

平成 24 年度教職大学院派遣研修研究報告書

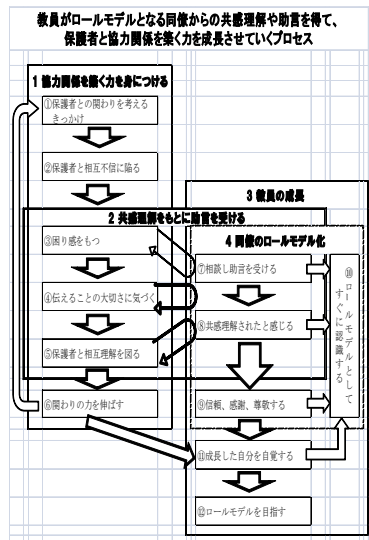
研修生番号	24K07	氏名	柳澤 章人
研究主題 —副主題—	保護者と協力関係を築く教員の育成についての一考察 —M-GTA で生成したプロセスを生かした研修プログラムの開発—		
所属校	墨田区立緑小学校	派遣先	帝京大学教職大学院

項目	内容
I 研究の目的	<p>「保護者と協力関係を築く」力を身に付けることが、学校組織の新たな課題となっている。しかし、まだ十分な解決に至っているとは言えない。</p> <p>これまで教員は、経験や同僚との学び合いにより様々な力を身に付けてきた。この力は、体験知・経験知・暗黙知（以下、知識）として語られる。しかし、社会の急激な変化、教員の多忙、団塊世代の大量退職などにより、知識の伝承が課題となっており、自主的な研修の機会が強く求められている。</p> <p>本研究の目的は以下の2点である。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「M-GTA」の分析手法を用い「保護者と協力関係を築く」力を身に付ける教員の成長プロセスを生成し、「研修プログラム」を開発する。 2 「実践コミュニティ」の概念にもとづいて、学校組織を捉え直し、効力感のある学びの機会（以下、自主研修会）を創る。 <p>自主研修会を開催するため、生成した教員の成長プロセスと「実践コミュニティ」の概念にもとづき、「研修プログラム」に欠かせない要素を明らかにする。また、開催した自主研修会が、効力感のある学びの機会となったかを検証する。</p>
II 研究の方法	<ol style="list-style-type: none"> 1 保護者との関わりに対する教員の意識調査 保護者との関わりや教員の自主的な学びについて、都内小学校教員9名へ、1人30分程度のインタビュー形式による意識調査を行うことにより、「研修プログラム」開発の視点を明らかにする。 2 「教員の資質向上」にかかわる教育施策や答申 「教員の資質向上」が現在どのように取り組まれているのか、文献調査や教育施策の調査を行うことにより、「研修プログラム」開発の視点を明らかにする。 3 「保護者と協力関係を築く」力を教員が身につけるプロセスの生成 「M-GTA」の分析手法を用い、教員の成長プロセスを生成することにより、「研修プログラム」開発の視点を明らかにする。 4 学校組織における、効力感のある学びの機会の在り方を示す 「実践コミュニティ」の概念にもとづいて、学校組織を捉えなおし、効力感のある学び機会とはどのようなものか明らかにする。 5 「研修プログラム」の開発と実践 「研修プログラム」を、教員の意識調査、教育委員会の取組、教員の成長プロセス、先行研究の調査から開発し、自主研修会を開催して、効力感の

ある学びの機会となったかを分析する。

Ⅲ 研究の結果

「M-GTA」の分析手法を用い、教員が保護者と協力関係を築こうとする行動には、どのような意味があるのか明らかにした。教員が「保護者と協力関係を築く」経験の意味ともいえる。社会は急速に変化し、価値観が多様化するとともに、団塊世代の大量退職に伴い、教員の知識の伝承が難しくなっている。その意味で、教員同士が学び合い、知識を更新するため、若手教員のロールモデルを確立する意義がますます高まるであろう。「M-GTA」の分析手法を用いて、教員が「保護者と協力関係を築く」力を身に付けるための有効な成長プロセスを生成できた。



また、成長プロセスを明らかにし、ロールプレイングやカウンセリング応答トレーニングなど、新しい知識を学びの核とした「研修プログラム」を開発できた。自主研修会を検証した結果、この「研修プログラム」が所属校の教員のニーズに応え、知識を更新し伝承する内容となったといえる。「保護者と協力関係を築く」という「領域」(学ぶテーマ)を、教員同士で共有し、そのことがコミットメント(熱意や献身)を喚起した。自主研修会の終了後のアンケートからも、同僚との共感理解を通じた学び合いを通して、同僚のロールモデル化を図る「研修プログラム」が、効力感のある学びにつながる

ことが明らかとなった。「研修プログラム」の具体的な、学習サイクルとして、「M-GTA」で生成されたプロセスは有効に活用できる。さらに、このプログラムは、「実践コミュニティ」継続を図る糸口につながる内容ともなった。「実践コミュニティ」の概念にもとづき、学校組織を捉え直すことで、効力感のある学びの機会を創る方法の一つを示した。

Ⅳ 考察

「M-GTA」の分析手法で概念を生成するうちに、別のプロセス生成への糸口が見えた。例えば、保護者に学校の様子を伝えることの重要性に気づき、働きかけたが、相互理解が得られないと感じる場合もあるだろう。このような場合のプロセスは、本研究では明らかにできなかった。「M-GTA」で用いたインタビューデータからは、本研究とは異なった教員の成長プロセス生成も可能である。

「M-GTA」で生成した概念の中で、「ロールモデルとしてすぐに認識する」は、特筆に値する。この概念は、ロールモデルが一方向的に設定しづらいことを示している。しかも、協同作業を行わないと認識できない。教員の知識や技術を次世代に引き継ぐためには、あらゆる機会を通じて協同して活動する場面を創ることが大切と考える。本研究では、そのためのコアメンバーの成長と「実践コミュニティ」を自主的かつ継続的に発展させていく過程については、検証できなかった。保護者との関わりは、新しい学校組織の課題である。専門的知識の拡大や専門的知識を身につけたメンバーの育成が、今後の課題である。