東京学芸大学リポジトリ
Tokyo Gakugei University Repository

我が国の教育現場における教師を対象としたコーチングに関する動向：文献レビューを通じて

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-04-11 キーワード (Ja): キーワード (En): coaching, in-school training, professional development, teacher training 作成者: 村浦, 新之助, 奥住, 秀之, 澤, 隆史 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2309/00179992

東京学芸大学紀要　総合教育科学系　**74**: 286 – 295，2023

我が国の教育現場における教師を対象としたコーチングに関する動向

── 文献レビューを通じて ──

村浦　新之助*1・奥住　秀之*2・澤　隆史*2

発達障害学分野

（2022年９月26日受理）

１．問題と目的

１．１　教員の資質向上

「学び続ける教師」が教育の質を支えるために求められている。この言葉は中央教育審議会答申（2005）の流れを汲んできており，その後も何度も繰り返されている重要な教師の資質である。教師の資質向上を支えるための方策として重要なものとして研修がある。2009年より教員免許更新制が導入され，その目的は，雇用状況に関わらず，時世に合わせて必要な能力が保持されるように定期的な研修機会を設けることであった。しかし，2022年７月をもって同制度は発展的に解消されることとなり，同年８月に「教師の資質向上に関する指針・ガイドライン」（文部科学省，2022）が改正された。その中では，予測困難な時代の中で求められる教員の資質向上として，得た知識をどのように職務に活かされているかという研修成果の確認方法の明確化が挙げられている。ガイドライン改正の詳細については文部科学省（2022）を参考にされたい。研修はオンライン双方向，オンデマンド型の配信，クラウドサービスを活用した遠隔による協働的な研修，それらと対面を組み合わせたハイブリッドな内容など時間や場所という制約を超えた方法が増えてきた。研修内容については各自治体が策定している研修計画があり，その中の一つとして，自治体によっては教育センター等で管理職や中堅教員を対象にコーチングやその要素を含んだ研修が行われている。コーチングは産業領域等，領域を問わず様々な分野で行われている技法であり，教育現場においても同様のことである。

１．２　コーチングとは

コーチングは多義的である。我が国のコーチングに関する草分け的企業である株式会社コーチ・エィの書籍「コーチングの基本」（コーチ・エィ，2009，pp.14–17）では，コーチングとは「目標達成を支援するプロセス」であり，「対話を重ねることを通して，クライアントが目標達成に必要なスキルや知識，考え方を備え，行動することを支援するプロセスである」と定義し，「知識」と「行動」の溝を埋めるものであると述べている。また，堀（2009）は現代のコーチングを「クライアントが深刻な精神的問題をもたず，解決策を自ら進んで求めることを前提とし，ブレーンストーミングや行動計画を通じて，自ら方向づけられた学習を後押しすることを目的とした活動である」とまとめている。現代のコーチングは様々な学問領域からなる方法を用いており，コーチと名乗ることの条件も定められていない。例えば，我が国の学校現場において部活動のコーチを雇う場合は，その部活動に対しての経歴が基本的には必要ではあるものの，雇用契約等が結ばれた時点でコーチとなり，そしてそのコーチが行う指導がコーチングと呼ばれることもある。つまり，コーチとは役割であって，その役割が行う指導のことを指す言葉であるという印象を抱くケースが一定数ある。これは，コーチングを行う人がコーチなのではなく，コーチが行うことがコーチングであると認識しているケースがあると考えている。実際に，西垣（2014）が行ったコーチングについての意識調査と文献調査では，2008年までは日本語のコーチには競技指導者の意味しかなく，対話を通じて能力を引き出す指導術と

＊1　埼玉県立川越特別支援学校（350-0001　埼玉県川越市古谷上 2690-1）
＊2　東京学芸大学 特別支援科学講座 発達障害分野（184-8501　東京都小金井市貫井北町 4-1-1）

してのコーチングの実践者と意味は認められていない，もしくは普及していないということを述べている。

コーチングの実践も多様である。その技術や理論的基盤は様々であり，心理学もその中の１領域としてある。堀（2009）がまとめた心理学的基盤を持つコーチングの種類では①行動論的コーチング，②認知行動論的コーチング，③実存主義的コーチング，④ゲシュタルトコーチング，⑤動機づけ面接，⑥ナラティブコーチングと多様であることが分かる。中園（2006）は，医療分野でのコーチングの効果検証を文献研究から行っているが，この多様な定義と実践により効果検証が困難であることを報告している。

１．３　教師に対するコーチングの動向

教師に対するコーチングについてKraft et al.（2018）が因果研究のメタ分析を行っている。Kraft et al.は，全てのコーチングモデルを定義する特徴はなく，継続的に指導の状況の観察とフィードバックのサイクルという特徴が中核であると述べ，コーチングをコーチや同僚が教師の指導を観察し，改善を助けるためにフィードバックを提供する現職の職能開発プログラム全般と広義に定義している。同報告において，教師へのコーチングが研究同士で矛盾している点があったことや，集合型研修とコーチングの組み合わせは効果量が大きくなることが報告されている。また，コーチングを受ける前に基本的な知識を身に着け，コーチングによってそれらの実装を支えていることを示唆しており，これらは行動理論と一致していることを述べている。他にも教育プログラムの実施規模と効果には負の相関があることや，管理職の既存の職務にコーチングを加えるだけで，研修等のサポートが少ない場合は持続的なコーチングが行われる可能性が低いことを報告している。そして，今後の教師コーチングについて，1）コーチング・プログラムの基盤となる行動理論，2）対象となる教師集団（新米教師とベテラン教師も含む），3）コーチングモデルの実施の忠実性，4）コーチングセッションの長さ・頻度・総量，5）コーチングモデルを補完する他の職能開発の長さと特徴・教師および学校がどのように募集されたか，また研究に志願しなかった教師との比較，6）コーチの人数と彼らが受ける研修やサポートについて，7）コーチの背景特性（例：指導およびコーチングの経験，教科の専門知識，学校や地区での役割など），8）コーチング・プログラムの実施にかかる教員１人あたりのコストの見積もり，9）対照条件の教師や学校が利用できる職能開発の種類を明確に説明すること，10）観察方法，達成度試験，自己報告式調査など，効果の測定方法の信頼性に関する情報といった，10つの情報をできるだけ収集していくべきであると指摘している。他にも，教師に対するコーチングとして，自閉症児者へのEvidence-based Practice（以下，EBPと略す）を促進させることを目的して設立された機構であるThe National Professional Development Center of Autism Spectrum Disorder（以下，NPDCと略す）がEBPの実装を支えるものとしてコーチングを挙げている。NPDCのホームページには，実際に教師を対象にPECS（Picture Exchange Communication System，絵カード交換式コミュニケーションシステムとよばれる表出コミュニケーション支援の手続き）の実装をコーチングする事例動画が掲載されており，コーチングマニュアルも公開されている（Kucharczyk et al., 2012）。

１．４　教師に対するコーチングの動向

得られた「知識」と「行動」の溝を埋めていくもの，すなわち得た知識を職務に活かしていく一つの方略としてコーチングの有効性は考えられる。今後も様々な有効な教育方法が明らかになり，教育現場に伝えられていくことを考えると，その教育方法の実行を支えていくためにも我が国のコーチングについての動向を考察し，課題を明らかにしていくことは重要である。そこで本研究では，①我が国の教育現場においての教師を対象としたコーチング研究をレビューすること，②それらの手続きの内容や効果，理論的基盤の動向を明らかにすること，③今後の研究課題を議論すること，を目的とした。

２．方法

本研究のレビューは，国内の動向を明らかにすることを目的とするため，主要オンラインデータベースであるJ-Stage及びCiNiiを用いた。検索キーワードは1）「“教師”」と「“コーチング”」，2）「“教員”」と「“コーチング”」，3）「“特別支援教育”」と「“コーチング”」，4）「“特殊教育”」と「“コーチング”」の４種類の組み合わせを用いた。先述したように，コーチングについてはNPDCのコーチングマニュアルのように様々な支援技法の実装という文脈でも使われることがあることから特別支援教育と特殊教育を加えた。文献は2022年８月まで（文献検索時点）に国内の学術誌に掲載されたものを対象とした。その結果，1）「“教師”」と「“コーチング”」の組み合わせはJ-Stageでは842件，CiNiiでは92件，2）「“教員”」と「“コーチング”」の

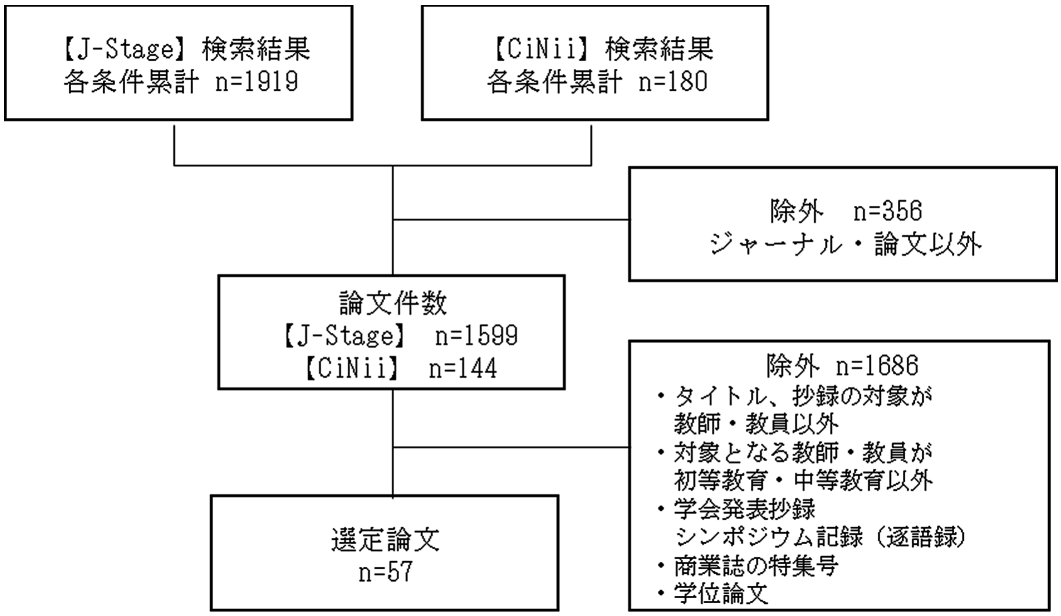

図１　対象論文の選定フロー

組み合わせはJ-stageでは948件，Ciniiでは83件，3）「“特別支援教育”」と「“コーチング”」の組み合わせはJ-Stageでは72件，CiNiiでは６件，4）「“特殊教育”」と「“コーチング”」の組み合わせはJ-Stageでは55件，CiNiiでは１件であった。この中から，教師を対象としたコーチングについて言及している研究論文を抽出した。なお，教師とは初等教育及び中等教育の教育現場で教育職として勤務しているものとし，学会の発表抄録やシンポジウムの記録（逐語録），商業誌の特集号，学位論文は除いた。図１は選定のフローであり，各数値は条件ごとの該当数の和を表し，重複している文献もある。

３．結果

結果として57編の研究論文が対象となった。除外された論文の傾向としては，教育現場における児童生徒を対象としたもの，スポーツの現場（コーチと選手の関係），Social Skills Trainingにおけるコーチング法を指すもの，教員養成課程における学生を対象としたものがあった。発行年数は2000年以降のみという結果となり，傾向としては増えてきていることが分かる（図２）。

表１は対象となった文献のコーディング結果をまとめたものであり，約半数が教員研修についてのものであった。コーディングは文献の内容を基に７つに分類した。教員研修において自治体による研修として言及されているものが７編（管理職４編，中堅１編，法定２編）であり，その他として校内研修や，特定のプログラム，現状分析，組織体制などのマネジメント手法，として言及しているものが24編であった。特定の方法論と関連付けて述べられているものは７編あり，SWPBS（学校規模ポジティブ行動支援）のシステムとして言及されているものは複数（４編）あった。国外の内容として言及されているものは主に自治体の職能開発制度として組み込まれていることを紹介する

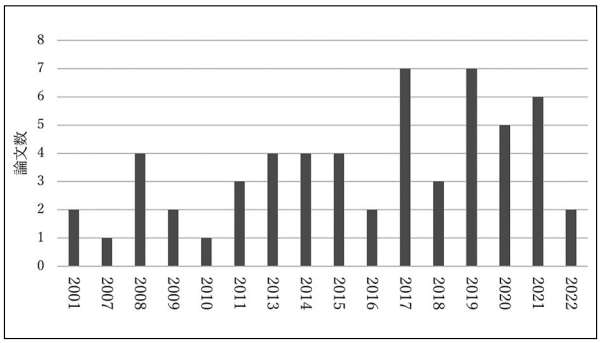

図２　対象となった文献の発行年

表１　レビューした文献のコーディング結果（n＝57）

国内						国外	
教員研修						教員研修	方法論
管理職	中堅	法定	その他	方法論	その他		
4	1	2	24	7	3	14	2

ものが多く，方法論についてはSFA（Success for All）の自生的調整のために行われているものと，教師の言語賞賛の増加について言及している文献引用の２編である。

表２は対象となった文献中におけるコーチングの扱われ方である。先行研究を引用する中で言及しているものを「引用」，何かしらのコーチング手続きを行っているものを「手続き」，プログラムやシステム，制度，施策，考え方等を紹介・報告しているものを「紹介」，何かしらの調査による項目や分析として言及しているものを「調査」，考察として提案・指摘として言及しているものを「論考」，とした。コーチング手続きは９編であり，効果検証はエピソード記録といった質的なものが６編，質問紙調査による量的なものが３編であった。その中でコーチングの理論的基盤に言及しているものは１編（エコロジカルコーチング）であった。手続き以外でコーチングの理論基盤に直接的に言及しているものは４編であり，行動論的コーチングが２編，GRROWモデルが１編，ブリーフコーチング（ブリーフセラピー）が１編，であった。対象となった文献の中には，理論的基盤が推定できるものもあったが（宮前ほか，2017；庭山，2020；大久保ほか，2020；大対，2020），直接的な言及をしていないため数に含めていない。

表２　文献中のコーチングの扱い

引用	手続き	紹介	調査	論考
13	9	22	3	10

表３はレビューした文献を発行年順に並べたものであり，表１及び表２で扱ったコーディングについても記載している。内容は文献中におけるコーチングの言及について要約したものである。効果検証および理論基盤については文献中に記載がないものは空欄としている。2011年まではコーチングの紹介や引用が

表３　教師を対象としたコーチングに関する文献要約

著者	発行年	コーディング		内容	効果検証	理論基盤
		文献内容	扱われ方			
葉養正明．	2001	国外・教員研修	紹介	アメリカのPDS（professional development school）運動における１事例として紹介		
渡辺直登．	2001	教員研修（その他）	引用	メンタリングについて述べ，その適応領域として教師，手続きの一部としてコーチングについて言及		
八尾坂修．	2007	教員研修（管理職）	論考	校長の必要なスキルとしてコーチングの言及		
北田佳子．	2008	教員研修（校内）	紹介	認知的指定制の学習環境構成原理の方法として言及		
宮田仁．	2008	国外・教員研修	紹介	シンガポール，豪州ビクトリア州の教員研修評価システムの一部		
篠原岳司．	2008	国外・教員研修	紹介	Boston Plan for Excellenceのコーチングの機能として，教師たちの実践知と学校改善モデルとの媒介機能があることを報告		
織田泰幸．	2008	教員研修（その他）	引用	Hargreavesの学習の個別における実現に必要なゲートウェイの１つとして紹介		
北田佳子．	2009	国外・教員研修	引用	Rosanne C.Zwart et al.のピアコーチング研修における教師の学習過程分析の引用		
伊藤亜矢子．	2009	その他	引用	組織へのコンサルテーションの手続きの一部として言及		
佐藤敬子．	2010	その他	紹介	コーチングによって教師集団のチームワーク獲得のためにどのような手順を踏むかをGRROWモデルによって例示		GRROWモデル
曽余田順子．	2011	教員研修（その他）	手続き	教員研修としてエコロジカルコーチングの実践	エピソード	エコロジカルコーチング
後藤郁子．	2011	教員研修（法定研修）	論考	初任者教員への力量形成に中堅教師がコーチング的な役割を果たしていた		
小柳和喜雄．	2011	国外・教員研修	紹介	英国のコーチングに関する教員研修の事例紹介		
島田希．	2013	教員研修（校内）	手続き	初任者へのメンタリングの一部として記載	エピソード	
末松裕基．	2013	国外・教員研修	紹介	イギリスにおけるスクールリーダーシップ開発の動向として，コーチングの導入について言及		
無藤隆．	2013	方法論	論考	実践の暗黙知の言語化に専門家がコーチングのように言葉によって勘所を伝えることが役立つとしている		
桐村豪文．	2013	国外・方法	引用	SFAの実装に向けてのプログラムにおいて教師へのコーチングの実施		
古閑千尋．	2014	教員研修（管理職）	論考	マネジメント研修として全校種の副校長・教頭・主幹にコーチングについての人材育成研修の実施		
松田,&津田．	2014	その他	手続き	日本語教師にコーチングを行い，メンタルヘルス対策に効果がある可能性が示唆。	質問紙調査	
山中一英．	2014	国外・教員研修	紹介	イギリスでの現職教員を対象とした修士課程の職能開発プログラム		

大野裕己．	2014	国外・教員研修	紹介	Beloit地区は，学校改善の手法として外部コンサルタントや研修を受けた校内コーチによって，新しい手法についてのコーチング実施		
酒井愛子．	2015	教員研修（その他）	手続き	若年層教員を対象に校務分掌においてマネジメント能力を育成するためにコーチングを実施	質問紙調査	
小柳ほか．	2015	教員研修（その他）	紹介	教育工学的アプローチにおける教師教育研究の知見「対人関係アプローチ」のなかで言及		
大久保ほか．	2015	教員研修（その他）	論考	知識習得の研修と合わせて行動コンサルテーションや現場コーチングを組み合わせたシステムの提案		
小柳和喜雄．	2015	教員研修（その他）	引用	先行研究におけるメンタリングとコーチングの関連，職能開発としてコーチングの紹介		
福嶋祐貴．	2016	教員研修（その他）	引用	協働的な小学校の開発に関する６つの要素の背景として教師が相互にコーチングし合う必要を言及		
庭山,&松見．	2016	国外・方法	引用	教師の言語賞賛を増やすための介入方法としてSutherland（2000）の引用		
根本,&髙木．	2017	教員研修（法定研修）	手続き	メンターによるコーチングやファシリテーティングが，初任教師の専門性の向上や自立を促す機能を果たす可能性も示唆	エピソード	
千々布敏弥．	2017	教員研修（その他）	紹介	教育事務所の指導主事が学校訪問をする際の指導内容の手法として言及		
浅田匡．	2017	教員研修（その他）	紹介	メンタリングとコーチングとして人材育成や教師教育，看護教育での研究知見への言及		
照屋翔大．	2017	国外・教員研修	紹介	ノースカロライナ州において優秀教員資格認定を受けた教員のリーダーシップ発揮機会の一部として言及		
藤村祐子．	2017	国外・教員研修	紹介	ミネソタ州において教員評価に関する項目として「継続契約教員に対する同僚コーチング」が新設		
佐野,&澤村．	2017	国外・教員研修	紹介	ケニアの教師の質を高めるための施策としてコーチング制度の導入		
宮前ほか．	2017	方法論	紹介	TCITのプログラムとしてライブコーチングの実施		
谷本直美．	2018	教員研修（校内）	手続き	メンタリングの一部として位置付けたコーチングの実践の内容より抱合関係にあると判断した	エピソード	
NGUYEN, T.	2018	教員研修（その他）	手続き	現職英語教師に対するフォローアップコーチングの実施。目標設定，コーチング，内省の組み合わせが必要であると提案		
櫻井良種．	2018	教員研修（中堅）	紹介	茨城県が中堅教員等資質向上研修の内容にコーチングを導入		
谷本直美．	2019	教員研修（校内）	手続き	若手教員の養成として実施したプログラムの中において，メンタリングの一部として位置づけている	エピソード	
保森智彦．	2019	教員研修（校内）	論考	教師の実践化の問題を解決させるのためにコーチングの必要性を指摘		
渡部昌平．	2019	教員研修（その他）	紹介	ブリーフカウンセリングの他分野における別称としてブリーフコーチングの紹介		ブリーフセラピー
平澤紀子．	2019	方法論	論考	SWPBSの実装にあたり，効果的なサポート体制としてコーチングに言及		
小野由美子．	2019	教員研修（その他）	引用	先行研究（Darling-Hammond et. al.（2017））が分析した効果的な現職教員研修の７つの要素のうちの一つとして紹介。		
福永ほか．	2019	教員研修（その他）	引用	教員のメンタルヘルスへの介入として松田＆津田（2014）の引用		
三沢元彦．	2019	その他	引用	コーチングを用いて具体的な行動方法まで見出すことがメンタルヘルスの向上には重要と指摘している文献（平本. 2005）の引用		
串田,&柴崎	2020	教員研修（その他）	手続き	主任層教員による若手教員への支援としてファシリテーションとコーチングの実施	質問紙調査	
大対香奈子．	2020	方法論	論考	SWPBSにおいて実行度を高めるためにはコーチングが重要な方略である一方で，コーチングの内容等については検討が必要であると指摘。		
庭山和貴．	2020	方法論	紹介	SWPBS実装のために教員へのコーチングのサポート体制があることを紹介		
大久保ほか．	2020	方法論	論考	SWPBS に関する基礎的な研修や現場におけるコーチングを担う人材を養成する必要性について言及		
谷晋二．	2020	方法論	引用	支援者支援として行動論的コーチングに言及		行動論的コーチング
柳沢昌一．	2021	教員研修（その他）	紹介	教員の職能開発のために必要な省察的実践とその基盤として，Schönのコーチングの三つのモードを紹介		
藤田弘之．	2021	国外・教員研修	紹介	スコットランドの「専門職としての振り返りと職能成長」の手続きの一部として紹介		
八尾坂修．	2021	国外・教員研修	紹介	マサチューセッツ州の教育長，教育次長を指導的リーダーとして成功に導くためのプログラムとしてベテラン教育長からコーチングの実施		

中尾ほか．	2021	教員研修（管理職）	調査	小学校の管理職（校長，副校長）の成長経験の自由記述のうちのひとつにコーチングの資格	
井澤信三．	2021	教員研修（その他）	論考	職能開発としてコーチングとパフォーマンスフィードバックを通じて学校全体またはシステム全体のサポートをすることへの言及	行動論的コーチング
白旗ほか．	2021	国外・教員研修	引用	ルーネンベルクほか（2017）の示した教師教育者の定義を引用	
芥川祐征．	2022	教員研修（管理職）	調査	新任教頭研修の研修ニーズに関する予備的調査の中で「若手育成・コーチング」に関する要望	
露口健司．	2022	その他	調査	職能開発に関わる調査項目の一部にTALIS 2018報告を参考としたコーチング活動についての項目を設定	

中心であり，それ以降に徐々に我が国における教員を対象とした文献が出てきている。その後，紹介については2017年が最も多く論文が出ている年であり，方法論の促進についての内容は2019年以降に行動分析学関連の内容で多く言及されている。その他のコーディングの結果については大きな偏りはない。国内のコーチングの手続きはメンタリングと概念的に重複している部分もあるからか，メンターコーチングといった縦の関係性について述べているものが多い。また，理論基盤等に言及しているものの少なさや，広義に扱われている内容の傾向から，知識を行動に移すというよりは一つの対話術のように扱われていることが分かる。NPDCのコーチングマニュアルのように，何かしら特定の理論や方法の実行度を上げるために行う手続きとして紹介している内容はあるものの，コーチングの実践としては今回選定した文献の中に該当するものがないことも分かる。

4．考察

本研究のレビューでは文献は2000年以降のみであり，論文の発行数は増えてきているが，我が国において教師を対象としたコーチングというものは決して新しいものではないと考える。OECD国際教員指導環境調査（以下，TALISと略す）2013報告（2014）において，我が国は組織内指導者（メンター）による支援や，校長，その他教員からフィードバックを受けている割合も高いことが報告されている。TALIS 2018報告（2020）でも，フィードバックが良い影響を与えたと回答した割合は参加国平均よりも高い結果となっている。これらの報告と結果はKraft et al.の報告とも近いものがあり，コーチングに近いものが行われてきていると考えられる。つまり，組織内でフィードバックを行うということは古くから我が国の学校現場において為されてきたことであり，それらを促進させていくような取り組みは，文脈適合性が高いことが予想されるものである。今日，オンラインによる研修が多くなり，様々なコンテンツや知識に手軽にアクセスできるようになった。そこで得た有効な教育方法についての知識をどのように活用していくかが重要であることからも，「知識」と「行動」の溝を埋めていくもの，研修成果を職務に活かしていくものとして，コーチングについては更なる研究の蓄積が必要である。

その一方でコーチングの理論的基盤について言及している文献は5編であり，全体の1割以下である。中園やKraft et al.が報告するようにコーチングの概念が多義的であり，まとめることが困難であるというのは我が国の教育現場においても同様の状況であることが考えられる。効果検証においても，コーチング自体の効果を考察するには今後の更なる蓄積が必要であり，効果検証の方法についてエピソード以外の方法も考えていく必要があるだろう。それは今回のレビューにもあるような特定の尺度を用いた自己報告式の質問紙調査だけでなく，単一事例研究法のような個人の行動レベルの変容を確認していく方法などが考えられる。特に「行動」について扱うことから行動理論を基とした単一事例研究法を用いて教師とその教師の関わる児童生徒の変容について蓄積していくことは重要であろう。その際，教師の行動変容のみに注目するのではなく，その結果として児童生徒にどのような変化があったかが重要であり，教師の行動変容は児童生徒へのポジティブな変容のためであることを忘れてはならない。

付記

本研究は第一著者が東京学芸大学に提出した専門学術論文の一部内容を大幅に加筆・修正したものである。

文献

1） 芥川祐征．（2022）．新任教頭を対象とした学校の経営課題解決のための職能開発研修「実行可能な学校経営改善プラン」の作成演習を通して．学校改善研究紀要，4，54-61.

2）浅田匡．（2017）．教師学を追い究めつづけるために．教師学研究，20（1），1-5.
3）千々布敏弥．（2017）．教育委員会指導主事の学校訪問体制と学校組織文化の関係．教師学研究，20（2），37-46.
4）中央教育審議会．（2005）．「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212703.htm（最終アクセス2022/9/4）
5）コーチ・エィ（2009）新版コーチングの基本，14-17．日本実業出版社
6）Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Developme nt. Research Brief. Learning Policy Institute.
7）藤村祐子．（2017）．ミネソタ州の「形成的」教員評価制度の構築過程とその特徴．教育制度学研究，2017（24），46-60.
8）藤田弘之．（2021）．スコットランドにおける教師の生涯にわたる主体的学習に対する支援体制に関する小論「専門職としての振り返りと職能成長」活動を中心として．日英教育研究フォーラム，25，067-079.
9）福永ひとみ，吉田浩子，＆島田涼子．（2019）．職業性ストレスと職業的アイデンティティの関連―看護教員を対象とした質問紙調査結果から―．心身健康科学，15（2），82-93.
10）福嶋祐貴．（2016）．REスレイヴィンの協同学習論に関する検討―学校改革プログラム Success for All への発展に焦点を合わせて―．教育方法学研究，41，13-23.
11）後藤郁子．（2011）．小学校初任教師の力量形成を中核に据えた協働学習のデザイン―拡張的学習の理論から捉えた管理職の役割―．日本教師教育学会年報，20，111-120.
12）葉養正明．（2001）．学校とプロフェッショナリズム（教育行政とプロフェッショナリズム，Ⅰ年報フォーラム）．日本教育行政学会年報，27，35-53.
13）平本相武．（2005）．コーチング・マジックPHP研究所
14）平澤紀子．（2019）．支援者の実行を支えるサポート――スクールワイドPBSから――．行動分析学研究，33（2），118-127.
15）堀正．（2009）．コーチング心理学の展望．群馬大学社会情報学部研究論集，16，1-12.
16）井澤信三．（2021）．自閉スペクトラム症のある人への介入研究が学校教育に貢献するために―特別支援教育にかかわる教育心理学研究の動向―．教育心理学年報，60，91-103.
17）伊藤亜矢子．（2009）．学校・学級組織へのコンサルテーション．教育心理学年報，48，192-202.
18）桐村豪文．（2013）．有効性のエビデンスに基づく教育ガバナンス：Success for All の取り組みにおけるメタ・ガバナンスの分析（Ⅱ研究報告）．日本教育行政学会年報，39，97-114.
19）北田佳子．（2008）．校内授業研究会における新任教師の学習過程：「認知的徒弟制」の概念を手がかりに．教育方法学研究，33，37-48.
20）北田佳子．（2009）．校内授業研究会における教師の専門的力量の形成過程―同僚との協同的学習過程を分析するモデルの構築を目指して―．日本教師教育学会年報，18，96-106.
21）古閑千尋．（2014）．教職員研修機関における教師教育の“高度化”とは．日本教師教育学会年報，23，72-80.
22）Kraft, M.A., Blazar, D., Hogan, D. (2018). The effect of teaching coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. Review of Educational Research, 88 (4), 547-588.
23）Kucharczyk, S., Shaw. E., Smith Myles, B., Sullivan, L., Szidon, K., & Tuchman-Ginsberg, L. (2012). Guidance & coaching on evidence-based practices for learners with autism spectrum disorders. Chapel Hill: The University of North Carolina, Frank　Porter Graham Child Development Institute, National Professional Development Center on Autism Spectrum Disorders.
24）串田茂，＆柴崎直人，（2020）．若手教員の学習指導力向上のための主体的・協働的な校内研修体制の構築：効果的・効率的な学びを推進する主任層教員への支援を通して．岐阜大学教育学部研究報告．人文科学，69（1），163-172.
25）ルーネンベルク・デンヘリンク・コルトハーヘン：武田信子ほか訳（2017）専門職としての教師教育者―教師を育てるひとの役割，行動と成長―．玉川大学出版部.
26）松田輝美，＆津田彰．（2014）．日本語教師を対象にしたメンタルヘルス対策としてのコーチングの実践．久留米大学心理学研究，13，87-94.
27）三沢元彦．（2019）．質的研究法TAEを用いた面接が新任教師の生徒指導上の気づきと行動を促す事例．学校メンタルヘルス，22（2），220-230.
28）宮前義和，大月友，佐藤美幸，大久保賢一，伊藤美奈子，＆戸田有一．（2017）．学校で役立つ認知行動療法．教育心理学年報，56，256-264.
29）宮田仁．（2008）．シンガポール，豪州ビクトリア州における教員研修評価システム及び教員評価に関する海外調査研究．教育情報研究，23（3），15-26.
30）文部科学省,国立教育政策研究所．（2020）．TALIS 2018報告書vol.２―専門職としての教員と校長―のポイント https://www.nier.go.jp/kokusai/talis/pdf/tails2018-vol2.pdf（最終アクセス2022/9/4）
31）文部科学省．（2022）．公立の小学校等の校長及び教員と

しての資質の向上に関する指標の策定に関する指針. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_01933.html（最終アクセス2022/9/9）

32）文部科学省，国立教育政策研究所.（2014）. OECD国際教員指導環境調査（TALIS 2013）のポイント https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/__icsFiles/afieldfile/2014/06/30/1349189_2.pdf（最終アクセス2022/9/4）

33）Mullen, C. A., & Fletcher, S. J. (2012). SAGE Handbook of Mentoring and Coaching in Education: Responding to Challenging Circumstances. SAGE Handbook of Mentoring and Coaching in Education, 1-568.

34）無藤隆.（2013）. 実践現場における発達研究の役割 実践的研究者と研究的実践者を目指して. 発達心理学研究, 24（4）, 407-416.

35）中尾教子，平野智紀，＆脇本健弘.（2021）. 小学校長及び副校長の成長に影響を及ぼした経験に関する自由記述の分析 横浜市の小学校長，副校長に対する質問紙調査から. 日本教育工学会論文誌，S44114.

36）中園博美.（2006）. 医療分野でのコーチングの応用―文献研究からの考察. 医療福祉経営マーケティング研究，1（1），31-39.

37）根本康平，＆髙木亜希子.（2017）. メンターとの対話的な省察の意義―小学校英語科担当者の成長―. 中部地区英語教育学会紀要，46，165-170.

38）NGUYEN, T. (2018). A Pilot Study on the Effects of Follow-Up Coaching for an In-Service English Teacher. BULLETIN of Kanagawa Prefectural Institu te of Language and Culture Studies, 7, 39-53.

39）西垣悦代.（2014）. 日本のコーチに対するウェブ調査：コーチの現状と展望. 支援対話研究，2，4-23.

40）庭山和貴.（2020）. 学校規模ポジティブ行動支援（SWPBS）とは何か？――教育システムに対する行動分析学的アプローチの適用――. 行動分析学研究，34（2），178-197.

41）庭山和貴，＆松見淳子.（2016）. 自己記録手続きを用いた教師の言語賞賛の増加が児童の授業参加行動に及ぼす効果―担任教師によるクラスワイドな“褒めること”の効果―. 教育心理学研究，64（4），598-609.

42）織田泰幸.（2008）. 学校の組織能力を構築するための知識経営論に関する考察：DH Hargreavesの知識創造学校論に着目して. 日本教育経営学会紀要，50，50-64.

43）大久保賢一，井口貴道，＆石塚誠之.（2015）. 機能的アセスメントの実施を標的とした研修プログラムの効果：参加者が行う「情報収集」と「支援計画の立案」における変容の分析. 行動分析学研究，29（2），68-85.

44）大久保賢一，月本彈，大対香奈子，田中善大，野田航，＆庭山和貴.（2020）. 公立小学校における学校規模ポジティブ行動支援（SWPBS）第1層支援の効果と社会的妥当性の検討. 行動分析学研究，34（2），244-257.

45）大野裕己.（2014）. アメリカにおける学校改善：変化のポートレイト（海外の教育経営事情）. 日本教育経営学会紀要，56，182-190.

46）大対香奈子.（2020）. 学校規模ポジティブ行動支援（SWPBS）における実行度の評価. 行動分析学研究, 34（2）, 229-243.

47）小野由美子.（2019）. 国際教育協力における日本型教育実践移転の成果と課題 授業研究を事例に. 教育学研究，86（4），537-549.

48）小柳和喜雄，木原俊行，＆益子典文.（2015）. 教員養成・現職研修への教育工学的アプローチの成果と課題. 日本教育工学会論文誌，39（3），127-138.

49）小柳和喜雄.（2011）. 英米におけるミドルリーダー教員の研修に関する事例研究.

50）小柳和喜雄.（2015）. 現職研修を対象としたメンタリング研究における日本教育工学会の研究成果の位置. 日本教育工学会論文誌，39（3），249-258.

51）酒井愛子.（2015）. 若年層教員を対象とした校務分掌のマネジメント能力育成に関する研究―コーチング・プログラムの導入を通して.

52）櫻井良種.（2018）. 学校現場・現職教員研修と研究の役割. 日本教育経営学会紀要，60，159-162.

53）佐野麻衣，＆澤村信英.（2017）. ケニアの初等学校における教師の授業づくりへの取り組み―学校と生徒が抱える多様な課題への配慮をめぐって―. 国際開発研究，26（1），103-119.

54）佐藤敬子.（2010）. まとまりのない教師集団にチームワークをつくりだす（コーチングとは何か）―（管理職が行うコーチング）. 児童心理，64（9），131-135.

55）島田希.（2013）. 初任教師へのメンタリングにおいて複数のメンターが果たす機能と役割意識. 日本教育工学会論文誌，37（Suppl.），145-148.

56）篠原岳司.（2008）. 現代米国教育委員会制度改革と教育専門職リーダーシップ：Boston Plan for Excellenceのコーチングに着目して（Ⅱ研究報告）. 日本教育行政学会年報，34，143-159.

57）白旗和也，大友智，西田順一，＆原祐一.（2021）. 小学校体育科における教師効力感を高めるコンサルテーション方略の開発及び有効性の検討：体育指導効力感尺度の開発を通して. 体育学研究，66，869-890.

58）曽余田順子.（2011）. 教職員の人材育成に資するコーチングに関する実践的考察（教育経営の実践事例）. 日本教育経営学会紀要，53，113-123.

59）末松裕基.（2013）. イギリスにおけるスクールリーダーシップ開発の動向：校長の専門職基準・資格を中心に（海

外の教育経営事情）．日本教育経営学会紀要，55，152-164.

60）Sutherland, K. S. (2000). Promoting positive interactions between teachers and students with emotional/behavioral disorders. Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth, 44 (3), 110-115.

61）谷本直美．（2019）．若手音楽教師のためのメンタリングにおけるメンターの機能について．学校音楽教育実践論集，3，141-142.

62）谷本直美．（2018）．若手音楽教師を対象とした授業改善のためのメンタリング・プログラムの有効性―子どもの主体的な学びを促すために―．学校音楽教育研究，22，37-47.

63）谷晋二．（2020）．特別支援教育分野への認知行動療法の適用と課題．認知行動療法研究，46（2），111-119.

64）照屋翔大．（2017）．アメリカにおける「教育の専門性」をめぐる現状と課題―NBPTSによる優秀教員資格認定の取り組みに着目して―．日本教育経営学会紀要，59，58-72.

65）露口健司．（2022）．教員のICT活用不安と抑鬱傾向．学校改善研究紀要，4，1-16.

66）渡辺直登．（2001）．各論１．一次予防（健康障害の発生の予防）教育，研修―メンタリング・プログラム（産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方）．産業衛生学雑誌，43（6），197-201.

67）渡部昌平．（2019）．教育相談にブリーフカウンセリングとリフレクティングチームを導入する効果．教育カウンセリング研究，9（1），53-56.

68）山中一英．（2014）．新人教員教育における論点と展開の可能性―イングランドの‘Masters in Teaching and Learning’に関する複眼的考察―．日本教師教育学会年報，23，114-122.

69）柳沢昌一．（2021）．教育改革と省察的実践のコミュニティへの企図．教育学研究，88（1），65-75.

70）八尾坂修．（2021）．アメリカにおける教育長の離職の構造要因と職能開発．開智国際大学紀要，20，17-34.

71）八尾坂修．（2007）．教員免許，学校評価制度改革の視点から“学校力”“教師力”“人間力”を考える．教育制度学研究，2007（14），53-65.

72）保森智彦．（2019）．マトリクス省察法による初任教師の発話の変容の分析．日本教科教育学会誌，41（4），27-39.

73）Zwart, R. C., Wubbels, T., Bergen, T. C., & Bolhuis, S. (2007). Experienced teacher learning within the context of reciprocal peer coaching. Teachers and Teaching: theory and practice, 13 (2), 165-187.

我が国の教育現場における教師を対象としたコーチングに関する動向

── 文献レビューを通じて ─

Trends in Coaching for School Teachers in Japan:

A Literature Review

村浦　新之助*[1]・奥住　秀之*[2]・澤　隆史*[2]

MURAURA Shinnosuke, OKUZUMI Hideyuki and SAWA Takashi

発達障害学分野

Abstract

Coaching is used as a teacher training and organizational management method, but coaching practice for teachers is not common in Japan. Therefore, a literature review of coaching for teachers in Japan was conducted this study to elucidate the current situation. Based on the findings, 57 articles were selected for inclusion. Although the coaching method was described, its theoretical basis was described in less than 10% of the articles, indicating that coaching is treated in multiple senses in the field of education in Japan, as reported also from earlier studies.

Keywords: coaching, in-school training, professional development, teacher training

Department of Developmental Disabilities, Tokyo Gakugei University, 4-1-1 Nukuikita-machi, Koganei-shi, Tokyo 184-8501, Japan

要　旨

教員を対象として研修や組織マネジメントの手法としてコーチングがある。しかし，我が国において教師を対象としたコーチングの実践は多くない。そこで，本研究では我が国における教師を対象としたコーチングについて文献レビューを行い，現状を概観した。その結果，57編の文献が対象となった。コーチングという手法については言及しているもののその理論基盤について触れられているものは全体の１割以下であり，先行研究同様に我が国の教育現場においても多義的に扱われていることが明らかとなった。

キーワード: 教員研修，校内研修，職能開発，コーチング

*1　Saitama Prefectural Kawagoe Special Education School（2690−1 Furuyakami, Kawagoe-shi, Saitama, 350−0001, Japan）
*2　Tokyo Gakugei University（4−1−1 Nukuikita-machi, Koganei-shi, Tokyo, 184−8501, Japan）