

〈資料紹介〉

アメリカ初等中等教育法改正法（2001）における 教師の質的向上戦略

小野瀬 善 行

はじめに

2002年1月、アメリカ合衆国（以下、アメリカ）において、ブッシュ（Bush, J. W.）大統領の署名により初等中等教育法改正法（No Child Left Behind Act of 2001, 以下 NCLB 法と略記する）が成立した。本法の目的は、「置き去りにされる子どもをなくすために、アカウンタビリティ、柔軟性、そして選択の原則に基づいて、アチーブメントの格差を埋めること」とされている。NCLB 法の名前が示す通り、まさに「置き去りにされる子をなくす（No Child Left Behind）」ことが、今日のアメリカの初等中等教育改革の目標となっている。才能ある子ども達に対してはアチーブメントの更なる向上を追求させるとともに、社会的に恵まれない環境に置かれている子どもたちに対してはアチーブメント向上のために手厚い補償を行っていくことが求められる。そして、そのような改革推進のために、教育における「アカウンタビリティ」「柔軟性」「選択」を重視することが端的に示されているのである。

上記の目標を達成するために NCLB 法では、後に詳述するように、教師¹⁾の役割や質が重視されている。具体的には、NCLB 法においては、幼児の読みの能力を高めること、アメリカの学校におけるすべての子どもたちが英語を学習できるように保証することと並んで、「国家における教師の質を高めること」に特別に重きが置かれているのである²⁾。さらに、NCLB 法の Title II Part A の冒頭では、「教師や学校長の質を高め、高度な適格性をもつ教師や、学校長や副学校長の数を増やすという戦略を通じて児童・生徒の学力向上を図る」ことが明記されている。ここで「高い質をもつ」教師とは、「正規の教員資格をもっていること、学士号を有していること、教科内容の知識と教授技術に関して実践的な能力をもつ」³⁾教師のことを一般的に指すとされる。児童・生徒のアチーブメント向上を図るための重要な戦略のひとつとして、高い質をもつ教師・学校管理職（学校長や副学校長）を増やすことが求められているのである。

では、高い質をもつ教師の数を増やすために、各州や各学校区、各学校は具体的にどのような戦略をとっているのだろうか。その特徴は何であるのか。その問いを解くためには、NCLB 法の根底にある概念を無視することはできない。すなわち、上記のように NCLB 法におけるキーワードを「アカウンタビリティ」「柔軟性」「選択」とするならば、当然、NCLB 法における様々な施策も、これらのキーワードとの関係でその特徴を明らかにすることができるのではないだろうか。付言するならば、各州や各学校区、各学校は、高い質をもつ教師の数を増やすために如何なる「アカウンタビリティ」を果たさなければならないのか。その一方で、従来までと比較して、どの程度の「柔軟性」をもつ改革プログラムの推進できるとされるのか。その上で、教師の質を高めることをめぐって、どのような主体による如何なる「選択」が行われるのか。これらの問いを検討していくことで、教師の質的向上戦略の特徴を浮き彫りにすることが可能となると思われる。

そこで本稿では、上記の課題意識から、NCLB 法の目的に示された「アカウンタビリティ」「柔軟

性」「選択」といったキーワードに着目しながら、NCLB 法に定められた教師の質を高めるための戦略の特徴について明らかにする。このことを通じて、アメリカにおける改革動向を紹介すること、日本の教師教育改革を比較の観点から検討するための基礎的資料を提供することを本稿の目的とする。周知のように、日本においても教師教育改革が進められる中で、「魅力ある優れた教員の確保」が目標となっている⁴⁾。その目標達成のために、教師の養成・採用・研修を体系化する改革、教師に対する評価、社会人参加の促進による人材の活用（社会人特別非常勤講師や民間人校長の登用）が進められている。アメリカにおいても教師教育に関連するプログラムの改革、他の専門職から教職への積極的な人材登用が進められている。このように日米両国において教師の質を高めることが教育改革における重要な争点となっており、日本の改革状況を相対的に理解するために、本稿においてアメリカにおける基礎的資料を提示することは一定の意味があると思われる。無論、様々な教育制度が置かれたコンテクストの差異について留意することは言うまでもない。また、管見の限り、NCLB 法を筆者と同様の観点から分析した先行研究は見あたらない。

1. NCLB 法の構成と教師の質向上戦略における特徴

NCLB 法における教師の質向上のための戦略を分析するにあたり、まず NCLB 法の構成や、教師や学校長についての問題を取り扱った Title II の概要について整理しておこう。NCLB 法は Title I から X までの10章から構成されており、教師の質に関する問題や諸施策についての規定は、Title II 「高い適格性もつ教師と学校長の養成，研修，採用」が当てられている。Title II の構成は以下の通りである。

〈Title II の構成〉

PART A – 教師と学校長の研修と採用のための財政援助 (Fund)

Subpart 1 – 州に対する助成 (Grants)

Subpart 2 – 地方教育局に対する助成 (Subgrants)

Subpart 3 – プログラムの協力者に対する助成 (Subgrants)

Subpart 4 – プログラムに関するアカウンタビリティ

Subpart 5 – 国家的取り組みに関する規定

PART B – 数学及び理科の教授の質を高めるためのパートナーシップの構築

PART C – 教師の質向上に向けての刷新

Subpart 1 – 教職への転職

CHAPTER A – 職業軍人から教師への転職 (Troops-To-Teachers) プログラム

CHAPTER B – 教職への転職プログラム

CHAPTER C – 一般的規定

Subpart 2 – 読み書きを教える教師を訓練するための国家的計画

Subpart 3 – 市民教育

Subpart 4 – アメリカの歴史の教授に関する規定

Subpart 5 – 教師の法的保護

PART D – テクノロジーの使用による教育の向上

Subpart 1 – 州及び地域に対するテクノロジー整備のための助成

Subpart 2 – 教育におけるテクノロジー使用普及のための国家的振興策

Subpart 3 – 学習準備の機会を提供するテレビ番組

Subpart 4 – テクノロジー使用における学校予算に関する規定

上述のように NCLB 法の Title II は、Part A から D までの節で構成されている。上記のように四つの Part に区別される構成であるが、上述の「アカウントビリティ」「柔軟性」「選択」に特に着目するとすれば、NCLB 法の内容の特徴や先進性について、以下のようにまとめられよう。

- (1) 連邦政府により教師の質を向上させるための様々なプログラムに積極的な財政的援助がなされ、州や各学区は、一定の柔軟性をもちながら、具体的なプログラムの開発・実施を進める。そのプログラムは評価の対象となる。その結果を資料として親や一般市民の選択が行われる。これらのサイクルにおいて、各州、各学区、各学校は、アカウントビリティを果たす。
- (2) オルタナティブな教員資格制度⁹⁾ (Alternative Certification) を導入する。無論、この制度は評価の対象となり、アカウントビリティを果たすことも求められる。

そこで、以下では、(1)および(2)の内容を敷衍する形で、連邦による様々なプログラムへの資金援助、オルタナティブな教員資格制度について、NCLB 法における関連主要規定を抄訳する。そして当該規定に関連する連邦教育省の概要説明を、同省によってまとめられた “No Child Left Behind A Desktop Reference 2002” を主な資料として訳出した。その上で筆者自身のコメントを付した。

2. 教師の質的向上を目指したプログラムへの連邦支援

NCLB 法 Title II 高い質をもつ教師と学校長の養成・研修・採用

Part A 教師と学校長の訓練と採用のための財政援助

第2101条 目的

本節は、次の各号に掲げる目標のために、州教育局、地方教育局、州高等教育局、そして協力者に対して補助金を交付することを目的とする。

- (1) 教師及び学校長の質を向上させるような、そして各教室に高い質をもつ教師を配置し、高い質をもつ学校長や副学校長の数を増やすような戦略を通じて、児童・生徒の学力的なアチーブメントを向上させる。
- (2) 地方教育局及び各学校に対し、児童・生徒の学力的なアチーブメントに対するアカウントビリティを課す。

〈目的〉

教師の質を高める州助成金プログラムにより、採用、雇用、そして離職防止のための戦略を通じて教師や学校長の質を高めることで、児童・生徒の学力的なアチーブメントを向上させる。このプログラムでは、科学的知見を基盤とした専門性の開発が用いられ、そして学校区や各学校に対して児童・生徒の学力向上について説明責任を課す。このプログラムは、教員の質が児童・生徒の学力達成に密接に結びつくという研究（Sanders and Rivers, 1996）から導かれるものである。各々のコミュニティが教師の質に関連する様々な課題に直面しており、このプログラムにおいては、それらの課題に応えるための広範な使用目的に対して、資金を運用することを認めるものである。

〈NCLB 法が定める新たな施策〉

児童・生徒の学力についての説明責任をより求めていくこと

すべての教室に適格性を有した教師を配置すること

各州教育局（state education agency）は、2005年度末までに、遅延なく、すべての教師が「高い適格性」を有していることを確実にするための方法を講じなければならない。これらの方法においては、各学校区や各学校が「高い適格性を有した」教師を採用するために達成すべき1年単位の適切な目的が設定されなければならない。

一般に、「高い適格性」を有した教師とは、正規の教員資格をもっていること、学士号を有していること、教科内容の知識と教授技術に関して実践的な能力を有していることをいう。

学校区改善計画を立てること

ある学校区において、2年連続で、教師の採用に関する計画の改善が見られないと州教育局が判断した場合には、学校区は目的を達成するための計画を立てなければならず、州も学校区に対して指導を行わなければならない。学校区が目的を達成することができず、そして3年連続で適切な年度ごとの改善が見られない場合には、州教育局は、学校区と Title II で示された資金の使用方法について検討に入らなければならない。

組織の官僚的性格を緩和し、柔軟性を増やすこと

統合的なプログラムと適切な活動を拡充する

新しいプログラムでは、従来までのアイゼンハワー専門性開発（Eisenhower Professional Development）プログラムと学級規模縮小プログラムを統合し、州や地域レベルにおける一連の活動を積極的に拡充していく。それ故、各州や各学校区においては、教師の適格性に関するそれぞれの困難を克服するために適切な介入を計画することができる。

本プログラムにおける焦点

科学的知見を基にした施策を採用すること

Title II で規定された資金を提供されるすべての活動は、如何なる活動が児童・生徒の学力向上につながるかということを示す科学的知見を基にした研究を参照することを基本としなければならない。例えば、州が、数学における専門性開発といったような資金援助を行うことを決定した場合には、その活動が、如何に児童・生徒の学力向上と相互の関連を有する活動の評価に立脚しているかを州は証明することができなければならない。

保護者の権限強化

教師の質について一般市民に通知する

毎年、高い適格性を有した教師を採用するために各学校が努力しているか否かについて、学校長は証明しなければならない。そしてこれらの情報については、各学校や各学校区のオフィスにおいて、一般市民が閲覧可能であるようにしなければならない。加えて、各学校区は、2005年までにすべての教師が適格性を有するための計画の途中経過を、毎年、州に報告しなければならない。

◆筆者によるコメント◆

解説にもあるように、教師の役割と児童・生徒の学力向上の強い関連を前提として、地方教育局や各学校は、児童・生徒の学力向上に関する「アカウントビリティ」を果たすという文脈からも、高い質をもつ教師の採用・研修・離職防止の策を講じなければならない。NCLB 法 Title II Part A の冒頭に「児童・生徒の学力向上に関して、地方教育局や各学校に対してアカウントビリティを課す」ことが示されており、児童・生徒の学力向上に関するアカウントビリティを果たすことと、高い質の教師や学校長の数を増やすことは同義となる。このようなアカウントビリティを果たすことを前提に、NCLB 法では、州教育局、地方教育局、州高等教育局、そして適切な協力者のために連邦から資金的援助がなされ、各州や各学校区は、その資金を各々のニーズにそった形で柔軟に運用することができるのである。

次に特徴的なことは、目標達成のために具体的な期限が設けられていることである。すべての教師が「高い適格性」をもつことを確実にするという目標達成の時期を、2005年度末までと明確に設定することにより、NCLB 法に関する施策の実施について、連邦政府の改革実施に向けての強い姿勢を伺うことができる。各州教育局は、2005年度末までに、遅延なく、すべての教師が「高い質」をもつことを確実にするための方法を講じなければならない。また、この際に、各学校区や各学校では、1年毎にクリアしていく小目的を掲げることになっている。無論、この1年毎の取り組みも評価の対象となる。2005年度までの長期的な目標を達成するために1年毎の短期的な目標を立てることにより、各学校区や各学校が目標に向けてコミットしやすくしているということもできるであろう。

さらに「高い質」をもつ教師を増やすために各州や各学校区に対して、「柔軟性」が付与されていることも看取できる。NCLB 法では、全米的な従来までのプログラムを整理統合し、州や地域レベルに権限を移譲して、州や地域レベルのプログラムを積極的に拡充していくことが目指されている。各州

や各学校区は、自らの責任において「教師の質に関するそれぞれの困難を克服するために適切な介入を計画することができる」のである。

Title II で規定された資金を用いる各州や各学校のプログラムに関しては、州教育局による「評価」がなされ、公的に報告されることが規定されていることも大きな特徴である。具体的には、「評価」を行うために、Title II で規定された資金を用いる各州や各学校のプログラムに関しては、「如何なる活動が児童・生徒の学力向上につながるかということを示す科学的知見を基にした研究を参照することを基本としなければならない」ことが前提とされている。これらの表現からも、あくまでも客観的な評価が可能なプログラムでなければならないのであり、「評価」を行うことを強く意識したものであるといえよう。

その上で、教師に関する幅広い情報に関して、親を含めた一般市民に情報の開示が行われる。各学校の学校長は、「毎年、高い適格性を有した教師を採用するために各学校が努力しているか否か」についての報告を行わなければならない。加えて、各学校区も「2005年までにすべての教師を適格性を有する教師とする計画の途中経過」を州に報告しなければならない。これらの報告については、各学校や各学校区のオフィスにおいて、一般市民の閲覧が可能とされる。当然、一般市民はこれらの資料をもとにして「学校選択」を行っていくことが考えられる。ここに「選択」というキーワードが浮上してくる。

3. オルタナティブな教員資格制度の拡充

次に、NCLB 法において特徴的なことは、オルタナティブな教員資格制度を積極的に認め、連邦レベルの支援を表明していることである。

オルタナティブな教員資格制度の利点について、マディガン (Madiga, K.) は以下の二点を挙げている。すなわち、①「オルタナティブな方法を通じて教職に就く人々は、(通常の方法に比べて) より平均年齢が高く、有色人種、男性の占める割合が高く、『教育』以外の学位を有している傾向があり、そして他の職種の経験を有している」⁹⁾。そして、②「いくつかの州の先行研究におけるデータは、オルタナティブな方法によって教職へ就いた者は伝統的な大学を基盤とした教職課程履修者よりも離職率が低く、高い教職継続率を見せた」⁹⁾ ことである。

NCLB 法では、オルタナティブな教員資格に関連して、職業軍人から教師への転職プログラムと教職への転職プログラムにおける連邦政府の支援の内容について明記されている。以下、まず双方のプログラムの特徴や概要を示した上で、NCLB 法の規定の中で、「アカウントビリティ」「柔軟性」「選択」が、関係機関に対して、どのように求められるのについて考察をしていこう。

(1) 職業軍人から教師への転職 (Troops-To-Teachers) プログラムの概要

NCLB 法 Title II 高い質をもつ教師と学校長の養成・研修・採用

Part C 教師の質向上にむけての革新

Subpart 1 教職への転職

Chapter A 職業軍人から教師への転職プログラム

第2302条 職業軍人から教師への転職プログラムの認可

(a) 目的

本節は、Troops-To-Teachers プログラム法（1999）により制定された Troops-To-Teachers プログラムに関する連邦補助金の支給そして運用について認可することを目的とする。

(b) 承認を得たプログラム

教育省長官は、以下の各号に示す目的のために、(Troops-To-Teachers プログラムとして知られる) 本プログラムを実施することが可能となる。

- (1) 別途定める軍人に、小学校教師、中等学校教師、または職業/技能教師としての教員資格または免許状の交付を行い、且つ高い質をもつ教師となるように援助を行うこと
- (2) 以下に示す教育局及び公立学校、チャータースクールにより、(1)号で示した集団の雇用を促進すること
 - (A) 教育省長官により以下のように認定された地方教育局やチャータースクール
 - (i) 低所得層の家庭が多い管轄地域を抱える結果として Title I Part A で規定された補助金を交付されている地方教育局やチャータースクール
 - (ii) 科学、数学、スペシャル・エデュケーション、または職業/技能関連教科といった領域において、高い質をもつ教師の不足が予測される地方教育局やチャータースクール
 - (B) 一般の小学校及び中等学校（職業/技能関連教科）

以下略

◆連邦教育省による解説◆⁹⁾

〈目的〉

職業軍人から教師への転職プログラムは、職業軍人（兵役を終えた場合や定年退役した者）が教師になることを奨励するものである。このプログラムは、適切な参加者を公募し、そして高いニーズをもつ学校に対して、資金的な援助と同様に、推薦及び採用の斡旋を行うものである。このプログラムの目的は、とりわけ数学やスペシャル・エデュケーションなどの領域における教師不足を軽減すること、そして公立学校の児童・生徒に対して好ましいロール・モデルを提供すること、軍人に対して第二の人生として教職への道を確保することである。今日まで、このプログラムを通じて、全州2000以上の学校区において、4300名以上が教師として採用されている。

〈NCLB 法が定める新たな施策〉

児童・生徒の学力に関する説明責任をより求めていく

連邦教育省長官は、2006年3月31日までに連邦議会に対して、地方の学区や公立のチャータースクールによって行われた、教師の採用及び研修に関するプログラムの効果性についての報告を提出しなければならない。この報告には、参加者の人数、採用された学校についての情報、担当した学年や教科についての情報、そして離職率についての情報が盛り込まなければならない。

◆筆者によるコメント◆

本プログラムに関しては、ブッシュ大統領はこのプログラムのために、2001年度の300万ドルから2002年度の1800万ドルというおよそ6倍の予算を講じる法案を成立させた。2003年度は、このプログラムの予算をさらに増額し、2000万ドルの予算を講じるとされている¹⁰⁾。

本プログラムでは、理科、数学、スペシャル・エデュケーション、または職業・技術教育に関する経験を有した者は優遇される。プログラムの参加者は、以下のような条件を満たせば、5000ドルの給与を受け取り、1万ドルの特別手当を受け取ることができるという提言もされている¹¹⁾。その条件とは、教員免許状を取得できること、そして(1)全児童・生徒数のうち少なくとも50%の児童・生徒が貧困地区から通ってくる学校、(2)障害を有した子ども達の比率が大きい学校に少なくとも3年間勤務することを認めることである¹²⁾。

また、本プログラムに関しては、解説にもあるように、2006年3月31日までにその効果性についての報告が、連邦教育省長官より連邦議会になされることが決定している。オルタナティブな教員資格制度の具体的なプログラムの効果性に関して、連邦レベルの公式報告書がとりまとめられるのは初のことである。この報告は、オルタナティブな教員資格制度について、その効果性や教職の専門性に関する問題について未だ論争が続いている¹³⁾なかで、重要な検討の対象となるであろう。2006年3月31日までになされる報告が公表されることを注視したい。

(2) 教職への転職 (The Transition to Teaching) プログラムの概要

NCLB 法 Title II 高い質をもつ教師と学校長の養成・研修・採用

Part C 教師の質向上にむけての革新

Subpart 1 教職への転職

Chapter B 教職への転職プログラム

2311条 目的

本節の目的は、以下の各号に示す通りである

- (1) オルタナティブな資格証明の方法も含めて、高い質をもつキャリア途上の専門職従事者（高い質をもつ専門職補助職も含む）、そして高等教育機関の近年の卒業者を、高いニーズを抱える学校の教師として採用し、その後も教職に留まるようにするための

プログラムを開発すること。

(2) オルタナティブな教員資格制度の開発や拡大を奨励すること。この制度は、州の認定の下で、教職に就くことが適切だと思われる個人に対して、短期間のうちに、個人の経験や職務経験・学術的能力に信頼を置きながら、伝統的な教職課程で履修が定められている教育実習も他の方法で代替することで教員資格を認めるものである。

◆連邦教育省による解説◆¹⁴⁾

〈目的〉

このプログラムは、高い能力を有したキャリア途上の専門職や最近カレッジを卒業した者を、高いニーズを抱える学校の教師として採用し、研修を行っていく、新しい他職種との競争に耐え得る補助制度である。このプログラムでは、新任教師のための資格取得にオルタナティブな方法を提供することも支援される。教職への転職プログラムは、専門職としての強固な経験を有していながら教職専門科目を履修していないために教職に就けなかった個人を、教職に招き入れることを援助するものである。また、このプログラムは、学区が教師不足を解消することを手助けするものである。このプログラムの参加者は、教職に本腰を入れて取り組むことができるよう、教職特別な補助、ガイダンス、支援を受けることになる。

〈NCLB 法が定める新たな施策〉

本プログラムにおける焦点

高い質をもつ個人を教室に引き入れること

高いニーズを抱える学校に、教師が長く在職することに効果的であると証明された活動に関連するような奨学金、給与、その他の経済的なインセンティブを支払うことで、金銭的保証を行う。この金銭的保証は、一人あたり5000ドルを上限とする。

教職に就くための支援と他の活動を提供すること

指導教師（Mentor）による指導やインターンシップ、そして高い質の事前研修や継続的な現職研修など、教師の採用や離職防止に効果的であるとされる新任教師への支援や他の活動を提供する。

- ・教師の採用や離職防止に効果的であるとされるプログラムのみ補助金を使用することを定める。

恵まれない環境におかれた児童・生徒の学力を向上すること

高いニーズを抱える地方教育局（local education agencies）からの申し出に優先権を与えること
高いニーズを抱える地方教育局とは、最低限度の生活水準を維持するのに必要な所得水準を下

回る家庭の子どもが1万人以上いるか、またはそのような子どもの比率が20%を越える地方教育局のことをいう。教科外担当の教師が多い、または臨時免許状や仮免許状で勤務している教師の比率が高い場合も、同様に、高いニーズを抱える地方教育局ということができる。

教えることが適切な教科領域に、そして高いニーズをもつ学校に配置すること

教師が自らの専門領域を教えることができるように、そして高いニーズをもつ学校に教師を配置することを確実にするための実習や継続的な活動を行うために、補助金を使うことができる。

◆筆者によるコメント◆

このプログラムでは、金銭的な面での報酬や補助を整備することに主眼が置かれている。それというのは、本プログラムは他の専門的な職業に従事しているものを教職に引き入れることを目的としているのであり、それ故、教職への転職することが金銭的な面において他の職種と競合し得るようになる必要が生じるのである。具体的には、奨学金、給与、その他の経済的なインセンティブによって、一人あたり5000ドルを上限として、金銭的保証がなされるのである。

金銭的な保証のみならず、指導教師による指導やインターンシップ、そして高い質の事前研修や継続的な現職研修など、教師の採用や離職防止に効果的であるとされる新任教師への支援や他の活動が提供されることも特徴となっている。

ブッシュ大統領は、このプログラムのために2002年度の予算において3500万ドルの予算を講じた。これは前年比12%の伸びを示している。今年、ブッシュ大統領はさらに2003年度に3940万ドルの予算を計上することを提案している。これは前年比で13%の伸びを示すものである¹⁹⁾。

上述の(1)および(2)で示した双方のプログラムは、いずれも、いずれも高いニーズを有した地域の学校教育を改善するために、教員不足を補うことを目的としている。高いニーズを有した地域では、高い質の教師の採用を増やすために、オルタナティブな教員資格制度を柔軟に運用していくことが求められるのである。

またオルタナティブな教員資格制度を導入することにより、教師教育の方法そのものに「選択」的状况を生みだし、教職の活性化を図ることが目指されているということもできるであろう。双方のプログラムとも、職業軍人や他職種の専門職など、大学やカレッジにおける伝統的な教師教育を経た教師とは異なった多様な経験をもつ人材を教職に引き入れることが目指されている。このことを通じて、教育の質を高めるとともに児童・生徒に多様なロールモデルを提供することで、アチーブメントの達成を果たしていく試みということができるのである。さらに、これらの制度は各州のもつニーズを反映したものであることから各州に柔軟性を付与するものである。

無論、これらのプログラムも、その効果性について評価の対象となる。しかしながらこれらのプログラムが連邦補助金の対象となってから日が浅く、その評価が今日なされているわけではない。しかしながら、職業軍人から教師への転職プログラムの箇所を確認したように、数年のうちには全米レベルにおける報告がなされる。それを待ってプログラムへの評価も開始され、選択に関する資料が親や一般市民に提供されることになろう。

おわりに

これまでみてきたように、NCLB法のなかで、教師の質は児童・生徒の学力向上を達成するための重要な要素と位置づけられ、その質を高めるために、アカウントビリティ、柔軟性、選択と密接に関連した戦略が展開されている。NCLB法が制定されて日が浅く、戦略の帰結を検討するには、未だ時期尚早といえることができる。今後発表される連邦レベルの報告書などを待ちながら、改革の動向を注視していきたいと考える。

注

- 1) 尚、本稿においては、「teacher」に対応する語として基本的に「教師」をあてた。「教師」という言葉に対して、「教員」という語は免許資格や教員免許状を有する者への呼称であり、無資格の教職従事者を包含しない願意をもつ。アメリカでは州政府の認定基準を満たさずに登用される者も多数存在し、厳密には「教員」と呼べない者も教職に就いている。それ故、教職従事者一般を指す言葉として「教師」を用いることとする。しかしながら、文脈上州や学区などの公的な資格を取得した者を限定的に論じると判断される場合、あるいはそのように判断することが必要である場合には、「教員」という語を用いることとした。
- 2) U. S. Department of Education, *No Child Left Behind: A Desk Top Reference*, 2002, p. 9. 尚、本資料は<http://www.ed.gov/offices/OESE/reference.pdf> からダウンロード（アクセス日2003年3月4日）したものである。以下、本資料の頁数を表す場合には、特に断りのない限り、PDF版における頁数を示すものとする。
- 3) *ibid.* p. 57.
- 4) 文部科学省編『平成14年度 文部科学白書 新しい時代の学校～進む初等中等教育改革～』を参照のこと。（<http://www.mext.go.jp/b-menu/shuppan/index.htm>：アクセス日2003年3月4日）
- 5) オルタナティブな教員資格制度とは、大学において教育を専攻としなかった者（教育の学位を有さない者）に対しても、一定のプログラムを受講させ、インターンシップを経て、正規の教員資格を付与する制度のことを指す。
オルタナティブな教員の資格制度そのものは、各州においてすでに広範に導入されている。ATCは2001年度現在、全米において45州及びコロンビア特別行政区において導入され、105のプログラムが報告されている。導入されていない州、すなわち、アイオワ、ネバダ、ロードアイランド、ノースダコタ、ヴァーモント各州においても、ATCの導入が提案され、検討されている状況にある。ATCは少数の特殊な条件下にある州の例外的なあるいは実験的な試みとしてそれを位置づけることはできず、数量的にもあるいは教師教育制度にも極めて重要な地位を占めるようになりつつある。（Feistritzer, C. E., Chester, D. T., *ALTERNATIVE TEACHER CERTIFICATION A State-by-State Analysis*, 2002, NATIONAL CENTER FOR EDUCATION INFORMATION, 2002, p. 3.）
- 6) U. S. Department of Education, *op. cit.* pp. 57-58
- 7) Madigan, Kathleen. *The No Child Left Behind Act Of 2001: Strategies for Improving Teacher Quality*. American Board For Certification of Teacher Excellence. 2002. p. 4.
- 8) *ibid.* p. 4.

- 9) U. S. Department of Education, op. cit. pp. 73-74
- 10) White House Conference, Policy Book: A Quality Teacher in Every Classroom: Improving Teacher Quality and Enhancing the Profession, 2002, p. 8.
- 11) ibid. p. 8.
- 12) ibid. p. 8.
- 13) 例えば Stoddart, Trish., Floden, E. Robert., Traditional and Alternate Routes to Teacher Certification: Issues, Assumptions, and Misconceptions, National Center for Research on Teacher Learning, 1995, を参照のこと。
- 14) U. S. Department of Education, op. cit., pp. 75-76
- 15) White House Conference, op. cit., p. 9.