

グループ・ワークを用いた教育実習事前指導の効果

吉田道雄*・吉山尚裕**

The Effect of Group Work in Student Teaching

Michio YOSHIDA and Naohiro YOSHIYAMA

(Received September 1, 1997)

本研究では、教育実習事前指導の一環として行われた「グループ・ワーク」の効果をもとに分析する。事前指導としての「グループ・ワーク」は、1989年から、教育実践研究指導センターが開講している。その目的は、教育実習生に求められるリーダーシップを中心としたヒューマン・スキルを向上させることである。しかしながら、カリキュラム等の事情もあり、現在のところ、そのスケジュールは一日と限られている。そうした時間的制限のなかでは、実質的にリーダーシップを向上させることは容易ではない。そこで、直接的に実習生の行動変容までは至らないとしても、その可能性を最大限に追求するために、グループ活動を中心に、さまざま道具を導入するなど、スケジュールに工夫を加えている。したがって、少なくとも気持ちの上では、教師になる自信を深め、子どもたちを好意的に見るようになり、子どもたちをうまくまとめることができるという自信が高まれば、このグループ・ワークは成功したといえる。また、グループ・ワークでは集団の重要性を認識することや集団に対して積極的に働きかけていくことが奨励される。それらのすべてがリーダーシップの向上にとって必要だからである。

本研究では、このようなグループ・ワークの働きかけの趣旨が、その意図通りに実習生に伝わっているかどうかを確認するために、そのスタート時と終了時に収集したデータを比較・検討する。

方 法

グループ・ワークの実施

ここで報告するデータは、1996年度に一日のスケジュールで実施された「グループ・ワーク」(計3コース)において収集された。具体的な内容を図1に示す。ただし、スケジュールの内容は実習生の反応などを考慮しながら、臨機応変に修正・変更が行われる。したがって、ここに挙げたものは、その一例にすぎない。

グループ・ワークの参加者

「グループ・ワーク」コースを選択した熊本大学教育学部2年生。3日間の合計で194名(男子67名、女子127名)が参加した。

* 附属教育実践研究指導センター

** 大分県立芸術短期大学

時 間	内 容
8 : 4 0	オリエンテーション
9 : 0 0	ウォーミングアップ 『自分を知らせる、他人を知る』
10 : 0 0	コンセンサス・ゲーム
11 : 0 0	情報提供（講義） 『教師に求められる リーダ-シップ』
12 : 0 0	ブレインストーミング 『わたしたちに求められる行動・ 態度・考え方・姿勢・心構え』
12 : 3 0	昼 食 ・ 休 憩
13 : 3 0	項目の見直し
14 : 0 0	KJスタート
15 : 0 0	・カードづくり ・カードの分類 ・標題づくり ・空間配置 ・仕上げ
16 : 0 0	成果見学
17 : 0 0	自己決定・決定表明 レポート

図1 「グループ・ワーク」コース・スケジュール

データの収集

「グループ・ワーク」の開始時と終了時に、グループ・ワークに参加することによって影響を受けると予想される行動や気持ちについて、事前13項目、事後15項目からなる、質問紙調査を実施した(表1参照)。このうち、13項目は前後で対応しているが、その回答選択肢は必ずしも同じではない。たとえば、事前では「教師になる自信」の程度を聞いているが、事後ではグループ・ワークによって「教師になる自信」が“ついた”かどうかを問う形になっている。また、「今日の体験は、リーダーシップの改善に役立つか」「このようなトレーニングを重ねていけば、さらにリーダーシップの向上が期待できるか」の2項目は、終了時のみに聞いた。

表1 グループ・ワーク前後の調査結果の比較（人数）（その1）

グループ・ワーク前	グループ・ワーク後
1. 今あなたはこの講座に、 1. 非常に期待している … 12(6.2%) 2. かなり期待している … 95(49.0%) 3. どちらともいえない … 81(41.8%) 4. あまり期待していない … 6(3.1%) 5. ほとんど期待していない … 0(0.0%)	1. 今日の講座に、あなたは、 1. 非常に満足した … 131(67.5%) 2. かなり満足した … 49(25.3%) 3. ある程度満足した … 13(6.7%) 4. あまり満足できなかった … 1(0.5%) 5. 不満である … 0(0.0%)
2. 今あなたはこの講座に、 「積極的な態度で参加する」意欲は、 1. 非常にある … 13(6.7%) 2. かなりある … 52(26.8%) 3. ある程度ある … 125(64.4%) 4. あまりない … 4(2.1%) 5. まったくない … 0(0.0%)	2. 今日の講座に、あなたは「積極的な態度で参加」 1. 非常にできた … 64(33.0%) 2. かなりできた … 93(47.9%) 3. ある程度できた … 31(16.0%) 4. あまりできなかった … 6(3.1%) 5. まったくできなかった … 0(0.0%)
3. 今あなたには、「教師になる」自信は、 1. 非常に自信がある … 5(2.6%) 2. かなり自信がある … 10(5.2%) 3. ある程度自信がある … 68(35.1%) 4. あまり自信がない … 102(52.6%) 5. まったく自信がない … 9(4.6%)	3. 今日の体験で、「教師になる」自信は、 1. 非常に自信がついた … 8(4.1%) 2. かなり自信がついた … 36(18.6%) 3. ある程度自信がついた … 104(53.6%) 4. ほとんど変わらない … 45(23.2%) 5. むしろ自信がなくなった … 1(0.5%)
4. 今あなたには、「子ども」に対して 好意的な気持ちは、 1. 非常に強い … 31(16.0%) 2. かなり強い … 86(44.3%) 3. ある程度ある … 65(33.5%) 4. あまりない … 11(5.7%) 5. ほとんどない … 1(0.5%)	4. 今日の体験で、「子ども」に対して 好意的な気持ちは、 1. 非常に強くなった … 19(9.8%) 2. かなり強くなった … 57(29.5%) 3. ある程度強くなった … 71(36.8%) 4. ほとんど変わらない … 46(23.8%) 5. むしろ否定的になった … 0(0.0%)
5. 今あなたには、「子どもをうまくまとめて ひっばっていける」自信は、 1. 非常に自信がある … 1(0.5%) 2. かなり自信がある … 18(9.3%) 3. ある程度自信がある … 75(38.7%) 4. あまり自信がない … 91(46.9%) 5. まったく自信がない … 9(4.6%)	5. 今日の体験で、「子どもをうまくまとめて ひっばっていける」自信は、 1. 非常に自信がついた … 5(2.6%) 2. かなり自信がついた … 41(21.2%) 3. ある程度自信がついた … 97(50.3%) 4. ほとんど変わらない … 46(23.8%) 5. むしろ自信がなくなった … 4(2.1%)
6. 今あなたには、「3年次や4年次の実習を うまくやっていける」という気持ちは、 1. 非常に強い … 0(0.0%) 2. かなり強い … 12(6.2%) 3. ある程度ある … 87(44.8%) 4. あまりない … 84(43.3%) 5. ほとんどない … 11(5.7%)	6. 今日の体験で、「3年次や4年次の実習 をうまくやっていける」という気持ちは、 1. 非常に強くなった … 9(4.6%) 2. かなり強くなった … 47(24.2%) 3. ある程度強くなった … 95(49.0%) 4. ほとんど変わらない … 42(21.6%) 5. むしろ弱くなった … 1(0.5%)
7. 今あなたには、「グループは重要だ」 という考えは、 1. 非常に強い … 22(11.3%) 2. かなり強い … 74(38.1%) 3. ある程度ある … 81(41.8%) 4. あまりない … 16(8.2%) 5. ほとんどない … 1(0.5%)	7. 今日の体験で、「グループは重要だ」 という考えは、 1. 非常に強くなった … 110(56.7%) 2. かなり強くなった … 68(35.1%) 3. ある程度強くなった … 15(7.7%) 4. ほとんど変わらない … 1(0.5%) 5. むしろ弱くなった … 0(0.0%)

表1 グループ・ワーク前後の調査結果の比較（人数）（その2）

グループ・ワーク前	グループ・ワーク後
8. 今あなたには、「人前で話す」自信は、 1. 非常に自信がある … 3(1.5%) 2. かなり自信がある … 10(5.2%) 3. ある程度自信がある … 68(35.1%) 4. あまり自信がない … 103(53.1%) 5. まったく自信がない … 10(5.2%)	8. 今日の体験で、「人前で話す」自信は、 1. 非常に自信がついた … 10(5.2%) 2. かなり自信がついた … 58(29.9%) 3. ある程度自信がついた … 82(42.3%) 4. ほとんど変わらない … 38(19.6%) 5. むしろ自信がなくなった … 6(3.1%)
9. 今日の講座のグループ内で、「リーダーシップ」をとっていく自信は、 1. 非常に自信がある … 0(0.0%) 2. かなり自信がある … 1(0.5%) 3. ある程度自信がある … 48(24.7%) 4. あまり自信がない … 117(60.3%) 5. まったく自信がない … 28(14.4%)	9. 今日の講座のグループ内で、「リーダーシップ」をとることが 1. 非常にできた … 8(4.1%) 2. かなりできた … 37(19.1%) 3. ある程度できた … 90(46.4%) 4. あまりできなかった … 49(25.3%) 5. ほとんどできなかった … 10(5.2%)
10. 「グループディスカッションで自分の意見は重要だ」という気持ちは、 1. 非常に強い … 7(3.6%) 2. かなり強い … 29(14.9%) 3. ある程度ある … 118(60.8%) 4. あまりない … 38(19.6%) 5. ほとんどない … 2(1.0%)	10. 「グループディスカッションで自分の意見は重要だ」という気持ちは、 1. 非常に強くなった … 32(16.6%) 2. かなり強くなった … 54(28.0%) 3. ある程度強くなった … 90(46.6%) 4. ほとんど変わらない … 16(8.3%) 5. むしろ弱くなった … 1(0.5%)
11. 「グループディスカッションで他のメンバーの意見は重要だ」という気持ちは、 1. 非常に強い … 25(12.9%) 2. かなり強い … 116(59.8%) 3. ある程度ある … 51(26.3%) 4. あまりない … 1(0.5%) 5. ほとんどない … 1(0.5%)	11. 「グループディスカッションで他のメンバーの意見は重要だ」という気持ちは、 1. 非常に強くなった … 79(40.7%) 2. かなり強くなった … 85(43.8%) 3. ある程度強くなった … 27(13.9%) 4. ほとんど変わらない … 3(1.5%) 5. むしろ弱くなった … 0(0.0%)
12. この講座で、他のメンバーの発言を促したり、意見をまとめるような行動が、 1. 非常にとれる … 0(0.0%) 2. かなりとれる … 7(3.6%) 3. ある程度とれる … 88(45.4%) 4. あまりとれない … 88(45.4%) 5. ほとんどとれない … 11(5.7%)	12. この講座で、他のメンバーの発言を促したり、意見をまとめるような行動が、 1. 非常にとれた … 9(4.7%) 2. かなりとれた … 45(23.3%) 3. ある程度とれた … 101(52.3%) 4. あまりとれなかった … 33(17.1%) 5. ほとんどとれなかった … 5(2.6%)
13. この講座で、グループ内の雰囲気を良くするような行動が、 1. 非常にとれる … 1(0.5%) 2. かなりとれる … 15(7.7%) 3. ある程度とれる … 110(56.7%) 4. あまりとれない … 64(33.0%) 5. ほとんどとれない … 4(2.1%)	13. この講座で、グループ内の雰囲気を良くするような行動が、 1. 非常にとれた … 19(9.8%) 2. かなりとれた … 51(26.3%) 3. ある程度とれた … 97(50.0%) 4. あまりとれなかった … 27(13.9%) 5. ほとんどとれなかった … 0(0.0%)
14. 今日の体験は、リーダーシップの改善に 1. 非常に役に立った … 35(18.0%) 2. かなり役に立った … 80(41.2%) 3. ある程度役に立った … 74(38.1%) 4. あまり役に立たなかった … 4(2.1%) 5. ほとんど役に立たなかった … 1(0.5%)	15. このようなトレーニングを重ねていけば、さらにリーダーシップの向上が、 1. 非常に期待できる … 70(36.1%) 2. かなり期待できる … 77(39.7%) 3. ある程度期待できる … 45(23.2%) 4. ほとんど変わらないだろう … 2(1.0%) 5. かえって悪くなるだろう … 0(0.0%)

結果と考察

グループ・ワーク前後の比較

事前、事後に行った調査結果について、対応した項目ごとに分析・検討を行う。表1(その1~2)は結果をまとめたものである。

①「グループ・ワーク」に対する期待と満足度

参加前に期待していたものは、「非常に」あるいは「かなり」期待していたものが55.2%で、ほぼ半数が期待していたことが分かる。グループ・ワークを教育実習の正式なコースとして実施し始めたころと比較すると、圧倒的に期待しているものが多い。スタート時には、並行して行われるコンピュータ実習への参加希望が多く、定員を制限していたため、グループ・ワークに回される学生も少なくなかった。さらに、グループ・ワークという名称から内容がはっきりしないこともあり、期待して参加する者はほとんどいなかった。それが、数年のうちに希望者が増えはじめた。その大きな理由は、上級生からの情報である。それによって内容が知られるようになり、同時に、それなりに楽しいものでもあるらしいという情報も流れるようになったのである。そして、実際に参加した結果としても92.8%の参加者が、「非常に」あるいは「かなり」満足したと回答している。「あまり満足できなかった」という否定的な回答はわずかに1人いるだけである。グループ・ワークを中心にした体験を通して、参加者たちは充実感を感じているのである。事後のレポートなどを見ても、このように徹底した参加型のトレーニングは初めての体験であり、きわめて新鮮な印象を受けたことがうかがわれる。

②積極的な参加の程度

参加者の大部分はこのコースを第一希望として選択している。そのため、意欲がないという消極的な回答は2.1%と少ないのは当然である。しかし、事前の回答では、「ある程度」という、やや消極的な反応が60%を超えている。第一希望が多いといっても、こうした事前指導そのものに積極的でない学生もいるのである。これに対して終了後には80.9%が、「積極的に参加できた」と答えている。グループ・ワークのなかで一定の役割を与えられ、それに伴う責任も生じ、漫然と参加しておれなくなったということだと思われる。単なる受け身の授業とは違って、一人一人が参加しなければ、グループの課題が達成できないという状況が作られているため、このような結果が得られたものと思われる。この点こそが、グループ・ワークの持つ大きなメリットである。

③教師になる自信

2年生の時点で教師になる自信がはっきりあるという回答を期待することはむずかしい。予想通り、事前には「あまり自信がない」という回答が50%を超えている。しかし、こうした参加者たちの76.3%が、程度の差はあれ、グループ・ワーク後には「自信がついた」と回答している。このような回答にもかかわらず、わずか一日のスケジュールで、教師になるための自信がつくほどのノウハウを提供できたとは思われない。しかしながら、同じ立場の仲間とのディスカッションや実習生として求められる行動についての分析を通して、少なくとも自分にやれるかもしれないという気持ちを持たせたことは事実であろう。たとえ気持ちだけではあっても、その後に控えている教育実習にとっては、望ましい効果をもたらすことが期待される。

④子どもに対する好意的な態度

教育学部の学生であることにもよるのだろうか、子どもに対しては大部分の学生が好意的な感情を持っている。グループ・ワークの体験後には、その気持ちがさらに「強くなった」と回答す

る者が多くなる。こうした回答もかなり気分的なものだと思われるが、それでも「ほとんど変わらない」が23.8%で、その他はすべて、「より好意的になった」と回答している。実習生として期待される行動をディスカッションするうちに、子どもの実態についての意見交換も積極的に行われる。このような状況の中で、子どもに対する意識はプラスの方向に変わっていったと思われる。

⑤子どもに対するリーダーシップ

子どもをうまくまとめてひっぱっていけるかどうかを聞いたものである。いわばリーダーシップにかかわる質問であるが、事前には「あまり自信がない」という回答が46.9%と非常に多い。これに対して事後の回答では、「ある程度自信がついた」が50%を超え、「ほとんど変わらない」は23.8%と少数派である。しかもこの中には、はじめの時点で「自信がある」と回答した者も含まれている可能性がある。グループ・ワークのスケジュールの中でも、子どもに対するリーダーシップは主要なテーマの一つであり、リーダーシップに関して情報が提供され、参加者によるディスカッションも行われる。こうした体験を通して、「子どもに対して何とかやれる」という気持ちが強まっていったと考えられる。

⑥今後の実習に対する自信

3年次や4年次の実習をうまくやっていける自信があるかどうかを聞いた質問である。ここでも、事前には、「あまりない」という回答が43.3%、「ほとんどない」が5.7%で、ほぼ半数が「自信がない」と回答している。これが終了時には「ある程度強くなった」の49.0%を筆頭に、かなりの実習生がプラス方向への変化を示している。こうした回答についても、実質的に将来の実習をうまくやっていけるスキルや自信がついたとは思われぬが、少なくとも、そのような気持ちになったことだけは事実として受け止めていだろう。

⑦グループの重要性に対する認識

教育においては個々の児童・生徒に対する働きかけが重要ではあるが、同時に「集団」の力を活用することも忘れてはならない。というよりもむしろグループのダイナミクスを理解することなくしては、効果的な教育を展開することは不可能である。そうしたことから、グループ・ワークの中でも、グループの重要性が再三再四強調される。この質問は、こうした観点から行われたものである。さすがに事前においても、グループの重要性を認識しているものが多いことが分かる。しかしながら、終了後にはその程度はさらに強まっている。圧倒的多数がグループの重要性を認めるようになったことは、グループ・ワークの目的とするものが理解されたということでもある。

⑧人前で話す自信

グループ・ワークの中だけでなく、教育実習時にも、人前で話すことは基本的で重要な要件の一つである。事前の回答によれば、60%近くの実習生が「あまり自信がない」「まったく自信がない」と答えている。これが、グループ・ワーク体験後には、「ある程度自信がついた」を含めて肯定的な回答が70%を超えている。グループ・ワークでは、文字どおり参加者一人一人が積極的な発言をしなければ解決できない課題が与えられる。こうした状況の中で、参加者たちは発言する機会を与えられるとともに、「自分にもできる」といった自信をつけていくのである。

⑨グループ・ワークの中でリーダーシップをとる自信

グループの中でリーダーシップをとることは、教育実習においてもまた現職の教師にとってもきわめて重要なことである。しかしながら、ストレートに「リーダーシップがとれるか」と聞かれた事前の時点では、75%近くが「自信がない」と回答している。これに対して、事後の回答では、ほぼ70%が、「リーダーシップがとれた」と答えている。実習生一人一人のリーダーシップ発

揮が求められる課題を導入したことによる成果の一つと考えてもいいだろう。

⑩ディスカッションにおける自分の意見の重要度

自分の意見がグループの中で重要な意味を持っていると思うかを聞いたものである。多くの参加者が重要だとは感じているものの、20%近くが否定的な回答をしている。これが、事後ではそうした考えが強まったという意見が大多数を占めるようになっている。

⑪他のメンバーの意見の重要度

他メンバーの意見の重要性については、そのほとんどが肯定的な回答をしている。否定的な回答は2名にすぎない。これに対して事後では、圧倒的多数が、その気持ちを強めていることが分かる。とくに、「非常に強くなった」が40.7%と、これまでの他の項目と比較しても目立って多い。全員が協力して課題を達成していくプロセスの中で、他メンバーの貢献に対する評価が高まってきたのだと思われる。

⑫他のメンバーの発言を促す働きかけ

リーダーシップがとれるかどうかを聞いた質問と類似しているが、事前の回答を見るとほぼ50%の参加者が「他者をまとめ、発言を促す」ことに自信を持っていない。しかしながら、事後において、そうした行動がとれなかったと回答したものは20%に満たない。やはりリーダーシップの重要性が一貫して強調されたこと、実際にリーダーシップを取る機会の多い課題を体験したことなどが、こうした回答を引き出したのだろう。

⑬グループの雰囲気をよくする働きかけ

これもやはり、リーダーシップ行動の一つである。事前には、グループの雰囲気をよくする行動がとれないと考えるものが35%ほどいた。これが、事後では13%台に減少し、「ほとんどとれなかった」という回答はまったくなくなっている。

これまでの質問は、グループ・ワーク参加前後の意識を比較するために行われたものである。これとは別に、事後専用の質問として、次の二つの質問を追加した。

⑭グループ・ワークがリーダーシップの改善に役立ったか

メインテーマである「リーダーシップの改善」については、「あまり役に立たなかった」「ほとんど役に立たなかった」という否定的な回答はわずかに5名である。きわめて単純な質問ではあるが、この結果はグループ・ワークがリーダーシップに関して参加者に大きな影響を与えたことを明らかにしている。

⑮グループ・ワークを重ねていけば、リーダーシップの向上が期待できるか

同じようなトレーニングを行っていけば、リーダーシップの向上が期待できると思うかを聞いたものである。これについても、「ほとんど変わらないだろう」という消極的な回答はわずか2名にすぎない。多くの参加者が、こうした体験がもたらす効果を認めていることが分かる。

本研究では、グループ・ワークの参加者に対して行った調査に対する回答を分析した。その結果から、終了時点においては、多くの参加者がグループ・ワークを肯定的に評価していることが明らかにされた。しかしながら、こうした効果がその後の行動に結びつく保証はまったくない。現実に行われている多くのトレーニングと同様に、そのインパクトは時間とともに弱まっていくと思われる。トレーニングの効果を持続させていくための具体的な方策を考えていくことが強く求められる。また、グループ・ワークの効果が、参加者たちのその後の行動に及ぼす影響についても検討していく必要がある。

参考文献

- 吉田道雄（1992）．教育実習におけるグループ・ワークの試み．熊本大学教育実践研究，9，127-136．
- 吉田道雄（1992）．教育実習生に対するリーダーシップ・トレーニング．日本教育心理学会第34回大会発表論文集，301．（信州大学）
- 吉田道雄（1993）．教育実習におけるグループ・ワークの試み．九州地区教育方法改善プロジェクト研究成果報告書，17-28．
- 吉田道雄（1995）．グループ・ワークによる教育実習生トレーニングの効果．第43回グループ・ダイナミックス学会発表論文集，144-145．