

第3章 継続教育カレッジの講師スタッフの養成と資格要件

1. 継続教育カレッジ—その変遷と概観—

(1) 継続教育の歴史的背景

イギリスにおける職業訓練において大きな役割を果たしている継続教育カレッジ (Further Education Collage) の機能を理解するためには、まず継続教育とは何かを知る必要がある。

1) 定義

継続教育とは日本ではまだ耳慣れない表現であり、一般には生涯教育とほぼ同様な意味合いで使われる場合が多いが、イギリスにおける継続教育 (Further Education) は基本的に職業教育であり、教養及び趣味を目的とする成人教育とは明確に区別される¹。継続教育のもう一つの定義は「義務教育以後の教育で高等 (大学) 教育以外」である。継続教育は単なる職業訓練ではなく「第二のチャンス教育」と呼ばれることがあるように、様々な理由で義務教育から直接高等教育に進まなかった人達が、あらためて勉強をしておして上級資格を取るための教育でもある。

2) 歴史的背景

継続教育は19世紀後半の産業革命に伴う技術教育訓練がその原型と考えられる。ギルドといわれる職種組合によって行われていた徒弟制度による職業訓練の伝統が発展し、各技術者組織によって機械工専門学校 (Mechanics Institute) 等が設立され、それが今日の継続教育カレッジの基礎になった。このことからわかるように、伝統的な継続教育の特徴は既に雇用にある者をその対象としていたことである。具体的な教育訓練は各地に存在したテクニカル・カレッジで行われ、デイ・リリース (Day Release) といわれ見習の一環として週一回仕事を離れてカレッジで講義または訓練を受ける場合と、さらに上級の職種につく事を目指して個人の意思で夜間のコースに通う者があった。

戦後の混乱から回復し産業の再活性化とともに、1960年代に入り熟練労働者の不足が深刻になった。各界からの圧力もあり、1964年に政府は産業訓練法 (Industrial Training Act) を成立させ、これによって産業訓練委員会が法的権限を得ることになった。この委員会は、同数の雇用主と組合の代表者及び少数ではあるがカレッジの上級職員などの教育関係者からなり、産業の現状にあったバランスの取れた職業教育訓練を可能にするものとして、継続教育の歴史において画期的な出来事とされている。この法によって具体化された提案には、次のことが含まれる。

¹ 1944年の教育法では「レジャー、文化、リクリエーション活動」も含まれているが、これは現在ではほとんど適用されない。

- 必要な訓練の傾向を査定する
- 政策を決定する
- 訓練期間と受講年齢の決定
- 訓練の内容を設定し、水準と検定を課する
- 訓練センターを提供する
- 従業員にカレッジで訓練を受けさせ、雇用主に経費を返済する。

この法によって実現される教育訓練は、職種を対象にした狭いものではなく産業全体を考慮に入れたものであり、見習い段階の者だけでなくその産業で働く全ての者を対象とした点が特に注目に値する（Peters 1967）。

3) 国家開発計画の一環として

産業訓練法は概念としては画期的ではあったが実際には忠告や勧告以上の強制力はほとんどないに等しく、その効果は期待されたほどではなかった。その後1974年に、より広範囲に強力な施行力を持つ訓練局である労働力サービス委員会（MSC）が設立された。MSCは訓練だけでなく雇用の監督にもあたり、教育省ではなく雇用関係機関の権限内にあり、全国規模の訓練企画を立てる権限を持つ最初の雇用組織であった。MSCは発足以後急速にその活動範囲が広がったが、これはMSCの設立が失業者の著しい増加とほぼ時を同じくしたことと関係が深い。このことは、従来有職者を対象にした技術向上のための訓練が目的であった継続教育に、失業者対策と未就職若年者に対する訓練という新たな性格が加わった事として継続教育の一つの転換期といえる。1980年代に入りMSCの援助により政府は新訓練企画（New Training Initiative）を発表した。これは技能訓練、基礎教育、若年者及び成人訓練の三つを支柱とし、80年代の職業教育訓練の達成目標を明確に打ち立てた企画である。この達成目標は次のように表現されている。

- 年齢や学業能力の違いに関わらず、職業につこうとする若年者が求職のある職業に対応する標準的な技能を修得し、継続して学習することによって上級職に進む基礎を作ることができる技能訓練を開発する。
- 18歳未満の若年者が全員、フルタイム教育を継続する、職業訓練を受ける、または教育と職業を組み合わせた職場体験のいずれかの機会を持つようにする。
- 在職、失業または復職のいずれにかかわらず、その労働年齢期間を通して、成人が技能と知識の向上と更新を続けることができる機会を広く設ける。

これに基づき1980年代を通して政府は、教育訓練と産業界の共同活動による広範囲にわたる訓練企画を実施し、継続教育は一段と国家政策的な性格を帯びるようになった。このよう

に各職種のギルドによる技術訓練に始まった継続教育は、ここにいたって政府の産業開発方針の一環としての性格がその主な特徴となってきたといえる²。

4) 継続教育と高等教育

継続教育を理解するうえでもう一つ必要な点は、高等教育との関係である。1960年代に11プラスと呼ばれた、学童を11歳で選別する制度が廃止されるまでは³、高等教育つまり大学教育は職業訓練である継続教育とは明確に区別されていた。しかし近年、特に科学技術の著しい発展によって、高度な知識を実用に応用できる人材の不足が深刻に意識され、純粋学問と技術経験の融合の必要性が求められるようになった。その結果として継続／高等教育の中間的な性格を持つ資格が注目を受け始めた。この代表的なものが BTEC として知られる商業技術教育委員会 (Business and Technology Education Council (スコットランドは Scottish Vocational Education Council)) の実施する上級試験 BTEC Higher National の資格である。

BTEC は各種の産業組織及び専門職機関と緊密な関係を持ち、この上級資格は、大学卒業が受験資格である専門職資格試験の受験資格の一部として認められている。これらのコースは主に継続教育カレッジで提供され、その例として、銀行家協会 (Institute of Bankers)、王立化学者協会 (Royal Society of Chemistry) 及び経理士の資格などを目指すコースがある。BTEC 上級資格はまた大学への編入資格としても認められており、義務教育終了後に直接高等教育を受けなかった者が、実社会の経験を積んだ上で大学へ進む道として継続教育の理念を実現している資格とも言える。

5) 学校教育制度の中の継続教育

イギリスには日本の高等学校に相当する機能を果たすものではなく、義務教育を終了した若年者は16歳で進路を選択することになる。大学進学を目指す者はそのための検定試験である GCE-AS 及び GCE-A レベルを受けるために、引き続き在学してシックスフォームといわれる2年間コースにはいる。その他の若年者はこれ以後継続教育を受けることになり、そのために継続教育カレッジでは様々なコースを用意している。その中には職業教育訓練だけでなく、進学を希望するが学校の環境を好まない若年者を対象にした GCE-AS 及び GCE-A レベルのコースも含んでいる。

このように継続教育とは現在では非常に広範囲な意味を持つ概念であり、その実施に主要な役割を果たしている継続教育カレッジも、その組織や性格は様々な要素によって極めて多様である。次の項でその変遷と概要を述べる。

² 1990年代以降の教育訓練政策については、日本労働研究機構発行 資料シリーズ2003 No.136 教育訓練制度の国際比較調査、研究一ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本一第5部参照

³ イギリスの学校制度については上記(注2)参照

(2) 継続教育カレッジの変遷と概要

1) 訓練機関としての存在の背景

前項で触れたように、イギリスにおいては職業技術の訓練を行うための教育機関は長い伝統を持つ。この背景にあるのは、従業員の訓練は基本的には雇用主の責任であるが、ここで「訓練を行う」とは「訓練を受けさせる」つまり訓練を専門に行う機関へ従業員を出席させる伝統であろう。これはリリース（週一日前後）またはサンドイッチ（訓練期間をブロックで取る）といわれ、雇用主が仕事の一部として従業員を訓練コースに参加させる方式である。この訓練の場は歴史的には各産業が運営する専門カレッジであった場合が多いが、職種の多様化を初め様々な要素に影響されて、広範囲の教育訓練を提供する現在の継続教育カレッジの形式へと発展してきた。

訓練は企業のためでありその人材は企業の財産であるという伝統が強かった日本と異なり、イギリスにおいては20世紀前半には既に、訓練された人材は最大の国家資産であるという概念が認識されている（Peters 1967）。一方で、キャリア向上とはより高度な仕事につける職場を探して移っていくことであり、そのための技能向上は自分の責任であるという考えも強い。そして訓練を受ける側にそのための訓練を提供するのは、高度な専門職以外は国家の任務であるという期待が強く根づいている。したがって、職業訓練は公的事業であり、それを実行するために継続教育カレッジには様々な公的援助が与えられてきた。さらに職業訓練が公的に成立するためには、その結果を証明することが当然必要となり、1921年に全国職業資格の原型といえる全国資格証書計画（National Certificate Scheme）が発足している。この計画の基礎になる「政府、カレッジ、産業界及び専門家のパートナーシップ」という理念がその後の継続教育カレッジを明確に特徴付けるものとなった（Smithers and Robinson 2000）。これにより、カレッジは地域の需要に対応するシラバスを企画実行し、全国資格と組み合わせることで自校の訓練参加者の検定をすることができるようになった。

2) 機能

今日、継続教育は職業資格制度と切離して考えることはできない。継続教育カレッジはこの職業資格制度の中で「教育訓練プロバイダー」といわれる役割を担う。教育訓練プロバイダーとは、資格授与機関より認可されて、該当する資格の取得に向けた訓練の実施を行う機関、いわゆる教育訓練実施機関である。教育訓練プロバイダーは、一般に理解されている訓練センターの他に評価センターといわれる機能を持つのが普通であり、後者は資格を持つ評価者と内部監査員から構成される。評価者は担当する NVQ 取得訓練の応募者の評価計画、その進歩、指導及びユニットごとの訓練評価を行う。内部監査員は評価の結果を監査し、評価が公正で一貫していることを確かめる。さらに、提供される資格の品質保証を確保するために教育訓練プロバイダーの評価センター機能は資格授与機関が行う外部評価及び外部監査の対象になる。この評価センターの機能と品質が十分であると認められることが、認定セン

ターとして認可される際の主要な鍵になる。

継続教育の教育訓練プロバイダーとしての最も重要な特徴は、地域の需要に答えることであり、常時提供するコースが地域の産業や雇用事情に対応するものであると同時に、地域の企業や組織の要請によってカスタマイズされた訓練コースを提供することである。これらのコースには一日のワークショップから数週間に渡る専用コースがあり、要請によっては顧客である企業に指導員が出張して行う訓練も提供している。次にその一例としてイギリス中部のノッティンガム市にある継続教育カレッジ The People's College, Nottingham のコースの一部を示す。

3) 継続教育カレッジにおけるコースの実例

ノッティンガムは伝統的な工業都市であり、20世紀半ばからその労働力として住み着いたインド、アジア、アフリカ系の人口比率が高く、現在でも失業者／求職者や英語の不自由な住人の支援対策が非常に重視されている。ここでのコースは、e-ラーニング、成人学習、義務教育及び卒業生向け、高等教育、基礎技能、ビジネス・トレーニング及び開発サービス、コミュニティ訓練の7つに分かれている。このうちコミュニティ訓練は、特に地域の需要に対応したコースといえ、IT、応急手当、食品衛生、運転練習、基礎裁縫、ソフト・ファーンシング（カーテン、クッション等）、ドラッグ・アウェアネス（麻薬初期対処）、アートとクラフト等の多彩なコースを市内のコミュニティーセンターや学校を使って無料で開講している。一回のコースは2時間が普通でコンピューター等需要の高いコースは午前、午後、夜の時間帯から選べるようになっている。期間もコースによって1週間から15週間と多様である。

一般向けのコースは上記とほぼ同様の科目に加えてやや高度な資格取得コースを含み、3週間から16週間で受講料は24ポンドから71ポンドとなっている。高等教育コースにはエンジニアリング、ビジネスなどのBTEC中級と上級検定コースがある。産業エンジニアリング（BTEC上級）の例を見ると、対象はエンジニアリングの資格取得を目指す者、受講資格はGCE-A レベル2科目または同等資格、週一回9時から20時、48週間、受講料は1,125ポンドである。企業向けには主に現場の安全に関するコースが設けられ、その例として職場安全管理者の受講終了資格（Certificate）が取得できるコースは4日間で495ポンドとなっている。

仕事を持つ者にとって訓練は必要であるが、コースに出席する時間が取れないのは痛切な問題である。この問題に対応して開発され、現在イギリスの教育訓練に急速に取り入れられているのがe-ラーニングである。このカレッジではラウンダイレクトの各コースの他、医師の補佐として働く薬剤師の資格が取れるコースをこの方式で提供している。経費は教材を含めて、イングランド居住で該当する組合のメンバーは400ポンドである（この条件から外れる場合は受講料が多少高くなる）。このカレッジのコースに限らず、継続教育カレッジのコ

ースには受講費が示されている場合でも、様々な条件で受講料が無料になるか、あるいは補助を受けられるコースが数多くあることは、教育訓練の機会均等が重要視されている一つの証拠といえる。

4) 財政及び運営関係機関

継続教育カレッジはほぼその発足当時から地方教育委員会（Local Education Authority : LEA）の管轄にあり、その財政をはじめコースの企画などの運営方針は LEA に決定権があった。この伝統に決定的な変化をもたらしたのが1992年の継続及び高等教育法（Further and Higher Education Act 1992）である。この法に基づき継続教育基金委員会（Further Education Funding Council : FEFC）が設立され、継続教育カレッジは法的に会社組織（corporate bodies）となりそれぞれの財政、職員及び校舎に対して独自の責任を持つことになった。さらに2001年に FEFC は訓練企業委員会（TEC）と合併され教育技能委員会（LSC）として再組織された。また継続教育活動の方針決定及びこの分野における研究開発に責任を持つ機関として2000年に教育技能開発機関（Learning and Skills Development Agency）が発足した。LEA 管轄の時代に比べてカレッジ自体に様々な自由が利くようになった一方で、LSC の財政援助は基本的に業績比率を採用しているため、カレッジの運営に様々な影響をもたらしている。LSC の継続教育に対する財政援助ガイダンス2004/2005には、次のような達成目標の優先事項が規定されている。

- 若年者が教育を継続し、達成目標を高めるように奨励する
- 成人の学習への需要、技能習得達成及び資格取得の増加
- 教育訓練の経済発展に対する貢献を最大化する
- 教師、学習者の両者の水準を上げ、機会均等を確実にする

上記を考慮に入れ国務大臣によって次のように継続教育の「キー・ターゲット」が表明されている。

- 2010年までには、90%の若年者が22歳までに高等教育または技能を持って雇用に入るためのフルタイム・プログラムに参加する。
- 2004年までに、NVQ レベル 2 同等の資格を取得する19歳の若年者の数を2002年に比べ3%、2006年までにさらにその3%増加させる。
- 2004年にはレベル 3 の資格を達成する19歳の数をその全体数の55%にする。
- 2007年までに150万人の成人と若年者の読み・書き・計算能力を向上させる。
- 2010年までにはレベル 2 の資格を持たない成人を少なくとも40%減らす。
- 継続教育及び他のカレッジに対し、業績と経済性（value for money）の達成目標を設定する。

- 2006年までにカレッジの教師はフルタイム教師の90%、パートタイム教師の60%が教師の資格を持つ。
- 2006年までに400の優秀職業訓練センター（Centres of Vocational Excellence : CoVEs）を確立する。

以上のようにその非常に広い活動範囲によって、継続教育カレッジはイギリスにおける職業教育訓練の中心をなしているといっても決して言い過ぎではない。

2. 継続教育教師

(1) 職業としての背景

一見同様な職業であるが、学校の教師と異なり継続教育カレッジで教える教師は2001年までは、教師の資格の有無は採用条件に入っていなかった⁴。それは継続教育で最も重要なことは職業に関する専門知識であり、教える技術は二の次という考えが一般的であったからである。ついでに触れておくと継続教育で教える者は先生(Teacher)⁵とは呼ばれず、講師(Lecturer)または指導員(Tutor)と呼ばれる(ただし法規等では「教える者」の意味でTeacherが使われる)。継続教育カレッジの教師になる者は、少なくとも数年間の職業経験を持ち、大抵は職場で何らかの形で指導員の役割を経験した者が多い。教師として採用されても、仕事を続けながら週何時間かカレッジで教えるというパートタイムの形式が一般的である。特に夜間のコースを教える教師はこの方法が多い。これは継続教育カレッジで提供されるコースは、前項で見たように開講が週一回といったように、一人の教師がフルタイムで教えるだけの時間数がないことが多いこともその理由の一つである。採用の条件には学歴よりは職業経験と指導員としての適性が重視され、該当コースの責任者が面接で採否を決定した。

教育とは無関係であった者がパートタイムでも教師になろうと思う理由の一つとして、それがキャリア向上の手段と考えられる場合が多い。例えば、自動車修理や美容師といった職業である程度の熟練レベルに達した者、あるいは企業でも特に高度に専門的ではない仕事をする者にとって、カレッジの講師になるのはキャリアに幅をつけるための好機会と考えられている。さらに継続教育がLEAの管轄下にあった時代は、そこで教えることで一種の公務員の身分になりそれにとまなう経済的、社会的な利益も魅力的なものであった。その他に特にエンジニアリングの部門では陸、海、空軍に入隊しそこで訓練を受け、その後様々な理由で軍隊を離れた者が継続教育カレッジ教師の職につく場合も多い。継続教育カレッジに教師としてフルタイムで雇用される場合は、現場の教師以外にコース責任者としての様々な職務を

⁴ ここで述べるのは職業訓練に関わる教師であり、学業科目を教える教師はこの限りではない。

⁵ Teacherは義務教育における教師を指す。同様にschoolは大学の学部などに使われることもあるが制度の上では義務教育の学校を指す。Instructorは技術指導中心の教師、またはdriving instructor, swimming instructor等カレッジ以外で教える者に使われる場合が多い。

含むことが多い。継続教育機関の教師はフルタイムでも、その任務に研究活動が含まれないのが高等教育と異なる点である。

(2) 現状分析

1) 背景

1994年の数値では、一つのカレッジで行われる訓練の総時間数の約20%がパートタイム教師によって行われていた。当時、88,000人いた教師のうちで48%⁶が大学卒業者で、その内の60%が何らかの形で教師訓練を受けている。この時点において小学校では38%、中等学校では67%の教員が大学卒業の学歴を持っていた⁷ (Hall1994)。

2) 今日の統計

2002年時点で、継続教育カレッジの総数はイギリス全体で467校ある。地域別の内訳は、イングランド：381校（うち103校はシックスフォームカレッジ）、ウェルズ：24校、スコットランド：46校、北アイルランド：16校である⁸。

① 継続教育カレッジにおける講師スタッフが保有する資格とその数（人数）

図表3-1に継続教育カレッジにおける講師スタッフが保有している資格とその人数を示す（イングランド地域の継続教育カレッジにおける2000-2001年、2002-2003年のデータ）。イングランド地域の全継続教育カレッジに雇用されている講師スタッフは約13.4万人である。この人数は、全スタッフの約60%を占めている。

2002年度における全講師スタッフの内、資格保持者の割合（無資格と不明以外の人数の割合）は64%である。その内訳を見ると、フルタイム雇用の講師スタッフの80%、パートタイム雇用の講師スタッフの55%が資格を保持している。

一方、2000年度における数値では、全講師スタッフの内、資格保持者の割合は59%、フルタイム講師の80%、パートタイム講師の48%が資格保持者である。両年度の比較において、フルタイムの講師スタッフの資格保持者の割合に変化は見られなかったが、パートタイム講師の場合は、資格保持者の割合が大きく増えて、55%を占めるまでになった。しかし、依然として多くの講師が、無資格の状態に教育訓練を担当している状況にある。

⁶ この数値は学業科目を教える教師を含む。

⁷ 現在は小学校教師には教育学部（4年間）卒業、中等学校は専門科目の学士取得後1年間の Post Graduate Certificate of Education が要求される。

⁸ 出典 Department for Education and Skills, National Assembly for Wales, Scottish Executive, Northern Ireland Department for Employment and Learning.

図表 3 - 1 継続教育カレッジの講師スタッフが保有する資格と人数

対象：イングランド地域（2000-2001 年、2002-2003 年）

資格の種類	フルタイム		パートタイム		合計		資格有無の割合(%)	
	2000/01	2002/03	2000/01	2002/03	2000/01	2002/03	2000/01	2002/03
Bed/BSc/BA 教育/科学/文学 学士	7,973	7,047	6,942	7,779	14,915	14,826	59	64
Certificate of Education 教師免許	12,914	13,247	11,091	10,992	24,005	24,239		
City&Guild G370	4,920	5,234	12,721	12,378	17,641	17,612		
Post Graduate Certificate of Education (PGCE)	9,308	11,292	7,042	8,883	16,350	20,175		
Training & Development Lead Body (TDLB)	2,119	1,788	2,907	2,596	5,026	4,384		
レベル 4 教師資格	--	434	--	2,315	--	2,749		
NVQ3 補助任務関連資格*	110	259	381	677	491	936		
NVQ4 補助任務関連資格	138	239	474	776	612	1,015		
無資格	7,566	148	29,867	562	37,433	710	41	36
不明	1,721	9,751	16,122	37,721	17,843	47,472		
合計	46,769	49,493	87,547	84,679	134,316	134,172	100	100

*補助任務 Support staff には関連 NVQ 資格の他、センター監督、IT 関係、キースキルズサポート、技能指導、ガイダンス関係、寄宿学生サポート、その他学習援助に関わる職員が含まれる。

② 2003年教育水準局（OFSTED）調査*による教師資格取得訓練新規受講者が保持する資格

図表 3 - 2 は、教師資格取得訓練への新規受講者が保持している資格の割合を示す。

資格取得へのルートとして、インサービスといわれる新規採用後、授業を担当しながら資格取得コースに出席する方法と、採用以前に資格を取得する方法とがある。さらに、インサービスでは、新任教師が目指す資格として「City & Guilds G370」、「Certificate of Education」及び「PGCE」がある。図表はそれぞれのルートを取る新規採用教師が、資格取得コース開始時点で保持している資格（学歴）を示しており、括弧内の数値は各ルートの人数を示している。例えば、インサービスで「City & Guilds G370」の資格取得を目指す者は合計 850 人で、その内、学位保持者は 31%、HND/HNC または上級専門資格保持者は 20%等となっている。また、採用以前に「PGCE」を取得した者は 843 人で、その内、学位保持者は 96%、HND/HNC または上級専門資格保持者は 12%等である。

なお、*調査対象はイングランド 8 地域における31の継続教育機関である。

図表 3-2 教師資格取得訓練新規受講者が保持する資格

(単位：%)

資格へのルート (%は括弧内の人数に 対する割合)	インサービ スで取得 City & Guilds G370 (850)	インサービ スで取得		採用以前に取得	
		Certificate of Education(866)	PGCE (673)	Certificate of Education(83)	PGCE(843)
学位 %	31	11	91	49	96
HND/HNC または上級 専門資格 %	20	28	18	25	12
レベル3またはそれ以 下の技能 (クラフト) または職業技能 %	54	43	22	33	9
GCSE 合格レベルCま たはそれ以上の英語 または同等資格 %	65	47	77	83	67
GCSE 合格レベルCま たはそれ以上の数学 または同等資格 %	54	40	70	75	59

一人で二つ以上の資格を持つ者がいるため合計数値は必ずしも 100 にならない。

3) 教師の質その他をめぐる問題点

2002年度の時点で、イングランド地域における継続教育カレッジでは約22.7万人を雇用しており、その内、約60%が講師スタッフ (lecturing role) である⁹。そして、講師スタッフの64%が資格保持者で占められている。2000年度における講師スタッフの資格保持者の割合59%と比較すると、資格保持者が5%増加し、数値が改善していることが伺える。

しかしながら、36%の者が資格を持っていないという状況は依然として続いており、提供される教育訓練の質を保証する上で、大きな問題となっている。

継続教育の品質を保証していくためには、専門知識と教育能力の双方を持つ職員の採用が必須であるが、これには様々な問題があるのが現状である。カレッジは教師を採用するにあたって次のような問題に直面している (調査の対象になったカレッジの中で当該の問題を持つと答えたカレッジの割合)。

- コースまたはプログラム・リーダーの採用に困難があった：25%
- エンジニアリング部門の講師の採用が不可能であった：21.9%
- 基礎技能の教師に適切な人材を採用できなかった：15.4%
- 経理コースの教師の採用に著しい困難があった：61.5%
- 適切な IT スタッフの採用ができなかった：10.4%
- キー/コアスキルのサポートスタッフの採用が困難であった：26.4%

⁹ サポート任務以外を指し、ここには実技訓練も含まれる。

これらの困難の原因として、分野や職務に関わらずあげられたのが報酬の不十分さである。しかしながら、これは報酬を上げれば適切な人材の採用が容易になると単純に言い切ることはいできない。人材不足の問題の根本にあるのは、継続教育の教師には専門知識に加えて教師の資格という二重の資格が要求されることである。この教師の資格は、既に何らかの資格や経験のある者が追加として取ることが要求されるものであり、そのための訓練には次のような問題がある。

- 訓練のための時間がとりにくい：91%
- 経費：50.9%
- 訓練に対する消極的または否定的な態度：45.3%
- その他：10.4%

このように、訓練のための時間が最大の問題であるため、FENTO*によって2001年に発表されたセクター労働力開発計画（Sector Workforce Development Plan：SWDP）では、教師が必要な訓練プログラムに参加できるように、カレッジが現在の講義や訓練の時間表を徹底的に検討しなおすことを提案している。同時に訓練を受ける教師の代理講師を雇うための予算の増加も提案している。時間の制限は、講義時間の多い教師に特に顕著であることから、この二点は緊急課題とされる。

*継続教育全国訓練協会（FENTO）の詳細は後述。

*この項に示した数値は FENTO より2002年に発表された「継続教育におけるスキルの将来」Skills Foresight for Further Education 2002より引用。

3. 継続教育教師資格の法規とその背景

(1) FENTO

継続教育教師資格の訓練制度において中心的な役割を果たしている FENTO の概要をここで簡単に説明する。

FENTO はイギリス全国を通して、継続教育セクターで働く人材の能力開発に責任を持つ機関である。FENTO の業務は、スキル開発に関する情報の収集統合及びセクター内の人材開発計画を行い、継続教育分野における基準の開発や品質保証及び全国基準の推進を図って教師の品質向上に指導的役割を果たす。FENTO は会社組織¹⁰で主に継続教育カレッジの責任者30人からなる執行委員会によって運営されており、その組織理念の一つとして「継続教育分野の資格政策関する、権威を持つ財政的に独立した組織を目指す」ことがあげられている。具体的にはその最も重要な役割として継続教育セクターのスタッフを対象にした基準の設定であ

¹⁰ company limited by guarantee

る。この基準の目的は次のように説明されている。

- 高等教育協会（Higher Education Institutions：HEIs）または他の資格授与機関により全国資格枠組みの範囲内で認可された、継続教育教師を対象にした認定資格を設定するに当たって、参考として使用できる同意された基準を提供する。
- 継続教育内で行われる職業能力開発活動に使用できる基準を提供する。
- 職員採用、職務査定、訓練ニーズの確認等の組織内活動を援助する。

継続教育における教師の資格は決して新しいものではないが¹¹、この基準が導入される以前は、継続教育教師訓練全体を通して訓練内容を測定する判定基準は存在しなかった。2001年に継続教師の資格が法的に要請されるようになった現在、この基準は継続教育教師訓練のバックボーン的存在といえる。基準の内容等については次の項で述べる。

（２）継続教育教師資格の法規とその背景

Statutory Instrument 2001 No.1209: The Further Education Teachers' Qualifications (England) Regulations 2001

2001年9月に上記の法が成立して、継続教育の教師になろうとする者は次の条件を満たすことが法的に要求されるようになった。

- ①教えようとする分野、職業、職種に関する十分な知識。この知識は該当する分野の教育／職業／専門資格、またはそれに匹敵する実務経験によって判断される。全国資格枠組み内の資格でレベル3以上の資格は必須であるが、個々の経験も考慮に入れられる。
- ②新たに教師になる者は、任務開始以前か開始時点において、FENTO基準（イングランドとウェールズにおける教育及び学習補助基準（Standards for Teaching and Supporting Learning in England and Wales））にそった教師教育訓練を一定期間受けなければならない。

この法に含まれる主な条項は下記の通りである。

2001年9月以降に新規採用された継続教育教師

- 公的に認可された資格取得を目的とする継続教育コースを教えるために、継続教育カリキュラムに教師として新規採用された無資格の教師は全員、任務に必要で公認された教師の

¹¹ 1966年のCity & Guildsの資格一覧表には継続教師資格として工芸教師免状、技術教師免状、家庭科（継続教育）教師免状が見られる。

資格を規定された期間内に取得しているか、または取得するようにしなければならない。

- 新規採用の無資格フルタイムの継続教育教師は、2年間で大学教師免状（University Certificate of Education）¹²または同等資格を取得しなければならない。
- 新規採用の無資格パートタイムの継続教育教師は、その任務によってステージ1教師免状（Stage 1 Teaching Certificate）、またはステージ1とステージ2教師免状（Stage 2 Teaching Certificate）の両方を取得しなければならない（ステージ1は1年以内、ステージ2は2年以内）。
- 継続教育教師の資格に向けたコースは全て FENTO の基準に基づいていること、またそのコースは FENTO に認証されたものであることが DfES によって規定されている。

現職の継続教育教師

- 教育技能委員会に認可されたカレッジの職員研修計画の一部として、仕事にあわせて計画された能力開発活動のために適切な継続教育基礎援助金（FE Standard Fund）が利用できる。これには無資格職員の資格取得経費を含む。

基礎技能

- 全ての継続教師の資格は、FENTO 基準に規定されている最小限の基礎技能指導能力を含むように開発されることとする。
- 2001年9月以降に継続教育カレッジで基礎技能を教えるために採用された教師は、一定期間内に基礎技能教育の専門資格を取得しているか、または取得することが義務づけられる。

継続教育校長

- 2002年より、カレッジ最高責任者（Principals）公認専門資格が導入される。これにより、新任の校長は着任前にこの資格を取得することが義務づけられる。導入時期は後日決定。
- 着任後2年間の新任校長を対象にした研修プログラムを導入する。
- 現職の校長を対象にしたリーダーシップ・プログラムを開発する。

補助金

- 当枠組みにそって実行されているカレッジの活動計画を援助するために、2001年から2002年の間に800万ポンドが継続教育基礎基金から投入される。
- 新規採用の教師及び校長の訓練経費は全額支援される。現職の教師に対しては適応する補助金が支給される。

¹² 大学卒業資格 Degree in Education とは別な資格。次項参照

(3) 継続教育教師資格の構成

FENTO 認可の資格を持つ教師は、継続教育有資格教師 (Qualified Teacher in Further Education : QTFE) と称される。この資格は資格枠組み内でレベル 4 であり、資格そのものは 3 段階 (ステージ) に別れている。新規に採用された無資格のフルタイム教師はステージ 3 を、パートタイム教師はその任務によってステージ 1、またはステージ 1 と 2 の両方を取得することが義務づけられている (ステージ 1 は 1 年以内、ステージ 2 は 2 年以内に取得)。資格取得の方法にはフルタイムコース (1 年) を受講する方法とパートタイムコース (2 年) を受講する方法があり、後者はインサービスといわれ、採用されてから授業を担当しながらコースを受ける方法である。QTFE の資格構成をまとめると次のようになる。

- PGCE / Cert. Ed. (Post Graduate Certificate of Education 及び Certificate of Education) は教育以外の分野で大学卒業の資格を持ち、その専攻分野を生かして教師を志望する者を対象とする資格である。従来、PGCE は義務教育を担当する教師にのみ適用されていた資格 (必須) であるが、2001 年 9 月以後は、継続教育カレッジで教えている者、または教えようとする者にも適用される。コースの表示に Post Compulsory または PCET (Post Compulsory Education and Training) と表記して義務教育向けの資格取得コースと区別される。受講するコースには 1 年のフルタイムコースと、インサービス (採用後、授業を担当しながら資格取得コースに出席する方法) で受講する 2 年間のパートタイムコースがあり、主に大学で開講される。しかし、パートタイムコースは継続教育機関でもいくつか開講される。受講資格は当然大学卒業であるが、専門の職業経験によってはこの限りでない場合もある。この資格は大学及び他の高等教育機関によって認証 (validate) される。前項で触れた University Certificate of Education はこの資格の一般名と考えてよいが普通はあまり使わない。このように、この資格は新規採用のフルタイム教師で既に大学卒業の資格を持つ者を対象にしており、フルタイム教師として採用されて大学卒業の資格を持たない者は、次に説明する方法で規定の資格を獲得する。この資格はパートタイムの教師には要求されない。
- QTFE レベル 4 継続教育教師免状- この資格はステージ 1 ~ 3 の 3 段階に分かれている。全ステージは基本的には 2 年で取得できるが (ステージ 1 と 2 に 1 年、ステージ 3 に 1 年)、新規に採用された無資格パートタイム教師はその任務によってステージ 1、またはステージ 1 と 2 の両方を取得する。ステージ 1 は任務開始後 1 年以内に、ステージ 2 は 2 年以内に取得すればよいとされている。コースはパートタイムであり、ステージごとに独立したコースとして受けることができるため、時間の制限その他で 1 年間講義に続けて出席できない者は、最初の年にまずステージ 1 を取り、2 年目にステージ 2 を取ればよいようになっている。このステージでの講義内容は、主に教師の現場活動に基づい

ているため、原則として既にカレッジに雇用されている者が対象になる。

ステージ3は上級段階（資格取得段階：Certification）であり、この資格は上記の PGCE / Cert. Ed.と資格枠組み内で同等とみなされる。PGCE / Cert. Ed.と異なる点は、この資格を認証及び授与するのが高等教育機関ではなく City & Guilds, Edexcel, OCR 等の資格授与機関であるということである。このコースは継続教育カレッジで多く提供されており、受講資格に高等教育卒業資格は要求されない。

ここで一つ注意すべき点は、ステージ3を完了した資格が、その受講開始時点で大学卒業資格を要求される PGCE と同等であるといわれるのは、あくまでも継続教育教師の資格として同等（全国資格枠組みレベル4）なのであって、ステージ3完了が即大学卒業（Post Graduate (PG、修士レベル)）と同等であるということではない。これはステージ3を完了した者の次の段階として教育学士（Bachelor of Education : Bed.）が推薦されていることから明らかである。ただし、他の分野の職業資格と同様、専門資格及び職業経験によってはステージ3完了後、直接修士課程に入学が許可される場合もある。

（4）継続教育教師資格授与の実際

QTFE の資格はそのレベル及び取扱う専門分野（IT、基礎技能、英語等）により名称が一定していないため混乱を招きやすいが、資格及びその取得のためのコースは、全てその品質保証制度が条件を満たしているとして FENTO の承認（Endorsement）を受けなければならない。これらのコースは、高等教育機関と継続教育機関によってのみ開講されていたが、2003年2月からその制限が解除され、品質保証の条件を満たす運営と規定の水準にあったコース内容を証明できれば、その他の組織や機関でも資格授与機関の認定を受けることができるようになった。資格授与機関とそのコースを提供するセンターは常時モニターされており、適切な人材資材、職員の資格とスキル、厳重な品質保証システムなどがこのモニターの対象になる。

2004年6月現在、FENTO 認証の資格授与機関はイングランドとウェールズに62（開講するコースによっては二つ以上に分けてある機関もあるため、この数値は概数）あり、ここには大学を始め City & Guilds, OCR や Edexcel などの資格授与機関、さらに Open University も含まれている。

（5）FENTO 基準

FENTO の基準はその正式名を Standards for Teaching and Supporting Learning in Further Education in England and Wales といい、その名称が示すように継続教育に関わる各機関が教師訓練開発活動の指標にするために設定された達成目標である。基準はまた、現職の継続教育教師が自己の能力開発を計画する際にも利用できる。この基準は教師資格に具体的な条件

を課すものではなく、教師資格を設定するにあたって水準とするべき同意された一群の基準である。実際に資格授与に使用するためには、その資格に準じた適切な評価制度が必要である。

図表 3-3 FENTO 基準を構成するキー分野とその概要

キー分野のタイトル	キー分野の概要	キー分野を構成する項目
a:学習者のニーズを評定する。	教師及び教師のチームは、これから学習を始めようとする者のニーズの確認と学習能力の評価を正確に行う。このために教師自身の専門分野内において、学習者の経験と過去に達成した目標をコース受講に必要な条件とマッチさせる。	a1:これから学習を始めようとする者のニーズを確認し、それに対応する計画を立てる。 a2:学習開始時点での学習者のニーズを評価する。
b:グループまたは個人を対象にした教育学習プログラムを計画し、実行の準備をする。	教師及び教師チームは、学習成果、プログラム、評価方法を考案して適切な指導方法を適用するために、カリキュラムに何が要求されているのか確実に理解する必要がある。このためには、カリキュラムに合ったプログラムを作成し、応用の利く学習環境の中で個々の学習者を対象に明確な目標を設定し、必要な援助を行う活動が要求される。	b1:各学習プログラムに必要とされる成果を認識する。 b2:適切な学習指導方法を認識する。 b3:学習プログラムへのアクセスと参加を高める。
c:広範囲の教育学習技術を習得し使用する。	教師及び教師チームは、グループワークを含む学習指導手段を幅広く適切に選ぶ必要がある。このためには、適切な計画を立てて授業を進めることができるように、様々な指導方法に対する理解を深める必要がある。教師はまた、学習者からのフィードバックに基づいてコースが効果的かどうかを評定する必要がある。	c1:個人学習を援助し、推進する。 c2:グループ学習を促進する。 c3:経験を通して学習できるように援助する。
d:学習プロセスの管理	教師及び教師チームは、生産的な学習環境を効果的に確立することができ、また学習過程を構成しそれをモニターするために、同僚や学習者と効果的な共同活動ができなければならない。そのため、教師には効果的なコミュニケーション能力が不可欠である。教師は教育活動において学習者の興味を考慮することができると同時に、法的規制及び健康・安全・保安に関わる職場環境に関する日常業務を果たすことができなければならない。教師はまた、異なる学習指導手段に必要な資材の入手方法を考慮し、ともに働く人々と協力関係を打ち立て、結果として効果的な学習指導を行うためには協力活動が不可欠であるということを確認しなければならない。教師はまた、学習指導価値を評定し、組織の品質保証システムに貢献しなければならない。	d1:効果的な学習環境を確立し、維持する。 d2:学習活動を計画し、構成する。 d3:学習者と効果的にコミュニケーションを行う。 d4:学習者とともに学習過程を検討する。 d5:学習をサポートする教材を選択し、開発する。 d6:効果的な学習活動関係を築き、維持する。 d7:組織の品質保証システムに貢献する。
e:学習者を援助する。	教師及び教師チームは、学習者に対する学習のサポート、現在及び今後の機会や必要条件のガイダンス、個人指導を効果的に行う必要がある。そのため、学習者が持つ権利を履行し、学習者が受講しているコースで利用できる設備や機会へのアクセスを十分に持てるようにする。このために、教師及び教師チームは、学習者のニーズを満たす各種のサービスにアクセスする知識が必要である。	e1:学習者を教育訓練プロバイダーの組織に紹介する。 e2:効果的な学習サポートを提供する。 e3:学習者がガイダンスを受ける機会へアクセスすることを保証する。 e4:学習者に個人的サポートを提供する。
f:学習及び学習者の目標達成の成果を評価する。	教師及び教師チームは、学習とその成果に関する正確な情報を効果的に提供するために、各種の適切な評価方法を使う必要がある。そのためには、学習者が評価過程を理解しそれに参加すること、また評価の時期とモニター及び成果の記録が適切であることが必要である。教師及び教師チームはさらに、評価によって得た情報を様々な目的に利用することができなければならない。	f1:適切な方法で学習とその成果を測定する。 f2:評価から得た情報を適切に利用する。
g:教師自身の任務結果を考察及び評価し、将来計画を立てる。	教師及び教師チームは、品質向上に常に貢献することが必要である。そのため、自分自身の活動を評価して自身の能力開発の機会を見つけ、能力開発プログラムに積極的に参加する。教師は継続教育に影響を及ぼす内外の要素を考慮に入れた批判的考察を行うことの重要性を認識し、それを実行することが必要である。	g1:自分自身の活動を評価する。 g2:将来の活動計画を立てる。 g3:能力開発プログラムに継続して参加する。
h:職業条件の要求を満たす。	これは、FENTO スタンダードに示されている他の全過程をサポートし、それを説明するための基盤となる能力である。教師及び教師チームは、学習者や同僚と活動する時、指導過程の価値及び倫理的に適用し、教師としての義務と責任を効果的に果たすことが必要である。教師はまた、学習者のニーズや向上心の多様性を認識し、包括的学習の概念を理解した上で学習者の自主性を推進し、職業及び継続教育の精神について省察しなければならない。	h1:職業価値の基礎を外れない。 h2:職業実施規約に従う。

図表 3 - 3 に FENTO 基準を構成するキー分野とその概要を、図表 3 - 4 にキー分野と各ステージで求められるスキルの例を示す。

基準は 8 つの「キー」分野（a～h）に分かれており、それぞれのキー分野は 2～7 つの項目で構成されている。また、各キー分野はさらに 3 ステージ（導入、中級、上級ステージ）に分けられて、それぞれのステージで教師に要求されるスキルが説明されている。ただし、これは「授業でこれができなければならない」といった具体的な指示ではなく、ステージが上がるにつれて要求されるスキルの数が増えて、いかに教師の能力が広さと深さを増し、その任務を効果的に遂行できるべきかを示したものである。例えば、上級ステージでは、当該キー分野を構成する項目ごとに 8 つの全てのスキルが求められるが、導入ステージ、中級ステージでは、その中のいくつかのスキルが求められることを示している。

図表 3 - 4 FENTO 基準のキー分野と各ステージで求められるスキル（一例）

キー分野のタイトル	キー分野を構成する項目	各ステージで求められるスキル		
		導入ステージ（ステージ 1）	中級ステージ（ステージ 2）	上級ステージ（ステージ 3）
c:広範囲の学習教育技術を習得し、使用する。	c1:個人学習を援助し、推進する。	d.学習者が興味を持ち、その学習を強化する適切な学習指導教材を認識し作成する。 g.学習の効果度を評定する。	b.利用可能な資材の範囲内で、個人のニーズや向上心をサポートする学習目的と目標について同意する。 d.学習者が興味を持ち、その学習を強化する適切な学習指導教材を認識し作成する。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 g.学習の効果度を評定する。 h.資材に制限がある時は、その影響を認識し、その上で使用できる機会を最大に利用する。	a.個人の学習ニーズ、学習における志望及び希望する学習スタイルを確立して、それを学習者と同意する。 b.利用可能な資材の範囲内で、個人のニーズや向上心をサポートする学習目的と目標について同意する。 c.個人の学習を促進する学習計画を作成する。 d.学習者が興味を持ち、その学習を強化する適切な学習指導教材を認識し作成する。 e.学習者がコース開始時に持っている経験を認識し、それに基づいて学習を発展させる。 f.学習者と学習契約に同意する。 g.学習の効果度を評定する。 h.資材に制限がある時は、その影響を認識し、その上で使用できる機会を最大に利用する。
	c2:グループ学習を促進する。	b.グループ学習を推進するために適切な学習プランを立てる。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 f.情報学習技術を適切に使って、学習をサポートする教材を作成する。 g.学習の効果を評価し、必要な場合は指導計画を修正する。	b.グループ学習を推進するために適切な学習プランを立てる。 c.必要な場合には介入し、健全なグループマネジメントによって学習を推進する。 d.学習者同士の共同作業を通して学習が発展するように援助し、学習者がお互いにサポートし合うことを推進する。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 f.情報学習技術を適切に使って、学習をサポートする教材を作成する。 g.学習の効果を評価し、必要な場合は指導計画を修正する。 h.資材に制限があることを認識し、利用できる機会を最大に活用する。	a.グループ活動を必要とする学習活動を計画する。 b.グループ学習を推進するために適切な学習プランを立てる。 c.必要な場合には介入し、健全なグループマネジメントによって学習を推進する。 d.学習者同士の共同作業を通して学習が発展するように援助し、学習者がお互いにサポートし合うことを推進する。 e.グループのメンバーが全員学習活動に参加することを確認する。 f.情報学習技術を適切に使って、学習をサポートする教材を作成する。 g.学習の効果を評価し、必要な場合は指導計画を修正する。 h.資材に制限があることを認識し、利用できる機会を最大に活用する。

4. 継続教育教師資格訓練の実際

(1) 問題点

2002 - 2003年にわたって、上記の目的をかかげて出発した継続教育教師資格制度における初期教師訓練 (Initial Teacher Training : ITT) の教育訓練プロバイダーを対象にした最初の現場監査が実施された。この監査は教育水準局 (OFSTED) の責任のもとで、8つの高等教育機関と23の継続教育機関を対象に行われ、次の分野を焦点に実施された。

- 継続教育における初期教師訓練は、現在どのような範囲と方法で行われているのか
- その質はどうか
- 訓練受講者の進歩と到達する成果はどのようなものか
- 訓練コースの運営はどのように管理され、その品質保証はどのように行われているのか
- FENTO 基準は、新たに資格を得る継続教育教師の条件を適切に設定しているか

上記に基づき実施された監査の報告書は次の三分野に分かれている。

- 訓練コースの管理運営とその品質保証
- 訓練の質
- 訓練受講者の進歩と成果

この監査で指摘されている主な問題点を次にあげる。

1) 訓練コースの管理運営とその品質保証に関する問題点

- コースとして設定された部分 (講義) はその質も高く効果的に運営されているが、その他に教師として必要な現場における幅広い活動の訓練に関する部分が極めて弱い。
- 新規採用教師が訓練を開始する時点で要求される学歴が明確でなく、その結果として、コースで必要な学習技術に欠けるため効果的な訓練ができない者が多い。特にインサービスの新規採用教師にこの傾向が目立つ。
- 高等教育機関で授与する継続教育教師の資格に一貫性がない。同じ学歴保持者に別な機関では異なる資格を提供するといった例が多い。
- 継続教育教師訓練コースには、カレッジの教師以外にも広範囲な職場訓練やコミュニティ教育のトレーナーが参加する。このため FENTO 承認の資格が誰を対象にしているのか、またどのような範囲の教育訓練環境が、FENTO 基準の適合性を証明するために相応しいとするのかという疑問が出てきた。
- 2001年に新規採用教師の資格が法的に導入された時点では、その教育訓練環境が継続教育カレッジに限られていた。その後2002年に対象範囲が成人及びコミュニティ教育、継続及び高等教育内での基礎技能教育の教師を含むようになり、2003年2月にはその範囲に職場での教育訓練が含まれることになった。

- 継続教育カレッジで行われる訓練コースでは、助言者制度、つまり訓練を受けている新規採用教師に、その専門分野で適切な助言を与えて、継続的に訓練を補佐する助言者を使用する効果的な制度が極めて少ないことである。これは、現時点での訓練コース運営における最大の弱点の一つである。
- 受講者評価の一部として、受講中の新規採用教師が継続教育カレッジで行う現場の授業に対する評価があるが、その評価の判断に対する評定が十分に行われていないことは、コースの品質保証の上で問題がある。

2) 訓練の品質に関する問題点

- 各種の訓練コースが FENTO 基準と一致するように再構成されて来ているが、Cert. Ed. 及び PGCE の訓練コースでは、FENTO の基準が必ずしもそのコースの基盤になっていない場合がある。
- 訓練中の義務教育教師は二校以上で教育実習をすることが資格取得の条件として義務づけられているが、継続教育教師はその訓練中に雇用されているカレッジ以外の教育訓練現場を経験する機会がない。
- 新規採用教師訓練で、受講者が自分の教える専門分野に関する知識と指導能力を向上するための機会が、正式に含まれているものがまったくない。受講者が自分の担当分野の指導技術を開発する機会もほとんどない。
- コース開始時点において受講者の学習技術を分析し、その学習能力に関するニーズを確認することが効果的な訓練に欠かせないが、実際にこの作業を行っている教育訓練プロバイダーはごく少数に過ぎない。
- 中等教育教師訓練に比べて、継続教育教師訓練では受講者が雇用先で実際に行う授業の正式観察が十分に実施されていない。その回数は不定であり、大規模の教育訓練プロバイダーでは、必要な回数の観察を受けた者は受講者の三分の一にしか達しない場合もあった。また観察記録もすべてが効果的とはいえない。
- 受講者の学習意欲は概して高いが、特にインサービスの受講者にとって自宅学習も含めて訓練に使う時間を取るのが困難な場合が目立つ。しかしながら、訓練のために受講者の受持つ授業時間を減らしているカレッジはほとんどなく、このため受講者が講義欠席を余儀なくされる等、訓練の効果に好ましくない影響を与えている場合が少なくない。
- 訓練受講中の教師が担当する科目や分野の専門訓練とその系統的な能力開発の方法がほとんどないことが、現在の継続教育教師訓練制度の品質保証における最大の弱点の一つといえる。
- 授業観察は概して特定の訓練課題の一環であり、受講者評価の要素の一つではないことが多く、観察した授業を評価する基準は必ずしも明確に設定されていない。受講者が行った授業が条件を満たすものであるかどうかに関する判断が、授業観察記録に正

式に含まれていることは稀であり、そのため資格を取得した新規採用教師に教師として適切な能力があるかどうかの保障ができない。これは訓練評価の中でも重大な欠点である。

- 現在の資格では、該当する基準に達成したと認められるレベルとはどのような状態を指すのかの定義も説明もなく、この点は品質保証の点から緊急な検討を必要とする。

3) 訓練受講者の進歩と成果に関する問題点

この OFSTED の調査目標の一つとして、継続教育に新規採用された教師が取得すべき資格の必要条件を、FENTO 基準が適切に設定しているかどうかを調査することであった。

その結果、FENTO 基準は、継続教育における初期教師訓練コースのデザイン及び資格取得者がどのような成果に達成したのかを示すために使用するには適切でないことが明らかになった。これは次のような理由による。

- 准基準が多すぎ、初期訓練に不可決な項目に集中することが困難である。
- 新規採用の継続教育教師が持つ様々な経験及びその任務の実情を考慮に入れていない。
- 基準はカレッジの職員研修用にデザインされているが、実際に開講されている訓練コースは、義務教育以後訓練の広範囲な分野からの受講者を対象にしている。
- 特定の科目または職業における指導法に十分な考慮が払われていない。
- 達成目標に重複が多いうえ新任教師にとっては現実的でないものが多い。

上記から FENTO 基準には次のことを含む大幅な改正が望まれる。

- 重複をなくす
- 原理ではなく任務の実際に焦点を当てる
- 具体的な水準の例をあげる
- 最小達成レベルの導入

上記を考慮することによって、初期訓練の基本的基準を明確に定義し、各ステージがどのように関連して進歩していくのかを明らかにし、さらに専門分野や特定の訓練期間に関する基準を開発することができると考えられる。

(2) 改良を目指して：教育技能省 (DfES) の対応

上記の OFSTED 調査の指摘に対して DfES は2003年11月に諮問書を発表している。OFSTED の指摘に対して DfES は次のように回答している。

1) 高等教育機関及び資格授与機関に対する指摘とそれに対する回答

指摘： 訓練受講者が各自の専門分野を開発できることが必要である。

回答： 訓練受講者の現場における能力開発の一部として、正式な専門分野助言者システム（Mentoring）を導入することによって、訓練受講者が各自の専門分野における教育方法へのアクセスを確実に持つようにする。

指摘： 訓練受講者の現場における教師活動が、訓練及び評価で一段と重要になるようにする。

回答： 講義と実践の両要素を統合し、現場活動の評価に対する厳重な監査を含むことによって、コースの承認過程を強化する。

指摘： 受講者のニーズに広範囲の差異がある事実を、訓練コースをデザインするに当たって考慮に入れる。

回答： 教育訓練プロバイダーが、受講開始時点で各受講者の学習スキルに関するニーズの評価を行い、受講者は個人学習計画（Individual Learning Plan）によって必要に応じたコースを受けられるようにする（例；コース完了に要する時間に格差をつける）。

2) 継続教育カレッジに対する指摘とそれに対する回答

指摘： 初期教師訓練を、職員能力開発を含む組織全体の人材管理に統合する。

回答： カレッジは採用、選別、訓練を統合する必要がある。LSC との合意による3年間の能力開発計画によって、カレッジは職員研修と人材管理計画の方針を具体的に設定する必要がある。

指摘： 訓練受講者がその専門分野に必要な能力を開発することができるように、職場における助言者システムを確立する。

回答： 現場における能力開発の一部として、一般及び専門分野の助言者システムを正式に設定することによって、受講者が必要な能力を確実に開発できるようにする。

3) 教育技能省に対する指摘とそれに対する回答

指摘： FENTO との共同活動によって、現在の基準の中で継続教育教師の初期教師訓練に最も適切なものはどれかを確認する。

回答： 初期訓練及び現場活動開発の範囲内で、どのようにして基準を適応するべきかを FENTO が規定する。これに関しては、FENTO は既に全国職務基準執行委員会に対して、2003年12月から2004年10月の間に教師の職務基準に関する再検討を行うよう提案している。

基準のより広範囲にわたる再検討は、新しい分野別技能委員会（SSC）の緊急な任務の一つである。

指摘： 現在適用されている義務教育教師を対象にした基準と、継続教育教師及びその他の学習訓練分野で活動する者を対象にした基準をいかに関連づけるかを考慮する。

回答： 14 - 19歳戦略を実行するにあたっては、若年者が質の高い学習訓練の選択ができるように学校教育と継続教育関係者の強力な共同活動が必要である。各セクターで教えるために必要な双方の基準の相互関係を開発する作業は、教師訓練機関 (Teacher Training Agency : TTA) と FENTO によって共同で進められており、また近い将来 SSC もこれに参加する。さらに成人のための読み・書き・計算能力及び ESOL (英語の不自由な人のための英語教育) に対処するための教師訓練に必要な条件についても検討を重ねていく。

指摘： 前述の各種の変更に対応するように、継続教育教師訓練に対する資金援助の適切さを再検討する。

回答： 初期教師訓練に対する資金援助に関する検討は PricewaterhouseCoopers によって既に行われている。この結果は諮問書への回答とともに検討され、次の段階を形成する。

以上の他に、この諮問書では教師訓練に関わる教育者 (Teacher Educators) に関する次の点が考察されている。

- 教師訓練コースの責任者には、近年において各種の継続教育環境で教育指導に関する活動を行った経験を持つことが要求される。この経験は実際の訓練以外の分野も含まなければならない。コース責任者は少なくとも Cert.Ed.の資格を持つことが必要であり、教育学の学士または修士の資格を持つことが望まれる。指導チームのメンバーも同様に近年において継続教育分野での指導経験をもち、Cert.Ed.または同等の資格を持つことが要求される。
- DfES では、教師訓練にかかわる教育者の訓練及び開発に関する全国枠組みの導入を提案しており、これによって教師訓練制度が一貫して厳重で質の高いものになることを保証する。これは教師訓練における水準を上げるために不可欠な要素である。

(3) 改良を目指して：FENTO の対応

前述の DfES 諮問書を追って FENTO は2004年1月に改良への提案としてポジションペーパーを発表している。その要点は次の通りである。

1) 改良への提案の範囲

- 改良の過程で採用される一般原理は全て、継続教育分野におけるどのような学習環境にも応用できることが非常に重要である。これは、教師が継続教育の中でも様々な学習環境 (コミュニティ訓練、職場の現場訓練等) に移動する可能性があることがその理由の

一つである。しかし、最も重要なことは、学習者が学習環境を移動してもそれに対応できるように、訓練された教師によりサポートされた適切な教育訓練を受ける権利を持つことである。

- DfES は継続教育カレッジ教師の訓練を優先しているが、FENTO はそれを認めつつ、基本的な原則が継続教育分野の多様性を認識する必要があるとする立場を取る。これは、実践モデルが多様な学習環境のそれぞれに適応するように、一般的原則を枠づけることを意味する。これはまた改良計画が、カレッジ以外で継続教育を利用する中心的な関係者、つまり軍隊、消防士、警察等の主要な公共機関の信頼を維持していくことにもつながる。

2) 初期教師訓練の将来

- 基本的な原則が明確に表現され同意されている限り、初期教師訓練の幅の広さと多様さが、継続教育部門の革新的な活動のエネルギー源となる価値ある特徴であることを FENTO は強調する。それ以上に、このような多様性は多くの教育訓練プロバイダーにとって、現在すでに紛れもない現実である。共通性と多様性に同時に対応できる枠組みは、このような教育訓練プロバイダーの教師チームにとって緊急に必要なものとなっている。
- DfES が目標に掲げているように、継続教育分野の教師がキャリアとして選ぶ価値のある職業になるためには、その訓練を完了した者が「開業許可」の資格与をえられる専門職業としての地位を得ることが必要である。そのため FENTO ではその職業名として「公認教師—教育技能 (Qualified Teacher – Learning and Skills)」を提案している。しかしながらこれに関しては、今後検討を要する問題がまだ数多くある。
- 全国資格枠組みの中で、初期教師訓練による資格のレベルが昇格したことは長期的に見て望ましいことであるが、現時点においては関係分野内において、レベルに関する統一性を確立するために解決すべき数多くの問題がある。
- 継続教育部門で教師になろうとする人の背景は非常に多様であることから、その訓練についても、①開始と終了ポイント、②授業の形式、③サポートシステム、④過去の経験と資格の認定といった点で選択を最大にできる枠組みが緊急に必要なものである。
- FENTO はまた、訓練において何らかの部門で資材が不足の場合は、達成が可能な目標を優先できるようにする暫時的な枠組み開発が効果的で得ると考える。パイロットスキームは実際の経費を確認するうえで有意義である。

3) 訓練受講者に対する支援

- 継続教育部門に新規採用された教師の訓練には現在以上の時間を取り、受講者により広い経験積ませる必要がある。そのために新たに資格を得た教師は全員一定期間、職場における能力開発、つまり資格取得後の教師活動を行いつつサポートを受けながら訓練を

続ける期間を持つべきである。

- FENTOは「二段階方式」による教師の専門教育開発を推進する。これは教師資格取得のための訓練と、その後一定期間職場において職務を果たしながら、規定に基づいて受ける訓練の二段階による訓練方式である。第一段階である資格取得のための訓練で得た知識を考察し整理統合して、そこに新しい経験を加えていく第二段階の訓練は、第一段階の訓練と同様に重要な過程である。したがってFENTOはインサービスのルートで資格を取る新規採用教師が、その教える状況や授業時間にかかわらず、この資格取得後の訓練を十分に受けることができるような能力開発モデルが今後必要であると確信している。これに関しては、FENTOが発表している「能力開発第二段階」の例をこの項の最後に示す。
- 「コースの分化」には各個人の経験や必要なサポート等様々な要素を含むが、分化されたコースの成果が資格として受け入れられるためには、受講者に徹底的なガイダンスを行い、それによって受講者が適切なレベルの資格取得を目指すことができるようにすることが必要である。これと並行して、初期教師訓練の結果である資格の呼称を再検討し、これが職業専門の資格であり、大学卒業／修士レベルに加えて取得する資格と同等のものではないことを明確にすることも考慮する。（注：PGCEはPost Graduateが示すように学士または修士の資格を取得した後でさらに教師の資格を加えるものである。初期教師訓練によって取得する資格には高等教育との関連はない）
- コース分化にはさらに、各受講者が教える学習者や学習環境に適応するように、教育実習の多様化を取り入れることも考えられる。そのうえで、受講者の多様なキャリア選択に適応できるように、この資格枠組みは「必修と選択」の原則を実現するものである必要がある。
- FENTOは基準が、採用、訓練、任務成果検討及び能力開発という一連の活動を、全体と見て関わるものであるという見解を持っている。これに基づきFENTOは教師生活を通じた「能力開発記録（record of professional development）」の導入を推進している。これはオンラインを使用し、各自の継続的能力開発計画または履歴書等に利用できる。
- 助言者システムは、その任務のために選ばれて訓練を受けた人材による正式なシステムでなくてはならない。このシステムはまた、より特殊な分野及び適切な人材を保有することができない組織を対象に、助言者を提供することができるシステムである必要がある。
- FENTOの見解では、継続教育教師を訓練する立場の教育者を対象とした、継続的なサポートと開発に関する分野は現在ほとんど無視されている。そのため継続教育部門全体から教師訓練にかかわる教育者の参加を募って、その能力開発のニーズを検討し示唆する事が、全国枠組みを考慮する上での第一歩になると考えている。

4) 実施に向けての提案

- 初期教師訓練資格の信頼性と移行性を確保するために、訓練受講者は全国資格枠組みレベル2に対応する読み・書き・計算能力に係る技能を持つことが望まれる。ただしこれは訓練成果であって受講資格ではない。
- 加えて FENTO は、初期教師訓練受講者が情報通信技術（Information and Communications Technology : ICT）も同様に取得または保持することが必要であると考えている。
- FENTO 基準はその発表が 1999 年であり、以来その対象と利用者の範囲は大幅に広がった。そのような利用者にもアクセスが可能になるように、基準で使用されている表現に修正が必要になって来ている。FENTO は、現在この点を検討するために必要な財源を考慮中である。
- FENTO 基準は、カリキュラムまたは評価基準をデザインするにあたっての参考にはなってもその構成要素になるものではない。継続教育教師訓練の受講者は多様な教育及び職業背景を持ち、受講開始時点では FENTO 基準に対応するレベルは一定していない。FENTO がコースの承認過程を NVQ 等で行われている成果の評価による判定ではなく、計画として表明された内容に基づくものとしている理由はここにある。
- FENTO は継続教育教師訓練コースを対象にした 3 年周期監査の導入を歓迎する。これによって、成果をあげている教育訓練プロバイダーと承認及びモニター過程との関連を明らかにすることができる。現在、継続教育関係者の間で、FENTO 承認とは正確にどのような権威を持つのかという点の理解にいくらかの混乱が見られるが、FENTO はその承認が効力を持つ範囲については明確な基盤を持っている。FENTO の承認とは、現場監査を含めて主に書類審査に基づいて予測的判断を下すことにある。この審査では、訓練成果の査定と異なり、受講者の学習成果のサンプル検査や授業観察などは行わない。
- 現時点において、継続教育教師の登録制度に関する考慮が必要である。登録が必要となった場合、それを義務づけるかあるいは自発的に行うものにするかの検討も必要である。
- 初期教師訓練の教育訓練プロバイダーが、受講者の学歴その他必要情報を確保する必要があるのは当然であるが、FENTO の見解として、この件に関しては個人情報の保護をめぐる各種の問題がさらに検討される必要があるものとする。
- 訓練受講者がその資格を高等教育機関の訓練で取得したか、または資格授与機関からの資格であるかを問わず、さらに受講者の雇用主自身に支給能力があるかどうか、また受講者が複数の雇用主と契約を持つかどうかの如何を問わず、全員が受給する権利のある補助金を受けられるような資金援助システムが必要である。
- FENTO は、有資格教師の専門職としての公認地位を導入することを強く推進するものである。これが実現するためには、学習者に教えるという教師の任務を実行する者は、実際に教える時間数に関わらず必要な専門資格を備えているべきである。しかしながらパートタイム教師の資格獲得などに関して今後考慮すべき問題は多い。

5) 教師訓練第二段階

FENTO では、このポジションペーパーで新規採用の継続教育教師の「二段階方式能力開発」を提案している。二段階方式とは、資格取得のために教育訓練プロバイダーの提供による訓練を受けて資格を取るまでを第一段階とし、その後、職場で教師の任務を果しながら、規定に基づくサポートを受けながら一定期間続ける訓練を第二段階とする方式である。この第二段階は「ワークベース能力開発」とも呼ばれる。

FENTO は4種類の異なるワークベース（OJT とほぼ同意義）訓練の例をあげて、その第二段階の実践規定を示している。

I. 各例共通エレメント

- (i) 訓練のために、90%の日割り計算で（例：フルタイムで一週間に2時間半、週12時間以上のパートタイムで1時間15分）教師任務を免除する。任務時間の少ないパートタイム教師に対しては、訓練に必要な時間の報酬をカバーするために、それを同意に基づいた訓練経費として支給する。後者の方法は継続教育部門における多様な雇用形態に対応するために、必要な柔軟性を加えるためである。この他に、必要な訓練プログラムとサポートにアクセスしやすい場合は、「ブロック（まとまった一定期間）」での任務免除も考慮する。
- (ii) 「個人学習計画（Individual Learning Plan：ILP）」を作成する。これは第二段階のまとめとなる「能力開発検討（Professional Development Review：PDR）」の第一段階にあたる。
- (iii) 最低120時間の授業とその考察及び関連任務の記録を作成する。この時間数は第一段階で必要とされる授業時間に追加されるものである。
- (iv) 少なくとも3回の授業観察を受けて、それが点数評価される（教師訓練第一段階の授業観察は点数で評価されない）。これも前項同様に、教師訓練第一段階での観察時間に追加されるものである。
- (v) 助言者をつける。この助言者は分野／科目の専門家が望ましい。助言者は訓練を受け資格を取得し、助言者としての任務を果す時間を割り当てられるものとする。
- (vi) 訓練所要時間 - 日割り計算期間 - フルタイム教師は1年、授業数の多いパートタイム教師は2年、その他のパートタイム教師は3年をその訓練期間とする。

II. ワークベース第二段階訓練の例（各例は新規採用教師の任務形式）

例1. 採用前に資格を取得しフルタイムで雇用されるが、教師経験はないか、またはあっても限られている教師の場合。この例のワークベース訓練は次のように規定する。

上記のエレメント全てに加えて

- (i) 訓練所要時間 - 1年

例2. 同じ雇用主の元で長期間勤務しているパートタイム教師で、新たに資格を取得した教師であって、雇用の場で開講されるコースに責任を持ちステージ3を完了している場合、上記の共通エレメントに次の規定を加える。

- (i) 90%の日割り計算で任務から免除される。例として、週12時間の授業を持つ者は一週間に1時間15分免除される。または、訓練に必要な時間に対する同意に基づいた訓練経費を支給されるか、ブロックで勤務時間から時間免除される。
- (ii) 訓練所要期間 - 日割り計算期間はこの例で2年とする。

例3. フルタイムまたはパートタイムでも授業時間の多いポートフォリオを持ち、複数の雇用主のもとで教えている教師の場合。この場合には、第二段階のワークベース訓練は雇用先の一つ（該当する訓練のプロバイダーとして指名されている組織であること）、またはコンソーシアム方式で行うか、地域の教育訓練プロバイダーが提供する。この例のワークベース訓練には、上記の共通エレメントに加えて次の条件を加える。

- (i) この例の場合は、教育訓練プロバイダーから配属される助言者は掛け持ちの可能性があり、その訓練受講者が雇用されている範囲内では適切な助言者が持てない場合がありうる。しかし、それ以外は助言者に関する条件は全て満たされることとする。

例4. その任務が限られた範囲でワークベース訓練を含む教師（注：授業時間数の少ない教師）。この場合には、ワークベース能力開発段階は受講者の雇用主（適切な教育訓練プロバイダーである場合）、またはコンソーシアム方式、または地域の教育訓練プロバイダーが提供する。下記の条件の他は共通エレメントが適用される。

- (i) 通常、助言者は雇用主によって提供され、助言者はその任務を果すために職務を離れた時間に対して報酬を受ける。この助言者は、該当する訓練プログラムに関して、訓練を受けて助言者としての認可を受けた者でなければならない。

5. 継続教育教師訓練コースの例

実際に行われている継続教師訓練コースの例として、ノッティンガム大学教育学部で開講されている PGCE / Cert. Ed. コースと、ケント州にある Christ Church College が開講する QTFE レベル 4 継続教育教師免状のコースを例として取りあげる。

(1) Postgraduate Certificate in Continuing Education (The University of Nottingham)

FENTO の資格で PGCE / Cert. Ed. といわれる、大学卒業資格を持ち継続教育部門で教えようとする者を対象にしたコースである。

- レベル：FENTO 上級 ‘Certification’ level
- 対象：教師の経験をほとんど持たない者で継続教育の教師を希望する者、または既に教

え始めている者。

- 受講者数：フルタイム40人、パートタイム30人
- 受講資格：大学卒業または同等資格。専門職業経験によっては例外が認められる。
- 所用期間：フルタイム1年（8単位）、パートタイム2年（1年に4単位ずつ）。フルタイムでは9月から12月まで毎日講義に出席、1月から3月まで教育実習、4月から6月まで講義に出席する。パートタイムは週一回の講義に出席する。教育実習（現職教師は授業時間）は合計120時間要求される。
- 授業料：DfESによって教師資格と認められており、国内及びEU学生の授業料の支払いはLEAによって支給される。また、このフルタイムコースは、現在DfESによる継続教育初期教師訓練のパイロットプログラムの一環になっており、受講生は授業料が無料の他、資格取得を条件に、1年に6000ポンドの給金が支給される。
- コース内容（Modules）
 - (i) 指導計画設定：学習の目的及び達成目標を認識し、教育訓練指導方法を各種検討する。ここには継続教育の哲学及び心理学を含む。
 - (ii) 継続教育訓練における授業：各種の授業形式と、様々な訓練環境におけるそれぞれの形式の適切さを検討する。この単位にはクラス内で行う模擬授業(Micro Teaching)を含む。
 - (iii) 成人学習の評価：受講者自身が、教える職業または学業分野に相応しい評価方法について調査研究する。受講者は講義の一部として、様々な評価方式に関する研究材料を持ち寄って発表する。
 - (iv) 成人に対する学習サポート：個々の学習者に対する教師としての立場／態度を考察する。教育訓練の機会均等が特にこの分野での焦点となる。
 - (v) 教育実習：最低120時間の監督つき教育実習（授業観察を含む）で、フルタイム学生は継続教育カレッジ等適切な機関で行い、パートタイム受講者は自身の職場で行う授業が監督及び検討の対象になる。
 - (vi) 継続教育における学習プロセスの管理：継続教育における学習環境の管理運営について調査検討する。
 - (vii) カリキュラムのデザインと開発：カリキュラムとは何かを再考し、学習プログラムの目標との関連におけるカリキュラムの条件を考察する。講義の一部として模擬カリキュラム開発を試みる。
 - (viii) 専門職業としての教師：継続教育教師が任務を実践していく上で、直面する様々な問題とそれに関する義務と責任について考察検討する。受講生は、講義において各自研究調査を発表する。

(2) Part-Time Advanced Certificate in Education (Post Compulsory)

-Canterbury Christ Church University College

QTFE レベル 4 継続教育教師免状取得コースで、FENTO 基準の 3 ステージをカバーする。2 年間のパートタイムコースで最初の 1 年が FENTO 基準の導入と中級、2 年目が上級 Certification のステージである。受講資格に学歴は含まれず、受講申し込みに必要な条件は次のように示されている。

- 教える科目／職業に関する資格または適切な経験を持つ。
- 申込者は受講申し込みのための面接において、資格取得訓練を受ける能力があると認められなくてはならない。
- プログラムで要求される時間数の教師活動ができることを証明する。これはステージ 1、2 受講中に 30 時間、ステージ 3 では 100 時間となっている。この教師活動は全て継続教育であることが必要。

現在は大学の名称を持つが、このカレッジは教師訓練カレッジとして長い伝統を持ち、ここに取上げたコースは、この資格取得のためのコースとしては、全国でも最大の規模を持つものの一つである。コースはケント州内の 7 つのカレッジとのコンソーシアム形式で開講され、2004 年度の受講者数は 1043 人にのぼる。受講者の内訳は次の通りである。

受講者合計 1043 人

男性：438 人、女性：605 人

年齢

20歳以下	2 人
21 - 29歳	129 人
30 - 39歳	337 人
40 - 49歳	423 人
50歳以上	150 人
不明	2 人

受講申し込み時点における最終学歴

GCE-A レベル	54 人
Access	1 人
BTEC	3 人
Cert/Dip Ed.	15 人
Degree (学士)	161 人
GNVQ	3 人

HE Credits	34 人
HNC/HND & BTEC	23 人
UK 以外	8 人
O レベル	31 人
Post Graduate (修士)	59 人
職業資格	401 人
不明	244 人

注：

Access：成人で大学入学を希望するがに必要な資格を持たない者を対象に、主に継続教育カレッジで開講される。受講に学歴は問われず、コースは基本的に2年間である。

O レベル：現在の義務教育終了資格 GCES と同等。

QTFE レベル 4 継続教育教師免状が法的に要求されるのはフルタイムの教師であるため、任務がパートタイムのみの受講者はステージ 1、2 で受講を停止しても良いこととされている。

(3) この章の終わりに

国家産業開発と機会均等を二本の支柱にしてイギリスの継続教育は、品質が保証された訓練を誰でも受けられるようにとの理念に基づき、様々な努力がなされている。そのためには、訓練を担当する教師の質を保証する資格を設けるのは自然の成り行きといえる。しかしながら、職業訓練を担当するかなりの部分の人々にとって、教師の資格は必ずしも時間と努力を投資する価値があるとは限らないのも事実である。教師資格制度の今後の問題は、品質向上の対象になるのは資格そのものではなく、実際の教育訓練であることを念頭において、継続教育の多様な現実に対応できる制度開発を目指すものと思われる。

参考文献

1. Vince Hall (1994) 「Further Education in the United Kingdom」、The Staff College
2. A.J.Peters (1967) 「British Further Education」、Pergamon Press
3. Alan Smithers & Pamela Robinson (2000) 「Further Education Re-formed」

協力

Canterbury Christ Church University College, Department of Post-Compulsory Education