

タイにおける教育専門職免許制度の特質

牧 貴 愛

【要 旨】

タイの教育専門職免許制度は、教師教育改革の個々の施策を有機的に結びつけることにある程度成功している。具体的には（１）教員養成カリキュラムは「教育専門職の知識・経験の基準」を満たす内容であること。（２）教員評価基準は「教育専門職の職務遂行の基準」を満たす内容であること。（３）教員の研修内容は「教育専門職基準・倫理規程」と関連したものであり、研修修了証は免許状更新の要件を満たすものであること、である。

【キーワード】

タイ、教職高度化、免許制度、専門職基準、更新認定

はじめに

本稿の目的は、タイにおける「教職高度化」をめざした教師教育改革の施策の一つとして、2003年に創設された教育専門職免許（bai anuyat prakop wichachip thang kansueksa）制度の特質を解明することである¹。

タイでは、1992年の軍事政権の崩壊以降、民主的な国家形成を目指した諸改革が進行している（今泉 2003：41～68）。こうした民主化の動きは、1997年にはタイ憲法史上最も民主的な憲法と評される「仏暦2540（西暦1997）年タイ王国憲法」の制定へと結実した。同憲法第81条は「…国家の教育に関わる法規を整備すること、経済および社会の変化に即した教育へと改善すること、…専門職としての教員の発達を図ること…」と規定し、タイ教育関係者の間では「教育に重きをおいた憲法」とであると認識されている（Kaewdeng 2543：3）。そして1999年には、同憲法81条の規定を受けて、タイにおける教育の根本理念を明示した「仏暦2542（西暦1999）年国家教育法」が制定され、タイにおける教育改革の力点は1950年代末以降の「教育の量的拡大」から「教育の質的向上」へと大きく変化するとともに、今日なお続く教育改革の端緒が開かれたのである。

タイにおける「国家教育法」は、日本の「教育基本法」に相当するもので、タイにおける教育の基本理念ならびに教育改革の具体的な方向性を明示したものである。同法は「教育の目的と原則（第1章）」、「教育の権利と義務（第2章）」、「教育制度（第3章）」、「教授学習の改善（第4章）」、「教育の管理・運営（第5章）」、「教育基準と教育の質の保証（第6章）」、「教員・大学教

員・教育職員（第7章）、「教育資源と教育投資（第8章）」、「教育テクノロジー（第9章）」の全9章78条から構成されている。教育の目的は、同法第1章第6条として「心身、知性、道徳の全面において完成し、生活していく上での倫理を身につけ、他者と幸福に共生することができるタイ人の育成」と定められている（第6条）。こうした目的を達成するための中核的施策として、第4章「教授学習の改善」第22条は「教育とは、学習者一人一人が学習し自らを発達させる能力をもつという原則に基づくものでなくてはならない。学習者は最も重要であり、教授学習過程は、学習者が自らを発達させ、潜在能力を最大限に活かすことを目指さなくてはならない」と規定し、従来の教師中心主義的な授業から学習者中心主義的な教授学習への転換、すなわち「学習改革」を掲げている。本稿で取り上げる「教職高度化」をめざした教師教育改革施策は、教育改革の中核である「学習改革」を実現するための最重要施策として位置づけられている。これは「国家教育法」の条文において、教員を指す「khru」に加えて、専門職を意味する「wichachip」と高度を意味する「chansung」を組み合わせた「高度専門職（wichachip chansung）」が用いられていることに端的に表れている²。

同法には「教職高度化」をめざした教師教育改革に関わる規定が「第7章 教員・大学教員・教育職員」ならびに「第6章 教育の基準と質の保証」の2章を割いて盛り込まれている。それらの規定の中で、現職教員の質的向上に関わるものは、第7章、第6章に盛り込まれた4つの規定、すなわち、（1）教育専門職免許制度の創設、その実施主体として教員・教育職員審議会の設置を定めた規定（第7章第53条）、（2）教育公務員ならびに教育職員の人事管理を行う中央の組織の設置を定めた規定（第7章第54条）、（3）教育公務員ならびに教育職員が、社会的ならびに職業的に十分かつ適切な収入を得るために、俸給、報酬、福利、その他の便益に関する法規の制定を定めた規定（第7章第55条）、（4）内部評価制度と外部評価制度から構成される「教育の質保証制度」の創設に関する規定（第6章第47条～第51条）、である。なお「教育の質保証制度」は、学校を評価の対象としたものではあるが、教員が自らの教育活動について具体的、批判的に見直す大きな契機となるため、教員の質的向上に大きな影響を与えている（牧 2012：187～188）。

本稿の主題であるタイにおける教育専門職免許制度については、すでに、堀内孜氏による一定の研究蓄積があり、同制度の創設の背景、教育専門職すなわち教員、学校管理職（校長、副校長）、教育行政官に加えて、日本の指導主事に相当する視学官などの教育関係者といった4職種に対して免許状が交付されること、4種類の免許状毎の取得要件、更新認定についての概略がまとめられている（堀内 2008、堀内 2009a）。本稿では、堀内氏の研究蓄積から得られる知見を踏まえて、同制度と他の教師教育改革施策の関係性に焦点を合わせ、次の3点に絞って論じる。第一に、タイにおける教育専門職免許制度の根幹をなす「教育専門職基準」と教員養成カリキュラムの関係について論じる。第二に、「教育専門職の職務遂行の基準」の具体的内容について、教員人事行政改革の一環として実施されている教員評価の基準と比較対照し、両者の基準の類似点ならびに差異点を解明する。第三に、教員免許状の更新認定の仕組みについて、現職教員の職能開発の一環として行われている学校内外における研修と関連づけながら考察を加える。そして、最後に、以上の分析・考察から得られる知見をまとめ、タイにおける教育専門職免許制度の特質を論じる。

1. 教育専門職免許制度と教員養成カリキュラム改革

上述したようにタイにおける「教職高度化」をめざした教師教育改革を構成する種々の施策は、大きく4領域にわたって講じられている。これらの施策を裏付ける法的基盤として、2003年～

2004年にかけて、相次いで次の4つの法規が制定された。すなわち(1)「国家教育法」第53条の規定に基づき、教育専門職の福利厚生の上昇および教育専門職免許制度について規定し、その実施主体として教員・教育職員審議会を設置を定めた「仏暦2546(西暦2003)年教員・教育職員審議会法」(2003年6月11日官報告示)。(2)「国家教育法」第54条の規定に基づき、教育公務員ならびに教育職員の任用と免職について定め、その実施主体として教育公務員・教育職員人事院の設置を定めた「仏暦2547(西暦2004)年教育公務員・教育職員法」(2004年12月23日官報告示)。

(3)「国家教育法」第55条後段の規定に基づき、教育公務員ならびに教育職員が、社会的ならびに職業的に十分かつ適切な収入を得るために一般行政職に従事する国家公務員の俸給等とは別に俸給、報酬、福利、その他の便益に関して定めた「仏暦2547(西暦2004)年教育公務員・教育職員の俸給・職階手当・職種給に関する法律」(2004年12月23日官報告示)。(4)「国家教育法」第6章の規定に基づき、教育の質を保証する外部評価制度について規定し、その実施主体として教育省から独立した組織である「教育の質の保証・評価事務局」の設置を定めた「仏暦2543(西暦2000)年教育の質の保証・評価事務局設置に関する勅諭」(2000年11月3日官報告示)、である。以上の改革施策ならびに実施主体を図1したものが図1である。

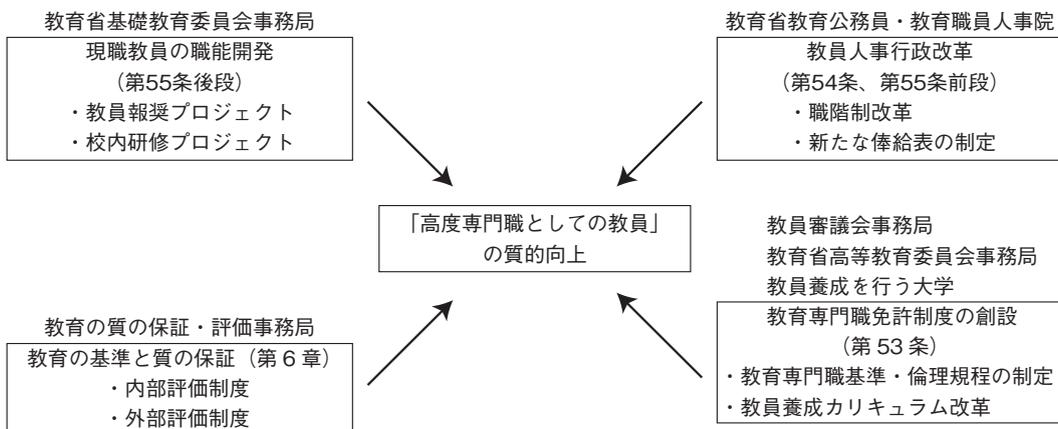


図1 タイにおける「教職高度化」をめざした教師教育改革施策の構造

【出典】 Puntumasen, Pattanida, “Teaching Profession Reform in Thailand” Paper Presented in the meeting with Tokyo Gakugei University Staff at the Office of the Education Council, Ministry of Education, Thailand (March 1, 2006) を参考に筆者作成。

【注】

- (1) 四角囲み上部の名称は、当該施策の実施主体(組織)名である。
- (2) 丸括弧内の条文番号は「国家教育法」の章・条文番号を指す。

図1からは、一連の教員の質的向上に関わる種々の施策は、施策毎に異なる実施機関によって担われていることがわかる。2003年、タイでは、公務員制度改革の流れを受けて「仏暦2546(西暦2003)年文部省管理法」が制定され教育省内局の再編成が行われた。本稿との関わりでは、従来、大学の管理にあっていた大学庁が、高等教育委員会事務局として教育省の一内局となり、施策・制度の一貫性の追求が若干容易になると考えられる変化が生じた(牧 2012: 32~35)。しかしながら、教員養成に特化した部署や、内局間の連絡調整を行う部署は設けられておらず、結果的に、教師教育改革施策を担う組織は、教育省内局の3組織(基礎教育委員会事務局、教育公務員・教育職員人事院、高等教育委員会事務局)ならびに教員審議会事務局、「教育の質の保証・評価事務局」という5つの組織となり、施策・制度の一貫性を保つことは依然として難しいよう

にも考えられる。また、教育専門職免許制度が創設される以前、たとえば、1970年代頃のタイでは、教職に就く方法には「普通教育を行う学校の教員に就く方法は38通り、職業学校の教員に就く方法は9通りあった」(Watson 1980: 185)と指摘されている通り、極めて多様であり「教育爆発」により生じた教員需要に対応するため学校事務に従事する職員が教員に異動するようなこともしばしば見られた。

このような状況に終止符を打ったのが本稿の主題である教育専門職免許制度である。同制度は、2003年6月11日に制定された「仏暦2546(西暦2003)年教員・教育職員審議会法」に法的根拠を有している。同法は、教育専門職の福利厚生の上および教育専門職免許制度について規定し、その実施主体として教員・教育職員審議会の設置を定めたものである。教育専門職免許制度が創設されたことにより「学士号の取得、1学期間(16週間)の教育実習の修了、18単位以上の教職専門科目の履修」(堀内 2009b: 135)という教員採用試験の受験資格として従来からあった要件に代わって「教員・教育職員審議会法」第44条において、以下の要件が教員免許状取得のために新たに規定されたことは大きな変化であると言える。それらの要件には、(1)満20歳以上であること、(2)教育学系の学士号を有すること、(3)1年以上の教育実習経験があること、といった積極的要件とともに、(1)倫理面において欠陥のないこと、(2)禁治産者でないこと、(3)禁固等に処せられたことのないこと、といった消極的要件も含まれている。さらに「教員・教育職員審議会法」第49条を受けて、2005年9月5日に「仏暦2548(西暦2005)年教育専門職基準ならびに倫理規程に関するタイ教員審議会規則」が制定され、教育専門職に従事する者は「教育専門職基準・倫理規程」の遵守を求められることとなったのである。同規則は、「第1章 教育専門職としての知識・経験の基準」、「第2章 職務遂行基準」、「第3章 倫理規程」の全3章22項から構成されている。同規則の制定に伴い、教員養成を担う大学では、教員養成カリキュラムの再編成が実施され、2004年度入学者から「教育専門職基準・倫理規程」のうち「教育専門職の知識・経験の基準」を満たしたカリキュラムで学んでいる。

「教育専門職の知識・経験の基準」は9つの基準からなる「教育専門職の知識に関する基準」と2つの基準からなる「教育専門職の経験に関する基準」から構成されている。これらの基準と教員養成カリキュラムの「教職に関する科目」の対応関係を見たものが表1である。片括弧付き数字の事項は、基準に含まれる内容項目を指す。なお、教員養成カリキュラムは、各大学によって科目名等が異なっている。本稿では、一事例としてチュラーロンコーン大学教育学部『教育学学士カリキュラム仏暦2552(西暦2009)年改訂版』から抜粋して示す。

表1 「教育専門職の知識・経験の基準」と教員養成カリキュラム対照表

「教育専門職の知識・経験の基準」	教員養成カリキュラムの「教職に関する科目」
知識	
基準1. 教員に必要な言語と技術	
1) 教員のためのタイ語 2) 教員のための英語またはその他の外国語 3) 教員のための情報技術	教員のためのタイ語 教員のための英語 教育情報技術
基準2. カリキュラム開発	
1) 教育哲学・理論 2) タイの教育行政の歴史 3) タイ教育開発の展望と計画 4) カリキュラム理論 5) カリキュラム開発 6) カリキュラムの規準と基準 7) 学校別カリキュラムの開発 8) カリキュラム開発の傾向と諸問題	カリキュラム開発入門 教育の基礎と専門職としての教員

「教育専門職の知識・経験の基準」	教員養成カリキュラムの「教職に関する科目」
基準3. 学習管理 1) 教授法の理論 2) 学習モデルと教授モデル開発 3) 学習経験の設計と管理 4) 学習要素の統合 5) グループ学習による統合学習 6) 学習管理のための技術・知識 7) 教材の開発・使用ならびに学習改善革新的手法の開発 8) カリキュラム開発の傾向と諸問題 9) 学習評価	教授・学習の設計と運営 各教科教育法※
基準4. 教員のための心理学 1) 人間の発達に関する基礎的心理学 2) 教育心理学 3) 指導と相談のための心理学	教育の心理学的基礎 教員のための心理学と特別支援教育
基準5. 教育測定・評価 1) 教育測定・評価の原理と技術 2) 教育測定・評価ツールの開発と使用 3) 真正な評価 4) ポートフォリオ評価 5) パフォーマンス評価 6) 形成的・総括的評価	教育測定・評価
基準6. 学級経営 1) 管理経営の理論と原理 2) 教育的リーダーシップ 3) システム的思考 4) 組織文化の学習 5) 組織内の人間関係 6) 組織内のコミュニケーション 7) 学級経営 8) 教育の質の保証 9) チームワーク 10) 学術的プロジェクトの企画・運営 11) 職業訓練プロジェクトの企画 12) 開発のための活動やプロジェクトの企画 13) 経営のための情報整備 14) コミュニティ開発のための教育	教育と持続可能な社会開発 経営と教育的リーダーシップ
基準7. 教育学研究 1) 研究に関する理論 2) 研究の諸モデル 3) 研究の設計 4) 研究のプロセス 5) 研究のための統計 6) 授業研究 7) 疑似研究 8) 研究成果の発表 9) 学習管理プロセスの改善に資する調査研究の精査 10) 問題解決への研究プロセスの応用 11) 研究プロジェクトの提案	授業研究 教育に関する統計と情報
基準8. 教育に関する革新的手法・情報技術 1) 学習の質の向上のためのコンセプト、理論、技術、革新的手法	各教科教授法における革新的手法※

「教育専門職の知識・経験の基準」	教員養成カリキュラムの「教職に関する科目」
2) 技術と情報 3) 革新的技術や情報の使用から生じる問題についての分析 4) 学習資源とネットワーク 5) 革新的手法の設計・製作・試行・評価・改善	
基準9. 教職の意義	
1) 教員の重要性・役割・職務・仕事量 2) 教職の発達 3) 模範的な教員の特徴 4) 専門職としての教員に対する態度形成 5) 教員としての潜在能力・能力の強化 6) 学習者ならびに学術的リーダーとしての教員 7) 専門職基準 8) 専門職倫理規程 9) 教育関係法規	教育の基礎と専門職としての教員
経験	
基準1. 教職体験	
1) 持てる全ての知識を総合的に用いた教職体験への取り組み 2) 観察・聞き取り調査・情報集約による学習者の教育計画の立案・実施結果の報告 3) 学校との連携協力を通じたカリキュラムの改善・試行 4) 学校との連携協力を通じた学習指導案の作成 5) 学校の学習管理に関連する活動の運営 6) 学術的プロジェクトの立案・実施	教育実習1
基準2. 教育実習	
1) 持てる全ての知識を総合的に用いた教育実習への取り組み 2) 学習者に重きをおいた学習指導案の作成 3) 学習過程の管理 4) 学習管理に応じた教材・革新的手法の選択・開発 5) 学習管理における技術・戦略の活用 6) 学習成果の測定・評価 7) 学習者を発達させるための授業研究の実施 8) 学習管理や学習者の質の改善のための評価結果の活用 9) 学習管理の結果の記録・報告 10) 教育に関するセミナー	教育実習2

【出典】「教育専門職の知識・経験の基準」(タイ語)ならびにチュラーロンコーン大学教育学部『教育学士カリキュラム仏暦2552(西暦2009)年改訂版』(タイ語)を参照し筆者作成。

以上の比較対照から、次のようなことが明らかになる。

第一に、「教育専門職の知識・経験に関する基準」の全ての基準に対応した科目が開設されていること。これは、日本の教職課程認定の仕組みに類似しており、教員養成カリキュラムの質を保証することに繋がるものである。

第二に、基準ごとに対応している科目数が異なること。たとえば「教員に必要な言語と技術」の内容項目は「教員のためのタイ語」、「教員のための英語」、「教員のための情報技術」の3つであり、それに対応した科目として「教員のためのタイ語」(2単位)、「教員のための英語」(2単位)、「教育情報技術」(2単位)という3つの科目が開設されている場合もあれば、「カリキュラム開発」の基準のように8つの内容項目に対して「カリキュラム開発入門」(2単位)という1つの科目で対応している場合もある。このようなケースは、他の基準と科目の対応にも見られる。

第三に、上述の二点目に関連して、「教育専門職の知識・経験に関する基準」に直接対応する科目を設けるのではなく、内容項目を検討した上で、科目が編成されていること。たとえば、1つの科目で、基準の8項目を網羅しているか否かを検討するためにカリキュラム開発入門（2単位）の講義概略の記述を訳出すると次のような内容が記載されている。すなわち「カリキュラムの原理・重要性・概念・理論・構成要素、カリキュラムの種別、カリキュラム開発のプロセス、カリキュラムの試行、カリキュラムの評価、カリキュラムの分析、カリキュラム開発の傾向と諸問題、基礎教育カリキュラムの規準と基準、学校別カリキュラムの開発・改善過程における学校との連携」である（下線は筆者）。この講義概略を基準に照らしてみると、基準の内容項目のうち下線を引いた内容は4）～8）と対応しているが、1）～3）は含まれていないことがわかる。

「カリキュラム開発」基準の内容項目の1）～3）に関しては「教育の基礎と専門職としての教員」（3単位）に含まれている。同科目の講義概略を訳出すると「教育と専門職としての教員の意義と重要性、教育の哲学・概念・理論、教育と専門職としての教員の哲学的・歴史的・経済的・政治的・社会的・科学技術的基盤、専門職としての教員の発達、タイの教育行政の歴史、今日の教育改革と専門職としての教員、憲法の教育条項ならびに教育関係諸法規、『国家教育法』に盛り込まれた教育行政のねらいと原理、タイ教育開発の展望と計画、教育行政の制度構造とプロセス、教育制度体系、教育行政の概念、教育の質の基準と保証、教育専門職組織関連条項、教職の役割・職務・仕事量、模範的な教員の特徴、専門職としての教員に対する態度形成、教員としての潜在能力・能力の強化、『教員・教育職員審議会法』に定める倫理規程、専門職基準」と記載されており、下線を引いた箇所は1）～3）に対応した内容となっている（下線は筆者）。以上から、仕組みとしては、日本の教職課程認定に類似しているが、日本の科目区分＝科目という関係ではなく、基準の内容を検討した上で、科目が編成されていることがわかる。日本の教職課程認定とは異なるが、同基準によって教員養成カリキュラムの質を全国的に統制・保証しているという機能的な側面は類似している。

2. 「教育専門職の職務遂行の基準」と「教員評価基準」

2004年12月23日、「国家教育法」第54条ならびに第55条前段を受けて、①教育公務員ならびに教育職員の人事行政の全般について規定し、その実施主体として教育省内に教育公務員・教育職員人事院の設置を定めた「仏暦2547（西暦2004）年教育公務員・教育職員法」、②教育公務員ならびに教育職員が社会的、職業的に十分かつ適切な収入を得るための新しい俸給表や職階給について定めた「仏暦2547（西暦2004）年教育公務員・教育職員の俸給・職階給・職種給に関する法律」という2つの法規が制定された。両法規に基づいて、職階制とそれに付随する職階給ならびに教員評価制度の導入、教員に特化した俸給表が制定され、授業実践への取り組みとその成果・業績と給与を直結させた人事考課制度が確立された。タイ教員の職階制は、従来、「教育公務員法（1980年版）」第30条において定められていた。2004年からは「教育公務員・教育職員法（2004年版）」第38、39条において定められている。新職階では、旧職階にはなかった10級に相当する「特別上級教諭」という職位が1つ増え、従来の5つの職位から6つの職位へと教員のキャリアパスの高度化が図られている（牧 2012：136）。教員は、職階を上昇するにあたって教員評価を受ける必要がある。教員評価の基準は表2に示す通り、3側面、全45基準から構成されている。評価基準の具体的内容を見ると、（1）教員の倫理・道徳に関する評価基準が、全基準の半数以上を占めていること、（2）カリキュラム編成、教育指導案の作成や、よりよい授業実践のための研修・自己研鑽といった教授学習プロセスに関する基準にもまして、授業実践の結果、すなわ

ち児童・生徒の成績に関する基準が多いこと、(3)学術的な業績が求められていること、といった特徴を見いだすことができる。教員評価の基準は、現職教員が日々の職務を遂行する上での指標となるものであり、その意味において、教員審議会が定める「教育専門職の職務遂行の基準」と同じ性格を有している。両基準の比較対照したものが表2である。

表2 「教育専門職の職務遂行の基準」と教員評価基準の対照表

	教員評価基準	「教育専門職の職務遂行の基準」
倫理・道徳 (100点満点)	規律の遵守(5基準×4点満点=20点満点)	
	1.1規律を保持し、法律・規則・礼儀・習慣に沿って、社会の善き手本であること。	該当なし
	1.2法律に定められた服務を遵守すること。	
	1.3常に公務ならびに学習者に対して時間を遵守すること。	
	1.4職責に対して誠心誠意尽くすこと。	
	1.5職場の同僚ならびに地域社会に対して誠意を持って協力し、支援すること。	基準9：同僚教員と効果的に協力している。 同僚の意見に耳を傾けることの重要性やその知識や能力を再認識し、諸活動において全面的に協力することにより、学校の目的や諸活動から得られた成果を共有することである。
		基準10：地域の住民と効果的に協力している。 地域住民の意見に耳を傾けることの重要性やその知識や能力を再認識し、学校を発展させるために、学校と地域が互いに認め合い、心から協力し合うことである。
	品行の手本としての振る舞い(5基準×4点満点=20点満点)	
	2.1勤勉かつ継続的に成し遂げてきた学位記、証明書などの成果・実績を責任持って管理すること。	該当なし
	2.2道徳・倫理・誠意・信条を持って職務を遂行すること。	
	2.3法律に沿って職務を遂行すること。	
	2.4国王を元首とする民主主義を信奉すること。	
	2.5タイの文化ならびに環境の保護に協力的であること。	
	適切な生活(5基準×4点満点=20点満点)	
3.1「足るを知る経済」の教えに沿って暮らしていること。	該当なし	
3.2飲酒・賭博などを差し控えること。		
3.3個人情報ならびに職務に関わる情報を適切に使用・提供していること。		
3.4状況や職責に応じて「品行の手本」として振る舞っていること。	基準8：学習者にとって品行の良き手本である。 学習者が敬い、模範に値すると信じるように、常に、表現、振る舞い、一般的な人間性、服装、身振り手振り、言動、倫理が教員としてふさわしいものであること。	
3.5節約していること。	該当なし	

	教員評価基準	「教育専門職の職務遂行の基準」
倫理・道徳 (100満点)	教職に対する誇り(5基準×4点満点=20点満点)	
	4.1専門職団体の活動や学術的な活動を支援したり、活動に参加したりする良き構成員であること。	該当なし
	4.2新しい知識を学習・探求し、専門職の発展のために活用すること。	
	4.3専門職団体の中で、学術的なリーダーシップを発揮すること。	
	4.4専門職の威信を守り、社会的地位を高めること。	
	4.5学習者、地域社会、社会全体に対して善き意識を醸成すること。	
	専門職としての責任感(5基準×4点満点=20点満点)	
	5.1見返りを期待することなく知識の教授、知識の探求の支援に専心すること。	該当なし
	5.2個々の専門的力を最大限活かして、持続的に、学習者や受益者の支援に専心すること。	
	5.3新しい知見を探求・創造し、職責たる業務の改善を図ること。	
5.4教育専門職倫理規程を遵守すること。		
5.5献身や公共の精神を持ち、公益に資すること。		
知識・能力 (100満点)	教授学習に関わる能力(60点満点:基準の上からそれぞれ10点満点、30点満点、10点満点、10点満点)	
	1.1体系的なカリキュラム編成(カリキュラムの分析・開発・実践・評価・改善)ができていること。	該当なし
	1.2教育指導案を作成し、実際に使用していること。	基準4: 真の成果を導くことができるように教育指導案を開発している。 学習者が学習の目的を達成することができるような教育指導案を選択、改善、作成して用いることである。
	1.3教授学習過程に適した教材・教具を選択・作成し、実際に使用し、その結果を評価し、改善していること。	基準5: 効果的な教材を常に開発している。 学習者が学習の目的を達するために様々な教具や印刷物、教授法を発明、作成、選択、改善することである。
	1.4教授学習に関わる能力について、学習者、学校、地域社会、教員自身のそれぞれに関する累積的な業績があること。	該当なし
	担当する学習グループの知識・技術に関する自己研鑽(40点満点:基準の上からそれぞれ15点満点、20点満点、5点満点)	
	2.1授業改善のために様々な方法を駆使し、新たな知識を探求していること。	基準2: 学習者が得る成果に重きを置いて学習活動を展開している。 学習者にとって好ましい学習活動を賢く選択することである。したがって、教員は、学習者にとっての成果を常に意識しながら学習活動を選択する必要がある。

	教員評価基準	「教育専門職の職務遂行の基準」
知識・能力 (100満点)	2.1授業改善のために様々な方法を駆使し、新たな知識を探求していること。	<p>基準3：学習者の潜在能力を最大限に活かすように取り組んでいる。 教員の努力及び能力を最大限に活かして、才能、興味、意志に沿って学習者の学習がもっとも多くなるようにすることである。そのため個々の学習者の潜在能力に沿って学習者の抱える問題や意志の分析等をはじめとする様々な面における発達を体系的に促進し、従来に比べてより良い成果が上がるように学習方法を調整するのである。</p> <p>基準12：あらゆる場面において学習者が学習できる機会を提供している。 問題や開発ニーズ等に基づいた学習活動を創出することである。学習者の持続的発達や教員が問題を機会と捉えるために、これらの学習活動は、学校での学習やその他の活動において創出することができる。こうした認識に基づいて、教員は、問題の解決に固執したり、問題に対して感情的または単純に考えることなく、問題を多面的に観察し、いかなる状況にも積極的な態度で臨む必要がある。教員は、どのような状況下であれ問題を多面的に捉えることや、学習者の発展に効果的な方法を見いだすことができること。</p>
	2.2教授学習に活用できる専門的な知識を収集・蓄積・発信していること。	<p>基準11：あらゆる情報を学習指導の開発に応用している。 ありとあらゆる情報、とくに、専門職としての教員に関する情報を検索、観察、記憶、収集し、分析、批判的に検討し、問題解決や職場の改善、ひいては、社会開発に適切な形で役立てることである。</p>
	2.3セミナー等の講師を務めたり、教材・教具を公表したりするといった学術的な貢献を有すること。	<p>基準1：教員として成長することに常に取り組んでいる。 自己を高めるために勉強し、学術的成果を公表し、会議、研修、セミナー、ワークショップ等の組織、局もしくは協会等による学術的な活動に参加し、明確な成果または報告をすること。</p>
職務上の業績 (100満点)	学習者の質の向上に関わる業績(60点満点)	
	<p>■学業成績(30点満点:3基準×各10点満点)</p> <p>1.1教授学習前後の学習者の成績 1.2担当学習グループの成績平均点の昨年度比 1.3担当学習グループの教育地区レベルまたは全国レベルの試験結果</p>	<p>基準7：学習者の質の向上についての体系的にレポートを作成している。 学習指導による学習者の質の向上について、その理由や要因、関係する事柄等について、教員は、次の諸点についての詳細なレポートを作成し報告すること。 1) 解決・開発が必要な学習者の問題やニーズ及び学習者開発の目標について 2) 学習者の質の向上に用いる教授法の技術、方法または革新及びその用い方について 3) 特定の教授法や学習活動による学習者の質の向上 4) 学習者の質のさらなる向上のための改善や開発についての提案</p>

	教員評価基準	「教育専門職の職務遂行の基準」
職務上の業績 (100満点)	■学業成績以外の学習者の成果 (20点満点：2基準×各10点満点) 2.1学習者の心身の健康、情操、社会性の向上に関する成果 2.2学習者の望ましい性格	基準6：学習者の成果に重きをおいて学習活動を展開している。 学習者が将来にわたって身につけるべき価値観や性格の形成に関係するような学習活動を組織することである。それは、学習者の潜在能力や個々人の違いに応じ、また、実際の体験を通して、学習者が得た知識や、それらをまとめたりすることを重視する学習活動である。
	■職務の量的・質的状况 (10点満点：2基準×各5点満点) 3.1担当授業コマ数または担当授業科目数または担当学習者数 3.2学習者個々人の経済・文化・発達等の特性への対応ならびに勤務校の立地職務の状況	該当なし
	学術業績 (40点満点)	
	■学術業績の質 (20点満点：基準の上から7点満点、6点満点、4点満点、3点満点) 4.1学術的な方法論に合致していること。 4.2業績の内容ならびに要点の精度 4.3業績内容の独創性 4.4業績の編集・装幀	該当なし
	■学術業績のインパクト (20点満点：基準の上からそれぞれ10点満点) 5.1学習者、教員、教育職員、教育関連機関、地域社会に対する貢献 5.2学術への貢献や学界への公表	

【出典】「教育専門職の職務遂行の基準」(タイ語)ならびにタイ教育省次官局教育公務員人事院編刊『教育公務員・教育職員の職階級にかかる評価の手引き(教育職用)』2010年(タイ語)を参照し筆者作成。

以上の比較対照から次に示す両基準の類似点ならびに差異点が明らかになる。類似点としては、次の9点がある。

第一に、教員評価基準の「規律の遵守」の「1.5 職場の同僚ならびに地域社会に対して誠意を持って協力し、支援すること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準9 同僚教員と効果的に協力している」と「基準10 地域住民と効果的に協力している」と類似している。

第二に、教員評価基準の「適切な生活」の「3.4 状況や職責に応じて『品行の手本』として振る舞っていること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準8 学習者にとっての良き品行の手本である」と類似している。

第三に、教員評価基準の「教授学習に関わる能力」の「1.2 教育指導案を作成し、実際に使用していること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準4 真の成果を導くことができるように教育指導案を開発している」と類似している。

第四に、教員評価基準の「教授学習に関わる能力」の「1.3 教授学習過程に適した教材・教具を選択・作成し、実際に使用し、その結果を評価し、改善していること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準5 効果的な教材を常に開発している」と類似している。

第五に、教員評価基準の「担当する学習グループの知識・技術に関する自己研鑽」の「2.1 授業改善のために様々な方法を駆使し、新たな知識を探求していること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準2 学習者が得る成果に重きをおいて学習活動を展開している」と「基準3 学習者の潜在能力を最大限に生かすように取り組んでいる」ならびに「基準12 あらゆる場

面において学習者が学習できる機会を提供している」と類似している。

第六に、教員評価基準の「担当する学習グループの知識・技術に関する自己研鑽」の「2.2 教授学習に活用できる専門的な知識を収集・蓄積・発信していること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準11 あらゆる情報を学習指導の開発に応用している」と類似している。

第七に、教員評価基準の「担当する学習グループの知識・技術に関する自己研鑽」の「2.3 セミナー等の講師を務めたり、教材・教具を公表したりするといった学術的な貢献を有すること」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準1 教員として成長することに常に取り組んでいる」と類似している。

第八に、教員評価基準の「学習者の質の向上に関わる業績」の「学業成績1.1~1.3」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準7 学習者の質の向上についての体系的なレポートを作成している」と類似している。

第九に、教員評価基準の「学習者の質の向上に関わる業績」の「学業成績以外の学習者の成果2.1及び2.2」は「教育専門職の職務遂行の基準」の「基準6 学習者の成果に重きをおいて学習活動を展開している」と類似している。

以上から、教員評価基準は「教育専門職の職務遂行の基準」を網羅していることがわかる。他方、差異点としては、次の2点を指摘しうる。

第一に、基準数が大きく異なること。教員評価基準は全45基準であるのに対して「教育専門職の職務遂行の基準」は全12基準である。これは表2において「該当無し」と記載していることから明らかである。

第二に、基準数の異なりと関連して、教員評価基準の倫理・道徳、知識・能力、職務上の業績といった3領域ごとの「教育専門職の職務遂行の基準」数を見ると、それぞれ倫理・道徳が3基準、知識・能力が7基準、職務上の業績が2基準であり「教育専門職の職務遂行の基準」は、教員の本務である授業実践に重きをおいていること。

以上の分析から、教員評価基準は「教育専門職の職務遂行の基準」を網羅的に含んでいることがわかる。逆に、教員評価基準は「教育専門職の職務遂行の基準」以外の基準を含んでいることも明らかになった。これは、現職教員にとってみれば「教育専門職の職務遂行の基準」を踏まえながら日々の職務を遂行していても新しく導入された職階制を上昇することはできず、給与の改善が見込めないということである。つまり、現職教員は「教育専門職の職務遂行の基準」ではなく、教員評価基準を意識しながら職務を遂行しなければならないということである。前節で論じたように「教職高度化」をめざした教師教育改革施策は、複数の実施主体によって担われている。基準数の異なり以上に、基準の力点に見られる相違は、教員人事行政を担う教育公務員・教育職員人事院と教育専門職免許状を管理する教員審議会の間で、施策・制度の連関ないし一貫性が十分に検討されていない結果とも捉えることができよう。

3. 教育専門職免許状の更新認定

タイにおける教育専門職免許状の更新認定にかかる法規には、次の2つがある。

第一に「教員・教育職員審議会法」第9条11項、第45条、84条、85条に基づき定められた「仏暦2547（西暦2004）年教育専門職免許状に関する教員審議会規則」である。同規則は、免許状の積極的・消極的要件（第1章）、免許状申請手続き（第2章）、免許状の効力（有効期間）ならびに免許状の更新（第3章）、免許状の再発行（第4章）、免許状登録情報の変更（第5章）、不服申立て（第6章）、について定めている。同規則第3章第18項ならびに第20項の規定に基づき、

タイにおける教育専門職免許状は5年間の有効期限が付されており、遅くとも有効期間満了の180日前には更新申請を行わなければならないことが定められている。

第二に、免許状を更新する際の要件については「教員・教育職員審議会法」第45条ならびに上述の規則第3章第19項の規定に基づき定められた「仏暦2552（西暦）年教育専門職免許状更新申請者の要件に関する教員審議会告示」に詳細に定められている。同告示は、全7項から構成されており、同告示第一項は、教育専門職免許状更新申請者の要件として（1）「教員・教育職員審議会法」に定める積極的要件を満たし、消極的要件に該当しないこと、（2）「教育専門職の知識・経験の基準」を満たしていること、（3）「教育専門職の職務遂行の基準」に沿った実績があること、（4）「教育専門職倫理規程」を遵守していること、の4点を挙げている。これらの要件の中で、現職教員である者にとって免許状の更新を行う際、重要な項目は（3）である。その他の項目、たとえば（1）の消極的要件に該当したり、（4）の倫理規程を遵守していなかったりした場合、すなわち在職中に何らかの問題を起こした場合には、教員審議会の「不適格教員ブラックリスト」³に掲載されることになり、更新が認定されない場合もあり得る。（2）については、比較的高齢の教員のうち、上級教員資格や準学士など学士以下の学位を有している教員に限って、教育学系の学士号の取得が求められている。しかしながら、教員審議会事務局の担当者によれば、（2）の要件により更新の認定がなされないというケースが生じないように、たとえば、非教育学系の学士以下の資格を有しているが10年以上教員として勤務していることや、非教育学系の学士以上の学位を有し5年以上教員として勤務していること、といったようにある程度の柔軟性を設けている、とのことであった。

（3）「教育専門職の職務遂行の基準」に沿った実績については、有効期間である5年以内に、教授学習過程、学習管理などの改善に資する研修を少なくとも3つ受講し、更新申請時に、研修修了証など受講を証明する書類を提出することとなっている。実績の具体例としては、（1）教育専門職として専門とする教科等の領域のより高い学歴資格を取得していること、（2）教員審議会の研修認定証、（3）職務に関連する研修の修了証、（4）教育公務員・教育職員人事院による教員評価の受審または受審中であること、（5）学習管理または教育行政の改善に資する研修の講師を務めたこと、（6）学習管理または教育行政の改善に資するテキスト、論考または学術的成果、（7）教育全般または学習改善に資する革新的手法を開発したこと、（8）学習管理または教育行政の改善に資する研究成果報告書、（9）教員審議会またはその他の教育関係機関から受けた報奨、（10）講演・討論会・会議・セミナーなどへの参加証、（11）教育専門職に関係する国内外における視察、（12）学習管理または教育行政の改善に資する貢献または活動、が挙げられている（Samnaknganlekhatikhankhurusapha 2552：7～8）。以上の12の具体例に該当するような実績が3つ以上あれば更新要件を満たすことができる。いくつか具体的な研修修了証をみると、たとえば、アクソーンジャーレントタット社による「ASEAN 青少年の育成をめざす英語教育の改善に関する研修（2012年3月18日開催）」、教育省基礎教育委員会事務局による「E-Commerceに関する研修（2011年7月7～9日開催）」、「教職資格証（1年課程）」などがある⁴。

以上の具体例からもわかるように、現時点では、研修の実施主体ならびに研修の期間等は考慮されておらず、公的機関、私的機関を問わず、また、1日の研修であっても3日間の研修であっても、一つの研修として認定されている。つまり、2013年8月の時点では、当初計画されていた「50単位相当のセミナー等への参加」（堀内 2009a：129）という更新要件に必要な単位換算などを含む認定方法は確立されていない。しかしながら、現職教員の不断の研修の受講等を免許更新時の要件としている点に関しては、日本の場合に比べて、法定研修との重複もなく、現職教員の研修内容に対するニーズを満たしやすく、かつ現職教員の負荷が軽いという点において、効果

的、効率的な特徴を有していると言える。

おわりに

タイにおける教育専門職免許制度の特質は、教員の質的向上のための種々の施策を有機的に結びつけることにある程度成功している点にある。

具体的には、第一に、「専門職の知識・経験に関する基準」と教員養成カリキュラムは、同基準が教員養成カリキュラムの編成原理となっていること。同基準によって教員養成カリキュラムの質が全国的に統制されており、基準=科目ではないが、基準によりカリキュラムの内容を統制するという仕組みは、日本における教職課程認定と類似している。

第二に、教員人事行政改革の一環として導入された教員評価と「教育専門職の職務遂行の基準」の関係は、教員審査の評価基準が「教育専門職の職務遂行の基準」を網羅する内容となっていること。ただし、逆に「教育専門職の職務遂行の基準」の内容は、教員評価基準の内容を網羅していない。

第三に、現職教員の職能開発として行われる様々な研修は「教育専門職基準・倫理規程」と関連したものであり、研修修了証は免許状更新の要件を満たすものであること。また、同基準の内容と密接に関連した研修を修了することが免許状の更新認定の要件を満たすことに繋がっていること、である。

以上に示した通り、教育専門職免許制度、とりわけ「教育専門職基準」が定められたことにより、複数の実施主体が講じる個々の教員の質的向上施策にある程度有機的な結びつきが生まれつつあることは事実である。しかしながら「教育専門職の職務遂行の基準」の内容は、教員評価基準の内容を網羅していないことに端的に示されるように「教職高度化」をめざした教師教育改革施策の改善・充実のためには、実施主体間のさらなる調整が必要である。

参考文献

タイ語法規

Rathathanun haeng rathanachakthai Pho.So. 2540. (「仏暦2540 (西暦1997) 年タイ王国憲法」)
Phrarachabanyat kansueksa haengchati, Pho. So. 2542. (「仏暦2542 (西暦1999) 年国家教育法」)
Phrarachbanyat khru lae bukhargnthagkansueksa Pho. So. 2546 (「仏暦2546 (西暦2003) 年教員・教育職員審議会法」)

Khobangkhap khurusapha waduai matrathanwichachip lae chanyaban khong wichachip Pho. So. 2548 (「仏暦2548 (西暦2005) 年教育専門職基準ならびに倫理規程に関するタイ教員審議会規則」)

Khobangkap khurusapha waduai baianyat phrakop wichachip Pho. So. 2547 (「仏暦2547 (西暦2004) 年教育専門職免許状に関する教員審議会規則」)

Phrakat khanakamakankhurusapha waduai khunasombati khong phutoayu baianyat phrakop wichachip thang kansueksa Pho. So. 2552 (「仏暦2552 (西暦2009) 年教育専門職免許状更新申請者の要件に関する教員審議会告示」)

タイ語文献

Kaewdeng, Rung. (2543) *Rathathanun kap kansueksa khong chati*, Kurungtep: Samnangkan khanakamakan kansaksahaengchati. (ルン・ゲオデーヌ『タイ王国憲法と教育』国家教育委員会事務局、2000年)

Khanakharusat Chulalongkorn mahawithayalai (2552) *Laksutkharusatbandit laksutprapprung Pho. So. 2552*. (チュラーロンコーン大学教育学部編『教育学学士カリキュラム仏暦2552 (西暦2009) 年改訂版』)

Samnakngan Khanakamakan kharachakan khru lae bukhakon thang kansueksa. *Kumue kanpramuen kharachakan khru lae bukhakon thang kansueksa pueahaimi withayathana lae luen withayathana sainganson*, 2553. (タイ教育省次官局教育公務員人事院編刊『教育公務員・教育職員の職階級にかかる評価の手引き (教育職用)』2010年)

Samnaknganlekhatikhankhurusapha (2552) *Khumue phuphrakopwichachip thang kansueksa: kanto ayu baiannyat phrakop wichachip*. (タイ教員審議会事務局編『教育専門職ハンドブック—専門職免許状の更新—』) タイ教員審議会事務局ホームページ (<http://www.ksp.or.th/ksp2013/home/>) よりダウンロード (2013年9月5日)

日本語文献

今泉慎也 (2003) 「第2章 タイの政治改革と1997年憲法」作本直行、今泉慎也編『アジアの民主化過程と法—フィリピン・タイ・インドネシアの比較—』日本貿易振興会アジア経済研究所、41～68頁。

平田利文、森下稔 (2000) 『タイ仏暦2542年 (西暦1999年) 国家教育法』ヨシダ印刷、(非売品)。

平田利文 (2004) 『日本・タイ両国における「市民性」の育成に関する実証的比較研究 (中間報告書)』平成14～16年度科学研究費補助金 (基盤研究 (B) 研究課題番号: 14310129) 大分大学教育福祉科学部。

堀内孜 (2008) 『タイ国における教育職員免許制度及び5年課程教員養成制度の実施過程に関する研究』平成15～17年度科学研究費補助金 (基盤研究 (C) 研究課題番号: 17530567) 京都教育大学教育学部。

堀内孜 (2009a) 「タイ国における教育職員免許制度—制定経緯・概要・課題—」『京都教育大学紀要』No. 114、121～132頁。

堀内孜 (2009b) 「タイ国における5年課程教員養成制度—制定経緯・概要・課題—」『京都教育大学紀要』No. 114、133～148頁。

牧貴愛 (2012) 『タイの教師教育改革—現職者のエンパワメント—』広島大学出版会。

村田翼夫、渋谷恵、カンピラパーブ・スネート、鈴木康郎、鎌田亮一共訳 (2000) 「タイにおける『仏暦2542 (1999) 年国家教育法』 (全訳)」『比較・国際教育』筑波大学教育学系比較・国際教育学研究室、第8号、93～106頁。

英語文献

Watson, Keith. (1980) *Educational Development in Thailand*, Hong Kong: Heinemann Educational Books (Asia) Ltd.

謝辞

本稿は、平成24～26年度科学研究費補助金 (若手研究 (B) 研究課題番号: 24730702) 「タイにおける『教職高度化』をめざした教師教育改革に関する研究」の助成を受けて実施したタイ現地調査ならびに研究活動の成果の一部である。

注

- 1 本論文中のタイ語の翻字は、タイ学士院 (rachbanditsathan) 「音声に従うタイ語のローマ字表記規則 (lakken kanthot aksonthai pen aksonroman baepthaisiang)」にならっている。
- 2 「国家教育法」の英訳版では「wichachip chansung」は「a highly respected profession」と表現されており直訳すれば「高い尊敬を受ける専門職」であり「高度」は意識である。本稿では、タイにおける教員の質的向上のための種々の施策は「教職高度化」という用語に合致していると判断し「高度」という訳語を付す。ちなみに「国家教育法」の日本語訳は複数存在する。それぞれ「高いレベルの職業」(平田、森下 2000 : 22、平田 2004 : 79)、「高度な職業専門性」(村田 2000 : 101) という訳語が付されている。
- 3 2013年8月8日(木) タイ教員審議会事務局教育専門職免許申請課のスラサック・ジントラット課長ならびに教育専門職水準課のガニガー・バラミー課長に対するタイ語による聞き取り調査による。
- 4 具体例として示した研修修了証は、2013年8月13日(火) タイ教員審議会事務局教育専門職水準課のガニガー・バラミー課長から提供頂いたものである。