

が持っているコア・コリティ、そのコア・コリティを通じて授業で成し遂げたことについて掘り下げる。また、教員が教職員の会で、自分自身の自己開発について考えてもらう。彼らが授業で経験したティーチングまたは学生が持つランニングの問題について語り合い、それによって、教員間の問題共有と支えあいを実現する。

以下は南オレゴン大学教育学院が考えるコア・リフレクションの概念とその手法について紹介する。コア・リフレクションとは、教師または学生が元々持っている、かつ自分がなりたい教師になるために重要だとされるコア・コリティについて、省察するプロセスである。コア・リフレクションは具体的に以下のように実施される。

Step1) あなたが最も良い影響を受けた先生を思い出し、その先生の特徴を1つ特定する。

Step2) (2～3分以内に)

- ・その先生のコリティについて記述する。

Step3) (5分間)

- ・その先生に関するあなたの記述をパートナーに伝える (1分間)
- ・パートナーが最も影響を受けた先生の特徴について聞く (1分間)
- ・パートナーとあなたにとって重要なコリティにについて共有する。
- ・(討論) あなたが持っているコア・コリティは何でしょう？あなたは自分自身またはあなたのパートナーについて何が分かったか。

教育学院では、コア・リフレクションをコースや、学生評価、教職員の自己開発サポートの中に取り込み、そして、以下の発見が見出された。

- ・FDに関して

コア・リフレクションの導入は教師と学生の両方に影響を与えた。教師に、自分が持っているコア・コリティと教え方のバランスを取ろうとする傾向はみられた。

- ・PD (Programmatic Development) に関して

コースレベルまたはプログラムレベルで変化が見られた。学生のコア・コリティに合わせて、学生の学力またはプログラムを通じて得られた能力を評価するようになった。

(2) コア・リフレクションのシミュレーション

12月12日当日の出席者が2人1組で「自分に最も良い影響を与えた先生の特徴について」2分間ずつ話し合い、そのあと、パートナーのコア・コリティについて考えた。

(テーマ)

あなたに最も良い影響を与えてくれた先生の特徴は？

(参加者の解答例)

- ・面白いことであった。常に、学生の話に興味を見せていた。授業は楽しかった。
- ・何もしないことであった。学生を干渉せず、学生を好きなようにやらせた。言い換えれば、学生を信じていた。
- ・学生を公平に扱うこと。専門性が高いこと。

(ジョアン・ロースミス博士のまとめ)

ここで言えるのは、自分に最も良い影響を与える先生の特徴に、あなたが重要だと思う特性を反映している。教育とは、学生の最善の自分を見出すことであり、人間性(市民性)を教えることである、スキルを教えることではない。

(Q&A)

Q: コア・リフレクションは教員と職員の間でも行われているか。

A: SOUでは職員も教員の会に参加している。学校に何が起きているか、何をすべきかを知るために。