

研究のまとめと今後の課題

1 研究のまとめ

教員の何をどのように高めることが力量の向上につながるのか。10年経験者研修の実施を間近に控え、教員は自らの課題をどのように見いだすことができるのか。さらに、教員研修の成果を的確に把握するためには、どのような方策が有効なのか。本研究は、このような課題意識から、研究を進めてきた。そして、教員研修の評価とは、研修により育成しようとしている資質・能力の実態や変容を把握することと考え、そのための「評価基準」を作成した。1年次である本年度の研究は、その特徴を次の2点にまとめることができる。

第一は、これまで様々な観点から語られることが多かった教員の資質・能力について、基本的な考え方を整理し、能力面5領域と情意面3領域から、網羅的にきめ細かくとらえたことである。これによって、資質・能力の実態や変容を客観的に把握するための「評価基準」を明確にするとともに、教員の資質・能力を、「知識・理解・技能」といった一部の視点からだけではなく、潜在して働く資質・能力を含めて総合的にとらえることの重要性を示すことができた。

第二は、校長対象のアンケート調査を実施し、今日特に求められている資質・能力を明らかにするとともに、その結果を基に、「評価基準」の活用例として、個々の教員の研修課題発見に向けた試案を示したことである。特に、10年経験者研修の実施にあたっては、個々の教員の研修課題発見と研修計画作成が求められている。そのシステムの具体化につながるものとして、「授業分析表」や「授業観察補助表」を開発し、授業観察における評価の在り方を提案することができた。

2 今後の課題

本研究の今後の課題として、次の3点が考えられる。

第一は、作成した「評価基準」に関して活用場面を広げるとともに、その精度を一層高めていくことである。今回は学習指導の場面を中心に活用法を開発したが、これを学校での要望が強い特別活動等の場面にも広げるとともに、校内研修や教職員研修センターでの研修における活用を通して検証を行い、研究の一層の深化を図ることが重要である。

第二は、教員のライフステージに応じた「評価基準」を作成することである。教員研修の評価を一層充実させるためには、本年度作成した「評価基準」を基に、教員の経験年数に応じたより具体的な「評価基準」を作成することが必要である。教員の成長過程や経験年数によって期待される役割を分析、検討すること等を通して目的に迫りたい。

第三は、教員研修の成果を継続的に追跡、把握していく方法を開発することである。研修の評価は、基準に基づいた一時の判断だけで行われるのではない。研修の成果がどのように現れ、持続、変容していくのかを確認することも、併せて行われなければならない。その意味で、「評価基準」に沿った研修の成果について、継続的に確認していく手立てを開発する必要がある。