

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 28 日現在

機関番号：14503

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2015

課題番号：24653275

研究課題名(和文) 新人教員の成長を促すメンター教員を養成する教職大学院のカリキュラム開発

研究課題名(英文) The education and training of new teachers: The role of school-based mentor teachers and the contribution of higher education institutions

研究代表者

山中 一英 (Yamanaka, Kazuhide)

兵庫教育大学・学校教育研究科(研究院)・准教授

研究者番号：50304142

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、新人教員の成長を促すメンター教員に求められる力量ならびに新人教員教育に対する教職大学院等の高等教育機関の貢献可能性が検討された。その結果、メンター教員が「優れた教員養成者」であるためには、新人教員とともに学ぶ関係性の構築やメンタリングとコーチングの柔軟な使い分けが求められることが示された。さらに、イングランドで導入された新人教員教育制度である'Masters in Teaching and Learning (MTL)'に関する複眼的分析から、それを特徴づける「学びのトライアングル」は、高等教育機関の教師教育への関与のあり方を示す一つの実効的なモデルである可能性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：This study aims to investigate the ability of school-based mentor teachers to nurture new teachers' professional development and the contribution of higher education institutions to the education and training for new teachers. According to the results of the analyses, it is argued that the ability to establish mutual learning relationship with a new teacher is needed to be an excellent teacher educator. Also, the results suggest that what is required for an excellent teacher educator is to use mentoring and coaching as the situation demands. In addition, academic issues underlying the English 'Masters in Teaching and Learning (MTL)' programme is analysed from the multidimensional points of view. It indicates that a collaborative 'learning triangle' for a new teacher's learning, which is the distinctive characteristic of the MTL, is a fruitful model of the role and significance of higher education institutions for the development of teacher education.

研究分野：教育心理学

キーワード：新人教員教育 教師教育の高度化 教職大学院 省察 メンタリング コーチング 学校組織 教師教育学

## 1. 研究開始当初の背景

新任教員の大量採用が進むわが国の現状にあって、(初任者である新任教員を含み、教職に就いて数年の)新人教員の力量形成は喫緊の課題である。これまで経験の浅い新人教員は、経験豊富な教員との日々の相互作用から多くのものを吸収していた。それは、たぶん無自覚的で体系化されない学びであったが、学校現場で教員が力量を向上させていくうえで有効に機能していた。いわゆる教員の同僚性・協働性を基礎にした学びである。ところが、すべての学校種において教員の年齢構成に偏りが生じ、このような学びの過程が消失している可能性が懸念されている。

このような現状をふまえて、新任教員の力量向上を企図して初任者研修制度が導入されている。ところが、新任教員と初任者研修指導教員が、どのような相互作用をどのように展開しているのか、その詳細は、ほとんど明らかになっていない。

2008年度に開設された教職大学院は、教員の力量形成に特化した専門職大学院である。教職大学院が養成するのは、優れた実践を行う教員(本研究では、これを「優れた教育実践者」と表現する)であると考え、おそらく大きな異論はないだろう。しかし、学校の現況をふまえたとき、教職大学院は、「優れた教育実践者」だけでなく、新人教員の成長を促す「優れた教員養成者」の養成もめざすべきなのではないだろうか。

## 2. 研究の目的

(1)質的データに基づく検討:「優れた教員養成者」に求められる力量

「優れた教員養成者」とはどのようなものか、この問いについて思考するため、(探索的ではあるが、)データに基づく検討を行う。一つは、新人教員を対象に自由記述法による質問紙調査を実施し、経験豊富な教員の指導行動を収集する。もう一つは、半年にわたって、ある新任教員と初任者研修指導教員が日常の出来事を綴る「ノート」を交わしており、この「ノート」を分析する。なお、いずれも質的データに基づく検討である。なぜなら、新人教員と経験豊富な教員のかかわりの実際を示すデータはあまり存在しておらず、まずは両者の関係性のありようや相互作用の具体を丁寧に把握する必要があると判断されたからである。

(2)文献調査に基づく理論的検討:イングランドの「Masters in Teaching and Learning (MTL)」に関する複眼的考察

教師教育の高度化に向けてイングランドで導入された「Masters in Teaching and Learning (MTL)」を取り上げ、それが内包する論点について複眼的考察を行う。「研究成果」において詳述するが、MTLの関心は、「優れた教育実践者」の養成だけでなく、「優れた教員養成者」の養成にも向けられていると

想定可能である。したがって、MTLを詳細に分析することで、「優れた教員養成者」の養成を含む新人教員教育の課題と展開の可能性について有益な示唆が得られるものと期待される。

(3)今後の展望:総合的考察

上記2点の検討をふまえ、結果を総括するとともに、今後の展望について議論する。

## 3. 研究の方法

(1)質的データに基づく検討:「優れた教員養成者」に求められる力量

経験豊富な教員の指導行動に関する質問紙調査

対象者:公立学校の教員として正規採用され、教職2~3年目を迎えた新人教員。小学校教員3名(男性1名、女性2名)、高等学校教員5名(男性3名、女性2名)

実施時期:2013年7月

実施の手続き:郵送による。無記名で回答を求めた。

質問紙の内容:「教職生活のなかで『最も強く影響を受けた(受けている)先輩教員』の(自分への)かかわり方」、「当該先輩教員とのかかわりのなかで最も印象的だった出来事」、「当該先輩教員の教育実践に対する感想」、「当該先輩教員に対する自分の援助要請スタイル」、「先輩教員(将来の自分)としての新人教員へのかかわり方」。回答形式は、すべて自由記述法。

新任教員と初任者研修指導教員の間で交わされたノートの分析

対象者:公立小学校に勤務する新任教員1名と初任者研修指導教員1名の一組。いずれも女性。

分析の対象:20XX年度の10月から3月にかけて、新任教員が学級内の出来事とそれをめぐる実践や省察等を、初任者研修指導教員がそれらに対するコメント等を、書き記したノート。

(2)文献調査に基づく理論的検討:イングランドの「Masters in Teaching and Learning (MTL)」に関する複眼的考察

MTLをテーマとした学術論文ならびに現職教員教育や人材育成に関する教師教育学や心理学を中心とした国内外の学術論文等を精緻に展望した。また、MTLのプログラムを提供する機関の一つであったロンドン大学教育研究所のプログラムリーダーに対して実施したインタビュー調査の内容もふまえて考察した。

(3)今後の展望:総合的考察

論考にあたっては、教員の力量形成にとって核心的な「省察(リフレクション)」概念について顕著な研究業績を有する研究者へ

のインタビュー調査の内容を適宜参考にした。

#### 4. 研究成果

(1)質的データに基づく検討：「優れた教員養成者」に求められる力量

経験豊富な教員の指導行動に関する質問紙調査

小学校の新任教員からは、「望ましい関係性を育む基盤づくり（受容的態度、『ほめる』指導、心身の健康への配慮）」、「教える／考えさせる／気づかせる指導」、「協働による安心感の付与とモデルの提示」等が、高等学校の新任教員からは、「望ましい関係性を育む基盤づくり」、「授業力を高める働きかけ」、「生徒指導に関するアドバイスとモデルの提示」、「サポートの提供と自信をつけさせる指導」、「新人を危機から守ろうとする行動」等が、最も強く影響を受けた先輩教員の指導行動として挙げられた。どちらの校種にも共通していたのは、「望ましい関係性を育む基盤づくり」とラベル付けされた先輩教員の行動であった。このラベルには、「気軽に相談できる受容的態度」や「精神面への気遣い」といった行動が含まれる。新任教員は、先輩教員との関係のありようが自らの成長の鍵を握ると認識していることがうかがえ、これが「優れた教員養成者」に求められる重要な要素の一つである可能性が考えられた。

新任教員と初任者研修指導教員の間で交わされたノートの分析

初任者研修指導教員は新任教員に継続的に同じような言葉をかけていた。こうした言葉が両者の関係性を方向づける役割を果たし、この具体的な言葉のなかに、「優れた教員養成者」に求められるエッセンスが隠されているように思われた。

・「先生の考えで、(中略)指導していくことが大切だと思います」、「先生の指導に自信をもってやっていったらいいと思いますよ」等：新任教員と初任者研修指導教員の間には、職位、経験、知識の豊かさ等の点で上下関係が存在する。そのような関係性のなかで、初任者研修指導教員には新任教員の独り立ちを促す働きかけが求められている。

・「私なら、(中略)させます」、「先生は先生の持ち味でやっていったらいいんですよ」等：新任教員から実践方策について尋ねられた際の初任者研修指導教員の言葉である。初任者研修指導教員は、これまでの自らの経験をもとに具体的方策を示しながらも、その適否については、判断を新任教員に委ねる言葉を添えている。実際、新任教員が自らの判断で初任者研修指導教員の考えと異なる対応をしたことがあった(「先生にアドバイスをいただいていた事と違うことをしてしまいました...すみません」)。

つまるところ、初任者研修指導教員の言葉

かけは、新任教員の心的状態を、さらには新任教員と初任者研修指導教員の関係性を、「依存」と「自律」の均衡のとれた状態へと方向づけることに寄与するものであったと考えられた。

(2)文献調査に基づく理論的検討：イングランドの‘Masters in Teaching and Learning (MTL)’に関する複眼的考察

#### MTLの概要と特徴

MTLは、いわば「教員のためのMBA」であり、2010年にプログラムの履修が開始された新たな修士である(その後、英国の政権交代に伴い教師教育政策が変化し、全額公費負担であったMTL新規登録者への財政支援は停止された)。MTLの主たる対象は、学習指導に困難をきたしている中等学校(secondary school)に勤務する(教職に就いて5年以内の)新任教員であった。MTLのプログラムの特徴は、次の3点に集約される。

・「実践に基礎を置く」：新任教員が自らの教室で実際に経験したことをもとに学びが開始され、種々の課題も実践での経験に直結する。

・「学校に基礎を置く」：学校がMTLの学びの場となり、普段の文脈のなかで新任教員教育が行われる。

・「協働を基礎とする」：MTLのプログラムに参加する新任教員(MTL教員)、「学校のコーチ(MTLコーチ)」、「大学等高等教育機関のチューター(HEIチューター)」の三者が「学びのトライアングル」を形成し、協働して修士レベルの新任教員教育に携わる(図)。「学びのトライアングル」は、MTLのプログラムを特徴づける最もユニークな点である。

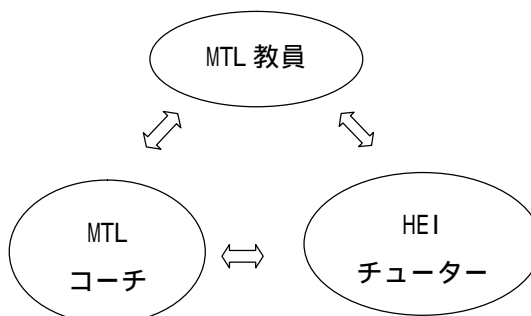


図 学びのトライアングル

MTL コーチは、MTL 教員と同じ学校に在籍する経験豊富な教員が担い、その主な役割は、MTL 教員の実践の改善をサポートすることである。なお、MTL コーチは、コーチとしてのトレーニングを高等教育機関で受けなければならない。高等教育期間は、提供するMTLのプログラムが修士レベルにあることを認証する役割を担い、HEI チューターは、研究文献の批判的検討等を通して、MTL 教員の修士レベルの学びを保証する。

MTL が内包する論点

### 「個別化」と「標準化」のパラドックス

MTL 教員の学びは、各々が教室で実際に経験した出来事を説明することから開始される。いうまでもなく、その経験は教員一人ひとりにユニークなものであり、それゆえ、その学びは教員個々のニーズに対応したものとなる。また、MTL 教員と MTL コーチの相互作用にしても、そのありようは関係ごとに異なる。すなわち、MTL の学びは、個体や関係による違いを前提し、「個別化」を認めているのである。ところが、その一方で、MTL の学びは修士レベルという「標準」に到達するものでなければならない。コアとなるモジュールが設定され、学ぶべき知が細かく定められていたり、MTL コーチに対するトレーニングが課せられたりしているのは、そのためである。いわゆる「標準化」の方向である。要するに、MTL の学びは、個別化を許容しながら同時に標準化を保持していこうとするものであり、そこにパラドックスがあると考えられるのである (e.g., Fur long, 2011)。個別化および/または標準化は、新人教員教育を含めた現職教員教育の看過できない論点の一つになると思われる。

### 教員の専門性とその育成の仕組み

本研究では、教員の専門性を、教科内容や教育方法等に関する知識を獲得しているかどうかという「静的で脱文脈的な側面」と、特定の状況において求められる行動を即興的にできるかどうかという「動的で文脈依存的な側面」の二つの面から構成されると仮定した。前者は主に HEI チューターがその役割を担い、後者は主に MTL コーチによって担われる。このとき、次の問いが現れる。動的で文脈依存的な教員の専門性を、MTL コーチとの相互作用によって(しかも、特定の文脈から乖離した環境での対話を通して)育成することは可能なのか。MTL では、それを「コーチング」によって育むことができると想定していると考察された。コーチングとは、一般に、クライアントが自ら問題に向き合い解決していけるよう、対話を通じてサポートしチャレンジを促すことと定義される。伊藤・鈴木・金井(2010)によれば、コーチングには、取り組むテーマ、コーチやクライアントの個性等によって多様なやり方はあっても、共通する原則があるという。それは、「インタラクティブ(双方向性)」、「オンゴーイング(現在進行形)」、「テラーメイド(個別対応)」の三つである。MTL のプログラムは、三つの特徴(「実践に基礎を置く」、「学校に基礎を置く」、「協働を基盤とする」)を備えているが、これらの特徴が、コーチングの三原則が機能することに寄与しているのではないかと考えられる。そして、コーチングが有効に機能することで、ある教室でのある時間と(その文脈からは距離のある)コーチング・セッションが接続されることとなり、それによって、動的で文脈依存的な教員の専門性の

育成が可能になると推論できるのではないだろうか。

### 新人教員の力量形成モデル

新人教員の力量が高まった状態とはどのような状態か。修士レベルの知識を獲得し、批判的に思考するようになること、そして、実際に受けもつ子どもの学業成績が向上すること等が認められるなら、その状態をもって、MTL 教員の力量が高まったと捉えることはできるだろう。ただし、MTL では、MTL 教員は MTL コーチとかわることが必然であり、そのため、MTL 教員の力量形成を MTL コーチとのかかわりから切り離して定義することはできない。すなわち、新人教員と経験豊富な教員は関係を形成し、その関係を発展させていくなかに、新人教員の力量形成が措定されているのではないだろうか。別言するなら、MTL では、関係性の変容と個人の変容が密接不可分のものとして定位されていると推考されるのである。

### 教員の関係性の変化が学びに及ぼす影響

コーチング・セッションを重ねることで、両者の関係性が情緒的色彩を帯びたものに変化していく可能性が考えられ、そのことが MTL 教員の学びを阻害する要因として働く場合が憂慮される。たとえば、他者への好意は、当該他者からの影響を無批判に受容する可能性を高めることが知られている。また、コーチング・セッションを定期的に繰り返すことで、相互理解がいつそう進み、その結果として、相互作用はより円滑になっていくと予想されるが、これも阻害要因になりかねない。MTL コーチは経験豊富な先輩教員であるがゆえに、ただでさえ、MTL 教員が直面する様々な実践上の困難やそれに付随する感情等を理解し(てしまい)やすい。コーチング・セッションの初期には、その都度、説明が求められていた(かもしれない)語られる(曖昧な)言葉の意味も、相互作用が進むにつれて、もはや確認されなくなるかもしれない。つまり、相互作用が円滑になることが、かえって省察の質を低下させてしまう危険性が懸念されるのである。

### 学校組織に求められる教員の関係性

畢竟、MTL に関して特筆すべきは、学校組織において求められる教員同士の関係性を、コーチングに基づくものと同定したことである。学校組織における教員同士の望ましい関係性とはどのようなものか、という問いに対する一つの答えとなる。MTL のプログラムは「学校に基礎を置く」ことを選択したが、そこには、学校はコーチングを基盤にした教員の関係性の構築と(その関係性を礎にした)新たな文化の醸成をめざすべきという含意が存在しているものと思われる。帰るところ、この同定に関して議論が積み重ねられなければならないだろう。

(3)今後の展望：総合的考察

新人教員の成長を促すメンター教員に求められるものは何か？

第1に、新人教員とともに学ぶ関係性の構築である。授業がうまくいくとか学級経営が円滑になるとかといったことは、新人教員の力量が向上した状態（の一つ）である。しかし、MTLが想定したように、新人教員は経験豊富な教員と、ともに学びともに省察する関係を形成し、その関係を発展させていくなかで、力量を向上させていくとも考えられる。したがって、メンター教員にはこうした関係性の構築が求められるだろう。ただし、「文献調査に基づく理論的検討」で記したように、この関係性は、好意などの情緒的絆に彩られたものを意味するわけではないことに留意しなければならない。また、「経験豊富な教員の指導行動に関する質問紙調査」のなかで、最も強く影響を受けた先輩教員の指導行動（の一つ）として新人教員が挙げた「気軽に相談できる受容的態度」や「精神面への気遣い」は、こうした関係性を構築するうえでの基盤になるものと考えられる。そして、次の第2の指摘は、こうした関係性の構築に一つの手がかりを与えるものといえよう。

第2に、「メンタリング」と「コーチング」を柔軟に使い分けることである。経験豊富な教員は、日々、教えるという営みを繰り返しているせいか、新人教員から問題事象への対応策を求められると、（自らの経験から帰納した知に従って）解決策を即座にアドバイスすることも少なくない。眼前の問題を解決しなければならないという現実的要請、日常の多忙さという時間的逼迫が、このような反応を強化してしまう。それによって、新人教員の授業や学級の状態が改善されるのは好ましいことだとしても、新人教員の育成という点で、このようなかわり方は望ましいといえるのだろうか。そこで大切になってくるのが、メンタリングとコーチングという二つの機能の柔軟な使い分けである。一般に、メンタリングとは、（相対的に）経験や知識を豊富にもつメンターが、（相対的に）そうでないメンティを指導する関係であると定義される。コーチングの定義はすでに記した通りであり、MTLの措定が妥当であるなら、学校組織における教員同士の望ましい関係性の礎となる機能である。「新任教員と初任者研修指導教員の間で交わされたノートの分析」において、初任者研修指導教員の新人教員への言葉かけが「依存」と「自律」のバランスへの配慮を企図に行われている可能性を指摘したが、この知見も、ここでの考察と調和する。さらに、メンタリングとコーチングを柔軟に使い分けることは、新人教員の自律性を担保しながら、（新人教員の求める）具体的な実践レパトリの提供を可能にするのである。

教職大学院等の高等教育機関に求められるものは何か？

第1に、「省察」概念の精緻化とこれを核にしたカリキュラムの必要性である。現在、「省察的实践家（Schön, 1983）」という専門職像が広く共有されている。この専門職像の核心には省察という心的過程が据え置かれるが、わが国にあっては、この概念と「反省」、「振り返り」、「内省」といった諸概念の異同が明確でない。したがって、まずもって求められるのは、省察という概念の精緻化である。そして、そのうえで、それを基礎にしたカリキュラムが構想される必要があるだろう。

第2に、MTLのプログラムを最も特徴づけていた「学びのトライアングル」の展開の可能性である。教職大学院等の高等教育機関が新人教員教育を含む教師教育のどの局面にどのように関与することが可能なのか（あるいは、関与すべきなのか）、「学びのトライアングル」は一つの実効する具体を例示しているといえよう。今後、大学と教育委員会が連携して教員の育成にあたることを求められるなかで、「学びのトライアングル」は一つの有益な示唆を与えてくれるにちがいない。

最後に、教師教育を担う大学における「教員養成者（teacher educator）」という概念の定立と共有の可能性である。本研究では、学校のなかで経験豊富な教員が新人教員の成長を促す「優れた教員養成者」であるために必要な力量とは何かが検討されたが、教師教育を担う大学においても、大学教員が自らを「教員養成者」として位置づけることが期待されているように思われる。教師教育に携わる大学教員が「優れた教員養成者」であるために、どのような力量が求められるのか、議論の積み重ねが必要となるであろう。

#### 引用文献

Furlong, J. (2011). The English Masters in Teaching and Learning: A new arena for practitioner inquiry? In N. Mockler & J. Sachs (Eds.), *Rethinking educational practice through reflective inquiry* (pp.105-119). Springer.

伊藤守・鈴木義幸・金井壽宏 (2010). 神戸大学ビジネススクールで教えるコーチング・リーダーシップ ダイアモンド社

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books. (柳沢昌一・三輪健二 (監訳) (2007). 省察的实践とは何か プロフェッショナルの行為と思考 鳳書房)

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

山中一英 (2014). 新人教員教育における論点と展開の可能性 イングランドの 'Masters in Teaching and Learning' に関する複眼的考察 日本教師教育学会年報, 23, 115-122. 査読有

〔学会発表〕(計2件)

天根哲治・黒岩 督・山中一英・新井 肇・  
谷田増幸・北川 香 (2013). 新人教員の成長  
を促すメンター教員の養成に関する研究  
(2) 「優れた教員養成者」に求められる  
指導行動の予備調査 日本教師教育学会  
第23回研究大会 2013年9月16日 佛教大  
学(京都府)

山中一英・新井 肇・天根哲治・黒岩 督・  
谷田増幸・北川 香 (2012). 新人教員の成長  
を促すメンター教員の養成に関する研究  
(1) 「優れた教育実践者」と「優れた教  
員養成者」に求められる職能についての探索  
的検討 日本教育心理学会第54回総会  
2012年11月24日 琉球大学(沖縄県)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

山中 一英 (YAMANAKA, Kazuhide)  
兵庫教育大学・学校教育研究科・准教授  
研究者番号: 50304142

### (2) 研究分担者

新井 肇 (ARAI, Hajime)  
兵庫教育大学・学校教育研究科・教授  
研究者番号: 60432580

谷田 増幸 (TANIDA, Masuyuki)  
兵庫教育大学・学校教育研究科・教授  
研究者番号: 40442503

天根 哲治 (AMANE, Tetsuji)  
大和大学・教育学部・教授  
研究者番号: 70127603

黒岩 督 (KUROIWA, Masaru)  
兵庫教育大学・学校教育研究科・教授  
研究者番号: 80153394

### (3) 研究協力者

北川 香 (KITAGAWA, Kaori)  
ロンドン大学 UCL 教育研究所・講師