

メンターティーチャー・ハンドブックの開発研究

－媒介目標を用いた実習校担当教員と大学の指導教員の連携指導を目指して－

小柳 和喜雄

(奈良教育大学 教育実践総合センター)

A Developmental Study on Mentor Teacher Handbook

—A Focus on Effective Relationship between Supervisor and Mentor Teacher—

Wakio OYANAGI

(Center for Educational Research and Development, Nara University of Education)

概要：昨年度の研究報告からの継続研究として「教育実習における媒介目標の設定と修正の結果」を受けて、実習校担当教員と大学の指導教員が教育実習において連携指導していくために、実習生の評価と指導方法を話し合う媒介物となるメンターティーチャー（実習校担当教員）ハンドブックの開発コンセプトの検討を行った。メンターティーチャー（実習校担当教員）ハンドブックの開発コンセプトは、米国のメリーランド州のハンドブックを参考にし、大学のこれまでの取り組みから、媒介目標を位置づけ、新たに構想したハンドブック内容について示す。

キーワード：教師教育、教育実習、メンター・ティーチャー

1. 研究の背景：教育実習における媒介目標の設定

本研究を試みた背景は、教育実習において、実習校担当教員と大学の指導教員の連携指導が容易には進まないという問題状況から来ている。当初、「教育実習は基本的に実習校が行うものであって、大学の指導教員はその学生の学びの成果を研究授業へ出向く形で判断し、そこで指導・助言をする。つまり実習にかかわっては、大学側からはあまり要求は出さず、実習校の方針に従う」というスタンスがあった。一方で、「大学は実習指導に関わって熱心でない。丸投げ状況である。実習は負担である」という実習校の不満があった。これを解消するために、大学教員が教育実習に責任を持って実習校へ出向き、学生指導を展開したが、それで連携指導が効果的に進んだわけではなく、かえって相互指導方針のズレから、指導された学生が2つの異なることを指導されダブルバインドに陥るといったトラブルも生じた。

そこで、このような思いのズレを埋めていくために、教育実習における双方の指導観を明確にして、お互い理解していくことが必要であることを考え、大学が求める教育実習における到達目標と実習校が求める到達目標を明確にして取り組むことを目指した。しかしながら、たとえ大学と実習校が目指す目標を明らかにし

ても、そこにはやはり「実践から学ぶというスタンスに立つ実習校」と「実践のために何が出来るかを学生に伝えるというスタンス、および学士課程修了学生として身につけていて欲しい知識・力を培うというスタンスに立つ大学」の立場では、多かれ少なかれ、ズレが生じた。つまり、互いに目標を明示しても、上記のような考え方の違いが根底にある場合、それについて調整することは困難であった。

以上のような背景を下に、本研究はむしろ視点を変えて「大学が教員養成の4年間で必要最小限、学生に身につけさせたい到達目標」と「実習校が求める教育実習での到達目標」を明らかにし、それをつないでいく媒介項として「実習で培いたい資質能力（媒介目標）」を設定することを試みるに至った（小柳2007）。

結果、媒介目標については明確にでき、実習を受講する学生、実習を担当する教員（実習校と大学）が、それをそれぞれ確認することができるようになった（実習で身につけたい能力目標）。しかし、次なる課題として、その具体的な運用はどうするのかということが浮上してきた。つまり、実習校の担当教員に、この媒介目標と関わって、大学とどのように指導の連携をして欲しいかを示す手がかりの作成が必要であることが課題となってきた。

そのため、本研究では実習校担当教員と大学の指導

教員が教育実習において連携指導していくために、実習生の評価と指導方法を話し合う媒介物となるメンターティーチャー（実習校担当教員）ハンドブックの開発を考えることを目的とした（本学は「教育実習の手引き」を作成しているが、それは学生向けに書かれている）。

2. 米国のメリーランド州のメンターティーチャー・ハンドブック

今回、メンターティーチャー・ハンドブックの開発を考えるにあたって、参考にしたのは、米国のメリーランド州のハンドブックであった。その理由は、実習校で実習を指導する際、メンターティーチャーとスーパーバイザー（大学の実習担当教員）の学生指導（メンタリング、ガイディング）をうまく調整している取り組みはないかと、米国のThe National Staff Development Council (NSDC) に問い合わせた際に、紹介を受けたのが、メリーランド州の取り組みであり、The Howard County Public School Systemで用いているハンドブックであったからであった。それを受けて2005年3月、及び2006年3月と2回にわたり、メリーランド州のハワードカウンティを訪れ、学校・大学への訪問調査と学生・大学の指導教員・学校の指導教員へのインタビュー調査、カウンティの教育委員会代表者、カウンティに属する教員養成課程を持つ大学の実習担当者へのインタビュー調査を行い、開発の背景、コンセプト、利用状況などの確認を行った。そしてメンターティーチャー・ハンドブック自体の訳出を行った。

2. 1. メリーランド州における教員養成改革とPDS

メリーランド高等教育委員会（Maryland Higher Education Commission: MHEC）は、1989年の後半のヒアリングで、教員養成と現職教育に関する大幅な改善・

改革を求められた。そこで、その改善要求に応える形で、初等中等教育の子どもたちのパフォーマンスを上げていくために求められる教師教育の準備を行うレポートを、1992年に（21世紀のための専門職の準備：教師への投資）出した。

そして、1992年12月にMHECは、州知事（State Superintendent）とメリーランド教育省（Maryland State Department of Education）とともにタスクフォースを立ち上げた。

タスクフォースが出した3つ課題は以下の3つであった。

- 学生の教養を高める（広げ深める）
- 公立学校での包括的で集中的な臨床実習プログラムを組む
- 学校改革の活動と結びつく教師教育の改革をあらゆるプログラム（教員養成・現職教育）の中に要素として組み込む

この課題を達成していくために、タスクフォースは、1995年5月に、The Redesign of Teacher Education in Marylandを作成し、その方針に基づいて理論的、実践的な検討を重ね、教師教育プログラムの改善、実習を効果的にしていくためのガイドであるEDoT（Essential Dimension of Teaching）を作成した。これは、The Council of Chief State Officersのプロジェクトによって作られた教師の資質能力規準（新任教員の評価と支援のための州間合意原則であるINTASC: Interstate New Teachers Assessment and Support Consortium）とも整合性を持つように作られ、メリーランド州の教師に求められる資質能力規準として明確にされた。

さらに、州の教育長と教育学部長会議は、教育専門職開発学校（Professional Development School: PDS）設置の検討とモデルケースの試行を始め、1999年にPDS遂行のためのスタンダード及びガイドをまとめた。これは、PDSシステムを効果的に達成していくためにポ

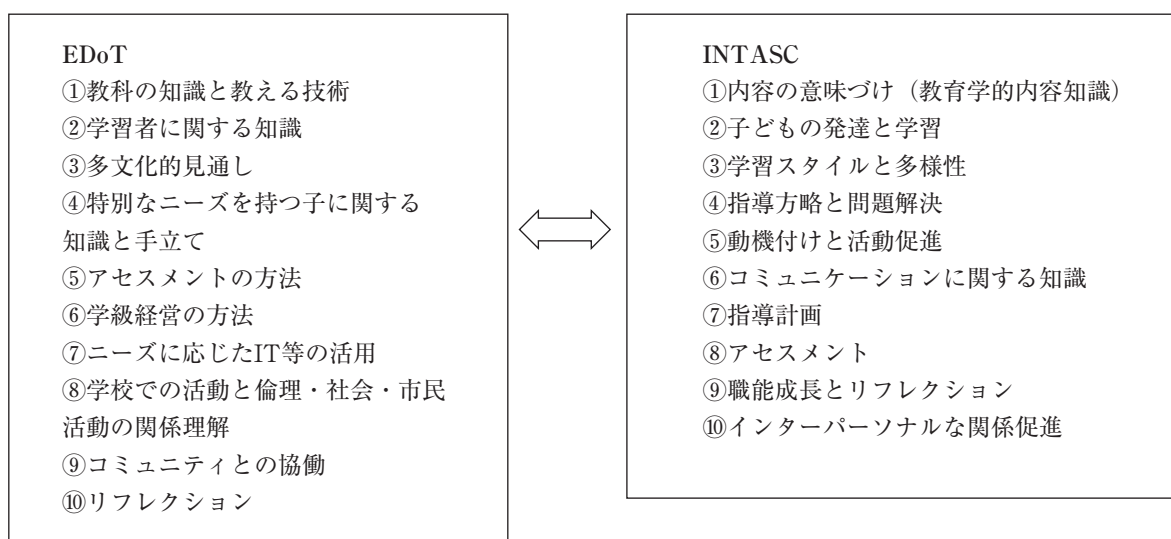


図1 EDoTとINTASCの関係



図2 TeitelのPDSモデル

NCATE ; PDS Standards
 PDSの取り組みを評価し、PDSの発展を支援するために、期待されていることを記述したもの

Standard I : 学習コミュニティ
 Standard II : アカウンタビリティと質の確保・保持
 Standard III : 協働
 Standard IV : 多様性
 Standard V : 構造・リソース・役割

図3 NCATEによるPDS Standards

ストンのマサチューセッツ大学のDr. Teitelのモデル(図2)や教員養成プログラム認定全国協議会 (NCATE: The National Council for Accreditation of Teacher Education) のPDS Standards(図3)を参考に、メリーランド州がPDS Standardsを開発したものであった。

表1 メリーランド州におけるPSDの設立の推移

	1997	2000	2001	2003	2004
PSDの数	24	81	92	181	379
PSDをもつ大学の数	11	13	15	14	20

PDSは、公立学校システムと高等教育の学部・大学院とともに、インターンのアカデミック及び臨床的なプログラムの遂行とともに、教師の継続的な職能成長を導くため、共同でプログラムを計画し遂行するためのパートナーシップとして設立された。

各大学は学校区の公立校システムとパートナーシップを結び、従来からある実習提携校に加えて、徐々に

PDSを設立し、提携校も徐々にPDSとしての条件を満たす学校へ変化し始めた(表1参照)。このようなPDS増加への変化を導いたのは、次のような理由による。約10年前、メリーランド州に属する教育系の大学・大学院では、その教育活動が理論指導に傾斜、しかも各大学が実習校を選んでいた。多くの大学が実習校を求め、ぶつかり合ったりして実習を有効にするパートナーシップの学校を見つけることが難しかった。その結果として、実習生の実践力が充分につかず、また実習の中で、メンターティーチャー(実習校での担当教員)も機能しないなどの問題があった。そこで、教員養成を担う大学が、教育委員会と連携して、州の1つ下の自治区であるカウンティレベルでPDSオフィスをつくり、コンソーシアムで職能開発を目指す運営をしていくことになった。

コンソーシアムの具体的な活動としては、教育委員会の主導の下、月に1回、各大学の代表者(大学のコーディネータ役; Supervisor、大学とPDSの橋渡しをするコーディネータ; Liaison、またPDSでMentor TeacherやInternのコーディネータを担当している人; Site Coordinator)が集まり、大学とPDSとの連携やその指導プログラムについて審議する。また話題提供として、ポート

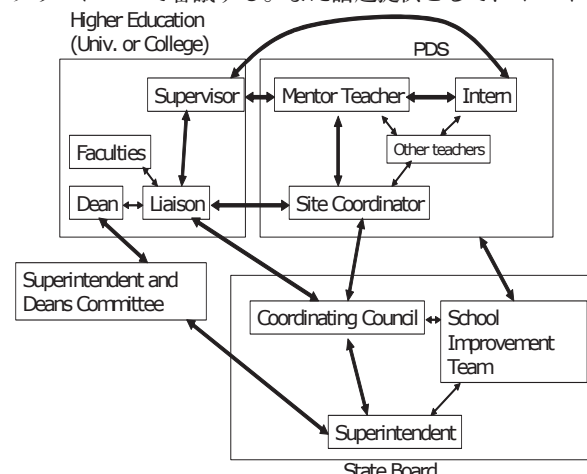


図4 PDS, 大学, 教育委員会の各代表者の役割関係図

表2 アセスメントフレームワーク

	Components			
	教員養成	継続教育・職能成長	研究活動	生徒の学力保障と向上
Standards				
学習コミュニティ				
協働				
アカウンタビリティ				
組織・役割・リソース				
多様性と平等性				

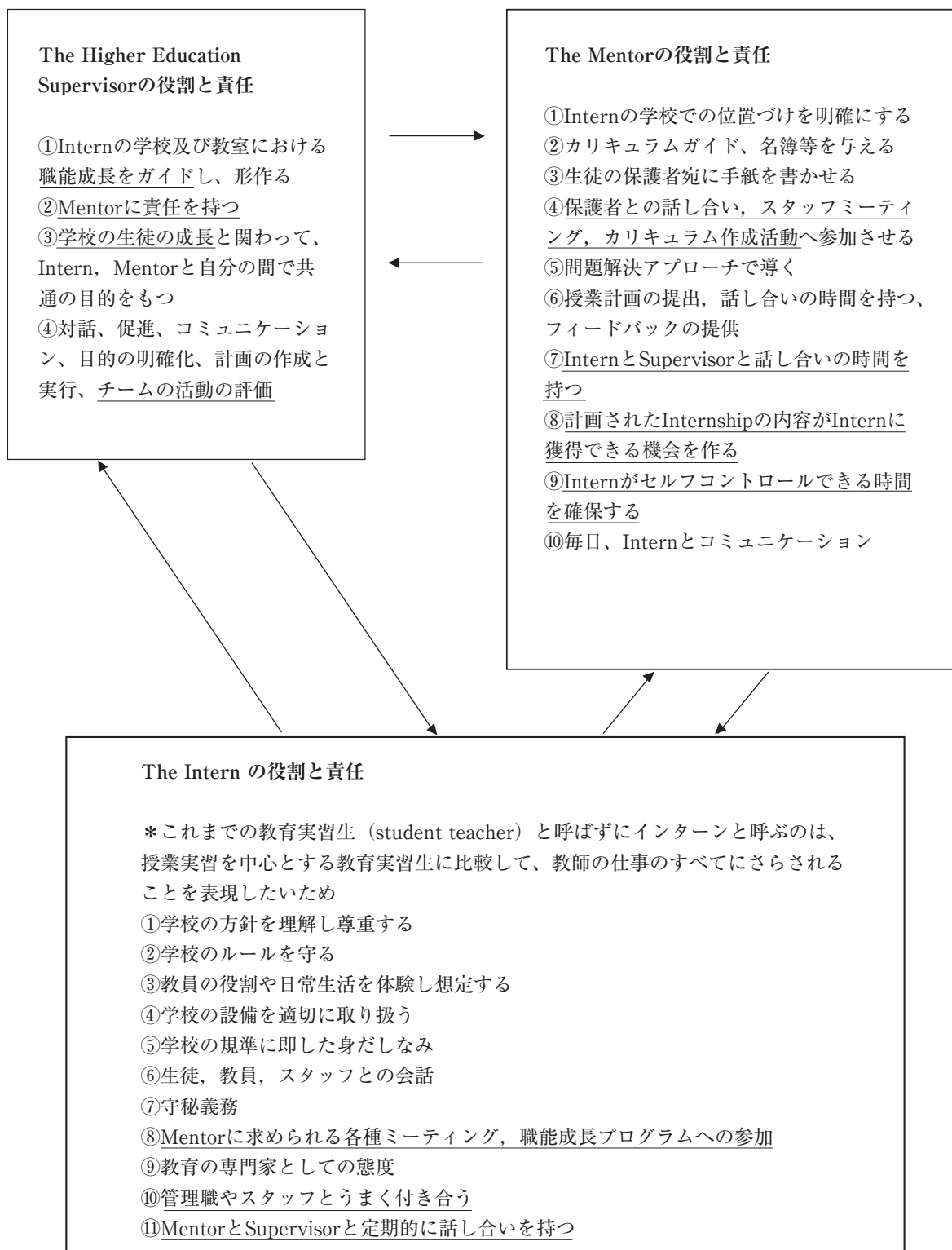


図5 大学の教員（スーパーバイザー）とメンター・ティーチャーと実習生の役割

フォリオを利用した指導の仕方やメンター・ティーチャーを育成するワークショップの開催などについて話し合っている（図4参照）。

メリーランド州では、PDSの要件を満たす学校の役割として、①教員養成、②学校改善、③現職研修、

④R&Dを進めていくといった4つを明確化した。そして、PDSの認定とクオリティコントロールのためのアセスメントフレームワークを作成した（表2参照）。

たとえば、①多様な学習者支援、②問いに基づき、学習活動に焦点化した活動や実践、③専門の見通しの共有とその基礎となる知識、④変化の道具として役立つ

てる、⑤学習コミュニティの拡張、がどのような状況にあるかを、①Beginning、②Developing、③ Acceptable、④Targetと4つのレベルに区分したルーブリックを作り、各学校が自己点検評価でき、外部評価にも耐えうるように促す仕組みも構築してきた。

さらに、PDSに勤務するメンターティーチャーには、上記4つのPDSの要件を満たすために、どのような役割が求められるのか、1年を通じて各時期にどのような業務があるのか、などのポイントを示したハンドブックの作成が求められた。そこでPDSオフィス（カウンティレベル）は、メンターティーチャーハンドブックを作成し、それに基づいてPDSと大学が連携を深め、教育実習を行うインターンの教育に具体的な成果が出せるような取り組みを始めることになった。

2. 2. ハワードカウンティのメンターティーチャー・ハンドブックの構成

実際に、活用されているハワードカウンティのメンターティーチャー・ハンドブックは次のような構成を持っていた（The Howard County Public School Systemの場合）。

まず、「教育実習に関わる大学の指導教員」「実習校の指導教員（メンターティーチャー）」「実習生」の3者の役割と責任を明確にしている。

*アンダーラインは著者が、通常の教育実習と異なる特徴に対して引いたもの（前ページ参照）

次に、インターン（実習生）のために、何を用意したらいいのかの準備物について例をあげながら明確にしている。

①メンターの連絡先、②学校便覧、③生徒の時間割、④学校行事予定表、⑤生徒の名簿と座席表、⑥スタッフリスト、⑦学校マップ、⑧学校規則、⑨生徒とのかかわりに対するガイドライン、⑩保護者とのコミュニケーションのためのガイドライン、⑪レポートカードや自己評価表、⑫児童虐待など法的な諸問題と関わって記録をしていく際の取り扱い方針、⑬特別支援や健康問題に対する支援方法ノート、⑭緊急時への対応手続き（消防演習、ほか）、⑮天候の変化に対する対応処置情報、⑯カリキュラムガイドや教科書ほかのリスト

そして、PDSのメンターとして求められる技量（スキル）領域として、①インターパーソナルスキル（対人関係スキル）、②計画と準備、③教室環境、④授業方法、⑤プロフェッショナルとしての責任、の5つの点を大項目として、下位指標であるどのような行動を取ることが望ましいのかが明確にされている。

また、インターンシップ（教育実習）で獲得して欲しい資質能力目標として、(1) 連邦レベルの規準（INTASC）、(2) メリーランド州の規準（EDoT）、(3) カウンティが明確にしている共通コアとなる10の

プロフェッショナル・スタンダード（①基底、②学習者の発達と特性、③個々の学習者の活動の差異、④授業ストラテジー、⑤学習環境と社会的インターアクション、⑥言葉、⑦授業計画、⑧アセスメント、⑨専門家としての取り組み及び倫理的な対応、⑩協同）が知識とスキルに書き分けて明確にされている。

さらに、(1) メンターに対して、このインターンシップで期待されていること、インターンシップの意義、(2) 保護者に対してインターンシップ開始のお知らせ方法とその意味の説明例、(3) インターンと最初のミーティングをどのように行うか、(4) スタート時に目標を明確にする活動を促すための、①インターンシップでのメンターのゴール例、②インターンのゴール例、③大学から求められていることの例、④メンターがインターンに求めることの例、⑤時間の上手な使い方例、(5) インターンが記録し作成するポートフォリオについて（どのようなものを書くのか、どのようなものを実習の成果として集めて提示する必要があるのか、これはどのような意味を持っているのか）、(6) インターンとの信頼と関係の発展のさせ方、(7) メンターとしての活動が機能しているかどうかの省察の仕方、が記されている。

この後、インターンシップのスタート時から時系列的に体系的にインターンをガイドして行く方法、その内容が解説されている。

①観察内容と観察の方法、②授業と単元計画・授業計画、③重要なキーとなるストラテジーのモデル化の方法、④学習活動の促し方

最後に、①インターンシップの全体指導の見通しの立て方・修正の仕方と評価方法、②ポートフォリオの作成や活用方法とアクションリサーチの方法、③インターンシップの経験を蓄積していく方法、が記されている。

3. ハンドブックの開発構想とコンセプト

上記のような実習生指導のためのメンターティーチャー・ハンドブックの項目を参考にしながら、現在、学部と大学院の実習に有効に作用するハンドブック作成の検討と試作を行っている。

1つは、学部の必修教育実習（3回生4週間実習と4回生2週間実習）である。

2つ目は、設置認可された教職大学院の教育実習（学校実践Ⅰ、学校実践Ⅱ、学校実践Ⅲ、学校実践Ⅳ、）に関わるハンドブックの作成である。

また、将来的には、選択の教育実習（平成17年度、18年度に教員養成GPで遂行した取り組みで使用したもの）で、現在、教育課程室を中心に総合演習へつなげていくことが計画されている科目にも機能できることを目指している。

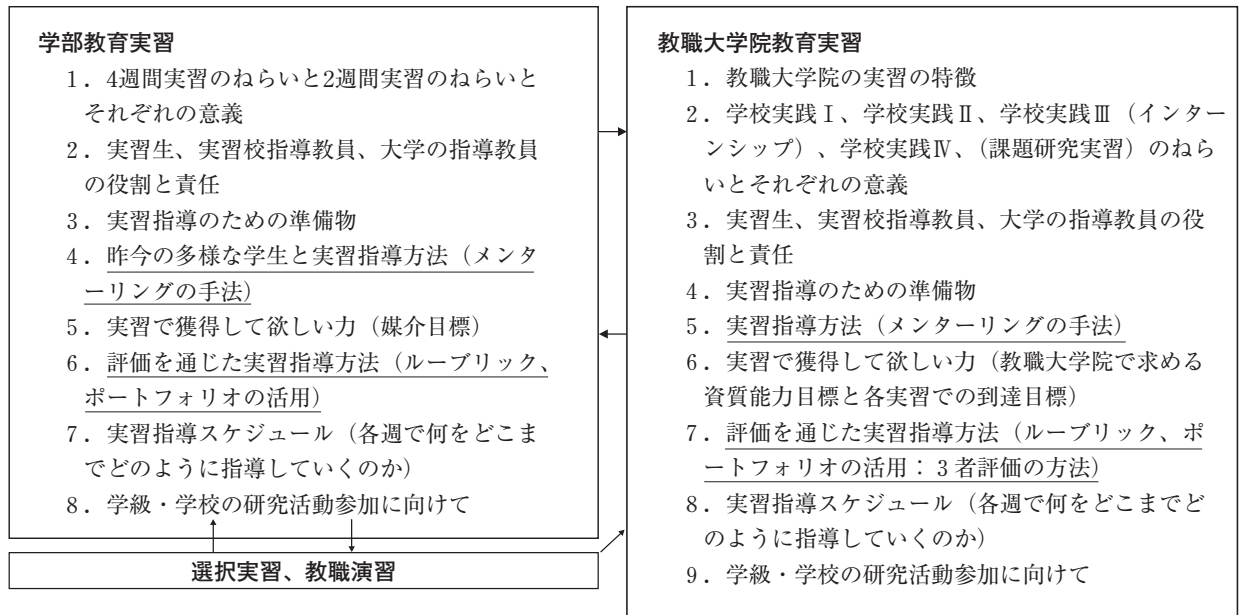


図6 ハンドブックの全体構想

＜評価基準＞A1：多様な授業方法（ITの効果的な活用含む）を知っている。

規準	パフォーマンス（実行）：評価基準			
	発展途上	接近	到達（合格）	優れている
多様な授業方法を知っている。	多様な授業方法をあげることができる。	多様な授業を方法のそれぞれの特徴を説明できる。	どのようなときにどのような授業方法を用いたらいいのかを答えることができる。	目的や状況に応じて授業方法を選ぶ視点やその根拠を他人にわかるように説明できる。
ITの効果的な活用を知っている。	授業における様々なITの活用場面をあげることができる。	授業における様々なITの活用場面の特徴を説明できる。	どのようなときにどのようにITを授業で用いたらいいのかを答えることができる。	目的や状況に応じてITの活用方法を選ぶ視点やその根拠を他人にわかるように説明できる。

図7 ループリックの例

出発当初は、設置認可された教職大学院の教育実習（学校実践Ⅰ、学校実践Ⅱ、学校実践Ⅲ、学校実践Ⅳ、）に関わるハンドブックの作成からスタートするが、先にも述べたように、そこで作成され・明らかになった知見を組み込んで、より総合的な形で学部の実習、総合演習にも機能するメンターティーチャー・ハンドブックの作成を予定している。

本ハンドブックの作成において、今回とくに検討を行っているのは、上記アンダーライン部分の「実習指導方法」と「評価を通じた実習指導方法」である（図6参照）。

まず「実習指導方法」の部分は、実習途中で学校に来なくなるなど実習を中断する実習生が増えてきていること、その中でも指導教員や生徒から発せられた言葉に関わっても敏感に反応し、それをきっかけに学校に来ることができなくなる実習生もいることを鑑み、大学の指導教員と実習校の指導教員が精神的なサポートも視野に入れた言葉のかけ方を工夫するなど、連携

して実習生に接していく指導方法を検討している。具体的には、実習生へのメンターリングの手法などを共通理解し、最低限のルールの場合の下に組織的・体系的に、かつ効果的に指導していく方法を組み込むことを検討している。

また「評価を通じた実習指導方法」の部分は、大学の指導教員と実習校の指導教員のそれぞれ描くゴールが暗黙にされたままであると、実習生自体もどちらの指導を受け入れていけばいいのか戸惑うことを鑑み、教育実習において、実習生も、指導教員も文言として明確にされた目標を共通理解し、最後の総括評価に向けて、日々、毎週末に形成的に自己評価、相互評価しながら、実習を実りあるものとする指導法を検討している。

そこで図7に示したような、媒介目標にかかわるループリックを作成し、ハンドブックにアセスメント・ハンドブックとしての機能も併せ持たせる工夫をすることになっている。

4. まとめ

教育実習において、このようなメンターティーチャー・ハンドブックを作成し、それぞれの役割や責任、昨今の教育実習で得られた課題に対する対応、得られた研究成果を共有することは、実習生指導の効果をあげるだけでなく、教員を組織的に育てることで互いの職能成長につながると考えている。

＜参考＞

浅田匡（2007）「幼稚園教育実習におけるメンターリングの機能に関する研究(教育心理学と実践活動)」『教育心理学

- 年報』46,pp.156-165.
- 小柳和喜雄(2004)「教師の成長と教員養成におけるアクション・リサーチの潜在力に関する研究」奈良教育大学『教育実践総合センター研究紀要』第13号、pp.83-92.
- 小柳和喜雄(2006)「教師教育におけるミドルリーダー養成に関する研究ノート -メンターリングを-中心に」奈良教育大学『教育実践総合センター研究紀要』第15号、pp.201-209.
- 小柳和喜雄(2007)「教育実習における自己点検評価のための目標資質能力の明確化に関する研究」奈良教育大学『教育実践総合センター研究紀要』第16号、pp.225-230.
- 葛上秀文(2006)「教職専門性向上を図る教師教育に関する一考察:教職大学院のカリキュラム構築から見える可能性」『鳴門教育大学研究紀要』21,pp.68-76.
- 鞍馬裕美(2002)「米国の教師教育におけるProfessional Development Schoolの意義と課題-ミシガン州立大学の事例分析を通して」日本教師教育学会年報(11),pp.99-109.
- 柴田好章(2007)「教育学研究における知的生産としての授業分析の可能性:重松鷹泰・日比裕の授業分析の方法を手がかりに」日本教育学会『教育學研究』74(2),pp.189-202.
- 中井隆司,日野圭子,小柳和喜雄(2007)「アセスメントによる教員養成カリキュラム改善モデルの開発」日本教育大学協会研究年報25,pp.227-241.
- 森透(2007)「教育実践の事例研究を通じた教育学の再構築:<実践-省察-再構成>の学びのサイクルの提案」日本教育学会『教育學研究』74(2),pp.140-151.
- 山田礼子(2003)「大学院改革の動向:専門職大学院の整備と拡充」日本教育学会『教育學研究』70(2),pp.148-164.
- 吉田稔(2006)「教職大学院の機能と役割についての一考察:学校指導者の育成に焦点をあてて」弘前大学教育学部教員養成学研究開発センター『教員養成学研究』2,pp.15-24
- 吉村雅仁;小柳和喜雄「米国における専門職大学院とPDSの連携について-4つの大学院とNCPDSでの調査結果を中心に」日本教育大学協会編『教科教育学研究』第24集、2006年、pp.117-130.
- Maryland Partnership for Teaching and Learning K-16 Superintendents and Deans Committee (2004) ProfessionalDevelopmentSchool. An Implementation Manual.
- Maryland State Department of Education (2004) Professional Development Schools in Maryland.
- Maryland State Department of Education (2006) Professional DevelopmentSchool. Assessment Framework for Maryland.
- Teitel, L. (2003) The Professional Development Schools Handbook : Starting, Sustaining, and Assessing Partnerships That Improve Student Learning. Levine, Marsha (FRW);Corwin.
- The HowardCountyPublic SchoolSystem. Office of

Professional Development Schools (2002) Handbook for Mentoring in a PDS.

<謝辞>

本研究は、科学研究費 基盤B(課題番号17300195 中井代表)、及び、平成17、18、19年度奈良教育大学学長裁量経費の支援を受けている。