

博士学位請求論文

米国公立学校教員評価制度に関する研究

—ミネソタ州における「形成的」教員評価制度を中心に—

藤村 祐子

博士学位請求論文の要旨

申請者 藤村 祐子

I 論文題目

米国公立学校教員評価制度に関する研究

II 論文構成

序章	研究の目的	
第1節	研究の目的と方法	1
第2節	先行研究の検討	3
第1章	教員評価制度の史的変遷	
第1節	スーパーヴィジョンと教員査定	8
第2節	「効率化」の影響による「教授改善」と教員評定	9
第3節	スーパーヴィジョンの性質変化	16
第4節	スーパーヴィジョンと教員評価	18
第5節	小括 -教員評価制度の史的変遷-	24
第2章	教員評価制度の基盤整備—連邦政府による教員政策—	
第1節	インプット重視の平等保障策	28
第2節	アウトカム重視の教育政策	33
第3節	専門職団体による教員能力スタンダードの作成	40
第4節	教員評価制度の多機能化	45
第5節	小括 -教員評価制度の基盤整備-	52
第3章	教員評価制度の展開・発展—NCLB 法以降—	
第1節	NCLB 法下での教員政策	56
第2節	先進的な教員評価報酬モデル	60
第3節	フロリダ州の取り組み	65
第4節	ミネソタ州の取り組み -Quality Compensation for Teachers-	69
第5節	小括 -教員評価制度の展開・発展-	76
第4章	教員評価制度の今日的様相—オバマ政権下における教育政策の影響—	
第1節	教員評価制度をめぐる連邦政策の概要	81
第2節	多様な教員評価モデル	86
第3節	連邦教員政策に対する教員団体の対応	93
第4節	コロラド州デンバー学区による教員評価政策	101
第5節	小括 -教員評価制度の今日的様相-	107
第5章	教員評価制度をめぐる司法判断—法的原理と運用実態—	
第1節	教員評価制度をめぐる判例動向	111
第2節	教員評価指標の妥当性をめぐる訴訟	117
第3節	教員の身分保障制度の合憲性をめぐる訴訟	122
第4節	教員評価結果の公表をめぐる訴訟	132
第5節	小括 -教員評価制度の法的原理と運用実態-	137

第6章	ミネソタ州における教員評価制度の改革と運用実態	
第1節	新しい教員評価制度の導入背景	143
第2節	新しい教員評価法案の審議過程と成立	144
第3節	新しい教員評価制度の概要	153
第4節	ミネソタ州教員団体と教員評価	160
第5節	ミネアポリス学区の団体交渉	163
第6節	セントポール学区の教員評価制度	170
第7節	ブルミントン学区の教員評価制度	175
第8節	小括 -ミネソタ州における教員評価制度の改革と運用実態-	179
結章	米国公立学校教員評価制度の特質と課題	
第1節	教員評価制度の展開とその特質	185
第2節	教員評価制度の抱える課題と意義	188

Ⅲ 論文の要旨

1. 課題と方法

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向的に下される教員評定に対し、批評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。

そこで本研究では、米国公立学校の教員評価制度の史的変遷及び展開過程を整理検討した上で、同制度の今日的態様の分析を通して、米国公立学校教員評価制度の意義、特質及び課題を明らかにすることを目的とする。その際、教員政策をめぐる全体背景を踏まえ、教員評価制度に何が期待されどのように創設展開されてきたのか、その制度展開の分析を通し、教員評価制度が専門職性にどのような影響を与えたのか考究することを意図している。

日本において、米国の教員評価を対象とした研究が散見される中、専門職性との観点から分析した代表的な研究は、以下に示すものがあげられる。

榊ら研究グループは、1980年代の教育改革以降、展開された教員の資質向上を目指す教員政策に着目し、その背景にある教職理論の変容の解明を試みてきた。給与問題、メリット・ペイやマスター教員の導入、具体的教員評価プロセス、教授法との関連性、評価手法としてのチェックリストやポートフォリオ、評価プロセスへの教員参加など、1980年代以降議論されてきた教員評価に関わる個別的要素がとりあげられ、専門職性との観点から検

討が加えられている。しかし、これら一連の研究は 1980 年代から 2000 年までの動向を対象とした理論研究が中心であり、2002 年に制定された NCLB 法以降教員評価制度をめぐる様相が大きく変化している点を踏まえると、2000 年代以降の教員評価政策を対象に、専門職性との点からその特徴を分析する必要がある。

また下村は、米国の教員給与制度との関わりから、勤務評定制度の成立と展開を明らかにしている。素人委員会が行っていた教員の勤務評定を教育委員会などの専門家が実施するようになり、その方法も主観や印象を中心とした評定から、生徒の成業率などの客観的測定が用いられるようになった。また、人事管理としての機能から勤務評定が重視され、評定結果を給与の規定要因として活用することが期待された。さらに、職階制などの職責に見合った報酬の提供など教員給与と改革も勧められた。この動きに対し下村は、複雑化する教員の職務内容を、専門職としての教員の担当すべき業務と非専門職としての業務に分化し、職責に応じた報酬を提供しようという政策的意図のもと教職の分化が提唱されたという。職階制の提案は、専門職にふさわしい職務に従事している者にそれに応じた給与を提供しようという考え方が背景にあると分析している点は興味深い。しかし、当時提案された職階制は教育業務を専門職としての業務と非専門職としての業務に分化するというものであり、今日提案されている管理業務の一環を担う新しい職責による職階制とは性質が異なる。今日の教員評価制度改革において導入が進められる職階制がどのような特徴を持ち、さらにそれが専門職性にどのような影響を与えているのか、今日的狀況を踏まえ、教員評価制度を専門職的観点から再分析する必要があるだろう。

一方、教員の教員評価プロセスへの参加の一つの形態として注目される同僚支援教員評価に着目した研究もある。高橋は、教員団体が、管理権の拡大を図るという点から専門職化を図るのではなく、教育行政の雇用主体としての権限を前提とし、教員資質向上施策として同僚教員評価のイニシアティブを図ろうとしている点に特徴があると指摘している。また、古賀は、同僚教員評価は、組合の主導で運営されており、従来型の教員評価に比べて、教員団体の意向が強く反映されうるといふ。同僚教員評価は一般教員に管理的業務の一端を課すものであり、これまでの教員団体活動姿勢を変えるものであると特徴づけている。いずれの研究も、教員団体と教育行政当局との権限関係の変容という観点から、同僚教員評価制度を分析したものであり、教員の専門性や専門職化という点で同僚教員評価制度がどのような特徴を有し、また教員文化にどのような影響を与えうるかという分析は十分に行われていない。このように、日本国内において、米国の教員評価制度に関する研究は一定の成果が見られる。しかし、キャリア・ラダーや業績報酬、専門職スタンダードの導入やテストスコアをベースとする教育成果の追求など教員評価制度をめぐる今日的狀況を踏まえた上で、専門職性の観点から、教員評価制度がどのように創設され実施されてきたのか、教員評価制度を総合的に分析するという点では十分ではない。

米国においても、教員評価制度を対象とした多様な研究が発表されている。ストロングらによる研究は、教員評価制度実施をめぐる政治的側面と教職の専門職性の関係性を明らかにしようとしたものである。教育政策を決定し、政策の実施を行う際に、教員や校長よりも、学区当局による権限が強いことを示し、学校改善や専門職性の向上、アカウンタビリティなどの根本的な問題は学校内外の利害関係者で交渉することによって、有意義な改革が提供できると主張している。行政当局と教員の力量関係はより共同的で専門職的なも

のへと変化させる必要があり、従来の一方向的な政策プロセスの政治的特性を把握し、意見や関心を交換できる関係を構築することが効果的な教員評価制度の実施につながり、また教職の専門職性の向上につながると主張している。教員評価制度をめぐって、教員や校長の主張よりも学区当局主導で改革が進められてきたという実態を明らかにし、それを課題視している点は、教育政策プロセスの政治的特徴を捉えるうえで参考になる指摘である。しかし、決められた制度枠組みの中で、どのように運用され政策意図がどこまで反映されているのか、運用実態までは明らかにされていない。

また、ハーベルソンらは、校長のリーダーシップに関する研究の一環として、教員評価制度の実施を分析している。教員評価制度には、設計上、期待される形成的機能と総括的機能の混在が見られる点を指摘した上で、想定されるよりも評価の実際は複雑であり、評価者の自己判断に依拠される部分が多い点を課題としてあげ、効果的な教員評価制度の実施は評価者の評価力量の保証が重要であることを指摘している。これらの指摘は、教員評価制度の運用課題として、評価者の評価力量の妥当性を指摘している点で重要である。しかし、誰が評価者となるべきかという点も含め、専門職性の観点から、評価者や評価のあり方を考察する点では不十分である。

ダーリング・ハモンドは、80年代以降展開された米国の教育改革の特徴として、「教員の専門職性と学校の再構造化」をあげ、「教育成果を直接的に測定する動き」につながる教育の科学性への注目を指摘している。また、教育改革の多くが、有能な教員を採用、教育、保有し、再構造化されたキャリアを通して教員らの知識や才能をよりよく活用することによって、教育の資質改善を図ろうとするものであり、そのあらゆる場面で教員評価の活用が求められたことを明らかにしている。教員評価制度に、教職全体の質向上を企図した専門職化を促す役割が課された点を指摘している。また、マクラフリンは、職能開発につながる教員評価プログラムを実施するためには、教員評価に対する教員の意識をいかに醸成するかという組織改革が必要であり、評価過程への教員の参加を通じた学校の再構造化の実現を提唱している。これらの知見は、「専門職性を促す教員評価制度」の可能性を追求するという本研究の意図をサポートするものであり、本研究において重要なものである。しかし、専門職化を促す教員評価制度がどのように運用され、その効果がどのように認識されているのかなどその成果までは解明されていない。

このように、日本、米国の双方において、教職の専門性や専門職性に与える影響を分析した研究は各々一定の成果をあげているが、近年、キャリア・ラダーや業績報酬、専門職スタンダードの導入やテストスコアをベースとする教育成果の追求などを背景に、米国の教員評価制度をめぐる状況は急速に変化している。ところが、本研究で意図しているような、教職の専門職性との関係を意識しつつ、教員評価制度の史的展開を整理した上で、その今日的な制度実態を連邦及び州それぞれのレベルで検討するとともに、判例分析を通して関係当事者間の法的権限関係を明らかにし、かつ実際の運用実態にまで踏み込んで現行の教員評価制度を考究した総合的かつ本格的な研究は、管見の限り、存在していない。

上述した研究の目的と意図に接近するために、本研究では、次のような具体的な課題を設定した。

第一に、従来の教員評価制度の歴史を通観し、その制度的枠組みや特徴、内包される諸問題を整理する。特に、教員の評価がスーパーヴィジョン機能の一環として実施されてい

た時代以降、教員の能力測定が如何なる理論に基づき創設が進められてきたのか、またどのようなアプローチが導入されて実施されてきたのかを明らかにする。

第二に、教員評価の法制化には、連邦政府による教育政策への関与が影響を与えている。特に 1980 年代以降、連邦政府による教育政策への介入の動きは顕著である。そこで、各州の教員評価制度成立の動きに連邦政府が如何に関わってきたのか、その経緯を踏まえつつ、連邦による教員評価政策を分析する。

第三に、連邦政府が積極的に教員政策に関与する契機となった The No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB) 法以降の教員評価制度に着目し、その制度的特徴を分析する。NCLB 法以降、強力なイニシアティブのもと連邦教員政策が展開されている。また、第三者機関による教職の専門職性を踏まえた教員評価モデルの提唱も見られ、教員評価制度をめぐる様相が大きく変化した。そこで、連邦政府、第三者機関による教員評価政策を踏まえたうえで、教員評価制度が如何に導入されたのかその展開過程を明らかにし、専門職性の観点から教員評価制度の特徴を析出する。

第四に、オバマ政権以降、各州の教育政策に対する連邦の外圧的統制が強められている。特に、教員に学力成果に対するアカウンビリティを求める教員政策が推進される中で、関連の連邦政策が専門職化を目指す教員評価制度に如何なる影響を与えたのか、その具体的な展開過程と今日的態様を明らかにする。

第五に、教員評価制度をめぐる訴訟事案の分析を通して、同制度の運用上いかなる問題が惹起しているのかを明らかにするとともに、それら問題に関する法的な原理を解明し、今日的な教員評価をめぐる関係当事者間の権限関係を整理する。

第六に、教員評価制度改革の先進州であるミネソタ州を事例として取り上げ、その改革の実相を明らかにし、同州教員評価制度改革の特徴を分析する。さらに、新しい教員評価制度の運用実態を各学区の事例分析を通して解明した上で、ミネソタ州の教員評価制度の特徴を明らかにする。

そして、これら米国教員評価制度に関する分析の結果を基に、米国における公立学校教員評価制度の意義、特質及び課題を踏まえた上で、専門職としての教員の評価制度のあり方を考究し、あわせて我が国の公立学校教員評価制度への示唆的知見を提示する。

これらの研究課題に接近するため、本研究では、教員評価制度に関連する各種資料及び文献、さらに現地で行ったインタビュー調査の結果等を分析素材とした。主に、公的機関による一次資料として、連邦議会や関連機関が発行する報告書、法規定、州法規定、委員会規則、州議会議事録、専門委員会参考資料、関連機関による報告書、全米教員団体である National Education Association (NEA) と American Federation of Teachers (AFT) による政策綱領、発行するニュース、各州や学区支部による政策綱領、団体交渉に関わる議事録、合意に関する覚書を用いた。さらに、関連する判決事例、新聞記事、インタビュー調査結果、調査時に入手した資料（評価ハンドブック、評価ルーブリック、評価シート等）を用いた。インタビュー調査の概要は以下に示す通りである。

ミネアポリス学区	
実施日時	2016年10月13日 12時～14時
調査場所	ミネアポリス学区教育委員会オフィス
調査対象者	ミネアポリス学区教育委員会教員評価担当者 Michael Kurhajetz 氏
ブルミントン学区	
実施日時	2016年10月13日 9時～11時
調査場所	ブルミントン学区教育委員会オフィス
調査対象者	ブルミントン学区 Q Comp 担当者 Kelley Spies 氏
セントポール学区 Harding High School	
実施日時	2016年10月11日 13時から15時
調査場所	Harding High School 校長室
調査対象者	Harding High School 校長 Doug Revsbeck 氏
セントポール学区 Murray Middle School	
実施場所	2016年10月13日 16時～17時30分
調査場所	Murray Middle School 校長室
調査対象者	Murray Middle School 校長 Stacy Theien-Collins 氏

2. 構成と概要

本研究の目的を達成するため、本論文は、序章、本論 6 章及び終章をもって構成している。序章では、本研究の研究意図と研究方法について論じている。

第 1 章では、米国における教員評価制度がいかに展開されてきたのか、如何なる評価理論に基づき教員評価が実施されてきたのか、その変遷を明らかにした。

第 2 章では、教育政策の中でも特に教員政策における連邦関与の特徴を分析し、連邦政策が教員評価制度の発展にどのような影響を与えたのかを明らかにした。教員全体の職能開発に関わる政策が連邦政府によって言及されたのは 1960 年代以降であるが、連邦政府が具体的に教員評価に関する政策を示したのは、1980 年代になってからである。1990 年代以降、連邦政府による強力なイニシアティブのもと教員政策が法制化されたが、その最大の特徴は、不利な状況にある生徒へのインプット重視の政策から全ての子どもの学力改善を目指すアウトカム重視の政策へと転換が図られたことである。具体的に、教育スタンダードの創設が進められ、各州レベルでスタンダードとテストに基づくアカウンタビリティ制度の確立が進められ、教員の成果を生徒の学力テストで測定しようとする業績評価やそれらを報酬につなげるメリット・ペイが提案された。

第 3 章では、NCLB 法下において、教員評価がどのように制度整備されていったのか、その展開・発展過程を明らかにした。NCLB 法における教育政策は、スタンダードとアセスメントに基づき、州や学区、学校に対してアカウンタビリティを果たすことを強く求めるものであり、その際、核となる要素として教員の質保証が重要視され優秀教員の育成と確保が強調された。なかでも、NCLB 法の下、創設された TIF プログラムは、優れた教員に

適切な報酬を提供することで教員集団に競争的インセンティブを導入し、教職全体の質向上を図り、「優秀教員確保のためのインセンティブの導入を可能とする能力報酬に基づく給与システムの改革」を提案するものであった。また、これらの政策は、教員の教育成果測定の客観性と正確性を高め、成果に応じて専門職に見合った報酬を提供するという点で、教職の専門職化を図ろうとするものであったとみることができる。同政策を受け、教育成果を短絡的に報酬へと結びつけるのではなく、職能開発活動、組織としての指導体制、成果の正確な測定を複合的に報酬へと結びつけた専門職化を促す教員報酬モデルが提案された。さらに、各州や各学区では経済的報酬をツールとして、教員の効果性に対する客観的で妥当な測定機能を強化し、学校組織全体の再構造化を図り専門職としての協働性の構築が促進された点は注目される。

第4章では、NCLB法の法的枠組みを前提として実施されたオバマ政権下における教員政策のもと、各学区が教員評価制度をどのように展開しているのか、特に、専門職化を目指す教員評価制度に如何なる影響を与えたのか、その様相を明らかにした。NCLB法において教育成果に見合った教員報酬制度改革が進められたのに対し、RTTT政策では、教員の教育成果の測定に焦点がおかれ、生徒の学力スコアを用いた評価指標の活用が義務づけられた。さらに、評価結果について、報酬や昇格などの処遇やテニューアの付与、解雇など人事管理や身分保障に関する事項に活用することを示した。これは、個々の教員に対し学力という可視化された指標でアカウンタリティを求める政策であったと言える。

また、本章では、個人の職能成長を促進する個人型の職能開発プログラムを創設・展開してきたデンバー学区を事例として取り上げ、RTTT政策の与える影響について分析した。ここで浮き彫りになった新しい教員評価制度の特徴は、同僚教員評価の導入と教員個人の職能開発プランの作成、その際に活用される詳細な教員能力スタンダードの設置である。年度当初に、達成すべき行動基準が示された能力スタンダードを用いて、焦点化する職能開発領域を決定し、同僚教員からのフィードバックに基づいて、自身の教育実践の高度化を図る仕組みが構築されている。特に、教員の職能開発の促進には同僚教員による評価が効果的であると捉えられ、同僚教員による評価をベースに新しい教員評価制度が構築されているのは一つの特徴だと言える。一方で、同学区では、州法規定に基づき、評価指標の50%は生徒の学力向上度を活用し、教員個人の貢献度や学校全体の学力測定を含む複合的な測定が要求され、また、残りの50%については、教員の能力指標に基づく実践力や専門的力量的測定や、生徒の認識調査に基づく調査など複合的な指標によって、教員の能力測定の実施が要求されている。ただ、生徒の学力向上度については、利用するデータの妥当性などが問題となり、導入延期を含め測定方法や比率について各学区に裁量権を認める法案が急遽成立され、デンバー学区では、2014年度には活用されていない。デンバー学区にとって、新しい教員評価制度は、同僚性の導入を促すものであったと言えるが、その一方で、RTTT政策において強く打ち出された生徒の学力成果に基づく教員の貢献度の測定については、導入が見送られるなど苦慮している様子が伺えた。RTTTによる教員政策は、各学区の教員評価制度に大きな影響を与えるものであり、成果として評価できる側面も一部あるものの、やはり、大きな課題を含むものであったと言えよう。

第5章では、教員評価制度をめぐる近年の訴訟事例に着目しそこで展開される法的原理を解明するとともに、これまで明らかにしてきた米国教員評価制度の運用実態を把握した。

オバマ政権による強力なイニシアティブの下、各州で学力テストを活用した教員評価制度の整備が急速に実施される中、新しい教員評価制度をめぐる訴訟が展開されている。これらの訴訟は、教員評価指標の妥当性をめぐるもの、教員の身分保障制度に関するもの、教員評価の公表をめぐるものに大別される。本稿で取り上げた *Cook v. Stewart* 訴訟では、学力テストスコアの反映を全教員の評価に求める教員政策に対し、非テスト科目・非該当学年担当の教員へのテストスコア活用の妥当性が問われた。本件に対する裁判所の判決は、新制度下における非テスト科目・非該当学年担当の教員への学力テスト活用は、実体的デュー・プロセスを侵害するものではなく、また平等保護の侵害も見当たらないというものであった。また、*Vergara v. California* 訴訟では、生徒の権利保障という新たな視点から教員の身分保障制度の妥当性が問われた。本判決では、教員の身分保障制度が生徒の教育の平等保障を侵害するものであると判断され、教育の平等保障を質的な側面から担保する必要性が認められた。教員評価の公表をめぐる訴訟では、情報公開法に基づき、学力テストスコアの公表を認める判決が下されている。学力向上を至上命題とするオバマ政権下による教員評価政策は、課題が指摘されたものの、司法上、全体的にこれを後押しする判決が示されてきたと言える。

第 6 章では、オバマ政権による連邦政策下においても、教職の専門職化の重要性を認識し教員評価制度改革を進めたミネソタ州の事例を取り上げ、アカウントビリティ・システムの構築と専門職化の実現に向けた取り組み実態を明らかにした。

ミネソタ州がどのような経緯で新しい教員評価制度を創設し実施しているのか、法案の審議過程、教員団体との団体交渉を分析した。連邦政府の推進する方針に忠実に従う内容の HF945 法案では、生徒の学力成果で示される教育成果を重視し、その成果に基づき教員給与や雇用が決定される仕組みが提案されたが、同法案に対し、教員の力量形成を促す支援的な評価という点からは評価者に過重な負担を強いるものであり実現不可能であることや学力テストへの偏った評価指標であり評価の妥当性に課題があることなどを批判する声が上がった。しかし、各教員の成果を標準化された指標で測定することを企図した法案の大枠については賛同する声が大きく、HF934 法案として、上院、下院の両院において通過した。その一方で、注目されるのが、教員の力量形成を促す評価プロセスに関しては HF1173 法案として、別に提案された点である。ミネソタ州では、教員の力量形成を目指す評価報酬システム (Q Comp) が実施され、その成果が一定認められてきた。最終的に、HF934 法案は廃案になり、HF1173 法案に一部 HF934 法案の内容を組み込む形で、教員評価に関する法案が成立されたが、論争の種であった評価指標としての学力テストの活用についてはその比重を下げ、他の評価指標を含めて教員の効果性を多面的側面から測定する仕組みが提案された。

法案の通過を受け、教員評価制度に関する州法規定が改正され、教員職能開発・評価制度として新しい教員評価制度が提案された。“職能開発”という言葉が加えられている点からも、職能開発のための教員評価制度であることがわかる。実際、インタビュー調査の中でも、学区関係者や校長からはその点を強調する発言がみられた。具体的な内容は、テニユア教員に対して 3 年サイクルの教員評価を実施すること、生徒の学力向上度を評価指標の 35% として活用することに加え、同僚教員評価を実施すること、専門職学習コミュニティ (PLC) を構築すること、生徒へのサーベイ調査を含む多様な評価指標を用いることなどを

規定するものであった。ミネソタ州では、Q-Comp 実施により、教員間の協働性の構築が教員の力量形成にとってどれほど有効であるかを学校や教員自身が実感する機会を有していたため、連邦政策を一部取り入れながらも、アカウントビリティとしての教員評価制度の構築ではなく、職能開発を主眼とする教員評価制度が設計されたといえる。

また、教員契約に関する事項は団体交渉の項目とされるミネソタ州では、教員の雇用や報酬などの関連する事項に関し、各学区が教員団体との交渉のもと、新しい教員評価制度が創設されることになる。取り上げたミネアポリス学区では、教員評価制度創設に際し、教員団体との交渉が影響を与えている様相が見受けられた。教員評価制度の具体的プロセスについては団体交渉の項目ではなく、学区教育委員会が作成することができるが、教員評価結果を報酬や人事決定に活用する場合、団体交渉の対象となる。実際、ミネアポリス学区では、総括的評価としての教員のランク付けや報酬決定への活用は認められていない。教員評価制度のもつ総括的評価機能を強めたい学区教育委員会の意図と、教員の自律性を確保しようとする教員団体の思惑が対立する中で、団体交渉等の双方向のやりとりを通して教員評価制度改革が進められている点は注目される。その一方で、議論の焦点が真に教育効果の改善を目指すものであるかどうかには疑問が残る。例えば、2015 年度の団体交渉を通し、MFT は、教員の資質向上における授業観察の有益さを認識しながらも、校長のリーダーシップ強化に反対する立場として、校長による授業観察の回数の軽減を要求している。学区教育委員会と教員団体が対立することにより、教員の専門性の観点からではなく、政治的対立から教員評価制度改革が進められる可能性は否定できない。

次に、教員評価制度の具体的な運用実態を明らかにするため、セントポール学区、ブルミントン学区の二つの事例を取り上げた。これらの事例から、ミネソタ州で具体的に展開される教員評価制度は、形成的機能を重視した専門職的協働性を中心とする教員評価制度であると言える。その特徴を整理すると以下の点が挙げられる。

第一に、PLC や同僚教員観察を中心とした、形成的評価機能が充実している。3年サイクルの最終年度に実施される総括的評価機能よりも、毎年実施される形成的評価が重要であるとのインタビュー対象者の言葉が示すように、教員の職能開発に重点が置かれている。例えば、PLC では、教員の教育実践を省察するデータとして、生徒の学力データや生徒のサーベイ調査が用いられている。中でも、生徒の学力データは、専門家によりデータベースが構築され、教員らはデータベースにアクセスし、多様なデータを容易に入手することができる。教員らはそれらを利用して、実践した教育方略の直接的な効果を容易に測ることができる。また、教員の授業観察には、レベル別に行動指標が示された詳細な専門職スタンダードが用いられ、客観的な授業観察が試みられている。教員の現段階の能力レベルを評価者と確認した上で到達目標が立てられ、その達成状況が図られるため、自身の課題が明示的である。

第二に、教員評価制度は、職能開発プランの作成と PLC の構築の二つの方法で形成的機能が重視されている。各教員は年度当初に個人目標を示した職能開発プランを作成し、日常的な授業観察を通して、その達成が目指されている。また、PLC を通して、グループ目標を示したプランが作成され目標達成が目指されている。つまり、個人レベル、グループレベルの各段階において、目標が明確にされ、職能開発が進められている。ただ、二つの学区において、教員のサポート体制は異なる。例えば、ブルミントン学区による Q Comp

型の教員評価制度では、日常的に職能開発活動を支援するのは Q Comp コーチであり、同僚性をベースにした形成的評価が実施されている。一方、セントポール学区による教員評価制度では、形成的評価も学校管理職が担っており、学校組織全体による形成的評価体制が構築されている。

第三に、総括的評価への納得性が高い。いずれの学区においても、最終的評価として、4段階による能力レベルが決定されている。最低レベル (Unsatisfied) の評価が続くと、テニユア教員であっても、デュー・プロセスを経て、解雇される可能性もある。先に述べたように、形成的評価において妥当性や客観性の高いデータが用いられているため、最終年度に総括として評価が決定される場合も、評価結果に対する不満は少ないようである。

このように、連邦による教員の教育効果の測定を用いたアカウントビリティ型の教員評価政策が進められる中で、教育効果の測定結果を職能開発のためのツールに転換し、職能開発型の教員評価制度として展開されている点がミネソタ州の教員評価制度の大きな特徴であると言えよう。

終章では、本論での論述を踏まえ、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を指摘した上で、教員の力量形成を促す教員評価制度の可能性について言及した。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ト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、連邦の教育政策を受け、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ト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データ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% を学力データ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、生徒の学力データ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、テストデータ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みると、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、テストデータの活用をめぐる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、テストデータ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ト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的关系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なこととの証左であろう。

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る。

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、今日展開される教育政策において、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。各州や自治体がこのような教員評価政策を実際に展開していく中で、教員の効果性の概念とその測定方法の妥当性をめぐり、訴訟が展開されている。本論で取り上げた *Cook v. Stewart* 訴訟は、その代表的な事例であった。フロリダ州では制度上、学力テストスコアの反映を全教員の評価に求めており、標準化テストに該当する科目や学年に関わらず、全教員にテスト結果の適用が強いられている。キャンベルが、教員の効果性は役割活動の範囲、教科の差異などを踏まえ差別化を測るべきであると主張しているように、多様な差異を踏まえて効果性の測定を実施する必要がある。州当局も、各学区に非テスト科目や非該当学年の教員に対する学力テストの作成を許可しており、評価方法に関してはその権限を各学区に委任している。しかし、財政的側面などを理由に各学区が独自に学力テストを開発することは難しく、全教員の評価に州統一テスト結果を強引に活用しているのが実態であり、教員の能力測定の妥当性は十分に保証されていない。

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。ストロングは、効果的な教員評価制度の実施には、教員に必要な能力や適切な評価ツールも重要であるが、同様に、政策の実施段階での教員との共同性を重要視している。このような主張を踏まえると、RTTT 政策において、多くの州で、十分な議論がなされず教育改革プランが作成された現状に鑑みると、連邦による教育政策の影響力の強さが懸念される。教育は生徒と教員の相互作用を通じて提供されるものであり、各個人の有する個性や気質、組織の持つ風土や文化など多様な要素からの影響を受け一進一退しながら進められる。教育に直接携わる関係者の実感や手応えをひろいながら、丁寧に教育政策を進めるプロセスが重要であり、このような政策展開が保障されている点が、各州が教育に関わる権限を有する米国の教育ガバナンスの特徴であった。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。

第三に、教員の身分保障の正当性が問い直されている点である。*Vergara v. California* 訴訟では、生徒の権利保障という新たな視点から教員の身分保障制度の正当性が問われた。そこで下された判決は、教員の身分保障制度は生徒の教育の平等保障を侵害するものであり、教育の平等保障を質的な側面から担保する必要性が認められた。また、教員評価の公表を

めぐる訴訟では、情報公開法に基づき、学力テストスコアの公表を認める判決が下されている。公共は、教員の能力に対する直接の利害を有していると考えられ、標準化テストの価値や客観的な教員の能力評価などを含む教育課題は政策決定者や公共の利害とみなすことができるため、教員の能力評価に関する情報は公開されるべきであるとの見解が示された。これらの司法判断に鑑みると、これまで以上に教員は社会的応答性という視点での責任が求められており、それらを踏まえた身分保障の在り方が問い直されていると言えるだろう。

第四に、教員の効果性概念に対する捉え直しが求められている点である。Vergara v. California 訴訟では、教育を受ける立場である生徒や保護者が州当局を訴えるという構図が浮き彫りにされた。一連の教員法制改革は連邦政府主導によるトップダウンで進められてきたが、教育を受ける立場の生徒から教員テニユア法の改正を求められた点からは、草の根運動に教員法制改革が突き動かされるという新たな展開が見て取れる。またその背景には、利益団体の存在がある。Vergara v. California 訴訟においても、利益団体からの全面的なサポートが背景にあり、原告側の勝利は利益団体の存在無くしては達成できなかったと言っても過言ではない。利益団体に加えて、メディアの存在も大きい。Morris Publishing Group, LLC v. Florida Department of Education 訴訟や Mulgrew v. Board of the city school dist. of the City of New York 訴訟では、メディアが教員評価に関する情報開示を求め教育当局を訴えている。訴訟をめぐる動きの中で新しいアクターの存在が確認され、従来の教育ガバナンス体制では説明されえない新たなガバナンス体制が生まれつつあると言える。教育をめぐるアクターの捉え直しとともに、多様化する公共のニーズを踏まえたアカウンタビリティが必要であろう。

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、総合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。確かに、上述の課題でも指摘しているように、学カスコアの活用や評価結果の公表をめぐり、全米で訴訟が起こされている点から、アカウンタビリティが強く求められている側面は否定できない。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よ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ていた。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専門職として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職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ことは周知であるが、連邦政府によるイニシアティブが強まる中で、専門職性を促進させる「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。

教育成果に対する社会的期待が高まり、教員の効果性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一連の改革は、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のではないだろうか。

主要資料及び主要参考文献

【一次資料】

1. 連邦議会資料・法令集

A Carnegie Foundation, *A Nation Prepared: Teachers for the 21st Century, the Report of the Task Force on Teaching as a Profession*, 1986.

Holmes Group, *Tomorrow's Teachers: A Report of the Holmes Group*, 1986.

National Board for Professional Teaching Standards, *Toward High and Rigorous Standards for the Teaching Profession: Initial Politics and Perspectives of the National Standards for Professional Teaching Standards*, 1989.

Hearings, before a Subcommittee of the Committee on Appropriations United States Senate, 109 Congress, First Session, on H.R.3010.

National Commission on Excellence in Education, *A Nation at Risk: The Imperative for Education Reform*, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1983.

National Governors' Association, *Time For Results: the Governors' 1991 Report on Education*, Washington, D.C. 1986.

Nomination of Margaret Spellings, *Hearing of the Committee on Health, Education, Labor, and Pensions United States Senate*, 109 Congress, first session, 2005, Jan. 6th.

U. S. Department of Education, *Teacher Incentive Fund: First Implementation Report, 2006 and 2007 Grantees*, SRI international.

U.S. Department of Education, *Race to the Top Executive Summary* (November 2009)

U.S. Department of Education, *ELEMENTARY & SECONDARY EDUCATION, ESEA Flexibility*: <http://www2.ed.gov/policy/elsec/guid/esea-flexibility/index.html>

U.S. Department of Education, *16 Finalists Announced in Phase 1 of Race to the Top Competition Finalists to Present in Mid-March; Winners Announced in Early April*, MARCH 4, 2010. (Announcements)

U.S. Department of Education, *State and Local Implementation of the No Child Left Behind Act: Volume VIII, Teacher Quality under NCLB (Final Report)* Washington D.C.

2. コロラド州の公的資料・関連資料

The Community Training and Assistance Center, *Catalyst for Change: Pay for Performance in Denver Final Report*, 2004, Jan.

The National Commission on Teaching & America's Future, *What Matters Most*, 1996, Sep.

EdNews Colorado, *CEA won't sign on for round 2 of R2T*, Apr 14th 2010.

DCTA, *Memorandum of understanding between the Denver public schools and the Denver classroom teachers association regarding the peer assistance and review pilot*.

3. フロリダ州の公的資料・関連資料

Florida State Statutes, Title XVI, §231.29, 1997.

Florida State Statutes, Title XVI, §230.23, 1998.

Florida Board of Education, *Minutes*, October 24, 2002.

Florida Board of Education, *Minutes*, October 24, 2002.

Florida Board of Education, *Minutes*, May 17, 2005.

Florida Board of Education, *Minutes*, March 21, 2006.

Florida Board of Education, *Minutes*, May 16, 2006

Florida House of Representatives, *Merit Award Program*, Education Fact Sheet 2010-2011.

Florida State Statutes, §1012.225.

Jeffrey, Max, *The Evolution of Performance Pay in Florida*, Center for Educator Compensation Reform, 2007.

The Florida Senate, *Professional Staff Analysis and Economic Impact Statement*, March 15, 2007.

4. ミネソタ州の公的資料・関連資料

Minnesota Department of Education, *NCLB Waiver Language for Principal and Teacher Evaluation*.

Minnesota Department of Education, *The Teacher Development, Evaluation, and Peer Support Model: Implementation Handbook*.

Minnesota Statute. 122A.40. Educator Evaluation.

U.S. Department of Education (2009) *Race to the Top Executive Summary*.

・ HF934 法案関連資料

Minnesota House of Representatives, HF934, the 87th legislature

House Research Bill Summary, HF934, 2011 May 6th.

State of Minnesota 30th meeting, Minnesota House of Representative 87 session, Committee on Education Finance Minutes, March 16, 2011.

・ HF945 法案関連資料

Minnesota House of Representatives, HF945, the 87th legislature

House Research Bill Summary, HF945

State of Minnesota 28th meeting, Minnesota House of Representative 87 session, Committee on Education Reform Minutes, March 14, 2011

State of Minnesota 28th meeting, Minnesota House of Representative 87 session, Committee on Education Finance Minutes, March 16, 2011

・ SF636 法案関連資料

Minnesota Senate, SF636, the 87th legislature

State of Minnesota 28th meeting, Minnesota Senate 87 session, Committee on Education Minutes, March 14, 2011

・ HF1173 法案関連資料

Minnesota House of Representatives, HF1173, the 87th legislature

House Research Bill Summary, HF1173

・ HF26 法案関連資料

Minnesota House of Representatives, HF26, the 87th legislature, 2011 1st Special Session.

5. 教員団体関連資料

AFT, Statement by Randi Weingarten, President, American Federation of Teachers, On the ‘Race to the Top’ Grant Competition, *Press Release*, 2010 Jan., 19.

AFT Resolutions: Teacher Development and Evaluation, 2010.

AFT, Statement by President Weingarten On Study on Benefits of Performance Pay Without Other Reforms, *Press Release*, 2010, Sep. 21.

AFT, Weingarten Proposes Aligning Evaluation and Due Process, *News and Publication*, 2011, Feb.24.

NEA, NEA President Dennis Van Roekel on Race to the Top final application, *2009 News Release*, Nov.12.

Jehlem, Alain, NEA Urges Course Correction Before “Race to the Top” Extension, *NEA Today News Articles*, 2010, Feb.11.

Educators Approve Teacher Evaluation and Accountability Policy Statement, *2011 News Release*, July 4.

NEA, *Policy Statement on Teacher Evaluation and Accountability*, 2011.

6. 判決事例

Alba v. Los Angeles Unified School District, 189 Cal. Rptr. 897 (Ct. App. 1983)

Allen v. Alabama Board of Education, 816 F.2d 575 (11th Cir. 1987)

Aulwurn v. Board of Education, 367 N.E.2d 1337 (Ill. 1977)

Baker v. Columbus Municipal Separate School District, 462 F.2d 1112 (5th Cir. 1972)

Beauchamp v. Davis, 550 F.2d 959, (4th Cir. 1977)

Blake v. Commn. on Prof.l Competence, 260 Cal. Rptr. 690 (Cal.App.1990)
 Broadbent v. Board of Education, 910 P.2d 1274 (Utah App. 1996)
 Brown v. Seattle Public School, 860 P.2d 1059 (Wash. Ct. App. 1993)
 Briggs v. Board of Directors, 282 N.W.2d 740 (Iowa 1979)
 Cook v. Stewart, 28 F. Supp. 3d 1207 (2014 U.S. Dist.)
 Cox v. School District No. 083, 560 N.W.2d 138 (Neb. 1997)
 Davids v. State, No. 101105/2014, N.Y. Sup. Ct. July 24, 2014.
 Dudley v. Board of Education, 632 N.E.2d 94 (Ill. App. Ct. 1994)
 Elentuck v. Green, 608 N.Y.S.2d 701 (App. Div. 1994)
 Farmer v. Board of Education, 594 N.E.2d 204 (Ohio Com. Pl. 1992)
 Gunter v. Board of Trustees, 85 4 P.2d 253, (Idaho 1993)
 Hall v. Board of Trustees, 499 S.E.2d 216 (S.C.App.1998)
 Hanlon v. Board of Education, 695 S.W.2d 930 (Mo. App. 1985)
 Johnson v. Francis Howell R-3 Board of Education, 868 S.W.2d 191 (Mo. Ct. App. 1990)
 Johnson v. Francis Howell R-3 Board of Education, 868 S.W.2d 191 (Mo. Ct. App. 1994)
 Kroll v. Independent School District. No.593, 304 N.W.2d 338 (Minn. 1981)
 Kruse v. Board of Directors, 231 N.W.2d 626 (Iowa 1973)
 Marais Des Cygnes Valley Teachers Association v. Board of Education, 954 P.2d 1096 (Kan. 1998)
 Matter of Elentuck v. Green, 202 AD2d 425 (2d Dept 1994)
 Matter of Faulkner v. Del Giacco, 139 Misc 2d 790, 529 NYS 2d 255 (Sup Ct, Albany County 1988)
 Matter of Gould v. New York City Police Dept., 89 NY2d 267, 276-277 (1996)
 Matter of Hearst Corp v. State of New York, 24 Misc 3d 611, 627-628, 882 NYS2d 862 (Sup Ct, Albany County 1988)
 Matter of New York Times Co. v. City of New York Fire Deot., 4 NY3d 477, 485, 829 NE2d 266, 796 NYS2d 302 (2005)
 McKenzie v. School Board, 653 So. 2d 215 (La. App. 1995)
 Morris Publishing Group, LLC, v. Florida Department of Education, 157 So.3d 1046 (Fla. 2014)
 Mullins v. Kiser, 331 S.E.2d 494 (W.Va. 1985)
 Mulgrew v. Board of the city school dist. of the City of New York, 906 N.Y.S.2d 9 (N.Y.A.D.1 Dept. 2010)
 Ollie v. Highland School District, 749 P.2d 757 (Wash. Ct. App. 1993)
 Orth v. Phoenix Union High School System, 613 P.2d 311 (Ariz. Ct. App. 1980),
 Ottochian v. Freedom of Information Commission, 604 A.2d 351 (Conn. 1992)
 Paprocki v. Board of Education, 334 N.E.2d 841 (Ill. App. 1975)
 Roberts v. Unified School District, 778 P.2d 1294 (Ariz.App. 1989)
 Roberts v. Houston Independent School District, 788 S.W.2d 107 (Tex. Ct. App. 1990)
 Rowely v. Board of Education, 500 A.2d 37 (N.J.Super. App. Div.1985)
 Sallee v. State Board of Education, 828 S.W.2d 742 (Tenn. Ct. App. 1992)
 Sanders v. Board of Education, 263 N.W.2d 461 (Neb. 1978)
 Scheelhaase v. Woodbury Central School District, 488 F.2d 237 (8th Cir. 1973)
 Scoggins v. Board of Education, 853 F.2d 1472, (8th Cir.1988)
 Spry v. Winston-Salem/Forsyth County Board of Education, 483 N.W.2d 687 (N.C.1992)
 Spurger v. School Board, 628 So. 2d 1317 (La. App. 1993)
 State ex rel. Maritnes v. Cleveland City School District Board of Education, 502 N.E.2d 80 (Ohio 1994)
 Thomas v. Board of Education, 643 N.E.2d 131 (Ohio 1994)
 United States v. LULAC, 793 F.2d 636 (5th Cir. 1986)
 VanGessel v. Lakewood Public School, 558 N.W.2d 248 (Mich. App. 1996)
 Vergara v. California - Judgment (Superior Court of the State of California, County of Los Angeles August 27, 2014)
 Vergara v. California - Tentative Decision (Superior Court of the State of California, County of Los Angeles June 10, 2014)
 West Coast Hotel Co. v. Parris, 300 U.S. 379, 57 S.Ct. 578, 81 L.Ed. 703 (1937)
 Wigenstein v. School Board, 347 So. 2d 1069 (Fla. Dist. Ct. App. 1977)

Wojt v. Chamacum School District 49 P.2d 1099 (Wash. App. 1973)
Wright v. State, No. A00641/2014, N.Y. Sup. Ct. July 28, 2014.
York v. Alabama State Board of Education, 581 F. Supp.779 (M.D. Ala. 1983)

7. 新聞

Michele McNeil, Race to Top Buy-In Level Examined, *Education Week*, 2010, Jun. 14.
Sawchuk, Stephen, NEA, AFT Choose Divergent Paths on Obama Goals, *Education Week*, v30 n1 p1, 18-19 Aug 2010.
Valerie Strauss (June 12, 2014) “ *AFT’s Weingarten smacks Arne Duncan about his praise for Vergara decision*” the Washington Post
Valerie Strauss (June 11, 2014) “ *Is this beginning of the end of teacher tenure?*” the Washington Post
Roper, Eric, House approves K-12 Budget; veto likely, *Sartribune*, 2011, May 18.
Helgeson, Baird, and Roper, Eric, Dayton signs budget, shutdown ends, *Sartribune*, 2011, July 20.

【二次資料】

1. 歐文文獻

Baratz-Snowden, Joan, *The Future of Teacher Compensation*, Center for American Progress, Nov. 2007.

Bolton, D.L., *Selection and evaluation of teachers*. Berkley: McCutchen, 1972.

Boyce, C. *The Fourteenth Yearbook of the National Society for the Study of Education, Part II Methods for Measuring Teachers’ Efficiency*, The University of Chicago Press, 1915.

Campbell, Jim, Kyriakides, Leonidas, Muijs, Daniel, and Robinson, Wendy, *Assessing Teacher Effectiveness: Developing a Differentiated Model*, RoutledgeFalmer, 2004.

Charlotte Danielson & Thomas L. McGreal, *Teacher Evaluation to Enhance Professional Development*, ASCD, 2000.

Charlotte Danielson, *the Framework for Teaching: Evaluation Instrument 2013 edition*.

Crabbs, Lelah M., *Measuring Efficiency in Supervision and Teaching*, Teachers College, Columbia University, 1925.

Cubberley, Ellwood P., *Public School Administration*, 1916.

Darling-Hammond, Linda, Ruth Chung Wei, Alethea Andree, Nikole Richardson, and Stelios Orphanos, *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad*, NSDC, 2009.

Diane Ravitch, *The Death and Life of the Great American School System: How Testing and Choice Are Undermining Education*, Basic Books, Nov 2011.

Duke, Daniel L., and et, *Teacher Evaluation Policy: From Accountability to Professional Development*, State University of New York Press, 1995.

Earley, P., Schneider, E. Federal Policy and Teacher Education, 1996, In Sikula J., Buttery T. J., Guyton E. (Eds.), *Handbook of research on teacher education* (2nd ed., pp. 306-319). New York, NY.

- Eastmond, Jefferson N. *The Teacher and School Administration*, Houghton Mifflin Company, 1959.
- Elmore, R & Burney, D, *Investing in Teacher Learning: Staff Development and Instructional Improvement in Community School District#2*, prepared by New York: National Commission on Teaching & America's Future & the Consortium for Policy Research in Education, 1997.
- Gage, N.L. *Mandated Evaluation of Educators: A Conference on California's Stull Act*. Washington, DC: Educational Resources Division Capital Publications, Inc, 1973.
- Glass, G.V. *Teacher Effectiveness, Evaluating Educational Performance*, Berkeley: McCutchen, 1974.
- Gonring, Teske, Jupp, *Pay for Performance Teacher Compensation*, Harvard Education Press, p.39.
- Hayes, William, *No Child Left Behind: Past, Present, and Future*, P&L Education, 2008.
- Ingils, C. *Let's do away with teacher evaluation*. The Clearing House, 1970.
- Kennedy, Mary, and et, *Teacher Assessment and the Quest for Teacher Quality*, Jossey-Bass, 2010.
- Lieberman, M. *The Future of Public Education*, Phenix Books, 1960.
- Lieberman, M., *Teachers Evaluating Teachers: Peer Review and the New Unionism*, Transaction Publishers, 1998.
- Linda Darling-Hammond, *Getting Teacher Evaluation Right: What really matters for effectiveness and improvement*, Teacher College Press, 2013.
- Lucio, William H. *Supervision: Perspectives and propositions*, Washington: Association for Supervision and Curriculum Development, 1967. Print.
- Madaus, G. *Teacher Evaluation: Guide to Effective Practice*, Kluwer, 1995.
- Mary Kennedy, *Teacher assessment and the quest for teacher quality: A handbook*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.
- Millman, Jason, Darling-Hammond, Linda, and et, *The New Handbook of Teacher Evaluation: Assessing Elementary and Secondary School Teachers*, Corwin Press, Inc., 1990.
- Morris L. Cogan, *Clinical Supervision*, Houghton Mifflin Company, 1973.
- Odden, A. & Kelley, C. *Paying teachers for what they know and do: New and smarter compensation strategies to improve schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 1996.
- Robert J. Marzano, *Effective Supervision: Supporting the art and science of teaching*, ASCD, 2011
- The Commission on Teacher Evaluation of the Association for Supervision and Curriculum Development, NEA, *better than rating: New Approaches to Appraisal of Teaching Services*, 1950.
- William H. Lucio and John D. McNeil, *Supervision: Perspectives and Propositions*, McGraw-Hill Book Company, 1962.

2. 歐文論文

Allan R. Odden, *Rethinking School Finance - an agenda for the 1990*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 41-96.

Ballou, Dale and Springer, Matthew G., Using Student Test Scores to Measure Teacher Performance: Some Problems in the Design and Implementation of Evaluation Systems, *Educational Researcher*, Vol.44, No.2, 2015 Mar. pp.77-86.

Barber, Larry W. and Karen Klein, Merit Pay and Teacher Evaluation, *Phi Delta Kappan*, Vol.65, No.4, 1983 Dec., p.247-251.

Darling-Hammond, Linda and Arthur E. Wise, Teaching Standards, or Standardized Teaching? *Educational Leadership*, Vol.41, No.2, 1983 Oct. pp.66-69.

Darling-Hammond, Linda and Wise, Arthur E., *Teacher Evaluation and Teacher Professionalism*, *Educational Leadership*, Vol.42, No.4, 1984 Dec. pp.28-33.

Darling-Hammond, Linda, A Proposal for Evaluation in the Teaching Profession, *the Elementary School Journal*, Vol. 86, No. 4, 1986 Mar., pp.530-551.

Earley, P., Schneider, E. *Federal Policy and Teacher Education*, p.309, J. Sikula, T. J. Buttery, &E. Guyton (Eds.), *Hand book of research on teacher education* (2nd ed.) New York, NY: Macmilan.

Elsie Coleman, Supervisory Visit, *Educational Leadership*, Vol. 2, No. 4, 1945 Jan. pp.164-167.

Farnsworth, Briant, Designing and Implementing a Successful Merit Pay Program for Teachers, *Phi Delta Kappan*, Vol.73, No.4, 1991 Dec., pp. 320-325.

Goldhaber, Dan, Exploring the Potential of Value-Added Performance Measures to Affect the Quality of the Teacher Workforce, *Educational Researcher*, Vol.44, 2015 Mar. pp.87-95.

Goldring, E., Grissom, J. A., Rubin, M., Neumerski, C. M., Cannata, M., Drake, T., Schuermann, P., Make Room Value Added: Principals' Human Capital Decisions and the Emergence of Teacher Observation Data, *Educational Researcher*, Vol.44, 2015 Mar., pp.96-104.

Harris, D.N., Herrington, C.D., Editors' Introduction: The Use of Teacher Value Added Measures in Schools: New Evidence, Unanswered Questions, and Future Prospects, *Educational Researcher*, Vol.44, 2015 Mar. pp.71-76.

Halverson, Richard R. and Clifford, Matthew A. Evaluation in Wild: A Distributed Cognition Perspective on Teacher Assessment, *Educational Administration Quarterly*, Vol.42, No.4, 2006, pp.578-619.

Jiang, J.Y., Spote, S.E., Luppescu, S., Teacher Perspectives on Evaluation Reform, *Educational Researcher*, Vol.44, 2015 Mar. pp.105-116.

Karam, Irvin Albert, Merit-Rating Salary Plans in Public School Systems of the United States, 1955-56, *the Journal of Educational Research*, vol.53.No.4, 1959 Dec., pp144-148.

Lieberman, M. A Foundation Approach to Merit Pay, *The Phi Delta Kappan*, vol.41, no.3, 1959 Dec., pp.118-122.

McNeil, J. and Popham, W. The assessment of teacher competence. R. M. Travers, *Second Handbook of Research on Teaching*. Chicago: Rand McNaly, 1973, pp.131-147.

Perry A. Zirkel, The Law of Teacher Evaluation: the case law updates, *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11, 1998, pp. 367-380.

Reese, J. The National Board for Professional Teaching Standards: An Investment for the Future? pp. 283-296, in M. M. Kennedy (Ed.), *Teacher assessment and the quest for teacher quality: A handbook* San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.

Rosenshine, B. & Furst, N. Research on teacher performance criteria, *Research in teacher education: A symposium*. Englewood Cliffs, NJ: Printice-Hall, 1971.

Shaw, Frank W. A Summary of Legal Implications of Teacher Evaluation for Merit Pay and a Model Plan, *Educational Administration Quarterly*, Vol.21, No.1, 1985, pp. 51-69.

Stronge, James H., and Tucker, Pamela D. The Politics of Teacher Evaluation: A Case Study of New System Design and Implementation, *Journal of Personnel Evaluation in Education*, No.13, Vol.4, 1999, pp.339-359.

Tucker, Pamela D. and Stronge, James H., Gareis, Christopher R., Beers, Carol S. The Efficacy of Portfolios for Teacher Evaluation and Professional Development: Do They Make a Difference? *Educational Administration Quarterly*, Vol.39, No.5, 2003, pp. 572-602.

Wetzel, William A., Scientific Supervision and Curriculum-Building, *The School Review*, Vol. 37, No. 2, 1929 Feb., pp. 117-123

Whitehead, Matthew J., Teachers Look at Supervision, *Educational Leadership*, vol.10. No.2, 1952 Nov. pp. 101-106.

3. 学位論文

Collins, Linda Housch, "The Origins of Public Secondary Education in Atlanta, Georgia, 1917-1927," M.A. thesis, Atlanta University, 1979.

Mathesz, Janie M. *An Historical Perspective to Examine How Federal Policy Influenced the Definition and Evaluation of Teacher Effectiveness Since 1950*, Dissertation Committee, 2014.

4. 和文文献

赤星晋作『アメリカ教師教育の展開-教師の資質向上をめぐる諸改革-』東信堂，1993年。

今村令子『教育は「国家」を救えるか』東信堂，1987年。

入江彰『教員の処分と手続制度—アメリカ合衆国の教員解雇における手続保障の法制度に関する研究—』多賀出版，2005年。

上原貞雄『アメリカ合衆国州憲法の教育規定』風間書房，1981年。

大桃敏行・吉良直・北野秋男編著『アメリカ教育改革の最前線』学術出版会，2012年。

河野和清『現代アメリカ教育行政学の研究—行動科学的教育行政学の特質と課題』多賀出版，1995年。

古賀一博『米国カリフォルニア州初等教科書行政の研究—州集権型教科書行政の成立・展開過程』風間書房，1999年。

佐藤学『教師というアポリア』世織書房，1997年。

下村哲夫『アメリカ合衆国における教員給与制度の研究』学陽書房，1980年。

高橋哲『現代米国の教員団体と教育労働法制改革-公立学校教員の労働基本権と専門職性をめぐる相克-』風間書房，2011年。

樋口範雄『はじめてのアメリカ法 補訂版』有斐閣, 2013年。

5. 和文論文

伊藤敏雄「20世紀初頭における米国の「教員評定」」木村力雄編『日米教育指導職の比較史的研究』(文部省科学研究費補助金研究成果報告書)1987年, 53-71頁。

河原尚武「教育実践評価論の構想-アメリカにおける教育改革と教員評価研究の検討を通して-」『鹿児島大学教育学部研究紀要 教育科学編』42, 1990年, 269-291頁。

古賀一博「米国公立学校における同僚教員評価制度の意義と課題」『教育制度学研究』7, 2000年, 128-145頁。

古賀一博「米国カリフォルニア州における同僚教員支援・評価システムの特質と意義: ポーウェイ統合学区の事例分析を通して」『上越教育大学研究紀要』23(2), 2004年, 455-472頁。

榊達雄他「アメリカ教職理論に関する一考察」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』35, 1988年, 387-403頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員能力試験・給与問題と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』37, 1990年, 405-424頁。

榊達雄他「アメリカにおける教職の専門化・教職員の団体交渉等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』38, 1991年, 445-473頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員評価・教員資質向上等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』39(2), 1993年, 171-197頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員評価問題・教員資格付与等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』40(2), 1994年, 265-289頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員資質向上・教員権限付与等と教職の専門職制」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』41(2), 1995年, 347-360頁。

榊達雄他「教員評価・教員資格・SBM等と教職の専門職性: アメリカの場合を中心に」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』42(2), 1996年, 301-335頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員評価・SBMの事例等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』43(2), 1997年, 273-288頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員評価・教員資質改善と教職の専門職制」『名古屋大学教育学部紀要教育学』44(2), 1998年, 143-160頁。

榊達雄他「アメリカにおける教員評価・SBM下の団体交渉と教職の専門性」『名古屋大学教育学部紀要教育学科』45(2), 1999年, 241-265頁。

浜田博文「アメリカ教育行政における“スーパーヴィジョン”機能の再編志向」『教育行政学研究』235-249頁。

松浦良充「アメリカ合衆国国家防衛教育法(1958年)の教育史的意義」『国際基督教大学学報 01 A』30, 1988年, 25-47頁。

研究業績

I. 著書 (分担執筆)

1. 「職員会議、諸会議の整理と効率化」「登下校時の子どもの安全確保」高瀬淳編著『新任教頭セミナー』教育開発研究所, 2013年3月, 52-54頁, 179-181頁。
2. 「社会教育行政の現状と課題」古賀一博編著『教師教育講座第5巻「教育行財政・学校経営」』協同出版, 2014年3月, 153-166頁。
3. 「教育内容行政と指導行政」「学校教育目標と教育課程経営」堀内孜編著『公教育経営概説』学術図書出版社, 2014年3月, 135-147頁, 184-194頁。
4. 「教員評価の制度」高妻紳二郎編著『新・教育制度論』ミネルヴァ書房, 2014年3月, 98-109頁。

II. 論文 (本研究に関係するもの) (査読付きは下線)

1. 「米国公立学校教員評価制度に関する法規定の類型化—現行州法規定の分析を中心に—」西日本教育行政学会『教育行政学研究』第29号, 2008年5月, 1-9頁。
2. 「米国における公立学校教員評価制度に関する研究—州法規定にもとづく制度の典型的モデルと特異事例・共通原則を中心に—」上越教育経営研究会『教育経営研究』第14号, 2008年6月, 50-58頁。
3. 「米国公立学校教員評価制度をめぐる近年の判例動向—2000年以降に着目して—」西日本教育行政学会『教育行政学研究』第30号, 2009年5月, 47-56頁。
4. 「米国における公立学校教員評価制度をめぐる判例動向—1970年代以降を中心に—」『広島大学大学院教育学研究科紀要第三部(教育人間科学関連領域)』第58号, 2009年12月, 107-116頁。
5. 「米国における「自己開発型」教員評価システムに関する研究—ミネソタ州の取り組みに着目して—」『広島大学大学院教育学研究科紀要第三部(教育人間科学関連領域)』第59号, 2010年12月, 55-64頁。
6. 「米国ミネソタ州における「職能開発型」教員評価・報酬制度に関する考察—「the Quality Compensation Program for Teachers」の分析—」日本教育行政学会『日本教育行政学会年報』第37号, 2011年10月, 135-152頁。
7. 「米国における公立学校教員報酬制度の今日的傾向と特質」日本教育制度学会『教育制度学研究』第18号, 2011年11月, 175-190頁。
8. 「米国における「教員の効果に関するシステム」創設をめぐる改革動向—コロラド州の取り組みに着目して—」『滋賀大学教育学部紀要教育科学』第63号, 2014年3月, 53-62頁。
9. 「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—」西日本教育行政学会『教育行政学研究』第34号, 2014年5月, 17-30頁。
10. 「米国における教員評価政策の検討：自律的専門職化の視点から(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)」日本教育制度学会『教育制度学研究』第21号, 2014年11月, 205-209頁。
11. 「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『アメリカ教育学会紀要』第26号, 2015年10月, 37-51頁。

Ⅲ. 所属学会

1. 日本教育行政学会
2. 日本教育制度学会
3. 日本教育経営学会
4. 日本アメリカ教育学会
5. 西日本教育行政学会
6. 関西教育行政学会