

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 5 月 20 日現在

機関番号：32663

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530971

研究課題名(和文) ニュージーランドの乳幼児教育施設における教員評価に関する研究

研究課題名(英文) Research on the teacher appraisal in early childhood centres in New Zealand

研究代表者

鈴木 佐喜子 (SUZUKI, Sakiko)

東洋大学・ライフデザイン学部・教授

研究者番号：70196814

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、ニュージーランドの乳幼児教育施設における教員評価に関わる制度を概観した上で、幼稚園や保育センターを訪問し、教員評価の実際を把握した。その結果、各園では登録教員基準を基盤としつつ個人及び専門性開発計画、振り返りと目標設定記録用紙、専門的評価の話し合いや評価付けの実施等、独自の教員評価を展開していることが明らかになった。保育者調査の結果からは、多くの保育者が「教育実践の向上・改善」「話し合いの機会」など、教員評価を肯定的に捉えていること、問題点として「時間」「仕事量の増加」、評価者の評価の仕方やサポートが挙げられ、教員評価の課題となっていることが示唆された。

研究成果の概要(英文)：This research grasps the reality of teacher appraisals currently in place in early childhood centres in New Zealand, by overviewing the teacher appraisal system in early childhood centres and subsequently by actually visiting kindergartens and childcare centres. It has become evident that each individual centre has developed its own teacher appraisal process based on the Teacher Registration Criteria.

The response from the teachers and survey findings suggest that many of them consider teacher appraisal to be a positive and empowering experience for “improving /making progress in one’s teaching practice” and “providing an important opportunity for discussion” etc. The findings also highlight some of the issues surrounding teacher appraisals such as “their time-consuming nature”, the “increased workload”, “inconsistency and fairness in the appraisal process”, and the need for more “support for the teachers in goal setting and achieving them.”

研究分野：教育学

キーワード：ニュージーランド 乳幼児教育施設 教員評価

1. 研究開始当初の背景

(1) 我が国では保育所保育指針における保育士等の自己評価、自治体の職員評価の取り組みが広がってきている。しかし、自己評価が外部(園長、第三者評価など)評価の一手段とされる場合、自分を守るために相手の意向に沿うような「自己評価」となり、空洞化する危険性が指摘されている。また、保育士等の自己評価や職員評価の取り組み如何では、保育士のやる気や園内のチーム・ワークを阻害してしまう可能性がある。こうした点から、保育士の自己評価や職員評価としての保育士評価のあり方を検討し、保育者の力量を高め、保育の改善につながる評価のあり方を明らかにすることは、重要な課題であると考えられる。

(2) 学校における教員評価に関する先行研究からは、教員の大半が教員評価を導入しなければ力量向上が図れないとは見ておらず、学校や教員集団のあり方が好転するような効果があったとは捉えていないこと、教員評価が必ずしも改善につながる可能性が明らかにされている。また、教員評価で測っているのは、学校組織の目標にどれだけ貢献したかであり、教師としての成長のごく一部でしかないことの自覚なしに教員評価が実施されると、評価に示されたものだけが基準となり、それが目指すものだと誤認されて教師の成長が規格化され、教師の成長を变形させてしまう恐れがあることも指摘されている(刈谷剛彦他『教員評価の社会学』、岩波書店、2010年)。

(3) ニュージーランドの教員評価制度においては、教員が評価に異議を唱えて再調査できる方法や手順が示され、再調査によって個人の評価と組織の評価の峻別がと持たれる制度となっていることが明らかにされている(窪田眞二他『学校評価のしくみをどう創るか - 先進5カ国に学ぶ自律

性の育て方 - 』、学陽書房、2004年)。

(4) 以上の点を踏まえ、ニュージーランドの乳幼児教育施設における教員評価(appraisal)に着目し、教員評価のシステム、評価基準(criteria)を把握し、現状と課題を明らかにすること、保育・幼児教育施設における教員評価の実際を把握するとともに、「評価する者 - 評価される者」の関係性の問題に視点を当てて、保育者の受け止め方、その影響・意味を検討し、教員評価のあり方を考察する。

2. 研究の目的

(1) ニュージーランドの乳幼児教育施設における教員評価(appraisal)のシステム、評価基準(criteria)を把握し、現状と課題を明らかにする。

(2) 乳幼児教育施設における教員評価の実際を把握するとともに、「評価する者 - 評価される者」の関係性の問題に視点を当てて、保育者の受け止め方、その影響・意味を検討し、保育者の専門性の向上に寄与する教員評価のあり方を考察する。

3. 研究の方法

(1) 教育省(Ministry of Education)、教員登録委員会(New Zealand Teachers Council : NZTC)等の関係機関における情報、資料収集と分析をもとに、ニュージーランドの保育・乳幼児教育施設における教員評価のシステム、評価基準を把握し、現状と課題を明らかにする。

(2) 幼稚園、保育センターの乳幼児教育施設に対する訪問調査を実施し、教員評価の実際を把握する。

(3) 幼稚園、保育センターの乳幼児教育施設において、施設長と教育者・職員に対する聞き取り調査・質問紙調査を行い、「評価する者 - 評価される者」における教員評

価の受け止め方を分析する。

4. 研究成果

(1) ニュージーランドでは、乳幼児保育教育施設が教育省のもとに一元化され、資格を有する保育者は、学校の教師と同じ枠組みのなかで管理されている。教員・保育者の資質能力の確保、専門性向上の施策という観点からニュージーランド教員審議会(NZTC)による教員登録制度(Teacher Registration)が設けられている。教員の資質能力に関する基準には、登録教員基準と専門職スタンダードがあるが、この2つには重複する内容が多く、煩雑さを避けるため、「登録教員基準及び専門職スタンダード(幼稚園:正規登録教員)との比較基盤表」として1つにまとめられ、この「比較基盤表」が乳幼児教育施設における行員評価の基盤として活用されている。教員登録制度では、3年ごとに登録更新がなされるのに対して、教員評価は毎年、実施される。従って、毎年の教員評価を積み上げる事で、登録更新を円滑に行うことができるようになっている。

(2) ウェリントン市の2つの幼稚園協会とその傘下の4つの幼稚園、保育センターの運営に関わる2つの組織及び7つの保育センターを訪問し、聞き取り調査と資料収集を行い、教員評価の実際を把握した。

幼稚園では、幼稚園協会が中心となって教員評価の考え方や取り組みを検討し、記入表の作成等を実施していた。教員評価の期間は1年、教員評価の準備・計画表の記入 指導面接・話し合い(学期毎に実施) 振り返りと評価であり、教員評価プロセスの大きな相違はない。しかし、教員評価の枠組みとなる教員評価用紙(個人開発計画、専門性開発計画、登録教員基準に関する自己評価、パフォーマンス・レビュー、幼稚園協会の戦略的焦点、年間教員

評価アセスメント等)、指導ミーティング書式及び園長へのコメントおよびその他のサポート記入用紙の有無、達成度を「改善が必要」「期待どおり」「期待を超える」などと評価する評価付けの有無等で相違が見られた。また、各種のスタンダード・基準への記入が多く求められ、深く掘り下げられないことが課題となっており、専門的な話し合いとフィードバック、教員同士で教員評価の目標を共有するなど、取り組みの改善を図っていることが明らかになった。

保育センターにおける教員評価のプロセスに大きな相違はなかった。年の始めに目標・目的と計画を決め書式に記入・提出 園長・マネージャーとの話し合い・確認 教員評価用紙への記入(達成した内容・達成度・評価等) 園長・マネージャーとの話し合いあるいはマネージャーからのフィードバックという形で実施されている園が多かった。また、教員評価のサイクルは、1年という園が多かったが、6か月毎に年2回、4か月毎に年3回、実施している園もあった。教員評価に仕方では、教員の振り返りや実践記録のエビデンスを重視した教員評価レポート、記述中心の教員評価、多くの項目が設定されマネージャー・管理者、あるいは教員とマネージャーとの間で合意された達成度の評価付けを行うものなど、教員評価の考え方、記入の仕方、評価付けの有無等、多様な教員評価が存在することが明らかになった。

(3) 教員評価を保育者がどのように受けとめているかを明らかにするため、訪問した幼稚園、保育センターにアンケート調査を依頼し、幼稚園の教師16名、保育センターの保育者21名、計37名から回答を得た。その結果、以下のことが明らかになった。

教員評価の結果と給与・賞与との結

びつきに関しては、「結びついていない」という回答が多く、給与・賞与との結びつきに否定的な見解を持つ者が10名、肯定的な見解を持つ者が12名と見解は分散していたが、肯定的見解は保育センター保育者が10名と圧倒的多数であった。

評価結果の開示については、NAを除く全員が「開示されている」と回答した。評価結果の異議申し立て権については、「保障されている」30名、「保障されていない」6名であった。異議申し立てをした者はなく、その理由としては、「必要がない」の他、教員評価のやり方が公平、一方的なものではなく二方向的で意見を言うことも組み込まれているなど、その過程に納得しているという意見が多かったことは注目に値する。

「教員評価について教員・保育者同士で話し合いや助言をすることはありますか？」との問いに対して、「ある」が25名、「ない」が11名であり、幼稚園では全員が「ある」と回答している。話し合いの内容としては、教員評価の「目標とその達成」「教員評価全体や記入の仕方」などが挙げられた。「話し合いをしない」理由としては、「プライベートな情報」、「機密事項」「個人的なものを」を挙げる者が多く、話し合いをするかどうかは、園が教員評価をどのようなものとして位置付けているかによって、異なることが明らかにされた。

教員評価の効果については、多くの保育者が教員評価の効果を肯定的に受けとめていることが明らかになった。「自分の到達点、技術、能力を知り、仕事の仕方や保育を見直す機会になっている」で31名、「教員・保育者の専門的力量的の向上に役立っている」で30名、「教師・保育者としての意欲を高めることに役立っている」で28名が「そう思う」と回答した。否定的な回答は1名あるいは3名に過ぎず少数であった。

「職場の活性化に役立っている」「職場の人間関係の改善につながっている」では、肯定的な意見が減少し、「どちらともいえない」や否定的な意見が増大している。「職場の活性化に役立っている」では、教員評価は「職場の活性化に役立っている」「職場の人間関係の改善につながっている」では、肯定的な意見が減少し、「どちらともいえない」や否定的な意見が増大している。教員評価が「職場の活性化に役立っている」では、22名が肯定、10名が「どちらともいえない」、5名が否定的であった。また、「職場の人間関係の改善につながっている」では、「どちらともいえない」が17名で最も多く、肯定的が17名に減少し、他方、否定的が7名に増加している。また、7割近い保育者が「教員評価は、それだけの時間と労力を費やす意義がある」と回答して、教員評価の意義を評価している。

教員評価の否定的影響については、「管理職の目を気にするようになった」では、30名が「気にするようになった」と回答しており、「そう思わない」という意見は1名に過ぎなかった。また、「教員評価に伴う事務的作業はあなたにとって負担になっている」については、「そう思う」14名、「どちらともいえない」9名、「そう思わない」14名と3つに分かれる結果となった。特に幼稚園で8名が「負担になっている」者が8名いることは注目される。幼稚園は、保育センターに比べて保育時間も短く、労働条件でも恵まれていると言われている。それにも関わらず幼稚園の教員に事務作業の負担感が高いのは、幼稚園の場合、学校の教員と同様に専門職スタンダードによるパフォーマンス・マネジメントが課されており、教員評価の位置付けに対する比重が高く、保育センターに比べて教員評価に関わる記入が多いことが関係しているものと思われる。

教員評価の利点を自由記述で質問したところ、「教育実践の向上・改善」「専門性の向上」「自分の教育実践を振り返る」ことを挙げた者が 17 名で最も多かった。

「話し合いの機会」「フィードバックが得られる」が、9 名で次に多く、このうち 8 名が保育センターの保育者であった。保育センターでは、教員評価の際の面談が、重要な話し合いの場となっていることが推測でされる。

問題点・課題として「時間」をあげた者が、14 名で最も多かった。教員評価の文書作成のために時間を取られて子どもに関わる計画やアセスメント、記録を書く時間がなくなるという意見もあった。また、少数ではあるが、「自分のことを売ることが上手な人と、そうでない謙虚な人がいる」「書くことが上手くなければ、その教員の真の姿が表されない可能性がある」など、教員評価の書き方、表現の仕方による問題を指摘する意見が出されている。「要求される基準を達成していない教員に対する管理職側からのサポート。フィードバックの仕方によっては、十分でなかったり、効果的でなかったりすることがある」「二人（園長）だけによって評価されること。その人が公平で専門性を持っているかは確認できません」など、評価する側の評価の仕方やサポートの仕方の問題を指摘する者もいた。

教員評価に対する意見・要望としては、「教員評価の制度は上手く働いていると思います」「教員評価は、個人の成長と専門性の成長のために使える素晴らしい道具です」など、教員評価を肯定的に評価する意見が出された。ただし、教員評価がうまく機能するためには、条件があるという意見もあった。「教員評価は、目標設定には役立つ。ただし、そのためには、教員自身に学ぶことへの意欲的な態度と自

分の教育技術を改善したいという気がなければならぬ」「教員が自分の仕事にどのくらい献身的かによっては、教員評価が表面的なものに留まってしまうことがある」「教員評価は役に立つし、教育実践の改善につながる。ただし、管理職側からのサポートがあり、それが実行され、よく配慮して、公正にフィードバックが出されている場合に限る」など、保育者自身の態度や改善・保育への献身の気持ち、管理職のサポートやフィードバックが教員評価の有効性に大きく関与していることが指摘されている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 4 件)

鈴木 佐喜子、変化する保育現場と保育者養成、保育者の成長の課題～日本とニュージーランドの比較を通じて～、臨床教育学研究、査読有、第 3 巻、2015、掲載決定

鈴木佐喜子、ニュージーランドの乳幼児教育施設における教員評価に関する研究 研究報告書、査読無、2015、1 - 57

鈴木 佐喜子、保育実践に生きる園内研修とは ニュージーランドのセルフ・レビューと園内研究、保育学会会報、査読無、第 155 号、2013、5 - 6

鈴木 佐喜子、ニュージーランドにおける乳幼児教育のセルフ・レビューに関する研究、保育学研究、査読有、第 50 巻第 1 号、2012、61 - 71

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況（計 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

鈴木 佐喜子 (SUZUKI, Sakiko)
東洋大学・ライフデザイン学部・教授
研究者番号：70196814

(2) 研究分担者 ()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：