

研究ノート

英語教師の成長につながる支援の現状と支援のあり方に関する研究 (1)

小 倉 美津夫

日本福祉大学 国際福祉開発学部

A Study on the Present State of Supporting English Teachers for their Development and the Way that Support Should Be

Mitsuo OGURA

Faculty of International Welfare Development, Nihon Fukushi University

Keywords : 英語教師の成長と支援, 同僚性, 研修, アンケート調査, インタビュー調査

要旨

平成 21 年 3 月に告示された高等学校学習指導要領が、平成 25 年度から学年進行で実施される。その学習指導要領第 2 章第 8 節外国語の第 3 款「英語に関する各教科に共通する内容等」の 4 に「英語に関する各科目についてはその特質にかんがみ、生徒が英語に触れる機会を充実するとともに、授業を実際にコミュニケーションの場面とするため、授業は英語で行うことを基本とする。(後略)」とある。現在文部科学省の調査によると高等学校では 90% 以上の学校で「英語」の科目が主に日本語で教えられている。「読んで、訳して」式の内容理解を中心とした授業である。一方で、平成 21 年告示の学習指導要領以前からすでに授業の大半を英語で行っている教師が少なからずいる。この前提に立ち、学校教育現場でのうわさではなく実態を把握することによって、英語教師の成長につながる効果的な支援の道を探ることが可能となる。

この研究は、先行研究や研修事例、2011 年の中部英語教育学会において「英語教師の成長につながる支援」

について発表された、中学校・高等学校英語教師への意識調査による量的・質的研究、英語教師の成長プロセスの認知的メカニズムなどについての研究から知見を得、英語教師成長のための支援に関する現状と今後のあり方や改善などについて研究を進めている。

1. はじめに

これまでに教員養成や研修の方法は、教師という専門職に求められる高度な知識・技能などを英語教育の専門家あるいは教員研修所の指導者が、新旧併せての英語教育に関する知識の伝達や指導法の訓練によって英語教員の成長を促進したり、校内研修と称する「授業研究」あるいは「研究授業」などの on the job training (現場研修を通して行うこと) が基本となっている。しかし、現在学校を取り巻く教育環境には多様な問題や課題が存在し、大学における教員養成課程や学校現場や教育研修機関で身につけてきた知識と技術だけでは教育現場で発生する問題に十分対応ができなくなっており、英語教師が成長するためには常に学び続ける姿勢とその教師を取

り巻く同僚・管理職，組織的な教育委員会，研究センターからの支援が求められる。

本研究では，中学校や高等学校現場で，英語教師が抱えている問題の中で，英語教師の成長を阻害している要因を探ること，実際に行ってきた具体的な支援方法の例を紹介するとともに，支援を受ける側から見てどのような支援を必要としているかを，意識調査やインタビューをとおして明らかにしていき，より適切な支援のあり方を探ることを目的としている。

2. 先行研究・調査

英語教師の成長に係り，言語教師認知（言語教師がどう考え，何を知り，何を信じているのか，そして何をしているのかという認知のプロセス）と授業実践との関連性の研究が徐々に注目されてきた。「言語教師認知の研究」（笹森，ボーグ 2009）に，言語教師として必要な力量は何か，言語教師として指導に携わるための知識と技能は何か，その知識と技能を基盤とした教授力や学習指導力はどのように養成し，育成していくのか，また，その言語教師としての力量と学校教育における教育活動全般に関わる力量との関連などが取りざたされてきたが，そういった関連を取り上げるだけでは言語教師の今日的課題は解決しにくいことが認識されてきたとある。言語教師に求められる知識と技能，そしてそれらに基づいた教授力や学習指導力である言語教師としての必要な力量とはいえ，日本の英語教師と欧米の英語教師では「教える」ことの意味が異なっているのでそう簡単には論じることができないが，一つの目安として，久村他（2011）は，教師は教科指導だけでなく，学級担任，進路指導，生徒指導，部活動，補習，補導，家庭訪問等々その職域は，欧米の教師と比べて多様である。授業は職域の一部でしかないと述べている。

また，教師の成長に関わる研究は，教師の成長の定義がさまざまにあり，そう簡単にはいかない。もちろん個々の教師の専門性の伸長度によって判断されるべきものであるが，英語教師の成長を測る尺度として全国的に共通したものはない。教師の成長に関する実証的研究は，それほど多くなく，まだまだこれから研究が進められていくことは確かである。現実的に，筆者が英語教員であることと英語教員養成を担当している経験から言えることは，教員養成におけるインターンシップ，教育実習，授業観察，同僚性，リフレクティブ・プラクティスを実践・

研究している教師等が実証的研究の進展傾向を表している。古家（2012）は，教師の成長を，授業の計画から実施まで，授業の目的や目標を軸として，首尾一貫した構成を考えることができること（授業に関するマクロ的な視点），授業構成に関して，目の前の学習者の状況に合わせた形にすることができること，授業中の突発的な出来事に対応でき，また，生徒の状況に合わせて臨機応変な授業過程の対応ができることなどと述べている。久村他（2011）は，EPOSTL と European Profile for Language Teacher Education: A Framework of Reference (Kelly & Grenfell, 2004) や米国において優秀教師として認定するための評価基準として利用される Early and Middle Childhood/ English as a New Language: Assessment at a Glance (NBPTS, 2009) を専門性の枠組みとして紹介・解説をし，成長を図る視点・方法について論じているが，成長を図る視点・方法となると，未だに安定度の高いものは確立しているとは言えないと述べている。

以上，わずかではあるが，英語教師の成長と成長に資する支援に関する研究について概観した。ここでは取り上げなかったが，英語教師の成長に関わる研究において英語教師の生の声，彼らが自己の成長をどのように捉え，自己の成長を阻害している要因は何か，それらをどのように解決しているかに関する研究等，自律的な指導者に関する研究や，日本における英語教師としての職域において自己の成長を測るユニバーサルな尺度の研究も参考となるであろう。

3. 研究の方法

3.1 調査の概要

現職英語教師，20歳代16名，30歳代17名，40歳代37名，50歳代33名，合計103名に質問紙調査を実施した。内訳は，中学校14名，高等学校89名で，これらの英語教師は筆者が2011年1月と2月の2回に講師で呼ばれた「英語指導法改善」に関する講演会の参加者および2011年度免許更新講習参加者である。

3.2 質問紙における調査項目

- (1) 現在まで継続的に研修を行っているか。
- (2) 研修を続けていくための障害は何か。
- (3) 研修の機会があれば参加してみたいか。
- (4) どのような研修（支援）を必要とするか。

- (5) どれくらいの頻度で研修会を開いてほしいか。
- (6) 生徒による授業評価を実施しているか。
- (7) 生徒による授業評価で授業改善をしたか。

3.3 インタビューによる調査

調査で扱った質問項目は、以下のとおりである。

- (1) あなたの考える英語教育の目標は何か。
- (2) あなたが英語教育を行う上での困難な点は何か。
- (3) あなたの同僚の英語教員との関係はどのようなか。
- (4) 優秀な英語教師とはどんな教師か。
- (5) あなたの研修を続けていくための障害は何か。
- (6) あなたが描く英語教師の成長とは何か。
- (7) これまで英語教師として成長するためにどのような支援を受けてきたか。
- (8) 英語教員にどんな支援が必要だと思うか。

各項目では、すべて口頭によるインタビュー調査で、英語教師としての過去から現在までの経験に基づく発言を記録した。

4. 結果と考察

ここでは、調査の結果を「継続的な研修とそれを阻害する要因」、「生徒による授業評価と授業改善」、「インタビュー調査から読み取れる支援のあり方」、「英語教師はどのような支援を求めているか」、「実際の支援例」の5つの視点に分けて考察する。

4.1 継続的な研修とそれを阻害する要因

現在まで継続的な研修をしているかを尋ねたところ、表1と表2のような結果が得られた。

表1 授業準備以外で継続的な研修の有無 (%)

授業以外で継続的に研修している	56.3
授業以外で継続的に研修していない	43.7

表2 授業準備以外で継続的な研修の有無 (%)

年齢 (代)	20	30	40	50	合計
継続的研修あり	17.2	20.7	29.3	32.8	100

「授業準備以外で継続的に研修をしている」という回答が12.6ポイント上回っているが、「授業準備以外で継続的な研修をしていない」と回答した割合もかなり多いことがわかった。また、「授業準備以外で継続的な研修をしていない」理由を尋ねてみると、「忙しいこと」、

「適切な教材がないこと」、「適切な指導者がいないこと」、「向上心がないこと」、「動機づけがないこと」などがあげられた。

「授業準備以外で継続的な研修をしている」と回答した人たちを年齢別で見ると、表2にあるように年齢が高くなるにつれて研修をしている教員が多いことがわかる。その要因を尋ねてみると、「自身の英語力の維持及び向上」、「新学習指導要領の影響」、「時間的余裕が生まれたこと」などが主なものであった。

次に、調査対象者全員に対して研修を行う、または続けていくために障害があるとすれば何かという質問について、「生徒指導で忙しい」、「部活動で忙しい」、「授業準備で忙しい」、「適切な指導者がいない」、「自分の意志が弱い」、「費用が高つく」、「その他」から上位3つを選んでもらったところ図1のような結果が得られた。

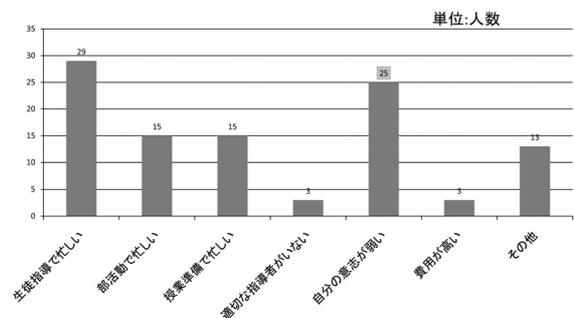


図1 研修を続けていくための障害ベスト1位

研修を続けていく障害で最も多かったのは、「生徒指導で忙しい」、次いで「自分の意志が弱い」、「部活動で忙しい」、「授業準備で忙しい」と続いている。「その他」と回答した内容を見てみると、30代・40代は「校務分掌で忙しい」、「進路指導で忙しい」と回答したものが多く、40代・50代では「家事で忙しい」が多数を占めている。

研修の機会があれば参加してみたいかを全員に尋ねてみると、次のような結果が得られた。

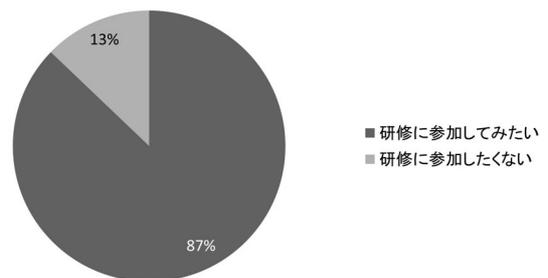


図2 研修の機会があれば参加してみたいですか

研修への参加意欲があると回答した割合は、約9割と高い数値が得られた。また、さらに、どれくらいの頻度で研修会を開けば参加したいと思うのかを尋ねてみると、次のような結果が得られた。

表3 研修会開催の頻度と参加意欲 (%)

頻度	月1回	2月1回	学期1回	月2回	その他
割合	43	18	12	10	17

「月1回」という回答が最も多く得られ、約半数が、毎月、英語教育に関する研修を開催してほしいという希望を持っていることがわかる。次いで、「2月に1回」、「その他」と続いている。その他の内容は、「年に1回」、「年に2回」、「その都度」という回答であった。また、どのような研修、すなわちどのような支援を必要としているかを調査したところ、「言語活動を多く取り入れた授業展開についての研修」、「英語のコミュニケーション力を高めるための研修」、「英語のリスニング力を高めるための研修」が主な項目であった。

次に、生徒による授業評価を実施しているかを尋ねたところ、「ある」と回答した割合は、約78%で、その理由として、「自己の振り返り」、「教員評価制度があるため行わざるを得ない」ことなどがあげられた。「自己の振り返り」においては、授業方法だけでなく、生徒理解や生徒への学習意欲の喚起まで、そして自分の授業改善のためが含まれている。では、生徒による授業評価を行っているかと回答した教員が、その結果によって授業改善を行っているかと回答したのは約87%であった。しかし一方で、授業改善をしなかった教員が、約13%いることは看過できない。教師が日々綿密に教材研究と教材作成を行い、授業に向かい、50分の授業の中で生徒たちが主体的に、意欲的に学習していくためには、常に授業改善が必要であることは今さら言うまでもない。創意・工夫に富んだ授業を受けることによって生徒の学習意欲が向上し、多くの学びがあり、達成感や成就感を生徒たちに得させることができるのである。

以上のことから、英語教師の成長を妨げる主な要因を上位から下位までまとめると、「忙しい 生徒指導」、「意志の弱さ」、「忙しい 部活動」、「家事と仕事の両立」、「適切な指導者がいない」、「同僚が非協力的」、「教員間で意思統一が図れない」、「管理職の理解がない」となる。また、異なる視点から英語教師の成長を妨げる要因を見て取ることができる。それは、「新学習指導要領が開始

されたら英語の授業は英語で行われていると思いますか」と尋ねたら、否定的な意見が多く寄せられた。その否定的意見から読み取れる英語教師の成長を妨げる要因を列挙してみたい。

- ・多少とも改善はあるかもしれないが、大勢は変わらないと思う。教師がそのための研修を受けていないため。
- ・すべてそうなるとは思わない。ベテランでも英語で授業をすることを頑なに拒否する先生がいるから。
- ・教師の力量不足だけでなく入試に向けた指導と合わないから。
- ・無理である。教師たちの意思がまとまっていない。文科省の説明も不十分だと思う。
- ・教師が授業のスタイルを変えるのは大変なのでそうは思わない。
- ・なかなか難しいと思う。まずは各学校の英語科できちんと意思統一して行わないと難しいと思う。
- ・行う教師と行わない教師に大別されると思う。学年統一テストを実施するため、先輩教師が文法訳読に固執すれば、後輩教師は従わざるを得ない。
- ・部活動指導、生徒指導、家庭訪問がほぼ毎日あり、激務を強いられる学校では、英語指導力向上の勉強まで手が回らない。
- ・「受験の妨げだから……」と上から言われているので不可能だと思う。
- ・授業中に奇声を発したり、たち歩いたり、暴れたりする生徒を前に、英語による授業の展開は絶望的であるから、そうは思わない。

以上のように、正直なところを記述式で回答してもらったところ、これまで述べてきた、「忙しい」、「同僚が非協力的」、「先輩や管理職の理解がない」などが、特に若い教師たちの成長を阻害していることがわかる。ここで、象徴的であるので「管理職の無理解」についてある県の事例を一つ紹介しておきたい。昨年度末に同一学年を担当する英語教師たち数名が翌年度の授業方法や評価方法等について打ち合わせをしていた。その中のひとりの女性教師Aが、毎年のように英語で授業を行っていることと学習指導要領の具現化をめざして積極的に取り組んでいることから、翌年度もその方法で授業をしたいと述べると他の複数の女性教師たちから拒否をされた。その理由は、受験のための授業をして欲しいということであっ

た。女性教師 A は、そこで議論をしたが結論が出なかったため、校長に調停をお願いした。ところが、その校長は「私は今年度末には定年退職をするからことを荒げないでほしい」と女性教師 A に告げて話は終わった。このように、学校の最高責任者である校長が、教師の成長を支援し促進することはあっても、障害となることはあってはならないことである。

4.2 インタビュー調査から読み取れる支援のあり方

(1) あなたの考える英語教育の目標は何か。

ア. 中学校教員 6 年経験者 (以下ア.と記載)

コミュニケーションを重視した授業の実践を目標とし、試行錯誤をしながらそれに取り組んでいる。

イ. 高等学校教員 18 年経験者、そのうち 3 年は SEL-Hi (文科省指定スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール) を経験 (以下イ.と記載)

BICS (Basic Interpersonal Communicative Skills) の力を身につけさせる授業を目標にしている。

ウ. 高等学校教員 18 年経験者 教育センター研究指導主事 (以下ウ.と記載)

英語嫌いをつくらないことと英語を使う機会を多くすることを実践してきた。

エ. 高等学校教員 24 年経験者 そのうち 3 年は SEL-Hi を経験 (以下エ.と記載)

コミュニケーションを重視した授業と生徒に英語でプレゼンテーションする力を身につけさせることを目標としている。

オ. 高等学校教員 26 年経験者 (以下オ.と記載)

誰とでもコミュニケーションできる英語力を身につけさせることと複眼的志向ができる生徒を育成することを目標としている。

(2) あなたが英語教育を行う上での困難な点は何か。

ア. テストで高得点だけを取るための授業と地区の研究授業研修会で指導主事から自分が実施したコミュニケーションを重視する授業について不適切な指導をされたこと。

イ. 確かな英語の基礎力をつけること。

ウ. 先輩教員に配慮しコンセンサスがとれないこと。英語以外の仕事が多すぎること。

エ. 教員としての成長が止まっていて、英語力の低い

再任用教員や非常勤講師が多すぎて歩調が合わないこと。また、生徒指導・部活動指導に忙しくとにかく時間がとれないこと。

オ. 学力の低い生徒を教えること。

(3) あなたの同僚の英語教員との関係はどのようなか。

ア. 同僚が協動的でない。

イ. 良好なコミュニケーションがとれている。

ウ. 以前に比べて現在は良好である。

エ. 専任教員間では良好で、意思統一ができています。

オ. 以前は意思統一ができていなかったが、人事異動により良好な関係がもてるようになった。

(4) 優秀な英語教師とはどんな教師か。

ア. 言語や文化に関する豊かな知識を持ち、自分の言葉で(英語で)気持ちを伝えられることと生徒の質問に的確に答えられる教師。

イ. 生徒をいかに英語を使ってコミュニケーションができるように仕向けられるかを実践できる教師。

ウ. 生徒の心に灯をつけ、良いロール・モデルとなれる教師。

エ. 英語運用能力が高く、学校の実態に応じて授業に創意・工夫ができ、生徒との良好な人間関係を築ける教師。

オ. 英語の能力が高く、生徒との良好な人間関係を持つ教師。

(5) あなたの研修を続けていくための障害は何か。

ア. 第 1 位は、部活動指導。それに家庭・家事、生徒指導と続いている。

イ. 第 1 位は、突発的な生徒指導上の問題。それに部活動指導、校務分掌の仕事と続いている。

ウ. 第 1 位は、校務分掌の仕事。それに自分の意志の弱さ、部活動指導と続いている。

エ. 第 1 位は、生徒指導上の問題。それに部活動指導、とにかく時間がないことと続いている。

オ. とにかく忙しい。補習、校務分掌の仕事など研修のための時間がとれない。

(6) あなたが描く英語教師の成長とは何か。

ア. 英語の能力が向上し、自分なりの指導法が確立し、英語で積極的にコミュニケーションができる生徒

を育成できる力量が身についたこと。

- イ. 自分自身の考え方による行動の変化が起きたこと.
- ウ. 教える力が向上したこと.
- エ. 生徒をやる気にさせる力がついたこと.
- オ. いろいろな生徒に対して自分の自信のある指導法を確立していくこと.

(7) これまで英語教師として成長するためにどのような支援を受けてきたか.

- ア. 特にない.
- イ. 同僚の授業を見せ合い、授業研修を積む機会を得た.
- ウ. 初任者研修の指導教員からの指導、高等学校課題研究グループでの授業改善に関する研究の機会を与えられたこと、教育センターの教科指導の充実に関する研究会の一員となったこと.
- エ. 高等学校課題研究グループでの授業改善に関する研究の機会を与えられたこと、高等学校英語教育研究会主催の英語スピーチコンテストの企画・立案・運営の責任者になったこと.
- オ. 校外で行われる英語指導法の研修・研究会に数多く参加する機会を与えられたこと.

(8) 英語教員にどんな支援が必要だと思うか.

- ア. 行事を減らし、校内研修を多くもてる環境づくり.
- イ. 毎日ある程度の勉強時間が職場でもてる環境づくり.
- ウ. 教科指導に関する情報提供や研修機会の増加.
- エ. 校長裁量で中・高の英語の授業を自由に参観できる機会の確保.
- オ. 研修のための時間の確保と経済的支援.

以上のことから、英語教師の成長を阻害する要因が明らかになり、英語教師の成長に資する支援のあり方についての方向性が見て取れるのではないだろうか。それは、いわゆる「忙しい」感からの脱却、学校組織としての適切な研修機会の確保と校外における研修のための経済的支援が求められているのである。

では、次に、どんな支援方法の例が存在しているのかを実証的にまとめてみることにする。

5. 一般的な支援方法の例

- (1) 文部科学省及び教育委員会主催の研修
- (2) 勤務校における授業研修
- (3) 学校外における自主研修
- (4) 個人的な人間関係における指導・助言

の4つの支援方法がある。(1)と(2)についての詳細は周知のことであるのでここでは割愛するが、(3)と(4)については具体的に例を紹介したい。

5.1 学校外における自主研修の例

「授業の達人(をめざす)」の会

本会は2007年8月に愛知県名古屋市内で設立され、設立当初会員数22名であった。

会設立の趣旨は以下のとおりである。

ノートの左側に英文、その下か右側に日本語訳を書かせる英文の理解に偏った授業(話すこと、聞くこと、書くことの欠如)が行われていること、左側に長文、右側に問題が書かれた文法問題集を教科書代わりに使用し、また、リスニング指導は選択形式の設問を回答するのみなどの一つの答しか許容しないような授業が行われていること、大学入試の観点からも外的な授業が行われていること、指導的立場の英語教師の意識が変わっていないこと、生徒思いで真面目な教師ほど、部活動、補習等に駆り出され、研修の機会がないなど、学校における研修の制度上の課題があること、コミュニケーション重視の授業を実践しなければならないが、いざ実践しようと思うと、授業形態がイメージできないこと、学年担当でチームを組んで指導計画を作っているのに、自分だけ特別の授業を行うと他の方々に迷惑をかけることになること、などの現状認識に立ち、若手、中堅の英語教師の会で、生徒の立場に立って授業を考える教師、コミュニケーション重視の英語力をつけることをめざす教師、英語の指導力を伸ばそうという強い意志のある教師、の集まりで、英語教育に関する悩みを持ち込み、会員相互でアイデアを出し合い、解決につなげようとする会である。

年間4回、発表者を当番制で研修会を開催している。現在の会員数は47名である。設立当初の約2倍の会員数に上り、現在も順調に会員相互の研修を活発に行っている。

5.2 個人的な人間関係における指導・助言の例

この例は、英語教師経験25年目になるH氏の教員としてのライフヒストリーである。彼は、教員2年目にして学級担任となる。クラスから生徒指導対象生徒、退学生徒が多くでたことで、同僚教員から非難を浴びる。教師としての自信をなくす。教師を辞めようということまで考える。生徒が、わかる、楽しい、しかも英語力が身につく教科指導の勉強と実践に専念する機会を与えられる。米国へ教育調査に筆者に同行させる。英語力をさらに伸ばす必要性に気づく。英語学習指導法について毎日筆者のところへ質問に来たり、電話をかけてくる。具体的な授業展開、語彙学習指導、文法事項の扱い方、英語学習法などについて詳細に助言を受ける。毎年自主的に単独で海外へ旅行し、実践的英語力を磨く。

次第に教科指導・生徒指導に自信を持ち始める。生徒から授業がうまいとほめられる。生徒の成績が飛躍的に伸びる。

現在5校目の勤務である。生徒の英語力を飛躍的に伸ばす。同僚や管理職、生徒・保護者から信頼を得る。その学校にはなくてはならない存在となる。

大学における筆者の授業を見学にくる。いくつかのヒントを得、自分の授業に活かす。

地区の授業研修の会で講師を務める。

このようにして、H氏は、元同僚であった筆者からの支援で見違えるほどの成長を果たした。現在も、いかにしたら生徒たちにわかりやすく、楽しいと思わせる授業が展開できるかを自ら考え実践し、年に1回の恒例の

海外研修を欠かさず、英語コミュニケーション能力の向上に努めている。

6. おわりに

本研究では、英語教師が抱えている諸問題の中で、英語教師の成長を阻害している要因を探ることができ、それらの要因を解決する手立てが明らかになってきた。これらの結果を基に、今後、さらに異なる要因があるのか、それらを解決するにはどのような方策が考えられるかを検討したい。

また、実際に行ってきた具体的な支援方法の例を紹介するとともに、これまでの支援を与える側からの研究と比べて、支援を受ける側から見てどのような支援を必要としているかを、意識調査やインタビューをとおして明らかにしていき、より適切な支援のあり方を探ることができた。現在までの考えられ得る支援の流れを図にしてみると以下ようになる。

最後に今後の課題について述べていく。本研究は、英語教師に対して質問紙調査を行ってきたが、質問紙では知り得る情報に限界があると考え、インタビュー調査も行ってきた。インタビュー調査も多くの時間と多大な労力を要することから、限られた人数の英語教師にしか聞き取りができなかった。英語教師として成長した、あるいは成長していると感じている数多くの英語教師の事例をさらに多く集め、その中で、共通している点を見だし、分析し、支援の仕方を探ることが必要である。また、英語教師の成長につながる支援をどのような形で受けた

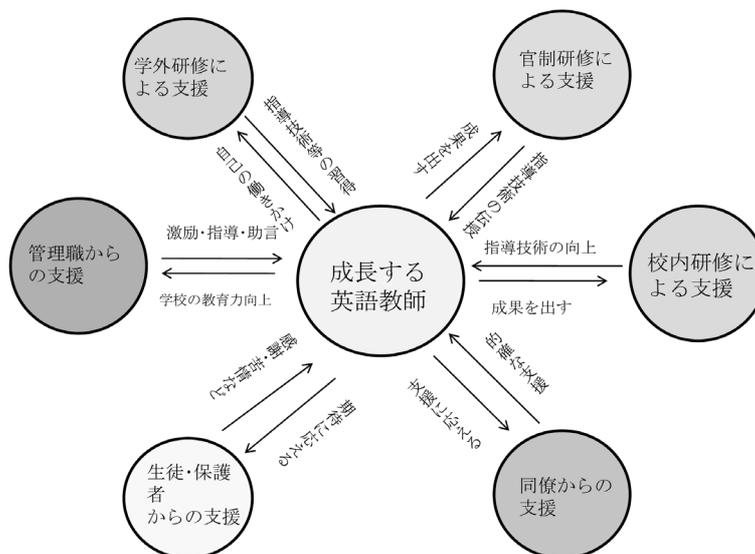


図3 支援の流れ

か、あるいは受けているかをさらに調査・精査し、数多くの事例を集め、その中から支援のあり方について一定のパターンが見えてくるかどうかを検討する。さらに、上記の2点から出てきた結果を大学の教員養成課程や教育委員会に働きかけて教員研修に役立て、その結果をまとめ、考察していくことも必要があるだろう。

本研究ノートを執筆するにあたり、たくさんの方のご助言とご協力を頂きましたことを、ここに記してお礼を申し上げます。特に長時間をかけてインタビューに臨んでいただいた英語教師5名の方々には時間と労を惜しまず調査にご協力いただきました。本当にありがとうございました。

引用・参考文献

- 笹島茂/サイモン・ボーグ(2009)『言語教師認知の研究』, 開拓社, p. 7
- 久村研・神保尚武・酒井志延・高梨庸雄(2011)『英語教師の成長 求められる専門性』, 英語教育学大系, 第7巻, 大修館書店, pp. 189-194
- 古家貴雄(2012)「英語教師の自主的な学びと成長の度合いを判断する授業実行動チェック項目の開発 英語授業における教師の意思決定能力に関する達成基準の提案」, 第42回中部地区英語教育学会・岐阜大会発表資料, pp. 2-3