

# イングランドの教員養成教育における実習生の個に応じた学び

—SCITT(School-centred Initial Teacher Training)の事例に着目して—

学校開発政策コース 盛 藤 陽 子

Learning Opportunities Corresponding to Individual Trainees in Initial Teacher Training in England:  
The Case Study of SCITT (School-centred Initial Teacher Training)

Yoko MORITO

The purpose of this paper is to describe selected aspects of the learning process of trainees in the initial teacher training programme in England.

In 2010, the Education Secretary of England officially announced the shift from teacher training at universities to teacher training at schools. The role of university-led initial teacher training, which previously occupied 80 percent of the total capacity several years ago, has been replaced by the current school-led initial teacher training that is now responsible for approximately 30 percent of all teacher training in England.

This paper focuses on the case study of the School-centred Initial Teacher Training (SCITT), which is one of the options for school-led training and accounts for approximately 6-7 percent of the existing teacher training programmes. Everyday experiences and situations for learning corresponding to the individual trainees at the training school were selected for this research. Northumbria D&T Partnership was selected as the subject for in-depth qualitative investigation. After data was gathered of classroom observations, tutorial sessions during school placement, and the individualised training programme, the features and processes are explained.

## 目 次

1. はじめに
2. イングランドにおける教員養成の現状
3. SCITTにおける養成教育の概要
4. Northumbria D&T Partnershipの事例
  - A. Northumbria D&T Partnershipの概要
  - B. 学校配属の特徴
  - C. 各チューターの役割と責任
  - D. 質的管理と保証 (quality control and assurance)
    - 授業観察とチュートリアル
    - (1) 授業観察
    - (2) チュートリアル・フィードバック
  - E. 個別実習プログラム
5. おわりに
1. はじめに

生の個に応じた学びの諸相を描くものである。School-centred Initial Teacher Training (以下、SCITT) の事例の中から見出される実習生が学校での養成教育の中で日々体験している個に応じた学びの機会、場面や過程とその特徴を描き出すことを目的としている。本稿ではNorthumbria D&T Partnershipを対象とし、実習生の個に応じた学びを描く具体的事例として学校配属における授業及びチュートリアル・フィードバックの共同観察と個別的な学習プログラムに着目する。

イギリスの高等教育機関での学校を基礎にした教員養成における学校教員のメンターとしての役割と実習生へのメンタリング (小学校体育の授業) に対する考察を加えたものとして木原 (1999) があるが、高等教育機関に拠らず学校主体の教員養成としてSCITTにおける実習生の学びやチュートリアル・サポートについて扱った先行研究は管見の限りで見当たらない。

本稿は、イングランドの教員養成教育における実習

## 2. イングランドにおける教員養成の現状

2014年度現在のイングランドの教員養成教育は、(1)大学主導型の養成 (university-led teacher training) と (2)学校主導型の養成 (school-led teacher training) という二つに大別される。(1)大学主導型養成には、(1a)大学PGCE (1年制学卒後養成課程, postgraduate certificate in education) という学卒後の養成ルートと、(1b)教育学士 (BEd) 若しくは (1c)文学士 (BA) 又は理学士 (BSc) の学位とQTS (教員資格, Qualified Teacher Status) の取得という学部段階の養成ルートが存在する。一方、(2)学校主導型養成には、(2a)学校における教員養成である SCITT と、(2b)スクール・ダイレクト (School Direct)<sup>1)</sup> というルートが設けられている。他に、ティーチ・ファースト (Teach First) と呼ばれる通常2年間の雇用ベースのリーダーシップ開発のプログラムがある。さらに、QTSを持たない教員経験者に対応した入職ルート (Assessment Only route to QTS) が加えられる。

このように、イングランドでは実に多様な教職へのルートが用意されており、政権交代の中で若干のオプション変化をしながらも質的保証を担保としてその特色は維持されている。2010年7月、今後さらに「大学から学校へ」と教員養成の場をシフトしていくという教育大臣による計画の公表に対し、これは教職の価値を低下させるのではないかと高等教育関係者等からの批判や懸念<sup>2)</sup>が生まれていた。しかし既に、前政権下の Children, Schools and Families Committee, House of Commons, Ninth Report of Session (2009-10) では、現状として SCITT と雇用をベースとした教員養成 (Employment-Based Initial Teacher Training, EBITT)<sup>3)</sup>を合わせて教職ルート全体の約15%を占めているが、質の高い養成を提供するための学校組織の中での収容可能人数の課題を考慮しながら、中期的には学校をベースにした養成ルートを30%位まで拡大することを実現可能にすべきである<sup>4)</sup>と結論づけた。また、「SCITTとEBITTの結合のようなたぐいのものを私たちが提案するとしたら、学校ベースのプログラムの1つ目の試みとしてのSCITTと2つ目の試みとしてのEBITTがあって、私たちの新たなプログラムが3つ目の試みとなる」という旧TDA<sup>5)</sup> (教職員職能開発機構, Training and Development Agency for Schools) のExecutive Director for Trainingの発言<sup>6)</sup>には後のスクール・ダイレクトという試みの登場を読み取ることができた。

イングランドでは教員養成課程において計画養成

が採用されており、NCTL (The National College for Teaching and Leadership) による割り当て養成定員数 (allocations) が公表され、大学や学校など各養成教育プロバイダーに対して養成コースの定員数が提示される。表にあるように、2013/14年度はすべての養成教育の合計数が38,902定員であり、大別した (1)大学主導型の養成は26,790定員で全体の約69%、(2)学校主導型の養成は12,112定員で約31%を担っており、政府による前述の計画が実際に達成されていることが分かる。

(表) 教員養成 オプション	2013/2014 <sup>7)</sup>		2014/2015 <sup>8)</sup>	
	定員	割合	定員	割合
高等教育機関主導型 計 (1a)学卒PGCE+(1b/c)学部	26,790	69%	23,095	56%
(2a) SCITT	<b>2,526</b>	<b>6.5%</b>	<b>2,722</b>	<b>6.6%</b>
(2b)スクール・ダイレクト	9,586	24.5%	15,254	37.4%
学校主導型 計	12,112	31%	17,976	44%
総計 total	38,902		41,071	

また、2014/15年度は合計数が41,071定員であり、(1)大学主導型の養成は23,095定員で全体の約56%、(2)学校主導型の養成は17,976定員で約44%を担う予定となり、昨年度以上の変化を見せており、数年前まで約8割を占めていた大学での養成教育<sup>9)</sup>は年々その役割を徐々に縮小され、学校主導での養成形態へと顕著に移行していることが分かる。本稿で扱う SCITT は、2009/2010年度には全体の約4.6%であったが、現在は約6.5% (2013/14年度) 及び約6.6% (2014/15年度) を占め、数パーセントではあっても伸びを見せている。

## 3. SCITTにおける養成教育の概要

SCITTは、多様化と選択という政策理念を背景とした教員養成改革と実践的指導力の向上や慢性的な教員不足への対応という期待を受けて、1993年に創設された学校をベースとした教員養成ルートである。複数の協力学校がコンソーシアムを組織し、すべての実習生が約1年間を通じて学校内で学びながら養成教育を受ける。

各SCITTによる実際のカリキュラムは、リード・スクール等に全実習生が集まる形態での ①センターによるトレーニング (centre-based training) として (A) general professional studies (GPS) などの総合専門科目を軸に、(B-1) 初等学校段階の教員養成は英語・数

学・科学の必修基礎科目、(B-2)中等学校段階の教員養成はcurriculum studies（カリキュラム・教科研究）などの各専門科目が加えられ、(C)ICTの受講を必修とする。一方、実習生が各学校に分かれて学ぶ②学校ベースのトレーニング（school-based training）として学校配属（school placement）があり、実習生は2校以上の学校に配属され、チューターによるきめ細やかな指導のもとで授業観察や授業の補助など熟練教師のサポート役から始まり、徐々に授業計画・方法、生徒指導、学級運営、保護者対応など実践的なトレーニングを段階的に受け、SCITT修了時には一人前の教師として授業や生徒対応等がスムーズに行えるようにトレーニングされる<sup>10)</sup>。

#### 4. Northumbria D&T Partnershipの事例

##### A. Northumbria D&T Partnershipの概要

Northumbria D&T Partnership<sup>11)</sup>は、2002年9月から初年度としてスタートしたイングランド北東部ニューキャッスル・アポン・タインに位置するSCITTである。ノーザンブリア大学（Northumbria University）がマネージング・エージェントとなってSCITTの運営全体を担う代表的な事例の一つであり、その地域にある26校の学校群がパートナーシップ協定に基づいたコンソーシアムを形成する。

中等教育段階の教員養成課程（PGCE）として、①デザインとテクノロジー（design and technology, 11歳～16歳）の4要素である(1)食物と織物、(2)プロダクトデザインと織物、(3)食物と健康及び社会医療、(4)材料成分技術とプロダクトデザイン、そして②職業指導（vocational, 14歳～19歳）の1要素(5)健康及び社会医療と食物という2つのコースを提供する。実習生の定員は28名である。

##### B. 学校配属の特徴

Northumbria D&T Partnershipは、まず9月初旬の数日にノーザンブリア大学に関係者が集合し、実習生全員を対象とした入講日に始まり、ハーフターム・クリスマス休み・春休みを挟んで、翌年6月下旬までの38週のコースを展開する。

そのカリキュラムでは、11月初旬から12月中旬までの5～6週間にわたる学校配属1と3月初旬から5月初旬までの8～10週間にわたる学校配属2の2期間の学校配属が置かれている。秋タームに実施される学校配属1の目的は、「文脈上の知識、理解、指導能力

を発達すること」<sup>12)</sup>にあり、最初の学校配属として実習生に50%の指導を実施する時間（授業やクラス指導など）が与えられ、それ以外の時間は他の熟練教師らの実践を観察するなどに充てられる。この学校配属1では、観察・指導されたタスク・実習生の個別実習プログラム（individualised training programme）・持続的な指導経験という一連の活動によって、実習生が次のような学びの成果を得ることが目指されている。

- (1) QTS に応じたパフォーマンスの要求レベルや適切な領域を実践すること
- (2) 指導、学習、評価に関して観察し、妥当な判断をすること
- (3) 適切な個別実習プログラムを取り決め、特定の目標を設定し、実現すること
- (4) 現実的に自身の指導や生徒の学習の有効性を評価し、省察を行うこと

続いて、春から夏タームにかけて行われる学校配属2の目的は、「文脈上の知識、理解をさらに発達させ、指導能力を精緻化すること」<sup>13)</sup>であり、実習生に70%の指導時間が与えられる。学校配属2では学校配属1での学びの成果を引き継ぎ、実習生は持続的な指導経験の中で各々の個別実習プログラムへの取り組みを継続することにより、一層発展させた実習生の学びの成果と力量形成・向上を目指すこととしている。

また、Northumbria D&T Partnershipの特徴の一つとして、2度の学校配属直前の1週間に、指導ブロックのための観察と計画という期間（observation and preparation week）が設けられている。この期間は、実習生のための職能開発という専門的研究の一部として位置づけられており、実習生はその後に続く学校実践のための準備や疑問・課題への対処、例えば配属される学校の資料の熟読、授業観察の実施、学校スタッフや生徒たちとの対話など事前に用意をすることができる<sup>14)</sup>。

この集中的に実施される学校配属以外の期間についても大学内の施設や各教科の中核学校でのセンターによるトレーニングである実習生のための職能開発とカリキュラム研究やカリキュラム開発プロジェクトを学ぶ3日間以外は、実習生は水・木曜日の週2日は連続学校経験（SSE, serial school experience）として学校に配属されている。

Northumbria D&T Partnership には中核学校（core schools）、サテライト学校（satellite schools）、プレイスメント学校（placement schools）という3つのレベルに区分された提携学校のコミットメントが維持されている<sup>15)</sup>。パートナーシップ協定の確認事項に基づい

て3レベルの学校の役割を整理する<sup>16)</sup>。中核学校は、このパートナーシップの完全なるメンバーで、標準的には年間の学校配属ごとに2人の実習生を受け入れることが約束される。また、食物技術、織物技術、プロダクトデザイン技術、材料成分技術、健康及び社会医療のカリキュラム学習モジュールの提供を通して、養成における主要な役割と教科学習の評価を引き受けるものである。サテライト学校は、中核学校の前述部分と同様に2人の実習生受け入れを約束されるが、後述部のような主要な役割は要求されない。プレイスメント学校は、教員養成に携わることを希望するものの、定期的な協力が難しい学校である。数校は地理的な立地条件が実習生にとって不便である理由からこのカテゴリーに置かれている。全26校が広範囲となる8つのLEA（地方教育当局、local education authority）に属することから、幅広い居住地にいる実習生にも対応した柔軟な受け入れを可能にしている。

### C. 各チューターの役割と責任

Northumbria D&T Partnershipを支える学校でのスタッフ組織にはいくつかのチューターが存在し、パートナーシップ協定において各々の役割及び責任が明示されている。各チューターは多くの仕事内容が期待されているが、主要内容について記述する<sup>17)</sup>。

まず、チューターの筆頭として1名の①全体的専門チューター（general professional tutor）がおり、協力学校へ訪問し、経験・期待・スタンダードについての助言を与えるなど教科チューターや専門チューター、実習生と話し合いの機会を持つ。直接的に実習生へのアドバイスやカウンセリングなども行う。コース運営に関わってはグループ・マネージャーに協力する立場にあり、主要な委員会のメンバーでもある。②コア・チューター（core tutor）は設定された予算内と規定時間に照らして、各要素に属する実習生に対して中核学校で提供されるカリキュラム学習モジュールを計画・提供、必要なリソースを確認、発注し、またそのモジュールの管理、評価、レビューをする責任を負う。実習生への助言やカウンセリングも行うとともに、実習生の教科における知識や能力を監査・追跡することや実習生の個別実習プログラムを協議する。コア・チューターの役割にある「批判的な支援者と連携する」という項目は、彼らが運営に携わる中心グループと学校や教師、そして実習生というあらゆる立場の間に位置しており、常に反省的实践者としてコースの内容を振り返り、発展させていく重要な役割を期待して

いと理解される。続いて、③教科チューター（subject tutor）は9月から6月のコースにおいて1実習生につき週に1時間の実習及びチュートリアル・サポートを提供することがまず求められ、少なくとも毎週フィードバックを行う必要がある。また、効果的な授業観察や個別実習プログラム、実習生用の授業時間割等を体系化し、実習生の学びや教授計画と評価を支援、指導、監督するという責務がある。④専門チューター（professional tutor）には、年間を通してすべての学校の実習生を横断して、週1時間の実習及びチュートリアル・サポートを行うこと、学習や職能開発のための適切な環境を提供することが要求される。また、各学校にいる教科チューターを支援する役割を担っている。⑤パーソナル&アカデミック・チューター（personal and academic tutor）は、グループ・マネージャー、全体的専門チューター、コア・チューターが兼任し、実習生のプロGRESS・ファイル（progress file）のプロセスの管理、課題のブリーフィングの提供、課題の草稿への監督、課題作成の前後のチュートリアルによる助言などを行っている。

以上のように、現職教師が担う5種のチューターが、各々の立場から各配属校における実習生にとってより適切な学びの環境と機会を実現している。

### D. 質的管理と保証（quality control and assurance） —授業観察とチュートリアル

Northumbria D&T Partnershipの中核をなす運営委員会のサブ・グループに位置付けられる質的保証／コース開発委員会（quality assurance and course development committee）では、実習生及びチューターからの各モジュールに対する評価やレビューのデータを元に年間のSCITTコースの成果や課題について報告し、検討する。

このようなデータはプログラムを準備・作成する上で役立っている。データを見て、実習生があまり良く評価しなかった部分があったら、私たちはその部分に配慮して重点的に取り扱わなければならない。・・・私たちはコンスタントに自分たちのプログラムをチェックし、何が足りないのか、より良いものが何であるのかを常に考えている。〔グループ・マネージャー〕

この委員会に属する質保証チームがNorthumbria D&T Partnershipにおける全般的な実習生の学びを質的に管理・保証する役割を果たしている。質保証チームを先導し、包括的な責任を負うのはグループ・マネー



ジャーであり、そのメンバーは全体的専門チューターとコア・チューターで構成される。質保証チームには、プログラムの再検討など主に7つの役割があるが、その1つ目に挙げられるのが授業 (teaching) 及びチュートリアル・フィードバック (tutorial feedback) の共同観察である。また、2つ目に役割・責任・期待のチェックが挙げられ、質保証チームは各学校を訪問し、チューターや実習生と共にトレーニングの内容や進度について確認や議論を行っている。

Northumbria D&T Partnership では学校配属 1 及び 2 において、各学校の実習生個々の授業とチュートリアル・フィードバックの共同観察を行うための2度の質的保証訪問を実施している。グループ・マネージャーと共に筆者が参加したサテライト学校の Lord Lawson of Beamish School (11歳～18歳の中等学校) での学校配属 2 の期間 (3 月) に実施された授業とチュートリアル・フィードバックの共同観察の概略を以下にまとめる。

#### (1) 授業観察

午後からの授業観察の前に、午前中に Lord Lawson of Beamish School に勤務する 2 名の教科チューターと 1 時間程度のディスカッションが行われる。この時間は形式的ではなく、学校自体の状況、他校の様子、配属されている 2 名の実習生の様子、トレーニングの進行状況や課題など実質的な内容が多く語られ、実習生のトレーニングを検討する貴重な情報交換の機会でもあり、この SCITT に関わる教科チューターが日頃考えていることを率直にグループ・マネージャーに伝え、相談や議論ができる場となっている。校内では多くの教師に声を掛けられ、授業の合間には徐々に教師が集まり始め、その後の昼休みには広い教室に教科チューターをはじめ10数名の教師が集い、グループ・マネージャーを交えて昼食を取りながら学校の近況、実習生の様子や様々な話題について語り合われている。その様子は実習生を受け入れる学校の教師や SCITT に携わる教師らと実習生を配属させるグループ・マネージャーとのコミュニケーションがいかに良好に、密に図られているのかを深く実感させるものでもある。

授業観察は、食物技術を専攻する実習生の「食物」の授業で広い調理室にて行われる。グループ・マネージャーと教科 (食物) マネージャーの 2 名が観察を行う。主題は「ミニキャロットケーキを作ろう」と設定され、授業時間は 1 時間40分、対象生徒は11歳から12歳のクラス (Lord Lawson of Beamish School では最も若い年齢集団)、全18名 (男子 8 名・女子10名) である。

実習生が事前に提出した授業計画は A 4 で 2 枚にわ

たり、①授業要旨「生徒がミニキャロットケーキを作る」、②準備・素材「マフィン型、ボウル、ふるいなど」、③予備知識「生徒はすべての課題を完成するためにキッチンでの作業の知識と実践的经验を活用する」、④学習目標「生徒はキッチンで安全に料理をする実践練習を行うなど」、⑤学習成果「生徒は食物の分量等を正確に計量する能力を発達させる」、⑥拡大課題「ワークシートの活用」、⑦区別化「教師の説明後に独立して作業できる生徒と教師からのさらなる支援を必要とする生徒についての記述」、⑧キーワード「混合・発酵など」、⑨健康と安全「オープンに製品を出し入れする際にはオープン用耐熱手袋を使うなど」、⑩教科横断的「リテラシー：正確な量を測るために ml や gram を活用する」、⑪成功基準「順序通りレシピに従うなど」、⑫特別教育ニーズ (SEN) 「生徒の氏名を記入」、その後に⑬授業の進行表「導入・主活動・まとめ (相互評価)」、⑭宿題という内容で構成され、詳細に記述されている。他に、⑥拡大課題に関連して、生徒が調理終了後にミニキャロットケーキの調理作業の順序を選択して並び替えるもの、ケーキの中の人参の効用や生徒が扱ってきた他の果物と野菜の重要性についての考えを記入するものなど A 4 で 1 枚のワークシートが用意されている。

実習生による授業の概略は、まず〔導入〕として午後 1 時35分、挨拶後に本時の授業の目標と内容について明確に提示し、生徒が各自で道具や材料<sup>18)</sup>を準備し始める (5 分)。生徒を前方テーブルの周りに集め、生徒全員が作業の手元などを適切に見ることができる位置で実習生が調理のデモンストレーションを行う (10 分)。説明の間には「なぜ？」と質問を投げかけながら、その食材を使う理由を生徒に考えて答えさせている。

続いて〔主活動〕として午後 1 時50分、最初に生徒は各自に割り当てられたオープンを予熱させ、その過程で生徒になぜ予熱すべきかについて考えさせ、ケーキを入れる時にはオープン内の温度が適正になっていることを説明する (5 分)。生徒が立って作業できる高さの大きな調理台が 6 つあり、各台に 2 ～ 3 名の生徒が分かれ、No. 1 ～ 9 の調理手順に沿って個別に調理を開始する (生徒は白い壁に映し出されたパワーポイントによる手順を各自で確認しながら進める)。ケーキの焼き上がりの時間から逆算して、実習生のケーキは午後 2 時に、生徒のケーキは午後 2 時20分までにはオープンに入れる必要があるため、生徒は約20分間でオープンに入れる前までの調理作業を行う (20 ～ 25 分)。実習生は、生徒の調理を見回りながら完全にす

りおろされた人参、混ぜ合わされた食材、均等に分けられた混合物などチェックを行う。午後2時20分、実習生が見本に調理したケーキをオープンから取り出し、それを合図に生徒がオープンにケーキを入れるとともに、ワイヤー冷却ラックを用意し、皿を並べ、マフィントレイやボウルなどを洗い、調理台をきれいにする(20分)。生徒は洗った道具等を元の場所に戻す前に実習生に見せてチェックを受けなければならない。午後2時40分、生徒はオープンからケーキを取り出し、ワイヤー冷却ラックにケーキをのせる。これらの作業をすべて終えた生徒は拡大課題のワークシートを完成させる(25分)。

最後に「まとめ」として、午後3時5分、グループごとに相互評価を実施する。本時の課題について議論するために前方テーブルにすべてのケーキを持ち寄って、成功基準に対してケーキの完成品を評価し合う。また、次週のレシピについて生徒に発表し、生徒の計画ファイルの中に印刷されたレシピがあることを確認する(10分)。午後3時15分に全1時間40分の授業が終了する。

授業観察後には、グループ・マネージャーと教科チューターがしばらく授業について話をし、教科チューターと実習生の間でも言葉が交わされる。生徒が教室へ戻り、片付けが終了したところで、実習生・グループ・マネージャー・教科チューターが同じ机に集まり、チュートリアル・フィードバックの時間が始まる。

## (2) チュートリアル・フィードバック

学校配属において最も実習生に寄り添う存在であるのは教科チューターであり、必ず1名の実習生に対して1名の教科チューターが担当となる。教科チューターは年間をかけて1実習生につき週に1時間の実習(授業観察)及びチュートリアル・サポートを提供し、少なくとも毎週口頭及びフォーマットを使用した書面でのフィードバックを行っている。この中で実習生と教科チューターは、過去の指導のレビュー、計画の監視、発達の観察、目標の設定と達成の観察という活動を共に行っていくことになる。

私たちのコースの組織では、教科チューターがいわゆるメンター(mentor)<sup>19)</sup>のことを指す。メンターというのは実習生に助言を与えて援助するという伝統的で古典的な方法だけど、チューターは助言を与えてサポートするだけでなく、実習生に対し建設的なフィードバックや評価を与える。教科チューターがこれらの役割を担っている。〔グループ・

## マネージャー〕

Northumbria D&T Partnership では実習生を身近に援助する教師に対して評価を含んだ幅広い役割を期待し、チュートリアル・フィードバックは実習生に対して教科チューターに求められる重要な役割をまさに遂行しているものである。

実習生が熟練教師である教科チューターの授業見学や授業補助などをし、教科チューターが実習生の授業や生徒との関わりを観察するなど、実習生と教科チューターの関わるの機会は毎日あって、さらに授業とチュートリアル・フィードバックは必ず毎週実施されるものである。しかし、質的保証訪問によるこの共同での観察は実習生にとって日々傍にいる実践者としての教科チューターとはまた異なる、教員養成教育に長年携わってきた経験<sup>20)</sup>と視点でのチュートリアル・サポートやフィードバックが得られる点で実習生にとって有益な体験となっている。

グループ・マネージャーが授業を見て、普段とは違った角度で色々と指摘してもらえるのは良い機会だし、とてもためになると思う。〔実習生〕<sup>21)</sup>

また、この共同観察は質的保証チームのメンバーにとっても個々の実習生の学びがその過程の中で的確に育まれているのかを知ることに繋がっている。

・・・この質的保証訪問は、実習生にとって大事な機会だし、私たちマネージャーにとっても配属校での実習生の学びの様子を直に目にする大切な機会になるの。・・・チューターから実習生のトレーニングの現状を聞くこともできるし、もし学校でのトレーニングの中で今つまづいてしまっている実習生がいれば早く知ることができるしね。〔グループ・マネージャー〕

実習生の状況については配属校のチューターから定期的に報告を受けるが、実習生各々がトレーニングの中で直面している課題が彼らの成長過程で必然的な事項ではなく、SCITT コースの修了要件に関わるような危機的な状況へと繋がる可能性がある場合にはグループ・マネージャーを含め運営委員会がその事態を把握し、早期に適切なサポートを行っている。

実際に今、ある実習生1名(男性)が学校の中であまり思わしくない状況になっていて、このまま進むと続けられないか、コースを修了できなくなってしまいそうだから、チューターと私たちマネージャーで対応をしているの。実習生それぞれが最後までコースを全うできるように、問題が大きくなる前に早め早めにサポートして、改善できるようにし

ていくのよ。〔グループ・マネージャー〕

このような落第の危機にある実習生 (trainees 'at risk' of failure) に対して、どの段階でいかなる「支援と査定手続き (support and assessment procedures)<sup>22)</sup>」を行うのかに関して5つの段階が明示されており、専門的チューターや教科チューターからグループ・マネージャーへの実習生についての相談書 (counselling statement) とそれに対する対応書<sup>23)</sup>が用意されている。

教科チューターとグループ・マネージャーによる共同観察において行われた実習生のチュートリアル・フィードバックについて概観する。

Northumbria D&T Partnershipでは、独自の授業観察表 (lesson observation schedule) というA4で2ページのフォーマットに基づいて振り返りと評価を実施する。このフォーマットは、QTS取得のための専門的基準 (professional standards) の各セクションを反映したものであり、1ページ目には1a~11cまでの31項目 (対応する専門的基準が記号で記載される) について実習生の授業を考察し、評価していくものである。この31項目に続いて、生徒に対する態度やコミュニケーションについての4項目が問われている。評価基準は1 (高) ~ 7 (低) まであり、Ofsted (教育水準局, the Office for Standards in Education, Children's services and Skills) による教師に対する視察のガイダンスに伴った説明になっている。また、実習生の総合評点をグレード1~4までに設定し、例えばグレード1 (very good) は3が多く、たまに2や1がある高評価の者であり、グレード4 (poor) を取る実習生は5, 6, 7がほとんどでQTSの取得ができない者である。Northumbria D&T Partnershipでは実習生に対して高い期待を設定し (setting high expectation for trainees)<sup>24)</sup>、グレード1の評点に到達する実習生になるためにはどのような事項に注意していくべきかを提示し、実習生への後押しと手厚い支援を行っている。

本時のチュートリアル・フィードバックでは31項目+4項目の基準に対し、実習生とグループ・マネージャーが1項目ずつ順に話し合いながら1~7の評価を選択していく。項目には例として「4a: 生徒個々及び集団でのニーズに対応する」や「11a: 自分の授業を批判的に評価する」などがあり、グループ・マネージャーが「この項目についてはどうだったと思うか。」「この点についてはどのような意図で行ったか。」など質問を投げかけ、実習生が自らの授業の一つ一つに込めた考えや感じている反省点などを率直に述べ、それに関してグループ・マネージャーからの意見やアドバ

イスが出され、再度実習生がそのコメントに対して考えることを話し、1項目ずつ評価をチェックしていくという一連の作業が進行する。コメントは具体的、肯定的で建設的なポイントを突いたものであり、実習生が評価やコメントに納得した上で省察し、次時への発展的な改善へと導くようなポジティブなチュートリアル・セッションが展開されている。

授業観察表の2ページ目には、チュートリアル時の口頭でのコメントに加え、授業の進行順に沿って実習生の動き、発話、アイデア、対応の良さや改善点、行動のためのキー・ポイントなどを指摘した長いコメントと1ページ目の評価表が記載された書面のフィードバックが実習生所有のPCへと送付される。

このチュートリアル・フィードバックの中で特徴的であるのは、チュートリアル過程においてグループ・マネージャーらが一方的に評価を与える手法ではなく、実習生の考えや授業の意図を引き出しつつ、各場面の活動等の利点や課題を共有しながら評価を共同で作り上げ、今後の課題解決や目標設定を実習生と一緒に確認していく点である。

自分の今日の授業についての思いや考えを話せて、それを踏まえて直接的にアドバイスや評価がもらえるので理解しやすい。自分の課題にも気づくことができると感じている。〔実習生〕<sup>25)</sup>

このようなチューターらによる実習生への個に応じた指導、支援や評価は、実習生自身の個に応じた学びの機会とその学びを通しての職能成長を保障していると理解される。チューターは、実習生に対して助言やサポートを働きかける存在を越え、さらに実習生が必要とするフィードバックと評価を共に生成し、実習生のさらなる発展を促すという双方向的な役割を果たすようになり、チューターを担う現職教師らには実践者としての力量のみならず、評価者としての専門性や能力を養うことが求められる。

中核学校、サテライト学校、プレイスメント学校というどのレベルのコミットメントであっても、Northumbria D&T Partnershipでパートナーシップを組む学校群の教師らは総じて実習生への指導や評価活動に対する労を惜しまない姿勢である<sup>26)</sup>。

これらの学校にいる多くの教師たちが、彼らの学校においてその教科専門分野を実習生に教えることに非常に有能であって、自ら非常に熱心に取り組んでいる。だから、今までスタッフの配属という点で全く課題になったことはないわ。〔グループ・マネージャー〕



実習生は必要に応じて実習生全体を横断して担当する専門チューターからの支援を受けることも可能である。前述した5種の職責を果たすチューター、特に教科チューターのマンツーマン指導によって受け支えられる実習生の効果的な学校実践と学びの機会、実習生ごとに展開される個別実習プログラムと合わせて実習生の職能開発へと結び付いている。

### E. 個別実習プログラム

実習生のプログレス・ファイルは実習生がコース全体を通して自らの達成と進捗状況を記録するものであり、①人物像、②履歴、③専門教科とICTの自己適性検査、④課題フィードバック・シート、⑤職能開発の記録、⑥⑦学校配属1・2：個別実習プログラム、配属報告書、授業観察表、省察・行動計画など7つのセクションで構成される<sup>27)</sup>。個別の電子フォーマットがあり、説明や詳細はすべてプログラム・ハンドブックや実習生専用PCに直接提供される。実習生はこのファイルを常に順守・管理し、あらゆるチュートリアルで活用し、その内容について教科チューター、コア・チューターや質的保証チームと共有する。

個別実習プログラムは、プログレス・ファイルに含まれる主要なセクションの1つであり、このファイルのデータが養成教育及び初任者教育の期間を通じて、目標設定において実習生に対する援助として働き、個別実習プログラムの計画において実習生とチューターが協議し、同意できるように導くものとして機能する。個別実習プログラムの計画と実行は学校配属において教科チューターと実習生の間で常に意識され、またコア・チューターとのカリキュラム・教科研究の場面や実習生個人のICTの知識と技能の育成の機会にも活用され続ける。

個別実習プログラムは、必要なトレーニング・目標／基準・行動・行動の日程・レビュー・到達日及びチューターのサインという書式になっており、日々の授業実践の中で発見される課題、生徒や保護者との関わりにおける課題、学校運営上で直面する課題など様々なレベルの課題を克服するために生かされていくものである。チューターとの話し合いを持ちながら、実習生が個別に設定した課題に継続的に取り組むことで、実習生自身が日常の実践を効果的に振り返り、省察や気づきを経て、また新たな挑戦や実践知を積み重ねていく仕組みになっている。

### 5. おわりに

本稿では、主に実習生の学校配属に関わる個に応じた学びの諸相について、授業観察及びチュートリアル・フィードバックと個別実習プログラムの事例を通して描いた。

授業観察とその後のチュートリアルでは、教科チューターらと実習生が授業をレビューしながら、一つ一つの要素の到達度、省察点や改善策について論じ合い、適切な評価を共同で形成した。これは、教科や生徒指導における専門性の高いチューターがどう捉えているか、実習生自身がどう考えているのかをその場で擦り合わせることで、異なった視点や具体的な場面における実践的示唆を読み取ることができるように実習生を中心にした指導スタイルを採用したものであると捉えている。

また、個別実習プログラムをはじめ、実習生が教員養成課程に入学し、修了するまでの様々な学びの側面において、どこに課題があるのか、いかに伸ばしていくのか、どのように発達しているのかといった個別の学びのプロセスが実習生のプログレス・ファイルに一括して蓄積される。そして、実習生各々の学びの特徴はグループ・マネージャーや教科チューターらスタッフによって管理され、適宜必要なサポートや評価が得られ、初任者教師として次のステージへと進めるように育成されていく。しかし、SCITTにおける実習生の個に応じた学びは学校配属によるもののみならず、センターによるトレーニングでの専門的研究やカリキュラム・教科研究の学びの中にも見出され、複合的な要素によって実習生それぞれの歩調に合わせた成長を促している。

最後に、SCITTはイングランドのいずれの教員養成教育よりも実習生として学校の中で学ぶ機会が豊富であることから、SCITTに携わる現職教員である各チューターが担う役割は実習生個々にとって重要であり、少なからず影響を与え得るものである。本稿を踏まえて、(1)実習生の個に応じた学びや成長を創造する様々な事象に関して、(2)実習生の学びと発達を支えるチューター自らの研修機会の保障や職能成長の促進について、質的研究事例を蓄積していくことを今後の課題としたい。

### 注

1) スクール・ダイレクトは2012年から新たに開始された現政府お



- 薦めのルートであり、リストから選択・アプライした学校で1年間働きながらQTSやPGCEを得ることができ、給与が付されるものと奨学金がもらえるものがある。
- 2) The TES on 2<sup>nd</sup> July 2010 “Dons scramble to pour scorn on Gove’s shake-up” の記事による。
  - 3) QTSを持たずに無資格教師として働き始め、働きながら養成を受けるという雇用ベースの教員養成もまた教職への多様なルートの1つであった。現在はEBITT枠がスクール・ダイレクトへと置換されている。
  - 4) Children, Schools and Families Committee (2010) “From Baker to Balls: the foundations of the education system”, *Ninth Report of Session 2009-10* published on 6 April 2010 by House of Commons, p. 27-28.
  - 5) 現在はNCTLへと改組された。
  - 6) 旧TDAのExecutive DirectorであるDay氏へのインタビューより〔2010年11月1日 教育省 (DfE) 本部〕。
  - 7) Department for Education (DfE) (2013) *Initial Teacher Training Allocation in England for Academic Year 2013/2014—Final Update* を参照して作成した。
  - 8) Department for Education (DfE) (2014) *Initial teacher training allocations for academic year 2014 to 2015* を参照して作成した2013年11月21日時点での2014/2015年度の定員配分である。NCTLは教師の十分な供給を維持するために、教員養成機関等に対して前年5月から7月までの間に定員要求期間を設け、10月下旬までには各教員養成機関及びスクール・ダイレクトの定員の割り当てを公表し、UCAS (入学願機関) による募集を開始している (The allocation of initial teacher training places: A guide for the 2015 to 2016 academic year, May 2014)。
  - 9) 2009/2010年度は高等教育機関による養成の定員は31,230名で全体の81%を占めていた (DCSF: [http://www.dcsf.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000874/Addition\\_A.xls](http://www.dcsf.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/s000874/Addition_A.xls), 2010年に参照して計算したものである)。
  - 10) 盛藤 (2013) において、実際のSCITTカリキュラムの詳細な事例分析を行った。
  - 11) 2014年現在、Northumbria D&T Partnershipの運営に長年携わったグループ・マネージャーが変わり、依然ノーザンブリア大学にデザインとテクノロジーのコースがあるものの若干の変化が見られる。
  - 12) Northumbria D&T Partnership, Programme Handbook (2008-2009), p. 20.
  - 13) Ibid, p. 22.
  - 14) Northumbria D&T Partnership, Guidance for Professional Studies Programmes Before First Teaching Placement (2008-2009), p. 1.
  - 15) 1次調査におけるNorthumbria D&T Partnership のグループ・マネージャーのChapman, M.氏へのインタビューより〔2010年3月23日ノーザンブリア大学研究室〕。
  - 16) Northumbria D&T Partnership, Partnership Agreement (2008-2009), p. 3.
  - 17) Ibid, pp. 9-11.
  - 18) 調理実習に関わる材料等は自治体払いや家庭からの持参などLEAによって異なるという。
  - 19) 木原 (1999), p. 64では、イギリスで「メンタリングとは、新しく専門職につこうとする者に、熟練した者が寄り添って援助することであり、それを行う人をメンター」と呼んでいるという。そして「メンターとしての教員は、援助と評価の双方の仕事を求められる場合が出てきたという傾向」が指摘できると述べる。
  - 20) グループ・マネージャーはNorthumbria D&T PartnershipをSCITTにする以前からノーザンブリア大学の教員養成課程 (PGCE) における食物・織物等のコース・リーダーを務め、20年以上教員養成に関わった経験を持つ。
  - 21) 授業観察前に食物技術専攻の実習生 (20代女性) に対して短時間の聞き取りを行った。
  - 22) Northumbria D&T Partnership, Programme Handbook (2008-2009), p. 63.
  - 23) Ibid, pp. 61-62.
  - 24) Ibid, p. 60.
  - 25) チュートリアル後の同実習生への聞き取りより。
  - 26) グループ・マネージャーへのインタビューより。
  - 27) Northumbria D&T Partnership, Programme Handbook (2008-2009), p. 103-127.

## 参考文献

- 木原成一郎 1999. 「イギリスの「学校を基礎にした教員養成」 (a school-based initial teacher training) におけるメンターとしての学校教員の役割—小学校の体育授業を中心に—」『広島大学学校教育学部紀要』第1巻, 第22号, pp. 59-70.
- 盛藤陽子 2013. 「イングランドのSCITT (School-centred Initial Teacher Training) における「理論」と「実践」の統合に関する一考察—Gateshead 3-7 SCITTカリキュラムの事例分析から—」『日本教師教育学会年報』第22号, pp. 89-100.
- Northumbria D&T Partnership 2008-2009. Secondary PGCE Programme Handbook.
- Northumbria D&T Partnership 2008-2009. Partnership Agreement.
- Northumbria D&T Partnership 2008-2009. Selections and Admissions.

(指導教員 勝野正章教授)