

# 挨拶

高橋 啓

鳴門教育大学は、文部科学省の平成19年度「教員研修評価・改善システム開発事業」を受託し、「教育実践力量形成に資する教員研修の評価・改善システムの開発」について鋭意、研究・開発に取り組んできた。本書は、その成果に関する報告書である。

従来、教育委員会等が実施する教員研修に関しては、その企画立案から実施、事後評価に至るまで、長年にわたる経験則や前例などを踏襲して実施される場合が少なくなく、研修後の評価や研修効果の測定に関しても、アンケート調査によって受講者の満足度や学習到達状況について検証を試みる事例が一般的であった。その反面、教員のニーズや教員の資質能力の向上を見通した研修体系の構築、研修効果や有効性をより客観的な尺度で検証・評価する体制に欠ける点があったことは否めない。また、アンケート調査などによる従来の手法では、研修が日常の教育実践を培っていくうえでどのように有効に機能していたかを見極めることには限界があった。

本研究は、以上のような状況をふまえ、徳島県教育委員会、徳島県総合教育センターとの連携の下、教員のライフステージに合わせた具体的な研修体系（内容）やその評価手法を開発し、教員の実践力向上に寄与しうる教員研修の評価・改善システムの構築を目指そうとするものである。徳島県では、平成18年度以来、教員のライフステージ（「実践力養成期間」「実践力向上期間」「ミドルリーダー養成期間」「スペシャリスト養成期間」の4期間）に合わせて、それぞれ「初任者研修」「授業力向上研修（教員3年目研修）」「教職5年次研修」「10年経験者研修」、さらには「中堅教員研修（リーダーシップ養成研修）」「管理職研修（学校リーダー研修）」を設定し、実施している。

本研究では、これらの研修が、教員の教育実践力を向上させるだけでなく、次のステージに向けて自己の課題を明確にし、各ライフステージに沿った目標を設定することを目的に、そのための評価手法を開発し、かつ研修体系に沿った研修内容の改善を図る評価システムを開発することを目的としている。そのために、本研究では、研修評価システムの土台となる独自の「評価スタンダード」（求める教師像）を構想・作成し、それをふまえて研修内容や研修における作業課題及びその評価基準を策定した。この「評価スタンダード」（求める教師像）は、「授業力」「生徒指導力」「協働力」の3つの要素を基軸として、徳島県ではどのような教員が求められているかという基本的な観点から作成されたものである。さらに、教員個々に即した指導と各研修の改善に資する教員研修評価データベースの枠組みをも準備した。こうした「評価スタンダード」（求める教師像）によって、各研修において培われる教師としての実践的力量が明確にされると考えている。また、教員にとっても、各研修が自己の実践力を向上させるだけでなく、次のステージへ向けての自己課題を明確にすることになり、「やらさせられる研修」ではなく、主体的・自律的な研修への取り組みが可能となると判断している。

本研究では、以上のような「徳島モデル」ともいふべき「評価スタンダード」（求める教師像）を土台とした教員研修評価システムの提示を試みた。本報告が、少しでもわが国の教員研修の改善・充実に寄与することを願っている。大方の厳しいご批判・ご叱正をお願いしたい。