

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 17 日現在

機関番号：33804

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04502

研究課題名(和文) アメリカにおける教員の養成・採用・研修の一体的改革の研究

研究課題名(英文) Comprehensive Approach on Teacher Education in the USA

研究代表者

成松 美枝 (NARIMATSU, MIE)

聖隷クリストファー大学・看護学部・准教授

研究者番号：40440812

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、教員が教職生活全体を通して資質・能力を向上させていくために、アメリカの大学と教育行政がどのように連携して養成・採用・研修での学びを接続していくのかを明らかにすることを目的とした。ウィスコンシン州を事例に、養成段階の履修内容を採用段階でどのように評価して教員選考に活用するのか、養成の履修内容を教職経験1～3年目の段階でどのように深めるか、学区は教員研修のために大学の授業をどのように活用しているかに着目した。2016年には、専門職基準協議会が作成した「才能開発フレームワーク」に基づき、教員を「引きつける・準備・維持」の3要素による新たな一体的改革が展開されている事実を報告した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

アメリカ・ウィスコンシン州では、教員養成・採用・研修を一体的にとらえる職能開発のための計画が、1990年代の後半と2016年度末以降の二度に渡って展開されてきた。1990年代の一体的改革が職能成長の各段階を途切れなく(seamless)接続することを狙ったものであるのに対して、2016年度以降の一体的改革は「教員不足」の状況に対応するため、養成前に児童生徒を教職に「引きつけ」、退職後の再雇用により「維持する」等の施策を含めた「安定した人材育成」が主目的とされた。また、研修段階での教員評価は学力テストを含む生徒の学習成果が利用されたが、VAM利用は見送られ、成否の基準設定は各教員に任された。

研究成果の概要(英文)：In this study, we clarified how American universities and educational administrations work together to connect learning in training, recruitment, and training in order for teachers to improve their qualities and abilities throughout their teaching careers. Using Wisconsin as a case, we clarified (1) how to evaluate the contents of the training phase and use it for teacher selection, (2) how to deepen and expand the contents of the training course at the stage of teaching experience (1-3 years), and (3) how the school district's educational administration uses university classes for teacher training. In 2016, based on the "Talent Development Framework" created by the State's Expert Standard Council, a new integrated reform was being developed based on the three elements of faculty attraction, preparation, and retention.

研究分野：教育制度、教員育成

キーワード：一体的な改革 教員研修 教育養成 教員の職能開発 教員採用 教員不足問題 アメリカ合衆国

1. 研究開始当初の背景

日本においては、平成 27 年 7 月の中央教育審議会で「これからの学校教育を担う教員資質能力の向上について」が示され、教職生活の全体を通じて教員の資質能力の向上を促すためには、教育委員会と大学との連携・協力により教員の養成・採用・研修を通じた一体的な改革が必要であると示された。平成 27 年当時日本の研究では、米国の学区は大学とどのように連携して、養成・採用・研修の各段階の教員の学びを接続し、教職生活全体を通じた職能成長を実現しているのかが明らかにされていなかった。そこで、本研究では、教員の職能成長の各段階の接続の在り方に注目して、「教員養成・採用・研修の一体的な改革」の調査研究を行うものとした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、教員が教職生活全体を通して資質・能力を向上させていくために、アメリカの大学と教育委員会はどのように連携して養成・採用・研修での学びを接続し、構築していくのかを明らかにすることである。本研究ではウィスコンシン州を事例に、**(1)**「養成」段階の履修内容を「採用」段階でどのように評価して教員選考に活用しているのか、**(2)**養成段階の履修内容を教職経験**(1～3 年目)**の段階でどのように深め、拡大していくのか、**(3)**学区の教育行政は教員研修のために、大学の授業をどのように活用しているかを明らかにすることを課題とした。

3. 研究の方法

本研究では、教員養成と現職研修の過程を組み合わせた「3 層(初任者・専門職・マスター)の教員免許制度」を 2004 年から実施しているウィスコンシン州を事例とした。同州では、教員の養成・採用・研修の各段階の学びを「どのように接続し」、教職生活全体を通じた職能開発を進めているのかを、ウィスコンシン州教育省(Wisconsin Department of Public Instruction)・教員職能開発課の教育行政官にインタビューを実施する。また、教員の職能開発のために、州内の各学区は大学とどのように連携しているのかについて、教育困難な生徒を多く抱えるミルウォーキー市学区の教員研修の担当者を対象にインタビュー調査を依頼した。しかしながら、2016-18 年度間に州教育省とミルウォーキー市学区から調査依頼が受け入れられなかったため、調査が実現した 2019 年度以外は教育行政機関が発行する資料と報告書のみが一次資料となった。

4. 研究成果

ウィスコンシン州の教員養成・採用・研修の一体的改革に関する調査について、現地の一次資料を検討した結果、以下の事実が明らかになった。

(1) 養成と採用段階の学びの接続について

各学区は、州教育省が各大学に対して義務づけた「学生評価に関する報告」の プラクシステスト(Praxis) ・ の結果、教育実習の評価(ルーブリックによる評価) ed-TPA(授業力評価テスト) 教職課程のポートフォリオ評価 の結果を基に応募者の選考を行い、選考基準を満たした応募者について、各学校で直接「インタビューの面接」を受けるように促している。

(2) 養成段階の履修内容を、教職経験 1～3 年目の段階でどのように深め、拡大していくのかについて

各学区は州教育省が 2009 年に作成した「教員誘導ガイドライン(Induction Guideline)」に基づき、新教員に対して オリエンテーション 支援セミナー 訓練を受けたメンターによる支援を提供することが義務づけられている。学習指導については、各月の第 3 金曜が各学区・学校による新任教員の教員研修日と決められており、新任教員は、「ウィスコンシン州の教員スタンダード(Wisconsin Teacher Standard)」に則った「教員職能開発計画(Professional Development Plan、以下 PDP)」の作成について、メンターを中心とする同僚グループ(Peer Group)の支援を受ける。

生徒指導については、「州教員スタンダード」に関連して「高い成果を上げるための都市の学級の性質(Characteristics of A High Performing Urban Classroom)」による生徒指導のためのスタンダードが作成され、新任教員が効果的に生徒指導力を高められるような研修体制が取られている。州内の教員養成大学も新任教員に対して PDP の実施方法を支援するが、大学教職員が新任教員の PDP 評価委員(PDP Reviewers)を務めるための研修体制も確立された。

(3) 学区は教員研修のために、大学の授業をどのように活用しているのか

州内最大の学区であるミルウォーキー市学区は、ミルウォーキー工科大学(Milwaukee Technology College)とウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校(University of Wisconsin Milwaukee)の 2 大学と連携して、「M Cubed」の標識の下に、教員の継続的な職能成長のための連携し、パートナーシップ体制の下での教育研修を実施している。しかしながら、州内の他の学区では、大学と連携しての研修プログラムは殆ど進んでいない。この理由について学区行政官は、州内の教員は既に学位取得のために個別に大学での単位取得に努めており、大学の授業を履修しているからではないかと述べる。

(4) 研修段階の教員評価の改革

2014年9月に開始された州の教員評価制度(Wisconsin Educator Effectiveness System)は、NCLB法責務遂行免除とRTTT(頂点への競争)の補助金獲得を目的とするものでもあったが、教員の指導実践(Instruction Practice)と生徒の学習の成果(Student Learning Outcomes以下SLOと略す)について50%の配分で評価するものであった。特に、生徒の学習成果については、導入当初はVAMに基づく州テストの成績15%、学区の標準テスト成績15%、教員が設定する生徒の学習目標(Student Learning Outcome)15%、小学校とミドルスクールはVAMによる学校全体の読解テスト成績、高校については卒業率2.5%、学区が選択する目標2.5%の5項目と評点配分で評価を行うはずであった。

しかし、開始を直前にした2014年6月、州教育省は急遽、生徒の学習成果については「生徒の学習目標(SLO)」と「学校全体の読解テスト成績」をそれぞれ47.5%と2.5%の評点配分で評価するものとして、「VAMによる州テスト」の結果使用を見送り、「学区の標準テスト」は単独の評価項目とはせず、「SLOの評価」のエビデンスに含めるものとした。

「州テストのVAM分析結果」と「学区の標準テスト」結果の利用停止の理由について、州政府は、VAM分析を含めた生徒のテスト結果の教員評価への利用には、「生徒の成績と教員の関連性(Student-Teacher Linkages)を構築することが必要であるが、教員レベルでテスト結果を収集することは困難であること、評価の信頼性を高めるためにもVAMの使用までに州テスト結果を最低3年間蓄積する必要があることを指摘した。

こうして州内では、「生徒の学力評価」に基づく教員評価については、評価項目の設定を各教員に委ねるSLOの実施が現在まで5年度間継続されてきている。一方で、2010年に知事主導の州法改正によって教員は団体交渉を含めた労働権を制限されたことから、今後教員評価が学区の教育行政局によって人事決定にどのように利用されるのか、教員側は不安を持っている。

(5)2016年以降の「教員の養成・採用・研修の一体的改革」の発展

ウィスコンシン州において、教員の養成・採用・研修を一体的にとらえる改革はこれまでに2度実施されてきた。1度目は、1990年代後半に米国中西部の州(ミネソタ、メイン、イリノイ、ミシガン、ノースダコタ州)が同時に実施した「教員の職能開発を継ぎ目のない(Seamless)継続的なものにする」ことを目的とする改革である。2度目は、2016年12月にウィスコンシン州教育省が作成した「ウィスコンシン・才能開発フレームワーク(Wisconsin Talent Development Framework)」に基づく、教員不足に対応するための人材育成改革である。後者の計画では、教員の職能開発の過程を「第1段階:ひきつける(Attract)」「第2段階:準備(Prepare)」「第3段階:研修・支援・維持(Development Support Retain)」の3過程でとらえなおした(図1)。

一方で2016年開始の当計画は、ウィスコンシン州内の地方学区の教員と行政職員、教員養成機関の大学教員が構成する「専門家スタンダード協議会(Professional Standard Counsel)」が、American Institute of Researchの「21世紀の教育者のための才能開発のフレームワーク(Talent Development Framework)」をモデルにウィスコンシン州の教員の実態に対応しながら計画した「人材育成の枠組み」である。

この「人材育成枠組み」は、高校生を教職に「引きつける(Attract)」段階に始まり、退職者教員を定年後の再雇用で「維持(Retain)」する施策を含めるものとなっており、「1990年代の一体的改革」と比較すると、教員のキャリアの枠組みを一層広げた職能開発の過程となっている。

特に、「第3段階 開発・支援・保持」の改革では、2017年度に「教員免許の更新制度の停止」が遂行された。停止は、ウォーカー州知事による「州教育行政省の人件費削減」を目的とする緊縮財政策でもあったが、退職教員の再雇用を促し、初任者教員の負担を軽減する「人材保持」の施策として位置づけられた。教育行政局側からは、「免許更新のための教員研修の代わりに、教員評価制度(WEESS)下の研修に比重を移す」と説明されたが、WEESSの評価結果による免許更新は実施できないものとなっている。

(5) 主な一次資料

1) ウィスコンシン州教育省(Department of Public Instruction)でのインタビュー、

Division of Professional Development of DPI 教員職能開発課

Director: Rainey Katharine, Beth Giles, PhD.

ディレクター: キャサリンレイニー氏、ベス・ジレ氏

2019年12月4日実施

2) ミルウォーキー市公立学校教育行政局でのインタビュー

Milwaukee Public Schools Administration office,
Division of Professional Development, 教員職能開発課
Director Melanie Stewart, Brown Gurley

ディレクター、メラニー・スチュワート、ブラウン・ガーリー氏

2019年12月3日実施

主な一次資料

1. Monica P. Bhatt, Ellen Behrstock Sherratt, *Managing Educator Talent, Promising Practices and Lessons from Midwest States*, Learning Point Institutes, September 2010
2. Milwaukee Public Schools, *Teacher Induction for Urban Education Handbook: Meeting the Technical, Emotional, Socio-Cultural and Standards Based Needs of New Teachers*, 2006
3. DPI (Wisconsin Department of Public Instruction), Wisconsin Induction Guidelines, URL: <https://dpi.wi.gov/educator-development-support/support-development/teacher-mentoring-induction>, 2019年9月16日最終閲覧
4. DPI (Wisconsin Department of Public Instruction), Wisconsin Educator Effectiveness System: Teacher Evaluation Process Manual 2014-2015 Version4, 2014.
5. DPI, "Wisconsin Talent Development Framework", URL: <https://dpi.wi.gov/licensing/programs/talent-dev-framework>, 2018年8月20日最終閲覧

図1



5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 3件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 成松美枝 梅澤収	4. 巻 第28号
2. 論文標題 アメリカ・ウィスコンシン州における教員育成・支援システム-教員養成・研修システムにおける州立大学の役割に注目して-	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 静岡大学教育学部附属教育実践総合センター紀要	6. 最初と最後の頁 29-38
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 成松美枝	4. 巻 第25号
2. 論文標題 現代米国の教員評価における生徒の学習成果の利用に関する考察-ウィスコンシン州の教員評価政策を事例に-	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本教育政策学会年報	6. 最初と最後の頁 30-42
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 成松美枝	4. 巻 第30号
2. 論文標題 アメリカにおける教員免許更新制の動向 - ウィスコンシン州の教員免許更新制停止に関する一考察 -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 アメリカ教育研究	6. 最初と最後の頁 103-111
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 成松美枝
2. 発表標題 アメリカの教員養成・採用・研修の一体的改革について
3. 学会等名 日本アメリカ教育学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 成松美枝
2. 発表標題 アメリカ・ウィスコンシン州における教員免許更新制の停止に関する一考察
3. 学会等名 日本教育行政学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 成松美枝
2. 発表標題 ウィスコンシン州の教員評価に関する考察
3. 学会等名 日本アメリカ教育学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 櫻井直輝、梅澤希恵、成松美枝、梅澤収、津田宏、木場裕紀
2. 発表標題 アメリカ教育改革の新展開と教師教育改革ESSAが教師教育改革にもたらすもの
3. 学会等名 日本教師教育学会第26回大会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	梅澤 収 (UMEZAWA OSAMU) (90223601)	静岡大学・教育学部・教授 (13801)	