



Tokyo Gakugei University Repository

東京学芸大学リポジトリ

<http://ir.u-gakugei.ac.jp/>

Title	ドイツ・ニーダーザクセン州における現職教員研修改革の効果と展望(1 研究報告)(fulltext)
Author(s)	前原,健二
Citation	教員養成カリキュラム開発研究センター研究年報, 16: 35-45
Issue Date	2017-03-31
URL	http://hdl.handle.net/2309/147491
Publisher	東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター
Rights	

ドイツ・ニーダーザクセン州における現職教員研修改革の効果と展望

前原 健二

(東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター)

1. これまでの研究成果と本稿の課題

ニーダーザクセン州（以下 NS 州）は 2011 年に「地域化」と「学術化」を掲げて現職教員研修の改革を行った。この改革により 2012 年から州内の大学及びいくつかの民間施設に教員研修の提供が移管された。各大学等の教員研修担当機関は教員職能センター（Kompetenzzentrum）と呼ばれる。改革の焦点は、この教員職能センターが実際にどの程度機能し、「地域化」「学術化」を通じた現職教員研修の改善が図られたかどうか、という点におかれる。

筆者はすでにドイツ・ニーダーザクセン州（NS 州）における現職教員研修改革について若干の検討を行ってきた¹。そこで明らかにした知見の中で重要なことは、大学に移管された教員職能センターの機能はそれぞれに大きく異なっているという点である。今回は、そうした知見を踏まえて、他の教員職能センター訪問調査において得られた知見について報告する。本報告で直接取り上げるのはルートヴィヒ・ヴィントホルスト・ハウス（LWH）教員職能センター、オストフリース・ラントシャフト（Ostfriesische Landschaft）教員職能センター、歴史・エコロジー教育施設 Historisch- Ökologische Bildungsstätte: HÖB）教員職能センターの 3 つである。これら及びこれまでの研究を踏まえて、ニーダーザクセン州における現職教員研修改革について一定の評価を提示する。

	親組織の性格	教員養成	担当職員の経歴
ゲッティンゲン大学	伝統のある総合学術大学	ギムナジウム教員資格、商業系職業学校教員資格	アカデミック
ブラウンシュヴァイク工科大学	工業系専門学校から発展した総合大学	全校種	学校現場、教育行政
フェヒタ大学	教員養成校から発展した小規模大学	全校種	アカデミック
ルートヴィヒ・ヴィントホルスト・ハウス (LWH)	成人教育施設	なし	学校現場
歴史・エコロジー教育施設 HÖB	成人教育施設	なし	学校現場
オストフリース・ラントシャフト	特別自治区に所属する成人教育施設	なし	学校現場

[参考：訪問調査先の基本データ]

2. 2012年改革以後のNS州の教員研修の基本構造

「地域化」「学術化」を志向した2011年の教員研修改革（2012年1月から実施）の基本構造は、これまでに実施してきたインタビュー調査から得られた全般的な知見も含めてまとめれば、次のようになっている。

州内は9つの区域に分けられ、基本的に各区域の大学に教員職能センターが置かれる。この教員職能センターが、従前は文部省・教育行政当局・NLQによって提供されていた教員研修機能を引き受けている。そのほか大学以外の公益団体に教員職能センターが置かれ、教員研修機能を引き受けているところが4ヵ所ある。

研修プログラムは各教員職能センターにおいて半年を単位として編成され、州立教育研究所（Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung : NLQ）のウェブサイト（Veranstaltungsdatenbank : VeDaB）で公表される。受講を希望する教員はオンラインで受講を申し込む。教員職能センターでは冊子体のプログラムも作成しているほか、定期的にチラシ（フライヤー）も作成して学校に配布している。プログラムの各講座には定員と最小開講人数が設定されており、最小開講人数に満たない場合はその講座は開催されない。ほとんどの講座は「有料」である。費用は各学校に対して措置されている研修予算から、校長の裁量によって支弁されることが原則であるが、受講する教員の私費負担となることもある。具体例としては、研修予算が不足する場合、受講費用に宿泊・食費一切が含まれる場合（常に私費負担ということではない）などが挙げられる。

教員職能センターにおいて編成されるプログラムは二つの領域に区別できる。州教育行政の研修管轄部門であるNLQが設定する大綱（Rahmenkonzept : RaKoと略称されている）に基づいて開設されるものと、各教員職能センターの自由裁量で開設されるものである。後者は各教員職能センターが地域の学校のニーズに合わせて機動的に編成できるもので、この部分については教育行政当局に対する行政上の説明責任を負わないとされている。

実際のプログラムの編成は1名ないし2名の教員職能センターの専任所員が行うが、メニューの編成は①前年の実績、②州内の他の教員職能センターとの情報交換、③地域の学校関係者からの情報、要望、の他に④「研修人 Fortbildner」からの持ち込み企画、に基づいて行われる（実際に研修を担当する場合にはReferentと呼ばれる）。この④「研修人」については若干の説明が必要と思われる。

「研修人」は教員向けだけではなく企業向けの研修を提供する企業組織である場合もあるようであるが、中心は自分の経験や知見を広め、共有したいという意欲を持つ現職教員ないし退職教員、関連分野の専門家（心理カウンセラーなど）である。彼らは自分自身で研修講座の企画を立てて教員職能センターへ持ち込む。教員職能センターはその企画の採否を決め、研修プログラムの中へ組み込む。現職教員の企画の場合にはその教員の勤務校が講座の会場となることがある。この「研修人」システムの原理は「教員が教員を教える“Lehrer lehren Lehrer”」とまとめられることがある。日本においても現職教員研修の講師を現職教員が務めることはあり、特に地区単位の研修（いわゆる「部会」システム）や校内研修においては教員同士の相互的、協働的な学び合いが行われている。しかし、意欲のある教員が自分の企画を公的な研修プログラムに組み込むべく提案できるという仕組みは存在しないように思われる。

3. 新研修システムの論点

3.1 州議会における質疑資料から

2012年からの新しい教員研修システムは、NS州文部省、学術省そして受託する大学及び公益団体の間の5年間の期限付きプロジェクトとして開始されたものであり、この2016年末に「期限」がくる。この期限までに政策評価が行われ²、プロジェクトの継続の可否が判断されることになっている。ここではNS州議会における質疑資料から、新教員研修システムの成否をめぐる「論点」を抽出、紹介しておく。

2014年1月23日付で社会民主党（SPD）所属議員から、新教員研修システムの有効性に関する質問が提出され、2月28日付で文部省から回答が出されている³。2011年に協定が締結された時点での政権はキリスト教民主同盟（CDU）/自由民主党（FDP）連立（文相はCDU）、2013年からはSPD/緑の党・90年連合連立（文相はSPD）である。質問の要点は次の8点である。

- 1 教員職能センターの設置状況
- 2 教員職能センターの組織実態、予算措置について
- 3 新しい課題に即した研修のための予算措置について。
- 4 教員職能センターと文部省、NLQ、州教育当局の間の協力関係について
- 5 研修への大学の貢献について
- 6 大学教授の開講義務と教員研修の受託の関係について。
- 7 学校に割り当てられた研修予算について、及び研修メニューと学校のニーズの関係について
- 8 新しい教員研修システムの品質保証について

これに対する州文部省の回答は大略次のようであった。

- 1 予定通り設置済みである。
- 2 参画している大学はすべて教員養成のコースをもっており、教員職能センターの設置にあたってはそれを活用している。最新の研究成果や理論の研修メニューへの導入はそれぞれの大学において進められる。
- 3 予算の増額が図られ、前年度額の3分の1程度、増えている。不足が明らかな場合の補填も予定されている。
- 4 品質保証、メニューの充実等のために各種のワーキンググループ、連絡調整組織が設けられている。
- 5 以前から大学と教員研修の協働関係は存在しており、さらに関係を強化する動きがある。教員養成のコースに教員職能センターを組み込んでいるところもある。
- 6 大学教授の開講義務の中に教員研修を組み込むことは現行法では想定されていない。大学教授の教員研修への関わりの法的位置づけについては、今後さらに精査する。
- 7 教員職能センターは学校のニーズに即した研修メニューの提供に向けて情報交換を行い、努力している。
- 8 教員職能センターの業務を評価する共通の方式の開発に取り組んでいる。

これらの応答は、NS 州における新しい教員研修システムに対する基本的な関心の枠組み、つまり「地域化」と「学術化」という新しいシステムのモチーフを実現するための具体的な観点を示すものと見ることができる。改めて端的にまとめ直せば、大学の既存の教員養成コースとの関係、予算、研修メニューの編成、大学教授の参画のあり方、評価・品質保証のあり方、といった点はその具体的な観点ということになる。上記の回答の範囲では、総じて新しいシステムは順次整備進行中という印象を受けるが、①予算については増額が図られていること、②大学教授の開講義務との関係は整理されていないこと、については具体的な情報として留意しておきたい。

なお、上記の回答のうち、予算の増額についてはニーダーザクセン州の予算書によって確かめることができる。下記の表はニーダーザクセン州予算書から、上記回答で参照が指示されていた地域化された教員研修にかかる予算項目を拾い出したものである⁴。関係する費目は二つある。

このうち、項目 62 には教員職能センターの物件費人件費のすべてが含まれ、項目 67 には NLQ で管轄する研修（管理職研修及び教員ゼミナール教員の研修など）及びすべての研修に関する参加者の交通費・宿泊費も含まれる。これをみると、2013 年度から 2014 年度にかけて研修関係予算が確かに増額されていることがわかる。上記回答にある「前年度額の 3 分の 1 程度」の増額とは、項目 62 の 590 千ユーロから 774 千ユーロへの増額を指している。

研修予算の増額が行われた直接的な理由を挙げることはできないが、関連して次のことを指摘しておきたい。2014 年度予算の編成に先立ってニーダーザクセン州では政権交代があった。上述したようにニーダーザクセン州では 2003 年から CDU/FDP 連立政権が継続していた。したがって本稿が扱っている教員研修の脱集権化も CDU/FDP 連立政権によって導入されたものと言える。2013 年からの SPD/緑の党・90 年連合連立政権はこの教員研修の脱集権化を旧に復することなく、更に発展させることを連立政権合意において明記していた。これらの点からは、教員研修の脱集権化は政党間の主張の食い違い対立案件ではなかったとみることができる。

文部省予算

大項目 0703：ニーダーザクセン州立学校品質改善研究所（NLQ）関係

項目 62 各地域の教員研修

項目 67 学校制度における継続教育及び研修

*なお他に各学校の校内研修（いわゆる SchiLF）に関する予算があるが、これは学校に関する予算の中に含まれて別途計上されている（文部省予算大項目 0710 以下）。

年次	2011	2012	2013	2014	2015	2016
項目 62	590	590	590	774	778	867
項目 67	2975	2660	2660	5132	4895	4959

金額は当初予算、単位は「千ユーロ」

3.2 教員の地域別研修参加率

2012年から実施された、この新しい教員研修のシステムは教員によってどのように受容されているであろうか。上記の議会質疑にはこの観点が含まれていない。下の表は2013年のNS州内の公立学校教員の研修への参加の度合いを地域別に示したものである⁵。

ここからは次の点が指摘できる。第一に、州全体でみた場合、一年の間に研修に参加した教員は約36%、およそ3人に1人である。逆に言えば3人に2人は一度も研修に参加していないことになる。ただし改革前の統計データが未見であるため、この数値を直接評価することはできない。

第二に、地区間の差がとても大きい。参加率の一番低いハノーファーでは17%、およそ6人に1人、バート・ベダーケーザでは14%、7人に1人しか研修に参加していないのに対してアウリッヒでは79%（5人中4人）、フェヒタでは67%（3人中2人）が研修に参加している。こうした参加率の差異は、いくつかの観点から仮説的に説明可能である。第一に、「大都市」（ドイツの基準でいうところの大都市、ほぼ人口10万以上程度）が存在する（＝都市化が進行している）地域では研修への参加率が低くなるという説明である。NS州には人口10万以上の自治体は8つある。これで見ると、大都市のある地域は、オルデンブルクで参加率が比較的高い（53%）のを例外として、おおむね参加率が低い。また逆にリューネブルクは大都市が存在しない地域であるが、比較的参加率が低い（26%）。したがってこの仮説はすべてを説明できるものではない。第二に、「公益団体」が研修を提供している地域では（バート・ベダーケーザを例外として）研修への参加率が高くなるという説明である。「公益団体」つまり従前から成人教育講座を提供していた機関においては、任意講座の企画・運営、広報などの点で経験の蓄積があり、また地域社会における認知度も高いと思われる。教員の中には、法的な意味での研修としてではなく任意に成人教育講座を利用していただひともいると思われる。それが研修参加率の高さにつながっているとい

ニーダーザクセン州公立学校教員の研修参加率 2013年			
教員職能センターの管轄区域	対象教員数	参加者	比率
Lüneburg	8309	2153	26%
Braunschweig	9026	2851	32%
Hildesheim	5661	1420	25%
Göttingen	4134	1513	37%
Hannover	12648	2211	17%
Bad Bederkesa	7736	1101	14%
Oldenburg	6957	3667	53%
Osnabrück	4672	1613	35%
Aurich	4427	3500	79%
Vechta	8767	5870	67%
合計	72337	25899	36%

うことは、大いにあり得る⁶。第三に、教員職能センターが提供している講座数にそもそも大きな差があるという説明である。ただしこれは参加率が少ないことの「原因」であるのか、むしろ「結果」であるのか、判別できない。作業とデータの都合上、すべての教員職能センターについて比較できないので、対象教員数の近いいくつかの教員職能センターの直近の研修プログラム案内から、開講講座数を拾い出したのが次の表である。これによってみると、開講講座数と参加率の間には正の相関関係があるように見える。これのみにしたがって判断するならば、同程度の対象教員を抱えている教員職能センターにおいても開講している講座数には相当の違いがあり、開講している講座が多ければ多いほど、それに応じて教員の参加が増えているといえることができる。

	開講講座数（2-8月）	対象教員数（再掲）	参加率（再掲）
Lüneburg	73	8309	26%
Bad Bederkesa	48	7736	14%
Vechta	185	8767	67%

3.3 研修メニューの編成

新しい教員研修システムにおいては、すでに述べたように「学術化」「地域化」をモチーフとして各教員職能センターが自律的に研修メニューを編成することが期待されている。

「学術化」つまり教員研修への最新の研究成果の活用を容易にするという目的については直接評価する材料がない。もう一つのモチーフである「地域化」については、2016年2月の訪問調査で若干の資料を得たので紹介する。下の表はフェヒタ地区の公益団体に置かれた教員職能センターのひとつ、LWHの教員研修メニューを先に触れたNLQの設定する大綱（Rahmenkonzept: RaKo）による講座と、教員職能センターの自由裁量によって開設している講座に区分した内訳である。

LWHは大学に付設された一般的な教員職能センターとは異なるのでただちに結論づけることができないが、少なくともこの資料から見る限り、各センターの自由裁量によって企画開講されている講座が圧倒的に多いと言える。自由裁量の企画講座が多いということがただちに企画内容そのものの多様性を意味するわけではないが、少なくともこれらの教員職能センターでは地域のニーズを踏まえた研修の提供というモチーフを現実化するための枠組みが確保されているといえることができる。

	RaKo 講座数	自由裁量講座数	自由裁量講座の比率
LWH2012	19	136	88%
LWH2013	24	180	88%
LWH2014	61	153	71%

*いずれも講座計画時点の数値。参加希望者が所定の数に満たない場合は開講されないため、実際の開講数はこの数値より少ない。

4. 教員職能センターに対する訪問調査

以下では、2016年2月に訪問インタビューをすることのできた教員職能センターの概況について紹介する。これにより、教員職能センターの実際の機能の一端を示す。なおブラウンシュヴァイク工科大学とゲッティンゲン大学のセンターについて（前原、2014）及びフェヒタ大学のセンターについて（前原、2016）は別稿で扱っている。

4.1 ルートヴィヒ・ヴィントホルスト・ハウス（LWH）教員職能センター

LWH（Ludwig-Windthorst-Haus. Katholisch-Soziale Akademie）はNS州最大規模の成人教育施設（公益団体）である。1960年代に開館し、今日では職員60人、宿泊施設として88部屋（135床）、年間2万人の来館者がある。政治経済、宗教、文化・メディア、健康など成人教育の幅広い分野の講座を提供しており、1時間半の講演会から宿泊滞在型のワークショップまで多彩なメニューがある。それらの一部として「教員研修」があり、そのカテゴリーの講座は基本的に教員が受講する。もちろん教員は他のカテゴリーの講座も自由に受講することができる。施設の名称には「カトリック」の語が入っているが、講座の内容も受講者の募集も宗派にかかわらずすべての人に開かれているとのことであった。

LWHの教員職能センターには組織上は5人の職員がいるが、中心的に教員研修プログラムの管理編成を行っている職員は1人である。この専任職員の方は学校教員としての経験、教員ゼミナールの協力者としての経験があり、2012年からの改革に際してLWHに着任した。したがって前述の経歴パターンでいうと学校現場からきたというタイプである。先に表で示したように、LWHではRaKoによる講座よりも自由裁量による講座の方が多い。この講座の企画を整理して編集するのが教員職能センターの職員の主な業務である（実際に研修講座を担当することもあるが、それが主業務ではない）。なおインタビューにはLWHの所長も同席されたが、この専任職員の方を採用できたことがLWH教員職能センターの成功の最大要因であると述べていた。

教員職能センターは2012年からスタートした部署であるが、LWHはそれ以前から教員研修のための講座を提供していた。それは州教育当局の認可を得て、正規の教員研修として認められていた（つまり公費による受講の対象となっていた）。2012年以降は前述のフェヒタ大学、後述のHÖBとともに緩やかな連合体を形成している。狭くみた場合、LWHの担当地区はエムスランド（Emsland）である。

全体的な印象としては、現職教員研修のプログラムの編成にLWH全体として力を入れており、この仕事を前向きに受け止めているように感じられた。このことは、LWHがこの地域の代表的な成人教育施設として多くの経験を蓄積してきていることと強く関連しているように思われた。

4.2 歴史・エコロジー教育施設（HÖB）教員職能センター

HÖB（Historisch-Ökologische Bildungsstätte）はNS州で二番目の規模を持つ成人教育施設である。環境関係の講座を中心に、政治経済、コミュニケーション、組織作り、青年向け、高齢者向け、文化・芸術、心・精神関係など多彩なメニューを提供している⁷。100人以上の宿泊が可能な郊外型の施設であり、宿泊を伴う講座が多く企画されている。

前述のフェヒタ大学、HÖB とともに緩やかな連合体を形成している。狭くみた場合、HÖB の担当地区はグラーフシャフト・ベントハイム (Grafschaft Bentheim) である。

HÖB の教員職能センターも今次改革に伴って設けられたが、教員研修の講座自体はそれ以前から提供されていた。教員職能センターの専任職員は 2 人、うち 1 名（主たる担当者として位置づけられている方）は「半ポスト」つまり 0.5 人分の人件費が手当てされているポストで、週の労働時間の半分は同じ市内の職業教育学校群（職業学校 Berufsschule と職業ギムナジウムほかいくつかの学校種の複合施設）で教員として勤務しているとのことであった。経歴パターンは学校現場から教員職能センターへ、ということになる。

HÖB においても、RaKo による講座よりも自由裁量による講座の方がきわめて多い。専任職員の方の話によれば、2011 年以前からの経験があってそれが可能となっているとのことであった。なお各講座の受講料は、各教員職能センターが任意に設定している。講座を企画する段階で必要な経費（講師料込み、教材費、宿泊実費など）を計算して、参加見込みの人数で割り、一人あたりの参加費を決める。したがって参加者が見込みよりも多ければ、利益 *der Gewinn* が出る。参加者が少ないと赤字になる⁸。見込み数の上下に最小開講人数と最大受入人数を設定することになるが、この参加見込みをどのくらいに見込むか、スタッフの間で議論になるとのことであった。

この専任所員の方からは、今次の改革についての全般的な評価をうかがうことができた。まず全般的にいて、今次改革によって教員研修の状況は「完全によくなった」とのことであった。具体的には、3 つの点が挙げられた。第一に、地域の教員職能センターの裁量が増えたことでメニューの編成が柔軟になった。従来は大都市（オスナブリュック、オルデンプルク、ハノーファー）の需要が優先されていたという。地域で適切な企画があってもほとんど知られていなかった。今は近くに、自分たちの関心にあった研修があるので、参加しやすいとのことであった。第二に、学校（または学校管理職者）からみて、現在の教員職能センターは近くにいて、顔も名前も分かるので相談相手として電話もかけやすい。センターとしても、自分で担当できない案件であればすぐに適切な人に回すことができる。第三に、特に職業教育関係の教員研修については、地域の企業との関係をよく知っていて研修を企画できるので、やりやすい。以上要するに、地域社会の一定の人間関係の中で活動することで教員研修の仕事がやりやすくなっている、とまとめることができるだろう。

同様のことが研修に参加する教員についても言われていた。HÖB があるパーペンブルク及びその周辺地域は「田舎なので人も少なく、お互い知っている、小さい頃から知っていることも多い。そこでは [いい教師] という評価は重要、ダメな教師のことも皆知っている。生徒のことも親のことも他の教師のこともわかる。そこが都会とは違う。だから、教師は皆研修に取り組んで自分を成長させようとしている。都会のことは実態としては知らないけれど、おそらくこの地域の教員は都会の教員より意欲があると言えると思う」とのことであった。

4.3 オストフリース・ラントシャフト教員職能センター

オストフリース・ラントシャフト (Ostfriesische Landschaft) は歴史的に固有の文化及び言語⁹を保持してきたことから文化・教育方面についてのみ一定の行政権限を有する特殊な自治体である（教員職能センターの管轄区域の名称としては Aurich アウリヒ）。教

育行政にも一定の範囲で固有の地域自治権の関与が認められており、従前から教員研修もオストフリースの教育部が提供していた。2012年からは教員職能センターが置かれている。こうした文化的言語的特殊性が存在するため、そうした分野の成人教育の講座が盛んな地域である。

先述の LWH 及び HÖB は組織上はフェヒタ大学と、またバート・ベダーケーザはリューネブルク大学とパートナー関係にあるから、純粹に単独で教員職能センターを置いている非大学施設はこのオストフリース・ラントシャフトだけだということもできる。なおオストフリース教員職能センターの専任所員の方は学校現場の経験をもっている。キャリアとしては非大学系ということになる。ただし、上述のような背景を反映して、教員研修関係の業務と成人教育関係の業務は密接に関係している。組織構造としても、一種の特別区であるオストフリース・ラントシャフトの教育・文化部局の中に教員職能センターを置くという形がとられている。

オストフリース教員職能センターの専任所員の方及び教育・文化部局長に話をうかがっている中でもっとも印象的だったのは、当地の教員は一般に研修に熱心だと主張されていたことである。この主張は、LWH で入手した研修参加率のデータによって裏付けられた（前掲、研修参加率 79%）。また同時に、当地では教員のなり手が少なく、ポストに空きが出ることも珍しくないとも言われていた。ここには若干矛盾がある。教員の研修意欲が高いということは労働意欲が高いということであり、それは教員としての「働きがい」があると感じている教員が多いということでもあると考えられる。そうだとすると、むしろ教員のなり手が多くてもよい。この点についての専任所員の方の説明は、当地には大学がないため大学進学に際してオストフリースを出て行くことになる、大学のある町＝都市部で学生生活を送ると「田舎」には帰って来たくなくなる、教員になるとしてもオストフリースではなく都市部を希望する。もともとオストフリースの出身でなければ文化的言語的特殊性の故に敬遠される、何かの拍子で当地で教員として勤務することになれば、都市的ではない生活環境のよさと文化性に魅力を感じるようになる、したがって「なり手」の少なさと研修意欲の高さは矛盾しない、ということであった。

なおオストフリース教員職能センターの訪問調査に際して、専任所員の方の厚意により、事前のアポイントメントなしに公立基礎学校を訪問し校長に若干のインタビューをする機会を設定していただいた。この学校は当地で最も古く、唯一の初等教育の場であった時期が長く、第二次大戦後には 1700 人を超える児童が在籍していた。その後市内に学校が増設されたことに伴い規模が縮小され、近年はおよそ 200 名程度が在籍している。他の職を経て教員になり、数年間の教職経験ののち公募（これはドイツでは通常の管理職任用手順である）によりこの学校の管理職になったというまだ 30 代の校長先生からは、学校の教育的コンセプトの明確化と教職員による共有に力を入れていること、必要に応じて教員を特定の研修プログラム（たとえばモンテッソーリ教育の入門講座など）に参加してもらい学校のコンセプトの強化に努めていること、学校に配分される教員一人あたり年間数十ユーロの研修予算もそのために使っていること、といった話をうかがうことができた。ここでは教員の研修は個人の任意の課題ではなく、一貫した教育のコンセプトの担い手としての学校の組織的強化を図るための資源として位置づけられているように思われた。

4.4 概括

大学付置ではなく独立した成人教育機関として教員研修を受託している3つの教員職能センターを訪問して得られた感触は、教員職能センターはそれぞれの責任と裁量において意欲的に教員研修の提供に取り組み、当該地域の教員も意欲的に研修に取り組んでいるというものである。今次改革の二つのモチーフ「学術化」「地域化」のうち前者は実質を伴っているとは言えないが、後者は大いに実質を伴い、所期の成果を挙げつつあるように思われた。

この感触は、別稿で扱ったフェヒタ大学教員職能センターでのインタビュー調査から得られた感触とは大きく相違している。相違が生じた理由としては次の2点がある。第一に、担当者の経歴の違いである（本稿冒頭の〔訪問調査先の基本データ〕参照）。フェヒタ大学の担当者は本来アカデミック・キャリアの人であり、学校現場の経験がないのに対して、LWH、HÖB、オストフリースの担当者は皆学校現場の経験がある。第二に、改めて言うまでもないかもしれないが、LWH、HÖB、オストフリースには成人教育と教員研修の経験が蓄積されている。そこでは教員研修は成人教育の厚い伝統の上に位置づけられているように見える。この二つの点が相俟って、今次改革の現状に関するインタビュー調査において筆者が感じた感触の差異が生じていると考えることができる。

5. まとめと今後の課題

以下、今日の時点でのドイツ・NS州の教員研修改革の現状についての評価をまとめておく。

- ①「地域化」をモチーフとした教員研修改革は、組織上は、各地の教員職能センターの活動として進展している。教員職能センターの雰囲気は、それがおかれている親組織の相違を反映して、かなり相違しているように思われた。しかしいずれのセンターも、教員研修講座のプログラムを編成して実施するという機能は果たしている。提供している講座数にはかなり幅があるが、必須の指定を受けている講座以外の自由開講講座の比率が十分に高いと見られることから、「地域化」は本来の目的を達成していると言ってよい。
- ②大学の専門的研究の成果を直接迅速に教員研修に取り込むという意味での「学術化」については、具体的な進展を確認できない。法制度的にも、インタビュー調査から得られた感触からも、この面での今後の進展の可能性は低いと思われる。
- ③成人教育施設であるLWHとHÖB、及び特別自治区であるオストフリース・ラントシャフトに置かれた教員職能センターは、大学に置かれたセンターとは異なり、もともと直接的に「学術化」の恩恵を受ける位置にない。しかし、自律的な成人教育の蓄積の上に教員研修を積極的に位置づけているという面で大学に置かれたセンターとはまったく異なる活気を呈していた。この点を敷衍するならば、今次の現職教員研修の改革は、期せずして成人教育の伝統の中に含まれているはずの教員の自発的な学習の意義の再評価をもたらしていると言いうことができるかもしれない。

「地域化」「学術化」をモチーフとしたドイツ・ニーダーザクセン州の現職教員研修改革は2012年からの5年間で第1期として進められ、2017年からは第2期に入る（大学等と州文部省・学術省との「契約更新」という形をとっている）。今後の展開にも注目していく

と同時に、今後は他の州の現職教員研修改革についても調査を進めていきたいと考えている。

*本研究は JSPS 科研費 JP20381068 の助成を受けた研究成果である。

- 1 前原健二、「現代ドイツの教員研修改革に関する考察 —ニーダーザクセン州における教員研修の大学への「移管」の意義—」『教員養成カリキュラム開発研究センター研究年報』Vol.13, 31-44, 2014年3月。前原、「ドイツ・ニーダーザクセン州における現職教員研修改革」『大学と教員研修：現状、課題、展望プロジェクト研究成果報告書』（教員養成カリキュラム開発研究センター第3部門）、2016年2月。
- 2 政策評価の手順や方法については未詳。インタビュー調査の複数の訪問先で州会計検査院 Landesrechnungshof の審査は通過したので2017年以降の継続が決定しているというコメントを得た。州会計検査院の「暫定報告書」が存在すると考えられるが、未見。
- 3 NS州議会議事録資料はNS州議会ウェブサイトから閲覧した。本質疑については、<http://www.landtag-niedersachsen.de/Drucksachen/Drucksachen%5F17%5F2500/1001-1500/17-1268.pdf>（最終参照日2017年1月25日）
- 4 予算書の参照はニーダーザクセン州財務省ウェブサイト（最終参照2017年1月25日）による。
http://www.mf.niedersachsen.de/themen/haushalt/haushaltsrecht_inklusive_haushaltsplaene/haushaltsplanentwurf_2016/haushaltsplanentwurf-2016-haushaltskonsolidierung-und-zukunftssicherung-136109.html（2016年度予算）、ほか各年次のデータを参照。
- 5 ここで示すデータは、本稿の後半で紹介する訪問調査の過程で入手したデータに基づいている。ニーダーザクセン州議会資料から得た同様のデータにおいては数値に違いがある。これを用いた分析については別稿を予定している。
- 6 ただしこの見立ては「都市部における研修参加率の低さ」に対する別の解釈にもつながっている。たとえば都市部には直接的には教員研修の枠に位置付かない文化的機会が多く存在しているから、あえて教員職能センターが提供する研修に参加しようとする教員が存在するため、結果的に研修参加率が低くなるという解釈も可能である。
- 7 本稿筆者（前原）は訪問調査と重ねて2泊3日の教員研修講座「協同学習とフィードバック文化」への参加（観察）を申し込んでいたが、受講希望者が所定数に達しなかったためキャンセルになった。講座はキャンセルとなったものの宿泊棟への滞在は認められたので、一般の講座参加者と若干の交流を持つことができた。3日間の滞在中、同じ宿泊棟にはおそらく年金受給年齢に達していると思われるグループがパッチワーク制作講座のために滞在していた。1週間で大きな作品を仕上げるために「ブレーメンから来ているけど、ここは最高！」とのことであった。
- 8 ウェブサイトでみる範囲での情報になるが、申込み時点では受講料を確定せず、参加した人数で頭割りした確定額を後から徴収するという仕組みを取っている教員職能センターもある。
- 9 低地ドイツ語 Plattdüütsch。たとえば bei にかえて bi、朝昼晩常に使える挨拶語 Moin! など。