SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

アメリカ・ウィスコンシン州における教員養成・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

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 静岡大学教育学部附属教育実践総合センター 公開日: 2018-02-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 成松, 美枝, 梅澤, 収 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00024657

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～

成松　美枝*　梅　澤　　収*

Teacher Development and Support System in the State of Wisconsin, in the United States, Paying Attention to a role of State University in a Teacher training and Professional Development”

Mie NARIMATSU , Osamu UMEZAWA

Abstract

The purpose of this study is to clarify what kind of educational reform a State University is advancing in teacher education. This paper takes up University of Wisconsin, Milwaukee in a case. Then we focus on the student assessment as the finish authorization and an university’s support to each teacher in a license renewal as in-service training.

キーワード：教員養成，教員の研修，教員免許更新制，州立大学

はじめに

日本においては，2009年4月から教員免許更新制が導入された。同年9月に民主党・社会民主党・国民新党（民・社・国）連立政権が誕生し，「6年制教員養成の創設という教員免許制度の構想（抜本的見直し）の下で教員免許更新制度の廃止を含めた検討を行う 」という基本方向が2012年8月中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」(以下，2012中教審答申と表記）にまとめられた。同年12月誕生の自公政権の下で2015年中教審答申「これからの学校教育を担う教員の在り方について」において軌道修正が行われたが，それは既存の教員免許制度と更新制を前提にして，「教育委員会と大学との連携・協働により教職生活全体を通じた一体的な改革，学び続ける教員を支援する仕組みを構築する」こと，すなわち「教員の養成・採用・研修を通じた改革」の必要性が示された。

以上の教員政策動向は，日本の教員養成・教員免許システムの中に，教員免許更新制度をどう位置づけていくのか，またその在り方・方向性を考えることでもある。両執筆者は教員免許更新制導入時からこのことを考察するために，教員免許更新制の導入，及びスタンダードとエビデンスに基づくカリキュラム改革などを実施している米国・ウィスコンシン州の教員養成・教員免許制度の事例研究を検討してきた（成松，2010)。これはより広い視野から見れば，グローバル化対応の日本の大学改革が進行している中で，教員養成大学・学部及び教職課程を置く大学がどのような組織改革及びカリキュラム改革を行っていくのかを考える視点でもある。両執筆者は，その後科学研究費（2012年から3年間）を取得しアメリカの教員政策の展開を調査研究している。

以上の研究課題の意識のもとで，本研究の目的は，教員の継続的な資質能力の向上のために，アメリカの大学は教師教育においてどのような改革を進めているのか，州立大学の役割に注目してその実態と評価を明らかにすることである。本研究では，ウィスコンシン州立大学・ミルウォーキー校

*成松　美枝　聖隷クリストファー大学看護学部
*梅 澤　収　　静岡大学教育学部・学校教育講座

(University of Wisconsin, Milwaukee, 以下, UWM)を事例に,「教員養成」の修了認定としての「学生評価(Student Assessment)」の実態と「現職教育」としての教員免許更新制における大学の各教員への支援に焦点を当てる。

米国では, 2002年NCLB (No Child Left Behind) 法の施行以降, 学力テストを指標とする生徒の学力向上を目的としながら, 教員の資質と専門性の向上を促すために「高い適格性を有する教員(Highly Qualified Teachers)」を確保するための政策が実施された。特に, 多くの州で教員養成カリキュラムと教員免許制度改革に伴う新しい現職研修の方法が導入され, 我が国においても三石(2005), 牛渡(2003-2004), 八尾坂(2006), 藤本(2008, 2011)らによって教員養成 カリキュラムと現職研修の実態が報告された。しかし, これらの先行研究では, 教員養成カリキュラムの内容が具体的にどのような資質・能力の向上を狙っているのか, 修了認定の「学生評価・アセスメント」を含めてその実態が明らかにされていない。

また「現職教育」の一環ともなる「教員免許更新制」については, ほとんどの州が「大学・大学院での単位取得」「職能成長計画(Professional Development Plan)を更新要件としている。「職能成長計画」については既にその方法が紹介されたが(成松2010, 藤本, 2011),「大学での単位取得」によって教員の資質・能力の向上はどのように保証されるのかが明らかにされていなかった。一方で, また免許更新制が, 免許および職階の「上進」や「テニュア(終身的地位)」の獲得・保持とどのように関係するのか, その実践の成果も含めて明らかにする必要があった。そこで, 以下の3点を調査研究の具体的な目標とした。

一つ目に, UWMの「教員養成カリキュラム」の実態を明らかにして, 修了認定の「学生評価」の基準設定と評価の導入効果について, 大学教員にインタビュー調査を行うことである。2つ目に,「教員免許更新制」での「職能成長計画」の大学側の支援と「大学での6単位取得」について, 大学教員・関係者にインタビュー調査を行うことである。特に更新制が免許状の上進, 終身制とどう関係するのかについて調査を行う。3つ目に, 教員養成と現職教員の研修で大学が果たす役割と実践上の課題を明らかにする。

UWMを事例としたのは, 以下の理由による。ウィスコンシン州では, 1990年代から教員養成と研修制度の一体的な改革を目的として, 州教育長による対策本部を基に教員免許制度の改革を続けてきた(DPI, 1997)。2000年に「ウィスコンシン州教員スタンダード10条(Ten Wisconsin Teacher Standards) **(表1)** を作成したのと同時に,「PI34 (The Wisconsin Quality Educator Initiative)」が制定され(藤本, 2011),「高い適格性を有する教員」を確保していくために、従来のインプットシステムとしての大学での単位取得による教員免許の取得, 更新制から, 学生・児童生徒の学力を指標とするパフォーマンスに基づくシステムへと教員養成, 免許取得, 免許更新の全ての構造が改革された(別惣, 2012, 鈴木2012)。その後、2011年末に可決された州法Act166(別名:教育改革法)の施行によって、2012年以降はエビデンスに基づく「効果的な指導のできる教員 (Educator Effectiveness)」の育成を目標とする改革へと変化していくことになる。しかしながら、本稿では、新たに展開される2012年以降の改革の影響を検討する前に、2000年代の教育改革によって確立された現行の教員養成と現職研修体制と、そこでの州立大学の果たす役割を検討することを課題とする。

上記の課題の下に、教員養成と現職研修を一体化した教員免許制度の先進例ともいえるウィスコンシン州の改革に大学がどのように取り組んでいるのかを調査することによって, 日本の教員養成と研修制度の一体的な改革を今後どのように行っていくかを検討する際にも参考にできると考える。

Ⅰ　教員養成改革の実態

1.UWMの教員養成プログラムの概要

UWMは, ウィスコンシン州の南東部に位置する大学である。全12学部からなり, 教育学部であるSchool of Educationは, Administrative Leadership, Curriculum and Instruction Educational Policy & Community Studies, Educational Psychology, Education Outreach, Exceptional Education, Urban Education,

表１　ウィスコンシン州の教員スタンダード

（出典：別惣淳二，渡邊隆信(2012)，p.212）

スタンダード１	教える教科について理解している:
スタンダード２	子どもの成長の仕方を理解している
スタンダード３	子どもの学び方の違いを理解している
スタンダード４	教え方を知っている
スタンダード５	学級経営の仕方を知っている
スタンダード６	うまくコミュニケーションが取れる
スタンダード７	様々な種類の授業計画を作成できる
スタンダード８	生徒の評価方法について知っている
スタンダード９	自分自身を評価することができる
スタンダード10	他の教員や地域社会との関係を築ける

Doctoral Program の７つの学科からなる。免許状を取得するための教員養成プログラムは，全部で32プログラム用意されている。2011年度にUWMの教育学部には2,639名が入学し，そのうち教員養成プログラムを履修する学生は575名であった。プログラムを履修した学生は，毎年500名ほどが卒業後，教員になる(UWM 教育学部准教授のインタビュー，2012年９月５日)。

2. 教員養成プログラムの履修要件

教員免許状を取得するための教員養成プログラムは，UWMの教育学部(School of Education)と芸術学部(School of the Arts)に32プログラム用意されている。教員養成プログラムは，一般教養を履修したうえで実施されるため３年次から始まり，他学部の学生であっても要件を満たせば受講することができる(成松2010)。教員養成プログラムを履修するための要件は，以下の５つである(UWM2013,p.5)。

①40単位を取得した学期の後に，指導教員教官とミーティングを必ず行うこと

②GPAの平均が2.5以上であり，必修科目ではＣかそれ以上の成績であること

③「プラキシス(Praxis) Ⅰ:基礎学力の修得」の点数取得　リーディング(175点)　ライティング(174点) 数学(173点)以上

④教職入門(Introduction to Teaching)で教職の資質(disposition)を獲得し，学校体験の実地評価で良い成績を取っていること

⑤数学と英語で良い成績を修めること

3. 教育実習の履修要件

教員養成プログラムでは「現場体験実習」を重視しているが，3-4年次の２年間を４ブロックに分け，それぞれのブロックに体験実習を用意している。例えば，初等・中等教育レベルの教員養成プログラム(Middle Childhood through Early Adolescence Teacher Education Program/Age6-13, Grade 1-8: MCEA)では，**表２**の様に現場体験実習プログラムが組まれている。教育実習に行くための要件として，現場体験実習を含めて以下の８つの要件を満たすことが求められている(UWM,2013, p.5)。

表２　教員養成課程のカリキュラム（2013年度　MCEA）

カリキュラム	現場体験Ⅰ	現場体験Ⅱ	現場体験実習
学期	１学期	２学期	３学期
履修時期	3年の前期	3年の後期	4年の前期
単位	1単位	2単位	4単位
学校現場の対象学年	１～３年生	４～８年生	特になし
学校現場の活動時間	10時間	90時間	180時間

①　「サービス・ラーニング」で構成される「文化とコミュニティー(Cultures and Communities)」の科目を取得済みであること

②　必修科目でGPAが平均2.75点以上であること

③　取得した科目でＦ(不可)やＩ(保留)がないこと

④　必修科目でＣ以上の成績を取得していること

⑤　ウィスコンシン州のリーディング基礎テスト(Wisconsin Foundations of Reading Test)(2学期の後)の合格点を取得していること

⑥　ed-TPA(Educational Teaching Performance Assessment)の事前指導

⑦「プラキシス(Praxis)Ⅱ：専門教科の知識・技能の習得」で合格点を取得し，成績証明書に記載されていること(MCEAでは，２学期が終わるまでに取得)

⑧現場体験実習の成績がよいこと

このように教育実習に行くための要件として，州の要請である「プラキシスⅡ」と「ウィスコンシン・リーディング基礎テスト」で合格点を取得するとともに，大学での成績が一定レベル以上であることが求められる。また，「プラキシスⅡ: 専門教科の知識・技能の習得」は，学生の取得する免許状の

学校種や教科により受けるものが異なるが，UWM の学生は，受験者のおよそ 94.3%が合格している。

4.教育実習の概要

上述した①～⑧の履修要件を満たすと，教育実習の履修が認められる。教育実習は，4 学期(4 年の後期)を一杯使って 20 週間行われる。日本と同じ様に学生は各学校に配置され，週に 5 日間配置された学校へ通う。教育実習の地域は，UWM のあるミルウォーキー市内に限定されている。教育実習の評価について，UWM では，州法 PI34 による「ポートフォリオ評価」の要請を受け，「評価規準のルーブリック」を作成した。これは，「州教員スタンダード」を基にして，学生がスタンダードを最低限の資質・能力として身につけているかどうかを，UWM の教育学部が独自に作成した「評価規準のルーブリック」を基に 4 段階で評価するものであった。2004 年からは，Ｅポートフォリオも開発，導入されている。また，「教育実習観察評価表(Student Teaching Observation Form)」を作成・導入して，これに基づく観察・評価が 4 回行われている。これら二つの評価は，教育実習の担当教員(Cooperative Teacher)と大学の指導教員が行う (UWM, 2013, p.4)。

5. ed-TPA の導入

2015 年度の 9 月から UWM では ed-TPA が導入されたが，大学では 2012 年から試行的に導入していた。2015 年にはこれまでのポートフォリオの評価に加えて，授業のビデオ撮影による指導の実践評価が開始された。 UWM では ed-TPA に関する担当教員を設け，ed-TPA の情報収集・情報交換を行っている。

これまで教育実習の評価は，UWM が独自に「評価規準のルーブリック」を作成してきたが，今後は ed-TPA による規準に変更される。これについて，教育学部副学部長は，「私たちとしてはこれまでやってきた評価で良いのだが，州としては比べられるように標準化して，ウィスコンシン州の人たちが見て評価できるようにすることが必要である」として，特に ed-TPA に反意を示すものではない(教育学部副学部長へのインタビュー，2013 年 9 月 4 日)。

6.州教育局への報告義務

UWM では，教員養成プログラムを履修する学生の評価について，州教育省(Wisconsin Department of Public Instruction) に**表３**の報告を行っている。

表３　ＵＷＭ教員養成プログラム　州教育省への学生評価の報告

学期	秋	春（教育実習）	夏
	候補者資格報告	スタンダード/ポートフォリオ評価報告　ルーブリック評価	
	プラキシスⅠ報告	教育実習評価(3-4 月)　修了調査報告(課程最終週)	
	プラキシスⅡ報告	勤務地調査報告　追跡調査	
	州教育省が 5 年ごとに報告書を作成		

報告は、「75%の学生が就職した」という様に履修学生全体の評価結果を報告するだけで、個人情報を公開するものではない（ベールズ准教授へのインタビュー，2013 年 9 月 3 日)。

7.教員養成改革

UWM における教員養成改革は，2002 年に養成段階の学生にプラキシスⅠ・Ⅱの合格点の取得を義務づけることで，初任者教員の基礎学力と教科の専門知識の修得を保証するものであった。これまでは，州教育長協議会(CCSSO)の作成した InTASC の教員スタンダードを参照して，大学で独自にポートフォリオや教育実習に関する評価規準を作成し評価を行ってきた。しかし，2015 年には ed-TPA が導入され，評価規準が州内で共有されることをめざすことで，他大学や規準を共有した他州の大学とも比較が可能となるものである。これらの改革は，免許状を所有するだけでなく「効果的な教育のできる教師(Effective Educators)」の養成を目指すものであった。

Ⅱ　現職教員の教育改革

本節では，現職教員の研修の一環となる「教員免許更新制」の方法としての「6 単位取得(6 Semester Credit Option)」「職能成長計画　(Professional Development Plan Option; 以下，PDP と略す)」を採り上げ，この二つの方法によって教員の資質能力の向上はどのように保証されるのかを明らかにする。特に，大学と地方学区による教員免許更新の支援体制に焦点を当てる。

1.教員免許状更新の実施

1)6 単位取得

「3 種の教員免許制度）(**図 1**」の新たな更新手段として PDP が 2004 年に導入されたが，それ以前に

は州内の教員は，大学・大学院における「6 単位取得」のみを更新の手段として利用していた。

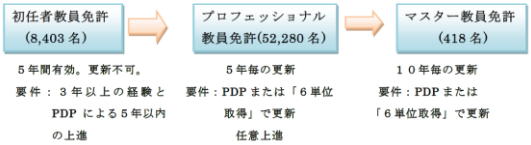
「6 単位取得」は，1937 年からウィスコンシン州で施行されてきた「終身免許(Life License；一度取得した免許を生涯有効とする免許制度)」の発行を停止した際に，教員の職能開発の必要条件として 1983 年 7 月より導入された制度である。学部または大学院の授業で，教員が有する免許に関連し，教員の専門的能力を高め，ウィスコンシン教員スタンダードに適切に関連づけられる内容を実施しており，連邦教育省によって認められた機関の審査により承認を受けた高等教育機関の授業単位のみが，免許更新の手段として取得を認められる（DPI,2018)。

2012 年調査時においては，免許更新の為に 6 単位取得と PDP の両方が選択可能な教員のうち 60%が，今なお「6 単位取得」を利用しており，この制度が教員たちの職能開発に長年寄与してきたのも事実である。しかしながら，2000 年の NCLB 法の施行後は，教員の職能開発においては「6 単位取得」によって教員が何かを学んだよりも，教員の職能開発を通して生徒の学習にどのような成果がみられたのかが問われるようになった。そのため，2004 年に新たな教員免許制度の施行以降に免許を取得した教員については，「6 単位取得」による更新は認められないことになった(州教育省ディレクターへのインタビュー，2012 年 9 月 6 日実施)。

2)職能成長計画

2004 年に導入された職能成長計画(Professional Development Plan；以下，PDP と略す)の作成と評価は，3 種の教員免許状の上進と更新の新たな条件となった(図１)。

図１　ウィスコンシン州教員免許状のシステム（DPI, 2005,取得数は 2009 年）



州内の教育機関と各学区は，PDP 作成の支援・指導のプログラム開発を積極的に行い，1983 年から実施されてきた「大学での 6 単位取得」による 5 年ごとの更新方法からの移行をめざした。1983 年度から 2004 年度までの免許取得者については「大学での 6 単位取得」による更新は今なお認められているが，2004 年以降の取得者は PDP のみでの更新である。PDP は以下のように作成されている(成松，2010, pp.97-111)。

まず，初任者教員免許状の更新については，「PDP の作成」に当たって，これを評価する「評価委員(reviewers)」を 3 人，教員自身で選出し「審査チーム」を招集することが必要である。初任者教員の評価委員は，同僚教員（peer）で同科目を担当する教員１人，教育行政局（学区の行政官）１人，高等教育機関からの代表者１人で構成することになっている（中略)。「評価委員の選出」後，教員は，現時点での自分の専門職としての知識・技能・性質(disposition)を自己省察（self-reflection）することになる。その「自己省察」を基に，PDP の計画を作成していく。

PDP の評価委員は，大学教員や教育行政官も含め，「評価者資格講習（PDP Team Training，１日ほどで修了可能)」を受講した人物を審査員とすることが義務づけられている。

次に，PDP に記述すべき内容としては，a）現在の勤務校での職務と職場環境，b）州教員スタンダードに沿った目標設定，c）目標設定の理由，d）目標達成の評価方法に関する計画（例：生徒のテスト成績向上など)，e）目標達成のために実施する活動と期限（例：専門性向上の研修会参加）を列挙することが義務づけられている。特に，b）に関しては，州教員スタンダードに関連する目標を最低 2 項目設定することが求められており，「評価者」の承認が必要である。

その後，州の教員スタンダードに沿った目標を基に初任者教員は毎年度，教員としての職能成長（Professional Development）を「自己評価」していくことになる。

特に，各年度の「自己評価」で含めなくてはならない点は，①目標到達に関して，到達を確認した日時，②州スタンダードに照らし合わせた各年度の「自己の成長（self-growth)」，③自己の成長が生徒の学習にもたらした影響，④目標，または教育活動において改善すべき点の記載である。これらの「自己評価」は，毎年度評価委員に提出して評価を受けなくてはならないが，最終年度の 3 年度目には

PDP を完成して，１月 15 日までに評価委員 3 人に提出することになっている。評価委員 3 人も 6 月 15 日までには更新の合格の有無を本人に直接伝えるというシステムである。

プロフェッショナル教員及びマスター教員（以下，経験者教員）免許の更新についても，PDP を利用した免許更新の場合，その作成方法はほとんど同じ過程で実施される。プロフェッショナル教員は「自己の成長の省察」に関して，①教員のスタンダードの２項目以上に関連した目標（goals，objec - tives）を設定し，②「専門性の成長」を教室や学習コミュニティーでの実践に応用できたことを証明する諸活動に関する記述，③目標・活動に関する各年度の評価の証拠と，専門性の成長の目標を到達するための期限，④他の教職員と職務において協力しているという証拠，⑤成長（growth）と目標達成に関して，教育者の専門的知識がどのように高まり，生徒の学習に影響を与えたかに関して，指標を明細に示しつつ自己評価を行うことが求められる。

２.学区による免許更新の支援

ウィスコンシン州において教員免許更新のための各教員への支援を行っているのは，後述するように基本的には地方学区である。

ここでは，教員免許更新のための PDP 作成と大学での 6 単位取得について，州内の地方学区はどのように教員を支援しているのか，同州のディフォレスト学区(Deforest Area School District)を事例に取り上げ検討を行う。

1)ディフォレスト学区の概要

ディフォレスト学区は，2012 年調査時には，人口は約２万人であり，学齢人口(4K－12)は 3,460 人であった。伝統的に経済的に豊かな白人のコミュニティーであったが，近年は人口の流動性が増して多様な児童生徒で構成されるようになった。かつては 2%ほどだった非白人種の生徒の割合は，現在 15%にまで増加している。学区全体の 3.1%が英語学習者(English Language Learners)である。構成人口の変動は，貧困層も増加させ，無償・減価の給食を受ける生徒の割合は 23%である。高校の卒業率は，97.7%であり，全米平均と比較しても非常に高い。

学区内には，小学校(K-４)4 校，ミドルスクール(5-8) 1 校，ハイスクール(9-12) 1 校が設置されており，これ以外にも特別支援教育や就学前教員のための教育センターが開設されている。

常勤で働く教員数は，248 人であり，教職経験年数の平均値は 15 年であった。教員の 65%は修士学位もしくはそれ以上の学位を有している。学区教員の離職率も低く，教員不足という状況もない。2012 年度の新規採用者のうち，ディフォレスト学区出身者は 5%程度であった。

2)教員免許更新への学区の支援

2011-12 年度時，ディフォレスト学区では教員免許の更新・上進について，6 単位を取得して実施した教員が 168 名，PDP 作成によって更新した教員 82 名であった。「6 単位取得」の希望者に対しては，ウィスコンシン州財政再建法（2011 Wisconsin Act 10：the Wisconsin Budget Repair Bill）の施行によって「6 単位取得」や修士号の取得による昇給が廃止されたため，ディフォレスト学区では，教員の継続的な職能成長を図るために必要な動機づけを検討している。

また，近隣の大学に依頼して，学区推奨の「6 単位取得」のための科目を設置してもらうなど，養成機関との連携も図っている。受講料は 1 単位当たり 110 ドルで，教員にとっては手ごろなものであり，学区の教員に必要な力量の育成の機会として学区による財政的支援の一環となっている。「6 単位取得」については，この科目の受講以外に，別の大学で単位を取得することもできる（学区指導課長へのインタビュー，2012 年 9 月 6 日実施)。

州教育省の定める「6 単位取得」は，DPI が承認した養成機関が設置する科目であれば，いずれの講座でも認定される。学区の教育行政局は学区内の教員に対して，申請・承認制を義務付けている。 教員が受講しようとしている学区が，当学区の方針に当てはまらないのであれば承認しない。(学区指導課長へのインタビュー，2012 年 9 月 6 日実施)。

3)PDP 作成者への学区の支援

ディフォレスト学区では，PDP 作成者への支援 として学区内で「メンタリングプログラム（PDP

Support for Initial and Professional Educator)」を開設している。このプログラムの下にPDP指導員（mentor）がおり，DPIの指導助言を受けながらPDP作成者の支援を行っている。

初任者と2年目の初任者教員（Initial teachers）に対しては，半日の講習会で指導員がPDPの目標（goals）の設定と，PDPのフォーマットの記入方法について指導を行う。学区は，講習参加者に対しては代理教員（substitute teacher）を派遣して，プログラムへの参加を支援している。

一方，プロフェッショナル教員に対しても，放課後または夏休み期間を利用して講習を実施しているが， こうした学区教育行政局の取り組みに対してすべての教員が参加しているわけではない。PDPが導入されてから時間が経っているので，既にPDPの作成方法などについて教員側が知っている場合は参加しないこともある（学区指導課長へのインタビュー，2012年9月6日実施）。

学区にはPDPの承認を行うPDP審査員（approver）がいる。PDP審査員になるためには，DPIの講習会（approval training）に参加して審査員資格を獲得する必要があるが，学区は州教育省に教員を派遣して，PDP審査員の養成を行う。現在，ディフォレスト学区に資格保有者は教員20名，教育行政官2名，高等教育機関の職員2名がいる。

学区の教育行政局は，PDPによる免許更新を7年間実施してきたが，その効果について，「PDPは専門性向上のための一つの構成要素ではあるが，PDP自体には十分効力のある執行手段がない（not enough teeth)」と理解している。その上で，PDPを通じて教員の職能成長を図るためには，学区のメンタリングプログラムと信頼のおける目標設定と評価（evaluation）のプロセスとが合わせられることが必要であるとする（学区指導課長へのインタビュー、2012年9月6日実施)。

3.大学による免許更新制の支援

1)UWMの免許更新制支援

UWMでは，PDPによる免許状の更新・上進の計画作成の支援やPDPの評価を支援するために，「初任・プロフェッショナル教員のための支援センター(Center for New and Professional Educators, 以下CNPEと略す)」を設置している。2.の学区の支援事例で述べたように，PDPは基本的に学区が各教員の職能成長を支援し，良い教員を育てていくための仕組みである。しかし，学区の中にはPDPの作成を支援する仕組みが用意できていないところもあり，そのような学区に勤める教員を支援するためにUWMのCNPEがある(ベールズセンター長へのインタビュー，2013年9月3日)。

CNPEは，副学部長の下に作られた組織で，16名のメンバーで構成されている。 メンバーは様々な学科（教育課程と指導(Curriculum & Instruction)，芸術(Art)，教育行政とリーダーシップ(Administrator Leadership)）などに所属する大学教員であり，本来の業務に加えてPDPの支援を担っている。 16名を4チームに分け支援を行うが，1つのチームに様々な専門家が配置されるようにチームを構成している。 PDPの支援に対しては，州からは補助金が出ており，UWMではそれをCNPEのメンバーへの報酬として使用している。ただし，1チームにつき1,000～2,000ドルのため，4人で分けると250～500ドル/人でありその報酬は少ない。

2)CNPEによる初任者教員のPDP作成支援

CNPEによる初任者教員に対するPDP作成に関する支援は、以下のように行われている。

まず，初任者教員の1年目に，UWMのCNPEによる支援システムへの登録を受け付ける。初任者免許状の場合，PDPによる免許状の上進を3～5年目の間に行うことになっているため，UWMでは5年目までの支援を保証している。登録を行った場合は150ドルの支払いが必要になるが，それ以降支払いの必要はなく，免許状の上進期限の5年目まで支援を受けることができる。

初任者教員は2年目からPDPの作成を始めるが，その際には，受講者それぞれにPDPの支援メンバーが1人担当としてつく。支援メンバーは1人につき10人まで受講者を担当できるようになっている。この支援に対しては，現職教員からは概ね良い評価を獲得している(ベールズセンター長へのインタビュー，2013年9月3日)。

3)成果

UWMを卒業した初任者のうち，CNPEの支援システムに登録するのは，およそ15%に過ぎない。しかし，PDPの目標は，学区内の教職員が助け合って，学区にいる同じ教科の教員が集まって目標を決め，全員が各教員の職能成長を支援しあうことであり，大学がPDPを主導するものではないと理解している。したがって，現在UWMのCNPEを利用する教員が少ないことは良いことであるとUWMは理解している。CNPEの支援に対しては，利用する現職教員からは概ね良い評価を獲得している(ベールズセンター長へのインタビュー， 2013年9月3日)。

Ⅲ．考察

ここまでウィスコンシン州のUWMとディフォレス学区の教員養成と現職研修の実施を事例に，どのように教員の資質能力を担保しているのかを検討した。以下にその特徴を①教員養成の改革，②現職教員の改革の順に検討する。

まず，①教員養成の改革に関しては，ウィスコンシン州の大学における教員養成は，2002年にPI34の下で養成段階に「プラキシスⅠ・Ⅱ」の合格点の取得を義務づけることで初任者教員の基礎学力と教科専門知識の修得を担保するものであった。また，これまではInTASCを参照した州の教員スタンダードを基に大学が独自に教員スタンダードを作り，ポートフォリオや教員実習に関する評価規準を作成して評価を行ってきた。しかし，2015年度のed-TPAの導入は，InTASC スタンダードに基づく評価規準を州内で共有することをめざすことで，他大学や規準を共有した他州の大学との比較を可能にするものであった。UWM教育学部の副学部長は，比較可能な規準を導入することは，教員養成を担う大学としての責任であると認識していた。UWMにおいてed-TPAはまだ試行錯誤の段階であるため，今後他の大学と連携しながら改善していくという方針を示している。(教育学部副学部長へのインタビュー，2013年9月4日)。ed-TPAについては、我が国でも小柳（2013）がその取組み内容を報告しているが、佐藤（2017）によればed-TPAは、「学校現場と結びつき、教育実践の複雑性を踏まえた成果を表す点や教員志望学生のみならず、教員養成機関の改善にまでつながる」という可能性が指摘される。一方で、ed-TPAの開発業者であるピアソン社との連携による教員養成の企業化(corporatization）への批判や、ed-TPAの評価の枠組みに合わせて教員養成の内実が規定されてしまい、教員養成機関の多様性や自律性が担保されなくなるという「標準化（standardization)」の危惧の問題も指摘されている（佐藤，2017)。また、ed-TPAだけでなくプラキシスⅠ・Ⅱの導入は学生への教員養成のカリキュラムとは別の負荷であるとともに，金銭的な負担も課すものであり，検証が必要である。

次に，②の現職教員の教育についてであるが，ウィスコンシン州の現職教員の教育は，学区が主体的に取り組み，教員の職能形成に寄与するものであった。特に，PI34に基づくPDPを用いた教員免許更新，上進のシステムは，学区独自のメンタリングプログラムなどの取り組みと融合することで，エビデンスと記録に基づいた省察を通じて教員の職能成長に寄与するものとして受け入れられてきた。大学もPDPによる職能成長を支援するために，「新任・プロフェッショナル教員センター」を開設してPDPの作成と評価を支援してきた。大学のCNPEが実施している初任者教員対象のPDP支援プログラムの利用率は15%程度で低い率ではあるが，同センター長はそれを問題視していない。何故ならPDPにおける大学の役割は学区の支援であり，自らイニシアティブをとるものではないからである。PDPは学区の教員の職能成長にとって有益であることが前提であり，学区の教育行政局と教員集団が連携して作り上げていくものである。その意味で大学の役割は，セーフティネットに留まるものである，という理解を示す。事実，学区では指導員による指導助言や，教員集団による専門職研修によって職能成長を図る動きもみられており，ウィスコンシン州におけるPDPに対する取り組みは質的向上を図っていくという課題を有しながらも，一定程度の成功を収めていると理解できる。

おわりに

本稿は2012-13年度時の現地調査を基に，ウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校の教師教育改革の動向を検討した。調査時は2000年代の「高い適

格性を有する教員」の政策に基づく教員免許制度改革が成果を表し始めた時期であった。

しかしながらその後，2014年に導入された新たな教員評価制度下の各教員による「目標設定・省察・評価」の実施は，実際には免許更新制のPDPでの作業と重複するものであることが問題視されてきた。また州内の教員不足が深刻化する中，2017年7月の州議会は，「2017年度7月に期限が切れる教員免許状については，更新手続き不要の一年間延長の免許状を与えること，終身免許状(Lifetime Licensure)の獲得を可能とすること」を可決した。初任者教員免許状についても，3年間の勤務に問題のない場合はそのまま終身免許の取得が可能となる。これにより同州では今後，PDPまたは6単位取得による免許更新の必要性がなくなったと報じられている(DPI, 2017)。

こうして調査時とかなり異なる状況が生じているため，特に免許制度改訂による現職教育の変化に関する調査が必要である。また，ed-TPAの導入の効果と問題点に関しても検証の必要がある。こうした課題をふまえ，今後の調査研究を継続していきたい。

＊執筆担当は，梅澤「はじめに」，成松ⅠとⅡが中心となって行い，「Ⅲ．考察」「おわりに」及び全体調整を共同で行った。

注：ウィスコンシン州の調査研究は，以下の日程で実施した。

・2012年9月3日(月)～9日(日)
ウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校教育学部(University of Wisconsin Milwaukee, School of Education)，教員免許更新・新任・専門教育者支援センター(Center for New and Professional Educators: CNPE)，州教育省(Wisconsin Department of Public Instruction)，ディフォレスト学区(Deforest District)

・2013年9月2日(月)～7日ウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校教育学部，新任・専門教育者支援センター

〈インタビュー対象者〉

・2012年9月5日:ウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校教育学部准教授，バーバラ・ベールズ氏

・2012年9月6日:州教育省・教師教育，職能開発，免許担当ディレクター(Director, Teacher Education, Professional Development, License)，タミー・ハス(Tummy Huth)氏

・2012年9月6日:ディフォレスト学区(Deforest District)教育長，学校指導課長と プログラムコーディネーター(Program Coordinator of Teaching and Learning).

・2012年9月6日:初任者とプロフェッショナル教育者のためのPDP作成支援プログラム指導員(Mentor, PDP Support for Initial and Professional Educators)， バーバラ・ベールズ准教授。

・2013年9月3日:バーバラ・ベールズ准教授(兼CNPEセンター長)，TPA担当スタッフB氏

・2013年9月4日: ウィスコンシン州立大学ミルウォーキー校教育学部副学部長，ホープ・ロングウェルグライス(Hope Longwell-Grice)氏

・2013年9月5日:バーバラ・ベールズ准教授(兼CNPEセンター長)

研究協力者：

櫻井直輝(会津大学)，梅澤希恵（国立教育政策研究所)，木場裕紀(大同大学)

参照文献

CPRE(2006), Teachers for a New Era: Designing Policy Environments to Support High Quality Teacher Preparation, January 2006.

DPI(Wisconsin Department of Public Instruction)(1997), Restructuring Teacher Education and Licensing in Wisconsin, Final Report of the Working Group on Teacher Assessment, License Stagers and License Categories, 1997

DPI (2005), Professional Development Plan, Educator Toolkit, October, 2005.

DPI (2012), Wisconsin Educator Preparation Program Approval Handbook for Wisconsin

Institutions of Higher Education Continuous Review Process, July 2012
DPI(2017), “What do I do if my Professional Educator License Expired? URL: https://dpi.wi.gov/tepdl/what-do-i-do-if-my-professional-educator-license-expired, 2017年12月23日更新
DPI (2018), Historical Timeline of Educator Licensing in Wisconsin, URL: https://dpi.wi.gov/tepdl/licensing/history, 2018年2月9日更新
University of Wisconsin Milwaukee (UWM), School of Education (2013), Middle Childhood through Early Adolescence (Ages6-13, Grades 1-8) Undergraduate Program Requirements, 2013.
Wisconsin Legislative Council (2012), Information Memorandum, Educational Reform Legislation: 2011 Wisconsin Act166, 2012-07
別惣淳二，渡邊隆信(2012)，国立大学法人兵庫教育大学教育実践学叢書１『教員養成スタンダードに基づく教育の質保証』－学生の自己成長を促す全学的学習指導体制の構築，平成24年。
中央教育審議会初等中等教育分科会(2014)「教員の養成・採用・研修の改善について～論点整理～」平成26年7月24日。
中央教育審議会初等中等教育分科会(2015)「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」平成27年7月16日。
藤本駿(2008)，「米国メリーランド州における教師教育制度の構造と特質―教員免許制度と教員研修政策に注目して―」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第3部，第57号，2008年，pp.75-81.
藤本駿(2011)，「現代米国ウィスコンシン州における教員研修制度の特徴と課題－NCLB法制定以後の動向を中心に－」『東亜大学紀要』第14号，2011年，pp.1-16
小柳和喜雄 (2015)，「教員養成における質保証の取り組みに関する調査報告：米国におけるed-TPAの動きを中心に」『次世代教員養成センター研究紀要』第１号，pp.261－265。
三石初雄(2005)，「教育実習プログラムの基礎比較資料紹介―主に初等学校教員養成プログラムを中心に―」『教員養成カリキュラム開発研究センター研究年報』，Vol.4，2005年，pp.47-56.
成松美枝(2010)，「アメリカ・ウィスコンシン州における教員免許更新制と教員養成」『教員免許更新講習の在り方に関する総合的調査研究プロジェクト報告書：ハイレベルな教員免許状更新講習モデルプログラムの形成』，東京学芸大学，代表者，田中喜美，2010年，pp.97-111。
佐藤仁 (2017)，アメリカにおける教員養成教育の成果をめぐる諸相－付加価値評価と教員パフォーマンス評価に着目して－，『福岡大学人文論叢第48号第4号』，2017年，pp.1069-1087.
鈴木正敏(2012)，「スタンダードに基づく教員養成教育の質保証」特別講演会資料，講演者:ダイト・C.ワトソン教授（ウィスコンシン州立大学オークレア校），司会兼通訳，鈴木正敏准教授
牛渡淳(2003-04)，『アメリカにおける教員免許制度と教員研修の関連性に関する実証的研究』科学研究費補助金(基礎研究C)研究成果報告書，2003-04年度
八尾坂修(2006)，『教員免許更新制度』，明治図書，2006，pp.33-45.

【付記】
本研究は，平成24～26年度 文部科学省科学研究費助成事業「アメリカの大学における教師教育改革の実証的研究」研究代表者 成松美枝(課題番号:24531027) 基盤研究Ｃ，「教員養成の高度化のための国立教員養成系大学・学部改革に関する基礎研究」研究代表者梅澤収（課題番号:24530098）基盤研究Ｃ による調査研究の成果の一部である。