

氏名	佐藤 裕子		
専攻分野の名称	博士（教育学）		
学位記番号	博甲第 421 号		
学位授与年月日	令和 6 年 3 月 1 5 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当 課程博士		
学位論文名	小学校外国語教科化に対応した校内研修プログラムの開発 —学級担任の不安軽減に焦点を当てて—		
論文審査委員	(主査) 教授	本田 勝久	
	(副査) 教授	大田 信良	教授 杉森 伸吉
		教授 李 修京	教授 鈴木 朋子

## 学位論文要旨

本論文では、学級担任が英語を指導することへの不安を軽減しながら、教科化に対応した校内研修プログラムを開発し、その効果を検証することを試みるものである。

校内研修プログラム開発における 2 点の方策、「担任の不安に焦点を当てた校内研修プログラム」「全ての職員が参加できる研修体制構築」において必要な視点から検証した。

「担任の不安に焦点を当てた校内研修プログラム」では、A・B 小学校とも校内研修の実施において教員への事前調査より、一番不安とする教員自身の英語力と教科化に対応した授業への指導力の 2 点に焦点を当てて、校内研修プログラムに組み込んだ結果、両方の不安が軽減された。

さらに、研修を持続させることにより、苦手だと感じる英語運用に慣れ、不安軽減の効果が高まると確認された。英語を苦手とする C 教諭の変容からも、特に短時間であっても研修を持続させることにより不安軽減に一定の効果が期待できることが示唆された。

苦手としていた発音や英語指導法を学び担任が自信をもって授業に取り組み、子どもにとってもプラスになるという好循環のサイクルになったことが確認された。担任の不安に焦点を当てた校内研修プログラム実施に当たって必要な視点の一つとして、前述したダニエル・キムの「組織の成功循環モデル」の例のように、担任の不安軽減から自己効力感を挙げていく好循環のサイクルを作ることである。不安軽減に向けて職員全体で取り組んでいこうとする環境づくり、他人事ではなく自分事として捉え、誰もが研修したことの成果が実感できるような好循環の研修サイクルを作っていくことが必要であると示された。

校内研修プログラムは、外国語教科化前の A 小学校と外国語教科化後の B 小学校さらに現在の状況により、随時、柔軟に修正・改善できるよう研修方法や教材に関して意見や希望を受け付けるような体制を作っておくことが必要であるとした。

「全ての職員が参加できる研修体制構築」では、本研究から、教員の不安軽減に焦点を当てた校内研修プログラムには、チーム学校としてボトムアップ型の研修体制が必要であることが示唆された。ボトムアップ型の体制で、教職員が共に学びあう協働により同僚性が向上し、自己効力感が高まり、自己効力感の向上が不安軽減につながる可能性が示された。このことは、A・B 小学校

ともボトムアップ型の全職員参加による研修体制から、互いの課題をなんでも話せるような関係作りから、当事者意識を持つことができるようになったと考える。音楽専科や養護教諭の変容からも、英語の授業を担当しない職員でも、研修に参加することで自分事として問題を考えることができるようになったことが示唆された。

また、講師が外部講師ではなく研修担当者である身近な職員であることにより、学校全体で研修を進めていくという教職員の意識向上につながっていることが確認された。不安を抱えている中での研修として、自分を応援・評価してくれる第三者の存在が重要であり、研修担当者が不安をフォローする役割を果たしていることが示された。一例として、前述したアルバート・バンデューラが自己効力感を生み出すためには必要だと説いている「代理経験」と一致する。『第三者の成功体験を見たり聞いたりすることでも、自己効力感を高めることが可能。成功体験のモデルとなる人物は、自分との関係が近いほど効果を増す傾向である』と述べていることから、講師役となる校内の研修担当者がモデルとなって会話の見本を見せることなどにより、参加職員の自己効力感の形成に少しでも好影響を与えられたと考える。

全職員が参加できる校内研修体制構築に向けて、管理職の果たす役割が大きいことも確認された。A・B小学校の実践からもわかるように、管理職がまず教職員と一緒に参加することにより、研修が効果的に進んでいることがわかった。

A小学校では、管理職の協力により、担任の不安に焦点を当てた校内研修構築のためのチーム体制を組むことができた。B小学校では、管理職自ら研修に参加し職員と積極的にコミュニケーションを図っていた。管理職が教職員とのコミュニケーションを図り、お互いの意思疎通を図るなど協力的な姿勢が、全ての職員が参加できる研修環境としての土壌作りにつながっていくことが示された。

ここまでの研究では、教科化における学級担任の不安軽減を図る校内研修プログラム開発のために、2点の方策について現場の実践を捉えて記述することができた。さらに、校内研修実施において、筆者によるオリジナルの校内研修プログラムを作成できたこととダニエル・キムの「組織の成功循環モデル」を例に、担任の不安軽減から自己効力感を挙げていく校内研修の好循環サイクルモデル（図 6-1 に示す）を提示できたことは、本論文の成果である。研修後の分析をこの循環モデルに当てはめると、研修プログラムを通して効果的に研修が進んでいったことが確認された。

2020年度からの外国語教科化の中で、多くの教員が自身の英語力や指導力に不安を抱える中で、外部講師に頼らないで自分たちで研修を進めることができる校内研修プログラムの開発は、外国語指導への不安を軽減し意欲向上につながっていく土壌を築いていければ、本論文の意義となる。