

若手教員育成についての考察

王, 爽
九州大学大学院人間環境学府 : 修士課程

<https://doi.org/10.15017/20252>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 14, pp.93-101, 2011-09. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law, Graduate School of Kyushu University

バージョン :

権利関係 :



若手教員育成についての考察

王 爽

(九州大学／大学院生)

- I はじめに
- II 日本における初任者研修制度
- III 2年次以降の若手教員を対象としての研修
- IV 若手教員の実像
- V 中国における現職教育と若手教員の育成
- VI おわりに

I. はじめに

「中央教育審議会答申」により、新しい「小学校(中学校)学習指導要領」(平成20年)が告示され、質の高い教育を保障する教育活動の展開が各学校・教師に求められる。学校は、子どもと教師の関わりで営まれているものである。教師力が新しい学習指導要領に基づく教育実現の鍵を握っていると言える。いつも教師に求められる資質能力とは⁽¹⁾「①教育者としての使命感 ②人間の成長発達についての深い理解 ③幼児、児童、生徒に対する教育的愛情 ④教科等に関する専門的知識 ⑤広く豊かな教養」ということである。ところで、実際の学校現場に目を投じてみると、ここ数年間、団塊の世代の大量退職に伴い、新規採用された教員は増えつつある。さらに、今後もこの傾向が続くと予想され、現在のみならず、将来にわたって、「若手教員の育成」という課題が注目を浴びている。若手教員の資質は学校の将来の発展にと重要なつながりがあり、若手教員に授業力、学級経営力等の基礎、基本を身につけさせることなしに、質の高い教育活動の保障はありえないといっても過言ではない。

中日両国は経済、政治と文化において差異があっても、大衆化、市場化、知識基盤社会の到来、グローバル化等の影響で、教育改革をめぐる議論は社会制度や政治制度の枠を超えて、基本的に同じ方向に進んでいるといえる。世界各国の教育分野において、教員の資質向上を目的とし、若手教員の研修がますます重視されている。日本における若手教員の研修が様々な試みを持ち、特に初任者研修制度⁽²⁾が1989年より実施され、優れた実績を持っているといえる。中国において若手教員の研修は重視されるにもかかわらず、初任者の研修はまだ義務化されていない⁽³⁾。

そこで、本稿はまず日本の初任者研修制度の今日の特徴を探ることとする。次に、若手教員の育成に関する考察を通じて、若手教員が直面している悩みを明示し、それに対する考えや解決方法を検討するとともに、若手教員の育成、それが抱える課題を明らかにしたい。さらに、中国における若手教員の育成の実情を通じて、問題点を明らかにし、日本における若手教員育成の経験から今後中国の若手教員研修の制度化、規範化への貴重な示唆を提示したい。

II. 日本における初任者研修制度の概況

1. 初任者研修の制度化

日本の初任者研修制度は新規採用された教員を対象に実施される研修である。新任教員に対して実践的な指導力と使命感を深めるとともに、幅広い知見を得させることを目的とする。さらに、新任教員の質の向上を通じて、学校教育の質の充実を図ることである。

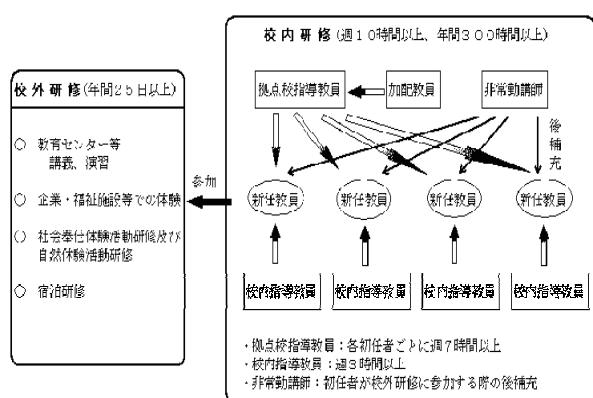
初任者研修制度は、昭和63年(1989年)創設され、今年(平成23年)は第23年目を迎える。本格的な制度化の契機として臨時教育審議会(以下、臨教審)は大きな役割を果たした⁽⁴⁾。臨教審発足前、新規採用された教員の研修について、いろいろな議論と取り組みがあげられた。臨教審は昭和59年(1984年)に「教育荒廃」と呼ばれる時代の背景の下で、内閣総理大臣の諮問機関として設置されたのである。昭和62年(1987年)8月最終答申で4つの答申を取りまとめたが、初任者研修に関しては第二次答申である。答申は初任者研修の実施方法、初任者研修における校外研修と校内研修のあり方、それぞれの研修措置、実施時期を明示し、研修の制度化に大きな役割を果たした。

初任者研修制度は2年間が試行され（1987年—1988年）、平成元年度⁶⁾から小学校で、平成2年度から中学校で、平成3年度から高等学校で、そして平成4年度から特殊教育諸学校で、すべての新任教員を対象として実施されることになった。教員公務員特例法20条の2条第1項によると、「小学校等のを教諭等に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的研修を実施しなければならない」ということを制度内容とすることである。

2. 初任者研修の今日の特徴

日本における初任者研修制度は教育公務員特例法23条により、対象は公立の小学校等の教諭のうち、新規に採用された教員で、初任者研修の実施者は各都道府県、指定都市、中核市教育委員会である。

文部科学省によって⁶⁾初任者研修内容は校内研修と校外研修からなっている。校内研修は週10時間以上、年間300時間以上、講師は拠点校指導教員、校内指導教員である。校内における研修の内容は示範授業、参観授業を中心に、服務、倫理、学級経営、教科指導、生徒指導、進路指導、心身障害児教育、特殊教育、地域の連携を含めている。校外研修は年間25日以上で、また、校外における研修内容としては教育センター等における教科等に関する専門的な指導；企業、福祉施設等での体験研修；社会奉仕活動研修及び自然体験活動研修；宿泊研修（3泊4日）等を含めている。



図表1：拠点校方式⁷⁾

研修実施方法の特徴は拠点校の導入である⁸⁾。文部科学省は教養審第三次答申の提言等を踏まえ、研修方式の見直しを行い、2003年度から拠点校方式を3ヵ年計画で段階的に導入し、平成17年度に全面実施するこ

とにしている。また、初任者研修実施のための財政措置においても、従来の「初任者1人配置校等に非常勤講師1人を配置 初任者2・3人配置校に定数1人を配置する方式」から、「初任者4人に定数1人を配置 指導教員の配置が困難な学校等に非常勤講師を配置する方式」に変更された（図表1）。

指導教員を配置し、また、初任者配置校では、別に校内の教員の中から校内指導教員を選任し、コーディネーター役として他の教員と連携し、年間指導計画に従い、指導、助言を行えるようにしている。拠点校方式により、初任者はベテランの指導教員から指導を受けることができ、初任者の質を一定水準に確保するようになっている。

3. 最近の動向

文部科学省が示す校内研修あくまでも目安であり、必ずしもそうしなければならないというわけではない。

国立教育政策研究所において平成19年度から平成22年度にかけて実施したプロジェクト研究「教員の質の向上に関する調査研究」⁹⁾によると、初任者研修は法定研修であるため、すべての都道府県指定都市で実施している。初任者研修の校外研修は、国がガイドラインで示している25日以上で実施している教育委員会は、都道府県で74.5%、指定都市で82.4%となっている。

初任者研修の校外研修の実施日数が少ない県は、単純に初任者研修の日数を減らしているわけではない。1年目の研修のほかに、2年目研修と3年目研修を実施する場合もある。

特に近年、新任教員でも担任としてクラスを持つことが多いので、新任は研修が多く、十分に生徒たちとの時間を持つことができないことも指摘されている。初任者たちが研修を受けながら、授業のみならず、子どもへの個別対応や保護者への対応、事務的な仕事に追われ、より一層多忙化になっている。その結果、初任者自身の仕事に打ち込めない、周りの人と協働する意向が低下し、メンタルヘルスの問題が出てきた。最近、初任者の退職、病気による休職者が増加しつつあり、過度の負担をかけないように初任者研修の計画及び実施に努めなくてはならない。研修が一年目（初年度）に集中し過ぎている傾向があるが、二年目、三年目に分散し、内容を特化し、より適時適切な研修を設定すべきという提案がある。

Ⅲ. 2年次以降の若手教員を対象としての研修

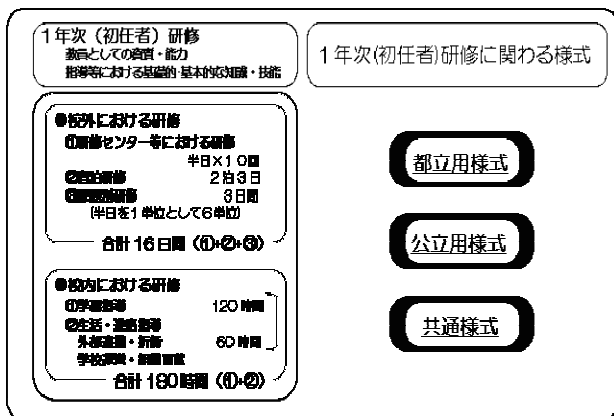
教員としての成長は、最初の3年間で勝負と語る教育関係者が多い。現行の教員研修制度、法律上では、初任者研修と10年経験者研修が義務化されている。2年目以降の若手の研修体制は明確ではなく、任命権者である教育委員会の判断で、5年目や15年目の研修を実施しているところがある。最近では、初任者たちの負担を軽減し、若手教員の研修を体系化するような考慮を踏まえて、2年目、3年目の若手教員を対象としての研修を実施する教育委員会が増えている。

以下は2年目、3年目の若手教員を対象として行っている先端的な研修である東京都・大阪府・福岡市を事例として取り上げたい。

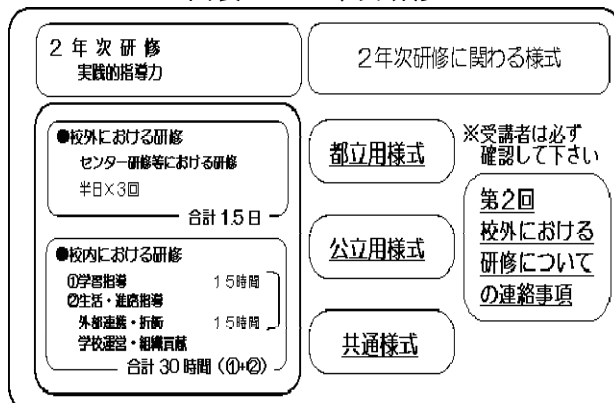
1. 東京都のケース

東京都教職員研修センターでは⁽¹⁰⁾、平成22年度(2010年)から採用されてから3年間で若手教員を育成する「東京都若手教員育成研修」をスタートさせた。必修研修としての初任者研修を1年次研修と位置づけ、2年次、3年次を体系化した。

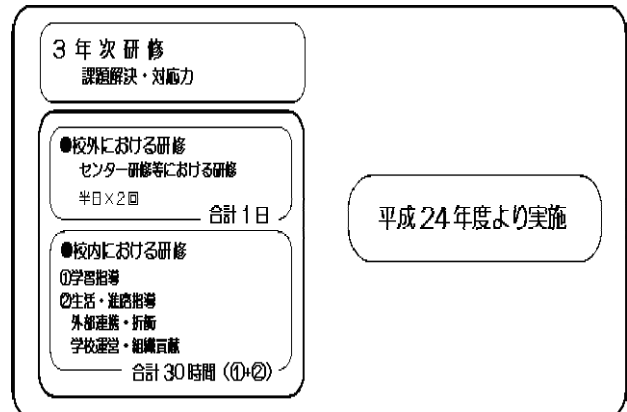
図表2：1年次初任者研修⁽¹¹⁾



図表3：2年次研修



図表4：3年次研修⁽¹²⁾



上述図表のように、初任者研修(法定研修)、2年次研修、3年次研修を一つの研修体系として構築し、1年次、2年次研修に関わる様式は「都立用様式」「公立用様式」「共通様式」に分けて、3年次研修は平成24年度より実施するようになっている。

1年次研修(初任者研修)は、教員としての資質、能力、指導等における基礎的、基本的な知識、技能を身につけさせることを目的とする。校内における研修は合計180時間で、そのうち、学習指導の研修は120時間、生活・進路指導；外部連携・折衝；学校運営・組織貢献に関する研修は60時間である。校外における研修の合計日数は16日間で、そのうち、研修センター等における研修は半日×10回の予定で、宿泊研修2泊3日、課題別研修は3日間である。

2年次研修の主な目標は実践的指導力の養成ということである。校内研修の合計時間は30時間で、内容が1年次研修(初任者研修)と同じである。校外における研修は1年次よりずいぶん減っていて、合計1.5日で、関連する内容も減少し、宿泊研修と課題別研修がなくなり、残りはセンター研修だけである。

3年次研修は平成24年度より実施するようになり、課題解決、対応力を目的とする研修を行う予定である。図表から見ると、校内における研修内容は1年次、2年次の校内研修内容とほぼ同じで、合計30時間、校外における研修は1日のセンターでの研修ということが分かる。

そして、東京都は授業向上プログラムを策定し、平成17年度より都立学校において、18年度から区市立学校において2・3年次授業研究⁽¹³⁾を実施している。副校長が指導責任者となり、主幹等の実績のある教諭が指導教諭として校長から指名されて、授業研究が実施されている。都内の校長等の意見では、この授業力

向上プログラムにより、これまで授業研究から避ける傾向にあった教師たちが、授業研究を実施することが当然という受け止め方をするようになってきている。

2. 大阪府のケース

大阪府では平成21年度に小・中学校教員のキャリアアッププラン⁽¹⁴⁾を策定した教職1年目から3年目までの間はキャリアステージⅠ期(基礎養成期)と呼ばれ、基礎的、基本的な資質能力の養成を目的とする。教職4年目から9年目まではⅡ期(専門性養成期)と呼ばれ、主な目的は教員の専門性の養成・向上ということである。特に注目されるのは、大阪府教育センターによって行われる校外研修は初任者研修と10年経験者研修のほかに、平成17年度より実施する2年目教員研修である。但し、初任者研修と10年経験者研修は教育センターで行われ、2年目教員研修は各市町村で実施するようになってきている。組織の一員としての自覚と責任を期待し、専門的スキル、授業力の向上、授業改善等、初任者教育等への指導力の養成を目的とするものである。

大阪府の事例から見ると、初任者研修と2年目教員研修の連携が重視され、若手教員の研修は教員キャリアの形成に重要な役割を果たすと考える。

3. 福岡市のケース

使命感と実践的指導力を備えた若手教員を着実に育成するために、福岡市教育センターでは、初任者・2年次・3年次⁽¹⁵⁾と継続的に研修を行っている。

2年次研修の特色の一つである「課題研究」は、教員自分が課題とするところの教科や領域においてテーマを設定し、校内では校長・教頭先生を中心に、センターでは退職した校長先生方を講師に迎え、指導・助言を受けながら、研究を進めている。3年次研修の一つの特色である「短期社会体験研修」は、夏季休業中に4日間、勤務校区を中心に自ら研修先を選択して行う。研修場所は、校区の公民館を始めフィットネスクラブやスーパーマーケットである。

ここでは、2年次研修を受ける教員の感想と3年次研修を受ける教員の感想を引用して、研修のあり方を紹介したいと思う。

2年次研修「課題研究」に取り組んで⁽¹⁶⁾ 田島小学校 H教諭

現在、2年次課題研修に取り組んでいます。昨年度

は、板書・発問の指導をはじめ、アイコンタクトがないことや、教師が説明しすぎる等の癖の指摘を受けてきました。中でも、しゃべりすぎが一番の問題で、自分でも「何とかしなければ」と考えていました。そこで、主題を「国語科の読むことの単元における子どもの活動時間の保障」としました。しかし、肝心の検証方法がわかりません。悩んでいたとき、校長先生から助言をいただきました。子どもの言語活動を4つに分類し、それぞれの活動時間を記録・集計して、比較していくという方法です。今後は、50%以上を目指し、校長先生、教頭先生の指導を受けながらさらに努力を続けていきます。

3年次研修「短期社会体験研修」に取り組んで⁽¹⁷⁾ 田隈中学校 F教諭

社会体験研修を通して、対人関係能力の向上や社会人としての視野の拡大を図ることで、教師としての専門的な知識と技術を体得し、実践的指導力を身に付けることを目的に研修に臨みました。研修場所の選定にあたっては、校長先生に御相談し、校区内の花屋さんを決めました。実際に体験をして、想像を超える忙しさに驚きました。体験時期がお盆頃で、お盆用の花があることを今回初めて知ったのですが、それを買いに来られる方との接客の中で、季節折々の慣習や祖先を思う気持ちなど日本のよき伝統を大切にしていらっしゃる方が多いことを知りました。特に、年配のお客様がお盆の花をよくご存じでした。また、店内をきれいにしておくことが接客をするうえでとても大切だということ学びました。きれいな環境は、お客様をたくさん呼び寄せる気がします。同時に、教室の、そして学校の環境美化の大切さを再認識しました。気持ちの良い環境の中で学べることのすばらしさを生徒たちに伝えていきたいと思います。4日間の研修を通して、教育活動に置き換え、教材研究の大切さを痛感しました。高い専門性を身に付けるために、日々の研修を積み重ねていくことが今後の課題です。

IV. 若手教員の実像

1. 若手教員の悩みについての調査

教育調査研究所は2007年問題に象徴される世代交代等の影響で、大量に採用されている若手教師について

日本全国 28 都道府県でアンケート調査を行った⁽¹⁸⁾。

多くの若手教師が、毎日の子供とのかかわりの中で何かを感じ、大きく心を揺り動かされ、教職に対して前向きに、子供たちの成長努力している姿を確認できる。しかしながら、教師になってよかったと感じたことがない者が 3% 弱いることに驚かされた。教育調査研究所により、若手教師が「教師になってから悩んでいること、または現在悩んでいること」、管理職が「若手教師のことで困っていること（課題にしていること）」について調査を行い、共通部分を中心に集計すると、以下の図表 5 のごとくである。

図表 5 から見ると、若手教師が悩んでいることは授業がうまくいかない（授業力）、子供の褒め方・叱り方、保護者の苦情（保護者との関係）、子供のいじめやトラブル（子供のトラブルの調整力）、生活指導がうまくいかない（生活指導力）、学校にまとまりにくい（学校作りの力）の順が多い。これらについては共通していて、若手教員育成の重要である授業作り、学級作り、保護者との関係に集中している。

図表 5：教員の悩み⁽¹⁹⁾

（複数回答：当てはまるものすべて選択、数値は回答者数に対する割合％）

	管理職	経験1・2年	経験3～5年
授業がうまくいかない	66	71	67
生活指導がうまくいかない	41	34	36
学級にまとまりがない	57	34	34
子どもとの人間関係がよくない	35	10	14
子どものいじめやトラブル	38	34	41
保護者の苦情	53	31	53
子どもの褒め方・叱り方		62	59
教材研究の仕方がわからない		21	15
同僚・先輩との人間関係	18	17	10
教職に意欲や使命感がもてない	12	5	6
悩みを相談する人がいない		4	4
クラブ活動・部活動の指導が負担		15	16
評価の仕方がわからない		27	21
ある子どもの指導で行き詰まった		34	51
学級事務や校務分掌の処理	18	29	23
個人面談や家庭訪問		6	10
挨拶、言葉遣い、服装、礼儀	18		
その他	4	6	9
無回答	2	2	1
回答者数	209人	175人	172人

ここで、特に注目されている点を明らかにしたい。

①学校事務や校務分掌の処理に若手教員の 30% 近くが悩んでいるが、管理職はわずか 18%、両者間のギャップを生じるという恐れがある。若手教員にとっ

て研修を受けながら、授業のみならず、子供への個別の対応や保護者への対応、事務的な仕事に追われ、より一層多忙化になっている。その結果、若手教員が授業に打ち込めなく、人と協働する志向が低下し、メンタルヘルスの問題が出てくるかもしれない。そこで、学校事務や校務分掌の処理が若手教員に大きく負担をかけないように学校側が慎重に考慮しなければならない。

②若手教員のみ調査した項目では、子供の褒め方・叱り方に困っている教員が 60% 前後いる。子供の心に直接響くことで、褒め方・叱り方によって、教員と子供とのかかわりに影響することから切実なことである。今後、管理職やベテラン教員たちが子供の褒め方や叱り方について温かなアドバイスを出したほうがよいと考えられる。

③また、配慮を要する特定の子供をめぐる行き詰まっている教員は経験が長くなるにつれて 34% から 51% と増えている。学級担任や教科担任一人の問題にせず、学校全体の対応に期待されている。

④さらに、教材研究の仕方が分からない、評価の仕方が分からない等で悩んでいる若手教員が少なくない。指導教員、ベテラン教員は若手教員の育成段階にキーマンの役割を果たしていると思われる。そこで、若手教員と指導教員、ベテラン教員とのコミュニケーションがとても必要で、若手教員の研修が効果的に実施されるよう、その人間関係のあり方や指導教員のリーダーシップが求められる。

2. 若手教師の悩みに関する考えや提案

若手教員には「自分の悩みをどのようにして解消しているか」、管理職に「若手教師の悩みにどのように対応しているか」⁽²⁰⁾をたずねであるが、図表 6 のとおりである。図表 6 からみると、様々な要所を読み取れる。

第 1 に、若手教員の 90% が、日常的に迷いがあれば、先輩と同じ学年の教員と管理職と相談している状況を読み取れる。また、管理職が先輩教師との懇談を進めたり、率先して声をかけるように仕向けたりするなど、先輩と後輩の間の「相談する、相談される」関係を奨励していることもわかった。

管理職やベテラン教員は若手教員に具体的に指導、援助し、若手教員は管理職、ベテラン教員に相談したり、指導を受けたりする関係が多く多くの学校で見られる。管理職や指導教員は、全職員の共通理解の下で、全職員が若手教員を育てる学校風土の醸成や体制づくりを

するとともに、若手教員が全職員から学ぶ姿勢を持つように指導することが望まれる。若手教員と全職員が胸襟を開き、温かく前向きな人間関係の構築に努力することが重要である。

図表6：悩みの解消法⁽²¹⁾

(複数回答:当てはまるものすべて選択、数値は回答者数に対する割合%)

若手教師	経験1・2年	経験3～5年	管理職	
管理職に相談する	45	51	管理職による授業観察指導	90
			選案のコメントで配慮	58
			苦情の処理に管理職が関与する	66
学年の先生に相談する	75	76	先輩教師との懇談	57
先輩の先生に相談する	90	87	若手教師に教職員から声をかける	65
同僚に相談する	54	58		
他校の先生に相談する	20	27		
若手教師同士で話し合う	55	52	若手教師の会をつくり懇談する	10
家族に相談する	22	21		
信頼している人に相談する	40	44		
教育相談に行く	1	2	管理職による悩みを聞く懇談	62
			教育相談に行かせる	8
			相談しやすい雰囲気をつくる	77
本や資料で勉強する	49	48	悩みに関する研修会を実施する	8
自分だけで徹底的に考える	13	11		
時間が解決するまでじっと耐える	6	8		
その他	5	4	その他	2
無回答	0	0	無回答	0
回答者数	175人	172人		209人

第2に、管理職側が、若手教員の悩みを開く懇談会の開催(6.2%)、相談しやすい雰囲気を作る(7.7%)、教育相談を進める(8%)と丁寧に対応していることが分かる。それに対して、教育相談を意識している若手教員はわずかである。教育専門家は専門的視点から若手教員を指導することは、専門家の意見を受け、今後の教職生涯に役立つと思われる。子供のことについて、専門家の指導を受け、自分自身のことについて教職員対象の教育相談を受けさせ、アドバイスをもらうことは大切なことなので、今後も進める必要がある。そして、管理職は保護者等の苦情に対して管理職が関与し、学校のこととして組織的に対応する必要があり、管理職の意識の高さと実行力が求められる。

第3に、図表からみると、若手教員の50%近くが、教育関係の本を読み、資料を検索して、自分でも悩みを解決しようとして努力していることを大きく評価し、⁽²²⁾ 今後とも進めていくと思う。悩みや課題は教職経験と反比例ではない。そこで、悩みや課題については「その悩みをその時その場でできるだけ早く解決する」こ

と「悩みや課題を解決する能力、態度を育てるようにする」⁽²³⁾ ことも同じく重要であると思う。

学校側は若手教員の職場での危機管理に対応するとともに、若手教員自分自身の意識も探る必要がある。読書がストレス解消の一つの方法のようであることから、今後奨励を検討することも重要である。

その反面、内にこもり一人だけで徹底的に考えている若手教員が10%前後である。時間が解決するまでじっと耐える人もいる。学校担当者や管理職などは悩みや課題を共有し、だれかと一緒に考え、実行していく流れを作ることに配慮し、若手教師を孤独にしないようにする必要がある。

今後、若手教員を受け身にすることがないように、悩み解消の仕方もベテラン教員の指導⁽²⁴⁾ から徐々に自立させていく方向で指導していく必要があると思われる。

V. 中国における現職教育と若手教員の育成

1. 中国における現職教育の概要

中国の近代師範教育は日本の近代教育制度をモデルにして、1897年から始まり、現在までに100年以上の歴史がある。教育水準とりわけ教員教育の水準は日本と比較し遅れていると思われる。日本の場合、初任者研修と10年経験者研修は義務化されている。中国の『中華人民共和国教師法』により、「教師は研修やその他の教育に参加する権利を有し(第7条6)⁽²⁵⁾、各級の人民政府と関連部門は、師範教育を効果的に運営し、また、対策を講じて優秀な青年が各級の師範学校に入学するよう奨励すること、各級の教師進修学校は小中学校の教師の研修の任務を担う」ことである。具体的な研修内容は提示されていない。ここで、日本における若手教員研修に関する考察を通して、今後中国の若手教員研修の制度化、規範化への貴重な示唆を提供したい。

(1) 現職教育の目的

中国で新任教員は入職して一定期間の見習いを終了後、審査を受けて「三級教師」⁽²⁶⁾ となる。こうした職階は小学校、中学校(中等、高等学校)に設定されており、一定の学歴要件・勤務歴を満たすことで進級審査を受けられる。たとえば、中学校教員の場合、大学

専科卒業で見習い期間を終了した者が「三級教師」と認定され、その後二年の勤務もしくは学士学位で「二級教師」⁽²⁷⁾、加えて4年の勤務もしくは修士学位で「一級教師」、加えて5年の勤務もしくは博士学位で「高級教師」の審査を受けられる。上級の資格になればなるほど難しくなる。これは教員に対する学歴向上策でもあるが、勤務歴によって進級することも可能である。そこで、中国の教員研修の種類は以下のようにされる。

まず、学歴を獲得する目的研修である。規定された学歴に達していない現職教員あるいはさらに上級のレベルの学歴を獲得しようとする現職教員はこの類に属する。

次に、資質向上を目的とする研修である。新任教員あるいは中堅教員いわゆる学科のリーダーなども資質や能力を向上させるために多様な学習に参加する。

さらに、知識の補充、更新するためである。社会の発展と科学の進歩に従って、常に知識を更新し、教職生涯に役立ち、時代に応える問題意識や考え方が求められる。

(2) 現職教育の形式

中国の教員研修には「脱産」、「半脱産」、「业余」⁽²⁸⁾及び遠隔教育と校内研修の方式に分けられる。

「脱産」学習とは、一定の期間教職の現場を離れ、進修学校や進修学院において、全日制の学習に参加する形式である。特徴としては、学習の目的を明確し、実際の経験と結びつけて学習できることである。

「半脱産」学習とは、完全に職場を離れずに、日常の一定の時間を利用して学習に参加することである。各種の学会や各学校間で交流するための学習はこの類に属している。

「业余」研修とは、業務外に夜間教育や通信教育を利用して学習に参加することである。現場から離れない現職の教員は、学歴の向上及び学問の更新など資質を向上するには業務外の時間を利用するしかない。

遠隔教育⁽²⁹⁾はテレビ、衛星教育等の科学技術の手段を利用して行う教育である。この方式は1987年教育改革の中で提起された教育方式である。しかし、その実施は大量の財政の投入が必要となり、都市と農村など地域間の格差が大きい。教師の資質向上が最も必要である農村地域には、現代的な教育施設をすべて整備することは困難なため、90年に入ってから、遠隔教育は一時中止されている。

学校内で授業研修を中心とした校内研修方式も教員

研修の重要な方式である。その特徴としては、現場の問題と直接に関連しながら、若手教員がベテラン教員の指導、助言を受け、教員同士のコミュニケーションを通じて、資質向上が求められる。

さらに、「教研组」⁽³⁰⁾の形式で（同じ専攻科目の関係者と一緒に行う研修活動）の研修、「課題」別の研修、学校外の学会、交流会、検討会に参加する研修方式もある。

2. 中国における若手教員の育成

(1) 新任教員研修

1999年に教育部の「中小学校继续教育工程法案」⁽³¹⁾において、新任教師の研修について提案されていた。新任教員の研修を通して、職業道徳意識に基づいて、新任教師の専門知識を向上させ、教育に関わる法律を踏まえ、学校経営状況と指導内容を把握させることをねらいとする。

教育部の「中小学校继续教育工程法案」に基づいて、各省が「中小学校新任教師の研修方案」を制定している。方案内容は一般的には研修目標、研修対象、研修内容、研修要求、評価方案、研修経費からなっている。指導教員については、明らかに規定されていない。一般的な新任教員研修の内容は以下のごとくである。

図表7：新任教員の研修内容⁽³²⁾

項目	具体内容（概述）
研修目標	専門思想、課程改革の基本理念、指導技術
研修対象	新任教員、これまで三年以内に研修受けていない人
研修内容	理論研修と実践研修
評価方法	理論に関する評価、実践的能力に関する評価、研修後の教育活動の評価
研修経費	政府、初任者が勤めた学校、初任者本人

そのほか、1949年の中国建国以来、「教師進修学校 学院」「教育学院」⁽³³⁾は、中国における小・中・高校の教員研修の専門機関である。1990年以来、上に述べた各種の教員養成機関（師範類教育機関、非師範類教育機関の「教育学院」）の多くは、教員養成コースのほかに教員研修コースをも設置している。90年代後半から、職業学校教師のため、「職業技術学院」などの研修機関も新しく設置されている。

今日、中国における新任教員研修は主に集中研修と分散研修に分けられ、集中研修は各市、各県の新任教員を集め、教師進修学校において行なわれ、分散研修は初任者の所在校で実施され、一般に校長と指導主任による指定したベテラン教員が初任者に対して指導、助言を行う内容である。

(2) 若手教員育成の課題

2010年教育部、財政部により、『中小学校教師国家培訓計画』⁽³⁴⁾が実施されたが、教員資質の向上、特に農村教員の資質向上を目的とする。当該計画は中国教育部、財政部の組織により、各省、各市で行い、主な内容は中小学校中堅教員の研修、中小学校教員の遠隔研修、担任教員の研修、各学校で課題のある学科を支援する研修等である。

この『中小学校教師国家培訓計画』の内容は中堅教員の研修を重点とする点で課題を有する。

第1に、採用されてから5年目まで若手教員にとってキャリア形成の段階で、この5年間の教職生活、学校管理活動への参与、教員の研修を通じて、若手教員から中堅教員になる可能性が高い。そこで、若手教員の研修が位置づけられるべきである。中国の若手教員研修はまだ手探りの段階で、今後若手教員研修の組織化、体系化、制度化、規範化に期待される。

第2に、行政からのトップダウンの傾向がある。新任教員の研修といえば、各省の「新任教員研修实施方案」から各市の「新任教員研修实施方案」で、「上から下まで」の指令と表現される。この方案において、研修内容と研修形式また研修評価の規定がさほど詳しくなく、指導教員が明確に規定されていない。このような内容に取り組まなければ、実効的ではない方案であると思われる。そして、各地域は統一の指導案に基づいて、地域の実情に応じる方案を作るべきである。

第3に、若手教員の研修は短い時間で効果が見られなく、体系化、持続性が期待される。教員の研修は養成、採用とともに充実し連携しながら教員の資質の向上を図ろうとしている点にも求められる。そして若手教員の負担を軽減するように、個々の教員の自発的、主体的な研修意欲に基づいて、若手教員自身のニーズと課題について重点的な研修を行う必要がある。教職研修内容を精選するとともに、時代の変化に応じる研修内容が不可欠である。

VI. おわりに

教員としての成長は、最初の3年間で勝負と語る教育関係者が多い。中日両国とも現行の教員研修制度で新規採用された教員の研修を工夫した2年目以降の若手の研修体制は明確ではない。実は、入職後の最初の3年間、5年間で若手教員のキャリア形成に重要な影響を与えてより、2年次以後の若手教員の研修が位置づけられるべきだと思われる。若手教員の研修体制は初年次、2年次、3年次など別々にするわけではなく、若手教員の研修を体系化についてのさらなる検討が今後の研究課題でもある。

また、最近の調査により、若手教員の仕事が多忙になり、ストレスが大きくなる傾向があり、メンタルヘルスの問題に直面する恐れがある。教育委員会、学校管理者が若手教員に対しての危機管理の対策をとらなければならない。そして、今後若手教員を受け身にすることがないように、悩みの解消の仕方もベテラン教員の指導、助言から漸次に自立させていく方向で指導していくことも期待される。

【注及び引用文献】

1. 教育職員養成審議会「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第一次答申）」（平成9年7月28日）において提示する。
2. 新規採用された教員に対して、採用の日から1年間、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させるため、学級や教科・科目を担当しながらの実践的研修（初任者研修）を行うこととされています。対象者：公立の小学校等の教諭等のうち、新規に採用された者。実施：都道府県、指定都市、中核市教育委員会。根拠法：教育公務員特例法第23条。
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244828.htm
3. 『中华人民共和国教師法』、第13条、1993年10月31日。
4. 高倉翔・八尾坂修『初任者研修マニュアルー企画・立案・運営に役立つ』、ぎょうせい、2005年、pp. 5-7。
5. 同上、p. 7。
6. http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244828.htm、文部科学省。
7. 高倉翔・八尾坂修、前掲書（4）、pp. 12-13。
8. http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1298103.htm、初任者研修実施状況調査結果（平成21年度）について、文部科学省。

9. 平成 19～22 年度プロジェクト研究調査研究報告書「教員の質の向上に関する調査研究報告書」、国立教育政策研修平成 23 年（2011 年）3 月、p. 13。
10. http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/hissyu_shokusou.html、東京都教職員研修センター、必修階層研修。
11. 同上、東京都教職員研修センター、必修階層研修（初任者研修）。
12. 同上、平成 24 年度より実施する。
13. 千々布敏弥「若手が 3 年目までが勝負」財団法人教育調査研究所『若手教師の悩みに応える』、研究紀要第 88 号、2008 年 4 月、p. 49。
14. www.osaka-c.ed.jp/img/pdf/keiei1/hs-careerup.pdf、大阪府における小・中学校教員のキャリアアッププラン、大阪府教育センター。
15. www.fuku-c.ed.jp/center/center-news/333.pdf、研修講座、2 年次研修・3 年次研修、福岡市教育センター。
16. 同上。
17. 同上。
18. 「若手教師の悩みの実像—アンケート調査の結果と考察」、財団法人教育調査研究所『若手教師の悩みに応える』、研究紀要第 88 号、2008 年 4 月、pp. 17-36。
19. 同上、p. 30。
20. 同上、p. 33。
21. 同上、p. 33。
22. 同上、pp. 33-34。
23. 同上、p. 35。
24. 同上、p. 36。
25. 『中華人民共和国教師法』、第 7 条 6、1993 年 10 月。
26. 黒沢惟昭・張梅『現代中国と教師教育』、明石書店、2000 年、p. 69。
27. 中国で職階は小学校、中学校（中等、高等学校）に設定されており、一定の学歴要件・勤務歴を満たすことで進級審査を受けられる。
28. 黒沢惟昭・張梅、前掲書（27）、pp. 69-70。
29. 同上、p. 70。
30. 同上、p. 71。
31. 中国教育部が『面向 21 世紀教育振興行動計画』のもと、「中小学教師継続教育工程」を実施し、教員の資質能力の向上を目的として中堅教員の育成を重点化している。
32. 李昕「中日教師入職教育比較」、『南京師範大学』、2006 年 5 月、pp. 30-31。
33. 同上。
34. 2010 年教育部、財政部により、『中小学教師国家培訓計画』が実施され、教員資質の向上、特に農村教員の資質向上を目的とする。該計画は中国教育部、財政部の組織により、各省、各市で行い、主な内容は中小学中堅教員の研修、中小学教員の遠隔研修、担任教員の研修、学校の弱き学科を助ける研修等である。