

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 25 日現在

機関番号：25403

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25381036

研究課題名(和文) アメリカにおける連邦・州・学区の教師の資質向上方策に関する総合的研究

研究課題名(英文) A Comprehensive study of Policy for Elevating Teacher Competency in Federation, State, and School District in the United States

研究代表者

赤星 晋作 (AKAHOSHI, SHINSAKU)

広島市立大学・国際学部・教授

研究者番号：80175778

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)： アメリカでは「落ちこぼしのない教育法」(NCLB法)において、人種や社会的階層に関わらず、すべての子どもの学力向上を図ってきた。NCLB法といえば、学力向上のみが注目されがちであるが、一方で教師の資質向上についても強い関心を示し「高度な資格を有する教員」(Highly Qualified Teachers = HQT)の確保についても述べている。

そこで、ペンシルベニア州・フィラデルフィア学区を中心に「高度な資格を有する教員」の観点から、フィラデルフィア学区の教員の実態をみて、具体的な教師の資質向上のための方策を探った。

研究成果の概要(英文)： The No Child Left Behind (NCLB) Act, which intends to ensure that all children reach challenging state academic achievement standards and to close academic gaps between students of different race and class, was established in early 2002.

Many persons are likely to pay attention to the law's provisions for academic achievement only. However, the law attaches importance to teacher competency to improve academic achievement, and requires all teachers within the State be highly qualified no later than the end of the 2005 - 2006 school year.

This study investigates the situation and some problems regarding highly qualified teachers in the NCLB in the School District of Philadelphia from the viewpoint of elevating of teacher competency.

研究分野：教師教育学

キーワード：アメリカの教師教育 教師の資質能力 高度な資格を有する教員 学力向上 NCLB法

1. 研究開始当初の背景

アメリカ (the US) においては、各地域で積極的かつ挑戦的な教育改革を実施している。教師の資質向上に関する改革も例外ではない。これは、教育行政における地方分権主義、伝統的なプラグマティズム教育等に依拠していると考えられる。よってこれらの調査研究により、むしろアメリカの教育行政の権限構造、財政的背景、歴史・文化的背景等諸条件は吟味するとして、我が国における教師の資質向上策を考察する際、非常に有益な示唆を得ることができる。

教師の資質向上方策を探るためには、まず連邦政府及び州政府の政策を探っていかなければならない。しかしこれのみでは抽象的であり、より具体的に探るためには、それらが各学区にどのような影響を与え施策として実施されているのか、またそれとともに学区独自に展開している施策も明らかにしていくことが必要である。

2. 研究の目的

アメリカでは「落ちこぼしのない教育法」(No Child Left Behind Act of 2001 = NCLB 法)において、人種や社会的階層に関わらず、すべての子どもの学力向上を図ってきた。NCLB 法といえば、学力向上、学力テストの得点による教育アカウンタビリティのみが注目されがちであるが、一方で教師の資質向上についても強い関心を示し、「高度な資格を有する教員」(Highly Qualified Teachers = HQT) の確保についても述べている。

そこで、フィラデルフィア学区を中心に「高度な資格を有する教員」の観点から、フィラデルフィア学区の教員の実態をみて、具体的な教師の資質向上のための方策を探っていく。そして、それらの成果と課題について考察する。

3. 研究の方法

NCLB 法における「高度な資格を有する教員」の基準とそれの各州への影響を探るために文献・資料を収集し分析する。そして、連邦レベル、州レベルの教師の資質向上方策に関する文献資料の収集・分析と並行して、具体的に学区レベルでどのように実施されているのかを探るために、フィラデルフィア市を訪問しフィールド・ワークを実施する。

フィラデルフィア学区を対象とするのは、これまで NCLB 法の学力テストに関する調査研究から成果をあげている学区であり、また教師の資質向上のために積極的な取り組みをしている学区だからである。

4. 研究成果

(1) NCLB 法では、本法下の補助金を受けている州・学区においては、主要教科を担当しているすべての教員は 2005/2006 年度までに高度な資格 (highly qualified) を有していなければならない、としている。「高度な資格を有する」(highly qualified) 教員については、具体的には以下のように記している。州内で勤務している公立の初等及び中学校の教員

- ・ 教員としての正規の州教員免許 (オルタナティブなルート (alternative route)) を通して得られた免許を含む) を有している。あるいは州教員免許試験 (State teacher licensing examination) に合格して教員の免許を保持している。
- ・ 仮 (emergency) の免許、臨時 (temporary) の免許、暫定 (provisional) の免許等、非正規の免許状ではない。

新採の初等学校教員

- ・ 最低限、学士の学位を所持している。
- ・ 厳格な州テストに合格することにより、読み (reading) 書き (writing) 算数 (mathematics) そして初等学校のカリキュラムにおける他の領域 (科目) の知

識と教授技能を証明している。

新採の中等学校教員

- ・ 最低限、学士の学位を所持している。
- ・ 担当する教科における高い能力を証明している。例えば、担当教科における厳格な州教科テストに合格することや大学の専攻の修了や学位の取得等。

新採でない初等・中等教員

- ・ 最低限、学士の学位を所持している。
- ・ 上述（新採教員）の初等・中等教員に該当する事項、あるいは高い客観性のある共通の州評価基準（High Objective Uniform State Standard of Evaluation = HOUSSE）に基づく担当教科に関する能力を証明している。

このような規定に基づいて、ペンシルベニア州では「高度な資格を有する」教員とは以下の要件を満たす者であるとしている。

4年制大学の学士の学位の所持

担当教科における正規の教員免許あるいはインターン教員免許（Intern Certificate）

担当する教科の内容に対する能力の証明

インターン教員免許は3年間有効で、学位の所有、基礎技能と教科領域における PLAXIS 免許試験に合格していること、州公認の大学の教員免許プログラムに入学することを要求する。また教科の能力証明は、それらの分野における大学の専攻、教科に関する PLAXIS 免許試験の合格、あるいは州の評価基準 HOUSSE—教職経験年数、単位取得、研修等のコンビネーションを成就することにより証明することができる。

そして、これまで教員として採用されていた仮免許（Emergency-Certified）教室に入る前に PLAXIS 試験に合格する必要はなく、また教員免許プログラムへの入学と経過は厳密にはチェックされることはなかったが、漸次廃止されることになった。

（2） フィラデルフィアのような都市部の

学区では多くの生徒が経済的に貧しくマイノリティであり、学習指導、生徒指導等極めて困難な状況にある。そして教員はこのような困難な地域の学校に勤務することを忌避する傾向があり、フィラデルフィア学区においても貧困率の高い学校の生徒はより勤務年数の短い、より少数の資格を有する教員による教育を受けてきた。そして、長年の間新採教員の確保と資格ある教員の保持に苦闘してきた。

こうした状況の中で、フィラデルフィア学区では教員の資質能力の向上を図るために、幾つかの対策を講じてきた。例えば、フィラデルフィア学区への教員志願者を増やし優れた教員を採用するために教育実習生と実習生を担当する教員への報奨金制度、新採教員を特別に指導・支援する「ティーチャー・コーチ」（Teacher Coaches）の採用、また教員を確保することが困難な学校及び教科の教員へのインセンティブ（ボーナス支給等）である。

そしてさらに、以下のような施策を展開した。

優れた新採教員の獲得

学区は新規採用教員の獲得への努力—例えば教育学専攻の学生や転職希望者をフィラデルフィア学区の学校に誘い込むための「ロールアウト・レッドカーペット（Roll Out the Red Carpet）」の開催、ジョブ・フェア（job fairs）、フィラデルフィア教育基金（Philadelphia Education Fund）とのパートナーシップによる教育実習生のための研修プログラム等を強化している。

現場に基づいた教員採用

学校に基づいた採用（school-based hiring） フィラデルフィア教員連盟（PEF）と学区間の 2004 年協定において合意の拡大は 2005/06 年度より実施された。新採教員と異動を希望する教員は、「完全な現場採用」（full site selection）の学校である 63 校

に志願し、そこで面接を受けることができる。他の学校では欠員教員の半分以上を満たすよう求めることができる。

正規免許のための代替ルート・プログラム

2002 年以来学区は、教員が不足する科目（特に特別支援教育、数学、自然科学関連科目）と高い貧困率と低学力の学校において欠員教員を補充するために、インターン教員免許（Intern - certified）所有者が参加する代替ルート・プログラムにかなりの部分依存している。このプログラムは、主に「ティーチ・フォー・アメリカ」（Teach for America = TFA）と「新採教員プロジェクト」のフィラデルフィア教職員プログラム（The Philadelphia Teaching Fellows program of The New Teacher Project (TNTP)）である。

現職教員の「免許追加」プログラム

数百名の教員は、現有免許と異なる他の免許を取得するために免許試験に合格した。学区はこれらの教員 特に初等教員免許に特別支援教育あるいはミドル・スクールの第 7、8 学年のコア教科の免許を追加希望する教員に必要な研修のための費用を支払った。

フィラデルフィア学区はこのような施策を通して、仮免許状（emergency certification）の教員の削減、欠員教員の減少、そして正規の教員免許を有する教員の数 特に新採教員 の増加をねらった。また、学区の雇用システムに関するフィラデルフィア教員連盟（PFE）との協定を 2004 年に改訂し、学校の要望と新採教員及び異動教員の関心と技能を調整することが可能になった。（3）フィラデルフィア学区においては、NCLB 法の要求する「高度な資格を有する」現職教員と新採教員のパーセンテージは改善され、仮免許の教員は急減した。

学区全体においては正規の免許を有する教員がインターン免許を有する教員の学区全体に占める割合は、2005 年秋には 93.3%、さらに 2006 年秋には 95.3% に上昇している。

またそれと関連して、正規免許及びインターン免許所有の新採教員の割合は 2005 年秋には 83%、さらに 2006 年秋には 92.4% に達している。しかしそれは NCLB 法がいう「すべての教員」ではなく、更なる取り組みが求められる。

そして幾つか課題もあげられたが、それらの解決が求められる。ただその中でとりわけ優先される事項は、すべての学校に平等に資格ある教員を配置することであろう。

教員を獲得、留保することの難しい学校（hard-to-staff schools）低所得家庭の生徒の割合の高い学校やマイノリティ率の高い学校がそうであったが、そのような学校に教員を魅力付けそして留保するための強力な施策が必要である。例えば、より少人数のクラス、協働を推進する強力なスクール・リーダー、特別給付金等、より強力なインセンティブのパッケージの創出である。

そして、特に新採教員に対する、質の高い指導・支援と導入プログラムを拡大する必要がある。2003 年秋以降新採教員の採用年 1 年間の学区留保率はそれ以前の 73% から 90% に向上したとされるが、この変化は一連の留保対策 新採教員コーチ（New Teacher Coaches）からのサポート、改善された採用プロセス、新採教員へのより多くの手引きや教材を提供する学区規模のコア・カリキュラムの実践等 による。

また、校長が新採教員に対して積極的にサポートするよう学区からの指導も効を奏したが、学校における協働、新採教員への支援を行うような校長のリーダーシップが求められる。そのためには、学校管理職に対するリーダーシップ訓練プログラムの一層の充実が必要である。

さらに、他の学区と比して遅い、そして複雑な教員採用と学校配置のプロセスを改善する。これは、学区とフィラデルフィア教員連盟（PFT）との協定に変化を要求する。そ

して、各学校が面接等を通してその学校に必要なと思われる教員を採用し一方で志願者はその学校を理解して赴任するという「現場（学校）に基づいた教員の選考」(site-based or school-based teacher selection)はもっと推進される必要がある。その際、効率的な教員選考プロセスに必要なとされる技術的ツールを校長に提供する。

最後に、教員が不足する教科、例えば特別支援教育、数学、理科等のより多くの教員を養成するための、またマイノリティ教員を養成・採用するためのプログラム開発等学区と大学の協働もこれまで以上に求められる。

そして「高度な資格」に留まるのではなく、それは教授の質の基礎を構成するのであり、さらにより優れた資質能力を有する教員を養成、採用、研修という一連の教師教育において確保していかなければならない。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 2 件)

赤星晋作「わが国における『教師教育の高度化』-アメリカからの示唆-」広島市立大学国際学部『広島国際研究』編集委員会編『広島国際研究』第 21 号、2015 年、75-84 頁。(査読有り)

赤星晋作「アメリカ・フィラデルフィア学区における教師の資質向上-NCLB 法「高度な資格を有する教員」(Highly Qualified Teachers)の採用-『アメリカ教育学会紀要』第 25 号、2014 年、3-14 頁。(査読有り)

〔学会発表〕(計 1 件)

赤星晋作「アメリカにおける教師教育の高度化～『危機に立つ国家』以降の動向と課題」、日本教師教育学会第 23 回研究大会(課題研究)、2013 年 9 月 16 日、

仏教大学(京都市)

〔図書〕(計 1 件)

赤星晋作「これからの学校と教師」赤星晋作編著『新教職概論 改訂版』学文社、2014 年、159-168 頁。

6. 研究組織

(1)研究代表者

赤星 晋作(AKAHOSHI SHINSAKU)
広島市立大学・国際学部・教授
研究者番号：80175778