

令和 6 年 6 月 14 日現在

機関番号：15201
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2021～2023
課題番号：21K02218
研究課題名（和文）学びのニーズを基点とする養成と研修のペダゴジーと到達指標の策定に向けた研究

研究課題名（英文）Learner Centered Pedagogy for Initial Teacher Preparation: Key Elements and Good Practices

研究代表者
香川 奈緒美（Kagawa, Naomi）
島根大学・学術研究院教育学系・准教授

研究者番号：80622399
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究を通じて明らかとなった組織改革の最重要要素の1つは、組織をマネジメントするのみならず、必要な方向に変革を起こすことを率いる、判断力と実践力を伴うリーダーの存在である。学力観の変化や社会の課題の変化に合わせて、教員養成プログラムや組織の方向性を定め直すことができているのは、組織のために戦略的に判断し、その案をすべての研究者に巻き込んで実践するデザインのできるリーダーが活躍できている組織である。もう1つの重要要素は、多様性である。教員養成プログラムの運営に関わる人々の間にある差をどう捉え、どう活用するかについて、丁寧に議論を重ねる必要性が指摘される。

研究成果の学術的意義や社会的意義
社会が大きく変化の中で、社会における教育の役割も変化する。それに伴い、これからの子どもたちが身に着けるべき資質能力が定義され、学力観や教育観も継続的に変化している。その中で、これらの教育の変化を担う教師はあらゆる研修への参加等、職能開発が求められている。一方で、教員養成を担う機関の研究者は、教員養成プログラムを学力観の変化に合わせて継続的にアップデートする責任がある。本研究は、この組織内変化がどのようにして可能になるのかを調査分析した。より多くの教員養成プログラムが柔軟かつ優位に変化をする環境整備を行う意図がある。

研究成果の概要（英文）：The interview results show that one of the most important elements of organizational reform is the existence of leaders with judgment and practical abilities who not only manage the organization but also lead the organization towards the necessary changes. What distinguishes organizations between those who can implement necessary changes and those who remain the same is the effective leadership. The effective leaders can monitor the social changes, strategically determine the necessary changes to achieve organizational goals, and implement the plans by inviting all researchers with various background and educational philosophies. Another important factor is diversity, especially the diversity among the researchers and practitioners who take a part in teacher education. It is critical that all members in the organization have an opportunity to discuss how the diversity is defined and what the organization's plan is to make a best use of the diversity.

研究分野：教員養成

キーワード：教員養成 組織変化 コンピテンシー

1. 研究開始当初の背景

グローバル化や情報技術革新をうけた予測困難な社会の到来は、これまで国内的制度や課題を中心に展開されてきた教員養成や教師教育の政策や実践研究に対して、国際共同研究によるエビデンスが教育政策と実践に与える影響を顕著化している。学校教育現場でも急速に変化する予測困難な社会への応答が求められ、その教育実践を担う教師には、継続的な職能向上に加え、新たな学びが多く求められている。

教師に求められる資質能力の変化に、現在の教員養成と教師教育のシステムがどう応答しているのか、またどう応答できるのかについて、研究とその成果の実践展開を図ることが必要である。例えば、いわゆるアクティブ・ラーニングをめぐる認識と実態を調査すると、多くの研究は実践方法の紹介にとどまるという課題がある。また、対話を用いた教育実践からの学びの質の測定を試みた結果、学習者と教師の双方の主体性が、対話的学修機会からの学びの質を左右する因子であることが確認できている。

これらの研究成果は、主体性に乏しい教師にはコンピテンシー・ベースの教育観の下で求められる教育実践の質を期待することが困難であり、従来とは異なる養成教育や研修が必要であることを示す。近年実施した喫緊の調査では、調査対象の教員養成課程学生の多くが、主体的な意識と態度に乏しいことを明らかとなっている。この結果をうけて、従来の養成カリキュラムとそこで用いられてきたペダゴジーを見直し、将来の教員候補者に主体性をめぐる理論的・実践的理解の獲得機会と、主体的態度の確実な形成を図る体系的な仕組みが不可欠である。

2. 研究の目的

いわゆる従来の量的な知識に偏重した学力観に基づく教育から、獲得した知識や技能の活用と主体的に新たな学びに向かう姿勢を視野に入れた「コンピテンシー」の形成を図る教育観への転換が進む。しかし、この学力観の変化の実践化を担う実践主体である教師を対象にする教師教育の制度とカリキュラムの設計に資する実証的な研究は十分ではない。本研究は、学力観変化後の教育観に基づいた教育実践主体である教師の継続的成長を図る教師教育の課題の顕在化し、教師教育の実践者と研究者との協働と対話を促す実証研究と実践事例とを集積する場を構築し、教師教育の共有知の基盤形成に向けて調査を行う。その上で、教員養成・教員研修カリキュラムの質の継続的な改善の検討プロセスで参照可能な資料の作成を図る。

3. 研究の方法

◇ 教師のコンピテンシー調査と基盤理論構築への参画

特に欧州で先行するコンピテンシー・ベースの教育理論と実践課題を整理し、現在進行中の議論への参画を通じて教師のコンピテンシーの構成要素を明らかにする。また、地域・文化・歴史的特性を検討する。欧州での検討を踏まえて ASEAN 諸国間での協働設計・運用展開がすすんでいる。この議論に参画することで、コンピテンシー・ベースのアジア的文脈での理論的・実践的課題の抽出と、適応可能性を検討する。

◇ コンピテンシー・ベースの教育をめぐる教員養成と教師教育の実態調査

我が国の教員養成・教師教育機関が、新たなコンピテンシー・ベースの教育観にどう対応しているのか(カリキュラム対応等)について実態を調査する。

教員養成 — シラバスの内容分析(目標設定・課題)、教員養成課程の学生と新任教師を対象とした調査票調査と聞き取り調査

教師教育 — 教員研修実施要項の内容分析(目標設定・研修内容)、研修主催者と受講者に対する調査票調査と聞き取り調査

◇ コンピテンシー・ベースの教育に向けた教員養成と教師教育の知を集約

コンピテンシー・ベースとされる(国内外の)教員養成・教師教育に共通する要素を同定・集約する基盤の作成。知を共有することで、より良い教育を目的とした複数教育組織間の対話を可能にする。

4. 研究成果

コンピテンシーの概念に関しては、理論として日本国内に入ってきてから久しいものの、積極

的にこの概念を活用して教育活動を改善またはアップデートする動きは限定的である。一方で、教育研究者や教師へのインタビュー調査を実施した機関のうち、イングランド、タイ、シンガポール、米国については、教育政策の中にコンピテンシーベースの教育の考え方が導入されており、新たな学力観のもとで行う教育実践を担う教師のあるべき姿や役割を示した teacher standard や professional competencies にもコンピテンシーを理論的基盤として取り入れたものが採用されている。

コンピテンシーベースの教育の捉え方と、それを反映した教員養成プログラムのあり方についても調査を行った。国内6大学、米国3大学、英国2大学、ノルウェー1大学を訪問し、教員養成プログラムの現状カリキュラムと、その継続的改善・改革のしくみについて、組織のマネジメントに関わる者、教師や教員養成に関わる研究を行う研究者、主に教育実習とそれに直接関わる大学講義を担当する研究者など、大学組織におけるあらゆる立場の人々にインタビュー調査を行った。

本研究を通じて明らかとなった組織改革の最重要要素の1つは、組織をマネジメントするのみならず、必要な方向に変革を起こすことを率いる、判断力と実践力を伴うリーダーの存在である。学力観の変化や社会の課題の変化に合わせて、教員養成プログラムや組織の方向性を定め直すことができているのは、組織のために戦略的に判断し、その案をすべての研究者に巻き込んで実践するデザインのできるリーダーが活躍できている組織である。

もう1つの重要要素は、多様性である。教員養成プログラムの運営に関わる人々の間にある差をどう捉え、どう活用するかについて、丁寧に議論を重ねる必要性が指摘される。教員養成プログラムに存在する教員のうち、教師教育者のアイデンティティを強く持つものはごく一部であり、自分の専門性に関わるアイデンティティを別のところに持つ人々も多く存在する。我が国では、ますます実務家教員を大学教員として積極的に採用することが求められているが、彼らと研究者教員とが協働で創り上げる教員養成プログラムのしくみづくりについては十分な議論がなされていない。今回の調査においても、専門性が大きく異なるにも関わらず同じ役割と成果を期待される実態が、新しい教育の枠組を導入することの妨げになっている可能性も指摘された。

さらには、教員養成という1つの目的を共有するメンバーが集まる組織としての認識を持ち、組織メンバー全員で定期的に学びについて議論できる環境があることも、カリキュラム変更などのアップデートを必要な時に迅速に行うための必要条件となっている。大学外との有機的な繋がりも大学内の組織やプログラムをアップデートすることに大きく影響を及ぼしており、例えば、大学と教育委員会との有機的な繋がり、必要なカリキュラム変化や評価指標における変化を教員養成の現場にもたらすことにプラスに機能している。

我が国の教員養成課程の全般的な課題として見えてきたものは、カリキュラムの継続的なアップデートが想定されていない点である。むしろ現行のカリキュラムを変更させることは、多くの場合、担当者の負担が大きいため、避けられる。一旦課程認定が通れば、恒常的かつ定期的にカリキュラムを見直す組織内委員会が設けられていないのが一般的である。文部科学省から課程認定によって教員養成カリキュラムに入れるべき科目は指定されているが、カリキュラムマップを設計する義務は課せられておらず、各大学のカリキュラムマネジメント力に頼られている。

今後は、これらの現状と課題を踏まえ、教員養成機関の組織変化に注目した研究が有意である。この時、異なる専門性をもったメンバーが協働でカリキュラムを創造し・再構築する点に力点を置き、リーダーシップを担う存在の特性に注目していく。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 香川奈緒美	4. 巻 2
2. 論文標題 宇宙を視座に「探究力」を育てる仕掛けづくり：デュイの探究理論から宇宙教育への提案	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 宇宙教育センター紀要	6. 最初と最後の頁 11-24
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 香川奈緒美
2. 発表標題 学びの主体としての教師のニーズの検討
3. 学会等名 日本教師教育学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 香川奈緒美
2. 発表標題 グローバル教育のデジタルトランスフォーメーションを考える
3. 学会等名 日本教育学会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 百合田真樹人、矢野博之、香川奈緒美、金井香里、森久佳、荒巻恵子、深見俊崇	4. 発行年 2022年
2. 出版社 学文社	5. 総ページ数 169
3. 書名 ユネスコ教育を再考するグローバル時代の参照軸	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関		
米国	ミシガン州立大学	バージニア・コモンウェルス大学	