

中国高等職業教育教員の資質能力とその育成に関する研究：「双師型」モデルの展開を中心として

張, 琳

<https://hdl.handle.net/2324/1654623>

出版情報：九州大学, 2015, 博士（教育学）, 課程博士
バージョン：
権利関係：やむを得ない事由により本文ファイル非公開（3）

氏 名 : 張 琳

論 文 名 : 中国高等職業教育教員の資質能力とその育成に関する研究
— 「双師型」モデルの展開を中心として—

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

高等職業教育を担う教員の特性や在り方の解明が、各国で重要な研究課題となっている。中国において、伝統的な学術研究型の大学教員は職業実践的な教育を重視する高等職業教育に適しておらず、中国の高等職業教育拡大の動向においても、技術を有するが学士学位を保持していない中等職業教員は、そのままで機械的には、高等職業教育の教員に昇格させにくいと考えられている。さらに、成人教育セクターにおいて教員が保有する資質能力は多様であり、定型的な教員あるいは指導員のモデルは存在しない。高等職業教育教員はどのような資質能力や学習・実務経験を持つべきかを重要な教育課題としている。1998年に、中国教育部による「21世紀向けの職業教育深化改革意見」では、「双師型」という新しい教員モデルが推奨された。しかしながら、「双師型」教員の理念と現実が乖離している現状にある。本研究では、高等職業教育専任教員へのアンケート調査、高等職業教育教員養成機関の修了者へのインタビュー調査、高等職業教育機関へのインタビュー調査を通して、中国高等職業教育の位置付け、高等職業教育教員に求められる資質能力を明らかにすることで、現場での仕事の実態、就職前の養成課程と在職研修の状況を通して高等職業教育教員の資質能力の育成の過程・課題を統合的に検討し、そのあり方についての固有のモデルの探求を行うことを目的とする。

本論文は7章構成である。序章では、まず中国高等教育における職業教育の拡大化、中等職業教育の高度化、成人教育から高等教育への転換の背景に基づいて、高等職業教育教員の特性やあり方に着目する問題意識と本研究の目的を提示した。そして、中国および諸外国における教員個人と教員組織、高等職業教員の養成や在職研修に関する先行研究を検討した。また、本研究における研究課題と分析枠組を提示し、研究対象と方法を述べた。

第1章では、高等職業教育は、職業技術教育である同時に、高度な応用型専門人材を育成することを目標としている「職業型」の高等教育であるという両義性をあえて保有すべきであると論じた。そして、中国高等職業教育は中等職業教育の昇格、成人教育の改組・合併、大学における職業教育プログラムの拡大の3つの要素から整理し、教育の目的と教育方法(教育課程と教員)の視点から高等職業教育の輪郭形成を明らかにした。さらに、大学との比較を通して、とりわけ高等職業教育教員は大学の学術研究型教員とは異なることを示した。高等職業教育の課題となる教員または教員組織の特質の解明を重要な研究課題として位置づけた。

第2章では、諸外国における高等職業教育の資格要件の検討を踏まえ、中国の法律・条例と高等教育における教員の職務や職責評価に関する条例の分析を通して、中国高等職業教育の教員は独自の資格要件を持たないこと、高等職業教育教員の資格要件には学歴、研究能力、高等教育教員資格を含んでいるが、職業実務経験等の規定がないという現状を明らかにした。また「双師型」教員の要件には教員の学歴と教員資格両方を保持することが明確に規定されているが、教員の職業性についての規定は明確であるとはいえない。そして、「双師型」教員の定義とともに、高等職業教育教員が保有する資質能力に関する諸外国と中国の研究を踏まえて、高等職業教育の教員が求められる

資質能力は学術性、教育能力、職業性、組織管理能力およびその他であると解明した。

第3章では、まず職業教育を担う高等レベル教員は学術性と職業性を両方保有する「デュアル型」教員像が期待されていることを論じた。しかし、現場で勤務している「双師型」教員と一般教員が保有する資質能力にはバラツキがあるため、「双師型」には、制度上の理念に適合する「実質双師型」教員と、「学歴・職業資格証書」のみをもちそれを学校が認定したという意味での「学校認定双師型」教員に分けられる。一般教員であっても、「双師型」教員の制度上の要件を満たす「潜在双師型」教員と、それ以外の「一般」教員がいる。そして、教員の類型によって普段の職務で分業があり、研究型の大学教員に対し、高等職業教育の教員は教育や学生の指導を中心としており大学教授職モデルとは明確に異なり、かつ純粋な職業教育訓練の担当者ではない。また教員として採用される際、専任教員は職業実務能力より、学歴が最も重視されている。最後に多数の教員は現在の勤務校の勤務環境に肯定的な評価をしているが、職務には相当な心理的緊張を伴うと考える教員は半数いる。高等職業教育の教員はストレスをたまりやすい職務環境で勤務しているということが明らかになった。

第4章では、高等職業教育教員の養成機関における職業実務能力の取り扱い方に焦点を当てて、天津モデル(吉林校を含む)、同済モデルのそれぞれの教育課程を対比しながら、「企業実習」の取り組み方、実習の形態、実習を担う教員組織の3つの側面の違いを明らかにした。さらに天津モデル(吉林校)、同済モデルの卒業生のインタビュー調査によって、教育実習と企業実習から獲得できる資質能力、進路選択と現職への教育実習と企業実習の影響を明確にした。要するに、天津モデルで育てられる高等職業教育の教員は専門技術を持つ「双証書」教員であるのに対し、同済モデルで育成される学生は高等職業教育教員の資質能力を備えひな型「双師型」教員とみなされ、理想的な「双師型」教員モデルに近いということを明らかにした。

第5章では高等職業教育におけるマクロレベルとミドルレベルでの研修制度や高等職業教育機関側の研修活動を整理し、在職教員の研修活動の参加実態について分析を行った。ミクロレベルで、教員個人の視点から見ると、多数の高等職業教育の専任教員は在職中に自主的、自発的に上位の学歴を取得している。一方、少数の専任教員は専門に関わる職業活動の参加を通して職業実務経験を積み重ねている。さらに研修活動参加の類型によって、「双師型」教員は自分が保有する能力を保持しステップアップするために、1つまたは複数の研修活動に参加しているが、一般教員はこれらの研修活動を通して、自分が不足している能力を補足し、将来「双師型」教員に転換することが可能である。しかし、在職研修も限界があって、すべて教員の学歴要件を満たすことは可能であるが、全員職業資格要件を満たすことは難しい。いわば、すべての在職の専任教員が「双師型」教員に転換することは困難である。

終章では、すべての専任教員が在職研修を通して職業性を向上させることは困難であるため、この職業性不足を補填していく方法としては、「双師型」教員を含む多様な教員から構成される教員組織の存在は必要であるという結論を述べた。そこで、インプリケーションとして、「双師制」教員組織という新たな高等職業教育教員モデルを提案した。「双師制」教員組織は、学術性と職業性を両方備え、一定数の中心とする「双師型」教員、学術性を持ちながらある程度職業教育が必要である教育方法を保有する一部の学術型「双師型」教員、企業や現場で職業実務経験を持つ教員または技術員やエンジニア等を中心とする職業型「双師型」教員からなるということを定義した。