

教員の資質向上指標に基づく研修計画策定をめぐる 諸課題

元兼, 正浩
九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門 : 教授

<https://doi.org/10.15017/1929767>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 20, pp.1-2, 2018-03-29. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

【巻頭言】 教員の資質向上指標に基づく研修計画策定をめぐる諸課題

元兼 正浩
(九州大学大学院／教授)

周知のように、2016（平成28）年11月18日に教育公務員特例法等の一部を改正する法律が国会で制定され、同28日に公布された。同改正では、年齢構成・経験年数の観点、サプライサイドである大学との効果的連携の観点、教員の多忙化対策の観点から、教員資質の向上に関する指標の策定（以下、資質向上指標）と指標を踏まえた教員研修計画の作成、十年経験者研修の見直し（中堅教諭等資質向上研修へ）が法定された。

この法改正を受け、本年度（平成29年度）中に都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会は教師がキャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる能力を明確化した資質向上指標を策定しなければならず、またそれをもとに目下、平成30年度教員研修計画を策定しているところである（福岡教育大学教育総合研究所の調査¹では平成29年11月現在、九州地区8県3政令市すべてが「現在策定中」との回答であった）。

もともと資質向上指標は、「教師の養成・採用・研修の各段階を通じて、教師の能力形成を体系的に支援するため、国、地方公共団体、大学等が協働して、教師がキャリアステージに応じて標準的に修得することが求められる能力の明確化を図る育成指標を策定する」ことを求めた教育再生実行会議第7次提言（平成27年5月）に端を発する。この提言を受けて、中央教育審議会答申（平成27年12月）は、「教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくため、養成・研修を計画・実施する際の基軸となる教員の育成指標を教育委員会と大学等が協働して作成するなど、連携強化を図る具体的な制度を構築することが必要である」とし、各地域における教員育成指標の策定のため、国に整備のための大綱的指針の提示を示唆した。

この中教審答申の提言に基づいて、育成指標の策定スキームが次のように定められた。

(1) 文部科学大臣は、教員育成指標の策定に関する指針を定める（22条の2）。

(2) 公立学校教員の任命権者は、上記指針を参酌し、地域の実情に応じ、教員育成指標を定める（22条の3）。

(3) 任命権者は、教員育成指標の策定に関する協議等を行うための協議会を組織する。協議会は、任命権者と教員研修に協力する大学等をもって構成する（22条の5）。

(4) 任命権者は、教員育成指標を踏まえ、毎年度、教員研修計画を定める（22条の4）。

巷間では、内閣法制局のチェック段階で校長ら教員に育成はなじまないという物言いがついたとこのことで、育成指標が資質向上指標に修正されたという。全国の県教委・政令市の動向はこうした法制化された流れに沿って、文科大臣が示す「指針」を参酌し、「教員研修に協力する大学」教員を含めた協議会を組織化し、現場と大学をつなげる制度的建付けである協議会を経て、各県の特性や課題等を踏まえ、指標の策定を行っているⁱⁱ。このプロセスを通じ、教育委員会と大学と学校とが目標を共有し連携を図りながら、教員の養成、採用、研修を一体的に行い、学び続ける教師を支援することが期待されている。

まだ各都道府県の指標が出揃っていない段階ではないが、公表されている資質向上指標を通覧する限り、まず、各ステージを何段階に分けるか（3～5段階）がポイントの一つになっている。

第0ステージを養成段階とするか、新規採用時とするか、第1ステージにあたる初任研から若手の基礎期を何年目までにするか（自立・向上期）、そして第2ステージの中堅期（ミドル）をどの範囲に設定するかは、各県の教員年齢構成によっても異なってくる（充実期）。また、第3ステージ以降の管理職へ向かう／向かわないといった分岐の

捉え方も異なるⁱⁱⁱ（発展・円熟期）。単に教職経験年数で区分するのではなく、資質・能力でステージを設定している自治体もある。

九州地区では福岡教育大学の教育総合研究所が中核となり「平成 28 年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業」を受託して、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定ガイドブック」を作成している。ここでは日本教育経営学会が 2009 年に策定した「校長の専門職基準（一部修正版）」も参照しながら、誰のための指標なのか（教職員、学校長（学校組織）、教育委員会等、教員養成機関、「教員をめざす人」）もかなり意識した。校長の専門職基準策定の時にも基準は誰を縛るものか、ミニマムスタンダード（最低基準）なのか、目標規準なのかなど議論したことが反映された。

学び続ける教師に求められる資質・能力は大別すると「教職の素養に関する資質能力」と「教職の実践に関する資質・能力」があり、前者は社会人としての基礎力や教育公務員の使命と責任感、後者は学習指導や評価力、生徒指導・集団づくり力、学校組織の管理・連携・協働力で構成される。

さらに具体化すれば、前者は法令順守や事務処理能力、使命感と熱意、後者は授業構想力、授業展開力、児童生徒理解、児童生徒指導、人材育成、危機管理、保護者や地域との連携などと幅広く、こうした力量をいつのステージでどの程度まで求めるかについて「～ができる」（行動目標）と記述的に表現したものが資質向上指標となる。

資質向上指標は人事評価基準とは別物であり、あくまで成長の目安であることを目的している。とはいえ、面談などもあり教員人事評価における評価項目との関係を整理する必要はある（ただ、人事評価制度の場合はその所管が教職員課となるなど所轄の課題も存在する）。

その他にも、校長の指標と教員の指標を別業にするか、教員の中に含まれる養護教諭や栄養教諭、幼稚園教諭の取扱いや研修計画をどうするかなど課題は山積している。

さきの 0 ステージについていえば、養成段階を担う複数の大学が考えている教員像やディプロマポリシーも多岐にわたっており、当該教育委員会が求める教員像と摺り合わせ、整合する指標を設定にはかなりの難しさがある。

また、資質向上指標がそもそも学校現場で活用され、教職員の意欲を引き出すための表現形式になっているかといった課題や本庁、教育事務所、県教育センター、市町村教育委員会がそれぞれに担う研修役割を明確にすることなどの課題は研修計画の策定に持ち越された。

たとえば福岡県では、教職員研修企画委員会を立ち上げ、1988（昭和 63）年の体系的整備以来、およそ 30 年ぶりの抜本の見直しを検討している。まだ意思形段階なので詳細は触れられないが、自主的研修、校内研修、計画研修のうち特に計画研修（基本研修、課題研修、専門研修、特別研修）を①重点化、②統合、③分散、④弾力化、⑤免除といった 5 つの視点で再整理していこうとするものである。その場合、今回の教特法改正の背景として冒頭で示した大学との効果的連携の観点はどこに位置づけるのか、県立と市町村立学校とで重点の置き方が違うのをどう受け止めるべきか、学校間（校長の意識）の格差が大きい中では校内研修重視にシフト（丸投げ）してしまうのは危うい。

また、冒頭の多忙化対策の観点からは研修の WEB 化などデジタル研修教材の開発・提供をどのようにすすめていくべきか重要である^{iv}。

最後に、研修履歴の管理（様式の異なる他教育事務所・他自治体からの転入者対応、過年度情報の引継ぎなど履歴管理データ移管や保存の困難性）をどう考えるかも重要な関連課題である。クリアすべき法的問題など検討事項は少なくない。

加えて、学び続ける教職員を応援するためにも行政が研修機会を「丸抱え」するのではなく、大学や民間団体・企業が主催する研修等も資質向上指標に照らして可能な限り認めていき、自主研修も含め研修履歴として評価していくことで、背中を後押しするような行政の姿勢が求められよう。

ⁱ 九州地区教員養成・研修研究協議会アンケート

ⁱⁱ 福岡県では県立、市町村（学校組合）立学校それぞれの校長、教員、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教員の育成指標が策定されている。

ⁱⁱⁱ 九州地区教員育成指標協議会『校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定ガイドブック』平成 29 年 3 月。

^{iv} 北九州市立教育センター「kitaQ せんせいちゃんねる」他、参照。元兼研究室でもスクールリーダー開発総合サイトを立ち上げている。

<http://www.education.kyushu-u.ac.jp/~schoolleaders/>