

# 教員の職能開発機関としてのアメリカの美術館

## 継続教育におけるパートナーシップ

### Museums' Support for Professional Development in the US :

#### Partnership in the Continuing Education of Teachers

山口 健二 (岡山大学教育学部)

Yamaguchi, Kenji

赤木 里香子 (岡山大学教育学部)

Akagi, Rikako

アメリカ教員養成史にあって、在職教員の継続的な職能開発(professional development)の必要性が指摘され、各種の研修支援体制が整備されはじめたのは、すでに 1910 年代のことである。20 年代には教育系大学院が在職教員に単位、免許状および学位の取得機会を提供するようになっていく。とはいえ、その推進論議が教育関係者を挙げてのホットトピックとなったのは、やはり 1983 年の『危機に立つ国家』以降のことである。“卓越(excellence)”をめざした様々な学校改革を一気に加速させた同書を一読すれば、生涯学習社会化(より直截に言えば生涯資格社会化)という明確なコンセプトのもと、あらゆる教育資源の動員が要請されていることがわかる。

しかし同時に『危機に立つ国家』に芸術教育への言及が一切ないことも事実である。そこで多用される“卓越”あるいは“基礎(basic)”というキーワードで描かれているのは、いわゆる 3 R's の学力向上にむけての資源集約である。アメリカの美術館はこうした芸術教育にたいする逆風のなか、そのサバイバルを賭けて行政当局や教育機関とパートナーシップを深めていったことも忘れてはならない。今日にいたるまで、在職教員の職能開発領域への関与が急速に深まっていったのもその一環と見るべきである。

ワシントンのナショナル・ギャラリーは、悉皆性を担保したものではないが、美術館による在職教員研修プログラムの情報を継続的に集約してきた。そのデータベースで 2002 年時点の状況を確認しておけば、全米の 200 弱の美術館で研修機会が準備されている。その多くが半日研修だが、“一日以上”のコースを開講する機関も 4 割にのぼる。この 200 という数が美術館業界のどれだけの部分を占めるかは難しい問いであり、美術館の“定義”次第で答えは大きく振れる。AAM(the American Association of Museums)の推計によれば、1995 年時点で美術館は全米に約 1200 あるが、これを分母とみなしてよいならその割合は 15%ほどである。年間 20 万ドル以下の小規模予算の美術館をのぞくとすれば、半数近くに相当する。実際的にいえば、各州の拠点都市に所在するような大規模美術館は、ほぼもれなく在職教員セミナーを用意しているといっている状況である。ニューヨーク市を例にひくなら、メトロポリタン、

MOMA、グッゲンハイムを含めた 13 の機関での教員研修が同データベースには報告されている。

こうした研修には教員側にも強い参加の動機づけがある。教員資格の更新、あるいは職階向上のため、既定の単位習得が義務づけられる趨勢が強まっているからである。CEU(Continuing Education Units)などと呼ばれることが多いが、ニューヨークの例でも、8 機関が実施する研修にたいしてはニューヨーク市教育委員会などが単位認定をおこなっている。

その研修内容は美術史や多文化教育が中心だが、創作や批評、クラスツアーでの美術館活用の実践ノウハウにいたるまで幅広い。学校種も小中で偏りはなく、またこうした単位化される研修を用意しないまでも、教員をバックアップする形での学校支援は今日のアメリカ美術館で年々盛んになっている。美術館がコレクションを活用した学習教材を開発することも増えているが、その多くは美術館職員が使うことより、教員が使うことを第一に想定したものである。トラベリング・トランクとして、あるいはインターネット・ベースで配信されるそうした教材には、しばしば詳細なレッスンプランが添付される。

現在、芸術教育のナショナル・スタンダードの設定に引きつづき、各州レベルでの芸術教育のスタンダードも出そろってきた。アメリカ学校教育におけるスタンダード化が加速したのも、『危機に立つ国家』以降のことであるが、スタンダード化のターゲットは教育内容だけではなくて、教員資格の厳格化とも連動することをここで想起すべきだ。芸術領域でもつい先ごろ、クラスルーム担任と専科担任の資格付与のモデルスタンダードがINTASC(Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium)から試案化されている。1980 年代以降の公共支出のダウンサイジングと効率重視の流れにあって、教員資質向上というミッションは美術館のコミュニティ・アピールとしても格好である。行政資源としての美術館への期待がむしろこの方向で高まっていくのはまちがいない。

本報告は、平成 14 年度科学研究費補助金(一般 C 課題番号 13610300)による研究成果の一部である。