



教育インターナショナル談話

TALIS2018 生涯学習者としての教員と管理職

今回出されたTALIS報告書は、TALIS2018の結果の半分しか示していない。残りの半分は来年3月に公表される。そのため、調査の全体に関する相関性の全容をみるのは難しい。例えば、教員の人口・性別構成、教室の環境、教員の幸福度とストレスなどの連関をみるのは2つ目の報告が出るまで不可能だろう。

しかし、今回の報告でも多くの示唆を得られる。教職に就く学生の主なモチベーションは、子ども、若者の生活を変えたい、ということである。OECDは、高度な研修を受けた質の高い教員を明白に支持しており、本来必要な法的な保護手段の無い教員の地位をつくるなど、教員になる近道をつくる政府には警告を発している。これは、国連の持続可能な開発目標を強力に支援することになる。

新たに生じた課題も多くある。事務処理のために、教員が教室で費やす時間が減っている。子どもの行動がほとんどの教員にとって依然として大きな課題となっている。ほとんどの国で教員の高齢化が進んでいる。ICTの研修が不十分、多文化の環境や特別な教育ニーズに関する研修が不十分と多くの教員が言っている。初任者の教員は初任者研修が不十分であり、困難校に配属される傾向がある。適切なキャリアパスがあると感じていない教員がたくさんいる。

また、多くの課題について、OECDの姿勢が変わった。最も顕著なものがクラスサイズである。OECDのエビデンスでは、教員はクラスサイズが大きいと教授が減ってしまう、クラスサイズを縮小するために追加の財源を得ることは優先事項だ、というエビデンスが出た。以前は、クラスサイズの縮小は財源の非効率的な用途だと言っていたが、今では、教員が少人数の子どもに教える機会を得ることをOECDは提案している。

OECDは強力な政策提案を多く行っている。例えば、教員は授業準備や協働の時間が必要である、など。経験を積んだ教員を配属できるように追加の資源を困難校に提供するなど、

財政的な提案も多く行っている。特別なニーズのある子どもが在籍する学校には、追加の補助金を支給するなど、である。

また、TALIS 報告では、新採用者のひどい扱いについても酷評している。業務を軽減し、適切な初任研を設定し、授業時間外にも賃金を支払うよう、各国政府に要請している。また、新任教員の指導員も別個のキャリアとして確立するよう政府に促している。

興味深いことに、教員の学びと専門性の向上については同報告書の書きぶりが弱い。学校における同僚の学び合いを採用すべき、と提案している。その理由として、教員が研修内容を自ら企画できることを挙げる一方で、コストがかからないとしている。実際、勤務時間外の開催、校外での開催、専門家の招聘など、同僚の学び合いでも安くはない。専門性向上の時間、子どもの世話などには言及されていない。教員の評価を成果と連動させ官僚的な目的で使用すると批判した TALIS 2013 のように、教員評価と専門性向上についても言及はない。さらに、多くの教職員組合が専門性向上の機会を提供しているという事実にもふれていないことはかなり目立っている。

しかし、専門職としての学習が重要であることは教職生活の中心であり、他の何物にも代えられない、と指摘していることは、管理職が教室観察をしても授業と学習に影響はないと判明したことと同様に、強力な勧告である。

TALIS の重要な勧告のひとつとして、教員の予算枠組みと労働条件をいかに改善するか、教員と建設的な対話を行うよう政府に促している点がある。

この報告書には、教員の専門職としての生活と教室における質の高い教員の重要性を改善するための力強いメッセージが含まれている。しかし、21 世紀前半の教職を 360 度展望するためには、我々教職員と教職員組合は、次の報告書を待たなければならない。