

的に実現すべきものとされた。そのための行政の役割も次第に大きくなっている。

たとえば、アメリカの『危機に立つ国家』(A Nation at Risk, 1983)は、教育の「卓越」(excellence)のために、「教師教育」の重要性を勧告し、勧告の最後を“Excellence costs. But in the long run mediocrity costs far more.”と結んでいる。行政・財政の責任が強調されているのである。

教育の「質」を確保するために教員の「質」の向上を図ることは、こんにち、各国の政策課題とされている。“integration”を前提としつつ、行政の役割と責任が強調されている。

以下、アメリカ、イギリス、フランス、西ドイツ、ソビエト、中国における教員の「質」的向上の諸側面にかかわる行政の役割を、それぞれの国においてもっとも特徴的と考えられる施策に焦点をあて、考察してみる。

(高倉 翔)

一 アメリカにおける教員の資質向上のための行政施策

——一九八〇年代における施策の基本的方向

はじめに

周知のとおり、現在アメリカは、スプートニク・ショック以来の教育改革の波のなかにある。いわば、その火つけ役としての役割を果たしたのが、一九八三年に出された『危機に立つ国家』(A Nation at Risk)⁽¹⁾であった。同年から翌年にかけて公表された全米レベルの教育改革報告書は約三〇件以上にもおよび、州レベルでは改革へ向けて約三〇〇もの特別委員会が動き始めたと言われるほどである。⁽²⁾

それらの改革行動に見られる根本主張は、国際的競争力を失ったアメリカの経済力を回復させるための、教育における「優秀性 (excellence)」の追求に集約される。すなわち、学校教育の質の改善が、国家存亡の危機を救うた

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

めの至上命令だとされているのである。

本稿は、そうした未曾有とも言える勢いをもつ一九八〇年代の教育改革の動きのなかで、現在、教員の資質向上をめぐるどのような方策が展開されつつあるかについて明らかにすることを意図するものである。以下、今日のアメリカにおける教員をめぐる問題状況を整理し、その解決へ向けて採られているいくつかの施策の概要に触れ、それらの施策の展開から見出される改革の基本的方向について考察を進めていくことにする。

(1) 今日の教員をめぐる諸問題

教育における「優秀性」を求める教育改革の潮流のなかで、多くの報告書は、今日の学校教育の質を著しく低下させた原因の一つに、教員の資質をめぐる問題状況をあげ、教員の資質における優秀性の追求の必要を提言している。

その問題状況は、おおむね次のように整理できよう。

一つは、教員の待遇の劣悪さである。教員給与の低さは、アメリカにおける教員の地位を長い間低く位置づけてきた主要因である。『危機に立つ国家』のなかでも、「教職生活一二年目の平均給与は、年額一万七、〇〇〇ドルに⁽³⁾しかすぎない。そのため、多くの教員は、パートタイムや夏季労働によって、収入を補わざるをえない」と報告され、依然として、教職が教員の生活保障という点で十分な安定性をもたない職業であることを強調しているのである。

二つめは、そのような待遇の劣悪さを大きな誘因とする、教員数の不足状況である。連邦教育統計局によると、毎年、初等・中等教員のうちの約六パーセントが退職あるいは転職しており、一九八六年には初等・中等教員の全需要の八七・三パーセントしか供給できないことが予測され、さらに一九九三年にはその供給率は六三パーセントにしか満たないとの予測もなされていたのである。⁽⁴⁾とりわけ、理数科系教員の不足は深刻である。一九八一年のN

EAの概算によれば、全米の中等レベルの数学科教員のうちの二二パーセントは供給不能になるとされていた。⁽⁵⁾こうした不足状況は、退職者・転職者の多さとともに、新たに教職に就こうとする教職志望者数の減少傾向からもたらされる現象であり、⁽⁶⁾将来を見通した学校教育の改革にとっては、致命的ともいえる問題だといえよう。

三つめは、教職志望学生の学力水準の低さである。これも一つめの問題と密接な関連をもつ問題である。つまり、教職が待遇面での安定性に欠け、その社会的地位が低いために、優秀な学生のなかに教職志望者が少ないという状況が続いてきたのである。ちなみに、大学進学者の学力を測る手段としてしばしば利用される「進学適性検査 (Scholastic Aptitude Test: SAT)」の一九八三年秋の結果において、全米平均得点が「言語 (verbal)」で八〇〇点満点中四二五点、「数学 (math)」で四六八点であったのに対し、教育学部志望者のそれは、それぞれ三九四点、四一八点であった。⁽⁷⁾このような低学力水準の学生が教員養成課程を履修し、教員免許を取得することになるわけであるから、教職志望者の数の不足とあいまって、結局のところ資質水準の低い新任教員が誕生することとなる。優秀な学生が教職につこうとしない状況は、教員の量と質の両面の問題として深刻なのである。

以上のように考えると、一九八〇年代における教員の資質をめぐる問題は、その待遇の劣悪さ、教員の絶対数の不足、教職志望者の不足、そしてその資質水準の低下といった要素が複雑に絡み合った状況を呈していたといえる。それでは、以上のような問題を抱える状況のなかで、教員の資質向上をめぐるどのような方策が採られてきているのか。次にこの点について述べていく。

(2) 州主導による諸施策の展開

一九八〇年代における具体的な教育改革の施策は、各州レベルの政府が強力な推進主体となって展開されてきている。⁽⁸⁾そしてそのなかには、教育改革が爆発的に世の注目を浴びる一九八三年以前にすでに着手されていたものも少なくない。その意味からすれば、今次教育改革は、全米規模の派手な動きが始まる前に、すでに州主導のかたち

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

で進行しつつあったと言えよう。いずれにせよ、一九八三年以降の数々の改革行動は、すでにいくつかの州で推進途上にあった施策の必要性をさらに強烈に支持したのであり、州レベルでの施策と全米規模の改革の潮流とが相乗的に働くかたちで、今日の改革は進行してきている⁽⁹⁾。

教員の資質問題の解決施策はそこで推進された改革施策のなかでも、主要なテーマの位置を占めていた。それらの施策は、州議会、州知事部局、教育行政部局、州教育委員会、高等教育機関の政策委員会によるイニシアティブのもとに進められ、州法や行政規定の制定などによって、州主導のかたちで、州内の各地方教委に対するかなりの強制力をもって進められてきた⁽¹⁰⁾。そしてその内容は、州によってかなりの多様性をもっている。

たとえば、Pipho, C. は、「各州において改革の試みがなされたトピック」を総括し、「行政／リーダーシップ」、「学区」など八つのトピックの一つに「教員 (Teachers)」をあげ、そこで焦点とされたテーマを次の九点に整理している⁽¹¹⁾。

- A、授業時数 (Instructional time)
 - B、教員不足 (Teacher shortages)
 - C、免許更新 (Certification changes)
 - D、養成教育 (Preservice training)
 - E、免許取得の代替要件 (Alternate certification)
 - F、能力テスト／評価 (Competency testing/evaluation)
 - G、職階制とメリット・ペイ (Career ladder plans and merit pay plans)
 - H、スタッフ・デベロップメント (Staff development)
 - I、教職志望者への奨学金 (Forgivable loans to attract new teachers)
- これらそれぞれの施策を考えると、実に多様な側面から教員問題の解決が図られていることが窺われる。しかし、

今次の改革においては、そうした多様性というよりもむしろ、ある種の特徴的な問題を見出すことができそうである。

この点について、Gideonse, H. D. は、各州によって改革の内容はさまざまに異なっていると述べている。より一般的に見られる施策があるとして、「教員養成課程への志望者およびその修了者へのテスト実施」「教員免許取得のための代替ルートの設定」「教職志望学生への奨学金」「教員の奨励給制 (incentive pay) の諸形態、すなわちメリット・ペイ制、職階制、マスター教員制」をあげているのである。⁽¹²⁾ また、これらに関連する施策は、連邦教育省によって出された『国家は答える (The Nation Responds)』⁽¹³⁾ や全国教員養成大学協会 (AACTE) ⁽¹⁴⁾ による報告書『合衆国の教師教育政策 (Teacher Education Policy in the States)』⁽¹⁴⁾ によっても、大きな特徴として見出されるものである。

さて、それらの特徴的な施策とは、より具体的にはいかなるものなのか。次に、その概要をみることにする。

(3) 教員の資質向上をめぐる施策の概要

ここでは、今次の改革に特徴的と思われる教員の資質向上をめぐる施策を、①教職志望者にかかわる施策、②現職教員にかかわる施策、に大別し、その概要を述べることにしたい。

① 教職志望者にかかわる施策

《①教職志望学生に対する能力テスト》

これは、教職に就く前の段階で、志望者の資質水準をチェックし、ある一定の水準を満たした新任教員を確保しようとするものである。

具体的には、大学・カレッジの教員養成課程を受ける以前の段階と、課程修了後、教員免許を発行する段階で実施されるものの二つのかたちがみられる。⁽¹⁵⁾ いわば、免許付与要件の厳格化であると言ってよいであろう。このよ

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

うなかたちで能力テストを免許の取得要件にすることは、一九八六年八月現在、三四州で立法化され、すでに二九州で実施されている。⁽¹⁶⁾

《②教員免許取得の代替ルートの設定》

これは、正規の教員養成課程を履修していない者でも教員免許を新たに取得することのできるルートを設け、教員の数の確保を図ろうとする施策である。

全米で初めてこれを採用したニュージャージー州では、およそ次のような方式がとられている。カレッジ卒業資格を持つ者が各学区によって実施される所定の研修プログラムを受ける。プログラムの修了者は、専門科目領域の能力テストを受け、これに合格すれば、学区との暫定的な契約によって雇用される。さらに、一定の要件を満たせば正式な教員としての免許を取得することができる。⁽¹⁷⁾

そして、このようなかたちで教職へのルートを新たに開くことについては、「伝統的な教師教育プログラムに、教職全体を活気づけ得る競争をもたらし」といった評価もなされている。⁽¹⁸⁾つまり、単に数を確保することだけに止まらず、従来とは異なるルートが開かれることによって教職志望者の意識の高揚をも図ろうとした施策だといえよう。

《③教職志望学生に対する奨学金》

これは、教員養成課程を履修する学生に対して、将来、当該州内で教職に就くことを条件として学資を貸与する施策である。

たとえば、コネティカット州では、次のような方式が採られている。教員数の不足している学科（理数科系）を選んだ学生には年額最高五、〇〇〇ドルが貸与され、州内で一年間教職生活を続けるごとに、その返還が二〇パーセントずつ免除される。また、SATで一、二〇〇点以上（言語・数学合計一、六〇〇点満点）の得点をしたハイスクール生徒で、教員養成課程の履修を希望する者には、公立カレッジの場合、年額三、〇〇〇ドル、私立の場合、

年額五、〇〇〇ドルが貸与される。そして、州内で一年間教職に就けば一〇パーセント、二年間で二五パーセント、三年間で四五パーセント、四年間で七五パーセント、五年間で全額が返還を免除されることになっている。⁽¹⁹⁾

この種の施策は、高い資質水準をもつ人材を、養成段階でいかに数多く教職に惹きつけるかという課題の解決を志向するものといえよう。

② 現職教員にかかわる施策

《①メリット・ペイ制》

現職教員にかかわる施策として際立っているのは、メリット・ペイ (merit pay) 制の導入という動きである。

これは、学校現場での教育活動のなかで、個々の教員の実績を一定の基準のもとに評価し、その実績に対して特別の報奨金を支給する制度である。従来、大学(院)における取得単位および学位と教職経験年数とに応じて決定されてきた給与制度に、新たな基準を加えるものであるとも言える。言うまでもなく、その目的は、職務実績をストレートに待遇に反映させることを通して、より多くの教職志望者を集め、優秀な現職教員をより長く教職に留めようとするところにある。

その具体的な方式については、多種多様である。たとえば、何らかの基準を満たすような業績を上げた教員に対して一度限りのボーナスというかたちで報奨金が支給される場合、あるいはその業績をいくつかの種類に分けて、それぞれに対応した給与表を用意し、業績を上げた教員に対して当該給与表に沿った給与を支給していくという場合、などがあるとい⁽²⁰⁾う。

「実績に基づいた奨励給 (performance-based incentives)」とも呼ばれるこの種の制度は、一九八六年現在、三〇州で採られているとい⁽²¹⁾う。また、多くの州では、職階制に連動させるかたちでこれを実施・検討している。⁽²²⁾そして、その例を、マスター教員 (master teacher) 制に見ることができる。

《②マスター教員制》

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

これは、およそ次のような制度である。

まず、教職にいくつかの職階 (career ladder) を設定し、それに応じて免許の種類を段階的に分ける。そして、教育実績を積み重ねてある一定の基準を満たした教員だけが上級の免許を取得し、同時に給与も引き上げられていく。こうした職階制のもとで、最上級の免許を取得した教員はマスター教員は、現職教員の指導・監督という責務と役割を担うのである。すなわちこれは、優秀な実績をもつ教員に対して、職場内でそれに応じた地位と役割を与え、同時に相応の報酬を保障するという制度だといえる⁽²³⁾。

より具体的にみると、たとえばテネシー州での実施方式は次のようである⁽²⁴⁾。教員のキャリア・ステージを、「初任者 (apprentice)」「プロフェッショナル (professional)」「シニア (senior)」「マスター (master)」の四段階に分け、それぞれに対応して免許を発行する。各段階の免許の発行基準と昇給の態様は、およそ左記の通りである。

〈初任者〉

教員養成課程の履修または相当程度の能力、教育実習の経験、全国教員試験 (the National Teacher Examination) の成績、を基準に免許発行。三年間は更新できない (その間、教室内を中心として、シニア教員、マスター教員、校長らの指導と評価を受ける)。

〈プロフェッショナル〉

マスター教員免許委員会 (the Master Teacher Certification Commission) の勧告に基づいて、州教委が免許交付の是非を決定。交付を受けると、年額一、〇〇〇ドルの昇給になる。有効期限は五年。

〈シニア〉

プロフェッショナル教員を三年以上経験した教員のなかから、マスター教員免許委員会の勧告に基づき、州教委が交付の是非を決定。各地方教委内の教員数の二五%以内でこの免許を交付することができる。交付を受けると、年額二、〇〇〇〜四、〇〇〇ドルの昇給になる。有効期限は五年。

〈マスター〉

シニア教員を五年以上経験した教員のなかから、マスター教員免許委員会の勧告に基づき、州教委が発行の是非を決定。各地方教委内の教員数の一五%以内で交付する。交付を受けると、年額三、〇〇〇、〇〇〇ドルの昇給になる。

テネシー州知事の Alexander, L. によれば、「これは、教職に十分な職階をもたらし、そこへ最も優秀な若者を引き寄せ、最も優秀な教員をそこに留まらせ、彼らにさらに優秀な行動を起こさせ、そしてその教員の優秀性に報いることによって、我々の教室の中に優秀性を注ぎ込む奨励給制度 (incentive pay system) である」という。⁽²⁵⁾

この種の制度は、すでに多くの州や学区で実施されている⁽²⁶⁾。Alexander, L. が言うように、優秀な教員を地位と報酬をもって正当に評価するシステムを確立し、そこへ優秀な新任教員を引き込み、さらに、そのなかで評価された優秀な教員を核として他の現職教員の質をも高めていくということが、学校教育の質を向上させるための手段として、広く注目を集めているのである。

(4) 教員の資質向上策の基本的方向——教職の活性化への志向

先に述べた教員をめぐるさまざまな問題状況と、右に示した州主導の諸施策とを照らし合わせてみると、そこには、およそ次のような改革の基本的方向性が見出されよう。それは、単に養成教育あるいは現職教育の内容を改善したり、その新たな方式を開拓していくことに止まるものではない。むしろ、教職への入職に要する資質水準を高めると同時にその志望者を増やすこと、そしてその待遇および職業としての将来性の面で教職を真に魅力ある職業にすることを通じて、より優秀な人材をより多くそこに集め、留まらせるという方向から、教員の資質を向上させようとするものであると言えよう。さらに言い換えるならば、これは教職という職業それ自体の活性化を志向するものであると考えられよう。

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

ところで、これに対して、一九七〇年代のアメリカにおける教員の資質向上をめぐる問題の焦点は、教員の現職教育の重要性に対する注目と、その質の改善にあったと言える。それは、大学における養成教育と、従来の大学(院)におけるコース履修および地方教委主催のワークショップを主体とした現職教育との不十分さを克服しようとした動きの展開に現れることができる。とりわけ、教員自身のイニシアティブや、大学・地方教委・学校(教員)の間の密接な連携活動に基づいて現職教育のプログラムを開発・実施しようとする「Teacher Center」による活動の展開は、現職教育の方式およびその質の改善を志向した重要な動きの一つとして捉えることができる。⁽²⁷⁾

ここで一九七〇年代の動向と一九八〇年代のそれとを対比させた場合、一九八〇年代においては、少なくともブライオリティとしては、現職教育の内容そのものの改善志向からは一歩離れた様相を呈していると言える。そして、『危機に立つ国家』から四年が経過した今、教職自体の活性化という志向をもつ動きは、さらにその専門職化を明確に射程に置きながら強力に推進されつつある。

そのことは、昨年(一九八六年)五月にカーネギー財団によって公表された『備えある国家(A Nation Prepared)』が、今後の教育改革の焦点を教員(教職)に絞り、専門職(Profession)としての教職(teaching)の確立へ向けた、給与制、免許制、職制等にわたる改革案を提言していることから察することができる。⁽²⁸⁾そして、同年、これに次いで、全米主要総合大学の教育学部長らによるホルムズ・グループ(the Holmes Group)によって出された『明日の教師(Tomorrow's Teachers)』も、これと軌を一にするかたちで専門職としての教職の構造的改革を提言している⁽²⁹⁾のである。

しかし、右にあげてきた施策の展開にあたってこれまでになされてきた論議は、必ずしも肯定的なものばかりとは言えない。たとえば、今次の教職に関する最も重要な改革テーマとも言えるメリット・ペイ制について、教員のなかで反対意見を持つ者が実に六四パーセントにのぼるといふ調査結果も見られる(その理由は、審査基準の設定の困難性、教員間のモラル問題の発生などである⁽³¹⁾)。また、能力テストの実施にせよ、教員の教育実績の評価に

せよ、そこで用いられる基準の妥当性や信頼性、さらには、改革の極究のテーマである「優秀性」との関係性を誰がどのようにして判断するかという問題の解決は、それほどたやすくはないと思われる。そして、たとえそれがある程度解決されたとしても、メリット・ペイ制やマスター教員制によって実際に評価を受ける教員は一部の者でしかなく、多くの教員の資質向上にとっては、結局のところ現職教育の内容とその提供システムのあり方が最大の問題とされてくるであろう。

また、教員をめぐる問題状況がその絶対数の不足と質の低さであることを考えると、それらの問題を同時に解決しようとするのが、少なからぬ矛盾を引き起こしてしまうことを指摘せざるを得ない。免許付与要件の厳格化は、必然的に、その要件に合致する候補者の絶対数を減らすことになる。右の施策では、そうした問題を、正規の養成課程を履修しない者を別ルートから教職に引き込むことで解決しようとしている。ところがそれは、養成課程の質を高め、そこでの能力チェックを通じて教員の質の向上を図り、さらには教職の専門職化を図ろうとする方向とは相反するものとも言えるのである。

さて、先の施策について、若干の問題点を指摘した。しかし、これらの問題点を考慮したとしても、今日の動向から考えると、すでに述べた基本的方向性に変化はないものと思われる。⁽³²⁾つまり、今後、アメリカの教員をめぐる行政施策は、教職の活性化、さらには専門職としての教職の確立へ向けて、教職それ自体の職業としての諸条件（待遇、免許取得要件、地位等）の整備を主柱としながら教員の資質向上を図るという方向で、さらに強く推し進められていくであろう。そして、そのような軌道に乗った施策が教員の資質向上へとより強固に結びついていくには、一九七〇年代以降絶えず求められてきた、教員の養成および現職教育そのものの内容・方式の改善方策と統合されて展開されていくことが必要とされてくるものと考えられる。今後の動向に注目したい。

（浜田博文）

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

〔注〕

- (1) National Commission on Excellence in Education, "A Nation at Risk: The Imperative for Educational Reform," April 1983. (橋爪貞雄『危機に立つ国家—日本教育への挑戦—』黎明書房、一九八四年)
- (2) Cross, K. P., 'The Rising Tide of School Reform Reports,' "Phi Delta Kappan," November 1984, p. 168.
- (3) National Commission on Excellence in Education, *op. cit.*, p. 22.
- (4) Feistritzer, C. E., 'Standing of Teachers,' "American School Board Journal," Vol. 173, No. 1, October 1986.
- (5) Guthrie, J. W. and A. Zusman, 'Teacher Supply and Demand in Mathematics and Science,' "Phi Delta Kappan," September 1982, p. 28.
- (6) Feistritzer, C. E., *op. cit.*, Chart 10.
- (7) Feistritzer, C. E., "The Making of a Teacher — A Report on Teacher Education and Certification," National Center for Education Information, 1984, p. 21.
- (8) ノーガン大統領による州権強化政策、連邦補助金の削減とその一括補助方式(補助金使途を州政府の裁量に委ねる方式)の採用、教育予算における州負担率の増加等、教育政策に対する州政府の影響力がかなり拡大されてきている。
- (9) Pipho, C., 'States Move Reform Closer to Reality,' "Phi Delta Kappan" December 1986, p. 306.
- (10) Gideonse, H. D., 'State Education Policy in Transition: Teacher Education,' "Phi Delta Kappan," November 1984, p. 206.
- (11) Pipho, C., *op. cit.*, pp. 308-309.
- (12) Gideonse, H. D., *op. cit.*, p. 207.
- (13) Department of Education, "The Nation Responds: Recent Efforts to Improve Education," May 1984, pp. 20-146.
- (14) American Association of Colleges for Teacher Education, "Teacher Education Policy in the States: 50-State Survey of Legislative and Administrative Actions," 1985.
- (15) 現職段階の教員に対する能力テストも、多くの州で行われてきている(八尾坂修「米国における教員能力試験政策の法的問題点と課題」日本教育行政学会編『日本教育行政学会年報二二』教育の機会均等と学校選択』教育開発研究所、一九八六年一〇月、二〇二～二一九頁)。
- (16) Pipho, C., *op. cit.*, p. 310.

- (17) Cooperman, S. and L. Klagholz, 'New Jersey's Alternate Route to Certification,' *"Phi Delta Kappan,"* June 1985, pp. 691-692.
- (18) *Ibid.*, p. 695.
- (19) American Association of Colleges for Teacher Education, *op. cit.*
- (20) 赤星晋作「一九八〇年代アメリカの学校におけるメリット・ペイ制」日本教育経営学会編『日本教育経営学会紀要第二十九号』教育経営における「規制」と「裁量」第一法規、一九八七年六月、六九～七〇頁。
- (21) Ordovensky, P., 'Main Events,' *"American School Board Journal,"* Vol. 173, No. 1, October 1986, Chart 1.
- (22) American Association of Colleges for Teacher Education, *op. cit.*
- (23) 現代アメリカ教育研究会「アメリカに於ける教員の資質向上と待遇改善——マスタートeacher教員制をめぐる諸問題」『学校経営』一九八五年六月、九三～九四頁。
- (24) Parish, J., 'Excellence in Education: Tennessee's "Master" Plan,' *"Phi Delta Kappan,"* June 1983, pp. 722-724.
- (25) *Ibid.*, p. 722.
- (26) American Association of Colleges for Teacher Education, *op. cit.*
- (27) Teacher Center の運営と活動について、それぞれ下記を参照されたい。浜田博文「アメリカの Teacher Center における『協同 (collaboration)』の実態——フロリダ州の事例を中心に——」『教育学研究集録』第一〇集、筑波大学大学院博士課程教育学研究科、一九八六年一〇月、六九～七九頁。同「アメリカにおける教師の資質向上をめぐる大学—学校の連携に関する一考察—連携活動への評価の分析を通して——」日本教育経営学会編『日本教育経営学会紀要第二十九号』教育経営における「規制」と「裁量」第一法規、一九八七年六月、八二～九六頁。
- (28) The Carnegie Forum on Education and the Economy's Task Force on Teaching as a Profession, "A Nation Prepared: Teachers for the 21st Century," Carnegie Corporation of New York, May 1986.
- (29) 教師教育 (teacher education) の沿革と発展 (teaching profession) の沿革と展望 (Murray, F. B., 'Goals for the Reform of Teacher Education: An Executive Summary of the Holmes Group Report, "Phi Delta Kappan," September 1986, p. 28.)
- (30) *Ibid.*, pp. 28-32.
- (31) Gallup, A., 'The Gallup Poll of Teachers' Attitudes Toward the Public Schools,' *"Phi Delta Kappan,"* October

諸外国における教員の資質向上のための行政施策

1984, p. 103.

(32) 今村令子氏は、「一九八六年になると、再び報告書の『洪水』現象がみられるようになった」として、『備えある国家』など、八件の報告書の内容を分析したうえで、「学校の構造的変革及びその鍵を握る（と認識されている）教職の構造的改革とを重視しているところに『第二の波』の特徴が見出される」と述べている（今村令子「アメリカの教育改革、展開とイシュー」① 改革の『第二の波』『季刊教育法』第六九号、一九八七年夏、一二九～一三八頁）。本稿では、『備えある国家』以外に、『第二の波』を示すそれらの報告書の原資料を入手・分析できなかった。今後の課題としたい。

二 イギリスにおける教員の資質向上のための行政施策

——新任教師教育改革を中心に

はじめに

イギリスでは、一九七〇年代以降、『ジェームズ報告』⁽¹⁾（一九七一年）を改革の基本路線として、養成教育から現職教育にまでわたる教師教育制度改革に着手してきている。ジェームズ委員会提言の基本的構想は、「教師の『力量』すなわち専門的能力を、養成と研修の両段階にまたがって継続的に伸展せしめるべきものとするところから導き出されたものである」⁽²⁾と捉えられるように、養成教育と現職教育の統合ないしは連続性という観点のもとで、教員の資質向上を図ろうとするものであったといえる。

そして、この改革路線に沿いながら、七二年の『教育白書』⁽³⁾以降、今日に至るまでに、教員養成機関の入学要件の引き上げ、養成課程の学士課程への統一、現職教育、導入教育の改善等、さまざまな施策が検討され、改革が進められてきている。⁽⁴⁾

ここでは、そのうち「インダクション」(induction)という新任教師教育の改善施策がどのように進められてきたか、その方向を検討することにしよう。