

## スキー実習におけるグループ・ローテーション指導の効果について

中西 匠, 會田 宏, 野老 稔, 塩満 勝磨  
(武庫川女子大学文学部教育学科体育専攻)

### The effect of the Group Rotation Teaching in Ski Intensive Course.

Takumi Nakanishi, Hiroshi Aida, Minoru Tokoro, Katsumaro Shiomitsu

*Physical Education Major,  
Department of Education, School of Letters,  
Mukogawa Women's University, Nisihomiya 663, Japan*

#### Abstract

The purpose of this study was to make clear the effect of the Group Rotation Teaching in Ski Intensive Course. Results are summarized as follows:

- 1) Through the Group Rotation Teaching, students have received various helpful advice by many teachers.
- 2) By the Group Rotation Teaching, student's skill of skiing achieve the same level as student's learned by fixed teaching.
- 3) Teachers accept the Group Rotation Teaching, because they promote their communication by this teaching method.
- 4) Students content with the Group Rotation Teaching, because they meet many teaching methods and teachers in this class.

Thus we conclude that the Group Rotation Teaching is an effective method to teach skiing.

#### I. はじめに

スキー実習は修学旅行や学友会の企画など、授業と切り離された行事としておこなわれることが多い。このような行事としてではなくカリキュラム上に位置づけられた授業の一環としてスキー実習を捉えるならば、日常的に授業を担当している学内スタッフが講習を担当し、単位を認定するのが原則である。

しかしながら、学内のスタッフで講習を実施した場合、スタッフ全員がスキーの専門家というわけではないため、指導者側からみれば指導方法のバリエーションに限りがあるため心理的、実務的負担が大きい。また、学生側からみれば指導のマンネリ化からくる技能的行き詰まりや、そのことによる実習そのものに対する動機水準の低下を招きやすい。したがって実際には、現地インストラクターに実技指導を任せ「外注化」傾向がみられる。

現地インストラクターによる技術指導は、特別の訓練を受けた専門家の指導を受けることになるので、技能習熟だけを目的とするならば指導のバリエーションも多く効率はよい。しかし、100%外注すれば、授業の一環として実習で行なう必然性がなく、またその成果に単位を出す根拠じたいが問われることにもなる。

学内スタッフだけで講習も含めたスキー実習を実施し成果をあげようとするならば、日常的な研修によりスタッフ一人一人の指導力量を高めることが必要になる。現実には時間的・経済的条件などの制約から、学内スタッフ全員が現地インストラクターと同等のスキーの指導力量を身につけることは非常に困難であ

る。したがって学内スタッフの負担を最小限に押さえつつ、技能習熟や技術認識、学生の満足度を保障できるような指導体系を確立することが求められる。

上述の課題を解決するための一つの試みとして、複数の指導者がグループを組んでローテーションしながら指導するグループ・ローテーション指導が考えられる。本研究では、スキー実習におけるグループ・ローテーション指導の効果を、大学生を対象とした実験授業におけるグループ・ローテーション指導による講習を受けた群と、従来の指導方法で講習をおこなった群とを比較することにより明らかにし、指導方法としてのグループ・ローテーション指導の可能性・課題を検討する。

なお、本研究では直接には大学におけるスキー実習を考察の対象にするが、文部省学習指導要領の改訂の基本方針として「自然との関わりを深める観点から、地域の実情に応じ、スキー等を積極的に取り扱うよう改善を図ること。」<sup>1</sup>とされているように、将来的には高等学校においてもスキーが授業として実施される可能性が大きい。高等学校における授業「スキー実習」をも射程に入れて、グループ・ローテーション指導の可能性を検討したい。

## II. グループ・ローテーション指導の概要

### 1. スキー実習の概要<sup>2</sup>

対 象 : 武庫川女子大学体育科学生 170 名(大学 2 年 72 名, 短期大学 1 年生 98 名)  
期 間 : 1997 年 2 月 23 日(日)~3 月 1 日(土)  
実習場所 : 長野県 志賀高原 高天が原スキー場

### 2. グループ・ローテーション指導の基本的発想

グループ・ローテーション指導(以下 GR 指導)というのはわれわれの造語であるが、複数の指導者がチームを組んで指導を行なう、広い意味でのチームティーチングのバリエーションの一つである。一般にチームティーチングでは、習熟度や、発達課題などに応じて複数の教師がチームを組んで協力して指導にあたるが、GR 指導では、例えば、10 人程度の班 4 班に対して 4 人の指導者がつき、講習ごとに指導者が班をローテーションしていく(4 回の講習で一回りローテーションが完結する)、40 人を 4 人で同時に指導するのではなく、指導場面だけをみれば指導者 1 人に対して受講生 10 人の班単位の指導であるのだが、講習全体を通してみれば、40 人を 4 人が指導しているというスタイルである。GR 指導の仮説的なメリットとして、以下の諸点が考えられる。

指導者にとっては、①一つの指導パターンを各班で使いまわせばよいので指導のバリエーションは比較的少なく済み、いわゆる「マンネリ」状態を回避することができるので、実務的・精神的負担が少ない。②指導者どうしが、指導方法や学生の状態などについて話し合うきっかけになり、指導者間のコミュニケーションが深まると同時に、指導者の指導力向上にもつながる。

受講生にとっては、①複数の指導者の個性的な指導(ことばかけ)を受けることになり、自分の状態・課題をさまざまな側面から捉えることが可能になり、技術認識や技能習熟がより促進される。②指導者-学生間の「相性」(合う、合わない)からくる意欲の減退を防止することができ、全講習期間を通じて新鮮な気持ちで講習を受けることができる。③多くの指導者とのコミュニケーションの機会が増える。

### 3. 受講生と指導者の構成

事前に、自己申告により技能レベル別、すなわち上級(パラレルターンができるレベル)中級(パラレルターンがうまくできないレベル)初級(ボーゲンができるレベル)初心者という基準で 5 つのグループにわけられたが、今回の実習では初級者に GR 指導が行なわれた。初級者が選ばれた理由は、プルークボーゲンからパラレルターンに至るプロセスにはわかりやすい習熟課題が多く、多様な指導のバリエーション(個性的な指導)も展開されやすいと考えられ、さらにスキーや雪面そのものには慣れているので、パニック状態にならずにアドバイスを技能習熟に結びつけることが可能であると考えられたからである。

初級者(n=73)はさらに技能レベル別に4つのグループに分けられ、それぞれ2つの班に分けられた。一方をローテーション群(以下R群)、他方を指導者固定群(以下F群)とした。

初級者には、8人の指導者が配属された。スキーのキャリア、年齢、性別などを考慮し、R群、F群にそれぞれ4名ずつ配置した。

#### 4. プログラム、時間配列

##### 1) 目標

スキー実習全体を通じての初級者グループの目標として、技能面では、斜面に対応した形でプルークターンができる。整地された中程度の斜面でパラレルターンで大回り小回りができる。認識面では、スキーを行なう際の身体の操作の原則と基本的な操作方法が理解できる。チームのメンバーを対象として、的確なアドバイスができる。さらに情意面では実習そのものを楽しむ、という5点が目標として設定された。なお、これらの目標は、R群、F群共通の目標である。

##### 2) 時間配列とローテーションの手順

移動日を除くと実習を行なったのは5日間、午前午後あわせて10コマである。最終日(2月28日)は、別プログラム(ツアー)を、初日の午前と4日目の午後は班編成と評価を行なったため、いわゆる班単位のゲレンデ講習は、初日の午後から4日目の午前まで、合計6コマ行われた。ローテーションの手順としては、Table 1に示すように、すべてのコマをローテーションするのではなく、ベースになる指導者を中心に、他の指導者の指導も受けるという形をとった。初日と最終日は指導者Aが担当し、2日目と3日目の合計4コマを4人の指導者がローテーションした。

Table 1. The procedure of Group Rotation Teaching

	2/24(Mon.)	25(Tue.)	26(Wed.)	27(Thu.)	28(Fri.)
A. M.	開校式(班編制) 全員	講習2 B	講習4 D	講習6 A	ツアー
P. M.	講習1 A	講習3 C	講習5 A	テスト 全員	ツアー

※(指導者Aが担当する班の場合。A.B.C.Dはそれぞれ指導者を表す)

#### 5. グループ・ローテーション指導、実施上の留意点

GR指導を効果的に行なうため、ローテーションして指導を行なうことだけではなく、以下の点を配慮した。

##### 1) 大まかな指導計画

一人の指導者が一つの班のすべての講習を担当する通常の講習では、できるだけ細かいスモールステップを用意し、それを状況に応じて微調整しながら計画的に講習が進められる。ここでは各指導者の個性的な指導により学習者がより多くの手がかりを得るといふ、GR指導の特性を生かすため、統一的で綿密な計画を立てず各指導者の裁量の巾を大きくした。なお、①プルークボーゲン→シュテムターン→パラレルターンという流れ、②徐々に滑走距離・時間を長くする、③徐々に使う斜面を難しくする、という3点は全体の大まかな計画として事前に確認された。

##### 2) 申し送りミーティング

指導を効果的に行なうためには、それぞれの学習者の状態を正確に把握し、的確な課題を与える必要が

ある。そのためには指導の連続性がとりわけ重要になるが、GR 指導では講習ごとに指導者がかわるため、指導の連続性が遮断される危険性がある。したがって、すべての講習において、講習終了直後に申し送りミーティングを行ない、指導の連続性を確保しようとした。そこでは、担当したコマで実際に行なった講習の内容、使用したゲレンデとその状態、班全体の到達度、気になる学習者とその状態、指導上困っていることなどの情報、意見交換が行なわれた。

### Ⅲ. グループ・ローテーション指導の効果

上述のような発想、方法で実施された GR 指導の効果を、ここでは①学習者にとってのことばかけ情報(アドバイス)の多様性、②技能の習熟、③指導者によるグループ・ローテーション指導の評価、④学生によるグループ・ローテーション指導の評価、の4点から検討する。

#### 1. 技能習熟に関わることばかけ(情報)の多様性

指導者は、講習中にさまざまなことばかけ・アドバイスを行っているが、すべてのアドバイスが学習者にとって意味があるわけではない。とりわけ専門家でない指導者が指導している場合、着眼点や指導言に限界があるため、講習が進むにつれて、ことばかけの絶対量そのものは変化はなくても学習者にとって有効な情報を与えることが困難になり、その結果指導上のマンネリに陥ってしまうと考えられる。GR 指導の仮説的なメリットの一つとして、それぞれの指導者によって着眼点や強調点、あるいは表現が異なるので、学習者にとっては講習ごとに多様な情報を得ることになり、このようなマンネリを回避することができるという点があげられた。

この点を明らかにするために、毎講習直後に「さっきの講習中にピン!ときたアドバイスがありましたか。あった人はそのアドバイスをいった人と具体的なせりふを書いてください。(思いっくだけ)」という課題を与え、単純なことばかけの量だけではなく、学習者にとって直接の手がかりとなった(ピンときた)アドバイスを再現させた。

ピンときたアドバイスの1講習1人あたりの平均個数は、R群で1.69個、F群で1.45個であった。平均個数を比較すると、R群の方がより多くのアドバイスを与えることができている。

Fig.1は、各講習ごとのピンときたアドバイスの出現数を、R群とF群で比較したものである。F群においては、講習が進むごとにピンときたアドバイスが減少する傾向があるのに対し、R群においては始めの水準から減少することはなく、後半はむしろ増加傾向にある。R群の推移を詳しく見ると、24pm.(1.58個)・26pm.(1.69個)・27am.(1.86個)は、もともとの担当者の指導であるにもかかわらず、ピンときたアドバイスは増加している。3人の指導者のローテーション指導を受けることにより理解の枠組みが広がり、同じことをいわれても改めてよくわかったというように始めにはピンとこなかったアドバイスに対しても対応できるようになったのではないかと考えられる。

仮説的に提起したように、GR 指導は、学習者にとって意味ある(ピンとくる)アドバイスを多様な形で受け続けながら学習することを可能にする指導法であると考えられる。

Fig.2, Fig.3は、技能レベルの上位群と下位群ごとに、GR 指導のことばかけの多様性を技能レベルと対応させて比較したものである。上位群においては、GR 指導の有効性はより鮮明であるが、下位群においては、出現数自体が上位群よりも少なく(平均

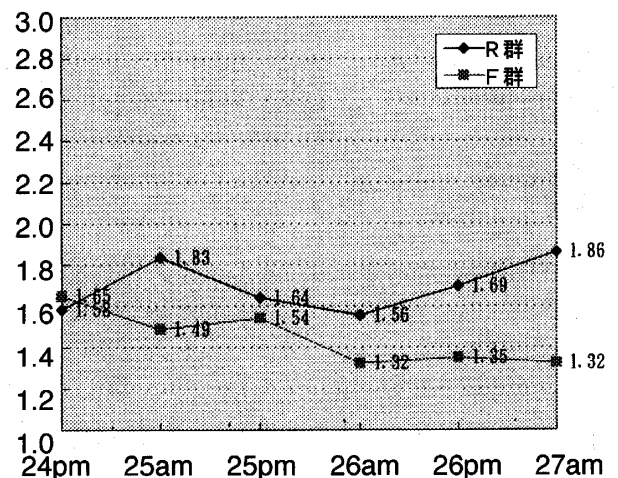


Fig.1 The number of advice

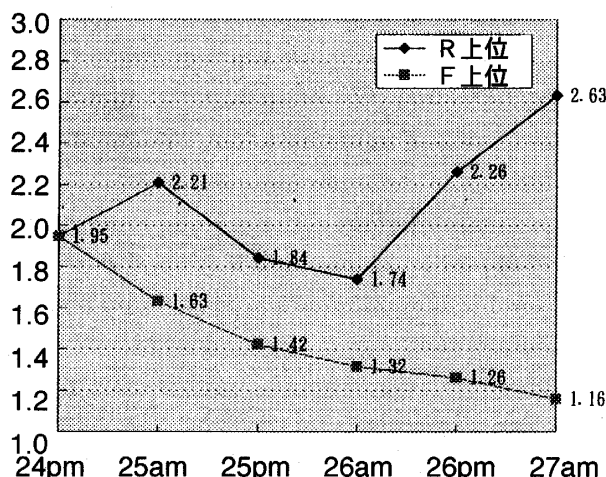


Fig.2 The number of advice(High level Group)

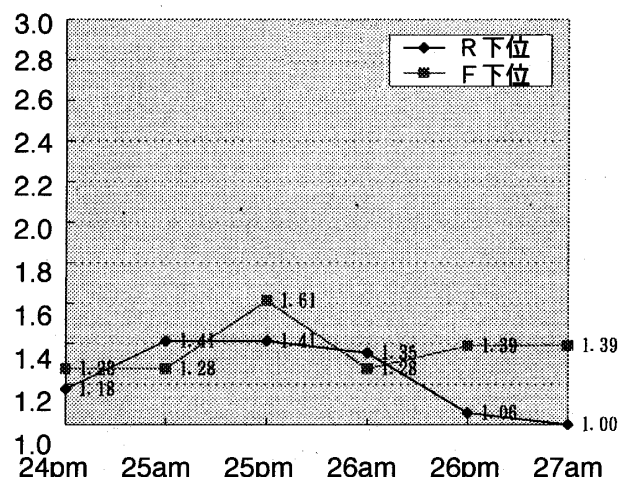


Fig.3 The number of advice(Low level group)

R 群 1.24 個, F 群 1.37 個), R 群 F 群ともにはほぼ横ばいである。これらの結果から, 技能レベルが比較的高い群(ほぼパラレルターンの完成を見とおせる群)にとっては GR 指導は多様な情報を与えるという意味で有効であるが, 技能レベルが比較的低い群(ブルークボーゲンそのものの完成度が低い群)では, 有効とはいえない。下位群にとっては, 習得しようとする課題じたいが非常に困難であり, 指導者のいっていることが実感として理解できなかつたり, 多くの情報がかえって混乱要因になっているためであると考えられる。

## 2. 技能の習熟度

技能習熟に対するグループ・ローテーション指導の効果を明らかにするため, 事前事後に技能テストをおこない, R 群と F 群を比較した。なお, 採点は全日本スキー連盟指導員がおこなった。Table 2 は, その結果である。

班分け時においても, 終了時の 3 つのテストにおいても両群に有為な差は認められなかった。つまり, 技能レベルに関してはグループ・ローテーションをおこなうことはプラスにもマイナスにもならなかった。

Table 2. Results of skill test

	事前ブルークボーゲン (2/24) 10 点満点	終了時のブルークボーゲン (2/27) 10 点満点	終了時のパラレルターン (2/27) 10 点満点	終了時の総合滑走 (2/27) 10 点満点
R 群	6.50	5.72	1.87	5.38
F 群	6.38	5.61	2.10	5.33

(各数値は平均得点を示す)

## 3. 担当指導者によるグループ・ローテーション指導の評価

実習終了直後に, 各指導者に, 1) 学生とのコミュニケーションについて, 2) 教師間のコミュニケーションについて, 3) 5 日間のゲレンデでの講習の進め方について(負担感があったかどうかなど), 4) 学生のスキーの技術を上達させることができたか, 5 日間を通してフレッシュ感が続いたか, マンネリ感があったか, 6) グループ・ローテーション指導についての新たな発見や意見, の 6 点について自由記述で振り返ってもらった。以下, R 群の指導者の回答(全文)を紹介し, 指導者の実感から GR 指導の効果について検討する。

1) 学生とのコミュニケーションについて

\*毎回、初めての学生指導となる。教師間での伝達によって違和感なく、すぐ打ち解けた状態になる。不足している会話は、リフトに乗ったときなるべく会話を持つことで緩和される。数多くの人(学生)と接することが出来、色々なことでコミュニケーションの機会を得ることになる。(女性、42歳、スキー指導歴20年)

\*期待したほどとれていない。特にローテーションすると a.m. p.m. どちらか1回なので、技術指導に時間がとられる。自分の班にも今一步、コミュニケーションは今までよりとれていない。(男性、45歳、スキー指導歴16年)

\*担任クラス、授業やクラブなどで顔と名前が一致している者が比較的多かったため(各班半数以上はいた)、会話成立レベルで苦勞することはなかった。リフトの上では、あまり馴染みのない学生と意識的にコミュニケーションをとるようにした。会話の内容は、人が滑るのを見ながらのイメージづくりなど技術講習に関するもの、食事や部屋などについての情報(グチ)収集、ローテーションしている他の先生の教え方や進度などについてが多かったが、もっと内面的に入り込んだ本来の意味でのコミュニケーションをするためには、1コマでは不十分。(男性、35歳、スキー指導歴5年)

\*約40名の学生と接することが出来たことは良かったことである。しかし名前を覚えるまでには至らなかった。学生とコミュニケーションがとれるほど話が出来なかった(自分の班以外は)。(男性、52歳、スキー指導歴12年)

R群では、多くの学生(35名)と接することができるので話をする機会は増えるが、踏み込んだコミュニケーションは成立していない。機会の拡大を歓迎する声と、コミュニケーションの内容的な浅さを指摘する声があり、学生とのコミュニケーションは広く浅くなったと捉えられている。

2) 教師間のコミュニケーションについて

\*指導法についてのお互いの共通理解や、自分自身の中で不明瞭な点を再確認することが可能なため、やりやすい。学生の特徴(性格・気質)なども連絡し合うことが出来たため、初めて受け持った学生でもすぐ打ち解けて指導することが出来た。(女性、42歳、スキー指導歴20年)

\*引継等、時間を費やしたのでコミュニケーションは計れたが、実際その班を指導するに当たっては、自分のペースで平均的に指導していたような気がする。それは、聞いていたことから想像する班のイメージと、実際が合わなかったりしたため。(男性、45歳、スキー指導歴16年)

\*毎講習後にミーティングを行ったので、物理的に教師間のコミュニケーションは従来よりも大幅に促進させたと思う。実験的な試みであったので当初はぎこちなさがあったものの、お互いの授業(指導法)や悩みを交流し合うという、教師が最も不得意とするコミュニケーションが行われたことだけでも今回の試みの大きな成果であったと思う。特定の学生(グループ内で一人だけ遅れている者など)の状態を媒体としてローテーションしている教師間に、一体感のようなものが出てきたような気がする。(男性、35歳、スキー指導歴5年)

\*何回かのミーティングによって、各先生方の意見を通常より多く聞くことが出来た。全員の先生によるスキー指導についてのミーティングの時間があればよい。スキー指導のミーティング、研修(VTRなどで)をしたらどうか。(男性、52歳、スキー指導歴12年)

申し送りのミーティングを講習ごとにおこなったので、指導者間のコミュニケーションは従来の方法よりも拡大したといえる。内容についても、学習者の特徴や課題の引継ぎだけでなく、指導方法についての意見交換も行われており、質的な深まりもあったといえる。ただし、申し送り事項が次の講習の手がかりになっていないという指摘もあり、「何を、どのように」申し送るのかを再検討する課題は残る。

3)5日間のゲレンデでの講習の進め方について(負担感があったかなど)。

\*自分の持っている指導法を中心に4回同じようなところが出来るので、負担減と感じる。ゲレンデの使い方の伝達によって、学生自身が滑れる場所がバラエティにとんで、良いかもしれない(また、このときのゲレンデ状態をお互いに知ることが出来る…例)どことこのゲレンデに修学旅行の生徒が多いとか。例)どどこゲレンデはアイスバーンになっているとか。(女性、42歳、スキー指導歴20年)

\*引継や反省が講習後、毎時実施されるので、時間的制約があったのは事実。いつものマイペースとはいかない。(男性、45歳、スキー指導歴16年)

\*一人で5日間講習をするのと比べて、楽な部分としんどい部分があり、「負担感」という形で全体を総括すると、どちらともいえないと言ったところ。楽な部分は、学生がとりあえずうんざりした顔で講習にこないこと。講習が始まる時点での動機レベルが高いことは短期決戦の講習では非常に重要であるが、とりあえず好奇心レベルでもやる気のある状態であるので、「のせる」苦労はしなくてすんだ。ローテーションするグループ間にかかなりの技能差があったため、自分の1つのパターンを各班に使い回すというわけにはいかず、実際にはグループ状態に応じて毎回講習内容を微調整していたので、負担が1/4というほどは楽ではなかった。しんどい部分は、事前に決めたプログラムが上手くいかないときのプログラム修正が難しいこと。天狗ゲレンデで滑りをチェックしつつ滑り込むはずが、ゲレンデ状況が極めて悪く、おまけに修学旅行生が大量にいたためほとんどねらいが達成できなかった。持ち時間に限りがあるため、そのようなときに見通しを持って臨機応変にプログラムを修正することは困難であった。(男性、35歳、スキー指導歴5年)

\*自分自身の指導法のバリエーションの不足により指導に自信がもてない。今回の教員研修は非常に収穫があった。(男性、52歳、スキー指導歴12年)

指導のバリエーションが少なくすむという理由で負担が減ったとする評価と、ミーティングなどの時間的制約から負担が増えたという評価に分かれた。班のレベルが違うと一つの指導パターンでは対応しきれない、プログラム修正が難しいなど、ゲレンデでの新たな問題も指摘されている。

4)学生のスキーの技術を上達させることができたか。

\*最終日の状態を見ると上達していると思ったが、グループ・ローテーションの方が、と問われると分からない。テスト時には自分の班が4つあるような気がして、それらの学生の技術には非常に関心があった(4班の学生の滑り方が気になった)。(女性、42歳、スキー指導歴20年)

\*今までと比べてもはっきりと分からない。なぜなら、すぐ上手になる者、時間のかかる者、いつも同じようにその班の内に存在している。(男性、45歳、スキー指導歴16年)

\*全体を見れば上達させることが出来たと思う。申し送りを徹底したため、いわゆる落ちこぼし(教師に相手にされず落ちこぼれていく)は出さなくてすんだと思う。実態は技能試験の分析で明らかになるだろうが、ローテーションするため、教師の心理的負担感やプレッシャーはかなり削減される反面、一人一人の学生との(コミュニケーションの)密度が薄まるため、こちらの達成感は従来式より少なかったよ

うに思う。(男性, 35歳, スキー指導歴5年)

\*初期レベルからはかなり上達したと思うが, 自分に指導の技量があればもっと上達したかもしれない。各レベルに応じた指導のマニュアル的なものが欲しい。(男性, 52歳, スキー指導歴12年)

技能の向上に関しては, 前述のようにR群とF群のあいだに差はなかったが, 指導者の実感としても, グループ・ローテーション指導がとりわけ技能習熟に効果的であるとはみなされていない。

5)5日間を通してフレッシュ感が続いたか, マンネリ感があったか。

\*続く。マンネリ感なし。(女性, 42歳, スキー指導歴20年)

\*実際ローテーションに入って班が変わることが, フレッシュ感と言っていいのか? しかし期待と不安は他人の班を受ける前と, そして自分の班を他人に渡すときにもあった。(男性, 45歳, スキー指導歴16年)

\*学生が毎講習ごとに変わるため, マンネリ感は全くなかった。しかし, 私の場合本学でのスキー実習の経験そのものが浅いため, どのような形をとってもまだマンネリ化という状態になっていない。ローテーションしたから, とは言い切れない。(男性, 35歳, スキー指導歴5年)

\*学生の顔が変わる点ではフレッシュであった。(男性, 52歳, スキー指導歴12年)

フレッシュ感の質を問うものもあるが, 指導者は毎回対象となる学習者が変わることに対してフレッシュ感を感じている。F群(ここでは紹介していない)では若干のマンネリ感があったと述べられているが, G群ではマンネリ感の指摘はない。

6)グループ・ローテーション指導について

\*G間のレベル差が今回あったが, 下の班での指導は非常に難しかった。また疲れる度合いが違う。逆に言うと, 下の班をずらと持つ先生は大変である。Gローテーションの場合, 指導する立場としては同じレベルなら指導法がある一定の状態で出来るので楽。今回のSIAの講習会を何班かに分け, レベル別で指導していただき, それを教師間で伝達し合ったり, 実践したりするのも効率よい勉強法になると思う。(女性, 42歳, スキー指導歴20年)

\*新しい指導法を取り入れたスキー実習に, 自分自身が初めて経験しての感想は, ローテーションしても教えることはレベルが違うだけで同じ。ただ, 教授する我々に臨機応変に対応する能力は求められる, と感じた。指導法のバリエーションが益々, 求められる。(男性, 45歳, スキー指導歴16年)

\*ローテーションの仕方によってかなり意味が違うということを発見したのは成果。自分の担当する班がどんどん下がっていくのか, 上がっていくのかによって求められるバリエーションはかなり違う。教師にとってどんどん下がっていく方が楽。学生にとってローテーションをする方がいいのは, 煮詰まることがないということであるが, 習熟度が低い場合は, 煮詰まるまでいっていないことが多いので, 教師と学生の相性の問題を除けばむしろローテーションは混乱を増やすだけになるかもしれない。今回のローテーションチームは比較的似たタイプの教師のよって構成させたのであまり問題はなかった反面, 予想の範囲内の成果が出たと思う。チームの構成を色々大胆にトライすることによって, この方式をより一般的な形で評価できると思う。数年は継続してみる必要と意義のある試みだろう。(男性, 35歳, スキー指導歴5年)



\*GR は、違う視点で学生を見ることができる。しかし指導内容が場当たりのになる。またグループの技術上達に無責任になりがちである。だがこれは気軽になるというメリットもある。固定指導型では、長いレンジで指導計画が立てられる。しかし指導に行き詰まり、指導内容にマンネリ化が起こる。(男性, 52歳, スキー指導歴12年)

GR 指導を実施するにあたっての実践課題として、グループ間の学習者のレベル差にどう対応するか、状況や課題を短時間で把握し臨機応変に対応する能力の育成、ローテーションのしかたの検討、長期的見通しをどう持つか、などがあげられている。

#### 4. 学習者によるグループ・ローテーション指導の評価

実習終了直後に学習者全員に、GR 指導を受けてみての感想を自由記述で求めた。全学習者 35 人のうち、「一人の先生にずっと教えてほしかった」など、結論として GR 指導に否定的な評価を下したものは 3 人(8.5%)であり、全体としては学生からは肯定的に評価されているといえる。なお、否定的な評価を下した 3 人はいずれも技能的に下位レベルの学習者であった。

Table 3. The evaluation about Group Rotation Teaching by students

(縦%)	上位群(n=19)		下位群(n=16)		全体(n=35)	
指導方法のバリエーションが豊富	8	42.1%	4	25.0%	12	34.3%
新鮮である・マンネリ化しない	7	36.8%	3	18.8%	10	28.6%
相性の悪い指導者の指導が続かない	8	42.1%	2	12.5%	10	28.6%
いろんな表現でわかりやすい	5	26.3%	3	18.8%	8	22.9%
多くの指導者とコミュニケーションがとれる	4	21.1%	3	18.8%	7	20.0%
自分に合った指導を選択できる	2	10.5%	0	0.0%	2	5.7%
いろんなことをいわれて混乱する	4	21.1%	5	31.3%	9	25.7%
指導者が学習者をよく把握していない	0	0.0%	2	12.5%	2	5.7%
自分の状態・課題を確認できない	1	5.3%	0	0.0%	1	2.9%
中途半端になる	1	5.3%	0	0.0%	1	2.9%
復習する機会が少ない	1	5.3%	0	0.0%	1	2.9%
同じ指導内容の繰り返しが多い	0	0.0%	1	6.3%	1	2.9%

Table 3 は、感想文に記されている学生によるグループ・ローテーション指導に対する評価を、技能レベル別に記述内容から分類したものである。なお、一つの感想文の中に複数の観点から評価がなされている場合も、それぞれ別々にカウントした。

全体として、肯定的な評価(上段)としては、指導方法のバリエーションが豊富である(34.3%)が最も多く、新鮮な気持ちで講習を受けられる・マンネリ化しない(28.6%)、相性が悪い指導者とあっても最後まで続くわけではないのでやる気が持続する(28.6%)、指導者によっていいかた・表現が違うのでわかりやすい(22.9%)、多くの指導者とコミュニケーションがとれる(20.0%)が続く。また、否定的な評価(下段)としては、いろいろなことをいわれて混乱する(25.7%)が目立っているほかは、いずれも少数である。

事前に予想された、GR 指導の学習者にとってのメリットがほぼ実際の学習者の声を通して確認されたといえる。

技能上位群と技能下位群を比較すると、肯定的な評価が上位群に多いことが明らかであるが、とりわけ、指導方法の「バリエーション」「マンネリ化」「相性」の各観点では両者の差は大きい。また、否定的な評価では両群に大きな差はないが、「混乱する」「学習者の把握」の各観点で、下位群のほうが多くなっている。技能上位群の方が GR 指導を高く評価していることがわかる。

#### Ⅳ. まとめと今後の課題

スキー実習における GR 指導の効果について検討してきた。その結果、GR 指導の効果について次の 4 点が明らかになった。

- (1) GR 指導は、学習者に技能習熟についての多様なことばかけ情報を全講習通じて提供し続けることに結びつく。
- (2) GR 指導によって技能習熟が促進されることはないが、減退させることもない。
- (3) 指導者は、大枠肯定的に GR 指導を評価しているが、特に指導者どうしのコミュニケーションが促されることに意義を見出している。
- (4) 学習者は、指導方法や表現のバリエーションの豊富さ、新鮮感、指導者とのコミュニケーションの広がりなど、GR 指導を肯定的に評価している。

以上の結果から、GR 指導は、スキー実習を学内スタッフの負担を増やすことなく効果的に、また学生にとっても満足のいくかたちで実施するための指導方法として、多くの可能性をもっているということが明らかになった。

しかしながら、体系的な指導方法として確立させていくためには、以下のような実践課題を解決し、GR 指導が効果的に行われる条件をより綿密に明らかにする必要がある。継続的に実践的研究を進めたい。

- 今回の実験授業では、ことばかけ情報の量、学習者の実感ともに技能下位群で評価が低いが、技能レベルに応じた GR 指導の方法について明らかにする。
- 専門家や、スキーが不得手なスタッフをいれるなどローテーションする指導者のバリエーションを増やし、それぞれの場合の成果や問題点を明らかにする。
- 今回の実験授業では指導の対象が体育科の女子大学生であったが、高校生や一般の学生など、より一般的な学習者を対象として仮説を検証する。

#### 謝 辞

末筆ながら、本研究を進めるにあたり、実験授業の計画－実施－データ収集にいたる過程で多大なご協力をいただきました武庫川女子大学体育科のスタッフのみなさま、および学生のみなさまに深謝いたします。

- 
- 1 浦井孝夫、山川岩之助、金子明友編 『改訂高等学校学習指導要領の展開 保健体育科編』明治図書 pp.17(1990)
  - 2 本学スキー実習の概要については、島田博司・三井正也・野老稔・徳家雅子・二宮恒夫、武庫川女子大学教育研究所研究レポート 16, 187-246(1997)参照

※本稿執筆にあたっては、野老、塩満が総括を、中西、會田がⅠ、Ⅱを、中西がⅢ、Ⅳを分担した。