

Patricia M. E. Ashton, Euan S. Henderson, John E. Merritt, Derek J. Mortimer, Teacher Education in the Classroom: Initial and In-Service (1983), CROOM HELM

筑波大学 北 神 正 行

I

近年の教師教育改革論議の中で、主要な課題として世界的に認識されている問題は、養成教育と現職教育をいかに体系的に連続させ、継続させるかというものである。本書もそうした課題意識のもと、1978～81年にかけてイギリスで実施された IT-INSET (Initial training and In-service education and training for teachers) プロジェクトの調査結果をもとに、この問題の解明を試みているものである。

この IT-INSET プロジェクトが生み出された背景には、近年の教師教育の次のような変化、動向が大きく影響している。すなわち、養成教育におけるより専門的訓練の重視、また現職教育におけるスクール・フォーカスト・モデルの考案、さらに、最近の傾向として現われた養成教育と現職教育との間の組織的不連続性の解消という動向である。IT-INSET プロジェクトは、こうした教師教育の改革動向をふまえ、とくに「スクール・フォーカストの教師の養成教育と現職教育を設立、評価するために策定され」たものである。さらにそれは、学校の中でも、とりわけ学級（教室）での教育実践を核とした教師教育の統合を図ろうとするものであり、ひとつの新たな試みといえる。

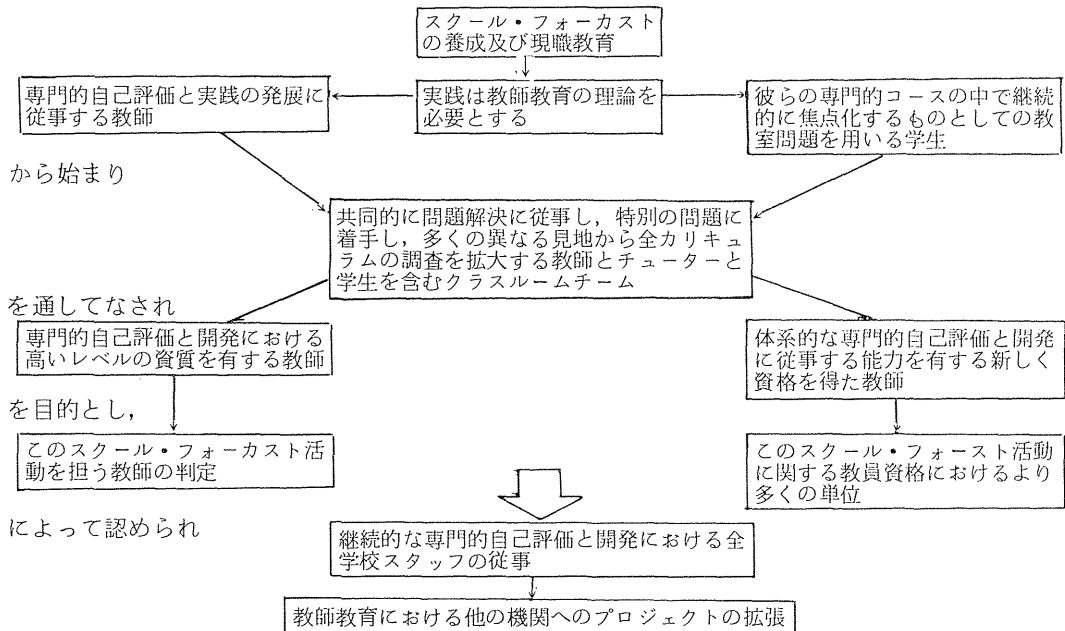
このプロジェクトは、教育科学省の資金援助を得て実施されたものであるが、その際、提出された研究目的は、次のようなものであった。①専門的自己評価及び開発に関する方法に基づいた学校教師への現職教育プログラムを開発すること、②現職学生として登録された教師が、共同的学习経験に彼らの同僚を含み、そうすることによって現職教育における相乗的効果を生み出せるよう、各々の学校における評価と開発のサイクルの枠組みを提供すること、③上記①及び②の概要による手続に結びついたスクール・フォーカストの活動に参加することを通して、教師としての資質を発展させるための機会を養成教育段階の学生に提供すること、④スクール・フォーカストの現職教育において、教師訓練者 (teacher-trainer) を含めることによって、彼らの職能成長の機会を提供すること、という4項目である。

この研究目的にあるように、IT-INSET プロジェクトは、教師、学生、チューターそれぞれの力量形成を学級（教室）での教育実践という共通の土俵の上で実現しようとするものである。そのために、プロジェクトは、これら三者によって構成されるチームを編制し、そのチームの活動によ

って上記の目的を実現しようとした。このチームは1人ないし2人の教師，1人のチューター，数人の学生によって構成され，カリキュラム評価，開発という目的をもって，共同的に活動するものとされている。そして，このチームプログラムは，まずひとつのカリキュラム問題を研究し，次にチーム内の個人それぞれがもつカリキュラム問題をメンバー全体で分析し，カリキュラム全体を考え，最後に学校全体のカリキュラム分析の方法を広めるため，また他のスタッフとの共同作業のためにメンバーはチーム外の活動に参加していく，という3段階の活動から構成されている。こうしたチーム活動を現実のものとするため，年間を通して週1日（又は半日）が確保されることになった。この方法は，教育実践という共通の土俵の上での三者の共同性を活動の中核にすえたもので，それが教師教育の統合原理となっているといえる。すなわち，「実践の問題が何であり，どうすれば解決できるかを確認し，そのための方途を探る」ことが，養成教育と現職教育双方における同じ学習原理だということである。そして，こうしたチーム活動の活動内容の指針，方向づけをするものが，このプロジェクトの核であり，基礎理論である6つの原理というものであった。6つの原理とは，①実践の分析（Analysing practice），②理論の適用（Applying theory），③カリキュラムの評価（Evaluating curriculum），④カリキュラムの開発（Developing curriculum），⑤チームとしての活動（Working as a team），⑥学校内の他教師の包含（Involving other teachers in the school）である。

以上のようなIT-INSETプロジェクトの基本的考えを体系的に図式化したものが，次の図1である。

<図1 IT-INSETプロジェクトの体系的表示>



を到達点とする。

以上が、IT-INSET プロジェクトの基本的枠組み、考え方であり、本書の第1章に示されていることである。以下、本書の概要について簡単にふれておこう。

本書の構成は、以下のようである。

序 文

- 第1章 IT-INSET アプローチとは何か
- 第2章 IT-INSET プロジェクトの概要
- 第3章 実際のIT-INSETプロジェクトの評価方法
- 第4章 IT-INSETのケース・スタディ
- 第5章 6つの原理の適用
- 第6章 チームメンバーの見解
- 第7章 地方教育当局，大学，学校の見解
- 第8章 IT-INSETの良い実践例
- 第9章 概念と現実

付録1 教育科学省の運営委員

- “ 2 プロジェクト参加のカレッジとポリテクニク
- “ 3 IT-INSETの臨時報告一覧
- “ 4 オープン・ユニヴァーシティのINSET教材
- “ 5 20大学におけるIT-INSETプログラム
- “ 6 評価質問項目

第2章は、IT-INSET プロジェクトの規模（参加校，参加者等）についての説明がなされ、第3章は、IT-INSET を評価するにあたって実施された質問項目が記述されている。ここでは、チームメンバーに対してなされた質問項目であり、大学や学校に対してなされたものは付録の6に記載されている。第4章から第8章までは、調査結果の報告の部分である。そのうち、第4章は、このプロジェクトで考案された教師教育アプローチのための必須の原理とされた6つの原理ごとのケース・スタディを扱っている。第5章は、この6原理がどの程度、達成されたかの調査結果を示している。そして、第6章と第7章は、第3章で示した質問項目に対する参加者それぞれの見解についての結果を示し、第8章は、その調査結果からより成功した例とより失敗した例との間の比較をいくつかの項目に関して行っている。そして、最終章では、再びIT-INSET とは何か、その意義について論じている。

## II

以上が本書の概要であるが、本書はIT-INSETプロジェクトの調査報告書という基本的性格を有することから、その調査の結果と分析に大きな興味を持たれる。そこで、ここでは特にそれらを記述している箇所を重点的に見ておこう。

プロジェクトの評価は、このプロジェクトに参加した教師、学生、チューター及び地方教育当局、大学、学校に対してなされた記述式の質問紙、そしてこのプロジェクトの推進者である中央プロジェクトチームの収集した資料により分析がなされている。ここではこのうち、プロジェクトの中核原理であるチーム活動に直接参加していた教師、学生、チューターに対してなされた調査結果から、その評価についてみてみよう。

参加者に対してなされた質問は、次のようなものである。

1. 子どもたちは実際に何をしていたか。
2. 彼らは何を学習していたか。
3. それはどんな価値があったか。
4. チームは何をしたか。

特に、a) チームはそれ自体どのように組織されたか。

b) 教室内で起きていることに対し、いかなる種類の分析がなされたか。

c) もしあるなら、いかなる情報資源に言及したか。

d) もしあるなら、いかなる方法においてチームメンバーは学校の他の教師を含んだか。

5. あなたは何を学習したか。

特に、a) IT-INSETに参加したことから何を獲得したと思うか。

b) それはあなたにどれくらい価値があるか。

c) それは何故、価値があるのか。

6. あなたは、今何がなされるべきだと考えるか。特に、IT-INSETプロジェクトの経験の点から、その目的を助長するために必要なことは何であるのか。

こうした質問に対し、得られた回答結果のうち、特にプロジェクトの評価に直接かかわる5のa)、b)、c)については次の表1～3のような結果が得られたと報告されている。

表2の結果をみてわかるように、三者のいずれもがIT-INSETに対してかなり高い評価を下しているといえる。内容的には、教育実践そのものに関する領域での有効性が高く評価されている。本書では、それらを「専門的能力 (professional competence)の獲得」と評している。この専門的能力の獲得と並んで注目されるのが、チーム活動の評価である。「学生たちは、等しく教師やチューターとの活動を評価し、教室で何をなすべきかを彼らにしてくれる者よりも、むしろ教室で彼らと一緒に活動する人々からより早く学習することができた」、「学生たちは、他の人々との共同活動の方法について何かを学習し、その重要性を認識し始め、そして彼らが教師になった時、同僚とこのような種類の方法による共同の機会を持ちたいと望んでいた」と指摘されるように、チーム活動における共同性を高く評価している。このチーム活動の高い評価には、三者が「発展的パートナーシップ (developing partnership)」、「平等のチーム活動 (a working team of equals)」として位置づけられていたことがひとつの背景とされている。

表1 IT-INSET による「職業上の獲得」の分類

内 容	回答者		
	学生(222名) 回答数(%)	教師(113名) 回答数(%)	チューター(71名) 回答数(%)
チームの役割, 関係についての学習	95 (43)	64 (57)	46 (65)
実践についての学習	184 (83)	63 (56)	47 (66)
子どもについての学習	87 (39)	24 (21)	16 (23)
評価についての学習	71 (32)	52 (46)	17 (24)
個人的獲得(主として自信に関して)	43 (19)	24 (21)	5 ( 7)
何もない	1 (0.5)	1 ( 1)	0 ( 0)
N. A.	5 ( 2)	7 ( 6)	6 ( 8)

表2 IT-INSET による「職業上の獲得」の評価

評 価	回答者		
	学 生 回答数(%)	教 師 回答数(%)	チューター 回答数(%)
非常に, 大いに価値がある	151 (68)	76 (67)	50 (70.5)
かなり価値がある	42 (19)	18 (16)	11 (15.5)
それほどではない	15 ( 7)	9 ( 8)	1 ( 1)
時間のムダ	2 ( 1)	2 ( 2)	0 ( 0)
N. A.	12 ( 5)	8 ( 7)	9 (13)
合 計	222(100)	113(100)	71(100)

表3 IT-INSET による「職業上の獲得」の評価分類

評 価 分 類	回答者		
	学 生 回答数(%)	教 師 回答数(%)	チューター 回答数(%)
自分の仕事(教師, チューター), 教育実践, 将来の仕事への援助	146 (66)	54 (48)	35 (49)
他の大人と協力して仕事することへの援助	32 (14)	29 (26)	17 (24)
理論の関係性の強調	26 (12)	19 (17)	12 (17)
科目の知識または技術の強調	72 (32)	28 (25)	6 ( 8)
子どもへの援助	54 (24)	37 (33)	4 ( 6)
学校への援助	7 ( 3)	18 (16)	17 (24)
学生への援助	1(0.5)	16 (14)	31 (44)
大学への援助	0 ( 0)	1 ( 1)	10 (14)

以上のような回答結果は、地方教育当局、大学、学校からの結果にもみられ、同様に IT-INSET に対して、その有効性をかなり評価していると報告されている。例えば、地方教育当局の担当者は、教師に対する効果として、①学生やチューターとのチーム活動の機会が教師自身にその専門職意識を認識させ、そのモラルの向上を可能にさせた、②生徒を観察し教師のカリキュラムを評価する機会が、自分の仕事に対する見方を多様なものにした、といった点をあげている。また、学校に対する効果としては、子どもへの効果、学校に対して新しい考えや熱意を提供するメカニズムの提供、教師間の専門的関係の改良、といった点をあげている。こうした指摘は、大学や学校の回答結果にもみられ、IT-INSET が養成教育、現職教育双方の段階に有効であることが指摘されている。

この他、IT-INSET の有効性として本書で注目しているのは、個人的獲得 (personal gains) としての「自信」の獲得を上げている。表 1 に示された結果から「教師の 5 人に 1 人が自信を獲得したと報告していたことは驚くべきことのように思われる」と指摘している。このことは、「彼らは、自分自身を全く普通の教師として考えている。それが、学生たちが価値があり、学びたいと思っている特別な技術や経験を自分が有していることを発見する」ことから発する自信であり、専門職としての自覚の高揚につながるものであると指摘している。

以上のような IT-INSET の評価結果から、本書では、「教室内の教師とチューターと学生による共同活動が非常に価値のあることは、ほとんど疑いのないことのように思われる」と結論している。

### III

さて、本書の内容をみてきたが、最後に IT-INSET の意義と課題について若干触れておこう。

IT-INSET アプローチは、前述の研究目的にあるように、養成教育と現職教育を結ぶひとつの方策として考案されたものであるが、それが「学校」とりわけ「学級(教室)」の実際の教育活動を核に、その継続性、連続性を図ろうとするものであることに、まず注目される。教師教育改革の最近の主要課題は、養成教育と現職教育の連続性を図る具体的プログラム開発とその実践にあるといえる。その中で、この IT-INSET は、教室を場とし、教育実践(カリキュラム開発)を内容とし、チームという共同活動という方法により、そのプログラムを作り出そうとしたものととらえることができる。確かに、本書の中でも触れられていることであるが、IT-INSET はまだ始められて間もないことからその有効性についてはコメントできない点もあるが、実際の参加者の前述のような回答結果には、有効な側面を多分に有する可能性をもつものとしてとらえることができるのではないか。

次に指摘されるのは、第 1 の点に直接かかわることであるが、このプロジェクトは、スクール・フォーカストの教師教育を確立しようとするものである点である。現職教育はむろんのこと、養成教育もスクール・フォーカストの方法でその制度を改革しようとするのである。このことは、教師

教育の中核には、やはり実際の教育経験が非常に重要なものとして位置づけられなければならないことを意味しているといえる。と同時に、そうした実際の教育実践こそが、養成段階と現職段階を結ぶ共通の内容として、教師教育の統合の中で位置づけられなければならないことを示唆するものとしてとらえられる。

この他、本書の調査結果から、教師教育のより細かなプログラム開発への可能性が見い出せるともいえる。すなわち、教師の成長パターンのモデルとの組み合わせによる新任教員の力量形成の内容、方法といった条件提示が一定程度可能となったことである。教育実践の知識・技術の習得及び教職への自信といった内容を、教室での複数による共同活動という方法でその力量形成を図るといった具合にである。

以上のように、このプロジェクトはいろいろな可能性を有するものとして位置づけられるといえるが、81年以降も継続して実施されることになったものであり、次の成果報告を待ちながら、その詳細な分析を進めていくことが望まれるといえる。