

## 全米教職専門職基準委員会(NBPTS)によるバイアス除去研修に関する一考察

山下, 顕史  
九州大学人間環境学府修士課程

<https://doi.org/10.15017/15656>

---

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 10, pp.79-84, 2007-05-31. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law, Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

# 全米教職専門職基準委員会 (NBPTS) によるバイアス除去研修に関する一考察

山下 顕史

(九州大学/大学院生)

- I. はじめに
- II. NBPTS の設立目的と評価プロセス
  - 1. NBPTS の設立目的
  - 2. 評価プロセス
- III. バイアス除去研修
- IV. おわりに

## I. はじめに

アメリカ合衆国 (以下、アメリカ) において、1986年にカーネギー財団によって提出された報告書『備えある国家～21世紀のための教師～ (A Nation Prepared: Teachers for the 21<sup>st</sup> Century)』における最重要項目として、その設立が提唱されたのが全米教職専門職基準委員会 (National Board for Professional Teaching Standards、以下、NBPTS) である。

NBPTS は、教員の資質向上を目的に自身の設定した基準を満たすと評価された教員に対し、National Board Certificate (全米委員会資格証、以下、NBC) を発行することで、教員の資質保障を行う機関である。またその使命は八尾坂によって、教員が何を知らなければならないか、何をすることができるかの観点から高度で厳格な基準を確立し、それらの基準を満たした教員に対して、NBC を発行することによって、学校を変革しつつ、かつ改善することであると明らかにされている<sup>(1)</sup>。

我が国においては、八尾坂によってその設立と役割等について、NBPTS の発行する資格証に焦点を当てた研究がなされている<sup>(2)</sup>。また葛上<sup>(3)</sup>によって教職の専門性向上の観点から、佐藤<sup>(4)</sup>によって全米教師教育機関資格認定協議会 (National Council for Accreditation of Teacher Education)、州間新任教員評価支援協議会 (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium) との関係性

に着目した研究が、槇原<sup>(5)</sup>によって音楽科教員免許制度に関する研究がそれぞれなされている。

現在、我が国においては従来の勤務評定に代わり、教員の人事評価制度が導入されつつある。教員のみならず、組織成員の人事評価を行う上で、成員の能力開発を主眼において行わなければならない。また、評価の結果は評価者の能力に左右されると考えることが出来る。それ故、評価の結果如何によって、その後の能力開発に大きな影響が生じるということは明らかである。能力開発と人事考課制度に関する研究は、特に日本と諸外国との制度比較の観点から、八尾坂ら<sup>(6)</sup>によってなされているが、評価者としての校長・教頭の役割や、評価者研修に関する先行研究は、管見の限り無い。

NBPTS は NBC の発行を行うことによって、教員の資質保障・向上を目的としている機関であり、我が国においては現時点で類似の機関はない。しかしながら、教員の評価手法や評価者に対する研修 (NBPTS の求める評価者能力) に着目し研究することによって、我が国における教員評価に対しても、何らかの示唆を得ることが可能であると考えられる。

また、現在までのところ、我が国においては、NBPTS による評価プロセスに関しては八尾坂<sup>(7)</sup>によって若干の記述があるものの、NBPTS の行う評価者研修に関する研究については管見の限り無い。よって本論考では、特に NBPTS による評価プロセスと、NBPTS の行っている評価者研修の一種である、バイアス除去研修 (Bias reduction exercises)

について着目したい。

そこで本論考では、まず NBPTS の設立目的と評価プロセスについて論ずる。次に、バイアス除去研修 (Bias Reduction Exercises) についての概観をとらえる。

## II. NBPTS の設立目的と評価プロセス

### 1. NBPTS の設立目的

まず本節では、NBPTS の設立過程とその背景について述べる。

1985 年、アメリカ教員連合 (American Federation of Teachers : AFT) のアルバート・シヤンカー (Albert Shanker) によって、国家的な教員基準の設置と評価機関の設立が提唱された。シヤンカーは、これらの組織について次のように主張している<sup>(8)</sup>。

教員がどのようなことを知っておくべきか、またその知識を測定するための最も適した方法は何かについて厳密に研究を行うために一定程度の時間を用いることが望ましい(中略)。その後、この組織は、例え完全に運営方法が確立されていないとしても、その組織自身の専門性によって運営されるようになることを望んでいる。

前述のとおり、NBPTS 設立の契機となったのが、カーネギー財団による報告書『備えある国家～21 世紀のための教師～』である。

この報告書において、教員の持つべき知識と可能性を定義し、免許を所持している教員がそれらの基準に合致しているかを分析するための、厳格かつ確実な評価を創り出すことをサポートする機関の設置が提唱された<sup>(9)</sup>。その後、1987 年に政府関係者、教員組合、教育者、企業経営者、関心ある市民の支持を受け、NBPTS は設立された。その使命は、教員の知っておくべき知識と可能性についての厳密な基準を設定し、その基準を満たす教員を認定することによって、関連する教育改革を進め、アメリカの学校における児童生徒の学習を改善することである<sup>(10)</sup>。

NBPTS は自身のことを、独立、非営利、無党派かつ民間の団体であるとしている<sup>(11)</sup>。またその財源は、民間企業からの寄付により成り立っており、2007 年

現在 NBPTS のサイトに公表されているところによると、ボーイング社をはじめとする 21 社の企業がその目的に賛同し、寄付を行っている<sup>(12)</sup>。

NBPTS は NBC の発行を行った教員を National Board Certified Teachers (NBCTs) と表記しており、本稿においても、以下 NBCTs と表記する。

NBPTS は次の 5 つの核となる理念を設定している<sup>(13)</sup>。

①教員は児童生徒と学習に献身する。

NBCTs は、全ての児童生徒が知識を習得できるよう献身的である。また、全ての児童生徒が学習を達成できると信じている。

NBCTs は、児童生徒を公平に扱い、児童生徒一人一人の違いを認識し、それぞれに応じた実践を行う。

NBCTs は、児童生徒がどのように発達し学習するのかを理解している。児童生徒がそれぞれに抱える、文化的・家庭的差異を尊重する。また、児童生徒の関係性の中での、学習の効果とモチベーション、児童生徒の自己像に関心を持つ。

また、NBCTs は品格と市民としての責任の発達について関心を持つ。

②教員は自身の担当する科目と、その教授方法について熟知している。

NBCTs は、自身の教える教科について、その歴史、構造、教科と実社会との関連性について熟知している。

また、教授に必要な能力と経験を有し、児童生徒が科目に対して能力差や先入観を持っていることを把握している。また、児童生徒の理解のための様々な教授活動を行うことができる。

③教員は児童生徒の学習を支援し監督する責任がある。

NBCTs は、効果的な教育を行う。児童生徒の興味関心を保持するために、様々な教授活動を行う。

児童生徒に整った学習環境を確約する方法と、教授目標の達成のためにどのように教育の構築を行うのかを理解している。

NBCTs は、クラス全体と個々の児童生徒の進歩を評価する方法を知っている。

児童生徒の成長、理解を評価するために多様な方法を用い、児童生徒のパフォーマンスを保護者に対

し、的確に説明することができる。

④教員は自らの実践と経験からの学習を体系的に理解する。

教育された人間—読み、そして疑問を持つ人間—である NBCTs は、創造し新しいことに挑戦する。

学習理論と教授方法、同時にアメリカにおける今日的な教育課題について熟知している。

深い知識に基づいた実践を批判的に検討し、自分自身の能力の幅を広げ、新しい発見を自らの実践に取り入れる。

⑤教員は学習共同体 (Learning Communities) の一員である。

NBCTs は児童生徒の学習の改善のために、様々な人と協働する。

NBCTs はリーダーであり、コミュニティーグループやその機能との間にパートナーシップを見出し、構築する方法を熟知しており、また、教育政策や、カリキュラム開発、職能成長の場面において、他の専門職と協働する。

NBCTs は学校の進歩を評価し、州や学区の教育目標を達成するために資源の分配を行うことができる。また、学校において生産的な教育活動を行うことができるよう、児童生徒の保護者と協働する方法を知っている。

以上5点が、NBPTS の掲げる理念である。上に見てきたように、NBPTS は基準を満たすと評価された教員に対して NBC の発行を受けた NBCTs を、各学校における学校改善や教育実践の中心的人物とすることを目的にしていることが看取できる。

## 2. 評価プロセス

NBPTS は NBC 候補者に対し、NBC 発行を行うために評価を行っている。その評価プロセスは、学校における評価 (School Site Module) と評価センターにおける評価 (Assessment Center Module) の2通りで行われている。

学校における評価では、評価対象者の授業実践を記録したビデオテープ、また、授業で用いた資料や実践した授業に関する自分自身の改善点を記録した作文、児童生徒の学習に関する資料 (児童生徒自身の記録、作文、他の課題に関するサンプル) などに

基づき評価される。その際に、他の教員や児童生徒、保護者、地域社会からの教育実践に対する証明等が考慮されている。

学校における評価は、評価プロセスの第一のプロセスとして位置づけられている。また、評価センターでは、学校における評価材料の確認とその補足を行うことを目的に、インタビュー調査、シミュレーション、筆記テストの3通りの方法で評価が行われている。

インタビュー調査は、教員自らが学校で行った実践活動と関連づけられたポートフォリオに基づいて行われる。シミュレーション、ロールプレイングや、課題に関しての授業実践等を通して、教授に必要な知識や技術の評価を行うものである。また筆記試験は、教科領域、教授方法に関する評価を行うものである<sup>(14)</sup>。

## III. バイアス除去研修

本論文では、評価者に対するバイアス除去研修 (Bias reduction exercises) について述べる。

NBPTS の評価者は全てが教員であり、NBC 候補者と同じ地区から採用される。評価者は、NBC 候補者の評価を行う前に4日間の厳格な研修を受けなければならない。これらの研修についてミシェル.Y.S (Michelle, Y. Szpara) らによって以下のように分類、考察されている<sup>(15)</sup>。

1つ目は、「個人的な好み (ひいき) の認識 (Awareness of Personal Preferences)」訓練である。(中略) この訓練は、評価者が被評価者と学校という環境において、インタビュー等様々な場面で接する機会があるなかで、能力を表す要因は何なのかについて考えさせるものである。この研修の指導者は、受講生である評価者に対して、ある特定の領域に対する評価に関して、NBPTS の基準に依拠した評価と、評価者の下した評価との間にある違いを示し、指導を行う。この訓練の最終目的は、評価者の個人的誘因によって、ひいきが生じたり、被評価者に対して不利益となるような評価判断をすることがあることを認識させることである。この訓練は、あらかじめ、好み (preferences) というものに対

して、高い認識を持つことに役立っている。

2つ目の訓練は、学校における評価において、様々な状況を、評価者の個人的な好みにも焦点を当てて、簡潔に描写させるものである。この訓練は「物語の集結 (Finish the Story)」—「次に何が起こるか」簡潔に記述させる—ものである。そして、この「物語」を評価者が共有することを目的としている。この訓練の指導者は、受講生である評価者の、様々な状況に対する評価の違いを認識させ、いかに簡単に自分自身の知識をこれらの状況に適応させるのか認識させる。(中略) 提示された根拠に基づいた妥当な結論の限界を評価者が超えてしまった時に生ずる「創作話 (fiction writing)」に対して、専門的な判断を下す際の一部分である「妥当な結論 (reasonable inference)」に関する議論も含んでいる。

3つ目は、「社会的バイアスの認識 (Awareness of Social Bias)」訓練である。この訓練は、評価者同士がよりうち解け合って行動できるようになり、人種、性別、社会階級などの社会的バイアスに直接的に取り組むことができるようになる、研修の後半に位置付けられている。この訓練は、これらのバイアスの渦中にある人々の本質に焦点を当て、それらに対する「誤った情報」を收拾することを目的とはしていない。その代わりに、評価者自身がどのようにして、アメリカの社会で大きな存在となり、メディアによって永続的に伝えられてきたこれらの問題に関するステレオタイプに対して、自らの持ち合わせている広い知識を対応させるのかを提示するものである。第一に、評価者は「ヒスパニックの女性」「都市部」「新米 (youthful)」などの、社会的バイアスの誘因となるフレーズを書き上げる。次に、評価者は自分自身の書き出した言葉について、簡潔な反省文を書くことを通して、これらの言葉に対しての自分自身の持つイメージに気付くことができる。訓練の指導者は、グループディスカッションを進め、その中で評価者自身の抱える個人的な情報を必ずしも共有する必要が無いことを伝え、勇気づける働きをする。この訓練の最も重要な点は、評価者自身よりも、評価者の置かれている状況によって、これらの言葉に対する反応が違ふこと

や、往々にしてこれらの反応は、ステレオタイプによって引き起こされると言うことに気付くことである。どのようにしてステレオタイプが、無意識的に評価者の知識の一部分にできあがっていくのかに気付くようになり、これらのステレオタイプに対し疑問を抱き吟味するようになることは、評価者の導き出す評価結果に重要な影響を及ぼす。

4つ目は、「文体によるバイアスの認識 (Awareness of Writing Biases)」である。評価者は、被評価者の書き記した記録の抜粋や、資料に基づいて推測し、厳密に評価を行う。例示される文体は様々な領域のものである。議論の後、訓練の指導者は評価者に対し、例示した文体は全て NBPTS の基準を達成し、優秀であると評価された物であるということを告知する。この訓練の目的は、評価者が自分自身の好みである文体を明らかにし、これらの好みも評価に対して与える影響について考えさせることである。文体に対するバイアスは、観察による評価の場面では必ずしも影響を与えるものではないが、文書に基づいた形式の NBPTS の評価の場面においては重大な影響を及ぼすものである。

以上、ミシェルらの分類と考察を引用し、バイアス除去研修の概観を紹介した。ここで、確認のために若干の考察を加えておきたい。

一つ目の研修である「個人的な好み (ひいき) の認識 (Awareness of Personal Preferences)」訓練は、対人評価を行う際に最も陥りやすくまた、最も評価結果の過ちを引き起こしやすい原因となる「ひいき」というものに、評価者自身が気付き、自らが評価を行う際の「傾向」を知ることに重点が置かれている。この研修は、評価者の主観をできるだけ排除し、可能な限り客観的に評価を行うための評価者能力の形成を意図したものと考えられる。

二つ目の研修は、実際に学校での評価を行う際に、評価者の目の前で起こっている状況や NBC 候補者の一連の取り組みに対し、客観的な評価を行うための訓練であると考えられる。自分自身の主観に基づき評価を行い、その評価内容を評価者同士で共有することにより多様な視点を提供することに特徴がある。

三つ目の研修については、社会的バイアスを認識

することにより評価の客観性を担保する役割があると考えられる。多文化多民族国家という特徴を持つアメリカにおいて、日常生活やマスコミュニケーションを通じて評価者の中に形成された社会的バイアスを除去することを目的としている。また、この研修の特徴は、実際にバイアスの渦中にある人物（アフリカンアメリカン、ヒスパニック等）に焦点を当て、それらに対する誤った情報や思いこみを否定することによって、バイアスを取り除くことを目的とせず、まずは評価者自身の抱えているバイアスに評価者自身が気付き、自らの思考の中でバイアスを除去することに目的をおいていることである。

四つ目の研修は、ポートフォリオなど NBC 候補者達の作成した文書を用いて評価を行う際のバイアス除去を目的としている。この研修でも、NBPTS が過去に評価を行い、高い評価を得た資料を用い、評価者が評価を行い自らの評価結果と、他の評価者による評価との対比を行うことにより、自らのバイアスに気づくことに重点がおかれている。なお、アフリカンアメリカンの言語使用と、評価結果の関係性についての同一研究者による先行研究<sup>(16)</sup>もあることから、文書に対するバイアスも、評価を行う際の大きな問題の一つとして認識されているものと考えられる。

以上、NBPTS による一連のバイアス除去研修に関して、先行研究の紹介、考察を行った。これらの研修に共通する特徴は、評価者に対して一方的な教え込みを行うことによってバイアスを除去するのではなく、評価者が実際に抱えているバイアスに気付き、またそれに関する情報を共有することで、可能な限り客観的な評価を行うことに結びつけることを目標としている点である。実際の評価に関する作業を行い、その中で研修を行うことで、より実践的な知識や技能を向上することが可能となっていると考えられる。

本論文では、バイアス除去研修のみに着目しているが、研修後の実際の評価と、その評価精度に関しては言及していない。今後は、この研修を通して実際に評価者が行った評価についての信頼性が向上しているのかどうかについて分析、考察を行う必要があると考えられる。

#### IV. おわりに

本論考では、アメリカにおける先行研究や NBPTS の公表している資料を元に、NBPTS による教員評価プロセスと、評価者研修の一種であるバイアス除去研修について概説した。

教員に対する評価のみならず、組織成員に対する評価を行う上で、評価者の能力はその結果に大きな影響を及ぼす。特に、教員に対する評価を単純に数値化可能な指標のみをもって行うことは困難であり、児童生徒の学力のみならず、日々の教育活動や学校運営に携わる姿勢等、様々な要因を考慮した上で評価を行う必要がある。このことから、NBPTS の教員評価に関する一連の取組から、示唆を得ることは可能であろう。

また本論では、バイアス除去訓練の概観の紹介に止まっている。今後、さらに先行研究の分析や現地調査を行うことで、内容の深化をはかり、日本への示唆を明確にすることが本研究の課題である。

#### 註

- (1)八尾坂修『アメリカ合衆国教員免許制度の研究』、風間書房、1998年、p.307。
- (2)同書、pp.306-314。
- (3)葛上秀文「教職専門性向上を図る教師教育に関する一考察—教職大学院のカリキュラム構築から見える可能性—」『鳴門教育大学研究紀要』第21巻、2006年、pp.68-76。
- (4)佐藤仁「米国教員養成期間のアクレディテーションに関する一考察—NCATEの近年の動向—」『広島大学大学院教育学研究紀要』第三部、第52号、2003年、pp.105-113。
- (5)榎原仁美「アメリカ合衆国における音楽科教員免許制度に関する研究—NBPTSの全米音楽科教師資格証の設立をとおして—」『広島大学大学院教育学研究科音楽文化教育学研究紀要』XVⅡ、2005年、pp.87-94。
- (6)八尾坂修編著『教員人事評価と職能開発—日本と諸外国の研究』、風間書房、2005年。
- (7)八尾坂、前掲書、pp.310-312、1998年
- (8)National Board for Professional Teaching Standards.” About Us > Background > History”  
[[http://www.nbpts.org/about\\_us/background/history](http://www.nbpts.org/about_us/background/history) : 最終アクセス日 2007年4月5日]

(9)同上ホームページ

(10)Baratz-Snowden, Joan, "Assessment of Teachers: A View from the National Board for Professional Teaching Standards" *Theory Into Practice*, Volume 32, No. 2, Spring 1993 p.82。

(11)William Lowe Boyd, Jillian P. Reese, "Great Expectations: The Impact of the National Board for Professional Teaching Standards." *Education Next*, No.2, Spring 2006, pp. 51-57.

(12) National Board for Professional Teaching Standards." About Us > NBPTS Donors > Current & Former Donors"

[[http://www.nbpts.org/about\\_us/nbpts\\_donors/current\\_former\\_donors](http://www.nbpts.org/about_us/nbpts_donors/current_former_donors): 最終アクセス日 2007年4月5日]

(13) National Board for Professional Teaching Standards." Standards > The Five Core Propositions"

[[http://www.nbpts.org/the\\_standards/the\\_five\\_core\\_propositio](http://www.nbpts.org/the_standards/the_five_core_propositio): 最終アクセス日 2007年4月5日]

(14) Baratz-Snowden, Joan, *Op. cit.*, p.84.

(15) Michelly,Y,S. Whlie, E.C. , "National Board for Professional Teaching Standards Assessor Training: Impact of Bias Reduction Exercises" *Teachers College Record*, 2005,107(4),pp.805-807.

(16) Michell,Y,S. Whylie, E.C. "Writing Differences in Teacher Performance Assessments: Effects of African American Language Use" *Annual Meeting of the American Educational Research Association*, 2002.