

教員及び教育の問題と課題に取り組むために －ユネスコ GEQAF（一般教育の質についての分析・診断の枠組み）－

エデン・アドゥブラ

ユネスコ教員・高等教育局 EFA 教員タスクフォース事務局長

はじめに

国際教育協力日本フォーラム（JEF）の目的と、タスクフォースが実施している数々の政策対話に関するフォーラムの目的は明らかに共通している。第10回 JEF は教員の問題を取り上げており、本パネルセッションのテーマは、この共通の目的を全面的に反映している。教員や教育者は教育と学習のプロセスの重要な柱である。児童生徒数は増加しつつあり、それに伴ってニーズも多様化している。EFA の目標を達成するためには、このようなニーズに対応できるように適切な訓練を受けた、意欲のある教員を十分に供給することが不可欠である。

このプレゼンテーションでは、教育と学習の複雑な構造を解明する必要性について、そしてまたその解明のプロセスの計画性について強調したい。そのためここでは、この問題を取り上げたユネスコの『一般教育の質についての分析・診断の枠組み（GEQAF）』の2つの構成要素について述べたい。これらの問題は、様々な地域や国々においてタスクフォースのネットワークが取り組んでいる事業の事例研究から出されており、適切であるという事を明白にしたい。

GEQAF は、ダカール・フォーラム（2000年）以来、教育へのアクセスという意味では世界的に前進したことを認めるが、それに伴って質を保証する必要性が高まり、質をモニターすることがいかに重要であるかを警告している。万人のための基礎教育の究極的な目的は、効果的な学習を確保し、進学・雇用・持続可能な生計のためのスキル開発を保証することであるべきである。

I. 教員をめぐる質と公正さの議論－研究による根拠－

教員に適切な焦点を当てないかぎり、万人のための教育へのアクセスや質、公正さは実現できない。

- 教員や教育者の質によって、学習の成果が大きく左右されることが証明されている。（OECD, EI 等）
- 有資格の教員や教育者を公正に配属することも、学習の成果の分配に大きく関係し、公正さにつながる。
- 質の高い教育を提供することは、最も弱く貧しい児童生徒に対して、より大きな影響を与える傾向があることが明白に示されている。そのためすべての学校や教育機関に質の高い教員や教育者を配置することは、不公正の問題を是正する重要な方法の一つである。

すなわち、教員や教育者が新しいより複雑な役割を与えられているため、教育を任されている人々（教員）が必要な知識・技術・態度・価値観を身につけられるよう、専門的な能力開発の方略を一貫して適切に選択し、準備し、継続しなければならない。

GEQAF は何を提案しているか

GEQAF には教育の質と公正さの改善に取り組むために15の「分析ツール」がある。「教員や教育者」に関するツールは、特に「教授」や「学習」のプロセスの分析ツールと関連がある。これは教員と教育者や教育の質の問題を分析するための具体的な選択や具体的な方法を教える「処方箋」ではない。「教員に関するツールキット」の目的は、省察のための「指針」を示すことである。

診断と分析に関する主要設問

まず大きな設問として「教員や教育者のサブシステムは、教育制度が直面している質の問題を説明する上で、どの程度大きな要素になっているか」がある。教職志望者を募り、教員や教育者の候補者を選抜し養成し、採用し、配属し、維持し、質の高い教育を提供するために効果的な管理をする等の諸段階があるが、それらを実施するための制度やメカニズムを徹底的に分析し省察することによって、この問いに答えることができる。教員や教育者が「質の高い教育」を学習者に提供できるかどうかを左右する要因は何か。それを明らかにするためには、これらの重要な各段階について、以下について基本的な質問をする必要がある。

A. 教職課程への入学

1. だれが教職を志望しているか。なぜ志望しているか。教職課程の志望者のデータやプロフィールはあるか。
2. 教職課程への入学選抜基準（例 最低限の資格・態度・価値観・動機）や選抜方法（例 試験・面接）は、どの程度、私たちが養成したいと思っている教員や教育者のタイプを反映しているか。

B. 教員や教育者の養成

1. 教員や教育者を訓練する人々（教官）のプロフィールは何か。どのように彼らは養成され、採用され、報酬を与えられているか。教員養成校の資金調達は、教員養成が質の高い教育において果たす中心的な役割を反映したものとなっているか。
2. 教員や教育者の評価は、新人教員や教育者に期待される能力をどの程度よく反映しているか。教育実習は評価されているか。評価の方法は何か。
3. 教員養成課程の効率性は分析されているか。養成された教員や教育者が学習者の成績に与える影響は分析されているか。
4. 現職教員研修および継続研修のプログラムは、教員や教育者の質の水準を上げるのに、どの程度効果的か。その証拠はあるか。

C. 教員の採用、配属、維持

1. 最も適格な人々を教職に引きつけ、維持するために、どのようなメカニズムがあるか。それらは効果的か。私たちの国では、どの程度教員や教育者が離職しているか。その離職理由は何か。
2. 優秀な教員や教育者の教育実践を認めて報奨するメカニズムがあるか。
3. すべての教育レベルや教育環境を通じて、有資格の教員や教育者がカリキュラムの必要性に合わせて公正に配属されているか。教員や教育者の公正な配属を確保するメカニズムは何か。そのメカニズムは一貫して適用されているか。

D. 教員や教育者の管理

1. 教員や教育者を在職期間を通して支援するために、どのようなメカニズムがあるか。それらのメカニズムは教員の意欲を喚起し、教員のパフォーマンスを向上させるものか。
2. どのような形の指導（supervision）や成績評価があるか。それらはどのように効果を上げているか。
3. 教育制度の全レベルにおいて、教員や教育者は計画・意思決定にどの程度かかわっているか。

E. 優先的行動課題

1. 現在や将来の教員や教育者の質を大きく向上するために、至急対処しなければならない重要分野および制約要因は何か。
2. エビデンスに基づく政策や実践のために、埋めなければならない知識のギャップは何か。
3. 優先的に取り組むべき「制約要因」や明らかになった「知識のギャップ」に対して、どのような行動が必要か。だれがいつ何をするか。結束的かつ組織的な変化をもたらす調整メカニズムは何か。

II. 教育—研究による根拠—

教育 (teaching) は、学習を支援し、期待される能力を学習者が習得することを可能にする、最も直接的なプロセスである。教室内で起きることは、教育の質にとって非常に重要である。教授・学習のプロセスは「教育の質」や「学習の効果」にとって重要であるだけでなく、教育の質と学習の「公正さ」にとっても重要である。

- 教員のプロフィールを検討するだけでは、教室で起きていることを判断するには不十分である。教員と授業とは、相互に密接な関係にあるが、別の問題である。
- 児童生徒はそれぞれ学び方が違うため、それに合わせて教え方を変えるべきである。学習者が自分の可能性を最大限に発揮するためには、教えることを任された人々 (教員) や教育の意思決定者が、教授法やアプローチ、評価方法を十分に理解しなければならない。
- 国によって、あるいは児童生徒によって状況が異なるため、文脈に合わせる事が重要である。児童生徒のプロフィールに合わせて (科目に関する知識と指導手段の両方の視点から) 異なる教授内容や構成が必要かもしれない。そのため様々な文脈に対して、(教える内容、構成、文脈の視点から) 現在の目的や計画中の目的が妥当かどうかを批判的に評価することが重要である。
- 教育制度の改善に成功している国々は、多くの一般的な原則に従っていると同時に、自国の教育制度の現状に合わせた介入をしている。

どのような教育が提供できるかは、学習者、学習環境、教員、教育文化によって左右される。

診断と分析に関する主要設問

「教育 (teaching) に関するツール」の全体的な目的は、教えるプロセスが一般教育の質と公正さや効果的な学習にいかに関与しているかの分析を助けることである。これに関する大きな問題として「私たちが教えるプロセスは、すべての学習者に質の高い教育と効果的な学習経験を提供することを促進しているか、それとも阻害しているか」がある。この問いに対する答えは、教育に影響を与える重要な要素に関して、鍵となる質問を投げかけることによって模索できる。

A. 効果的な教育プロセスの理解

1. 効果的すなわち質の高い教育をするに当たり私たちが理解すべきこととは何か。この理解はだれが定義するのか。定義を決める上で研究や改革が果たす役割は何か。この理解は、私たちの教育環境や学習者や教員の多様性を、質の高い教育や効果的な教育の定義の重要な要素としていかに考慮しているのか。
2. 私たちの教育制度全般の中で使われている中心的な教授法やレパートリーに関する情報をどのように収集するか。レパートリーはどのようにして選ぶか。学習の効果を上げ、望ましい能力の獲得を支援する上で、これらはどの程度効果的か。その効果の証拠は何か。

B. 公正さと効果的な教育

1. 私たちの教育制度全般の中で、いかにすべての学習者が確実に効果的な教育を受けられるようにするか。学習者が効果的な教育を公正に受けている証拠はどこにあるか。不公正な場合、どのような改善策が実施されているか。多様な学習者に対する効果的な教育が個別に影響していることをどのように追跡するか。多様性のどの面を取り上げて、個別の影響を追跡するのか。

C. 教育のモニタリング及び支援

1. 非効果的な教育を明らかにし記録するために、どのようなメカニズムがあるか。非効果的な教育が明らかにされたとき、どのような是正措置をとっているか。これらの是正措置はどのように規則化・制度化されているのか。これらの措置は効果的な教育を支援するのに、どれほど効果があるか。
2. 教育を評価するのはだれか。関係者の中から教育を評価する人をどのように選んでいるか。教育の効果に関する評価からのフィードバックをどのように活用しているか。活用している証拠はどこにあるか。

3. 国・地域・国際的なアセスメントの結果は、教育プロセスの評価にどのように活用されているか。
4. 効果的な教育をいかに支援し奨励するか。効果的な教育をいかに維持するか。

D. 教育の条件

1. 効果的な教育を維持し引き出す環境を、私たちはどのように操作的に定義しているか。このような環境の重要な特徴は何か。最も大きな影響を与える特徴は何か。教育制度全般の様々な文脈を通じて、どのようにそれらの特徴は現れるか。
2. 望ましい学習の成果を達成するために、ICTはどの程度、またどのように教育や学習に取り入れられているか。ICTの導入によって、操作的定義による「教育の効果」が実際に高まっているのか。

優先的行動課題－結論－

1. 現在および将来の教員・教育者の質を大きく改善するために、至急対処しなければならない重要分野および制約要因は何か。
2. 証拠に基づく政策や実践のために、埋めなければならない知識のギャップは何か。
3. 優先的に取り組むべき「制約要因」や、明らかになった「知識のギャップ」に対して、どのような行動が必要か。誰がいつ何をするか。結束力がありかつ組織的な変化をもたらす調整メカニズムは何か。

つまり GEQAF は、診断によって、伸ばすべき長所や対処すべき短所や欠陥を明らかにできるとする。長所と課題の両方を診断し分析することによって、最も重大な課題に焦点を当てた行動計画を立てることができるとはならず、その課題に取り組むことによって、公正かつ質の高い教育を提供するために教育制度を改善できる大きな可能性が生まれる。

エデン・アドゥブラ～ユネスコ 教員・高等教育局 EFA 教員タスクフォース事務局長

「EFA 教員タスクフォース」事務局長。2003 年にユネスコの中等技術職業教育部に入り、国際機関間中等教育作業部会のコーディネーターを務める。2006 年、ウィントフックに異動。アンゴラ、レソト、ナミビア、南アフリカ、スワジランドにおけるユネスコの教育プログラムを指導し、ユネスコと南部アフリカ開発共同体 (SADC) の教育パートナーシップをコーディネートする。「教員政策と開発部」の部長としてユネスコ本部に戻る。ユネスコに勤務する以前は 16 年間、母国のトーゴで教員、教員指導者、高等学校校長を務める。ベナン大学 (トーゴ、ロメ) 学士。ランカスター大学 (英国) 言語学修士。ペンシルバニア州立大学 (米国) で博士号取得 (教育行政学・国際比較教育学)。