

# スコットランド総合教職評議会 (General Teaching Council for Scotland) による 教師の生涯にわたる資質能力の向上・支援策に関する考察

－ 専門認定制度 (Professional Recognition) を中心として －

A Study of the Scheme for Encouraging the Registered Teachers' Professional Learning by the  
General Teaching Council For Scotland

－ Focusing on the establishment of the Professional Recognition System and its operation －

藤田 弘之

Hiroyuki FUJITA

関西外国語大学, 滋賀大学名誉教授

<キーワード> General Teaching Council for Scotland Teachers' Professional Learning Continuing Professional Development (CPD) Professional Recognition 教師の継続的職能成長

## 論文要旨

本稿は現職教師の生涯にわたる学びを奨励・推進すべく、教育関係者の専門職団体であるスコットランド教職評議会 (General Teaching Council for Scotland—以下, GTCS) によって導入された「専門認定制度」(Professional Recognition) がどのような経過で制度化され、現在どのように作動しているかについて明らかにすることを目的としている。生涯に及ぶ継続的な学びは現職教師にとって重要であるが、特に 1990 年代の終わりより各国の教育政策の重要な課題の一つになった。こうした教師の学びを奨励し促進するためには、インセンティブを生起する方策が不可欠である。GTCS の下では、こうした学びを促進し支援するために幾つかの方策が導入されてきた。専門認定はそうした方策の 1 つであり、教師が特定の領域や課題について学びを続け専門職基準に照らして成果を上げたと認められる場合に、この認定を行うものであり、現在も登録更新制度と一体的に運用されている。本稿はこの専門認定がどのようなもので、どのようにして導入され、どう作動しているかを明らかにした。

## 1. はじめに

本稿は現職教師の生涯にわたる学びを奨励・推進すべく、教育関係者の専門職団体であるスコットランド教職評議会 (General Teaching Council for Scotland—以下, GTCS) によって導入された「専門認定制度」(Professional Recognition) がどのような経過で制度化され、現在どのように作動しているかについて明らかにすることを目的としている。

さて、教師として勤務するようになった者がその職にある限り、自らの資質能力を向上させるべく継続的に学び続けることが重要であることは改めて指摘するまでもない。こうした教師の生涯にわたる継続的な学びの重要

性はそれまでも唱えられてきた。しかし、特に 1990 年代後半以後、グローバル化が進展し急激な教育改革が進む中で、それを担いえる資質能力を持った教師が求められ、その動向の中で教師の継続的職能成長 (continuing professional development, 以下 CPD) のための学びを奨励し推進することは、世界各国で重要な教育政策課題となり、その体系化や取り組みが進んでいった。このような CPD のための学びの形態や在り方は多様であるが、多くの場合政府や雇用者が主導することが多かった。しかし 2000 年代を過ぎると次第に他から与えられる学びではなく、教師自らが主体的に学びを続けるあり方が重視され、その具体化が模索されてきた。そしてこうした学びのあり方を示す用語として、「専門職としての学び」(Professional Learning) が用いられるようになった。

スコットランドについてみた場合、世界的な動向と軌を一にして、1990 年代終わりより教師の CPD のあり方の検討が急速に進み、体系化が志向された。2000 年に入ると政府が主導してその政策策定及び具体化が進んでいった。すなわち、1998 年には CPD 推進のための諮問文書が出された。2000 年には政府の戦略委員会が設置されその統括の下、CPD の在り方が検討され具体的施策が策定された。そしてそれ以後政府関係機関及びその他の団体によってこうした施策が実施されていった。ケネディ (Kennedy, A.) とベック (Beck, A.) はその状況を次のように述べている。「専門職としての学びの提供や支援には、スコットランド教育庁 (Education Scotland)、地方当局、慈善団体、民間の提供者、スコットランド教育協会 (Educational Institute of Scotland)、さらにはドナルドソン報告書<sup>1)</sup>の結果設立された、スコットランド教育リーダーシップ機構 (Scottish College for Educational Leadership) を含む多数の組織が関わっている。これらの幾つかはそれ自体が形成する力が

あると考えられ、専門職としての学び全体に重要な貢献をしている。しかし教師の専門職としての学びの形成と統治において最も重要な役割を果たしているのは間違いなく GTCS である。GTCS は、政策や基準の策定と並行して、様々な機会やツールを通じて、スコットランドの教育界において質の高い専門職としての学びの発展を支援し促進している。またそれは教師が専門職としての学びの様々な側面に取り組むことを奨励するために諸種の資源やシステムを提供している」と述べている<sup>2)</sup>。

GTCS はこのように専門職としての学びの推進のために多様な支援を行っているが、そのための重要な活動の 1 つの柱が、教師による学びにインセンティブを与える制度を構築していることである。すなわちこうしたインセンティブを与えるべく 2000 年代初頭に政府主導の下で「認証教師制度」(chartered teacher) が導入されたが、導入後は GTCS がその具体化と実施業務を担っていった。また GTCS は 2006 年に本稿が主題とする専門認定制度を導入した。認証教師制度は 2012 年に廃止されたが、それは同年に専門職登録更新制度 (professional update) を導入した。これと同時に専門認定制度を改定した。GTCS は現在、管理職や同僚の支援を受けつつ行う自己評価のための「教師の専門職としての振り返りと成長」(professional review and development) の制度、それに基づく個々の教師の専門職としての学び、こうした学びの 5 年間の記録提出を条件とする登録更新制度を基本として教師の学びを促進・支援している<sup>3)</sup>。こうした奨励・支援活動と密接に関係するのが専門認定制度である。ハーベイ (Harvey, L.) の『分析的特性用語解説』は「professional recognition は、専門職基準に従い、また専門職としての規制的統制に従って、専門職の仕事を実施する、個々人の専門職としての地位や権利の公式な承認である」、さらに、「・・・多くの領域において、professional recognition は専門職としての学習計画を終えなければ可能ではない。」ハーベイはまた、その在り方は国によって異なることを指摘している<sup>4)</sup>。スコットランドの専門認定制度は、特別の領域やテーマで専門職としての学びを継続し深めた教師を認定し表彰する制度であり、専門職登録更新制度と共に教師の専門職としての学びを促進すべくインセンティブを与えようとするものである。

本稿は以上を踏まえた上で、この専門認定制度がどのような経過で導入され、またどのような制度であり、どう作動しているかについて明らかにしようとするものである。この問題の先行研究であるが、スコットランドの教師問題を扱った著書や論文において部分的散発的に触れられてはいるが、これのみを主題として論じたものは見当たらない。また我が国においてこの問題を扱った論文はない。本稿は、まず教師の継続的学びを推進しようとして導入された認証教師制度とそれが廃止される経緯を見た上で、2006 年に導入された専門認定制度の枠組みを述べる。その上で現在この制度がどのように作動し

ているかについて GTCS 担当者より入手した諸資料を基礎に論じることとする。

## 2. 認証教師制度の導入と展開

認証教師制度の起源は 1998 年に出された政府の CPD の全国的枠組みに関わる諮問文書にさかのぼる<sup>5)</sup>。即ち、この文書の中で管理職を目指さず、教室において実践を続け職能成長することを望み、教育実践を真摯に続けてきた優良な教師を認定し、褒章することが提起されている。そしてこれを「達人教師」(expert teacher) と称し、その認定基準を開発することが提案されていた。政府はこの諮問文書に示す諸方策を具体化すべく戦略委員会を設置し、この下に設置され各種の委員会が個々の領域について具体的な方策を練っていった。諮問文書が示す「達人教師」については、その検討をアーサー・アンダーセンというコンサルタント会社とエジンバラ大学、スタラスクライド大学からなるコンソーシアムに委託し、そのあり方の検討が始まった。しかし、その作業が始まって後、教師の給与や勤務条件のあり方を検討してきたマクローン (McCrone, G.) を委員長とする委員会が報告書を出し、続いてその勧告の取り扱いの検討のため設置された政府、地方当局、教員組合代表から成る委員会が合意書 (通称、マクローン合意書) を出した。これらの文書の中で、「達人教師」は「認証教師」(chartered teacher) と名称を変え、単に専門職としての学びや成長を認定するだけではなく、これを給与や勤務条件と関係づけるべきことが示された。つまり認証教師として認められた教師の給与を増額すべしという内容であった<sup>6)</sup>。こうした動きを取り入れつつ、認証教師計画検討チームは課題を再検討し、計画作成の動きを進め、認証教師の認定基準の策定が進んでいった。

認証教師基準の策定は、政府及び GTCS の主導で進んだ正規登録教師基準の場合とは大きく異なっていた。パードン (Purdon, A.) の研究によれば、問題はあるものの、認証教師基準の検討過程はオープンであり、民主的であり、また広範囲に意見の聴取がなされ、また文献調査がなされ、諮問文書も複数回出された<sup>7)</sup>。ただ、教育局戦略委員会は CPD 戦略を発展させる責任を持っており、認証教師計画についても一定の影響を及ぼした。認証教師基準はこのような経緯で作成され、スコットランド政府 (Scottish Executive) によって 2002 年に刊行されたが、GTCS、スコットランド教育協会、スコットランド地方当局連合とともに協働の意味を込め連名で出された。2002 年に公表された認証教師基準は教師の CPD の全国的枠組みの一環であることを確認し、正規登録基準を越えて教師の実質的な経験を示し、専門的なスキルと理解の増強を示すものとして提示されている。文書によれば、認証教師のあり方は次の点で正規登録を獲得したばかりの教師とは異なっている<sup>8)</sup>。

(i) 生涯を通して、絶えず拡張的に能力を示すべきこと。(ii) 実践を見直し、改善を求め、新しい見解を求

めて文献を読み研究を行い、これを教室や学校の実践につなげるべきこと。(iii) 規則的かつ組織的に自らの教師としての実績を示し、かつ評価すべきこと。(iv) 同僚の専門職としての成長、学校及びより広い教育共同体の教育効果向上に貢献すべきこと。(v) チームリーダーとしての資質を獲得し、あるいは示すべきこと。(vi) 自らのイニシャチヴに基づき独立した判断のもとに実践を行い、専門職としての自律性を示すべきこと。(vii) 文献を読み、研究し多様に教育実践や哲学を認識しつつ自らの職務を発展させる能力を持つこと。以上である。文書はこうした教師の在り方を基礎に、専門職基準を構成する4つの要素、すなわち、専門職としての価値とその履行、専門職としての知識と理解、専門職としての、また個々人の特性、それらを基礎とする専門職としての行為の4つの要素をあげており、なかでも特に専門的価値とその履行をそれらの基礎においている。そして、文書ではこれらの基準の要素が認証教師の資格を付与する判断基準になることを述べている。この文書の基本的な枠組みは、正規登録基準と同様である。ただしその内容は、これをさらに深化発展させたものになっている。その基準は2009年に見直しが行われ改訂版が出された。認証教師制度そのものは2003年に発足したが、GTCSは当初よりその認定に関わる業務を担った。

イングバーソン (Ingvarson, L.) はスコットランドの認証教師計画について、「初任教师に期待される水準をはるかに超える基準を達成する教師を認定し、また褒章を与える計画の中で国際的にも最先端を行っている」と評価したが、同時に、「専門職としての認定のために教師を評価することは決して単純な仕事ではない。殆どの計画はその差異を作りだすことができなかった。スコットランドの計画が、不可避免的に、より持続的に求められるであろう困難な問題に対し長い間如何にして耐えるのかは確実ではない」と述べている<sup>9)</sup>。

認証教師制度については、2010年に出された教師教育のあり方について検討したドナルドソンを委員長とする委員会報告書において論じられている<sup>10)</sup>。それは特に、認証教師は給与が増額されるが、管理職には就かず学校管理や指導面でその果たす役割が不明確であること、調査において質問に回答した教師の70%が今後5年以内に認証教師の資格を取得する予定がないと答え、またこれまでにわずか2%しか取得しておらず教師のモチベーションが低いことを指摘している。その上で、「認証教師の授与は教授スキルの改善、児童生徒の学習改善へのインパクト、同僚との協働等を含む領域の証拠に基づくべきである。それは”専門職としての振り返りと成長”や専門職更新の一部として見直されるべきである。地方当局は認証教師を申請する教師の数をよりコントロールすべきである」と勧告している。

認証教師については、さらに2011年に出されたマクロン合意書の実施状況を検討したマコーマック (McCormac, G.) を委員長とする委員会の報告書でも評

価されている<sup>11)</sup>。報告書はドナルドソン報告書及びその勧告を踏まえその在り方を検討した。報告書によれば2011年5月現在で1216名が認証教師の資格を取得し、さらに2800人が資格取得に向け学びを続けているとしている。報告書は教育関係者に求めた証言の回答の状況を基礎に、この制度が必ずしも支持されていないことを述べている。即ち回答者の38%がこの制度を維持すべきとし、37%がこれを改革すべしとしている。また25%がこれを廃止すべきとしている。その主な理由は、認証教師の資格取得のルートへの参入や申告は自己選択制であり、応募者を選別する十分な手段がないこと、認証教師の資格取得者に相応する具体的な職務がなく、資格を取っても教師はこれまでと同じ仕事をこなすだけで必ずしも児童生徒の教育成果の向上につながっていないこと、認証教師を目指すには時間が必要であるが熱心なクラス担任の教師は仕事のためにこれを目指せないこと、一部の教師は認証教師の資格を取得したことを隠し職務の負担増を避ける傾向にあること、認証教師が必ずしも優秀な教師を代表しているわけではないこと、自己申告制のために地方当局はこの制度に伴う財政負担をコントロールする手段を持たないこと、等々の問題点をあげ、「その目的においては称賛に値するものではあるが、掲げられている目標に対し成果を上げていない」と結論しその廃止を勧告している。そして、「新たな職階とそれに見合った昇給に繋がる組織的な学習システムの代わりに、長期にわたる革新的な授業実践を証明する教師の専門認定制度を創設する」ことを提案している。政府は2010年に認証教師計画を凍結したが、コーマック報告書の勧告を受けてこれは2012年に廃止された。

### 3. 専門認定制度の導入とその枠組み

GTCSの議事録によれば、専門認定制度検討のためのワーキンググループは2004年12月に設置されており、認証教師制度の実施後早い時期に検討が始まっている。このワーキンググループが決定した制度の枠組みの概念及び方針は、2005年3月9日の評議会において承認されている<sup>12)</sup>。同日の議事録には事務局長報告としてこれに関する内容が示されているが、そこでは評議会が以下の立場であることを述べている。すなわち、(i) 教育専門職内の柔軟性は生徒の発展する教育ニーズに対応するために必要であるが、同時に厳格な専門職基準が維持されなければならないこと、(ii) 評議会はかかる基準の規制者であり続けるべきこと、(iii) 教師は配属されたポストに必要な知識とスキルを持つべきこと、(iv) 正規登録教師に対する専門認定を授与する評議会による枠組みの設定は、ワーキンググループの提案通り、初等または中等学校における専門的知識の特別な領域に関するものであり、また中等学校での追加教科の教授資格の付与、または初等及び中等学校相互の移動に関するものであるが、こうした柔軟性を達成し、同時に水準を維持するのに前提条件となるものである。それに続けてワーキ



ングループが決定した専門認定の教師につき次のカテゴリーを示している。(i) 特別の専門的知識やスキルの領域において専門認定を獲得することにより初等学校内で自らの能力を強化しようと望む初等学校教師、(ii) 中等学校内で自らの登録に別の科目を追加しようと望み、或いは特別の領域の専門的知識やスキルの専門認定を獲得しようと思う中等学校教師、(iii) 10 歳から 14 歳までの年齢集団の生徒を教えることに集中したい初等、又は中等学校教師、(iv) 学校種別を移動したいと思う教師、または継続教育の講師。議事録はさらに、心理学のように現在教授資格がない教科がこの認定過程でカバーできることを述べている。ここで示されているように専門認定制度は、特定分野の専門的知識或いはスキル強化のための学習で成果を上げた者を褒章するとともに、学校種別を移動し、担当教科を変更或いは追加を可能にするよう教授資格に柔軟性を持たせようとするものであった。専門認定制度の枠組みは 2005 年 9 月に評議会で正式決定された。2004 年—2005 年の評議会年次報告書は、この専門認定制度の枠組みの成立を重要な成果の 1 つとして取り上げている<sup>13)</sup>。

ここで GTCS より出された『専門認定或いは登録の枠組み—教師への助言とガイダンス』に依拠しつつ制度の内容を述べておく<sup>14)</sup>。この文書は緒言において、「多くの教師がすでに学校で優れた教育活動に携わっているにもかかわらず、それに値する専門的な評価を与えていないこと」を指摘し、さらに「教える科目を変更或いは追加したり他の校種に移ったり、特定の関心や専門分野に集中して自己啓発や仕事をしたいということを受け入れなければならない」と述べている。その上で、「厳格な基準を維持しつつ、専門職が成長と発展を遂げられるように、専門職認定及び登録の枠組みを十分柔軟なものにすること」を目指していると述べている。またこの枠組みは義務ではなく、教師がそのキャリアを通じて知識やスキルを向上させ、希望するものがそれにふさわしい専門家としての認定を受けられるようにするものであることに言及している。既に述べてきたように、この専門認定は CPD のための学びを奨励促進するとともに登録制度との連動を目指したものであった。文書は、専門認定を受けられる領域の事例、及び専門認定を受ける手続きを示している。専門認定を受けられる領域については初等学校教員の場合、数学、音楽等々のカリキュラムの領域、ICT、読み書き能力、生徒の学習支援、特別支援の教育等横断的カリキュラム領域、その他の領域をあげている。また中等学校教師についてもほぼ同様の分野をあげている。専門認定のための手続きであるが、基本条件として、GTCS の正規登録教師であること、教師として 2 年間の教師経験を有することをあげている。この条件を満たす場合の手続きの概要を示せば以下の通りである。まず自己評価を行い専門認定を得ようとする領域を確認することをあげている。その後、学校内の上司、或いは学校又は地方当局の CPD コーディネーター

と話し合い、自らの意図、現在の達成水準、生徒への影響、具体的な CPD 活動等につきアドバイスを受けた後、具体的な CPD 活動を行う。CPD 活動を行った後、その学習成果、その成果に基づく教育実践等々について自己評価を行った後、校長から専門認定プロフィールの確認を受け、さらに再び上司や CPD コーディネーターとの対話を重ねて諸事項を確認し振り返り、専門認定のためのプロフィールを完成させ GTCS に申請を行うことになっている。GTCS はこの申請書を検討し、認定を与えた。この手続きは 2000 年代初頭以後教師に対する外部評価の動きに代わって策定されてきた、「教師の専門職としての振り返りと成長」の手続きや仕組みに沿ったものであることがわかる。この文書は上述した専門認定を受ける領域、自己評価、上司やコーディネーターとの話し合いに関わる事項を詳細に述べ、また初等及び中等学校教師別に申請手続きをより具体的に解説している。この専門認定は 5 年間有効である。この認定を受けても昇給等に結び付くわけではない。ただこの認定は認証教師に向けた 1 つの段階とも捉えられており、認証教師制度を補足するためのものでもあった。ケネディはこの制度を「公式の資格と基準の達成の間の折衷であり、非公式の又は特別目的の CPD である」と位置付けている<sup>15)</sup>。

マセソン (Matheson, I.) はこの専門認定制度について、次のように述べ評価している。「このイニシャチブは、特別の専門的知識やスキルを発展した教師、しかし認証教師になることを望まない教師のために計画された。それは教師に金銭的な恩恵をもたらさず、またその申請手続きは、専門職としての話し合いや当該領域におけるより多くの専門的知識やスキルの証明を要求するもので、厳格なものであった。しかしそれは教師の間で支持され、冷ややかな見方をする者を驚かせた。専門認定は教師の履歴書に追加することであるかもしれない。しかし、ほとんどの教師にとって、その大きな報酬は彼らが賞賛に値するやり方で何かをなしているという彼らの同僚からの単なる承認であった。<sup>16)</sup>」さらに、当時 GTCS の教育政策部長であったハミルトン (Hamilton, T.) は、この専門認定制度につき、「この枠組みは、自らの成長に益々責任を負っている教師と共に、自立性を発展するスコットランドの教育専門職において生じている変化を例証している。30 年前、ステンハウス (Stenhouse, L.) は拡張的専門職主義 (extended professionalism) を唱えた。しかしそれを認めることは達成するのに 30 年かかるであろう。おそらく今世紀の最初の 10 年の間にその中間地点があるであろう」と述べ、この制度が教師の自己成長、或いは自律性の達成のための 1 つの里程であり、重要な手段であることを指摘している<sup>17)</sup>。

#### 4. 専門認定制度の改訂と運用状況

GTCS は 2010 年の公的サービス改革法 [Public Services Reform (Scotland) Act] に基づく、2011

年の公的サービス改革 (GTCS) 令 [Public Services Reform (GTCS) Order] により教育関係者の専門職団体として政府から完全に独立した組織になった。この時期より GTCS の組織や活動が大きく改変されていった。教師の専門職としての学びに関わる問題についてみた場合、2012 年以後以下の点で変化があった。第 1 は、GTCS が主体となって専門職基準が改訂されるようになったが、マコーマック報告書の勧告を受けて認証教師制度が廃止された結果、その認定のための基準が大きく改変され、新たに登録後教師として教育活動が続ける教師のための「生涯に及ぶ専門的学びの基準」(Standards for Career-long Professional Learning—以下、CLPL と略す) が策定されたことである。これは 2012 年以後専門認定制度運用の基礎ともなった。第 2 は、ドナルドソン報告書の勧告を基礎に GTCS において検討がなされ、専門職登録更新制度 (Professional Update) が成立したことである。2000 年代初めより、教師は自己評価を基本にした「教師の専門職としての振り返りと成長」の過程をたどりつつ年間 30 時間、継続的な専門職としての学びを行うようになっていたが、登録更新制度はその記録を 5 年毎に GTCS に提出することにより登録の更新を義務付けるものであった。GTCS はこれにより教師の継続的な学びを実質化しようとしたのである。第 3 は、本稿の主題である専門認定制度の見直しが行われたことである。すなわち、それ以前の制度は、特定の領域の専門職としての学びの実績を認定することと、既登録以外の教科、或いは校種の担当を可能にするための追加登録を認めるという 2 つの目的があったが、2012 年以後これらは分離され、専門認定制度は特定の主題や領域の学びの実績を褒章することに限られた。また教師の専門職としての学びは、2000 年代初頭より、上述の「教師の専門職としての振り返りと成長」に基づき、自己評価と上司等のアドバイスをに基づき教師のニーズに応じて自由に行うことになっており、教師が学びの実績を GTCS に申請し、それが審査し専門認定を行うことになっていた。2012 年以後もこのような申請に基づく認定が行われているが、これに加え GTCS の認定した機関が提供する教育課程を終えた場合に実質的にその認定が得られることになった。さらに専門職認定を受けた教師は、規定により賞を授与されるようになった。

このような専門認定制度は今日まで継続されているが、ここで特に GTCS の文書に依拠して、専門職としての学びのための課程がどのように認定され、実際どのような課程が認定されているか、また個々の教師は現在どのような学びを基礎に認定の申請を行っているかを述べることとする。

まず、専門認定のための教育課程の認定の問題である。これにつき GTCS は、『専門認定に至る計画の認定—提供者のためのガイダンス』という文書を出している<sup>18)</sup>。この文書は専門認定につき、教師が特定の分野においてより高度で重要、かつ持続的な探求を行い、専門的な学

習を発展させたことを認定するものであり、またその授与は、特定の分野において、継続的な反省的探求に裏打ちされた実践を行う熟達した実践家であることを認定するものであることを明確にし、そのための学習能力開発の計画が、専門職としての学びの国家モデル、及び CLPL、或いは別に定められるリーダーシップや管理基準に基づくべきことを示している。その上で、認定を受けることを希望する課程の提供者は、①プログラムの仕様、構成内容、②評価の取り決め、③参加者の学習を支援するための協働体制、④計画に関わる以下の事項についての詳細な付帯情報 (教師の専門職としての学びの機会として重要であること、またそれがスコットランドの資格基準 (SQF) の教育修士に合致すること等計画が教師の学びに相応しいこと<sup>19)</sup>、専門職基準や政策に合致していること、知識や理解を深める学習であること、探求による学習活動であること、共同して学習すること、学習活動にリーダーシップの要素が含まれていること)、⑤自己評価の支援、⑥学校における上司との専門職としての対話、⑦計画の質保証、⑧計画実施担当者の専門職としてのプロフィール等々の書類一式を GTCS に提出しなければならない。これらの書類は予め審査会の委員に送付され、各委員によって問題点や議論点が検討される。審査会は通常、GTCS の関係者 1 名が議長となり、外部の専門家 2 名と合わせて 3 名から構成される。審査会当日は、まず審査委員から成る審査会が資料に基づく質問点等の打ち合わせをした後、申請者が計画についての説明を行う。その後審査会委員と申請者の間で質疑応答が行われる。議論が終わった後、審査会は別室で課程認定基準に基づき認定の可否を判断する。結果は無条件認定、修正勧告付き認定、条件付き認定、審査の停止の 4 つの判断がなされる。認定された課程は 5 年間、教師の専門認定のための学習課程として有効であり、その後も必要な手続きをして更新できる。認定計画提供者は、その課程の学習を修了した専門認定のための候補者につき、履修完了通知書に記して GTCS に送致しこれが修了証を出す。なお、この計画の提供者は、当該認定計画について、“GTC Scotland Professional Recognition”の品質保証マークを使用することが認められている。

GTCS の資料により、現在 GTCS により専門認定課程として認められている学習計画の提供者とその内容を整理すると以下の通りである<sup>20)</sup>。まず提供主体としては、大学が 13 件、地方当局が 14 件、地方当局のコンソーシアムが 2 件、それ以外の団体或いは企業が 22 件である。またこれらの提供主体が提供している学習の内容は、グローバル化に関わる学習 (持続可能な社会のための教育、野外学習教育等) : 11 件、学校の経営管理関係の学習 (リーダーシップ、コーチング等) : 11 件、特別支援教育関係の学習 (読書・言語障害教育、インクルーシブ教育支援等) : 5 件、教師の学び方支援 (実践者としての探究活動、教師の学びのあり方等) : 4 件、外国語教育 (スペイン語、フランス語等) : 4 件、映像教育創造



芸術関係の教育：4 件，ICT 技術或いは STEM 技術関係<sup>21)</sup>：3 件，児童生徒の学習支援関係：2 件，人間心理関係：2 件，体育教育関係：1 件となっている。これに見られるように様々な学習内容が提供されているが，特にグローバル教育と学校の経営管理関係が多い。

次に認定課程以外で特定の領域や課題について個人的に専門職としての学びを行った教師のための専門認定手続きである。これは GTCS より、『専門認定のためのガイダンス—個々の申請者のためのガイダンス』が出されており，これに依拠してその概要を述べる<sup>22)</sup>。この文書は専門認定制度の趣旨を述べた後，この認定が CLPL の基準に基づくことを明確にしている。すなわち，CLPL の核心は「実践者としての探求心である。これは教師が批判的に考え，自らの教育的信念，仮設，価値観，実践そのものを問い直すことによって，探求心を持つことを含む。教師は全ての学習者の学習経験を向上させ，進歩させ，指導するための知識を開発し続け，同僚と協力し合う。協力で魅力的な専門職としての教師は，変化を受け入れ，学習や教授が行われるカリキュラムや教育学的背景が常に進化する中で，学習や教授のための新しいアイデアや新たなアプローチに取り組む」として，そのための学びの重要性を説いている。その上で，特定の専門的分野での専門認定を受けるために，以下のことを証明する必要があるとしている。(i) 強化され重要で持続的な専門職としての学習が，CLPL（または管理職基準である SML/SFH）を踏まえ，この強化された重要かつ持続的な専門的学習により，特定の分野における専門知識の向上及び達成があったこと，(ii) スコットランド教育学修士の枠組みに沿った専門職としての知識やスキルの向上及び達成があったこと，(iii) 専門的知識やスキルの領域に関して専門的な読書及び調査を行ったこと，(iv) 専門職としての実践，学習者の学習への影響に批判的考察と分析を行い，その専門的知識を同僚やより広い教育共同体に与える影響，(v) 学校における上司との専門職としての話し合いを行ったことの概要。これを総括して，「専門職認定を受けるためには，持続的な専門職としての学習が，専門的学習の国家モデルの全ての側面をどのように網羅しているかを証明しなければならない」としている。文書はさらにこの申請書の記述につき，学習の目的や意味，専門職基準や教育政策との関り，学習による知識や理解の深化，行った探究活動とその効果，学習における協働関係，学習のためのリーダーシップ，専門的学習に関わる自己評価等をさらに具体的に解説しており，最後に学校の上司との対話の後，本人と当該上司の署名を付して申請することが述べられている。以上のようにして提出された個々の教師の申請書は既述の GTCS の審査会によって審査され，その結果が申請者に通知され賞が授与されるとともに，雇用者にも通知されまた，教師の登録簿に記載される<sup>23)</sup>。

## 5. おわりに

以上本稿は GTCS が行っている現職教師による継続的な専門職としての学びの支援策について，特にその学習の成果を認定し，褒章する制度の 1 つである専門認定制度について述べてきた。GTCS の 2020 年から 2021 年の年次報告書によれば，2019 年から 2020 年の間に 439 名の教師が新たに専門認定を授与され，現在トータルで 3300 名以上の教師が 68 の専門的領域においてこの専門認定を受けていることを述べている<sup>24)</sup>。

トムソン (Thompson, B.) がまとめた調査報告書では，「このプログラムの普及率はたいしたことがない。正直言って聞いたこともないし，やっている人の話を聞いたことがない」というインタビューの内容を紹介し，創設当初殆ど認知されていなかったことを指摘している<sup>25)</sup>。しかし専門職認定制度は，今日では教師の専門職としての学びを促進奨励する方策の重要な柱となっており，それは専門職登録更新制度，「専門職としての振り返りと成長」，さらにその基礎となる各種専門職基準と一体的に運用されている。

GTCS の専門認定制度に類似した制度はカナダのオンタリオ州にも存在している。ここでは，教育関係者の専門職団体であるオンタリオ教師協会 (Ontario College of Teachers) が教師の専門的学習のために適切であるとみられる提供者やそれが提供するコースを認証し，このコースで学び，提供者が履修を証明した者の学びの成果を追加資格として認定している<sup>26)</sup>。またこの認定は給与の増額に連動することになっている。

既に指摘したように，スコットランドでは教師の継続的な専門職としての学びにインセンティブを与えるために，2003 年に認証教師の制度を導入し，基準を達成し認証教師として認められた者に特別の給与を支給する一種の職務能率給の制度を取ってきた。これは 2012 年に廃止され，現在では給与と連動しない専門職登録更新制度と専門職認定制度が教師の専門職としての学びの促進策となっている。

優れた教育実践を行う教師や学び続ける教師を褒章し，これに給与体系を連動させる職務能率給のあり方は，1980 年代より議論されており<sup>27)</sup>，今日もなお教師の評価制度との関りでその是非が議論され，或いは一部制度化されている。スコットランドでは現在専門職としての学びについてはオンタリオ州のように給与と連動しておらず，その成果は教師としての 1 つの名誉となっている。専門認定制度は，教師の学びを促進する重要な手段であると考えられるが，その認定を受ける教師の数は，教師全体から見ると必ずしも多くはない。したがって，その実際の運用と効果については，給与との連動の問題も含めて現地で調査により確認する必要があると思う。

## 【注】

- 1) Donaldson, G. (2010), *Teaching Scotland's Future—Report of a review of teacher education*

- in Scotland, The Scottish Government. これは通称ドナルドソン報告書と呼ばれており以下この名称を使用する。この報告書は、2004年に始まるカリキュラム改革を担える教師を育成すべく教師教育のあり方を検討した結果であったが、その中で特に教師の生涯にわたる継続的な学びの重要性を指摘しそのための諸方策を勧告した。
- 2) Kennedy, A. & Beck, A. (2018), Teacher Professional Learning, Bryce, T.G.K., Humes, W.M. and et al. edited, *Scottish Education (5<sup>th</sup> edition)*, Edinburgh University Press, p.852.
  - 3) 藤田弘之 (2021), 「スコットランドにおける教師の主體的な学びに対する支援体制に関する小論—専門職としての振り返りと職能成長活動を中心として」, 『日英教育研究フォーラム』(日英教育学会), 25号, pp.67-79; 藤田弘之 (2020), 「スコットランド総合教職評議会の下での生涯にわたる教師の専門的資質能力向上に対する支援体制に関する考察—専門職登録更新制度を中心として」, 『教育制度学研究』(日本教育制度学会), 27号, pp.76-91. なお, スコットランドでは, GTCSに登録を申請し受理された者しか教職に就けない。
  - 4) Harvey, L., *Analytic Quality Glossary (2004-2023)*, Quality Research International.
  - 5) Scottish Government (1998), *Consultation Document: Proposals For Developing A Framework For Continuing Professional Development For The Teaching Profession in Scotland*.
  - 6) Scottish Government, *A Teaching Profession for the 21<sup>st</sup> Century—Agreement reached recommendations made in the McCrone Report*, pp. 4, 9, 13, 16, 21.
  - 7) Purdon, A.(2003), National Framework of CPD: continuing professional development or continuing policy dominance?, *Journal of Education Policy*, 18-4, pp.428-430.
  - 8) 藤田弘之 (2021), 「スコットランド総合教職評議会 (General Teaching Council for Scotland) の下での教師の専門職基準及び専門職行為基準の策定とその運用に関する小論」, 『研究論集』(関西外国語大学), 第113号, pp.249-251.
  - 9) Ingvarson, L.(2009), Developing and rewarding excellent teachers: the Scottish Chartered Teacher Scheme, *Professional Development in Education*, 35-3, p.454.
  - 10) Donaldson Report (2010), pp.62~63, 76~78.
  - 11) *Advancing Professionalism in Teaching: The Report of the Review of Teacher Employment in Scotland*, 2011, APS Group Scotland (通称, マコーマック報告書), pp.29~32.
  - 12) *GTCS Minutes*, 10Co (05) Min15, pp.335-336.
  - 13) GTCS (2005), *Annual Report & Accounts 2004-2005*, p.5.
  - 14) GTCS (2007), *Framework for Professional Recognition/ Registration: Advice and Guidance for Teachers*.
  - 15) Kennedy, A.(2008), The Professional Development of Teachers, Bryce, T.G.C., Humes, W.M. and et al. edited, *Scottish Education (3<sup>rd</sup> edition)*, Edinburgh University Press, p.840.
  - 16) Matheson, I.(2015), *Milestones and Minefields*, pp.77-78.
  - 17) Hamilton, T.(2006), Framework for Professional Recognition, *Teaching Scotland*, Issue 19, p.9.
  - 18) GTCS (2020), *Accreditation of Programmes leading to Professional Recognition: Guidance for Providers*.
  - 19) スコットランドでは Scottish Credit and Qualification Framework (通称, SCQF) に基づき資格基準が定められており, 専門認定は修士号に相当するレベル 11 が基準とされる。
  - 20) GTCS, *Accredited Professional Recognition Programmes*.
  - 21) STEM とは, Science, Technology, Engineering, Mathematics の4領域を横断的に学習することで, 生活や社会を通じて総合的な能力を高めていく教育システムの総称である。
  - 22) GTCS (2021), *Professional Recognition Guidance: Guidance for Individual Applications*.
  - 23) なお現職教師が行う学びの費用負担であるが, 中央政府から地方当局あるいは学校に交付される基金から支出されるが, 財政緊縮などもあり必ずしも潤沢ではない。そのため教師が自己負担して学びを続ける場合もある。しかしこれは当局あるいは学校によって状況が異なる。Email from Morley, J.(GTCS) to author, 23/01/2023.
  - 24) GTCS (2021), *Annual Report and Financial Statements, 2020-21*, p.13.
  - 25) Thompson, B.,(2014), *Ongoing Professional Development Schemes and Processes Used by Regulatory Bodies*, Scottish Social Services Council, pp.36-38.
  - 26) 平田淳 (2020), 「カナダ・オンタリオ州における「教員追加資格 (Additional Qualification: AQ)」に関する一考察」, 『佐賀大学大学院学校教育学研究科研究紀要』, 4巻, pp. 64-87.
  - 27) 例えば, Gibbs, G.(1984), *Rewarding Excellent Teachers*, OECD (2009), *Evaluating and Rewarding the Quality of Teachers: International Practices*.

（付記）本稿は交付を受けた科学研究費〔2021 年度、基盤研究（C）、課題番号 21358569「スコットランド総合教職評議会の下の専門職登録更新制度の有効性に関する実証的研究」〕によって行った研究成果の一部である。