

平成 19 年度
科学研究費補助金基盤研究(B)研究成果報告書
平成 19 年度文部科学省科学研究費補助金 基盤研究(B)
研究課題番号 19320086
Research Project, Grant-in-Aid Scientific Research (19320086)

英語教員の質的水準の向上を目指した
養成・研修・評価・免許制度に関する統合的研究

*Developing English Teacher Competencies:
An Integrated Study of Pre-service Training,
Professional Development, Teacher Evaluation, and Certification Systems*

JACET 教育問題研究会

JACET SIG on English Education
研究代表者 神保尚武 (早稲田大学)
平成 20 年 (2008 年) 3 月

結論（提言）

1. 現職教員の意見を十分に反映した教員免許更新制度の運用
 - ・ 現職教員の意見を十分に反映し、教員の職業意識を活性化できるような自律的な教員の成長を促す教員免許更新制度の運用を行うべきである
2. 教員に求められる基準の明確化
 - ・ 教員の資質能力・専門性、教員評価、教員研修、教員養成を全国的に基準化し、明文化することが必須である
3. 体系的な教員養成、新任教員研修、現職教員研修のシステムの構築
 - ・ 教員が継続的に専門性を向上できるように、体系的で一貫した教員養成、新任教育研修、現職教員研修（教員免許更新を含む）のシステムを構築すべきである
4. 教員評価・研修のための独立機関の設置
 - ・ 教師の質の管理を厳格に行うために、教員評価・研修のための独立機関の設置を検討すべきである
5. 大学及び教育機関の連携協力の促進
 - ・ 教員の教育実践力の向上・認定のあり方を研究するために、連携協力を行う全国の大学及び教育機関の組織化を図るべきである
6. 教育予算の拡大
 - ・ 教員の質的水準の確保、研修制度の充実、教員の職務軽減などの実現のために、教育予算を拡大すべきである

研究組織 (JACET 教育問題研究会)

| | | |
|-------------------|--|---|
| 研究代表者 | 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 (研究会代表) | 久村 研 (Hisamura, 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) |
| 研究分担者 (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) |
| 研究分担者 | 石田雅近 (Ishida, Masachika) ishida-m@seisen-u.ac.jp | 清泉女子大学文学部教授 (Professor, Seisen University) |
| 研究分担者 | 高梨庸雄 (Takanashi, Tsuneo) dearpear@zd6.so-net.ne.jp | 京都ノートルダム女子大学人間文化学部客員教 授 (Professor, Kyoto Notre Dame University) |
| 研究分担者 | Elwood, Kate kate@waseda.jp | 早稲田大学商学学術院准教授 (Associate Professor, Waseda University) |
| 研究分担者 | Yoffe, Leonid lyoffe@waseda.jp | 早稲田大学商学学術院専任講師 (Full-time Lecturer, Waseda University) |
| 研究分担者 | 伊東弥香 (Ito, Mika) mika-ito@mth.biglobe.ne.jp | 東海大学外国語教育センター准教授 (Associate Professor, Tokai University) |
| 研究分担者 | 河内山晶子 (Kochiyama, Akiko) Ako39@aol.com | 明星大学理工学部准教授 (Associate Professor, Meisei University) |
| 研究分担者 | 浅岡千利世 (Asaoka, Chitose) | 獨協大学外国語学部准教授 (Associate Professor, Dokkyo University) |
| 研究分担者 | 高木亜希子 (Takagi, Akiko) akikot@mbc.ocn.ne.jp | 大阪教育大学教育学部准教授 (Associate Professor, Osaka Kyoiku University) |
| 研究分担者 | 中山夏恵 (Nakayama, Natsue) nakayama@ct.kyoai.ac.jp | 共愛学園前橋国際大学国際社会学部専任講師 (Full-time Lecturer, Maebashi Kyoai Gakuen College) |
| 研究分担者 | 前田隆子 (Maeda, Takako) maeda@caritas.ac.jp | カリタス女子短期大学准教授 (Associate Professor, Caritas Junior College) |
| 研究分担者 | 山崎朝子 (Yamazaki, Asako) yamazaki@yc.musashi-tech.ac.jp | 武蔵工業大学環境情報学部教授 (Professor, Musashi Institute of Technology) |
| 研究協力者 | 浅羽亮一 (Asaba, Ryoichi) | 明海大学名誉教授 |
| 研究協力者 | 大崎さつき (Osaki, Satsuki) | 中央大学非常勤講師 |
| 研究協力者 | 今村洋美 (Imamura, Hiromi) | 中部大学国際関係学部教授 |
| 研究協力者 | 臼井芳子 (Usui, Yoshiko) | 独協大学国際教養学部准教授 |

謝辞

本研究調査にあたり、国内外の実に多くの方々の協力を頂いています。その方々の協力がなければ、この報告書の発行は不可能でした。本来は、お一人お一人にお礼を申し述べるべきですが、余りに人数が多いので、物理的にも時間的にもそれはかないません。そこで、報告書の冒頭に当たり、一括して感謝申し上げることをお許しいただければ幸いです。

全国調査では、全国ほぼ 5000 校の中学・高校の学校長宛に質問紙を送付し、およそ 3000 通の回答を英語の先生方から集めることができました。労をお取りいただいた学校長、真摯に質問に答えてくださった英語の先生方に深く感謝申し上げます。また、全国調査結果に基づく追調査を実施しましたが、その質問紙調査には 48 名の先生方から回答を頂き、また青森、大阪での聞き取り調査では、それぞれ 5 名の先生に協力を頂きました。ありがとうございました。特に、弘前大学教授野呂徳治先生、大阪教育大学教授本田勝久先生には聞き取り調査をセッティングいただき、改めてお礼申し上げます。

国外の調査では、カナダと米国に調査チームを派遣しました。それぞれの訪問先では、十分な準備のもと、わざわざ調査チームのために貴重な時間を割き、有用な文書や情報を提供下さいました。それぞれの訪問先と面談して下さった主な関係者の方々は次の通りです。ご協力に対し厚く感謝申し上げます。

[カナダ・ケベック州]

- **Quebec Ministry of Education** : Ms. Sylvie Turcotte, Director, Teachers' Training and Certification Division; Mr. Edward Callister, responsible for the teacher training program review division.
- **Lindsay Place High School**: Ms. Mary McCauley, Principal; Mr. Ken Elliott, Director, Educational Services, Lester B. Pearson School Board
- **McGill University**: Dr. Elizabeth Wood, Associate Dean of the Faculty of Education

[カナダ・オンタリオ州]

- **Ontario Institute for Studies in Education (OISE), Toronto University**: Dr. Antoinette Gagne, Professor, OISE; Dr. Alister Cumming, Professor, OISE; Dr. Razika Sanaoui, Professor, York University;
- **Ontario Ministry of Education**: Ms. Rebecca Cossar, Education Officer; Mr. Ted Whittaker, Program Analyst
- **Ontario College of Teachers (OCT)**: Mr. Don Cattani, Chair of Council; Ms. Kathy Anstett, External Relations Officer
- **Westview Centennial Secondary School**: Mr. Randy Palermo, Principal

- **North Kipling Junior Middle School:** Ms. Lesa Semcesen, Principal

[米国・カリフォルニア州]

- **California State University, Northridge:** Dr. Harry Hellenbrand, Provost, Vice President for Academic Affairs, and TNE Director; Ms. Barbara Charness, TNE Consultant; Dr. David Kretschmer, Associate Professor and Chair, Department of Elementary Education; Dr. Nancy Prosenjak, Professor, Department of Elementary Education and Director, Literacy Center; Dr. Arlinda Eaton, Associate Dean, MDE College of Education, Mr. Doug Johnson, Credential Advisor; Ms. Natalie Messinger, University Supervisor, Elementary Education; Ms. Cathy Nachum, TNE Site Director, Sepulveda Middle School; Dr. Stella Theodoulou, Dean, College of Social and Behavioral Sciences; Dr. Philip Rusche, Dean, College of Education; Dr. Magnhild Lien, TNE Assistant Director and Professor of Mathematics
- **Northridge Academy:** Ms. Connie Semf, Principal

[米国・マサチューセッツ州]

- **Boston College:** Ms. Jane Carter, TNE Assistant Director; Dr. Margaret Thomas, Professor, Program in Linguistics, Slavic & Eastern Languages Department; Dr. Maria Brisk, Professor and Chair of the Department of Teacher Education, Special Education and Curriculum & Instruction; Dr. Mike Barnett, Lynch School of Education; Dr. Kate McNeil, Assistant Professor of Science Education; Ms. Fran Loftus, Director of Practicum Office, Dr. Sarah Enterline, TNE Research Fellow, and Dr. Amy Ryan, Associate Director, Mentoring and Learning Technologies, TNE
- **Massachusetts Department of Education:** Mr. Jake Foster, Professional Development Officer; Ms. MaryAnne Miller, Educator Preparation and Quality Officer; Ms. Simone Lynch, HQT Officer; Ms. Deborah Walker, Teacher Recognition Officer; Ms. True Munoz-Bennett, Recertification Officer

平成 20 年 3 月 25 日

科学研究費・研究代表者 神保 尚武
教育問題研究会代表 久村 研

目 次

| | |
|---|-----|
| 結論（提言） | 2 |
| 研究組織 | 3 |
| 謝辞 | 4 |
| 研究発表、研究経費 | 7 |
| ● 結果と要約（Executive Summary） | 8 |
| ● 調査結果と分析（Survey Results and Analysis） | 24 |
| 序 文 | 25 |
| 教員免許更新制に関する全国調査結果と分析 | 31 |
| カナダ・ケベック州／オンタリオ州の調査結果 | 65 |
| 全米教育専門職基準委員会（NBPTS）の認定制度 —わが国の免許更新制導入への示唆— | 77 |
| 米国・カリフォルニア州／マサチューセッツ州の調査結果 | 87 |
| ● 資料編（Attachment） | 100 |
| ・ 全国調査質問紙 | |
| ・ 追調査質問紙 | |
| ・ 全国調査アンケート集計結果 | |
| ・ 教員免許更新制：天井効果と床効果の測定表 | |
| ・ 因子分析結果 | |
| ・ カナダ・ケベック州／オンタリオ州文書資料 | |
| ・ 米国・カリフォルニア州／マサチューセッツ州文書資料 | |

研究発表

2007 年度

< 口頭発表 >

神保尚武、石田雅近、久村 研、高梨庸雄、河内山晶子、“Introducing the Teacher Certification Renewal System in Japan: Problems and Prospects” The 5th Asia TEFL Conference, Putra World Trade Center, Kuala Lumpur, Malaysia. June 8, 2007

< 口頭発表 >

酒井志延、高木亜希子、“Teachers’ roles in developing learner autonomy in the East Asian region”, The 5th Asia TEFL Conference, Putra World Trade Center, Kuala Lumpur, Malaysia. June 9, 2007

< ポスター発表 >

石田雅近、神保尚武、久村 研、酒井志延、「教員免許更新制に伴う英語教員の研修・評価システムのあるべき姿を求めて」第 31 回関東甲信越英語教育学会千葉研究大会、2007 年 8 月 17・18 日

< 口頭発表—シンポジウム— >

久村 研、神保尚武、石田雅近、河内山晶子、伊東弥香、「教員免許更新制の課題と展望—現職教員に対する意識調査に基づいて—」第 46 回(2007 年度) 大学英語教育学会 (JACET) 全国大会、2007 年 9 月 8 日

| 研究経費 | (単位千円) | | |
|------------|--------|-------|-------|
| | 直接経費 | 間接経費 | 合計 |
| 平成 19 年度実績 | 5,600 | 1,680 | 7,280 |

結果と要約

Executive Summary

教員免許更新制に関する全国調査結果と分析

〇 調査内容とデータ結果の概要

1. 調査の目的

(1) 教員免許更新制と教員教育について

- ・ 現職英語教員が重視する免許更新制実施への条件を明らかにすること。
- ・ 現職英語教員が賛成する免許更新講習の設計及び内容を明らかにすること。
- ・ 上記の結果から、免許更新制の実施及び教員教育制度の再構築に向けた優先事項を提言すること。

(2) 英語教員の資質能力について

- ・ 現職英語教員の「英語力の基準」に対する意見を集約すること。
- ・ 現職英語教員の「授業力の基準」に対する意見を集約すること。
- ・ 上記の結果から、英語教員の資質能力及び専門性の基準策定に向けた提案を行うこと。

2. 質問紙による調査の概要

・ 質問項目概要

I 教員免許更新制について：条件整備（8項目）、更新講習制度設計（16項目）

II 英語教員の資質能力について：英語力基準（10項目）、授業力基準（8項目）

- ・ 調査期間：平成19年10月～平成19年12月（3ヶ月間）
- ・ 調査対象：全国の中学校・高校の現職英語教員
- ・ 調査方法：全国の中学・高校10校に1校の割合で質問紙2通を同封し学校長宛に送付。
ただし、地域性を見るために青森県、千葉県、東京都、岐阜県、大阪府、鹿児島県の中学・高校全校に送付した。
- ・ 質問紙送付数：4729校、9458通

3. 回答者のデータ結果の概要

- ・ 回答数：2897通（回収率：30.6%）
- ・ 勤務校の所在地：全国（47都道府県）
- ・ 勤務校の種類：中学校53.0%、高等学校34.4%、中高一貫校11.1%、など
- ・ 勤務校の設立形態：公立80.6%、私立18.3%、国立0.6%
- ・ 勤務年数：経験5年未満21.8%、5年～25年まで5年刻みで各15%前後、など
- ・ 年齢：40歳代33.7%、30歳代31.1%、など

4. 追調査の実施

回答が 2000 通を超えた段階で、中間集計・分析を行い、差出人及び学校の氏名あるいは校名と住所が書かれた回答者（138 名）に対し、自由記述方式の質問紙送付による追調査を実施した。また 12 月末に、青森県と大阪府で、中学校および高校教員に集まってもらい（各会場 5 名ずつ、計 10 名に対し）、聞き取り調査も行った。138 名への質問紙による追調査は、48 通（回収率：34.8%）の回答を得た。また、聞き取り調査を行った 10 名にも質問紙への回答を依頼したので、追調査の質問紙回答数は合計 58 通となった。

I 教員免許更新制

1. 主な調査結果と分析

免許更新制に関する主な調査結果と分析

- (1) 教員免許更新制実施への条件整備として多数の現職教員が重視する項目
 - ・ 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する
 - ・ 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し、公開する
 - ・ 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する
 - ・ 教員の資質能力の基準を明確にする
 - ・ 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る
- (2) 更新講習の制度設計について多数の現職教員が賛成する項目
 - ・ 更新講習は、授業にすぐ役立つ実践的な知識や技能を中心とする
 - ・ 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする
 - ・ 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う
- (3) 因子分析結果
 - 第 1 因子：教育実践に基づいた専門能力と評価の基準化
 - 第 2 因子：教育現場に即した更新講習内容の実施
 - 第 3 因子：認定・評価基準の公開
 - 第 4 因子：柔軟な研修システムの構築と運用
 - 第 5 因子：教科指導力の向上
- (4) クロス集計結果
 - ・ 調査結果はほぼ全国的な傾向である
 - ・ 高等学校より中学校あるいは中高一貫校の教員の方が、実践的な知識や技能を学ぶことや、研究授業や授業観察による授業力の向上を望んでいる
 - ・ 公立より私立の教員の方が現場の状況に応じた講習を受講したいと考えている
 - ・ 若い世代の教員ほど、実践的な知識や技能の習得と英語力の向上を重視している

(1) 教員免許更新制実施への条件整備として多数の現職教員が重視する項目

65%以上の教員が、「ある程度重要」あるいは「重要」と回答した5項目は、現職英語教員が免許更新制を実施する以前に整備しておくべきであると考えている、最も重要な課題と位置づけることができる。

(2) 更新講習の制度設計について多数の現職教員が賛成する項目

65%以上の教員が、「どちらかと言えば賛成」あるいは「賛成」と回答した3項目は、現職教員が免許更新制を実施する際の制度設計の条件として支持している、最も重要な要件と位置づけることができる。

(3) 因子分析結果

抽出された5項目は、現職教員の潜在意識を表す重要な5つの因子を表しており、教員免許更新制実施への条件整備と更新講習の制度設計を行う際に考慮すべき事項である。

(4) クロス集計結果

制度設計の6項目を除いて、地域差による有意差はなく、アンケート調査結果はほぼ全国的な結果であると推測できる。学校種、設立形態、年齢についても、上記に挙げた3項目以外に特に有意差はなかった。

(5) アンケートの自由記述の結果

教員免許更新制実施への条件整備については、(1) 公平な教員評価基準を設定し、専門機関を設置して評価を行うこと、(2) 加配教員や代替教員を配置するなどして職務を軽減し、日常的に研究・研修できる環境づくりを行うこと、(3) 資質能力基準を明示するとともに、更新講習実施の前に、教員免許の取得基準や採用基準を高くすることが望まれている。

更新講習の制度設計については、現場の多忙さと負担増に関する懸念が最も多く挙げられており、更新講習や研修の参加のために、加配教員や代替教員の配置による負担の軽減が求められている。また、(1) 長期研修や海外研修の機会の提供と自主研修や校内研修などへの支援を行うこと、(2) 選択式で実践的な講習内容であること、(3) 多様な講師による研修の実施と研修講師となる現職教員への配慮を行うこと、(4) 研修の到達目標、公平な修了認定方法、現職教員の講師選定基準を明示することの4点が挙げられた。

2. 教員免許更新制に関する課題

免許更新制実施への課題

- (1) 国として将来を視野に入れた教員教育全般の基準化が求められている
- (2) 現場の実情に即した柔軟な研修システムの構築と運用が求められている

(1) 「国の責任」で、「教員の質を保証する」ためには、教員教育全般の標準化・基準化を進めることが必要である。全国の教員が求めている「公開」「基準」「評価システム」「職務軽減」を考慮した上で、免許更新制が実質的な意味を持つ制度になるように、資質能力・

専門性、教員評価、教員養成、教員研修、教員の職務などを基準化することが必須である。

(2) 非常に多くの教員が、現場の多忙さに言及するとともに、更新制導入による負担の増加を懸念している。加配教員や代替教員の配置、職務削減の配慮など、講習や研修に参加しやすい環境を整備することが求められている。今後、現職教員の意見を十分に反映したカリキュラムを策定し、現場の実情に即した柔軟な研修システムの構築と運用を行うとともに、日頃より教員が研修を継続できる環境整備を行う必要がある。

Ⅱ 英語教員の資質能力

1. 「英語力」に関する調査結果と分析

(1) 主な調査結果と分析

教員を「初任者（経験の浅い教員）」、「中堅教員」および「指導教員」の3段階に分けて考えた場合、各段階における適切な英語力の基準を中等教育の現職英語教員がどう考えているかを調査した。質問項目は全10項目である。

「英語力」に関する主な調査結果と分析

- ① 英語能力試験による基準に関する3つの考え方
 - ・ 経験を積むにつれ、より高い英語力を備える
 - ・ 指導年数によって英語力の基準の設定は妥当ではない
 - ・ 能力試験で英語教員が必要とする英語力を測るのは難しい
- ② 英語授業内における英語運用能力の基準
 - ・ 中堅教員の基準であると多くが考えている項目
「コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる」
 - ・ 初任者の基準であると多くが考えている項目
「教科書などの英語を適切な発音で読める」
「ALTと協同して英語で授業ができる」
- ③ 授業外で必要とされる英語力の基準
 - ・ 中堅教員の基準であると多くが考えている項目
「ALTを柔軟に指導・活用する英語運用力がある」
「『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる」
 - ・ 指導教員の基準であると多くが考えている項目
「他の教員の授業での英語力を正しく判断できる」

① 英語能力試験による基準

英語能力試験に関する調査では、標記の結果の通り多くの英語教員は経験を積むにつれ、

より高い英語力を備えるべきだと考える傾向にある。一方、能力試験での基準設定が適切でないと考える教員は二つにわかれた。一つは指導年数による基準の設定は妥当ではないと考える教員。もう一つは、能力試験で英語教員に必要な英語力を測るのは難しいと考える教員である。

② 英語授業内における英語運用能力の基準

初任者の基準として、「教科書などの英語を適切な発音で読める」、「ALT と協同して英語で授業ができる」、中堅教員の基準として「コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる」が妥当だと考える傾向にあった。

③ 授業外で必要とされる英語力の基準

中堅教員の基準としては、「ALT を柔軟に指導・活用する英語運用力がある」、「『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる」がある。指導教員の基準としては、「他の教員の授業での英語力を正しく判断できる」があった。一方、中学校教員の 39%が「センター試験の問題に正確な解答が出せる」を「判断できない」と回答しているので、この基準は中学校教員には無関係だと考えていると推測できる。

④ アンケートの自由記述の結果

英語力の位置づけで「授業力>英語力」、「英語力≠授業力」という意見が目立った。英語力よりも授業力、指導力の方が重要であり、英語ができることと教えることは同じ能力でないと主張している。また、更新制実施の条件整備においては、海外研修を徹底する必要性と研修時間を確保する必要性を主張する意見が多くみられた。

⑤ 追調査の結果

本調査の質問項目の回答結果に対しての追調査を実施した結果、本調査の結果と同じ割合の約 3 割が「結果は妥当である」と回答していることから、約 3 割程度の教員はアンケート調査が提示した項目で基準設定は妥当であると考えていることが明らかになった。

(2) 「英語力」の基準に関する課題

「英語力」の基準に関する課題

- ① 効果的な授業展開をするために必要な「英語力」を基準化すること
- ② 教員の英語力の維持・向上のための目標設定と目標達成への動機付けを図ること

英語力のみで授業をすることは不可能であるが、その逆も然りである。したがって、現職教員が自分の英語力を効果的に活用できる「授業力」を備えていることを前提とすると、どの程度の英語力が効果的な授業のために必要なのか考えることが重要である。

また、職務に追われ、少ない時間の中で英語力を維持し、向上させていくためには、教員の場合も、「自分も一人の学習者」として明確な目標や内的・外的動機付けが必要であるといえる。仕事を失うかもしれないという不安や危機感というプレッシャーではなく、い

かに肯定的な目標を提示し、動機付けをしていくかが今後の課題といえるだろう。

2. 「授業力」に関する調査結果と分析

(1) 主な調査結果と分析

「初任者」、「中堅教員」、「指導教員」の3段階で考えた場合、英語教員が、各段階における適切な授業力の基準をどう考えているかを調査した。質問項目は全8項目であった。

「授業力」に関する主な調査結果と分析

- ① 中堅教員の資質能力基準と多くが考えている項目
 - ・ 生徒のニーズを分析し、授業の計画に役立てることができる
 - ・ 学習者に応じて適切に教材を選定したり、補助教材を作成できる
 - ・ 授業全体を客観的に評価し、改善できる
 - ・ 学習者の英語学習に対する動機づけを喚起し、維持するのに有効な方法(ストラテジー)について知識があり、実践することができる
 - ・ 学習者が教室外でも自主的に学ぶために手助けできる方法を知っており、自律性を促進することができる
 - ・ 授業をいつでも公開できる
- ② 初任教員の資質能力基準と多くが考えている項目
 - ・ 授業の目的を適切に定めることができる
 - ・ 授業に必要な補助教材やタスクを適切に準備できる
- ③ 指導教員の資質能力基準についての調査結果
 - ・ 指導教員の職務や職責についてはほとんど理解されていないことが明らかになった

① 中堅教員の資質能力

全8項目中、6項目が中堅教員の資質能力の基準であると判断された。これらの項目は、授業力の必須の条件であるため、初任者や指導者の基準としてよりも、学校でも中核となる「中堅教員の基準」としての回答が多かったと考えられる。

② 初任教員の資質能力

全8項目中、2項目が初任教員の資質能力の基準であるという回答結果であった。これは、この2項目が他の6項目と比べ、経験による柔軟性を比較的必要としないものであり、教員の最も基本的な能力の基準であると判断されたと考えられる。

③ 指導教員の資質能力

指導教員の基準については、ほとんどの項目が指導教員の基準ではなく、中堅教員の基準として判断された。その結果、指導教員の基準として、最も多く回答があった項目はなかった。中堅教員の基準として回答が多かった「授業をいつでも公開できる」についてのみが、指導教員にも求める基準として判断された。

④ 自由記述

本調査で英語教員の専門性の基準をたずねた設問の意図は理解されにくかったようだ。そのため、自由記述に「教職に求められる力」を重視する意見が多数あった。また、公平で実践的な授業力基準の作成や研修内容の充実を求める意見も多くあった。

⑤ 追調査結果

本調査の質問項目に対する回答結果に対し、現職教員にさらに意見を求めた追調査の結果、本調査の結果は「妥当である」と判断する意見が多数だった。また、このように初任者と中堅教員とに項目が分かれた理由は、「経験年数によって柔軟性が必要な項目が、中堅教員の基準と見なされた」からである。また、追調査による回答から、指導教員の基準については、指導教員という概念になじみがないため、その職の資質能力について明確なものが出なかったと推察できる。

(2) 「授業力」の基準に関する課題

「授業力」の基準に関する課題

① 授業力の基準

中堅教員の基準については、今回の調査で基準リストが出来上がりつつあるが、

- ・ 初任者の授業力基準を策定する必要がある
- ・ 指導教員の職務と授業力の基準を策定する必要がある

② 教員評価

地方自治体の教員評価の基準や実施方法などを調査した上で、今回示した資質能力の基準を使った評価の方法などを提案する必要がある

調査結果を考察すると、中堅教員の基準については、これまでの本研究会の研究成果と今回の調査により、基準のリストは出来上がりつつあると判断できる。しかし、初任者と指導教員についての研究が、今後重要となることが明確になった。例えば、初任者の基準として、養成課程での目標設定が必要になってくるだろう。また、指導教員の職務として考えられるのは、「初任者教員や中堅教員を指導できる教員の能力」ということであるが、まず、日本の教育現場に、指導教員が必要なのか、もし必要であるならどのような職にすべきなのかを研究し、提案することが、今後、重要であると考えられる。

また、調査結果分析から、公平で実践的な授業力の基準とその評価方法を考えることも重要となることが明確になった。例えば、更新講習の実施に当たり、評価の目標に関しては、can-do リストで表したり、基準に関しては全国で統一された指標、到達度に関しては通過率で表すなどが必要である。そして、これを支える研究をすることも重要であろう。また、地方自治体の教員評価の基準や実施方法などを調査した上で、今回示した資質能力の基準に即した資質能力の養成方法やその使った評価方法などを提案すべきであろう。

カナダ・ケベック州／オンタリオ州の調査結果

I 主な調査結果

カナダ訪問調査結果の要点

1. 教育行政管理機構
 - ・ ケベック州：教育省と教育委員会で構成
 - ・ オンタリオ州：教育省、オンタリオ教員協会(OCT)、教育委員会の3部門によって構成
2. 教員養成・研修
 - (1) ケベック州
 - ・ 大学で教育学士号を取得するには、最低でも700時間の教育実習を行う
 - ・ 教員養成課程認定大学は「教員養成課程認定委員会」によって4年に1度審査される
 - ・ 新任教員は、1年間の研修期間を経て、学校長の推薦により正規教員資格を得る。また、現職の研修指導教員（メンター）からの指導も受ける
 - ・ 現職教員研修は予算化され、学校長や教育委員会が研修を実施する義務を有する
 - (2) オンタリオ州
 - ・ 教育実習の期間は40日以上と定められている
 - ・ 大学等の教員養成課程は5年ごとにOCTによって厳しく審査される
 - ・ 教員養成課程修了者には基礎教員資格が与えられ、正規教員資格を取得するには、約1年間の新任教員としての研修が必要である
 - ・ 新任教員はメンターの指導を受け、校長または副校長によって1年間2回評価される
 - ・ 現職教員は少なくとも5年に1回、校長または副校長の評価を受ける
 - ・ 教員研修は広範な選択肢が用意され、追加資格を取得できるシステムとなっている
3. 教職専門能力基準
 - ・ ケベック州：教育省によって12項目からなる「教職専門能力基準」が定められている
 - ・ オンタリオ州：OCTにより「教育専門職実践基本要件」が定められている
4. 両州共通の課題
 - ・ 教員研修に対する動機付けを高めること
 - ・ 体系的な教員評価体制を確立すること

1. 教育行政管理機構

オンタリオ州において大きな役割を果たしているオンタリオ教員協会は、教職実践基本要件の確立と維持、教員資格の認定、教員研修機会の提供、大学の教員養成課程の認定と審査などを責務とする。オンタリオ州の公立学校の教師はOCTに入会しなければならない。

2. 教員養成・研修

- ・ 両州に共通しているのは、教員免許を取得するには大学の養成課程で日本よりもはるかに長い時間実習を積む必要があること、養成課程は外部機関によって数年毎に審査を受けること、新任教員研修にメンター制を取り入れていることである。
- ・ オンタリオ州の新任教員研修では、1年以内に合格の評価を得られなければ、引き続き2年目にも研修を受けることになる。2年以内に合格しなければ正規教員になれない。
- ・ オンタリオ州政府は2001年に教員資格認定試験、教員免許更新試験、新任教員研修の3制度導入方針を出したが、新任教員研修制度以外は1度も実施せず2004年に方針を撤回した。理由は、教員組合の反対、専門の自律性の喪失を恐れる教員養成課程担当教員の抵抗、また費用対効果の問題等があった。

3. 教職専門能力基準

- ・ ケベック州教育省が挙げている教員の専門能力基準の12項目はさらに4領域（基本事項、授業活動、社会・教育的背景、教員の主体性）に分けられている。この基準が、大学での教員養成課程を編成する基盤であり、教員養成課程認定委員の評価尺度となる。
- ・ オンタリオ州のOCTが定めている「教育専門職実践基本要件」は、倫理基準（4項目）と教育専門職実践基準（5項目）に分けられている。

4. 両州共通の課題

研修への動機付けを高めることが課題である。動機づけには予算を確保するだけでは不十分で、教育現場の実態を充分把握した魅力ある研修プログラムが求められている。

II 日本への示唆

カナダ訪問調査から得られた日本への示唆

1. 教員養成

- ・ 教員資格認定の厳格化、教育実習期間の延長を含め大学の教員養成課程を見直す。
- ・ 大学の教員養成課程の質を管理するための認定・審査機関を設立する。

2. 教員研修と評価

- ・ 制度を明文化し、指導体制確立のために財政的・人的支援を行う。
- ・ 評価者（校長、副校長）や指導者に対する研修体制を確立する。
- ・ 研修内容には教員のニーズを反映した広範な選択肢を設ける。
- ・ 積極的な研修参加を促すために、何らかの報奨制度を設けることを検討する。
- ・ 教員評価では、教員の指導力を診断することを重視する。

3. 教職専門性基準と教育の質の管理

- ・ 教員の専門性・適格性を基準化し、明文化する方向で検討する。
- ・ 教員の質の管理を厳格に行うための独立した教員教育機関の設立を検討する。

1. 教員養成

両州の教育実習期間と比べると日本の場合は短すぎるので、教員資格認定の厳格化という意味で、教育実習期間の延長を含め大学の教員養成課程を見直す必要がある。また、ケベック州では教員養成課程認定委員会、オンタリオ州では教員協会（OCT）が教員養成課程の質を管理しているように、日本でも養成課程の質的水準を確保するため、独立した機関を設立することを検討すべきである。

2. 教員研修と評価

研修に対する両州の取り組みを評価し、日本においても校内、校外の研修の機会を増やし、研修に出やすい環境を整備することが重要である。研修内容には教員のニーズを反映した広範な選択肢を設け、積極的な研修参加を促すために、何らかの報奨制度を設けたり、教員研修に参加する教員に対しては職務を軽減したりするなどの措置を取る必要がある。また、教員評価は、基本的に「どのような研修が必要か」という観点の診断的評価とするべきである。

3. 教職専門性の基準と教育の質の管理

ケベック州には「教職専門能力基準」、オンタリオ州には「教職専門職実践基本要件」が定められているが、日本でも教員の専門性や適格性を基準化することが望ましい。また、オンタリオ州のOCTを模した教員の質の管理を厳格に行うための独立した教員教育機関を設立することが求められる。

NBPTS Executive Summary

全米教育専門職基準委員会（NBPTS）の認定制度

I 上級教員資格認定制度

NBPTS の調査結果の要点

1. 全国レベルの上級教員資格認定証の交付
 - ・ 優秀教員育成のための基準（5大理念）によって教員成長の指針を示す
2. 認定教員への道
 - ・ 認定を受けるための準備期間は最低3年間、総計200～400時間程度
 - ・ 資格認定証を取得する際の要件
 - ① 教育実践活動のポートフォリオの提出
 - ② 評価センターで求められる要件を満たすこと

1. 上級教員資格認定基準

認定基準としての5大理念(Five Core Propositions)。

- (1) 教員は生徒と彼らの学習活動に献身する。
- (2) 教員は自らが教える科目とその教え方に精通している。
- (3) 教師は生徒の学習を管理し、モニターする責任がある。
- (4) 教員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) 教員は学習共同体の構成員である。

2. 認定教員への道

- (1) 申請手続き：資格認定を受けるための前提条件
 - ・ 学士号ないし上級学位の取得
 - ・ 全米教員教育資格認定協議会、州教師教育・免許資格担当局長全米協会、州を超えて有効な免許資格プロジェクトの資格認定機関あるいは地域認定機関主催による教員養成プログラムを修了していること
 - ・ 初等・中等教育機関において最低3年間の教職経験を有すること
 - ・ 有効教員免許状を有すること。
- (2) 教育実践活動のポートフォリオの提出
 - ・ 実践授業のビデオ
 - ・ 授業関連資料
 - ・ 同僚、生徒・学生、保護者、地域住民等による授業評価
 - ・ 指導した生徒・学生に関する資料
- (3) 評価センターで求められる要件

- ・ 提出されたポートフォリオに基づいたインタビュー
- ・ 実践授業に関するシミュレーション（課題による模擬授業、ロールプレイング）
- ・ 筆記試験（専門科目に関する知識、教職専門に関する知識、指導方法等に関する知識）

Ⅱ 年次大会参加報告と日本への示唆

NBPTS 大会から得られた日本への示唆

1. 啓発・支援活動の重要性

- ・ 日本で免許更新制が機能するためには、国、地方自治体、メディア媒体、教育委員会、大学、学校などにおける適切な啓発・支援活動が必要である

2. 免許更新に伴う効果的な教員研修の要件

- ・ 現職教員の意見を重視した研修内容を作成する
- ・ 教員成長のための地域支援体制モデルを開発する

1. 認定教員による啓発活動

NBPTS は、認定された教員に対して自己啓発を通して学校教育と授業改善の重要性を訴えるキャンペーンを恒常的に行っている。その一端が、NBPTS の下部組織である支援指導員部会である。これは、すでに認定を受けたリーダー格教員が NBPTS の認定活動を唱導する部会である。下部組織は支援指導員部会以外にも、さらに5つの活動組織を擁している。

2. 免許更新の効果的な教員研修の要件—NBPTS を鏡として

(1) 研修内容作成委員会の構成

平成 18 年 7 月 27 日付で発表された「教員免許更新制の導入に関する検討会議」委員名簿には管理職でない現場の教員は高等学校の養護教諭が 1 名入っているだけである。

一方、米国の優秀教員認定機構である NBPTS の委員構成では、80 名の委員の半数は現場の先生である。25 免許科目・領域の更新基準を作成する委員会は、それぞれ 8-12 人で構成されており、その約半数は現場教員で、勤務時間の少なくとも半分は更新対象の分野の然るべき発達段階にある生徒を指導していることが条件である。

日米両国の歴史や文化の違い、また、通常免許更新と優秀教員認定との違いがあるとは言え、両者は共に教員の質の向上を目指しているという共通項から考えると、日本における免許更新基準の作成委員会を編成するときに一考に値する点である。

(2) 地域における支援体制

「優秀教員として認定される基準」をクリアして NBPTS になろうとする教員を地域で支援するモデルが確立している。

米国・カリフォルニア州／マサチューセッツ州の調査結果

I 主な調査結果

米国訪問調査結果の要点

1. 段階的免許制度によって、資質向上の努力を上級免許への挑戦と位置づけている
 - 1) 上級免許設定のねらいは、研修の継続によって教員の質を向上させること
 - 2) 上級免許取得は、雇用安定や、高賃金というインセンティブとなること
2. 更新制度は、研修に力点を置くことなどで変化しつつある
 - 1) カリフォルニアではオンライン化など、手続きおよび内容において簡素化
 - 2) マサチューセッツのポイント制度の管理は州教育省から各教育委員会に移行傾向
3. 教員評価の基準が公開されている
 - 1) カリフォルニアには、教員には評価シートがあり、他にカリフォルニア州教員評価基準という複数の大学及び教育機関連携組織がある
 - 2) マサチューセッツでは「優良教員」の認定をしている
 - 3) マサチューセッツには、優秀教員表彰制度がある
4. 「優良教員」モデル作りへ――「新しい時代の教員」プロジェクトがある
「一人の子供も落ちこぼさない」のもと、全米で11の地域でプロジェクトが進行中

1. 免許制度

- ・ 段階的免許制度によって、資質向上の努力を上級免許への挑戦と位置づけている

(1) 最初は5年間有効の仮免許

教員養成課程を修了すると両州とも有効期限が5年の仮免許が与えられる。しかし、マサチューセッツ州では、教員養成課程を修了しなくても教育委員会の試験に合格すると、予備免許を受け取れる。この免許の有効期間も5年間で、仮免許の前の段階の免許である。

(2) 本免許取得そして免許更新

両州とも仮免許取得後5年以内に本免許状を取得が求められている。したがって、養成課程修了時に取得できる仮免許から本免許への移行は免許更新ではない。仮免許段階が終わり、本免許取得となる。そして、両州ともに、本免許状は5年毎に更新する。

2. 免許更新制度簡素化の動き

- ・ 更新制度は、研修に力点を置くことなどで変化しつつある

(1) カリフォルニア州の場合

手続きはオンライン化。更新の必要条件はとても基本的。成長記録の自己評価や150時間参加は廃止。単一科目の本免許状取得のための必要条件に2年間の研修が加えられた。

(2) マサチューセッツの場合

免許を更新するためのポイント制があり、研修会の参加、新任教員の指導など、5年間で計150ポイント得なければならない。

3. 教員評価システム

- ・ 教員評価の基準が公開されている

(1) カリフォルニア州の場合

教員評価シートが公開されている。また、カリフォルニア州には教員評価基準の設定と有効化を目指すカリフォルニア州教員評価基準(PACT)という複数の大学及び教育機関の連携組織がある。

(2) マサチューセッツ州の場合

マサチューセッツで「優良教員」の認定をしている。また、同州には優秀教師表彰制度があり、面接選考における評価の基準は公開されている。

4. 優秀教員表彰プログラム

- ・ 「優良教員」モデル作りへ---「新しい時代の教員」プロジェクトがある

アメリカの教員養成・教員研修は知識獲得よりも教育実践を重視する傾向にあり、新時代教師プロジェクトが大学と小中高の連携を生かして行う教育実習に加え、教授法等の授業そのものも同時に小中高校で実施する総合的な教員養成はそのひとつの試みと言える。

II 日本への示唆

米国訪問調査から得られた日本への示唆

1. 指導教員制度(メンター制度)の充実を図ること
2. 実践を重視した現場と大学の連携研究を促進すること
3. 教員研修にポートフォリオ評価の普及を図ること
4. ポイント制を導入すること

1. 指導教員制度(メンター制度)の充実を図ること

メンターは同じ職場にいて、いつも話し合えたり、同僚として、成長や教育的成果を分かち合えるピアメンターの方が望ましい。

2. 実践を重視した現場と大学の連携研究を促進すること

オンサイトの実践を現場と大学が協力して、「良い指導」、「学習効果を高める指導」について研究をしていくことは日本でも必要なことと考える。

3. ポートフォリオ評価の普及を図ること

教員の評価は、知識だけでなく教育の実践における成長という観点を必ず評価されなければならない。そのような評価には、ポートフォリオでの評価が効果を上げる。

4. ポイント制を導入すること

上記ポートフォリオへの記録を中心に、教師が実践した研修のすべてを、それぞれポイントに換算して、その教師の全研修の質と量を把握することは、本人にとってはむろんのこと、研修を提供し奨励する側にとっても、有意義かつ必要なことと考えられる。

調査結果と分析

Survey Results and Analysis

序 文

● 研究課題の背景

平成 19 年 6 月の改正教育職員免許法の成立により、平成 21 年 4 月より教員免許更新制が導入される。文部科学省（文科省）のホームページによれば、その概要は以下の通りである。

改正教育職員免許法の概要（平成 19 年 11 月現在、一部編集）

- **目的**：その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能の修得を図り、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指す。
- **有効期間**：平成 21 年 4 月 1 日以降に授与された教員免許状（普通免許状及び特別免許状）は 10 年間の有効期間を定める。施行前に授与された免許状を有している教員は、10 年ごとに免許状更新講習を修了したことの確認を受けなければならない。講習を修了できなかった者の免許状は、その効力を失うことになる。
- **更新講習**：免許状更新講習の時間は、30 時間以上とされ、受講対象者は教育職員等教育の職にある者、教育職員になる予定の者である。ペーパーティーチャーや、指導改善研修を命ぜられた者は免許状更新講習を受講できない。なお、30 時間の更新講習は、有効期間の満了日前の 2 年以内に受講することが必要だが、必ずしも連続して受講する必要はなく、例えば、複数の大学で、土日曜日や夏休みに分けて受講することも可能である。
- **更新対象者**：①免許状更新講習を修了した者。 ②知識技能等を勘案して免許管理者が認めた者（免除対象者）。
- **運用方針**：講習内容を含む免許更新制の具体的な運用方針について、今年（平成 19 年）中に中央教育審議会（中教審）で決定し、その結論に基づいて今年度中に省令を改正する予定である。

本研究会は、平成 18 年 7 月に出された中央教育審議会（中教審）の教員免許更新制導入の答申内容に基づいて、関西以北の小学校、中学校、高校の現職教員を対象に質問紙による調査を行い、18 年度末に報告書の中で次のような提言を行った。

本研究会による提言（平成 19 年 3 月）

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、研修を行いき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。

一読して分かるとおり、改正法の目的と本研究会の提言の第 1 項が若干類似しているだけで、提言の第 2 項以下は、改正法の運用の中に含まれるであろうと推測できる。つまり、6 月に成立した法律は、枠組みだけで実体がない。実体はこれから構築するということなのである。つまり、文科省の計画では、中教審で平成 19 年中に運用方針を示し（平成 19 年 12 月 25 日付で「教員免許更新制の運用について」として文科省 HP 上で公開された）、平成 20 年初頭に意見を公募、同 3 月末日までの省令改正を目指している。さらに平成 20 年度には、更新講習の試行や原簿情報のデータ化を含めた免許管理システムの開発、年度後半に免許更新の申請受付及び審査・認定が予定されている（文科省 2007、8 月）。

● 研究課題に対する認識

本研究会では、教員免許更新制導入は既成の事実として受け止めてはいるが、その制度が内包するさまざまな課題、例えば、教員の資質能力・専門性基準の綱領化、教員養成・研修システムの再構築、教員の職務環境の整備、教員評価のシステム化、教員教育の国際的な動向、などを統合的に調査研究する必要性を認識している。文科省の省令改正が、技術的な運用面だけに限られるとすれば、免許更新制の目的や理念の達成は遠のき、教員ばかりでなく世論からの失望や反感を招く恐れは十分にあると考えられる。

● 研究スタンス

本研究の基本的なスタンスは、教育現場の意見を尊重することである。現場が機能しない限り、制度は空回りし、形骸化する。従って、研究スタイルは、ボトムアップ型である。これまでも教員対象の全国調査を行った経験から、大半の教員は真剣に子どもと向き合い、教育を考え、質問に回答してくれる。「ベテランと呼ばれる偽のプロ」（新藤兼人）の存在

は、不適格と烙印を押される教員の数と同じくらい極めて少ない。

海外調査においても、姿勢は変わらない。海外の一見整然と構築された制度や基準を鵜呑みにすることなく、可能な限りその実態を把握するために、行政当局を始め複数の研究機関、研究者、教育現場を訪問し、制度の利点や課題を発見するよう努める。このようにして得られた知見の中から、日本の制度改革に有効な事例を探り当てるのである。

● 研究課題の設定

本研究は3カ年の科学研究費による調査研究であり、本年度が初年度である。3カ年の研究計画はすでに立ててはいるが、政治や行政の動向を見ながら計画を練り直さざるを得ない研究課題であり、研究スタイルがボトムアップ型なのでトップダウン型より、はるかに時間と労力がかかる。前年度の調査においても、調査を開始したと同時に教育改革が政治テーマとなり、加速的に免許更新制を含む教育関連改正3法が法案化された。調査結果の集計・分析・考察が終了する時期には、すでに法案として国会提出を待つばかり、という状態にあった。つまり、今後も中教審を含む行政の動向を見極めながら、その都度研究課題の優先順位を組み替えることが必要なのである。

平成21年4月から導入される免許更新制を控え、本年度の研究課題は、更新制の運用に関わるさまざまな課題に関する統合的研究のための基礎研究、つまり「広範な情報収集とその分析」とした。

● 本年度の研究調査

1. 英語現職教員対象の全国調査

本研究会は英語教育を専門分野とするグループである。従って、まず英語教育の視点から、免許更新制の理念、制度設計、専門性基準、教員評価などに対する英語教員の意識や考え方を明らかにする。そして、その結果に基づき課題解決への提言を行うことによって、他教科や教員教育制度全体にその提言が波及することを目指している。前年度の調査結果から、現職英語教員の免許更新制に対する意識は、他の教科の教員より高い傾向にあることが示されている。『「英語が使える日本人」育成のための行動計画』によって、悉皆研修を経験していることが主な要因と考えられるので、英語教員のこの課題に関する問題意識は、他の教科教員の先導的なモデルとなる可能性は十分にある。

平成19年度英語現職教員対象全国調査概要

● 質問紙による調査

・ 質問項目の構成

0 回答者個人データ (5項目)

I 教員免許更新制について：条件整備 (8項目)、更新講習制度設計 (16項目)

II 英語教員の資質能力について：英語力基準 (10項目)、授業力基準 (8項目)

ただし、Ⅰ、Ⅱの各質問の最後に「その他」として自由記述を配した。

- ・ 調査期間：平成 19 年 9 月末送付、同年 11 月末回答締め切り
- ・ 調査方法：全国の中学・高校 10 校に 1 校の割合で質問紙 2 通を同封し学校長宛に送付。ただし、地域性を見るために青森県，千葉県，東京都，岐阜県，大阪府，鹿児島県の中学・高校全校に送付した。
- ・ 質問紙送付数：4729 校、9458 通
- ・ 回答数：2897 通（回収率：30.6%）

● 追調査

- ・ 質問紙による追調査

回答が 2000 通を超えた段階（11 月 14 日現在）で、中間集計・分析を行い、差出人及び学校の氏名あるいは校名と住所が書かれた回答者（138 件）に対し、自由記述方式の質問紙送付による追調査を行った（12 月 17 日送付、2009 年 1 月 10 日回答締め切り）。回答数：48 通（回収率：34.8%）

- ・ 聞き取り調査

上記の質問紙の内容について、青森県と大阪府で聞き取り調査（各 5 人）を行った。

2. 海外訪問調査

欧米の英語国では、紆余曲折や試行錯誤はあるにせよ、教員養成・研修のために行政や民間の機関を設立してシステムを開発している。国や州によって名称は異なるが、教員の資質能力基準、教員の専門性の基準、授業力の基準、教職課程の実践基準、現職教員評価制度、複数教職資格取得制度、等々を定め、教員教育を積極的に推進している。唯一免許更新制を導入しているアメリカ合衆国には、「全米教育専門職基準委員会（NBPTS）」が半官半民で組織され、全米委員会資格証（National Board Certificate）を発行することによって教員の質的向上を図っている。また、教職課程を有する大学の連合組織「全米教員養成大学連合（AACTE）」の全国大会は 2008 年 2 月に 60 回目を迎える。一方、カナダのオンタリオ州には、民間組織「オンタリオ教員協会（OCT）」が教員免許の認定、教員研修をはじめ行政・教育委員会・学校・大学間の連携の要となっている。イングランドにおいても、教員訓練研修庁（TDA）が設置され、教員の技能・職能の向上を図る中枢的役割を担っている。日本にはこのような機関や組織はない。

日本とは文化的・社会的風土が異なる各国の組織、制度、基準を、そのまま取り入れることはできない。さらに言えば、諸外国と比べ圧倒的に少ない国の教育予算（GDP 比でみた教育機関への公的支出は 3.5%で、30 か国中最下位：2006 年 OECD 報告）では、真似することすらできないかもしれない。少ない予算で知恵を出し合うことは必要だろうが、かつてはイギリスが日本の学習指導要領や教育事情を調査して、ナショナルシラバスの策定をはじめとした教育改革を行ったように（大谷 2007）、諸外国の「いいところ取り」をすることも必要であろう。

今年度、科研費が採択されたおかげで、本研究会ではアメリカに 2 チーム、カナダとイギリスにそれぞれ 1 チーム派遣することができた。それぞれの調査の概要は以下の通りである。ただし、イギリスへの派遣は本年 2 月～3 月であったため、報告は次年度となる。

平成 19 年海外訪問調査概要

● 全米教育専門職基準委員会 (NBPTS) 大会参加

- ・ 目的：アメリカにおける教員教育の最新情報を収集し、日本の教員免許制度の運用に役立たせること
- ・ 参加日程・開催地・派遣人員：7 月 24 日～29 日・Washington D.C. ・3 名

● アメリカ、カナダ訪問調査

- ・ 目的：行政当局、大学、教育現場などを訪問し、教員養成・研修システム、教職専門性基準、教員評価制度などについて、面談調査や授業参観を通して、その利点や課題を収集・分析することによって、日本の教育改革への示唆を得ること
- ・ 訪問先の決定：予算と派遣要員の時間的な束縛から、訪問先、訪問期間を限定せざるを得ない。本研究会のこれまでの研究実績や派遣要員の人脈、及び、教員教育で実績を上げている地域を考慮し、アメリカはカリフォルニア州（ロス・アンジェルス）、マサチューセッツ州（ボストン）、カナダはケベック州（ケベック市、モントリオール）、オンタリオ州（トロント）を訪問先とした。
- ・ 調査方法：予め訪問先のウェブ・サイトから、課題テーマに関する情報を収集し、質問事項をリストにして E メールで送付。各面談調査では、各州の教員養成・研修・評価システムやその取組に関する説明を受けると共に、質問リストへの回答を得た。学校訪問では、授業参観と校長をはじめとする複数の現職教員から意見を聴取した。
- ・ 調査日程と派遣人員：アメリカ、カナダとも実質的な調査期間は 9 月 10 日～14 日の 5 日間。アメリカには 2 名、カナダには 3 名を派遣した。
- ・ 主な調査の観点
 - ① 教員の資質能力、専門性、適格性等は具体的にどのような形で保証されているか
 - ② 教員養成・研修システムや免許更新制度は機能しているか。課題は何か
 - ③ 教員養成段階における行政、養成機関（大学）、教育委員会、学校の連携はどのように行われ、機能しているか
 - ④ 教員評価はどのように行われ、学校の環境を問わず統一性、一貫性はあるか。また、評価者は特別な訓練を受けるのか。不可の評価を受けた教員はどうなるのか
 - ⑤ 現職教員の成長への努力に対してどのようなインセンティブがあるか。また、それは機能しているか
 - ⑥ 教員採用はどの機関が、どのような形式、基準で行うのか
 - ⑦ 教員の日常業務は、日本と同様多岐にわたるのか。研修に出る際には、職務が軽減されたり、代行教員が用意されたりするのか、など

なお、本年度調査研究計画の中に、教員養成 GP に採択された大学に対する調査が含まれていた。一部の大学の報告書やウェブなどからの情報の収集は進めたが、集計・分析、訪問調査まで行う時間的余裕を作りえなかった。そのため、この課題は次年度に持ち越すこととした。

最後に、全国のおよそ 3000 人の現職英語教員と、アメリカ、カナダの教育行政担当者、大学関係者、教育委員会委員、訪問校の校長先生と現職教員等々多数の人々の協力を得て出来上がったこの報告書が、今後の日本の教育改革と教員の質的向上の施策に少しでも反映されることを期待している。

【参考文献】

教育問題研究会（2007）『教員免許更新制と教員教育・評価システムの研究』

大谷泰照（2007）『日本人にとって英語とは何か』大修館書店

・ウェブ・ページ

文部科学省（2008年2月13日引用）：

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/koushin/index.htm

・PDF ファイル

中央教育審議会教員養成部会（2007）『教員免許更新制の運用について（報告）』（2008年2月13日引用）

教員免許更新制に関する全国調査結果と分析

調査の背景

1. 平成 18 年度の調査

中央教育審議会（中教審）によって教員免許更新制の導入が答申されたのは、平成 18 年 7 月 11 日のことである。過去 10 年余りに亘って、英語科教科教育法、英語科教職課程、英語教員研修、英語学力と教授力、英語教員の資質能力、英語教員の専門性と適格性、教員評価などを調査・研究テーマとしてきた本研究会にとって、この中教審答申は迅速に対応しなければならない研究課題となった。本制度の導入で直接の対象となるのは、中等教育を担う現職教員である。そのため現職教員は中教審答申をどのように受け止めており、教育現場で解決すべき課題は何か、という点が中教審答申直後の我々の関心事であった。そこで、同年 9 月から 12 月にかけて、答申内容に基づいた現職教員対象のアンケート調査を実施し、関西以北の小学校、中学校、高校の現職教員 702 名から回答を得た。質問紙は中教審の答申に沿って、「基本的な考え方」6 項目、「基本的性格」5 項目、「制度設計」15 項目で構成し、それぞれ 4 件法で回答を求めた。

一方、同年 10 月の安倍政権の誕生によって、教育改革が政治テーマになるにおよび、更新制導入の議論が加速した。10 月下旬に教育再生会議が発足し、本年 1 月にこの制度の導入を提言した。さらに、2 月には中教審によって教員免許法改正を含む教育関連 3 法案が了承され、3 月には法案が国会に提出された。中教審の答申からわずか 8 ヶ月の異例のスピードである。本研究会の調査結果は、2 月にまとめられ、かろうじて法案が国会に提出されるのとほぼ同時期に、我が研究会も上記のアンケート調査結果を記載した報告書を発行した。

昨年度の調査の主要な結果（教育問題研究会 平成 19 年 3 月）

(1) 回答結果

「どちらかといえば賛成」「賛成」をあわせ 50%以上を示した項目は、「基本的な考え方」6 項目中 5 項目、「基本的性格」5 項目中 2 項目、「制度設計」15 項目中 11 項目であった。全 26 項目中 18 項目が「賛成」であったが、その中で、回答者のおよそ 8 割ないしそれ以上が賛成した項目（天井効果が現れた項目）は、次の 7 項目であった。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

- ・ 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
 - ・ 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
- 一方、「どちらかといえば反対」「反対」であった 8 項目のうち、回答者のおよそ 8 割が反対した項目（床効果が現れた項目）は、次の 1 項目であった。

- ・ 免許更新講習は 30 時間程度が適切である

(2) 因子分析結果

天井効果と床効果が現れた項目を除いた因子分析の結果、2 つの因子が観察された。各因子を構成している質問項目（それぞれ 6 項目、5 項目）から、次のように命名した。

- ・ 教員の質の向上
- ・ 評価基準の枠組み

(3) クロス集計結果

- ・ 結果は地域差がなく、ほぼ全国的な傾向であると考えられる
- ・ 高校教員に対しては、専門性を重視する内容を組み込む必要がある
- ・ 私立教員と若い世代は、次の 3 点で類似した回答傾向を示している
 - 多様な研修が必要であると認識している
 - 更新制によって教員の質の確保を図るべきであると考えている
 - 研修の評価を教員評価に反映させるべきであると考えている

2. 本年度の全国調査への取り組み

「安倍主導」も拙速感残し」（毎日新聞・朝刊、2007 年 6 月 20 日）成立した教育関連 3 法案は、運用面で今後多くの課題を積み残した。改正教員免許法は、「その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能の修得を図り、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指す」ことを目的として、2 点の枠組のみを規定し、別途運用面での概要が示された。

改正教育職員免許法

- ・ 免許を終身制から 10 年の有効期限付きに変更
- ・ 有効期間満了前の 2 年間で計 30 時間以上の更新講習を受講

教員免許更新講習の概要

- ・ 対象者：現職教員、採用内定者、非常勤待機者など
- ・ 講習実施者：教職課程のある大学や都道府県教育委員会が文科省の認定を受けて実施
- ・ 講習内容：子ども理解、学級経営、教科指導などで計 30 時間以上
- ・ 受講方法：大学などの受講先は自由選択。僻地勤務者には通信教育なども
- ・ 終了認定：講座ごとに試験。全講座の終了認定を受ければ免許更新

同時に、改正学校教育法に「副校長」「主幹教諭」「指導教諭」などの設置が盛り込まれたことも注目すべきことである。これまでの学校では、校長と教頭という少数の管理職のもとに大半の教員がいる「なべぶた型」の学校組織が、ピラミッド型に転換する契機になるので、免許更新や教員評価と密接な関わりがあると考えられるからである。

いずれにしても、これらの法律は枠組みだけであり、具体的な運用方針は明示されていない。例えば、「教員としての資質能力」とはどのような能力を指しているのか。「最新の知識技能」の分野の特定はできないのか。終身免許を持つ現職教員の更新講習受講方法は。更新講習の具体的内容はどのようなもので、修了・認定基準は公開されるのか。主幹教員や指導教員はどのような基準で任命され、職務や報酬はどうなるのか。教員評価に客観的な基準が導入されるのか、等々運用面で課題が山積している。

本研究会が、平成19年度の科学研究費を受け、前年度の調査を踏まえて、全国調査と海外調査を行うことにしたのは、これらの法律の運用面での課題に取り組むためである。急いで付け加えるが、改正法の成立過程におけるようなトップダウン型の取組ではなく、現職教員の意見を反映し、海外における関連課題に対する試行錯誤を調査することによって、より現実的で内実の伴った運用につなげようとする建設的なボトムアップ型の取組である。

具体的で建設的な提言を行うためには、研究会の専門分野からの調査研究でなければならない。ひとつの分野、あるいは教科に関する内実ある調査研究成果は、必ずや全体に波及するものである。この見地から、全国調査は英語教員を対象にして行うことにした。全国調査では、例えば、現職教員110万人に対する更新講習の実施方法、更新講習の費用負担、更新講習の受講方法、などの技術的な運用面での課題を除外し、これまでの研究成果と前年度調査結果から、次の観点を調査する必要があると考えた。

平成19年度全国調査の観点

- ・ 更新制実施に向けた条件整備として：「教員の資質能力基準」、「職場環境の整備」、「教員評価システム」、「免許更新の認定・評価基準」など
- ・ 更新講習の制度設計として：「更新講習の内容」、「更新講習の修了・認定方法」、「更新講習の免除規定」、「更新講習の形態」など
- ・ 英語教員の専門性と適格性の基準として：「英語力」と「授業力」

新しい皮袋には新しいワインが必要である。制度を変えた以上、その運用においては広く意見を求め、新しい発想、新しい理念を注入しなければならない。

調査の目的

1. 教員免許更新制と教員教育について

- ・ 現職英語教員が重視する免許更新制実施への条件を明らかにすること。
- ・ 現職英語教員が賛成する免許更新講習の設計及び内容を明らかにすること。
- ・ 上記 2 点の結果から、免許更新制の実施及び教員教育制度の再構築に向けた優先事項を提言すること。

2. 英語教員の資質能力について

- ・ 現職英語教員の「英語力の基準」に対する意見を集約すること。
- ・ 現職英語教員の「授業力の基準」に対する意見を集約すること。
- ・ 上記 2 点の結果から、英語教員の資質能力及び専門性の基準策定に向けた提案を行うこと。

調査方法

1. 質問紙の作成

- ・ 前年度調査結果と改正教育関連法に基づき、免許更新制に関する質問紙を作成。
- ・ 2007 年 8 月 17 日（金）、18 日（土）に千葉商科大学で行われた関東甲信越英語教育学会千葉大会において、参加者対象に上記質問紙による予備調査を実施（回答数 22 通）。
- ・ 2004 年度と 2005 年度に行った英語教員対象の調査結果(英語教員研修研究会 2003, 2004)に基づいて、「英語教員の資質能力」に関する質問項目を作成。
- ・ 免許更新制の予備調査結果と「英語教員の資質能力」に関する質問項目を研究会において慎重討議し、全国調査の質問紙を次の 3 点で構成した（詳細は資料編参照）。

0 回答者個人データ：勤務校の所在地、勤務校の種類、勤務校の設立形態、勤務年数、および年齢の 5 項目

I 教員免許更新制について：条件整備（8 項目）、更新講習制度設計（16 項目）

II 英語教員の資質能力について：英語力基準（10 項目）、授業力基準（8 項目）

ただし、I、II の各質問の最後に「その他」として自由記述を配した。

2. 質問紙調査の実施

- ・ 全国の中学校と高校の 10 校に 1 校の割で調査紙を 2 通同封した封筒を校長先生宛に送り、若手の先生と中堅の先生に回答していただくように依頼した。地域性について考えるために、青森県、千葉県、東京都、岐阜県、大阪府、鹿児島県は、すべての中学校と

高校に送付した。

- ・ 対象：全国の中学校・高校の英語教員
- ・ 調査期間：平成 19 年 10 月～平成 19 年 12 月（3 ヶ月間）
- ・ 質問紙送付総数：4729 校、9458 通

3. 集計・分析方法

- ・ 回答を MSEXCEL2007 に打ち込み集計した。
- ・ 分析には MSEXCEL2007、SPSS 15J、AMOS 16J を使用した。

4. 追調査

(1) 質問紙による追調査

回答が 2000 通を超えた段階（11 月 14 日現在）で、中間集計・分析を行い、差出人及び学校の氏名あるいは校名と住所が書かれた回答者（138 件）に対し、次の項目で自由記述方式の質問紙送付による追調査を行った（12 月 17 日送付、2009 年 1 月 10 日回答締め切り。質問紙は資料編参照）。

まず、回答者の約 8 割が「どちらかといえば重要」「重要」と答えた項目（天井効果が観察された項目）のうち 3 項目（「教員の資質能力の基準を明確にする」、「英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する」、「更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする」）について、具体例をあげて意見を求めた。

次に、回答者の約 6 割が「どちらかといえば反対」「反対」と答えた 1 項目（床効果が観察された項目（「免許更新のための研修は、1 年間位の長時間で行う」）に対する理由をたずねた。

そして「英語教員の資質能力」の項目中、「判断できない」という回答が 2～3 割に及ぶ項目について、何故判断できない教員が多いのかを問う質問なども行った。

(2) 聞き取り調査

上記の質問紙の内容について、以下の地域で聞き取り調査を行った。

<青森県>

日時・場所：12 月 23 日 13 時～16 時 30 分、弘前大学教育実践センター

協力者：中学教員 3 名、高校教員 2 名

<大阪府>

日時・場所：12 月 26 日 17 時～21 時、大阪教育大学天王寺校舎

協力者：中学教員 2 名、高校教員 3 名

〇 回答者データ結果

1. 質問紙による調査結果

調査結果の概要

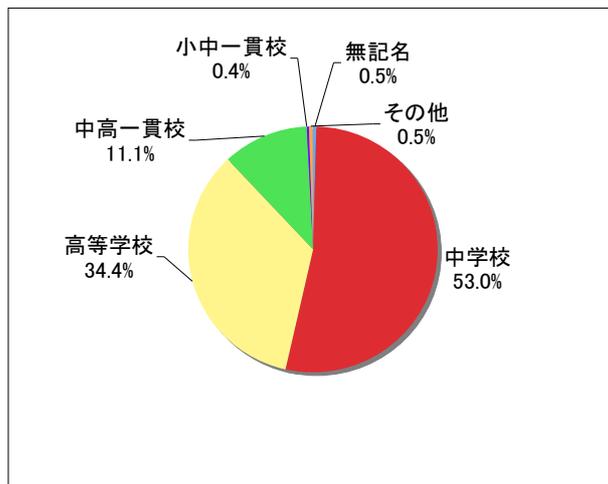
- ・ 回答数：2897 通（回収率：30.6%）
- ・ 勤務校の所在地：全国（47 都道府県）
- ・ 勤務校の種類：中学校 53.0%、高等学校 34.4%、中高一貫校 11.1%、など
- ・ 勤務校の設立形態：公立 80.6%、私立 18.3%、国立 0.6%
- ・ 勤務年数：経験 5 年未満 21.8%、5 年～25 年まで 5 年刻みで各 15%前後、など
- ・ 年齢：40 歳代 33.7%、30 歳代 31.1%、など

*集計結果の詳細は資料編参照

(1) 回答数

回答数は、2,897 通（回収率：30.6%）にも達した。回答はすべての都道府県からあり、都道府県別回答数は、都道府県内のすべての学校に配布した青森県 197、千葉県 423、東京都 626、岐阜県 155、大阪府 359、鹿児島県 196 が上位をしめた。

(2) 学校種別回答分布



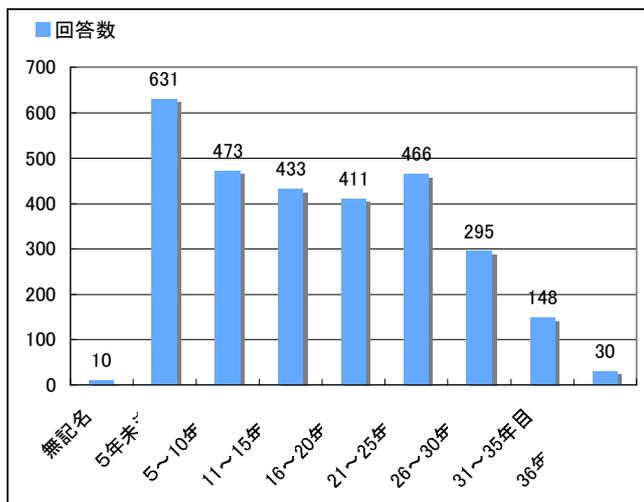
校種別では、中学校からが 53.0%、高等学校からが 34.4%、中高一貫校からが 11.1%などで、中学校の先生の回答が半数を超えた。これは、送付数も中学が多かったためとみられる。

図1 校種別回答分布

(3) 設立形態別回答分布

勤務校の設立形態では、公立 80.6%、私立 18.3%、国立 0.6%で、回答の 8 割以上が国立校に勤務している教員からであった。

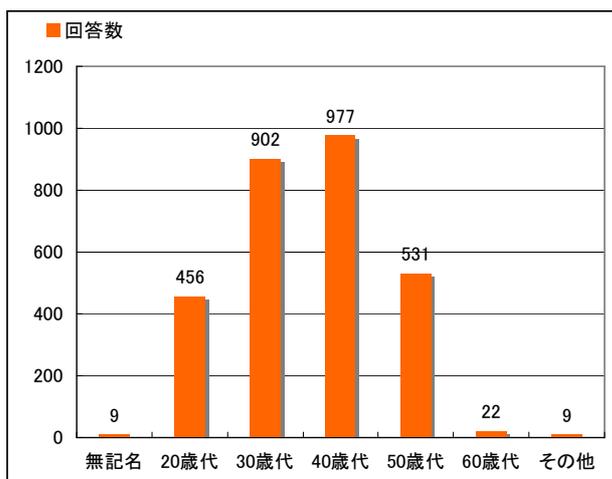
(4) 勤務年数の分布



勤務年数では、経験5年未満の631名（21.8%）が一番多かったが、5年目以降25年目まではほぼ15%前後からの回答があり、26年目以降は半減している。

図2 勤務年数別回答分布

(5) 年齢別回答分布



年齢別では、40歳代977名（33.7%）、次いで30歳代902名（31.1%）からの回答が多かった。これら勤務年数と年齢別の両方のデータを合わせて考察すると、若手の先生と中堅の先生に回答していただきたかった我々の趣旨を反映したデータを得ることができたと言えよう。

図3 年齢別回答分布

2. 追調査結果

138名への質問紙（資料編参照）による追調査依頼に対しては、48通（回収率：34.8%）の回答を得ることができた。また、聞き取り調査を行った10名にも質問紙への回答を依頼した（合計依頼数148）。よって、質問紙回答数は合計58通となり、この58通の回答についてのデータ結果は次のようである。

追調査結果の概要

- ・ 依頼数：148
- ・ 回答数：58（回収率：39.2%）
- ・ 勤務校の所在地：北海道から鹿児島県までの19の都道府県からの回答
- ・ 勤務校の種類：中学校 53.4%、高等学校 29.3%、中高一貫校 17.2%
- ・ 勤務校の設立形態：公立 79.3%、私立 19.0%、国立 1.7%
- ・ 勤務年数：経験5～10年目 20.7%、11～15年目および16～20年目 17.2%など
- ・ 年齢：40歳代 29.3%、30歳代および50歳代 27.6%など

都道府県別では、北海道から鹿児島県までの19の都道府県から回答があり、地域性をみるために最初の調査ですべての学校に配布した6つの都道府県からはほぼ5通以上の回答を得ることができた（青森県10通、千葉県3通、東京都11通、岐阜県6通、大阪府7通、鹿児島県5通）。

校種別では、中学校からが53.4%、高等学校からが29.3%、中高一貫校からが17.2%で、最初の調査（中学校53.0%、高等学校34.4%、中高一貫校11.1%）とほぼ同じ割合であった。

勤務校の設立形態でも、公立79.3%、私立19.8%で、こちらも最初の調査（公立80.6%、私立18.3%）とほぼ同じ約8割が公立校からの回答であった。

勤務年数では、経験5～10年の12名（20.7%）、11～15年および16～20年目の各10名（17.2%）、5年未満の9名（15.5%）など、ほぼ最初の調査と同じような割合であった。

また年齢別では、20歳代7名（12.1%）、30歳代16名（27.6%）、40歳代17名（29.3%）、50歳代16名（27.6%）からの回答で、各年代からほぼ均等に回答が得られたと言えよう。

I 教員免許更新制に関する調査結果と分析

免許更新制に関する調査結果と分析の要点

1. 教員免許更新制実施への条件整備として多数の現職教員が重視する項目
 - ・ 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する
 - ・ 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し、公開する
 - ・ 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する
 - ・ 教員の資質能力の基準を明確にする
 - ・ 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る
2. 更新講習の制度設計について多数の現職教員が賛成する項目
 - ・ 更新講習は、授業にすぐ役立つ実践的な知識や技能を中心とする
 - ・ 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする
 - ・ 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う
3. 因子分析結果
 - 第1因子：教育実践に基づいた専門能力と評価の基準化
 - 第2因子：教育現場に即した更新講習内容の実施
 - 第3因子：認定・評価基準の公開
 - 第4因子：柔軟な研修システムの構築と運用
 - 第5因子：教科指導力の向上
4. クロス集計結果
 - ・ 本調査で得られた結果はほぼ全国的な傾向である
 - ・ 高等学校より中学校あるいは中高一貫校の教員の方が、現職教員の講師から実践的な知識や技能を学び、研究授業や授業観察などによって授業力の向上を望んでいる
 - ・ 公立より私立の教員の方が、現場の状況に応じた講習を能動的に受講したいと考える傾向にある
 - ・ 若い世代の教員ほど、更新講習の内容として、現職教員による実践的な知識や技能の習得と英語力の向上を重視している
5. 考察
 - ・ 国として将来を視野に入れた教員教育全般の基準化が求められている
 - ・ 現場の実情に即した柔軟な研修システムの構築と運用が求められている

1. 教員免許更新制実施への条件整備について

8項目の質問項目を用意し、最後に「その他」の項を設けて、意見のある回答者は具体的に記述できるようにした。8項目については、それぞれ「重要ではない」「余り重要ではない」「どちらでもない」「ある程度重要」「重要」の5つの選択肢を設け、いずれか1つを選

ぶという形式にした。

免許更新制の条件整備に関する質問項目

- a. 教員の資質能力の基準を明確にする
- b. 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する
- c. 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る
- d. 公立教員以外の教員免許保持者にも免許更新講習（10年研修）を保証する
- e. 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績等を数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を定める
- f. 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る
- g. 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し公開する
- h. 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する

(1) 質問項目に対する回答結果(各項目「度数分布表」は資料編参照)

① 現職教員が重視する項目

「ある程度重要」と「重要」の回答率を合計した割合が65%を超え、天井効果を観察した項目は、次の5項目であった（カッコ内は合計の割合）。この5項目は、現職英語教員が免許更新制を実施する以前に整備しておくべきであると考えている、最も重要な課題と位置づけることができる。

現職英語教員が重視する免許更新制実施への条件

- h. 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する（81.5%）
- g. 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し、公開する（80.8%）
- b. 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する（78.7%）
- a. 教員の資質能力の基準を明確にする（77.9%）
- f. 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る（65.9%）

このほか、60%弱の教員が重視すると回答した項目は次の1項目であった。

- d. 公立教員以外の教員免許保持者にも免許更新講習（10年研修）を保証する（58.7%）

② 現職教員の半数以上が重要と考えない項目

条件整備の8項目の質問のうち、「ある程度重要」と「重要」の回答率を合計した割合が50%を割った項目は次の2項目であった。

- e. 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績などを数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を定める（42.3%）

- f. 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る（33.8%）

(2) 自由記述意見の集約結果

回答者 2897 人のうち、「その他」の自由記述に回答してくれたのは 261 人（9%）であった。回答者の率は低いですが、更新制実施の条件整備という観点から意見を集約すると、8 項目の質問に対する具体的な反応を読み取ることができる。中でも特に次の 3 つのテーマに意見が集中している。テーマごとに意見を集約しておこう。

① 教員評価

- ・ 勤務校や職務分掌によって教員評価に差が出てはならない。誰の目から見ても公平な評価基準を設定することが必要である。
- ・ 教員評価が管理システムの強化や成果主義の助長につながらないように配慮すべきである。
- ・ 評価者にも一定の基準を設けるべきである。
- ・ 研修や評価は専門機関を設置して行うべきである。

② 職務軽減

- ・ 更新講習や研修に教員を参加させるためには、現場に加配教員あるいは代替教員を配置することが必須である。
- ・ 更新制実施の条件として、現場の忙しさを解消し、日常的に研究、研修できる環境づくりが優先されるべきである。

③ 基準

- ・ 英語力や授業力の基準よりも、まず教員として備えておくべき資質能力の基準が明示される必要がある。
- ・ 授業力、研修実績、勤務実績などの数値化は不可能であるが、明確な基準は必要である。
- ・ 免許更新制を実施する前に、教員免許の取得基準や、採用基準のハードルを高くすることが必要である。

(3) 追調査結果のまとめ

① 質問事項

上述「現職英語教員が重視する免許更新制実施への条件」うち次の 2 項目について追調査を行った。

- a. 教員の資質能力の基準を明確にする
- b. 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する

【a. に関する研究背景と質問内容】「教員の資質能力基準」：本研究会では平成 16 年に、都道府県の指導主事 21 人から得た調査結果(JACET 教育問題研究会 2005)を基に、「採用にふさわしい英語科教員」の要件として 15 項目を特定した。この 15 項目が、順位を含めて、「資質能力基準」として妥当性を有するものであるかどうかたずね、追加すべき項目をあげてもらった。

「採用にふさわしい英語科教員」の要件

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. 教育に対する情熱と熱意があること | 9. 英語の語学的知識をもっていること |
| 2. わかりやすい授業を展開できること | 10. 適切な声量で授業ができること |
| 3. 英語コミュニケーション活動の技術を持っていること | 11. 主な教授法・教授理論の知識を持っていること |
| 4. 他の教員と連携する協調性があること | 12. 学習指導要領についての知識をもっていること |
| 5. 学習者のニーズを理解できること | 13. 日本語と英語の違いについての知識をもっていること |
| 6. 説明や指示を明確にできること | 14. テストと評価の方法についての知識をもっていること |
| 7. 活気のある授業ができること | 15. 教科外活動（部活動など）に対する意欲があること |
| 8. 生徒の興味・関心を引く話題や特技を持っていること | |
-

(JACET 教育問題研究会 2005)

【b. に関する研究背景と質問内容】「英語力、授業力、研修実績、勤務実績」：「英語力と授業力」については、本研究会の一部会員が、平成 15 年に文科省の委嘱研究で行った授業観察の結果に基づいてまとめた、中学校と高校の英語教員の「授業力の要件」について、その妥当性をたずね、追加すべき項目をあげてもらった。さらに、「研修実績、勤務実績」に関して、どのような観点が考えられるかを記述してもらった。

中学校教員についての授業力の要件

- 活動等の指示や注意は、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
-

高校教員についての授業力の要件

- 日常的な会話能力養成のための指導をする
 - 導入場面において学習者が既に持っている題材内容の関連知識を主に英語を使って活性化させる
 - 指導内容に応じて日本語と英語を使いわけ
 - 音読活動を活性化させる
 - 文法・表現・語彙を使った自己表現活動を活性化させる
-

(英語教員研修研究会 2004)

① 追調査結果の要点

● a. 教員の資質能力の基準を明確にする

「資質能力」の15項目と順位に対する回答は、概ね「妥当である」というものであった。

- ・ 「採用にふさわしい英語科教員」の要件の15項目には、「教員としての資質能力」と「英語教員としての資質能力」が混在している、という指摘が散見された。
- ・ 同様に、新任、中堅、指導教員の資質能力を分類する必要があるという指摘もあった。
- ・ 英語教員に限定せず「教員の資質能力」とすると、違ったものになるのではないかという意見もあった。例えば、保護者とのコミュニケーション能力、人間性・社会性・教養、目標の設定とリーダーシップ、各種の学校環境に対応できる指導力、生徒の声に耳を傾ける姿勢、などがあげられた。

● b. 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する

- ・ 「授業力の要件」については、「妥当である」という回答が多数を占めたが、「高校教員」の要件は、「検討を要する」という意見も散見された。
- ・ 「生徒に本文を暗記させるまで音読させる」ことは、時間数の関係でかなり無理があるという指摘が目立った。
- ・ 追加すべき項目として、「読解力、要約力、速読力を育てる授業力」「授業計画に沿って毎時の授業を組み立てる力」「異文化への興味・関心を育てる指導力」「教育機器を効果的に使う能力」「適切な教材を評価・選択する力」「自律学習を促す力」「受験指導ができる力」などが指摘された。

2. 更新講習の制度設計について

16項目の質問項目を用意し、最後に「その他」の項を設けて、意見のある回答者は具体的に記述できるようにした。16項目については、「反対」「どちらかと言えば反対」「どちらともいえない」「どちらかと言えば賛成」「賛成」の5つの選択肢を設け、いずれか1つを選ぶという形式にした。

更新講習の制度設計に関する質問項目

- 更新講習は、長期休暇中に1日6時間の5日間計30時間実施する
 - 免許更新のための研修は、1年間位の長時間で行う
 - 更新講習の修了認定は、筆記試験で行うのが適当である
 - 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う
 - 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする
 - 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする
 - 更新講習は、授業にすぐ役立つ実践的な知識や技能を中心とする
 - 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする
 - 更新講習は、最新の英語教授理論や技術を中心とする
-

-
- j. 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める
 - k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする
 - l. 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする
 - m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する
 - n. 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする
 - o. 研修実績（研究会発表・参加、大学院通学など）を数値化し、更新講習の認定要件時間数に含める
 - p. 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める
-

(1) 質問項目に対する回答結果（各項目「度数分布」は資料編参照。）

① 現職教員が賛成する項目

「どちらかと言えば賛成」「賛成」を合わせて65%以上の回答者が賛成した項目（天井効果が現れた項目）は、16項目中3項目であった（カッコ内は合計の割合。この3項目は、現職教員が免許更新制を実施する際の制度設計の条件として支持している、最も重要な要件と位置づけることができる。

現職教員が賛成する免許更新制の制度設計への条件

- g. 更新講習は、授業にすぐ役立つ実践的な知識や技能を中心とする（83.8%）
 - k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする（78.4%）
 - d. 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う（65.2%）
-

このほか、50%以上の教員が賛成した項目は次の6項目であった。

- p. 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める（70.4%）
- l. 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする（59.5%）
- i. 更新講習は、最新の英語教授理論や技術を中心とする（58.9%）
- j. 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める（58.9%）
- n. 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする（57.8%）
- m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する（52.7%）

② 現職教員の半数以上が賛成しない項目

制度設計の16項目の質問のうち、「どちらかというとなら賛成」「賛成」の回答率を合計した割合が50%を割った項目は次の7項目であった。

- h. 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする（48.9%）
- o. 研修実績（研究会発表・参加、大学院通学など）を数値化し、更新講習の認定要件時間数に含める（46.6%）
- f. 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする（43.4%）

- a. 更新講習は、長期休暇中に 1 日 6 時間の 5 日間計 30 時間実施する (40.9%)
- b. 免許更新のための研修は、1 年間位の長時間で行う (27.4%)
- e. 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする (25.6%)
- c. 更新講習の修了認定は、筆記試験で行うのが適当である (10.3%)

(2) 自由記述意見の集約結果

回答者 2897 人のうち、更新講習の制度設計に関して、「その他」の自由記述に回答した教員は 282 人(9.7%)であった。意見を大別すると「現場の多忙さと負担増に関する懸念」と「制度設計に関する要望」に分けられ、次の 5 つのテーマに集約された。

① 職務軽減

- ・ 現場は既に多忙であり、生徒を指導する時間が削減されたら、生徒にも負担がかかるため、更新講習や研修がさらなる負担とならないように、現場に加配教員あるいは代替教員を配備すべきである。
- ・ 短期の研修のみならず、長期休暇中に海外研修に行ける時間を確保するために、休暇制度を見直すべきである。

② 柔軟な制度の運用

- ・ 事前審査制度による教科の更新講習の一部または全部を免除することで、教員の自主性も尊重し、自主研修の支援も行うべきである。
- ・ 集中研修のみならず、長期研修や海外研修の機会の提供、校内研修など、様々な研修形態を考慮すべきである。

③ 充実した講習内容

- ・ 各教員のニーズや学校の状況に合わせた科目を受講できるように、多彩な講座を設け、選択できるようにすべきである。
- ・ 講義形式の理論に偏ることなく、ワークショップ形式で、最新の英語教授理論や技術とともに、授業にすぐに役立つ実践的な内容を盛り込むべきである。

④ 研修担当講師への配慮

- ・ 担当講師は、現職教員のみならず、行政担当者、大学教員、教育界以外の人材など多様な人材で構成されるべきである。
- ・ 現職教員が担当講師となる場合には、現職教員間の労働内容・負担の格差や、職場の公平性について配慮するべきである。

⑤ 基準

- ・ 研修は明確な到達目標を設定し、到達度を公平に判定できる方法で修了認定を行うべきである。
- ・ 現職教員の中から講師を選ぶ際には、公平性を保つために、明確な選定基準を示すべきである。

(3) 追調査結果のまとめ

① 質問事項

上述「現職教員が賛成する免許更新製の制度設計への条件」うち次の 2 項目について追調査を行った。

- b. 免許更新のための研修は、1 年間位の長時間で行う
- k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする

1 つ目の項目にある「1 年間位の長時間で研修実施」については、約 60%の教員が反対したが、追調査としては、反対の理由について考えられる項目をあげてもらった。また、2 つ目の項目「更新講習における受講科目の選択」では、受講科目を選択することについて 77%の教員が賛成したが、追調査としては、選択したい科目について、以下の選択肢の中から選んでももらった。

科目の選択領域

a. 4 技能の指導法, b. 発音指導の方法, c. 評価方法, d. 動機づけの方法, e. 語彙指導の方法, f. 文法指導の方法, g. 第 2 言語習得論, h. 教材作成論, i. 異文化 (国際) 理解, j. 早期英語教育論, k. 自分自身の英語運用能力の向上講座, l. マルチメディアを使った英語教育, m. その他 ()

② 追調査結果の要点

- b. 免許更新のための研修は、1 年間位の長時間で行う
 - ・ 主に「多忙による負担増への懸念」と「長期的に現場を離れることへの不安」に意見が集約された。これは、全国調査結果と同様の傾向である。
 - ・ また、「参加への意義が感じられる研修ならかまわないが、その研修と通常業務の両立は非常に難しいと思う」という意見に代表されるように、長期の研修自体に反対するというよりもそれがいかに現在の多忙な労働環境の中で両立できるのか、それ以前に果たして充実した研修が提供されるのかという懸念からこのように反対意見が多くなったことが推察される。
- k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする
 - ・ 回答者の半数以上が希望した具体的な科目の領域としては、次の 3 点である：(1) 自分自身の英語運用能力の向上講座 (2) 4 技能の指導法 (3) マルチメディアを使った英語教育
 - ・ 「その他」の自由記述では、ALT との効果的な TT に関する研修を希望する声も見られた。

3. 因子分析結果

回答がどのような潜在意識から影響を受けているか探るために、24 項目の質問項目について因子分析を行った。「主因子法」を用い、プロマックス回転を行った結果、5 つの因子

が抽出された。各因子の構成要素と因子量、項目間の内的信頼性（クロンバック α ）は下記のとおりである（因子分析表は資料編参照）。

免許更新制に関する現職教員の意識を表す重要な5つの因子

第1因子：教育実践に基づいた専門能力と評価の基準化

第2因子：教育現場に即した更新講習内容の実施

第3因子：認定・評価基準の公開

第4因子：柔軟な研修システムの構築と運用

第5因子：教科指導力の向上

(1) 第1因子：教育実践に基づいた専門能力と評価の基準化（信頼係数 0.712）

【構成要素】（かっこの中の数値は因子負荷量）

- ・ 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績などを数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を定める（0.682）
- ・ 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する（0.657）
- ・ 教員の資質能力の基準を明確にする（0.622）
- ・ 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る（0.461）

(2) 第2因子：教育現場に即した更新講習内容（信頼係数 0.561）

【構成要素】（かっこの中の数値は因子負荷量）

- ・ 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する（0.649）
- ・ 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める（0.479）
- ・ 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める（0.463）

(3) 第3因子：認定・評価基準の公開（信頼係数 0.647）

【構成要素】（かっこの中の数値は因子負荷量）

- ・ 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する（0.669）
- ・ 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し、公開する（0.610）

(4) 第4因子：柔軟な研修システムの構築と運用（信頼係数 0.526）

【構成要素】（かっこの中の数値は因子負荷量）

- ・ 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る（0.451）
- ・ 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする（0.434）
- ・ 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする（0.419）
- ・ 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする（0.369）
- ・ 研修実績（研究会発表・参加、大学院通学など）を数値化し、更新講習の認定要件時間

数に含める (0.310)

(5) 第5因子 教科指導力の向上 (信頼係数 0.595)

【構成要素】 (かっこの中の数値は因子負荷量)

- ・ 更新講習は、最新の英語教授理論や技術を中心とする (0.610)
- ・ 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする (0.401)

4. クロス集計結果

地域差、学校種差、設立形態、勤続年数、年齢に関して、「どちらかと言えば賛成」「賛成」の回答割合に有意差があるか調べるために、クロス集計を行った。地域差に関しては、多重比較を行い、有意差があるかどうか調べた(「多重比較」の結果は資料編参照)。学校種、設立形態、勤続年数、年齢に関しては、約10%以上の差がある項目を抽出した。

免許更新制に関する回答のクロス集計結果のまとめ

- ・ 地域によって有意差のあった項目は少なく、調査結果はほぼ全国的な傾向である
 - ・ 高等学校より中学校あるいは中高一貫校の教員の方が、現職教員の講師から実践的な知識や技能を学んだり、研究授業や授業観察などによって授業力を向上したりすることを望んでいる
 - ・ 公立より私立の教員の方が、現場の状況に応じた講習を能動的に受講したいと考える傾向にある
 - ・ 若い世代の教員ほど、更新講習の内容として、現職教員による実践的な知識や技能の習得と英語力の向上を重視している
-

(1) 地域による有意差

地域性を見るために、青森県、千葉県、東京都、岐阜県、大阪府、鹿児島県の全校に質問紙が送付されたが、条件整備に関しては有意差がなく、制度設計に関しても6項目で下記に示した地域を除いて、有意差はなかった。従って、調査結果はほぼ全国的な傾向であると推察できる。

- e. 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする (有意差のあった地域：青森県と大阪府)
- f. 更新講習は、e-learning などの遠隔学習で受講できるようにする (有意差のあった地域：青森県と岐阜県)
- j. 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める (有意差のあった地域：千葉県と東京都、千葉県と大阪府、大阪府と鹿児島県)
- k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする (有意差のあった地域：千葉県と東京都)
- l. 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免

除されるようなシステムにする（有意差のあった地域：千葉県と東京都、東京都と大阪府）

- n. 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする（有意差のあった地域：千葉県と東京都）

上記の6項目の結果については、都市部と地方という理由では説明できないため、各都道府県の教育事情や県民性の違いが反映されていると推測できる。

(2) 学校種における差

中学校、高等学校、中高一貫校（小中一貫校は母数が少ないので除く）を比較したところ、条件整備に関して差はなく、制度設計に関しても以下の4項目を除いて差がなかった。

- f. 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする（中学校 37.7%、高等学校 51.3%、中高一貫校 45.0%）
- g. 更新講習は、授業ですぐに役立つ実践的な知識や技能を中心とする（中学校 87.2%、高等学校 78.7%、中高一貫校 81.0%）
- j. 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める（中学校 61.9%、高等学校 52.6%、中高一貫校 65.1%）
- m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する（中学校 54.6%、高等学校 45.3%、中高一貫校 64.5%）

4項目のうち3項目の結果から、高等学校に比べて、中学校あるいは中高一貫校の教員の方が、現職教員の講師から実践的な知識や技能を学んだり、研究授業や授業観察などによって授業力を向上することを望んでいるといえる。

(3) 設立形態における差

公立と私立（国立は母数が少ないので除く）を比較したところ、条件整備に関して差はなく、制度設計に関しても以下の2項目を除いて差がなかった。

- d. 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う（公立 67.2%、私立 57.3%）
- m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する（公立 50.4%、私立 62.1%）

上記の2項目の結果から、私立の教員の方が現場の状況に応じた講習を能動的に受講したいと考えていることが推測できる。

(4) 勤務年数、年齢における差

勤務年数と年齢には多少のばらつきがあるが、年齢差による分析のみを行った。その結果、条件整備に関して差はなく、制度設計に関しても以下の4項目を除いて差がなかった。

- a. 更新講習は、長期休暇中に1日6時間の5日間計30時間実施する（20歳代 33.4%、30歳代 36.3%、40歳代 44.1%、50・60歳代 48.4%）
- g. 更新講習は、授業ですぐに役立つ実践的な知識や技能を中心とする（20歳代 91.9%、30歳代 85.6%、40歳代 82.2%、50・60歳代 75.2%）
- h. 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする（20歳代 57.4%、30歳代 51.3%、40歳代

44.7%、50・60歳代 45.7%)

m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職教員が担当する（20歳代 64.0%、30歳代 54.1%、40歳代 46.9%、50・60歳代 50.1%）

項目 a の結果によると、若い世代の教員ほど、長期休暇中の集中講習に賛成している教員が少ない。若手教員は、長期休暇中でも部活指導などに忙しく、講習のための時間が確保しにくいと感じているのではないだろうか。

項目 g と h の結果では、若い世代の教員ほど、実践的な知識や技能の習得や英語力の向上を重視した内容に賛成している。中堅以上の教員は、既に習得しているため、賛成の割合が少なかったのであろう。

項目 m の結果は、若い世代の教員ほど実践的科目の講師として現職教員が担当することを望んでいることを示している。中堅以上の教員は、担当講師となる場合とならない場合で、教員間の労働内容・負担等の面で格差が生じることに懸念を示していると推測できる。

5. 考察と課題

(1) 国として将来を視野に入れた教員教育全般の標準化（基準化）が求められている

- ・ 構造改革では、地方分権の流れの中で「地方にできることは地方に」が1つのスローガンになっている。この流れは教育の分野にも及んでいるが、6月に成立した改正地方教育行政法では地方教育委員会（教委）に対する国の一定の関与が盛り込まれた。文部科学省による教委への是正の指示・要求権を認めたものだが、これは教委の法令違反や怠慢などの事例が表面化したことによって、国の監視の必要性を政府が強く認識し、「国が最終的に責任を負わなければならない」（安倍首相当時）という判断に基づいている（産経新聞・朝刊 2007年6月20日）。
- ・ 一方、「指導力不足教員」の人事管理について、文科省では全国の教委が自主的に定めている認定基準を調査・集約し、本年度中に事例集で統一的な指針を示す方針である。12月27日付けの文科省HPでは、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムに関するガイドライン」に関するパブリック・コメントを募集している（実施期間：平成19年12月28日～平成20年1月26日）。これは、教委によって定義や認定基準、手続きなどにばらつきがあり、教員の質を保証するために統一基準が必要と判断したためである。
- ・ また、平成15～17年度において、文科省は「可及的速やかに教員評価システムの改善を図るよう、各都道府県教育委員会等を指導」し実施の検討を求めた（文部科学省、2003）。平成18年10月段階で、全国62の教委のうち27教委が同制度を勤務評定として導入している（読売新聞・名古屋・朝刊、2007年5月29日）。仙台市では、評価の対象を教育活動（「学習指導」「生徒指導・学級経営」「校務分掌・研究・研修」）に絞り、3段階加点方式をとり、評価結果に関する苦情を受け付けるシステムなどを整えているが、昇給などには反映させないとしている（河北新報・夕刊、2007年4月20日）。つ

まり、勤務評定、人事考課、昇給などと結びつけて評価制度を実施している教委と、仙台市のように教育活動に絞っている教委が混在していることになる。

- このような事例を見ると、文科省は、一方では教育の地方分権を唱え、自主性を重んじながら、他方では介入や指導を強化しようとしているように思える。教委への是正の指示・要求権、指導力不足教員の人事管理システムの指針、勤務評定につながる教員評価システムの導入指導は、教委や学校にとって、管理あるいは監視体制の強化や締め付けと映るのではないだろうか。事実、今回の全国調査の自由記述の中にも、管理強化に対する悲鳴にも似た意見が散見されるし、地方自治体によって取り組みに落差が生じている。「国の責任」で、「教員の質を保証する」（免許更新制の目的）のであるなら、教育の負の局面に照準を合わせるのではなく、教育全体の質的水準を向上させるための建設的な指導が必要ではないだろうか。
 - 現職教員が免許更新制実施への条件として重視している 5 項目からキーワードを拾うと、「公開」「基準」「評価システム」「職務軽減」である。これらは全国の教員が求めているものである。さらに、追調査で明らかになったように、これまでの研究成果を統合し、「教員としての資質能力と授業力」と「担当教科の専門性と授業力」とを区別して基準化することが求められている。
 - 「国の責任」は、教員の質的水準を確保するために、議論を公開しながら、教員教育全般の標準化・基準化を進めることである。免許更新制が実質的な意味を持つ制度になるには、資質能力・専門性、教員評価、教員養成、教員研修、教員の職務などを標準化することが要件であることを今回の全国調査の結果が物語っていると判断できる。
- (2) 現場の実情に即した柔軟な研修システムの構築と運用が求められている。
- 自由記述において、非常に多くの教員が、現場の多忙さに言及するとともに、更新制導入による負担の増加を懸念していた。教員の質を保証するための更新講習の参加により、時間外労働や休日出勤などを余儀なくされ、教員に負担がかかるだけでなく、生徒と向き合う時間が減ることで、生徒に負担がかかるとしたら本末転倒である。加配教員や代替教員の配置、職務削減の配慮など、講習や研修に参加しやすい環境が整備される必要がある。
 - 2002 年、全日本教職員組合は、指導力不足教員認定と教員評価制度が「教員の地位に関する勧告」に違反するとして、国際労働機関(ILO)とユネスコの合同専門委員会(CEART)に訴えた。CEART は、「制度をつくるにあたって、教職員団体との協議が不十分と推測される」と判断し、2003 年に教職員団体と文部科学省が対話するように勧告し、2007 年に政府はようやく調査団の受け入れを承認した。(朝日新聞・朝刊 2007 年 5 月 28 日) 本件に関して、当初、政府は「一方的な主張に基づいており、日本国内の状況について不理解がある」と反発したが、教員免許更新制度の制度づくりにおいても、トップダウン式であり、現場の教員の声が十分に反映されているとは言い難い。
 - 例えば、アメリカの全米教育専門職基準委員会(NBPTS)の資格認定基準作成委員会では、

現場教師が多数を占めており、現場教員の意見が反映されている。(高梨・伊東、2007) 今後、制度設計を行っていくにあたり、カリキュラム策定委員会に多数の現職教員を参加させ、教員の声を十分に反映した内容にすべきである。

- ・ 講習内容に関しては、現職教員は、授業にすぐに役立つ実践的な知識や技能、最新の教授理論や技術を学びたいと考えている。また、近隣校での研究授業や授業観察などを通して、授業力を高めたいと考えている。講習が意義のある内容となるように、講義形式の理論に偏ることなく、ワークショップ形式で実践的な内容が学べるように工夫すべきである。また、学校種、設立形態、年代によって、講習内容に対する要望は異なっており、各教員の希望や学校の状況に合わせた講習が受けられるように、様々な立場の講師による多彩な講座を設け、選択式で提供すべきである。
- ・ 中央教育審議会教員養成部会作成の「教員免許更新制の運用について」の報告書(文部科学省、2007)によれば、講習の主な開設主体となるのは大学であり、講習の質を確保するために、実施した講習の効果について国が統一的に定めた様式で評価結果を公表すべきであると提言されている。講座を開設にするにあたり、現職教員の希望を十分に反映するとともに、評価の様式作成についても現職教員の意見が反映されることが望ましい。
- ・ 更新講習が単発的で形式的なものに終わらないように、教員の専門性の向上のため、日頃より教員が研修を継続できる環境整備を行う必要がある。研修実績を更新の認定要件に組み込んだり、校内研修を行いやすい環境を整えたりするなどして、教師の自主的な研修への支援を行うべきである。

【参考文献】

『朝日新聞』 2007年5月28日朝刊 「『教員の地位』に調査団 ILO・ユネスコ、年内に『指導力不足』認定巡り」

英語教員研修研究会 (2004). 『英語教員が備えておくべき英語力の目標値についての研究 (2)』 (『英語が使える日本人』の育成のための行動計画) の「英語教育に関する研究」の第3委嘱研究グループ電子版報告書、研究代表者：石田雅近)

JACET 教育問題研究会 (2005). 『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16年度科学研究費補助金基盤研究(c)研究成果報告書、研究課題番号16520356、研究代表者：神保尚武)

『河北新報』 2007年4月20日夕刊 「授業改善：期待と戸惑い」

『毎日新聞』 2007年6月20日朝刊 「「安倍主導」も拙速感残し」

文部科学省(2003). 中央教育審議会初等中等教育分科会第9回議事要旨 資料6-2「指導力

不足教員への対応と教員評価システムの改善」2003年3月17日. Retrieved December 1, 2007, from http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/gijiroku/001/03031701/009.pdf

文部科学省(2007). 中央教育審議会初等中等分科会教員養成部会教員養成部会 (第53回) 議事録・配付資料 資料5「教員免許更新制の運用について」 2007年12月25日. Retrieved January 15, 2008, from:

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/gijiroku/002/07122512/001.pdf
『産経新聞』2007年6月20日朝刊「教委機能回復へ「安倍色」」

高梨庸雄・伊東弥香 (2007). 「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」『教員免許更新制と教員教育・評価システムの研究』(平成18年度早稲田大学「特定課題研究助成費」研究成果報告書、研究代表者：神保尚武)、pp. 68-79.

『読売新聞』名古屋2007年5月29日朝刊「「教員評価制度」見送り」

Ⅱ 英語教員の資質能力に関する調査結果と分析

1. 「英語力」に関する調査結果と分析

「英語力」に関する調査結果と分析の要点

1. 英語能力試験に関する調査では、3つの傾向が見られた
 - ・ 経験を積むにつれ、より高い英語力を備えているべきだと考える教員がいる
 - ・ 指導年数によって英語力の基準を設定するのは、妥当ではないと考える教員がいる
 - ・ 能力試験で、英語教員が必要とする英語力を測るのは難しいと考える教員がいる
2. 英語授業内における英語運用能力の基準では、
 - ・ 中堅教員の基準として、以下の項目が妥当と考えられる傾向にあった
「コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる」
 - ・ 初任者の基準として、以下の2項目が妥当と考えられる傾向にあった
「教科書などの英語を適切な発音で読める」「ALTと協同して英語で授業ができる」
 - ・ 上記の項目は、英語教員ならできてあたり前で英語力の基準にするほど「難しくない」上に、「適切な発音」や「協同して英語で授業」という表現は基準として「分かりにくい」と考える教員もいる
3. 授業外で必要とされると推測される英語力の基準
 - ・ 中堅教員の基準として、以下の項目が妥当と考えられる傾向にあった
「ALTを柔軟に指導・活用する英語運用力がある」
『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる」
 - ・ 指導教員の基準として、以下の項目が妥当と考えられる傾向にあった
「他の教員の授業での英語力を正しく判断できる」
 - ・ 中学教員の39%が、「センター試験の問題に正確な解答が出せる」を中学教員の英語力の基準として無関係だと考える傾向にある
4. 自由記述意見からは、資質を考える上での英語力の位置づけと更新制実施の条件整備という観点についての意見が多かった。前者は、「授業力>英語力」、「英語力≠授業力」という意見、後者は、海外研修の徹底と研修時間の確保を主張する意見が目立った。
5. 追調査では、本調査の結果と同じ約3割の教員はアンケート調査が提示した項目で基準を設定できるのではないかと考えていることが明らかになった。
6. 考察
 - ・ 効果的な授業展開をするために必要な「英語力」を基準化すること
 - ・ 教員の英語力の維持・向上のための目標設定と目標達成への動機付けを図ること

(1) 「英語力」の研究背景

「英語ができる日本人育成計画」で、英語教育を担当する中等教育の教員に対して、「英検準1級、TOEIC 730、TOEFL 550以上」の英語力を持つことが望ましいと言われるまで、英語教員に対する英語力も「英検1級の所持」や「*TIME*や*NEWSWEEK*を読みこなす、二カ国語放送の英語を聞き取れる力」というように期待値で語られ、実態に基づく研究はほとんどなかった。また、教室で求められる英語力に関しても、わずかに伊藤・金谷(編)(1984)が中学英語を自由自在にあやつるという観点で、リーディング能力を「中学校用の文部省検定教科書1～3年までの3冊を30分以内で読むことができるか」など、リスニング能力を「中学校検定教科書1～3年までについている付属テープのうち、一番速く読まれているものを聞いて、一度ですべてを聞き取れるか」などと表した程度の研究しかなかった。しかし、免許更新研修の実施を前にした現在、英語教員が目標とする英語力を探る必要が出てきた。そこで、本調査の目的として、教員を「初任者(経験の浅い教員)」、「中堅教員」および「指導教員」の3段階に分けて考えた場合、中等教育の現職英語教員が、各段階における適切な「英語力の基準」をどう考えているかを調査することにした。特に、更新講習を受ける中堅教員の英語力基準を探ることである。

調査項目は、石田ら(2002)が2001年に全国の中高の英語教員に対して、研修として行っていることに対するアンケート調査の結果及び2002年に関東地区の英検準1級合格者150名に対して、教室での英語使用についてのアンケート調査の結果(石田他 2004)を基礎として作成した。

① 英語能力試験による英語力の基準に関する項目を3つ(a、b、c)、② 英語授業内における英語運用能力の基準に関する項目を3つ(d、e、f)、③ 授業外で必要とされるだろう英語力の基準に関する項目を4つ(g、h、i、j)、計10項目を用意し、それぞれ「判断できない」、「適切でない」、「適切である：初任者」、「適切である：中堅教員」、「適切である：指導教員」の5つの選択肢の中から1つ選ぶという形式にした。また、意見を記述できるように、「その他」を設けた。

(2) 質問項目に対する回答結果(詳細は資料編参照)

① 英語能力試験による英語力の基準(冒頭の記号は質問項目記号)

英語能力試験による英語力の基準に関する項目

- a. 英検2級、TOEIC 500、TOEFL 450以上
 - b. 英検準1級、TOEIC 730、TOEFL 550以上
 - c. 英検1級、TOEIC 860、TOEFL 600以上
-

英語能力試験による英語力の基準に関する項目3つでは、約半数が「適切である」と回

答した。各段階においてどの基準が妥当だと考えたのかをまとめると次のようになる。

「a. 英検 2 級、TOEIC 500、 TOEFL 450 以上」は初任者段階の基準とするという回答が一番多かった (24.6%)。同様に「b. 英検準 1 級、TOEIC 730、 TOEFL 550 以上」は中堅教員の基準 (32.7%)、そして「c. 英検 1 級、TOEIC 860、 TOEFL 600 以上」は指導教員の基準 (39.2%) とするというのがそれぞれの回答であった。指導経験を積むにつれ、より高い英語力を備えているべきだと考える傾向にあるといえるだろう。

しかし、これら 3 項目に関して、「判断できない」及び「適切でない」という回答の累積パーセントが「a. 英検 2 級、TOEIC 500、 TOEFL 450 以上」(61.9%)、「b. 英検準 1 級、TOEIC 730、 TOEFL 550 以上」(40.5%)、「c. 英検 1 級、TOEIC 860、 TOEFL 600 以上」(48.1%) と多少の幅はあるものの、いずれの場合も約半数が妥当ではないと考えている。「判断できない」と回答した理由は、「その他」にある意見の分析結果によると、アンケート項目に対する批判が目立った。一つ目は、指導経験の長さや深さ（初任者、中堅教員、指導教員）にかかわらず、英語教員である以上全員が一定の英語力を保持すべきであるという点である。つまり、「どの段階にいる教員にも必要な力である」、「どの教員にも当てはまる」ので、3 段階に分けては「判断できない」ということだ。二つ目もやはり指導年数や経験区分に関する指摘で、「英語力の基準を経験の長さで分けることに無理があると思う」、「どのレベルが必要だと年齢等で決められるものなのか」というように、「年数や経験で判断できるものではない」というものである。以上の二点は、視点は違うものの、いずれの場合も経験や指導年数によって英語力の基準を設定することは妥当ではないという意見である。

次に、「適切でない」と回答した理由であるが、自由記述で求めた「その他」の分析結果および追調査の分析結果に共通して、「TOEIC とかはテクニク的なものもあるので、絶対的な評価とは思いません」、「点数と本当の英語力が必ずしも一致しない」など、試験そのものの実用性、信頼性、妥当性に対する疑問が主であった。つまり、英語能力試験（英検・TOEIC・TOEFL）で英語教員が必要とする英語力を測るのは難しいと考える傾向にあるようである。

② 英語授業内における英語運用能力の基準

英語授業内における英語運用能力の基準に関する項目

- d. 教科書などの英語を適切な発音で読める
 - e. コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる
 - f. ALT と協同して英語で授業ができる
-

英語授業内における英語運用能力の基準に関する 3 つの項目について見てみると、「d.教科書などの英語を適切な発音で読める」は初任者の基準とするという回答が多かった (44.2%)。

また、「f. ALT と協同して英語で授業ができる」も初任者の基準とするという回答が比較的多く（33.5%）、「e. コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる」は中堅教員の基準とするという回答が多い（35.2%）。追調査において、上記の回答についてどう思うか質問したところ、項目 d に関しては、教科書が「基本」だという考えから初任者の基準としての回答が多かったと推測できる。また、項目 f に関しては、「ALT との授業に遊びの要素を含んだイメージからか？よくないと思います」という意見から「初任者に ALT とのティームティーチングを主にやらせているからではないか」、「ALT を活用できることは基本だと考える」まで多岐にわたっている。

また、上記 3 つの項目に関しても 20%～30%程度「判断できない」・「適切でない」という回答があった。その理由について追調査で質問したところ、「これら 3 つは英語力を判断するほど難しい基準ではない」、つまり、できて当然のことを基準にはできないというものと、「評価の基準が分かりにくい」という一般化しにくいというものに分かれた。

③ 授業外で必要とされるだろう英語力の基準

授業外で必要とされるだろう英語力の基準に関する項目

- g. ALT を柔軟に指導・活用する英語運用力がある
 - h. センター試験の問題に正確な解答が出せる
 - i. 『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる
 - j. 他の教員の授業での英語力を正しく評価できる
-

授業外で必要とされるだろう英語力に関する 4 つの項目について分析した結果について述べる。「g. ALT を柔軟に指導・活用する英語運用力がある」、「i. 『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる」、「j. 他の教員の授業での英語力を正しく評価できる」はいずれも判断力や指導力を要するためか、指導教員の基準としての回答が高めであった（g. 26.4%、i. 23.2%、j. 38.9%）が、項目 j 以外は中堅教員の基準とする回答の方が多かった（g. 43%、i. 31.5%）。つまり ALT を柔軟に指導・活用したり、『指導要領』にある言語活動の定着度を判断したりする力は中堅教員から求められると考えている現職教員が比較的多い。

これら 4 つの項目も「判断できない」・「適切でない」と回答した累計パーセントを平均すると 30%前後であるが、「h. センター試験の問題に正確な解答が出せる」のみ 42%に達した。これは「英語授業内における英語運用能力の基準に関する項目」3 つと比較しても高い。中高の教員を比較すると、「適切でない」と考えている割合は、高校教員が 23%であるのに対し、中学校教員が 39%であった。この傾向はやはり、中学校では大学入試とは直接かわりがないということの表れのようなものである。しかし、追調査の分析結果を見ると、理由はそれだけではないようである。センター試験で求められている英語力と英語教員として求められている英語力が違うと考えていることが分かった。つまり、センター試験の問題に正確な解答が出せなくていいと考えているのではなく、正確な解答が出せたとして

も「ある程度の受験スキルがあれば解答できると考えことができる... 英語力の一部しか判定できない」、「英語教育の目的と違う能力が求められている」ので英語力の判断基準にならないと考えているということである。

(3) 自由記述意見の集約結果

回答者 2,897 人のうち、「その他」の自由記述に回答してくれたのは 154 人(5.3%)であった。他の項目に関する記述に比べても回答率は低いが、「教員の資質を考える上での『英語力』の位置づけ」および「更新制実施の条件整備」という観点から意見を集約すると、具体的な反応を読み取ることができる。

まず、「教員の資質を考える上での『英語力』の位置づけ」という観点から意見を集約すると「授業力>英語力」、「英語力≠授業力」という式が浮き彫りになる。実に、自由記述に回答してくれた 154 人の 3 人に一人がこのことに言及している。つまり、英語力よりも授業力、指導力の方が重要であり、英語ができることと教えることは同じ能力でないという考えの表れである。

次に、「更新制実施の条件整備」という観点から意見を集約すると、次の 2 つのテーマに意見が集中していた。

① 海外研修制度の徹底

- ・ 長期的に海外に年に数人ずつでも派遣し、英語研修を語学学校で受けさせる方が効果的ではないかと思う。
- ・ 英語教員の能力は、日々の授業に対する努力を通じて向上していくものだと思うが、教科の特性から、10 年に一度くらいは外国等に自己研修に行けるような（自己負担でもよいので）条件整備が必要だと思う。多くの学校では自己研修をしたくても長期休業中は補習授業や部活の指導で拘束されている。

② 研修時間の確保

- ・ 時間とお金を一人一人の教員に配当して欲しい。レベルアップはしたいが、日ごろの仕事の多さでそこまでの余裕がない。
- ・ 英検・TOEIC・TOEFL のために勉強できるとよいと思うが、とてもそんな時間はとれないのが現実。
- ・ 英検や TOEFL・TOEIC は実力があっても忙しすぎて受験できない人を判断できない。
- ・ 教員採用の時点では TOEIC 等の英語能力試験で特定のレベルを要求されていなかったのに今になって 860 点を求められたり、スピーキング力を求められるとそのための勉強時間を保証してもらわないと 40 代・50 代の教師には苦痛です。もちろんそれで英語力がなくていいとは思っていません。
- ・ 英語力に関しては個人差があると思われませんが、更新の研修等を通して無理のないペースで英語力のアップが図られる制度作りを望みます。

(4) 追調査のまとめ

この調査は、質問項目 a~j の回答結果に対し、回答を求めた。いずれに関しても、本調

査の結果と同じ約 3 割程度が「妥当である」と回答していることから、約 3 割程度の教員はアンケート調査が提示した項目で基準を設定できるのではないかと考えていることが明らかになった。初任者は少なくとも d.「教科書などの英語を適切な発音で読め」、f.「ALT と協同して英語で授業ができる」ことが妥当だと考える傾向にある。また、中堅教員は、b.「英検準 1 級、TOEIC 730, TOEFL 550 以上」で、g.「ALT を柔軟に指導・活用する」ことができ、i.「『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる」ことが妥当だと考える傾向にある。最後に、指導教員だが、「英検 1 級、TOEIC 860, TOEFL 600 以上」で、j.「他の教員の授業での英語力を正しく判断できる」ことが妥当だと考える傾向にある。総じて、これらの基準を妥当だと考える教員は、経験を積むにつれより高度かつ正確な英語力を備えるべきだと考える傾向にあるといえる。

(5) 考察

- ・教科書を適切な発音で読むことができる英語力についてであるが、荒井 (2006)による動機減退調査の結果 (平均順位) によると、学生が挙げた動機減退要因の第 3 位に「教師の発音が悪い」がきていることから、「適切な」発音で読めることは意味のあることであろう。しかし、これは決して英語母語話者の発音を絶対視することを意味するわけではない。学習者がどのような発音を「悪い」と判断しているかは分からないが、「適切な」発音または「相手に理解される」発音が必ずしも英語母語話者の話す英語ではないという **World Englishes** の考え方も伝えていく必要はあるだろう。
- ・英語力が母語話者レベルだからと言って、必ずしも優れた英語教師とは限らないという主張がよく現職の教員から出される。そのことは、我々日本人が全て優れた日本語教師になれるとは限らないことからよくわかる。だからと言って、英語ができなくても授業力があれば、効果的な「英語」教師になれるわけではない。英語力を効果的に活用できる授業力を備えていることを前提として、どの程度の英語力がより効果的な授業を展開していく上で必要か考えていく必要があるだろう。
- ・英語力の維持について、教職についた時点をピークに徐々に英語力が減退していると感じる教員も少なくないようであった。日々、中学校、高校のレベルを教えながらより高度な英語レベルを維持することが難しいと感じているようである。また、「英語力」向上のために努力をしたいと思っている現職教員は多いのではないだろうか。しかし、現実には、職務に追われ心の余裕がなく、うまく時間をとることができないのではないだろうか。また、研修を積むことによる動機付け、研修時間や資格に応じて報酬や賞などが得られる外的動機付けのみならず、授業や学習から得られる満足感などの内的動機付けもないのが現状なのではないだろうか。生徒・学生が英語を勉強していく動機付けや目標が必要なように、教員の場合も、「自分も一人の学習者」として動機付けや目標が必要であろう。

2. 「授業力」に関する調査結果と分析

「授業力」に関する調査結果と分析の要点

1. 中堅教員の能力・資質基準と多くが考えている項目
 - ・生徒のニーズを分析し、授業の計画に役立てることができる
 - ・学習者に応じて適切に教材を選定したり、補助教材を作成できる
 - ・授業全体を客観的に評価し、改善できる
 - ・学習者の英語学習に対する動機づけを喚起し、維持するのに有効な方法（ストラテジー）について知識があり、実践することができる
 - ・学習者が教室外でも自主的に学ぶために手助けできる方法を知っており、自律性を促進することができる
 - ・授業をいつでも公開できる
2. 初任教員の能力・資質基準と多くが考えている項目
 - ・授業の目的を適切に定めることができる
 - ・授業に必要な補助教材やタスクを適切に準備できる
3. 追調査では、上記の結果は妥当であり、初任者と中堅教員と分かれたのは、経験年数によって柔軟性が必要な項目については、中堅教員の基準と見なされたものと考えられる
4. 自由記述からは、公平で実践的な基準の作成、教職に求められる力の重視、研修の充実についての意見が多くみられた
5. 考察
 - ・更新講習の実施に当たり、評価の目標に関しては、**can-do** リストで表したり、基準に関しては全国で統一された指標、到達度に関しては通過率で表すなどが必要である
 - ・地方自治体の教員評価の基準や実施方法などを調査した上で、今回示した能力・資質基準を使った評価の方法などを提案すべきである

(1) 「授業力」研究についての背景

今日まで日本の中等教育を担う英語科教員の授業力の基準について、現場の実情に合わせた研究はほとんどなかった。また、英語科教員の専門性についての研究もほとんど無かったとあって良い。その結果、大学の教員養成課程における指導力の（教育）目標は、全国的に統一的な基準が無く、教員になってからの研修において授業力の到達目標がない。そのためか、基準や目標が明確な試験で測れる英語力とは異なり、今回のアンケートについても授業力の設問の意図は中高の教員に理解されにくかったのではないかと推察できる。たとえば、英語教員の専門性の基準についての回答を求めたにもかかわらず、自由記述の一例に「英語力も授業力も人間力あってこそです。まず、人間性を磨くことです。」とある

ような専門の授業力よりも、すべての教員に共通して求められる「教職に求められる力」を重視する意見が多々見受けられた。

本研究会は、ここ数年、英語教員の専門性について研究してきた：大学の養成課程ではどのような教育をすべきか。英語教員が持つことが望ましいと言われる英検準 1 級を持っている教員は教室でどのような授業をしているのか。地方自治体の採用担当指導主事はどうのような資質能力を重視しているのか等である。それらの研究と一昨年及び昨年の 2 回の免許更新制についての予備調査を踏まえて、今回のアンケート調査では授業力に関して、上記の「調査の要点」で示した 8 項目の質問項目を用意し、最後に「その他」の項を設けて、意見のある回答者は具体的に記述できるようにした。

その 8 項目については、それぞれ「判断できない」「適切でない」「適切である：初任者の基準」「適切である：中堅教員の基準」「適切である：指導教員の基準」の 5 つの選択肢を設け、いずれか 1 つを選ぶという形式にした。

初任者の基準とは、「大学の養成課程で目指すべき能力」と考えることができる。そして、中堅教員の基準は、「免許更新講習を受講する教員が到達しておくべきことが望まれる能力」と考えることができる。また、指導教員の基準とは、日本ではまだなじみがないが、「初任者教員や中堅教員を指導できる教員の能力」と考えることができるのではないかと考えた。

(2) 質問項目に対する回答結果（詳細は資料編参照）

① 中堅教員の基準という回答が多かった項目（冒頭の記号は質問項目記号）

-
- f. 学習者の英語学習に対する動機づけを喚起し、維持するのに有効な方法（ストラテジー）について知識があり、実践することができる
 - g. 学習者が教室外でも自主的に学ぶために手助けできる方法を知っており、自律性を促進することができる
 - e. 授業全体を客観的に評価し、改善できる
-
- a. 生徒のニーズを分析し、授業の計画に役立てることができる
 - b. 学習者に応じて適切に教材を選定したり、補助教材を作成できる
 - h. 授業をいつでも公開できる
-

中堅教員の基準と初任者の基準で、差が大きい方から順に並べ、3 層に分けた。上層は差が 30 ポイント以上の項目。中層は差が 20 ポイント以上。下層は差が 10 ポイント以上の項目である。

② 初任者の基準という回答が多かった項目

-
- c. 授業の目的を適切に定めることができる
 - d. 授業に必要な補助教材やタスクを適切に準備できる
-

項目 d については、中堅教員の基準とほぼ差がなかった。したがって、純粹に「初任者の基準」と考えられるのは、項目 c のみであろう。

③ 指導教員の基準という回答が多かった項目

指導教員の基準として最も多く回答があった項目はなかった。ほとんどの項目は、10 ポイント以上の差がついて中堅教員の方が高かった。項目 h だけが、中堅教員との差が 6 ポイントであった。

④ 判断できないと回答された項目

「判断できない」または「適切でない」と回答された項目は多くはなかった。その 2 つの回答の合計が、10%～15%であったのは、項目 f、g、h であり、他は 10%以下であった。

(3) 自由記述意見の集約結果

授業力に関して、「その他」の自由記述に回答があったのは、86 件であった。上記に示したように、授業力の設問の意図は理解されにくかったことは自由記述からもよくわかる。しかし、「教職に求められる力」を重視する意見の他にも、授業力の基準や研修内容についての意見も見られる。次に、主な意見を 3 つにまとめて紹介する。

① 公平で実践的な基準の作成

- ・ 現場の実態に即した評価基準が必要である。
- ・ 全国で統一された指標・テストなどの到達度が必要である。
- ・ 授業力を測る基準はできるだけ総合的・複眼的に考える必要がある。
- ・ 授業とその評価に精通した人物が、統一した基準に基づき評価するべきだ。
- ・ 授業力の基準は、更新年度に当たっていない教員も含めて広く教員の意見を多く取り入れるべきだ。

② 研修の充実

- ・ 多くの教員がさほど苦勞せずに参加できる **Teacher Training** などのセミナーを実施するなど研修の充実に力をいれるべきだ。
- ・ いかに関研修目的・目標を明確に意識させ、獲得スキルをきちんと提示できる研修にするかが大切である。
- ・ 授業に即効性のある研修が必須である。
- ・ 生徒の心をつかんだ指導法など学習者の心に入る心理学の研修も必要である。

③ 教職に求められる力の重視

- ・ 柔軟性があり、教師間でも話し合いが出来る協調性という人間性が重要である。
- ・ 教える生徒の能力を適切に判断し、個々に応じた達成目標の設定ができる。
- ・ 英語の苦手な生徒や学習の困難な生徒に少しでもわかりやすく楽しい授業を行える。
- ・ 生徒とうまくコミュニケーションがとれることが重要である。

上記の 3 つのテーマとは別に、自由記述の意見から、上記のアンケート結果の数値を考察することができるだろう。例えば、f と g の動機づけを喚起し、有効なストラテジーを使うことや、自律性を養うことは、上記③の「教職に求められる力」であると判断されたの

ではないだろうか。つまり、これらの項目が、授業力の必須の条件であったため、初任者や指導者の基準としてよりも、学校でも中核となる「中堅教員の基準」としての回答が多かったのではないだろうか。また、h.の授業公開は、「判断できない」という回答が比較的多かった質問項目であった。この項目に関する意見は以下の2つに集約される。

- ・ いつでも公開できて当たり前である。
- ・ その場限りの用意された公開授業は不要である。

これらの意見から推察されることは、基本的には公開できて当たり前であるが、実際に行われている公開授業は、事前に十分準備されたものであり、たとえ授業が公開できたとしても、それによって授業力を測ることに疑問があるということではないだろうか。

(4) 追調査のまとめ

この調査は、上記の(1) 質問項目に対する回答結果に対し、回答を求めた。参加者の多くから、この調査結果は「妥当である」という回答を得た。初任者の基準とされたのが、cとdであり、他の基準が中堅の教員の基準とされ、指導者の基準がなかったのは、「すべての項目は、英語科教員としてはできて当たり前のものであるが、cとd以外には、柔軟性が必要でそれを得るためには、経験年数が必要だから、このような回答になったのではないか。また、指導者教員という概念にはなじみがないため、その職の能力資質について明確なものが出なかったのではないか」という考えに集約できる。

(5) 考察

- ・ 今回の授業力に関する資質能力基準は、更新講習の時に示す具体的な目標の設定を考えていたので、初任者向けの基準が少なかったといえる。養成課程での授業力の目標提示も重要なので、今後この領域における能力資質の研究が必要である。
- ・ 中堅の教員に対する授業力の基準については、「妥当である」という意見が多かった。これは、本研究会が長年地道に続けてきた研究のたまものである。今後もこの分野の研究を継続し、リストを充実していくことが重要である。
- ・ 今回のアンケートでは、指導教員についての説明が不十分であった。日本の教育現場に、指導者教員が必要なのか。もし必要であるならどのような職にすべきなのか研究し提案することは重要である。
- ・ 日本の教育行政は、今まで教員評価などに明確な枠組み、目標、そして基準などを公に示してこなかった。今回の更新講習もそうであると、実施する地方自治体や講師に大きく依存する可能性が出てくる。今回の調査にもそれを危惧する声がある。したがって、更新講習の実施に当たり、評価の目標に関しては、can-do リストで表したり、基準に関しては全国で統一された指標、到達度に関しては通過率で表すなどが必要である。そしてこれを支える研究をすることも重要である。
- ・ 今回示した授業力の基準は、当然、教員評価の基準として使われることは考えられる。したがって、今後はそのことも踏まえ、地方自治体の教員評価の基準や実施方法などを調査した上で、個々の教師の資質能力を測る適切な基準並びにそれを活用した評価方法

などを提案すべきであろう。

【引用・参考文献】

荒井貴和 2006. “Do Teachers Really Know What Demotivates Students?” JALT 全国語学教育学会 2006 年次大会発表. (2006 年 1 月 23 日獨協大学語学研究所主催講演配布資料より)

伊藤・金谷(編)1984 『英語科教育法』 明治図書

石田雅近・久村研・酒井志延他(2002)『現職英語教員の教育研修の実態を将来像に関する総合的研究』平成 15 度文部省科学研究費補助金基盤研究 (B) 研究成果報告書, 他 2 名. 共同作業のため分担の切り分け不能. 全 353 頁. 英語教員研修研究会. 2003.

石田雅近・久村研・酒井志延他(2004)『英語教員が備えておくべき英語力の目標値・英語力をどう授業に生かすか』「英語が使える日本人」の育成のためのフォーラム 2004 においての口頭発表

金谷(編)1995 『英語教師論』 河原社

カナダ・ケベック州／オンタリオ州の調査結果

はじめに

カナダは 10 の州 (Provinces) と 3 つの準州 (Territories) からなる連邦国家である。教育は各州政府の管轄下であり、連邦政府は関与していない。日本の文部科学省のような国の教育行政機関は存在しないが、各州の教育相が集まって、共通する教育課題を討議し調整する場は設けられている (教育相会議、1967 年設立)。従って、各州の教育制度の大枠は類似している。しかし、州の歴史的、社会的、文化的特性によって、教育政策、学校制度、教育課程や抱えている課題はそれぞれ異なっている。

日本とは国情や教育制度の背景が異なるカナダではあるが、各州の教育への取り組みは日本の教育改革に対する示唆を与えてくれる。本稿では、平成 19 年 9 月に行なったケベック州とオンタリオ州への訪問調査に基づいて、両州の教員教育の制度・運用・課題について報告し、そこから得た知見を日本の教員教育の改善に役立てようと試みる。

ケベック州概観

- ・ 人口：760 万人 (カナダの総人口の 4 分の 1)。面積は日本の 5 倍。
- ・ 言語：州民の 80% 強はフランス語、10% 程度が英語、6% が他の言語を使用。フランス語と英語のバイリンガル人口は 40% 以上 (モントリオールでは 60% 弱)。
- ・ 学校教育制度：初等学校 6 年制、中等学校 5 年制、その後 2 年制もしくは 3 年制の CEGEP (Collège d'enseignement général et professionnel：高等教育準備教育校) と呼ばれる一般教育と職業教育を行う中等後教育機関がある。大学教育 (専門教育課程) は 3 年制。教員志望者は 4 年制の教育学部か、3 年で学士取得後、1 年間教職課程を履修。
- ・ 訪問機関：ケベック州教育省、リンゼイ・プレイス・ハイスクール、マギル大学
- ・

オンタリオ州概観

- ・ 人口：1200 万人 (カナダの総人口の 40%)。州都トロントは世界有数の多文化・民族都市 (カナダへの移民の 43% が定住)。
 - ・ 言語：教育言語は 72 教育学区のうち 60 学区が英語、12 学区がフランス語。移民増加による文化・言語教育が都市の課題。
 - ・ 学校教育制度：初等学校 8 年制、中等学校 4 年制。大学教育 4 年制。
 - ・ 訪問機関：トロント大学教育学部、オンタリオ州教育省、オンタリオ教員協会、ウェストビュー・センテニアル中等学校、ノース・キプリング・ジュニア・ミドルスクール
-

I ケベック州の調査結果

ケベック州訪問調査結果の要点

1. 教員養成・研修

- ・ 大学で教育学士号を取得するには、最低でも 700 時間の教育実習を行う必要がある。
- ・ 教員養成課程認定大学は「教員養成課程認定委員会」(CAPFE : Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement)によって 4 年に 1 度審査される。
- ・ 新任教員は、1 年間の研修期間を経て、学校長の推薦により正規教員資格を得る。
- ・ 新任教員は現職の研修指導教員 (メンター) によって、2 年間の指導を受ける。
- ・ 現職教員研修は予算化され、学校長や教育委員会が研修を実施する義務を有する。研修講座は大学が提供する場合が多い。

2. 教職専門能力基準

- ・ 教育省によって 12 項目からなる教職専門能力基準が定められ、大学の教員養成課程策定の指針や CAPFE による評価尺度として使用されている。
- ・ 英語で教育を受けていない英語教員の英語力の基準は、TOEFL 610 である。

3. ケベック州の課題

- ・ 教員の離職率を減らすこと。
- ・ 教員研修に対する動機付けを高めること。
- ・ 体系的な教員評価体制を確立すること。

1. 教員養成・研修

(1) 教員養成

① 教員資格の取得方法

教員免許取得の方法は 6 つのルートに分けられている。ルート 1 とルート 2 は、大学の教育学部で教育学士号を得て、教員資格を取得するものである。教育学士号を取得するには、4 年間で最低でも 700 時間の教育実習をする必要がある (1 年次 : 100 時間の授業観察、2 年次 : 150 時間の教員職務補助、3 年次 : 300 時間の現職教員との共同授業、4 年次 : 150 時間の単独授業)。

ルート 3 とルート 4 は、3 年間の専門教育課程で教育学士以外の学士号を得た学生対象で、その場合は仮資格が与えられ、その後大学の教員養成課程で必要な単位を取得すれば教員資格を取得できる。

ルート 5 はケベック州以外のカナダで、ルート 6 は海外ですでに教員資格を取得した人が対象で、共に 5 年間有効な仮資格が取得でき、条件付きで更新も可能である。

通例、正規教員資格を得るには次のような段階を踏む。

学区教育委員会の代行教員^(注)名簿に登録⇒代行授業を経験⇒非常勤教員契約

⇒専任教員待機者名簿に登録⇒専任教員契約（新任研修）⇒正規教員資格の取得

（注）代行教員：専任教員が病気、産休、研修などで一時的に勤務を離れる場合、その代行として授業などを受け持つ臨時教員。

② 教員養成課程認定委員会

「教員養成課程認定委員会」（CAPFE : Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement)は1992年に設置され、1997年12月の公教育法の改正によって公的機関となった。このCAPFEが州内12の大学を毎年定期的に4校ずつ訪問し、厳しい審査を行うことによって教員養成課程の質を維持している。

(2) 教員研修

① 新任教員研修

新任教員は、最初の1年間は校長によって評価され、そのレポートが教育委員会へ送られる。正規教員資格は2年目から与えられるが、その権利を得られるかどうかは校長の評価による。新任教員研修は教育委員会や各学校が訓練期間を設け、工夫して行っている。州として教育委員会や学校を指導する体系的な制度はない。

今回の調査で訪問したリンゼイ・プレイス・ハイスクールでは、2004年から新任教員研修システムを導入した。15年以上の教職経験を持つベテラン教員1名と、同じ教科の教員1名が研修指導教員（メンター）となる。指導期間は2年間である。第1段階はロール・プレイやインタビュー形式のワークショップなどによって、教職の基本、学級経営、教育課程の運用方法について研修する。第2段階から2人のメンターがつき、2年間の指導を受ける。当初このシステムは、教員の離職率を減らす目的で設けられたようだが、教員同士の協調体制を構築するのに役立っている。2007年9月当時、教員生活3年目に入った女性教員に話を聞く機会を得た。彼女は当初担当科目を教えることに集中しすぎて目の前の生徒の存在を忘れることが多かったが、研修指導教員によって精神的に支えられ、同時に教授法を身につけることができ、自信がついたと感謝していた。

リンゼイ・プレイス・ハイスクールがある学区の教育委員会が作成した非常勤や新任教員等のための「評価表」（資料編参照）によると、「計画と準備」、「教室管理」、「授業の進め方」、「専門職としての責任」、「その他」の5領域に関してそれぞれ5～6のチェック項目があり、それぞれ3段階で評価するようになっている。多様な生徒とのコミュニケーション力、適切な指導力、教員としてのプロ意識などが評価の観点として重視されている。

② 現職教員研修

学校長や教育委員会には、教員の求めに応じ教員研修を実施する義務があり、そのための予算も州教育省が各教育委員会に割り当てている。これらの予算は、例えば校外研修に教員が参加する場合、代行教員をその学校に派遣する際などに使用される。研修のための講座は、大学の教育学部が提供するケースが多いが、今回訪問したマギル大学教育学部の担当者によると、年間25回のワークショップを開催するが、集まるのはほぼ同じ顔ぶれということであった。また、学校長も教員評価を行うという重要な任務があるので、評価方法

などに関する研修を受けることになっている。

2. 教職専門能力基準

① 専門能力基準

ケベック州教育省は、教員の専門能力基準として 12 の項目を挙げている（資料編参照）。この 12 項目はさらに 4 領域（基本事項、授業活動、社会・教育的背景、教員としての専門性）に分けられている。この基準が、大学での教員養成課程を編成する基盤であり、また CAPFE（教員養成課程認定委員会）の評価尺度となっている。

この専門能力基準によると、教師は、「知識や文化の継承、批判、解釈を行う者」（第 1 項）として、「専門性能力の向上」（第 3 項）に努め、「他の教職員、保護者、地域、児童・生徒と協力し合い」（第 9 項）、「自らの義務を果たす際に、倫理的かつ信頼できる振る舞いをする」（第 12 項）ことが求められている。

② 英語教員の英語力

ケベック州ではフランス語を教育言語とする学校が 80% に及ぶ。それらの学校では、英語は第 2・第 3 言語として教えられている。中には英語を母語としない教員や、英語で教育を受けてこなかった教員が英語教師となることもある。そのような教員に対して、英語力の基準を設定している。ほぼ TOEFL のスコアが利用され、ペーパー・ベースの試験（PBT）で 610 以上を基準としている。TOEIC のスコアでは 760 以上ということだが、TOEFL と比較してかなり低く設定されている。これは、TOEIC が余り利用されていないことが原因ではないかと考えられる。

3. ケベック州が抱える課題

(1) 教員離職率の低減

課題の第 1 は教員の離職率を減らすことであろう。州教育省の資料（2003）によると、1995 年の退職者（専任教員の 4.3%）のうち、定年退職者の割合が一番多いのは当然であるが、他の職種に転職した割合が初等学校で 7.1%、中等学校で 15.7% だったが、1999 年（専任教員の 4.0% が退職）は、初等学校で 15.3%、中等学校で 19.6% といずれも上昇している。特に男性教員や理数系の教員は、コンピュータ関連会社等の高収入が期待できる企業に転職する傾向があり、離職率が高いと言われている。この分野の教員を確保することが困難な状況にある。

(2) 研修への動機付け

マギル大学教育学部教員が指摘したように、初等・中等学校の教師には教員研修のための機会が保証されているにもかかわらず、研修に参加する教師の数は限られている。参加者を増やすためには、予算を確保するだけでは不十分で、教育現場の実態を充分把握した魅力ある研修プログラムを大学側が提供する必要がある。また、教育省の担当者によると、かつては研修参加者に対して報酬を与える制度があったが、教職員組合の反対で廃止され

たという。

(3) 教員評価

今回訪問した中等学校の校長は、体系的な評価方法の確立が重要であると指摘している。高い評価を得られた教員には給与面で調整するとか、評価者である校長に対する研修制度を導入して、評価の客観性を保つなどのシステムが必要であると述べていた。

最後に、州教育省の CAPFE 事務局によると、ケベック州の教員教育には以下の 6 点が重要であると強調していた。

- ・ 教員養成に関わる全ての人々が積極的に指導力を発揮すること
- ・ 教員としての専門性の開発
- ・ 仏語教育学校における英語教育と英語教育学校における仏語教育の強化
- ・ 第二・第三言語能力の向上
- ・ 理論と実践の統合的活動
- ・ 進路指導に関する知識

「第二・第三言語能力の向上」を重要視しているのは、ケベック州が英仏バイリンガルの割合が高いことと移民に対する配慮が働いていると考えられる。

【参考文献】

OECD. (2005). *Teachers Matter*. France: OECD.

Ministere de L'Education du Québec. (2001). *Teacher Training: Orientations, Professional Competencies*. Québec: Gouvernement du Québec.

Ministere de L'Education du Québec. (2003). *Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers in Québec*. Québec: Gouvernement du Québec.

栗原和子 (2006). 「英語教員の養成と研修」. 『多様社会カナダの「国語」教育』. 東京: 東信堂.

小林順子 (1994). 『ケベック州の教育』. 東京: 東信堂.

小林順子 (2003). 「変容するケベック州の学校」. 『21 世紀にはばたくカナダの教育』. 東京: 東信堂.

時田朋子 (2006). 「フランス語を公用語とするケベック州の言語状況」. 『多様社会カナダの「国語」教育』. 東京: 東信堂.

Ⅱ オンタリオ州の調査結果

オンタリオ州訪問調査結果の要点

1. 教育行政管理機構

- ・ 教育省、オンタリオ教員協会（OCT：the Ontario College of Teachers）、教育委員会の3部門によって構成される。
- ・ OCT は教職実践基本要件（倫理基準、実践基準、研修指針）の確立と維持、教員資格の認定、教員研修機会の提供、大学の教員養成課程の認定と審査などを責務とする。

2. 教員養成

- ・ 大学等の教員養成課程は5年ごとにOCTによって厳しく審査される。
- ・ 教育実習の期間は40日以上と定められている。

3. 教員研修と評価

- ・ 教員養成課程修了者には基礎教員資格が与えられる。正規教員資格を取得するには、約1年間の新任教員としての研修が必要である。
- ・ 新任教員はベテラン教員の指導を受け、校長または副校長によって1年間2回の評価を受け、2年以内にパスした教員が正規教員として採用される。
- ・ 現職教員は少なくとも5年に1回、校長または副校長の評価を受ける（授業観察1回、事前面談30分、事後面談30分）。
- ・ 州政府は2001年に教員資格認定試験、教員免許更新試験、新任教員研修の3制度導入方針を出したが、新任教員研修制度以外は1度も実施せず2004年に方針を撤回した。
- ・ 教員研修は広範な選択肢が用意され、追加資格を取得できるシステムとなっている。追加資格取得は、必ずしも報酬を伴わないが、指導力と教師として雇用される価値の向上に役立つ。

4. 指摘された課題

- ・ 教員研修には報奨制度を導入して、動機付けを高める。
- ・ 新任教員研修制度には、財源と人材の確保及び体系的計画的な指導体制を構築する。
- ・ 学校への財政及び人材支援を増やし、教員が研修に出やすい環境を整える。
- ・ 授業力が劣ると思われる教員に対して、校長の権限で指導できるようにする。

1. 教育行政管理機構

オンタリオ州では教育省、オンタリオ教員協会（OCT）、教育委員会の3機関が教育行政管理に責任を負っている。

(1) オンタリオ州教育省

教育省には幼稚園から高校までを管轄する初等中等教育省と、大学や専門学校などを管轄する高等教育省がある。教育省の役割は、州政府の政策の実行、各教育委員会への予算

配分、教育課程の策定である。

(2) オンタリオ教員協会 (OCT)

OCTは1997年に設立され、その目的は、「教師という職業は公益のためにあることを教師自身が自覚する」ことにある。すべての教員養成課程修了者はOCTによる教員資格の認定を受け、州内の公立学校の教員になる前にOCTに入会しなければならない。OCTは、州政府から任命された14名を含む、37名の評議員によって運営され、以下の責任を担う。

- ・ 教職実践基本要件（倫理基準、実践基準、研修指針）（資料編 参照）を確立し維持すること。
- ・ 教員養成課程認定大学からの推薦状をもとに教員資格を認定すること（州外で教員資格を取得した者に対する審査・認定も行う）。
- ・ 大学等の教員養成課程を認可すること。
- ・ 現職教員の専門性を高める教員研修の機会を提供すること。

(3) 教育委員会

教育委員会は以下の責任を担う。

- ・ 学校基盤の整備
- ・ 教育省から配分された予算の管理運営
- ・ 学校運営と教育課程の監督
- ・ 教員採用と教員指導
- ・ 現職教員研修の機会提供

2. 教員養成

(1) 教員養成課程の質の管理

教員にふさわしい指導力を獲得し、専門性基準に達する人材を育成するためには、大学の教員養成課程を定期的かつ体系的に評価することが必要である。オンタリオ州では、教員養成課程設置の審査及び認可と5年ごとの評価をOCTが行っている。OCTは養成課程が州の教育課程、教育関連法、教育政策に従って編成され、その通り実施されているかどうかを厳格に評価する。評価は基本的に次の観点で行われる。

- ・ 理論的枠組み
- ・ 教員養成課程全体の構成
- ・ 教育実習の要件
- ・ 図書、設備、教育スタッフ
- ・ 教員資格と大学の方針
- ・ 卒業要件の基準

評価最終報告書は、養成課程の評定と改善勧告で構成される。改善勧告には養成課程の許認可に関わる拘束力がある。過去に数例、改善勧告を順守せず認可が取り消されたことがあった。

(2) 教育実習

OCTの規定では、教育実習は40日間を下限としている。教員養成機関には40日以上の実習を義務付けているところが多い。実習形態は、授業観察から始まり、現職教員の指導による教壇実習、学校行事への参加まで各種の段階を踏む。実習評価は大学教員と実習校の実習担当教員との協議で行われる。実習を成功裏に終えることが卒業要件となる。

3. 教員研修と評価

(1) 正規教員資格

一般的に、オンタリオ州で教員になるためには、3年間の高等教育とその後1年間の教員養成課程を修了しなければならない。教員養成課程修了者は「基礎資格」を取得する。この資格によって、4つに分割された教育段階（初等前期：幼稚園から3学年、初等後期：4学年から6学年、中等前期：7学年から10学年、中等後期：11学年から12学年）のうち、少なくとも継続する2つの段階で教えることができる。新任として、約1年間の研修期間を経て、正規教員資格を取得する。なお、科学技術系の教員は大学の学位を必要としないが、専門分野において5年間有給で働いた経験がなくてはならない。また、追加資格（資料編参照）は正規の教員になった後、研修に参加することによって取得することができる。

(2) 新任教員研修制度

専任の職を得たすべての新任教員は、研修を受ける義務がある。研修を修了しなければ正規の教員になることはできない。研修1年目の評価で修了認定が受けられなければ、2年目も研修が継続する。2年以内に研修を修了しない場合、学校長は学区の教育委員会にその教員を解雇する旨を報告することになる。

新任教員の評価は、校長もしくは副校長が次のような観点で行う。

- ・ 生徒指導及び生徒の学習指導に対する熱意
- ・ 担当教科における専門知識と新しい教材を効果的に導入、評価する能力
- ・ 教育課程の目標の理解と教室での効果的コミュニケーション能力を含む授業力

評価は、これら3領域に関する16の評価項目に沿って行われる（詳細は資料参照）。

新任教員は授業観察と、その前後の校長との面談によって評価される。1回目は「可」か「保留」の2段階評価である。「保留」の評価を受けた場合には、次の評価からは「可」か「不可」の2段階になる。「保留」の場合、改善すべき分野が特定される。そのため、新任教員には、同僚との授業観察をはじめ、OCT、教育委員会、学校が提供する研修など、自由に選べる研修機会が用意されている。1人の新任教員には1人のメンターがつくことが普通で、メンターはベテラン教員が指名されることが多い。

州の教育行政当局は、新任研修制度を新任教員の育成と質の管理を保証する費用効率のよい制度として評価してきた。しかし、一方で、この制度は教員養成課程の担当者などさまざまな方面から批判を浴びている。すなわち、政府は新任研修制度に適切な財政支援をしていない。制度は体系的ではなく、客観性を欠いている。現職教員に過度の負担をかけ

ている。つまり、現職教員にメンターという余計でわずらわしい責任を負わせ、金銭的な報酬を与えていない、などの批判である。

事実、すべての校長が評価技術の訓練を受けているわけではない。さらに、特に中等教育レベルにおいては、当該教員の教科に関して評価者である校長の専門知識が限られており、評価する立場にない場合が多い。新任教員の研修指導制度は、各学校の裁量で行われており、通例同じ教員が繰り返しメンターを依頼されている。ほとんどの教員は、名誉として、また自分の指導力の証として、メンターを受け入れているが、彼らの負担が過度に重くなっていることは確かである。

2006年にOCTによって行われた調査によると、新任教員は自分たちが受けた指導の質にバラつきがあると苦言を呈している。特定のメンターに指導された回答者はわずか61%で、その半数以上(52%)がこの経験を否定的に評価している。また、全く指導を受けていない非常勤教員は多い。

州の教育行政担当者は、校長の訓練を促進し、メンターには金銭的報酬を与えること。また、研修の機会を、多様なニーズを持った教師たちにとって意義あるものにするために充分拡大されるべきであると政府に提案している。

(3) 現職教員評価

現職教員評価は、不適格教員を特定するというよりもむしろ診断手段として認識されている。新任教員評価と同様、オンタリオ州公立学校の全教員は、学校の管理職から評価を受ける。評価は少なくとも5年に1度実施され、授業観察が中心である。教員の指導力に課題がある場合には、校長はその教員を評価対象者名簿に載せる裁量を持っている。

新任教員の評価基準に加えて、現職教員は同僚との協調性、指導力、教員研修への参加意欲等に関して、「優」「良」「可」「不可」の4段階で評価される。

授業観察の結果、校長(もしくは副校長)は当該教員と共に研修方法と研修計画を作成する。年間の研修計画は、研修の進捗を反映して定期的に更新される。もし教員が「不可」という評価を得た場合は、6ヶ月以内に2回目の評価を受けなくてはならない。「不可」の評価を連続して受けた場合は、懲戒処分の可能性がある。

(4) 「教員資格認定試験」「教員免許更新試験」導入の失敗

州政府は2001年に「教員資格認定試験」と、全ての現職教員が教員免許を更新するために必要な単位を取得する「教員免許更新試験」及び「新任教員研修制度」を導入するという方針を発表した。しかし、前者2つの試験は、教員組合の反対、専門の自律性の喪失を恐れる教員養成課程担当教員の抵抗で実施に移されることがなく、政権が交代すると、コスト面及び運営面の理由から2004年に導入を撤回した。

(5) 現職教員研修

現職研修は、OCT、教育委員会、各学校によって提供される。教員は週末や夜間の講座を履修することができ、オンライン・コースも拡大されつつある。講座やワークショップは多様で、最新の知識はもとより、学級経営に必要な事項も提供されている。現職教員は、

教師としての価値を向上させ採用の機会を拡大するために、追加資格に結びつく研修講座を選択することが多い。特に教員の失業率が高い農村部において顕著である。一定の研修プログラム修了者には昇給の可能性があるが、昇給率は通例わずかであり、およそ勤続 15 年で給与の上限に達し、昇給はストップする。研修日数が足りないと不満を述べる教員や管理職も多い。また、財政及び人的支援が不十分で目に見える教員研修への動機付けが欠如していると懸念する教員にも出会った。

4. 指摘された課題

訪問調査で面会した方々から指摘されたオンタリオ州の課題は以下の通りである。

- ・ 教員研修には昇進や昇給を含めた報奨制度を導入して、動機付けを高めるべきである。
- ・ 新任教員研修制度には、財源と人材の確保及び体系的計画的な指導体制が必要である。
- ・ 学校への財政及び人材支援を増やし、教員が研修に出やすい環境を整える必要がある。
- ・ 授業力が劣ると思われる教員に対して、校長の権限で指導することができるようにすべきである。

参考文献

Ontario College of Teachers Act, 1996.

Ontario College of Teachers, *Transition to Teaching*, 2006

Ontario Ministry of Education, *New Teacher Induction Program: Induction Elements Manual*, 2006.

Ontario Ministry of Education, *New Teacher Induction Program: Manual for Performance Appraisal of New Teachers*, 2006.

Toronto District School Board, *The Teacher Performance Appraisal Process Manual*, 2006.

Websites

Retrieved October 20, Ontario College of Teachers, www.oct.ca

Retrieved October 25, Ontario Ministry of Education, www.edu.gov.on.ca

Retrieved October 26, Toronto District School Board, www.tdsb.on.ca

Ⅲ 日本への示唆

カナダ訪問調査から得られた日本への示唆

1. 教員養成
 - ・ 教員資格認定の厳格化、教育実習期間の延長を含め大学の教員養成課程を見直す。
 - ・ 大学の教員養成課程の質を管理するための認定・審査機関を設立する。
2. 新任教員研修
 - ・ 制度を明文化し、指導体制確立のために財政的・人的支援を行う。
 - ・ 評価者（校長、副校長）や指導者に対する研修体制を確立する。
3. 現職教員研修と評価
 - ・ 校内、校外の研修の機会を増やし、研修に出やすい環境を整備する。
 - ・ 研修内容には教員のニーズを反映した広範な選択肢を設ける。
 - ・ 積極的な研修参加を促すために、何らかの報奨制度を設けることを検討する。
 - ・ 教員評価では、教員の指導力を診断することを重視する。
4. 教職専門性基準と教育の質の管理
 - ・ 教員の専門性・適格性を基準化し、明文化する方向で検討する。
 - ・ 教員の質の管理を厳格に行うための独立した教員教育機関の設立を検討する。

1. 教員養成

- ・ 教育実習期間を、ケベック州では700時間以上、オンタリオ州では40日以上と定めている。高等教育や大学の教員養成課程に制度上の違いはあるが、授業実習だけでなく、教員の職務、学校運営などを学ぶためには日本の教育実習期間は短すぎる。
- ・ ケベック州では「教員養成課程認定委員会」、オンタリオ州では「教員協会」(OCT)が教員養成課程の質を管理している。日本でも、養成課程の質的水準を確保するため、独立した機関を設立することを検討すべきである。

2. 新任教員研修

- ・ ケベック州とオンタリオ州を参考にして、新任教員研修制度を明文化し、財政及び人的支援体制を整えることを検討すべきである。研修内容については指針を示す。教科指導法、学校が抱える諸問題、授業で遭遇した課題などが主たる研修内容になると考えられる。研修期間中は、研修を妨げる業務を新任教員に与えないようにする。
- ・ 新任教員に対して系統的な指導体制を整える。新任教員を指導する時間を充分確保できるよう、指導教員の職務は配慮される。
- ・ 評価者（校長、副校長）や指導者に対する研修体制を確立する必要がある。

3. 現職教員研修と評価

- ・ 研修に対する両州の取り組みを評価し、日本でも校内、校外の研修の機会を増やし、同時に、研修に出やすい環境を整備する必要がある。
- ・ 教育委員会等は研修プログラムを作成する際、教員の意見を取り入れ、教員のニーズを反映した広範な選択肢を設ける必要がある。
- ・ 教員としての資質を高めるために、何らかの報奨制度を設け、研修の参加を奨励する。教員研修に参加する教員に対しては職務を軽減し、研修修了時の達成感を味合わせる。
- ・ 教員評価は、基本的に、「どのような研修が必要か」という観点の診断的評価とする。最終的な評価は、授業観察結果と校長の報告書に基づいて、教育委員会が行う。評価を受けた教員は、診断結果に基づき必要な研修を受講し、修了証を校長に提出する。
- ・ 英語教員には国内外の英語力養成機関での短期研修機会を与える。この研修は、JETプログラムの縮小と教員研修の選択肢に加えることによって可能である。

4. 教職専門性基準と教育の質の管理

- ・ ケベック州には教職能力基準、オンタリオ州には教職実践基本要件（倫理基準、実践基準、研修指針）が定められている。日本でも、教員の専門性や適格性を基準化することが望ましい。免許更新制や教員評価制度の導入は、基準化によって初めて実体を有するものとなる。
- ・ オンタリオ州の OCT を模した教員教育のための全国統一機関の創設を求める。すべての国公立教員が会員となり、国の教育の責任を担い、教育の質の確保と教員の質的水準を保証する機関とする。

全米教育専門職基準委員会（NBPTS）の認定制度

—わが国の免許更新制導入への示唆—

はじめに

アメリカ合衆国では、教育に関する問題は各州独自の裁量権が尊重され、なかんずく教員免許制度は、1930年代から州主体による教員養成及び資格認定が継続されてきた。しかし、1980年代になって深刻化した教員不足の中で、教員の資質を向上させようとする教員免許制度の構造的改革を目指して、全米教育専門職基準委員会（National Board for Professional Teaching Standards：以下 NBPTS と略）が設立されるに至った。

全米教育専門職基準委員会は、1987年創立の非営利民間機構である。目的は、優れた教育のための専門職基準を開発することにより、教育と学習の向上を目指すことである。対象は熟練教員であり、上級専門職レベルを認定する。2006年度の時点で、資金は連邦政府から34%、民間から66%という割合である。

20周年大会が2007年7月25日・28日に首都ワシントンのヒルトン・ホテルで開催された。この大会から得た最新情報を報告し、日本の教員免許制度の運用に役立たせたいと考える。

I 上級教員資格認定制度の概要

NBPTS の調査結果の要点

3. 全国レベルの上級教員資格認定証の交付
 - ・ 優秀教員育成のための基準（5大理念）によって教員成長の指針を示す
4. 認定教員への道
 - ・ 認定を受けるための準備期間は最低3年間、総計200～400時間程度
 - ・ 資格認定証を取得する際の要件
 - ① 教育実践活動のポートフォリオの提出
 - ② 評価センターで求められる要件を満たすこと

1. 上級教員資格認定基準

NBPTS の役割は、上級の全国レベルの教員資格認定証を交付することである。認定する際の基準は、5大理念(Five Core Propositions)によって明確に規定されている。要約する

と以下の通りである⁽¹⁾。

- (3) 教員は生徒と彼らの学習活動に献身する。
 - ・全ての生徒に知識の門戸を開く。全ての生徒は学習が可能である。
 - ・教師は平等に生徒を扱う。生徒の個人差を認識しそれに応じて自分の実践を調整する。
 - ・教員は生徒がどのように発達し、学習していくのかを理解している。
 - ・教員は生徒の文化的・家族的差異を尊敬する。
 - ・教員は生徒の人格と市民としての責任感を育成する。
- (4) 教員は自らが教える科目とその教え方に精通している。
 - ・教員は自らが教える科目に関する深い知識を持ち、それを実際の教育に応用できる。
 - ・教員は科目の内容を生徒にどう伝えるかについて専門的知識を駆使する。
 - ・教員は多様な指導技能を習得していると教科指導でさまざまな教え方を編み出せる。
- (3) 教師は生徒の学習を管理し、モニターする責任がある。
 - ・教員は効果的な教え方のため複数の方法を用い、生徒の動機を高め学習に集中させる。
 - ・教員は生徒の学習環境と学習目標に合った教え方を編成する。
 - ・教員は生徒とクラス全体の進歩を定期的に評価できる。
 - ・教員は生徒の成長と理解を測定する複数の方法を用い、明確に親に生徒の成績を説明できる。
- (4) 教員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。
 - ・教員は教養のある人の代表であり、読書をし、検証し、新しいことを率先して試みる。
 - ・教員は学習理論や教育方法に詳しく、アメリカの教育の最先端にいる。
 - ・教員は自らの実践を改善するために他人の忠告を求め、教育調査研究や学問を参考にし、実践力を高める。
- (5) 教員は学習共同体の構成員である。
 - ・教員は生徒の学習の改善に他の関係者と協力する。
 - ・教員は指導者であり、地域の様々な集団や実業界の人々との連携を求め確立する。
 - ・教員は他の専門家と協力して、教育政策、カリキュラム開発、スタッフ研修をする。
 - ・教員は学校の経営に生産的に親と協力する方法を知っている。

2. 認定教員への道

(1) 申請手続き

NBPTS の基本理念を具現化した資格認定を受けるための前提条件は、次の4項目を満たしていることが要求されている。

- ・ 学士号ないし上級学位の取得
- ・ 全米教員教育資格認定協議会、州教師教育・免許資格担当局長全米協会、州を超えて有効な免許資格プロジェクトの資格認定機関あるいは地域認定機関主催による教員養成プログラムを修了していること

- ・ 初等・中等教育機関において最低3年間の教職経験を有すること
- ・ 有効教員免許状を有すること。

(2) 教育実践活動のポートフォリオの提出

次の資料で構成される。

- ・ 実践授業のビデオ
- ・ 授業関連資料（レポート、開発・使用教材、アクション・リサーチ・省察による自己の授業分析記録、自作のテスト等）
- ・ 同僚、生徒・学生、保護者、地域住民等による授業評価
- ・ 指導した生徒・学生に関する資料（テスト集計結果、作文、ポスター、プレゼンテーションのビデオ、作品等の成果物、生徒・学生の成長を記録したポートフォリオ等）。

(3) ポートフォリオ作成の手引き

次の例は、認定更新の際に利用する教員成長の指針である。最初の資格認定の際に提出するポートフォリオは、各分野で詳細に定められているが、大枠は教員成長の指針と類似している。教員成長の指針の「構成要素1-3」と「省察」は以下の通りである^②。

① 構成要素1

【根拠】 個人の教室での授業を最新の知見の中で分析する。

【要件】

- ・ 認定されてからの教職専門家としての4つの教員成長経験を選ぶ。
- ・ 4つの経験に関し、それぞれ3ページ、合計12ページのコメントを提出する。
- ・ 4つの経験に関し、それぞれ2ページ以下合計8ページ以下の成果の例を提出する。

【具体的きっかけ（ヒント）】

- ・ どのような必要から具体的な状況と経験を選択したか。
- ・ その経験は、生徒や教師集団や自己の必要性への回答を示しているか。
- ・ 教科内容に関する知識を最新のものにしておくのにどのような方法をとったか。
- ・ 指導方法に関する知識を最新のものにしておくのにどのような方法をとったか。
- ・ 教育工学の効率的利用について自己の能力を述べよ。
- ・ 同僚、生徒の親、地域との相互交渉がいかに関与したか。

② 構成要素2

【根拠】 教師は不断に成長をこころがけなければならない。積極的な学習環境を作るために新しい知見を盛り込むべきである。

【要件】

- ・ 構成要素1で取り上げた4つの経験の中から1つを選び、それに対処する適切な授業を構築せよ。
- ・ 上記の授業をビデオにとり、10分間にまとめよ。
- ・ 認定後、8年目か9年目に作成し、日付を記入する。
- ・ 下記の具体的きっかけ（ヒント）に答える形の4ページのコメントを提出する。

[具体的きっかけ（ヒント）]

- ・ビデオの生徒たちの年齢
- ・教育専門職としての成長に関しての学習がどのように生かされているか。
- ・この授業の位置づけ：1)目的、2)現時点でこのような教え方がなぜ必要か、3)学生に公平に対処しているか、多様性に配慮しているか。
- ・学生の学習に対する影響を説明せよ。具体例をあげなさい。
- ・教科内容に関する知識が反映されているか。

③ 構成要素 3

[根拠] 教師は不断に成長をこころがけなければならない。積極的な学習環境を作るために新しい知見を盛り込むべきである。

[要件]

- ・構成要素 2 で取り上げた経験とは別の経験 1 つを選び、それに対処する適切な授業を構築しなさい。
- ・上記の授業をビデオにとり、6 分間にまとめなさい。あるいは、8 ページ以下の学生の学習記録を提出しなさい。
- ・下記の具体的きっかけ（ヒント）に答える形の 4 ページのコメントを提出する。

[具体的きっかけ（ヒント）]

- ・この授業の位置づけ：1) 目的、2)現時点でこのような教え方がなぜ必要か。
- ・教員専門職としての成長に関しての学習がどのように生かされているか。
- ・教員専門職としての成長の過程の中でこの活動はどのように位置づけられるか。
- ・ビデオか学習者記録から学習の具体的証拠をあげなさい。

④ 省察

[根拠] 教師の実践と生徒の学習の関係を分析し、教師力を高める。

[要件] 下記の具体的きっかけに答える形の 3 ページ以内のコメントを提出する。

[具体的きっかけ（ヒント）]

- ・職能経験とこれに関連した活動が生徒の学習にどのような影響を与えたか。
- ・一人一人の教育専門職としての経験を考慮し、あなたの成長を高める変化、付加、次のステップなどを論じなさい。
- ・どの NBPTS の基準が最も挑戦的でしたか。それにどのように対処しましたか。
- ・認定後の成長を熟考すると、教育者として自分を明確にしたものが何か浮かびあがりましたか。

(4) 評価センターで求められる要件

応募者は主として次の方法によって評価される。

- ・提出されたポートフォリオに基づいたインタビュー
- ・実践授業に関するシミュレーション（課題による模擬授業、ロールプレイング）
- ・筆記試験（専門科目に関する知識、教職専門に関する知識、指導方法等に関する知識）

認定評価は NBPTS 専門家チームによって行われるが、その際には、以下のような評価基準がある。全米に約 1,200 ある教師教育機関のうち約 500 が、何らかの形で NBPTS の評価基準を取り入れていると報告されている。

(5) 評価規準：評価は総合的に行う。

- ・ 生徒、教職集団、自分の必要性を明確にし、専念しているか
- ・ 最新の自分の分野の知識を獲得し、教室での実践に応用しているか
- ・ 最新の教育法の知識を獲得し、教室での実践に応用しているか
- ・ 最新の教育工学の知識を獲得し、教室での教授と学習に直接的に利用しているか
- ・ 教育専門職としての成長に同僚、親、地域などの広い共同体を関連させたか
- ・ 基準に基づいた、適切な、意味深い教授を実践できたか
- ・ 教室で生徒との接触に平等を保障し、多様性の良さの理解を促進したか
- ・ 生徒の学習に意味ある影響を与えたか

(6) 認定教員(NBCT : National Board Certified Teachers)の数と処遇

2007 年 12 月現在までに 64,000 名が 25 分野で NBCT として認定されている。その認定の厳しさから認定教員の数はかなり限定され、全米教師の 2%弱に過ぎない。全米の公私立大学で発行される博士号 (Ph.D や Ed.D) と比較しても、認定教員数をはるかに少なく、教育理論だけでなくむしろ教育実践を重視した資格として社会的価値が極めて高いと考えられている。

地域的には東南部に集中しており、ベスト 3 は、1 位ノース・カロライナ州 12,770 名、2 位フロリダ州 10,875 名、3 位 サウス・カロライナ州 5,729 名となっている。

認定教師の報償は州、学区、校種によって異なり、認定された段階で California 州では 20,000 ドル、Illinois 州では 3,000 ドルの特別賞与が支給される。North Carolina 州では 12%、Alabama 州では 13%、Florida 州では 10%昇給を導入している。また、Florida 州では認定費用 2,700 ドルの 90%を支給されている。

(7) 資格証の更新

10 年間有効の資格を更新する手続きは、8 年目か 9 年目に開始する。費用は 1,150 ドル (14 万円程度) である。最初の取得もこれに順ずる。

Ⅱ 年次大会参加報告と日本への示唆

日本への示唆

1. 啓発・支援活動の重要性

- ・ 日本で免許更新制が機能するためには、国、地方自治体、メディア媒体、教育委員会、大学、学校などにおける適切な啓発・支援活動が必要である

2. 免許更新に伴う効果的な教員研修の要件

- ・ 現職教員の意見を重視した研修内容を作成する
- ・ 教員成長のための地域支援体制モデルを開発する

1. 認定教員による啓発活動

NBPTS は、認定された教員に対して自己啓発を通して学校教育と授業改善の重要性を訴えるキャンペーンを恒常的に行っている。その一端が、NBPTS の下部組織である支援指導員部会である。これは、すでに認定を受けたリーダー格教員が NBPTS の認定活動を唱導する部会である。毎年夏季に行われる年次大会では、その実践報告会が行われている。2007 年 7 月 25 日に開催された第 20 回大会の Pre-Conference のプログラムとしてリーダー認定教員による 4 件の発表が行われていた。日本でも教員免許更新制が導入された後には、このような現場教員による啓発活動が求められてくると思われるので、ここに概要を紹介する。

(1) 認定教員による実践事例発表

- ・ 連邦政府レベルでの支援：政府の政策立案者にいかにして NBPTS の認定を受ける特典を理解させたらよいかの実践事例
- ・ 州レベルでの支援：NBPTS の認定を州レベルで啓発活動を推進する実践事例
- ・ 各種のメディアを通して NBPTS の啓発活動をする実践事例
- ・ 学区及び学校レベルでの支援：NBPTS 認定許員が改善推進校や教育困難校でいかに必要とされているかを討議する政策協議の実践事例。

これらの事例発表に共通した点は、いかに効果的に自らの教育実践と教育効果を周囲の関係者に理解してもらうための方法を戦略として考え、NBPTS の理念と実践を共有する賛同者を増やすという教育改革運動にまで高められているところであろう。NBPTS の下部組織は支援指導員部会以外にも、さらに 5 つの活動組織を擁している。

(2) 5 つの活動部会

- ・ 学校管理者部会：‘No Child Left Behind’⁽³⁾をスローガンに学校管理者と現場教員が協同して学習共同体を創りあげる。
- ・ 高等教育部会：NBPTS と NCATE が連携して教員養成と現職教員研修のあり方を推進する。

- ・ 認定更新部会：NBPTS 認定教員の資格更新について検討する。
- ・ 改革推進校部会：改革推進校と認定教員の貢献度を精査し、その改革のストラテジーを研究する。
- ・ 認定候補者支援者部会：認定教員候補者に対して支援プログラムを提供する。

以上のように、教育専門職の資格を認定している NBPTS の認定方法や認定支援活動は、わが国の教員免許更新制度の導入に際して大きな示唆を与えるものと考えられる。

2. 免許更新の効果的な教員研修の要件—NBPTS を鏡として

教員免許更新制は、中央教育審議会において平成 19 年中に方向性を示し、平成 20 年初頭にパブリックコメントの募集、同 3 月末日までに省令改正を目標にしている。さらに平成 20 年度には、更新講習の試行や原簿情報のデータ化を含めた免許管理システムの開発、年度後半に免許更新の申請受付及び審査・認定が予定されている（第 50 回中央教育審議会教員養成部会<8 月 31 日開催> 文部科学省 2007）。このような決定過程及び内容自体は十分注目に値するが、それに基づく研修内容次第では、免許更新制の理念や目標の達成はおろか、現職教員の失望と反感を招くかもしれないという懸念もないとは言えない。本項では、そのような懸念を払拭し、効果的な教員研修にするために何が必要であるかを検討することにする。

(1) 研修内容作成委員会の構成

免許更新の理念や目標を具体化するための研修内容作成委員会（仮称）の構成を考えてみよう。平成 18 年 7 月 27 日付で発表された「教員免許更新制の導入に関する検討会議」委員名簿には管理職でない現場の教員は高等学校の養護教諭が 1 名入っているだけである。管理職 7 名は識見の優れた方々ばかりであろうが、管理職はやはり管理職であり現場の先生の意識や考えを代表する立場ではない。その他の委員は大学教官 6 名、国立教育政策研究所 1 名、教育委員会 8 名となっている。

一方、米国の優秀教員認定機構である NBPTS の委員構成では、80 名の委員の半数は現場の先生である。25 免許科目・領域の更新基準を作成する委員会は、それぞれ 8-12 人で構成されており、その約半数は現場教員で、勤務時間の少なくとも半分は更新対象の分野の然るべき発達段階にある生徒を指導していることが条件である。

日米両国の歴史や文化の違い、また、通常免許更新と優秀教員認定との違いがあるとは言え、両者は共に教員の質の向上を目指しているという共通項から考えると、日本における免許更新基準の作成委員会を編成するときの一考に値する点である。

(2) 地域における支援体制

ここでは「優秀教員として認定される基準」をクリアして NBPTS になろうとする教員をどのように支援するかについてのモデル（以下、「認定候補者教員支援体制モデル」と呼ぶ）を作成したプロジェクトを紹介しよう。「認定候補者教員支援体制モデル」については詳細な検証がなされている（Steeves & Browne 2000）が、その要点は以下の通りである。

①プロジェクト参加者（協力した人々は下記のように分類される）

- ・ 首都ワシントンにあるジョージ・ワシントン大学の教官。
- ・ 学校教育関係者：教育委員会委員、指導主事、学校長、研修担当係。これは NBCTs の候補者としての研修やポートフォリオ作成などで時間が必要な教員の代替教員を派遣してもらうことも視野に入れたネットワークでもある。
- ・ 地域社会：実業界、州・市等の代議士、PTA など。これは NBCT 候補者が研修や指導を受けるために出張する場合の助成金の援助を受けるために必要なネットワークである。
- ・ 教育研究者団体：日本では全国英語教育者連盟（略称は全英連）や各地方自治体ごとに組織されている教員の研究会（略称は中教研、高教研など）に相当するもので、NBCTs になるべく挑戦している仲間をサポートするために、地元の教育委員会や大学と協力関係にある州もある。
- ・ NBCTs: NBPTS から優秀教員と認定された教員は、今度は NBCT 候補者を支援する地域のリーダーとして後輩を指導することになる。

② 教員支援体制モデルの支援計画

支援活動を三つの段階にわけて、誰が支援者（Facilitator）となり、いつ、どんな活動を、何のためにやるのかを以下に述べる。

[第1段階：候補前期(Pre-Candidacy)]

- ・ 支援者：大学教官、研修担当係、NBCTs
- ・ 活動：1～4月 募集・情報 PR
理由：教員に情報を流すと共に、指導主事、校長、地域のネットワークを作るため。
5～9月 ミニ・セミナー（3～6時間のワークショップ）
理由：教員に紹介を兼ねて NBPTS の評価プロセスを説明するため。
9～12月 導入セミナー（5週間のワークショップ）
理由：教員に NBPTS の評価プロセスについて深く理解してもらうため。

[第2段階：候補時活動(Candidacy)]

- ・ 支援者：第1段階に同じ
- ・ 活動：10～6月 支援指導
理由：NBPTS の評価の過程で NBCT 候補者に支援とフィードバックを与えるため。

[第3段階：候補後期(Post-Candidacy)]

- ・ 支援者：第1，2段階に同じ
- ・ 活動：NBPTS の評価終了後、候補者全員を集め、全員の労をねぎらうと同時に、目標達成者を祝福すると同時に、その経験を振り返って下記の3点について話してもらう。
・ NBPTS の評価プロセス及び自分が受けた支援から何を学んだか？
・ 自分はいかに前向きに教え方を変えたか？
・ 候補者の段階で構築された支援グループは、目標を達成できなかった教員に対し、今後どのような支援を続けることができるか？

③ 免許更新制は教育行政のリトマス試験紙である

英語科教員の研修については、ここ 20 年に限ってみても「指導者養成講座」や「英語を話せる日本人の育成」をテーマにした悉皆研修があり、最近では、「現代的教育ニーズ支援プログラム」や「特色ある大学教育支援プログラム」の中にも英語教育の改善を主たる目的にしたものがある。厳密な比較ではないが、他の教科に比べて表面的にはかなり研修をやっているほうである。しかし、その成果に関しては必ずしも喜べるような状態ではない。

その背景にはいろいろな要因があるが、一番重要なのは研修の内容とアフターケアの問題であろう。まず、研修の内容が研修を受ける側のニーズにどれだけ応えているかという視点から確認すると、教員の指導年数や指導能力をあまり考慮せず一律に受講せざるをえない状況が浮かび上がってくる。研修はそれぞれの教師が自分のレベルアップを目指すのであるから、研修内容が複線型になっていて教員が研修内容を選べることが望ましい。

次に研修後のアフターケアについて述べる。研修プログラムが単発的で、例えば「現代的教育ニーズ支援プログラム」が終わると、後は研修を受けた教員任せとなり、研修で得た技能・識見が必ずしも地域の教育に生かされているとは言えない。研修内容があまり利用価値がなかったからなのか、地域の教育体制の中に研修修了生を活かすネットワークが構築されていないからなのか、非常に重要なチェックポイントである。いろいろな研修プログラムには潤沢とは言えないまでも、かなりの額の予算が国民の税金から支出されているからである。

Notes:

(1) *The Five Core Propositions*, NBPTS (2008) home page

(2) *PPG Worksheets* (2007), NBPTS

(3) The No Child Left Behind (NCLB) Act of 2001. ジョージ・ブッシュ大統領が成立させた法案で、2013 年度までに公立学校のすべての生徒の数学とリーディングの学力テストで、良 (Proficiency) 以上に引き上げることを目標としている。

【参考・引用文献】

文部科学省 (2007) http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/koushin/07110201/001.htm (平成 20 年 2 月 25 日引用)

Carr, Judy F, Nancy Herman, and Douglas E. Harris (2005), *Creating Dynamic Schools Through Mentoring, Coaching, and Collaboration*. ASCD, Alexandria, VA USA.

Jennings, Bess, Mary Ann D. Joseph, and Frank J. Orlando (2007), *Accomplished Teaching: The Key to National Board Certification Second Edition*. Kendall/Hunt Publishing Company, Dubuque, IA USA.

Shulman, Judith H and Mistilina Sato (2007), *Mentoring Teachers Toward Excellence*.

Supporting & Developing Highly Qualified Teachers. West Ed, Jossey-Bass,
www.josseybass.com

Steeves, K.A. and Browne, B.C. (2000). *Preparing Teachers for National Board Certification: A Facilitator's Guide*. New York: The Guilford Press.

Stronge, James H. (2007) *Qualities of Effective Teachers*. ASCD, Alexandria, VA ,
USA.

National Board Certification Renewal. NBPTS 20th Anniversary Pre-Conference
Institute (Wednesday, July 25, 2007) 資料

伊東弥香・高梨庸雄(2007年)「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」『教員免許更新制と教員教育・評価システムの研究』(平成18年度早稲田大学「特定課題研究助成費」研究成果報告書、研究代表者：神保尚武)、pp. 68-79

牛渡淳(2007年)「各国における教師の資質向上策：アメリカ」『教師教育の質的向上策とその評価に関する国際比較研究』(平成16年度～平成18年度科学研究費補助金研究成果報告書、研究代表者：吉岡真佐樹)、pp. 51-64

八尾坂修(1998年)『アメリカ合衆国教員免許制度の研究』風間書房

米国・カリフォルニア州／マサチューセッツ州の調査結果

はじめに

個人の資産に応じて直接税としての教育税を支払うことが一般的なアメリカ合衆国では、市民の教育の質に対する要求は高いが、同時に、教育税の税率は住民投票で決めるので、その税率は低い方を願っている。したがって、教育には高い質を要求される割に、教員の平均的な年棒は 46,752 米ドル (2007) であり、日本の高校の教員の平均給与が 724 万円 (2006) であるから、決して恵まれているとは言えない。そういう状況の中で、更新制は、採用後において質の高い教員を養成する工夫として生まれたのであろう。今回の調査では、昨年度にウェブサイトやメールを中心に調査したカリフォルニア州と更新制度にポイント制を使っているマサチューセッツ州を訪問調査することにした。両州の調査だけで、アメリカ合衆国の概要を語るわけにいかないが、ある程度の共通的な枠組みは見えた。

アメリカ合衆国の教員免許制度は、基本的には、州によって独自の制度を採用している。しかし、NBPTS など全国的教育関係組織の設立や、人の移動の増加や情報の共有化などの変化を通して、名称等の多少の差異はあっても制度そのものは似通ってきている。そのため、本稿では、ロサンゼルス市 (カリフォルニア州立大学ノースリッジ校) とボストン市 (マサチューセッツ教育省、ボストン・カレッジ) への訪問調査 (2007 年 9 月) の結果を通して、共通性として浮かび上がってきた 4 つの観点から両州の調査結果を記述する。

I カリフォルニア州とマサチューセッツ州の調査結果

米国訪問調査結果の要点

1. 段階的免許制度によって、資質向上の努力を上級免許への挑戦と位置づけている
 - 1) 上級免許設定のねらいは、研修の継続によって教員の質を向上させること
 - 2) 上級免許取得は、雇用安定や、高賃金というインセンティブとなること
2. 更新制度は、研修に力点を置くことなどで変化しつつある
 - 3) カリフォルニアではオンライン化など、手続きおよび内容において簡素化
 - 4) マサチューセッツのポイント制度の管理は州教育省から各教育委員会に移行傾向
3. 教員評価の基準が公開されている
 - 1) カリフォルニアには、教員には評価シートがあり、他にカリフォルニア州教員評価基準という複数の大学及び教育機関連携組織がある
 - 2) マサチューセッツでは「優良教員」の認定をしている

3) マサチューセッツには、優秀教員表彰制度がある

4. 「優良教員」モデル作りへ――「新しい時代の教員」プロジェクトがある

「一人の子供も落ちこぼさない」のもと、全米で 11 の地域でプロジェクトが進行中

1. 免許制度

(1) 5 年間有効の仮免許

教員養成課程を修了すると両州とも有効期限が 5 年の仮免許が与えられる。カリフォルニアの場合 Five-Year Preliminary (Preliminary California Teaching Credential)、マサチューセッツの場合 Initial license という名称である。しかし、マサチューセッツ州では、教員養成課程を修了しなくても教育委員会が実施するテストに合格した者は、「予備免許」Preliminary license を受け取ることができる。この免許の有効期間も 5 年間で、仮免許の前の段階の免許である。

① カリフォルニア州の場合

学士号取得後に基本的には次の 6 つの取得方法がある。また、仮免許取得のための指導能力の基準 13 項目も示されている（資料編参照）。

- ・（学士号取得後）大学の教職専門課程を修了すること

この課程を修了する期間については、各人の経歴などによって変わる。例えば、カリフォルニア州立大学ロングビーチ校の中高教員用免許用課程は（教育実習 15 単位を含む）44 単位と「教育技術レベル 1」という科目が必修となっている。

- ・ 大学での実習を修了すること

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。

- ・ 学区の公立校での教育実習を修了すること

学区の教育実習に登録し修了する。必要条件はそれぞれの学区によって異なる。

- ・ 私立校での教育教歴を持っていること

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～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。

【補足】カリフォルニアの私立校では、教員免許は不要。私立校では、教員免許や修了証よりもそれぞれの専門性をより重視するので、教える科目の学士号、修士号が重要。

- ・ 代替方法の短期促成型の教育実習を修了すること

大学および学区でインターンシップをしている間に指導を評価されることにより、教育技能があることを示すとプログラムのコースワーク部分の単位に替えられる。

- ・ 平和部隊（Peace Corps）での教歴があること

平和部隊に参加し、途上国で教員として活動した場合に、その教歴を教員免許状取得のための必要条件に充てる。

さらに、上記に加えて、中高で専科免許の取得には、次の 4 つが基本要件となる。

- ・ 学士以上の学位
- ・ 基礎学力証明
- ・ 教科内容の能力証明（教科内容試験の合格、あるいは教科科目の修了）
- ・ 大学での教育実習を含む教職課程の修了および学校からの正式推薦状

【参考】基礎学力の証明：CBEST (The California Basic Educational Skills Test)、GRE (Graduate Record Examinations) General Test、SAT (Scholastic Aptitude Test) Reasoning Test、ACT Plus Writing Test などの能力試験の合格が選択肢。

【参考】正式な教員資格ではないが、免許を持っていない人に 30 日間に限って指導することを可能にする緊急措置としての「非常時許可証 (Emergency 30-Day Substitute Teaching Permit)」がある。

② マサチューセッツ州の場合

カリフォルニア州同様に、教員養成課程を修了した教員には、有効期限が 5 年の仮免許が与えられる。養成課程を修了しなくても教育委員会が実施するテストに合格した者は、「予備免許」を受け取ることができる。これらの免許の有効期間は 5 年間である。また、他の州の教員免許を持っている者には、1 年間有効な「臨時免許 (Temporary license)」を与えている。臨時免許を受けるために教員養成課程修了または 3 年間の免許制度に基づいた教員の経験が必要である。

(2) 採用について

両州ともに、採用について各学区の裁量に任されている。それぞれ特徴があるが、一例を示しておく。

ロサンゼルス学区での例……教育委員会の採用試験を経て教職に就く。教員採用過程では選考が行われているが、現実には、慢性的な教員不足に対応するために、教員免許状・修了証を持っていない者も、最低雇用基準 (CBEST の修了、認可機関から授与された学士号、GPA 2.7 ポイント以上) を満たしている場合は出願可能となっている。

(3) 本免許取得

両州とも仮免許取得後 5 年以内に本免許状を取得が求められている。したがって、養成課程修了時に取得できる仮免許から本免許への移行は免許更新ではない。仮免許段階が終わり、本免許取得となる。この免許をカリフォルニア州の場合 Clear credential、マサチューセッツ州の場合 Professional license と呼ぶ。

① カリフォルニア州の場合

仮免失効日までに本免許状取得の必要条件を満たせないと、州内の公立校で教えることはできない。

[基本的な取得方法]

- ・ カリフォルニア教員免許委員会が認定した本免許のための研修プログラムの修了
- ・ カリフォルニア教員免許委員会が主催する本免許のための研修プログラムの修了
- ・ 全米教育専門職基準委員会 (NBTS) 発行の全米委員会資格証の取得

[新任教員のための教員研修プログラム]

- ・ カリフォルニア教員免許委員会とカリフォルニア州教育省が共同で実施
- ・ 新任教員の教職専門性を高め、本免許状取得の必要条件を満たすための支援
- ・ 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の提供
- ・ ロサンゼルス学区では、教員研修基準に準拠した情報の提供と、教員からの質問に答えることを目的としたウェブサイトを新任教員のために立ち上げ、今後、新任教員以外にも役立てるものを検討中

② マサチューセッツ州の場合

本免許の取得には以下のいずれかの方法がある。

- ・ 大学の修士課程での教員免許状コースを修了すること
- ・ 免許委員会が認めた修士課程跡の段階での高度な内容 12 単位修了すること
- ・ 短期間で高度な内容と実践が組み合わされた学区ベースの免許プログラムを終了すること。この免許プログラムを利用できない場合は代替方法もある。NBPTS による認定など高い資格を取得すること

以上に加え、メンター（指導教員）付きの導入教育 1 年間と、仮免許での教員経験 3 年間が必要である。

(4) 免許更新

カリフォルニア、マサチューセッツともに、本免許状は 5 年毎に更新する。

2. 免許更新制度簡素化の動き

(1) カリフォルニア州の場合

[2006 年 12 月 31 日以前まで]

- ・ 職場の同僚から「教員として成長するためのアドバイザー」を選ぶ
- ・ 教員としての専門性の成長記録を自己評価する
- ・ 教育専門職における能力、パフォーマンス、効果の向上に有益であると考えられる研修への最低 150 時間参加する。

[2007 年 1 月 1 日以降]

- ・ 手続きはオンライン化された
- ・ 更新の要件は、ごく基本的なものである
- ・ 成長記録の自己評価や 150 時間参加はなくなった
- ・ 単一科目の本免許状取得のための必要条件に 2 年間の研修が加えられた

[簡素化の背景]

- ・ 免許更新の条件を厳しくするよりも、教員養成や現職教員の研修に力を入れる
- ・ 現職教員の専門性向上については、研修を受ければ受けるほど、給料が上がるというシステムを取っている

(2) マサチューセッツの場合

マサチューセッツ州では免許を更新するための州管轄のポイント制があり、研修会の参加、新任教員の指導など、5年間で計150ポイント得なければならない。今回の調査で、ポイント制度の管理は州教育省から各教育委員会へ移行しつつあることが明らかになった。ポイント制の管理運営が複雑であることがその原因である。ポイントは各自が研修の実績記録を作成し学校に提出することによって認定されている。

【補足】マサチューセッツ州としては新人研修としてのメンター付きの研修実施の計画作成を要請されているが、新人研修そのものが教育庁に評価されていない。

【参考】高校教員のためのポイント例：

- ・同僚のコーチをすると15ポイント：提出する書類は、事前の討議、実践観察、事後討議などの記録が必要である。
- ・教科内容に関する公開授業や発表などを実施すると10ポイント：提出する書類は、セミナーのシラバス、参考文献一覧、そして参加者の評価などである。
- ・教育部門のサマーセミナーを開催すると67.5ポイント：提出する書類は、事前事後の評価などである。

3. 教員評価システム

(1) カリフォルニア州の場合

ロサンゼルス統一学区では、教員の採用だけでなく、いかに「優良教員」の定着度を高めるかが大きな課題となっているが、「評価の一貫性を保つことが非常に困難である」と言われている。採用者に対する評価は次のようになっている。

- ・1年目：不適格な教員を1年目で排除することは容易であるため、簡単な評価シートを使う
- ・2年目：最低10種類に及ぶ書類の提出。2年連続で低評価を得た教員は免許を失う
- ・本免許の授与：採用されている期間2年目の3月15日までにとくに問題がなければ、本免許を自動的に与える。

【補足】高い評価基準はあるが、結局のところ、教員の不足に悩むこの学区にとって、資格不足の教員を辞めさせることは事実上、大変難しいという問題がある。

上記のような学区での状況のもと、カリフォルニア州では、教員評価基準の設定と有効化を目指すカリフォルニア州教員評価基準（Performance Assessment for California Teachers, PACT）という複数の大学及び教育機関の連携組織がある。1998年の州議会において、教員養成プログラムでは免許取得のための評価基準設定が必要であると決議されたことを機に、州の評価基準に不満を持つ州内の大学がPACTを設立した。PACTは、NBPTSの直系組織であり、PACTに加盟している州内の大学は、カリフォルニア大学、カリフォルニア州立大学、私立大学など、全30校である（2008年2月調べ）。

PACTの目的は、教職課程の学生達が仮免許取得のために必要とする、教科に特化した指

導のための知識と技術の評価基準を開発することである。各大学における PACT を修了することによって、学生達は計画、実行、分析という専門的な指導過程を体験することが出来ると同時に、PACT は各大学の教員養成プログラムの改善のためにつながると考えられている。PACT は、指導のための知識と技術、および教育実習のための評価を次の 2 点から開発している。

- ・ 必修基本評価 (ESAs: Embedded Signature Assessments)

各大学によって ESAs の内容は異なるが、各々の学生のケーススタディ、指導案や細案、学生の取組みに対する分析、教育実習の観察と省察、ポートフォリオなどが含まれる。

- ・ 指導評価 (TE: Teaching Event)

TE は、教育実習時における 3~5 回 (時間) の授業の詳細な記録のことで、計画、指導、評価、省察の 4 つの領域に分かれている (資料編参照)。

(2) マサチューセッツ州の場合

州による免許交付要件・優良教員要件に沿って、各学区が独自に運用する。ある教員が優良教員かどうかは学区が判断する。優良ではない教員の対処については各学区の裁量に任せられている。学区は州に毎年報告する義務がある。

各学校は、その学校における優良教員の割合を開示する義務がある。もし優良教員でない教員 4 週間以上にわたって教えた場合は、そのことを保護者に通達しなければならない。マサチューセッツで「優良教員」の認定を受けるには、次の条件がある。

- ・ 指導する主要教科におけるマサチューセッツ州の教員免許を持っていること
- ・ 学士号を持っていること
- ・ 教えている主要教科の内容十分理解していることが示せること

【補足】免許を持たない科目を教えることについては、持ち時間の 2 割以内なら教えることが許されている。教員評価の統一性や一貫性については、州ごとではなく学区ごとであることがわかった。評価で不可となった教員への対処も学区の裁量に任されていた。しかし実際には、教員の評価に当たっては、学校長の個人的基準がかなりの影響を与えているのが現実のようだった。

4. 優秀教員表彰プログラム

(1) カリフォルニアの場合

ブッシュ大統領による「一人の子供も落ちこぼさない」法律“**No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB)**”により、カリフォルニアでも、「優良教員」の育成、雇用、定着を目指している。NCLB ではアメリカの教員全てが学士号を取得し、州の免許状を保有し、教える教科科目の能力を証明するという 3 点を義務づけているが、カリフォルニア州教育省でも、州の教員達がこの必要条件を満たせるように NCLB 遵守のためのガイドブックを出している。しかし、この必要条件を満たしていない場合、すぐに免許を剥奪したり、解雇したりとい

うことではなく、各学区の教育委員会による適切な指導を推進しているようである（資料編参照）。

(2) マサチューセッツ州の場合

① 優秀教員表彰制度

「大統領杯表彰」「全米・本年度優秀教員表彰」といった全米レベルの表彰制度に加え、マサチューセッツ州には、教育委員会主催「マサチューセッツ・本年度優秀教員表彰」がある。これは1960年発足で、過去の優勝者34人中、5人が「全米・本年度優秀教員表彰」に選ばれていることから、そのレベルの高さで知られている。年二回、推薦の機会があり、スポンサーとなった企業から、賞金、賞品が、優勝した本人と所属校に授与され、その額は16,000ドルに及ぶ。また優勝者は一年間、各地で啓蒙活動を義務付けられている。かつては代替教員に校務を任せて、啓蒙活動に専心できたが、現在は通常勤務と平行して啓蒙活動をすることになっている。（資料編参照）

2007年度優秀教員表彰の面接選考における評価の基準の10項目は公開されている。概要は以下のとおりである。

- ・ 授業で、「教案通り」にはいかなかったが、意義深いと感じられた例はありましたか。
- ・ 同僚と協調していく具体的な方法を述べなさい。
- ・ どのように生徒を評価しますか。また自分自身と自分の授業をどのように評価しますか。
- ・ 「一人の子供も落ちこぼさない」政策のうち、あなたの得意な面と不得意な面を挙げなさい。
- ・ 教員採用見込みの人たちへのスピーチで、「教員の専門性」をあなたはどのように語りますか。
- ・ 教員が離職するケースのほとんどは採用後5年以内です。これを阻止する理想的なメンター制度を作るとしたら、あなたはどんなメンター制度を考えますか。
- ・ 親や地域を、学校や地域行事に巻き込むために、今までどんなことをしましたか。
- ・ あなたは、生徒を卒業させるにあたって条件となるべきものは何だと思いますか？
- ・ 本年度優良教員優勝者として注目されるあなたが、親、生徒、議員へのメッセージを発信する際、どのような教育的話題を、どのような立場で発信しますか。
- ・ あなたが教員のリーダーとしての自覚を持つに至るのには、特定の理由がありましたか。

② マスター教員プログラム

教員を指導できる教員の集団を養成することを目的としたもので、8年ほど前まで実施されていた。このプログラムでは、年に2回、生徒や保護者および同僚教員などが教員をマスター教員に推薦する機会があった。最終選考に残った優秀な教員たちには賞金が与えられていた。現在、約300人のマスター教員がおり、彼らのほとんどは、将来は管理職に就く。まだ残っている300人のマスター教員というのは、8年か9年前にマスター教員になった人たちである。10年間のマスター教員活動においては、かつては毎年5000ドルを報酬として得ていたが、現在、報酬額は半減されている。

5. 「優良教員」モデル作りへ---「新しい時代の教員」プロジェクト

新しい時代の教員プロジェクトはカーネギー財団がスポンサーとなり、前述の「一人の子供も落ちこぼさない」のかけ声のもと、全米で11の地域でプロジェクトが採択され、実施されている（2007年7月調査時点）。本調査では、その中の2つのプロジェクトを調査した。

(1) カリフォルニア州のプロジェクト

ロスアンゼルス統一学校区とカリフォルニア州立大学ノースリッジ校は協定を結び、学区内の公立学校とも連携を取りながら、教員養成を実施している。この学区の公立学校の教員の30~40%の養成は、カリフォルニア州立大学で行なわれている。中でもノースリッジ校は協定校なので最も多くの教職学生を教育している。ノースリッジ校は、教員養成を大学全体の問題として捉え、教育学部、教育委員会、教育現場が協力し、2002年から新任、初級、中級、上級教員のための専門性基準を明確化するプロジェクトを開始した。1~2年目は「良い指導」の概念化とその実現化に努め、3年目以降は「学習効果を高める指導」が重要視され、教員による教育効果をデータで検証・証明する研究を進めている。

[このプロジェクトでの「良い指導」の構成要素]

- ・ 信条体系と資質：生徒の学習能力を信じて、それを伸ばそうとする気持、ひいては生徒を正しく評価できる資質を持つ
- ・ 知識：教科科目に関する知識、教科科目の教授法、および生徒の学習に関わる他分野についての高度な知識を兼ね備える
- ・ 実践と技能：個々の生徒に対応できるような多様な指導技能を持って、教室での実践を行なう

[このプロジェクトでの「良い指導」の決定方法]

- ・ 教職員へ調査票による調査や、直接に会って面接を行なう
- ・ 指導の実際を観察する
- ・ 外部研究機関などによる研究結果を利用し、広い視野のもと客観的な分析や判断を行う

[この教員プロジェクトの3原則]

- ・ 正しい評価……生徒の学習に関する妥当性と信頼性ある証拠に基づき、教員養成プログラム、教職ストラテジー、教員サポートを改善する。
- ・ 現場実践と研修の充実……幼稚園から高校3年生の学習環境と大学カリキュラムを整理して共通性を持たせるようにし、理論と実践をともに強化する。
- ・ 芸術と科学の教育への融合……教員志望者は教科科目だけでなく、その科目をいかに教えることができるかを学ばなければならないので、教員養成と生徒の学びは全ての人間の責任である。

[このプロジェクトの目標]

- ・ 教員養成のための双方のパートナーシップ
- ・ 学校現場にフルタイムで従事する教職課程修了者の輩出

- ・ 2セメスターでの仮免許状（複数教科）の取得
- ・ 学校現場での大学教員による授業（全コースワーク）
- ・ 学校現場における大学教員の専門性の還元

[このプロジェクトの今後の課題]

- ・ 「学習効果を高める指導」 検証のためのデータ収集、分析
- ・ 教育効果と教員養成の関連性についての研究
- ・ 現行の教員養成プログラムの改善

[このプロジェクトの問題]

- ・ 生徒が何を学び、どうやって評価されるかについての共通理解を育てなければならないが、大学の教員は、読み書き算などの基礎能力は自分達の責任ではないと考えている
- ・ このプロジェクトには教員研修が含まれていない。その主な理由：
 - a. 地方分権の問題・・・ロサンゼルス教員は、例えば、ロサンゼルス統一学区、小学区、教育省、教育省長官、カリフォルニア高等教育委員会などの様々な階層と関わっているが、教員研修を誰が、どのように管轄するか
 - b. 各学校の自律性の問題
 - c. 教員研修の定義の問題・・・誰がどの教員を指導するのか
 - d. 教員研修のための指導者養成の問題・・・指導者の定義は何か、誰が指導者を選ぶのか

(2) マサチューセッツ州のプロジェクト：オンサイト・ティーチング

マサチューセッツ州ボストン・カレッジの新しい時代の教員プロジェクトについては、このプロジェクトを推進している研究者への面接調査で、オンサイト・ティーチングが主要な特徴であることが明らかになった。オンサイト・ティーチングとは、理論と実践を融合させるために、小・中・高の教育現場で、教育実習だけではなく教科教育法などの大学院の授業を8週間行うことである。また、オンサイト・ティーチングの事前指導と事後指導はそれぞれ3週間、ボストン・カレッジで行なっている。

Ⅱ 日本への示唆

教員の離職がほとんど無い日本と異なり、「その離職率をいかに低くするか」が関心事であるアメリカの教育制度はすぐ参考にできないであろうが、困難な状況の中で良い教員を育てようとしている制度と努力は学ぶべきものがある。その中で4点を日本への示唆としたい。

米国訪問調査から得られた日本への示唆

1. 指導教員制度（メンター制度）の充実を図ること
2. 実践を重視した現場と大学の連携研究を促進すること
3. 教員研修にポートフォリオ評価の普及を図ること
4. ポイント制を導入すること

1. 指導教員制度（メンター制度）の充実を図ること

マサチューセッツ州の場合であるが、メンター制度の充実があげられる。経験豊かで、実力のある教員は、仲間から推薦されて、メンター教員として、新人教員を数人担当して彼らに教育を行う。人間は基準を与えられても、一人でそれに立ち向かうことは、かなりの精神的強さを求められる。学習者が教員の指導と励ましによって成長していくように、教員にもそれを支えてくれる指導教員が必要である。AACTEでの北アリゾナ大学教育学部の発表(Horn 他 2008)では、メンター制度があると、教員の離職率がかなり低くなるそうである。日本でも、更新制で、評価基準や達成基準などの枠組みを明確にしたならば、それを超えようとする教員を指導し励まし、一緒に教育実践を実施してくれるメンターが欠かせないと考える。そして、メンターは、同じ職場にいて、いつも話し合い、同僚として成長や教育的成果を分かち合えるピア・メンターが望ましい。

2. 実践を重視した現場と大学の連携研究を促進すること

日本では、大学の教員が理論を語り、中高の教員が実践を得意とするという構図が一般的であるが、「新しい時代の教員」プロジェクトのようにオンサイトの実践を現場と大学が協力して、「良い指導」、「学習効果を高める指導」について研究をしていくことは日本でも必要なことと考える。

3. ポートフォリオ評価の普及を図ること

校長などの管理職は、管理運営に長けているのかもしれないが、必ずしも評価を受ける教員の教科などに精通しているとは限らない。民間校長なども採用され、今後は学校の管理運営と教育実践の指導が分離される傾向にある。教員の評価は、知識だけでなく教育の実践における成長という観点を必ず評価されなければならない。そのような評価には、ポートフォリオでの評価が効果を上げる。アメリカの調査でポートフォリオでの評価が用いられていることがわかった。日本の教育界では、ポートフォリオでの評価になじみがないので、その普及活動が行われるべきである。ポートフォリオに含まれるものの例としては、授業実践を写したビデオ、授業案、生徒の作品（コピーでも良い）、そしてそれらの解説で、教員の成長を見て取れるものがある。

4. ポイント制を導入すること

上記ポートフォリオへの記録を中心に、教員が実践した研修のすべてを、それぞれポイントに換算して、その教員の全研修の質と量を把握することは、本人にとってはむしろのこと、研修を提供し奨励する側にとっても、有意義かつ必要なことと考えられる。マサチューセッツ州は、かつて教育省がやっていたポイント管理を、現在は各学校に任せることによって、利便性を高め実行しやすくしている。このような研修のポイント化、すなわち「ポイント制度」は日本も大いに参考にできるのではなかろうか。

カリフォルニア州においても、免許更新にはポイント制度を直接的には、採用していないが、CDEのNCLB遵守のためのガイドブックからも分かるように、指導評価のためにポートフォリオの提出を義務づけ、また教員の専門性成長のための活動にポイントを用いている。日本においても、このようなアメリカでの実践を参考にし、評価基準を明文化することが大いに望まれる。

【参考・引用文献】

伊東弥香 (2007). 「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－」、大学英語教育学会 (JACET) 『教員免許更新制と教員教育・評価システムの研究』(平成 18 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 / 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 / 代表・神保尚武)、 pp. 80-100.

JACET 教育問題研究会 (久村研・神保尚武・石田雅近・河内山晶子・伊東弥香) (2007). 「教員免許更新制の課題と展望－現職教員に対する意識調査に基づいて」、JACET (大学教育学会) 第 46 回全国大会・研究発表、9 月 8 日 (安田女子大学).

高梨庸雄・伊東弥香 (2007). 「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」、大学英語教育学会 (JACET) 『教員免許更新制と教員教育・評価システムの研究』(平成 18 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 / 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 / 代表・神保尚武)、 pp. 68-79.

Horn, P, Metler-Armijo, K. and Blair, H.(2008). *Induction and Mentoring For Excellence*, a handbook at a Preconference Workshop in AACTE 60th Annual Meeting Los Angeles Unified School District (LAUSD) (2002). *Making LAUSD the District First Report: A Teacher Quality Strategic Plan*.

Massachusetts Department of Education (2000). *Guidelines for Professional Development Providers*.

Massachusetts Department of Education (2001). *Guidelines for Induction Programs*.

Massachusetts Department of Education (2002). *Recertification Guidelines for Massachusetts Educators*.

Massachusetts Department of Education (2002). *Teacher Induction Programs in Massachusetts: Summary Report*.

Massachusetts Department of Education (2003). *Regulations for Educator Licensure and Preparation Program Approval*.

ウェブサイト

米国教員給与 (2008年2月7日引用)

http://www.usatoday.com/news/nation/2005-06-25-teacher-salary-raise_x.htm

日本の高校教員給与 (2008年2月7日引用)

http://nensyu-labo.com/syokugyou_koukou_kyouin.htm

Boston College TNE (2008年1月8日引用)

http://tne.bc.edu/?tpl=tne_at_boston_college&nodeID=3

California Department of Education (2008年2月19日引用)

<http://www.cde.ca.gov/nclb/sr/tq/documents/nclbresourceguide.pdf>

California State University Northridge Teachers for a New Era (2006). *Effective Teaching [Draft]*. California State University, Northridge, January 17, 2006. (2008年2月17日引用)

<http://www.csun.edu/tne/effective%20teaching%20jan%2006%20FINAL.pdf>

California State University Northridge Teachers for a New Era (2007). *Creating a Viable Feedback Loop: Mentoring Teacher Candidates*. California State University, Northridge, June 7, 2006. [PPT] (2007年8月30日引用)

California State University Northridge Teachers for a New Era (2007). *Providing a Road Map: Mentoring the Mentoring Teacher*. California State University, Northridge, June 7, 2006. [PPT] (2007年8月30日引用)

www.csun.edu/academic.affairs/tnew/pubs/Providing%20a%20Road%20Map.ppt -

CSUN TNE (2008年1月8日引用)

<http://www.csun.edu/tne/>

CSU Center for Teacher Quality Office of the Chancellor (2006). *Assessing CSU Teacher Preparation in Relation to K-12 Student Learning: Preliminary Findings Based on Incomplete Evidence*. California: The California State University. (2008年2月24日引用)

http://www.calstate.edu/teacherquality/documents/teacherprep_student_learning_prelim_findings.pdf

Massachusetts Department of Education (2007年7月20日引用)

<http://www.doe.mass.edu/>

National Board for Professional Teaching Standards (2007年8月10日引用)

<http://www.nbpts.org/>

National Association of State Directors of Teacher Education and Certification (2007年9月25日引用)

<http://www.nasdtec.org/>

Performance Assessment for California Teachers (2008年2月11日引用)

<http://www.pacttpa.org/>

Teachers for a New Era prospectus (2008年1月8日引用)

<http://www.teachersforanewera.org/index.cfm?fuseaction=home.prospectus>

資料編

Attachment

全国調査質問紙

追調査質問紙

全国調査アンケート集計結果

教員免許更新制:天井効果と床効果の測定表

因子分析結果

カナダ・ケベック州／オンタリオ州文書資料

米国・カリフォルニア州／マサチューセツユ州文書資料

I 教員免許更新制についてお聞きします

問1 **更新制実施への条件整備**として、どのようなことが重要ですか。その他については具体的にお書きください。

| | 重要 では ない | 余り 重要 では ない | どち らで もな い | ある 程度 重要 | 重要 |
|---|----------------|----------------------|---------------------|----------------|----|
| ＜a～h それぞれ横にお答えください＞ | | | | | |
| a. 教員の資質・能力の基準を明確にする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. 公立教員以外の教員免許保持者にも免許更新講習（10年研修）を保証する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績等を数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を定める | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g. 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し公開する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h. 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| その他 | | | | | |

問2 **更新講習の制度設計**について、どのようなご意見をお持ちですか。その他については具体的にお書きください。

| | 反対 | どち らか と言 えば 反対 | どち らと もい えな い | どちら かと言 えば賛 成 | 賛 成 |
|---------------------------------------|----|----------------------------|---------------------------|------------------------|--------|
| ＜a～p それぞれ横にお答えください＞ | | | | | |
| a. 更新講習は、長期休暇中に1日6時間の5日間計30時間実施する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. 免許更新のための研修は、1年間位の長時間で行う | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. 更新講習の修了認定は、筆記試験で行うのが適当である | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g. 更新講習は、授業にすぐに役立つ実践的な知識や技能を中心とする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| h. 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i. 更新講習は、最新の英語教授理論や技術を中心とする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j. 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察等の研修を含める | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l. 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n. 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o. 研修実績（研究会発表・参加、大学院通学など）を数値化し、更新講習の認定要件時間数に含める | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p. 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| その他 | | | | | |

II 英語教員の資質・能力についてお聞きします

問1 英語教員を経験の浅い教員、中堅教員、教員の指導者とに分けた場合、**英語力の基準**として、次の項目はどのレベルで適切だと思いますか。1ヶ所だけ○をお付けください。その他については具体的にお書きください。

| | 判断できない | 適切ではない | 適切である | | |
|--------------------------------|--------|--------|------------|---------|--------------|
| | | | 経験の浅い教員の基準 | 中堅教員の基準 | 教員の指導者としての基準 |
| <a~j それぞれ横にお答えください> | | | | | |
| a. 英検2級、TOEIC500、TOEFL450以上 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. 英検準1級、TOEIC730、TOEFL550以上 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. 英検1級、TOEIC860、TOEFL600以上 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. 教科書などの英語を適切な発音で読める | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. ALTと協同して英語で授業ができる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g. ALTを柔軟に指導・活用する英語運用力がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h. センター試験の問題に正確な解答が出せる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i. 『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j. 他の教員の授業での英語力を正しく評価できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| その他 | | | | | |

問2 **英語教員の授業力の基準**として、次の項目はどのレベルで適切だと思いますか。1ヶ

所だけ○をお付けください。その他については具体的にお書きください。

| | 判断で きかない | 適切で はない | 適切である | | |
|---|-------------|------------|--------------------|-----------------|----------------------|
| | | | 経験の浅 い教員の 基準 | 中堅教 員の基 準 | 教員の指 導者とし ての基準 |
| ＜a～h それぞれ横にお答えください＞ | | | | | |
| a. 生徒のニーズを分析し、授業の計画に役立てることができる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. 学習者に応じて適切に教材を選定したり、補助教材を作成できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. 授業の目的を適切に定めることができる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. 授業に必要な補助教材やタスクを適切に準備できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. 授業全体を客観的に評価し、改善できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f. 学習者の英語学習に対する動機づけを喚起し、維持するのに有効な方法（ストラテジー）について知識があり、実践することができる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g. 学習者が教室外でも自主的に学ぶために手助けできる方法を知っており、自律性を促進することができる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h. 授業をいつでも公開できる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| その他 | | | | | |

ご協力ありがとうございました。

教員免許更新制に関する全国調査Ⅱ

2007年12月14日

大学英語教育学会（JACET）教育問題研究会

文部科学省科学研究費補助金基盤研究（B）

研究代表者 神保尚武（早稲田大学教授）

去る6月20日、国会において教員免許改正法案が可決・成立しました。その骨子は、「教員免許を10年ごとに更新する」「更新の際には30時間の更新講習を義務付ける」というものです。しかし、文科省は、この制度導入に伴う教員養成・研修・評価などに関する包括的な制度設計については、1年後を目処に省令などの形で公表するとしています。

本調査は、文科省や中教審に対し内実ある制度設計への提言を行うために、全国の中学校と高校の英語科の先生に実施しました。ご協力下さった方々には心よりお礼申し上げます。

さて、今回の調査はアンケート結果を受けて、その結果の妥当性を検討する目的で行います。つきましては、本調査の目的をご理解くださり、ご協力くだされば幸いに存じます。

<全国調査について>

1. コンセプト

免許制度更新制度が導入されるにあたり、少なくとも次の3項目を明確にする必要があるという認識に基づき調査を行いました。

- ・専門性と適格性の評価基準の設定
- ・体系的な研修システムの構築
- ・対象となる教員の意見の集約

2. 対象：全国の中学・高校の英語教員

全国の中学校と高校の10校に1校の割で調査紙を2通同封した封筒を校長先生宛に送りました。校長先生に、若手の先生と中堅の先生に回答していただくように依頼しました。地域性について考えるために、青森県、千葉県、東京都、岐阜県、大阪府、鹿児島県は、すべての中学校と高校に送付しました。

3. 調査期間：H19年10月～12月

4. 送付総数：約4900校、9800通

5. 回答数：11月14日現在2,015通

6. 質問紙：別紙を参照ください。

<回答方法>

別紙質問紙を参照されながら、質問1～9に回答くださるようお願いいたします。

<回答締切> 分析の都合上、1月10日までに返信用封筒に入れてお送りください。

0 ご自身についてお聞きします

(1は記入、2以降は当てはまる項目を1つだけ☑してください)

- 1 勤務校の所在地：都道府県名をお書きください。()
- 2 勤務校の種類 a.中学校 b.高等学校 c.中・高一貫校 d.小・中一貫校
- 3 勤務校の設立形態 a.公立 b.国立 c.私立
- 4 勤務年数 a.5年未満 b.5～10年目 c.11～15年目 d.16～20年目
e.21～25年目 f.26～30年目 g.31～35年目 h.36年目以上
- 5 年齢 a.20歳代 b.30歳代 c.40歳代 d.50歳代 e.60歳以上

I 免許更新制

<問1 条件整備について>

質問1 質問紙「1a 教員の資質・能力の基準を明確にする」の回答結果は図1の通り、「ある程度重要」「重要」を併せると78%に及びます。つまり、約8割の英語教員が重要であると考えていることが分かります。「英語教員の資質・能力の基準」について、全国の採用担当の指導主事の先生に対してアンケート調査を実施しましたところ（H16年）、表1で示すような要件が浮かび上がってきました。

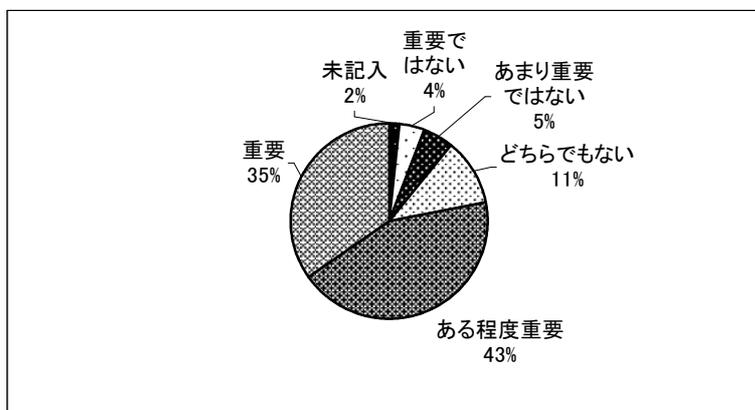


図1 教員の資質・能力の基準を明確にする

表1 資質・能力の要件

| 順位 | 要件 | 順位 | 要件 |
|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 1 | 教育に対する情熱と熱意があること | 8 | 生徒の興味・関心を引く話題や特技を持っていること |
| 2 | わかりやすい授業を展開できること | 9 | 英語の語学的知識をもっていること |
| 3 | 英語コミュニケーション活動の技術を持っていること | 10 | 適切な声量で授業ができること |
| 4 | 他の教員と連携する協調性があること | 11 | 主な教授法・教授理論の知識を持っていること |
| 4 | 学習者のニーズを理解できること | 12 | 学習指導要領についての知識をもっていること |
| 6 | 説明や指示を明確にできること | 13 | 日本語と英語の違いについての知識をもっていること |
| 7 | 活気のある授業ができること | 14 | テストと評価の方法についての知識をもっていること |

- 1) 表1の項目は英語教員の基本的な資質・能力の基準として妥当でしょうか？ご意見があればお書き下さい。
- 2) 表1の順位は妥当でしょうか？
- 3) 表1の項目以外にも必要な要件はあるでしょうか？

質問 2. 「1b 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する」の回答結果は図2の通り、「ある程度重要」「重要」を併せると77%に及びます。この項目も約8割の教員が重要であると考えていることが分かります。一方、授業力の要件について中学校と高校の教室に入って調査した結果、表2, 3のような要件が浮かび上がってきました。

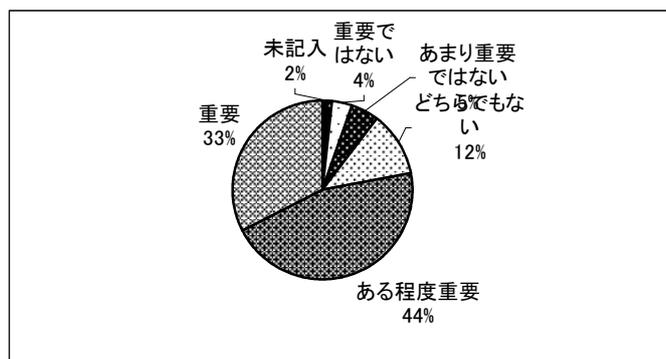


図2 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する

表2 中学校教員についての授業力の要件

- 活動等の指示や注意は、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

表3 高校教員についての授業力の要件

- 日常的な会話能力養成のための指導をする
- 導入場面において学習者が既に持っている題材内容の関連知識を主に英語を使って活性化させる
- 指導内容に応じて日本語と英語を使い合わせる
- 音読活動を活性化させる
- 文法・表現・語彙を使った自己表現活動を活性化させる

- 1) 表2, 3の項目は英語教員の授業力の要件として妥当だと思われませんか。ご意見があればお書きください。
- 2) 表2, 3以外にも必要な要件はあると思われませんか。
- 3) 研修実績、勤務実績についてはどのような観点があるのかお教えいただけますか。

<問2 制度設計について>

質問3. 「2c 免許更新のための研修は、1年間位の長時間で行う」の回答結果は、図3の通り「どちらかと言えば反対」「反対」を併せると60%に及びます。この項目がなぜ反対されるのか、お考えをお聞かせください。

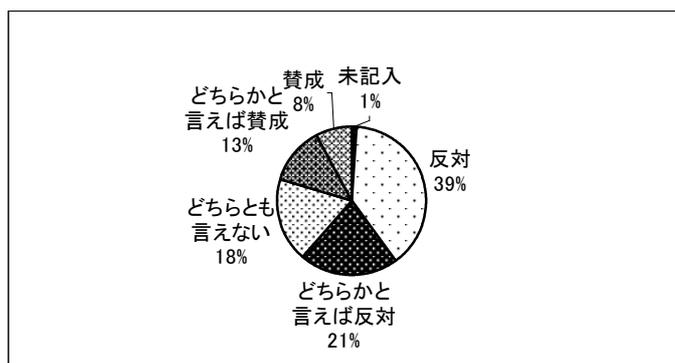


図3 免許更新のための研修は、1年間位の長時間で行う

質問4. 「2k 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする」の回答結果は、図4の通り「どちらかと言えば賛成」「賛成」を併せると77%に及びます。科目の選択の領域は以下のものが考えられます。選択したいものがありましたら、該当のものに○をお付けください。その他、付け加えたいものがある場合はお書きください。

a. 4 技能の指導法, b. 発音指導の方法, c. 評価方法, d. 動機づけの方法, e. 語彙指導の方法, f. 文法指導の方法, g. 第 2 言語習得論, h. 教材作成論, i. 異文化(国際)理解, j. 早期英語教育論, k. 自分自身の英語運用能力の向上講座, l. マルチメディアを使った英語教育, m. その他
()

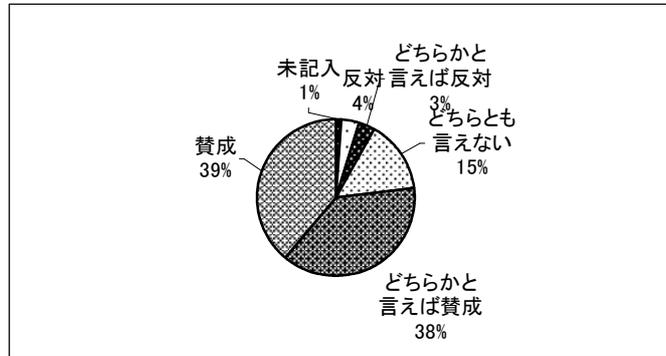


図 4 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする

II 英語教員の専門性基準

<問 1 英語力の基準について>

質問 5. 試験で測れる英語力には、表 4 が示すとおり「判断できない」の回答が多いのですが、

- 1) 「判断できない」と回答したのはどのような理由があるとお考えですか。
- 2) 準 1 級は「中堅教員の基準」、1 級は「指導教員の基準」という回答はどう思われますか。

表 4 試験で測れる英語力の基準

| 項目 | 判断できない | 初任者の基準 | 中堅教員の基準 | 指導教員の基準 |
|---------------|--------|--------|---------|---------|
| a. 英検 2 級、など | 31.3% | 24.6% | 8.2% | 4.8% |
| b. 英検準 1 級、など | 31.3% | 15.9% | 32.7% | 10.2% |
| c. 英検 1 級、など | 35.9% | 2.4% | 9.5% | 39.2% |

質問 6. 表5の3つの項目にも、「判断できない」の回答が多いのですが、

- 1) 「判断できない」と回答したのはどのような理由があるとお考えですか。
- 2) 比較的多くの方が回答している基準についてどう思われますか。

表 5 問 d～f

| 項目 | 判断できない | 初任者の基準 | 中堅教員の基準 | 指導教員の基準 |
|----------------|--------|--------|---------|---------|
| d. 教科書など | 20% | 44.2% | 9.4% | 16.0% |
| e. コミュニケーション中心 | 21% | 17.9% | 35.2% | 18.7% |
| f. ALT と協同 | 16.9% | 33.5% | 26.8% | 17.0% |

質問 7. 表6の4項目にも、「判断できない」の回答が多いのですが、

- 1) 「判断できない」と回答したのはどのような理由があるとお考えですか。
- 2) 比較的多くの方が回答している基準についてどう思われますか。

表6 問g～j

| 項目 | 判断できない | 初任者の基準 | 中堅教員の基準 | 指導教員の基準 |
|--------------|--------|--------|---------|---------|
| g. ALTを柔軟に | 15.6% | 10.3% | 43% | 26.4% |
| h. センター試験に | 29.3% | 24.7% | 19.4% | 12.9% |
| i. 『指導要領』にある | 26.1% | 11% | 31.5% | 23.2% |
| j. 他の教員の授業 | 27.7% | 3.6% | 19.2% | 38.9% |

<問2 授業力の基準について>

質問 8. 表7の4項目について、比較的多くの方が回答している基準についてどう思われますか。

表7 問a～d

| 項目 | 判断できない | 初任者の基準 | 中堅教員の基準 | 指導教員の基準 |
|------------|--------|--------|---------|---------|
| a. 生徒のニーズ | 7.8% | 25.5% | 48.6% | 14% |
| b. 学習者に応じて | 7% | 29.5% | 45.2% | 15% |
| c. 授業の目的 | 7.1% | 44.4% | 30.2% | 15.2% |
| d. 授業に必要な | 8% | 37.5% | 36% | 14.6% |

質問 9. 表8の4項目について、比較的多くの方が回答している基準についてどう思われますか。

表8 問e～h

| 項目 | 判断できない | 初任者の基準 | 中堅教員の基準 | 指導教員の基準 |
|--------------|--------|--------|---------|---------|
| e. 授業全体を客観的に | 7% | 17.7% | 48.9% | 23.1% |
| f. 学習者の英語学習 | 10.4% | 10% | 46.2% | 29.9% |
| g. 学習者が教室外でも | 14.9% | 10.3% | 43.9% | 26.5% |
| h. 授業をいつでも公開 | 14.6% | 20.4% | 32.6% | 26.5% |

ご協力ありがとうございました。

全国調査アンケート集計結果

0 回答者のデータ

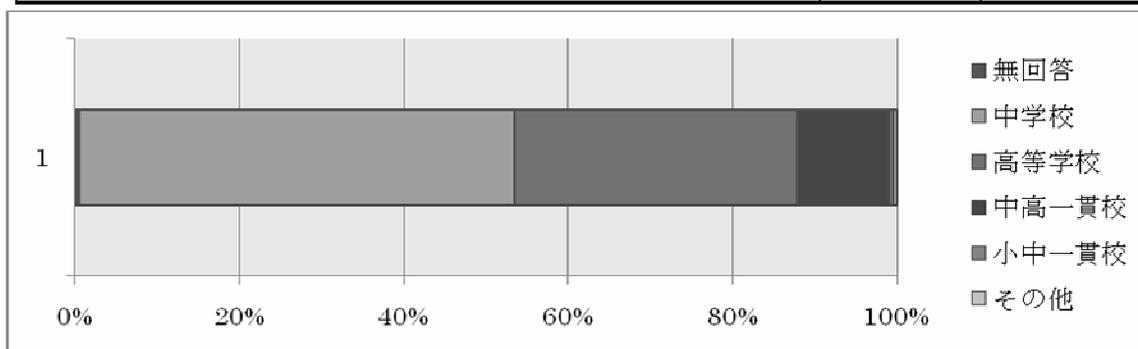
1. 勤務校の所在地別回答数

都道府県別（50音順）

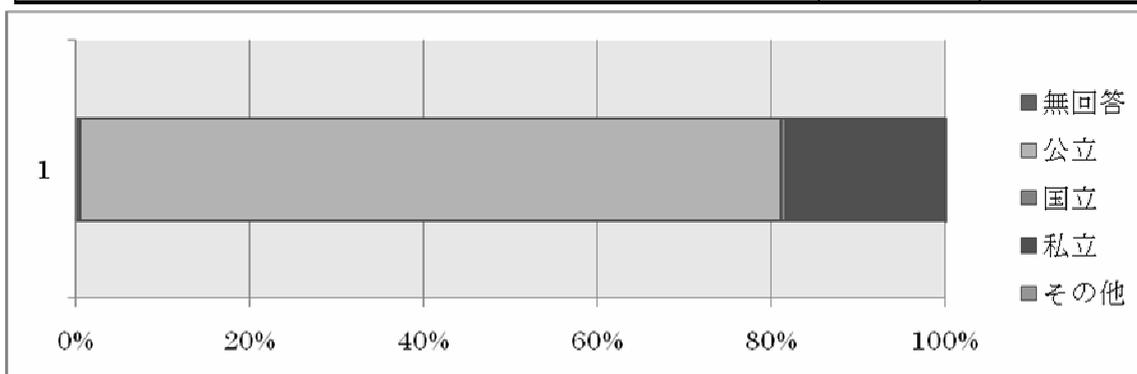
| 所在地 | 回答数 | 所在地 | 回答数 | 所在地 | 回答数 | 所在地 | 回答数 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 無記入 | 47 | 群馬 | 26 | 秋田 | 24 | 島根 | 16 |
| 愛知 | 64 | 広島 | 21 | 新潟 | 21 | 東京 | 626 |
| 愛媛 | 15 | 香川 | 19 | 神奈川 | 54 | 徳島 | 14 |
| 茨城 | 34 | 高知 | 13 | 青森 | 197 | 栃木 | 26 |
| 岡山 | 16 | 佐賀 | 13 | 静岡 | 28 | 奈良 | 9 |
| 沖縄 | 12 | 埼玉 | 37 | 石川 | 14 | 富山 | 8 |
| 岩手 | 27 | 三重 | 17 | 千葉 | 423 | 福井 | 9 |
| 岐阜 | 155 | 山形 | 24 | 大阪 | 359 | 福岡 | 33 |
| 宮崎 | 13 | 山口 | 10 | 大分 | 15 | 福島 | 29 |
| 宮城 | 16 | 山梨 | 17 | 長崎 | 20 | 兵庫 | 36 |
| 京都 | 18 | 滋賀 | 10 | 長野 | 30 | 北海道 | 57 |
| 熊本 | 11 | 鹿児島 | 196 | 鳥取 | 6 | 和歌山 | 12 |

有効回答数合計：2897

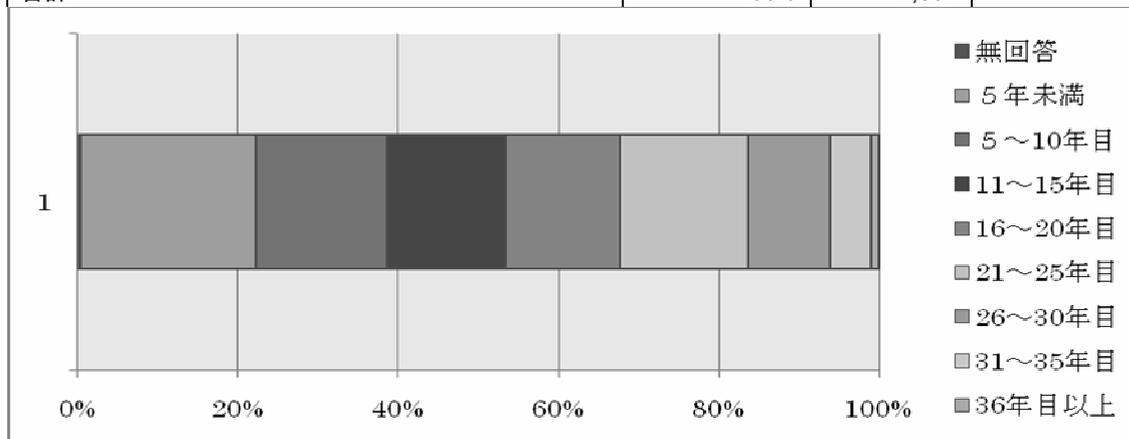
| 2. 学校種 | パーセント | 度数 |
|--------|-------|-------|
| 無回答 | 0.5 | 15 |
| 中学校 | 53.0 | 1,535 |
| 高等学校 | 34.4 | 997 |
| 中高一貫校 | 11.1 | 323 |
| 小中一貫校 | 0.4 | 13 |
| その他 | 0.5 | 14 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



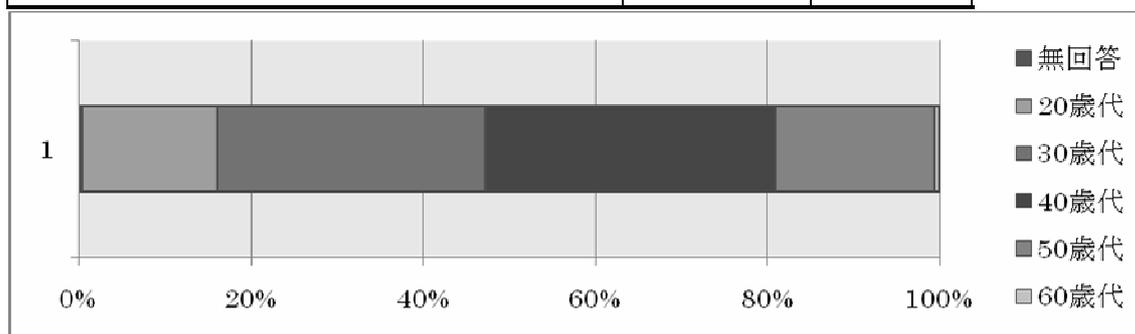
| 3. 設立形態 | パーセント | 度数 |
|---------|-------|-------|
| 無回答 | 0.4 | 12 |
| 公立 | 80.6 | 2,335 |
| 国立 | 0.6 | 18 |
| 私立 | 18.3 | 531 |
| その他 | 0.0 | 1 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



| 4. 勤務年数 | パーセント | 度数 |
|---------|-------|-------|
| 無回答 | 0.4 | 10 |
| 5年未満 | 21.8 | 631 |
| 5～10年目 | 16.3 | 473 |
| 11～15年目 | 14.9 | 433 |
| 16～20年目 | 14.2 | 411 |
| 21～25年目 | 16.1 | 466 |
| 26～30年目 | 10.2 | 295 |
| 31～35年目 | 5.1 | 148 |
| 36年目以上 | 1.0 | 30 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



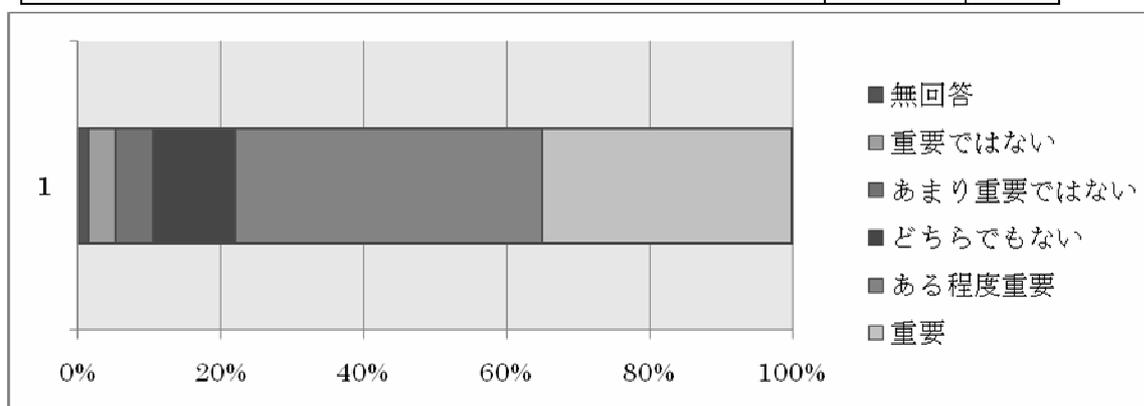
| 5. 年齢 | パーセント | 度数 |
|-------|-------|-------|
| 無回答 | 0.3 | 9 |
| 20 歳代 | 15.7 | 456 |
| 30 歳代 | 31.2 | 903 |
| 40 歳代 | 33.7 | 977 |
| 50 歳代 | 18.3 | 530 |
| 60 歳代 | 0.8 | 22 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



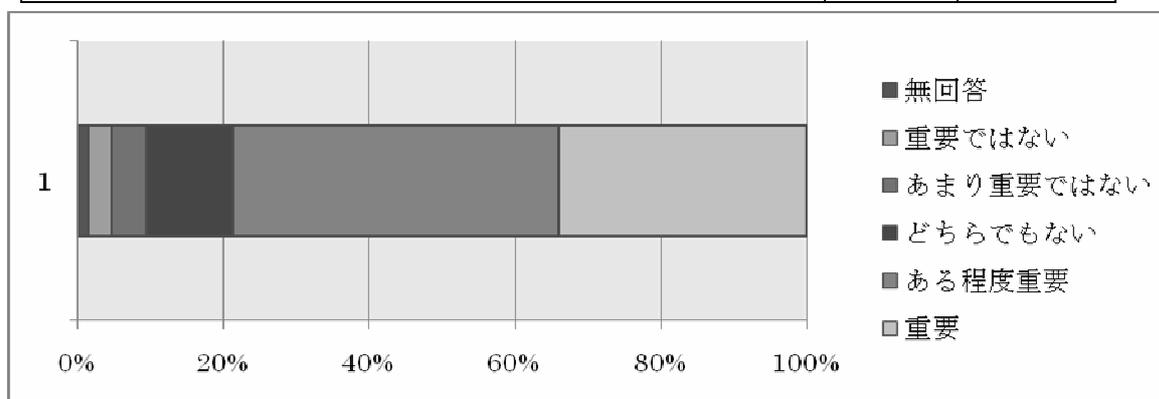
I 教員免許更新制

問1. 免許更新制度の条件整備

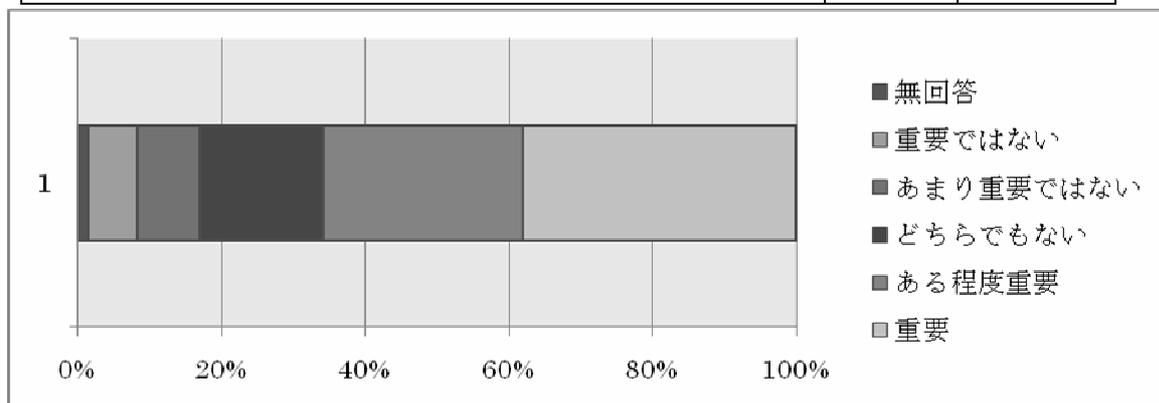
| a. 教員の資質・能力の基準を明確にする | パーセント | 度数 |
|----------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.5 | 46 |
| 重要ではない | 3.7 | 108 |
| あまり重要ではない | 5.2 | 150 |
| どちらでもない | 11.5 | 334 |
| ある程度重要 | 42.9 | 1,244 |
| 重要 | 35.0 | 1,015 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



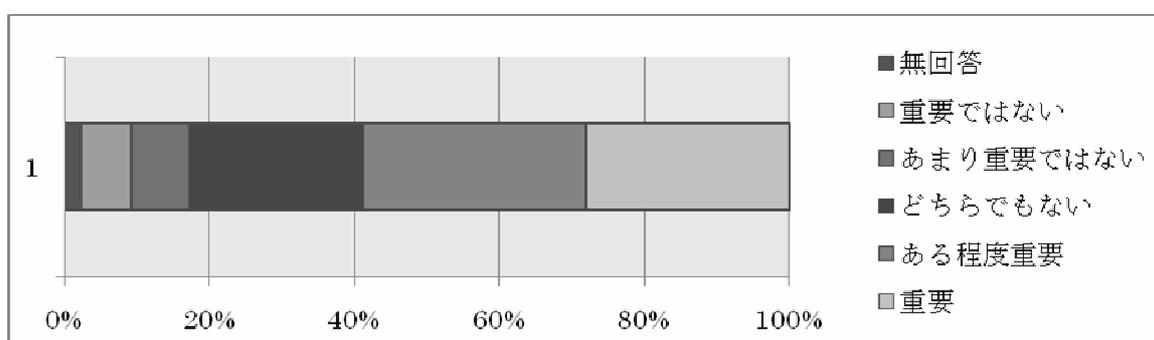
| b. 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する | パーセント | 度数 |
|-------------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.4 | 44 |
| 重要ではない | 3.2 | 92 |
| あまり重要ではない | 4.9 | 141 |
| どちらでもない | 11.7 | 340 |
| ある程度重要 | 44.8 | 1,298 |
| 重要 | 33.9 | 982 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



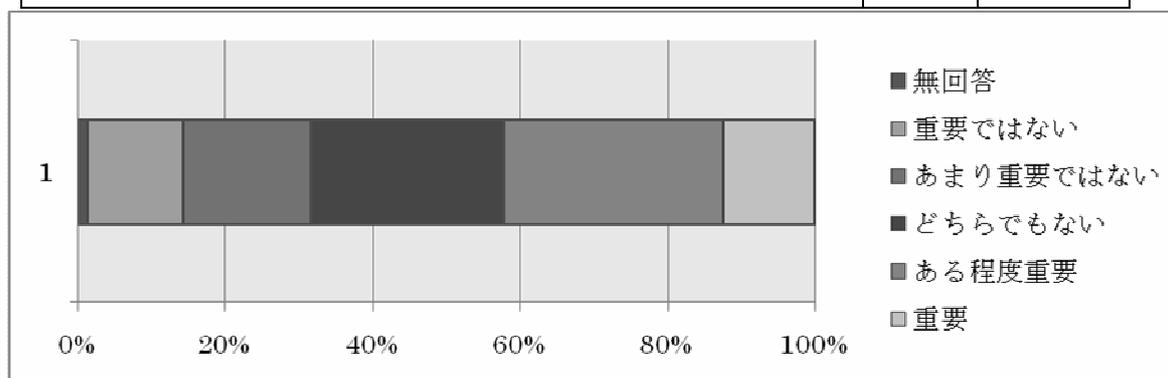
| c. 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る | パーセント | 度数 |
|--------------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.4 | 45 |
| 重要ではない | 6.8 | 196 |
| あまり重要ではない | 8.8 | 254 |
| どちらでもない | 17.1 | 496 |
| ある程度重要 | 27.9 | 807 |
| 重要 | 38.0 | 1,102 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



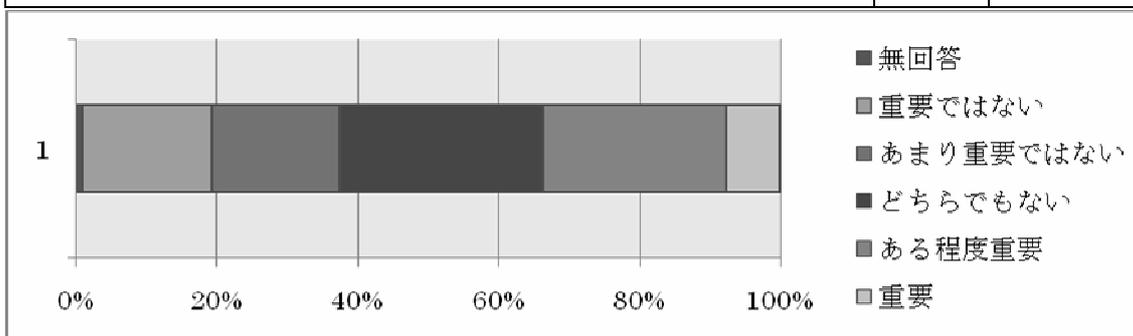
| d. 公立教員以外の教員免許保持者にも免許更新講習(10年研修)を保証する。 | パーセント | 度数 |
|--|-------|-------|
| 無回答 | 2.3 | 67 |
| 重要ではない | 6.9 | 201 |
| あまり重要ではない | 8.0 | 231 |
| どちらでもない | 24.1 | 698 |
| ある程度重要 | 30.7 | 890 |
| 重要 | 28.0 | 810 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



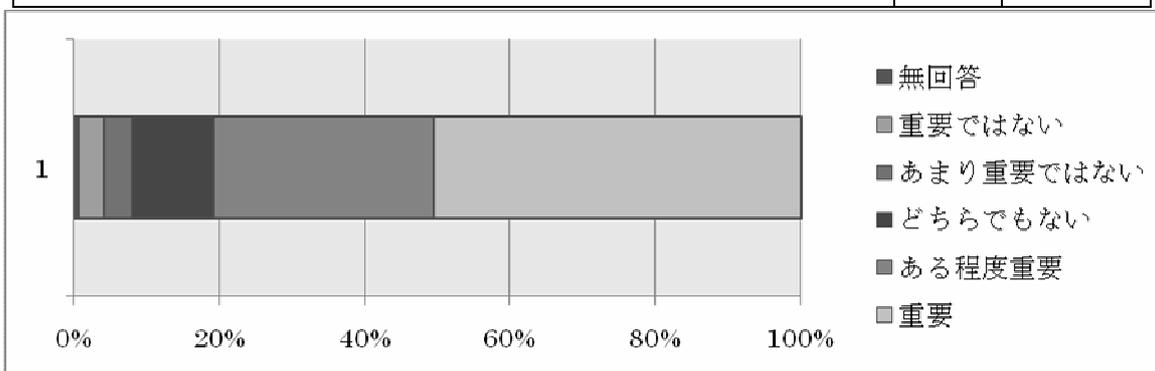
| e. 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績などを数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を定める | パーセント | 度数 |
|--|-------|-------|
| 無回答 | 1.2 | 35 |
| 重要ではない | 13.0 | 378 |
| あまり重要ではない | 17.2 | 498 |
| どちらでもない | 26.3 | 762 |
| ある程度重要 | 29.8 | 863 |
| 重要 | 12.5 | 361 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



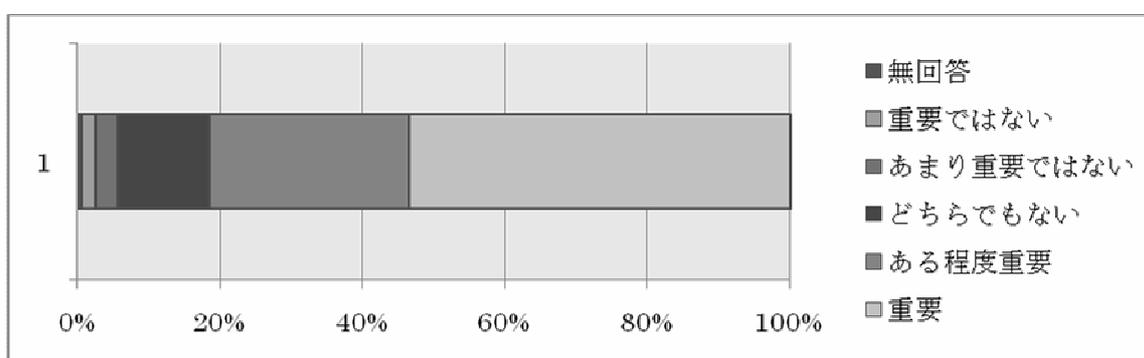
| f. 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る | パーセント | 度数 |
|--|-------|-------|
| 無回答 | 0.9 | 26 |
| 重要ではない | 18.3 | 529 |
| あまり重要ではない | 18.2 | 526 |
| どちらでもない | 28.9 | 836 |
| ある程度重要 | 26.1 | 756 |
| 重要 | 7.7 | 224 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



| g. 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し、公開する。 | パーセント | 度数 |
|---|-------|-------|
| 無回答 | 0.6 | 18 |
| 重要ではない | 3.5 | 102 |
| あまり重要ではない | 3.9 | 114 |
| どちらでもない | 11.2 | 324 |
| ある程度重要 | 30.3 | 877 |
| 重要 | 50.5 | 1,462 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |

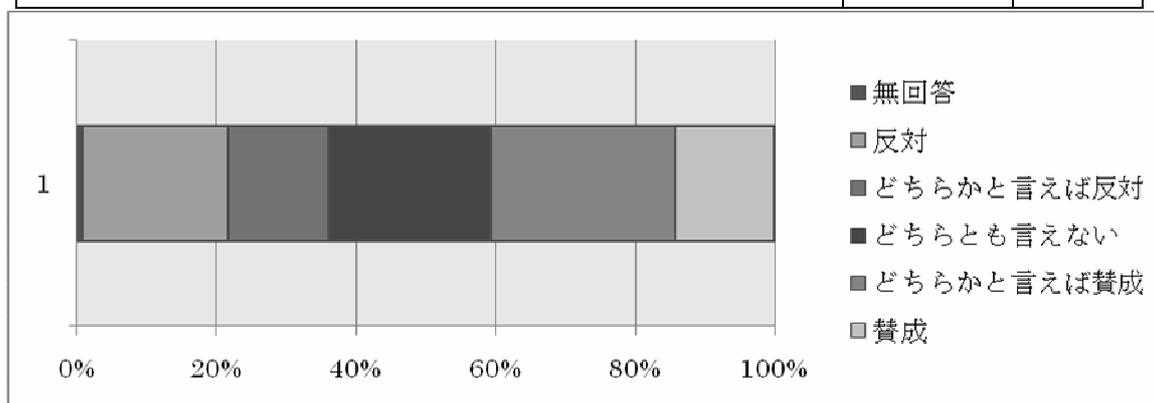


| h. 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する | パーセント | 度数 |
|-------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.5 | 15 |
| 重要ではない | 2.1 | 61 |
| あまり重要ではない | 2.9 | 85 |
| どちらでもない | 12.9 | 375 |
| ある程度重要 | 28.0 | 811 |
| 重要 | 53.5 | 1,550 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |

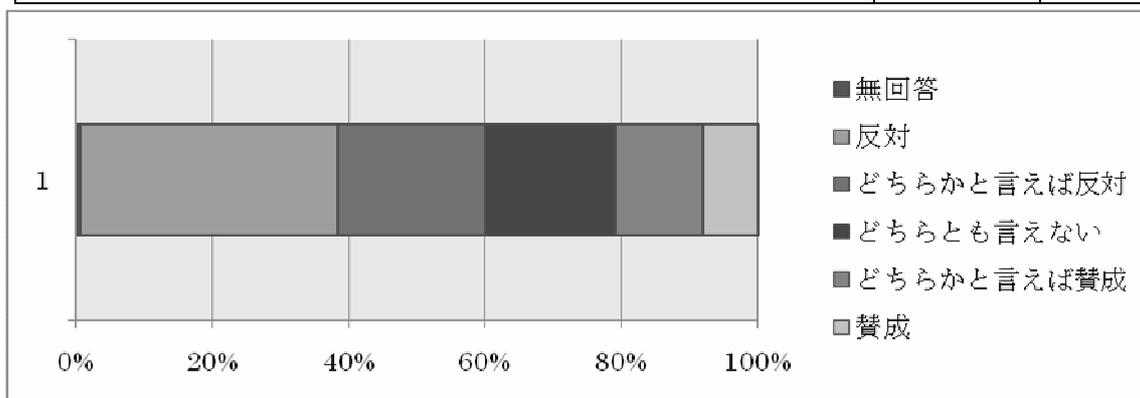


問2 免許更新制度の制度設計

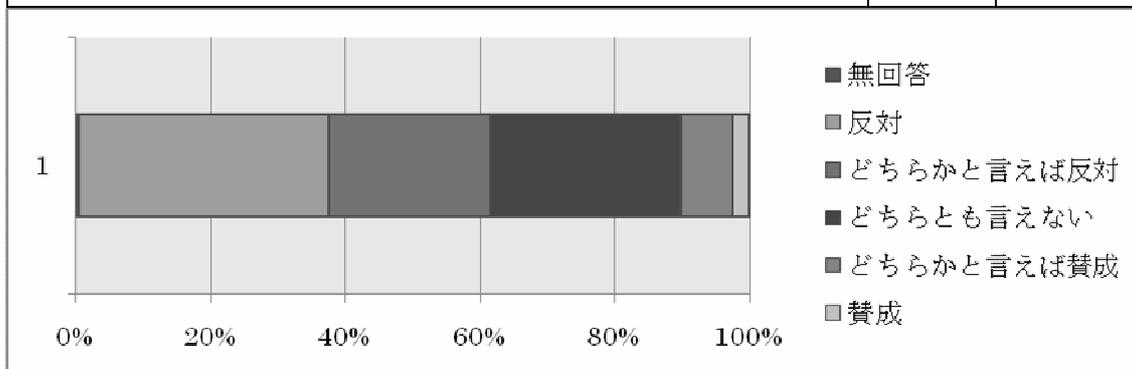
| a. 更新講習は、長期休暇中に1日6時間の5日間計30時間実施する | パーセント | 度数 |
|-----------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.7 | 20 |
| 反対 | 20.9 | 605 |
| どちらかと言えば反対 | 14.5 | 420 |
| どちらとも言えない | 23.3 | 675 |
| どちらかと言えば賛成 | 26.3 | 762 |
| 賛成 | 14.3 | 415 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



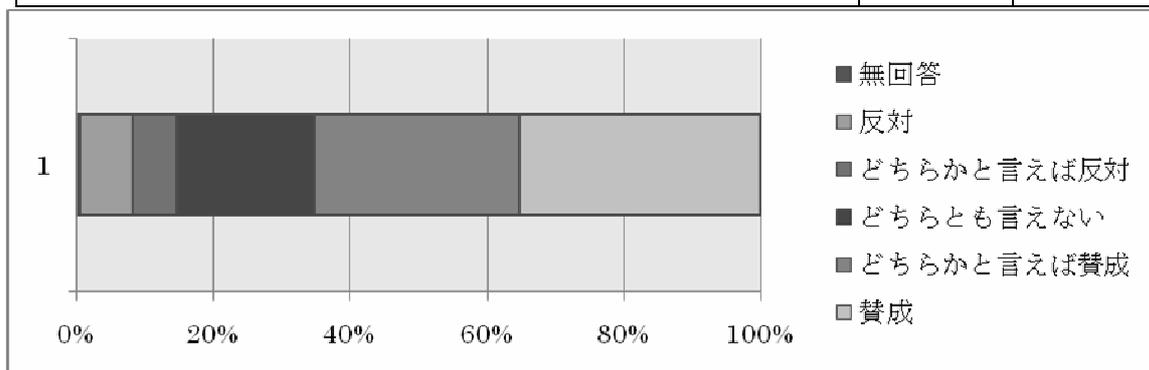
| b. 免許更新のための研修は、1年間位の長時間で行う | パーセント | 度数 |
|----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.6 | 17 |
| 反対 | 37.8 | 1,096 |
| どちらかと言えば反対 | 21.6 | 625 |
| どちらとも言えない | 19.1 | 552 |
| どちらかと言えば賛成 | 12.8 | 371 |
| 賛成 | 8.1 | 236 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



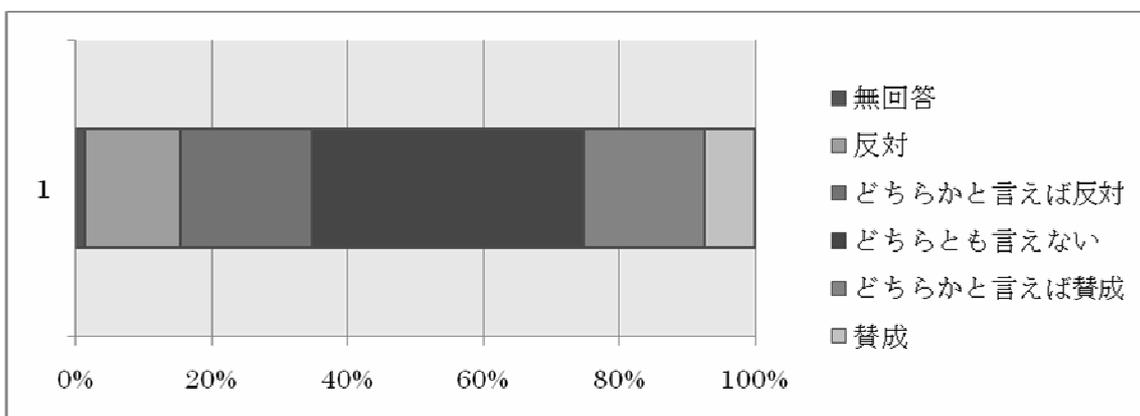
| c. 更新講習の修了認定は、筆記試験で行うのが適当である | パーセント | 度数 |
|------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.3 | 9 |
| 反対 | 37.1 | 1,076 |
| どちらかと言えば反対 | 24.1 | 697 |
| どちらとも言えない | 28.2 | 818 |
| どちらかと言えば賛成 | 7.6 | 221 |
| 賛成 | 2.6 | 76 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



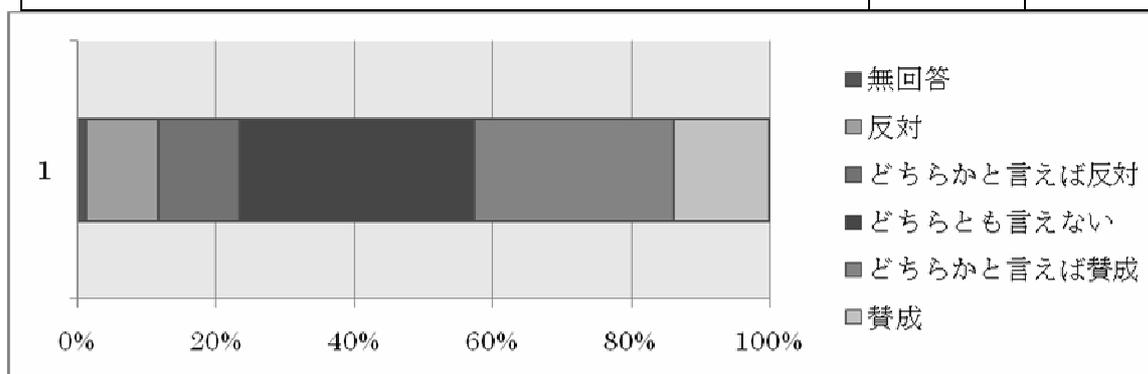
| d. 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う | パーセント | 度数 |
|-------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.4 | 11 |
| 反対 | 7.7 | 223 |
| どちらかと言えば反対 | 6.5 | 188 |
| どちらとも言えない | 20.2 | 585 |
| どちらかと言えば賛成 | 30.0 | 869 |
| 賛成 | 35.2 | 1,021 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



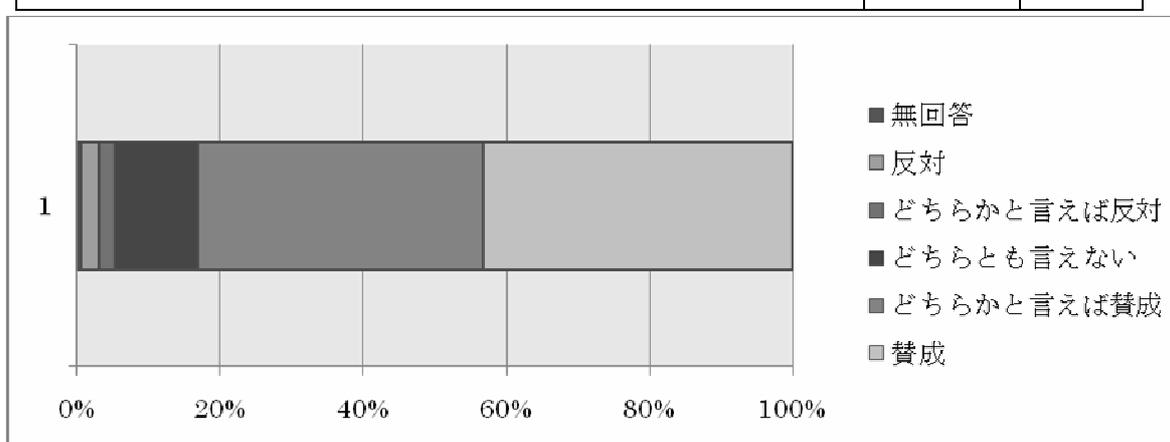
| e. 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする | パーセント | 度数 |
|--------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.4 | 41 |
| 反対 | 13.9 | 404 |
| どちらかと言えば反対 | 19.3 | 560 |
| どちらとも言えない | 40.0 | 1,160 |
| どちらかと言えば賛成 | 17.8 | 515 |
| 賛成 | 7.5 | 217 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



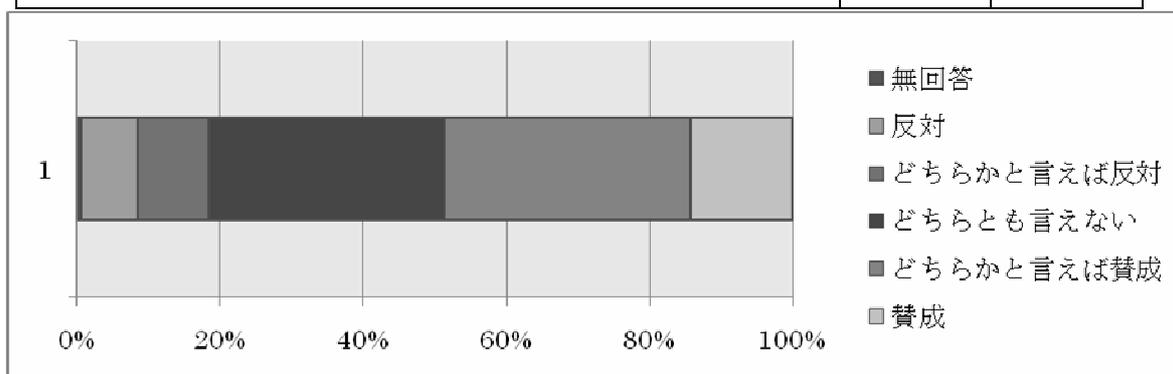
| f. 更新講習は、e-learning などの遠隔学習で受講できるようにする | パーセント | 度数 |
|--|-------|-------|
| 無回答 | 1.1 | 33 |
| 反対 | 10.4 | 300 |
| どちらかと言えば反対 | 11.7 | 340 |
| どちらとも言えない | 33.9 | 982 |
| どちらかと言えば賛成 | 28.9 | 838 |
| 賛成 | 13.9 | 404 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



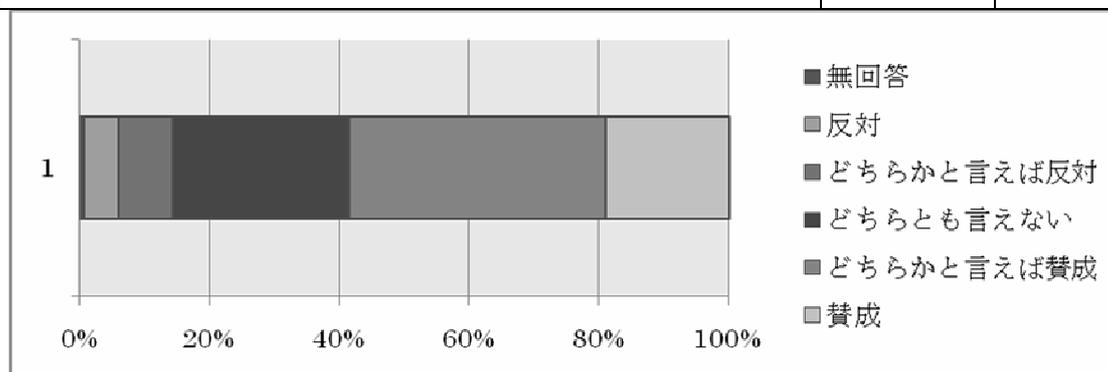
| g. 更新講習は、授業にすぐ役立つ実践的な知識や技能を中心とする | パーセント | 度数 |
|----------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.5 | 15 |
| 反対 | 2.5 | 72 |
| どちらかと言えば反対 | 2.2 | 65 |
| どちらとも言えない | 11.7 | 338 |
| どちらかと言えば賛成 | 39.8 | 1,154 |
| 賛成 | 43.3 | 1,253 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



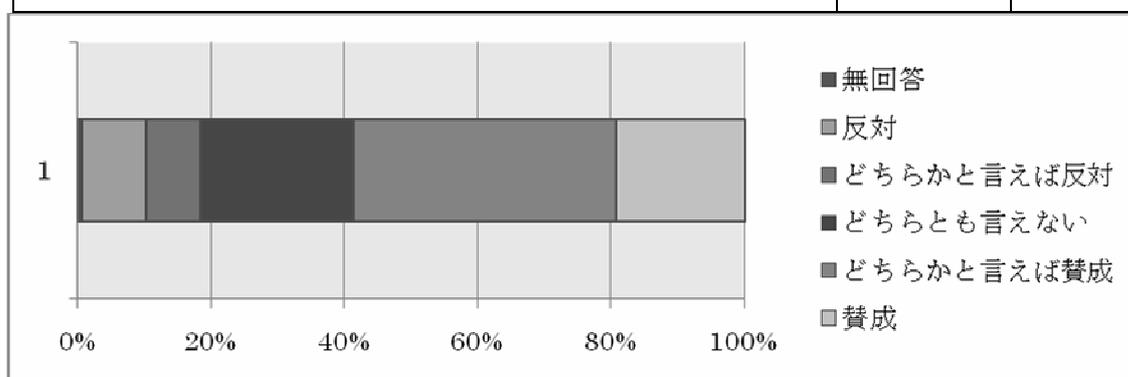
| h. 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする。 | パーセント | 度数 |
|-------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.6 | 17 |
| 反対 | 7.9 | 230 |
| どちらかと言えば反対 | 9.9 | 287 |
| どちらとも言えない | 32.9 | 953 |
| どちらかと言えば賛成 | 34.3 | 994 |
| 賛成 | 14.4 | 416 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



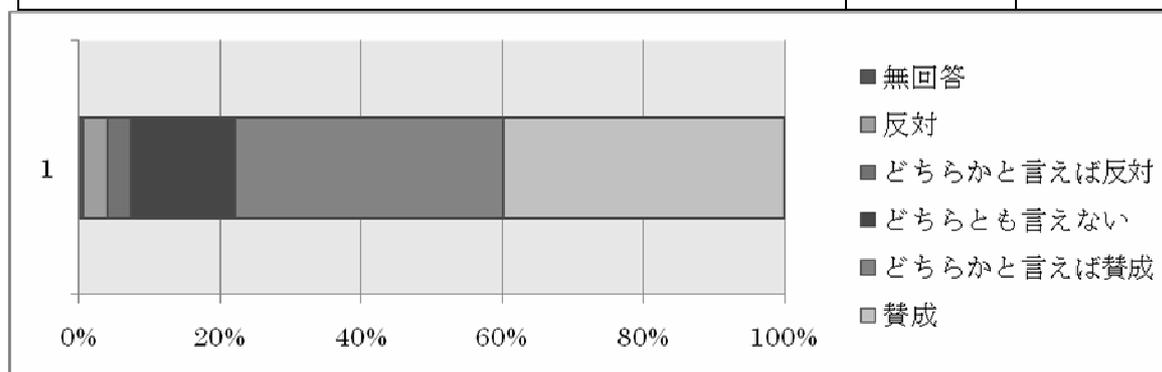
| i. 更新講習は、最新の英語教授理論や技術を中心とする | パーセント | 度数 |
|-----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.5 | 15 |
| 反対 | 5.4 | 156 |
| どちらかと言えば反対 | 8.4 | 243 |
| どちらとも言えない | 27.1 | 785 |
| どちらかと言えば賛成 | 39.7 | 1,149 |
| 賛成 | 19.0 | 549 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



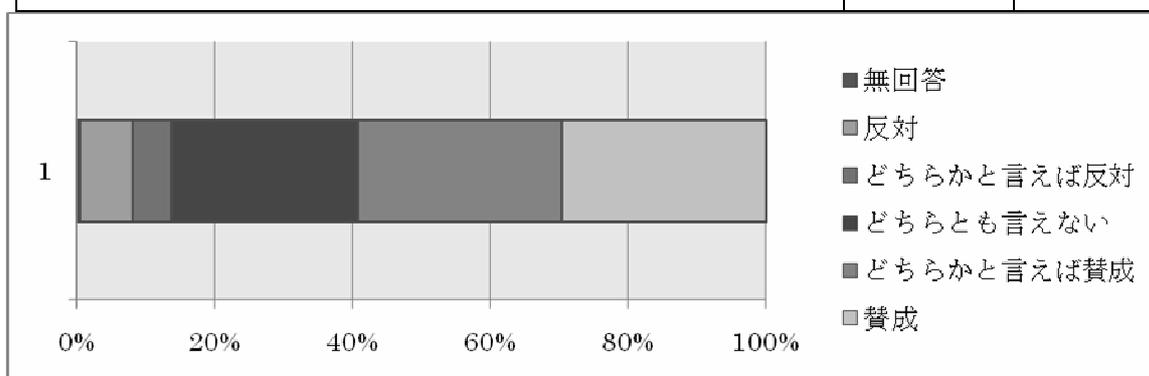
| j. 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める | パーセント | 度数 |
|---------------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.6 | 17 |
| 反対 | 9.6 | 279 |
| どちらかと言えば反対 | 8.0 | 233 |
| どちらとも言えない | 23.1 | 670 |
| どちらかと言えば賛成 | 39.4 | 1,141 |
| 賛成 | 19.2 | 557 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



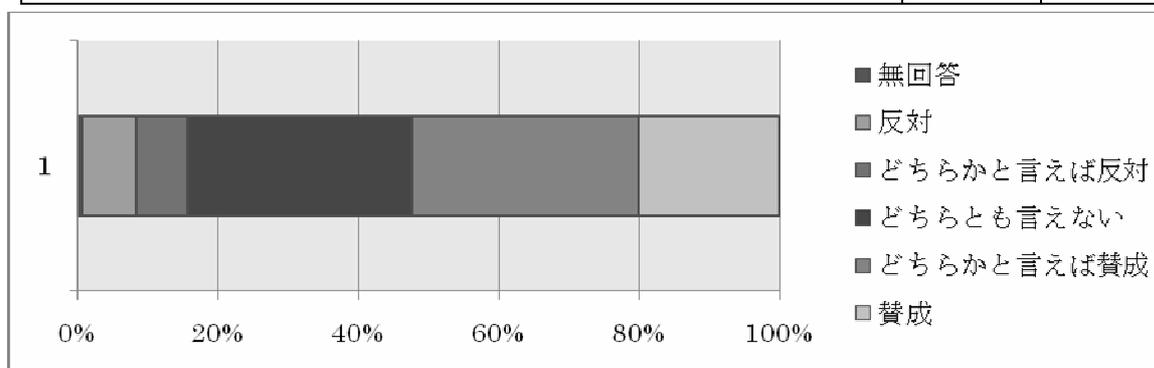
| k. 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする | パーセント | 度数 |
|--------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.6 | 17 |
| 反対 | 3.5 | 100 |
| どちらかと言えば反対 | 3.2 | 92 |
| どちらとも言えない | 14.8 | 429 |
| どちらかと言えば賛成 | 38.1 | 1,103 |
| 賛成 | 39.9 | 1,156 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



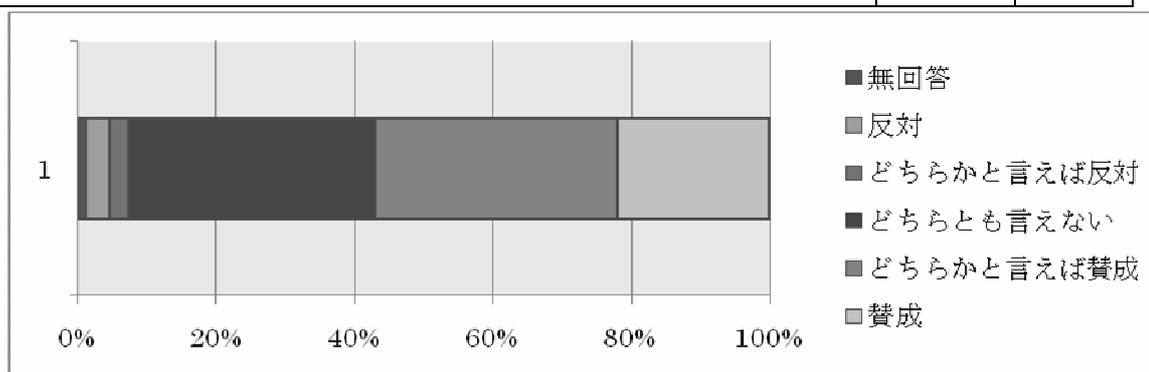
| l. 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする | パーセント | 度数 |
|---|-------|-------|
| 無回答 | 0.4 | 12 |
| 反対 | 7.6 | 219 |
| どちらかと言えば反対 | 5.7 | 166 |
| どちらとも言えない | 27.0 | 781 |
| どちらかと言えば賛成 | 29.6 | 858 |
| 賛成 | 29.7 | 861 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



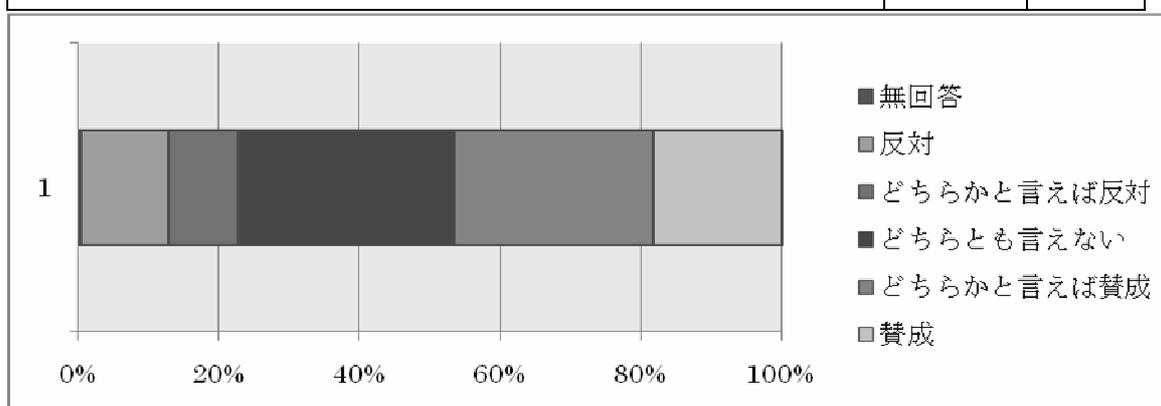
| m. 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する | パーセント | 度数 |
|-----------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.5 | 14 |
| 反対 | 7.8 | 227 |
| どちらかと言えば反対 | 7.4 | 213 |
| どちらとも言えない | 31.9 | 925 |
| どちらかと言えば賛成 | 32.3 | 936 |
| 賛成 | 20.1 | 582 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



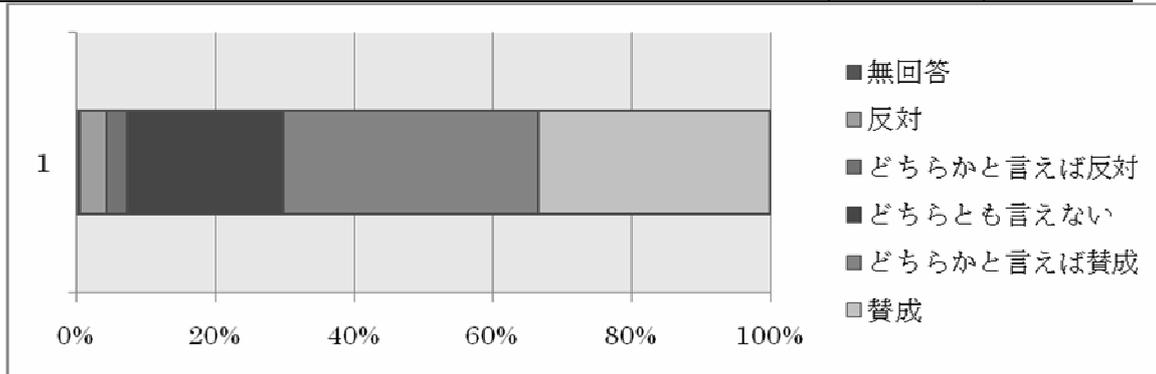
| n. 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする | パーセント | 度数 |
|--------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.2 | 34 |
| 反対 | 3.3 | 97 |
| どちらかと言えば反対 | 2.8 | 80 |
| どちらとも言えない | 35.6 | 1,032 |
| どちらかと言えば賛成 | 35.1 | 1,016 |
| 賛成 | 22.0 | 638 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



| o. 研修実績(研究会発表・参加、大学院通学など)を数値化し、更新講習の認定要件時間数に含める | パーセント | 度数 |
|---|-------|-------|
| 無回答 | 0.3 | 10 |
| 反対 | 12.5 | 361 |
| どちらかと言えば反対 | 9.9 | 286 |
| どちらとも言えない | 30.9 | 894 |
| どちらかと言えば賛成 | 28.1 | 814 |
| 賛成 | 18.4 | 532 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



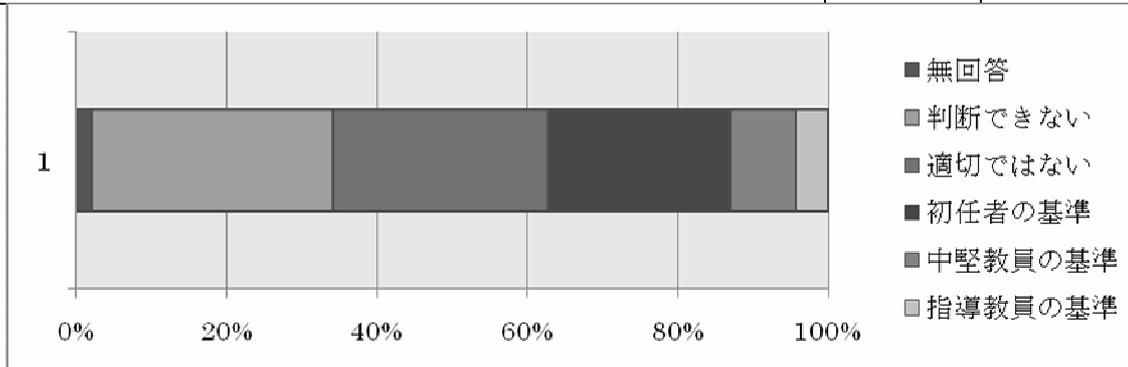
| p. 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める | パーセント | 度数 |
|-------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.4 | 10 |
| 反対 | 3.8 | 111 |
| どちらかと言えば反対 | 3.0 | 86 |
| どちらとも言えない | 22.6 | 655 |
| どちらかと言えば賛成 | 36.8 | 1,066 |
| 賛成 | 33.4 | 969 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



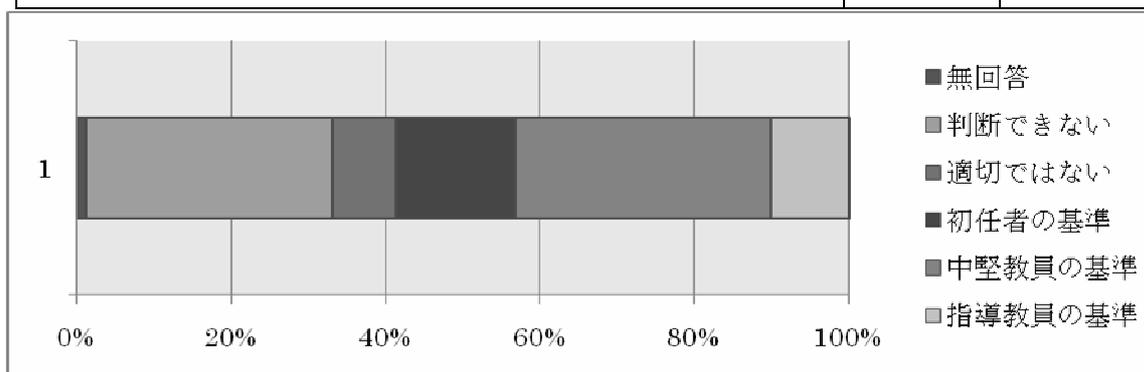
II 英語教員の資質能力

問1 英語力について

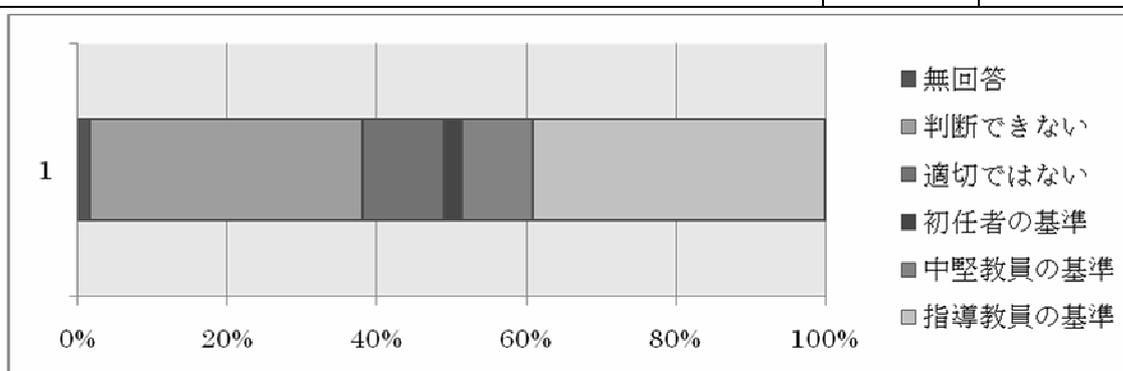
| a. 英検2級、TOEIC500、TOEFL450以上 | パーセント | 度数 |
|-----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 2.0 | 57 |
| 判断できない | 32.1 | 930 |
| 適切ではない | 28.6 | 828 |
| 初任者の基準 | 24.3 | 704 |
| 中堅教員の基準 | 8.6 | 249 |
| 指導教員の基準 | 4.5 | 129 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



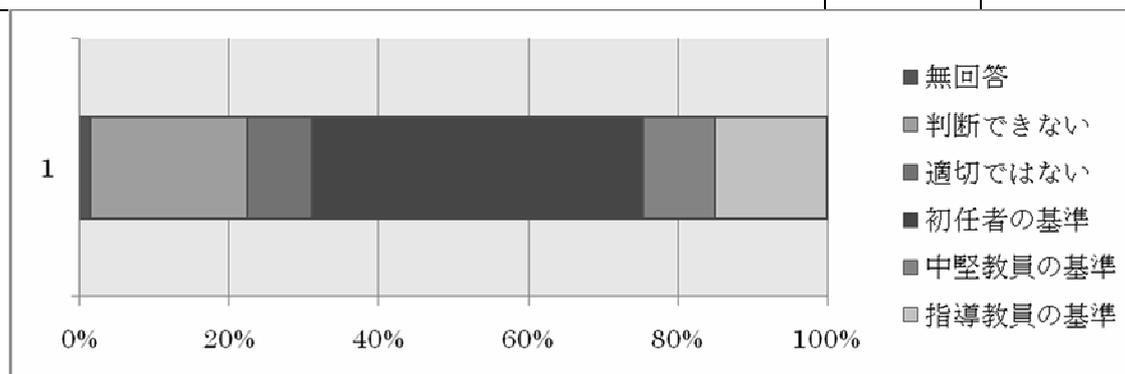
| b. 英検準1級、TOEIC730、TOEFL550以上 | パーセント | 度数 |
|------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.1 | 31 |
| 判断できない | 32.0 | 926 |
| 適切ではない | 8.1 | 235 |
| 初任者の基準 | 15.7 | 454 |
| 中堅教員の基準 | 33.0 | 955 |
| 指導教員の基準 | 10.2 | 296 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



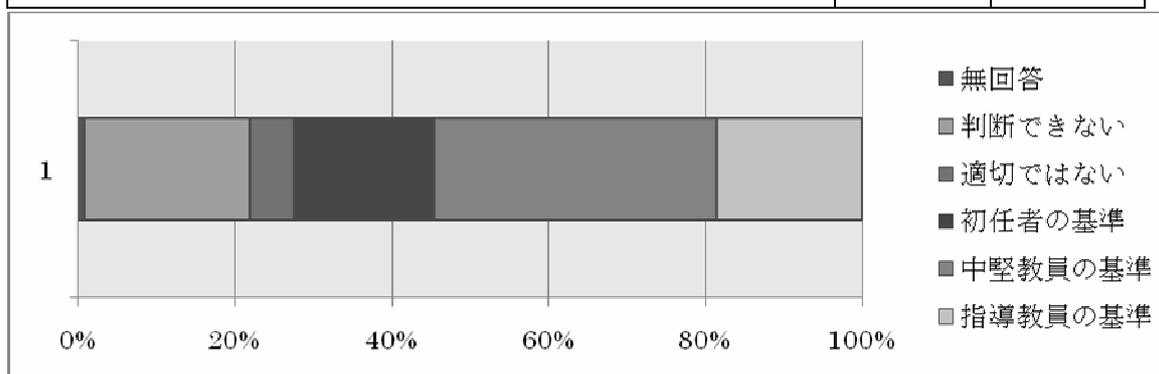
| c. 英検1級、TOEIC860、TOEFL600以上 | パーセント | 度数 |
|-----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.6 | 48 |
| 判断できない | 36.6 | 1,059 |
| 適切ではない | 10.8 | 314 |
| 初任者の基準 | 2.4 | 69 |
| 中堅教員の基準 | 9.4 | 272 |
| 指導教員の基準 | 39.2 | 1,137 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



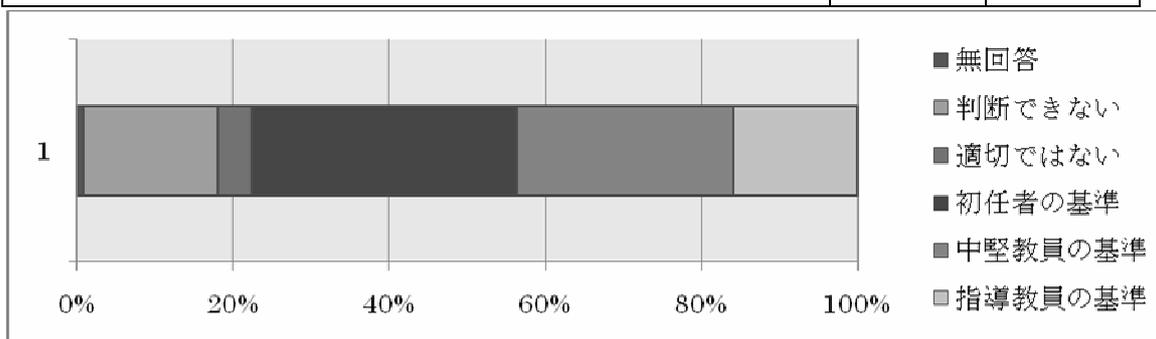
| d. 教科書などの英語を適切な発音で読める | パーセント | 度数 |
|-----------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.3 | 39 |
| 判断できない | 21.1 | 610 |
| 適切ではない | 8.6 | 248 |
| 初任者の基準 | 44.4 | 1,286 |
| 中堅教員の基準 | 9.6 | 277 |
| 指導教員の基準 | 15.1 | 437 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



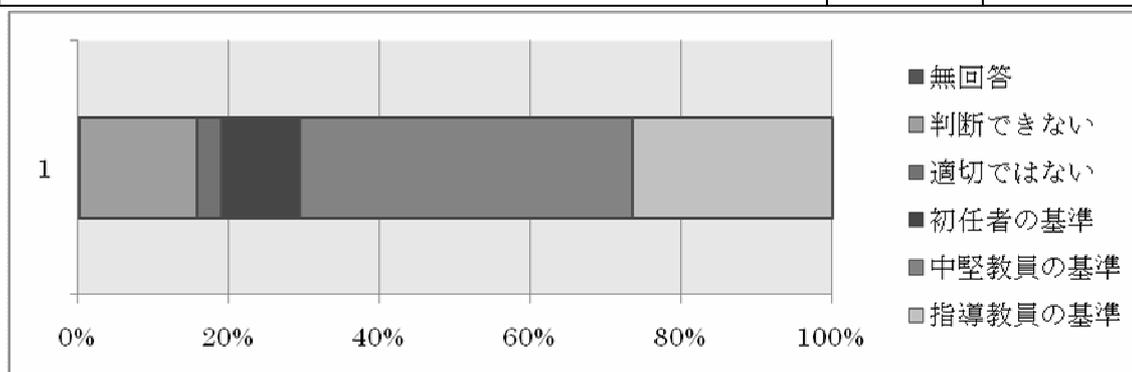
| e. コミュニケーション中心の授業を単独で英語を用いてできる | パーセント | 度数 |
|--------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.8 | 23 |
| 判断できない | 21.1 | 611 |
| 適切ではない | 5.5 | 160 |
| 初任者の基準 | 18.0 | 522 |
| 中堅教員の基準 | 35.9 | 1,041 |
| 指導教員の基準 | 18.6 | 540 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



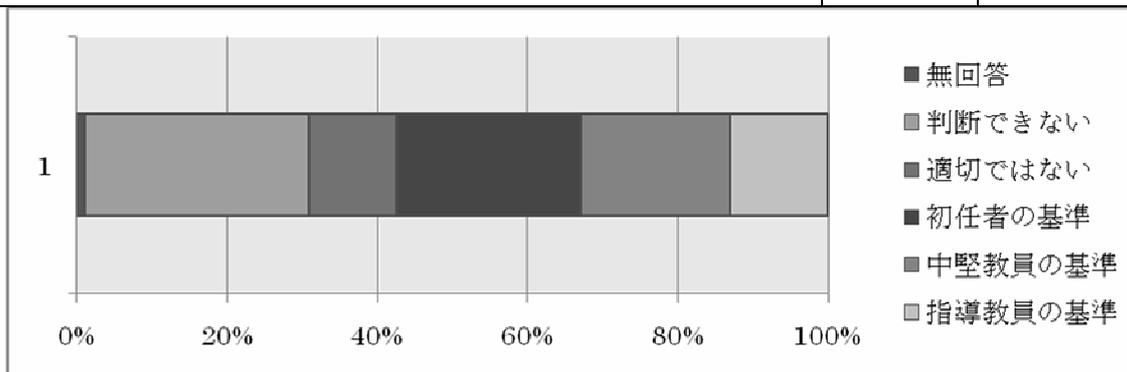
| f. ALT と共同して英語で授業ができる | パーセント | 度数 |
|-----------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.8 | 24 |
| 判断できない | 17.2 | 497 |
| 適切ではない | 4.3 | 124 |
| 初任者の基準 | 34.1 | 989 |
| 中堅教員の基準 | 27.6 | 800 |
| 指導教員の基準 | 16.0 | 463 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



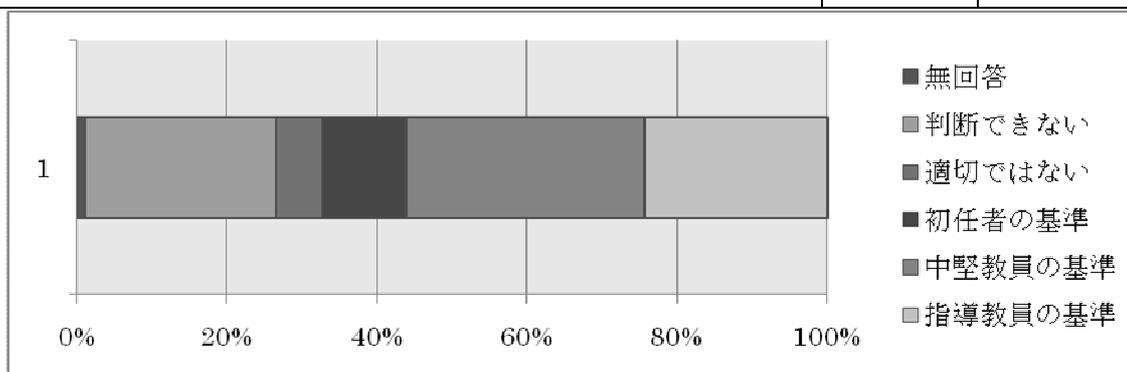
| g. ALT を柔軟に指導・活用する英語運用力がある | パーセント | 度数 |
|----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.1 | 4 |
| 判断できない | 15.6 | 451 |
| 適切ではない | 3.1 | 90 |
| 初任者の基準 | 10.4 | 301 |
| 中堅教員の基準 | 43.8 | 1,269 |
| 指導教員の基準 | 26.4 | 764 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



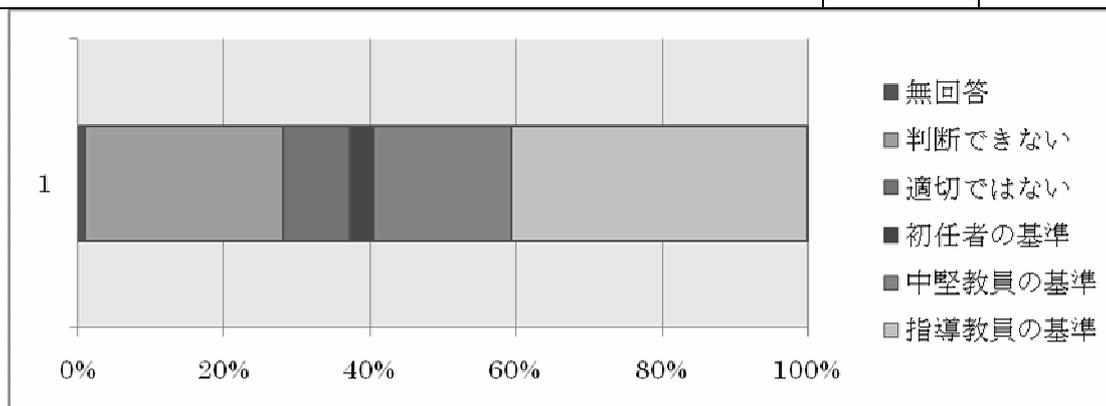
| h. センター試験の問題に正確な解答が出せる | パーセント | 度数 |
|------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.0 | 28 |
| 判断できない | 29.9 | 866 |
| 適切ではない | 11.7 | 338 |
| 初任者の基準 | 24.5 | 709 |
| 中堅教員の基準 | 19.9 | 576 |
| 指導教員の基準 | 13.1 | 380 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



| i. 『指導要領』にある言語活動の定着度を判断できる | パーセント | 度数 |
|----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.0 | 30 |
| 判断できない | 25.4 | 736 |
| 適切ではない | 6.3 | 182 |
| 初任者の基準 | 11.0 | 320 |
| 中堅教員の基準 | 31.9 | 924 |
| 指導教員の基準 | 24.3 | 705 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |

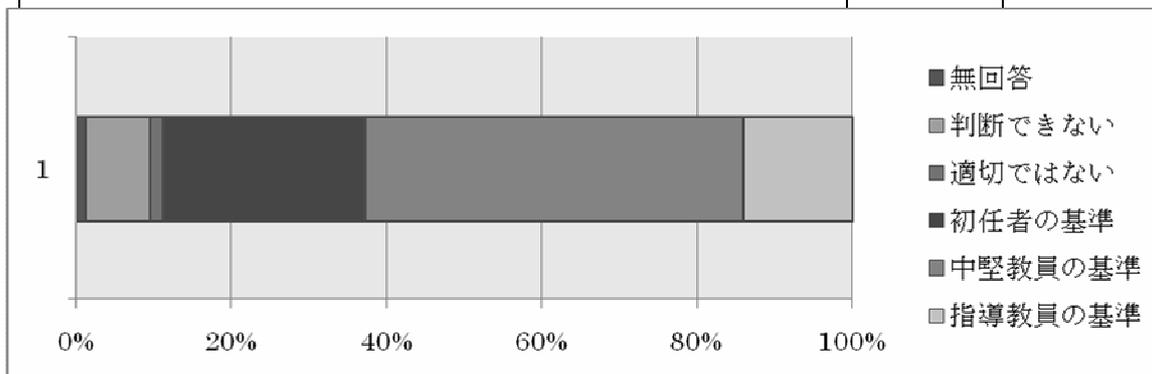


| j. 他の教員の授業での英語力を正しく評価できる | パーセント | 度数 |
|--------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.9 | 27 |
| 判断できない | 27.2 | 787 |
| 適切ではない | 9.1 | 265 |
| 初任者の基準 | 3.2 | 94 |
| 中堅教員の基準 | 18.9 | 548 |
| 指導教員の基準 | 40.6 | 1,176 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |

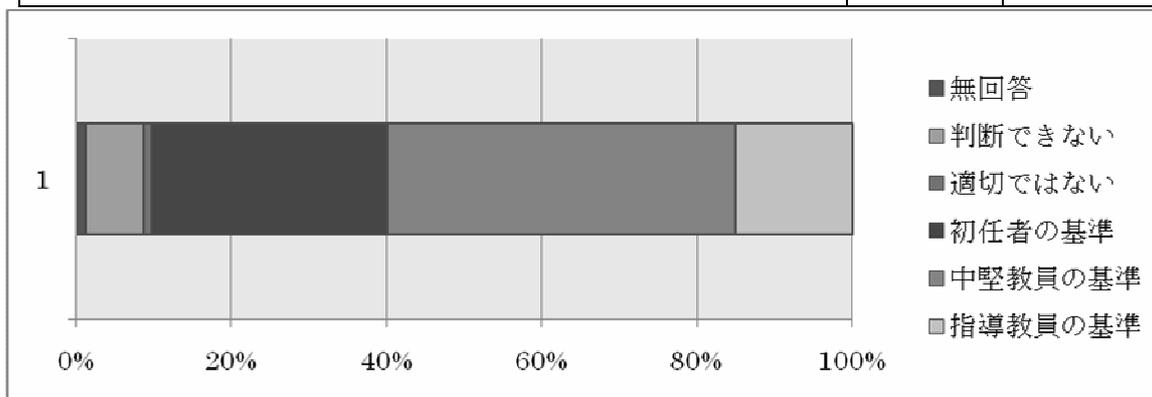


問2 授業力について

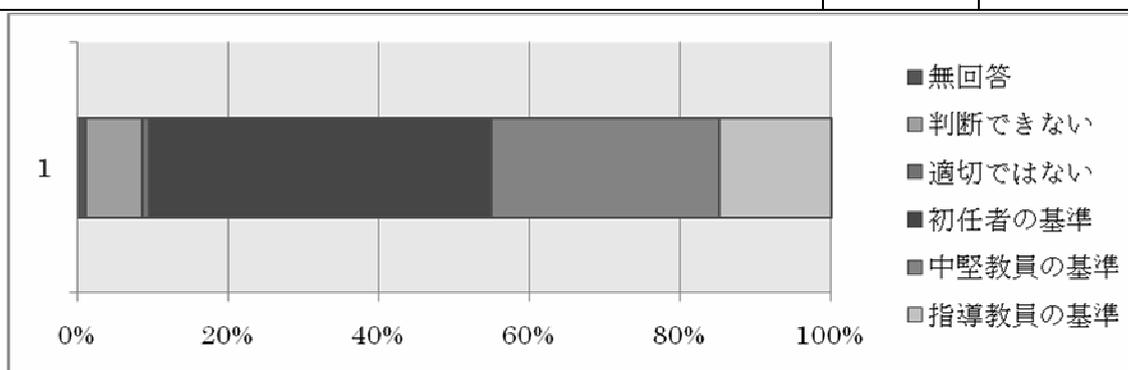
| a. 生徒のニーズを分析し、授業の計画に役立てることができる | パーセント | 度数 |
|--------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.1 | 32 |
| 判断できない | 8.4 | 242 |
| 適切ではない | 1.7 | 48 |
| 初任者の基準 | 26.1 | 757 |
| 中堅教員の基準 | 48.7 | 1,410 |
| 指導教員の基準 | 14.1 | 408 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



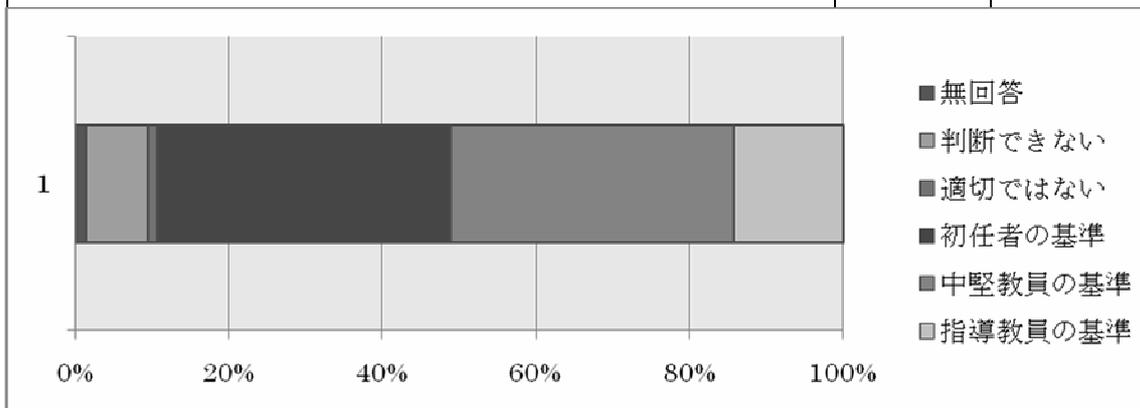
| b. 学習者に応じて適切に教材を選定したり、補助教材を作成できる | パーセント | 度数 |
|----------------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.1 | 33 |
| 判断できない | 7.6 | 219 |
| 適切ではない | 1.0 | 28 |
| 初任者の基準 | 30.3 | 879 |
| 中堅教員の基準 | 44.9 | 1,301 |
| 指導教員の基準 | 15.1 | 437 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



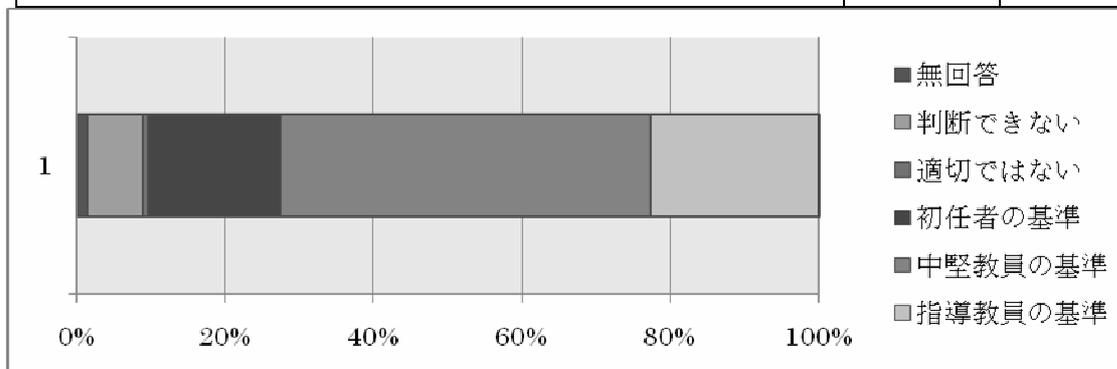
| c. 授業の目的を適切に定めることができる | パーセント | 度数 |
|-----------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.0 | 31 |
| 判断できない | 7.5 | 216 |
| 適切ではない | 0.9 | 25 |
| 初任者の基準 | 45.6 | 1,320 |
| 中堅教員の基準 | 30.2 | 874 |
| 指導教員の基準 | 14.9 | 431 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



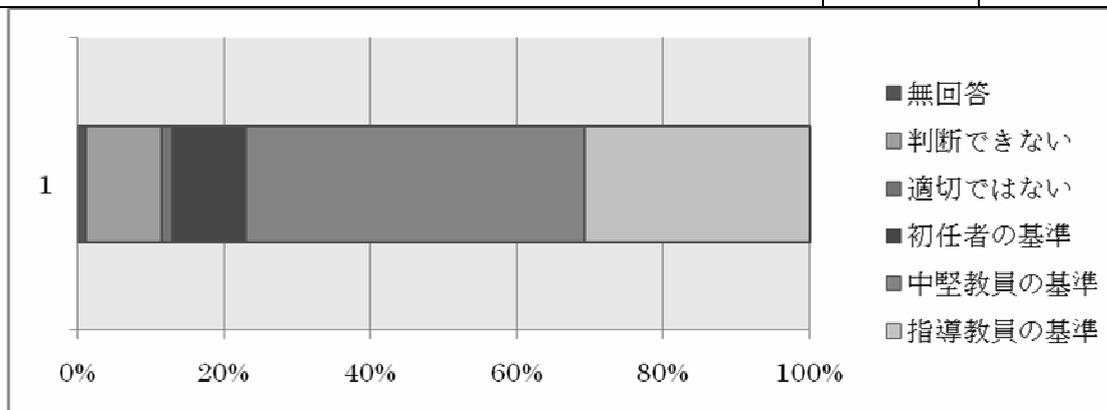
| d. 授業に必要な補助教材やタスクを適切に準備できる | パーセント | 度数 |
|----------------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.4 | 41 |
| 判断できない | 8.1 | 234 |
| 適切ではない | 1.0 | 30 |
| 初任者の基準 | 38.2 | 1,108 |
| 中堅教員の基準 | 36.9 | 1,070 |
| 指導教員の基準 | 14.3 | 414 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



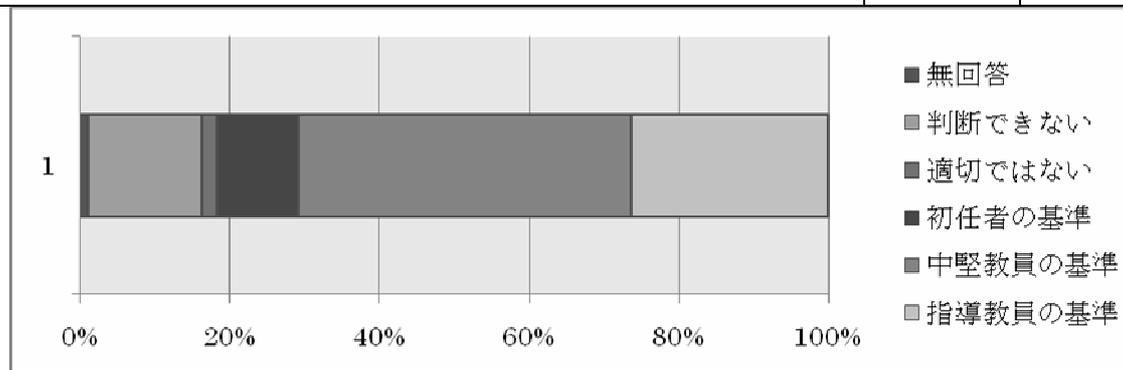
| e. 授業全体を客観的に評価し、改善できる | パーセント | 度数 |
|-----------------------|-------|-------|
| 無回答 | 1.4 | 40 |
| 判断できない | 7.4 | 215 |
| 適切ではない | 0.7 | 21 |
| 初任者の基準 | 17.8 | 517 |
| 中堅教員の基準 | 49.8 | 1,444 |
| 指導教員の基準 | 22.8 | 660 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



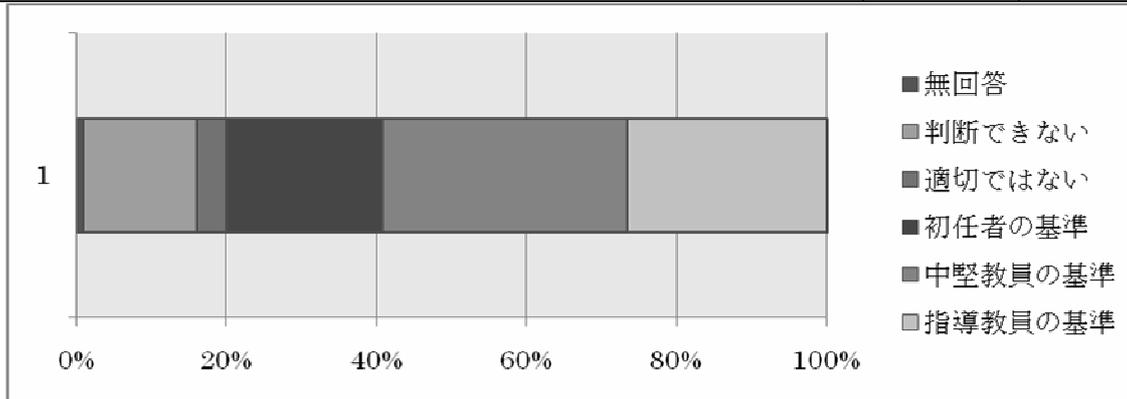
| f. 学習者の英語学習に対する動機づけを喚起し、維持するのに有効な方法 (ストラテジー)について知識があり、実践することができる | パーセント | 度数 |
|---|-------|-------|
| 無回答 | 1.0 | 29 |
| 判断できない | 10.4 | 302 |
| 適切ではない | 1.4 | 42 |
| 初任者の基準 | 10.1 | 292 |
| 中堅教員の基準 | 46.2 | 1,339 |
| 指導教員の基準 | 30.8 | 893 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



| g. 学習者の興味・関心を引き出す学習活動(タスク)について知識があり、学習者に応じて適宜選択し、提示できる | パーセント | 度数 |
|--|-------|-------|
| 無回答 | 1.1 | 33 |
| 判断できない | 15.1 | 436 |
| 適切ではない | 2.2 | 63 |
| 初任者の基準 | 10.8 | 313 |
| 中堅教員の基準 | 44.4 | 1,285 |
| 指導教員の基準 | 26.5 | 767 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



| h. 授業をいつでも公開できる | パーセント | 度数 |
|-----------------|-------|-------|
| 無回答 | 0.9 | 28 |
| 判断できない | 15.2 | 439 |
| 適切ではない | 3.8 | 110 |
| 初任者の基準 | 20.9 | 606 |
| 中堅教員の基準 | 32.7 | 946 |
| 指導教員の基準 | 26.5 | 768 |
| 合計 | 100.0 | 2,897 |



教員免許更新制：天井効果と床効果の測定表

網掛け部分が、天井効果を示す（SD=偏差値、AVE=平均、C=天井効果、F=床効果）

| | 質問項目 | SD | AVE | C | F |
|----|---|------|------|------|------|
| 1a | 教員の資質・能力の基準を明確にする | 1.01 | 4.02 | 5.03 | 3.01 |
| 1b | 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する | 0.98 | 4.03 | 5.00 | 3.05 |
| 1c | 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る | 1.23 | 3.83 | 5.05 | 2.6 |
| 1d | 公立教員以外の教員免許保持者にも免許更新講習(10年研修)を保証する。 | 1.18 | 3.66 | 4.84 | 2.48 |
| 1e | 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績などを数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を決める | 1.22 | 3.11 | 4.34 | 1.89 |
| 1f | 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る | 1.22 | 2.87 | 4.08 | 1.65 |
| 1g | 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考にして作成し、公開する。 | 1.03 | 4.21 | 5.24 | 3.18 |
| 1h | 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する | 0.95 | 4.28 | 5.23 | 3.34 |
| 2a | 更新講習は、長期休暇中に1日6時間の5日間計30時間実施する | 1.35 | 2.99 | 4.34 | 1.64 |
| 2b | 免許更新のための研修は、1年間位の長時間で行う | 1.31 | 2.31 | 3.63 | 1.00 |
| 2c | 更新講習の修了認定は、筆記試験で行うのが適当である | 1.09 | 2.14 | 3.23 | 1.06 |
| 2d | 更新講習の修了認定は、講習に参加したという事実で行う | 1.21 | 3.79 | 5.00 | 2.58 |
| 2e | 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする | 1.11 | 2.85 | 3.96 | 1.75 |
| 2f | 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする | 1.16 | 3.24 | 4.40 | 2.09 |
| 2g | 更新講習は、授業にすぐ役立つ実践的な知識や技能を中心とする | 0.91 | 4.2 | 5.11 | 3.29 |
| 2h | 更新講習は、英語力の再訓練を中心とする | 1.10 | 3.37 | 4.47 | 2.28 |
| 2i | 更新講習は、最新の英語教授理論や技術を中心とする | 1.06 | 3.59 | 4.65 | 2.53 |
| 2j | 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める | 1.18 | 3.51 | 4.68 | 2.33 |
| 2k | 更新講習で受講する科目は、受講者が選択できるようにする | 0.99 | 4.08 | 5.08 | 3.09 |
| 2l | 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする | 1.18 | 3.68 | 4.86 | 2.51 |
| 2m | 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する | 1.13 | 3.5 | 4.63 | 2.37 |
| 2n | 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする | 0.96 | 3.7 | 4.66 | 2.75 |
| 2o | 研修実績(研究会発表・参加、大学院通学など)を数値化し、更新講習の認定要件時間数に含める | 1.24 | 3.3 | 4.54 | 2.06 |
| 2p | 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める | 1.01 | 3.93 | 4.94 | 2.92 |

因子分析結果

「主因子法」で、プロマックス回転で因子分析をした。因子の数は5（それぞれ因子Ⅰ，因子Ⅱ，因子Ⅲ，因子Ⅳ，因子Ⅴ）で，各因子を構成している質問項目の因子量を表で示した。

パターン行列

| | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅴ |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 免許更新研修を受講する教員に対しては、英語力、授業力、研修実績、勤務実績などを数値化し、更新講習において必要な講習および要件時間数を定める | .682 | -.019 | -.080 | .150 | -.031 |
| 英語力、授業力、研修実績、勤務実績などによって、総合的に評価する | .657 | .012 | .127 | -.063 | .017 |
| 教員の資質・能力の基準を明確にする | .622 | -.091 | .181 | -.027 | .031 |
| 現職教員で英語力、授業力、研修実績、勤務実績などのある教員が、他の教員を指導したり評価したりするシステムを作る | .461 | .307 | -.056 | -.112 | -.043 |
| 更新講習の修了認定は、筆記試験で行うのが適当である | .350 | -.036 | -.157 | -.066 | .228 |
| 更新講習の実践的科目の講師は、経験ある現職英語教員が担当する | .038 | .649 | .004 | .006 | -.091 |
| 更新講習のカリキュラム作成には、現職教員を多数含める | -.163 | .479 | .255 | .103 | .035 |
| 更新講習に、校内または近隣校での研究授業や授業観察などの研修を含める | .057 | .463 | .019 | -.141 | .203 |
| 免許更新の評価委員会の審議過程は公開する | .007 | .051 | .669 | .033 | .009 |
| 免許更新の認定基準、評価基準は国が現場の教員の意見を参考に作成し、公開する。 | .072 | .060 | .610 | -.003 | -.012 |
| 免許更新を控えた教員には、持ち時間数と職務を軽減するシステムを作る | .023 | -.131 | .137 | .451 | -.035 |
| 事前審査制度を設けて、審査に受かった場合は教科の更新講習の全部または一部が免除されるようなシステムにする | .175 | .208 | -.085 | .434 | -.090 |
| 更新講習の受付と開始は、更新期限の2年前から可能とする | -.109 | .271 | .000 | .419 | .066 |
| 更新講習は、e-learningなどの遠隔学習で受講できるようにする | -.080 | .046 | -.007 | .369 | .068 |
| 研修実績（研究会発表・参加、大学院通学など）を数値化し、更新講習の認定要件時間数に含める | .137 | .260 | -.093 | .310 | .078 |
| 更新講習は、受講者が会場に集められ座学中心の講習にする | -.106 | -.174 | -.032 | .296 | .032 |
| 因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法 ^a | | | | | |
| 6回の反復で回転が収束しました。 | | | | | |

カナダ・ケベック州／オンタリオ州文書資料

● ケベック州

1. 教職専門能力基準 12 項目

【基本事項】

- (1) 生徒を教育する際には、知識や文化の継承、批判、解釈を行う専門職として行動する。
- (2) 教育に関わる場面では、話し言葉においても書き言葉においても、使用する言語は正確な文法に則り、明瞭に意思疎通を図る。

【教育活動】

- (3) 学習計画で目標とする能力を引き出すために、担当する生徒と科目内容にふさわしい教育・学習の場を開発する。
- (4) 学習計画で目標とする能力を引き出すために、担当する生徒と科目内容にふさわしい教育・学習の場を先導する。
- (5) 科目内容の習得及び関連運用能力の獲得に関して生徒の進歩を評価する。
- (6) 生徒の学習と社会的発達を促進するように、授業を計画、編成、監督する。

【社会・教育的文脈】

- (7) 学習障害や社会的不適応もしくは障害を持った生徒の要求や特徴に対応した教育を行えるようにする。
- (8) 教育・学習活動を準備し実施したり、教育上の管理や教員研修を行う目的のために情報コミュニケーション技術（ICT）を集約する。
- (9) 学校の教育目標を達成するために、教職員、保護者、地域の協力者及び生徒と協力する。
- (10) 学習計画で目標とする能力の開発、評価を含む課題を遂行する際には、担当している生徒を考慮しながら、同僚教員と協力する。

【教員の証明】

- (11) 自己研修をはじめ種々の教員研修に励む。
- (12) 職務遂行の際には、教員として倫理に則った責任ある行動を示す。

2. 新任教員等評価表の例ーリンゼイ・プレイス・ハイスクール（Lester B. Pearson 教育委員会）ー

- ・ 各項目は「平均以上」「平均」「平均以下」の 3 段階評価
- ・ 総合評価は「雇用」「当学校に限り指導のもとで再雇用」「再雇用不可」の 3 段階評価
- ・ 評価シートの下段に、コメント欄と校長、副校長、評価を受ける教員の署名欄

(1) 計画と準備

- (a) 教え方は適切である

- (b) 生徒を理解している
 - (c) 多様な学習者に適した意味のある明瞭な学習目標を設定する
 - (d) 教材に関する知識を持っている
 - (e) 一貫性のある授業計画を立てる
 - (f) 生徒の学習を評価する
- (2) 教室管理
- (a) 尊敬と協調の場を作り出す
 - (b) 学習習慣を確立する
 - (c) 教室の決め事を管理する
 - (d) 生徒の行動を管理する
 - (e) 教室環境を整備する
- (3) 授業の進め方
- (a) 明瞭・明確にコミュニケーションを図る
 - (b) 質問・討論の技法を用いる
 - (c) 生徒を学習に集中させる
 - (d) 生徒にフィードバックの機会を与える
 - (e) 生徒の意見を聞き柔軟に対応する
- (4) 専門職としての責任
- (a) 授業を省察する
 - (b) 正確な記録をつける
 - (c) 保護者との意思疎通を図る
 - (d) 学校や地域への貢献一同僚教員と積極的に協力する
 - (e) 教育の専門職として成長・向上する
 - (f) 専門性を発揮する
- (5) その他
- ・ 二言語話者である
 - ・ 成熟した判断、(情緒の) 安定、自信、等を示す
 - ・ コンピュータ操作能力がある
 - ・ ユーモアのセンスがある
 - ・ 身だしなみがよく好感が持てる
 - ・ 学問的資格
 - ・ 経験に基づく資格
- **オンタリオ州**
1. 教育専門職実践基本要件 (オンタリオ教員協会)
- 【倫理基準】
- ・ 支援: 「支援」の基準は、生徒の能力を引き出すために示される思いやり、受容、関心、

洞察という概念を含む。教師は、実践の場で積極的な影響力を行使し、専門的な判断を下し、共感を示すことによって、生徒の福利と学習に対する自らの熱意を目に見える形で表す。

- ・ 信頼：「信頼」という基準は、公正、率直、誠実を意味する。生徒、同僚、両親、保護者、公共と教師という専門職との関わりは、信頼を基盤とする。
- ・ 尊敬：「尊敬」という基準には、信頼と公正な精神が本質的に備わっている。教師は、人間の尊厳、情緒の安定、知的発達に対して敬意を表す。教師は、教育の実践の場で、精神的・文化的価値、社会正義、守秘義務、自由、民主主義、環境に対して尊敬の念を表すロール・モデルとなる。
- ・ 誠意：誠実、信頼性、道徳的行動が「誠意」という基準に組み込まれる。教師が自己の専門職への献身と責任に対して誠意を示すには、省察を繰り返すことである。

[教育専門職実践基準]

- ・ 生徒指導と生徒の学習指導に対する献身：教師の仕事は、生徒に対する支援と責任を全うすることである。教師は、生徒を公平にかつ敬意を持って扱い、個々の生徒の学習に影響を及ぼす要素に対して配慮する。生徒がカナダ社会に貢献する市民となるよう、教師はその成長を促す。
- ・ 学習集団における指導力：教師は、安全で協力的、協調的学習集団の構築を奨励しそれに参加する。生徒の学習成果を高めるため、教師は自らの責任分担と指導的役割を認識する。教師は、このような学習集団における倫理基準の原理を維持、擁護する。
- ・ 教員研修：教師は、自ら研修に励むことが効果的な実践と生徒の学習にとって不可欠であることを認識する。教育の実践と自主的な研修は、経験、研究、同僚との協働、知識によって形成される。
- ・ 専門知識：教師は、最新の専門知識に精通し、その知識と実践との関わりを認識するよう努める。実践の場における専門的な判断力を養うためには、教師は、生徒の発達、学習理論、教授法、教育課程、倫理、教育研究及びその関連政策と法律について理解し省察する。
- ・ 教育実践：教師は、生徒の学習を促進するために専門知識と経験を活用する。個々の生徒と学習集団のニーズに応えるため、教師は適切な教授法、評価法、教材・資料、機器を利用する。教師は、調査、意見交換、省察によって自己の教育実践力を磨く。

2. 新任教員評価の流れ

1年目に2回の評価を受け、それぞれ合格（「可」の評価）しなければ2年目から正規教員になれない。1年目で「可」の評価を2つ取れない場合、研修は2年目に入る。評価期間は2年間で限度である。

(1) 各評価段階の手順

授業観察事前面談⇒授業観察⇒授業観察事後面談⇒総括的報告書の作成⇒評価

(2) 基本的な評価の流れ

- ① 全ての生徒の幸福を考慮し、成長を促すことに熱意を持っているか？
- ② 生徒の学習支援に熱意を持っているか？
- ③ 全ての生徒に対し、平等にそして敬意を持って接しているか？
- ④ 問題解決者、意思決定者、生涯学習者、また変化する社会の貢献するメンバーとして生徒を励ます学習環境を提供しているか？

● 専門的知識

- ⑤ 担当科目やオンタリオ州のカリキュラム、そして教育関連の法律に関して知識があるか？
- ⑥ 効果的な教授法や評価法に関して多様な知識があるか？
- ⑦ 学級管理の方法に関して多様な知識があるか？
- ⑧ 生徒がいかにかに学ぶか、そして彼らの学習と成果に影響を与える要素に関する知識があるか？

● 教育実践

- ⑨ 生徒の学習やその成果を促進するために、生徒、カリキュラム、法律、教育実践、教室管理を理解し、教職専門知識を持っているか？
- ⑩ 生徒、保護者、そして同僚と効果的にコミュニケーションを図れるか？
- ⑪ 生徒の発達の評価を行い、学業成績を出し、彼ら及びその保護者に定期的に報告しているか？
- ⑫ 多様な教材を利用し、継続的な学習と省察を通して授業を精錬できるか？
- ⑬ 授業やその他の業務において、適切な技術を使用できるか？

● 指導力とコミュニティ

- ⑭ 教室や学校において学習共同体を作り維持するために、他の教職員と協力し合えるか？
- ⑮ 生徒の学習やその成果、また学校プログラムをよくするために、専門家や保護者、地域の人々と協働できるか？
- ⑯ 研修に参加し、それを教育実践の向上に活かせるか？

5. 教員向けの追加資格(Additional Qualifications)コース

追加資格コースは、主に教員養成課程を持つ大学や地域の教育委員会によって提供される。具体的には、教員の担当科目に関する専門知識を深めたり、教室管理の能力や指導力を向上させたり、カリキュラム開発に取り組む目的など、多様なコースが用意されている。さらに、校長になるなど管理職の資格を目指す教員対象の追加資格コースもある。各追加資格の詳細は、以下のホームページで確認できる。

http://www.oct.ca/additional_qualifications/default.aspx?lang=en-CA

米国・カリフォルニア州／マサチューセッツ州文書資料

● カリフォルニア州

1. 仮免許取得のための指導能力基準 13 項目

- A. 教科の内容を生徒に理解しやすくすること
- (1) 教科内容指導のための特定の教授技能があること(TPE1)
- B. 生徒を評価すること
- (2) 指導中の生徒の学習状況を把握できること(TPE2)
- (3) 評価を解釈し活用すること(TPE3)
- C. 学習する生徒に関わり、支援すること
- (4) 教科内容に親しみを持たせること(TPE4)
- (5) 生徒を学習に参加させること(TPE5)
- (6) 発達段階に即した教育実践をすること(TPE6)
- (7) 英語学習者（主に移民など英語を母語としない学習者）を指導すること(TPE7)
- D. 指導を計画し生徒の学習体験のための手段を講じること
- (8) 生徒について学ぶこと(TPE8)
- (9) 指導を計画できること(TPE9)
- E. 生徒の学習のための効果的な環境を創り保つこと
- (10) 適切な指導時間を設定すること(TPE10)
- (11) 社会的環境を整えること(TPE11)
- F. 専門性の高い教育者として成長していくこと
- (12) 職業上、法律上、倫理上の義務を遂行すること(TPE12)
- (13) 専門性を向上させること(TPE13)

2. PACT 指導評価チェックリスト（英語科目用）

| 指導評価の課題 | 課題の内容 | 提出物 |
|---|--|---|
| 1. 生徒の学習状況 (TPEs7,8) | ✓指導内容と生徒の学習状況に直接的に関連する情報を提出しなさい | <input type="checkbox"/> 学習状況フォーム <input type="checkbox"/> 学習状況記録 |
| 2. 計画および指導 評価 (TPEs1,2,3,4,6,7,8, 9,10,12) | ✓生徒が複雑な文章を理解・解釈し、その文章について自分の考えを書くことを指導目的とした3～5時間の学習単元を選びなさい。 ✓学習単元の指導計画と評価計画を作り、指導案を書きなさい ✓指導案を立てる際のあなたの考えを計画記録で説明しなさい | <input type="checkbox"/> 学習単元の指導案 <input type="checkbox"/> 教材 <input type="checkbox"/> 計画記録 |

- ✓1日の省察を記録し、指導評価の省察として提出しなさい
3. 生徒指導と学習支援 (TPEs1,2,3,4,5,6,7,10,11)
- ✓次の2点を確認しながら、指導案を再考し、担当クラスをビデオ録画する準備をしなさい
- ビデオクリップ
□ビデオラベルフォーム
□計画記録
- a) 学習単元に必要な概念、過程、内容を提示し、検討する
- b) 教員－生徒間の予定外のインタラクションを通して、生徒の考えや反応を発展させる
- ✓選んだ授業をビデオ録画しなさい
- ✓録画したビデオテープを見て、指導に必要な特徴を映し出すビデオクリップ2点を選びなさい (各ビデオクリップの収録時間は10分以内)
- ✓ビデオクリップにおける指導と生徒の学習を分析し、記録しなさい
4. 生徒の学習評価 (TPEs2,3,4,5,13)
- ✓学習単元から生徒評価を1つ選び、生徒の学習を分析しなさい
- 生徒の学習サンプル
□評価規準・規定
□評価記録
- ✓クラスの生徒が理解したこと、あるいは理解しなかったことの傾向を表すような、学習サンプル(生徒3人分)を選びなさい
- ✓クラスの生徒が学習基準・目標にどの程度到達したか、学習サンプルの中から2人の生徒の学習を分析して、指導の次のステップを明らかにする評価記録を書きなさい
5. 指導と学習の省察 (TPEs7,8,13)
- ✓指導日誌を提出しなさい
- 日単位の省察(指導日誌)
□省察記録
- ✓学習単元の指導から学んだことを省察記録に書きなさい

3. PACT 学習状況フォーム (指導評価・課題1)

今回の指導評価のために選んだクラスの学習状況に関して、以下の必須情報を書きなさい
[指導するコースについて]

- (1) 記録しているコース名は何ですか。
- (2) コースの期間はどの位の長さですか。
- 1 Semester □ 1年 □ そのほか (書いてください)
- (3) コースのクラススケジュールはどうなっていますか。(例、毎日50分、1日おきに90分など)

[クラスの生徒について]

- (4) 記録しているクラスの生徒は何人ですか。
- (5) クラスの内訳はどうなっていますか。
英語学習者____ 再度認定を受けた英語学習者____ 堪能な英語話者____
- (6) 個別教育プラン (IEPs), あるいはセクション 504 プラン (Section 504 plans) の生徒は何人ですか。
- (7) クラスの学年構成はどうなっていますか。
[学校のカリキュラムとリソース (補助教材) について]
- (8) クラスの特徴を説明しなさい (例, バイリンガル, 語彙の制限を行う Sheltered English)
- (9) 英語の指導のために主に使用している教科書や, 指導プログラムはありますか (教科書の場合, タイトル, 出版社, 発行年月日を明記してください)。クラスの指導のために使っている他の主要補助教材は何ですか。
- (10) 指導する際に利用できるコンピュータは何台ありますか。 注: もしデータ入手が困難な場合は, おおよその数を書いてください。(例, 数台, あるいは約 30 台)
- (11) 指導する際に利用できる他のテクノロジーにはどんなタイプのものがありますか (例, LCD プロジェクター, スマートボード)。

4. カリフォルニア州 NCLB 教員必要条件 (2004 年 3 月 1 日)

| | 新任 | 新任以外 |
|------|--|---|
| | 2002 年 7 月 1 日以降発行の資格保持者 (免許状, 教育実習免許状, 認定証) | 2002 年 6 月 30 日以前発行の資格保持者 (免許状, 教育実習免許状, 認定証) |
| 指導学年 | 初等 (小学校) | 初等 (小学校) |
| 必要条件 | 1) 学士号 2) カリフォルニア州の免許状, インターン免許状, または資格証 (3 年以内) 3) 主要教科内容の能力証明 試験: カリフォルニア州免許委員会 (CCTC) 認可の複数科目試験に合格すること | 1) 学士号 2) カリフォルニア州の免許状, インターン免許状, または資格証 (3 年以内) 3) 主要教科内容の能力証明 試験: カリフォルニア州免許委員会 (CCTC) 認可の複数科目試験に合格すること または HOUSSE: カリフォルニア州の定める高度目標州統一評価基準 (High Objective Uniform State Standard of Evaluation) を達成すること |
| 指導学年 | 中等 (中・高) | 中等 (中・高) |
| 必要条件 | 1) 学士号 2) カリフォルニア州の免許状, インターン免許状, または資格証 (3 年以内) | 1) 学士号 2) カリフォルニア州の免許状, インターン免許状, または資格証 (3 年以内) |

ーン免許状, または資格証 (3 年以内)

3) 主要教科内容の能力証明

試験: カリフォルニア州免許委員会 (CCTC) 認可の専門科目試験に合格する または

コースワーク: 教える主要分野それぞれにおいて次のいずれかを修了する

- A) 免許委員会認可の教科科目プログラム, あるいは
- B) 専攻, あるいは
- C) 専攻と同等 (32 単位または同等), あるいは
- D) 修士号

ーン免許状, または資格証 (3 年以内)

3) 主要教科内容の能力証明

試験: カリフォルニア州免許委員会 (CCTC) 認可の専門科目試験に合格する または

コースワーク: 教える主要分野それぞれにおいて次のいずれかを修了する

- A) 免許委員会認可の教科科目プログラム, あるいは
- B) 専攻, あるいは
- C) 専攻と同等 (32 単位または同等), あるいは
- D) 修士号 または

上級資格証: 主要分野における全米委員会資格証 または

HOUSSE: カリフォルニア州の定める高度目標州統一評価基準 (High Objective Uniform State Standard of Evaluation) を達成すること

● マサチューセッツ州

2007-2008 マサチューセッツ・本年度優秀教員表彰

[目的]

- ・ 重要な教育上の問題について全州で講演を行える、あるいは文書で発表できる模範的な教員を選定すること
- ・ 州内の就学前教育段階から成人段階に至るまで、教育上の貢献がある教員の働きを認定し、その栄誉を讃える
- ・ 州内全体、あるいは地元の優秀教員に対する一般市民の認識を広める
- ・ 現任教員や教員を志す者を励まし、動機付けを行う
- ・ 州内各地で行われている模範的な教育実践を共有する

[選考の際、特に留意する点]

本年度優秀教員には、次のような資質が求められる。

- ・ 教育改革、とりわけカリキュラムの枠組み作りの進展に寄与する教育実践に関与していること
- ・ 一般市民から真に模範と認められる卓越した技能、熱意、知識を兼ね備えた教員である

こと

- ・ 多くの聴衆、とりわけ多くの教員に対して、現場の教員が抱える問題点、懸念材料を分かりやすく伝えることのできる語り手であること
- ・ 公の場で、職業としての教員を支援し、教育現場にいるすべての教員の代表として意見を述べるができること
- ・ どのような背景や習得能力を持つ生徒であっても、差別なく励ますことができること
- ・ 生徒、その親、同僚教員たちを敬愛し、賞賛できること
- ・ 学校内のみならず、地域社会において、活発で有意義な役割を果たすことができること
- ・ 現在の教育改革について見識があり、情報通であること
- ・ 公教育に献身的であること

[プログラムの概要]

- ・ 本年度優秀教員は、6月にボストンで行われる公式表彰の場で一般の人々に紹介される。
- ・ 本年度優秀教員は、州代表として「全米・本年度優秀教員」のマサチューセッツ州代表候補となる。

[選考過程]

- ・ 第1段階（予備申請）：文書による申請。提出先：マサチューセッツ州教育局。提出期限 2月 26日。15名までが準決勝に進む。
- ・ 第2段階（準決勝）：追加申請文書提出。提出期限 4月 11日。7名までが決勝に進出。5月 1日までに通知。
- ・ 第3段階：独立機関である選考委員会委員との面接を開催し、選考。5月 10日。
- ・ 第4段階：教育委員会による面接。最終選考結果を 5月 25日までに決定。

[予備申請書内容]

- ・ 申請者情報フォーム（別添）
- ・ 学歴、職歴（2ページまで）
- ・ 教育者となった理由、これまでの業績（2ページまで）
- ・ 教育哲学（2ページまで）
- ・ 現在の教育上の課題と傾向（2ページまで）
- ・ 教員としての成長（2ページまで）
- ・ 学校長推薦書
- ・ 写真

[準決勝申請書内容]

- ・ 地域への貢献
- ・ 全米・本年度優秀教員となった場合、どのようなメッセージを伝えたいか
- ・ 追加推薦状 2通（1通は同僚教員から、1通は申請者の教育内容を良く理解している者から）

- ・ ビデオテープ（1クラスのVHS録画テープで編集されていないもの）
- ・ 録画されたクラスに関する説明書
 - ①クラスでの主要なメッセージ、生徒の学習到達度の評価等
 - ②州のカリキュラム枠の中でどの学年に対するどの内容を伝えたかと生徒の理解度
 - ③自己評価、良い点と改善点
- ・ 現在の教育上の課題と傾向（2ページまで）
- ・ 教員としての成長（2ページまで）
- ・ 学校長推薦書
- ・ 写真