

令和元年6月6日現在

機関番号：14201

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2018

課題番号：26780443

研究課題名(和文) アメリカ合衆国における教員評価制度に関する実証的研究

研究課題名(英文) Research on teacher evaluation system in the U.S.

研究代表者

藤村 祐子 (FUJIMURA, YUKO)

滋賀大学・教育学部・准教授

研究者番号：80634609

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、アメリカ合衆国の教員評価制度改革の可能性と課題を明らかにした。1)教員評価制度の持つ「総括的評価機能の限界性」が認識され、形成的評価機能の可能性が期待され、形成的評価機能を活用した評価システムが構築されていた、2)「学力成果」が教員間の共同的な学びの「共通言語」として活用されていた、3) 教員評価制度が学校組織の柔軟化や学校改善のツールとして捉えていた、などが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学力重視のニーズや教育界に対するアカウンタビリティの要求が高まる中で、教員評価制度の機能を明らかにし、教育改善という視点から、どのように活用すべきか、そのモデルを提案できた点に、本研究の学術的意義があると考えられる。評価の形成的機能を活かし、教員の職能成長を促進するために活用することの重要性は、重要な点である。

研究成果の概要(英文)：In this study, I explored the possibility and issues of teacher evaluation system reform in the United States.

1) The "limit of comprehensive evaluation function" of the teacher evaluation system is recognized, and the possibility of formative evaluation function is expected, and an evaluation system utilizing the formative evaluation function was constructed, 2) "The achievement of academic performance" was used as a "common language" for professional learning community among teachers, 3) It became clear that the teacher evaluation system was regarded as a tool for the school organization's flexibility and school improvement, etc.

研究分野：教育行政

キーワード：教員評価 職能成長 形成的機能 アメリカ

1. 研究開始当初の背景

米国では、1980年代に教育の危機的状況を訴えた連邦報告書である『危機に立つ国家』が出版されて以降、教育改革の必要性が唱えられ、特に教員政策に重点が置かれてきた。優秀な教員の確保と維持を目指し、教職の専門職化を図り多様な教員政策が重視されてきた。また近年は、教育成果に対するアカウンタビリティを組織単位として学校に求める以上に、生徒の学力テストスコアを教員評価へ活用するなど、各教員の責任を明確にし、個々にアカウンタビリティを求める動きが広まりつつある。これは、米国に限ったことではなく、グローバル化の時代、日本においても同様の教育改革が進められている。

その一方で、教員評価の概念は、教職の専門職化の動きと共に成立し、発展してきたと言われている。評定者の判断によって一方的に下される教員評定に対し、被評価者である教員の積極的で相互的な参加を通し、職能成長を促す活動の一部として実施される教員評価は、教員に自発的な行動変容を求めるものである。

2. 研究の目的

本研究は、先行素材としてアメリカ合衆国を対象に、教員評価制度改革の可能性と課題を明らかにすることを目的とする。アメリカの教員評価制度は、連邦による外圧的統制を受け、学力成果に基づく教員評価制度の導入が進んでいる。その一方で、教員の専門的・共同的な学びを媒介とする教員の自律的専門職化を目指す動きも見られる。そこで、「学力成果に基づく教員評価制度」の導入をすすめる連邦政府による評価制度の規格化の実態を解明したうえで、教員の自律性・専門性を保障する新しい教員評価制度の在り方と可能性を考究する。

3. 研究の方法

1)連邦政策によって示された「学力成果に基づく教員評価制度」について、アメリカ全体の導入状況を明らかにし、教員評価制度の規格化の実態を検証する。さらに、州レベルにおいてどのように運用されているのか、具体的な運用実態を解明する。

2)「教員の専門性を確保する教員評価制度」に着目し、研究グループなどの示す報告書をもとにその理念や特徴を明らかにする。そして具体的にどのように導入・展開されているのか、州に焦点をあて、運用の実態を探る。

3)教員の専門性や自律性の確保を踏まえた教員評価制度の在り方と可能性を検討する。

4. 研究成果

研究成果として、米国において展開されてきた教員評価制度の特質と課題は明らかにした。同制度の特質として以下の点を指摘することができる。

第一に、各州の教員評価制度の発展に、連邦政府による教員政策が大きな影響を与えており、「連邦政策の基軸性」が存在している点である。特に、近年、教育全体へのアカウンタビリティの追求とともに、それを果たすための制度基盤の構築が、連邦主導で進められてきた。コモンコアなどの教育スタンダードの作成や統一の標準化テストの実施、教員の教育成果の証明は、各州の自発的な取り組みとして展開されたわけではなく、連邦の教員政策を受け、半ば「強制的」に進められてきたと言える。つまり、教員評価制度のアカウンタビリティとしての機能は、連邦政府の関与で強化されてきた。その一方で、これらの連邦による教員評価政策は、教職の専門職性の向上にも影響を与えている。分析対象としたミネソタ州の事例では、連邦政府によって示された教員評価政策を枠組みとし、教員に求める能力を示した専門職スタンダードの創設やそれに依拠した建設的なフィードバックの提供、教育実践を省察するための資料としての学力テストスコアの活用、教員へ指導助言を与える指導者ポストの創設などが行われていた。つまり、連邦政府によって義務づけられた教員評価政策を基軸とし、各学区の一定の自由裁量のもと、教員の資質能力施策としての効果的な教員評価制度の創設が目指されていた。

第二に、「州の制度枠組みと学区の運用実態に乖離」が看られる点である。ミネソタ州では、RTTTプログラムへの申請を機に、評価指標としての生徒の学力テストスコアの活用を義務付けるための州法規定の改正を行った。そこでは、評価指標の35%を学力テストスコアに基づくことが義務付けられ、各学区は教員の教育成果の数値に基づく証明を求められた。しかし、事例調査をした結果、生徒の学力テストスコアは教員の職能開発のためのデータ資料として活用されており、いずれの学区においても評価指標の35%としては活用していなかった。35%は目安であり具体的に重み付けをしているわけではないとのインタビュー調査で得られた発言を踏まえると、各学区では、州の制度枠組みの中で州政府が意図する以上に弾力的な運用が行われていたと言える。

第三に、各学区で展開された教員評価制度改革において、教員評価制度の有する「総括的評価機能の限界性」が看取された点である。連邦政策によって、学力テストスコアを用いた教員の教育成果の正確な測定と評価結果の報酬や人事雇用への活用が進められたが、各学区での実施状況を見ると、連邦政策の意図する通り改革が進められたわけではない。特に、教員個人の成果に対する報酬には様々な課題が指摘され、その導入は進んでいない。また、学力テストス

コアの活用をめくり全米で訴訟が起こされる中で、先に触れたようにミネソタ州では、学力テストスコアを用いた教員の教育成果の正確な測定が教員の報酬や人事雇用に直接的に活用されていたわけではなく、職能開発のためのデータとして活用されていた。教員評価制度を通じた教員へのアカウンタビリティの追求は教育現場に馴染まず、結果として、形成的機能が重要視されている点は注目される。

第四に、教員評価制度改革を通して、「学校組織の再編化」が図られている点である。教員の能力改善には学校管理職よりも同僚教員などのリーダー教員による組織的な支援が必要であると認識され、そのための組織構造の再編が図られている。TIF プログラムを中心に教員報酬制度改革が図られたが、経済的インセンティブは、能力成果に基づく報酬よりも、リーダー教員としての職責に対する報酬の有効性が認識された。教育成果が追求される教員評価制度の構築に合わせ、その成果を活用して職能開発を支えるリーダー教員ポストに対するニーズが広がっており、学校組織における総括的評価者である学校管理職と被評価者である教員の対立的構図から、リーダー教員を加えた複合的組織構造へと再編が図られた点は注目される。

第五に、「教員間の協働性」が進められようとしている点である。事例調査を行なったミネソタ州では、教員間の専門職学習コミュニティの構築が新しい教員評価制度のベースとされた。Q Comp 実施を通して、教員間の協働性の重要さが浸透しつつあった同州では、新しい教員評価制度の構築を、全学区へ教員間の協働性の構築を促す好機と捉え、職能開発型の教員評価制度が展開された。また、それに対し、多くの教育関係者が好意的な評価を示しており、新しい教員評価制度をツールとして、教員間に協働性の文化が根付きつつある。

第六に、「学区当局と教員団体の共同性」が効果的な教員評価制度の構築の鍵となっている点である。ミネソタ州の教員評価制度改革には、教員団体との団体交渉が影響を与えていた。職能開発型の教員評価制度が展開されているセントポール学区やブルミントン学区では、教育行政当局と教員団体との間に対立的関係は見られず、教員評価制度は対話を通じた共同の関係の中で創設されたようである。これらの学区の事例は、学区と教員団体の政治的対立は各主体の利益を中心とする議論を生じさせる恐れがあり、効果的な教員評価制度の構築を目指し建設的な議論を展開させるには、学区と教員団体との共同性が重要となることの証左であろう。

第七に、教員評価制度の創設に「教員団体による政治的思惑」が影響を与えている点である。ミネアポリス学区で見られた学区当局と教員団体の労使交渉は、教員団体が政治的思惑を抱えて関わろうとする典型例であったと言える。教員の雇用や報酬に関わる事項は、団体交渉の項目であるとされているミネアポリス学区では、総括的機能を重視したい学区当局と教員の自律性や自由を確保したい教員団体との対立が見られた。総括的評価への学力スコアの活用や評価結果の教員の報酬や雇用決定への活用は、教員団体の反対を受け見送られた。さらに、校長のリーダーシップの強化につながるとし、校長による授業観察の機会も軽減された。そこでの教員団体の対応は、効果的な教員評価制度の創設ではなく、教員の身分保障や地位の維持などの政治的思惑を意図するものであったと言える。一方で、先に述べたセントポール学区とブルミントン学区では、学区当局と教員団体が「効果的な教育の提供」という同一の目的を目指し、政治性を止揚し協調性に基づく活動が展開されていた。つまり、効果的な教育制度の構築は教育行政当局と教員団体の「対立」ではなく「対話」を通してこそ可能となるのではないだろうか。

一方で、米国の教員評価制度改革を通して、以下のような課題も指摘された。

第一に、教員の能力に関する概念がアウトカムを含めた多義的で多面的なものへとその捉え直しが広がっていった一方で、米国全体としては、アウトカムの側面のみが過大注目され、教員の能力が教室内での指導や英語や数学などのテスト科目の教育に矮小化されている点である。

第二に、連邦政府による各州の教育政策への影響力が拡大している点である。RTTT 政策では、時間的制約のもと、教員団体との対話による教員評価改革ではなく、教育行政当局による一方的な改革が進められた。連邦政府が一定介入することにより米国全体の教育レベルの底上げを図ろうとする意図は理解できるが、各州による独自の教育政策展開が制限されないよう、連邦による介入の内容とその程度には慎重な議論が要されるであろう。

米国では、NCLB 法以降、連邦政府のイニシアティブにより、学力向上を命題として、総括的機能が強化された教員評価制度が広がりつつあると認識されてきた。教員評価制度をめぐる近年の改革は、教育の効果性概念を矮小化し、一つの要素に依拠した尺度で教員の効果を測定し、教員への管理機能を強化するものであり、教職の専門職化に逆行するものであったと特徴づけられる。しかし、一方で、ミネソタ州の取り組みに目を向けると、教員評価制度を職能開発につなげ、教職の専門性の向上を図ろうとする姿勢が看取された。学校組織のリーダーである校長は、教員の専門性の向上を促進させる責務を実感しており、そのための方策を模索し、また、教員は、自身の職能向上を求めてそのための機会を必要としていた。そのような状況下で、評価の持つ形成的機能は校長や教員のニーズに応えるものであり、形成的機能を効果的に利用したミネソタ州の教員評価制度は教職の専門性を促すものであったと言えよう。連邦制国家である米国では、各州によって、多様な教育改革が展開されているが、連邦政府によるイニシアティブが強まる中で、専門性を促進させる「支援的な教員評価制度」が独自に展開されている点は注目に値する。このような動きが、教職の専門性の向上を促進し、教員組織に専門職としての自覚を生み出し、その高度化につながることが期待される。

教育成果に対する社会的期待が高まり、教員の効果を学力成果という客観的で限定的な指

標で可視化しようとする動きは米国に限ったことではない。わが国でも近年、全国学力テストの実施やその公表をめぐり多様な議論が展開されている。教育において新たなアクターが登場する中で、今一度、専門職としての教職のあり方が問われているのではないだろうか。その中で、米国の教員評価制度をめぐるとの改革は、わが国の教員評価制度に対して、一つの示唆を提供してくれている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計5件)

藤村祐子, 米国ミネソタ州における新しい教員評価制度の意義-連邦教員政策と関連して-, 教育行政学研究, 34, 2014.5, pp.17-30.

藤村祐子, 米国における教員評価政策の検討: 自律的専門職化の観点から(課題別セッション: 現代アメリカにおける教員制度改革の現状と課題: 規格化=評価と自律的専門職化との相克) 教育制度学研究, 34, 2014.11, pp.17-30.

藤村祐子, 米国における教員評価制度上の権限関係の変容 Vergara v. California 訴訟の分析を通して アメリカ教育学会紀要, 26, 2015.10, pp.37-51.

照屋翔大・藤村祐子, アメリカの教員評価をめぐるとの付加価値評価モデル(Value-Added Model), 日本教育経営学会紀要, 58, 2016.6, pp.118-130.

藤村祐子, ミネソタ州の「形成的」教員評価制度の構築過程とその特徴, 教育制度学研究, 24, 2017.11, pp.46-60.

〔学会発表〕(計3件)

藤村祐子, 米国における教員評価制度の運用実態-オバマ政権下での連邦政策の影響-, 日本教育経営学会第57大会, 茨城大学, 2017.6.11.

藤村祐子, 米国教員評価制度の法的原理と運用実態 教員評価指標をめぐるとの訴訟事例の分析を中心に, アメリカ教育学会第29回大会, 愛知教育大学, 2017.10.28.

藤村祐子, 米国における教員評価制度の運用実態-訴訟事例の分析を通して-, 関西教育行政学会第33回大会, 京都大学, 2017.12.3

〔図書〕(計1件)

藤村祐子『米国公立学校教員評価制度に関する研究-教員評価制度の変遷と運用実態を中心に-』風間書房, 2019.2.

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年:
国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年:
国内外の別:

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：藤村祐子

ローマ字氏名：Yuko Fujimura

所属研究機関名：滋賀大学

部局名：教育学部

職名：准教授

研究者番号（8桁）：80634609

(2)研究協力者

研究協力者氏名：

ローマ字氏名：

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。