

視点1

「価値付け」る研修

後藤郁子

(大学特別研究員)

社会の急速な変化や価値観の多様化は、子どもた

ちの生活に多くの変化を生み、保育や教育の現場にも変革が求められている。例えば、子どもたちを取り巻く昨今の社会的環境を見れば、子どもたち一人ひとりが伸び伸びと個性を發揮しながら成長できる機会が増していると言えよう。しかし、これは一方において、保育者、教育者にとって子どもたち一人ひとりに寄り添う育成の難しさにつながることもある。保育者、教育者は、子どもたち一人ひとりの個性を大切にしながら個々の成長を図っていくために、いかに自らの専門性を探究的に高めていけるかとい

う重大な課題を抱えている。

こうした状況下において、保育者、教育者の力量形成に深くかわる研修のあり方が問われている。

初任者研修や各養成系大学におけるカリキュラムの充実ぶりは周知の通りだが、一方で、教育がシステム化されて、自分で学び取るものを失わせているのではないかという指摘がなされている(後藤^{註1}二〇一三年)。山崎(二〇〇二年)も、教師全体に期待される一定の発達段階に即して研修等を制度化すること、一人ひとりの教師の状況やニーズを捨象してしま^{註2}うことになる^{註2}と異論を唱えている。また、西岡(二

後藤郁子(ごとういくこ)
お茶の水女子大学リーダーシップ養成教育研究センター
特別研究員。元公立小学校副校長。

〇〇六年）は「教授法の習得などで乗り切れるほど、実際の教員という職業がたやすいものではない」と、現状の教職大学における教育と現場のギャップについて問題提起をしている。研修が、教師一人ひとりの歩みを進めるための糧となり得ず、結果として一人ひとりの良さを開花させることにつながっていないという現状は大きな問題である。

そうした中、若手教師（教師志望の学生も含む）の育成を目指したインフォーマルな研修が活発に行われている。本稿では、一人の公立小学校の音楽教師Mの成長に視点を当て、今日までの成長を支えたインフォーマルな研修（学習会）について紹介し、「研修とは」という問題に向き合ってみたい。

インフォーマルな研修（学習会）の事例

M教師は、六年目の小学校音楽専科教師であるが、結婚・出産・育児休暇を経て久しぶりに二〇一一年四月から現場に復帰し、同年十一月に校内で研究授

業を行った。そして、ここで紹介する学習会（M教師は学校ボランティアで大学生の時から参加している）で、その研究授業の振り返りを中心に日ごろの実践報告を行った。報告を聞いた後コメントするのは、校長（元校長も含む）・副校長、教育委員会指導主事など、通常の研修会では講師や指導者という錚々たるメンバーだが、この学習会では参加者は「教え込む」のではなく、「実践への価値付け」に徹し、教育活動の良さ（報告者本人も気付かないような）や意味を見だし、それを報告者本人に返すことで、自らの学びの糧としてもらうことをモットーとしている。表1にその価値付けの一端を示した。

各参加者の発言の①から⑤までの部分からわかるように、M教師の実践報告に記述されている指導の理念や工夫の良さを、①担任と同じような姿勢で実践している、②教師としての信念を認める、④成長を感じる、⑤子どもに寄り添っている実践が素晴ら

①子どものことを丸ごと引き受けている。すごい、担任と同じようだと感じた。Mさんの感性がとても素敵だと思った。

②音楽便りが素敵で、回を重ねるごとに先生の信念が入っている。各学年ごとのコメントを、毎月一言でも書いていくといいのでは？ と思った。

③失敗も報告する……謙虚で……学びではとても大事なことだと思う。

④成長している姿が毎回ある。

⑤失敗しても大丈夫という信頼関係、子どもに寄り添うことを常にやっていることが教師の成長につながる。Mさんが提示した5つの視点は、自分を見つめるよい視点であると思う。

▲表1 学習会における価値付けの抜粋 (2011年12月17日の学習会より)

また、③は、M教師が自らの実践を振り返り、自分にとつては当たり前にかかっていることでも子どもにとつては初めて知る音楽的な言葉があることに初めて気付いたという反省に対してのコメントだが、ここでは、M教師の失敗から気付くという実践報告は、その学びの姿勢こそが成長につながる大事な面であると、その姿勢の良さを認め、価値付けしている。

こうした価値付けの場がM教師にとってどんな意味があるのかをインタビューした結果の一部が表2である。

右記インタビューの抜粋⑥から⑧で、⑥「子どもの観取り方は担任と同じだと考えている」、⑦「(子どもとは)自分が向き合ってやることでつながる」というように、担任と同じように実践することです。子どもの指導ができる音楽教師になるという考えや、⑧「学習環境づくりは自分のやり方で変わる」、子

しい、とM教師の実践に対し価値付けしている。

⑥……子どもの観取り方は担任と同じだと考えているので……うれしくて行きます。あと、私は担任には負けたくないと思っていて、でも、だからといって音楽だけやればというのはいやだ。本当のところ子どもと通じない。

⑦子どもとは、担任がいれば通じるけど、一対一では通じない。やっぱり、自分が向き合ってやることでつながると思う。……

⑧……だから、学習環境づくりは自分のやり方で変わる。人間関係をちゃんとしないと子ども、特に高学年は表現しない。子どもが（私を）好きになってくれないと……心を開いてくれないと……。初任の時の壁だった。「立って歌って」と言っても、立たない。立たせるのも苦勞でした。

⑨実践報告をすると感想を言ってくれる。そうすると自信になるし、頑張ろうと思う。客観的に言ってくれるところがいい。

……学習会で会う先生には、支えられていると感じている。何か、応援してくれる人がいると、自分をわかってくれている、つながっていると感じ、また行くと思う。自分が成長しているところを見てほしいと思う。……

▲表2 M教師へのインタビュー（2012年2月7日）

どもの心を開いてこそ教師、という指導の信念や実践から得た手応えに、教師としての成長を見ることが出来る。

また、⑨からは、学習会で会う先生には「支えられている」「応援してくれる」「自分をわかってくれている」と感じているというところから、学習会はM教師を支援・受容する場であることがわかる。また、M教師は、失敗もしっかり報告し、そこから学ぼうとしているところから、この学習会に対するM教師の「信頼」が感じ取れる。これはまさに、学習会で行われた価値付けがM教師の中に息づき、自身の努力により指導上の課題解決力を発達させているという姿ととらえることができる。

本稿で取り上げた事例では、価値付けによる育成という研修のあり方により、学び手である教師の課題解決力につながる主体的発達を誘発することが明確になった。この結果から、価値付けというかわり方は、研修のあり方を見直す一つの視点としてとらえていけるのではないかと考える。ただ、この価値付けというかわりでは、学び手の支援者が、高い専門性を持ち、学び手の主体的な発達を第一義に考えてかわっているということが基盤となつていふことを付け加えておかなければならない。

注

- 1 後藤郁子「小学校初任教師の成長・発達の契機から捉えた育成論の構築—管理職の形成的介入に視点を当てる」

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科人

間発達科学専攻博士論文 二〇一三年 P.117

- 2 山崎準二『教師のライフコース研究』創風社

二〇〇二年

- 3 西岡けいこ『教室の生成のために—メルロ＝ポンティとワロンに導かれて』勁草書房 二〇〇六年 P.2

参考文献

- 1 秋田喜代美（編著者）「授業研究と学校文化」「教師の生涯発達と授業づくり」

『授業研究と談話分析』（財）放送大学教育振興会

二〇〇六年 PP.202-216, PP.217-229

- 2 秋光恵子「教育実習経験が教師に必要な資質能力に関する自信と教師志望度に及ぼす影響—実地教育Ⅲを履修した学部生と大学院生の比較—」『学校教育学研究』二〇一一年 23：PP.43-52

- 3 浅田匡「幼稚園教育実習におけるメンタリングの機能に関する研究」

『教育心理学年報』二〇〇七年 46：PP.156-165