

## 研究のねらいと方法

### 1 研究の背景

「教育は人にあり」と言われる。特に学校教育では、教え育てる側の「人」の力量がその成否を左右する。「人」に力量があれば教育は充実し、子どもは伸びる方向に限りなく育っていく。しかし、力量が不足していれば時に子どもの心を傷つけ、成長の芽を摘んでしまうことさえある。

一般に、力量とは「人の能力の度合い」を意味する言葉であるが、教員の力量とはどのような種類の能力を指しているのだろうか。これについては、古くからさまざまな言われ方をされている。狭くは「教授に関する知識やスキル」といった教育技術に中心を置いたものから、「人間的魅力」「人間的な感化力」といった人格的側面を強調するものまで、幅広くあるのが実情である。教育職員養成審議会第一次答申（平成9年）は、それを「いつの時代も教員に求められる資質能力」と表現し、「専門的職業である『教職』に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能等の総体」と説明している。すなわち、それは、「教職」に対する愛着、誇り、一体感という資質と呼ぶべき部分と、その部分に支えられた知識、技能等の能力の部分の二つからなる総体であるとしている。

答申はさらに続けて、「今後特に教員に求められる具体的資質能力」として、「地球的視野に立って行動するための資質能力」等の三つの資質・能力をあげ、「これからの教員には、変化の激しい時代にあって、子どもたちに『生きる力』を育む教育を授けることが期待される」と述べている。すなわち、これからの教員には、「いつの時代も教員に求められる資質能力」に加え、社会の激しい変化にも対応できる多様かつ高度な資質・能力が求められているのである。

このように、教員に求められる資質・能力が多様かつ高度になりつつあることが示される一方で、中央教育審議会答申「今後の教員免許制度の在り方について」（平成14年）は、一部教員の不祥事や指導力不足が指摘される教員の存在を背景に、保護者や地域住民の間に大きな期待の裏返しとしての不信感が生じていると指摘し、教員免許更新制の可能性を検討するとともに、信頼される学校づくりの観点等から、勤務実績の評価結果や研修実績に基づく教員のニーズに応じた研修（10年経験者研修）の実施等を提言している。すなわち、従来行われてきた教職経験者研修は、その内容・方法が画一化され、必ずしも教員のニーズに応じた研修の機会になっていないという課題が指摘されていたが、今後はそれを改め、教員評価の結果等を生かして教員一人一人の力量に応ずる研修に再構成し、着実に資質・能力の向上を図ることができるようにしようというものである。

以上述べたように、教員の資質・能力向上のための取り組みについては、多様かつ高度な資質・能力の育成が求められる一方で、勤務実績の評価や研修成果の評価を踏まえた、着実に成果を上げることができる研修の実施という、アカウンタビリティの観点からの対応が急務になっているのである。

こうした動向の中で、東京都は、平成12年度、それまでの勤務評価制度に代わって、教育職

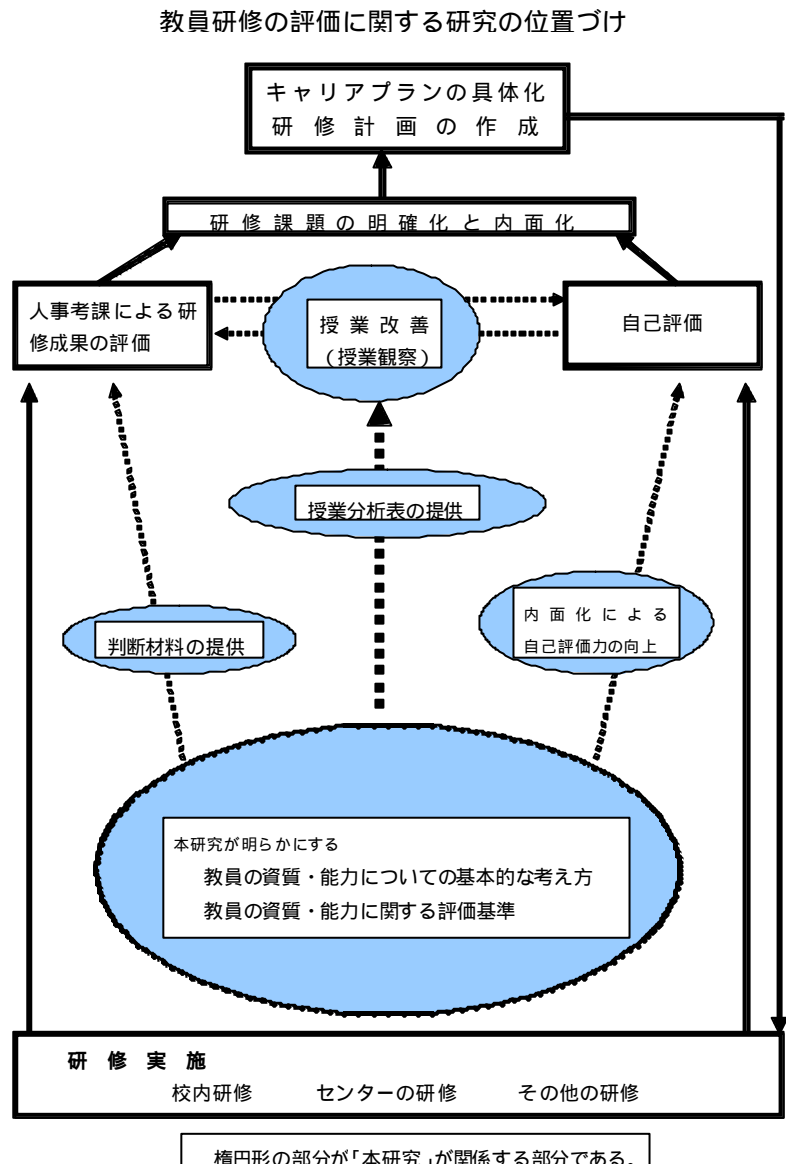
員の人事考課制度を導入した。能力開発型の人事考課制度と銘打って導入されたこの制度は、自己申告や授業観察、管理職の面接指導等により、個々の教育職員の資質・能力の向上や学校組織の活性化を目指す、全国初の本格的な教員評価制度である。

平成13年度には、教職員研修センターが設置され、教員の適格性の確保、専門性の向上及び信頼される学校づくりの視点に立った多様な研修が実施されるようになった。

さらに、平成14年度、東京都公立学校教職員現職研修制度検討委員会により、人事考課制度と連動した研修体系の構築、教員がライフステージに応じて自ら学び続けるためのキャリアプラン（職能開発計画）の導入等についての提言が行われた。それに沿って、来年度からは、人事考課での評価に基づく計画に従って実施される10年経験者研修等、新しい研修体系の下での研修が本格的に始まる予定になっている。

ここで課題となるのは、評価結果に基づく教員研修や、キャリアプランに基づく自己啓発の意義を学校及び教員一人一人が内面的に理解し、主体的に取り組めるようにすることである。本研究は、そうした内面的理解に寄与するため、研修が育成しようとしている資質・能力に関して、その変容を把握するための基本的な考え方や評価基準を明確にすることを目指している。

右の図は、このような本研究の位置づけを示したものである。



## 2 研究のねらいと方法

### (1) 研究のねらい

これまで、研修の評価としては、受講者の受講状況やレポートの提出状況によって修了を認定したり、研修内容や運営等についてのアンケートを実施して、その結果を後の参考にしたりすることが多く行われてきた。しかし、研修の結果、教員の資質・能力がどのように変容したかを把握するための取り組みについては、十分に行われてきたとは言えない。

また、これまででは、研修の機会と内容が限られており、多様な課題をもつ受講者に対して一

律の内容で研修を実施することが多かった。今後は、その反省から、教員のニーズに対応した研修を実施するため、研修の評価を適切に行い、その結果を個々の教員の課題発見や研修計画の作成に活用することが求められている。

そこで、本研究は、

- ・教員の資質・能力についての基本的な考え方を明らかにする
  - ・教員の資質・能力に関する評価基準を明らかにする
- の二つをねらいとし、さらに、
- ・人事考課による研修成果の評価に役立つ判断材料を提供する
  - ・授業観察に役立つ授業分析表等を提供する
  - ・教員自身が評価基準の意義を内面化してとらえ、評価能力を自ら高めることができるようにすることにより、キャリアプラン作成能力を高める
- の三つを目指すこととした。

## (2) 研究の方法と経過

本研究では、次の～の方法に従い、それぞれの項目に示したように研究を進めた。

諸答申、先行事例、先行研究等の分析

教員の資質・能力の評価基準を作成するにあたり、まず、諸答申を分析した。分析した諸答申は次の通り、初任者研修、現職研修、指導力不足等教員研修、及び10年経験者研修について、それぞれの基本的な考え方を示しているものを選んだ。

- ・「教員の資質能力の向上方策等について」 (教育職員養成審議会 1987年12月)
- ・「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」〔第1次答申〕  
(教育職員養成審議会 1997年7月)
- ・「修士課程を積極的に活用した教員養成の在り方について-現職教員の再教育の推進-」  
〔第2次答申〕(教育職員養成審議会 1998年10月)
- ・「養成と採用・研修との連携の円滑化について」〔第3次答申〕  
(教育職員養成審議会 1999年12月)
- ・「教育を変える17の提案」 (教育改革国民会議 2000年12月)
- ・「今後の教員免許制度の在り方について」 (中央教育審議会 2002年2月)

次に、都道府県で実施(予定)されている教員の人事評価システムに関する報告書のうち、東京都の「これからの教員の人事考課と人材育成について」(1999年3月)、大阪府の「教職員全般の資質向上方策について」(2002年7月)を分析した。また、指導力不足等教員の評価システムについて、東京都、大阪府、高知県、愛知県、静岡県、福岡県、北九州市の事例や報告書を分析した。

さらに、大学等の研究報告書や文献を分析した。分析を行った研究報告書や文献のうち、主なものは次の通りである。

教員の資質・能力に関するもの

- ・岸本幸次郎、久高喜行編著『教師の力量形成』ぎょうせい(1986)
- ・吉崎静夫「初任教師の授業力量形成に関する研究」

『平成6・7年度科学研究費補助金研究成果報告書』（1996）

- ・藤岡完治ほか編著『成長する教師』金子書房（1998）
- ・吉崎静夫「中堅教師の授業力量形成に関する研究」

『平成8年度～平成10年度科学研究費補助金研究成果報告書』（1999）

教員評価、授業評価に関するもの

- ・B.S.ブルームほか編著『教育評価法ハンドブック』第一法規（1973）
- ・辰野千壽『学習心理学』教育出版（1994）
- ・高知県教育委員会「授業改善の視点 - 授業評価事例集 -」（1998）
- ・八尾坂修「わが国における教職員を育てる人事考課と指導力不足教員に対する支援策」  
『奈良教育大学教育研究所紀要』（2000）

- ・国民教育文化総合研究所「教職員評価のあり方について」（2002）

教員研修に関するもの

- ・宇都宮正男「これからの教員研修の在り方について」

『愛媛大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』（2001）

現職研修 のアンケート分析

教員の資質・能力の評価基準を作成するための手がかりを得るため、東京都教職員研修センターで実施している現職研修（在職10年以上14年未満の教員対象の指定研修）のアンケート（総数約600）を分析し、学校運営に関する資質・能力育成の面で、この研修を肯定的に受け止めている回答者（校長）が多いことを把握した。

教員の「資質・能力評価基準表」の作成

上記のを参考に、教員研修により育成しようとしている資質・能力に関する基本的考え方をまとめ、それを基に、教員の実態を把握するための「資質・能力評価基準表」のモデル案を作成した。

アンケート調査の実施・分析

で作成した「資質・能力評価基準表」を個々の教員の研修課題の発見や研修計画の作成に活用していくための手がかりを得るため、校長対象のアンケート調査を実施し、その結果を分析した。また、その回答状況から、「資質・能力評価基準表」の妥当性について考察した。

「授業分析表」の作成

「資質・能力評価基準表」を基に、授業観察を通して個々の教員の研修課題を発見するための「授業分析表」を作成した。

「授業分析表」を使った授業観察の実施

小・中・高等学校において、各1単位時間、「授業分析表」を使って実際に授業観察を行い、表の妥当性や使いやすさを検討するとともに、その基となっている「資質・能力評価基準表」の妥当性について考察した。

研修課題を発見するための自己評価の在り方の検討

「授業分析表」を用い、授業観察の結果から自らの研修課題を発見する方法について検討した。