

機関番号：13201

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20530687

研究課題名（和文） 教員研修の効果の評価に関する教育哲学的、文化比較的研究

研究課題名（英文） Evaluation of Effectiveness of In-Service Teacher Training: From the Point of View of Educational Philosophy and Cultural Comparison

研究代表者

野平 慎二 (NOBIRA SHINJI)

富山大学・人間発達科学部・教授

研究者番号：50243530

研究成果の概要（和文）：教員の成長とそれに資する研修のあり方、その効果の評価のあり方について、日本とドイツを比較しつつ、「10年経験者研修」を中心に考察した。教員の成長及び研修の効果は、因果関係的にというよりも物語論的に評価されるべきこと、教員の成長はライフステージとして一般化できる以上に多様であること、その成長には、実践的な課題に即した、自主的に参加できる研修が有効であることを明らかにした。

研究成果の概要（英文）：The aim of this paper is to consider about an appropriate method to evaluate the effectiveness of in-service teacher training (especially the training for teachers with 10-year experience) for development and growth of teachers' abilities in Japanese and German school education. Conclusion: the development and growth of teachers' abilities and the effectiveness of in-service teacher training are evaluated more appropriately with the narrative approach; the course of the development and growth is so various that it should not be generalized as a typical life stage; effective is the training, which is based on the practical tasks of teachers and is participated in of teachers' own accord.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,900,000	870,000	3,770,000

研究分野：教育哲学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：教員研修、研修効果、物語論、ドイツ

1. 研究開始当初の背景

今日、高い能力を備えた学校教員の確保が重要な課題となっている。現職教員の研修は、大学における教員の養成と並んで、高い能力

を備えた教員を継続的に育成していくための重要な機会である。教員の研修にはさまざまな種類があるが、各都道府県教育委員会が実施する悉皆研修はきわめて公共性が高く、

効果的な研修のあり方が模索されている。

ところが、容易に想像されるとおり、研修が教員にどのような効果をもたらしているのかを解明することはきわめて難しい。その理由として、一般に教員の職務はきわめて多岐にわたり、また複雑に絡み合っており、研修とその効果は単純な因果関係の上に成り立つものではない、教員研修の効果は、教員本人の成長の次元のみならず、最終的には子どもの成長の次元において検証されるべきものであるが、子どもの成長が教員の教育実践（のみ）の結果であることを立証するのはきわめて難しい、などの理由が挙げられる。

他方で、教育哲学の領域においては、物語論 (Narrative Approach) の観点から人間の生成・変容を解明しようとする試みがなされている。物語論の中心に置かれる「経験を言葉によって語る」という行為は、主観的であるという制約をもつ一方で、多くの経験のなかから重要な経験が取捨選択されて語られるものであると同時に、その語りを通して自己と対象世界とが彫塑されるという性格も備えるため、教師としての成長過程で何が重要な契機となったのかを解明する手がかりとして有用である。本研究は、このような物語論の知見を踏まえ、実証主義的アプローチとは異なる視角から、10年経験教員の成長、それに資する10年経験者研修、およびその評価のあり方について検討する。

2. 研究の目的

本研究の目的は、教員研修の効果の評価について、教育哲学的、文化比較的な観点から検討を行ない、適切な評価方法を探究するとともに、効果的な研修のあり方について検討することである。

3. 研究の方法

(1) 教員の成長と研修およびその効果の評価にかんする先行研究を検討する。また、その検討を踏まえ、教員の成長と研修の効果の評価する方法論として物語論的アプローチを取り上げ、その可能性と限界を検討する。

(2) 上記の方法論を踏まえ、10年経験者研修において提出されたレポートを分析し、教員としての成長の実相を明らかにする。また、日本とドイツの10年経験教員（ならびにその管理職）にインタビュー調査を実施し、教員の成長、10年経験者研修の効果、そして望ましい研修のあり方について比較考察を行う。

(3) 以上の結果を踏まえながら、今後どのような研修が教員としての成長にとって効果的なのか、その効果の評価についてどのように考えるべきかを検討する。

4. 研究成果

(1) 教員の成長と研修およびその効果の評価にかんする先行研究の検討

教員の成長にかんする研究は1970年代以降数多く蓄積されている。安藤知子の研究（「教師の成長」概念の再検討」、2000年）によれば、それらは以下の3種類に大別される。①キャリア・ディベロップメント理論に準拠する研究。これは、教師としての成長を職業遂行上の認識や能力の発達とみなすもので、さらに「職能成長研究」と「職能発達研究」の2つに下位区分される。前者の「職能成長研究」は、組織への適応度を軸とした個人の一般的な成長モデルをライフステージとして描くもので、今日までの行政研修体系化の基礎となっている。これに対して「職能発達研究」は、教員一人ひとりの個人差により着目しようとするものである。②職業的社会的化研究。これは、個人の職業認識よりも、その職業認識へと当事者を方向づけている社会的要因に目を向けつつ、職業への一体化過程やその構造を分析し、成長の実相を解明しようとするアプローチである。③ライフコース・アプローチ。これは、個々の教員の生涯や職歴をより緻密に描き出そうとするアプローチである。

以上の3種類の先行研究は、順序が後になるに従って、教員一人ひとりの個性や多様性への着目の度合いが高くなる。教員の成長を一般的なライフステージとして示すアプローチと、個別で多様な履歴として示すアプローチは、これまで、行政的視点と実践的視点として相互に補完しあうべきものと理解される傾向にあった。反面、この理解にもとづく行政研修の整備は、教員の能力の科学的な断片化や、行政研修への教員の囲い込みという問題点をはらむ。今後は、教師一人ひとりの個別的、具体的な差異に対する視点をも含み込んだ形で教員の成長を描き出すことが求められる。

他方、教員研修の効果とその評価についての先行研究では、教員本人やその同僚、管理職等に対する、質問紙や聞き取りによる調査がなされている。いずれの研究でも、研修の効果それ自体を取り出して示すことの困難さを前提としつつ、「校外研修よりも校内研修や自主研修のほうが職能成長への影響度が高い」、「フォーマルな形式よりもインフォーマルな形式のほうが職能成長への影響度が高い」、などの傾向が示されている。これらの先行研究から、研修の効果は教員の意識や満足度だけでなく、行動の変容（さらには教員の教育実践の結果としての子どもの変容）として示されるものであること、行動の変容が研修の結果（効果）であるか否かを因果関係的に確定することはきわめて難しい

こと、外発的に動機づけられた研修よりも、個々の教員の実践的課題に即した、内発的に動機づけられた研修のほうが効果が高いこと、行動の変容は同僚性やメンタリングといった職場の人間関係と大きな相関があること、行動の変容を捉えるには本人のみならず周囲の教員（管理職や同僚）からの評価（個々の具体的なコンテキストを踏まえた語り）が手がかかりとなること、などが示唆される。

以上のような先行研究の検討から、教師一人ひとりの個別的、具体的な差異、個人特性や内的思考の次元への視野を運用上の基礎とする研修のあり方、およびその効果の評価のあり方が求められており、そうした個別性、具体性に焦点を当てるには物語論的アプローチが有効な方法論のひとつとなる、と結論づけた。

(2) 物語論的アプローチの検討

物語論的アプローチは以下のような知見を提示している。①物語とは、一連の出来事を「始まり」「中間」「終わり」という時間の流れにそって筋立てて語ったものである。②無数に生じている出来事のなかから、語り手にとって重要と思われる出来事が拾い上げられ、重要でないと思われる（筋立ての妨げになるような）出来事は切り捨てられる。③語り手による筋立てと語りが無理なく聞き手に受け入れられる場合に初めて、物語は妥当性をもつ。筋立てに無理があると聞き手が判断する場合、物語は妥当性をもたない。その意味では、物語は話し手と聞き手との共同作業によって構成される。④あらゆる物事とその変化はすべて、物語の形をとって認識され、構成される。自分とは何者か、自分の成長とは何か、子どもとは何者か、子どもの成長とは何か、等々もすべて物語（ないしは語り直し）の形をとって認識され、構成される。⑤どの時点を物語の「終わり」とするかによって、物語は短くも長くもなり、ひとつの出来事の意味も異なってくる場合がある。さらに言えば、物語には「終わり」がなく、閉じられていない。

以上の知見をふまえ、教員の成長やそれに資する研修、研修の効果（教員の成長や子どもの変化）は、上記のような特徴をもつ、教員本人の自己物語、および周囲の教員（同僚や管理職）による物語のやりとりのなかに表れる、との理解を導き出した。

(3) 10年経験者研修のレポート分析

10年経験者研修において提出されるレポート「教育実践上の課題」の分析、考察をとおして、これまでの教員生活のなかで10年経験教員は何を得たのか、10年経験教員が現時点でどのような問題点や課題をもっているのか、10年経験教職員にいかなる研修が必

要なのか、を考察した。今回対象としたのは、平成19年度に提出された、小学校教員19名分、中学校教員23名分、高等学校教員20名分のレポートである。このレポートについて、記述の内容の類似性をもとに、カテゴリーに分類し、カテゴリーの有無および言及数を学校種間で比較した。

記述内容をカテゴリーに分類したところ、以下のようなカテゴリーが得られた。(a) 授業、(b) 子どもとのかかわり、(c) 学級集団づくり、(d) 子どもの自立、(e) 教員自身の向上、(f) 保護者との連携、(g) 教員どうしの連携、(h) 特別支援教育、(i) 業務や組織のマネジメント、(j) 道徳教育、(k) 子どもどうしの人間関係、(l) 教科担当が1人、(m) その他。また、カテゴリーの有無、および言及数の多少を学校種間で比較したところ、次のような結果が得られた。まず「①教育実践上、大切にしていること、10年間の教員生活で得たこと」については、(ア)「授業」「子どもとのかかわり」がどの学校種においても上位を占め、特に中・高等学校教員では「子どもとのかかわり」への意識が強い、(イ) 学校段階が上がるにつれて、「学級集団づくり」への意識は弱くなる一方、「子どもの自立」への意識は強くなる、(ウ)「教員自身の向上」の必要性がかなりの程度意識されている、(エ)「教員どうしの連携」や「保護者との連携」の重要度の意識は相対的に低い。「②解決したいと思っている問題点や課題」については、(ア)「授業」は、小・中学校教員では1位であるが、高等学校教員では課題として意識されていない、(イ)「業務や組織のマネジメント」カテゴリーが新規に現れ、学校段階が上がるにつれてその重要度の意識が強くなる、(ウ)「子どもとのかかわり」の重要性がどの学校種においてもかなりの程度意識されている、(エ)「特別支援教育」カテゴリーが新規に現れるが、学校段階が上がるにつれてその重要度の意識は弱くなる、(オ) 学校段階が上がるにつれて「子どもの自立」への意識が強くなる、(カ) 小・中学校教員では「学級集団づくり」、高等学校教員では「子どもどうしの人間関係」がかなりの程度意識されている、(キ) 中学校教員において「道徳教育」カテゴリーが新規に現れる、(ク)「教員自身の向上」、「教員どうしの連携」、「保護者との連携」については課題として認識されていない。

以上のような分析から、「授業」や「子どもとのかかわり」に関する研修、10年間の経験を経て意識化されるようになっている課題（「業務や組織のマネジメント」など）や各学校種に固有の課題（小・中学校における「特別支援教育」、中学校における「道徳教育」、中・高等学校における「子どもの自立」など）にそった研修が求められる、と結論づ

けた。

(4) 教員研修の効果にかんするインタビュー調査

日本とドイツの計4校の学校の計8名の教員を対象として、教員研修の効果にかんするインタビュー調査を実施した。具体的には、日本（富山市）の公立小学校と公立中学校各1校、ドイツ（ニーダーザクセン州オスナブリュック市）の公立小学校と公立基幹学校各1校、計4校である。各学校でのインタビュー対象者は、インタビュー実施の前年度に10年経験者研修に参加した教員、ならびにその教員の勤務する学校の管理職的立場にある教員、計2名ずつである。インタビューからは、次のような結果が得られた。

①10年間における教員としての成長

10年経験教員も管理職も、10年間における教員としての成長を、ともに「視野の広がり・深まり」において捉えていることが明らかになった。また、日本の教員のインタビューからは、教諭はいまだに自らの授業能力や生徒とのかかわりという比較的狭い範囲で成長を捉えているのに対し、管理職は、学年や学校全体の組織マネジメントというより広い次元での能力の向上を期待しており、そこに一種のミスマッチがみられる、ということも明らかになった。

日本の教員の回答とドイツの教員の回答には、日本の教員は教員の成長を一般的なステージモデルで捉える傾向があるのに対し、ドイツの教員は、教員の成長をあくまでも個人によってさまざまに異なるものとして捉える傾向が強いという差異もみられた。

②10年経験者研修の効果

10年経験教員の語りからも、管理職の語りからも、また日本とドイツの双方の教員の語りからも、共通して2つの点を読み取ることができた。その第1は、実践上の問題解決に資する具体的な研修の効果は比較的現れやすいという点である。第2は、研修の効果ないしは教育実践の変化は客観的に示されるものではないという点である。もっとも、この第2の点は、解決すべき問題としてではなく、子どもや教員の生と生成の豊かさの本質にかかわるものとして保持されるべきであると解釈できる。

③望ましい10年経験者研修

10年経験教員の語りからは、10年経験者研修の望ましさを要件として、「実践的な課題に適合した研修」、そして「自らが積極的に参加できる研修」の2点が挙げられる。

他方、管理職は、本人の内発性や課題意識に適合した研修が望ましいと考えている一

方で、研修が「外から自分の立場を見る」機会、「自分の立場を客観的に見る」機会となるよう期待する面もみられた。10年経験教員本人の選好のみに委ねるのではなく、より広い視野からみて必要と思われるものを習得する研修が望ましい、という考えの表れと理解することができる。

日本とドイツの教員の語りの相違としては、ドイツの教員からは、社会の変化にともなう現代的な課題への対応がより多く挙げられていた。

(5) 結論

本研究全体の結論として、以下の5つの知見を提示した。①10年経験教員の成長は、個々の教員によってさまざまに異なる。②教員の成長に資する研修の要件の第1は、教員自身が抱える実践的な課題に即した研修であることである。③教員の成長に資する研修の要件の第2は、教員自身が内発的、主体的に参加することである。④教員の成長に資する研修の要件の第3は、教員の成長や実践にかんする教員自身の内発的な視点と、外的・客観的な視点との相互作用である。⑤研修の効果の評価は、効果をめぐる自己物語と他者からの物語の相互作用において捉えることができる。

なお、今後の課題として、教員の成長にかんするカテゴリーの設定やインタビュー調査の方法論の適切性がさらに高められるべきことを指摘した。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計1件）

①野平慎二、生成と物語—語りと語り直しの可能性の思想史、近代教育フォーラム、査読有、19巻、2010、15—30。

〔学会発表〕（計1件）

①野平慎二、生成と物語—語りと語り直しの可能性の思想史、教育思想史学会第19回大会、2009年9月12日、大阪大学。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

野平 慎二 (NOBIRA SHINJI)

富山大学・人間発達科学部・教授

研究者番号：50243530

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者