

経験学習に対する態度の向上を意図した 教員研修の実践研究 —教員免許状更新講習「教職についての省察」を対象として—

Practical Research on Teacher Training for Acquiring Skills
in the Affective Domain of Experiential Learning
-Target for Teacher Renewal License “Reflection on Teaching Profession”-

寺嶋 浩介

Kosuke TERASHIMA

長崎大学

Nagasaki University

<あらまし> 本研究では、経験学習を通して自身を成長させようとする態度を身につけさせることを意図した教員対象の講習を設計、実践し、それを評価することを目的とした。教員免許状更新講習の必修領域の一部「教職についての省察」において、5回の実践を行い、それを評価しようとしている。そのうち2回分のアンケート、事後レポートを通して評価をした。結果、経験学習に対する今後の態度としては、内省的観察、抽象的概念化に対して特に評価が高いことがわかった。また、ストレッチ（挑戦する力）に対する自己評価やグループによる校種を越えての学びへの気づきが見られた。

<キーワード> 経験学習力 教師教育 現職教育 教員研修 態度目標

1. 目的

知識や技能を身につけることを目標とする教員研修は、日常的に教育センター等で実践されている。また、学校内外での研究会も数多く行われている。ただし、研修等においては時間が限られているため、日々の職務において自身を成長できるようにすることが望ましい。

一方、教師教育においては知識や技能だけではなく、教師の信念や成長につながる経験の質が研究対象となってきた。この視点から、経験から学習すること（経験学習）の重要性が今日強調されている。教師が自らの経験から学ぶ力や態度について考えることで、信念を見つめ直すような取り組みが期待される。しかし、こうした成果を研修に取り入れているものは、知識や技能の研修に比してあまり見られない。近年実施されている教員免許状更新講習には必修領域の一部に「教職についての省察」という項目がある。ここでは、省察を通して子ども観や教育観を捉え直すことが求められているが、これは先のような取り組みが求められていることの表れであると考えられる。

そこで本研究では、経験学習に対する態度を身につけさせることを意図した教員対象の講習を設計、実践し、それを評価することを目的とした。

2. 実践の概要

これまで筆者は「教職についての省察」を2009年度から30回程度実施しながら改善を重ねてきた(寺嶋 2013)。ここでは、2014年度に実施したもの(5回分)を評価しようとしている。

内容は、Kolb(1984)の経験学習のサイクル(具体的経験→内省的観察→抽象的概念化→能動の実験)を自身で回せるようになることを最終的にはねらっている。ただし、本実践の限られた時間の中では不可能なので、それを試行的に取り組むことで、経験学習を通して自身を成長させるという態度を身につけることをねらった。具体的には以下のように発問し、個人で考える時間をとった後、グループで話し合ってもらおうという活動を繰り返した。時間は3時間であった。

- (1)なぜ自分は教師になったのかを思い出してメモをしてみましょう。
 - (2)教職人生のスタート(臨時採用、非常勤含む)から今までのその時の「気分」をグラフに表してみましょう。その中の「一皮むけた経験」がいつになるのか、印をつけましょう。
 - (3)自分の最近の「経験学習力」を振り返り、チェックしてみましょう。
- (a)これについてどう自己評価しますか？

(b)どう改善したり，充実させようと考えますか？

(4)最近のもっとも印象に残った仕事上の経験は何ですか？「経験したこと」と「学んだこと」を分けて書いてみましょう。また，その経験の姿勢について評価をしてください。

(1)については，省察や経験学習に関する意義を説明した後，まず具体的に省察しやすいものとして，教師としてのスタート時の省察をさせた。またこれをきっかけとしてグループ内で説明してもらい体験を本講習としてはじめて行うことで，ウォーミングアップとしての意味を持つことにもなる。(2)については，教職人生全体について振り返ること，および一皮むけた経験(金井2002)から学びを明確にもらった。一皮むけた経験からは，学び得たものを明確にしやすくと考えた。(3)については，経験学習に対する態度を養うため，自身の経験学習力について松尾(2011)をもとに自己評価させた。(4)については，再び，日常の経験から学びを見出させるために，松尾(2011)による経験学習カルテを活用し，自身の経験を省察し，学びを明確化させようとした。またこのような形で言語化することが，自身の学びにつながるだけではなく，他の(特に若手の)教員に伝えることにもつながることを意識させようとした。

3. 評価の方法

2014年度の講習において，以下のようにアンケートやレポートの情報を収集している。

(1)木村ら(2011)による，16項目からなる経験学習尺度を活用し，事後アンケートを行った。この尺度はKolb(1984)の経験学習モデルに基づき開発されたもので，4因子から成立するものである。本講習を受講して今後どの程度取り組みそうかを，「かなり取り組みそう」から「全く取り組みなさそう」までの4件法で事後に自己評価を行ってもらい，各因子(4項目から成立している)を16点満点で集計をする。

(2)受講者の学びを評価するため，評価レポートとして，事後に以下の点について書いてもらった。

- ・経験学習力チェックリスト(松尾2011)に対する自己評価(数年前との自分の比較，およびこれからどう取り組みたいか)

- ・自身が講習で紹介した経験学習(どのような経

験をし，何を学んだか)

- ・それをグループで披露し，他の人の経験を聞いたりすることで学んだこと

4. 結果

現在，2つの講習を通して，187名からデータを得ている。以下にその結果を簡単に報告する。(1)集計をしたところ，4因子に関わる平均点は，具体的経験が12.3点，内省的観察が13.7点，抽象的概念化が13.4点，能動的実験が12.8点であった。いずれについても，平均値で12点以上であった(満点は16点)。特に，内省的観察と抽象的概念化の項目が高く，講義で取り上げた部分で成果が見られた。

(2)以下の様な気づきが見られた。

- ・経験学習チェックリストにおいては，「ストレッチ」(挑戦する心)の低さに言及し，それを改善しようという意欲を持っているものが多い。

- ・自身の経験を記述し，それを披露した上での学びとしては，他者の経験そのものが勉強になったというだけではなく，校種を越えての共通点などに気づいたコメントが多かった。

5. 今後の課題

本実践としては，さらに受講者からのデータを収集し，非受講者とも比較することで，信頼性を高めたい。また，対象者により効果が異なる可能性も考えられるので，属性別に効果を検討する予定である。それを通して本実践の効果と限界について説明した上で，改善案を提示したい。

参考文献

- 金井壽宏(2002) 仕事で一皮むける. 光文社, 東京
- 木村充, 館野泰一, 関根雅泰, 中原淳(2011) 職場における経験学習尺度の開発の試み. 日本教育工学会研究報告集, JSET11-4: 147-152
- Kolb D. A. (1984) *Experiential Learning experience as a source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall.
- 寺嶋浩介(2013) 教員免許状更新講習「教職についての省察」の設計—教師の経験学習に対する認識に基づいて—. 日本教育工学会研究会報告集, JSET13-2: 33-40