

若手教員の育成における中国の学校管理職の意識と役割：都市部と農村部の比較の視点からA省に焦点を当てて

殷，爽
愛媛大学教育学部：特定研究員

<https://doi.org/10.15017/7172562>

出版情報：教育経営学研究紀要. 23, pp.69-76, 2024-03-18. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law Graduate School of Kyushu University

バージョン：

権利関係：



若手教員の育成における中国の学校管理職の意識と役割 —都市部と農村部の比較の視点から A 省に焦点を当てて—

殷 爽
(愛媛大学／特定研究員)

I 問題と目的 II 研究の方法 III 結果 IV 総合考察

I 問題と目的

本稿では、中国の都市部と農村部を比較する視点から、公立小中学校の学校管理職を対象とした半構造化インタビュー調査によって、若手教員⁽¹⁾の育成に関する学校管理職の意識を明らかにすることを目的とする。

日本では若手教員の育成、特に初任者研修に対して、「教育公務員特例法」(2022年6月18日改正)第23条で、「公立小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。)に対して、その採用(現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。)の日から1年間の教諭または保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない」という規定がある。

中国では、1999年教育部が公表した「小中学校教員继续教育に関する規定」の第9条では、「非学歴昇進教育には新任教員研修・教員の在職研修・中堅教員研修を含める」と示されている。その中で、「新任教員研修」は、試用期の教員に向け、学校現場のニーズに適応できるように支援としての研修を行うものであり、研修時間は最短で120時間である。また、教員研修に関する最新の「高度な小中学校教員研修の強化意見」(2011年公表)では「新任教員の入職前の研修」という名称に変更され、「新任教員が早めに学校現場に適応できるように、すべての新任教員に対して入職前の研修を行い、初任者教員を支援する」と規定した。

しかしながら、中国の初任者研修が法制化されているかどうかを確認すると、中国における教育の基本法である「中華人民共和国教師法」(2009年改正)および「中華人民共和国教育法」(2021年改正)では、

両法とも日本のような初任者研修に対する特別な条文はない。すなわち、中国の若手教員の育成における特徴の一つとして、初任者研修を含めた教員研修が法制化されていない点が挙げられる。

つまり、初任者研修については中央政府の政策の中で、具体的な研修方式・内容などが指定されるのではなく、各地方政府は状況によって各自の教員継続教育政策と計画を作成し、実施と監督が行われる。したがって、中国の若手教員の育成は、各地域の関連政策や実態によって異なっている状況がある。

また、現在中国の新任教員研修の実施形態は集中研修と分散研修に分けられる(王、2011)。集中研修では各市・各県の新任教員が集められ、教師進修学校(教師研修学校)で実施される。分散研修は初任者の勤務校で実施され、一般に学校管理職によって指定されたベテラン教員が初任者に対して指導・助言を行う。しかしながら、この集中研修は基本的に、入職する一週間前の連続した三日間という日程で進められている(彪、2013)。非常に短期間の集中研修と比べて、勤務校での分散研修は中国の若手教員の育成の主な形式になっている。

若手教員の育成現状を把握するために、皖北2地域160名の若手教員へアンケート調査が行われた(張、2017)。調査対象とされた教員の入職年数はそれぞれ約1～4年間である。調査結果から見ると、集中研修の系統性と方式に対して不満をもつ教員は全体調査人数のそれぞれ55.9%と56.6%を占めた。分散研修については、校内で若手教員育成の指導チームを設置していないという答えを選んだ教員は調査人数の60.5%を占める。また、ベテラン教員の指導と助言に対する満足度が高い若手教員数は全体の調査人数の25.4%である。指導チームが設置されていないこと、及び校内研修への満足度低下の原因に

ついて、ここでは明らかにされていないが、原因の一つには学校経営の全体を把握する管理職の意識に問題があると考えられる。

一方、中国社会は都市部と農村部（県・鎮を含む）に大別されており、それぞれの教育には格差が存在することは周知の通り⁽³⁾である。農村部の貧困地域は教員不足の問題を解決するため、2007年から教育部が策定した「授業料無償師範生」⁽⁴⁾と「特任教員」⁽⁵⁾の政策が実施された。師範生と特任教員たちは農村地域の小中学校に入り、以前より農村部の若手教員が増えた実態が見られる⁽⁶⁾。都市部の学校と比較し、農村部の学校の基本設備や環境、及び職場の雰囲気などが厳しいケースが多かったため、若手教員の資質・能力は農村部の学校でどのように向上するのか、農村部の学校管理職は若手教員の育成に対してどのような認識を持っているのか、都市部の学校管理職の認識とどのように違うところがあるのかという点に関しては、現在の中国の若手教員育成の現状を把握するために、疎かにしてはならない部分である。

上述より、本研究では以下の課題を設定する。学校管理職は若手教員の育成についてどのような意識を持っているのか。特に、農村部と都市部の学校管理職の意識にはどのような差異があるのか、という課題である。

本研究の意義は、中国の若手教員の育成に対する、学校経営者としての管理職、特に学校長の意識を把握し、その特質と課題を整理・考察することによって、今後の若手教員の在職教育の質を高め、及び学校管理職研修で若手教員育成に関するカリキュラム開発を促進できることが期待できる。

II 研究の方法

政策上の規定は、中国の学校現場においてどのように反映されているか。若手教員の育成について実状を確認するために、学校の経営者である学校長は全体像を把握しているキーパーソンだと言える。今後の研究展開を考慮して、継続的なアンケート調査の展開を保障するため、先にインタビュー調査を行い、中国には多様な地域があり、地域間の実態と課題にも大きな違いがあるが、本研究では以下の理由のより、A省の事例に着目し、インタビュー調査

を行った。

1. A省の選定理由

中国における、東南沿海各省と西部地域の経済力の格差は学校教育の格差を引き起こしている。北京・上海など大都市圏の教育と学校の改革は先進的事例として研究においてよく活用されている。また、西部地域の学校教育の実態も中国教育の課題としてよく研究されている⁽⁷⁾。しかしながら、大都市圏の北京・上海などの先進的な改革の事例と西部の教育課題の両方とも、中国教育の実態を十分に説明することはできないと考えられる。このような両極端な地域の間にある地域はある程度、中国教育の一般的な実態を現している。特に現職教員の育成・学校管理職の意識など、実態により近い事例を選択することにより、現状を説明できると思われる。

A省の主要産業は農業であり、農業用地は省の総面積の28.98%を占める。総人口は2375.37万人（2021年最新データ）であり、郷村の人口は1122.80万人で、総人口数の47.26%を占める。都市化率⁽⁸⁾は58.27%である。また、2020年末までのデータによると、小学校が3464カ校、中学校が1187カ校、高校は257カ校がある。陳（2015）によると、省レベルの農村学校はA省の全学校の87.2%を占める。

従って、A省の選定理由はA省の農村部の人口と都市部の人口はおおよそ半分に分けられる点である。特に、2021年のA省の農村部義務教育段階特定教員の募集要項から見ると、3100名の若手教員を募集していたと確認でき、大量の若手教員が農村学校に派遣・採用されていることが予測できる。加えて、若手教員育成の実態や、都市と農村の間にある差に関連する事例も多様である。そのため、A省を主な拠点として調査を展開した。調査に関する具体的な状況は、次項2.「調査の概要」で説明する。

2. 調査の概要

学校現場での若手教員の育成に対して、学校管理職はどのような意識を持っているかを明らかにするために、本研究では2018年3月19日—26日⁽⁹⁾にかけて、都市部と農村部の学校管理職を対象に半構造化インタビュー調査を行った。個人名を公開しない条件で、データの使用について調査相手の承認を得た。インタビュー対象には、中国の行政区分によって、A省の中心都市（省会）の公立小中学校の中

からランダムに2名の学校管理職を選定した。また、県・郷・村レベルの学校から、ランダムに1名ずつ学校管理職を選定し、それぞれに1時間程度のイン

タビュー調査を行った。各調査協力者の学校管理職の基本情報と各勤務校の状況は以下の表1に整理したとおりである。

表1 調査日時と調査協力者（学校管理職）の概要、勤務校、若手教員状況

日時	対象	概要	勤務校	概要
2018年3月19日	J 副校長	・女性 ・教職経験30年、出身科目は化学である。 ・教員から学校管理職に昇任し、副校長として調査時点までは第6年目である。 ・「教学」に関する校務を分掌する。	師範大学附属高校（A省の中心都市・地級市）	師範大学の附属高校なので、若手教員の採用など、人事に関する管理権限は師範大学に属する。教員数は約400人である。
2018年3月21日	T 校長	・女性 ・教職経験28年、出身科目は数学である。 ・校長として18年目 ・教師から学校管理職に昇任し、区のエデュケーション委員会で数年間の勤務経験がある ・中学校に5年間勤務し、現在の高校は勤務13年目である。	市立実験高校（A省の中心都市・地級市）	大規模校、正規教員数は217人、非常勤40人、生徒数は約6000人、クラスは62である。若手教員の採用について、公開の採用試験の形式で教員を募集する。
2018年3月23日	L 校長	・男性 ・教職経験18年、小学数学・国語を担当しながら担任も勤める。 ・校長として3年目 ・教師から学校管理職に昇任する。	村小学校	完全小学校、小規模校で、生徒は65名である。若手教員は少ない。教員の年齢層は平均38歳以上である。
		・女性 ・教職経験20年、出身科目は生物である。	市第三中学校（県級都市）	小中一貫校であり、大規模校である。生徒数は2655人がいる。教員数は約200人、県級の学校なので、若手教
2018年3月23日	K 校長	・校長として14年目 ・1998年から副校長に昇任した、2004年から校長に昇任した。		員の募集方式は公開採用試験で行われ、「授業料無償師範生」と「特任教員」「農村学校における教員の『教育修士養成』計画」などのルートで採用された。
2018年3月26日	G 校長	・男性 ・教職経験29年、出身科目は小学校数学・国語を含めた担任教員であった。 ・校長として13年目 ・村小学校の教員から管理職に昇任した。	郷小学校	若手教員の採用方法は公開採用試験、「授業料無償師範生」と「特任教員」「農村学校における教員の『教育修士養成』計画」などがある。

中国の学校管理職には、「全国小中学校校長任用要件と職務要求（試行）」（1991）によって、「中学校長は中学校の一級教員肩書を持つ必要があり、小学校長は小学校高級教員肩書を持つ必要がある」という規定があるため、調査協力者の5人は全員、教員から管理職に昇任したことが分かった。

また、各調査協力者の勤務校の状況を見ると、中国の都市部と農村部の公立小中学校の現状においては、生徒数と教員数の差異も見出された。

インタビュー調査は主に以下の質問項目を中心に進めた。1) 若手教員特に初任者の育成にあたって、誰が指導・助言するか。学校管理職として具体的にどのような指導を行うか。若手教員の育成の制度を作っているか。2) 校務分掌と学級・授業における若手教員の活用について、どのような配慮を行っているか。3) 普段、若手教員にはどのような問題があり、どのように処理しているか。4) 若手教員の育成について、どのように考えているか。

インタビュー調査で得たデータを逐語録に作成し、回答を抽象化して表せるキーワード、文章をコード、

カテゴリーとして、都市部の校長と農村部の校長の意識に関する内容の共通点と特徴を整理した。

Ⅲ 結果

インタビュー調査の四つの質問項目に対する各校長の回答をコード化したこと（表2参照）により、若手教員の育成に対する、農村部（G校長・L校長）と都市部（T校長・J校長・K校長）の学校管理職の意識の共通点として、育成を重視する積極的な態度が把握できた。各学校は若手教員の育成に向け、特色のある制度を探索、生成していることも分かった。

1. 都市部の校長先生における若手教員養成の差異

市立実験高校のT校長（都市部）は教員の育成に関する体系的な制度づくりについて、自分の理念とアイデア、目標の設定について、T校長は以下のように詳しく説明した（下部の斜体文章参照）。調

表2 インタビューデータのキーワードなどにより都市・農村の校長意識の比較

質問項目	農村部		都市部		
	G校長	L校長	T校長	J校長	K校長
1) 若手教員特に初任者の育成について、誰が指導・助言するか。学校管理職として具体的にどのような指導を行うか。若手教員の育成の制度を作っているか。	<若手教員の入門教育> 【数回の展示授業を実施している】 <u>他の学校に異動させる</u>	<積極的に養成する> 【校務分掌において若手教員を活用する】	<当学校の制度には系統性がある> <u>【若手教員同盟】</u>	<指導員との「師弟関係」の重要性> <u>【「若手教員の指導力の向上」の公開展示授業】</u>	<「応援と援助計画」制度> <u>【職業道徳と学校規則】</u>
2) 校務分掌と学級・授業における若手教員の活用について、どのような配慮を行っているか。	<u>【学生の寮を借り、若手教員に提供】</u>	<u>【校務分掌において若手教員を活用する】</u>	<u>【よく若手教員を活用し、出来るだけ多く実践のプラットフォームを作り上げる】</u>	<u>【若手教員の意欲とモチベーションを大切にする】</u>	
3) 普段、若手教員にはどのような問題があり、どのように処理しているか。	<u>【初任者研修の時間が短いと、効果は不十分】</u> <u>【長い研修は学校現場・教員の家庭も困る】</u>	<u>【若手教員はどこに住むか、どのような生活をしているか】</u>	<u>【中国の教員養成・研修システムには課題があり、若手教員は学校が育成する】</u>	<u>【若手教員の生活面の課題】</u>	
4) 若手教員の育成について、どのように考えているか。	<u>【責任感と教員にとって最も重要】</u>		<u>【良い雰囲気、教員グループ】</u> <u>【学校文化づくりの重要性】</u>	<u>【若手教員のモチベーションを守る】</u>	<u>【自分の指導と助言がある程度教員に影響を与える】</u> <u>【彼らの専門職能力が着実に進捗することが望み】</u>

（記号について：①<>：コード、②【】：キーワード、③〇〇：類似性がある、④〇〇〇：固有である）

査で入手した資料によれば、T 校長が言及した「若手教員同盟」においては、若手教員は規定された任務と自主的に参加するイベントのそれぞれを遂行しなければならないことが分かる。規定される任務は主に「師匠」（指導員）が指示・手配した任務である。例えば、定期的に中堅・ベテラン教員の授業の参観、読書などである。自主的に参加するイベントは、教員が自学する内容がメインである。都市部の T 校長の若手教員の育成に対する理念は、組織的な「練習」道場（「若手教員同盟」）を用意するとともに、若手教員の主体性を尊重していることが読み取れる。また、学校経営者として T 校長は授業以外の校務、（例えば会議や報告会）を簡易化する工夫も見える。これは若手の習慣、価値観などに合わせ、学校経営の仕組みから創造、開発していると考えられる。

T 校長：教員の育成においては、当学校の制度には系統性があると言える。最初、私は教員の採用についての一体的な制度づくりを提唱した。その後、校内の教員研修・教員評価は同じく一貫した体制も追加した。教員の育成について、まず学校の育成の目標を設定し、教員自身も自分の生涯の目標を設定する。学校の目標と自己目標の2つの目標によって、多様な活動が行われる。例えば、教員に向け様々な会議・報告会等を組みなおし、「課程」的に実施する。会議等の「課程」化のメリットは継続性があると思う。……また、若手教員の「サークル」の一つとして、学校は「若手教員同盟」を作った。

師範大学附属高校の J 副校長（都市部）は指導員との「師弟関係」の重要性を説明した。J 副校長が所属する高校の若手教員の育成の特色は、三年間は半年に一回「若手教員の指導力の向上」の公開授業を行うことであると調査データから確認できた。これは同じく都市部にある学校の T 校長の理念と違っている。J 校長は授業を通して教員の力量を形成させる意識が強い。小中一貫校の K 校長（都市部）の理念は、都市部の T 校長・J 校長と異なっていることが読み取れた。K 校長は若手教員の養成に対する「支援」と同時に、校長が作成したルール、規則すべてを若手教員は守る必要がある、という運用（職業道德と校則（教員用版））と柔軟な運用（「応援と援助計画」制度）を同時に使用している。教員の主体性を重視する T、J 校長と比べて、K 校長は教員の

職業道德を利用して若手教員を育成する理念が強い。

2. 農村部の校務分掌における校長主導の若手教員の活用

一方、農村部の G 校長は若手教員の入門教育が、将来の教員のあり方に影響を及ぼす重要な要素であると言った。都市部の校長と比較して、G 校長の作った制度は最も厳しかった。以下に述べるように、不合格の若手教員を他学校に異動させる管理、育成の理念がある。都市部の校長らが持っている柔軟な育成理念と比較し、農村部の校長は喫緊の教員資源が足りない、という実情を考慮し、ストレートな育成方法を使用している、という特質を持っている。農村部の小学校である L 校長の勤務校は若手教員が少ないが、若手教員が自校に来れば、積極的に養成する、と発言した。校務分掌においても、若手教員を活用する意欲を持っている。L 校長が校務分掌を通して若手教員を養成する理念は都市部の校長と比べて独特だと考えられる。

G 校長：…近年、当学校に勤務して来る若手教員には多くの課題があった気がした。そして、現在、…この最初の半年で、教員の授業能力を確認・向上するために、完全に指導助言しないままに、数回の公開授業を実施している。…弱点を得意とした中堅教員に指導教員を依頼し、一対一で指導する。…半年後、この若手教員がまだ不合格だったら、ベテラン教員を補佐するなど授業以外の仕事を任せる。本当にだめだった時は、残念だが他の学校に異動させる。

3. 都市部の学校の校務分掌における、校長の受動的な若手教員の活用

先述した農村部の L 校長は若手教員の活用を重視する。以下、都市部の小中一貫校の K 校長の発言からも、L 校長は校務分掌で若手教員を活用する、経営者主導の側面が強いと分かる。

都市部の小中一貫校の K 校長は、勤務校の若手教員の活用に関する配慮について説明しながら、以下のような事例も挙げた。K 校長の事例からは、都市部の若手教員の活用においては、教員の自発的なモチベーションを重視し、校長は支援する立場と意識で若手教員にチャンスを多く与え、実践のプラットフォームを作り上げていることが伺える。

K 校長：…若手教員の育成について、私の印象に残った事例は「教員の『教育修士養成』計画」プログラムにおいて、うちの学校に来た U 先生（女性）である。2012 年に入職し、今年で 32 歳になる、数学の教員である。当時、彼女は修士課程を修了したばかりであったが、私は直接に中学校三年生の数学授業を担当することを任せた。…一年・二年生に指導したことがないのに、大丈夫だろうかということをもみんなが気にした。…その時、私と副校長・教務主任・中堅教員もよく U 先生の授業参観に行き、指導・助言した。U 先生も一所懸命に頑張った。結局、当年度の高校入試で、U 先生が担当するクラスの数学の成績は高かった。よく若手教員を活用し、出来るだけ多く実践のプラットフォームを作り上げる事は私の信念である。

若手教員の学級・授業の分掌について、J 副校長は若手教員の自発性を重要視する理念が以下のような内容から読み取れる。

J 副校長：若手教員の意欲とモチベーションを大切にして、配慮することも学校管理職として考えなければならないことである

J 副校長は若手教員の苦情と悩みを解決し、それらを取り除きながら育成も達成する事例を挙げた。このような事例は頻繁にあり、他の教員の気持ちにも配慮しなければならないので、同時に若手教員のやる気や自尊心、また、今後同じことが発生する場合の調整なども、校長として考えなければならない。

J 副校長：勤務校では、一般的に若手教員は一年と二年の授業や学級を担当する。若手教員の Q 先生（女性）は続けて高校三年の授業を担当する意欲が高いが、妊娠しているため大学入試の日まで継続して担当できない。このような状況に配慮し、学校管理職は Q 先生を一年生の授業を担当するよう配置した。しかし、Q 先生はどうしても高校三年間を終えるまで頑張りたいという気持ちを学校管理職に伝えた。最終的には、Q 先生の意欲に配慮して、一ヶ月の産休の間のみ、他の教員が代わるよう、校長が調整した。

若手教員の問題、及びその処置について、農村部

の L 校長が心配することは都市部の校長と完全に異なる。同じ課題について、小中一貫校の K 校長もインタビュー調査の中で言及した。村小学校と異なり、K 校長が所属する学校にはもともと学生寮があった。「私は学生の寮を借り、若手教員に提供した。また、毎日の食事は、学校が半分を支払い、教員は食堂で安く食べられる」といった生活面の支援があった。

L 校長：村小学校に勤務してこない若手教員は多かった。私が最も心配することは、若手教員の生活面の課題である。村の小学校はそもそも環境が厳しいので、若手教員はどこに住むか、どのような生活をしているか、校長として、私でも仕方がない課題である。

4. 勤務校の実情に基づく、都市部と農村部の校長の育成理念の差異：学校文化づくり（都市）と実用主義傾向の急速な育成（農村）

各校長の勤務校の状況を含めて、全体的に若手教員の育成について、校長たちの意識には各自の特徴がある。インタビュー調査の対話の中で、T 校長が繰り返し説明したのは、「中国の教員養成・研修システムには課題があり、養成段階の教員には実習を行うチャンスをもっと多く作る必要があると思う。…若手教員の在職教育はその教員の勤務校の責任と仕事になり、若手教員は学校が育成することになった。この状況で、若手教員が良い雰囲気の中で教員グループに入ることは、この先生のキャリアアップにとってより良い機会である。…従って、学校の雰囲気や文化がとても大事であると思う」ということである。すなわち、学校文化づくりの重要性を若手教員育成の重要な一環として、T 校長は意識していた。また、T 校長は教員自身のやる気、意欲、資質能力も大事であることを強調した。前文で言及した J 副校長は若手教員のモチベーションを守ることを重視した。K 校長は前文で言及した若手教員を大胆に活用する以外に、自分の指導と助言がある程度教員に影響を与えることも強調した。指導する内容は仕事だけではなく、生活なども含められる。また、「20 年ほどの業務校長職から副校長を経て、校長までのキャリアの体験は、若手教員を大事に育成する私の理念に影響を与えた。私はよく暗黙に彼らに何かを提示する。彼らの専門職能力が着実に進捗することが望み

であり、自分の子として面倒をみる」という話もあった。若手教員を育成するために、K 校長は家のような学校の雰囲気を作ることに意義を見出した。

農村部の G 校長は「責任感教員にとって最も重要だと思う。資質能力は当たり前重要だ」と述べた。若手教員が大学で学んだことと学校現場・授業の実際は異なり、現場で体験・訓練できる時間を用意することを G 校長は解釈した。特に、若手教員は、大学生から教員へと身分を換えるため、教員の資質によって、転換にかかる時間も異なる。一方、G 校長はもう一つの課題も意識していた。初任者研修の時間が短いと、効果は不十分である。一方で、長い研修は学校現場・教員の家庭も困ることも多い。教員不足の村の小学校の校長にとって、若手教員は早い段階で学級担任になると、一人前の教員になる意識が強まることが分かった。しかし、厳しい農村の教育環境は若手教員の育成の障りになる。

IV 総合考察

本研究では、日本と比較して中国の若手教員の育成に関する法律・制度が不十分であることなど、課題を析出し、これに基づいて、学校現場の実態を確認する手順で研究を展開した。そのため、中国の地方一例である A 省への実態調査、都市から農村の校長へのインタビュー調査を行い、得たデータを分析し、学校現場の状況と中国の都市、農村地域における校長の、若手教員に対する意識の類似点と相違点を確認、解明できた。

農村部と都市部の校長の意識の共通点と相違点に関して、結果から学級経営、授業、学校行事など校務分掌において若手教員の活用を通じた育成の目的の達成について、農村部と都市部の校長の両方に積極的な態度が見えた。同時に、国の政策と規定は不十分であったが、学校現場の積極性が高く、校内で若手教員を育成する制度づくりなど意識とモチベーションを各校長は持っている。

また、都市部の学校管理職は若手教員のモチベーションを重要視している。対して、農村部の学校では、教員不足などの課題を緩和するため、若手教員が早期に一人前の教員になる期待と目標に適応するため、都市部より厳しい育成制度と規則を実施していたことも確認できた。

都市部の学校で育てられる若手教員にとって、より良い学校の雰囲気・学校文化・職場環境を作りあげ、維持することが、その専門職能力の形成を促進する最も重要な要素であることが以上の分析から分かった。

教職年数が長く、普段の学校教育に対する意欲が低い中堅教員と相対して、モチベーションが高い若手教員の意欲を大切にすることが都市部と農村部の学校管理職の共通の認識である。しかしながら、注意すべきことは、若手教員の育成において農村部の学校は、重要な一環として先に教員の生活面への支援を重視していたことが、農村地域の若手教員育成の特質だと思われる。教員が足りない現実の苦境に対して、若手教員の育成は実用主義的傾向に偏向し、村学校や郷学校の学校管理職は厳しい育成制度を作りながら、若手教員への信頼に基づいて、授業を含め校務分掌のうちに、大胆に若手教員を活用することは、若手教員の力量形成にはよい機会だと考えられる。

本研究に不足している部分としては、事例の幅が挙げられる。今後の研究展開においては、北京・上海や西部地域のように極端な格差のある地域への調査も行い、比較しながら研究を継続したい。

【注】

- (1) 本稿の若手教員は主に、中国の公立小中学校に所属する初任者、または勤務年数は10年間以下の教員を示す。
- (2) 中国江蘇省の北の地域を指す略称である。
- (3) 仲田陽一（2011）「中国農村教育改革と教育格差問題：『改革開放』後の農村義務教育財政制度改革に即して」43頁の論述を参照する。
- (4) 中国語原語「免费教育师范生」であり、教育部直轄の北京師範大学、華東師範大学、東北師範大学、陝西師範大学及び西南大学の6大学に限定し、2007年から無償師範生の募集を再開した。無償師範生は在学期間中の授業料、学寮費が免除され、生活費補助金も支給される。
- (5) 2006年に教育部、財政部、人事部が協力して「農村義務教育段階における学校教師職位を特設することについての実施計画」を配布し、この計画において「特任計画」と略された。「特任教員」

は、「特任計画」により農村における義務教育の発展のために活躍している。

- (6) 左崇良 (2023)「若手特任教員の専門的力量形成について：苦境と反省」『教師教育論壇』、第36巻5頁により、特任教員制度が実施された15年間に合計95万人の若手教員が農村地域に着任したと指摘された。
- (7) 張揚 (2023)「中国の大都市部における校長の力量形成システムの構築状況と求められている校長のリーダーシップ：北京市大興区の取組を事例として（発表）」、韓国教育学会、年次学術大会の原稿では北京市の事例を使用した。張瓊華 (2008)「中国農村貧困地域における義務教育の現状：学齡児童の就学状況を中心に」『国際基督教大学学報 I-A, 教育研究』では西部辺境地域のK県を扱い、事例研究を行った。
- (8) ある特定地域における人口集中度を表す指標である。
- (9) 本研究の追跡調査は新型コロナウイルス感染症の関係で2019年以降は停止したが、国境を越えた貴重なデータであることを鑑み、現時点の2024年に公開した。

【引用・参考文献】

- ・ 彪曉青 (2013)「農村部における小中学校の若手教員の初任者研修の課題と対策に関する研究—河南省安陽L市を事例として」、『河南科技学院学報』、4、49頁。
- ・ 王爽 (2011)「若手教員育成についての考察」、『教育経営学研究紀要』、14、100頁。
- ・ 張李娜 (2017)「小中学校の若手教員の初任者研修に関する苦境と対策」、『現代教育科学』、10、53頁。
- ・ 陳禹 (2015)「学校経営の『チーム改善』モデルに基づいた農村部校長研修の方法と改革に関する思考—吉林省の『農村部の学校における管理職チームの経営モデルに対する審査と改善に関する研修プログラム』を事例として、『東北師範大学報』、6、214頁。
- ・ 文部科学省 (2022)：「教育公務員特例法」(2022年6月18日改正)
- ・ 中華人民共和国教育部 (1999)：「小中学校教員継

続教育に関する規定」

- ・ 中華人民共和国教育部 (2011)：「高度な小中学校教員研修の強化意見」
- ・ 中華人民共和国教育部 (1991)「全国小中学校長任用要件と職務要求（試行）」

【付記・謝辞】

本稿は、2018年9月開催した第28回日本教師教育学会研究大会（於：東京学芸大学）での発表原稿に基づいて加筆・修正したものである。

インタビュー調査に応じていただいた中国の学校管理職の皆様のご協力に対しまして、ここに記して感謝申し上げます。