

平成 18 年度（2006 年度）
早稲田大学「特定課題研究助成費」研究成果
課題番号：2006B-089（代表：神保尚武）
研究課題名：「国際比較に基づく教員免許更新制と
英語教員養成・研修システムの実証的研究」

教員免許更新制と 教員教育・評価システムの研究

A Teacher Certification Renewal System
and
Teacher Education and Assessment

JACET 教育問題研究会
JACET SIG on English Education
平成 19 年（2007 年）3 月
March, 2007

教員免許更新制導入に係る提言

大学英語教育学会
教育問題研究会

1. 免許更新制は自己研鑽と最新の知識・技能を保証する制度であるべきである。
 - * 不適格教員の排除を第一義的な目的とすべきではない。
2. 免許更新制を導入する際には、教員が研修を行いやすい職場環境を整備すべきである。
 - * 実態は、研修を行いにくい環境であるという意見が多い。
3. 更新講習 30 時間の実施にあたっては、弾力的な運用が望ましい。
 - * 行政による講習のみでなく、勤務時間内で実施可能な校内研修（研究授業）や学校間の連携による研修などを含めることが望ましい。
4. 免許更新制の制度設計に関しては、理論と実践を融合させるために、策定委員会には多数の現職教員を参加させるべきである。
 - * 「教員免許更新制の導入に関する検討会議」委員 23 名のうち、現職教諭は 1 名（養護教員）のみである。
5. 免許更新制を導入する際には、教員の資質能力基準を含む評価システムを作成し、公開すべきである。
 - * 英米では上記システムが国家レベルで確立され、公開されている。
6. 以上の項目を実現させるために、確固たる権限を有する独立した機関、「教職評価・研修機構」（仮称）を設置すべきである。

研究組織：JACET 教育問題研究会

研究会代表	久 村 研 (Hisamrua, Ken) dzj01411@nifty.com	田園調布学園大学人間福祉学部教授 (Professor, Den-en Chofu University)
研究会副代表	酒 井 志 延 (Sakai, Shien) shiensakai@nifty.com	千葉商科大学商経学部教授 (Professor, Chiba University of Commerce)
本課題研究 代 表	神 保 尚 武 (Jimbo, Hisatake) jimbo@waseda.jp	早稲田大学商学学術院教授 (Professor, Waseda University)
研究分担者	浅 羽 亮 一 (Asaba, Ryoichi)	明海大学名誉教授 (Professor Emeritus, Meikai University)
研究分担者	石 田 雅 近 (Ishida, Masachika)	清泉女子大学文学部・大学院人文科学研究科教授 (Professor, Seisen University)
研究分担者	山 崎 朝 子 (Yamazaki, Asako)	武蔵工業大学環境情報学部教授 (Professor, Musashi Institute of Technology)
研究分担者	広 野 威 志 (Hirono, Takeshi)	文教大学文学部教授 (Professor, Bunkyo University)
研究分担者	高 梨 庸 雄 (Takanashi, Tsuneo)	京都ノートルダム女子大学・大学院人間文化研究科教授 (Professor, Kyoto Notre Dame University)
研究分担者	伊 東 弥 香 (Ito, Mika)	立教大学嘱託講師 (Lecturer, Rikkyo University)
研究分担者	浅 岡 千 利 世 (Asaoka, Chitose)	獨協大学外国語学部助教授 (Associate Professor, Dokkyo University)
研究分担者	河 内 山 晶 子 (Kochiyama, Akiko)	中部大学人文学部助教授 (Associate Professor, Chubu University)
研究分担者	大 崎 さつき (Osaki, Satsuki)	中央大学非常勤講師 (Part-time Lecturer, Chyuo University)
研究分担者	高 木 亜希子 (Takagi, Akiko)	獨協大学外国語学部特任講師 (Lecturer, Dokkyo University)
研究分担者	前 田 隆 子 (Maeda, Takako)	カリタス女子短期大学助教授 (Associate Professor, Caritas Junior College)

目 次

提 言	(i)
研究組織	(ii)
・ 教員免許更新制導入に対する現職教員への意識調査と 教員教育・評価システムの課題と展望	1
・ 英語教員の免許更新と研修について：	68
アメリカ合衆国の場合	
・ カリフォルニア州の教員養成	80
ー免許更新制と教員教育に関する事例調査をふまえてー	
・ 教員の研修体制について：	101
イギリスの場合ー教員訓練研修庁（TDA）ー	
・ カナダの教員養成ーオンタリオ州の場合ー	112
・ 英語教員養成の課題ーアジア 4 地域との比較からー	117
・ RELC 2006 発表原稿：Secondary School English Teacher Training in Japan	125
・ ASIA TEFL 2006 発表原稿：アジア諸国での	140
英語科教員に求める英語力についてー日本と台湾の比較ー	

教員免許更新制導入に対する現職教員の意識調査と

教員教育・評価システムの課題と展望

久村 研、神保尚武、石田雅近、酒井志延、高梨庸雄、山崎朝子、
浅羽亮一、伊東弥香、浅岡千利世、大崎さつき

I 背景

1. 教員免許更新制導入の動向

中央教育審議会（中教審）は 2006 年 7 月 11 日に今後の教員養成・免許制度改革に関して文部科学大臣に答申した。同答申では、改革の具体的方策の 1 つとして、教員免許更新制の導入が提言された。この制度の導入は、これまでの教員養成・研修・採用・評価システムなどの大幅な見直しを意味する。過去数年にわたり、英語の教員教育をテーマとしてきた本研究会にとって、この中教審答申内容は避けて通れない、新たな研究課題となった。

さらに、同年 10 月に発足した安倍内閣の基本政策として、教育改革が 1 つの柱に位置づけられ、その中で教員免許更新制の導入が明記された。10 月下旬には首相直属の教育再生会議が発足した。2 ヶ月の審議の結果、本年 1 月に首相に提出された第 1 次報告書において、再生会議もこの制度の導入を提言している。再生会議の提言を受けて、中教審は 2007 年 2 月 25 日、日曜日にもかかわらず異例の会議を開催し、教員免許法改正案を了承した。その主なポイントは、「有効期間は 10 年、更新には大学等が開設した約 30 時間の講習が必要、優秀教員や管理職は講習を免除」（読売新聞、2007 年 2 月 26 日朝刊）である。3 月には国会に提出される見通しだが、成立する可能性が高い状況である。

2. 現職教員に対するアンケート調査

本研究会は、昨年 7 月の中教審答申内容に基づいて、9 月に現職教員対象のアンケート項目（「基本的考え方」6 項目、「基本的性格」5 項目、「制度設計」15 項目、「自由記述」3 項目）を作成し、10 月初旬から研究会メンバーのネットワークを利用して調査を開始した。当初の計画では、2007 年に行う全国調査のパイロットとして、回答数 300 程度の小規模な調査を実施する予定であった。しかし、安倍内閣発足によって緊急性が増したため、可能な限り調査範囲を広げ、調査期間も 12 月末までとして回答数の増加に努めた。

Ⅱ 目的

- ・ 教員免許更新制に対する現職教員のアンケート調査結果に基づいて、制度導入に対する現職教員の意識と教育現場の課題を明らかにすること。
- ・ 海外の事例（特にアメリカ合衆国、イギリス）を参考に、アンケート分析結果に基づいて免許更新制度の基本理念と教員教育・評価に関する制度設計の枠組みを提言すること。

Ⅲ 方法

1. アンケートの作成

昨年 7 月の中教審答申内容に基づいて、「A.基本的考え方」「B.基本的性格」「C.具体的な制度設計」の 3 つの柱を立てて、それぞれ順に 6 項目、5 項目、15 項目の合計 26 の質問項目を作成した（ただし、制度設計のうち 1 つの質問項目は、本研究会が追加した）（次ページ表 1）。この 26 項目に対し、リッカートスケール（Likert scale）を用い、「1= 反対、2=どちらかといえば反対、3=どちらかといえば賛成、4=賛成」の 4 件法で回答を求めた。リッカートスケールは厳密に言えば順序尺度であり、間隔尺度とみなして分析するには、通常、5 件法以上にするのが一般的であるが、今回の調査のように意見や信念を聞く場合には、データに偏りがあっても不自然ではないし、5 件法にすると、回答者が日本人の場合、真ん中の「どちらとも言えない」に回答が集まる場合も珍しくないので、今回はそれを避けるために敢えて 4 件法で実施した。

アンケートの質問紙には、この 26 項目以外に、回答者の勤務先の所在地、学校種、勤務年数、年齢、担当教科などの基礎データ項目と、3 問の自由記述式質問項目（次ページ表 1 下段）を用意した。

2. アンケートの実施

昨年 10 月～12 月にかけて、本研究会のメンバーのネットワークを利用してアンケート調査を実施した。初等・中等教育現場に勤務する友人・知人・教え子や大学の教職担当教員などに、電話、E メール、郵送などの方法で依頼し、質問紙を送付、回収した。

3. 集計・分析方法

本研究会のメンバーが回収した回答紙を、各自一定のフォーマットでエクセルに打ち込み、1 つのエクセルシートに集約した。分析はエクセルおよび SPSS によって行った。

表 1 アンケート質問項目

A. 基本的な考え方	
1	免許更新制は現代の教育ニーズに対応するためには必要である
5	教員の資質能力は時代の進展に応じて更新されるべき性格を持っている
13	免許更新制は教員の質を確保する制度である
18	免許更新制によって最新の知識・技能等を習得することができる
22	免許更新制によって公教育の改善・充実が図られ、教育の機会均等に資する
24	免許更新制によって教員全体の専門性向上が促進される効果がある
B. 基本的性格	
2	免許更新制は不適格教員の排除を目的とすべきではない
6	免許更新制は自己研鑽と最新の知識・技能を保証する制度であるべきである
9	免許更新制によって、教壇に立てなくなる教員が出るのは仕方がない
14	免許更新制導入によって、教員のニーズに応じた多様な研修が期待できる
20	免許更新制を大学・大学院における研修と一体化して行うべきである
C. 具体的な制度設計	
3	免許の有効期限を 10 年とするのは適切である
4	免許更新講習は 30 時間程度が適切である
7	免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め、公開すべきである
8	研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきである
10	免許更新の認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきである
11	免許更新講習のカリキュラムには段階別履修コースを設定すべきである
12	免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべきである
15	免許更新講習が修了できなくとも再挑戦の機会をあたえるべきである
16	免許更新講習は、職務に支障のない時期に行うべきである
17	教員免許状は現職でなくとも更新の機会を与えるべきである
19	免許更新講習に認定基準以上の専門的な内容を含めるべきである
21	免許更新講習には、授業に役立つ実践的内容を盛り込むべきである
23	免許更新講習では修了目標を受講者に具体的に明示すべきである
25	免許更新講習には、メディアを活用した遠隔講習を含めるべきである
26	*免許更新講習のカリキュラム策定には現職教員も含めるべきである
自由記述用質問: 1) 教員免許更新制を導入するとすれば、その前に教育現場で改善しておくべき課題は何だとお考えになりますか。 2) 教員免許更新制を導入する際、国や教育委員会に対する要望があればお書きください。 3) その他ご意見があれば自由にお書きください。	

(注) 1. 左欄の番号はアンケート質問項目番号である。

2. *印の項目 26 は、本研究会が追加した項目である。

IV 集計結果

1. 集計結果

(1) 基本データ

(2) 全回答数：702

1) 勤務校の種類

表 2 学校種別回答数

度数 (%), 以下同様

無回答	小学校	中学校	高校	中高一貫	小中一貫
4(0.6)	111(15.8)	274(39.0)	246(35.0)	66(9.4)	1(0.1)

中高一貫校を含めると回答者の約 83%が中高の教員であった。したがって、回答結果は中高教員の意識が大きく反映されていると考えられる。

2) 勤務校の設立形態

表 3 設立形態別回答数

無回答	公立	国立	私立
3(0.4)	526(74.9)	30(4.3)	143(20.4)

公立校の教員が約 75%を占めているが、私立も 20%強である。

3) 勤務校の所在地

表 4 所在地別回答数

無回答	北海道	東北	東京都	関東	中部	関西
3(0.4)	23(3.3)	139(19.8)	211(30.1)	190(27.1)	121(17.2)	15(2.1)

(注)「関東」は東京都を除く

東京都と関東地方で 60%近くを占めているが、大都会と地方という観点から考えると、東北から中部まで数値的な偏りはないといえるだろう。

4) 勤務年数

表 5 勤務年数別回答数

無回答	5 年未満	5～10 年目	11～15 年目	16～20 年目
7(1.0)	117(16.7)	90(12.8)	84(12.0)	109(15.5)
21～25 年目	26～30 年目	31～35 年目	36 年以上	
118(16.8)	88(12.5)	63(9.0)	26(3.7)	

10 年ごとの区切りで見ると、10 年目までは 29.5%、11 年～20 年目は 27.5%、21 年～30 年目は 29.3%となり、回答者の勤務年数はバランスがよいといえる。

5) 年齢

表 6 年齢別回答数

無回答	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳以上	欠損
6(0.9)	92(13.1)	180(25.6)	241(34.3)	162(23.1)	19(2.7)	2(0.2)

40 歳代をピークに 30 歳代、50 歳代、20 歳代と続く。20 歳代が比較的少ないのは、近年教員採用数を控えていた影響と考えられる。また、勤務年数 5 年未満と比べると、大学卒業後数年経過した後に教員になった回答者もいることが推測される。

6) 担当教科

表 7 担当教科別回答数

無回答	国語科	数学科	社会科	理科	芸術科
106(15.1)	65(9.3)	72(10.3)	61(8.7)	59(8.4)	20(2.8)
保健体育科	家庭科	英語科	商業科	その他	
31(4.4)	7(1.0)	248(35.3)	5(0.7)	28(4.0)	

英語の回答者が突出している。調査の依頼者が英語関係者であることの影響であると考えられる。無回答はほぼ小学校教員である。また、その他は、技術、情報の担当者である。

7) 学位の種類

表 8 学位別回答数

無回答	準学士	学士	修士	博士	欠損
73(10.4)	3(0.4)	493(70.2)	127(18.1)	5(0.7)	1(0.1)

学士の回答者が 7 割を超えているが、修士号を持つ教員も 2 割近くに達している。無回答者は学位に無関心である可能性が高い。

8) 勤務校での役職

表 9 役職別回答数

無回答	校長	教頭／副校長	主幹／統括	主任	特になし
16(2.3)	10(1.4)	28(4.0)	17(2.4)	165(23.5)	466(66.4)

管理職の回答者数が少なく、回答の傾向は主任以下が主体である。

9) 学校など教育機関以外の職業経験の有無

表 10 職業経験別回答数

無回答	有	無	欠損
15(2.1)	111(15.8)	575(81.9)	1(0.1)

予想外に学校関係以外の職業経験者がいる。

(3) アンケート質問項目に対する回答結果

1) 「A. 基本的な考え方」

① 現職教員に支持された項目

賛成意見（「どちらかといえば賛成」＋「賛成」）が 50%を超えた項目は、程度に強弱はあるものの基本的に現職教員に支持されたと考えられる。「基本的な考え方」の 6 項目のうち次の 5 項目が 50%を超えた。反対意見（「どちらかといえば反対」＋「反対」）は 1 項目であった。したがって、中教審答申の考え方はほぼ了承されたと考えてよさそうである。

(注) 1. 左欄の番号はアンケート質問項目番号である。

2. 表の左欄の数字は「0=無回答、1=反対、2=どちらかといえば反対、3=どちらかといえば賛成、4=賛成」を表す。

5	教員の資質能力は時代の進展に応じて更新されるべき性格を持っている(66.1%)
---	---

表 11

	度数	%
0	16	2.3
1	98	14.0
2	124	17.7
3	316	45.0
4	148	21.1
合計	702	100.0

賛成意見は反対意見の 2 倍強

「賛成」(21.1%)と「どちらかといえば賛成」(45.0%：賛成意見)の合計(66.1%)は、「反対」(14.0%)と「どちらかといえば反対」(17.7%)の合計(31.7%：反対意見)の 2.1 倍である。

13	免許更新制は教員の質を確保する制度である (56.8%)
----	------------------------------

表 12

	度数	%
0	24	3.4
1	142	20.2
2	137	19.5
3	293	41.7
4	106	15.1
合計	702	100.0

反対意見を 17%上回る賛成意見

「賛成」(15.1%)と「どちらかといえば賛成」(41.7%)の合計(56.8%：賛成意見)は、「反対」(20.2%)と「どちらかといえば反対」(19.5%)の合計(39.7%：反対意見)を 17.1%上回っている。

18	免許更新制によって最新の知識・技能等を習得することができる (55.5%)
----	---------------------------------------

表 13

	度数	%
0	26	3.7
1	128	18.2
2	158	22.5
3	267	38.0
4	123	17.5
合計	702	100.0

反対意見を約 15%上回る賛成意見

「賛成」(17.5%)と「どちらかといえば賛成」(38.0%)の合計(55.5%：賛成意見)は、「反対」(18.2%)と「どちらかといえば反対」(22.5%：反対意見)の合計(40.7%)を 14.7%上回っている。

22	免許更新制によって公教育の改善・充実が図られ、教育の機会均等に資する(51.1%)
----	---

表 14

	度数	%
0	37	5.3
1	120	17.1
2	186	26.5
3	279	39.7
4	80	11.4
合計	702	100.0

ほぼ均衡した割合の賛成意見と反対意見

「賛成」(11.4%)と「どちらかといえば賛成」(39.7%)の合計(51.1%：賛成意見)は、「反対」(17.1%)と「どちらかといえば反対」(26.5%)の合計(43.6%：反対意見)を 7.5%上回りやや優位を示しているものの、両者はほぼ均衡した割合を保っていると考えられる。

24	免許更新制によって教員全体の専門性向上が促進される効果がある(51.8%)
----	---------------------------------------

表 15

	度数	%
0	28	4.0
1	124	17.7
2	186	26.5
3	295	42.0
4	69	9.8
合計	702	100.0

反対意見をやや上回る賛成意見

「賛成」(9.8%)と「どちらかといえば賛成」(42.0%)の合計(51.8%：賛成意見)は、「反対」(17.7%)と「どちらかといえば反対」(26.5%)の合計(44.2%：反対意見)を 7.6%上回っている。ただし、「賛成」が「反対」の約 2 分の 1 に過ぎない点は注目すべきであろう。

② 現職教員に支持されなかった項目

賛成意見が 50%未満の項目は、基本的に現職教員に支持されなかったと考えられる。「基本的な考え方」では次の 1 項目だけであった。

1	免許更新制は現代の教育ニーズに対応するためには必要である（46%）
---	-----------------------------------

表 16

	度数	%
0	8	1.1
1	177	25.2
2	194	27.6
3	247	35.2
4	76	10.8
合計	702	100.0

賛成意見をやや上回る反対意見。

「反対」（25.2%）と「どちらかといえば反対」（27.6%）の合計（52.8%：反対意見）は、「賛成」（10.8%）と「どちらかといえば賛成」（35.2%）の合計（46.0%：賛成意見）を 8.8%上回っている。「教育ニーズ」という言葉があいまいであったためかもしれない。

2) 「B. 基本的性格」

① 現職教員に支持された項目

5 項目中次の 2 項目が支持された。

2	免許更新制は不適格教員の排除を目的とすべきではない（68%）
---	--------------------------------

表 17

	度数	%
0	14	2.0
1	69	9.8
2	142	20.2
3	230	32.8
4	247	35.2
合計	702	100.0

賛成意見約 70%、反対意見約 30%

「すべきでない」を支持するの「賛成」（35.2%）と「どちらかといえば賛成」（32.8%）の合計（68%：賛成意見）で 7 割近くを占めている。一方、支持しないの「反対」（9.8%）と「どちらかといえば反対」（20.2%）の合計（30.0%：反対意見）は全体の 3 割で、賛成意見の半分以下である。

6	免許更新制は自己研鑽と最新の知識・技能を保証する制度であるべきである(79%)
---	---

表 18

	度数	%
0	17	2.4
1	69	9.8
2	61	8.7
3	309	44.0
4	246	35.0
合計	702	100.0

賛成意見が大多数（8 割弱）

「賛成」（35.2%）と「どちらかといえば賛成」（32.8%）の合計（68.0%：賛成意見）は、「反対」（9.8%）と「どちらかといえば反対」（20.2%）の合計（30.0%：反対意見）の約 2.3 倍である。また、明確に「賛成」している者は、明確に「反対」している者の約 3.3 倍にも及んでいる。

② 現職教員に支持されなかった項目

9	免許更新制によって、教壇に立てなくなる教員が出るのは仕方がない(46.8%)
---	--

表 19

	度数	%
0	16	2.3
1	142	20.2
2	217	30.9
3	234	33.3
4	93	13.2
合計	702	100.0

拮抗する反対意見と賛成意見

「反対」(20.2%)と「どちらかといえば反対」(30.9%)の合計(51.1%：反対意見)は、「賛成」(13.2%)と「どちらかといえば賛成」(33.3%)の合計(56.5%：賛成意見)と、ほぼ拮抗した割合になっている。

14	免許更新制導入によって、教員のニーズに応じた多様な研修が期待できる(43.1%)
----	--

表 20

	度数	%
0	23	3.3
1	179	25.5
2	197	28.1
3	241	34.3
4	62	8.8
合計	702	100.0

賛成意見を 10%上回る反対意見

「反対」(25.5%)と「どちらかといえば反対」(28.1%)の合計(53.6%：反対意見)は、「賛成」(8.8%)と「どちらかといえば賛成」(34.3%)の合計(43.1%：賛成意見)を 10.5%上回っている。また、「反対」は「賛成意見」の約 3 倍に及んでいる。

20	免許更新制を大学・大学院における研修と一体化して行うべきである(47.6%)
----	--

表 21

	度数	%
0	33	4.7
1	132	18.8
2	203	28.9
3	256	36.5
4	78	11.1
合計	702	100.0

同じ割合の反対意見と賛成意見(各々約 48%)

「反対」(18.8%)と「どちらかといえば反対」(28.9%)の合計(47.7%：反対意見)は、「賛成」(11.1%)と「どちらかといえば賛成」(36.5%)の合計(47.6%：賛成意見)とほぼ同じ割合を占めている。

3) 「C. 具体的な制度設計」

① 現職教員に支持された項目

15 項目中 11 項目が支持された。

7	免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め、公開すべきである(69.8%)
---	--

表 22

	度数	%
0	15	2.1
1	104	14.8
2	93	13.2
3	254	36.2
4	236	33.6
合計	702	100.0

賛成意見が大多数（約 7 割）

「賛成」(33.6%)と「どちらかといえば賛成」(36.2%)の合計(69.8%：賛成意見)は、「反対」(14.8%)と「どちらかといえば反対」(13.2%)の合計(28.0%：反対意見)の約 4.5 倍である。

8	研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきである(68.2%)
---	--

表 23

	度数	%
0	17	2.4
1	96	13.7
2	110	15.7
3	229	32.6
4	250	35.6
合計	702	100.0

賛成意見は 7 割弱

「賛成」(35.6%)と「どちらかといえば賛成」(32.6%)の合計(68.2%：賛成意見)は、「反対」(13.7%)と「どちらかといえば反対」(15.7%)の合計(19.4%：反対意見)の 3.5 倍であり、賛成意見が圧倒的に多い。

10	免許更新の認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきである(72.8%)
----	--

表 24

	度数	%
0	19	2.7
1	82	11.7
2	90	12.8
3	314	44.7
4	197	28.1
合計	702	100.0

賛成意見は反対意見の約 3 倍

「賛成」(28.1%)と「どちらかといえば賛成」(44.7%：賛成意見)の合計(72.8%)は、「反対」(11.7%)と「どちらかといえば反対」(12.8%)の合計(24.5%：反対意見)の 3.0 倍である。

11	免許更新講習のカリキュラムには段階別履修コースを設定すべきである(58.2%)
----	---

表 25

	度数	%
0	28	4.0
1	103	14.7
2	162	23.1
3	312	44.4
4	97	13.8
合計	702	100.0

反対意見を 10%上回る賛成意見

「賛成」(13.8%)と「どちらかといえば賛成」(44.4%)の合計(58.2%：賛成意見)は、「反対」(14.7%)と「どちらかといえば反対」(23.1%)の合計(47.8%：反対意見)を約 10%上回っている。

15	免許更新講習が修了できなくとも再挑戦の機会をあたえるべきである(83%)
----	--------------------------------------

表 26

	度数	%
0	26	3.7
1	34	4.8
2	59	8.4
3	316	45.0
4	267	38.0
合計	702	100.0

圧倒的多数の賛成意見 (83%)

「賛成」(38.0%)と「どちらかといえば賛成」(45.0%)の合計(83.0%：賛成意見)が大多数を占め、「反対」(4.8%)と「どちらかといえば反対」(8.4%)の合計(13.2%：反対意見)を 69.8%も上回っている。

16	免許更新講習は、職務に支障のない時期に行うべきである(85.9%)
----	-----------------------------------

表 27

	度数	%
0	25	3.6
1	40	5.7
2	34	4.8
3	170	24.2
4	433	61.7
合計	702	100.0

圧倒的多数の賛成意見 (85.9%)

「賛成」(61.7%)と「どちらかといえば賛成」(24.2%)の合計(85.9%：賛成意見)が圧倒的多数を占めている。「反対」(5.7%)と「どちらかといえば反対」(4.8%)の合計(10.5%：反対意見)は約 1 割である。

17	教員免許状は現職でなくとも更新の機会を与えるべきである(72.3%)
----	------------------------------------

表 28

	度数	%
0	30	4.3
1	68	9.7
2	96	13.7
3	239	34.0
4	269	38.3
合計	702	100.0

大多数が賛成意見 (72.3%)

「賛成」(38.3%)と「どちらかといえば賛成」(34.0%)の合計(72.3%：賛成意見)が大多数を占めている。「反対」(9.7%)と「どちらかといえば反対」(13.7%：反対意見)の合計 (23.4%) は全体の約 4 分の 1 を占めるに過ぎない。

21	免許更新講習には、授業に役立つ実践的内容を盛り込むべきである(82%)
----	-------------------------------------

表 29

	度数	%
0	22	3.1
1	54	7.7
2	51	7.3
3	298	42.5
4	277	39.5
合計	702	100.0

圧倒的多数の賛成意見 (82.0%)

「賛成」(39.5%)と「どちらかといえば賛成」(42.5%)の合計(82.0%：賛成意見)が圧倒的多数を占めている。「反対」(7.7%)と「どちらかといえば反対」(7.3%)の合計 (反対意見) は、15.0%に過ぎない。

23	免許更新講習では修了目標を受講者に具体的に明示すべきである(83.1%)
----	--------------------------------------

表 30

	度数	%
0	25	3.6
1	49	7.0
2	45	6.4
3	299	42.6
4	284	40.5
合計	702	100.0

圧倒的多数の賛成意見 (83.1%)

「賛成」(40.5%)と「どちらかといえば賛成」(42.6%)の合計(83.1%：賛成意見)は圧倒的多数を占めている。「反対」(7.0%)と「どちらかといえば反対」(6.4%)の合計(反対意見)は、13.4%に過ぎない。

25	免許更新講習には、メディアを活用した遠隔講習を含めるべきである(61.3%)
----	--

表 31

	度数	%
0	27	3.8
1	103	14.7
2	142	20.2
3	289	41.2
4	141	20.1
合計	702	100.0

反対意見を 26%上回る賛成意見

「賛成」(20.1%)と「どちらかといえば賛成」(41.2%)の合計(61.3%：賛成意見)は、「反対」(14.7%)と「どちらかといえば反対」(20.2%)の合計(34.9%：反対意見)を 1.76 倍上回っている。

26	*免許更新講習のカリキュラム策定には現職教員も含めるべきである(82.0%)
----	--

表 32

	度数	%
0	27	3.8
1	49	7.0
2	50	7.1
3	250	35.6
4	326	46.4
合計	702	100.0

圧倒的多数の賛成意見 (82.0%)

「賛成」(46.4%)と「どちらかといえば賛成」(35.6%)の合計(82.0%：賛成意見)は圧倒的多数を占めている。「反対」(7.0%)と「どちらかといえば反対」(7.1%)の合計(反対意見)は、14.1%に過ぎない。

② 現職教員に支持されなかった項目

具体的な制度設計では、次の 4 項目が支持されなかった。

3	免許の有効期限を 10 年とするのは適切である (38.9%)
---	---------------------------------

表 33

	度数	%
0	13	1.9
1	210	29.9
2	206	29.3
3	222	31.6
4	51	7.3
合計	702	100.0

反対意見は賛成意見の 2 倍弱

「反対」(29.9%)と「どちらかといえば反対」(29.3%)の合計(59.2%：反対意見)は、「賛成」(7.3%)と「どちらかといえば賛成」(31.6%)の合計(38.9%：賛成意見)の約 1.8 倍である。

4	免許更新講習は 30 時間程度が適切である (19.3%)
---	-------------------------------

表 33

	度数	%
0	25	3.6
1	292	41.6
2	249	35.5
3	121	17.2
4	15	2.1
合計	702	100.0

圧倒的多数の反対意見 (77%)

「反対」(41.6%)と「どちらかといえば反対」(35.5%)の合計(77.1%:反対意見)は、「賛成」(2.1%)と「どちらかといえば賛成」(17.2%)の合計(19.3%:賛成意見)の約 4 倍である。

12	免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべきである(41.4%)
----	--

表 34

	度数	%
0	29	4.1
1	141	20.1
2	241	34.3
3	232	33.0
4	59	8.4
合計	702	100.0

賛成意見を 13%上回る反対意見

「反対」(20.1%)と「どちらかといえば反対」(34.3%)の合計(54.4%:反対意見)は、「賛成」(8.4%)と「どちらかといえば賛成」(33.0%)の合計(41.4%:賛成意見)を 13%上回っている。

19	免許更新講習に認定基準以上の専門的な内容を含めるべきである(46%)
----	------------------------------------

表 35

	度数	%
0	28	4.0
1	126	17.9
2	225	32.1
3	248	35.3
4	75	10.7
合計	702	100.0

拮抗する反対意見と賛成意見

「反対」(17.9%)と「どちらかといえば反対」(32.1%)の合計(50.0%:反対意見)は、「賛成」(10.7%)と「どちらかといえば賛成」(35.3%)の合計(46.0%:賛成意見)を 4%上回っているに過ぎず、反対意見と賛成意見の割合は拮抗している。

V 分析結果

1. 天井効果、床効果が現れた項目

アンケート調査の集計結果で天井効果（本調査は4件法なので：[平均値＋標準偏差値]>4.0）、床効果（[平均値－標準偏差値]<1.0）を測定することによって、回答者の意見が集約されている項目を絞ることができる。天井効果が現れる項目は回答者の大多数が賛成であることを意味し、床効果は逆に反対であることを意味する。従って、本調査のような政策的課題の場合、天井効果が出た項目を優先的に取り入れ、床効果が出た項目を除けば、現職教員に受け入れられる可能性が高い制度を策定できると考えられる。

測定の結果、全員の回答では天井効果7項目、床効果1項目が現れた。また、英語科教員のみでの測定では天井効果9項目、小学校教員のみは7項目（ただし、1項目は全員の回答と異なる）という有意な差が出た。床効果は次の項目で、すべて全員の回答と同じであった。

床効果項目	4	免許更新講習は30時間程度が適切である
-------	---	---------------------

この項目は、本年2月25日の中教審での決定事項に含まれているが、制度の実施に当たっては、校内研修、時間内研修などを含めた弾力的な運用が望まれる。

以下本項では天井効果の現れた項目について、それぞれの測定結果を記述し、若干の解釈を試みる。

(1) 全員の回答で天井効果が現れた項目

以下の7項目に天井効果が現れた。7項目のうち、最上段の項目6は免許更新制の「基本的性格」で、他の6項目はすべて「制度設計」に関わる項目である。

天井効果項目（全員）

6	免許更新制は自己研鑽と最新の知識・技能を保証する制度であるべきである
15	免許更新講習が修了できなくとも再挑戦の機会をあたえるべきである
16	免許更新講習は、職務に支障のない時期に行うべきである
17	教員免許状は現職でなくとも更新の機会を与えるべきである
21	免許更新講習には、授業に役立つ実践的内容を盛り込むべきである
23	免許更新講習では修了目標を受講者に具体的に明示すべきである
26	*免許更新講習のカリキュラム策定には現職教員も含めるべきである

- ・ 項目6：教員の成長を促しそれを保証する制度ならば賛成であるという現職教員の意思が表明されていると考えられる。更新制導入の目的となりうる。
- ・ 項目15：制度の柔軟な運用を期待していると考えられる。

- ・ 項目 16：多忙で研修に参加しにくい実態を反映していると思われる。多忙な実態は「更新講習 30 時間」が床効果となった要因の 1 つと推測できる。
- ・ 項目 17：いわゆるペーパー・ティーチャーが教壇に立つことのできる機会を奪うべきではないという意見は、現在の終身免許状制度の前提に立つ。
- ・ 項目 21：現在行なわれている研修プログラムは、理論が中心で実践には役に立っていないという意見が多いことの反映と推測できる。これも「更新講習 30 時間」が床効果となった要因の 1 つと推測できる。
- ・ 項目 23：上記 21 と同様、修了あるいは達成目標を明確にした研修プログラムが少ない実態があるのだろう。
- ・ 項目 26：教育現場を知らないものが研修プログラムを作成しているという現実があるのであろう。現に、「教員免許更新制の導入に関する検討会議」の委員 23 名のうち、現職教諭は 1 名（養護教員）のみである。

(2) 英語科教員の回答のみに天井効果が現れた項目

英語科教員のみでは 9 項目に天井効果が現れた。7 項目は「全員」と同じだが、次の 2 項目にも天井効果が観察された。

天井効果項目（英語科教員のみ）

7	免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め、公開すべきである
8	研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきである

上記いずれも「制度設計」の項目であるから、英語教員の場合、「制度設計」15 項目中過半数の 8 項目に天井効果が現れたことになる。英語教員は「英語が使える日本人」の行動計画の一環として行われている悉皆研修を受けていると想定されるので、評価や基準に対して敏感になっていると考えられる。

(3) 小学校教員の回答のみに天井効果が現れた項目

小学校教員では「全員」と同じ 7 項目の天井効果が現れたが、異なるのは「全員」の項目 6 が次の項目と入れ替わっていることである。

天井効果項目（小学校教員のみ）

2	免許更新制は不適格教員の排除を目的とすべきではない
---	---------------------------

小学校教員の場合、基本的に全教科担当となるので、研修内容やその基準に対して中高教員より不安感が強いのかかもしれない。

2. 因子分析結果

集計結果で観測された質問項目の回答が、どのような潜在的な因子から影響

を受けているかを探るために因子分析を行った。

(1) 第1回目の因子分析

天井効果と床効果を示した項目を除いたすべての質問項目を主因子法により回転無しで分析した。その結果、図1と表36から、4つの因子が抽出された。

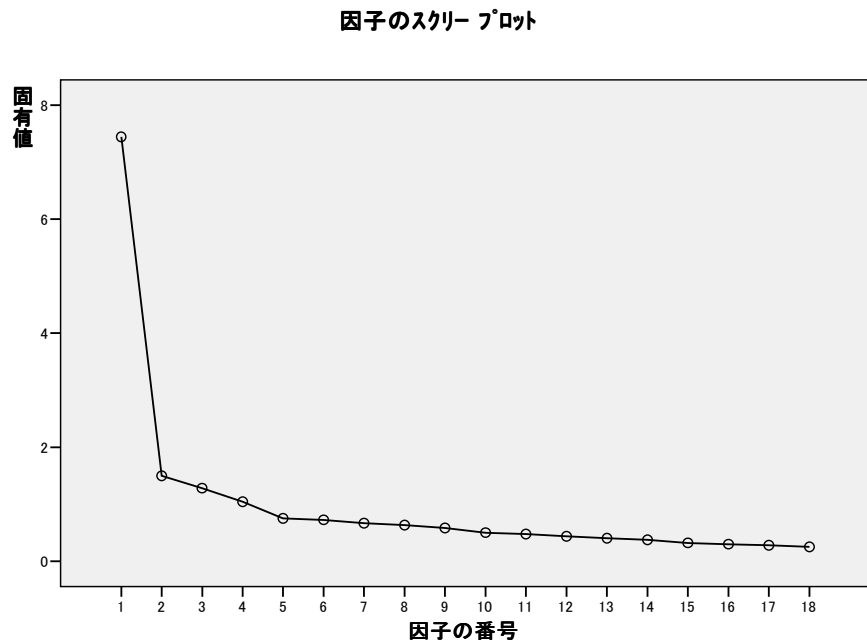


図1 スクリープロット

表36 因子行列(a)	I	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
1 免許更新制は現代の教育ニーズに対応するためには必要である	0.67	-0.35	0.15	0.13
2 免許更新制は不適格教員の排除を目的とすべきではない	-0.02	0.39	-0.15	0.31
3 免許の有効期限を10年とするのは適切である	0.59	-0.27	0.13	0.12
5 教員の資質能力は時代の進展に応じて更新されるべき性格を持っている	0.59	-0.04	0.18	0.12
7 免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め、公開すべきである	0.57	0.20	0.32	0.07
8 研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきである	0.36	0.32	0.23	-0.12
9 免許更新制によって、教壇に立てなくなる教員が出るのは仕方がない	0.61	-0.32	0.35	-0.26
10 免許更新の認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきである	0.59	0.29	0.31	0.12
11 免許更新講習のカリキュラムには段階別履修コースを設定すべきである	0.63	0.23	0.16	0.06
12 免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべきである	0.69	0.03	0.03	-0.01
13 免許更新制は教員の質を確保する制度である	0.80	-0.23	-0.12	0.04
14 免許更新制導入によって、教員のニーズに応じた多様な研修が期待できる	0.72	-0.10	-0.27	0.08
18 免許更新制によって最新の知識・技能等を習得することができる	0.73	0.07	-0.31	-0.03

19 免許更新講習に認定基準以上の専門的な内容を含めるべきである	0.65	0.12	-0.16	-0.36
20 免許更新制を大学・大学院における研修と一体化して行うべきである	0.52	0.25	-0.14	-0.30
22 免許更新制によって公教育の改善・充実が図られ、教育の機会均等に資する	0.75	-0.07	-0.18	0.07
24 免許更新制によって教員全体の専門性向上が促進される効果がある	0.78	-0.06	-0.27	0.14
25 免許更新講習には、メディアを活用した遠隔講習を含めるべきである	0.52	0.27	-0.04	0.01
因子抽出法：主因子法				
a 4 個の因子が抽出されました。12 回の反復が必要です。				

表 36 より、因子Ⅳは、負荷量が 0.3 を超えるものが 1 つしかないことが分かる。したがって、これは因子ではないとした。次に、因子Ⅲだが、負荷量が 0.3 を超えるものが 2 つあるが、いずれも因子Ⅰで、高い負荷量を示しているの、因子Ⅰに含まれると考えた。その結果、因子の数は 2 つであるとした。

(4) 第 2 回目の因子分析

主因子法を使い、因子の数を 2 として、プロマックス回転させて分析をした。

表 37 パターン行列(a)

	I	Ⅱ
13 免許更新制は教員の質を確保する制度である	0.92	-0.11
1 免許更新制は現代の教育ニーズに対応するためには必要である	0.85	-0.19
14 免許更新制導入によって、教員のニーズに応じた多様な研修が期待できる	0.74	0.00
24 免許更新制によって教員全体の専門性向上が促進される効果がある	0.72	0.08
3 免許の有効期限を10年とするのは適切である	0.72	-0.13
22 免許更新制によって公教育の改善・充実が図られ、教育の機会均等に資する	0.70	0.08
9 免許更新制によって、教壇に立てなくなる教員が出るのは仕方がない	0.63	-0.03
18 免許更新制によって最新の知識・技能等を習得することができる	0.55	0.22
12 免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべきである	0.48	0.27
5 教員の資質能力は時代の進展に応じて更新されるべき性格を持っている	0.45	0.18
19 免許更新講習に認定基準以上の専門的な内容を含めるべきである	0.40	0.29
10 免許更新の認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきである	0.06	0.64
8 研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきである	-0.16	0.62
11 免許更新講習のカリキュラムには段階別履修コースを設定すべきである	0.17	0.56
7 免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め、公開すべきである	0.13	0.52
25 免許更新講習には、メディアを活用した遠隔講習を含めるべきである	0.09	0.52
20 免許更新制を大学・大学院における研修と一体化して行うべきである	0.16	0.42
2 免許更新制は不適格教員の排除を目的とすべきではない	-0.33	0.37

因子間相関 0.70

(3) 因子の命名

因子Ⅰを構成している質問項目から考えて、因子Ⅰは、「質の向上」と命名できる。因子Ⅱを構成している質問項目から考えて、因子Ⅱは、「評価基準の枠組み」と名づけることができる。

(4) 信頼性分析

因子Ⅰの尺度としての信頼性を測るために、表 37 にある因子負荷量が 0.7 を超える 6 項目の内的整合性を調べた。その結果、クロンバックのアルファ係数が、0.88 であった。因子Ⅱの尺度としての信頼性を測るために、表 37 にある因子負荷量が 0.5 を超える 5 項目の内的整合性を調べた。その結果、クロンバックのアルファ係数が、0.76 であった。その結果、因子Ⅰおよび因子Ⅱは尺度として信頼性があることが判明した。

3. クロス集計結果

(1) 地域差における有意差

対象とすべき地域は、東北、東京、関東(東京を除く)、中部であったが、特筆すべき有意差は現れなかった。中部以東の調査だが、大都市圏と地方が分散しているので、調査結果はほぼ全国的な傾向であると推測される。

(2) 学校種差における有意差

当然のことだが、学校種に応じて更新講習のカリキュラムを策定する必要があると考えられる。特に、項目 19、20 のクロス集計から、高校では専門性を重視した内容を組み込む必要があると思われる。

- ・ 項目 19 (免許更新講習に認定基準以上の専門的な内容を含めるべきである): 全体として反対が過半数を超える項目(小学校では 53%、中学では 51% が反対)だが、高校では 50%強が賛成である。
- ・ 項目 20 (免許更新制を大学・大学院における研修と一体化して行うべきである): 全体として反対が若干過半数を超える(47.6%)項目である。賛成は小・中は 40%の前半で、高校は 52%強、中高一貫では 61%強である。

(3) 設立形態における有意差

- ・ 私立の教員は、国公立の教員に比べ多様な研修の必要性を認識している傾向がある。項目 1, 9, 10, 20 において有意な差が見られた。特に項目 1, 9, 20 では全体では反対が過半数を超えるが、私立教員は賛成が過半数を超えている。
- ・ 私立の教員は更新制導入によって教員の質の確保がはかれると考える傾向がある。項目 13, 14, 18, 19, 24 において有意な差が見られた。
- ・ 私立の教員は研修の成果を教員評価に反映させるべきだと考える傾向がある。項目 12 (免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべき

である)は、全体として反対が過半数を超える項目だが、私立の56%は賛成である。

- ・ 以上の結果、研修の機会や異動の自由がない私立の教員の実情を反映していると推測できる。

(4) 勤務年数、年齢における有意差

勤務年数と年齢には多少のばらつきはあるが、年齢差による分析のみを行った(詳しくはコレスポンデンス分析参照)。その結果、当然のことと考えられるが、次のことが判明した。この結果は、公立、私立の結果と類似している。

- ・ 若い世代の教員ほど多様な研修の必要性を認識している傾向がある。(項目 1, 20)
- ・ 若い世代の教員ほど更新制導入によって教員の質の確保がはかれると考える傾向がある。(項目 14, 19)
- ・ 若い世代の教員ほど研修の成果を教員評価に反映させるべきだと考える傾向がある。(項目 12)

(5) 教科別における有意差

英語科教員の回答者が突出しているため、教科別の比較分析は余り意味を持たない。しかし、英語科教員の回答の特徴を分析することによって、免許更新制に対する彼らの意識の傾向を知ることができ、今後の英語科教員に対する研修・評価システムの設計に役立つと思われる。

英語科教員の回答では9項目の天井効果が観察された。全員の回答で現れた7項目に加え、認定基準や評価基準に関わる項目7、8に天井効果が観察された。この結果から、英語の回答者は「英語が使える日本人」の行動計画の一環として行われている悉皆研修を受け、評価や基準、研修内容に対する意識が高いと想定される。この観点から、天井効果項目以外の項目で評価や基準および研修内容に関わる質問項目を拾ってみると、項目10、11、19、20の4項目がある。この4項目について5教科のクロス集計の結果を用いて、「どちらかといえば賛成+賛成」の回答の割合をグラフで表すと次ページの図2になる(項目番号にそれぞれの略語をつけた)。

図2から次のことが読み取れる。

- ・ 4項目全般にわたって右端の英語は賛成が過半数を上回っている。研修内容に関わる項目19、20においても賛成が過半数を超えている。
- ・ 項目11を除く3項目で一番高い数値を示している。
- ・ 項目11においても、有意差は認められない。
- ・ 以上の結果から、英語教員は研修内容、評価、基準に対して比較的意識が高いと推測される

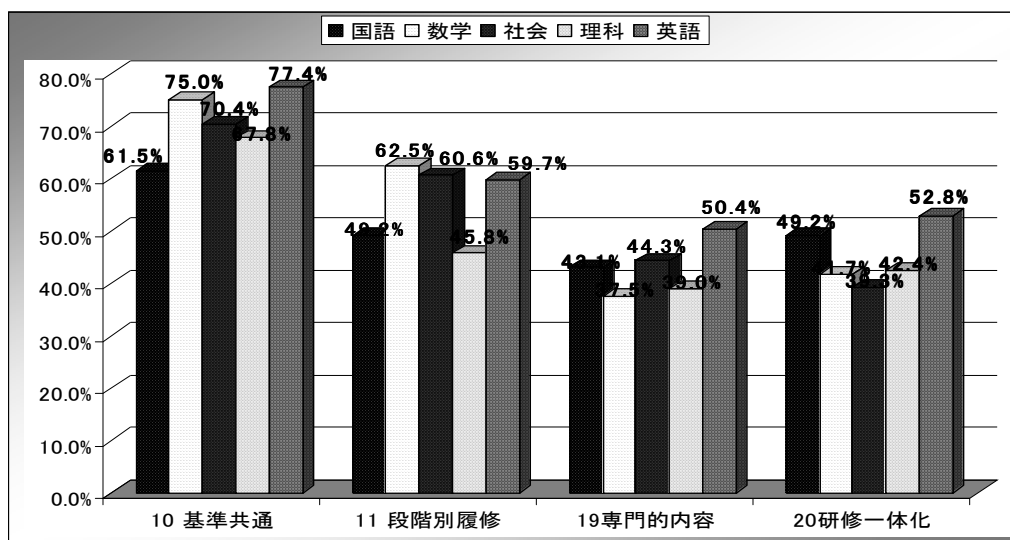


図2 「評価・基準」に関する項目の教科別「賛成」回答

5. コレスポンデンス分析結果

(1) 年齢層別に見た対応分析

今回のアンケート調査 (N=702 無回答及び誤回答を除いた数は 665) のパート B (26 項目) の中で、有意差が出た項目の多いのが年齢層別 (20 歳代～60 歳代までの 5 階層) に見た場合である。

表 36 の χ^2 乗値の欄に** ($p<0.01$)、* ($p<0.05$) で表示してある項目は対応分析で有意差が出たことを示している。しかし、対応分析では親和性のある要素 (関係の強さ) を調べるのが主な目的なので、有意差よりも要素間の親和性 (布置図にプロットされた距離) を見ることに主眼を置いた。なお、表 36 の右側にある Inertia 寄与率は 1, 2 と二つの次元 (主軸) が、もとの情報の何割を説明しているかを示すものである。

表 1 は全 26 項目に対する教員の反応を一覧表にまとめたものである。有意差が出たのは 1%水準で 5 項目、5%水準で 7 項目であった (**参照)。

表 38 免許更新制に関する年齢別反応

			Inertia の寄 与 率	
Item	χ^2 -square	α	次元 2	次元 2
1	28.517**	0.005	0.589	0.6
2	9.643	0.647	0.783	0.217
3	21.52*	0.043	0.541	346
4	16.304	0.178	0.796	0.171
5	19.731	0.072	0.631	0.319
6	20.459	0.059	0.763	0.165

7	22.403*	0.033	0.754	0.234
8	13.205	0.354	0.726	0.235
9	14.872	0.249	0.712	0.189
10	29.088**	0.004	0.699	0.266
11	21.60*	0.042	0.662	0.247
12	35.976**	0.000	0.631	0.361
13	21.538*	0.043	0.649	0.345
14	21.69*	0.041	0.946	0.053
15	19.725	0.072	0.654	0.334
16	3.493	0.334	0.628	0.244
17	3.465	0.991	0.896	0.094
18	22.151*	0.036	0.648	0.262
19	15.434	0.219	0.670	0.225
20	29.91**	0.003	0.707	0.28
21	27.314**	0.007	0.612	0.249
22	24.583*	0.017	0.627	0.342
23	18.744	0.095	0.762	0.202
24	18.85	0.092	0.722	0.191
25	10.193	0.599	0.564	0.434
26	20.696	0.055	0.782	0.204

まず、有意確率 0.000 の項目番号 12 を例に見てみよう。これは「免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべきである」という内容である。

各調査項目に対する反応（回答の段階）は回答者数が年齢層によって異なるので、生のケース数で比較することはできない。そこで各年齢層がスケールの各段階に占める割合で比較すると、「どちらかといえば賛成」が年齢層間で一番高いのは 20 歳代である。また、「どちらかといえば反対」が一番高く出ているのは 30 歳代で、それに次いで高いのは 40 歳代である。

(2) 担当教科によって回答にどんな違いがあるか

平成 15 年度から「英語を話せる日本人の育成」という教育政策に基づく悉皆研修が英語教員を対象に始まっている。その研修講座はすでに 4 年間実施されているので、今回アンケートに回答してくれた英語教員の中にも、すでにその研修を受けた人がかなり含まれていると思われる。それが結果的に、英語教員の研修に対する意識を他教科の教員よりも敏感にしていることが想定されるので、今回のアンケートに対する回答が担当教科によってどのように違うのか（あるいは似ているのか）を調べてみた。

1) 項目 6 の場合

(免許更新制は自己研鑽と最新の知識・技能を保障する制度であるべきである)

図 3 に拠ると、英語科教員の回答は国語科、保健体育科、理科の教員の回答と近い関係にあり、項目 6 に賛成する教員が多いが反対する教員も多いので、賛否相半ばすることがわかる。なお、右上にプロット（布置）された商業科、芸術科、家庭科はデータ数が少ないために“外れ値”として解釈するのが妥当であろう。数学科、社会科の教員は「どちらかと言えば賛成」が他教科に比べて多い教科群となっている。次元 1 の 0（ゼロ）付近に集まる教科群は、データ的には比較的バランスがとれており目立つ特徴のない場合が多い。

行ポイントと列ポイント

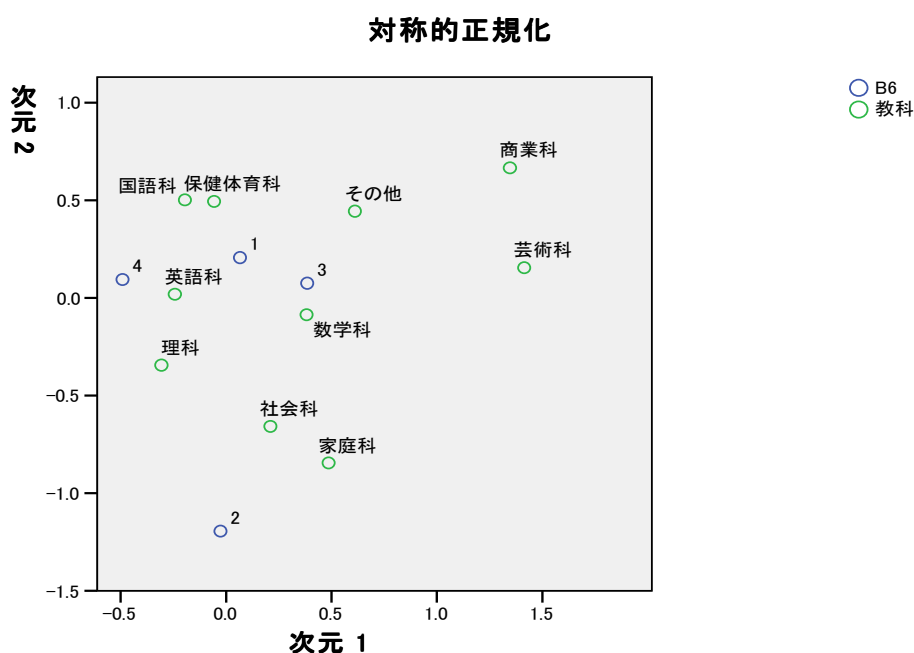


図 3 CA 分析：自己研鑽と最新の知識・技能を保証するべきか

2) 項目 7 の場合

(免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め公開すべきであるか)

図 4 によると芸術科、商業科及び家庭科は一種の外れ値なので、それを除くと、残りの教科は次元 1 の 0（ゼロ）の位置から次元 2 と平行に線を引くと、細い帯状の中に入っているように、ほとんどその線に沿って上下に並んでいる（注 1）。例外的な教科もあるが、残りは項目 7 に対してほぼ「異議なし」という回答であると解釈できる。

$\alpha=0.051$ であるから、厳密に言えば 5%有意水準をクリアしていないが、有意傾向ありと判断して差し支えないであろう。布置図からもわかるように外れ値の教科を除けば、大多数の教科の教員が設定基準を国が統一して具体的に定めたものを公開することに賛成していることになる。

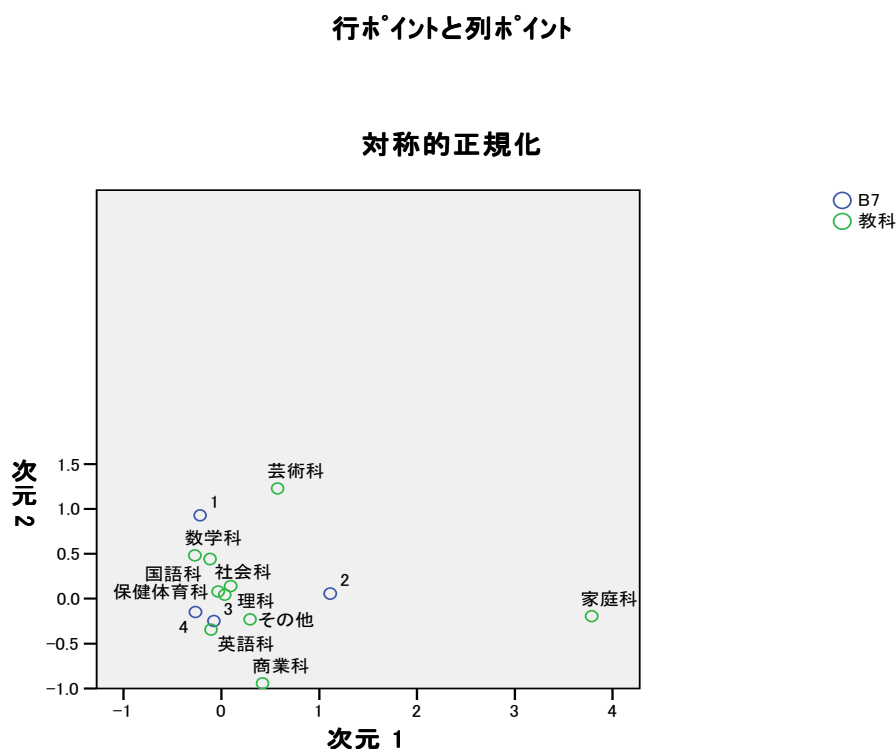


図 4 CA 分析：認定基準は国が統一して具体的に定め公開すべきであるか

3) 項目 8 の場合

(研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきか)

図 5 では保健体育科が次元 1、2 共、抜きん出ている。免許更新の基準がまだ明示されていない現在では推測の域を出ないが、免許更新の審査に際し、教師一人当りに割かれる時間はそれほど多くないことを想定すれば、普段の勤務実績や教育センター、外部機関主催の研修実績等を評価の内容に取り入れ、その成績によって免許更新研修を免除して欲しいという要求も一理ある。もちろん、学習指導要領の改訂や新たな社会的・教育的ニーズが出てきた場合の研修は悉皆研修になるだろうから、すべての研修講座科目を免除することはできない場合もあると思われる。

行ポイントと列ポイント

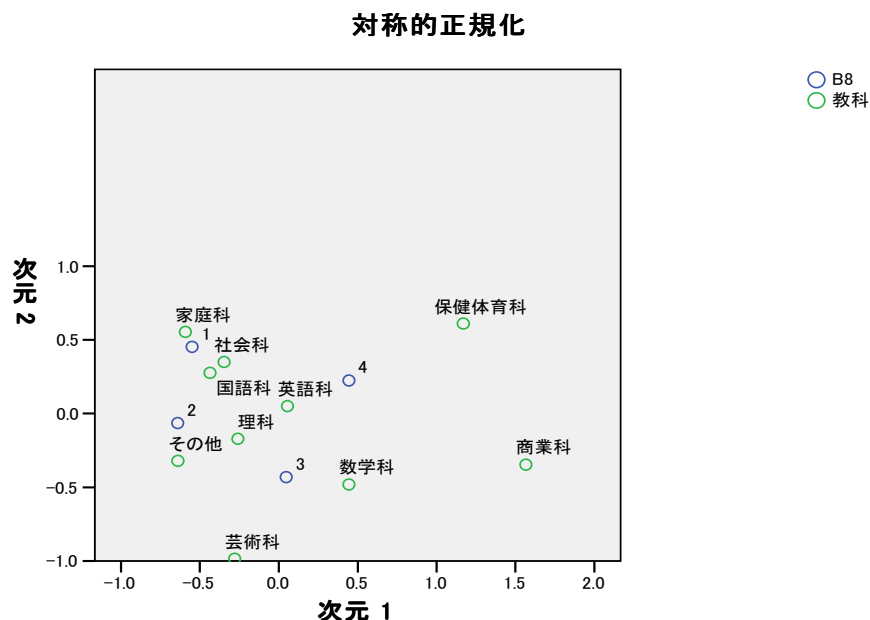


図 5 CA 分析：「研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきか」

4) 項目 10 の場合

(免許更新の認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきである)

ここでは分析の結果を解釈する前に、「全教員に共通の基本的枠組み」がアンケートの回答者に同じように理解された上での結果であるか、を検討する必要があるかもしれない。次元の得点が国語、理科、芸術科、家庭科、商業科においてマイナスの値になっているからである（注 2）。これまでの項目でも述べたように、芸術科、家庭科、商業科は 1 桁台の人数であるから外れ値として考えるほうが無難であろう。その上で結果を解釈すれば、いわゆる“主要科目”と称される国、数、社、理、英の 5 科目はほぼ似た傾向を示している。つまり「賛成」「どちらかと言えば賛成」が半分以上を占めている。次元 1 で全体の 5 割以上を説明している。 $\alpha=0.14$ で有意差も出ているので、かなりはっきりした傾向を示していることになる。

行ポイントと列ポイント

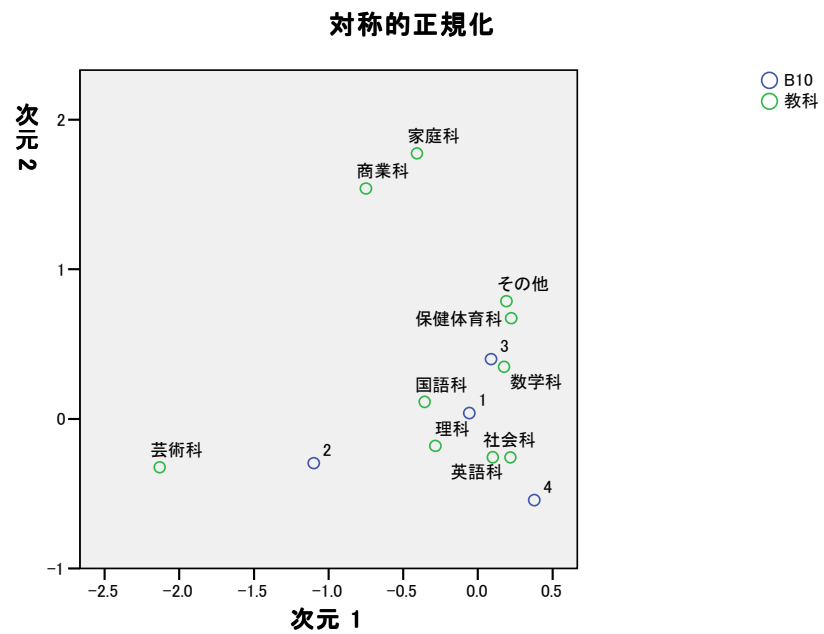


図 5 CA 分析：「認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきか」

注 1

行ポイントの概要(a)

教科	マス	次元の得点		概要イ－ シャ		寄与率					
		1	2	次元のイ－シャに対 するポイント		ポイントのイ－シャに対する次元			1	2	
						概要合					
	1	2	1	2		計	1	2	1	2	
国語科	.108	-.116	.442	.004		.007	.135	.073	.813	.886	
数学科	.124	-.271	.483	.007		.045	.184	.282	.685	.967	
社会科	.100	.034	.044	.001		.001	.001	.030	.039	.069	
理科	.098	.094	.140	.001		.004	.012	.154	.261	.415	
芸術科	.029	.574	1.229	.009		.047	.281	.221	.779	1.000	
保体育科	.053	-.034	.080	.000		.000	.002	.042	.182	.223	
家庭科	.012	3.787	-.195	.035		.845	.003	.998	.002	1.000	

英語科	.419	-.107	-.344	.009	.023	.317	.111	.887	.998
商業科	.009	.420	-.943	.002	.007	.049	.195	.755	.950
その他	.048	.293	-.231	.001	.020	.016	.650	.308	.958
合計	1.000			.069	1.000	1.000			

a 対称的正規化

注 2

行ポイントの概要(a)

教科	マス	次元の得点		概要イナーシャ	寄与率				
				ャ					
	1	2	次元のイナーシャに対するポイント		ポイントのイナーシャに対する次元			1	2
	1	2	1	2	概要合計	1	2	1	2
国語科	.107	-.436	.276	.006	.111	.074	.628	.151	.779
数学科	.124	.445	-.481	.008	.135	.261	.583	.412	.996
社会科	.100	-.346	.349	.005	.066	.111	.459	.282	.741
理科	.100	-.260	-.171	.002	.037	.026	.524	.137	.661
芸術科	.029	-.280	-.985	.004	.013	.258	.115	.858	.973
保体育科	.052	1.170	.610	.016	.388	.175	.817	.134	.951
家庭科	.012	-.593	.553	.002	.023	.034	.416	.219	.635
英語科	.422	.055	.050	.001	.007	.009	.249	.124	.373
商業科	.009	1.567	-.346	.004	.116	.009	.971	.029	1.000
その他	.046	-.640	-.321	.005	.104	.044	.712	.108	.821
合計	1.000			.052	1.000	1.000			

a 対称的正規化

V 自由記述のまとめ

1. 免許更新制導入前に教育現場において改善すべき課題

質問 C1：教員免許更新制を導入するとすれば、その前に教育現場で改善しておくべき課題は何だとお考えですか。

C1 に関して自由記述が記載されていたのは、345 回答であった。それらの課題点を以下のような 4 つのカテゴリーにまとめた。ひとつの回答の中に複数の課題が挙げられていた場合は、ひとつの回答ではなくカテゴリー毎に別の課題を挙げているものとみなしてまとめた。また、回答の内、4 つのカテゴリーに属しないものは「その他」に、また回答されていても課題とみなされなかったものは下記に含んでいない。

(1) 職場環境の改善

- ・現状のままでは免許更新制の研修に出る余裕がないため、非常に多忙を極める職場環境(教員数・職務負担の公平化・軽減等)をまず整備し、免許更新のための研修時間と機会を確保してもらいたいという意見が多数挙げられた。
- ・『働きやすくゆとりのある職場環境と講習を受けやすい体制』を挙げた教員は 39 名である。これらの回答では具体的な条件を複数提案している意見(例：「教育環境の整備を欧米並みに行うこと。学級定員数の 20～30 人化・部活動の社会体育への移行・雑務の精選・残業は家庭で…等々」)もあれば、具体的には提示していない回答(例：「研修ができる環境作り」)もある。
- ・具体的な提案としては、『教員定数の確保・増加・適正な配置及び更新講習時の職務バックアップ体制』が多く挙げられた(55 名)。研修に出る教師の負担を同僚がかぶるような状態では研修にはなかなか出られないし、出ても生徒との時間がさらに減ることになる。更新に伴う研修等に参加する教員の授業や職務を補充する人員の確保、また全体的に業務負担の軽減のための増員が必要という意見である(例：「講習時間が増えれば、授業に出られない時間が増える。その補充ができる人数や態勢が必要となる。」)。また人員増員に伴って『少人数学級』、特に 30 人学級を望む意見(例：「クラスの人数を 30 人以下に(特に語学は 15 人以下に)」)が挙げられた(14 人)。さらに、免許更新のための 30 時間の『研修時間・機会の確保』(38 名)も挙げられ(例：「講習を受ける期間の確保」)、時間を確保するための具体例としては『授業数の軽減』(12 名)や、『勤務時間の削減、校務分掌など職務の負担軽減あるいは公平化』が必要である(45 名)という意見が多く見られた。
- ・ゆとりのある職場環境整備の具体例として他にも『部活動の負担軽減』(8 名)という意見も見られた。

(2) 職場における研修体制の見直し

- ・ 免許更新のために課せられる研修ではなく、自己研修の時間・機会の保障、校内研修の充実、教材研究の時間の確保なども挙げられた。これらの意見は、まず職場での研修体制を確立・充実しなければ免許更新講習が形骸化するという意見と、職場での研修体制や自己研修体制が確立・充実していれば、免許更新講習は必要ないとする意見に大別された。
- ・ 『自己研修』に関しては「研究会に参加する」、「大学院等へ通う」など、職場を離れて行なう研修を認め、自主性を重んじてもらいたいという意見(13名)であった。
- ・ 国や自治体の研修に頼るのではなく、各現場に即した『校内研修』を充実させるべきという意見では、「学校間の連携」や、「授業公開」「教科内や同僚同士による授業観察」など、勤務時間内に研修時間を確保し、現場で日常的・継続的・長期的に行なう研修を充実させる、あるいはそういうことを認める職場環境が必要であるという意見(25名)であった。即ち、免許更新のために講習を受けるのではなく、教員の質を向上させるための時間と日々の実践を普段から重要視するということである。また免許更新講習を充実させるために自己研修とリンクさせたり、事前研修が必要だという意見も見られた。
- ・ 更に、研修という形ではなく、『教材研究や指導法、技術向上のための時間とゆとり』を確保し、教員一人一人の教授力・指導力・専門性・資質を向上させることの必要性(19名)や、生徒と触れ合う時間を増やし、『生徒理解・教育相談等の研修』を充実させるべきだという意見(5名)も挙げられた
- ・ 少数意見ではあったが、『教育委員会や自治体による既存の研修』(初任者研修を含む)を充実させ、それらに教員が積極的参加をするべきだという意見(5名)も見られた。

(3) 免許更新制導入の意義の理解、及び評価システムの明確化

- ・ 免許更新制導入の意義及び教員評価システム基準を明確化し、各教員がそれを理解することも重要であるという意見が挙げられた。つまり、何がどのように誰によって評価されるのか、評価の公平性・妥当性・客観性はどうか、個々の教員へのフィードバックはどのように行われるのかなどが、現場教員に示されないまま議論が進んでいることへの不安が大きいようである。
- ・ 「不適格教員排除目的に導入してほしくない。それより個々の教員が自己の資質を高めようとする意識を持ち続けるためのものにしてほしい。前者はマイナスイメージが強く、ふり落とされるかもしれないという不安が伴うからである。後者はよりよい教師になろうとするプラスイメージ的発想であり、その方が現場教師としては意欲が正しい形で湧いてくる気がする。」という

意見からも明白なように、不適格教員の締め出しではないかという不安感を取り除き、まずは免許更新制の意義や目的について教員のコンセンサスを得る必要があると思われる。

- ・ 具体的には『免許更新の目的の明確化と制度の理解』（12名）、『評価項目と基準の明確化』（14名）、また免許更新のための評価のみならず自己評価や外部評価、各学校の評価などの『自己評価制度の確立』（3名）、一般的に『教員に求められる資質の明確化』（3名）などが挙げられた。
- ・ また、評価側となるであろう『管理職の資質向上』や『管理職評価システムの構築』なども課題として少数意見ながら見られた(7名)。

(4) 教員採用基準の再検討

『教員養成や教員採用の段階におけるシステムの見直し』を課題として挙げた意見(10名)も見られた。例えば教育実習制度の改善(インターンシップや長期実習)、教員採用試験と基準の見直し、1年間の条件付採用等である。教員免許の更新ではなく、教員採用時のハードルを高くし、初めから「不適格教員」を採用しないという意見である。

(5) その他

導入以前に教育現場で改善しておく課題という観点からその他の少数意見をまとめると、以下のようになる。

- ・ 学校を批判し、教員に資質の向上を求めるばかりではなく、『家庭や地域社会のあり方や保護者のあり方』を再考し、学校と地域社会がどのように関わっていくかを考えるべきだという意見(9名)。
- ・ 更新さえすればよいということではなく、『問題のある教員への対応』が必要であるという意見(6名)。
- ・ ゆとり教育の見直しや指導要領、教育委員会制、検定教科書、必修履修単位などの『教育課程の見直し』が課題(6名)。
- ・ 『教育そのもののあり方』について議論し、再確認しておく必要性(4名)。
- ・ 最初のカテゴリーの『職場環境の改善』とも関連するが、『教育環境の整備や教育現場における問題点』については他にも色々な点が課題として挙げられた。例えば年齢層のバランスを考慮した配置や、教員の実態把握、現場の活動を把握し改善案を現場からボトムアップで拾い上げる体制などである。

2. 国や教育委員会に対する要望

質問 C2: 教員免許更新制を導入する際、国や委員会に対する要望があればお書きください。
--

C2では、更新制を導入する際の国や教育委員会に対する要望を自由に記述してもらった。C2の全回答数は311件であった。その内容は大きく7つに分類で

きる：(1)「更新制の制度そのもの」に対する意見、(2) 研修形態、(3) 講習内容・方法、(4) 現場理解についての意見、(5) 不適格教員に関連する意見、(6) 更新制への代案、(7) その他。

(1)「更新制の制度そのもの」に対する記述 (92 件)

- ・ 国や教育委員会の機関に一任すべきではないという意見が 12 件あった。教員たちは国や教育委員会が中立的で将来性のある判断ができるか疑問に思っている。しかし、これとは相反する意見も 2 件あった。全ての地域でいっせいに実施するためにも国が率先して実施するべきであるという意見である。
- ・ 更新に必要な基準と評価を明確にすることを求める意見が非常に多く見られた (20 件)。更新の明確な基準をよく検討した上で実施してほしいとの意見であった。教員に必要な資質とは何なのか定義するべきであるとの意見も見られた。また、評価の際に具体的に誰が評価するのか明確にしてほしいとの意見があった。
- ・ 更新制が形式だけのものに終わらず、研修を受講することで教員の質を向上するものであるべきであるとの意見が 10 件あった。研修を受けるだけでなく、その内容や質を上げるための工夫をするべきであるとの意見が多く見られた。
- ・ 制度の導入で教員の質は向上しないと感じている教員が多いことがわかった。もしこの制度が導入されるのであれば、教員の質の向上をめざすものにすることを望む声が多かった (10 件)。
- ・ 更新制を導入するよりも、教育予算確保による教育条例整備が重要であるとの意見があった。例えば、1 学級あたりの生徒数の削減など現在課題となっている問題を解決するべきであるとの意見であった。

(2)「更新制の研修形態」への記述 (61 件)

- ・ 一括して指定された講習日・期間に講習を行うのではなく、日常の業務に支障のない形態にしてほしいとの意見が 7 件あった。
- ・ 一律的な研修は不毛であるとの意見が数件あった。具体的には画一的な研修や手続きではなく、段階的・能力的に実施するなど更新により更に教員の質を高めるものであるべきであるとの意見であった。
- ・ 現在実施されている 5 年研修と 10 年研修で代替できないのかといった意見があった。この更新制とこれらの研修がどのようにつながっているのか明確ではないという意見であった。
- ・ 現場にいながらの研修は教員への負担が大きいので、例えば、半年から 1 年間、現場を離れて研修を受けられる制度にして欲しいとの意見があった (2 件)。

- ・ 形式的なものではなく、研修内容を充実するために、研修の内容、目的、方法を明確にしてほしいとの意見が非常に多く見られた（24件）。
- ・ 人的にも時間的にも余裕がない状況では、研修の時間も意欲もそがれてしまうため、十分に考慮してほしいとの意見も多く見られた。
- ・ 思想に関わる部分は研修の際にはふれないものとするよう求める意見が見られた。

(3)「講習内容・方法」への記述（32件）

- ・ 講習内容・カリキュラムと講習の時期については流動的にして欲しいとの意見が多く見られた。例えば、5年おきに1-2日講習を受けるなど、短い間隔で短い時間で行うやり方などを提案する意見や、数回の講習の中から適切な回を選ぶ方法が取れるようにしてほしいなどの意見があった（9件）。そのためにも現場の実態をよく把握してほしいとの意見が多くあった。
- ・ 講習を受けるだけでなく、授業などもやらせるなど実践的な内容の研修をおこなうべきであるとの意見が多くあった（12件）。例えば、すぐに授業に取り入れることができるようなアイデアを集めてほしいなどの意見である。そのためには、実績への考慮、実践的研修、自己課題設定に基づく主体的研修などの工夫が望まれるとの意見があった。
- ・ 評価については講義などではなく、日ごろの教員の態度を考慮すべきであるとの意見があった（4件）。また、生徒の指導に関する面以外の講習は避けてほしいなどの意見も見られた。

(4)「現場」に関連する記述（80件）

- ・ 「現場」に関する意見において、もっとも顕著に現れていた意見は、免許更新制導入により、ますます現場にかかる負担が多くなることを危惧するものであった。現場はとにかく忙しいので、現在の職務負担を考慮すべきであり、正常な授業ができなくなり、生徒指導面に支障がないようにすべきである。現場にも「ゆとり」が必要である。忙しすぎて、研修の時間がない。期間に関しても、通常の職務に大きな支障のない時期・期間にすべきであるという意見が見られた。また、子供に寄り添い、成長を応援する魅力的な教育実践ができる現場を奪わないでほしいという意見もあった。
- ・ 上記のことが生じる原因として、現場の状況の不理解があげられていた。学校現場の実情を正確に理解・把握してない。導入する前に現場の声をいかし、現場の声をしっかりと聞き、現場の状況や実情を正確に把握した上での慎重な検討が要望されていた。文部科学省の人に対しては、教壇に直接立って現場を知るべきであり、机上の空論はやめてほしいという厳しい意見も見られた。
- ・ そのほか、私学は独自の基準に任せてほしい、授業以外にやらなくてはい

けない仕事が増え優秀な人材が教職を離れる、評価にあたっては現場の声を反映できる人を入れる、教員が研修のために現場を離れる場合、誰が穴を埋めるのかなどの意見が挙げられていた。

(5) 不適格教員に関連する意見（10 件）

不適格教員に関連する意見は、3 つに分かれた。(1) 不適格教員は採用しない、免許を与えない、(2) 不適格教員は確実に排除できるシステムにする、(3) この免許更新制の制度を不適格教員排除のためのものとしなないという意見であった。3 番目の意見がいちばん多く、教員不適格とか排除とかは短期間で判定できるものではなく、誰にもできることではないと述べられていた。

(6) 免許更新制への代案（5 件）

免許更新制ではなく、TESOL などの資格をとらせる、資格試験を導入する、採用時の試験を見直す、教員採用の仕方の見直しをすべきであるという意見が挙げられていた。

(7) その他（31 件）

(1)から(6)に記載した以外に、以下のような種々の意見がよせられていた。

- ・ 職場の民主的運営が必要である。
- ・ 教員の給与体制の見直しがされ、教員の身分が優遇されるべきである。
- ・ 教員に対してこれほど厳しい状況であるとよい人材が集まらない。
- ・ 専門性よりも人間性や生徒に対する愛情が大事である。
- ・ 子供と社会のためという視点が大切である。
- ・ 教育の国家統制をやめる。
- ・ 学力偏重になり過ぎないようにする、などの意見であった。

3. その他の自由意見

質問 C3：その他ご意見があれば自由にお書きください。

C3 では、教員免許更新制の導入について自由に意見を述べてもらった。回答数は 177 件であった。その内容は主に次の 4 つに分類される：(1) 更新制に対する基本的な考え方、(2) 基本的性格、(3) 制度設計、(4) 教育行政・改革に対する意見、批判。

(1) 更新制に対する基本的考え方

- ・ 回答はほぼ導入に反対の立場で占められた。
- ・ 教員にのみ更新制を設け、他の国家資格を必要とする医師、建築士や弁護士の更新制を導入しないということに不公平感を感じることから、教員の更新制導入に対する疑問の声があった（8 件）。
- ・ 更新制の実効性に疑問を呈する意見が非常に多かった（30 件）。具体的には、教員の多くにとって、なぜ更新制が必要なのか明確ではないことから、この

制度の導入を疑問視している。例えば、指導力不足教員の対策であれば、今各都道府県の教育委員会が行っている制度が機能しており、研修ということでは、初任者研修、10年研修等がありさらに行う必要はないと考えている教員が多いようである。多忙化により拍車がかかるだけであるとの意見も多かった。

- ・ 更新制導入より研修機会や制度の見直しと充実を求める意見が12件あった。各教員の自己研鑽や研修の機会を充実させ、それを奨励し、受けやすい環境を整えるべきであるとの声があった。
- ・ 研修を受けた人を評価していくなどの評価基準を整えれば、教員のやる気にもつながるのではないかという意見があった。具体的な意見として、教員の資質向上には、大学教育の充実、2年程度の全員現場研修を経て人材を見極めてから採用する制度の確立、現職になってからの資質向上策（管理職の指導のあり方）の3つが特に必要だという意見があった。
- ・ 教員には締め付けではなくゆとりが必要であると考える意見が11件あった。多忙を極める教員の時間的、精神的なゆとりが必要であり、環境整備からまずは取り掛かるべきであるとの意見であった。

(2) 基本的性格

更新制の基本的な性格についての意見が5件あった。具体的な内容としては、免許更新制は不適格者の排除にしかなりえないとの意見である。また、他の意見としては、「教育」に対する要望が多い中、地方の実態を把握した上で国が政策を決めてほしい。上意下達、中央集権主義が多いように思われるので、もっと全国を見わたした上で政策改善を図ってほしい」との意見があった。

(3) 制度設計

- ・ 国や教育委員会等へ現場理解の必要性を訴えるものが多かった（20件）。制度の導入前に、文科省や都教育委員会の担当者がまず現場で教育の現状を体験し、実情にあったものであるかを見極めてほしいとする意見が多かった。また、視察が実情を把握する手段としては不十分であることから、教育委員会の担当者に実際に生活を共にしてその上で検討してもらいたいという意見があった。
- ・ 更新の対象に関する意見として、特例は作らず、例えば管理職であってもすべての教員を更新制の対象とするよう求める意見や、子育てのために現場を離れた人をふるい落とすような制度にならないよう配慮するべきであるといった意見があった（9件）。
- ・ 更新制の評価基準やシステムに関する疑問の声も多かった。教員を評価する際に何を基準として適格か不適格かを判断するのか疑問であるという意見が多く寄せられた。指導力は測れるのかなどの疑問の声のほか、免許更新よ

りも実績や研修歴で評価したほうがよいとする具体的な意見もあった。

- ・ 更新講習に対する要望や不信を述べる意見もあった(10 件)。更新時期にまともって講習を受ける形式ではなく、現場の教育活動を点検するやり方が望ましいのではないかといった意見であった。やはり上記の意見にもあったように現場の多忙さを考えた講習期間や時期を考えて欲しいとの意見が多い。

(4) 教育行政・改革に対する意見、批判

- ・ 一般の教員だけではなく、校長・教頭の管理職についても管理職として適格かを評価してほしいといった意見が 4 件あった。
- ・ 教育行政批判や教育改革に対する意見として、教育行政の抜本的な改革が急務であるといった意見が非常に多かった(14 件)。
- ・ 教育委員会にも免許更新制を導入するなど、国、教育委員会や親の資質向上も図るべきであるといった意見があった。

VI 調査結果のまとめ

1. 教員免許更新制の基本的考え方

(1) 現職教員が「賛成」する項目

- ・ 教員の資質能力は時代の進展に応じて更新されるべき性格を持っている (66.1%)
- ・ 免許更新制は教員の質を確保する制度である (56.8%)
- ・ 免許更新制によって最新の知識・技能等を習得することができる (55.5%)
- ・ 免許更新制によって公教育の改善・充実が図られ、教育の機会均等に資する (51.1%)
- ・ 免許更新制によって教員全体の専門性向上が促進される効果がある(51.8%)

(2) 現職教員が「反対」する項目

- ・ 免許更新制は現代の教育ニーズに対応するためには必要である(46.0%)

＊ただし、私立の教員、20 代の教員は「賛成」する傾向にある。

2. 教員免許更新制の基本的性格

(1) 現職教員の多数が「賛成」する性格

- ・ 免許更新制は自己研鑽と最新の知識・技能を保証する制度であるべきである (79.0%) (天井効果)

付帯項目：免許更新制は不適格教員の排除を目的とすべきではない(68.0%)

(2) 現職教員が「反対」する項目

- ・ 免許更新制によって、教壇に立てなくなる教員が出るのは仕方がない(46.8%)

- ＊ただし、私立および 20 代、30 代の教員の過半数は「賛成」する。
- ・ 免許更新制導入によって、教員のニーズに応じた多様な研修が期待できる(43.1%)
- ＊ただし、私立および 20 代の教員の過半数以上は「賛成」する。
- ・ 免許更新制を大学・大学院における研修と一体化して行うべきである(47.6%)
- ＊ただし、私立、高校、20 代、30 代の教員の過半数以上は「賛成」する。

3. 教員免許更新制の制度設計

(1) 最優先項目

- ・ 免許更新講習が修了できなくとも再挑戦の機会をあたえるべきである(83.0%)
- ・ 免許更新講習は、職務に支障のない時期に行うべきである(85.9%)
 - ＊現実の研修は職務に支障があることを示す。
- ・ 教員免許状は現職でなくとも更新の機会を与えるべきである(72.3%)
- ・ 免許更新講習には、授業に役立つ実践的内容を盛り込むべきである(82%)
 - ＊実践に役立つ研修が行われていないことを示す。
- ・ 免許更新講習では修了目標を受講者に具体的に明示すべきである(83.1%)
- ・ 免許更新講習のカリキュラム策定には現職教員も含めるべきである(80.7%)

(以上、天井効果)

(2) 現職教員の多数が「賛成」する項目

- ・ 免許更新の認定基準は国が統一して具体的に定め、公開すべきである(69.8%)
- ・ 研修実績、勤務実績により免許更新講習の受講免除規定を作るべきである(68.2%)
- ・ 免許更新の認定基準には全教員に共通の基本的枠組みを設けるべきである(72.8%)
- ・ 免許更新講習のカリキュラムには段階別履修コースを設定すべきである(58.2%)
- ・ 免許更新講習には、メディアを活用した遠隔講習を含めるべきである(61.3%)

(3) 現職教員の大多数が「反対」する項目

- ・ 免許更新講習は 30 時間程度が適切である(19.3%) (床効果)
 - ＊ 教育現場の現状では、更新講習 30 時間の確保は不可能であるとの意思表示である。
 - ＊ 実施するとなれば、現行の研修制度との整合性を十分図らねばならない。

(4) 現職教員が「反対」する項目

- ・ 免許の有効期限を 10 年とするのは適切である(38.9%)
- ・ 免許更新講習の修了コースに応じて、教員の活用を考えるべきである(41.4%)

＊ただし、私立と 20 代の教員は「賛成」する傾向にある。

- ・ 免許更新講習に認定基準以上の専門的な内容を含めるべきである(46.0%)

＊ただし、私立、20 代、高校の教員は「賛成」する傾向にある。

4. 英語科教員の意識に見られる特徴

(1) 評価や基準を明確にすることを強く要望している

- ・ 免許更新の認定基準、評価基準を全国的に統一して公開することを望んでいる。
- ・ 更新講習受講免除規定の基準を明示し、公開することを望んでいる。

(2) 研修内容に対する意識が高い

- ・ 研修実績や認定結果により、レベル別の更新講習を設置することを望んでいる。
- ・ 更新講習に専門的な内容が組み込まれることを望んでいる。
- ・ 大学・大学院などにおける研修との一体化を望んでいる。

【資料】 質問項目 C：自由記述式回答（ほぼ全回答を収録）

C1（教育現場の改善すべき課題）

【職場環境の改善に関する意見】

- ・更新制には自己研修が必要になるが、現状で「研修」のゆとりはほとんどない。資質を高めるゆとり（時間）を保証すべし。
- ・条件整備（働きやすい職場環境、実態としての勤務時間の縮減）。
- ・更新に伴う研修等に参加する教員が抜けた穴を他の職員が補充しやすくするために、①教員定数配置基準の見直し、②職務効率化・マニュアル化。
- ・どうしても導入するなら、更新のための研修等を含め、日常的に研修のための時期を勤務時間内に確保すべきである。
- ・10年までは研修だらけなので、その後、研修をふやすのであれば日ごろの業務をもう少し減らしてほしい。特に授業数（持ちコマ）その他のことなど、とにかく授業に集中できる環境にして下さい。
- ・この多忙な現状で、その時間をどう確保し、保障するのかきちんと整備してからスタートすべき。とにかく始めようでは現場が乱れ、生徒が迷惑をこうむる。
- ・更新講習のすべてを勤務に影響なく行うのは実際には不可能だと思います。ですから、講習で抜けた人手を補うためのシステム作りをしておくべきだと思います。また、年度中に更新ができず、現場を離れざるを得なくなった場合のバックアップについても考えておくべきでしょう。
- ・講習を受ける時間確保と職務軽減。
- ・教員数の確保。どちらかと言えば増員。そしてクラスサイズの削減の方向で考えてほしい。
- ・校務分掌軽重をなくす（研修時間確保のため）。生徒指導困難校などという学校では、

研修どころではないので、子どもの質を上げる。

- ・講習が受けられるようなバックアップ体制（補欠授業、教員等）。
- ・教育現場は有給休暇すらなかなか取れないのが現状である。そんな中で、講習を受講する時間の確保はどのようになされるのだろうか。
- ・持ち授業時数の max の見直し。
- ・教育環境の整備を欧米並みに行うこと。・学級定員数の20～30人化・部活動の社会体育への移行・雑務の精選・羨は家庭で…等々。
- ・講習を受講中の教員が現場に影響を与えない人材の確保。
- ・もっと仕事の負担を減らし、教材研究に専念できる環境を整えるべき。それが無い上で研鑽なんてありえない。
- ・教員が研修をする時間を保証すべき。保証してほしい。
- ・分掌などの工夫。学校では特に部活動の指導など、個々の資質に任される部分も多いので、更新の講習などの際に、如何に分担するか。
- ・講習を受ける時間としてのゆとりを作り出すこと。現状の忙しさでは無理です。
- ・更新の対象となる教員の職務をフォローする体制（職場内・外共に）。
- ・教育現場で自己の研修時間や場を確保することが必要と考えます。急がしすぎて研修を行なう時間が取れない状況を教育現場以外の人々に明確に示すべきであると思います。
- ・特に最近増大した事務的雑用すべて廃止して、その貴重な時間現場教師同士の授業参観による「本当の研修」による資質向上を

計る。管理職、余所者の意見も参考にするのも時には良いが現場を知らないものの的外れの意見等は断じて排除すべきだ。

- ・研修ができる環境作り。
- ・講習に参加しても支障がないような体制作り。・教員の増員。時間的ゆとりのない現場で更新に伴い教員が研修を行なう場合業務に支障が出ると思うから。指導方法。
- ・更新のための研修があるとすれば、折角の機会なので自分や研修会でしっかり勉強したいと思う。その時間や環境は保障されないのでは、と心配する。例①自習の補欠をおねがいしにくい。②PCの研修があるとすればやっぱりPCは自前か？
- ・教員の授業時数の削減、クラス生徒の少人数化、教員数の増加、部活動の社会体育化、職務の軽減など、授業研究などに専念できる時間の確保をすべきである。
- ・週20/28以上のコマの授業を持ち、その事前、事後の仕事をしながら、部活、学級、学年の仕事をしており、素質をもちながらも伸び悩んだり、まじめさゆえに行き詰ったりするケースも後を絶たないことの現状こそ、手を加え、制度改善をはかるべきだ。個々の資質や責任のみをクローズアップするのは抵抗がある。
- ・勤務状況の過酷さを改善して欲しい。→ゆとりある勤務形態が質の高い教員を生む！…フル満タンの時間割で教壇に立つのが精一杯。教材研究をする時間がない。生徒指導…相手は生き物なので覚悟はあるが、何かあれば深夜でも動くのが教員。一人の先生にかかる負担が多すぎる。生徒指導や学年の仕事が最優先で教科はいつも後回しになってしまう。一番力を入れなくてはいけないはずのところがおろそかになってしま

っているのが現状である。国が教員に求めるものがあるなら、それが実現できる環境を作っていただきたい。

- ・丸1日授業のない日をつくるべき。研修のために生徒を放置するのは本末転倒。
- ・現状においても官制研修や出張などで、自習になるケースが多い。教員がコマ割りされた授業時に、外へ出たときの体制（補助教員が授業を行うなど）の確立が必要。
- ・更新制の内容によって違う。形だけの講習であるのなら、現場で改善すべきは、いかに生徒への指導をけずって更新のための勉強時間を作り出すことであろうと思う。
- ・現在の各学校の教職員数のままでは、30時間もの講習を受ける教員が複数でたら、学校運営に必ず支障が出る。教育内容の質の向上を考えるならば、まず教員数を増やして目が行き届くようにすべきだ。
- ・丸一日授業をあけられるようにしてほしい。今は時間割に全部授業が入っている。研修で授業をつぶすのであれば、本末転倒である。
- ・研修、講習を受けたり、レポートを書いたりしながら、通常の業務をするのは教員にとっても学校や生徒にとっても負担であり、避けるべきだ。特に、担任をもっていたり、部活動で時間をとられたりと、教員や学校によって事情は様々である。授業数の軽減や、授業の空き時間に息抜きができる環境作りが急務である。(教員の勤務時間に、これだけ厳しい国は日本ぐらいだと思います)
- ・労働時間の削減（講習後のレポート等を作成する時間も勤務の片手間になり、授業にひびく）。部活を持っている場合、年間の休日は数えるほどしかない。その貴重な休日

を更新の講習に使ってしまうと、事実上、休みはなくなる。更新講習が必要ならば、その講習期間は外勤扱いにする等の学校側の対応が必要。また部活等でどうしても外勤できない場合の免除的なシステム（学内研修 or 研修日をもうけての研鑽）。高校から大学院等への派遣システム。

- ・少人数制の確立、校務分掌の負担軽減、部活動の社会教育化（ボランティア・コーチ）。教員の職務があまりにも多すぎる、もっとスリムでシンプルなものに。職務に支障のない研修の時期などあるのでしょうか、もっと現場を知ってほしい。
- ・教育環境はどうなっているかをきちんと調査しておくべきだ。（教員数、クラスの人数、全体の生徒数、学校の経営状態、学校のレベル、生徒の日常生活など）。特に私立は学校によって状況が違うので、それぞれの内情にあった講習を受けないと意味がない。
- ・更新にかかわる教員の確保。
- ・私立学校の場合、研修による校務の代行者を立てにくい（人的にも、金銭的にも）。
- ・教育の条件整備、教員の増加、研修時間の確保、クラスの人数を 30 人以下に（特に語学は 15 人以下に）。
- ・30 人学級（教室サイズは変わっていないのに、机、イスだけが大型化して空間がなくなっている事は行政に知られているのでしょうか？）選択授業をなくす。→一般の授業時間の確保。
- ・教職員定数、30 人学級、部活動の問題。
- ・あまりにも多い毎日の雑務（主に文書の作成、提出）の解消をせずに導入すると、教員自身が自らの学力を高めるために勉強すらできない状態になるのは目に見えている。講師等による後補充など、免許更新にあた

って講習等を受ける際に必要なのではないのでしょうか。そのためにも現場でのゆとり（人員面で）も必要になってくると思う。

- ・今は、学担として、学級の仕事以外の事務的な仕事、提出物（口頭ですませられる事でも、何でも文書提出の形で要求されるので）の作成などで、休憩時間や放課後も大忙しです。子どもへの補習として、“おのこり”させたくても担任がついていない時の安全管理面の問題で、会議がある日は残したり、部活動ができず、家庭からクレームが来たり……。夏季休業などの長期休業中も忙しいのに、更に、更新のための研修が加わると、私たちへの負担が、結局は子どもへのしわよせになるような……。ですから、導入するのであれば、管理職にももっと働いてもらい、担任は授業や学級に専念できるようにしてほしいです。心に余裕ができれば、更新のための研修も意味のあるものになると思います。
- ・それはもちろん教師自身が学ぶ時間を確保することにつきます。新しいとりくみを求め、時間的保障をしないと教師とその家族を少しずつこわすことになります。他国と比べ教師の勤務状況はきついと思います。しかし社会的地位は落ちるばかりです。
- ・年々仕事が多くなってきています。このような制度が入るとさらに現場は忙しくなります。
- ・更新する研修のために、学校での仕事に穴が開かないようにすること。教員は現状でさえ、出張や研修が多く、生徒の側に常には居られない状況がある。また、働く中で社会の現状やニーズに合わせて日々研修しているのだから、免許だけを更新すれば良いとは思いません。

- ・更新のための出張がふえるわけだから、現場のバックアップ体制を確立する必要がある。ただでさえ多忙な現場にはより一層の負担がかかると思う。
- ・教育現場は忙しすぎる。(但し教科や分掌などにより、そうでもない教員もいることから、まずは職務のバランスを取ることから始めるべきかもしれないが・・・)学級担任、部活動、分掌、各種委員会などの仕事を行った上で教科の準備を行うのである。10年に一度とはいえ、年に30時間もの講習が行われるとすれば、初任者研修と同様にそれをサポートする人員も確保し、現場がこれ以上の忙しさに苦しむことのないようにしてもらいたい。
- ・毎日担任業務や部活指導、授業があつて休みや研修時間も取れない。教員の数も確保し、更新講習に行っても職場に影響がでない学校体制が必要。
- ・講習受講にはそれなりの時間等の負担が生じるので、負担が公平になるよう校務を考えること。その教員に問題があるのなら、何が問題なのかを具体的に本人が知ることができるようにすること。
- ・部活指導の具体的かつ正確な位置づけ。現状で、教員一人一人の負担が大きすぎるこの方が様々な諸問題の原因であると考える。
- ・他の先生の負担を考えると、教員の数を増やして対応する必要がある。
- ・日常の仕事、教科指導以外の仕事が多すぎるため自分の研修、専門分野のより深く習得する時間がなく、ゆとりがない。教師の力量や資質向上のためには、それなりの時間確保が必要。
- ・教員の生徒と学生と向きあふこと意外の事務的雑用を極力なくしていくことである。
- ・現場での職務の簡素化、いわゆる雑務に忙殺されることなく専門教科への自主研究が図れる時間を保障すること。生徒との日々のコミュニケーションをより一層進められるゆとりがあること。
- ・教員定数の拡大。一人の授業の持ち時間の削減。(課外授業等も含めてトータルの勤務時間を考慮すべき)→教材研究の充実
- ・講習中の教員の補充をどうするか。
- ・本県の教育現場では人員が削減される反面、教員の業務は多忙化と多様化が進み、研修等出張に行きにくい状況で、出張に行くとしても、授業が自習にならざるを得なく生徒のために良くない場合もある。この上、更新制のための研修なり試験準備のために現場を離れて、教育活動以外にすべきことが増えるとマイナス面が多いと思う。
- ・研修に参加できる状況にしておく必要がある。教員の定数をもっと柔軟にし、参加が奨励される雰囲気が確立されているべき。現状では授業、部活、講習等で学校を離れることは極めて難しい。
- ・各種研修の機会均等と研修に出やすいよう持ち時間や授業以外の雑務の削減を考慮してほしい。
- ・日頃のデスクワークの減少を図る 2. 教育課程とその対策の明確化 3. 少人数学級に対応した教員定数の増加
- ・更新制のねらいが教員の資質向上にあるのであれば、ゆとりある職場環境をつくるのが一番大切。教育とは決して事務処理能力や国策推進能力を発揮することではなく、人と人とのかかわりの中で、知・徳・体を育てる仕事であることを教育行政に携わる立場

の人は再認識してほしい。

- ・現状では教員が多忙で、いつその講習を受けられるかな？と疑問。夏休み、冬休みも毎日のように研修会や部活、補習授業などがある。この上、30時間もの講習をどのように課すのか。目のまわるようなスケジュールにならないように、ゆとりある勤務体制を確保する必要がある。
- ・現場における仕事量（含む部活）を軽減すること。カリキュラムを弾力化しないと画一化された教育内容が広まり、個性に乏しい教育が展開される恐れあり。
- ・30人学級（教室サイズは変わっていないのに、机、イスだけが大型化して空間がなくなっている事は行政に知られているのでしょうか？）選択授業をなくす。→一般の授業時間の確保。
- ・教員が十分に研修できるような職場環境の改善。休憩、休息がほとんどない。勤務時間も多い。教員の定員を2倍にするなども必要。荒れやいじめ、不登校など生活指導で精一杯。
- ・部活動の顧問を保護者や第三者に依頼し、開かれた学校にすること。一学級の生徒数の適正化。教員自己評価制度の確立。（やるならきちんとやってほしい。）
- ・十分な研修時間を教員に与える。その研修時間は必ず取らなくてはならないように義務化する。
- ・免許講習を受けられる体制づくり、（現場を持ちながら30時間だとsystemが形骸化するのではないか。）教師を疲弊させて、指導の質を保つことが可能なかと不安に思う。
- ・仕事の精選です。年々、外部評価、内部評価等の書類上の（外見上の）仕事が増える一方で、その分生徒へかける時間が少なく

なっています。講習が増えるとさらに担任団にとっては教室を空ける時間が多くなります。（参考までに私は現在11時間30分学校におり、土日仕事を行い余裕が全くないという状況です。）

- ・更新講習受講者に負担がかからないよう現場教員の定数増を！！
- ・人員配置、今の状態では、長期にわたり職場をはなれるのは、子どもに不利益を生じる。
- ・人員不足等の理由で空き時間が少なく、教材研究の時間が確保できない。
- ・教員の職務範囲の見直し：集金・支払い業務や保護者からの苦情の聞き役、部活に関する外部組織の仕事等種々雑多な業務が多すぎます。その中で本来の業務が埋もれてしまっている現状があります。
- ・時間が確保できない。長期休みであっても、中学校は部活指導があり、生徒が学校に来ている。生徒を放っておけない。通常授業時は帰るまで息つく間もない忙しさであり、トイレに行くこともままならない。1人いなくなればますます周囲に迷惑がかかり、場合によれば先生のいない教室ができてかねない。もし更新制を行うのであれば、人事配置をよりゆとりあるものとし、更新教員には1人臨時職員がつくようでないで結局子供たちを放っておく時間ができてします。教員は常に超過勤務状態であり、今でもゆとりは全くない。
- ・更新講習受講のために現場に穴をあけてもすむような体制作り。
- ・更新のための研修日程を考慮した年間行事等の決定。
- ・教員の事務仕事を削減し、教科指導、生徒指導の向上のためにさく時間を確保するこ

とが必須条件である。

- ・教育現場への十分な員数配置。教科指導一辺倒になる憂慮。更新さえすれば、認められるという安心感とそれが給与に反映されるとすれば教育現場に心理的格差が生じることへの配慮。
- ・長期の休みに講習が行われること予想されますが、できれば本人の希望で、受講したい時期にできるようになれば、当然公務に支障をきたすので、研修日等を時間割に設定してもらいたい。
- ・実施時期にもよるが、研修中の教員の業務代行体制が必要である。
- ・教員の仕事の大変さは、物理的、精神的に約 30 年前（私が新任だった頃）に比べて、3 倍くらい大変になっています。毎日 12 時間くらい勤務しているが、それでも仕事が終わらない状態です。教材研究ができるのは生徒が帰った 6 時過ぎからです。予算もけずられています。教員が教材研究や研修ができる時間と予算を確保してほしいです。
- ・放課後や休憩時間等に、事務処理等の仕事を軽減して、自分の研修する時間が確保できるようにしてほしい。研修する時間がない。講習を受けているヒマなどない。
- ・授業や生徒指導・学級指導等以外の細々とした仕事が多すぎて、教員免許に関することに研鑽を積むことができにくい実態を改善するべきである。
- ・研修期間のとりやすい環境作り（現在なかなか時間がとれない）。大学（例えば国公立大）との連携を深め、放課後に研修にいけるようなシステムを作っていただきたいです。
- ・現在のような土・日もなかなか休めない状況では、自己研鑽と言ってもなかなか時間

がない。まず教員の勤務時間を明確にし、休暇を保障しない限り教員免許更新も内容を伴わないと思われる。時間的余裕があってこそ研修にも力を注げ、資質の向上につながると思う。

- ・講習を受ける期間の確保。
- ・学校週五日制になり、従来の業務と同等の量を週五日で処理することが求められている。特に会議や稟議を要する重要な決定事項についての前倒し感強い。また長期休業中も補習・部活動・面談と多忙感が増している。免許更新講習を実施する「職務に支障のない時期」が現場全体として捻出できるのかという懸念がある。
- ・教員の時間確保だと思います。私の勤務校では一日平均 5 コマ（42 分）の授業（すべて異なるレベル）と一コマのアクティビティ（監督など）のほかに、カリキュラムの見直しや修学旅行の手配などがあり日々時間に追われ、研修会に出席してもそれを実践にうつすために準備する時間がありません。よい教育のためには教師が常に学習し、思考し、行動にうつすやる気を持つことが不可欠と考えますが、実際は、ルーティーンに忙殺されています。教師の雑用を減らし、教育に専念する環境を整えねば、免許更新の研修に参加しても“心ここにあらず”になるだけばかりか、新たに教師の負担を増やすことになり、そのしわよせは学生にいくことになるのを危惧します。
- ・免許更新講習を受ける時間と各自が勉強する時間の確保。日々の仕事が忙しいため、講習を集中できる環境がつくれるのか？
- ・当該教員の負担が過大にならないよう、バックアップの制度を構築しておくべきである。

- ・研修期間を確保するためには、担任、授業の代替に余裕があるよう人員を増やしておく必要がある。
- ・生徒に目を配れるように、せめて 30 人学級の実現。現在ほとんどボランティアで行われている、部活動の指導に対する正当な位置づけ（部活動手当での導入等）。
- ・人手を増やして業務に余裕を作る。（教員の負担軽減）
- ・時間的な補償、教師の多忙感は年々増す一方であり、これらの弊害を助長するものであってはいけないと思う。
- ・毎月の授業をこなし、分掌、出張と時間をとられている現場で免許更新のための準備などできません。単なる、不適格教員（何をもって不適格であるのか私たちにはわかりません）の締め出しを目的とする関所になるのでは困ります。
- ・職務に支障ない限りで自由に研修できる機会を保障してほしい。そのための一つとして少しでも多忙の解消をしてほしい。
- ・更新制による研修等によって他の職員にしわよせがこないような条件整備が必要だと思います。現場が成果主義に陥らないようにする必要があります。
- ・現場での学校運営に支障をきたさないこと。他の教員研修とのバランスを考慮し、授業に影響が出ないようにすること。
- ・まずは、学級の定員を減らす（30 人）教員と生徒が話せる時間を作る。学校へ競争社会が入り過ぎている点を理解する。
- ・更新制にのぞむための環境を整えること（時間確保）。
- ・教員が精神的にゆとりを持てるような環境作り。（現状では、自主的に研究・研修ができるのは自宅に帰って夜中しかない）
- ・教材研究が十分出来るだけのゆとり。雑務が多すぎる。生徒と接する時間が少ない。
- ・人事考課も導入され、指導力不足教員に対する指導体制も強まっている部分もある。免許講習すれば継続できるとすればこの対策はどうするのか。また、多忙の中、講習の時間をどう確保するのか。
- ・講習時間が増えれば（多ければ）、授業に出られない時間が増える（多くなる）。その補充ができる人数や態勢が必要となる。
- ・現場でまじめに課外活動や授業に取り組んでいる者ほど更新の講習時間を作ることが難しい。教員の労働環境にゆとりがないと、講習自体が本人にとって苦しいものとなる。現場の仕事を少しずつ減らし、教員数を増やして各自の負担を減らすことがまず大切であると感じる。
- ・教科以外の雑務（校務分掌）の整理。カウンセラー等による授業以外のバックアップ体制。
- ・現場は非常に忙しく、雑務に追われ、本来の教育活動に力を注げない状況があります。まず、この状況を改善していただきたいと思います。更新制は必ず、先生方の更なる負担になると考えるからです。
- ・研修は長期休暇を利用すべきで、授業、校務に支障がなく、周囲の教員の負担にならないよう実施すべきである。
- ・講習会は職務に支障のない時期に、というところでどちらかと言えば賛成につけましたが、義務化されるのであれば、講習にでられる態勢を現場に整えるべきだと思います。免許を更新することが、「余計なわずらわしいこと」にならないようにすべきです。とにかく研修と名のつくものを嫌がる人はいらるものですから。自己研鑽になり、生徒に

も還元できるのだ、という意識をもてないといけない(うまくいかない)と思います。

- ・更新のための研修に出張するにあたって、授業時数(持ち時間)の軽減が必要。授業を変更して、出張するので、研修日の授業の分は、負担になる。このための管理職の理解と同僚の協力が必要となる。
- ・免許更新に関して通常業務ができなくなる教員の穴をどうやって埋めるのか。
- ・教育現場は、どちらかといえば教師が忙しすぎる場所がある。したがって、各学級に必ず副担任をおくなどの教員増員措置が必要であると思う。
- ・5年研修、10年研修の多忙さ。
- ・学校に対する要望が益々増大し、5日制導入に対する対応、ボランティア活動、総合学習への対応等、現状では多忙を極めている現場において、さらにこのような制度を導入する事は、現場教員を一層忙しくさせ、生徒との関わりの時間をより減少させる事になりかねません。仮に実施するとしても、その講習を受講する教員の穴埋めはどのように実施するつもりなののでしょうか。その人の勤務校の他の誰かが代わりをする、というのでは無責任です。理想と高く掲げることは結構ですが、日々忙しく駆けずり回り、生徒との悪戦苦闘をし、その日が終わるころにはぐったりしている、という現場の状況を忘れては困ります。
- ・教員の業務の縮小・今の多忙な状況で更新のための時間を作るのは難しい。
- ・普段の授業やそれ以外の仕事でとても忙しい中で職場の状況をよく把握し、通常の仕事が困難になるようなことがないように配慮すべきである。また、現場の意見を取り入れる姿勢を示して欲しい。

[職場における研修体制の見直しに関する意見]

- ・まず、教師一個人の授業力、指導力の向上、研鑽の時間を十分に確保すべきである。今の形態で、更新のための研修に参加する時間はない。
- ・ある程度まとまった期間(長期休みではなくて)自分で自由に研修できるシステムと人材確保が必要。一見無駄と思えることも、教育にとっては役に立つことが多いので、幅広い視野を持てるように時間的ゆとり・精神的ゆとり・経済的ゆとりが必要である。
- ・どうしても導入するなら、更新のための研修等を含め、日常的に研修のための時期を勤務時間内に確保すべきである。
- ・多忙から解放し、じっくり自己を見つめる機会を作るべきである。
- ・教材研究や技術修得の時間の確保。
- ・授業力、指導力の問題がその根底にあると考えています。免許更新制の導入で、改善されるのならともかく、授業力、指導力向上のための時間、ゆとりが教員に与えられないまま、ただ形式だけが先行するようなことのないようにしていただきたい。
- ・生徒理解、教育相談等の研修の充実と指導の共通理解。
- ・自主的研修権。
- ・都区市町村教育委員会レベルで、教員の役職や経験年数に応じた研修を行い、資質の向上をはかる。
- ・授業公開が特別の日にあるだけでなく、いつでも見学、研究できるように、教員自身の意識変革が必要。
- ・教員の資質向上が目的で免許更新制度が導入されるのであれば、授業のない時期に集中して実施される伝達講習でその目的を達

成することはできない。その目的を達成するには、日々の教育活動の中で継続的に受講できる研修を充実することが大切である。現在の学校現場にその余裕はない。

- ・ 常日頃から、授業方法についてのミーティング、研鑽を欠かさないこと。
- ・ 平素より専門教科の研究をする。
- ・ 教科部会などで授業を見合って改善に努めておく。
- ・ 「更新のため」ではなく常に教員が学び続けられる環境作り。
- ・ 特に最近増大した事務的雑用すべて廃止して、その貴重な時間現場教師同士の授業参観による「本当の研修」による資質向上を計る。管理職、余所者の意見も参考にするのも時には良いが現場を知らないものの的外れの意見等は断じて排除すべきだ。
- ・ 免許更新以前に明らかに教員にむいているとは思われない人が自分の近くにいと複雑な思いがします（お前は適性があうかと問われれば困りますが）段階の世代が大量に退職したあと、多くの新人が教職に就くと思いますが、教員の長期間の研修が必要となってくるのではないのでしょうか。
- ・ 導入を実施すれば、これがいずれ不適格教員の排除に道をひらくことは明らかである。一部の問題教員排除のために一網打尽にするやり方はきわめて好ましくない。長期休業中などを利用して十分な自主・自由研修を確保すべき。
- ・ 自己研修をするゆとりを与えてほしい。日々、「ものを考える」ゆとりさえ奪われつつある。
- ・ 校内研修、外部での研修の充実によって、一人一人の教員の実質を高めることが必要であろう。

- ・ 教員の自己研修の時間を勤務時間内に設定すること。
- ・ 資質向上できる場、時間を与えてほしい。
- ・ 日々の実践をおろそかにせず、更新のための教育活動としないこと。
- ・ 相互に授業を見せあうことが、自然にできる雰囲気作り。
- ・ 校内研修制度をしっかりと確保すべき。加えて、仕事をする人間ばかりが負担増になる不公平な現状を何とかしてからでないと意味はない。
- ・ 研修を行なう場合、長期休暇中に実施される可能性が高く講習への影響は避けられません。事前に教科内での検討が必要だと思います。
- ・ 教員一人一人が積極的に自分の授業を公開し、学校の中でお互いに評価し、自分に何が足りないのか、日々考え、反省し、改善していく姿勢をもつこと。
- ・ 生徒と触れ合う時間、教材研究の時間の確保、生徒の意見、考え、感じ方、思いのリサーチ（やはり生徒が主体だと思いますので。）
- ・ いわゆる「ムダな研修」等で、休み時間や放課後に児童・生徒と過ごす時間がとれないという声をよく耳にする。子供たちと直接触れ合う時間がこれ以上割かれないよう、又、その時間が増えていくような現場の環境を作る必要があると感ずる。
- ・ 校内研修の内容の工夫。
- ・ 各種研修会に積極的に参加する意識を持つこと。授業にあまり影響のないように配慮しつつ研修会に参加する。それが生徒へ還元されることを教員が自覚、意識する。
- ・ 教員の事務仕事を削減し、教科指導、生徒指導の向上のためにさく時間を確保するこ

とが必須条件である。

- ・日常ただでさえ公務に係わる研修や出張が多く学校をあけることが少なくない中で、さらに更新制が導入されれば、本当に必要な生徒との時間が削られていくことになり、逆効果。もっとじっくり指導をする時間をしっかり取ることの方が先決であると思います。
- ・現場の研修が教員の資質向上をはかれるようにする。
- ・決められている研修のみでなく、個々に色々な研究会に参加し、お互いを高めあうべきである。決められている研修では、広い視野が持てず、むしろせまくなってしまう。
- ・もっと研修（自主的なもの）を保障してほしい。大学院へ行く際、無給というのは困るし、各種研修にいく場合、出張扱いにしてほしい。余裕のある行動計画を組んでほしい。職場は忙しすぎて他の教員と雑談したり、生徒達とゆっくり話したりする時間も確保できない。毎週何か行事があり、まともな何もない授業だけの日々がもっとほしい。
- ・まず、校内での各現場に即した課題に関わる自主研修を取り入れ、整備するなど、国や自治体に頼る前の各校の自発的な行動が求められると思います。
- ・教員間の意見交換、新しい情報・知識の習得、教材研究をするための十分な時間の確保。
- ・互いの実践に忌憚のない意見、批判を加えたり、切磋琢磨することのできる、人間関係、職場環境を作ることの方がより子供にとって有効な指導ができるのではないのでしょうか。免許更新に必要な内容が事前に知らされていて、事前に校内等で（あるいは

自分で）実力がつくように育てられているようにする。Ex.目標管理や自己研修計画とのリンク。

- ・自己研修の時間確保。
- ・日々の授業公開（いつでも誰でも授業の見せ合いができる）。
- ・教師の専門性の向上に活かせる学習の機会が必要だと思います。
- ・教材研究等の時間確保。
- ・公的機関による教員の査定、研修だけでなく、学校毎の査定、研修の機会をもっと取り入れて公開すべきである。
- ・校内研修の充実。
- ・教員1人1人が、知識・技能を修得できる組織作り。
- ・現場での研修を、一定レベルに保つ制度を整えておくこと。
- ・研修の機会を増やし、教員間の情報交換の場を増やすなど免許更新のためでなく教員の質向上の制度を充実させること。
- ・教材研究や実践の検証の時間の確保をして欲しい。現状では、1日6時間（授業）×5日（1週間）＝総授業時間数30時間のうち、勤務校では、平均授業時数が担任20時間、副担任は24時間である。（総合、学活、道徳、特学・相談室登校生徒の対応で決められた時間等を含む）。それ以外に生徒指導、部活指導には必ず顧問がついて指導等うるさく言われる。勤務時間内に教材研究することすら無理な現状である。
- ・教員が自己研鑑、教材研究ができるような体制づくり。（特に時間）
- ・学校内でできる教員の資質の向上。
- ・校内研修体制や公校分掌など、学校の地域性や組織のあり方によって、教員一人ひとりの資質の向上に差が出てくると思う。

【免許更新制導入の意義の理解、及び評価システムの明確化に関する意見】

- ・制度の趣旨を理解し、(たとえ反対でも) ある程度は長所を納得しておくこと。
- ・評価項目と基準。
- ・教員に期待するもの。免許更新の条件・基準自体に、現在の説明を聞く限りでは疑問を感じる。評価する側のもつ考え方や感覚にも不安がある。そこからしっかりと納得のいくものになってほしい。
- ・免許更新の基準を明確にする必要がある。
- ・教育職員の業績評価の精度向上。
- ・免許更新制についての具体的な説明の機会の設置。
- ・学校独自で査定する一定のきまりを作れば、教員の自律心があおられるのではないだろうか。
- ・授業を受けるのは生徒ですから、教員1人1人を管理職はよく観察(監視)すべきである。細かい事も注意していくことが必要。
- ・行政の質の向上。
- ・業績評価と連動することがあってはならないが、連動させることは目に見えているので、透明な業績評価と本人開示と、評価に対する異議申し立ての制度を実働化させること。学校によって教育課題の質が多様なので、更新時の勤務校での評価や状況のみで測ることのないよう論議すべき。
- ・求められる能力は、学校によっても変わってくると思うので、何が求められているかを明確にする。どのようにはかるのかも考えておく必要がある。
- ・教員に求められる資質をより具体的に示す。
- ・一般教員による分掌主任評価システム、一般教員による管理職評価システムの構築。
- ・教員の評価制度が現在始まったばかりなの

で、まずその制度を有効にきちんと定着させ、同時に勤務評定の基準や内容ももう少し開示してもらいたいです。それらを活用すれば免許更新制の導入による現場の教職員の負担の増加を最小限にしていけると考えるからです。

- ・今年度から青森県で導入した教職員評価制度も確立しなければいけないと思います。
- ・不適格教員排除目的に導入してほしくない。それより個々の教員が自己の資質を高めようとする意識を持ち続けるためのものにしてほしい。前者の目的はマイナスイメージが強く、ふるい落とされるかもしれないという不安が伴うからである。後者はよりよい教師になろうとするプラスイメージ的発想であり、その方が現場教師としては意欲が正しい形で湧いてくる気がする。
- ・どのような基準で教員を評価するのか、できるのか。
- ・公平性、客観性、妥当性を実現して欲しい。
- ・管理による査定の見直し。
- ・資質の判断基準を設定する。教科指導・生徒指導・部活指導。
- ・更新の許可を与える際、現場では管理職の権限が大きく関わるであろうが、管理職の資質も問題となるであろう。管理職、教育現場以上の第三の立場で更新に責任を持つ組織が必要と考える。
- ・不適格教員を排除するためのものではないことを周知徹底させる。
- ・自己評価を行う場面をもうける。
- ・教員免許更新制の目指すもの、目的について教員がコンセンサスを得ること。
- ・教員免許更新制導入に当たって、教育現場の理解が必要であると思います。導入の意義があいまいでは、受け入れられないと思

います。

- ・教員評価と待遇への反映を実施すべきである。
- ・その目的、システム等をしっかりと理解する時間を確保する。
- ・自己点検・自己検証機能の向上。外部評価の確立。経験年数、職階別研修の充実。
- ・免許更新制に対する意義・利点を現場の先生方によく理解してもらうこと。現在の教員の資質を高めておくこと。
- ・全教職員に免許更新の趣旨や導入の仕方を理解してもらう方法をさぐることだと思います。
- ・教員評価制度の確立。この二つの制度の間にリンクするものがあると思うので。
- ・理由がよくわからないのではっきりと。
- ・基準の公正化，明確化。

【教員採用基準の再検討に関する意見】

- ・子供に指導できないコミュニケーション能力のない教員を採用してしまったことが大きなミスである。1年間の条件付採用で、教師に向かない人は切る勇気を管理職が持つべき。
- ・採用の厳格化を進め、人格的にも学業的にもすぐれている人物を採用するように努める。免許の更新などしなくてよいほどの能力のある人物を常に教員の努力により保つ。
- ・教員採用・雇用について検討する必要がある。力量不足でも一度採用されると（雇用が常になり）解雇等が難しい。その為、他の教員にも負担がかかる。逆に（一方）、免許を持っていないと優秀、有用な人材でも途中雇用（非常勤）などできず。
- ・免許更新以前の採用の段階で不適格者を採用することのないような目を教委が持つべき。

- ・期間採用や非常勤講師などが十分な研修期間もないままに教壇にたっていること。
- ・最初の免許の与え方について。
- ・免許更新をする前に、たとえば、学生のときインターンシップを入れるとか、1年目は仮免許で働きながら実習し、経験を積むとか、免許更新以外の手段はいろいろと考えられると思います。ペーパーテストの免許更新では、指導力不足の教員を、ふるいにかけることは、不可能だと考えます。
- ・①教育実習制度の改善(たとえば、大学在学中に、半年～1年のインターンシップを課すなど)②アメリカのように、精神的あるいは素行的に授業を正しく受講できない生徒に対して、特別な **detention school** を作って、個別指導の学校を作ったらどうでしょうか？
- ・教員採用試験の見直し。(今の制度であれば、不適格な人を採用している可能性が高い。→現場での判断も必要。)
- ・更新より免許状を与える場合のハードルの設定や教員採用方法の抜本的改善を考える方が尚良い。

【その他】

- ・各家庭の教育力のばらつき、保護者の意識の変化、社会の状況などただ単に教員のみが責任を負うだけではないかんともし難いのが本当ではないでしょうか。教員免許更新制自体についてはおおむね賛成ですが、それ以前に各家庭・地域社会のあり方等、考えることは多いと思います。特に保護者・家庭の教育力、どこまでが学校でどこまでが家庭のすべきことか、そのあたりの線引きは必要だと思われます。
- ・生徒指導のあり方→具体的な指導方針を全国や都道府県で話し合うこと+小学校との

イシキの格差、PTA や世論とどうするかなど。

- ・現在の学校におけるさまざまな課題の原因が教師にあるのか、の追求。国民、父母のみなさんは学校がどうなってほしいと願っているのかの分析。
- ・親を変えること。今、抱える問題は、はっきり言って教育現場のみの問題ではありません。家庭（地域）に大いに問題があります。
- ・地域住民との関係。批判ばかり多くされるが、学校のよいところも見て正当な評価をしてほしい。
- ・権利意識に胡座をかいている保護者のあやまった認識をあらためることを役所はすべきである。
- ・保護者の責任の明確化。教員がクラス運営および授業を行う際に行使できる権利（権力）の明確化。
- ・家庭でやるべきことを地域でやるべきこと、学校でやるべきことを必ず話し合い、学校批判に陥らないようにしていただきたい。
- ・教師、家庭、地域社会の連携強化。家庭や学校での躰。
- ・問題のある教員をお互い注意し、指導していくことが大切だと思います。
- ・不適格教員をきちんと指導し、研修させたり転職させたりする。
- ・意欲をなくした者への転職を考えさせる。
- ・職務としての基準をはっきりさせて、その基準にみたない者に対し考えていくことが必要ではないでしょうか。
- ・指導不足の教員のみに関々の必要に応じた研修なり免許更新制を設けるのみでよいと考える。
- ・その教員に問題があるのなら、何が問題な

のかを具体的に本人が知ることができるようにすること。

- ・教育委員会制、文部科学省、検定教科書の廃止。
- ・文部省の権限、介入を少なくし（検定教科書廃止・必修履修単位の廃止など）各学校の裁量権を解体。
- ・教育の質の低下を一方的に教員の資質のせいにする風潮を感じるが、その前にしっかりと「ゆとり教育」の欠点を整理し、また入試と指導要領の矛盾点を整理することが急務。
- ・①心のゆとり（痛みを知る教育）。少子化が進み、授業も少人数で進めることができるようになりました。本来でしたら、以前より、教育の現場では、教師の（大人の）目が行き届くはずなのですが、「いじめ」、「自殺」などの深刻な問題が、表面化しています。実施、授業内では、そうした実態を把握するのは、非常に難しいのですが、何らかの手立ても必要としている最重要課題だと思います。②カリキュラムの見直し。ゆとり教育が①のころのゆとりにつながらなかった上、中学教育における英語の単語・文法事項の削除部分が、生徒の学力を確実に低迷させています。中学での英語教育の内容の充実が求められます。
- ・学校とは児童、生徒にとって何を学ぶ場であるかを再認識するべきである。また義務教育のあり方についても改革が必要。
- ・誰の為、何の為の授業なのか。生徒と教員の両者が理解すること。
- ・教育というものに対する基本的な考えを教員集団内（学年会など）で確認しておくことである。どういう生徒を育てたいかという意識の共有がなければ制度導入に対抗で

きない。

- ・何故このような制度が必要となったのか、教育現場で反省し、話し合う必要があると思います。
- ・教育現場に求められている問題点の明確化（実は、何が問題なのかわかっていない人もいる）
- ・年齢層の不均衡をなくしてほしい。極端に少ない年齢層があり、うまく教育に関する技術伝達がなされていない。
- ・教育環境はどうなっているかをきちんと調査しておくべきだ。（教員数、クラスの人数、全体の生徒数、学校の経営状態、学校のレベル、生徒の日常生活など）。
- ・月給泥棒教員をなんとかできないものですか？
- ・教員自身が仕事を面白いと思える風土作り。給料を上げて”やりがい”を感じられるようにする。
- ・各学校が実態に即した長期的教育方針を明確にすべきである。その中で教員は自己の資質を向上すべきである。
- ・現場で様々分掌・学年を経験させるべき。
- ・各教員の個性を見極め、適材適所を見つける努力をすべきである。現場の生の声や改善案等を吸い上げることの出来る態勢作りも必要である。
- ・一時期に同じ学校から更新のために出かける教師がたくさん出ないように、年齢のバランスがとれた職員配置が必要だと思う。

C2（国・教育委員会への要望）

〔更新制そのものに関連した意見〕

- ・国や教育委員会の機関に一任すべきではない。

- ・無理のない研修制度の保証とあわせて導入すべし。
- ・免許更新制には特に反対はしないが、講習の内容や研修方法、また認定基準等、初任研修、10年次研修などみても内容は明らか。一部の人が検討し定めたものに振りまわされることに危惧を感じる。
- ・やることが他にあるはず。研修の場を作ることが先だと思います。
- ・あきらかに力のない教師、やる気のない教師、道徳的に問題のある教師を排除するための免許更新制であるのはもちろんのこと、一般の教師に対しては、成長できる実践的研修を提供する免許更新制であってほしいと思います。
- ・「更新制」を国や教育委員会が、公正、中立に実施するという確約や保証がなければ、導入すべきではないと考える。国、教育委員会以外の機関でなければ、公平に実施されるとは思えない。
- ・“ゆとり”のある現場や研修制の充実を考える方が実利的であると思います。最終的には免許と任命をきちんと区別すれば良いのではないかと思う。教育の諸問題の解決を更新制に求めすぎる感が致します。製品を作るのと違い、同じようにしても違う結果が出たり、予想外の事態が発生したりするのが教育現場で、しかも答えが数十年後に出る場合もあります。安易な解決策をとるべきではないと私は思います。
- ・誰が何をどう評価するのか。国や教育委員会が本当に中立的で将来性のある判断ができるのか疑問に思う。評価機関の設置に際し、その点を十分配慮してしかるべきであらう。教育基本法にある教育の独立性が保たれるよう慎重な対処が望まれる。

- ・ どのような資質があれば更新できるのか明確にしてほしい。
- ・ 車と同じではない。形だけのものにしないでほしい。
- ・ 更新制により、一部の政治家等が求める学校や教師を生み出そうとする意図を感じることもある。画一的な人間の生き方を教えるための道具にはしてほしくない。
- ・ 国が率先してやることに価値があるのではないか。一部の私立や都道府県の一部がやってもあまり意味はないと思う。全て一斉に開始できるようにしてほしい。
- ・ Yes-man を作る道具にしない。 パワーハラスメントの道具にしない
- ・ 教員に必要な資質は何と考えるのか、国の姿勢が問われることなので、揺るぎない基準を造って欲しい。又、ペーパーで計れないものもあると思うので、評価の工夫も必要。
- ・ 導入そのものに反対します。それを前提とした「要望」ではなく、導入そのものが何をどう変えることになるのかの幅広い議論が必要だと思います。
- ・ 更新の基準が知識面に中心が置かれるようなことになることを恐れている。人間性という要素も重要だと思っているが、このような抽象的な部分をどう判断するのか疑問を感じている。基本的には免許更新制には反対である。
- ・ この制度を導入することの効果はほとんどないと思われる。この制度を仮に実行した場合の労力や時間や予算や本来すべき教育の損失が大きいのでは・・・。
- ・ 制度そのものが行政の介入にあたるので断固反対する。
- ・ 導入に反対なのでコメントなし。すべきことは、教育予算確保による教育条例整備である。教員定数の改善による 1 学級当り生徒数の削減、少なくとも 25 人学級を全ての学級、地域に保障することで現在問題となっている課題の過半数は改善され则认为ている。
- ・ とにかく更新はやめて欲しい。もしやるのであれば人事面で更新講習対象教員にはその人数の臨時職員がいないと対応できない。現場はいじめ等も含め目をはなせば何が起るのかわからないので、1 人出張なり、職免なりで学校を離れば危険が増すことになる。現場はそれほど追い詰められている。
- ・ 本当に免許更新するのに役立つ研修ならば必要性を感じますが、形だけなら行わないでほしい。
- ・ 免許更新制は第一に教員の質の向上（確保）に焦点が置かれなければならない。
- ・ 免許更新制ではなく、もっとゆとりをもった教育ができるよう工夫をお願いしたい。ゆとりのない日々が続いています。
- ・ 今教育現場が抱える様々な問題は教員だけの問題ではありません。形式だけ整えても教師の資質向上は期待できない。
- ・ この制度は正直無理があると思います。現場の教員は朝早くから夜遅くまで、土・日も部活をしていて、時間がありません。毎日の授業を 100% でやることで精一杯なのに、これから先このような制度があると、より一層生徒に目が向かなくなります。いじめだ、自殺などの問題が急増しているのも、教員が生徒と関わる時間が少ないからだと思う。これ以上、生徒との交流の時間

が少なくなれば」本当に教育は崩壊すると思います。

- ・問題のある教員が存在しているのは事実であろうが、学校教育現場で発生する諸問題を解決（解消）するためには、家庭、社会のあり方も見直しが必要。免許更新制が一人歩きしてもかえってマイナスと考える。
- ・教育基本法の改悪などとも考え合わせ、これらのことで現在の子供をめぐる問題が解決されるとは考えられない。また、ゆとり教育などこれまで行ってきた制度の導入に関する反省が全くなされていない。学校5日制なども含めて、総括がなされるべきであり、その反省のもと、次の改革があればよい。
- ・更新制を導入する意義と、理解の徹底、今後の見通し、現職員の負担にならないような配慮。
- ・更新制が誤りであるというのがわかった時に、ただちに廃止できるような柔軟な対応が欲しい。導入する前に、現場のみならず世論にも問うべきである。
- ・免許更新制は医師のそれが最優先。教員免許更新制は難しいと思うが、親、一般の大人の免許更新も同時に行なう。例えば地域のボランティア活動に参加させるとか。いずれにせよ、教員のそれだけ制度のいじくりだけで事態が改善されることはないのはこれまでの経過を見れば明らか。
- ・教師の技術向上のための制度であって欲しい。
- ・「クビになることはまずない」から、民間ではなく公務員になった人も多いはず。途中で免許がなくなると知っていれば、民間に行った人もいるはず。つまり、採用時の条件を維持して欲しいので教員免許更新制

度は今後採用される教員に適用すべき。ある意味、契約違反ではないのか。

- ・地域、学校ごとに違いがあり、統一した基準は作れないという前提を持つべき。
- ・教員がやる気をなくすものではなく、やる気が起こるものにしてほしい。このままでは、教師をする（したい）人がいなくなるのでは。
- ・管理強化、上意下連にならないよう、真に資質の向上に役立つ制度にと願う。
- ・教員の資質向上や不適格教員の排除が目的であれば、教員免許更新制により、それらの目的が実現されるとは思えません。もっと違う観点から目標・目的を実現する方法があると思います。
- ・免許更新制の些末なことに着手する前に（下記の）巨悪を断罪すること。 ・管理、締めつけ（それでいながら何でも丸投げ）血眼になる前に、大局に立って「日本人・人間」教育に必要なこと（もの）を真剣に討議する必要がある。
- ・教委には良識・見識のある人物を配置させ機能させる。（常に対象外になってしまうが）真に必要な者への教委からの指導が望まれる。
- ・国家及び教育委員会に都合のよい更新制にならないか、という危惧。 国家による生活給の強制剥奪の危険。 勤務していない免許保持者に対する対応。私学教員に対するあいまいさ。 東京都以外にみられる無免許での勤務（例：社会科の免許保有者が技術科目を教えるなど）の実態の存在。
- ・高所から一定の価値を押し付けようとするところこそ問題。現場を混乱させるために、さまざまな試みを思いつきだけで実施してきたことの責任をとっていない。

- ・時代に応じた能力を教員が身につけたり、教員としてふさわしくない人を教職から退けたりしたいという目的を達成する手段が、イコール”全教員の免許更新制度導入“というのは理解できない。安易に現場を混乱させ、教員の仕事をふやし、生徒と向き合う時間を減らすことはやめていただきたい。
- ・残念ながらその概要（更新にあたって問われる力量が教科の専門性なのか、指導力なのか、何なのか etc）が公式には一度も示されたことがないので、意見もかきにくかった。やるなら、その概要案を事前に説明し、教員現場のニーズにあったものにしないと困る。踏み絵、首実検の要素が強いという不信がある。
- ・更新制度については、賛成であるが、更新の明確な基準がまだ示されていないので、しっかり検討し、提示してもらいたい。更新の講習が、日々の学校業務に支障をきたすような事は、絶対に避けてもらいたい（具体的には、自習にするなど）。
- ・更新に必要な条件等を客観的明確に→恣意的なものがないように。研修等で校務に支障が生じないような措置を。研修等によるこれ以上の業務の多忙化のないように。
- ・更新の可と不可の内容が具体的明確に事前に示されること。多忙の折、教育活動に支障がおきないよう時期・時間の工夫。
- ・目的・方法・結果・結果の判断を明確にすべきである。
- ・免許更新についての費用は、できるだけ、かからないようにしてもらいたい。『講習を受けるだけでよい』という形式だけのものにするのか。それなりに、意味のあるものとして、日本の教育をより良いものにしていくものにしようと考えて行うものなら、今後の免許の取得についても、もっと考えるべきだと思う。大量の教員が辞め、新人が入って来るのだから。
- ・文科省の職員や教育委員会の指導主事等がまず更新制を受け、適格かどうか判断してほしい。現場の職員だけに導入はおかしい。
- ・更新に当たって教師としての適正をどう判断するのか、その基準や方法を明確で公正なものとしてほしい。（人格をどう判断するのか？また、判断でいるのかどうか自体も疑問だが・・・。）この制度のために自らの身を守ることばかりに目を向け、生徒のことを考えないような教員が出て来ないようにしてほしい。
- ・それにしても検討会議委員に現職の教諭（小、中、高）が1人しか入っていないとは驚きである。生徒に直接毎日接するのは最前線の教師である。日々児童、生徒に接している教諭を多く加えてもらいたい。
- ・更新する際に判断基準を明確にすること、また、首長がしっかりとした広い視野を持つよう研修等の実践を図ること等。
- ・免許更新に必要な内容を事前に明示しておいた方がよい。
- ・管理職の意見が入らぬよう、平等にしてほしい。
- ・各地域から「選定委員」を抽出（選出）する→現場の人間。
- ・役職等での試験項目の免除はさけてほしい。
- ・教育委員会が介入すると、制度そのものの性質は変わってしまう。教育委員会は更新制度に関わるべきではない。
- ・よく検討して、目的を明確にし、本来の意味から逸脱することのないようにしてほしい。

- ・更新制が教師の選別にならないようにしてもらいたい。
- ・更新する目的・理由をはっきりと明記し、更新の基準をおいた上で実施してほしい。
- ・質問Bの実施、具体的な教育施策（ビジョンがなければ何も始まらない）
- ・自動車免許の更新時講習的なものでよいのではないですか。現場だけではわからない情報や情勢を教えてくれるとよい。ほかは、自分で研修したい内容をうけ入れてもらえるとよい。
- ・研修させるという意識ではなく、必要性を感じ、向上心のある教員のバックアップ体制という意義付けにしてもらいたい。
- ・あくまでも教員の質の向上を目的とした制度にしてほしい。スキルアップをしたい教員はたくさんいると思います。それから積極的な教員のために制度をつくっていくべきだと思います。
- ・免許更新性は良いが、だれがどのようなスケールをもって更新を認めるのか、教育はおくが深いので十分注意してほしい。
- ・免許更新を誰が、どの様に認定するのか明確にしてほしい。生徒への指導力がないが事務能力の高いサラリーマン教師の評価が高くなったり、管理職による判断（好悪）などが影響されないようにしてほしいと考えています。
- ・どういう目的でどのようにするのか、その後の処置はどうなるのか、学校側にもきちんと説明してほしい。
- ・教員の是非の尺度は多角的であるべきです。多面的に資質（教育として）を向上するための免許更新制であってほしいと考えます。
- ・学力偏重主義が横行している現状をよく認識していただきたい。そして知識だけを教

え大学進学実績を上げた教員が認められ真面目に生徒と向き合っている日々の生活指導等に苦勞している教員があまり評価されないという弊害を少しでも無くするような更新制であってほしい。

- ・更新する意義が、専門性の向上なのか、資質の向上なのかを明確にすべきだと考えている。出来れば後者のほうが良い。なぜならトラブルの多くは人間対人間の部分のほうが多いと思うからである
- ・多面的な要素を盛りこんでほしい。（目に見えない要素も…。）できれば、導入するのはどうだろうかと問いただしてほしい。
- ・排除という要素を強めるのではなく、再教育というチャレンジするという要素を与えてほしい。
- ・決まった基準を変えないで公正に判断していただきたい。
- ・受験や、クラブの大会などの成果を切り離して、この問題を考えるべきである。
- ・有効期限を10年にするのはやむをえないとしても、色々な情報から教員として適性なのか疑問があれば、ただちに対策を取る必要があると思う。
- ・どのような制度ができあがるのか不勉強ですが、わかりませんが、単純な価値観を押し付けるような制度あるいは講習はやめてもらいたい。多様な教師の資質の備わった人間であることが前提となりますが、人間がいてこそ生徒がよく育っていくと考えます。粹にはめるようなものにはなってほしくない。
- ・上意下達な内容であってはいけない。地方の活性化が期待できるものであること。「生きる力」を子供に与えるものであること、今起こっているいじめによる自殺など、結局自分の「生きる」ことへの大切さ、ある

いは他の人を「思いやる」ことへの希薄さがあると思われるので、この点も考慮に入れてほしい。

- ・教員の口を封じる道具にしないで欲しい。

【研修に関連した意見】

- ・教員の自主的な研修を勤務時間内に可能にすること。
- ・「更新」というよりは、自分の資質や研修を深める機会を充実させて欲しい。
- ・教育現場の現状把握とそれに適合する研修を含んだ制度の作成をしてもらいたい。やはり、教育に予算をかけるようにしてもらいたい。日本の発展は人材資源を育てることにつくる。
- ・すべての学校が同質ではないので、ただ単に研修をさせるだけで効果があがるとは思えない。
- ・日常の業務に影響がないようにしてほしい。1年間で研修を終わらせるのではなく、3年くらいかけて研修を少しずつ行う方法が良いのでは。
- ・「愛国心」等、思想に関わる部分は更新制の研修等の際には触れないほうが良いと考えます。
- ・講義中心の研修でなく、より実践的な研修にしてもらいたい。認定するかどうかの試験はペーパーテストでないものにしてもらいたい。
- ・主体的な研修が尊重されるべきだと思う。
- ・（免許更新などという前に）夏期休業中などの市のセンター等の研修をもっと普及させて日ごろの英語教師の能力の向上を自主的に伸ばす機会を増やしたい
- ・研修があるなら机上の空論とならぬよう、実践的な内容での研修をしてほしい。技術の欠如による不適格もあるが、意識の低

さによる資質欠如もあり、どう更新制を行なうのかはわからないが、無意味になってしまうことも考えられる。どう導入するかが問われると思うので、その点しっかりと考えていただきたい。

- ・せっかくやるのであれば、教員の意識もプラスになるような方法を考えてほしい。必要な研修がしっかり受けられるようなものを準備してほしい。時間やカネの無駄となるようなものならいい。
- ・勤務実績での免除はあっても良いと思うが、研修実績での免除はないほうが良い。長研などに行く人は出世のためという人もいて、けっこう現場にいなかったり、いざというとき役に立たなかったりで、困ったことがたくさんあった。そういう人にこそ普通の指導ができる研修を受けて欲しい。
- ・年次研修を統合し、研修のスリム化をする。
- ・学校間の違いがあるので、一律的な研修ほど不毛なものはない。公立と私立では目的とするものが違うので、それも一律で考えることはできない。机上の学問だけで片付けられるほど現場は甘くないので、いわゆる教職教養的な研修、補修は不要。大学院等で自分の専門が深められるような研修を考えてほしい。（例：大学院で1こまの科目履修をして、報告書を出すというような形式が望ましい）
- ・現場にいながらの研修は、教員への負担、それが子どもへのしわよせに絶対なります。リフレッシュと休養、研修への専念等考えれば、思いきって、半年～1年間を現場から解放してほしい。年齢、体力的に両立は本当に無理です。安心して研修に参加できるようにしてほしい。

- ・現場の状況が分かっている人を講師に。有識者の意見も大切だが、机上の空論になりやすい。
- ・何か思想的なものを洗脳する現場ではなく、純粋に教育力の向上につながる研修の場にしてほしい。
- ・通常からの教員研修の場を広くもうける。実践的な内容をもっと多くした研修を実施し、教師力をつける努力をしてもらいたい。
- ・職務に支障ないよう余裕を持って講習が受けられるべきである。
- ・現時点でも、あまり役に立たない研修が多い。研修を義務付けるならば、研修を開催する側も十分に工夫し、また、研修を受ける側からの評価を受けるべきである。
- ・研修の機会は義務づけられているので更新制度が導入することによって、多忙化するのは避けたい。
- ・現場教職員の負担を考えると30時間の研修はやはり多いと感じます。勤務場所をはなれての研修があまり多くなならないよう、代替措置の検討をお願いします。また、免許取得後10年で更新すると、1回目の更新の内容が最近大幅に増加した教職10年次研修と相前後してしまう恐れはないでしょうか。同じ年度に両方は不可能ですので検討をお願いします。
- ・人格の評価につながらないようにしてほしい。10年次研修時で十分ではないか。（それを活用してほしい）
- ・免許更新というよりも、10年研修、5年研修のように退職するまで5年毎に研修の場が与えられることが望ましい。
- ・仕事に負担にならない程度に期間も余裕を持って5年研修や10年研修で代替できないのか。
- ・教員として採用されてから、初任者研修、10年経験者研修が行なわれていますが、この更新制と研修とがどうリンクしていくのかそのあたりも制度として考えてほしい。
- ・自分自身は受けていないが、現在行なわれている10年研ではただ時数をこなす内容のものもあると聞いている。やらなければならないことであるなら、やっつけ的なものではなく、現場で役立つ内容のものにしてほしい。
- ・自分自身は受けていないが、現在行なわれている10年研ではただ時数をこなす内容のものもあると聞いている。やらなければならないことであるなら、やっつけ的なものではなく、現場で役立つ内容のものにしてほしい。
- ・現場の学校の抱える課題を含めた研修をしてほしい。画一的な研修、手続きではなく、更新によってさらに教員一人一人に有意義な機会としてほしい。
- ・現場任せにしないでほしい。研修をさせて効果を期待するのであれば、1年間は現場を離れて知識・技能を習得させてほしい。
- ・教材研究や研修ができる時間と予算を確保してほしいです。
- ・夏の研修にも有意義なものとそうでないものがある。日々の教材研究の時間や指導の時間をけずってでも参加せねばならない。制度であるなら必ず有意義な内容のものにしてほしい。
- ・形式だけの研修でなくやってよかったと思えるものに。
- ・研修の機会とすべきであり、研修の場と時間を（スキルアップ）充分確保していただきたい。

- ・教育1年目～10年目の間に、すべての教員が年最低2～3回かならず研修を行う制度を作してほしい（11年以降最低1回は研修を行う制度を作る。）
- ・教員の首を切る目的であってほしくない。むしろ、良い研修の機会となしてほしい。
- ・教員の仕事の中に、授業・生徒指導・校務・部活動等と同じかそれ以上の重みをもたせて、研修を位置付けるべきである。
- ・教員は学校現場で少しずついろいろな知識・技術を身につけていくと思うので、免許更新の研修はやはり「しっかりした」そして「細かな」指導技術を教えてくれればありがたいと思う。そのような研修になるように配慮してほしい。
- ・実践的な内容を多く取り入れてほしい。
- ・形骸化しない、血となり肉となるようにしてください。
- ・生徒の力を伸ばす教員の成長を主眼とすべき。
- ・公平性・普遍性を求めます。何らかの理由で一度教職を離れた人が、最新の情報を仕入れて再びもどれることが大切だと思います。現職教員が現在受けている講習等の扱いも十分考慮して頂きたいと思います。かなり時間的ゆとりがない方達が多い中でこれ以上オーバーワークになることのないよう配慮が必要だと思います。
- ・何を目的に行い、どの時間にどのように行うかをはっきりと示す。不必要な場合（免除）の条項を加え、できるだけ校務に支障がないようにしてほしい。
- ・何を目的としているか、はっきりしていただきたい。教科を教えるだけが教員の仕事ではないことはよく分かっていると思いますが、個人のパーソナリティに負

- う部分が大きい生徒指導や学級経営のやり方を画一化することはいえないと思います。また「明るく元気な」や「生徒のことを思う」という抽象的でどのようにもとれる基準で判断することもないように。
- ・何をすることが一番教員として大事なことになるのか、細かく明示してほしい。（職場に遅くまで残っていると、土日も職場に出ている、とかというばかげた理由を大事な理由に取り上げてもらいたくない。）
- ・実効性のあるものになるように。学びたいことを学ぶことができるように。
- ・教員としての資質に欠ける教員が別の業務等に配置換え等になるのはある程度仕方ないと思うが、判断する管理職の個人的な好き嫌いが影響するのではないかと思うと怖い。全職員のために頑張ってくれている組合の先生は大丈夫かと心配になる。
- ・「免許更新講習」自体の概要や実施時間を事前に明示してほしい。
- ・どのように技量を上げたりするのか。むしろ、そんなものは可能なのか。思想、信条までコントロールしようとしていないか。
- ・教員の質を一定以上維持するために「免許更新」をきっかけとし、自己研鑽を義務付けるという発想は理解できるが、それによって職を失うかもしれない教員に対する救済や、「更新」できなかった職員のために“穴”を開けられた職場に対する人的措置が円滑に行われるよう…の配慮をして欲しい。
- ・上記のような状況に対応するための人的補助、また、現場を離れざるを得なくなった人へのバックアップ。
- ・全国の学校一律、小中高幼全てで実施すべき。

- ・校長による一人一人の教員に対する業績評価を極力重視すること。
- ・インターネットなどの活用。予備校教師などによる授業力アップ指導実施。授業に支障のない形での研修実施。現職教員のカリキュラム策定への参加。
- ・なにか事件や事故が起るたびに、原因を教育界に持ってくることをやめてもらいたい。企業倫理、大人の倫理観など見直すべきものはもって違うところにあるはずだ。予算を使わずに教育力の向上などありえないことで、安易な発達の机上の空論ばかり並べないでほしい。国の役人が1ヶ月学校現場で過ごしてみれば、もっと本質的な部分が見えるはずである。今まで、私が受けたことのある都の研修であるならば、30時間の講習の半分以上は時間の無駄だと感じる。更新制ではなく、もっと実際に役に立つ研修を用意していくべきだ。また、学校5日制、ゆとり教育についても現場を無視した結果が悲惨な状況を生み出し、子供が犠牲になる。
- ・もともと教員採自体、「恣意的ではないのか」との指摘がある（血縁、学問など）そのうえ更新制を導入することで、教員の資質の選定基準はさらにあいまいになりはしないか。必要なことは「資質のチェック」ではなく「研修体制の拡充」ではないか。人的にも時間的にも余裕がなく、研修の時間も意欲もそがれている現状を改善すべき。最初から優秀な教員などどこにもいない。子供立ちとの営みの中で磨かれていく（変容していく）ことが、優れた教員の資質ではないのか、とすればどのような困難状況にある教員（いわゆる不適格者）であっても、資質向上の可能性はある。但し、繰り返すが、

返すが、研修する時間と意欲があればこのことである。

- ・自動車運転免許の学科なみに、弾力的に受講できるのでなければ、又は、放送大学の受講なみ、授業との両立は困難になるのではないのでしょうか。

〔講習に関連した意見〕

- ・講習内容・カリキュラムは流動的に、また、作成に当たっては第三者の意見を取り入れて、きちんと「学校」以外の社会ともつながっていくようにすべきです。
- ・法令や教育論、専門分野の理論からの視点だけで、考えるだけでなく、現場の実態をよく見て欲しい。
- ・全員に一律の講習で意味があるかどうか疑問である。また、時代のニーズにあった情報の共有や意思の交換ができる場であってほしい。
- ・教育者に必要なのは形式的な「免許」ではなく指導力、専門知識、技能等であるのだから「講習を受けた」ことが免許更新の目的にならないよう更新の条件を考えて欲しい。ある時期に集中して講習を受けて「ハイ、更新」ではなく、日々、常に学び、授業力を向上しているかを問うべき。
- ・どうせやるのなら、1、2日ではなく、1ヶ月～1年くらいかけて、講習をすべき。もちろん人的配置を保障して。
- ・たとえば更新における講習を人事考課などに反映させないこと。公務への支障をきたすような内容にしないこと。免許更新を「たて」にした不要な不安を扇らないこと。「そんなことでは更新させない」といったパワーハラスメント。
- ・講習を受けるだけで更新とするのではなく、授業などもやらせるなどが必要だ、また、

机上の理論などを役人が言うだけの講習ではなく、現場の教員を講師にしてもらいたい。

- ・免許新講習の中味をよく検討してほしい。上の項目の 21. のように効果的、実践的内容にしてほしい。公開してほしい。
- ・免許更新のための講習をあくまでも「勉強会」とし、教員としての意識を高めるような内容であればよいと思います。
- ・免許更新講習の内容を現場で実践できるものにしてほしい。
- ・一校で同年や同時期に多くの教員が免許更新講習を受講するのではなく、計画的な実施を望みます。
- ・免許の有効期限が 10 年であったり、講習時間が 30 時間であったりするのは、現実的（実施可能）な数値なのでしょうか？講習内容にしても具体的（現場で活用が期待できる新規な内容）であると、より講習も意義深いものになると思います。
- ・「受身的な講習を時間数こなせばよい」というような制度ではなく、実のあるものにしていくことが必要。そのためには、実績への考慮、実践的研修、自己課題設定に基づく主体的研修等の工夫が望まれる。終了設定を明確にし、実施する以上は確実な成果が得られるものとする。
- ・免許更新制で講習をすること自体には反対はしませんが、講習を規定の時間受ければテストもなく更新できるのであれば、あまり意味がない様に思われます。質の低い、教員は講習でもテストでもわかりません。教員同士、または保護者からの評価を取り入れ、日ごろの教員の態度を考慮すべきではないでしょうか？

- ・5 年おきに 1ー2 日講習を受ける程度がよいと感じる。短い間隔で短い時間で行う方が効果的である。新しい知識も、例えば 10 年おきに更新では意味がない。
- ・免許更新講習を充実させてもらいたい。
- ・日頃の教育活動を統括して判断すべきで、講習を受けたとか、試験等で更新されるべきではない。
- ・80%の教員は講習を受ける必要のない、はじめに努力している教員である。30 時間も形式的で意味のない内容だと、それこそ税金の無駄遣いが増えてしまう。要は、この制度によっていいかげんな 20%の教員に対して、危機感を持たせ、場合によっては合法的にやめていただくことが必要である。
- ・目の前にいる生徒の指導に関する面以外での講習は避けてもらいたい。画一的な実施ではなく、教員の資質・能力に応じた講習であってもらいたい。
- ・もし免許更新講習を行うのなら、長期休暇中に行うことと、数回の講習の中から適切な回を選べるようにしてもらいたい。
- ・自動車の運転免許更新のような講習会ならば、行うだけで時間のムダ。教員の能力が向上できるような更新制度でなければ行う意味がないでしょう。
- ・あくまでも教員の資質向上のためのものにしてほしい。段階に応じた多様な講習内容を期待するが、あまりにも長い時間の受講はむずかしいと感じる。職務に支障のない形であることがのぞましい。
- ・教科によって、評価項目が異なると思います。その点をよくお考え頂きたい。技術の知識は、日進月歩でその進むスピードが早

- い分、他の教科より日頃からの研修が必要になる。そのための対策も考えてください。
- ・内容は教科指導、生徒指導に限定する。（「日の丸、君が代」尊重を条件に入れられてはたまらない。）
 - ・実践的な内容になる事を期待します。
 - ・勤務校によって、もっとも必要とされる資質も、実践内容も異なるので、導入する際には、一般的普遍的な資質の確認で更新でき、多様な要求については、課題別研修などで対応する程度にとどめておくべき。
 - ・一定の時期に強制するのではなく、例えば5～10年以内に一度受講すればよいようなものにして欲しいと思います。
 - ・すぐに授業に取り入れることができるようなアイデアをたくさん集めてほしい。参考となる授業のVTR等を貸し出すような事業もあればよい。
 - ・管理職の適正も再考して欲しいところ。もし、何かしらの評価をもとに、講習内容が変わるものとして、管理職のみがその評価をするのであれば適正なものとはなり得ないのではないか。
 - ・指導力をみきわめるのはむずかしい。服務の実地で考えるしかない。

[現場に関連する意見]

- ・職務に支障をきたす形で免許更新に望まなければいけない体制だけはさけてほしいと思います。
- ・講習を受けたと言って能力的に向上するとか、即戦力になるとはかぎらない。それも、現場での活動状況の把握が大切だと考える。ただその場合、勤務評価とは別に“現場で育てていく”という理念、環境をつくりあげることが必要。
- ・学校現場の実状をしっかりと、正確に把握、理解してほしい。
- ・忙しすぎて研修する時間が取れない。又は取りづらい。研修した成果等発表する機会（例えば研究紀要もほとんどの学校が発行していない。）を与える予算措置をしてほしい。
- ・現場にもっと「ゆとり」が必要である。
- ・すばらしい取り組みですが、我々を生かす視点でお願いしたいです。そもそも教育再生という言葉自体、頑張っている我々にはショッキングです。
- ・教育困難校に勤務しているゆえに、力を発揮できない教員が多いことを認識すべきである。現場は甘くない！！毎日の教育活動に忙殺されている教員に、免許更新のための勉強をする余裕はない！
- ・免許更新講習は最小限にする。そのために正常な授業ができなくなったり、生徒指導面に支障が出たりしないようにすべきである。今の学校教育の現状をよく見ていただき、慎重に検討してもらいたい。
- ・“金は出すが口は出さない”で、個々の現場に相応しいやり方を認めて、成果が出るまで見守る度量があると日本は変えられると思う。
- ・カリキュラムの見直し、総合学習や3 days、ボランティア活動等を専門に企画運営するスタッフを一人以上それぞれの学校に入れる。さわやか相談員（または神経内科的な人）の増加、勤務時間、勤務を教員と同じにする。
- ・学校によって生徒の実態や地域の特色が違う中、教員は現場の状況に合わせて授業や生徒指導をしています。何を持って不適格とするかは現場が変われば変わってくるも

ので、流動的といえます。今の学校ではうまくいくとしても、他の学校ではうまくいかないということも考えられます。全国一律の規準があった方が良いと思う反面、学校の特色に合わせた教育ができていればOKと思うこともあります。その辺のバランスを考えて導入するのであれば慎重に行なっていただければと思います。

- ・私学はその学校の方針や基準に任せてほしいと思います。
- ・この件に限らず、現場を見てほしい。
- ・教員免許更新制を導入するとますます授業以外にやらなくてはいけない仕事が増え、優秀な人材が教職を離れ、研究職についたり、質が下がったりすると思う。また、社会人経験者が教員になるチャンスも奪うことになりかねない。
- ・私自身はこの制度の導入に賛成ではないが、どうしてもというのであれば、これ以上多忙にならないよう実施すべきである。（現場も更新を受けもつ機関も）
- ・日ごろの勤務に支障のないようにしてほしい。夏休み中は夏休み中で運動会の準備、家庭訪問があり大変です。
- ・通常の職務に大きな支障のない時期・期間にすべきだと考えます。
- ・導入する前にしっかりした現場の声も活かしてほしい。
- ・更新のための学習をしなければならない様なものにしてほしくない。我々は現場最優先で動いているので。
- ・評価基準や評価結果は明らかにするべきであると思う。評価基準設定の際には、現場の教員や授業を受けている者なども含めた peer review system が確立されるべきだと思います。

- ・公立高校での、学校の裁量をもっと広げてほしい。カリキュラム、予算、講師の選定、クラスの人数などは現場（学校側）で判断した方が、より良いことができるように思えます。規準作成の際の議論の過程を明らかにすること。
- ・一人一人の教員の仕事の量が以前に比べ過負担になっています。上記1と同じように書類関係の仕事の精選を行なって欲しいです。また、不適格教員がマスコミで取り沙汰され、あたかも教員の資質が下がっているような印象を世の中に与えていますが、まじめに生徒のために尽くしていつ教員たちも数多くいるということを世の中に知らせていただきたい。
- ・教職員の仕事とは、競争原理に立った考え方では評価しきれない部分もあるので、評価にあたっては、幅広く人材を集め、現場の声を反映できる人の中に入れてほしい。
- ・やり方を改善する際は以前のどこが良くなかったのかを明確にし、そしてその制度を作った（現在役職についていない人でも）当時の担当者が謝罪すべきである。日本の未来を作る児童・生徒のために。はっきり言って現場は振り回されています。
- ・実際の教育現場に対応する中で、将来を見据えた教育制度を確立してほしい。教育を管理する者は、もっと学校・社会の状況を把握すべきである。
- ・特に高等学校などでは、学校により現場の教員に求められる能力に相違がある。どの学校、教育現場においても共通の資質とは何か。求められる根本的な素養を議論した上で更新制を導入すべきかと思う。
- ・現場の教員が教員の資質向上をはかれるようなプログラムの提供。

- ・教員が行っている仕事がとても多種多様になっている現状を正しく認識した上で認定基準をつくってほしい。
- ・国が一方的に押しつけるだけではなく、現場の声をよく聞いてそれに対応してほしい。免許更新制を導入する前にもっとやるべきことがある。
- ・現場の教員の姿を見て欲しい。不良高校生、チーマー、暴走族、文字通り体を張って指導に取り組んでいる。
- ・現場を本気で知った上で議論して頂きたい。理想と現実の差と、現場では理想を目指して、現実で戦っているのだから、そこをしっかりと知るべき。
- ・現在携わっている業務で手一杯のため、余裕を持って生徒と接する機会が少なくなっている教員がほとんどである。したがって、現状の加負担となる内容は回避されたい。
- ・現場を離れる場合、だれが穴のあいた授業を埋めるのか。これ以上現職教員（小・中・高）をいじめることはやめてほしい。大学教員の研修はなぜ行わないのか？大学教員の免許はなぜないのか？その点も考えてほしい。大学であれだけ苦労して教員免許を取得して、10年ごとにまた更新の講習では多すぎる。すでにある教員研修だけで押し付けの研修は十分である。現場での日々の実践が研修になっているのに、現場を離れて座学で何がわかるのか。
- ・学校の本質の一つである授業に役立つ内容を是非取り入れてください。現教職員（現場）の声に是非声を傾けてください。
- ・私学の教員には必要ないと思う。私学の教育現場は公立よりも健全性が保たれている（免許更新制の必要、不必要の観点では）
- ・現場の教員の意見を十分取り入れ、現場の状況と最新の理論と両方をもったカリキュラム策定が必要だと思います。
- ・現場を知らない文部省が作成する更新制の内容では実態に合わなくなってしまう。公私立の区別を明確にする必要がある。
- ・更新制自体が教員の労力を増やし、教育現場における教員の本当の仕事（対生徒）を防げないか？
- ・ほとんどの公立高校では、専門教科の指導以外の仕事のほうがはるかに多いという認識を文部科学省にしていきたい。いわゆる「底辺校」と呼ばれる高校を視察していただきたい。勉強どころではない世界もあるということを知っていただきたい。更新制によるプレッシャーにより、教員への負担が重くなり、日常の勤務に支障が出ると思われます。大量採用時代後に採用された教員は、もう十分研修を受けている（初任研、5年研、10年研）更新制を導入するならば、例えば1年間学校の外で研修をする等、本当に意義のあるものにしていただきたい。形だけの中身の無い研修はもうやめていただきたい。更新制を設けるよりも、明らかに問題のある教員（不祥事を起こしたり等）を免職にしたほうが、効率がよいと思われる。
- ・現場での取り組みを軽視しないで頂きたい。メディアの情報に右往左往するのはおかしいと思う。
- ・教育現場では日々児童、生徒のために常によりよい学習・生活環境を求めて教鑽しております。利益を追求する会社とは違い、教育はすぐ成果が目に見えるとは限らず、とても根気のいる仕事です。教育は人格の完成をめざしているはずです。これを踏ま

えて、より多くの人の意見を聞いて子供に寄り添い、成長を応援する魅力的な教育実践を追求し続けられる現場を奪わないでほしい。

- 画一的な免許更新制を導入する以前に、現場でのコミュニケーションを図る中で、豊かな人間性を育む努力をするべきである。1とも関連。
- 職務に支障のない時期に行うよう整備をしていただきたい。（例えば3年計画で教職研の出席等、研修内容とまともなものは精選するなど）
- 現場の状況や実情を正確に把握した上で、慎重に検討して頂きたい。
- 現場へ意見を聞くこと。
- 現職教員にとって負担（時間に余裕がないので）が大きくなりすぎないようにしてほしい。
- 現状での仕事や校務の量から考えて、研修等をする時間の確保が難しい。教員がどこまで生徒の指導について責任を持たなければいけないのかは教えず、やるべきことが増えるのではないか。
- 文部科学省の廃止と再編。権力に依存するところには何もできはしない。現場を知らない人間にものを言われても誰も納得しない。別な言い方をすれば、文部科学省に所属するものは、必ず現場の教職課程にある教育実習を経験し、指導教員からすべてにわたって良い評価を受けなければならないことにする。教育委員会についても全く同じようにする。
- 文部科学省勤務の方々にもっと現場を知っていただけるように必ず教壇に立つようにしてもらいたい。学校教育へ改善するには、大学入試問題の内容や大学のあり方など、

大学の姿勢から指導し始めてもらいたい。上から下へということが当然であると思います。

- 現場の実情を知るために文部科学省の役人も体験すべきである。教員免許更新制度をはじめとする、教育改革を目的化することのないよう、教育現場から遊離した改革にならないよう御配慮願いたい。
- 現場の意見を聞くべき。文部省の偉い人達は一度（1年くらい）教壇に立つとよい。机上の空論にすぎない。
- 学校現場に直接迷惑がかからない時期と期間で実施すべき。
- 教育の現場を理解した上で考える事がたくさんあるはずです。
- もっと教育現場の実情を把握すべきである。教員が抱える負担など、実情を考えるべき。外部から見た教育現場を元に判断するのは、大変危険。
- 現場の人間は、ただ評価されるだけですか？組織には現場経験者はいるのですか？
- 時間の確保。現在の仕事に更に負担が増えることになるのでそれに対する対策。講習の質は保障されるのか等。
- 生徒との相性や家族の事情等で職務に支障をきたすこともある。長期的にみてよくがんばっている人には普通に更新できるようにしてもらわなければ、更新のための準備で現場に支障をきたすこともある。
- 現場の負担にならないような制度にしてほしい。
- 更新不可の条件（基準）を現場の声を聞き熟慮してほしい。更新制導入は慎重にすべきだと思います。
- 教員同士、助け合えなくなるような制度にしないでほしい。

- ・聴講により免許を更新するのであれば、しかも授業日に行うのならば、聴講時に、いなくなる教室でしっかり授業が進められるように教員数を増やして欲しい。夏季休暇もままならないような夏季休業日です。さらに宿題等を出されたのでは労働基準法違反になりませんか。つきに 60 時間以上の残業は自殺者が増えます。自習にするためには準備、後片付けなどでまた時間がとられます。きっと心を病む教員が増えるでしょう。
- ・諸外国の制度との比較検討を十分にしたい。そして現場の教員の声を！！！！
- ・理想と教育現場の実態との差をしっかりと認識してほしい。
- ・この制度により、教員がさらに忙しくなり教材研究がおろそかになるのでは本末転倒だと思います。それに費やす分の時間が保証される制度になってほしいと思います。
- ・更新講習は基本的に大きな負担である。現職については、受講する必要のない人物を管理職が見極め、免除できるシステムがないと過剰負担で、学校は崩壊する。
- ・その分だけ仕事の負担を免除してもらいたい。
- ・形式的な更新制ではなく、有意義なものにするべき。現場の状況が分かっていない”有識者”による内容であればやらない方がよい。
- ・求められる能力は、学校によってちがうと思うので、細かな基準は現場ごとに違ってよいと思う。
- ・教員の負担軽減を図り 1 人、1 人の子供にゆとりある心で接するシステムの整備が先である。

- ・教員の立場が不安定なものになれば、教職を目指すものが減り、現場がますます困難なものになる。現場で求められるものは、それぞれの学校によってちがう、専門知識が必要な学校も生徒に寄り添って共感することが求められる学校もある。一律に計ることは無理である。多様な人間がいるのが現実の社会であり、現実の生徒である。画一的な教員ばかりになるのは問題だ。また、更新の講習に時間がさかれ、生の生徒と接することが減るとなればマイナスだ。
- ・現職者と、ペーパー教員の区別を公平にすること。制度作成には、現職者の意見を取り入れること。

[不適格教員に関連する意見]

- ・不適格な者は採用しない、免許を与えない、に加えて、不適格教員研修があるのだから、更新の必要はない。
- ・不適格教員は確実に排除できるシステムにしてほしい。能力を正しく評価し、給与に反映されるシステムにしてほしい。年功序列は絶対にやめてほしい。
- ・この制度を悪用し、意に沿わない教員を排除する手段をしないこと。どのような評価が各教員に下されているかわかるようにすること。
- ・我々の研修の機会をしっかりと保障するための制度ならば、まだ、受け入れることができるが、「不適格教員」をでっち上げるための制度にしか見えないようなら、絶対反対。
- ・長時間に渡る展望を持って計画を立てることが必要。教員不適格とか排除とか短期間での判定は難しく、誰にもできることではなく、その教員の人生も含めた制度の活用が望まれると思う。研修が 3 時間とか、3

日間とかいうのでは意味がなくむしろやる必要はないと思う。教員採用の時点でももう少し考えられるべき点があると思う。現実には各県、各学校で教員は異なる環境に置かれているので、それをも配慮された更新制度ができるのでしょうか。ですか？？

- ・もし、不適格教員を排除するなら、判断基準は単に数値で表れるものだけでなく、メンタルな面など多方面にわたる基準にし、慎重に判断してほしい。
- ・不適格教員排除を目的とするのではなく、資質向上を目的として頂きたい。
- ・効果的に不適格教員を排除もしくは改善させるような制度を更新制とは別に設ける。

【生徒に関連した意見】

- ・何よりも生徒にかける時間を増やす事が大切なのではないか。更新制導入により、「負担が増し、その時間が奪われるようでは本末転倒であると思う。
- ・何を目的にするのがよく理解できない現場の忙しさプラス更新制によって、「結局、生徒達に悪い影響が出てしまう。また国の目的は民間でというリストラと同じ目的であるように感じる。さらに教育の自由をおびやかすことにもなりかねない。
- ・これ以上生徒とかかわる時間を減らさないで頂きたい。授業の準備時間が減るのも困ります。
- ・管理の視点でなく、子どもの視点を忘れない様にして欲しい。

【更新制への代案】

- ・教師の質と言いますが、専門分野は大学等で教育を受け条件を満たしている訳ですから、結局はその人の人間性という事になるかと思うのです。それが採用時の試験で不適格性を見抜かれずに採用してしまったこ

とが問題なのではないでしょうか。それを防ぐ手段として、新任教員の条件付き採用期間を3年とか、5年とかの長期にして様子を見るなどなどの措置を講ずるほうが問題の本質に合致していると思われます。また、中央教育審議会でもなんでも、その構成メンバーは、やはり、現場経験者等の現場を熟知している人が多数を占めるべきだと考えます。現場を知らずして根幹と名なる事柄を審議・決定しても、実情からかけ離れていては混乱を招くだけだと考えます。

- ・TESOLなどの資格をとらせてそれでかわりにしたい。夏や冬でアメリカやイギリスなどの教授法の専門家を呼んでやってほしい。
- ・免許更新よりも英語、情報、読書、言語指導、特別支援などの資格試験を導入してほしい。時代の要請に応える資格を獲得することは励みにもなる。いろいろな資格を得て技能を向上させることは人事評価にもつなげることができる。
- ・教員の資質化を上げようとするなら、教員採用の仕方を改めるべきである。欠員が多くなったからと採用数を増やすと倍率が下がり、資質の低い教員が多くなると予想される。逆に、倍率の高い時期に生徒に対する熱い情熱をもった人達が教員をあきらめ、他の職についている。教員になる機会、可能性を平等にして欲しい。
- ・免許の取得の各大学の状況があまりに違うと思いますし、はっきりいって適当にやって取れてしまう大学もたくさんあるでしょう。免許＝指導力という図式にはなっていない現在なので、要は、指導力があって、人間的にも適確な人物を確保したいという意図は（たぶん）明らかで しょうから、

「免許の更新」という方策ではないほうが、実情に適していると思うのですが…。要は、教員ではなくて免許を所有している方は、現場経験がないのなら一発で失効ですよ。車の免許とは異種と考え、免許更新というより採用試験の形を変えて研修などの方法で行なう…というほうが実情に適していると思います。

[その他]

- 免許更新制も大切であると思うが、免許を与える方法があまりにも安易なのではないでしょうか。教育実習に来る実習生を見るにつけ、対応するにつけ感じます。教員になる気もないのに、遊び気分で来る。字も満足に書けず、人とのコミュニケーション能力が不足しているのに、平気で実習に送り込む大学側に不信感を持たずにはいられません。教員に教育に対する国の考え方を免許などという方法論ではなく新権威国家百年の計として考えてもらいたい。机上の空論ではなく、現場で実践をして頂きたい。
- 「学校」という制度が明治の理念で成立しているのではないかと。制度疲労をそのままにして更新制をしてもムダ。文科省をなくすことが一番いいのではないかと。当然一部の業務、文化財保護等を含め、はどこの省庁でしなくてはならないが。
- 教育の、現場の管理体制強化の発想から職場の民主的運営にこそ力を入れるべきである。
- 不適格教員への指導をもっと強く実施してほしい。
- できるだけ様々な学校を経験させる。例えば進学校だけの経験はダメで、定時、専門、底辺の高校を体験すべき。

- 教員の適性に関して指導力不足教員の排除を考えるべきだと思います。
- 更新を論議する以前に取得が容易すぎるのでは。取得する際に国家試験を設ける等した方がよいのでは？
- 必修単位が不足している学校の問題が取り上げられております。現在の大学センター試験の見直しも必要と思われます。特に各大学でセンター試験の足切り基準の割合規定がばらばらですので、国公立志望の場合文系でもかなり過酷な状態です。従って、どうしてもそうした生徒のニーズに添う形を作り、進学率をあげて、生徒の確保をするような流れになっております。
- 教員の給料体制を見直し、頑張っている人には昇給を！！
- 更新する場が大学であるとする、大学側の整備も必要になるのではないかと思います。
- このままいくと、ますます教員への希望者が少なくなり、教員の質がかなり下がると思われる。教員の身分の優遇を真剣に考えて欲しい。
- 学校も社会と同じ集団であることをよく理解してからの実施が望まれる。単に教師の資質の向上に向けて行うというものであってはいけない。生徒にも様々な子供がいて、勉強をとて熱心にやる先生を良いと思う子もいれば、勉強が嫌いで、熱心にやる先生はストレスに感じてしまう子もいる。今現在のように、様々な先生がいるからこそ、子供は学校で生活できると思っている。教師のレベルを上げるには、良い人材を教師にすること、良い人材を集めるには収入が多いことだと思います。

- ・これほどまでに教員に対して厳しい扱いをして、この先良い人材が集まるのでしょうか。国や教育委員会の人員を減らし、その分の人件費を教員の給与にむけないと、いくら講習を行っても改善できないような人材しか集まらなくなるのではないのでしょうか。もう少し基本的な問題から考え直すべきでしょう。
- ・妙な平等主義はすて、能力のかける人は教壇に立たないようにするべきだと考える。
- ・試験または講習の財源はどうするのか。判定の最終責任者は誰なのか。教育の問題は学校（先生）、保護者、地域が三位一体とならずに解決は難しいと考えるが、他の二者への取り組の具体案と想定される効果はあるのか。教職課程を履修しようとする学生の減少を招き、結果的に新規免許取得者が減ることによる質の低下の恐れはないのか。いわゆる「遡及処罰の禁止」に反する状況にならないか（現職を対象とする場合）。
- ・子供と社会のためにという視点を持って考えていきたいと思います。
- ・時代が変わっても大切なことは変わらない。そのことを重要視してほしい。
- ・教育の国家統制をやめる。憲法、教育基本法の改正をやめる。
- ・専門力よりも、人間性や教師の生徒、学生に対する愛情がより大事であることの再認識をさせる教育を導入してほしい。
- ・生徒にも色々な子がいるように教員も色々な人間は必要と考える。
- ・家庭の中で、親子の対話ができにくい社会の中で、もっと余裕があり、じっくりとお互いの顔をみて、ゆっくりと対話のできる空間を、少なくとも学校だけには残してお

かないと、子どもは、自分の心の持って行き所がなくなってしまう。

- ・一番求められているのは「情熱ある先生」だと思います。
- ・教育基本法が法制化されそうですが、それよりもいじめや自殺の問題が深刻化しています。一教員として心を痛めております。古き良き時代を語っても仕方がないのですが、世の中全体が「非寛容」「ゆとりのない社会」になっていることが気になります。
- ・大学院に通えるように配慮してほしい。ひとたび教員をやめ、大学院に行っても、復職を認めるべき。
- ・要望を出しても一度も通ってためしがない
- ・学力偏重になり過ぎないように、人間的質を大切にしたい。
- ・自分の免許を維持しようと、利己的に動く教員が有利になるしくみにはしないで下さい。
- ・教員が検定試験を受ける時、補助してほしい。検定試験の料金が高額で受検し続けることは経済的に大変。

C3（その他の意見）

[更新制に対する基本的考え方]

- ・他の資格、免許の更新制と整合性を取った上で議論してほしい。何故更新せねばならないのか。更新制とすることのメリット、デメリットをはっきりさせて、他省庁所管の資格免許と比して不利とならぬ様に。
- ・教員免許の更新制を新設する前に、医師免許の更新制のほうが先決問題だと思う。
- ・なぜ教員だけ免許の更新が必要なのか、他の国家資格にそのような例がない。医師、建築士、弁護士なども全部やるなら理解できるが。

- ・医師免許や、弁護士免許、建築士など、他にやらなくてはいけないことがたくさんあるはず。政治的な思惑を感じます。
- ・教員免許更新制は決定されたのですか？Bの質問内容は、更新制が決定したものとして答えを求めているので変ではないですか？更新制度そのものに反対です。教員免許が更新する必要があるならば、人の命を預かる医師や看護婦など他にも更新制にすべき職業や免許があるはずです。
- ・命を扱う医師や弁護士より先に教員の免許だけ更新制にする不合理性。優秀な学生がますます教職を希望しなくなり本末転倒。
- ・免許更新制には賛成出来ません。医師、弁護士、調理師、看護師、税理士、公認会計士等で更新という制度を導入しているとは思えません。更新制が導入されるならば、例えば、国や地方の施策に合う者のみが更新され、極端に言うと、軍国主義の時代のような状態にもなる可能性があります。つまり、管理する側に立つ人のみが、更新されていく事態も生じると懸念されます。

[更新制導入反対]

- ・こういった話が出ること自体、もう導入された場合「更新」する気になれません。
- ・制度そのものに反対なので実際は解答不能です。
- ・導入を前提のアンケート内容で、アンケートに答えること自体難しい項目あり。導入に反対。
- ・基本的には反対ですが、ダメな教員を野放しにするよりはいいのかもしれない。
- ・更新制の必要はない。現場の実態と合わない。
- ・大学で年教費用をかけて取得した「免許」が、更新制によってうばわれるのは納得で

きません。一生の資格であり教員を続けないものにとっても次の職への大きな資格だと思います。

- ・①何をもって教員の資質を見極めるのか、疑問が残る。②家庭での指導・躾に問題有とを感じる。
- ・教師についての質の向上は、それぞれが行なっている。本質的な問題を議論せずに、どのように教師のリストラを実行するのか、といった方法論の話になっているといえる。

[実効性に疑問を呈する意見]

- ・免許更新制を導入すること自体が、一般の人々からは「教員の質が落ちたからだ」という印象で受け取られるはずだ。国が不信を表明している（と思われる）ものに対してして信頼を寄せるのは保護者や社会にとって、ますます難しくなるだろう。それは教育を向上させることにつながるのだろうか。
- ・現在の教育をとりまく環境が非常に多くの問題をかかえているにもかかわらず、教員の質さえ向上すれば問題が解決するかのような発想には疑問を感じる。
- ・更新制をやりたい趣旨はわかるが今のままでは無理だ。ただ地方財政も、国の財政も厳しくなっている中で、予算をつけるのは負担が大きいと思う。現状ではやらない方がよい。
- ・資質向上は必要なことだと思うが、この更新制度で解決するとは思われない。一つの基準が全戸言ういろいろな状況の学校に対応できるとは思えない。むしろ、教師にも、親にも、子供たちにも心理的に「御墨付き」をもらえるという方向でしか動かず「機体はずれ」などとその教師へのプレッシャーを作り出す要因になる可能性を憂慮する。

- ・免許更新制を導入しても、あまり効果は期待できないと思います。全国すべての教員や教員免許所持者に行うとすれば、莫大な時間と予算がかかると思います。それを教員のサポートや、学校の環境をよくするために使った方が、ずっと効果が得られると思います。
- ・端的に、更新制導入には反対。教員について行なうなら同時に更新を受けるものは、公務員、意思、政治家（選挙でなく）などすべて同時に実施しなければならない。おかしい、ひどい教師がいるのは事実であるなら、それは排除されるように現場がしていくべき。あるいは、これらすべての免許、資格認定のハードルを思いきり上げるべし。
- ・現在の学校の状況でも時間が足りない状態にもかかわらず、更新にわざわざ時間をかける必要があると思えないし、他に時間をかけるところがあると思う。
- ・免許取得時になかったものを、一方的に導入するのはどうかと思う。指導方法を研究し、学習している先生もいるし、休みなく働く先生も多くいるので、実情に合わせたものにしてほしい。これより本当に目的が果たせるのか再考して頂きたい。

[更新制導入より研修機会や制度の見直しと充実を求める意見]

- ・「免許の更新」ではなく、研修機会の拡充、大学院への通学が可能な職場環境が大切。
- ・制度を整えることも大切ですが、各教員の自己研鑽や研修の機会を今よりも充実させ、保障することを考えて欲しい。
- ・それぞれの教員が自ら研修を受け、自ら研鑽していくべきであり、それを奨励し受けやすい環境を整え、研修を受けた人を評価していくほうが、教員全体の質の向上にな

り、今がんばっている人のやる気にもつながると思う。

- ・免許更新制を導入するよりも研修の充実の方がメリットが大きいと思います。英語科の教員であれば、TOEIC、TOEFL、英検の受験を通して英語力の維持・向上につながると思うので、一定期間毎（3年～5年？）に文科省から示されたスコアをクリアしている報告を求めてもいいと思います。（指導力とは別ですが）
- ・一般にこのような制度は国や地方公共団体の恣意的な運用になることがたいへん多い。研修で資質向上は望めるはずである。この制度には反対である。
- ・教育は頭ではなく心だ。更新制を導入したからといって、生徒ときちんと対話できる人が増えるかというと、違うと思う。教員は、常に教材研究をしているはずである。別の研修で最先端のものを取り扱っては・・・。
- ・運転免許などは更新しても運転技術が上がるわけではない。どれだけ実践を行ったかで向上するものである。すなわち、更新制を策定しても、教員の資質・能力の向上が図られるわけではない。
- ・教員の資質向上は、何よりも大切なことですが、そのことが免許更新制で実現するとは思えません。教員の資質向上には、①大学教育の充実②2年程度の全員現場研修を経て人材を見極めてから採用する制度の確立③現職になってからの資質向上策（管理職の指導のあり方）の3つが特に必要だと思います。
- ・自己発展のための意欲があっても、毎日の多忙のため、その意欲さえ失われて行くようである。教員がリフレッシュして再度パ

ワーアップする休暇なり、研修が必要である。それなしに更新について様々行なわれることは、更なる教員いじめになるかもしれないと考える。

- ・県によっては異なるかもしれませんが、5年目研修、10年目研修、20年目研修を行っている意義は何なのか。精選していただきたい。何でもやればいいわけではないと思います。
- ・教員の質の低下があるとすれば、それは制度で変えることができる問題ではないと思います。個人の意識の問題であり、それを変えることができるのは、国や教育委員会等の現場の状況を知らない人達でなく、同僚、先輩教員や教頭、校長等現場の人達だと思います。国の制度になって粗雑な処理が増えないよう現場の指導だけで充分ではないかと思います。あるいはその指導により更新できる制度であると良いと思います。
- ・教員免許更新制はやってもほとんど効果ない制度。なぜやらなければならないのかはつきりしない。指導力不足教員対策であれば、今各都道府県教委が行っている制度が機能している。研修ということでは、初任者研修、10年研等がありさらに行う必要はない。教員を現場からそして子供たちから離し、より多忙化に拍車がかかるだけである。政治的意図しか感じられない。
- ・免許更新制を導入せずとも現状では教委主催の研修が義務化されております。その内容を国レベルで統一する必要があるのでしょうか？採用、初任者研修、勤務校での日々の業務において、常に教員としての資質向上が行われるような勤務体制を確立するほうが教育の底上げになるのではないのでしょうか？

- ・教員免許制度は必要ないと思う。医師などの国家試験と同様、更新する必要は無いように思う。代案として教員全員が何らかの形で研修に参加し、スキルアップできる制度を充実させてほしいと思っています。
- ・上からの押し付けのけんしゅうではなく、教員が精神的なゆとりを持って自主的に教科指導、教員としての資質を高められるような研修ができるのがベストだと思う。

[教員には締め付けではなくゆとりが必要であると、考える意見]

- ・新しい”しめつけ”も時には必要なことは理解できるが、”ゆとり”を持たせる――生徒への教育内容ではなく、教員の職務に――という発想も必要ではないか。無意味な研修会に参加する時間よりも、生徒たちと話をする時間のほうがずっと重要であると考ええる。
- ・忙しさがさらに増すような、負担は避けていただきたい。子どもとかかわれるゆとりが教員にこそ必要。
- ・授業について自由に話しあえる環境や時間が足りないように思います。
- ・更新制を導入しても、教員の意識が変わらなければ、現状と大してかわらないと思います。講習が増える分、忙しくなってよい生徒へのケアが手薄になるかもしれません。
- ・10年研修で死にそう。これ以上、生徒とふれあう時間を減らさないでください。
- ・子供の世界は大人の社会の縮図である。社会的なひずみの改正無しに、学校現場の指導だけで子供がよくなると思うのは、短絡的である。教員へのしめつけは必ず生徒に反映する。いじめへの対応などますます困難になるであろう。

- ・小人数クラスに税金をかけて、教員の精神的ゆとりを検討して、生徒・児童とのふれあいの時間を確保したほうが良い。
- ・教育に教材研究できる時間と子供たち（特に問題のある）とかかわれる人と時間をしっかり与えてほしい。今の子どもたちの現状をしっかり知ってほしい。
- ・制度やシステムで”人”をつくろうとすることに無理がある。もっと個々人の可能性を信頼して、のんびりと、大らかに教育する、される必要があると思う。
- ・教員免許は多くの人が持っていれば持っているほど良いと思われませんが、更新制にするとはその逆の流れだと思います。多くの人々が多くの資格を持った人が教育現場に入ってもらえると子供のためにはうれしいことだと思いますが、中学校は毎日空き時間が1時間しかありません。土・日も部活が入っている。この様な状況でどうして最高の指導ができますか。環境の整備こそ最大の問題だと思うのですが。
- ・教員免許更新制度が導入されれば、いつ講習に行くのか。私達は常日頃から遊んでいるわけではない。時間でできない仕事は残業するし、残業でもできない仕事は家でします。子供たちが分かりやすいようにと教材研究するのです。これ以上どこに時間をとればよいのでしょうか。5時まで勤務で5時に変える人など私の周りにはいません。子供に返るものが、子供への情熱が必ず減っていきます。より、各地で教師を教師と思わない行動やいじめなど増えるに違いありません。今だって時間に追われていること分かってもらいたい。もし、試験制にしたのならば、自分が食いつなげていくために、人様の子供なんてどうでもよくなるで

しょう。私だったら、自習にして試験勉強します。これは極論ですが、このような人がいてもおかしくないと思います。

[教員の役割と社会の変質]

- ・教員に課せられた役割が、社会の多様化により膨大化、複雑化し、対応できないものが出たように思う、学校、家庭、地域の役割を明確にし、それぞれが関係を密にしつつも分担するシステムが必要だと思う。

[教員数の増加]

- ・教員の数が少ないことが学校運営においての課題である。教員の負担をへらし、よりよい教育をするには今よりも人数を増やす必要がある。
- ・現在の仕事の量がそのまま、その上に更に免許更新講習が加わるのであればかなりきびしい。
- ・現場の様々な負担が多くなってきていて、これ以上余分なものを現場に持ち込まないでもらいたい。

[制度の性格]

- ・教員免許更新制を導入するに至る（至った）根底にある問題点を充分考える必要があると思います。実施にあたっては、慎重であってほしいと思います。（実施するのは良いことだと思いますが）
- ・免許更新制は不適格者の排除にしかかなりえない。そしてそれは、子供たちの豊かな未来を保障するものではない。逆に選別と格差を教える教材となると考える。
- ・教員免許更新制が国などのためだけでなく子どもたちのために必要なものであってほしい。
- ・何も考えていないような意見になってしまっていますが、免許の更新が教員の資質の向上や教育そのものの質の向上につながるなら賛成です。ただでさえ忙しくてゆとりのな

い現場が、このことでさらにギスギスとした、そして、消極的な雰囲気になるのでは意味がありませんから。とにかく、現状に甘んじることなく、どこをどう見ても「プラスになっている」と思えて、納得のいくような導入であって欲しいと思います。これは教師がこうあるべきだということです。評価したり、されたりが、競争（や足の引っ張り合い）につながらないようにしつつ、どの教師も、もっとやるぞー!!がんばるぞー!!と思ってがんばれる気持ちと、まわりの体制がほしいです。

- ・学校の仕事だけでもいっぱいなので過重にならないように。
- ・”教育”に対する要望が多い中、地方の実態を把握した上で国が政策を決めてほしいと思う。上意下達、中央集権主義が多いように思われるので、もっと全国を見わたした上で政策改善を図ってほしい。

[更新制導入による日常活動への影響]

- ・教員免許更新制の導入による日常教育活動への物理的やその他の影響がないようなものであることを願っています。
- ・教員の仕事は毎日が実践、研修である。子供と接しながら試行錯誤していくことが一番重要なことだと思う。更新制度によってさらに時間的余裕がなくなってしまう、力を入れるべき授業が部活指導に専念できなくなってしまうのではないか。

[(国や教育委員会等へ) 現場理解の必要性を訴える意見]

- ・制度の導入前に、文科省や都教育委員会の担当者がまず現場で教育の現状を体験し、実情にあったものであるかを見極める必要がある。視察ではなく、実際に生活を共にしてその上で検討していただきたい。

- ・講習のカリキュラムは現場に即した実践的な内容で、作成のメンバーにはかならず現場の教員も入れてほしい。
- ・毎日時間に追われ、休む暇もなくがんばっている教師のためにも、学校という現場をまずよく見て理解していただきたい。向上心のない教師はいないと思います。よりよい授業のために、努力を重ねている。もっと時間があればできるのに、それがなかなかできないでいる、という教員もたくさんいます。
- ・現場の声を十分に聞き、本当に必要な教師の資質・能力について再考してほしい。
- ・現職中に大学院派遣を2年間経験してわかったことですが、大学の研究者はもっと現場の現実を知るべきです。それは、このようなアンケート調査では決してわからないものです。1ヶ月くらい実習をしてみたらどうですか。
- ・教育基本法にしても、つい先頃の未履修問題にせよ、国や教委の考えは現場を見ずしないものばかりと伺える。我々にも見えないことは、なぜ免許更新制を必要とするのか、その明確な理由とそれに対するざろんである。また、これを導入することによって考え得る問題点も見えてこない。こういうことを書いている自分は教員として恥ずべきなのだろうが、そのくらい我々のぞんざいはなく、我々の言葉はない（届かない）と思う。
- ・教育課程を審議する委員に一定期間、さまざまな学校へのフィールドワークを義務付ける、教員免許の更新以前に行うべきである。
- ・教育界ではトップダウンでやろうとしてもうまくいかないことが多い。ゆとりの教育、

総合、教員評価、外部評価など・・・。現場の実態をふまえ、無理のない方法でゆるやかに行なってほしい。

- ・教師自身のスキルアップのために、保障された制度であれば大歓迎です。しかし、もし、その結果により排除される人がいるとして、その分、今、頑張っている人が更に忙しくなるような制度にしてもらっては困ります。今でも本当に精神的、身体的にも悲鳴をあげています。この悲鳴を確実に、検討会議や総理に伝えて下さる様お願い致します。
- ・現場の状況をよく見てもらい、制度を取り入れるなら、子どものためになる研修内容をお願いします。
- ・教員免許更新制の声にも一層耳を傾け、まず制度ありきとならない様、慎重にすすめて頂きたい。
- ・文科省等、現場の「えらくない」教員からもっといろいろ話をするべき。「えらい」教員はもう染まってしまっているのです。
- ・国の教育担当者と教育委員会メンバーによる教育現場で授業実践や現場教師との直接の話し合い・意見交換。大学入試（制度）の改善：本人希望と学校すいせんを基に入学させ、単位を取れない学生はドロップアウトとするような学生や大学の競争力をつける。
- ・画一的な文部省よりの教員が増えるだろう。もっと現場の実態を知ってほしい。今回の更新性は「現場の教員いじめ」としてしかとらえられない。Overworkの日々なのに、何を考えてさらに圧迫をかけてくるのだろうか？不適格教員の排除はすでに行われているのだし、現場の実践を研修とらえられないお役人の方々には憤りすら感じる。

・このようなアンケートを行っていただきありがとうございます。少しでも現場の声が国に伝わってくれれば嬉しいです。文部科学省にいるような方々は、世間を上から眺めているように感じられますが、ぜひいろいろな学校の現実を見ていただきたいと思います。

・現場の実態を把握するために、どんどん視察して欲しい。

・①教育再生会議などの、諮問機関に現職教員を含めるべき。義家氏は現職教員とは違う視点を持っておられるようで、教員代表とはいえない。②免許更新制を、わざわざ導入しなくてもよい。誰でも、教員になった世代はあと10年もすれば、退職する。加えて、新採用の場合、1発正採は少なく、非常勤・常勤で2・3年働くのが主流（こういう制度にしてもいいかもしれない。）であり、不適格な教員はそこで淘汰される（もしくは、そこで淘汰すればよい）から。

・現場の状況を十分に踏まえた制度にしてほしい。

・しっかりと教育委員会のメンバーが現場に行き日常的に学校を観察することが必要と考える

・机上の空論や理想論にならないように、現場の声に耳を傾け、適切な制度にしてほしい。

[更新の対象／方法／内容]

- ・「免許の更新」については「大学でとりあえずとった」というペーパードライバー状態の人対象でよいと思います。（講習、テストなど）
- ・現場の教員については、校長・副校長・学年主任などが見れば分かると思うので、その申告で充分だと思います。

- ・形だけならやらないほうがいい。やるなら本当にためになるものにしてほしい
- ・更新が必要になってくる人の中には、子育てのために現場を離れた人（特に女性）が多くなると思う。現場を離れてはいるが、子育てをした人というのは教育現場に戻ったときに、大きな力を発揮することがたくさんある。そういう状態の人をふるい落とすような制度であってほしくないと思う。
- ・やるのであれば、変な特例（管理職は受けなくても良いなど）は、なくして、全員がきちんと受ける制度にしてもらいたい。
- ・技術的、学問的面の強い免許更新により、子ども、保護者等に対する人間的コミュニケーション力や考え方などを十分理解する形でなければ、恐らく形骸化してしまうだろう。
- ・免許更新制には賛成だが、国などには、それだけで、教育現場の問題が全て解決すると考えてほしくない。
- ・導入されて当然の制度だと思う。教育の質の向上に役立つ制度にして欲しい。
- ・どうしてもやるのなら更新制が形だけのものにならず、教科毎の専門性、学校経営（運営）技術の向上につながるものとなってほしい。
- ・免許更新制を導入するならペーパーパーティーのみに限定すべきである。
- ・教育現場で働いている人への免許更新は賛成しない。免許だけ持っていてその免許が活用されていない人にとっての免許更新制は必要だと思う。
- ・まずは、管理職から始めてみるのはどうでしょうか？

[更新制評価システム／基準に関する意見・要望]

- ・更新性には基本的に賛成ですが、教員として適格か不適格かを適切に判断できるシステムなど作れるのか、正直疑問です。
- ・免許更新制度によって、教壇に立てなくなる教員が出て、子供のためにはしかたがないと考えるが、その場合において、客観的に判断して、極端な場合に限ってほしい。
- ・免許更新制が教育の均一化をめざすならば、質の低下はまぬがれないだろうが、個性の尊重ということになると能力判定が困難になることが予想される。そこをいかにクリアできるかが重要ではないか。
- ・教員は一律であっては教育の豊かさがそこなわれる。多様な人材を確保して豊かな教育が保障される。免許更新に隠れて切り捨てられるものが心配である。
- ・明確な基準がないとうやむやになってしまうと思います。
- ・教員は全体の奉仕者であり、政府や都のみにつかえているものではない。君が代を強制するような都の意向にそわないで免許を更新されないということが現実には起きている。誰が何のためにどんな基準で更新がみとめられるのか、100年の月日にたえられるようなものでなければ、教員面鏡の更新制は行うべきでない。
- ・教員免許更新制は、規準の作成が非常に難しいと思いますが、教諭が1名だけというのは心もとないです。ろくでもないものができそうで不安です。（公立学校をだめにしたゆとり教育のように）
- ・子供、学生が好きかどうかで、教師になるかどうかを決める大きな基準になってほしい。
- ・免許更新より実績や研修歴で評価した方がよい。もともと教科指導の免許であって、

人間教育に見合った免許などあるはずがない。

- ・教員をクビにするためのものであってはならない。公務力は、不都合なものを、すき勝手にははいじようとする傾向があるから。
- ・大学・大学院と県教育センターの連携がのぞましい。大学教育で免許を出すので、その基準と更新基準のかかわりがあるとわかりやすいとおもいます。
- ・論文や研修実績をあげることだけに力を注いで、生徒指導や保護者との対応等々に力を注がない教員だけが評価されたりすることのないようにしてほしいと思っています。
- ・大学や大学院で優秀な成績を収めた学生ではなく、あまりテストで点を取る勉強が好きではなかったというタイプの人の中に、実際には教えることが巧みであることもあります。つまりわからない、理解できないということを体験している人が、根気強く教育する素養をもてる可能性があります。つまり制度の導入によって、そうした人をどう見出せるかも求められると思います。
- ・教員の資質能力とは、知識の多さや記述能力の高さなどで測られるものではありません。自分のことと言えば、記憶する知識の量から言えば、はるか昔大卒直後の方があるいは多かった（たくさんのことを覚えていた）かもしれませんが、教員としての資質はやはりはるかに今のほうが向上しているという自負があります。それをどう測ろうとするのか？甚だ疑問に思います。
- ・子供たちのために一生懸命取り組んでいる先生であれば免許更新制になっても何ら不都合はないと思います。ただ更新手続きの

ために学校を休むようなことはさけるべきだと思います。

- ・免許更新制により、教壇に立てなくなる教員があるとしたら、実際の現場での指導力を更新制の評価規準が、評価できるものか不安である。指導力を何ではかるのか、又、それが可能なのか疑問である。

[更新講習に対する要望や不信を述べる意見]

- ・お金をかけずに安易な講習をしても、真の改善につながるとは思えません。
- ・授業力の向上にも重点を置く免許更新講習としてほしい。
- ・指導力向上のための更新制は必要と思うが、更新時期にまとも講習を受ける形式には反対です。集中して講習を受ける時間もないし、「更新の時だけやればよい」と考える教員も多いだろうし、百害あって一利なし。
- ・この制度が導入されるならば、真に教師の資質向上につながるものにしていただきたい。単に保護者や児童生徒の人気取りや単に迎合するだけの教師を養成するものにならないことを願います。よほどのことがなければ色々な個性は教師にも認められてしかるべきでしょうから。
- ・初任者研修のような初任者や現場に負担がかかりすぎる講習は絶対に避けて欲しい。
- ・更新講習は必要ない。現場の教員の場合普段の教育活動を点検するシステムがあれば、それを持って更新とする制度であればよい。
- ・教師のすべきこと、保護者のすべきことを明確にして、互いに協力試合子供を育てていくという意義を高めたい。
- ・職務に支障のない時期で、且つ選べる日程があれば嬉しいです。例) 夏に集中、毎週土曜日、第2・4土曜日など。

- ・免許更新について行っても良いと思うが、本当に教員の資質や能力を向上させるような内容でなくては意味がない。また、これから教員になる人だけが課されるのではなく、現在教員である人にも実施しなくては意味がないだろう。不祥事を起こしているのは、今現在職場にいる人間なのだから。
- ・いわゆる「10年研」は、特に中央から遠くで勤務していた私にとって相当の負担（肉体的・時間的）であった。10年研対象者は多くが部活動においてもノリノリの時期だし、また学校運営の中核にもなりかかっている人たちが多数で、研修中も学校や部活のことを心配しながらの研修であった。免許更新についてはこの部分もしっかり踏まえた上で慎重な実施（教員定数を増加して負担を軽減することを含め）を期待する。

[教員（特に管理職）の実態]

- ・受けねらいで生徒を笑いものにする教員はけっこういます。私自身、中学時代を思い出せば、そういう人がいました。大変不愉快でいまだに忘れることができません。そういう人が校長になるのを見てこれでは…という感を持ちました。性格的に問題のある人はけっこういると思います。
- ・教職員の質の向上が求められる。質とは教科指導外におけるモラル。社会経験および常識に欠けるものが多すぎる。楽で金もらえる勘違いしている者もいる。
- ・一般の教員はもちろんだが、校長・教頭の管理職も管理職としてふさわしいのかどうかも吟味の対象に入れてほしい。（本当になんでこの人が校長なのか、教頭なのかという人が多すぎる）
- ・部活指導、補習等、年間休みがほとんどない。年間1/3は家に帰れない。生徒が一生懸命なのでがんばれるが、家庭の理解は大変。

[教育行政批判や教育改革に対する意見]

- ・教育行政の抜本的な改革が急務。百年の計と軽率に言われる割には常に場当たりので、日本の明日に誰も責任を感じていない様だが、これまでの改革の検証を冷静に行い、必要な者には懲罰を科すべきである。
- ・免許更新制を導入にも根本的な改善にならない。学校とは何か。学校でやるべき事は何かをもう一度原点に戻って考え、システムやカリキュラムを改善しなければ何も良くならないと思う。
- ・アメリカでも盛んなサービスラーニング（service learning）を小・中・高・大の学校で継続・発展的にを行い、単なる「点取り虫学生」が自動的にトップに行く現在のシステムを根本的に改革した「総合的評価」のあり方及びその定着を図って世直し（日本の）をしなければその未来はない。しかも早急に。（追）オーストラリアでは教師・看護師は4年間勤務後1年間休暇が与えられる。ストレスがたまるからとのこと。非常に解り易い。日本ももっと教育に金をかけるべき。
- ・今、言われている「教育改革」なるものが、憲法「改正」や教育基本法「改正」と連動し、不信感しか抱けない心況です。
- ・この制度は、教育への国家の介入を招き、教員の踏み絵となる制度だと思う。不適格教員のレッテルを行政や教育委員会がはることになる恐れ大である。
- ・思想の統制や特定教員の排除、組合弾圧に利用されることがあってはならない。

- ・教員への風当たりが強くなる一方。最近のマスメディアの報道は、教育効果を阻害している。その上行政の次から次への改革が加えられ、教員をめざす者、現職共に、減少してしまうのではないか。熱心な人ほど悩んでいると思う。
- ・現在の教育委員会ではよい講習を行うなど考えられない。
- ・教育委員会にも免許更新制を導入してください。教職員の資質向上も大切であるが、国、教育委員会、家庭の親の資質向上も図ってほしい。
- ・日本人の価値観、社会の変化、それらに学校制度や教育の問題は対応していない。現場がこのズレに対応したのが履修単位問題である。また安部政権の裏の意図がはっきり見える昨今であるが、長続きはしないように思う。毒（右翼）をもってではないが、石原都政の対応は面白い。
- ・現在いじめ等で学校はマスコミなどから大きな非難をあびている。学校にも問題はあがあるが、家庭や、地域、社会全体、生きることに対して国全体としてどんな日本になっていくかを話し合っていないと解決できない。国はリーダーとして教員が誇りをもって仕事ができる学校のあり方や社会、国づくりを引っ張って行ってほしい。
- ・現在の教育の、諸問題の根源は、個々の教員の資質というよりも、教育の管理体制そのものから来る。いじめの調査結果0というのも、現実から目をそらし、どう評価されるかということにとらわれ過ぎた結果だと思う。
- ・採用に問題あり。意欲に乏しい生徒、素行不良の生徒にも対応できる人材を見極める力を養ってほしい。（採用側に）

[免許取得の条件]

- ・免許取得の条件として、一般企業での研修（1年間ぐらい）や体験も組み込めないか。

[展開が不透明]

- ・どんなことが科せられていくのかよく見えてこない。
- ・どのようにシステムが導入されるのかわからないから不安に感じています。「現職教員の意識調査」みたいなものをされるのはとてもいいことだと思います。

[本アンケート批判]

- ・導入を誘導するこのようなアンケートはきわめて不愉快です。
- ・アンケートを依頼するときは、集計結果をどのようにフィードバックするのか明示する必要があります(学会や報告書で発表?)
- ・このアンケートは免許更新制を前提としているようなので答えにくいです。
- ・答えに窮するアンケート項目があり困惑した。
- ・研究者の方がこのようなアンケートをされるのはよいが、その結果が直接改革につながらない。研究者の先生には現場が分かってない人が多いと感じる
- ・質問の意味がわからないものがあつた。答えと質問が合っていないものがあり、答えにくかった。あまりこのことに関しての詳しい情報がないのが実際のところですよ。
- ・Bの1～26の内容は答えを選ぶのに苦慮させられた。免許更新制を認めた上でこのアンケートをとっているのですか。
- ・賛成と反対でアンケート項目を変えないと分かりにくい。
- ・まずは、免許更新制度を是とするこのようなアンケートは納得できない。日々自主研修を積み、自費で研修を続けてきている。

強制されてするものではないので、内容、制度共に反対である。研修が必要となれば、自主研修の枠でもらいたい。

- このアンケートの項目がおかしい。そもそも免許制に反対するのであれば、答えられないような項目ばかりである。項目に妥当性がない。

[その他]

- 免許更新性が教員の同僚性をそこなわないように注意してほしい。
- 教員が一人一人の生徒と裸でぶつかって向き合い、さまざまな問題を解決していくしかないのではと思います。
- まだ免許更新制についての理解が不十分のため、十分な回答ができませんでした。
- 今日のお話を聞くまでは賛成しかねていましたが、考えが変わり大いに賛成です。
- 免許更新制とは離れますが、3年後から始まる裁判員制度について、公務員には職務に専念する義務があり、長期にわたって繰り返し学校を留守にすることは、教育に関

わる研修ではないので、裁判員制度の趣旨は十分理解しておりますが、協力するのはかなり厳しい状態です。その点はどのようになるのか対応をお願いしたいです。

- (私はまだ12年間のキャリアしかありませんが) この12年の内に国語の教科書の質の悪化(軽薄化)が特に目につきます。現職教員のクラス内での印象を反映した結果かと思われますが、英米のEnglish(国語にあたる)教科書と比較して、文学の内容、文法の質と共にお粗末です。カリキュラム策定は最重要Taskの一つですからもっと力を入れてほしいです。
- このアンケートの項目を拝見して、この制度を整備するのは大変なことだと実感した。問題点も見えて来たように感じる。

英語教員の免許更新と研修について:アメリカ合衆国の場合

高梨 庸雄、伊東弥香

現在（2006 年秋）、我が国の教員養成制度に於いて前例がなかった重要な課題が検討されている。それは教員免許状の更新制である。現行の制度では一度教員免許状を取得すれば一生使える終身免許状になっているのを数年おきに更新するという制度である。海外では米国、カナダなどはすでに免許更新制を採用している。我が国では 2004 年 10 月 20 日、当時の文部科学大臣（中山成彬）から中央教育審議会（以下、中教審と略す）に諮問され、2006 年 7 月 27 日、初等中等教育局長決定により、「教員免許更新制の導入に関する検討会議」実施要項が発表され、23 名の委員からなる検討会議が発足して検討を重ねている。しかし、最近、首相直属の「教育再生会議」がスタートしたこともあり、中教審の答申が先行き不透明な状況にある。

2006 年 10 月 24 日付けの毎日新聞（東京朝刊）によれば、安倍晋三首相は「教員の質の向上」を掲げて、終身有効の教員免許に期限を設けようと、教員免許の更新制度の導入を打ち出した。

文部科学相の諮問機関である中央教育審議会（中教審）はすでに今年 7 月、同制度導入を答申している。中教審答申は、免許の有効期限を 10 年間とし、期限が切れる前の 2 年間に講習を受けて修了認定されれば更新されるというもの。導入には教員免許法の改正が必要となる。幼稚園から高校まで約 100 万人いる現職教員も対象で、毎年 10 万人ずつ 10 年間かけて講習を受けさせる構想だ。

ただ、情報技術（IT）社会への対応など「教員の資質、能力の刷新」を目的に導入を目指す文科省に対し、「ダメ教員」排除に主眼のある安倍首相や首相官邸は「これ（中教審答申）では本当の改革はできない。だから教育再生会議がある」（下村博文官房副長官）として、免許期限の短縮などさらなる厳格化を求めている。18 日にスタートした政府の教育再生会議の議論を経て、中教審答申を抜本的に見直し、来年の通常国会に教員免許法改正案などを提出したい考えだ。

実は官邸が目指す「ダメ教員」排除の仕組みは、地方公務員法などに基づき各都道府県教委で同様の制度がある。文科省は教員の不祥事多発を受け、00 年度から指導力不足教員の認定と研修を指導。05 年度は 506 人を認定し、116 人が研修を受けて現場復帰した。一方、103 人は依願退職し、6 人は職務が遂行で

きないと認定される「分限免職」で教壇を去った。

このため文科省からは、官邸の構想に「二重構造につながる」「屋上屋を架すことになりかねない」と懸念も出ている。【竹島一登 Mainichi Interactive】

2年前、日本でこの問題が最初に新聞等に報じられたとき、多くの人の第一印象はネガティブなものであった。即ち、「免許が更新されなければ首になる」というものである。実際は更新に失敗しても、研修の機会を与えられ、そこで一定の到達目標をクリアすれば、教職に留まることができる。これは更新制を教師として留まることができる最低限の資格の有無を問うものとして捉えていることになる。しかし、実際はもう一つ検討されていることがある。それは教師の能力が優れておれば、そのレベルに応じて処遇を考えるという案である。つまり、免許更新制は教師の最低限の資格だけでなく、指導能力の程度も評価しようという案である。

上記前半のようなネガティブな面だけで捉えることのないように留意する必要があるが、筆者がもっと懸念していることは、教員の免許更新制に対する関心が全般的に低いことである。現場の教員だけでなく、英語教育関係の学会でも関心は低く、学会等で研究発表がなされた例を寡聞にして聞いていない。しかし、免許更新制は今後の教員養成にとっても、教員の研修にとっても、きわめて重要な関わりを持つものである。何よりも免許更新制には公正に評価するための基準が必要であり、その基準作りには、大学関係者だけでなく、教育現場で日々指導されている教員の参加が不可欠である。以上のような理由から、教員免許更新制とそれに伴う研修制度について調査し、批判的かつ建設的に検討を加えるためにこの小論を執筆する必要性を感じた。

I アメリカ合衆国の教員免許更新制

アメリカ合衆国の教員免許状は州により、あるいは州内の郡により少しずつ違いがある。その違いは最初の免許状取得に必要な科目の単位数においても存在するし、最初の免許状の有効期間にも存在する。しかし、1900年代の始めから多くの州が免許更新制を採用しており、最初の免許状の有効期間は3～5年である。したがって、免許更新には「免許状に記された科目及び学年レベルで3年以上の指導経験を有すること」という条件が付いている場合が多い。

1. 教員免許状の種類

アメリカ合衆国の教員免許状は大別して5種類になる（八尾坂 1998）。

- 1) 大学卒業後、即座に 1 種類の免許状を発行する場合（ニュージャージー州のみ）。
- 2) 有効期限付きの 1 種類の免許状を発行し、一定の更新条件を課す場合（アラスカ、アーカンソー、イリノイ、サウスカロライナ、ウイスコンシンの各州）。
- 3) 等級別の免許状を上進させることによって、最終的に終身有効な免許状を発行する場合（ニューヨークなど 9 州）。
- 4) 数種類の等級別・有効期限付免許状を教職経験とともに一定の単位あるいは修士号等を取得することより、更新あるいは上進させようとするもの（1998 年時点で 33 州）。
- 5) 数種類の終身有効な免許状のみが発行される場合（テキサス州のみ）。

以上のような状況からアメリカ合衆国における教員免許状の種類を整理すると下記の 5 種類になる。最後の「専門免許状」は、州単位の免許状に代替できるものではなく、それを補強し、教職の文字通りプロフェッショナルとして発行する証明書である。近年、最上位の専門キャリア免許状（professional career certificate）として利用する州が増えていることは注目に値する。後述する全米教職専門職基準委員会(National Board for Professional Teaching Standards)（NBPTS）の資格証と混同されがちだが、NBPTS の資格証については後半で詳説する。

- ① 仮免許状（provisional certificate）
- ② 等級別免許状（grade certificates）（1 級 3 年、2 級 2 年、3 級 1 年）
- ③ 上級免許状（first-, second-, third-stage certificate）
- ④ 終身免許状（permanent certificate）
- ⑤ 専門免許状（professional certificate）

2. ミシガン州の教員免許更新制

前述のように、米国の教員養成や資格は州によって様々なので、例としてミシガン州の場合を説明する。ミシガン州では仮免許状の更新について次のように定めている。（巻末資料 1，2）

仮免許状の有効期限が過ぎ、3 年間の指導任務、あるいは専門免許状取得に必要な研修プログラム（修士課程、認定された追加科目＜主・副専攻＞、指導可能学年の追加、あるいは 18 時間の専門家養成プログラム、また州が定めるリーディング課題を未終了の場合に更新の申請をすることができる。

1) 第一次更新

少なくとも 10 セメスター時間の研修を受け、仮免許状保持者で修士号以上の

資格を持っていない場合は、上記の研修期間で単位を修得すること。

2) 第二次更新

18 時間の研修計画を終えるか、修士以上の学位を持っている場合に二度目の 3 年間有効仮免許状を発行する。これは仮免許状が要求する 3 年間の指導任務が終っていない場合、あるいはミシガン州が求めるリーディング課題の要求事項を満たしていない場合である。

3) 第三次更新

さらなる 3 年期間の更新は、常勤・非常勤を問わず、また、公立・私立を問わず、雇用しているミシガン州の学校から雇用後 30 日以内に推薦があった場合にのみ可能となる。ただし、専門あるいは職業教育免許状のための研修プログラムで必要なすべての単位を修得し、ミシガン州のリーディング課題の要求水準を満たしていることが必要である。

各更新は約 3 年間有効で、更新免許状が発行された暦年の翌年から数えて 3 年目の 6 月 30 日に効力を失う。更新は厳密に単位に基づく。指導経験は必要としない。また、資格取得や更新申請に時間の制限はない。適切な単位をいつ取得しても、それは有効な (active) 教員免許状を必要とする時まで「貯金」しておくことができる。

有効教員免許状を必要とする職場が確保されるまで更新を申請しないほうがよい。さもないと、専門職免許状を取得するのに必要な 3 年の指導経験を蓄積できない内に免許状の有効期間が消滅する場合もあるからである。

最初の免許状 (Initial Michigan Provisional Certificate) の更新が初回であれ 2 回目であれ、将来、適切な免許状への申請のために蓄積した指導経験の期間としてとっておくことができる。仮免許状の場合の 6 年間、更新免許の場合 (二次、三次とも) の各 3 年、計 12 年の間、教授経験 3 年相当期間として利用可能である。

3. 更新にカウントされる指導経験の種類

- 1) 公・私立、教会立学校における科目の指導 (学年を問わず)
- 2) ガイダンス及びカウンセリング (但しその免許状所有者に限る)
- 3) 学校の行政的職掌 (教育長、副教育長、校長、カリキュラム・ディレクター)
- 4) コミュニティ・スクールのディレクター (但し MA あるいは MA 相当指導経験を有する者)
- 5) 社会教育あるいは成人教育 (高校なら最終コース、並びに一般あるいは基礎教育の指導経験者)
- 6) 平和部隊 (但しその地域で指導することになっている分野での指導者)
- 7) 保育園あるいは幼稚園 (州政府の社会奉仕課によって認可された学校か公的

機関の教育プログラムの場合)

8) 連邦政府の教育プログラムにおける指導

しかし、下記のような指導経験は更新に際しカウントされない。

- ・上記に含まれない経験
- ・コミュニティ・カレッジ、短期大学あるいは大学での指導経験
- ・個人指導
- ・任務の如何にかかわらず、学校制度において指導助手 (teacher aide) と呼ばれる職掌
- ・教員免許状を要請されない学校ソーシャルワーカー

II 教員の研修体制：全米教職専門職基準委員会 (NBPTS)

アメリカ合衆国には全米教職専門職基準委員会 (NBPTS) という機関がある。NBPTS の役割は、教員の研修内容や行動目標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、しかも教職経験のある卓越した教員に全米委員会資格証 (National Board Certificate) を発行することによって、学校を変革しつつ改善することにある。資格証は、通常の免許状に代替できるものではないが、州によっては上級免許状の基準に使うところも出てきている。その骨格となる理念や構成を簡潔に紹介すれば次のようになる。

1. 五大核心理念

- 1) 教師は生徒と彼らの学習活動に献身する。
- 2) 教師は自らが教える科目とその教え方に精通している。
- 3) 教師は生徒の学習活動に配慮し、支援する責任を有する。
- 4) 教師は自らの実践について体系的に思索し、かつ指導経験を通して学習する。
- 5) 教師は学習共同体 (learning community) の構成員である。

2. 教員による教員のための資格認定基準作成委員会

基準作成委員会は専門領域におけるベテラン教諭を広く代表するような人材により構成される。委員会では現場教師が多数を占めるが、児童・生徒の発達や教師教育並びに関連領域の専門家も入っている。基準作成委員会は全米教職専門職基準委員会への提案や教師の指導力評価の基準作りに関係している人々への助言を行う。

3. 更新基準作成の手順

24 免許科目・領域の基準作りは次のような手順で行われる。

- 1) NBPTS 理事会は基準作成委員を任命する。
- 2) 基準作成委員会は下記の条件を満たす基準を作成する：
 - ① 五大核心提案を基準に反映させる。
 - ② 指導の総合的な性質を強調しながらも、熟達した実践を支える知識、技能、態度を明らかにする。
 - ③ 教師のプロとしての判断が行動にどのように反映されるかを例示する
 - ④ 基準がいろいろな場面でどのように現れるかを記述する。
- 3) 基準の草稿は NBPTS 理事会によって支持されるまで書き直す。
- 4) 基準草稿は広く教育界に配布して意見を求め、基準委員会が再度集まって意見書を検討する。
- 5) 基準書は NBPTS 理事会に提出されて採用の可否を決め、その後、最終版が印刷される。

4. 基準委員会

NBPTS の継続中の任務として、熟練教師の知識及び技能を診る最新の基準を提供するために、基準委員会が定期的に形成され、基準を検討する。

1) 基準委員会委員の任務

- ① 基準委員会は現行の基準が各分野の熟練指導を評価するのにふさわしい最新版であるか、改訂の必要はないかを決めるために現行基準を評価する責任を有す。
- ② 8—12 人からなる基準委員会の大半は現場教員で、勤務時間の少なくとも半分は適切な分野の適切な発達段階にある生徒の指導をしていること。
- ③ 他の委員は各地区の教員研修やカリキュラムの専門家、大学の教職担当教授など、指導分野の専門的知識・技能を有する教育者であること。
- ④ 基準作成委員会は国の各地区の宗教や人種の多様性だけでなく、熟練指導に伴う指導場面及び指導見解にある多様性をも反映させること。
- ⑤ 基準作成委員会は秋に週末を利用して数回検討会を開く（旅費、宿泊費、食費及び謝金支給）
- ⑥ 基準作成委員は基準更新のためのオンラインの会議に参加する。
- ⑦ 基準変更の複雑さの程度に応じて直接出席する会議もありうる。
- ⑧ 基準委員会は基準草稿に対する一般の人々のコメントに回答する。その目的のために草稿は NBPTS 理事会による最終認可を受ける前に公開される。

2) 基準委員会委員の資格

- ① 優れた教育者であること。

- ② 教科に関する総合的な知識を有すること。
- ③ 良い指導についての広い知識と実際の指導技術を有すること。
- ④ 調査・研究に関して、また、専門分野に関する国、州、地区の基準について最新の知識を有すること。
- ⑤ 年齢や能力が近い教員の意見を代弁できること。
- ⑥ 同じ分野の教員に前向きな影響を与えることができること。

少し古いデータではあるが、1991 年の資料によれば、NBPTS の委員は下記のような構成になっている。

表 1 NBPTS の委員構成 (80 名)

分 野	人数	分 野	人数
州政府関係者	5	学校関係職員(続く)	
弁護士	2	言語学・英語・読解	9
実業界	2	図書館・学校メディア	1
財団・民間研究センター	5	数学	6
教職員団体	5	音楽	1
学校関係職員		体育・健康教育	1
教育行政	12	幼稚園就学前	1
高等教育	8	理科	5
芸術	1	社会・歴史・政治	6
初等教育	5	心身障害児教育・英才児	2
ガイダンスカウンセラー	1	職業・商業	2

(Taylor 1991)

表 2 日本の「教育免許更新制の導入に関する検討会議」の委員構成 (23 名)

分 野	人数	分 野	人数
幼稚園長	1	大学教官	6
幼稚園理事長	1	国立教育政策研究所	1
小学校長	2	教育委員会	8
中学校長	1	養護学校長	1
高等学校長	1	高等学校養護教諭	1

(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/038/shiryo/06081110/002)

2006/08/2)

日米の上記委員会は、その歴史や目的から言って、単純な比較は出来ないが、日本の上記検討会議が、冒頭に引用した毎日新聞に書いてあるように「ダメ教

員」排除だけが目的でなく、教員の能力に応じた処遇をすることも意図しているのであれば、日本の検討会議はこれで十分であろうか？NBPTS はすでに 20 年の歴史を有し、すぐれた教員に対し資格証を発行しているのに比べ、日本の上記会議は教育免許更新制の導入に関する検討を開始してわずか 2 年である。近い将来、NBPTS に匹敵する日本版教職専門職基準委員会を作ることもあるかもしれない。全国の教員の免許更新に際しては、上記委員とは別に“免許更新判定委員会”のような組織が全都道府県に必要なことになるかもしれない。そういう事態に備えて、免許更新基準の作成や免許更新判定委員会の構成を検討しておく必要がある。NBPTS に関する調査研究は、その準備の一環として不可欠である。

3) 資格証の更新

NBPTS に認定された教師は、免許を有する科目・領域に関する自分の免許を更新することによって、専門職の実践力が NBPTS の高く厳しい基準を維持していることを証明する機会を与えられる。NBPTS の資格証は 10 年間有効である。それを更新したい場合は、有効期間がなくなる前に専門職としての成長を示す全米教職専門職基準委員会プロフィールを完成しなければならない。

専門職成長プロフィールは教師のさらなる成長と生徒の学習との関連性を証明するものである。NBPTS によって全般的に評価される分野において、現在の基準に基づく一連の活動を完成させ、提出しなければならない。その過程は最初の認証の場合と似ており、pre K（幼稚園前）から 12 学年（高校 3 年）までのいずれかの学年で、同じ内容とレベルにおける授業ビデオを提出する必要がある。その際に留意すべき点は下記の 3 点である。

- ① 認証の更新ができるのは最初に認証された分野に限られる。
- ② 認証の更新申請を始めることができるのは最初の認定から数えて早くて 8 年目である。
- ③ 更新スケジュールで申請期間が 2 年間あるかどうかを確認すること。

III まとめ

このように NBPTS は教員の資質向上のために必要な重要な役割を担っている。教育に関する重大な問題が頻発している昨今、（その原因のすべてが学校教育にあるわけではないが）、これまでのように、教師の指導能力が問われることなく、法に悖るようなことをしなければ、順調に昇進し定年まで勤められる終身免許状は、我が国の社会通念として、もはや時代遅れの感がある。研修体制については、イギリスには教員訓練研修庁（TDA）という独立機関がある。次

に報告するイギリスの事例を参照されたい。

参 考 文 献

NBPTS. (2002). *NBPTS English as a New Language Standards*. National Board for Professional Teaching Standards.

Taylor, J.W.(1991). “Reinforcing Professionalism with Teacher Certification,”
Music Educational Journal, Vol.78, Sep.1991, p.34 in Yaosaka, O. (1998). *The Study of Teachers' Certificates in the U.S.A.* Tokyo: Kazama-shobo.

<http://www.wmich.edu/coe/tc/application.htm> 2006/9/30

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/038/shiryo/06081110/002

2006/08/28

<http://www.mainichi-msn.co.jp/> 2006/10/24

日本教育大学協会 (2005)『世界の教員養成 I アジア編』 学文社.

日本教育大学協会 (2005)『世界の教員養成 II 欧米オセアニア編』 学文社.

八尾坂 修 (1998)『アメリカ合衆国教員免許制度の研究』 風間書房.

資料 1 免許更新申請書

RENEWAL APPLICATION FORM

Return application, copy of certificate, and planned program signed by your advisor to:
Jane E. Kramer, Teacher certification Officer, 2104 Sangren Hall, college of Education, Western
Michigan university, 1903 W Michigan Ave, Kalamazoo, Michigan 49008-5260.

Is this your second renewal? Yes ____ No ____ Social Security No.: _____

Print name as you want printed on your certificate (only 25 letters & spaces allowed):

NAME: _____
Last First Middle

Other/Maiden: _____ Daytime Phone: _____

Birth Date: _____ Sex: M ___ F ___ E-mail Address: _____

Mailing Address for Certificate:

Number/Street	City	State	Zip
---------------	------	-------	-----

Race/Ethnic Categories:

1. Native American ; _____ 2. White, not of Hispanic origin; _____
3. Black, not of Hispanic origin; _____ 4. Asian or Pacific Islander ; _____
5. Hispanic ; _____ 6. I do not wish to respond

Highest Degree: B.A./ B.S. _____ M.A ; _____ Ph.D./Ed.D. _____

Institution/Date: _____

CERTIFICATI ON: Original certificate was recommended by _____ (institution)
on _____ (date). Certified subject(s) and grade-level(s) are _____

If vocationally certified, the vocational code/title is _____.

Have you attached a copy of your **most recent** Michigan teaching and temporary vocational (if applicable) certificate? Yes _____

If you do not have a copy, check with your school district's Human Resources office, or request a duplicate from the Michigan Department of Education, Office of Professional Preparation and Certification Services, P.O. Box 30008, Lansing, Michigan 48909, or call (517) 373-3310. **MDE charges \$10.00.**

TESTING: Beginning September 1 1993 Act PA 282 of the Public Acts of 1992 was implemented. This act requires subject area testing prior to adding additional subject or grade-level endorsements. Are you requesting any additional subject, or grade-level endorsements at this time?

_____ **Yes** _____ **No** If yes, what endorsement? _____

Date test was taken: Score: _____ Score: _____

THE PLANNED PROGRAM: My planned program is (check one):

- _____ an 1 8-hour Professional Development program signed
by the Certification Officer.
- _____ an additional subject endorsement program (major/minor)
- _____ a masters degree program
- _____ an additional grade-level endorsement program
- _____ a completed Master's degree.'

PLEASE ATTACH A PHOTOCOPY OF YOUR PLANNED PROGRAM. **If you hold a masters degree (or higher) you are not required to attach your planned program.*

Indicate credits earned since the issuance of original Michigan Provisional Certificate:

Institution	Dates Attended	Credits/or Degree
		(Indicate Term or Semester Hours)

TRANSCRIPTS: Provide an official transcript from another institution If you have approved course work which has been previously approved as part of your planned program. Transcripts must be mailed directly from the institution granting credit. Transcripts from the applicant are not acceptable. Transcript(s) used for your graduate admission are not acceptable. It is not necessary to have your Western Michigan University transcript sent to us.

AOVISORY: *In accordance with Public Act 96 of the Public Acts of 1 995, it is a criminal 0lliense to use or attempt to use, a college or university transcript that is fraudulently obtained, altered, forged, or other fraudulent credentials to obtain a teacher, school administrator, or school psychologist certificate, or other State Board approval.*

A transcript is being sent from _____

Pursuant to Public Act 68 of 1 993 and Public Act 83 of 1 995, please check the following as it pertains to you:

YE S * NO

1. _____ 1. Have you ever been convicted of, or pled guilty or no contest to a felony?
2. _____ 2. Have you ever been convicted of, or pled guilty or no contest to a misdemeanor involving a minor?
3. _____ 3. Have you ever had a teaching certificate denied, revoked, nullified, or have you ever surrendered a teaching certificate?
4. _____ 4. Do you have any outstanding criminal charges or warrants of arrest pending against you currently in Michigan or in any other state's jurisdiction?

*NOTE: If you have answered YES for any of the above-mentioned questions, you will be notified of procedures to be followed by the College of Education's Certification Officer, Jane E. Kramer.

FEES: Beginning April 1, 1989, Act 339 of the Public Acts of 1988 was implemented. By signing and returning this application, you are agreeing to pay the required certification fee (\$75.00) and requesting that the certificate be issued. After Western has made a recommendation to the Michigan Department of Education, **you will receive a bill** for the amount owed. **Only after** the receipt (by the Michigan Department of Education) of the owed money will you be issued the certificate.

Permission is given to Western Michigan University to release pertinent data and transcripts of my records for recommendation of my teacher certification to the Michigan Department of Education.

Signature _____ Date _____

カリフォルニア州の教員養成

－免許更新制と教員教育に関する事例調査をふまえて－

伊東弥香

I 研究の背景・目的・方法

日本では、「教員の質」の向上を掲げた安倍政権のもと、教員免許の更新制度導入に関する議論が進められている。このような日本の現況とは対照的に、日本と同じ先進国であるアメリカ合衆国の多くの州で教員免許更新制が採用されている。連邦制を敷いているアメリカでは教育は各州の教育省が責任を持っているが、カリフォルニア州は免許更新制を採用している州の1つである。

本研究では、カリフォルニア州における教員養成について、免許更新制と教員教育の点から調査することを目的とし、日本の教員養成の在り方を検討するための一助としたいと考える。研究の方法として、カリフォルニア州ロスアンゼルス市統一学校区を事例として取り上げ、同区における教員研修、教員採用、教員教育の現状を調べることにした。

II カリフォルニア州の教員免許状－概要について

カリフォルニア州の教員免許に関しては、California Commission on Teacher Credentialing (CCTC) という委員会が統括している。様々な種類の免許を取り扱う CCTC は、教員免許を「小学校で教える (teach in elementary school)」、「中学・高校で教える (teach in high school)」、「特別教育の生徒を教える (teach special education student)」の3つに大別しているが、本稿では、小学校で教えるための「複数教科教員免許状」と、中学・高校で教えるための「単一教科教員免許状」について報告する。

1. 教員免許状の種別

(1) 複数教科教員免許状

小学校で教えるためには「複数教科教員免許状 (The Multiple Subject Teaching Credential)」を取得する。この免許状の保有者は、通常、小学校の担任教員として複数教科を教えることになる。しかし、幼稚園 (preschool)、幼稚園から12年生 (K-12)、あるいは成人のためのクラス (classes organized

primarily for adult) などに配置されることもある。

(2) 単一教科教員免許状

中学校で教えるために必要な免許状は、「単一教科教員免許状 (Single Subject Teaching Credential)」である。この免許状の保有者は、学科を持つ中学校 (middle school) や、高校 (high school) で特定の専門教科を教えることができる。また、中学校だけでなく、複数免許の場合と同様に、幼稚園から 12 年生まで、あるいは成人のためのクラスなどで教壇に立つ場合もある。法定教科は以下のとおりである (表 1)。

表 1. 単一教科教員免許状：法定教科

農業	Agriculture	英語以外の言語	Language other than English (specify)
芸術	Art	数学	Mathematics
生物化学 (専門)	Biological Science (Specialized)	音楽	Music
ビジネス	Business	体育	Physical Education
化学 (専門)	Chemistry (Specialized)	物理 (専門)	Physics (Specialized)
英語	English	科学：生物科学	Science: Biological Science
基礎レベル数学	Foundational-Level Mathematics	科学：化学	Science: Chemistry
地学 (専門)	Geosciences (Specialized)	科学：地学	Science: Geosciences
健康科学	Health Science	科学：物理	Science: Physics
家政学	Home Economics	社会科学	Social Science
工業とテクノロジー教育	Industrial and Technology Education		

2. 教員免許状の取得方法

(1) 取得方法

複数教科と単一教科の免許状の取得方法は、基本的には以下の 6 つにまとめることができる (表 2)。それぞれの CCTC フォーム (form, または leaflet) には、詳しい説明が記載されている。

表 2. 教員免許状の取得方法

	取得方法	CCTC フォームの名称と番号	
1	大 学 (college or university) の教員養成プログラム	Multiple Subject Teaching Credential – Requirements for Teachers Prepared in California	CL-561C 5/06
		Single Subject Teaching Credential – Requirements for Teachers Prepared in California	CL-560C 5/06
2	大学のインターンシップ	University Internship Credentials	CL-402A 12/04
3	学校区のインターンシップ	District Intern Credential – for Multiple Subject, Single Subject and Education Specialist Instruction Teaching	CL-707B 2/05
4	私立校での教歴	Single Subject and Multiple Subject Teaching Credentials – Requirements for Teachers with Private School Experience	CL-834 2/07
5	早期修了インターンシップ・オプション	Early Completion Internship Option – for Multiple and Single Subject Teaching Credentials	CL-840 2/05
6	平和部隊(Peace Corps)での教歴	Obtaining a Multiple or Single Subject Teaching Credential – Using Peace Corps Teaching Experience	CL-535 1/05

① 大学の教員養成プログラム

CCTC 認可機関 (表 3) における教員養成プログラムを修了し、その大学からの正式な推薦を得る。各校のプログラムには多少の違いがあるが、CCTC による必要条件を満たしている機関であることが前提となる。

② 大学のインターンシップ

大学のインターンシップに登録し、修了する。カリフォルニア州の大学が地域の学区と提携して行う 1 年から 2 年のプログラムであり、学校の現場での経験を積みながら、教員免許状のためのコースワークを修了するものである。

③ 学区のインターンシップ

学区のインターンシップに登録し、修了する。必要条件はそれぞれの学区によって異なる。

④ 私立校での教歴

私立校での教歴を教員免許状取得のための必要条件に充てる。私立校での教

歴が 3 年から 5 年の場合は教育実習の部分に相当し、6 年の場合はプログラム修了と同等になる。

⑤ 早期修了インターンシップ・オプション

大学および学区のインターンシップの間に、パフォーマンス評価によって教育技能 (pedagogical skills) を示し、プログラムのコースワーク部分に替える。

⑥ 平和部隊での教歴

特定の平和部隊での教歴を教員免許状取得ための必要条件に充てる。

表 3. 教員養成プログラムを持つ CCTC 認可機関

複数教科教員免許状	
1	California State University (CSU system) . . . California State University, Bakersfield ほか, 全 23 校。
2	University of California (UC system) . . . University of California, Berkeley ほか, 全 8 校。
3	Private Institutions . . . Alliant International University ほか, 全 52 機関。
4	Other Institutions . . . California Educational Leadership Alliance ほか, 全 17 機関。
単一教科教員免許状	
1	California State University (CSU system) . . . California State University, Bakersfield ほか, (上記 23 校のうち Cal State Tech を除く) 全 22 校。
2	University of California (US system) . . . University of California, Berkeley ほか, 全 8 校。
3	Private Institutions . . . Alliant International University ほか, 全 45 機関。

(2) そのほかの必要条件

カリフォルニア州の規定 (The California Education Code and Title 5 Regulations) によって、カリフォルニア州の公立学校で就業するための教員免許、資格、許可を得る際には、通常、基礎学力を証明することが義務づけられる (Basic Skills Requirement / CL-667 12/06)。基礎学力の証明には、CBEST (The California Basic Educational Skills Test), GRE (Graduate Record Examinations) General Test, SAT (Scholastic Aptitude Test) Reasoning Test, ACT Plus Writing Test などの合格が選択肢となっている。また、2007 年 1 月 1 日以降は、他州の基礎学力テストの類も選択肢に加わった。

複数科目教員免許状のために教科内容の能力を証明するためには、CSET (The California Subject Examinations for Teachers)を受験しなければならない (Verifying Subject-Matter Competence by Examination- Multiple-Subject Teaching Credentials / CL-674M 5/05)。2003 年 1 月 25 日に、MSAT から変

更されたものである。

3. 教員免許状の更新

(1) 仮免許状

原則的に、教員になって初めて手にするのが仮免許状 (Five-Year Preliminary Credential) である。これは、最長 5 年の有効期限付きの免許状である。仮免許状の保有者が、失効日までに本免許状取得のための必要条件を満たせない場合には、要件を満たし、書類手続きを行わない限り、仮免許のままカリフォルニア州の公立校で教えることはできない。仮免許状の取得要件は以下のとおりである。

① カリフォルニア州の認可校からの（専門教育における専攻を除く）学士号、あるいはそれ以上の学位を取得する。

② CBEST に合格する。

＜複数教科の場合＞

③ 次のいずれかの方法で、教科内容の能力を証明する。

a. 適切な教科内容試験に合格する。

b. CCTC が認可する教員養成プログラム（あるいは同種プログラム）を修了する。

④ Reading Instruction Competence Assessment(RICA)に合格する。但し、教育実習を含む教員養成プログラムの修了によってカリフォルニア州発行の有効免許状を持っている場合は免除される。

⑤ カリフォルニア州の認可校で、教育実習を含む教員養成プログラムを修了し、その学校から正式推薦状をもらう。

＜単一教科の場合＞

③ 次のいずれかの方法で、教科内容の能力を証明する。

a. 適切な教科内容試験を合格する。

b. CCTC が認可する教員養成プログラム（あるいは同種プログラム）を修了する。

c. 専門科学科目 (Specialized Science subjects) の場合のみ、教科試験に合格するか、CCTC 認可の教科コースワークの修了証明を提出する。

④ カリフォルニア州の認可校で、教育実習を含む教員養成プログラムを修了し、その学校から正式推薦状をもらう。

(2) 本免許状

仮免許状の後に取得するのが本免許状 (Professional Clear Credential) である。教員養成プログラムを修了し、5 年間の有効期限付きの仮免許状を保有する者は、以下の 3 つの方法のいずれかによって本免許状取得の資格を得た上で (表

5), 申請用紙 (Renewal and Reissurance of Application / Form 41-REN 5/06) や, その他の必要書類を用意し, 申請手続きを進める。

表 5. 本免許状取得のための必要条件

① 専門教員研修プログラム (Commission-approved Professional Teacher Induction Program)
学区 (school district), カウンティの教育局 (county office of education), 大学 (college or university), コンソーシアム (consortium), あるいは民間校 (private school) において, CCTC 認可の専門教員研修プログラムを修了する。研修プログラムでは, 健康科学, 特別集団 (special populations), コンピュータ・テクノロジー, 英語学習者への指導 (teaching English learners) などに関する上級学習が行われる。
② 教員養成プログラム (Commission-approved Teacher Preparation Program)
CCTC 認可の教員養成プログラムにおいて, 5 年間の学習を修了する。
③ 全米教職専門職基準委員会 (National Board of Professional Teaching Standards, NBTS)
NBTS 発行の全米委員会資格証 (National Board Certification) を取得する。

しかし, この本免許状も終身ではなく, 5 年毎に更新手続きを取る必要がある。2007 年 1 月 1 日以降の更新については, 全てオンライン作業となり, 教員本人でないとコンピュータにアクセスできないようになっている。それ以前については, "Renewal of Professional Clear Credential (CL-758 (1)-(6) 11/96)" に従って更新手続きが取られていたが, 教員は職場の同僚から Professional Growth Advisor と呼ばれるアドバイザーを選び, 教員として専門性の成長の記録を "Professional Growth Plan and Record" という用紙に記入することが義務づけられていた。

4. 新任教員研修

カリフォルニア州には, "Beginning Teacher Support Assessment (BTSA)" という新任教員のための教員研修プログラムがある。BTSA は, カリフォルニア州教育省 (California Department of Education; CDE) と CCTC が共同スポンサーとなって, 仮免許を取ったばかりの新任教員が教職の専門性を高め, カリフォルニア州の複数教科および単一教科の本免許状取得のための必要条件を満たすことを目的としたプログラムである。BTSA は, 学区, 複数の学区, あるいはカウンティ事務局等と, 大学や高等教育機関との共催によって, 様々なレベルをターゲットとしたワークショップ, トレーニング, ネットワークの機会の場などが教員達に提供される。また, BTSA に参加する教員達は, 同僚に

よる評価（peer review）を常に得ることによって、質の高い研修の経験を積むことができる。BTSA のアカウンタビリティ（accountability）は、CCTC の認可という形によって評価される。

BTSA の目的と目標は以下のとおりである。

- ① カリフォルニア州の新任教員（1 年目，2 年目）に教職キャリアの道を開く。
- ② 参加教員に提供するトレーニング，情報，援助を改善することによって，生徒・児童の教育パフォーマンスを改善する。
- ③ 新任教員が文化的，言語的，学究的に異なる生徒・児童を効果的に教えることができるようにする。
- ④ 新任教員の教職における成功と継続性を確実なものにする。
- ⑤ 参加教員 1 人ひとりに支援と援助を与える。
- ⑥ それぞれの研修プランは参加する新任教員のためのものであり，参加教員の成長を継続的に評価することによって研修プランが存続する。
- ⑦ 継続的な研究，発展，評価によってプログラムの改善に努める。

Ⅲ カリフォルニア州の教員免許状一事例について

次に，カリフォルニア州の教員免許状について，教員を採用する学区との関わりの視点から，ロスアンゼルス統一学校区（Los Angeles Unified School District; LAUSD）を事例として取り上げる。現在，LAUSD は「教員の質（Teacher Quality）」の改善に取り組んでいるが，LAUSD の取り組みの背景と目的，さらに，LAUSD の協定校であるカリフォルニア州立大学ロングビーチ校（California State University, Long Beach; CSULB）における教員養成プログラムを紹介する。

1. LAUSD の取り組み

(1) 教員の質に関する方策—背景と目的

原則的に，アメリカにおける公教育は，州の責任であり，ひいては地方教育局，さらには地域の学区の責任となっている。アメリカでは，ブッシュ政権下で制定された連邦教育法 “No Child Left Behind Act of 2001” によって教員の質の改善が重要課題として取り上げられている。NCLB では，全ての公立学区が「極めて質の高い（Highly Qualified）」教員を学区内の学校に採用するように義務づけている。

カリフォルニア州は児童・生徒数が多く，常に教員不足の状態にあり，教員の需要が最も高い州の 1 つとして知られるが，ロスアンゼルス市と近隣の数市を含む LAUSD は，全米第 2 位の規模を誇る学区で，730,000 人を越す児童・

学生が在籍している（表 6、表 7）。多様な、また文化的にも異なる生徒が増える中、資格を持ち、熱心な教員と職員が必要とされている LAUSD でも、NCLB が定義づける、極めて質の高い教員の採用に努め、また教員養成や研修にも力を入れている。

表 6. LAUSD：学校種別と在籍人数

School K-12	
Elementary (pre K to grade 5)	424
Middle (grades 6 to 8)	72
Senior High (grades 9-12)	49
Multilevel (pre k-grade 12)	5
Total	550
Magnet Programs K-12	
Schools	20
Centers	30
Total	50
Special Schools and Centers K-12	
Special Education	19
Continuation High Schools	45
Primary Centers	7
Opportunity Schools	11
Opportunity High Schools	6
Newcomer High Schools	2
Total	90

表 7. LAUSD：児童・生徒の民族構成

African American	12.4%
Asian	4.0%
Hispanic	71.4%
American Indian / Alaskan Native	0.3%
Filipino	2.0%
Pacific Islander	0.3%
White	9.6%
Total	100.0%

(2) 教員の質に関する方策－概要

LAUSD における教員の質に関する方策は、“Making LAUSD the District of First Report: A Teacher Quality Strategic Plan (TQSP)”にまとめられているが、LAUSD が抱える教員の質の問題は、以下の 6 点に集約されるという (LAUSD, 2002: 3)。

- ① 教員の 4 人に 1 人が正式な資格を持っていない。
- ② 新任教員の半数以上が正式な資格を持っていない。
- ③ ハンディもある児童・生徒が集中する学校で、最も質の低い教員が教えている。半分以上の教員が正式な資格を持っていない学校もある。
- ④ 数学、科学、特別教育の教員がとくに不足している。
- ⑤ 新任教員の需要が急激に高まった過去 10 年の間に、新任教員の採用、選考、研修に要するリソースが 35% 減少した。
- ⑥ 今後、5 年毎に LAUSD が必要とする新任教員は 4,000 人以上である。このうちの 1,500 人から 2,000 人のみが現行のトレーニングや資格プログラムで養成されると思われる。2007－2008 年までに、LAUSD は新任教員 20,000 人を採用しなければならない。もし何の手段も講じられなければ、少なくとも新任教員の 10,000 人は質の低い教員となる。

このような問題を抱える LAUSD では、教員の質に関する原則として “Teacher Quality Principles” として、次の 9 点を挙げている (LAUSD, 2002: 7)。

1. Teachers make the difference.
2. Casting is 90 percent of directing.
3. Teaching is exciting, important work.
4. Opportunity costs discourage many prospective teachers.
5. Teacher quality policies and programs must be comprehensive and scaleable.
6. Base access, accountability, and advancement on performance.
7. Integrate pre-service and in-service professional development.
8. Challenge state and federal policy makers to help solve the problem.
9. Raise the priority given to teacher quality in LAUSD programs and budget.

さらに、LAUSD では上記原則に基づいて、現状改善のための具体的な方策を打ち出しながら、学区全体で教員の養成、採用、研修、評価、報酬などに取り組んでいる (表 8)。

表 8. Summary of Major Recommendations (LAUSD, 2002: 8-9)

Initiative 1	Developing Future Teachers – Pre-Collegiate
Initiative 2	Pre-Service Teacher Training
Initiative 3	Engaging and Enlisting Quality Recruits
Initiative 4	Inducting, Empowering, and Advancing Early Career Teachers
Initiative 5	Rewarding Service in Priority Staffing Schools and Shortage Disciplines
Initiative 6	Developing and Rewarding Excellence and Leadership Among Teachers

(3) 協定校との取り組み

LAUSD では、州内の教育機関とパートナーシップ協定を結ぶことによって、協定校の教員養成プログラムの修了生を採用する、協定校のインターンを受け入れる、などの体制を整えている。複数教科、単一教科、特別教育、カウンセリング、心理学の分野における LAUSD 協定校は以下のとおりである（表 9）。

表 9. LAUSD : 協定校

CSU / UC System	Private Schools	Online Programs
CSU Bakersfield	Azusa Pacific University	Cal State Tech
CSU Dominguez Hills	Biola University	Western Governors University
CSU Fresno	Cal Lutheran University	
CSU Fullerton	Chapman University	
CSU Long Beach	Claremont Graduate University	
CSU Los Angeles	Loyola Marymount University	
CSU Northridge	National University	
CSU Pomona	Pacific Oaks College	
CSU San Bernardino	Pepperdine University	
San Diego State University	Point Loma Nazarene University	
UC Irvine	University of La Verne	
UC Los Angeles	University of Southern California (USC)	
	Occidental College	
	Whittier College	

2. CSULB における教員教育プログラム

(1) 教員教育プログラムの概要

LAUSD 協定校の CSULB は、カリフォルニア州立大学（CSU システム、全 23 校）の 1 つである。CUS システム校は、様々な分野の学士プログラム、修士プログラム、資格・修了証プログラムにおいて、“practical”により重点を置くカリキュラムを擁し、州内では“Teacher’s college”という認識のもと、事実上、カリフォルニア州の教員養成機関としての役目を担っている。それに対して、カリフォルニア大学ロスアンゼルス校（UCLA）などのカリフォルニア大学（US システム、全 8 校）は、“academic”により力を入れた研究大学であり、博士課程プログラムを有して、研究者や学者を多数輩出する点において、両者の大きな違いがある。

CSULB の教員教育プログラムは、National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)による認可、免許状プログラムは California Commission for Teacher Credentialing (CCTC) による承認を受け、教員教育部 (The Department of Teacher Education; TEd) によって提供されている。主に、①小学校教員 (elementary teacher) (K-8) になりたい人のための教員養成 (教員免許) プログラム、②高校 (high school) 教員、または特別教育教員 (special education teachers) 養成のためのコースワーク、③修士号 (master’s degrees)、上級免許状 (advanced credentials)、修了証 (certificates) のための大学院レベルのコースワークなどがある。

CSULB では、現場ですぐに対応できるような専門性の高い教員やスペシャリストを養成するために以下のような教員教育 (Teacher Education) プログラムを提供している (表 10)。なお、BCLAD とは、Bilingual Cross-Cultural Language and Academic Development の頭字語で、バイリンガル能力を持つ教師がバイリンガルの生徒・児童を教える意である。

表 10. CSULB: The Teacher Education Programs areas

Asian Languages – English BCLAD Program
Curriculum and Instruction Programs
Dual Language Development
Early Childhood Education Programs
Multiple Subject Credential Program (Elementary K-8 Teaching)
Reading / Language Arts Programs
Single Subject Credential Program (Secondary 9-12 Teaching)
Spanish – English BCLAD Programs

(2) 教員養成プログラムと共通必要条件

教員養成プログラム (teacher preparation programs) は、文化的、言語的、発達的に異なる生徒を効果的に教えることができるような適任者を育てることを目的としている。全ての教員免許状プログラムに共通する必要条件は以下のとおりである (表 11)。

表 11. 教員免許取得のための共通必要条件

1	Bachelor's degree from an accredited colleges or university 認可校から授与された学士号を持っている
2	California Basic Educational Skills Test (CBEST; Basic Skills test in language and math) カリフォルニア州の基礎教育技能試験である CBEST (言語と数学の基礎スキル試験) に合格している
3	U.S. Constitution requirement (college course or examination) 合衆国憲法の知識を持っている (大学のコース, あるいは試験)
4	Subject matter competence (passage of CSET; California Subject Examinations for Teachers for elementary and special education teachers; approved coursework or appropriate examinations for middle or high school teachers) 承認された指導分野における教科内容の能力を持っている (CSET 合格か, 認可を受けたコースワーク, 中学・高校教員のための試験)
5	Professional preparation program (often called a credential or fifth year program) 州認可の専門家養成プログラムを修了している (免許状プログラムか, 5 年プログラム)
6	Character clearance (fingerprint check) 人物審査に合格している (指紋による前歴チェック)
7	Level I Computer Technology competence コンピュータ・テクノロジー (レベル 1) 能力を持っている

3. CSULB における教員免許状コースと履修科目

「もし CSULB で教員免許を取得したいなら, どんな科目を履修しなければならないのか」— そんな疑問を解決するべく, 次に, 小学校で教えるための「複数教科教員免許状」と, 高校で教えるための「単一教科教員免許状」を取得するためのコースと, その履修科目の概略について述べる。

(1) 複数教科教員免許状コース

CSULB TEd では、小学校の担任教員として教えたい人々に対して、カリフォルニア州複数教科教員免許状の取得のために 5 つのコースを用意している。

- ① Multiple Subject Credential
- ② Multiple Subject Spanish / English BCLAD
- ③ Spanish / English BCLAD in Mexico
- ④ Multiple Subject Asian Languages / English BCLAD
- ⑤ Integrated Teacher Education Program (ITEP)
- ⑥ Multiple Subject Internship

この 5 つのうち、①と②を例にとって、それぞれの履修科目の内容や、単位数について簡単にまとめる。

1) Multiple Subject Credential - 2042 Preliminary Teaching Credential Program (MSCP)

CSULB の MSCP コースでは、複数教科を担任教員として pre-K から 12 を対象に教える教員を養成する。通常、小学校 (K-8) で教える (計 40 単位) (表 12)。

表 12. CSULB: MSCP

Prerequisites (4 units)		
EDEL 380	3 units	Teaching and Learning in a Democratic Society
EDSP 303	1 unit	Preparing to Teach Special Populations in the General Education Classroom
Co-Requisites (5 units)		
Note: These two courses may be taken prior to being admitted to the MSCP.		
EDEL 413	2 units	Developmentally Appropriate Teaching Practices
EDL / EDP/ LING 431	3 units	Cultural and Linguistic Diversity in Schools
Subject Specific Pedagogy Courses (15 units)		
<i>You must be officially admitted to the Multiple Subject Credential Program in order to take the following pedagogy courses. It is recommended that EDEL 442 and EDEL 452 be taken concurrently. One pedagogy course may be taken during student teaching.</i>		
Important: At least one pedagogy course must be taken OFF-CAMPUS at an elementary school site daytime school hours, and at least one must be taken ON-CAMPUS. (Note: The off-campus course requirement is temporarily suspended for		

students who will student teach in 2006.)		
EDEL 442	3 units	Teaching and Learning Language Arts, K-8
EDEL 452	3 units	Teaching and Learning Reading, K-8
EDEL 462	3 units	Teaching and Learning Mathematics, K-8
EDEL 472	3 units	Teaching and Learning History-Social Science in Diverse Classrooms
SCED 475	3 units	Teaching and Learning Science, K-8
Student Teaching (16 units)		
<i>Note: You must attend a Student Teaching Application Meeting and apply to student teach at the beginning of the semester before you take this course.</i>		
EDEL 482	16 units	Student Teaching in Diverse Classrooms

2) Multiple Subject Spanish / English BCLAD (MSCP-BCLAD)

Bilingual Cross-Cultural (BCLD) プログラムは、指導、支援、また保護者や特定分野の専門家達とのコミュニケーションの点において、スペイン語が適切であるようなバイリンガル教育と英語力育成の環境下で教えることを目指している。よって、CSULB の MSCP-BCLAD コースでは、通常の MSCP 必要条件のほか、第 2 言語指導のための教育学と実践、重要視する文化 (Culture of Emphasis) (コースワークか、試験)、流暢なスペイン語 (Fluency of Spanish) が必要である (計 43 ユニットに加え、文化と言語の履修要) (表 13)。BCLAD については、CCTC がバイリンガル・プログラムの教員に求められる知識を言語 (Language)、文化 (Culture)、指導 (Teaching) の 3 領域に分けている。

表 13. CSULB: MSCP-BCLAD

Prerequisites (4 units)		
EDEL 380	3 units	Teaching and Learning in a Democratic Society (a B or better grade)
EDSP 303	1 unit	Preparing to Teach Special Populations in the General Education Classroom
Co-Requisites (8 units)		
Listed in recommended sequence		
EDEL 413	2 units	Developmentally Appropriate Teaching Practices
EDL / EDP/ LING 431	3 units	Cultural and Linguistic Diversity in Schools
EDP / LING 485	3 units	Theoretical Foundations of Language Minority Education

Subject Specific Pedagogy Courses (15 units)		
<i>You must be officially admitted to the Multiple Subject Credential Program in order to take the following pedagogy courses. 150 hours as a teacher, assistant or volunteer in a multilingual setting is required prior to student teaching. It is recommended that EDEL 442 and EDEL 452B be taken concurrently. One pedagogy course may be taken during student teaching.</i>		
EDEL 452B	3 units	Teaching Reading in Spanish & English, K-8 (BCLAD)
EDEL 442	3 units	Teaching and Learning Language Arts, K-8
EDEL 462	3 units	Teaching and Learning Mathematics, K-8
EDEL 472	3 units	Teaching and Learning History-Social Science in Diverse Classrooms
SCED 475	3 units	Teaching and Learning Science, K-8 (CLAD)
Co-Requisites (18 units)		
To be completed before Student Teaching		
CHILS 340 or 350	3 units	or BCLAD Exam #5 (Culture of Emphasis)
BCLAD Exam #6, Spanish 312, 313 and 322	9 units	Recommended
LING 329 or EDP 454		Strongly advised for language acquisition background
Student Teaching (16 units)		
<i>Note: You must attend a Student Teaching Application Meeting and apply to student teach at the beginning of the semester before you take this course.</i>		
EDEL 482 (B or C)	16 units	Student Teaching in Bilingual Classrooms

(2) 単一教科免許状コース

単一教科の教員免許状の保有者は、学科を持つ学校で特定教科を教えることが可能であり、カリフォルニアの高校、また多くの中学校で職を得ることが多い。但し、小学校でも、音楽、体育、美術、外国語の教員は、単一教科免許保有者である。CSULBの単一教科免許状プログラム (Single Subject Credential Program; SSCP)は、①教科内容養成 (subject matter preparation)、②専門教育養成 (professional pedagogical preparation)、③教育実習 (student teaching) の3つから構成されている。単位数は44単位と Level 1 Educational Technology Competency となっている (表 14)。教科内容養成には、次の 10 教科が用意されている。

- ① 芸術教育
- ② 英語教育
- ③ 家族と消費者の科学教育（家政学）
- ④ 健康科学教育
- ⑤ 英語以外の言語教育（フランス語，ドイツ語，日本語，ラテン語，スペイン語）
- ⑥ 数学教育
- ⑦ 音楽教育
- ⑧ 体育教育
- ⑨ 科学教育（生物，化学，地学，物理）
- ⑩ 社会科学教育（歴史，政治学，地理，経済学，心理学，社会学，人類学）

表 14. CSULB: SSCP

Pre-requisite Course (3 units)		
EDSS 300	3 units	Introduction to Teaching
Co-Requisite Courses (12 units)		
Can be taken before, concurrent with, or after EDSS 300.		
Must be completed prior to student teaching		
ED P 301	3 units	Child Development and Learning: A Cross Cultural Perspective
or		
ED P 302	3 units	Early and Late Adolescent Development: A Cross Cultural Perspective
or		
ED P 305	3 units	Educational Psychology
EDSP 350	3 units	Education of Exceptional Individuals
H SC 411B	3 units	Health Science for Secondary Teachers
Level I Technology	3 units	Computer Competency Requirement (3 unit course or state-approved exam or 1 unit performance assessment course)
Core Courses (12 units)		
Students must be admitted to the Single Subject Program in order to take these courses. <i>All credential courses must be completed prior to student teaching.</i>		
EDSE 435	3 units	United States Secondary Schools: Intercultural Education
EDSE 436	3 units	Curriculum, Instruction, Assessment and Classroom Management
EDSE 457	3 units	Reading and Writing in the Secondary School

EDSS 450	3 units	Curriculum and Methods in Content Areas
Student Teaching (15 units) & Seminar (2 units) Students must attend a Student Teaching Application Meeting the semester prior to Student Teaching. <u>Subject Matter Exam Takers:</u> Passing scores on subject matter exams must be submitted by October 1 (Spring) or March 1 (Summer/Fall) PRIOR to Student Teaching. <u>Students Completing Subject Matter Waiver Programs:</u> Final Subject matter courses must be completed no later than the semester PRIOR to student teaching. Credential courses and subject matter courses cannot be taken concurrently with student teaching.		
EDSS 472	15 units	Student Teaching
EDSS 473	2 units	Student Teaching Seminar Seminar accompanies student teaching
Level 1 Educational Technology Competency Requirement Candidates in the 10 subject area programs meet the Level 1 technology requirement through the courses listed below.		
Art 305	Art	Art Disciplines and New Technology
English 337	English	Technology in the English Classroom
FCS 387	Home Economics	Consumer Technology
ETEC 444	Health Science	Computer Technology in Education, Level I
RGR 470	LOTE	Technologies in the Learning of LOTE
MTED 301	Mathematics	Math Technology
MUS 125T	Music	Introduction to Music Education
KPE 354	KPE	Technology in Physical Education
EDSS 300C, 450C & 472	Science	Science Credential Program
ETEC 444	Social Science	Computer Technology in Education, Level I

CSULB で教員養成プログラムを履修する場合には、まず大学へ入学し、基礎必修科目 EDSS 300 の履修中にプログラムへの出願を行わなければならない。プログラムへの入学許可後、他のクラスを履修し、全クラスを終えたら教育実習 (student teaching) を行う。SSCP への入学条件は以下のとおりである。

(a) a minimum grade point average of 2.75 in the last 60 units of course

work [or 2.67 overall]

- (b) a passing grade in EDSS 300
- (c) submission of CBEST scores
- (d) demonstration of fundamental skills in English speaking and writing [through passage of CBEST or performance in selected undergraduate courses, and by an oral interview]
- (e) demonstration of personality and attitudinal characteristics appropriate to the teaching profession
- (f) two letters of recommendation
- (g) endorsement from the subject matter program which the candidate wishes to enter.

(3) 教員免許状プログラムの履修期間

プログラム修了までに要する時間については、各人の経歴、状況、スケジュールなどによって変わってくる。3 セメスター、あるいは、専攻科目のコースを履修する、フルタイムで履修することができなければ、3 セメスター以上は必要である。履修開始時に教科内容の能力がある場合は、2 セメスター（あるいはもう少しのんびりとしたペースなら、2 セメスターと夏）で修了することも可能である。

IV まとめ

本稿においては、教員免許制を採用しているカリフォルニア州の教員免許の概略と、LAUSD の事例報告を紹介した。LAUSD の現状からも分かるように、ブッシュ政権下で掲げられた「教員の質」の向上・改善という課題は、カリフォルニア州の教育現場を大きく変えようとしている。従来からカリフォルニア州では文化的、言語的、学究的に、多種・多様な児童・生徒の実情に対応できるような教員の充足対策が迫られていたが、NCLB の施行以来、教員の質への取り組みが急務となったのである。

今回の事例調査は LAUSD の取り組みの大枠を扱っただけにしか過ぎないが、LAUSD が質の高い教員を採用するために、CSULB などの地域の大学と協定を結ぶことによって、インターンシップの受け入れ先になるという教員養成の立場で関わっていることは興味深い。また、LAUSD では BTSA プログラムを擁し、カリフォルニア州から教員 1 人あたり 3,375 米ドルの補助を受けている。2001－2002 年度は 715 人の教員が参加した (LAUSD, 2002: 30)。BTSA は新任教員のための研修プログラムであるが、LAUSD では 2004 年度以降の新任教

員全ての参加を義務づけるとともに、本免許状を持つ教員にも参加を勧める、あるいは BTSA を本免許状を持つ教員ための研修に拡大することを検討している。

教員研修は、免許更新ための必要条件とも大きく関わっているため、LAUSD にいったん採用された者が、常に時代に即した知識・技能、指導力を身につけ、児童・生徒の教育に携わることを可能にするような研修が不可欠であると考えられる。

このような、州、大学との連携の中で、教員の養成、採用、研修、免許更新、評価などの課題に取り組む LAUSD の実践は、アメリカと同様に、「教員の質」の改善・向上が問われる日本の教育現場にとって示唆的であると言えよう。今後の課題として、LAUSD の事例をさらに細かく、掘り下げた形で調査したいと考える。とくに、今回は複数教科と単一教科という視点からカリフォルニア州の教員免許について調べたが、それぞれの教科の必要条件の具体的な内容についても見ていきたいと思う。

参考文献・資料

Beginning Teacher Support and Assessment: <http://www.btsa.ca.gov/>

Commission On Teacher Credentialing: <http://www.CCTC.ca.gov/>

Los Angeles Unified School District (2002). *Making LAUSD the District First Report: A Teacher Quality Strategic Plan.*

LAUSD Human Resources Division: <http://www.teachinla.com/>

The Department of Teacher Education at California State University, Long Beach: <http://www.ced.csulb.edu/teacher-ed/>

謝辞：

ロスアンゼルス市の Woodland Hills Elementary School 教諭・Pamela S. Marten 氏には、カリフォルニア州の教員免許に関する情報収集に協力していただくとともに、LAUSD での 30 年以上にわたる教員としての経験や知識を共有していただいた。心よりお礼を申し上げます。 *Thank you for your continuing understanding and support.*

教員の研修体制について：

イギリスの場合 教員訓練研修庁（TDA）

高梨庸雄、大崎さつき

教員訓練研修庁（The Training and Development Agency for Schools= TDA）は、「すべての国民のための、より質の高い、より優れた学校を」をモットーにする英国政府の教育白書によると、教職（教員及びサポート職員）が将来必要とする技能と支援を確保し、継続的に職能の向上を図る上での中枢的役割を担っている（CPD = continuing professional development）。

イギリスの教員養成

教員資格要件 [Q] 略称 QTS (=Qualified Teacher Status)

1) 初等教員養成コース：教育学士（BEd）

→ 新採用 [I] (=teachers who have successfully completed their induction)

初等学校教員の 42.3%，中等学校教員の 6.8% （2004）

2) 卒業後教員養成コース：[P] (=Post Threshold Teachers)

文学士（BA），理学士（Bsc）+ 教員資格取得用授業→ 新採用

初等学校教員の 57.6%，中等学校教員の 91.45 （2004）

優秀教員 [E] (=Excellent Teachers)

上級能力教員 [AST] (=Advanced Skills Teachers)

TDA は教師のレベルに応じて研修を行うが、その内容は下記のようになっている(Standards framework 24 May 2006 DfES consultation)。

I 教師としての特性

● 子ども及び若い人々との関係

Q1 児童・生徒（以下、児童・生徒と記す）に対し高い期待観を持ち
彼らの素質を十分に開花させ、彼らと公平であり、尊敬と信頼の念を持ち、
協力的かつ建設的な人間関係を樹立することに専心する。

I1 = Q1

Q2 児童・生徒に期待する積極的な価値観、態度、行動を身をもって

示す。

I2 積極的な価値観と態度を持ち、専門職としての役割において高水準の行動をとる

● 枠組み

Q3

【a】 専門職としての教師の義務並びに職場の法的枠組みを知っている

【b】 職場の方針と慣習について理解し、それらを履行することに集団的責任を持つ。

I3 教育の専門職として任務及び職場の法的枠組みに関する最新の知識と理解を維持し、職場の政策や実践の発展、履行および評価について貢献する。

P1 職場の政策や実践について、適切かつ意味のある貢献をし、職務の履行に関する集団的責任を促進させる。

E1 職場の政策や実践に関し指導者的役割を果たし、職務の履行に関する集団的責任を果たすべく準備をしておく。

A1 職場の政策や実践に関し、また、自校や他校における集団責任の向上において指導者的役割を果たし、さらに職務の履行に集団的責任を果たすべく準備をしておく。

● 他者とのコミュニケーションと協働

Q4 児童・生徒、同僚、父母、並びに介護者（carer）と意志の疎通がうまくできる。

I4 (a) 生徒や同僚と効果的なコミュニケーションをとる。

(b) 生徒の親や介護者と効果的なコミュニケーションをとり、彼らの達成、目標、進歩並びに健康に関して時期に合った適切な情報を与える。

(c) コミュニケーションが双方向のプロセスであることを理解し、生徒の親や介護者と達成、目標、進歩並びに健康に関する話し合いに参加する。

Q5 同僚、父母、介護者が児童・生徒の発達と健康並びに到達レベルの向上に対して貢献していることに気づき敬意を払う。

I5 = Q5

Q6 同僚と責任を持って協同する。

I6 適切な場面で、責任を持って協力する。

- 教員各自の発展

Q7

【a】自分の実践を振り返り、教育のプロとしてまだ足りない点に気づき、それを身につけようとする。

【b】教師としての退職までの研修計画を作成する。

I7 自分の授業を評価し、適切な専門職開発研修を受けて実践能力の向上に努める。

Q8 新しい指導法については創造的、建設的かつ批判的なアプローチをとり、自分の実践に役立つものは取り入れる心構えをもつ。

I8=Q8

E2 教科の革新的な実践について調べて評価し、客観的な証拠のある研究結果や情報に基づき、校内の実践に応用する。

Q9 助言やフィードバックに沿って行動し、指導・助言には素直に耳を傾ける。

I9 =Q9

II 教師としての知識と理解

- 指導と学習

Q10 指導、学習及び生徒指導の運用と応用に関するストラテジーについて理解し、すべての学習者の潜在能力を伸ばす学習の個別化を図ることができる。

I10=Q10

P2 指導、学習及び生徒指導に関するストラテジーの応用について広い知識と理解を持ち、すべての学習者に潜在能力を伸ばすための学習の個別化は図ることができる。

E3 最も効果的な指導、学習及び生徒指導に関するストラテジーの応用について判断できる力を持ち、すべての学習者に潜在能力を伸ばすために学習を個別化する方法を選んで用いることができる。

- アセスメントとモニター

Q11

【a】担当している専門科目の評価について必要なことを知っている（関連する公的試験や資格試験も含む）。

I11=Q11

【b】形成的評価の重要性など評価に関する幅広い知識を持っている。

I12=Q11、P3 =Q11

- 【c】 地区や国で実施している調査の統計的情報を活用して、自分の指導の効果を計ったり、児童・生徒の伸び具合をチェックしたり、達成度を上げたりすることができる。

I13=Q11 b

I14 外部評価の情報を活用し、学習者の長所、短所、達成、発展の状況や分野について正確に建設的なフィードバックをする。

P4 異なる種類の資格等について最新の知識と理解力を持ち学習者のニーズにどの程度適するかを判断する。

E4 職場の実践の評価法を改善する知識を持っており、学内の指導・学習の効果を評価するための統計的分析法を知っている。

● 科目とカリキュラム

Q12 専門科目を自分が訓練された範囲内であれば、年齢や学力の如何を問わず効果的に指導できる堅実な知識・理解を持っている。

I15 自分が教える専門科目について堅実な知識と理解力を持ち、合科指導の可能性や、関連分野における最近の指導法などで貢献できる。

P5 自分が教える専門科目や教科内で学習がどのように進むかについて、より進んだ知識と理解力を持つ。

E5 自分が教える専門科目や、それに関連するより広い専門ネットワークについて広く深い知識と理解を持っている。

Q13 法規によって規定されているいないに係わらず、National Strategies（註参照）を活用して、教育内容並びに学習者の年齢・能力に適した行動をとる知識と理解力を持っている。

I16=Q13

註： National Strategies have been established in key areas of primary and secondary education to support School Improvement through a sustained focus on improving the quality of learning and teaching and raising standards for all children.

(<http://www.supportingselfevaluation.org.uk/> 2007/03/07)

● 読み書き・計算・ICT

Q14

【a】 数、文字、情報テクノロジー（ICT=Information and Communication Technology）における専門的技能試験に合格している。

【b】 数、文字、情報テクノロジー（ICT）に関する指導及びもっと広い専門活動を支えるために、その技能の使い方を知っている。

I17=Q14【b】

● 達成と多様性

Q15 児童の発達の様態について理解し、学習者の進歩と健康に影響を与えるものには発達、社会、宗教、民族、文化、言語があることに留意すること。

I18=Q15

Q16 指導対象の人々（英語が母語でない学習者を含む）に対し、できるだけ効果的で個々の学習者に配慮した指導をすること、そして多様性に配慮し、指導において平等に扱い、同じ学習仲間(inclusion)として扱うこと(inclusion には障害児と健常児を分けないで普通学級で教育する＜統合教育＞の意味も含まれる)。

I18=Q16

E6 指導における平等、統合及び多様性に関する広範な知識を持っている。

Q17 職場の同僚は身体に障害のある生徒を担当する者、学習ニーズの個人差に対処する者など、それぞれ責任を持っているので、その役割を理解した対応ができる。

I20 職場の同僚は身体に障害のある生徒を担当する者、学習ニーズの個人差に対処する者など、それぞれ責任のある役割と児童・生徒の学習、発達、健康について貢献していることを理解している。

I21 児童・生徒たちの保護と特別な教育的ニーズのような教育上特別なニーズを持っている学習者への具体的な責任など同僚の専門的知見をいつ活用するかを知っている。

● 健康と福祉

Q18

【a】 児童・生徒に関する現在の法規や政策上必要なことを知っている。

【b】 児童・生徒の個人的な環境で、成長、発達、健康に影響を与える変化や困難点がある場合、然るべき保護と手当てを同僚に依頼する。

I22 児童・生徒に関して現在の法規や政策上必要なことを知っている。

I23 児童・生徒の安全に関する地方の取り組み方について知っている。

I24 児童虐待や放置の可能性があればそれを突き止め保護する手続きをとる。

I25=Q18

P6 児童・生徒の発達や健康について助言するのに十分な知識と経験を持っている。

● 計画と指導

Q19

- 【a】 自分が担当している生徒の学習ニーズを査定し、生徒が意欲を感じる学習目標を与えることができる。
- 【b】 よく構成された指導計画を持ち、年齢や能力に適した科目の知識をきちんと教える。
- 【c】 eラーニングを含む幅広い学習ストラテジーや資料を用いて、学習者の多様性に配慮し、平等と仲間意識を促進させる。
- 【d】 文字、数字及び ICT に関する能力を伸ばすための機会を生徒に提供する。

I26 やる気を起こさせる良く構成された授業は下記の条件を備えている：

- ・ 科目、カリキュラム、教授知識に関する適切かつ最新の内容が入っている。
- ・ eラーニングを含む幅広い学習ストラテジーや資料を用いて、学習者のニーズに効果的に対応する。
- ・ 生徒が前に習ったことや達成したことに配慮し、進歩が継続的・効果的に補強される。

I27 文字、数字及び ICT を考える技能、学ぶ技能を明らかにし、学習者に提供する。

P7 十分な根拠のある期待を取り入れて生徒にやる気を起こさせ授業をする。

P8 柔軟性があり創造的で、よく計画され洗練された指導アプローチを用いよ。それは効果的で学習目標に常に調和し、教育学の分野で最近わかった事柄を含むものでなければいけない。

E7 優れて革新的な教育実践を実例で示す。

Q20 生徒の進歩を維持し、発展させ、強固なものにするために宿題や教室外課題を与える。 I28=Q20

● アセスメント・モニター・フィードバック

Q21 幅広い評価、モニタリング、記録の仕方を効果的に使用する。

I29 やる気を起こさせる学習目標を設定し、学習者の進歩や達成レベルをモニターしながら、幅広い評価、モニタリング、記録の仕方を効果的に使用する。

E8 優れた査定・評価能力を明示する。

Q22 生徒の目標達成、進歩及び発展に対しては、その機会を逃さずに正確で建設的なフィードバックを与える。

I30=Q22

E9 生徒の目標達成、進歩及び発展に対して、機会を逃さず、学習者、同僚、生徒の親に対し正確で建設的なフィードバックを与える優れた能

力を持っている。

- Q23** 生徒には学習したことについて振り返り、進歩した点を明らかにし、新たにわかった学習ニーズの内容を見つけさせる。

I31=Q23

I32 アセスメントを授業の一部として活用し、学習者のニーズを診断し、現実的でやる気を起こさせる改善目標を設定し、将来の教え方を計画する。

● 指導と学習の復習

- Q24** すべての生徒の進歩に対しどんな指導のインパクトを与えたかを評価し、必要があれば指導の計画や実践を変更する。

I33=Q24

I34 学習者へのフィードバックのインパクトを振り返り、学習者をさらなる達成へと導く。

P9 学習者の達成度が前回と比べてかなり良く、類似の学習者集団の全国平均より勝るか、それと同じくらいにする指導力を持つ。

E10 地方及び全国の統計資料や他の情報も使って、(a) 学習者の進歩・達成度を測る基準線、(b) 指導効率を測る手段、(c) 指導と学習を改善する基礎を提供する。

E11 優れた結果をもたらす指導技術を持つ。

● 学習環境

- Q25** 安全で意味のある学習環境を作り、それが学外でも生徒が勉強する機会を見つけることにつながるようにする。

I35 (a)=Q25

(b) 児童・生徒の安全に関する地区の取り決めに活用する。

(c) 学習を個別化して広げる機会を見つけ利用する。例えば学校という環境から外に出て、学内と学外の学習環境をリンクすることを考える。

- Q26** 教室での学習態度に関するはっきりした方針を作り、学習行動を建設的なものにし、生徒の自己抑制や独立心を養う。

I36 (a) 学校の行動規準に従い、明快で積極的な行動規範を作成し、学習者の行動を建設的に管理する。

(b) 行動管理技術や方略を用いて、生徒の行動を必要に応じて自己抑制や独立心を養うことができるようにする。

I37 社会的、情緒的、行動的技能を発達させながら、生徒の自己抑制、独立心、協力する精神を養う。

● ティーム・ティーチングと協働

Q27 ティームの一員をして働き、同僚と協働し、効果的な実践結果を分かち合う。

I38=Q28

P10 ティームの一員として効果的な協働を促進させる。

E12 リーダーシップを発揮しているティームと一緒に働き、
リーダーの役割を取り入れて、学校改善につながる政策、
実践の実施並びに評価を行う。

A2 リーダーシップを発揮しているティームと一緒に働き、
リーダーの役割を取り入れて、勤務校や他の学校の改善
につながる政策や実践の実施及び評価を行う。

Q28 職場の同僚はお互いに学習を支え、各自の果たすべき役割を理解している適切な人間関係になるように配慮する。

P11 指導・助言や効果的な実践を見せたり助言やフィードバックを与えたりすることによって同僚の専門職としての向上に寄与する。

E13 同僚のニーズに合った幅広い指導技術や技能を用いて、彼らが強化されて効果的な授業を見せることができるように専門職としての向上に寄与する。

E14 授業観察に際し、高いレベルの技能を使いながら、助言を求められた場について十分根拠のある評価をする。また、同僚の授業について評価・助言をしながら児童・生徒の学習ニーズに合った効果的な方略を工夫・実践することによって生徒の成績向上の策を与える。

A3 勤務校だけでなく広く教職員やリーダー格の教員と効果的に仕事をするために、分析力があり、人間関係や組織において必要なスキルを持っている。

上記の達成目標を教師のレベル毎に整理すると次のようになる。使用した略語は読者の便宜を考えて再度記載する。QTSはQualified Teacher Status、表1で全レベルに○が入っている場合は他のレベルも Induction / main scale teachers (I)に同じであることを示し、使用アルファベットはIに加えて、P(=Post-threshold teachers), E(=Excellent teachers), A(=Advanced skills teachers)の4種類である。なお、数字は教職の知識及び技能に関する到達目標の番号である。

表1 THE FRAMEWORK OF PROFESSIONAL STANDARDS FOR TEACHERS

1. Professional attributes				
QTS	Induction T.	Post Threshold T.	Excellent T.	Advanced T.
Relationships with children and young people				
Q1	☐ I1	☐	☐	☐
Q2	☐ I2	☐	☐	☐
Frameworks				
Q3	☐ I3	☐ P1	☐ E1	☐ A1
Communicating and working with others				
Q4	☐ I4	☐	☐	☐
Q5	☐ I5	☐	☐	☐
Q6	☐ I6	☐	☐	☐
Personal professional development				
Q7	☐ I7	☐	☐	☐
Q8	☐ I8	☐	☐ E2	
Q9	☐ I9	☐	☐	☐
Teaching and learning				
Q10	☐ I10	☐ P2	☐ E3	☐
Assessment and monitoring				
Q11	☐ I11, I12, I13, I14	☐ P3, P4	☐ E4	☐
Subject and curriculum				
Q12	☐ I15	☐ P5	☐ E5	☐
Q13	☐ I16	☐	☐	☐
Literacy, numeracy and ICT				
Q14	☐ I17	☐	☐	☐
Achievement and diversity				
Q15	☐ I18	☐	☐	☐
Q16	☐ I19	☐	☐ E6	☐
Q17	☐ I20, I21	☐	☐	☐
Health and well-being				
Q18	☐ I22, I23, I24, I25	☐ P6	☐	☐

QTS	Induction T.	Post Threshold T.	Excellent T.	Advanced T.
Planning and teaching				
Q19	○ I26, I27	○ P7, P8	○ E7	○
Q20	○ I28	○	○	○
Assessing, monitoring and giving feedback				
Q21	○ I29	○	○ E8	○
Q22	○ I30	○	○ E9	○
Q23	○ I31, I32	○	○	○
Reviewing teaching and learning				
Q24	○ I33, I34	○ P9	○ E10,E11	○
Learning environment				
Q25	○ I35	○	○	○
Q26	○ I36, I37	○	○	○
Team working and collaboration				
Q27	○ I38	○ P10	○ E12	○ A2
Q28		○ P11	○ E13, E14	○ A3

Ⅲ まとめ

教員免許更新制は、我が国の教育史上初めての試みであり、更新基準作成委員会の設立、更新基準作成、現場教員によるモニター、到達度判定委員会等々、検討しなければならないことがたくさんある。拙速は厳に慎まなければならない。

理念的に免許更新制には反対である、という立場の教員もいるであろうが、終身免許状が保障されている従来の体制内では、研修を実施しても大きな効果は期待できないことは、現在進行中の英語教員に対する悉皆研修で明らかである。悉皆研修開催に際しては、詳細なガイドブックの作成を始め、いろいろ準備された方々の叡智と先進性に敬意を表するが、実施された中身は地方自治体によって様々であり、中にはかなり形式的なものすら散見する。この二の舞を避けるには、全国統一の基準作りと判定委員会の構成が重要になってくる。この小論がその際の参考資料の一つになれば幸いである。

今回述べたのは、教科・領域を超えた、いわば共通の枠組みについてである。これが完成しなければ各教科・領域における具体的な更新基準が作れない。共通の枠組みをきっちり作らないと、更新基準が教科や領域によってまちまちになり、更新が担当教科・領域によって不公平なことになる。これは断じて避け

なければならない。本稿ではスペースの都合もあり、共通の枠組みについての報告だけになっている。タイトルに「その1」と付けた所以である。英語科教育における免許更新の内容検討については「その2」で扱う予定である。

なお、Professional Standards for Teachers in England は、2005 年 9 月から改訂作業に入っており、多方面から現行基準への意見を求めている。参考文献 4 番目の URL で現時点での基準案を見ることができる。

参考文献

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/038/shiryo/06081110/00

2 2006/08/28

<http://www.sociology.org.uk/cardedu1.htm> 2006/10/21

<http://www.supportingselfevaluation.org.uk/> 2007/03/07

<http://www.tda.gov.uk/teachers/professionalstandards.aspx?keywords=Professional+Standards+for+Teachers> 2007/03/08

DfES. (2006). *Standards Framework*. Department of Education and Skills.

木村 浩 (1006) 『イギリスの教育課程改革-その軌跡と課題』 東信堂.

日本教育大学協会 (2005) 『世界の教員養成 I アジア編』 学文社.

日本教育大学協会 (2005) 『世界の教員養成 II 欧米オセアニア編』 学文社.

カナダの教員養成－オンタリオ州の事例－

神保尚武

I 概 観

- ・ カナダの教育は地方分権で、基本的に州単位の管轄であり、それぞれの州がその責任を遂行している。
- ・ 教員免許に公的な更新制度は存在しない。新任教員は1－2年の試用期間(probationary period)を経て、校長等の管理職の審査を受け、終身免許(permanent license)が与えられる。
- ・ 現職教員(experienced teachers)の評価制度も各州に存在する。
- ・ 免許の取り消し(revoking of license)はまれなようである。

本稿ではオンタリオ州の事例を考察する。教員免許証はオンタリオ教員養成大学(The Ontario College of Teachers)で発行される。2006年から始まった新任教員研修制度(The New Teacher Induction Program, NTIP)では、新任教員は最初の1年間で2回の審査を受ける。2回の審査にパスできなかった場合は次の1年間、再挑戦が可能である。2年の間に評価が得られない場合は、終身免許は与えられない。なお、現職教員は3年ごとに評価される。上記の新教員研修制度を概観する。

II 新任教員研修制度(NTIP)

1. オンタリオ教員養成大学で定めた教職実践基準(Standards of Practice for the Teaching Profession, SPTP)の目的
 - (1) 教職に対して共通している理想像を持たせること(to inspire a shared vision for the teaching profession)
 - (2) 教職に固有な価値観、知識、技量を明確にすること(to identify the values, knowledge and skills that are distinctive to the teaching profession)
 - (3) 教職に関する専門的判断や行動に指針を示すこと(to guide the professional judgment and actions of the teaching profession)
 - (4) 教職の一員であることの意義をより深く理解させる共通のことばを発達させること(to promote a common language that fosters an understanding of what it means to be a member of the teaching profession)

2. SPTP の評価項目

(1) 生徒と生徒の学習に対する貢献 (Commitment to Students and Student Learning)

- 1) 全生徒の福祉と発達に寄与しているか
- 2) 生徒を平等に尊敬して扱っているか
- 4) 生徒に適切な学習環境を与えているか

(2) 教職専門知識(Professional Knowledge)

- 1) 教科、カリキュラム、教育関連法令に関する知識
- 2) 多様な効果的教育・評価実践に関する知識
- 3) 多様な効果的教室運営方策に関する知識
- 4) 生徒の学習方法と学習に影響を与える要素に関する知識

(3) 教育実践(Teaching Practice)

- 1) 教職に関する知識を実践すること
- 2) 生徒、保護者、同僚と効果的にコミュニケーションすること
- 3) 生徒の発達や到達度を評価し、その結果を生徒と保護者に定期的に報告すること
- 4) 継続した学習と内省を通して、教育実践の向上をはかること
- 5) 教育実践と関連した教職責任を遂行するにあたって適切な科学技術を使用すること

(4) 学習共同体での指導力(Leadership in Learning Communities)

- 1) 教室や学校と言った学習共同体を維持するために同僚と協力すること
- 2) 生徒の学習や学校行事を円滑にするために同僚、保護者、その他の共同体構成員と協力すること

(5) 教職に関する継続的学習(Ongoing Professional Learning)

- 1) 教職に関する継続的学習をし、教育実践の向上をはかること

3. 本企画の効果(Program Outcomes)

- (1) オンタリオ州のカリキュラム、教育委員会、現場の学校へのオリエンテーション
- (2) 校長や経験を積んだ教員による指導による技量や自信の獲得
- (3) 教職指導の分野での向上: 教室運営、保護者との連携、読み書き能力の養成、計算能力の養成、教育技術、等。

4. 実行委員会(NTIP Steering Committee)

この制度の運用は以下の構成員からなる委員会が行う。

- (1) 新任教員(new teachers)

- (2) 指導教員(mentors)
- (3) 校長(principals)
- (4) 地方教員組合員(local federation affiliates)
- (5) 指導主事(superintendents)：評価の責任者
- (6) 教員養成大学教員(faculties of education)
- (7) 他の有識者(others as appropriate)

5. 主な役割分担

- (1) 校長
 - 1) 新任教員の研修の統括
 - 2) 学校単位のオリエンテーション、指導教員の割当
 - 3) 指導主事や他校の校長との連携
 - 4) 最終評価報告(Summative Report)の提出
- (2) 指導教員
 - 1) 研修プログラムに沿う指導
 - 2) 研修プログラムの完了に責任を持つ
- (3) 指導主事
 - 1) 教育委員会により配属され、学校との連携を図る
 - 2) 教育委員会主導の研修プログラムの責任を持つ

6. 評価制度

- (1) 教育実践の評価は、教員の技量、知識、態度についてなされる。教員の長所と短所が見出され、改善の方策が検討される。
- (2) 就任年度の1年間で2回の公式評価がなされる。
- (3) 評価で可(Satisfactory ratings)を得られなかった教員は翌年度に再評価を受ける。
- (4) 可の評価は、教員資格証明書(Certificate of Qualification)に追記(notation)される。

7. 評価基準と過程

- (1) オンタリオ教員養成大学で定めた教職実践基準に見合った教員の技量、知識、態度の能力を証明(Competency Statements)していること。
- (2) 校長と新任教員の評価面談(Appraisal Meetings)。校長が授業観察(classroom observation)する前と後にそれぞれ面談し、教師の成長と改善に寄与するような内省(reflection)と協力の機会を設ける。指導教員は適宜助言をあたえる。

(3) 最終報告書の提出。評価過程を記した公式の報告書が校長により提出される。

8. 評価段階(Rating Scale)

- (1) 新任教員の就任年度
 - 可(Satisfactory)
 - 保留(Development Needed)
- 2) 保留者の次年度
 - 可(Satisfactory)
 - 不可(Unsatisfactory)

III 現職教員の評価制度(Teacher Performance Appraisals)

- 1. 期間：3年毎に評価
- 2. 回数：評価年度に2回の評価
- 3. 年間学習計画(Annual Learning Plan)は、毎年年度初めに提出する。評価年度には、校長との面談が必須である。
- 4. 評価の過程(Performance Appraisal Steps)
 - (1) 授業観察前の校長との面談(pre-observation meeting)：年間学習計画の相談、等
 - (2) 授業観察(classroom observation)
 - (3) 授業観察後の校長との面談(post-observation meeting)：年間学習計画の確定、等
 - (4) 保護者と上級生徒(senior students, grade 11 or 12)の意見の聴取,毎年
 - (5) 最終報告書(Summative Report)の提出
 - 1) 校長による教員の評価
 - 2) 校長による教員の実践の全体的評価
 - 3) 校長による教員の評価の理由説明
 - (6) 最終評価の登録(filing of records)
- 5. 評価段階
 - 優(Exemplary)
 - 良(Good)
 - 可(Satisfactory)
 - 不可(Unsatisfactory)
- 6. 可以上の成績を2回得れば、教職の続行が許可される。
- 7. 不可となった教員は、改善策(Improvement Plan)を評価後15日以内に提出し、それに応じた研修をし、60日以内に2回目の評価を受ける。

8. 2回目の評価でも不可となった場合は、教員は再審査身分(Review Status)となり、3回目の評価が120日以内に実施される。
9. 3回目の評価で不可となった教員は、校長から教育委員会に報告され、解任される。

IV まとめ

カナダには教員免許更新制度は存在しないが、厳格な教員評価制度が存在する。オンタリオ州の事例を概観しただけでも、教員評価制度が確実に機能していることが理解できる。

参考文献

New Teacher Induction Program-Induction Elements Manual (2006).
Ministry of Education, Ontario, Canada

New Teacher Induction Program-2005-6 Program Guideline (2006). Ministry
of Education, Ontario, Canada

Supporting Teaching Excellence-Teacher Performance Appraisal Manual
(2002). Ministry of Education, Ontario, Canada

<http://www.edu.gov.on.ca>

<http://tpfr.edu.gov.on.ca/ntip/ntip.html>

英語教員養成の課題と展望

ーアジア 4 地域の調査結果から得られた知見ー

久村 研

はじめに

昨年の第 45 回 JACET 全国大会（9 月 9 日、於：関西外国語大学）のシンポジウム「日本の英語教員養成の課題ーアジア 4 地域との比較を中心にー」（司会・提案者：久村研、提案者：神保尚武、石田雅近、山崎朝子、浅岡千利世）において、アジアの 4 地域（台湾、韓国、シンガポール、マレーシア）の教員養成課程および教育実習に関する調査結果を報告し、4 地域との比較における日本の英語教員養成の課題について議論した。本稿は、シンポジウムの最後に久村が提案した「まとめと今後の課題」の内容に加筆、修正を加えて記述したものである。なお、4 地域の調査と日本の英語教育実習実態調査の詳細な報告は、『英語科教職課程における英語教授力の養成に関する実証的研究』（平成 17 年度科学研究費補助金基盤研究（C）研究成果報告書、教育問題研究会、2006）を参照されたい。

I 英語教員養成の優先事項

1. 英語力基準の必要性

英語教師は生徒にとって英語力の **Role Model** になることが期待される。現在の中等教育の教員免許制度では、教科ごとに免許を交付することになっているから、教科に関する学力を有することが前提条件のはずである。ところが、学力不足の学生にも免許状をたれ流しているという実態がある。

教職課程を有する大学の 80%以上が、教科教育法や教育実習の単位認定基準を設定していない（教育問題研究会、2003）。これは、「教科に関する科目」で必要な単位を履修または取得すれば英語力については問題にされないということの意味する。さらに言えば、単位の履修または取得は必ずしもその科目内容を修得（または習得）したということではない。つまり、英語科教員免許状は、取得者の英語の学力を必ずしも保証するものではない、ということである。この事態を改善し、英語科教員養成システムを再生させるためには、まず英語教員免許取得者の英語力を保証する統一的な基準が必要である。

理想的には、Council of Europe の言語教育全般にわたる Framework(Council of Europe, 2001)や、日本児童英語教育学会（JASTEC）が提案しているナショ

ナルシラバス（樋口編、2005）などのような統合的、体系的な枠組みや基準を作成した後に、英語教員の英語力基準を設定することが望ましい。しかし、「学習指導要領」を金科玉条としているように思える文科省は、英語教育（外国語教育）に関わる総合的な基準作りには腰が重い。

確かに、『「英語が使える日本人」の育成のための行動計画』（2003）において、英検準1級、TOEFL550、TOEIC730を英語教員の英語力の目標値に設定した。これは分かりやすく、1つの前進と考えられなくもない。しかし、この数値は台湾のように教員免許取得の条件ではない（教育問題研究会 2006）。また、この目標値だけでは、教育現場の実態に則した、英語教員として必要な英語力は説明できない。

2. 英語力の到達目標の設定

英検などの英語能力試験で測れる学力は、**English for General Purposes (EGP)**の力である。英語教師には一定レベル以上のEGP能力が必要である。同時に、教育現場で必要となる英語力、つまり、教員としての**English for Specific Purposes (ESP)**の能力が要求される。英語力の観点から、この2つの能力がなければ、**Role Model**としての役割は果たせないと考えられる。

英語教員養成課程の再生のためには、まずEGPおよびESP能力の到達目標あるいは単位認定基準を全国統一的に設定する必要がある。本研究会では、以前からEGP能力の基準として当面は「英検2級」を提案している。英検2級（他の能力試験の場合は換算値）がなければ免許状を交付しないということである。行動計画の目標値英検準1級は、たとえば教員になってから3年以内に取得する、などという条件をつけ、教員評価の対象とするということも考えられるであろう。一方、ESP能力の基準設定には、教室における授業の実態を十分に反映させる必要がある。

3. 英語教員に特化した英語力の基準

本研究会による2005年の全国実習生担当英語教員対象の調査の因子分析から、英語教員として必要な英語力として2つの因子（下表A, B）が抽出された。

表1 英語教員としての英語力

A. 英語口頭運用能力	B. 英語読解・文法力
・授業での英語運用能力	・センター試験解答能力
・ALTとのコミュニケーション能力	・学校英文法の体系的説明能力

この2つの因子は、教員養成課程における英語力養成の指標となるべきもの

であり、それぞれ2つの下位項目をさらに具体化することによって基準あるいは到達目標を設定することが可能となるであろう。

たとえば、A の英語口頭運用能力に関連した先行研究（英語教員研修研究会 2004）がある。授業分析によって得られた研究成果によると、「授業での英語運用力」のサブ・カテゴリー（中学校の場合）には次のようなものがあると報告している。

- ・ 活動などの指示や注意は、英語を効果的に使って行う
- ・ 挨拶や身近な話題は、英語を使って生徒とインタラクションする
- ・ 既習の文法・語彙・表現を使って自己表現活動をさせる
- ・ 絵などを使って英語で文法や本文の導入をする
- ・ 英語を効果的に使って内容理解の指導をする
- ・ 生徒に本文を暗記させるまで音読させる
- ・ 音読を発展させて自己表現活動を指導する

また、「ALT とのコミュニケーション能力」には

- ・ ALT から情報を引き出す能力
- ・ ALT に依頼して生徒を訓練させる英語力
- ・ ALT の言ったことを生徒に伝える英語力
- ・ ALT と協同でモデルを示す力

などがあるとしている。

このような研究に基づいて、それぞれ下位項目を設定し、たとえば、教育実習を通して、実習担当の現場教員と大学教員の間で評価する。あるいは、模擬授業を通して教科担当と教職担当教員が協議して評価するなどが考えられる。評価方法は、下位項目のそれぞれについて 5 段階で評価し、A、B の平均で合格ライン（到達目標）を設定する。相対評価ではなく、絶対評価にする必要がある。

II 「教科に関する科目」の課題と展望

1. 「教科としての英語教育」ー理論と実践の融合ー

4 地域の教員養成カリキュラムの特徴から、「教科としての英語教育」に対するコンセプトの違いが読み取れる。

- ・ 韓国：日本の多くの大学のカリキュラム（教育問題研究会 2003）と似ている。英米文学・演劇・詩・文化や英語学、応用言語学、欧米の ESL の言語理論、誤答分析などの科目が並ぶ。英米に軸足を置いた知識と理論が重視されていると言えるだろう。
- ・ 台湾：ライティング、リーディング、英会話、スピーチ、ディベートなど英

語運用力養成科目がずらりと並び、英語学系は音声学、英語学、英語史に限定している。これは LWC (Language for Wider Communication) として英語を位置づけている (本名編、2002) ことの現れだと考えられる。

- ・ シンガポール、マレーシア：シンガポールでは第 1 言語、マレーシアでは第 2 言語として、初等教育から一貫してコミュニケーション能力・技術を養成する専門性の高い科目が設定されている。単なる教科の 1 つというより、英語は国内外におけるコミュニケーションのツールとしての役割が期待されていること (Pakir 2000、Samuel 2005) の現れであろう。

学習指導要領に見られるように、日本の英語教育がコミュニケーションを重視する方向に進んでいる以上、教員養成課程の「教科に関する科目」も、英米の言語文化の知識偏重から LWC の方向にシフトすべきだろう。言い換えると、理論と実践の融合を理念としたカリキュラムの改善が望まれる。

2. カリキュラム・モデルプランの策定

外国語教育としての英語教育と、コミュニケーションを重視する英語教育という 2 つの側面を考慮すると、台湾のカリキュラムが参考になると考えられる。日本の教育現場のニーズに即し、理論と実践を融合させた科目を配置することが必要だろう。たとえば次の観点がポイントになるだろう。

- ・ 英米文学の扱い：専門性の高い講読や演習を「教科に関する科目」からはずす。代わりに、「教職に関する科目」の教材研究や指導法などの中で題材として扱うようにする。
- ・ 英米文化の扱い：異文化コミュニケーションや異文化理解は欧米中心を改め、国際コミュニケーション、国際理解などのアプローチとする。
- ・ 英語学、応用言語学の扱い：理論よりも、理論に裏打ちされた技能別運用能力を養成する科目を設置する。
- ・ 音声学の扱い：理論に偏らず、発音指導、音読指導、スピーチ指導、リスニング指導など実践的な内容とする。

III 「教職に関する科目」の課題と展望

1. 教科教育系科目のコンセプトの再構築

(1) 小学校英語を含む一貫した教科教育理念の構築

文科省初等中等教育局の課長が、現在の小学校英語教育はカオス状態であると述べている (「英語教育フォーラム」オーストラリア大使館、2006 年 8 月 21 日)。これは、小学校英語教育を視野に入れた小・中・高一貫した教科教育法が開発されていないことが最大の要因である。無論、小学校英語教育を含むカリ

キュラムを展開している大学の教職課程は極めて少ない。

上記と同じフォーラムで、オーストラリアの研究者は、韓国・台湾における小学校英語の導入は失敗であったと言い切り、その失敗例から日本は学ぶべきであると指摘した。シンガポールとマレーシアのカリキュラムでは、初等教育からの一貫した英語教員養成コンセプトが貫かれていることが理解できる。日本は、外国語としての英語教育であるから、一層一貫したコンセプトが必要とされる。JASTEC が提案しているナショナルシラバスは、大学の教科教育系科目のコンセプトの再構築に資すると考えられる。

(2) 理論と実践が融合した科目の設定

日本と韓国の教科教育系科目には、英語教育論、外国語習得論、評価論、教材論など理論を重視していると考えられる科目が並んでいる。一方、台湾では、教材指導法、言語テストと評価法、マルチメディア指導技術など、指導法や指導技術に重点が置かれているようである。シンガポール・マレーシアでは、さらに実践的な響きを持つ技能別・教材別教授法科目が設定されている。

日本の現場のニーズは、理論より実践を重んじた教員養成である。模擬授業を中心として、指導案作成や教材研究ができることが最も期待されている（教育問題研究会 2006）。

2. カリキュラム・モデルプランの策定

教科教育系科目は、英語教員としての資質・能力のうち特に指導技術の養成を目指すべきである。理論と技術の両方を修得することは理想であるが、限られた時間の中では無理である。現在理論を中心とした科目は、実践的な科目にシフトすべきであろう。

- ・ 英語教育論、外国語習得論、教材論などは技能別・教材別指導技術の養成を重視し、教育現場のニーズに合わせ再構築（たとえば教材別では、文学教材指導法などを含む）する。
- ・ 評価論、マルチメディア教育などの科目は実践に基づいた内容とする。
- ・ 教科教育法の再考：模擬授業を中心とした指導力の養成を重点とする。

IV 教育実習をめぐる課題と展望

1. 「教育実習」の理念の再構築

(1) 子どもを教えることによって学ぶ

台湾、シンガポール、マレーシアの教育実習課程を検討すると、教育現場や子どもと接触する機会をできるだけ設け、子どもを教えることによって自らも学ぶという姿勢を育成しようという意図が顕著である。学校見学、授業観察、

教職実務の補助、行事等の見習い、教壇実習など、段階ごとに実習期間を設定しているのはこの理念に基づくと考えられる。2～4 週間だけの教育実習でどの程度のことが期待できるであろうか。

(2) 自分の授業を振り返る技術の養成

台湾では実習期間にポートフォリオを活用している。実習期間中（半年）月 1 回行われる大学での実習報告会の内容を含め、実習に関わるあらゆる情報を整理してファイルし、必要なときいつでも取り出したり、自分の授業の反省に利用したりできるようにしている。マレーシアでも、評価表などをファイルしておくよう指導している。大学教員、実習校担当教員による実習評価は実習期間に 3 回行われるという。評価表は大学担当者、実習校指導者、学生が共有する。つまり、3 者が絶えずリフレクションのできる状態を維持しているわけである。

日本では、実習期間に教育実習ノートを学生に持たせ、ノートの書き方から評価まで実習校の指導者に任せて、実習が終わった段階で大学担当者にノートを提出させる、というのが一般的である。実習期間が短いこともあるが、実習に対するコンセプトを再構築する必要がある。

2. 教育実習のモデルプランの策定

(1) 教育実習期間の長期化

実習期間では日本と余り差のない韓国でも、期間を 8 週間に延長することを検討中であるという。日本では今のところ制度改革の動きはない。しかし、2006 年 7 月の中教審答申では、現場体験の機会（インターンシップ、子どもとの触れ合いの機会、現職教員との意見交換、など）を増やすことを奨励している。制度を変えるとそれによって派生する問題が生じるから、それには関わらない、というのが文科省のスタンスのように思われる。つまり、教員養成機関の自助努力や地方自治体・教育委員会と連携して何とかしろ、ということなのであろう。結局、各機関の裁量で可能な限り「現場体験の機会」を考案し、単位化を含めてカリキュラムを編成することによって、実質的に実習期間の長期化を図ることになると思われる。その際、4 地域の実習期間と内容は大いに参考になる。

- ・ 韓国：中等教員は 4～6 週間の実習期間とされているが、実際には 4 年次 4 週間でやっている場合が多く、日本と同様母校実習が大半を占めるという。しかし、ソウル大学の場合は 2 年次で付属校に 1 週間の参観教育実習がある。
- ・ 台湾：半年の実習期間で、期間中政府から月 8,000 元が実習生に支給される。学区内での学校参観、実習校での授業参観、行事の見習い期間、30 分程度の授業実習(10 回程度)、研究授業（1 ヶ月間：1 週 4～6 時間）、担任実習。
- ・ シンガポール：学校体験（2 週間：内 1 週間は小学校、1 週間は中学または高校）、教職補助（現場での実務経験：5 週間）、教壇実習 I（5 週間）、教壇

実習Ⅱ（10週間）。

- ・ マレーシア：学校オリエンテーションプログラム（最低 7 日間）、学校体験プログラム（最低 14 日間）、ESL 教育実習（10 週間）。

(2) 学校・大学・行政の連携

中教審の答申では、教員養成大学・学部、教育委員会、一般大学・学部、公私立学校、知事部局の代表等などが構成メンバーになった教育実習連絡協議会を立ち上げて、実習内容、指導方法、資質能力などの共通理解を図るべきだと提案している。このようなシステムが今まで存在しなかったというのは不思議なくらいである。

(3) 評価システムの確立

現在は統一した評価基準がないため評価にバラツキが生じ、教育実習の単位を取得したからといって、教員の資質・能力を身に付けたという保証はない。台湾では、実習校の担当者、大学担当教員、教育委員会専門官の審査を総合して評価される（ポートフォリオの評価が 5 割を占める）。シンガポールでは、NIE の評価基準で統一されている。また、マレーシアも実習校と大学との連携で厳密に行われている。

評価基準を一定に保たなければ教育実習の単位取得によって何が保証されるのかあいまいになる。また、評価の観点を学生に示さなければ、どのように評価されるのか学生には分からない。また、教育実習の到達目標も示せないことになる。

参考文献

Council of Europe (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessement*. CAMBRIDGE University Press

Pakir, Ann (2000) in Ho Wah Kam ed.al. *Language Policies and Language Education*. Eastern University Press

Samuel, Moses (2005). *Perspectives on Policy and Practice in English Language Teaching*. CCC Partners

英語教員研修研究会（2004）「英語教員が備えておくべき授業力の目標値についての研究」（文科省初等中等教育局国際教育課委嘱研究報告書、第 3 研究グループ。代表：石田雅近、久村研、酒井志延、ほか 2 名）

教育問題研究会（編）（2003）「中等教育英語科教員養成カリキュラムの諸問題」
大学英語教育学会教育問題研究会

—— (2006)『英語科教職課程における英語教授力の養成に関する
実証的研究』(平成 17 年度科学研究費補助金基盤研究 (C) 研究成
果報告書) 大学英語教育学会教育問題研究会

樋口忠彦 (編) (2005)『これからの小学校英語教育－理論と実践－』研究社

本名信行 (編) (2002)『アジアの最新英語事情』大修館書店