

令和 4 年 5 月 9 日現在

機関番号：34419

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18K02295

研究課題名（和文）教員の職能成長と学校の活性化に寄与する教員の評価システムはどのようにあるべきか

研究課題名（英文）What should be a teacher evaluation system that contributes to teachers' professional growth and school revitalization?

研究代表者

杉浦 健（Sugiura, Takeshi）

近畿大学・教職教育部・教授

研究者番号：30298989

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,600,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、教員評価システムの問題点とこれからのあり方を明らかにするために、教員評価の問題点を整理し、大阪府教員評価のアンケート結果の分析によって、教員と管理職が教員評価をどのようにとらえているのかを調べた。本研究で明らかになったのは以下の通りである。教員の能力を客観的かつ公平・公正に評価することが難しいこと、問題は、給与反映のために評価することに起因すること、目標設定と面談は意味があること、教師としての成長・発達とは、教師としてのアイデンティティ形成であること、教員の成長・発達および専門性の発達のためには、支援とケアと協働性が必要なことを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

教員評価システムによって、学校は常に分断の危機にさらされている。本研究で明らかになった結果を基に、教員評価システムを教員支援育成システムに変えることは、教師が弱さを見せられる、安心を感じられる、悩みを管理職とも共有できるシステムに変えることを意味する。そのようなシステムは学校のあり方をも根本的に変える。教員評価育成システムを教員支援育成システムに変えるのは、学校そのもののあり方を変えることであり、教員支援育成システムに基づく学校は、専門職の学び合うコミュニティとしての学校なのであり、新しい時代への学校づくりの転換でもある。本研究の結果はそういう意味で、非常な社会的意義を持っていると思われる。

研究成果の概要（英文）：In this study, in order to clarify the problems of teacher evaluation system and the future, (1) the problems of teacher evaluation are organized, and (2) how teachers and managers evaluate the teacher evaluation by analyzing the results of the questionnaire of teacher evaluation in Osaka Prefecture. The following are clarified in this study. (1) It is difficult to evaluate teachers' abilities objectively, fairly, (2) The problem is due to evaluation to reflect salary, (3) Goal setting and interviews are meaningful, (5) Growth and development as a teacher means forming an identity as a teacher and (5) support, care, and collaboration are necessary for the growth / development of teachers and the development of their specialization.

研究分野：学校づくり

キーワード：教員評価システム ケアする学校 学校づくり 教育行政 教育委員会

1. 研究開始当初の背景

本研究の筆者と共同研究者達(「学校づくりと教職員研究会」)は2014年度～2016年度に科学研究費の助成を受け、教員がバーンアウトに陥らず、生き生きと働き続けるために何が 필요한のかを、教員のおかれた組織のあり方や人間関係のネットワーク、すなわち「学校と教員のソーシャル・キャピタル」を調べることによって明らかにしようとしてきた。ソーシャル・キャピタルとは社会関係資本とも呼ばれ、稲葉(2011)によると、「信頼」「互酬性(お互い様)の規範」「絆」の要素を持った人間関係のネットワークである。

2015年～2016年にはこの研究の一環として学校と教員のソーシャル・キャピタルを測定する尺度を作成し、学校の状況や教員としての悩み、バーンアウトなどとの関係を調査した。その結果、十分なソーシャル・キャピタルがないとバーンアウトの危険性が高まることが明らかになったのだが、その際、学校と教員のソーシャル・キャピタルを阻害し、バーンアウトを引き起こす要因の一つとして教員評価システムの悪影響が示唆された。調査では、多くの教職員(管理職も含めて)が教員評価システムに強いストレスを感じていること、不登校や支援の必要な児童・生徒がいたり、保護者からのクレームがあったりなど、厳しい状況におかれた学校や教員がより教員評価システムに強いストレスを感じていることが示された(大阪教育文化センター学校づくりと教職員研究会編, 2017)。

また、「教員がバーンアウトに陥らず、生き生きと働き続けるために、そして成長し続けるために何が必要だと思いますか。あなたのご意見をお書きください」という自由記述の問いに対しては、教員評価システムが教員の協働を妨げ、教員が生き生きと働くことを阻害していることが多数示された。

教員評価の問題が明らかになる中、筆者達は2017年に大阪府教育庁の行なった教員評価システムについてのアンケート(「大阪府の教職員の評価・育成システムについてのアンケート」)の結果を入手した。このアンケートについては、恣意的なアンケート項目など問題もあったが、政令指定都市(大阪市、堺市)を除く大阪府の府立学校長、副校長、市町村教育長、市町村立学校長の全数調査であると同時に、4556人という多数の教職員のデータ、およびシステムについての1000字の自由記述が得られるという価値の高いものであった。

特に膨大な数の自由記述には、教員評価システムの良い面、悪い面、改善点、これからのあり方を指し示す大きな手がかりがあると思われた。近年、テキストマイニングなど、質的データについての分析方法の進歩があり、膨大な自由記述データを比較的容易に分析することが可能になっている。本研究では、これら新しい分析方法も駆使して、教員評価システムの持つ、プラス面もマイナス面も含めた多面的な影響について明らかにし、これからの教員評価システムのあり方を指し示すことができるのではないかと考えた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、最終的にはこれからの教員評価システムのあり方を明らかにすることであった。そのために、まずは教員評価システムの抱える問題を整理し、大阪府のアンケート結果の分析によって、教職員および管理職が教員評価システムをどのようにとらえているのかを明らかにし、これからの教員評価システムのあるべき形を提案することを目指した。

3. 研究の方法

まず教員評価システムの問題の所在と、目標管理制度に基づく教員評価システムについて確認をした。また文科省のデータから、教員評価システムの現状を整理した。多くの自治体で目標管理制度による教員評価システムが取り入れられていることを確認した。続いて、教員評価システムの導入のいきさつについて確認した。

ついで東京都で教員評価システムが始まって以来、ここ20年の教員評価システムについての研究を概観した。一貫して、管理職は好意的、教職員は批判的、ただし若手は比較的寛容(ただし若手でなくなると批判的)という大きな傾向が見られている。重要なことは、20年来の研究の過程で、批判的意見の割合が変わっていない、すなわち問題の改善がほとんど進んでいないことである。

次に2018年ににわかに起こった大阪市の、学力テスト(実際には学力調査)の成績を教員評価とそれに伴う給与に反映させるという騒ぎについて言及する。結局導入は頓挫したのであるが、そこで何が議論的となり、何が問題となって導入が行われなかったのかを明らかにすることによって、教員評価システムの問題、特に評価基準の問題と教員評価システムが教育に与える影響をあぶりだしていく。

次に大阪府の教職員の評価・育成システムについてのアンケート結果の再分析を行った。再分

析というのは、このアンケートについては、大阪府が結果をまとめた資料を公開しているためであり、その結果のまとめ方に大きな問題があると考えられるからである。まず教職員の結果分析、次いで評価者（学校長、副校長、教育長等）の結果分析を行う。膨大な質的データであるが、テキストマイニングの手法を使って分析を行い、教員評価システムのプラス側面、マイナス側面について詳細に示そうとした。

さらに教員評価による給与反映の問題点について、2021年現在給与反映を行っていない自治体である、島根県と秋田県、長野県（ただし長野県については、「給与反映を前提としないシステム」としている）の考え方を分析した。これらの自治体は、評価結果を給与反映させることが教員評価システムの多くの問題の起因となることを根拠として給与反映を行っていない。ここではこれらの自治体の問題意識を明らかにすることによって、教員評価システムにおける給与反映の問題を明確にする。

加えて教員評価システムの基づく「教師」の成長・発達観、さらには力量形成観が、リアルな教師の成長・発達のプロセスを反映していないのではないかと示していく。教師のライフコースやライフヒストリーの研究は、教師の成長・発達（それは言い換えれば教師としての専門性の発達である）は、教師としてのアイデンティティ形成であり、教師としてのアイデンティティの危機を乗り越えるプロセスを経て、教師が成長・発達していくことを明らかにしており、その意味について明らかにしようとした。

4．研究成果

これからの教員評価システムのあり方を考えるにあたってその根拠となる、本研究で明らかになったことは以下の通りである。1．教員の能力を客観的かつ公平・公正に評価することは非常に難しい（ほぼ不可能である）こと、2．教員評価システムの評価基準には原理的に教員の資質能力や業績を評価するための誰もが納得しうる客観的な識別能力がないこと、3．教員評価システムの問題の多くは、給与反映を行うために客観的かつ公平・公正に評価することを目指すことにその根源があること、4．教員評価システムにおける目標設定と管理職との面談は十分な意味があること、5．教員が教師として成長・発達することとは、教師としてのアイデンティティ形成であること、6．教員としての成長・発達が教師としてのアイデンティティ形成であるからには、教員の成長・発達及びそれに伴う専門性の発達のためには、評定ではなく、支援とケアと協働性が必要であること。

これらの根拠をもとに、これからの教員評価システムについては、教員の業績や能力を客観的かつ公平・公正に評価することが困難である以上、教員評価システムによる給与反映は無くし、教員育成のために目的を限定すること、さらには教員の成長・発達及び専門性の発達である、教師としてのアイデンティティ形成を促すために、評価と評定を育成の中心におく「教員評価育成システム」から、教員に対する支援とケア、協働性の促進を中心とした「教員支援育成システム」の構築を提案した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 2件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 杉浦健	4. 巻 32
2. 論文標題 教員のソーシャル・キャピタルとバーンアウトの関連について	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 近畿大学教育論叢	6. 最初と最後の頁 25-43
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 杉浦健	4. 巻 32
2. 論文標題 教員評価システムが教員に受け入れられない根本的な理由 感情分析とテキストマイニングを使った大阪府教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査自由記述の分析から	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 近畿大学教育論叢	6. 最初と最後の頁 45-74
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 杉浦健	4. 巻 32
2. 論文標題 管理職は教員評価システムをどうとらえているのか？ 大阪府教職員の評価・育成システムについてのアンケート結果から	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 近畿大学教育論叢	6. 最初と最後の頁 43-72
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 杉浦健	4. 巻 31
2. 論文標題 子どもの学力テスト成績を反映させた教員評価が教育に対して持つ影響 大阪市学力調査給与反映問題を糸口として	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 近畿大学教育論叢	6. 最初と最後の頁 83-103
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 杉浦健・大前哲彦
2. 発表標題 評価育成システムは教員の意欲向上，教育活性化を妨げる 大阪府「評価・育成システム」についての調査結果から
3. 学会等名 日本教師教育学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 杉浦健
2. 発表標題 人間教育のための教員評価はいかにあるべきか？ - 大阪市学力調査給与反映問題を糸口として
3. 学会等名 日本人間教育学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 杉浦健
2. 発表標題 教員評価が抱える根本的な問題 - 大阪府の教員評価システムについてのアンケート結果から
3. 学会等名 日本教師教育学会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	八木 英二 (yagi hideji) (30071278)	公益社団法人部落問題研究所・その他部局等・研究員 (74305)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	松浦 善満 (matsuura yoshimitu) (40243365)	大阪千代田短期大学・幼児教育科・学長 (44414)	
研究分担者	大前 哲彦 (oomae norihiko) (60097954)	公益社団法人部落問題研究所・その他部局等・研究員 (74305)	
研究分担者	林 美輝 (hayashi miki) (80547753)	龍谷大学・文学部・教授 (34316)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関