

HATO  
プロジェクト



# 教員養成ならでの 教職員PD研修における 効果測定の方法

---

東京学芸大学  
荒巻 恵子

2017.2.5

米国、英国、豪州、アジアの全59大学対象とした  
インターネット調査(2016)  
評価法におけるこれまでの経緯

著作権保護のため画像なし

評価法におけるこれまでの経緯

研修プログラムの評価測定

Manchester Metropolitan University

著作権保護のため画像なし

# 研修プログラムの検証から、受講者中心の検証へ

Manchester Metropolitan University

研修プログラムの効果モデル：  
英国マンチェスターメトロポリタン大学では教員への研修プログラムと職能スキルのルーブリックを作成し、研修プログラムの効果モデルを示している。

著作権保護のため画像なし

著作権保護のため画像なし

個人のニーズと研修プログラムの適応リスト      職能スキルの評価基準（ルーブリック）

自分の職務に適しているプログラムは？

教員・職員のプロフィールおよびニーズ

専門能力開発プログラムのコース

著作権保護のため画像なし

ループリックに基づく  
教育方法に関する自己評価

著作権保護のため画像なし

# 研修プログラムの効果モデル

研修プログラムの検証



受講者中心の検証

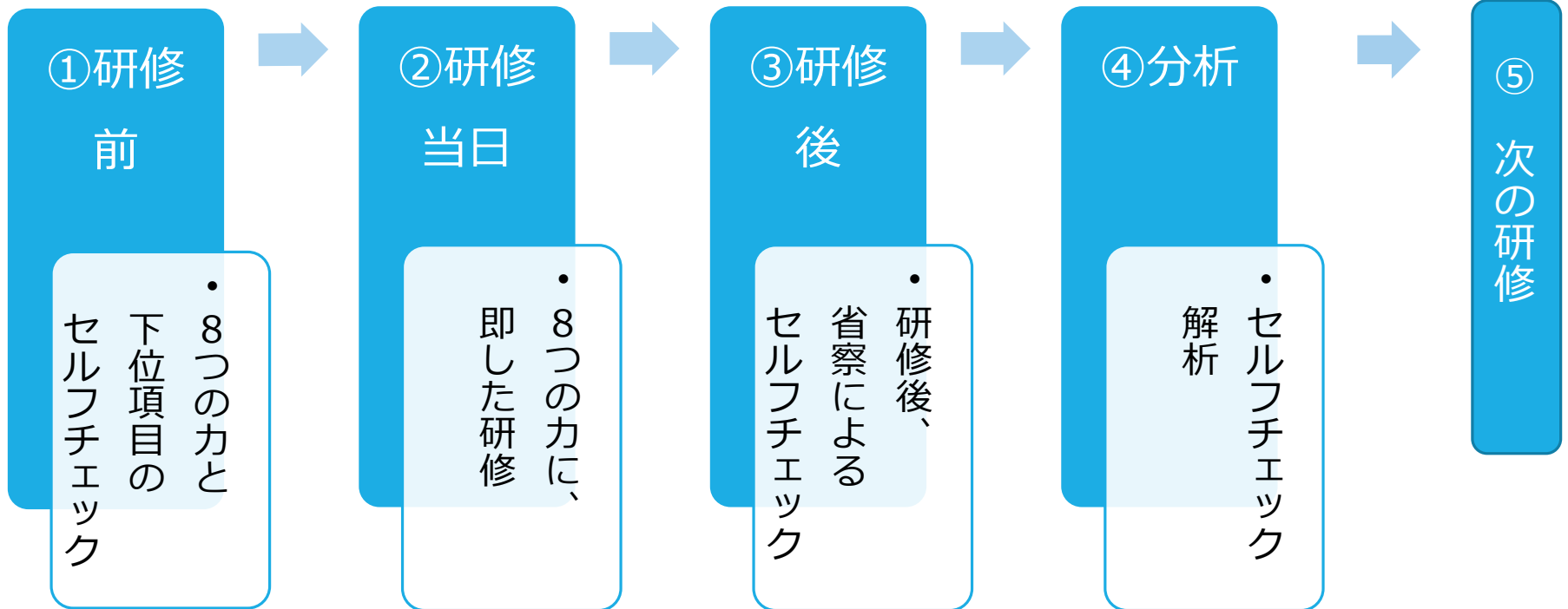
著作権保護のため画像なし

著作権保護のため画像なし

個人のニーズと  
研修プログラムの適応リスト

職能スキルの評価基準  
(ループリック)

# 8つの力と下位項目のセルフチェック





# 教員養成系ならではの教職員 P D 研修 8 講座

講座	講座	担当大学	下位項目	講師
第 1	教育系大学・学部の“ならではの”とは？	東京学芸大	I・III・IV	三石初雄特命教授
第 2	教育系大学の学生気質（学生指導の課題）はあるのか？	東京学芸大	III・IV・V	早坂めぐみ特命助教・岩田康之教授
第 3	附属学校の教育と教育実践研究活動の探求	北海道教育	II・IV・V・VII	十枝内康隆准教授
第 4	師範学校から教育学部への展開の意味	東京学芸大	I・III・IV	岩田康之教授
第 5	「チーム学校」と大学での教員養成の意味	東京学芸大	II・V・VI	松田恵示副学長
第 6	教員養成系大学の多様性と「質」保証	東京学芸大	III・IV・VII・VIII	佐藤千津准教授
第 7	近未来の大学での教員養成をどう考える〔Advance〕	愛知教育大	I・II・III・IV・VI	中山弘之准教授
第 8	外から見た大学での教員養成（相対化）〔Advance〕	大阪教育大	I・II・VI・VII	入口豊理事・副学長ほか

# 第1講研修におけるセルフチェック得点(n=29)

著作権保護のため画像なし

## 第4講研修におけるセルフチェック得点(n=6)

著作権保護のため画像なし

# 第4講研修、自由記述によるメンタリング

## 事前

- 大学勤務において、お困りのこと、悩みはありますか。
- ご自身にとって、教育・研究上の課題は何ですか。
- 希望する支援内容がございましたら、ご記入下さい。

## 事後

- 研修により学んだことは何ですか。
- この講座はあなたにとって役立ちましたか。
- この講座の良かった点、または改善点等記入ください。

# 教職員PDの概念とセルフチェックサンプル

P D F (PD for Faculty)

P D S (PD for Staff)

アクティブラーニング  
教員養成のグローバル化  
教科専門の教職FD

...

カリキュラム・コーディネーション  
外部機関コーディネート  
インスティテューショナル・リサーチ

...

教員養成ならではの教職員PD (8講座と学内授業の公開)

個人の研修デザインを作るヒントとする。

4よく理解している	4				4			
3理解している	3		3	3	3			
2あまり理解していない	2	2	2	2	2	2		
1理解が不足している	1	1	1	1	1	1		
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII

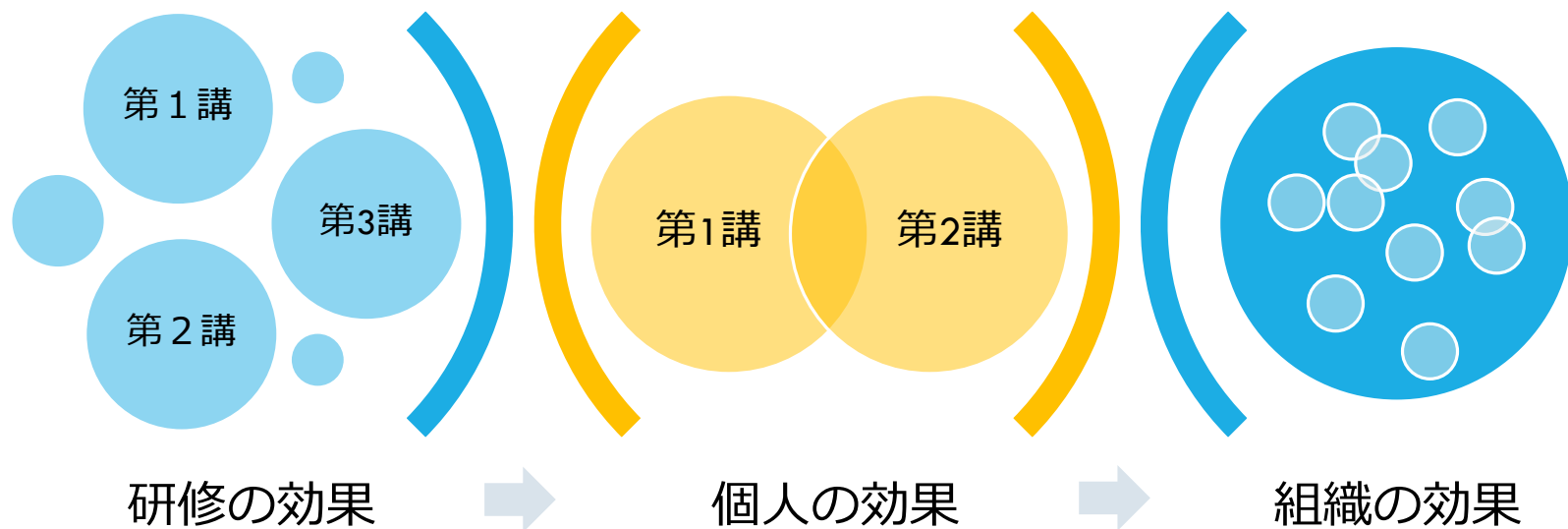
# 継続的専門職開発のアプローチ (Continuing Professional Development)



1. **ケーススタディ法** - ケースを学習者に呈示し、問題に直面する意思決定者の役割を果たす教授アプローチである (Hammond 2002, Learning by Case Method, HBS Publishing Division, Harvard Business School, Boston, MA)。
2. **コンサルテーション** - 個人または個人のグループが、体系的な問題解決プロセスに従うことで、即座の懸念を明確にし、対応するのを支援する。
3. **コーチング** - 観察、反省、行動のプロセスを提供することによって、特定のスキル分野における人の能力を高める。
4. **実践のコミュニティ** - 共通の目標を持つ人々と共通の調査と学習を行い、専門的な実践を改善する。
5. **レッスンスタディ** - 体系的にプラクティスを検討する際に、他の専門家の参加による介入や指導に関連する実践的なジレンマを解決する
6. **メンタリング** - リフレクションと観察のための構造化された機会を提供し、推薦することによって、個人の専門的な開発の意識と洗練を促進する
7. **監督指導 (Reflective Supervision)** - 職員の業績をサポートし、開発し、最終的に評価し、自らのプラクティスの根拠を理解し、明確にすることを促す
8. **テクニカルアシスタンス** - リソースと情報を提供し、ネットワーキングをサポートし、努力を変えることで、個人とその組織が改善するのを支援する。

# 教員養成ならでの 教職員 P D 研修における効果測定の方法

効果測定の対象は 研修プログラムではなく、個人の学びの達成に向けられ、  
さらに、個人の学びの達成が、組織の強みとなる。  
個人の学びの達成度が、組織力を測る基準になる。



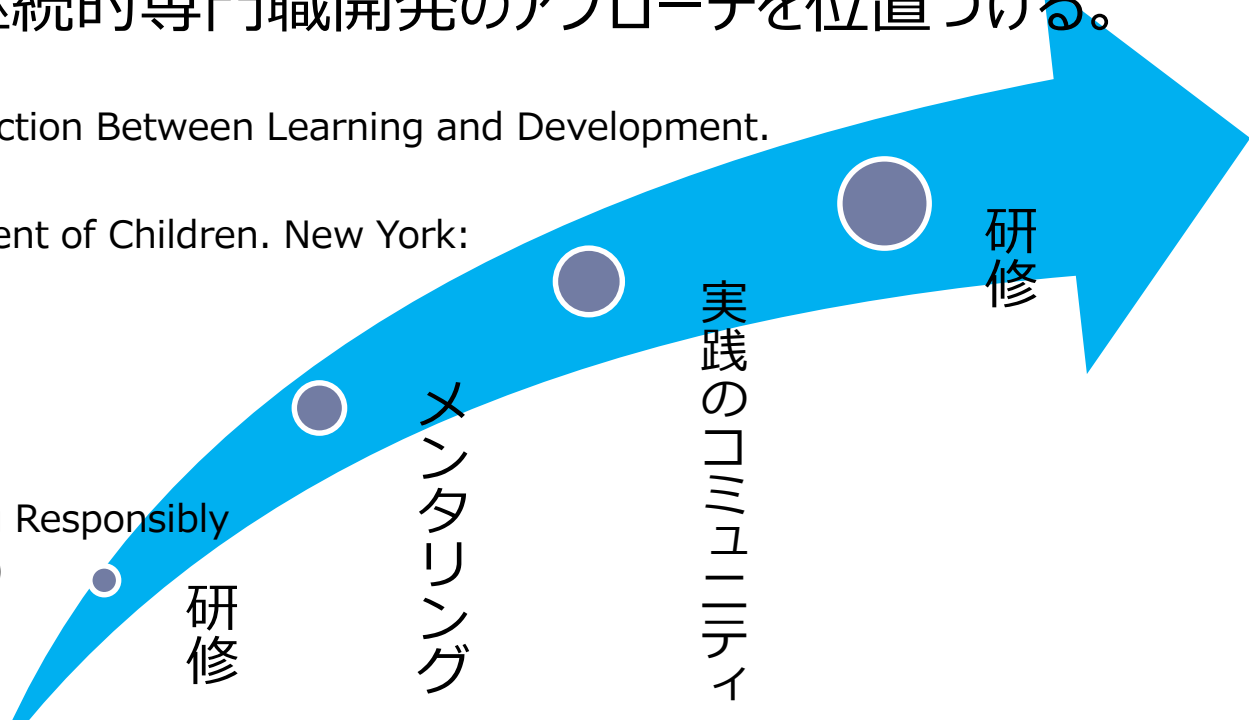


# Dynamic Assessment (Vygotsky1978) 理論

- ダイナミック・アセスメント (DA) とは、対象者の学習過程に焦点をおく、学習潜在性を測ることを目的とするパラダイムである。
- 学習における認知発達 (高次精神機能) は、媒介によって発達する。
- その媒介として、継続的専門職開発のアプローチを位置づける。

Vygotsky, L. (1978). Interaction Between Learning and Development.  
In Gauvain & Cole (Eds)  
Readings on the Development of Children. New York:  
Scientific. American Books.  
pp. 34-40.

Shavelson R.J. (2010).  
Measuring College Learning Responsibly  
(確実な大学教育における測定)  
Stanford University Press





ご清聴ありがとうございました

---