

教職大学院の共通科目の実施と評価

— 多様なワークショップを取り入れた授業実践を通して —

Execution and evaluation of common subject of teaching job graduate school
— Through the teaching practice to which various workshops are taken —

森 保 之

Yasuyuki MORI

福岡教育大学大学院教職実践専攻

(2011年3月31日受理)

本学では、平成21年4月に教職大学院として「教職実践専攻」が新たに設置された。この教職大学院には、学部新卒者を対象にした「教職実践力開発コース」と現職教員等を対象とした「生徒指導・教育相談リーダーコース」及び「学校運営リーダーコース」の3コースがおかれている。

本稿では、学部新卒者と現職教員等の合同教育による共通科目の一つである「教職プロフェッションの開発と教職キャリアデザイン」の多様なワークショップを取り入れた授業実践を行い、授業終了後に行った授業評価アンケートの結果を中心に、授業実践の成果と課題について報告する。

キーワード：多様な事例研究やワークショップ、授業計画表、授業評価アンケート

I. はじめに

本学大学院は、平成21年4月に改組され、従来からの修士課程に加えて、教職大学院として「教職実践専攻」が新たに設置された。この教職大学院には、学部新卒者を対象にして、新しい学校づくりのホープを養成する「教職実践力開発コース」と現職教員等を対象にして、学校・地域の中核となるスクールリーダーを養成する「生徒指導・教育相談リーダーコース」、「学校運営リーダーコース」の3コースがおかれている。

この教職大学院における教育課程は、3コース全ての院生が共通に学ぶ基本科目としての「共通科目」、各コースで目標とする人材を養成するための「コース科目」、さらに「実習科目」によって構成されている。

ここでは、筆者が担当している全ての院生が共通に学ぶ共通科目の一つである「教職プロフェッションの開発と教職キャリアデザイン」の授業終了後に行った授業評価アンケートの結果を中心に、授業の成果と今後の課題について報告する。

II. 授業科目の概要

1 本科目の共通科目上での位置づけ

共通科目は、全コースの院生が共通に学ぶ基本

科目であり、今日的な教育課題について幅広い専門的知識と実践力の修得により、高度な専門職業人である教員としての基礎的な力量の育成を目指す科目である。共通科目には、①教育課程の編成／実施に関する領域 ②教科等の実践的な指導方法に関する領域 ③生徒指導／教育相談に関する領域 ④学級経営、学校経営に関する領域 ⑤学校教育と教員の在り方に関する領域 ⑥特別支援教育に関する領域の6つの領域がある。本科目は、その中の⑤学校教育と教員の在り方に関する領域の内容である。

2 本科目の概要

区分	全コース 共通科目 必修
単位数	2単位
担当教員	森 保之 (協力者) 西山久子
開講期	Ⅱ期
開講形態	通常：火曜日1限目
授業形態	演習(事例研究、ワークショップ、グループワーク)
受講者数	18名(M1の全ての院生)

○科目の目標

信頼される教師としての教職プロフェッションの豊かな指導スキルを持ち、保護者や地域からのニーズを受け止め、信頼される対応をする

ことができる。

○概要

学校の様々な場面で生起する職業倫理、生徒指導上の問題を取り上げて、事例をもとに実践分析と検討を行う(事例研究やワークショップ等の演習を取り入れた授業展開)。

・「生徒指導の問題」「プライバシー問題、懲戒・体罰問題」等の危機管理上の事例を取り上げ、対応方法についてディスカッションし、信頼

される教員としての判断と行動の仕方を学ぶ。
・同僚や関係機関との連携・協力の在り方について考え、信頼される教員としての在り方を学ぶ。

本授業では、シラバスと併せて表1の授業計画表(シラバスの具体化)を受講生に配布し、見通しを持って授業に参加できるようにした。この授業計画表には、各回の授業の内容に加えて、「評価対象」を明記している。また、表2の「到達目

表1 授業計画表(シラバスの具体化)

[a13] 教職プロフェッションの開発と教職キャリアデザインの授業計画

回 数	キーワード	内 容	評価対象
第1回 10/6	オリエンテーション (講義・演習) ・教師のキャリアデザイン (講義・演習)	・アイスブレイキング(自己紹介) ・本授業の位置づけ、目標、概要、学習方法(班編制)等について説明する ・教師の職能成長について考える。	
第2回 10/13	これからの教職員に求められる資質能力 (グループワーク)	・下記の4つの観点から「これからの教職員に求められる資質能力」について考察する ①授業に関するもの、②生徒指導に関するもの、 ③学級経営、学校経営に関わるもの ④基礎・基本的なもの	グループワーク の活動状況
第3回 10/20	学校教育での危機管理の現状と課題 (講義・グループワーク)	・今日の学校教育での危機管理の現状と課題について講義・演習を通して学ぶ。「学校で起こる危機にはどのような危機が考えられるか」についてグループワークする。 ①子どもに関する問題②学校安全、災害に関する問題③教職員の問題 ④保護者に関する問題等で整理する。	グループワーク の活動状況
第4回 10/27	事例研究Ⅰ(学校に対する苦情への対応) (講義・演習)	・学校に対する具体的な苦情の事例をもとにして、4つの傾向をさぐる。 (①現実正当型 ②理解歪曲型 ③過剰要求型 ④解決困難型) ※レポート提出(8つの事例を考える)	レポート①B⑤
第5回 11/4	事例研究Ⅰ(学校に対する苦情への対応) (ロールプレイング)	・保護者との対応を円滑に進める方策を演習、ロールプレイングを通して検討する。そこで明らかにされた課題について議論し、信頼される教員としての在り方を検討する。	ワークショップ ①の活動状況 B ⑤
第6回 11/10 第7回 11/17	事例研究Ⅱ(生徒指導上の問題) ・いじめ問題の事例 (短縮事例法)	・いじめ問題の事例を取り上げ、ワークショップ(短縮事例法)で、対応策を検討する。そこで明らかにされた課題について議論し、信頼される教員としての在り方を検討する。	ワークショップ ②の活動状況 B ④
第8回 12/1	事例研究Ⅱ(生徒指導上の問題) ・不登校の問題の事例 (ディベート;立場討論)	・不登校問題の事例を取り上げ、ワークショップ(ディベート;立場討論)で、対応策を検討する。そこで明らかにされた課題について議論し、信頼される教員としての在り方を検討する。	ワークショップ ③の活動状況 B ④
第9回 12/8	事例研究Ⅱ(複合的な生徒指導上の問題) ※新人コースと現職コースが分かれて実施 (複合的問題の事例研究)	・生徒指導上の複合された問題事例を取り上げ、新人コース、現職コースごと事例研究を深め、信頼される教員としての在り方を検討する。 新人コース(担当:森) 現職コース(担当:西山)	ワークショップ ④の活動状況 B ⑤ レポート②B⑤
第10回 12/15	事例研究Ⅲ(教職員の不祥事問題) ・体罰の問題の事例 (課題討議法)	・体罰の問題の事例を取り上げ、ワークショップ(課題討議法)で、対応策を検討する。そこで明らかにされた課題について議論し、信頼される教員としての在り方を検討する。	ワークショップ ⑤の活動状況 A ⑤
第11回 12/22	事例研究Ⅲ(教職員の不祥事問題) ・飲酒運転他問題の事例(短縮事例法)	・飲酒運転の問題の事例を取り上げ、ワークショップ(短縮事例法)で、対応策を検討する。そこで明らかにされた課題について議論し、信頼される教員としての在り方を検討する。 ・「わいせつ行為」、「公金不正」等の事例についても検討する。	ワークショップ ⑥の活動状況 A ⑤
第12回 1/12	危機管理能力のまとめ (講義)	・これまでの事例研究を振り返り、学校における危機管理能力についてまとめる ※レポート提出	レポート③A⑤
第13回 1/19	信頼される学校と新しい義務教育の創造Ⅰ (プレゼン・相互検討)	・これまでの学習成果を生かし、学校現場の学校経営要綱を分析しながら、信頼される学校づくりのための具体的な方策を明らかにする。	プレゼンテーション の活動状況 A ④、A⑤
第14回 1/26	信頼される学校と新しい義務教育の創造Ⅱ (プレゼンテーション・相互検討)	・信頼される学校づくりのための具体的な方策についてグループで討議しながら深め、「信頼される学校づくりの具体的な方策」についてまとめる。	
第15回 2/2	まとめと次年度に向けての課題 (まとめプレゼンテーション・講義)	・「信頼される学校づくりの具体的な方策のまとめの交流会」を行うとともに、2年次の学習に向けての課題を明確にする。 ※レポート提出	レポート④A④、 A⑥

表2 到達目標

		目 標	評 価 の 判 断 基 準		
			A	B	評価対象
到達目標	A 群	④学校内外の多様な人材・資源の活用が学校教育活動にとって有効であるのみならず、地域をはじめとする社会の理解・信頼を得るなど地域に開かれた教育の展開のためにも有効であることを理解している。	学校内外の多様な人材・資源の活用は学校の教育活動にとって有効であるのみならず、地域に開かれ、信頼される学校づくりのためにも有効であることを理解し、信頼される学校づくりを多様に構想することができる。(20)	学校内外の多様な人材・資源の活用は、学校の教育活動にとって有効であるのみならず、地域に開かれた教育の展開のためにも有効であることを理解し、信頼される学校づくりを構想することができる。(12)	レポート④ プレゼンテーション
		⑤教員のサービスの在り方について理解し、適切な実践ができる。	多様な事例の分析・検討を通して、教員のサービスの在り方について理解を深め、状況に応じて適切な解決策を考えることができる。(20)	多様な事例の分析・検討を通して、教員のサービスの在り方について理解し、解決策を考えることができる。(12)	レポート③ ワークショップ ⑤、⑥
		⑥学校の組織的教育活動の展開に際し、職員の職能成長や健康管理、士気高揚等が必要であることを理解している。	学校の組織的教育活動の展開に際し、職員の職能成長や健康管理、士気高揚等が必要であることを理解し、組織的協働のある職場の姿を具体的に説明することができる。(20)	学校の組織的教育活動の展開に際し、職員の職能成長や健康管理、士気高揚等が必要であることを理解し、組織的協働のある職場の姿を考えることができる。(12)	レポート④ プレゼンテーション
	B 群	④他人の尊敬を認め、共感することができる。	多様な事例の分析・検討において、常に、他人の尊敬を認め、共感するといった人権の視点を持って多様に考えることができる。(20)	多様な事例の分析・検討において、他人の尊敬を認め、共感するといった人権の視点を持って考えることができる。(12)	レポート② ワークショップ ②、③
		⑤保護者等からの意見・要望等に耳を傾け、学校教育の改善・充実にリードすることができる。	グループワークを通して、保護者等からの意見・要望等を踏まえた信頼される対応のための方策を多様に考えることができる。(20)	グループワークを通して、保護者等からの意見・要望等を踏まえた信頼される対応のための方策を考えることができる。(12)	レポート① ワークショップ (1)、(4)

Aレベル：卓越して目標を達している。Bレベル：目標に達している。Cレベル：目標を達していない。

表3 配点及び評価基準表

評価対象・場面等	評価の判断基準A	評価の判断基準B	評 価 基 準	
ワークショップ①：B⑤	5点	3点	a, bを満たすとともに、対応策を説明できている場合は5点、ロールプレイングの留意点の押さえていれば3点	活動状況等
ワークショップ②：B④	5点	3点	a, bを満たすとともに、改善策を観点ごとに複数考えていけば5点、改善策を観点ごとに1つでも考えることができれば3点	
ワークショップ③：B④	5点	3点	a, bを満たすとともに、対応策を柔軟に説明できている場合は5点、自分の立場で1つでも考えることができれば3点	
ワークショップ④：B⑤	5点	3点	a, bを満たすとともに、対応策を複数考えていけば5点、対応策を1つでも考えることができれば3点	
ワークショップ⑤：A⑤	5点	3点	a, bを満たすとともに、対応策を複数考えている場合は5点、対応策を1つでも考えている場合は3点	
ワークショップ⑥：A⑤	5点	3点	a, bを満たすとともに、対応策を複数考えている場合は5点、対応策を1つでも考えている場合は3点	
プレゼンテーション：A④	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な条件（外に開くという観点）を複数説明できた場合は10点、1つでも説明できている場合は6点	50点
プレゼンテーション：A⑥	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な条件（外に開くという観点）を複数説明できた場合は10点、1つでも説明できている場合は6点	
レポート①：B⑤	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な方策が複数示すことができている場合は10点、1つでも示すことができている場合は6点	
レポート②：B④	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な方策が複数示すことができている場合は10点、1つでも示すことができている場合は6点	
レポート③：A⑤	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な方策が複数示すことができている場合は10点、1つでも示すことができている場合は6点	
レポート④：A④	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な条件（外に開く観点）が5つ以上示すことができる場合は10点、3つ以上示すことができる場合8点、1つでも示すことができれば6点	
レポート④：A⑤	10点	6点	a, bを満たすとともに、具体的な条件（内に開く観点）が5つ以上示すことができる場合は10点、3つ以上示すことができる場合8点、1つでも示すことができれば6点	50点

提出資料等

標」とそれぞれの到達目標をもとに評価する際の「評価の判断基準」「評価対象」を記載することによって成績評価の方法を明示した。

成績評価に当たっては、評価の客観化と可視化を図ることを目指した。そこで、表3の「配点及び評価基準表」を作成して、授業中の活動状況と提出資料等を数値化して到達目標ごとに集約した。さらに、各到達目標の得点を合計して、秀(90~100点)、優(80~89点)、良(70~79点)、可(60~69点)の評定を行った。本授業の成績評価の概要及び評定結果については、教職大学院のコース会議で評価の妥当性についての検討後、専攻会議における審議を経た後に成績評価の人力作業を行った。

Ⅲ. 多様な事例研究やワークショップを取り入れた学び

本授業では、表1「授業計画表」に示しているように演習を取り入れた授業を展開し、実践的な高度な危機管理能力を身につけることをねらいとしている。従って、講義中心だけではなく様々な事例研究やワークショップを開発導入し、授業展開を行った。このことは、「理論と実践の融合」を強く意識した教員養成教育の実現を目指す上でも大いに寄与できるものであると考える。

ここでは、本授業で取り入れた事例研究やワークショップのいくつかを紹介する。(この事例研究やワークショップを進めるに当たっては、小野田の著書「悲鳴をあげる学校」(旬報社)と嶋崎

の著書「生徒指導の危機管理」(学事出版)から引用した。)

【苦情対応のロールプレイング】

これは、小野田も提唱しているように、「相手の立場になって考えてみる」というロールプレイング手法を発展させ、認知療法的手法を応用しながら、実際にあったトラブルに関する反省と自己分析、教職員が保護者役を演じてみることによって、保護者の要求のウラにある本音や願いへの気づき、学校側の対応力のまずさの自覚、緊急を要する案件への対処の仕方を学ぶ方式である。

【ディベート方式】(不登校問題に関する事例)

論題について論理的に思考し、論理的に表現することによって意思決定能力の育成を図る討論方法で、論題は賛否両論に分かれるものとする。事例場面から論題を選ぶのが通常の方法であるが、あらかじめ「立場」を明確にしておき、それぞれの立場から事例を検討することもある。

【短縮事例法】(「いじめ」に関する事例)

事例研究を短時間で効果的に行うために開発された方法で、①その名の通り短時間で実施する、②過去の原因探索より「今できること」を具体的に検討する、③「何が正しいか」ではなく「誰がどうかわれるか」に焦点を当てる、④対応時期(緊急対応・早期対応・長期対応)を明確にするなどの特徴がある。

【課題討議法】(体罰問題に関する事例)

事例の中に討議すべき課題が示されていて、受

苦情対応のロールプレイング

目的 オモテに見える現象のウラに本質(願い)として何があるかを読み取り、学校として対応できることは何か、できないことは何かを確認する。

進め方

1 チームをつくる

Aチーム：学校が「適切な対応をすべきだ」として「要望」を突きつける保護者・地域住民

Bチーム：その「要望」に応えるために必死に弁明と防戦をする学校関係者(校長・教頭・教員あるいは教育委員会の責任者)

Cチーム：AチームとBチームのやりとりを聞きながら、まとめて簡単な記録をとる観察者(双方のキーワードをさがし、注目すること)

2 「サンプル要望」で、Aチームの責める側とBチームの弁明する側に分かれ「話し合い」を行う。

Cチームは記録と観察につとめる。(15分程度)

3 終了以後

① それぞれの立場を演じたAとBのチームからどのような気持ちで応答したのかを話し合う。

② そのうえで、相手方にどのような気持ち(本音)があると感じ取れたのかを話し合う。

③ Cチームは、必要に応じて、抽出したキーワードをもとに、この①と②の反省会の展開を援助する。

4 今度は、各チームの立場を入れ替えて、行う。

5 終了後に、3と同じ話し合いを行い、1回目と違ってどのような変化があったかをまとめる。

6 全体の場で、一つのグループの例を観察する。具体的にはA、B、Cチームそれぞれの中で最も共感者な人を選び、模範演技を展開する。

ケーススタディ

1 今日卒業式。息子が卒業アルバムを持って帰ってきた。小学校の卒業アルバムにはクラスの集合写真のほかに、6年間の学校生活の様々な行事でのスナップ写真が写り込められていた。ある保護者は「自分の子どもがスナップ写真に小さく1回しか写っていないにもかかわらず5回も写っている子どもがいる。不公平だ」と学校に抗議に来た。「同じ卒業アルバム代を払っているのに」とまで主張している。

2 ある保護者が、手足口病にかかって3日前から幼稚園を休んでいた山田ヒロシ君が、あさってから登園するというのを耳にしました。ヒロシ君とある保護者のお子さんは幼稚園で同じクラスなので、自分の子どもに手足口病がうつるのではないかと心配です。そこで、他の保護者と一緒に「もうしばらくヒロシ君を休ませよう、山田さんへ伝えてください」と幼稚園の担任に言いに行くことにしました。

3 小学校の近隣住民は、普段から子どもの登下校の騒音を不快に思っていた。登下校の時間を短時間にするように学校に要望を出していた。9月になって運動会の準備が始まってから、朝晩だけでなく日中も校内放送や音楽が鳴り響き、苦痛を感じた住民は、学校に運動会の中止もしくはマイクを使わないかたちでの運動会の実施を申し入れにきた。

等

不登校問題に関する事例【ディベート法(立場討論)】

事例1

5月の連休明けから欠席が続くようになった生徒の母親が、ある市民団体の代表とともに来校し、不登校の原因は担任の管理的な学級経営にあると、担任の交替もしくは生徒の学級所属の変更を申し入れた。学校長と学年主任が対応して、学期途中でのクラス替えの困難さを説明し、担任の指導法をはじめ再登校のために最大限の努力を払うと約束したが、「要求が入れられないならば、マスコミや教育委員会に通報する」と言い残して席を立つすぐに開いた職員会議では、要求受諾派と拒否派が相半ばした。

事例2

中2の女子生徒の保健室登校をめぐって、校内が二分されてしまった。A君は中1の2学期から不登校で、中2になって担任と養護教諭の連携によって、保健室への登校ができるようになった。しかし、保健室では傍目に「あまりに元気」なため、教師の間から「ほかの生徒の保健室利用の妨げになっている」保健室での傍若無人な振る舞いは、とても不登校の生徒とは思えない」などの意見が出され始めた。

事例3

登校がゼロの生徒の通知表記載について、「評価はできない」とする教師と「当然最下位とすべき」と主張する教師がお互いの主張を譲らず、職員室内に険悪な雰囲気が生じてしまった。

(設問)

いずれもディベート(立場討論)により、両者の主張を吟味してください。

「いじめ」に関する想定事例【短縮事例法】

A中学校はJ Rの駅からバスで25分ほどかかる、半農半漁の町にある。町内には中学校が2校あるが、A中学校の方が「先輩校」であるため、町民の多くはA中学校の出身者である。このため学校に対しては何かと協力的であるが、同時に校内の動向には厳しい目を注ぐことも多い。ここ数年、都市部との人事交流が活発になり、新たに赴任した教員の中には、こうした地域と学校の「密着」を嫌う者が増えてきた。

B君の担任のC教諭もそんな一人だった。2学期半ば、C教諭はB君ら5人のグループが授業中ふざけたり、校外で喫煙したりする事件の処理に追われた。C教諭には、成績もよく素直な性格だったB君が、女性教諭をひやかしたり、給食を盗み食いするようになったことが理解できないでいた。

ある日、町の自転車屋さんから「B君が自転車修理に頻繁に来る」との情報がもたらされた。続いて生徒指導主事から「町の健全育成の会において、B君らがコンビニエンスストアで、一度に数万のお金を使うことが話題になった」と報告を受けたが、C教諭は特に気にならなかった。

2学期も終わりに近づいた頃、B君の母親が来校し「B君がいじめにあっていないのではないか」と訴えた。C教諭は「いじめ発見マニュアルに少しも該当しない」とした上で、「いじめどころか、グループで元気すぎる行動を取ることが多く、2年全体の問題になっている」と、授業妨害や悪ふざけの数々をあげつらった。

納得できない母親は、校長に電話で訴えたが、「心配しすぎ」「本校のいじめ対策は万全です」などと一蹴されてしまった。そんなことがあってすぐ、B君は「弱虫にもできることはある」と書き残して、行方が分からなくなった。幸いにも、その夜、海を見下ろす神社の境内で発見されたが、手には遺書が握りしめられていた。

(短縮事例法)

・設問1を各自考える

・設問2について、各自で、具体的な対策を緊急対策(赤色カード)、早期対策(黄色カード)、長期対策(青色カード)ごとに分けて書く。

・グループで整理し、設問1も含めて協議する。

・全体の場で「特に強調したい点等」(議論の盛り上がり)を中心10分以内で発表する。

・他グループへの質問、全体討議を行う

・まとめ

設問1 特に次の点を班で協議してまとめてください。

(1) この事例の問題点を、重大と思われる順に挙げてください。

(2) いじめを早期に発見できなかった原因はどこにあったでしょうか。

(3) C教諭と校長の母親への対応を考え、このような場合、どんな点に留意しなければならないか、5点以上あげてください。

設問2 緊急対策・早期対策・長期対策を整理してください。

「体罰問題」に関する事例【課題討議法】

A中は急速に市街地化した地方都市にある。大型団地への入居が始まった年に開校し、今年で15年目を迎える。生徒の通学区域は、市街化される以前からの地域、大団地、新興住宅地にはほぼ三分され、保護者の間ではそれぞれの地域に対する微妙な意識差が感じられる。各学年4クラスの中規模校であり、比較的若い教員が多く、部活動も活発に行われている。5年前には、問題行動が多発したが、教育相談的手法を取り入れた生徒指導を実践し、昨年度は市の教育課程研究の指定校を受けるほどに落ち着いてきた。しかし、いじめとの境が微妙なはずら・いじわるや、授業抜けだしなどの問題は以前として残り、教員の異動が続く中、「もっと厳しい生徒指導を」という声が強まってきた。本年度、A中6年目のB教諭(39歳)が生徒指導主事となり、遅刻チェックや服装検査が復活した。

連休明けの5月、夏季大会4連覇を目標に練習していたサッカー部で「いじめ」問題が起こった。中2の5名の部員が、同じ中2のC君から数千円のお金を脅し取ったことが判明したのである。D顧問教諭(34歳)は5名の生徒を指導中、2年生で唯一レギュラーであるE君に対して暴力をふるった。E君は鼻血を出したが、そのままにして帰宅させた。

翌日、E君の母親から顧問に電話があったが、D教諭は出張中だったため、教頭が話を聞き、翌日になって顧問に伝言を伝えた。D君共有はその話を聞くやいなや、E君を放送で呼び出し「自分の悪いことを朝に上げて卑怯なやつだ」とののしった。E君はそのまま帰宅してしまい、その夜、校長宅にPTA会長から電話が入り、「大変なことになるそうだ」と伝えられた。

(設問)

①体罰問題の発生を未然に防ぐには、H頃どんな対策を講じたらよいか。

②この事例では、体罰の発生を予測できなかったか。

③体罰をしてしまった後、D教諭はどうしたらよかったか。

④PTA会長の言う「大変なこと」とは、どんなことが予想されるか。

⑤この事例で、緊急にしなければならないことは何か。

⑥保護者に対応するとき、どのような点に配慮したらよいか。

⑦体罰報告書を教育委員会に提出する場合の留意点は何か。

「飲酒運転」に関する事例【課題指摘法】

A職員に勤務している学校の校区内で催された地域行事に参加した。もしかしたら、行事終了後に飲み会があるかも知れないと思いつつ、時間がなかったので自家用車で出かけた。地域行事のあとは、やはりお酒が出され、最初は「車だから…」と断ったものの、複数の人から勧められるうちにお酒を飲んだ。ビール1本・日本酒2合程度飲んで、帰り際に地域の方から「送っていこう。」といわれたが、翌日自家用車を使用する要件を思い出した。結局、自家用車に戻り、中で仮眠を取った後、「これなら大丈夫だろう。」と思い、自家用車を発進させた。まもなく、赤信号で停止していた乗用車に追突し、さらにその前に停止していた乗用車と衝突事故となり、乗用車の運転手2名にケガを負わせた。酒を飲んで運転したことが明らかだったので、道路交通法違反（酒気帯び運転）及び常務上過失傷害の現行犯で逮捕された。

- ①事例について、A職員の行動はどのような点に問題があったのでしょうか。
 ②どういう状況で飲酒運転は発生するでしょうか。発生する状況をあげてみましょう。
 ③飲酒運転防止のために、学校として教職員として日頃からどのようなことをすべきでしょうか。あるいはできるでしょうか、まとめてみましょう。

講者がその課題に対する自分なりの考え方をまとめた後に、集団あるいは小グループで討議する。討議のテーマを絞って、内容を深めたい場合に適する。

【課題指摘法】（飲酒運転に関する事例）

各自が事例の中から問題点（課題）を指摘する方法である。特定の人物の対応を評価する。問題の数を制限する。重大と思われる問題の順に番号を付ける。事例の細かく区切って各セクションごとに一つずつ課題を指摘するなど、事例の内容によってやり方を工夫する。

その他に、嶋崎は【経過事例法】【場面協議法】【チェック法】【インジレント・プロセス法】を紹介している。

IV. 授業評価アンケート結果の概観

ここでは、本学FD委員会からの配布された「学生による授業評価アンケート」と併せて筆者が独自に実施した授業評価アンケートの結果を概観する。この授業評価アンケートは、授業全体についての評価だけでなく、各授業内容や方法に対する受講生の満足度や改善要望などを把握し、授業成果と今後の改善に向けた課題をより一層具体的に把握することを意図して実施した。

本授業評価アンケートは、第15回（平成22年2月2日）の授業が終了した時点で実施した。有効回答者数は18名（新入院生9名、現職院生9名）、回収率は100%であり、各項目の調査結果は、以下の通りであった。回答は次の4つの選択肢から選ぶ方法とし、グラフの凡例にある1から4は、この選択肢の番号に対応している。

1. そう思う 2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. 全くそう思わない

なお、グラフのデーターラベルは「回答者のパーセンテージ」を表示している。

まず、各回の授業における事例検討、ロールプレイングなどのワークショップ等が「危機管理能力を高めるのに役立ったかどうか？」のアンケート調査の結果を表4に示している。

表4 ワークショップの評価

Q.「各授業に事例検討やロールプレイングなどのワークショップを取り入れたことは危機管理能力を高めるのに役立ったか。」					
回	ワークショップの内容	1	2	3	4
5	保護者対応のロールプレイング	13 72	5 28	0 0	0 0
6/7	いじめ問題の事例検討（短絡事例法）	17 94	1 6	0 0	0 0
8	不登校問題の事例検討（ディベート法）	17 94	1 6	0 0	0 0
9	複合的な場面指導（新人と現職別のTT授業）	13 72	5 28	0 0	0 0
10	休罰の問題の事例検討（課題討議法）	16 89	2 11	0 0	0 0
11	飲酒運転の問題の事例検討（課題指摘法）	17 94	1 6	0 0	0 0
13 14	信頼される学校づくりの条件を考える（GW）	12 67	6 33	0 0	0 0

(N=18名) (上段：人数 下段：%)

表4のように、どのワークショップにおいても、「そう思う」「ややそう思う」を回答しているように、ワークショップを取り入れた授業展開が危機管理能力を高めるのに役立ったととらえている。主な理由としては、下記の通りである。

（保護者対応ロールプレイング）

- ・保護者の立場を経験することでクレームの背景にある保護者の思いのこたえをすることができたことで、クレームに対応へのバリエーションが広がったし、クレームが生まれないようにするために必要なことも考えることができたので、ロールプレイングは体感する学びなので、本当に学びが深まります。新入院生と現職院生が混じっているのも多様な考えが出ていろいろ考えさせられました。

（いじめ問題の事例）

- ・思いつきで行動するのではなく、ステップを踏んで短期、長期の見通しを持つことの大切さを理解した。

（不登校問題の事例）

- ・今日のディベート学習は、賛成派、反対派、両方の立場から物事を考えることができた。両方の立場から考えていくことで、より広い視野を持つことができたと思う。

- ・今日のようなディベート学習は、自分の価値観や経験で物事を判断する中で、違う立場で思考を深めることで、より自分の考えが付加されたり強化されたりすることができる上で効果があると思う。保護者対応など、自分の考えに共感してもらうために、どのような伝え方がよいのかをディベートを通して学び取ることができるといった。

（複合的な場面指導）

- ・それぞれの立場で、どのような指導が考えられるかということで、経験のないポジションで対策を考えることができたし、リーダーとして全体を見渡したときに、誰がどのように動いたり考えたりすることがいいのかという全体的な視野に立つて考えることの大切さを学んだから。

(体調の問題の事例)

不祥事については現場では頭では理解できているが…ということが多く。しかしなぜ起こるのかや不祥事を生まないために必要なことなどを考えたり、交流したりすること、自分の知識ともなったし、現場にもたくさん還元できると思ったから。

(飲酒運転の問題の事例)

実際にアルコールチェック演習は自制心を高める意味でも大変効果があると思いました。特に酒気帯びに対する詳細なデータ、学校での具体的な取組は大変勉強になった。

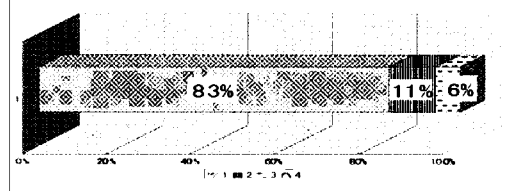
(信頼される学校づくりの条件)

信頼される学校とはいかなることなのかについて、これまで教育実践を行ってきた在籍校や実習校をもとに考えることができ、現場と理論を一致させながら考えることができたので。

信頼されるために、内外にどう開いていくかということ、自分なりに真剣に考えることができ学びが深まりました。他の院生からもたくさんさんの考えを知ることさらに学びが深まりました。

思える具体的なことを班の中で話し合う中で伝えていきましたが、新人さんにどれくらい効果があったか不安だから」ということで、新人と現職の合同での学びのよさは十分にとらえることができています。

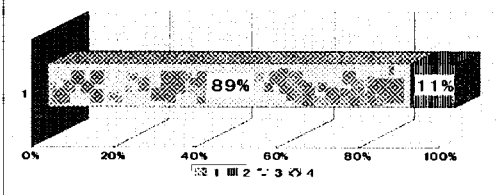
(3)新人と現職の混合によるワークショップは、自分にとって効果があったか



次に、ワークショップ以外の項目のアンケート結果について述べる。

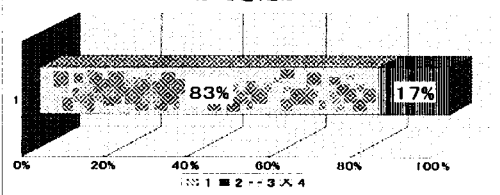
(1)「この授業を通して、信頼される教師に求められる危機管理能力の必要性が理解できたと思いますか。」という問いに対しては、全ての受講生が「そう思う(16名:89%)」または「ややそう思う(2名:11%)」と回答している。

(1)信頼される教師に求められる危機管理能力の必要性が理解できたか



(2)「この授業を通して、信頼される学校づくりの条件をとらえることができたと思いますか。」という問いに対しては、全ての受講生が「そう思う(15名:83%)」または「ややそう思う(3名:17%)」と回答している。

(2)信頼される学校づくりの条件をとらえることができたか



(3)「新人と現職の混合によるグループワークを多く取り入れたが、自分にとって効果があったと思いますか。」という問いに対しては、そう思う(15名:83%)とややそう思う(2名:11%)が17名であった。あまりそう思わないが1名(6%) (現職)いた。「あまりそう思わない」の1名の院生の理由は「若年者の考え方や価値観をとらえるにはよかったと思います。できるだけ必要と

なお、新人と現職の合同授業のよさについて、院生は次のようにとらえている。

[新人と現職の合同授業のよさ]

(現職院生)

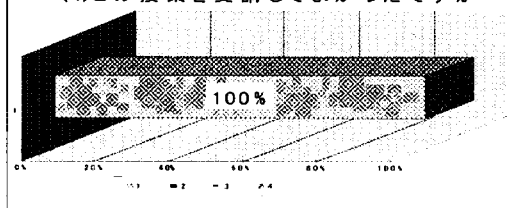
- 新人に説明するには、考えを引き出し理解度を把握し、相手の求めるポイントについて自分の経験や学びを整理し分かりやすく話さなければならない。教えることがより深い学びにつながる。
- 新人ならではの現場にない感覚の考え方も大変参考になるし、自分の立場として、これまでの現場で経験したことなどをどう伝えたら理解してもらえるかということを考えて学習するので理解が深まる。
- 現職として当たり前と思っていたことを新人に質問され、考えるきっかけをもらうことも多くあった。新人院生の新鮮な意見から多くの気づきをもらうことができた。
- 新人さんいかに意見を出してもらおうか、こちらの経験をどのようにして分かりやすく伝えるかなど考える機会をたくさん持つことができた。この経験は、現場に戻ったとき新人教師と接する時に十分に生かせると思う。

(新人院生)

- 現場の具体的な話が聞けたのでとてもためになったし、とても分かりやすかった。私が知らないことが現場ではいっぱいあるんだということが分かり、本当に勉強になったし、有り難かった。実習で、生かしてみたいと思います。
- 現場の様子を具体的に聴くことができ現状がよく理解できた。要素要素で現職の方がキーワードでまとめてくれたり、知らない言葉などの補足説明をしてもらったりなど大変助かった。また現職の先生方のまとめ方や司会での進行など内容面だけでなく、話し合いのスキルも学ぶことができた。
- 現場の実際を知ることができた。また、自分の考えが現職の方にどのようにとらえられるのかを知ることができた。新人だからといって計えるのではなく、現職の方にとって自分が刺激となるようにがんばることができた。

(4)「この授業を受講してよかったと思いますか。」という問いに対しては、全員がそう思う(18名:100%)と回答している。院生一人一人の授業への満足感を高めることができている。

(4)この授業を受講してよかったですか



【主な選択理由】

- ・「教職プロフェッションの開発」の開発するときの本質、ねらいの大切さ、それに基づいた既成の概念にとらわれない多様な発想の源泉を学ぶことができた。
- ・院にきた甲斐がありました。全てにわたって学ぶことが大でした。理論と実践を授業で融合された授業だと思いました。他の院生に聞いてもとても人気のある授業でした。
- ・具体的な資料をもとに新人院生もいるのでより分かりやすくお話を頂いたことでとても理解が深まったと思います。また、授業通信も大変参考になった。毎回楽しみでした。
- ・先生の講話と私たちに課せられたワークショップの活動のバランスがよくて、全てにわたって学ぶべき事が多かった授業でした。いろいろなワークショップを取り入れた授業では、院生どうしがしっかり考え、活発な意見交換ができました。新人と現職の混合でのグループワークもリーダーとしての資質能力を磨く意味でも大変勉強になりました。新人院生の考えも結構刺激になりました。先生の講話についてはワークショップでの内容からよい考えを引き出していただいたり、先生の長年の経験からの大切な話や資料で学びを深めたりすることができました。
- ・後期の授業の中で私自身一番意欲的に取り組めた授業でした。様々な事例検討を通して、教師の在り方を考え直すことができました。自分なりに学校を見る視野が広がりました。
- ・教師として信頼されるための手法を学ぶことができ、これからの教育がどうあるべきかをしっかり学べたからです。
- ・自分で考えること、交流によって学び合えることのすばらしさ・大切さを授業を通して実感しました。どのワークショップもよく考えてあるなあと思いました。どの活動も印象に残るものばかりでした。

V. まとめ

筆者は、本授業実施に当たり、本教職大学院の教育原理である「理論と実践との融合」を強く意識した新しい教育方法を積極的に開発・導入することを考えた。その具体的な方策として、単なる講義だけにとどまらず、様々なワークショップを導入し、現場における実践に役立つという実感を伴う授業づくりを意識して授業実践に臨んだ。また、客観的な評価の在り方や新人と現職院生の合同教育の効果的な進め方も視野に入れながら実践を行った。以下、成果と課題を示すこととする。

- 本授業が、受講生のニーズに対応した授業であったことや信頼される学校づくりや信頼される教師の在り方を学ぶ上でも非常に満足度が高かったことが、授業評価アンケートの結果や毎時間実施した授業振り返りシートの記述内容や授業感想等から読み取ることができた。毎時間の授業振り返りをもとに受講生の課題に合った資料を準備したり、授業通信を通して理解の深まりを促進したりしたことも授業満足度を高める一要因となっている。
- 授業の中に多様なワークショップを位置づけたことで現場の実践に役立つという実感を伴う授業が展開できた。また、新人と現職との班編成も内容に応じて工夫することにより、合同教育のよさを引き出すことができた。ただし、今回は協力者とのTT授業が1時間だけに終わったが、内容面の深まりを考慮すると、TTによるコース別授業形態をもう少し取り入れる必要が

ある。

- 成績評価に関しては、シラバスに到達目標を記載するとともに授業計画表に「評価対象」を明記した。また「配点及び評価基準表」を作成していたので、授業中の活動状況と提出資料等を数値化して評定を行い、成績評価の客観化を強く意識しながら実践することができた。
- 本授業は共通科目の「学校教育と教員の在り方に関する」領域に位置付けられており、前期の共通科目a12) 教員の職業倫理とコンプライアンスのあとに位置づけられている。また、この授業の後には発展科目として新人コースは「b10) 教職リーガルマインド&危機管理スキル実践」、学校運営リーダーコースは「22) 学校の危機管理」の科目がある。各科目の関連性・発展性を考慮して内容や活動の焦点化を図ること、また評価指標の的確性と妥当性についての吟味が必要である。

参考・引用文献

- ・中央教育審議会、平成18年7月11日、「今後の教員養成・免許制度の在り方について」
- ・花島秀樹「教職大学院のコース別科目の実施と評価」FD研究報告書(11) 2009、41-48
- ・嶋崎政男『生徒指導の危機管理』学事出版1998.
- ・小野田正利『悲鳴をあげる学校』旬報社 2006. 115-128