

平成 22 年 5 月 27 日現在

研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2008～2009
 課題番号：20730505
 研究課題名（和文）教員養成機関における組織的評価・改善システムの構築に関する実証的研究
 研究課題名（英文）Empirical study of systematic evaluation system in teacher preparation program
 研究代表者
 佐藤 仁（SATO HITOSHI）
 九州大学・大学評価情報室・助教
 研究者番号：30432701

研究成果の概要（和文）：教員養成機関において組織的評価・改善システムを構築・実施していく上で、米国の事例からは、全学的な組織（システム）の存在や教員（学校現場の教員、教員養成担当大学教員、その他の大学教員）間の協働・コミュニケーションが重要であることが明らかになった。日本の状況については、教員養成機関に対するアンケート調査を行い、教育の質保証という観点からの取り組みを推進する上では、卒業生への追跡調査の検討や教員間の連携や教員のコミットメント等が重要課題として存在していた。

研究成果の概要（英文）：Through the case study in U.S., the following characters were clarified for establishing a systematic evaluation system in teacher preparation program; Organization or system that coordinates the systematic evaluation, cooperation and communication among teacher educators, cooperating teachers, and other faculty members, and so forth. In terms of Japan, the questionnaire survey was conducted for teacher preparation programs. In order to pushing through quality assurance of teacher education including systematic evaluation, a lot of respondents regarded preparing for follow-up survey, cooperation among faculty members, active commitment of faculty members as most important challenges.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	900,000	270,000	1,170,000
2009 年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：比較教育学、教育制度学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：教員養成、アメリカの教育、評価

1. 研究開始当初の背景

近年、教員養成の質保証ということが様々な所で議論されるようになってきた。その背

景には、高等教育の質保証の議論の影響、そして教員の大量採用時代の到来および多様な課題に対応できる実践的指導力を有した

教員の養成が求められている状況がある。そのような中で、2006年の中央教育審議会答申『今後の教員養成・免許制度の在り方について』でも示されたように、教員養成機関の組織的な質保証・改善の取り組みは重要かつ必要不可欠な活動になる。

こうした状況を捉えながら、研究代表者は米国における教員養成機関のアクレディテーションに関する研究を進めてきた。これまでの研究の中で、教員養成機関における学内データの取り扱いや学生・カリキュラムの評価手法の開発とその体制といった要素がアクレディテーションを受ける際に重要であることが明らかになった。と同時に、それは教員養成機関としての継続的な改善を推進する上でも非常に重要な要素でもあることが明らかになった。

本研究は、このような米国教員養成機関の取り組み事例から着想された。つまり、外的な質保証だけではなく、同時に内的な質保証を進めていくことが質保証においては重要であり、その内実を明らかにすることが教員養成の質保証の研究として必要不可欠であると考えた。

着想は米国の事例からであるが、本研究ではわが国の教員養成の質保証に対するより直接的な示唆を得るために、米国だけでなく日本の現状を明らかにすることを目指した。

2. 研究の目的

本研究は、教員養成の質保証の中でも教員養成機関が構築・実施する組織的評価・改善システムに着目したものである。この組織的評価・改善システムについて、米国の事例を参照しながら、わが国ではどのように構築できるかを解明することが本研究の目的である。

本研究において、組織的評価・改善システムに着目した理由は、第一にこのシステムを機能させること自体が上述した内部質保証になるからである。第二に、米国の状況である。米国では、教員養成機関における組織的評価・改善システムの構築が1980年代より積極的に行われてきた。そして、2000年の連邦教育省による「効果的な教員養成機関の表彰プログラム」において効果的であると判断された4つの教員養成機関の共通した特徴として、明確な評価システムの存在、そしてそれを改善に生かす体制の存在が確認されている。つまり、この組織的評価・改善システムこそ、「効果的な教員養成機関」の重要な要素になるわけである。

以上を踏まえて、具体的に以下の事柄を明らかにしていくことが目的となった。①米国教員養成機関における組織的評価・改善システムの実態を解明する。②わが国の教員養成

機関における組織的評価・改善システムの現状と課題を解明する。③わが国の教員養成機関における組織的評価・改善システムの構築に向けての課題への対応策を考察する。

3. 研究の方法

上述した具体的な三つの研究目的にそった研究の方法を概説する。

(1) 米国教員養成機関における組織的評価・改善システムの実態の解明

米国の実態を解明するために、現地でのヒアリング調査を実施した。具体的な訪問先等は以下の通りである。

日程：2009年1月25日～1月31日

訪問先：ウィスコンシン大学マディソン校、ウィスコンシン大学ミルウォーキー校、イリノイ大学シカゴ校

ヒアリング調査の内容については、主に組織的評価・改善活動として具体的に行っていること、その体制等である。なお、これらのヒアリング調査に先立ち、教員養成における組織的評価・改善システムに関する先行研究の検討を行った。

(2) わが国の教員養成機関における組織的評価・改善システムの現状と課題の解明

次にわが国の教員養成機関における組織的評価・改善システムの実態を明らかにするために、アンケート調査を実施した。アンケート調査の概要は以下の通りである。

実施時期：2009年9月15日～10月9日

調査方法：郵送法

調査対象：2009年4月現在で小学校教諭免許状（第一種）の教職課程を有する大学171校

送付先：国立教員養成系大学の場合は教育担当理事または副学長、国立教員養成系学部の場合は学部長または課程長、その他の国立および公立・私立大学：小学校教諭免許の教職課程の認定を受けている学科・専攻長または学部長

アンケート調査の実施に先立ち、調査項目の開発に向けて教職課程を有する大学に訪問し、教職課程担当者へのヒアリング調査を行った。また実際のアンケート調査項目の開発では、教職課程担当教員数名からアドバイスをいただいた。調査項目は大きく三つである。一つめは教育の質保証の取り組みの現状、二つめは学生に学習成果の把握の取り組み、三つめは両取り組みにおける重要な課題である。

(3) わが国の教員養成機関における組織的評価・改善システムの構築に向けての課題への対応策の考察

上記のアンケート調査の結果を参考に、わ

が国における組織的評価・改善システムの構築の具体的課題への対応を探るべく、再度米国への現地調査を実施した。具体的な訪問先等は以下の通りである。

日程：2010年2月7日～2月12日

訪問先：ニューヨーク大学、ニューヨーク市立大学シティ校、マンハッタンビルカレッジ、コロンビア大学ティーチャーズカレッジ

ヒアリング調査の内容については、組織的評価・改善システムの具体的な活動に加えて、アンケート調査の結果を踏まえて、わが国の状況に示唆を与えうる項目（卒後調査の実施方法、学生の学習状況の把握方法等）を設定した。

4. 研究成果

(1) 米国教員養成機関における組織的評価・改善システムの現状

① 先行研究による組織的評価・改善システムの特徴

本研究では、上述の「効果的な教員養成機関の表彰プログラム」によって選ばれた機関の分析をしている報告書（Dean, C. B., & Lauer, P. A., *Systematic Evaluation for Continuous Improvement of Teacher Preparation Volume 1: Cross-Case Analysis*, Mid-continent Research for Education and Learning, 2003 および Lauer, P. A., & Dean, C. B., *Systematic Evaluation for Continuous Improvement of Teacher Preparation Volume 2: Case Summaries*, Mid-continent Research for Education and Learning, 2003）の再検討を行った。再検討の観点は、まず組織的評価の概要として、調査と判断のプロセスに着目し、主要なデータの収集・管理方法と結果の利用という観点を設定し、内容を整理した。そして、組織的評価を支える構造とプロセスという観点について、報告書で指摘されている点をまとめるとともにその特徴を再検討した。

データの収集・管理に関しては、学生個人に関するデータ、学生集団に関するデータ、プログラムの構成に関するデータを収集していた。こういったデータの収集並びに管理に関しては、組織的な取組、すなわち評価に特化した室やセンターといった役割が非常に大きい点の特徴である。

次に結果の利用に関しては、データ収集・管理とは異なり、教員個人々の活動の比重が大きくなっていることがわかった。具体的な結果の利用の一つである授業改善は、教員が直接データを利用して行うことになるために、組織というよりは、教員個人の活動が多くなるためだと考えられる。そのため、結果の利用は教員の意識の問題とも関係してくる。

組織的評価を支える構造に関しては、様々な組織が関わっている点が挙げられている。具体的にそれを整理し直すと、まず全学的な組織からの支援である。次に、評価に特化した組織（委員会を含めて）が教育学部等に存在していることが挙げられる。この点と関わって、委員会及び会議の実質化という点も重要な構造の一つである。ここでいう実質化とは、議論の場において、学生の成果やプログラムの構造に関する評価の結果や種々のデータが活用されていることを意味する。これは、教職員の経験則に客観的な事実が加えられている状況を意味しており、それにより現場に則した形での意思決定を効果的に行うことができると考えられる。また、教員養成機関における組織的評価を支える構造として特徴的なのが、学校現場との連携である。教育実習のあり方といったプログラム全体に関わる学校からのフィードバックは、プログラムの改善にとって重要なリソースになる。

最後に組織的評価を支えるプロセスの特徴に関しては、次の三点を指摘した。まず一点目が協働（collaboration）である。これは、教員養成プログラムとそれ以外の組織との協働という意味であり、上述した学校現場だけに限らず、一般教養部門や教科専門部門、さらには大学全体といったように、教員養成に関わる様々な組織間の協働が含まれる。二点目は、コミュニケーション（communication）である。これは教職員間での協働の形と言える。そして三点目は、上述した二つの根底に存在している組織的評価に対するコミットメント（commitment）である。組織的評価に対する教職員のコミットメント高めるために、教員養成の代表者や学部長のリーダーシップによって、FDや会議等を通じた組織的評価への理解を図る活動が行われている。

② 教員養成機関における実態

上述した特徴を踏まえて、さらに実態に迫るために現地でのヒアリング調査を行った。特に、ここではイリノイ大学シカゴ校（以下UIC）における組織的評価・改善システムの実態について説明したい。

UICには、全学的な教員養成を推進するために教師教育審議会（以下、CTEとする）という組織が設置されている。このCTEの機能は三つの観点から説明することができる。一つめが調整組織としての機能であり、全学的な教員養成の方針や方策を決定する委員会への参画を通して、プログラム間の調整を図る機能である。この点に関して、あくまでもCTEは「調整」する組織であり、各プログラムの意思決定や予算決定等に対しては直接的な権限は有していない。二つめは、連絡（リ

エゾン) 組織としての機能である。教員養成をめぐっては様々なアクターが存在しているが、そういったアクターと大学を結ぶ重要な役割を担っているのがCTEである。三つめは、学生支援組織としての機能である。上述してきた二つの機能と関連するが、学生が教員免許の申請をするまでのプロセス全般に対して、様々な支援を行っている。

UICでは、このCTEを中心として教員養成のマネジメントを行っている。組織的評価・改善システムについても、全学的な組織であるCTEは大きな役割を担っていることが指摘できる。まず評価方法の開発においては、「評価委員会」において具体的な開発に携わるだけでなく、評価の結果のデータの管理やeポートフォリオの管理などもCTEの業務となっている。評価の結果を活用するという改善の場面では、CTEが自ら管理しているデータを分析して、レポートするという役割を担っている。これにより、全学的な教員養成の情報が可視化され、それをもとに改善に向けた動きが可能になるわけである。

(2) わが国の教員養成機関における組織的評価・改善システムの現状

わが国の状況については、研究の方法で述べたように、アンケート調査を実施した。ここでは、その結果を説明したい。

①アンケート調査の概要

本アンケート調査は、小学校教員免許の教職課程を有する大学という極めて限定した母集団を対象とした。その理由は、組織的評価・改善システムの構築という点において、中学校・高等学校の教職課程の多くにとって組織としての範囲が明確でないからである。対して、小学校教員免許の教職課程の場合は、学科や専攻といった教育上の一組織となり、そのシステムの範囲が明確になる。

具体的な調査項目であるが、大きく三つのセクションを設定した。一つ目が教育の質保証の取り組みの実施状況(22項目)および取り組みの重要度である。二つ目が学生の学習成果の把握に関する取り組みの実施状況(19項目)および取り組みの重要度である。両方ともに、取り組みの実施状況については、「当該部局レベルで実施」、「全学または学部レベルで実施」、「実施していない」、「実施予定」の四つの選択肢を設定した。これは、教職課程だけに適用される取り組みというよりは、大学全体で取り組んでいる可能性がある項目を設定したからである。また、完成年度を迎えていない私立大学があることから、実施予定という選択肢も設定した。重要度については、重要だと思う取り組みを三つ挙げてもらう形式をとった。

最後のセクションでは、質保証及び学習成果の把握の取り組みにおける重要な課題(15

項目)を4段階で回答してもらった。

②アンケート調査の結果

まず回答状況であるが、171大学に送付し、回収数は85票であった。有効回答票も同数であったことから、回収率は48.6%となる。設置形態別にみると、国立が34校、公立が1校、私立が50校である。教職課程の実地視察については、経験有り無しともに41校であった。教職課程センターといった組織については、有りが49校、無しが35校であった。

次に具体的な回答を見ていきたい。まず教育の質保証の取り組みの実施状況については、22項目中17項目が50%以上の割合で「実施」(当該部局レベルで実施と全学または学部レベルで実施を合わせて「実施」と捉えることとする。)していると回答している。割合が低かった項目の一つには「卒業時のスタンダードの策定」(38.8%)があった。これは三つセットで捉えられる「アドミッションポリシーの策定」(83.5%)や「カリキュラムポリシーの策定」(68.3%)に比べると値が低い。一方で「シラバス上での目標の明示」が高い値(98.8%)であることを考えると、一科目としての目標は明確だが、教員養成機関全体としての目指すべき人材像の具体化がそれほど進んでいないことが指摘できる。取り組みの重要度については、最も多かったのが、「卒業時のスタンダードの策定」(38)である。上記の結果と照らし合わせると、非常に重要だと認識しながらも、取り組み自体は進んでいない状況が指摘できる。次いで多かったのが、「学生によるカリキュラム評価」(22)、そして「カリキュラムポリシーの策定」(21)であり、教員養成カリキュラムの編成をめぐり取り組みの重要性を認識していることがわかる。

次に学生の学習成果の把握に関する取り組みの実施状況については、19項目中13項目が50%以上の割合で「実施」していると回答している。超えていない項目をみると、「教員就職者への卒業後アンケート」(29.4%)、「卒業生の就職先学校へのアンケート」(11.8%)等、卒業生や卒業生の就職先学校への意見聴取といった取り組みがみられる。教員養成を通して学んだことが実際の学校現場でどう生きているのかといった点での成果の把握は、あまり進んでいないと指摘できる。取り組みの重要度については、上位二つを見ると、「在籍中にわたるポートフォリオの作成」(28)と「教職指導を通じた学習状況の把握」(24)であり、学習状況や学習進捗の質的な情報の把握に重要性を感じていることが分かる。「教員就職者への卒業後アンケート」(22)も高い値になっており、先の結果と照らし合わせると、非常に重要だと認識しているが、取り組みはあまり進んで

いないことがわかる。

最後に質保証及び学習成果の把握の取り組みにおける重要な課題について、非常に重要とやや重要を合わせて「重要」とすると、最も高い割合をみると「取り組みに対する所属教員の理解の促進」(98.7%)と「所属教員間の連携」(98.7%)になっている。教員が質保証に関する取り組みに積極的にコミットすることの重要性が指摘されていることがわかる。また、「教員数の確保」(97.6%)と「担当職員数の確保」(94%)に関しても、非常に重要と答えた割合が高い。教員養成をマネジメントするという業務が増えるという点からも、物理的な環境を整える重要性も指摘できる。

(3) 組織的評価・改善システムの構築に向けて

(2)で明らかになったわが国の状況の結果を踏まえ、組織的評価・改善システムの構築に向けての課題にどう対応できるかを考察する。その際、再度行った現地調査の結果を踏まえながら考えてみたい。

まず具体的な評価の中身についてであるが、在学中だけでなく、卒業後の状況を追跡することは、カリキュラム改善や体制の見直しといった観点からも重要な取り組みとなる。つまり、養成の段階での取り組みが現場で求められていることと結び付いているのかというレリバンスの課題を解決する方策が必要となる。もちろんこの調査の実施にはいくつかの困難が生じる。最も困難なのは、卒業生の連絡先の把握であろう。この点、すでにわが国でもその萌芽が見えるが、教育委員会との関係が重要となる(例えば東京学芸大学『5年経験の小学校教員に焦点を当てた追跡調査』2010年)。米国でもニューヨーク大学では、ニューヨーク市の教育委員会の協力を得て、ニューヨーク市内で勤務している卒業生の把握に努めている。さらに、ニューヨーク大学では卒業生の能力を測定する方法として、ニューヨーク市教育委員会から提供される value-added assessment のデータを利用している。これは、卒業生(教員)が担当した児童・生徒の学力テストの結果を分析したものであり、これによりその卒業生の能力を示すことが可能になっている。

次に質的な情報の把握という点についていえば、ポートフォリオの可能性は無視できないであろう。事実、米国における多くの教員養成機関で導入されている。ニューヨーク市立大学シティ校では、ウェブ上で管理できるe-ポートフォリオを活用している。各講義での課題に対して、どういうレポートを作成し、それがどう評価されているのか、教育実習では現場の教員にどう評価されているのか、こうした様々な情報が一元的に集められ

る。大学教員は、こうした情報を学生個人レベルで確認することもできるし、講義ごとの集計データも瞬時に確認できるようになっている。わが国でもポートフォリオの作成は、一種の「流行」になりつつある。特に教職課程にとっては、履修カルテの導入により、その必要性や重要性に関する議論がますます高まるであろう。

こうした具体的な評価方法をいかに組織的に行えるか、体系的に位置付けることができるか、それが組織的評価・改善システムの構築の根幹にかかわる。この点について、次の二点を指摘したい。

一点目は、組織的評価・改善システムを管理する人や組織の必要性である。米国の事例からも明らかのように、多くの教員養成機関には教員養成のマネジメントを担う部署が存在している。その理由は、兼任という形で教職課程の教員がこれらの業務を担うには限界があるからであろう。これはその仕事量もそうであり、仕事の内容の専門性ということも言える。上述したニューヨーク大学では、評価(データ分析等)を専門とする教員が配置されたセンターがあり、ニューヨーク市立大学シティ校ではe-ポートフォリオを管理するための情報技術を専門とする教員が配置されたセンターがある。こうした組織を一つの「てこ」として組織的評価・改善システムを構築していることが分かる。わが国でも、教職実践演習や履修カルテの導入、さらには教員採用に向けたキャリア指導などを背景に教職課程にかかるセンターの設立が散見される。こうしたセンターが、教員養成のマネジメントを支援する形で機能していくことによって、組織的評価・改善システムの構築にも進展が見られるかもしれない。

二点目は、教員間の連携・協同である。この場合、学校現場の教員を含める。その方法は、各教員養成機関のコンテキストに依存する所も多いであろう。米国の事例から一つ明らかになることは、組織的評価・改善システムと教員間の連携・協同は表裏一体の関係にあるということだ。教員間の連携・協働を進める一つのポイントには、データ・情報の共有がある。担当している学生がどういう状況で講義を受け、どういう状態で教育実習に臨むのか、こうした情報を共有することにより、コミュニケーションが促進される。例えば、ニューヨーク市立大学シティ校のようなe-ポートフォリオに学校現場の教員もアクセスできるようになっており、コミュニケーションの促進が図られている。こうした組織的評価のシステムがあることによって、連携・協同が深まり、さらに組織的評価・改善システムが機能していくわけである。また大学教員間の連携については、一点目のセンターや室といった組織の取り組みが大きなカギに

なる。イリノイ大学シカゴ校における CTE のように、全学的な組織として調整していく役割が必要不可欠になる。

(4) 本研究の成果の位置づけと今後の展望

以上述べてきたように、本研究はわが国の教員養成の質保証という文脈でこれまでカリキュラム論が主流であった中、組織的評価・改善システムに焦点を当て、さらにマネジメントの視点から教員養成機関における組織的評価・改善システムの構築の課題とその対応策を探った。この点は、教員養成研究において先行研究にはない独創的な研究だと言える。また、米国の事例分析を行うと同時に、わが国の教員養成機関へのアンケート調査を通して実態を解明することによって、より実証的な立場から教員養成機関における組織的評価・改善システムの構築に資する課題を抽出し、その対応を考察したことにも、特色があるといえよう。

今後の展望として、教員養成の質保証に関する総合的な研究に発展させるためには、中学校・高等学校免許の教職課程を含めた分析や、いくつかの教職課程のケーススタディを通じた質的分析が必要となると考える。

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 3 件)

①佐藤仁「米国における教員養成マネジメントの研究 (2) —イリノイ大学シカゴ校における組織的評価に着目して—」『教育学研究紀要』(CD-ROM版) 第 55 巻、2010 年、308-313 頁、査読無。

②佐藤仁「米国における教員養成マネジメントの研究 (1) —組織的評価を支える体制—」『教育学研究紀要』(CD-ROM版) 第 54 巻、2009 年、288-292 頁、査読無。

③ Hitoshi Sato, “A New Phase of Evaluation and Accreditation for Teacher Education in Japan: Through Comparative Analysis with NCATE and TEAC”, *Proceedings of the 20th Japan-United States Teacher Education Consortium Conference 2008*, 2008, pp. 57-60. (査読有)

[学会発表] (計 7 件)

①佐藤仁「アメリカにおける教員養成教育の「質保証」—アクレディテーションの展開と課題—」東京学芸大学・先導的の大学改革推進委託費プロジェクトフォーラム「教員養成教育の「質保証」を考える」、2010 年 3 月 28 日、

学術総合センター (東京都)

②佐藤仁「米国における教員養成マネジメントの研究 (2) —イリノイ大学シカゴ校における組織的評価に着目して—」中国四国教育学会第 61 回大会、2009 年 11 月 21 日、島根大学。

③佐藤仁「教員養成における評価について—アメリカの事例を踏まえて—」九州地区大学教職課程研究連絡協議会「2009 年度研究連絡会」、2009 年 11 月 5 日、ホテル白菊 (大分県別府市)。

④Hitoshi Sato, “Teacher Education in Japan: Challenges and Futures” Northeastern Illinois University 13th Annual Heritage Conference Series, 2009/1/28, Northeastern Illinois University, USA.

⑤佐藤仁「米国における教員養成マネジメントの研究 (1) —組織的評価の取組—」中国四国教育学会第 60 回大会、2008 年 11 月 30 日、愛媛大学。

⑥佐藤仁「アウトカムを求める教員養成分野の第三者評価に関する研究—米国における教員養成機関の対応実態—」日本教育制度学会第 16 回大会、2008 年 11 月 8 日、琉球大学。

⑦ Hitoshi Sato, “A New Phase of Evaluation and Accreditation for Teacher Education in Japan: Through Comparative Analysis with NCATE and TEAC” 20th Japan-United States Teacher Education Consortium Conference, 2008/8/2, Bukkyo University, Japan.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤 仁 (SATO HITOSHI)

九州大学・大学評価情報室・助教

研究者番号: 30432701