

教師の資質能力向上および学校組織の活性化を図る
評価システムに関する研究：
教科開発学を視野に入れた教師の資質能力と学校組
織の往還

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学 公開日: 2016-06-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 一之瀬, 敦幾 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00009580

(課程博士・様式7) (Doctoral degree with coursework, Form 7)

学位論文要旨

Summary of doctoral dissertation

専攻： 共同教科開発学専攻

氏名： 一之瀬 敦幾

論文題目： 教師の資質能力向上および学校組織の活性化を図る評価システムに関する研究
—教科開発学を視野に入れた教師の資質能力と学校組織の往還—

論文要旨：

本研究の目的は、中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」（平成10年9月）を境に、それ以降教育に求められている自律的な学校経営の実現と、それを担う自律的な教員の成長に資する、学校評価システム、教員評価システムを追求することにある。

近年における時代的・社会的背景より教育改革において学校および教員は従来以上に自律性を求められており、自律性を学校組織に当てはめると「当該学校の置かれている状況に応じて、改善のための教育目標を独自に設定し、それを効果的に実現するための方策・方法を自ら選択して、その方策・方法を実施し、その実現状況を自ら把握・診断するという過程を組織内部に機能させ、自己の教育活動を主体的かつ継続的に改善していく」ことになる。これは学校の「応答責任」、教師の「応答能力」が強く要求されているといえる。その実現状況を確認し改善するために学校評価、教員評価が導入され、それぞれの評価の目的を達成することにより、自律的な学校、自律的な教師の実現につながるのである。

評価の目的を達成には、先行研究により次の3点が研究課題として残されていた。第1に、学校評価システムにおいて実効性を高めるための要因の究明。第2に、教員評価システムにおける教師の資質能力の向上を図る要因の究明。第3に2つの評価の関係性に基づく、両評価の統合的な運用。

この課題解決について本研究では、理論的検討と実証的検討を行った。学校評価システムでは理論として「組織開発論」、「学習する組織」、教員評価システムでは理論として「教師の専門職性」、「学習理論」、「評価方法」を適用して理論的検討のうえに、質問紙調査を行うことにより実証的に検討していった。

理論的検討では次のことを行った。学校組織について、佐古の提唱する学校組織論を中心に、学校組織を機能させるための協働性および教育活動を学習する組織へと発展させるピーターセンゲの提唱する「学習する組織」に必要な5つの領域の視点の有効性について考察した。また、教師の専門職性を、技術的熟達者としての2類型、省察的実践家としての2類型の計4類型に分類した。さらに課題に取り組む場合に、行動に直接結びついている省察と行動を再考し行動の再構成にかかわる2つのループを考えることの重要性を示した。これらを実現する具体的な方法として、コルトハーヘンが提唱している学習論の「ALACTモデル・3段階モデル」を本研究では主として適用することとした。2つの評価

に用いられている評価の原理・手法について検討を行い、評価方法の変遷により教員の取組を真正に捉えることの重要性を示し、パフォーマンス評価やポートフォリオ評価について学校評価および教員評価への適用の方向性を示した。

実証的検討では次のことが明らかになった。学校評価について質問紙調査の結果をもとに検討・考察を行った。その結果、実効性を高めるためには、学校組織の継続的改善が必要であるが、個人レベルでの意識・行動に変化がみられているが、学校組織全体として機能していないことがわかった。学校評価と教員評価との関連性について質問紙調査をもとに検討・考察を行った。2つの評価において、因子「行動改善・協働」が2つの評価の有効性を規定する要因であることを明らかにした。また、現在の教員評価制度は学校業務の改善への意識が大きく、資質能力の向上に結びつく自己の改善意識が希薄になっており、この意識が、教員評価の目的である「資質能力の向上」の肯定的回答割合の低さに結びついていることを示した。教師は教員評価システムの運用をとおして目標設定を行い業務に取り組んでいる。目標は学校評価、教員評価とも学校経営計画を基にしており、両評価の目標設定時、管理職との面談を通して共通理解の度合いは高いとみなせた。教員評価システムについて、目標設定・教員の業務の取組・資質能力の向上にいたる教員評価モデルを作成した。モデルは、省察のループ部分と他者との協働による支援部分から構成されていた。このモデルにおいて資質能力向上にすぐれている教員と思わしくない教員を比較することにより、資質能力の向上の違いの要因を究明した。すぐれている教員は自己の省察ループのつながりをうまく生かしていることがわかった。資質能力の「教科指導」「教科外指導」「分掌」の3分野について、経験年数の影響を検討・考察した。3分野とも経験年数により資質能力の向上に違いが確認され、省察と管理職からの支援の生かし方が経験年数により違うことがわかった。職場環境についての検討・考察では資質能力の向上には因子「相互援助」が最も影響していることがわかった。

これらの結果、学校経営目標を実現する学校組織の活性化は目標の共通理解をとおして教員の資質能力の向上へつながり、省察を生かした教員の資質能力の向上が、協働をとおして学校組織の活性化につながるという2つの方向の流れ、つまり教員個人の資質能力の向上と組織全体の活性化との間の往還が2つの評価システムの運用により行われることで、自律的な学校経営および自律的な教師の成長を実現できることを示した。