

## 「生徒指導」「教育相談」における“S-7 step法”活用の有効性の検討 —大学における学習過程の質的改善への手立てを探るアクティブ・ラーニングの導入を中心に—

住本 克彦<sup>1)\*</sup>

1) 新見公立短期大学幼児教育学科

(2017年11月15日受理)

本稿では、アクティブ・ラーニングに関するエキスパート（「S G E<Structured Group Encounter>公認リーダー」）による『大学における学習過程の質的改善への手立てを探る—アクティブ・ラーニングの導入で主体的・対話的で深い学びの実現をめざして—』の研修参加者のアンケート調査（自由記述）結果の分析から、“S-7 step法”の活用の有効性を検討した。その結果、以下の点での効果・可能性が確認された。①参加者間の親和度を高めるのに有効であること ②参加者、それぞれの立場の壁を越えた活発な議論が可能であったこと ③講師（リーダー）と研修参加者が双方向で研修を進められたこと ④今後の方向性（実践・手立て）が明確化したこと ⑤リーダーの資質の確認（受容的・共感的・支持的） ⑥個人の発言機会が増えたこと ⑦多面的な視点にふれることができたこと ⑧新しい教育プログラムを体験を通して学べたこと ⑨日頃の自他の実践を振り返る良い機会となったこと ⑩本プログラムの活用可能性を実感したこと等、ほぼ全ての点で、“S-7 step法”の事例研究会等への活用の有効性が確認された。

（キーワード）アクティブ・ラーニング、事例研究法、ワークショップ型研修、“S-7 step法”

### I. はじめに

中央教育審議会のいわゆる「質的転換答申」においても、「生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することができない。従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換が必要である。すなわち個々の学生の認知的、倫理的、社会的な能力を引き出し、それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業への転換によって、学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進めることが求められる。」<sup>1)</sup>とし、学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、未知の課題に挑戦しようとする気概を持つのであり、生涯学び続ける力を修得できるのである。教員と学生が双方向で意思疎通を図りつつ、教員と学生が一緒になって、相互に学び合える場を設定し、学生が主体的・能動的に課題を発見し、それに挑み、解答を見出していく能動的学修への転換の重要性を示したのである。つまり、この「質的転換答申」によって、大学が、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業への転換を図る方向性を明示したのである。

なお、そこでは、アクティブ・ラーニングを「教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称」としているが、本研究でも、これを定義とした。田村（2016）は、「『対話的な学び』が行われることで、『主体的な学び』に向かう姿が生まれる」、「『対話』によって、物事に対する深い理解が生まれやすくなる」と指摘している<sup>2)</sup>が、本報告でもこの「対話的な学び」こそ、アクティブ・ラーニングの中核にあるものと考え、アクティブ・ラーニングの中でも、効果が高いとされるワークショップ型研修（協同学習）を実施し、その中でも特に、筆者が開発し、実践を重ねてきた“S-7 step法”を当該研修の中で紹介、演習として実施し、その有効性を検討した。

### II. 研究方法

(1) 分析方法：カウンセラー有資格者複数名（日本教育心理学会認定学校心理士）が、「アクティブ・ラーニングに関するエキスパート（「S G E<Structured Group Encounter>公認リーダー」）による『大学における学習過程の質的改善への手立てを探る—アクティブ・ラーニングの導入で主体的・対話的で深い学びの実現をめざして—』の研修参加者のアンケート調査（自由記述）結果」を分析する。

\*連絡先：住本克彦 新見公立短期大学幼児教育学科 718-8585 新見市西方1263-2

(2) 研究対象者：当該研修参加者68名（内訳：大学教員=26名・病院関係者38名・施設関係者4名）

(3) 倫理的配慮：A大学の倫理委員会の承認を得て研究を進めた。

なお、筆者は、県立教育研修所の主任指導主事等として、教職員の研修（主として、ワークショップ型研修）を担当し、また、「S G E：<Structured Group Encounter>公認リーダー」資格者としての実践（幼・小・中・高校・大学等における園児・児童・生徒、各学校園の教職員等を対象とした授業実践や研修講師等）も数多く重ね、日本カウンセリング学会第48回大会「研修プログラム」（2015）で「グループ・アプローチの理論と実際」のテーマで講師も務めている。

### III. 研修内容

(1) 研修目的：新たな研究方法の理論や実際について、体験をととして学ぶ機会とする。

(2) 期日：2017年8月31日 10:00～12:00

(3) 場所：A大学 学術交流センター

(4) 参加者（研究対象者）：大学教員=26名・病院関係者38名・施設関係者4名 計68名

(5) 準備物：マジック（複数色）  
模造紙（班の数）  
新聞紙（模造紙の下に敷くもの）  
付箋紙（複数色：「課題」色と「手立て」色等）  
磁石（模造紙の4隅を留める際に使用）  
ワークシートNo.1（役割・進行表：表1参照：役割を決める際に活用する。進行する際に時間配分できる。）・ワークシートNo.2（進行上の留意点：表2参照：司会者が進行する際の基本的留意事項を7点挙げている。ワークシートNo.1・No.2共に、グループワークを進行する際に活用する。）

(6) 【S-7step法】について

「インシデント・プロセス法」（事例演習の一つで、あるできごとに対し、背景や原因を分析し、対処法を考えるプロセス、その技法）、「プレーストリーミング法」（集団でアイデアを出し合うことによって相互交錯の連鎖反応や発想の誘発を期待する技法）、「K J法」（データをカードに記述し、カードをグループごとにまとめて図解し、まとめていく技法）等を活用したグループワーク。参加者の基本姿勢としては、参加者間のチームワークを最優先することや、参加者の力量を互いに高め合うことをねら

いとす。具体的には、次のステップを踏む。

(7) 【S-7step法を活用したグループワーク（演習）】

- ①ねらい・テーマの確認（2分）
- ②挨拶・自己紹介（各班：1班4～5名が望ましい）（3分）
- ③役割決定（3分）：ア）班長1名：進行役。  
イ）副班長1名：班長の進行を補佐する。  
ウ）発表係・記録係2名：記録し、全体で発表する。  
エ）環境設定係1～2名：ワーキング準備。
- ④[グループ・ワーク：KJ法]カードを画用紙（模造紙）に貼ってまとめ（同類のカードをグルーピング）、小見出し（上位概念）をつけて整理する。（20分～30分）
- ⑤全体発表（一班3分：発表では、重複する内容は避ける。発表前後で拍手）・リーダー：コメント
- ⑥まとめ（テーマに沿って評価。適切な方向性を提示するなど、優れた活動の班・個人を取り上げ称揚）
- ⑦自己評価（ねらいの振り返り等）

なお、研修の流れ及び内容については、図1のとおりである。

### IV. 結果

有効回答数は、60件（有効回答率88.24%）で、自由記述の分析では、2つのカテゴリー①「充実した研修（成果・効果）」と、②「研修を通じた今後の課題」であった。

「充実した研修（成果・効果）」では、10個のサブカテゴリー①「場の雰囲気」、②「対話的学び」、③「人間関係」、④「今後の方向性」、⑤「講師（リーダー）の資質」、⑥「主体的学び」、⑦「深い学び」、⑧「ワークショップ型研修」、⑨「実践の振り返り」、⑩「技法の有効性」が確認できた。その他技法に関しては、以下の点が確認された。

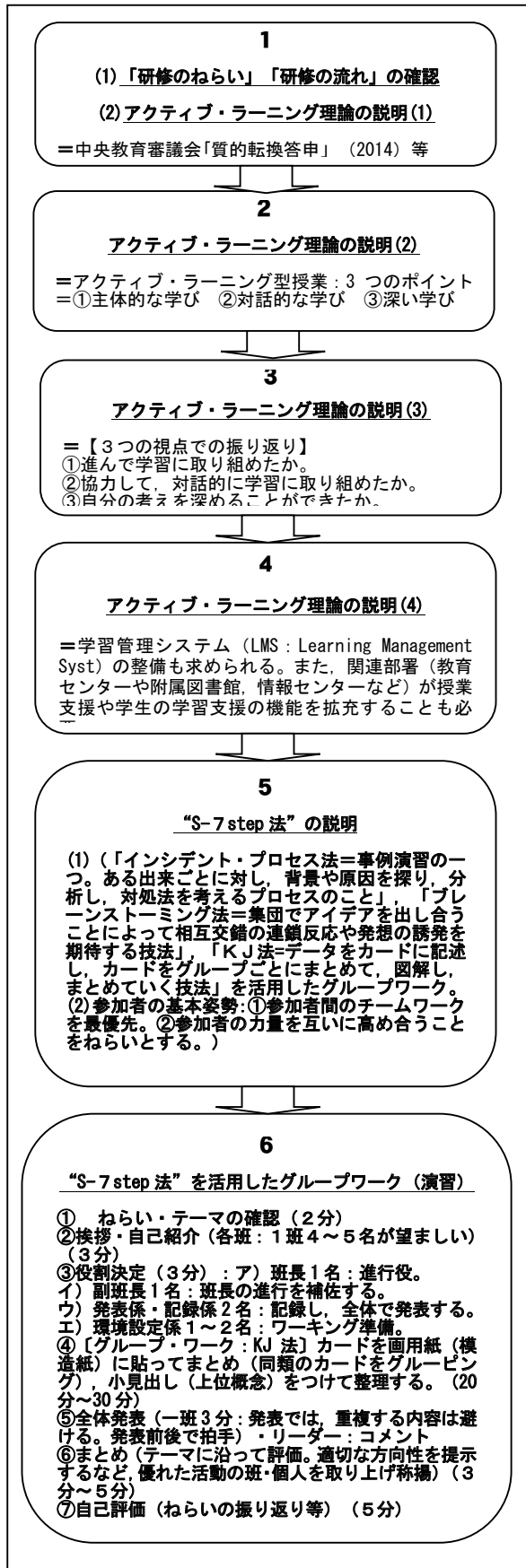
- ・参加者の主体性が重視されたこと。
- ・アクティブ・ラーニングの理論と実践上のポイントや留意点がよく理解できた。
- ・楽しく学ぶことができた。
- ・参加者の役割が明確でスムーズな進行であった。
- ・今後活用（実践）したい。
- ・とても興味深い研修プログラムだった（事例研究会に有効）。
- ・まとめが完成した時、達成感を実感できた。
- ・テーマが良かった（取組やすかった。）。
- ・学生へのアプローチ法として参考になった。
- ・進行表があると進めやすかった。活用したい。
- ・実習指導だけでなく、病棟管理・運営にも活用したい。
- ・上位概念を考えることで議論が活発になり、深い学びに

【表1 ワークシート①：役割・進行表】

学科:	学年:	番号:	名前:
テーマ:			
役割	司会者（進行役）： 副司会者（進行役）： 記録者（会議録作成）： 発表者（全体会発表）：		
活動内容	<p>●司会者（進行役）</p> <p>①ねらいの確認：保育者としての具体的実践内容をまとめる。</p> <p>②進行の流れ：ア）ねらいの確認と協力依頼 1分                  イ）テーマ確認・役割確認 2分                  ウ）個別表の完成 5分                  エ）班内発表 15分                  オ）まとめ 3分</p> <p>●副司会者（進行補助）</p> <p>●記録者（メモを取りながら）</p> <p>●発表者（全体会で発表）：各班3分</p>		

【表2 ワークシート②：司会をする時の留意点】

<p>司会をする時に気をつけること【1グループ:4, 5人】</p> <p>① 話し合いがテーマからそれないようにすること。                  「今から、……について話し合います。」                  「話し合いがそれているので、……テーマを確認します。テーマについて意見を出してください。」</p> <p>② 何が課題か、話し合いはどこまで進んだのかを、常に確認する。                  「今の〇〇さんの意見は、……ということでもいいですね。」                  「……については決まったので、次に……について意見を出してください。」</p> <p>③ 話し合いが止まってしまった場合は、意見交流させる。                  「隣の人と少し話し合ってみてください。」</p> <p>④ いつも同じ人ばかりを指名しないように、多くの人から意見を出してもらおうようにする。                  「〇〇さんは、このことについてどう思いますか。考えがまとまっていたら、意見を出してください。」</p> <p>⑤ すぐ多数決にしてしまわないで、みんなで話し合いながら、意見をまとめていくことが大切です。                  「賛成意見が多いので、……でもいいですか。」                  「多数決で決めてもいいですか。」</p> <p>⑥ 話し合いの途中で時間がきてしまったら、                  「時間がきてしまいました。どうしたらいいですか。」</p> <p>⑦ どうしても決まらない場合は、次回に持ち越す。（時間厳守）</p>
---



【図1 研修の流れ】

なった。

・実践的(具体的)な意見に触れるとやる気が高まる(事例研究会に有効)。

・「互いに批判しない」等のルールが深い学びにつながる  
 ・「互いに批判しない」等のルールが深い学びにつながることを実感できた。

・グループや全体で情報共有するのに有効な手法(事例研究会に有効)。

・グループや全体で方向性を見出すのに有効な手法(事例研究会)。

「研修を通した今後の課題」では、10個のサブカテゴリー①「リーダー養成」、②「進行の仕方」、③「講師への要望」、④「講師への質問」、⑤「研修の継続」、⑥「学生参加希望」、⑦「人数枠」、⑧「OCT教育の充実」、⑨「クラスづくりとの関係」、⑩「体制づくり」が確認できた。

V.考察

自由記述の分析では、2つのカテゴリー①「充実した研修(成果・効果)」と、②「研修を通した今後の課題」であった。

「充実した研修(成果・効果)」では、10個のサブカテゴリー①「場の雰囲気」、②「対話的学び」、③「人間関係」、④「今後の方向性」、⑤「講師(リーダー)の資質」、⑥「主体的学び」、⑦「深い学び」、⑧「ワークショップ型研修」、⑨「実践の振り返り」、⑩「技法の有効性」が確認できた。その他技法に関しては、以下の点を確認されたが、ほぼ全てのサブカテゴリーにおいて、“S-7 step法”の事例研究会等への活用可能性が確認された(川喜田は、『KJ法の応用とその効果(発想法)』の中で、「その他少数意見の尊重」を挙げており、以下に列举する。( )内は、カテゴリー分類。)

また、技法の成否を決定づけると言っても過言ではない「⑤:講師(リーダー)の資質」では、「共感的・受容的な姿勢が心地よかった。」「リーダーの進行(適切な介入の仕方、内容、タイミング)が参考になった。」等が上げられており、こういったリーダー育成研修の機会を設定することも今後の課題と言えよう(以下には、特に本技法に関連する自由記述感想を原文のまま挙げる。)

- ① 参加者の主体性が重視されたこと。(主体的学び)
- ② アクティブ・ラーニングの理論と実践上のポイントや留意点がよく理解できた。(今後の活用)
- ③ 楽しく学ぶことができた。(参加型・体験型研修)
- ④ 参加者の役割が明確でスムーズな進行であった。(役割分担)



【表3 “S-7 step法”活用の有効性の検討結果—成果と課題—】

カテゴリー	サブカテゴリー	主な内容
充実した研修(成果・効果)	① 「場の雰囲気」	①参加者間の親和度を高めるのに有効であること(人間関係力を高める。ソーシャルサポートを実感。参加者間の協働性を向上。事例研究会への活用の可能性。受容的雰囲気。)
	② 「対話的学び」	②参加者、それぞれの立場の壁を越えた活発な議論が可能であったこと(主体的学び・対話的学び:コミュニケーション力を高める・事例研究会への活用の可能性)
	③ 「人間関係」	③講師(リーダー)と研修参加者が双方向で研修を進められたこと(対話的学び:人間関係力を高める(講師・教師<リーダー>と参加者との関係。両者の一体感を実感。事例研究会への活用の可能性)
	④ 「今後の方向性」	④今後の方向性が明確化したこと(主体的・対話的学びによる深い学び。事例研究会への活用の可能性。)
	⑤ 「講師(リーダー)の資質」	⑤講師(リーダー)の専門性の高さ(受容的・共感的。主体的・対話的学びによる深い学びへの進行。)
	⑥ 「主体的学び」	⑥個人の発言機会が増えたこと(主体的学び・対話的学び。自らの発言による深い学びや気づき。)
	⑦ 「深い学び」	⑦多面的な視点にふれることができたこと(対話的学びによる深い学び。グループメンバーや他のグループの発表から事例研究会への活用の可能性。)
	⑧ 「ワークショップ型研修」	⑧新しい教育プログラムを体験を通して学べたこと(主体的・対話的学びによる深い学び。参加型体験型研修の有効性。)
	⑨ 実践の振り返り	⑨日頃の自他の実践を振り返る良い機会となったこと(主体的・対話的学び。自己内対話。事例研究会への活用の可能性。)
	⑩ 「技法の有効性」	⑩本プログラムの活用可能性を実感したこと(主体的・対話的学びによる深い学び。事例研究会への活用の可能性。)
研修を通じた今後の課題	① 「リーダー養成」	①リーダー・コーディネーター養成・育成システムの構築(場の設定の難しさ・リーダーの専門性の高さ・リーダーとしての研修の必要性)
	② 「進行の仕方」	②進行調整・時間設定(対話的な時間が設定しづらい)の難しさ
	③ 「講師への要望」	③講師の担当授業を受けてみたい(今後の参考としたい)。
	④ 「講師依頼」	④講師への指導助言依頼
	⑤ 「研修継続」	⑤学生参加の可能性の模索(学生の視点の導入の検討)
	⑥ 「学生参加希望」	⑥研修の継続実施による技法習得(研修継続実施を希望)
	⑦ 「人数枠」	⑦効果的話し合いのための参加人数制限の検討
	⑧ 「ICT教育の充実」	⑧主体的能動的学習を充実させる学習環境の整備(一層のICT活用の充実等)
	⑨ 「クラスづくりとの関係」	⑨クラス経営と主体的能動的学習の推進との関連性の検討
	⑩ 「体制づくり」	⑩本教育プログラムや他の効果的技法を実践する体制作り

- ⑤ 今後活用(実践)したい。(今後の活用)
- ⑥ とても興味深い研修プログラムだった。(事例研究会に有効)
- ⑦ まとめが完成した時、達成感を実感できた。(達成感の実感)
- ⑧ テーマが良かった(取組やすかった)。(テーマ設定)
- ⑨ 学生へのアプローチ法として参考になった。(今後の活用)
- ⑩ 進行表があると進めやすかった。活用したい。(ワークシート等の活用)
- ⑪ 実習指導だけでなく、病棟管理・運営にも活用したい。(今後の活用)
- ⑫ 上位概念を考えることで議論が活発になり、深い学びになった。(対話的で深い学び)
- ⑬ 実践的(具体的)な意見に触れるとやる気が高まる。(事例研究会に有効)
- ⑭ 「互いに批判しない」等のルールが深い学びにつながることを実感できた。(技法の効果)
- ⑮ グループや全体で情報共有するのに有効な手法。(事例研究会に有効)
- ⑯ グループや全体で方向性を見出すのに有効な手法。(事例研究会)

「研修を通じた今後の課題」では、10個のサブカテゴリー①「リーダー養成」、②「進行の仕方」、③「講師への要望」、④「講師への質問」、⑤「研修の継続」、⑥「学生参加希望」、⑦「人数枠」、⑧「OCT教育の充実」、⑨「クラスづくりとの関係」、⑩「体制づくり」が確認できたが、ここでも、当該技法のポイントである「①:「リーダー養成」において、「場の設定の難しさ」「リーダーの専門性の高さ」「リーダーとしての研修の必要性」等が上げられており、リーダー育成研修の機会設定の必要性が指摘されたと言える。また、「【質問】:役割は毎回変えた方がいいのか。」では、役割の輪番制として、参加者が様々な経験を積むことによる学習機会の広がりから好ましいと考える。

謝辞

研修実施に御協力頂いたA大学看護学科の先生方、研修にご参加頂きアンケート調査に御協力頂いた皆様方に衷心より感謝申し上げます。

注1) エンカウンターとは、本音を表現し合い、それを互いに認め合う体験のことである。この体験が、自分や他者への気づきを深めさせ、人とともに生きる喜びや、わが道を力強く歩む勇気をもたすとされる。構成的グループエンカウンターは、開発的カウンセリング技法の一つ

で、リーダーの示した課題をグループで行い、そのときの気持ちを率直に語り合うこと「心と心のキャッチボール」を通して、徐々にエンカウンター体験を深めていくもので、「集団は教育者である」の理念を持ち、人間関係づくりや、自己肯定感の育成等に大きな効果を上げる。リーダーは、個人の内面の動きや集団の動きを把握しながら、絶えず臨機応変な対応が求められる。したがって、S G Eのリーダーは、アクティブ・ラーニングの中核にある「対話的な学び」をリードするアクティブ・ラーナーそのものと言える。「S G E (Structured Group Encounter) 公認リーダー」は、教育カウンセラー協会認定の資格である。

## 参考文献

- 1) 中央教育審議会 答申：新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて－生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ－, 9, 2014.
- 2) 田村学：対話的な学びとは何か, 月刊教職研修, 9, 20-23, 2016.
- 3) 国立教育政策研究所：教育課程の編成に関する基礎的研究報告書5 社会の変化に対応する資質や能力を育成する教育課程編成の基本原則, 26-30, 2013.
- 4) 溝上慎一：アクティブ・ラーニングと教授学習パラダイムの転換, 東信堂, 25-48, 2014.
- 5) 住本克彦：コミュニケーション能力を高めるために、一カウンセリング技法を活用して一, 兵庫県明石市教育研究所 所報 平成25年度版あかしの教育, 1-4, 2013.
- 6) 田中博之：学級力が育つワークショップ学習のすすめ, 2-4, 金子書房, 2010.
- 7) 梶田毅一・住本克彦：子どもたちが輝くクラスづくりのための総合質問紙『i-check』, 東京書籍, 2016.
- 8) 住本克彦：「いじめ防止教育プログラム」の開発研究 I－総合質問紙『i-check』を活用した「いじめ防止教育プログラム」, 環太平洋大学研究紀要, 8, 135-146, 2012.
- 9) 住本克彦：大学における「ワークショップ型研修方式」導入による教職員研修の在り方に関する一考察, 環太平洋大学研究紀要, 6, 117-126, 2012.
- 10) 梶田毅一「主体的能動的な学習－アクティブ・ラーニングの精神を生かす－」, 教育フォーラム58, 6-8, 2016.
- 11) 住本克彦：大学におけるアクティブ・ラーニングを取り入れた授業展開の試み－『保育原理』の授業実践を通して進める「主体的・対話的で深い学び」－, 新見公立大学紀要, 7, 7-13, 2016.
- 12) 川喜田二郎：発想法 創造性開発のために 改版, 中公新書, 157-195, 2017.
- 13) 河村茂雄：Q－U入門, 図書文化社, 74-76, 2006.