

教師教育におけるケースメソッドの効果

—教員研修への示唆—

塩津 英樹 (島根大学)
熊丸 真太郎 (島根大学)
丸橋 静香 (島根大学)

1.はじめに

本研究の目的は、教師教育におけるケースメソッドの効果を検討することである。ケースメソッドとは、あらかじめ用意されたケース（架空の事例）をもとに、受講者がディスカッションを行い、ケースに描かれる当事者の立場で考えることを通して、様々な場面で求められる判断力や合意形成能力を育成することを目的とした教育方法である。近年、ケースメソッドは、専門職養成の有効な教育方法として認知され、法律、経営の分野にとどまらず、医療、看護、福祉、そして教師教育に至るまで広がりを見せている。こうした広がりとともに、近年、教師教育におけるケースメソッドの効果に関する研究も行われるようになってきた。

先行研究としては、岡田他(2010)によるものがある。岡田他は、教員を対象とした研修においてケースメソッド教育を実施し、5 回の実践の受講者 350 名を対象に質問紙調査を行った。岡田他は、教員研修におけるケースメソッド教育に関して、受講者の研修に対する満足度の高さと、研修前後における自己変化に関する認識から、受講者の自己評価という点で概ね高く評価できると結論付けている¹⁾。また岡田他(2015)は、大学生を対象とした研究において、ケースメソッドへの参加の困難点とケースの事前学習の重要性を明らかにしている²⁾。さらに前原(2015)は、教員研修において実施したケースメソッドの録音データをもとに発話密度に関する量的分析を行い、ファシリテーターと参加者の発言比率の集計と分析がファシリテーターの内省の材料として有益であると指摘している³⁾。

これらは教師教育におけるケースメソッドの効果を検討した先駆的な研究である。しかしケースメソッドの効果に関する研究は、評価の仕方が難しいことから、これまでに十分な蓄積があるわけではない。今後、教師教育においてケースメソッドを導入していくためには、とくに教員経験年数に応じたケースメソッドの効果を明らかにしていくことが重要であると考えられる。そこで本研究では、ケースメソッド終了後に実施した質問紙調査の結果を分析することにより、教員経験年数別に見たケースメソッドの効果を明らかにする。

2.調査の概要

平成 29 年 4 月～6 月の期間で、教職大学院の大学院生と現職教員を対象としてケースメソッドを実施した。実施日、受講者、ケースは次の通りである。

実践	実施日	受講者	ケース
1	平成 29 年 4 月 27 日	15 名(教職大学院 大学院生)	部活! 部活!
2	平成 29 年 5 月 11 日	15 名(教職大学院 大学院生)	厳しさと優しさ
3	平成 29 年 6 月 21 日	18 名(現職教員 A チーム)	(I)学級内における人間関係の問題に関する事例
4	平成 29 年 6 月 21 日	17 名(現職教員 B チーム)	(I)学級内における人間関係の問題に関する事例
5	平成 29 年 6 月 21 日	19 名(現職教員 C チーム)	(II)学級内における学習意欲の問題に関する事例
6	平成 29 年 6 月 21 日	19 名(現職教員 D チーム)	(II)学級内における学習意欲の問題に関する事例

実践 1～2 は、教職大学院の正規の授業科目で実施され、受講者は大学院生 15 名（実践 1～2 とともに同一の受講者）であった。教職大学院の専任教員がケースを作成し、ファシリテーターを担当した。また実践 3～6 は、県教育委員会主催の研修（学級経営実践講座）において実施され、受講者は現職教員 73 名であった。受講者には研修当日の受付時に、ケース(I)(II)のいずれかを選択してもらい、A～D の

4つのチームを作った。4つのチームは、それぞれ指定された部屋に移動し、各チーム内で、①グループ討議(4～6名)、②全体協議を行った。ケースの作成とファシリテーターは県教育センターの指導主事が担当した。またケースの作成にあたっては、事前に「ケースメソッド教授法」研修会(平成29年4月11日)を実施し、教職大学院の専任教員が助言を行った。

ケースメソッド終了後には質問紙調査を行い、回答者の属性に関して、年齢、性別、職種、勤務校種、教員経験、職階、これまでのケースメソッド体験数について回答を求めた。また質問項目に関しては、24項目のうち質問(1)を除いた23項目について五件法で回答を得た。本研究では、6回の実践の受講者103名のうち、99名の回答を分析した。なお本研究では逆転項目は設けなかった。受講者の属性は次の通りである。

部活! 部活!	15 (15.2%)
厳しさと優しさと	15 (15.2%)
(I)人間関係	29 (29.3%)
(II)学習意欲	27 (27.3%)
欠損値	13 (13.1%)

20歳代	32 (32.3%)
30歳～34歳	13 (13.1%)
35歳～39歳	15 (15.2%)
40歳～44歳	18 (18.2%)
45歳～49歳	12 (12.1%)
50歳代	9 (9.1%)

男性	48 (48.5%)
女性	49 (49.5%)
欠損値	2 (2.0%)

教員	83 (83.8%)
大学院生	12 (12.1%)
その他	2 (2.0%)
欠損値	2 (2.0%)

小学校	34 (34.3%)
中学校	28 (28.3%)
特別支援学校	13 (13.1%)
高等学校	17 (17.2%)
欠損値	7 (7.1%)

なし	12 (12.1%)
5年未満	16 (16.2%)
5年以上	20 (20.2%)
10年以上	12 (12.1%)
15年以上	13 (13.1%)
20年以上	16 (16.2%)
25年以上	6 (6.1%)
30年以上	3 (3.0%)
欠損値	1 (1.0%)

教諭	70 (70.7%)
主任	6 (6.1%)
その他	10 (10.1%)
欠損値	13 (13.1%)

0回	42 (42.4%)
1回	13 (13.1%)
2回	10 (10.1%)
3回	9 (9.1%)
4回以上	11 (11.1%)
10回以上	3 (3.0%)
欠損値	11 (11.1%)

3. ケースメソッドの効果

(1) グループ討議と全体討議

一般的にケースメソッドは、事前の個人学習、少人数によるグループ討議、全体討議という流れで進

行する。質問(1)は予習の有無、(2)～(5)はグループ討議、(6)～(8)は全体討議に関する項目である。平均値は、いずれも中央値の2.50以上であり、受講者は肯定的評価をしていることが示唆された。一方、教員経験年数別で確認すると全体討議については課題も確認された。

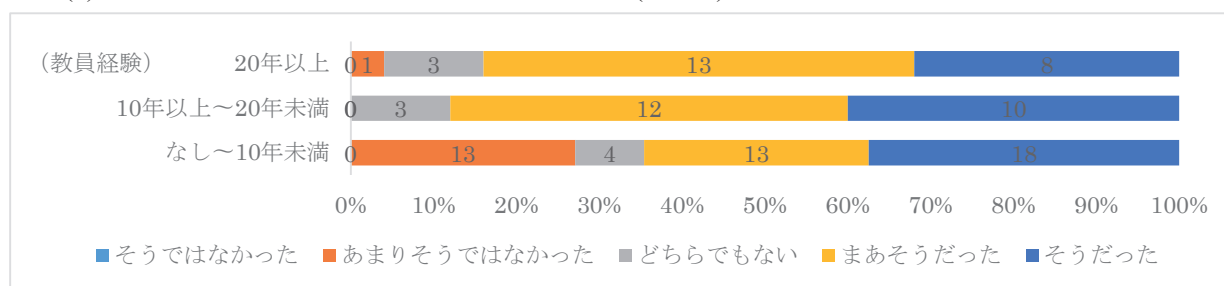
予習の有無(N=99) (1)個人学習で、予習として本を読んだりデータを見たりしましたか。

(ケース事前配布の場合のみ回答)

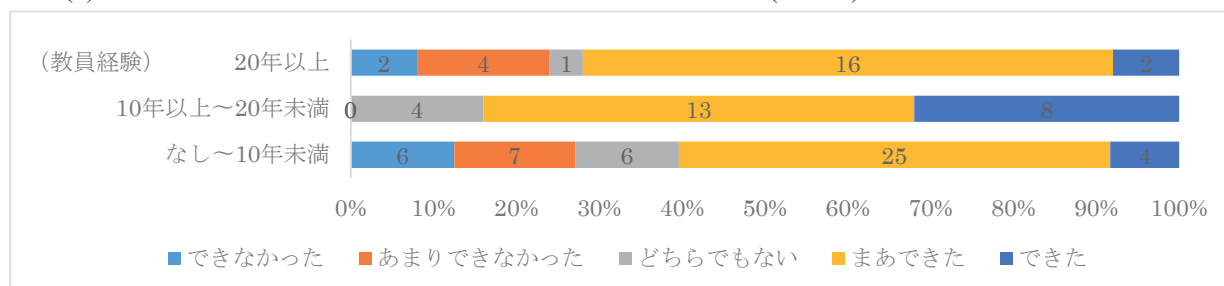
はい	38 (38.4%)
いいえ	55 (55.6%)
欠損値	6 (6.1%)

質問項目	平均値	SD
(2)グループ討議は、発言しやすい雰囲気でしたか。	4.39	0.806
(3)グループ討議で、自分の考えをうまく言葉にできましたか。	3.99	0.763
(4)グループ討議で、新たな気づきを得たと感じましたか。	4.63	0.546
(5)グループ討議が、全体討議の前にあって良かったと思いますか。	4.67	0.670
(6)全体討議は、発言しやすい雰囲気でしたか。	3.98	1.020
(7)全体討議で、自分の考えをうまく言葉にできましたか。	3.57	1.117
(8)全体討議で、新たな気づきを得たと感じましたか。	4.61	0.586

質問(6)全体討議は、発言しやすい雰囲気でしたか。(N=98)



質問(7)全体討議で、自分の考えをうまく言葉にできましたか。(N=98)



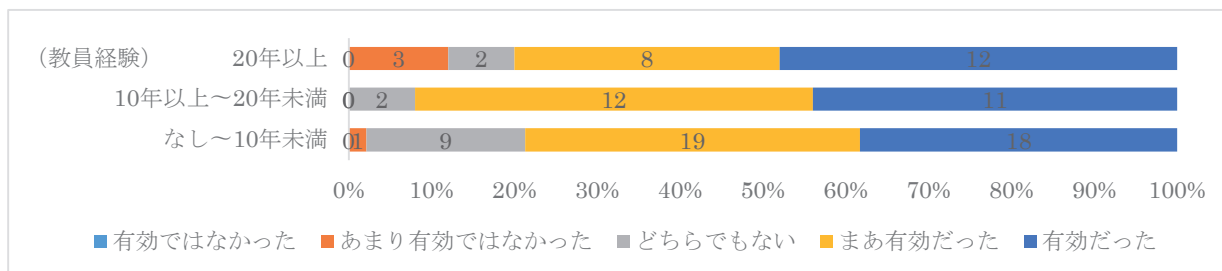
質問(6)の結果からは、教員経験10年未満の受講者が、全体討議の場で発言のしにくさを感じる傾向が示唆された。質問(7)の結果からは、全体討議の場で自分の考えを言語化することに困難さを感じる受講者の存在が確認された。全体討議の場が発言しやすい環境であるかどうかは、受講者の積極的な参加を促す上で重要である。ファシリテーターは、教員経験年数の少ない受講者に対して、どのような配慮や支援を行う必要があるか検討する余地があると思われる。

(2)ファシリテーターに対する評価

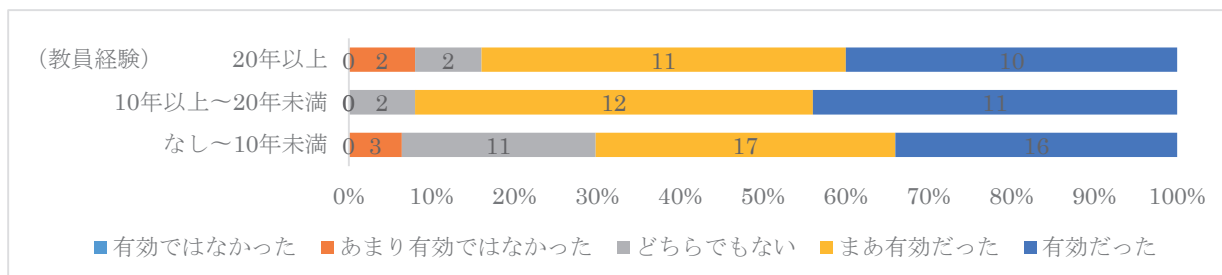
質問(9)～(14)はファシリテーターに関する項目であり、思考の活性化、発言の引き出し、言葉、表情・態度、板書について、受講者に評価を求めている。いずれの項目も平均値は4.00以上であることから、受講者はファシリテーターに対して肯定的評価をしていることが示唆された。一方、ファシリテーターの板書に関しては否定的な評価も確認された。

質問項目	平均値	SD
(9)ファシリテーターは、あなたの思考を活性化させましたか。	4.27	0.712
(10)ファシリテーターは、参加者の発言をうまく引き出せていましたか。	4.31	0.680
(11)ファシリテーターの言葉は、聞き取るうえでどうでしたか。	4.55	0.644
(12)ファシリテーターの表情・態度はどうでしたか。	4.73	0.509
(13)ファシリテーターの板書は、あなたの思考を活性化させるうえで有効でしたか。	4.21	0.828
(14)ファシリテーターの板書は、あなたの発言を促すうえで有効でしたか。	4.13	0.857

質問(13)ファシリテーターの板書は、あなたの思考を活性化させるうえで有効でしたか。(N=97)



質問(14)ファシリテーターの板書は、あなたの発言を促すうえで有効でしたか。(N=97)



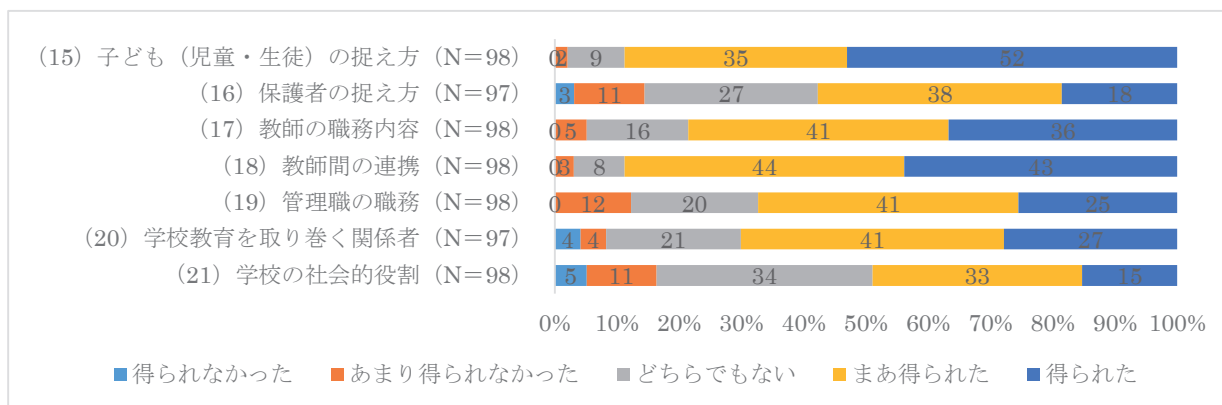
ケースメソッドにおいて、板書は、受講者の思考を整理するとともに、新たな気づき・視点をもたらす上でも重要な役割を果たしている。ファシリテーターの板書が思考を活性化させたか、また発言を促す上で有効であったかについて、「どちらでもない」「あまり有効ではなかった」と回答する受講者が他の質問項目と比較しても多く、改善の余地が認められた。

(3)新たな気づき・視点の獲得

質問項目(15)～(21)では、子ども(児童・生徒)の捉え方、保護者の捉え方、教師の職務内容、教師間の連携、管理職の職務、学校教育を取り巻く関係者(ステークホルダー)、学校の社会的役割に関して、受講者がどの程度、新たな気づき・視点を獲得したかについて尋ねた。

質問項目	平均値	SD
(15)子ども(児童・生徒)の捉え方に関して、新たな気づき・視点を得られましたか。	4.40	0.743
(16)保護者の捉え方に関して、新たな気づき・視点を得られましたか。	3.59	1.018
(17)教師の職務内容に関して、新たな気づき・視点を得られましたか。	4.10	0.855
(18)教師間の連携に関して、新たな気づき・視点を得られましたか。	4.30	0.749
(19)管理職の職務に関して、新たな気づき・視点を得られましたか。	3.81	0.960
(20)学校教育を取り巻く関係者(ステークホルダー)に関し、新たな気づきを得られましたか。	3.86	1.010
(21)学校の社会的役割に関して、新たな気づきを得られましたか。	3.43	1.045

(15)～(21)における新たな気づき・視点の獲得



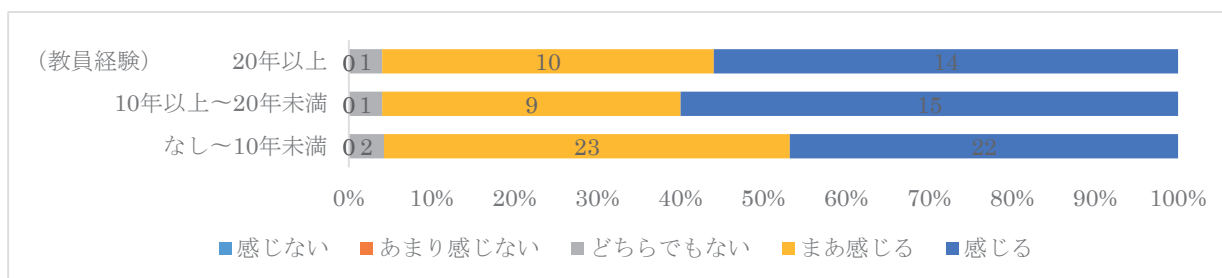
全体的な傾向として、受講者は肯定的評価をしていることが明らかとなった。なかでも、評価が高かったのは、「子ども(児童・生徒)の捉え方」、「教師間の連携」であり、いずれも8割以上の受講者が肯定的評価であった。一方、評価が低かったのは「学校の社会的役割」であり、肯定的評価をした受講者は5割以下であった。この結果を踏まえ、今後は、ケース内容の見直しについても検討する余地があると思われる。

(4)教師としての力 一判断力・合意形成能力の向上

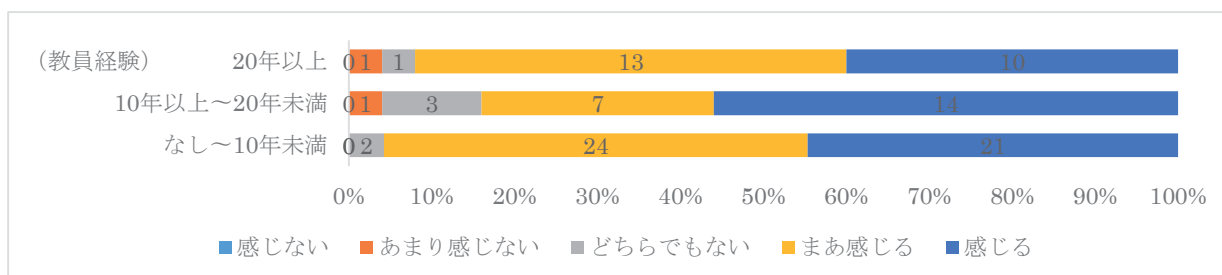
質問項目(22)～(24)では、ケースメソッドの有効性について尋ねている。いずれも平均値が4.00以上であり、また教員経験年数別で確認すると、90%以上の受講者が肯定的評価をしていた。

質問項目	平均値	SD
(22)ケースメソッドは、学校教育に関する判断力の向上において有効だと感じますか。	4.49	0.579
(23)ケースメソッドは、学校教育に関する合意形成能力の向上において有効だと感じますか。	4.37	0.694
(24)ケースメソッドは、教員研修にとって有効だと思いますか。	4.57	0.574

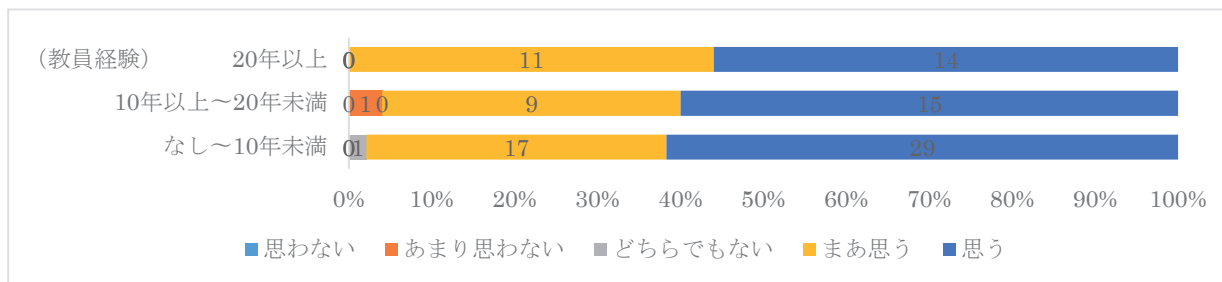
質問(22)ケースメソッドは、学校教育に関する判断力の向上において有効だと感じますか。(N=97)



質問(23)ケースメソッドは、学校教育に関する合意形成能力の向上において有効だと感じますか。(N=97)



質問(24)ケースメソッドは、教員研修にとって有効だと思いますか。(N=97)



受講者は、学校教育に関する判断力・合意形成能力の向上、また教員研修にとってもケースメソッドの有効性を実感していることが明らかとなった。しかし、ケースメソッドの有効性を実感しつつも、実際に勤務校の校内研修等にケースメソッドを取り入れることに関しては、時間的な制約や、ファシリテーターを担当することへの不安などが、自由記述から読み取ることができた。

4.おわりに ー全体考察ー

本研究では、教師教育におけるケースメソッドの効果を検討することを目的に質問紙調査の結果を分析した。質問項目の平均値に示されたように、受講者はケースメソッドに対して肯定的評価をしていることが明らかとなった。また本研究では、質問紙調査の結果を教員経験年数別で分析することにより、教員経験年数の違いによって、ケースメソッドに対する受講者の評価が異なることも明らかとなった⁴⁾。

教員経験 10 年未満の教員は、全体討議の際に発言のしにくさを感じていたものの、ケースメソッドによる判断力・合意形成能力の向上、教員研修におけるケースメソッドの有効性に関しては肯定的評価をしており、多くの学びがあったことが推察された。また教員経験 10 年以上 20 年未満の教員は、全体討議やファシリテーターに対して肯定的評価をしていたが、ケースメソッドによる合意形成能力の向上、教員研修におけるケースメソッドの有効性に関しては、否定的な評価をする受講者が確認された。さらに教員経験 20 年以上の教員は、教員研修におけるケースメソッドの有効性に関して、全員が肯定的な評価をしていることが明らかとなった。

以上から、教員経験 10 年未満の教員にとっては、例えば、初任者研修等においてケースメソッドを取り入れることで、多くの学びの機会となる。また教員経験 10 年以上 20 年未満の教員にとっては、ケースメソッドを通じて、管理職の視点から合意形成の重要性について考える機会となる。さらに教員経験 20 年以上の教員にとっては、ケースメソッドを通じて若手やミドルの考えを知る重要な機会となることが期待される。

注および引用文献

- 1) 岡田加奈子他「教員研修におけるケースメソッド教育直後評価-教員研修 350 名を対象とした質問紙調査-」『千葉大学教育学部紀要』第 58 巻、2010 年、203-210 頁。
- 2) 岡田加奈子他「大学生を対象としたケースメソッド教育の評価-積極的・消極的参加者を対象としたグループインタビュー調査-」『千葉大学教育学部紀要』第 63 巻、2015 年、303-310 頁。
- 3) 前原健二「ケースメソッド型研修の定量的評価の試み」『教員養成カリキュラム開発研究センター研究年報』(Vol.14)2015 年、41-57 頁。
- 4) しかし 6 回の実践については、実践によって受講者、ファシリテーター、使用したケースも異なるため、本研究で得られた結果については過度な一般化は避ける必要がある。