

京都大学大学院教育学研究科教育実践コラボレーション・センター主催
E.FORUM 2016

高校における教員の職能成長の可能性を探る
～演劇的手法を用いたコミュニケーション力の育成と
その評価研究から～



和歌山県立和歌山高等学校
教諭 西條哲司

はじめに

- ①本校の概要について
- ②京都大学との連携について
- ③本校の課題について
- ④演劇的手法を用いたワークショップについて
- ⑤評価研究について
- ⑥教員の職能成長と授業改善の可能性について

① 本校の概要

昭和53年 普通科高校として設立
昭和62年 情報科学科を併設
平成6年 全国に先駆け、総合学科を設立
平成25年 総合学科開設以来初めての系列を変更

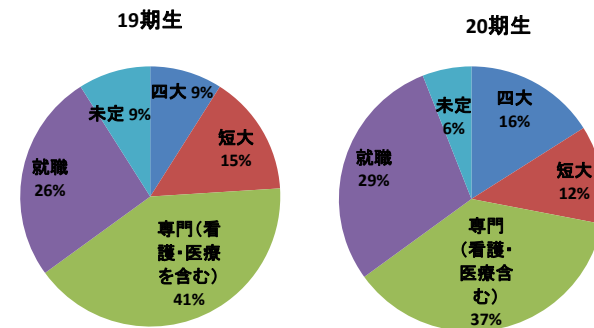
生徒数
1年次 200名(6クラス)
2年次 201名(6クラス)
3年次 231名(7クラス)
講座数 342講座
科目数 140科目
系列数 6系列
特進文理系列
基礎教養系列
芸術表現系列
情報系列
ビジネス系列
保育系列



校訓 自主・共生・創出

教科「産業社会と人間」でキャリア教育

①本校の概要 進路状況



② 高大連携 (連携のイメージ)

平成23年度和歌山県教育委員会が教育の充実振興・教育研究活動の推進を目的とした京都大学との連携プロジェクトの1校としてスタート
 本校の高大連携に期待するイメージ

京都大学 KYOTO UNIVERSITY ← 相互作用 → 和歌山高校 (教育実践)

自己有用感を持つ生徒の育成をねらいとして大学側の専門的な知見や科学的検証、実践プランの提示をいただき、高校側からは研究のフィールドを提供する。

② 高大連携 (学校改善のイメージ)

H23 改革のスタート

学校のシステムの見直し ↔ 生徒へのアプローチ

| | |
|------------|-------------|
| 系列改編 | 系列で育てる |
| カリキュラムの工夫 | 学びに向かう姿勢の育成 |
| 生活指導への踏み込み | 教育学による分析 |

校内での研究 ↔ フィールドの提供

大学からの知見の注入・支援者の獲得

③ 本校の課題 課題をもつ生徒の特徴

| 教員の観察による特徴 | 大学による診断 H25 SCT分析 |
|--------------------|---------------------|
| あきらめてしまう | 勉強に対する不安がある |
| 自分に自信が持てない | 自己表現が苦手、自分の長所がわからない |
| 自己表現が苦手 | 家族は、大切と感じている |
| 努力できない | 対人関係に難しさを感じている |
| 人とコミュニケーションをとるのが苦手 | 教師と信頼関係が築かれるよう願っている |
| 無関心 | |

SCT 文章完成法(Sentence Completion Test)

③ 本校の課題 自己有用感が乏しいことに着目

教科「産業社会と人間」(キャリア教育)での取組
 「人間関係をつなぐコミュニケーション力」
 「コラボレーション力」、「主体的行動力」の育成を目標とする。

↓

演劇創作活動を通じて連帯感を養う体験
 他者を認め、他者から認められる体験を重視

④演劇的手法を用いたワークショップについて

- 大阪府教育センター附属高等学校の実践
- NPO 法人「フリンジシアタープロジェクト」との連携

演劇創作のワークショップでは・・・

- 1つ班を4～5人程度のグループとする。
- 他者とコミュニケーションを図りながら創作しなければならない状況が生まれる。
- 演劇では、自分と異なる人物を演じ、自己表現の疑似体験ができる。

④演劇的手法を用いたワークショップについて

- まず、教師が生徒役となり体験。教師役は劇団員。
 - 結構はずかしい
 - 自己開示が必要
 - 生徒が嫌う内容が盛りだくさん。でも、たのしい！
- 失敗を繰り返しながら、指導の手引き書を作成
いきなりの劇創作はハードルが高かった
- 「守破離」を指導手法のスタンダードに
「守」 既成の台本 → 「破」 台本を崩し →
「離」 独自の創作へ

④演劇的手法を用いたワークショップについて

- 「守」の教材
平田オリザ作 『転校生』の一部を空欄にして対話劇を行う。 資料1
- 「破」の仕掛け
『転校生』をさらに崩す作業を行う。 資料2
- 「離」では、各班独自の創作劇を作成する。
原作「教室空間」→バイト先での人間関係
池の中のメダカの学校 等

④演劇的手法を用いたワークショップについて

- グループでの創作風景



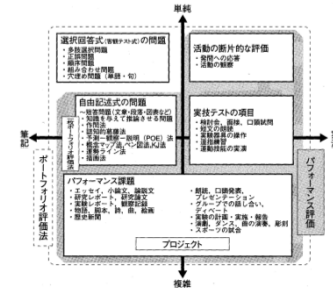
④演劇的手法を用いたワークショップについて

- 発表会



⑤評価研究について(文科省調査研究事業に応募)

高等学校における「多様な学習成果の評価手法に関する調査研究」の研究指定を受ける。



パフォーマンス評価と演劇ワークショップは相性が良い

堀哲夫・西岡加名恵、『授業と評価をデザインする理科』日本標準 2010 p175参照。

⑤評価研究について

- 第1回目の授業のルーブリックについて

| | |
|------|--|
| 評価尺度 | 1回目授業のパフォーマンス課題（傾聴・表現） 「他の班員の発言を聴きつつ、自分の意見をきちんと伝えること」 |
| 5 | 他者の意見を尊重しながら、自分の意見を言っている。 場の雰囲気を大切にしながら、多くの意見を引き出そうとしている。 |
| 4 | 他者の意見に興味を示している。自分の意見を述べている。 集団に加わり他者と会話ができている。 |
| 3 | 消極的ではあるが、会話に参加している。ときどき自分の意見を述べている。話し合いの内容には、あまり興味を示さない。 |
| 2 | ほとんど発言しない。めんどくさそうにしているが、まわりの人とは目線を会わすときもある。 |
| 1 | その場にはいるが、発言はない。 自分の世界に閉じこもっている。 |

③評価研究について

- 第1回授業 ルーブリックの改善

| | |
|------|--|
| 評価尺度 | 1回目授業のパフォーマンス課題（傾聴・表現） 「グループワークでは、他の班員の発言を聴きつつ、自分の意見をきちんと伝えること」 |
| 5 | 積極的である。身振り手振りを使って、自分の意見を言っている。 グループをまとめようとしている。まわりへの気遣いがある。 あまり参加できていない人に声をかけている。笑いがある。表情が豊かである。 まわりの人を巻き込みながら活動している。集団を引っ張っている。 場の雰囲気を大切にしながら、多くの意見を引き出そうとしている。 |
| 4 | 活動内容に興味を示している。集団に入って楽しそうに活動できている。 他者の意見に興味を示している。自分の意見を述べている。会話をしている。 笑いがある。身振り手振りを使って、自分の意見を言っている。 まとめ役にはならないが、他者と一緒に活動している。アイデアをだして劇づくりに取り組んでいる。 |
| 3 | 消極的ではあるが、グループの一員として活動している。緊張していて、やらされ感がある。照れがあり、恥ずかしがっている。まわりの雰囲気に合わせて行動している。空気は読めている。ときどき自分の意見を述べている。他者の話は聞いている。時々意見を言っている。話し合いの内容には、あまり興味を示さない。 |
| 2 | 表情がかたい。促されないと活動しない。嫌々やっているような雰囲気。 できれば、この場を去りたいような雰囲気を出している。 自己中心的な感じがある。グループにはなじめていない。 気分が乗らない感じで、投げやりな態度もみられる。いやがりながらも、自分の責任は果たしている。劇づくりに、関わっていない。嫌々やっているような雰囲気。 |
| 1 | 机に伏せている。勝手な行動をとる。指示を無視する。自分の世界に閉じこもっている。活動に対して否定的な言動や行動がある。その場にはいるが、参加はしない。 集団には参加しようとしていない。何もせずにその場にいる。仲の良い友人と自分たちの話に興じている。利己的で協力しない。否定的な言動や行動がある。 |
| コメント | |

⑤評価研究について

・さらにルーブリックの改善

| パフォーマンス課題 進んで行動する・相手の話を良く聴く・相手を意識して伝える | | | |
|--|---|--|---|
| 評価尺度 | 主体的行動力 | コミュニケーション力 | |
| | | 傾聴 | 表現 |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> ・集団を引っ張っている。人を巻き込みながら活動している。 ・多くの意見を引き出そうとしている。 ・熟考していて、静かな時間帯がある。 ・他者の意見を聞きながら自分の意見を述べている。 ・「とりあえずやってみよう」、「もう1回やろう」と言う ・課題を理解しようとして、指導者に質問をする。 ・時間を気にしている。「あと10分しかないで！」等 ・出番が多い、セリフが多い。 ・小道具、衣装などを持ってくる。準備している。 ・通しを観てもらいたがる、発表したがる、感想を聞きたがる。 ・失敗を恐れずに取り組んでいる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・意見を聞いて熟考している。 ・チームの雰囲気や進捗状況を代弁できる。 ・友達に意見を聞く。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ミッション・課題をメンバーに説明している。 ・伏せている子に声をかける。 ・メンバーをほめている。 ・いろんな手段を使って、提案をしている。 ・自分の考えを修正しながら対話している。 ・お客さんを想定して意見を言っている。 |

⑤評価研究について(H28年度版)

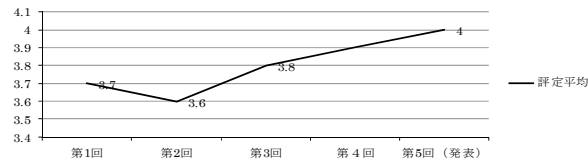
パフォーマンス課題「トラブルを克服し、劇を完成させるために、あなたはチームにどのような貢献ができるのか、自分の個性を発揮できる方法を探求しなさい」

| 要素 | Ideas (考え・知識) | Connections (つながり) | Extensions (応用) |
|---------------|---|---|--|
| コラボレーションのスキル | 目的を理解し、課題に取り組んでいる。他者の様子を気にしている。話し合いがある。 | 自分のできることを意識して、互いに協力し合いながら取り組んでいる。アイコンタクト、うなずき、豊かな表情がある。 | 協力しながら小道具・衣装等を準備している。グループに一体感がある。チームになっている。 |
| コミュニケーションのスキル | 意見を言っている。根拠のある発言がある。相手を尊重して発言している。人の意見を否定しない。 | いろいろな意見を創作に活用しようとしている。意見をまとめようとしている。人を巻き込む、巻き込もうとしている。 | 鑑賞者を意識した創作をしている。みんなで考えた劇になっている。創作の軸が決定したこととぶれていない。 |
| 問題解決のスキル | 原因の可視化ができていて、問題の原因を理解している。解決のためのアイデアが出ている。 | ある根拠に基づき多様な意見から解決のための最善な一つの方法に絞り込もうとしている。 | 具体的な解決方法を決定し、問題を解決できている。あるいは、解決に近づいている。 |

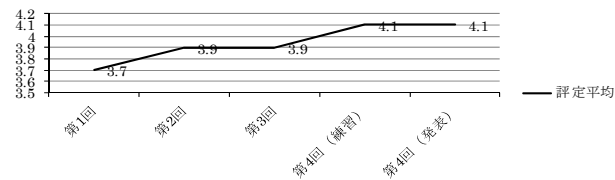
Sue Fostaty Young・Robert J.Wilson 『主体的学びにつなげる評価と学習方法』 東信堂、2015

⑤評価研究(パフォーマンス評価の結果)

・評価結果(H27年度)



・評価結果(H26年度)



⑤評価研究について(大学による分析)

遡及的な事前事後テスト(Retrospective pre-post test)による分析結果

結論
演劇ワークショップは、生徒の主体性を高めるだけでなく、他人との関係性にもプラスの影響を与えた。

男女問わず演劇が楽しいものであり、面倒くさいものではなくなった。

人前で演じることがワクワクするようになった。

「何事もやってみないと分からない」といった自主的な気持ちがより高まった。

他人との協調性の高まり「人と一緒だとやる気がでる」、女子では人目も気にならなくなったという効果も確認できた。

⑤評価研究について(大学による分析)

3年間のSCT分析結果

結論 演劇との因果関係は不明だが、生徒の学校への意識は、3年間にわたって良い方向に変化した。

1年生では、入学当初高校への期待が表れている。

2年生では現実的な学校生活から感じたネガティブな感情が表れている。

3年生では、学校に対して両面的な感情をもち、全般的に落ち着きが見られる。

入学当初に感じられていた不安や苦手意識は、2・3年生では減少する。

3年生では進路の不安がメインになる。

⑤評価研究について(反省・批判・改善)

教師1名でクラス全員の評価は困難

・今年度から2名体制で実施

詳しすぎるルーブリックは評価疲れを招く

・シンプルなものから再スタート

評価者の主観で評価内容がぶれる？

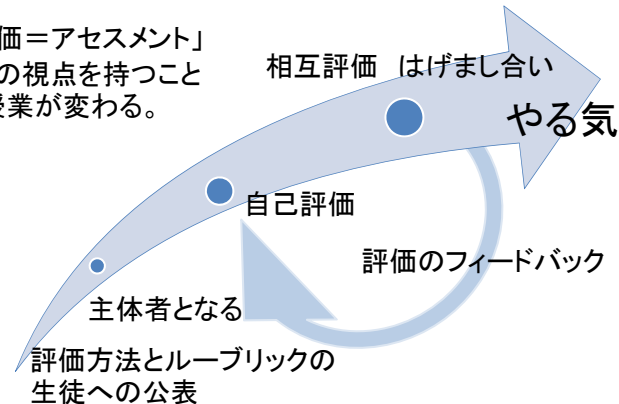
・多様な視点を入れる 演劇人等の視点
・自己評価、相互評価の内容を参考に
・事後ミーティング 多様な立場の意見

パフォーマンス評価の活用

・教科への波及
・総合的な学習の時間
・クラブ活動での実践がはじまる

⑤評価研究について(やる気の出る評価)

「評価＝アセスメント」
この視点を持つことで授業が変わる。

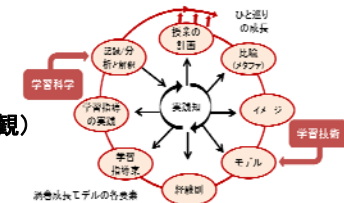


⑥教員の職能成長と授業改善の可能性

・ 評価観の変化は、授業改善を生み出す
生徒のねぶみとしわけ →アセスメント(診断) →改善

・ 評価観が変われば、授業の在り方が変わる
生徒目線の評価 → アクティブラーニング

・ アクション リサーチ
実践と改善
新たな思考の枠組み(評価観)
教師であり研究者の目線



西之園晴夫 和歌山県立和歌山高校編
『コミュニケーション能力・主体的行動力の教育評価指標づくり』2015

⑥教員の職能成長と授業改善の可能性

- 一部の授業に共同学習を取り入れ、評価観をかえて実験してみた。
「共同学習集団」と「一斉型授業集団」を比較
- 「共同学習集団」の評価に生徒の自己評価を導入
定期考査の点数で比較してみた。
- 成績(従来のテスト)の変化
平均点が10点以上アップ 落ちこぼしの減少
- 生徒の感想
たのしいけれど、集中するので疲れる授業
勉強ができる生徒に負担がかかるのでは・・

⑥教員の職能成長と授業改善の可能性

アクティブラーニングはJAZZセッション
従来の一斉型はクラシック音楽か？

⑥教員の職能成長と授業改善の可能性

- 教師の役割の変化
教える → 学習の「場」を整え、生徒の学習を支援する
介入のタイミングと内容が難しい。
- 「教えない」、「黒板を使わない」ことへの不安と恐怖
パフォーマンス課題と教材が重要
単純な課題では、グループで取り組む必要がない。
- 評価観の変化 → 子どもの変容 → 職能成長
- 価値の転換 今まで教職経験を覆す経験となった。

まとめ

- 演劇ワークショップは、生徒の主体性を高めるだけでなく、他人との関係性にもプラスの影響を与えた。
- 演劇ワークショップとの因果関係は不明だが、生徒の学校への意識は、3年間にわたって概ね良い方向に変化した。
- パフォーマンス評価の結果を分析することで、個々の生徒の課題が明確になり、次のカリキュラム改善に活かすことができる。
- 評価の客観性を高めるためには、生徒の自己評価や相互評価等、多様な視点でみる必要がある。
- 評価観を変えることで、学校改善のスパイラルが動き出し、授業が変わり、成績も向上する可能性がある。加えて、教員の職能成長を促すことができる。