

教育実践研究指導センター等を利用した教員養成系学部学生の訓練法の研究

教育実習におけるグループ・ワーク導入の試み

吉田道雄, 佐藤静一 (熊本大学)

九州地区教育方法等改善プロジェクト研究成果報告書

平成5年3月 (別刷り)

教育実習におけるグループ・ワーク導入の試み

Introducing "Group Work" Method in a Practice Teaching Course

吉田 道雄 , 佐藤 静一 (熊本大学教育学部)

Michio YOSHIDA, Seiichi SATO (Faculty of Education, Kumamoto University)

【要約】 教育実習においては教科に関する専門性を高めることはもちろん、児童・生徒との対人関係力を身につけることが重要である。いわば、教師としてのテクニカル・スキルとともにヒューマン・スキルの向上が求められているのである。本研究ではそうした対人関係力の向上を目的にした実習生に対する訓練コースを設計し、実施するとともに、コースに対する参加者の評価について検討を行なった。

【キーワード】 LEADERSHIP, LEADERSHIP TRAINING, TEACHING SKILL TRAINING,
STUDENT TEACHER

「グループ・ワーク」の導入

熊本大学教育学部附属教育実践研究指導センター（以下センターと略称する）では、2年生を対象に行われる教育実習（Ⅰ）に、「グループ・ワーク」と呼ばれるプログラムを提供している。はじめに、実習に「グループ・ワーク」を導入することになった経緯について説明をしておきたい。

もともとわれわれはグループ・ダイナミクスを専攻し、とくに、「リーダーシップ」を中心的なテーマとして研究をすすめてきた。なかでも、効果的な実習をすすめるためには実習生の「リーダーシップ」の改善、向上を目的とした「リーダーシップ・トレーニング」の必要性を強く感じていた。こうしたことから、2年実習（Ⅰ）のなかで、実習生の「リーダーシップ・トレーニング」の可能性を探ってみたいと思ったのである。そこで、2年生を対象に、1日コースの「リーダーシップ・トレーニング」を設計し、その効果を明らかにすることにしたのである。

「グループ・ワーク」の流れと効果

「グループ・ワーク」として作成されたコース・スケジュールが図1である。以下、時間の流れを追いながらその内容について解説していく。説明にあたっては、コース終了後に提出されたレポートからも実習生の感想や意見を引用しながら、その効果について検討を加えていく。

1. オリエンテーションとグループ分け

「グループ・ワーク」の目的について簡単な説明をし、50名～54名の実習生を5、6名の9グループに分けた。グループは、「じゃんけん」を用いるなどして、できるだけ互いに知らないもの同士で構成されるようにした。

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』
1 0 : 0 0	集団実験 『集団の力を考える』
1 1 : 0 0	講義 『教師に求められる リーダ-シップ』
1 2 : 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』
1 2 : 3 0	昼 食 ・ 休 憩
1 3 : 3 0	項目の見直し
1 4 : 0 0	KJスタート
1 5 : 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
1 6 : 0 0	成果見学
1 7 : 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

ところで、こうしてできるだけ知らない者同士でグループをつくるのにはいくつかの理由がある。まず、実習生の自由に任せておくと、同性ばかり、同じ学科ばかりといったグループ構成になってしまう。その結果、日常の人間関係がそのまま「グループ・ワーク」に持ち込まれ、特定のメンバーがリーダーとしてグループに強い影響を与えたりする。また、グループの課題に対する取り組み方や態度もなれあいの的になり、緊張感が薄れることもある。こうしたことは、「こどもとの人間関係」や「実習生としてのリーダーシップ」を考えることを目的にした「グループ・ワーク」にとっては好ましい条件とはいえないのである。グループ分けをするもう一つの理由は、「集団の発達」を体験的に知るためにはメンバー同士ができるだけ知らない状態からスタートすることが必要だからである。互いに知らない、「集団の誕生」の時点では、まだ相互作用も少なく、自分がどういう行動をとったらいいのかわからない。いわば、「探索・手探り」の時期である。それが時間とともに相互作用もふえ、お互いに影響を与えようという試みも活発に行われるようになる。こうした流れの中で、「集団の発達、成長過程」を体験的に学習することができるのである。

この他、たとえば、「異質集団の方が等質な集団よりも望ましい効果が多い」といった研究報告などがあることも、グループ分けをする理由としてあげることができる。いずれにしても、「グループ・ワーク」のような集団活動にあたっては、できるだけ“知らないメンバー”から構成される集団をつくることが重要だと思われる。

2. ウォーミングアップ

さて、こうして9つのグループができあがった。グループができれば、「まずは自己紹介」ということになる。しかしただ、「自己紹介をしてください」ということでその進行をグループに任せると、ある者は長々と話し、また別のメンバーは名前を言うだけで終わってしまうといったように、メンバー間に大きな偏りが出るのが少なくない。話したいメンバーも自分の話を整理し、話したくない者も、自分を表現し伝える努力をする。こうした態度や技術は、教師にとってはとくに欠くことのできないものである。そこで、「グループ・ワーク」ではメンバーの自由に任せずに、「自分を知らせる、他人を知る技術」を身につけるということで、話すテーマと一人あたりの時間を与えることにした。今回採用したテーマと時間は、「1. わたしの名前は…、つけてくれた人、その由来…（1分）」「2. わたしがこどものころは…（2分）」「3. 実習をむかえた今の気持ちは…（2分）」の3つである。一度にテーマを与えず、全メンバーが一つのテーマについて話し終えたと思われるころを見計らって次のテーマを黒板に書いていった。こうした手法は、「マイクロボラトリー」などという呼び名で、ウォーミングアップに使われている。当然のことながら、動きの少ない静かな雰囲気から会合ははじまる。しかしながら、少し時間が経過すると、全体が次第にぎやかになってくる。

さて、3つのテーマが終了すると、引き続いて各メンバーにグループのメンバー数よりも1枚だけ少ない数のカードが配られる。そして、いまはじまったばかりの集団活動（ウォーミングアップ）で感じられた各メンバーの「第一印象」を一人について1枚ずつ書くように求める。方法を説明したときには、一時的にメンバーから当惑したような声も出るが、すぐに静かになって、真剣にあるいはときには笑いながらその課題に取り組んでいく。

全員が各メンバーの印象を書き終わると、次はそのカードを交換する。まずターゲットになるメンバーを決め、そのメンバーに対して、メンバー一人一人が自分の書いたカードを渡す。カードは6. 2 cm×2. 3 cmのいわゆるKJカードを使用した。その際、できるだけ大きな声で読むよう指示した。このときも、「えーっ」という困惑したような声も聞こえるが、ときには笑い声もだしながら、「第一印象交換」はすすめられていく。グループ活動がはじまってからここまでわずか1時間ほどしかたっていないが、グループには明るく楽しい雰囲気生まれている。すでに集団は成長をはじめたのであり、そのことをメンバーも体験的に感じているはずである。

グループができて間もない時期であり、印象の内容は圧倒的に肯定的なものが多い。しかし、それはそれとして他人から見た「自分の印象」を知ることは重要である。そして、「印象」には正しいと思うものとそうでないものがあるだろう。しかし、大事なことはその正否よりも、「人には自分がこのように見えている」ということに気づくことである。さらに、同じメンバーに対しても、人によってさまざまながった印象を持っていることもわかる。このように、小さなカードに書かれた情報からも、いろいろなことがわかるということを解説して、この時間を終えた。

なお、各人に「あなたのIDカード あなたの印象」と印刷したB6の台紙を配り、それにカードを貼りつけることにした。

実習生のレポートから

この最初の課題は実習生にどのようなインパクトを与えたのだろうか。「グループ・ワーク」終了後に回収したレポートから、この部分に触れたものをいくつかあげてみることにする。

- ・自分を表現するのがいかに下手であるかをつくづく実感させられた
- ・まわりの人は自分のことをこんな風に見ているのかと驚いた
- ・いつもはうまく話せないのに、テーマが与えられると、気負うことなく話せた
- ・いままで知らなかった人の印象を伝えることは楽しいと同時に責任も感じた
- ・自己紹介がこんなにスムーズにできるものかと感動した

3. 集団実験

グループにまとまりが見えはじめたところで、グループ全員が参加する課題を与えた。課題の内容はOHPで、191個の点を印字した図を瞬間的に提示し、その数をあてることである。提示時間が短いので、正確に数えることはできない。メンバーはそれぞれが推測する数字を記録係に伝える。記録係は全メンバーの数値を記録用紙に記入する。記録係は最後に自分の考える数値を記入する。こうして同じことを6回繰り返す。9グループの結果を示したものが表1である。この課題は、Sherif, M (1936)が行った同調の実験と同列のものであるが、基本的には同調の圧力によって、メンバーの意見がある一定の値に近づいていくことを具体的な数値の変化によって示すことができる。表1からも、はじめ大きかったメンバー間の幅（点の数についてのメンバーの意見）が6回目にはかなり小さくなっていることがわかる。もちろん、グループ内のパワーやメンバー間の関係のあり方によ

表1. 集団実験の結果（点の数の推測値）

グループ	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1 最多*	110	700	500	180	400	160	442	220	500
回 最小**	50	50	100	90	50	103	80	100	150
目 幅	60	650	400	90	350	57	362	120	350
6 最多	112	500	400	160	250	235	320	170	220
回 最小	80	200	200	98	160	140	130	100	170
目 幅	32	300	50	62	90	95	190	70	50
正解予測***	100	180	200	100	180	200	200	150	190
記録係****	112	200	200	98	250	215	240	136	180

- * 最も多く予測した者の数
- ** 最も少なく予測した者の数

- *** 6回目終了後、全メンバーで話し合った予測
- **** 記録係の予測

って、必ずしも一つの数値に集束するとは限らない。9グループもあれば、実際にそうしたグループも出てくることが多い。表1のFグループなどはその例である。また、記録係は最後に自分の判断を記入しなければならないために、他のメンバーとはちがった心理的影響を受けることになる。このような集団の中で起こるダイナミックスについて、結果を見ながらディスカッションを行い、検討をすすめていく。ディスカッションの結果は全体の前で発表する。こうした発表（発見）の内容とも関連づけながら、「同調への圧力」「集団の構造と意見の変化」などについて解説する。結果として集団がメンバーに対して影響をおよぼす力やエネルギーを持っていることを体験的に知り、そのエネルギーを効果的に使うことの重要性を自覚するのである。

実習生のレポートから

- ・グループの人たちが少しずつ影響しあっていくという現象に感動した
- ・個人がまわりの意見に影響を与えられることを体験をとおして考えられた
- ・自分の考えでいこうと思っていたが、けっこう他人の意見に影響を受けてしまった
- ・自分たちのグループにはお互い同調しない人が多く、興味深かった
- ・こんな簡単な実験で、グループと個人の関係や雰囲気がかかることが不思議だった
- ・自分一人の考えをとおすより、他人と近い意見を持つ方が安心するものだと実感した

4. 情報提供（講義）

「グループ・ワーク」では、メンバーの積極的活動が中心になる。「ウォーミングアップ」や「集団実験」もそうした活動を基礎にすすめられる。そのことで、メンバーは積極的に行動し、グループの力も十分に引き出される。ただ、活動が中心になるだけに、対人（こどもとの）関係や集団に関する知的な理解は十分に得られない。そこで、こうした情報の不足を補足し、同時に「グループ・ワーク」についての理解を深めるために、佐藤静一センター長が「人間理解の基礎」というタイトルで1時間程度の情報提供（講義）を行った。

具体的には、人間（こども）を理解するための技法としての、「観察法」「面接法」「質問紙法」などの紹介を行った。また、それぞれの技法と対応させながら、教育における、「見ること」「聞くこと」「読むこと」の重要性を強調した。さらに、このような要素は、いま参加している「グループ・ワーク」そのものにおいても欠かせない要件であり、そうした点に配慮しながら「グループ・ワーク」をすすめるようはたらきかけた。また、「グループ・ワーク」とおして、「集団の影響力」や「集団のエネルギー」を体験的に理解し、こどもたちに対処するための具体的な技術を身につけることができるという観点から、「グループ・ワーク」の意義についての解説も行った。

5. グループ・ワーク

いよいよスケジュールのメインである。全体を「グループ・ワーク」と呼んでいるが、実質的にはこの部分を「グループ・ワーク」というべきだろう。最終的には、具体的で実行できるような行動目標を立てることを目指す。実習生に少しでも役に立つもの、インパクトの強いものになることを考えて、「実習生としてのわたしたちに期待されている行動、態度（考え方、心構え）」を探るというテーマを設定した。これをブレンストーミングとカードによる分類・整理によって分析していく。

ブレンストーミング

広用紙に、「実習生としてのわたしたちに期待されている行動、態度、（考え方、心構え）」をできるだけ多くあげるように指示した。期待の主体として、「こども」「教師」「大学」などを念頭において、どのようなことが具体的に求められているかを考えるようにはたらきかけた。とくに、ブレンストーミングという技法があることを紹介し、そのルールにもとづいて作業をすすめるように伝えた。ブレンストーミングのルールとしては、「1. 自由な雰囲気ですすめる」「2. 項目はできるだけ多く（質よりも量）」「3. 人の批判をしない」「4. 人の意見を発展させる（人のまねをする）」というよく知られた4つのポイントをあげて説明した。また、具体的な進行について、「1. 項目には番号をふる」「2. 記録係は交替する」「3. 字はていねいでなくていい（速い方がいい）」なども追加した。時間的な制約もあり、あらかじめ40～50項目を目標としていることを伝えた。写真2はブレンストーミング中のあるグループの様相である。12時30分からの昼休みまでに、ほとんどのグループがこの目標を達成した。そこまでいかなかったグループには、午後のスタートの13時30分までに目標を達成しておくよう指示した。

こうして午後のスタート時には、どのグループでも40から50項目のリストができあがっ

た。参加者たちは、ブレインストーミングのルールによって、個人ではとても出せないような数と内容の項目が出てくることを実感したようであった。ただ、ブレインストーミングでは、「質よりも量」を強調したり、「人の批判をしない」といったルールがあるため、同じ内容の項目やよくわからない項目が出てくることもある。そこで、20分ほどの時間をかけて項目の見直しをした。この見直し作業にあたっては、「1. まったく同じものは整理する（似ているというだけでは除外しない）」「2. 意味がよくわからないものを確認する（言った本人にしかわからないものもある）」「3. 2つ以上の意味を持っているものがあれば、それを分ける」「4. 名詞だけで表現されているものなどは表現を充実させる」「5. 項目全体の言い回しを統一する」などのポイントをあげた。

実習生のレポートから

- ・一人で意見を言うのは苦手なので、意見が出しやすく良かった
- ・短時間に多くの意見が出せたことに驚いた
- ・いつもはまわりを気にして意見が出せないということがわかった
- ・意見がたくさん出てくると、団結力も生まれるということがわかった
- ・批判されないとすると、楽に発言できると思った

カードによる分類・整理（KJ法）

カードによる分類・整理の部分はKJカードを使用した。KJカードは川喜田二郎氏の発案になるもので、カードを用いた一連の分類・整理のプロセスをKJ法と呼んでいる。KJ法は情報の整理、発想法のための有効な道具として、とくに70年代前後には、多くの組織体で盛んに活用された。最近でこそ、いわゆるブームは去ったように見えるが、メンバーの参加意識を高め、一丸となってグループの問題や課題を解決しようという雰囲気を作り上げるためには効果的な方法である。もちろんKJ法を本格的にすすめるためには、かなりの時間を要する。今回のスケジュールは全体でも1日であり、ブレインストーミングによる項目の洗い出し、カードへの転記、カードの分類・整理までのすべてを4～5時間でこなさなければならない。当然、KJ法といってもきわめて簡略化したものになってしまった。したがって、厳密にはKJ法と言うよりも、カードを使って情報の分類・整理を試みたといった方が正確であろう。以下、まとめまでの流れを時間を追いながら簡単にふりかえってみよう。

①カード作り

ブレインストーミングの見直しの結果整理された項目をカードに転記する。このときは、ブレインストーミングの際にふっていた番号は記入しない。全員で分担してカードに転記していく。

②カードを眺める

カードができあがったら、広用紙の上にバラバラに広げる。それを全員でじっくり眺め、どのような内容のカードがあるかを確認する。時間は3分間とし、スタートの合図とともに、話さず、手を出さずにひたすら眺めるよう指示した。

③カードの分類

3分間が過ぎるといよいよ分類に入る。分類にあたっては、KJ法を実施する際に提示されるいくつかのガイドラインを伝えた。時間の流れを中断しないために、この説明は、「②カードを眺める」の前に終わっている。念のためにその内容をあげておこう。

1. 親近感のあるカードを集める。むしろ自然に集まるという気持ちで…。
2. 内容で集める。表面的なことばの類似にとらわれない。
3. 因果関係があるという観点から集めない。「～だから～」といっているとんでもつながる。
4. 5枚以上集まるようなときは要注意。ちがった性質のものが入り込んでいないか。
5. どこにも入らないカード（一匹狼）が出てくることもありうる。

KJ法ではこのプロセスこそが最も重要で時間をかけるべきところである。しかしながら、再三いうように時間の制約もあって、実際には、必ずしも十分納得のできる分類作業はできなかった。もちろん参加者たちが真剣に取り組んでいたことはいうまでもない。

③島に標題をつける

KJ法では、広用紙の上でできたいくつかのカードのまとまりを島と呼ぶ。カードの分類に続いて、この島に標題をつけることになる。数枚のカードの集まりを一言で言い表すような標題をつけなければならない。「注文服のような」「串刺しのような」標題と表現されるが、要するにピッタリとくる、「うーん」とうならせるようなものがほしいと強調する。そのためには「③カードの分類」がうまくいっていることが重要である。内容がバラバラでは標題のつけようがないからである。その点、先にも述べたように、今回は分類のステップに十分な時間をかけることができなかった。そのため、この標題作りも簡単にはいかず、ある程度のところで満足するしかなかった。しかし、グループ全体の動きとしては、議論が盛んになり、声も一段と大きくなってきた。第三者的にはこのころから、グループが本格的に動き始めたという印象を持つことができた。

④空間配置

標題をつけた島をクリップで留め、それを広用紙の中にうまく配置していく。重要なものを「上から下へ」「下から上へ」「中心から周辺へ」などいろいろな配置の仕方があることを説明した。

⑤仕上げ

空間配置が決まったら、後はカードを広用紙に貼りつける仕上げの段階である。ここで、昨年度に実習生が作り上げたサンプルのいくつかをOHPで提示した。ただ、あまり前の作品にとらわれるとおもしろくないので、できるだけ自分たち独自のアイディア生かすよう強調した。

当然のことながら、どのグループもこの段階で最高の盛り上がりを迎えた。あちらこちらから、「そうだそうだ」「そうじゃない」といった議論の声があがる。大笑いするグループもある。「興奮してきた」「最高だ」といった声も聞こえてくる。自然に全員が立ち上がりはじめる。そして最終的にはどのグループも全員が立ち上がってしまう。こうした

雰囲気は写真3や4からうかがうことができるだろう。フェルトペンを使ったり、貼ったりするのだから当然そうなるのだろうが、しらけたメンバーはほとんど見られない。「みんなでやっている」という意識が全員を駆り立てているように思われる。グループの力、エネルギーの偉大さを実感しながら作業がすすむのである。見ている方もその雰囲気にもみ込まれるほどである。

⑥結果の発表

こうして完成した各グループの成果を部屋のまわりに張り出す。それぞれのグループが、まとめた内容や経過についての発表をすることが望ましいが、残念ながらその時間はまったくとることができない。そのかわり、「見学ツアー」と称して、しばらくの間お互いの成果を見学する時間を設ける。他のグループのアイデアや項目の内容に興味を持ったり、中には感心している者もいる。しかし、最終的には、「自分のグループがいちばんいい」という声が多いように思われる。それは、自分のグループに対する「愛着」と「一生懸命にやった」という満足感の表れであろう。

実習生のレポートから

- ・一人一人の考えが一つにまとまっていくことがすばらしかった
- ・まとめることは大変だったけれど、みんなで力を合わせていることが印象的だった
- ・できあがったときは一生懸命やっただけにとてもうれしかった
- ・こんなに本気で話し、聞いてもらったことは初めてだった
- ・みんなの目が輝いているのを見て、自分もそんな目をしているのかなと思った
- ・時間があっという間に過ぎてしまった

6. 行動目標の設定

最後は各人で行動目標を設定する。半日をかけて分析してきた、「実習生に求められる行動、態度…」の期待に応えるために、自分自身がこれから実行していくべき行動を決めるのである。期限があいまいだと行動もしにくいので、一応この一ヶ月という期限を設けた。行動目標の設定には図2のシートを使用した。メンバーの前で行動目標を表明し、一人一人から、「頑張れサイン」をもらうという手続きを踏む。決めたことを少しでも実行して欲しいという願いを込めた演出である。ただ、この時点では実習生は本格的に学校に出かけて授業をしたり、こどもたちと継続的に接触する段階にはない。それは3年生になってからである。そういう意味では、必ずしも、明日からすぐに実行できる「実習生としての期待に応える」行動目標を設定することはむずかしい。こどもと接触するときの行動を決めても現実感がないからである。したがって、結果的には自分の日常生活に関することが目標として選ばれた。これは当然のことだと思われる。そういう点を考慮にいれば、「グループ・ワーク」が実際に本格的な実習に出かける直前に実施されれば、よりはっきりした効果を確認できると思われる。ともあれ、実習生が決めた行動の目標のいくつかをあげておこう。

わたしは一ヶ月間…

- ・先生・生徒その他、近所の人に元気よく挨拶をする

わたしの行動計画

第	期	氏名	
---	---	----	--

実行期間： 年 月 日 ～ 月 日

[目標行動の決定]

「必ずできる」「しなければならない」と思う行動を考えます。
 期間内にできることを条件に、とにかくトライしてみましょう。

実践行動（なにを、いつ、どこで、だれに、どのように、どの程度・・・）

[実践に移す具体的行動]

うまくいかないときにはメンバーに相談します

[他のメンバーの決意]

メンバー名と決定事項を記録しておきます

うまくいっていないようなときには応援します

メンバーの頑張れ サイン						
-----------------	--	--	--	--	--	--

★ 課題： あなたの決意が実行されるために、自分専用の評価方法を考えて下さい。

図 2. 行動目標設定シート

- ・知っている人にあったら、自分から笑顔で挨拶する
- ・正しいことばづかいができるよういつも気をつける
- ・いやな顔、疲れた顔など、人が嫌悪感を抱く表情をしない
- ・新聞を読み、社会情勢に気をつける
- ・夜11時に就寝し、朝7時に起きる
- ・黒板の字がうまく書けるよう練習する
- ・交通ルールを守る
- ・人との約束や、決まっているスケジュールの時間を守り続ける
- ・できるだけ漢字で表現して、誤字・脱字をなくすよう心がける

7. 実習生の評価

すでに、実習生が提出したレポートから関連のある部分は適宜引用してきた。ここでは、「グループ・ワーク」全体に関わりのあるものをいくつか取りあげておこう。

- ・自己紹介の時から、「これはいけるぞ」という感じがして、最後までその勢いでいったような気がする。
- ・みんなが自分の意見を受け入れてくれるような雰囲気があって、このグループの一人一人に出会えてほんとうによかった。
- ・けっこうハードなスケジュールだったが、楽しくあっという間に時間がたってしまった。教えられた「グループ・ワーク」も取り入れて、生徒とのふれあいを高めていきたい。
- ・作業をしていく上で、もっと積極的な行動がとれたらなということを実感した。こうした欠点をなくして、実習では一生懸命にがんばりたい。
- ・これからの実習でも、「グループ・ワーク」でいっしょになった人がいると思うと安心して実習に臨めるような気がする。
- ・実習生としてしなければならないことがいっぱいあるのに気づき、教師の仕事のむずかしさを感じさせられた。
- ・第一志望から回されて「グループ・ワーク」に参加したが、こどもとの接触や日常生活についていろいろ勉強ができた。終わってみたら回されてよかったと思っている。

このように、「グループ・ワーク」の体験については肯定的な感想が多くあげられている。したがって、「グループ・ワーク」は実習生から一定の評価を得ていると考えてもいだろう。

また、レポートの最後に、「今日と同じようなコースがある場合には、あなたはそれに参加したいと思えますか」という質問をした。選択肢は「1. ぜひ参加したい」「2. できるだけ参加したい」「3. 参加してもいい」「4. あまり参加したくない」「5. まったく参加したくない」の5つである。結果は表2のとおりである。男女に若干のちがいがみられるが、全体で、「1. ぜひ参加したい」が26.6%、「2. できるだけ参加したい」が55.1%で、積極的な回答が圧倒的に多い。これに対して、「4. あまり参加したくない」はわずか2名(1.3%)に過ぎず、「5. まったく参加したくない」と答えたものは一人も

表2. 同じようなコースに対する参加希望

	1	2	3	4	5	計
男子 (%)	19 (39.6)	22 (45.8)	6 (12.5)	1 (2.1)	0 (0.0)	48
女子 (%)	23 (20.9)	65 (59.1)	21 (19.1)	1 (0.9)	0 (0.0)	110
計	42 (26.6)	87 (55.1)	27 (17.1)	2 (1.3)	0 (0.0)	

いない。あえて、「3. 参加してもいい」の27名(17.1%)は否定的なニュアンスも含まれていると考えても、80%以上の参加者が「1. ぜひ参加したい」「2. できるだけ参加したい」と回答しているのである。こうしたことから、「グループ・ワーク」が実習生に対して、それなりのインパクトを与えたといっていいただろう。

今後は、実施の時期やプログラムの内容を検討しながら、さらに効果的な「グループ・ワーク」を展開していくことが必要だと思われる。

参 考 文 献

- 川喜田二郎 1967 発想法(中公新書) 中央公論社
 川喜田二郎 1970 続発想法(中公新書) 中央公論社
 吉田 道雄 1988 リーダーシップとトレーニング(安藤延男編 人間関係入門 第19章 226-236)ナカニシヤ
 吉田 道雄 1989 教育実習生のリーダーシップ測定項目の作成と妥当性の検討 -PM式リーダーシップ測定項目の再整理 日本教育工学雑誌 V o 1. 13, N o. 1, 21-27.
 吉田 道雄 1989 リーダーシップトレーニングにおける自己決定の分析 自己決定の内容とその実践結果について 熊本大学教育学部紀要, 第38号, 人文科学, 295-302.