済的な制約や思想信条的な制約によって、その学童の行動も影響を受けるであろう。しかし学童もいずれ成人になり、保護者から心身ともに独立していくのであり、そのための準備をしていくという意味で、支援員が存在していることも事実である。

こうして支援員の仕事とは、実は「人生の過ごし方」そのもの、大げさには「人間の究極の課題」と言うこともできるため、上記の言説であったように「言葉で説明することはできない」し「映像コンテンツが無い」ということであったとも解釈することができるだろう。

4. おわりに

こうして、放課後児童クラブ支援員の研修に関わる言説を分析してみると、そもそも教育コンテンツが存在しているということ自体に、制度的、学問的な裏付けを前提にしていたことが分かる。すなわち、学校教育における教育コンテンツは、法律や政令によって規定され、対象となる児童や生徒が決まっており、また各種の学問からの知見も活用できるということである。社会教育における教育コンテンツであっても、このような制度的、学問的な裏付けが見

えやすい領域であるほど教育コンテンツが制作されやすく、実際に制作されてきたと言えるだろう。企業内教育においても、教育内容自体は各企業のニーズが優先されるが、制度的・学問的な裏付けを前提としていると言えよう。

一方で、学童保育においては、支援員の資格認定のための研修が制度化されたばかりであり、学問的な蓄積も少ない状況であるため、教育コンテンツがほとんど存在していなかったということであろう。このような制度的、学問的な前提があつてはじめて、言葉でも絵（映像を含む）でも表現メディアを使って教育コンテンツを制作することが可能となるとい

うことである。

引用文献

[1]松村祥子（代表），（2015）“放課後児童健全育成事業に従事する者の研修システムに関する研究”，平成26年度児童福祉問題調査研究事業報告書，秋草学園短期大学

[2]高橋秀明，（2014）“日常生活におけるデジタルメディアの利活用”，青木久美子・高橋秀明，日常生活のデジタルメディア，放送大学教育振興会，pp. 22-40.

表 1 放課後児童支援員に係る都道府県認定研修の項目・科目

1. 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の理解
①放課後健全育成事業の目的及び制度内容
②放課後児童育成事業の一般原則と権利擁護
③子ども家庭福祉施策と放課後児童クラブ
2. 子どもを理解するための基礎知識
④子どもの発達理解
⑤児童期（6歳～12歳）の生活と発達
⑥障害のあるこどもの理解
⑦特に配慮を必要とする子どもの理解
3. 放課後児童クラブにおける子どもの育成支援
⑧放課後児童クラブに通う子どもの育成支援
⑨子どもの遊びの理解と支援
⑩障害のある子どもの育成支援
4. 放課後児童クラブにおける保護者・学校・地域との連携・協力
⑪保護者との連携・協力と相談支援
⑫学校・地域との連携
5. 放課後児童クラブにおける安全・安心への対応
⑬子どもの生活面における対応
⑬安全対策・緊急時の対応
6. 放課後児童支援員として求められる役割・機能
⑭放課後児童支援員の仕事内容
⑮放課後児童クラブの運営管理と職場倫理