

教師の力量形成と現職教育のあり方 — 中教審答申 (2012.8) をふまえて —

山中 護

A Study of Professional Development of Teachers and In-service Training
— Central Education Council Report 2012.8 —

Mamoru YAMANAKA

多くの課題を抱える現代の学校において、校長も教師もこれまで以上の専門的な力量が求められている。本稿では、中教審答申 (2012.8) に示された改革の方向をふまえ、校長も含めた教師の力量形成及び現職教育のあり方について検討した。具体的には、新免許制度と現職教育の関連や、現職教育をさらに充実させるための大学と教育委員会の連携・協働のあり方について考察した。今後、教職生活の全体を通して学び続ける教師を支援する現職教育が注目され、それを支える制度において、大学と教育委員会・学校との連携や協働が重要である。

1 はじめに

社会状況が厳しさを増す中で教育への関心が高まり、一つの危機的な問題が起きると社会全体から注目されるのが、現在の学校である。危機に直面した学校がどのように問題をとらえどのように解決するか、社会的に大きな問題となればなるほど、報道される機会が増えますます学校は注目される。その報道により学校教育そのものに対する信頼が揺らぐ状況となる。現在の学校では、学校経営の責任者である校長も、児童生徒に直接指導を行う教師も課題解決に向けた専門的力量がこれまで以上に問われている。

重大な社会的関心事となった場合、どのような指導をしてきたかについては直接指導した教師の責任が問われることになる。近年、重大な問題に至らなくても保護者からの問題提起や指導にかかわる苦情等が学校に寄せられることが日常的な状況となってきた。その際、学校管理職は教師に対してどのような指導をしてきたのかについて説明が求められる。

学校は課題を解決しながら、学力向上をめざして教育活動を行っている。そこにある課題は校内で解決できるものから、対外的な折衝によってしか解決できないもの、個別のものから学校全体に大きくかかわるものまである。こうした課題を解決し、自律的学校経営を行うためには、これまで以上に校長の専門的力量が求められている。つまり、校長は学校経営の

責任者として個々の課題の解決を行いながら、求められている学校改革を推進するためにリーダーシップを発揮しなければならない。

しかしながら、校長一人で教育活動ができないことは明らかであり、直接、指導を行う教師の力量によって大きく学校教育の質が変わってくる。各主任が中心となって組織的な動きができる学校を目指すためにも、力量を持つスクールリーダーが必要であり、学校現場での人材育成が課題であると指摘されているとおりである。学校管理職、特に校長の力量形成、そして学校教育を推進する教師の力量形成が重要となってくる。

本稿では、学校管理職の力量及び教師の力量がこれまで以上に問われる現在、今回の中央教育審議会の答申(2012.8.28)を踏まえ、示された改革の方向性と当面の改善方策を検討しながら、学校経営の責任者である校長の力量形成と児童生徒に直接指導する教師の力量形成のあり方について検討し課題等を整理していきたい。具体的には今回の答申で新たに示された教員免許状の改革と現職教育のあり方及び管理職養成を含めたスクールリーダーの育成の必要性について検討したい。さらに校長の力量形成及び教師の力量形成と大学院と教育委員会・学校との連携・協働のあり方についても考察したい。

2 教師の力量形成と中教審答申(2012.8.28)

教員の資質能力の育成に関して、中央教育審議会が2012年8月に「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」を発表した。今回の答申の概略において、はじめにこれからの社会と学校に期待される役割や教員に求められる資質能力などについて現状と課題が整理されている。次に、改革の方向性として新たな教員免許制度の方向性、つまり一般免許状、基礎免許状、専門免許状の概略がまとめられている。最後に、当面の改善方策として教育委員会・学校と大学との連携のあり方についての記述がある。

この答申に示された改革の方向性は今後の教師の力量形成にかかわる内容が多く含まれており、養成教育と現職教育をつなぎ、教師の力量が教職全体を通して育成していく方策が述べられている。

教員に求められる資質能力として、①教職に対する責任感、探究力、教職全体を通じて自主的に学び続ける力、②専門職としての高度な知識・技能、③総合的な人間力の3点に整理している。詳細の記述はつぎのとおりである。

①教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力
(使命感や責任感、教育的愛情)

②専門職としての高度な知識・技能

- ・教科や教職に関する高度な専門的知識
- ・新たな学びを展開できる実践的指導力
- ・教科指導, 生徒指導, 学級経営等を的確に実践できる力

③総合的な人間力

(豊かな人間性や社会性, コミュニケーション力, 同僚とチームで対応する力, 地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力)

これからの時代に求められる学校は, 「さまざまな課題に対応できる専門的知識や技能を持った教員が教育活動を行い, マネジメント力を有する校長のもとで組織的で効果的な学校運営が求められる」と指摘している。

今回の答申で整理された3つの資質能力を校長にあてはめてみると, 資質能力の①と③は, 校長の専門職としての基礎となる力量であり, ②を専門職としての校長の力量ととらえることができる。①の職能成長の上で欠かせない「学び続ける姿勢」は教員も必要であるが, 特に学校管理職にとっても重要である。絶えず新しい知識や情報を取り入れ学校経営に生かす必要があることは言うまでもない。校長の仕事は, 各主任及び教頭までに経験した知識だけでは通用しない場合が多い。

3 中教審答申で示された「一般免許状」と教師の力量形成

改革の方向をめざし創設予定の「一般免許状」について, 現状をふまえ今後どのように変化していくのか, その際の課題について検討したい。

(1) 大学院レベルの「一般免許状」

今回の答申で示された教員免許制度改革の方向性として, 現行の免許にかわり次のような方向が示されている。今回の改革では教員免許状を3種類にわけている。「基礎免許状」は学士レベル, 「一般免許状」は修士レベル, そして高い専門性を身に付けた「専門免許状」である。

「一般免許状(仮称)」

探究力, 学び続ける力, 教科や教職に関する高度な専門的知識, 新たな学びを展開できる実践的指導力, 同僚と協働して困難な課題に対応する力, 地域との連携等を円滑に行えるコミュニケーション力を有し, 教科指導, 生徒指導, 学級経営等を的確に実践できる力量を保証する, 標準的な免許状である「一般免許状(仮称)」を創設する。

大学院を含め6年間で上記のような力量を形成することを目指している。これまでの4年間で学びえなかったものが大学院の2年間で確実に身につくのであろうか。答申の中でも、修士レベル化にともなう課題があげられている。今後、詳細な制度設計が示されるとしても、現実的に多くの課題があると考ええる。

第1の課題は、これらの力量内容一つ一つについて、形成の場として、教員養成としての大学院(大学)で行うのか、教育現場で行うのか、より適切な形成の場はどちらなのか、あるいは両方で行うのか、形成の場について検討を加えていく必要がある。その際、2008年から全国各地に設置され成果を上げている教職大学院のカリキュラムが参考となるであろう。同時に、4年間の教職課程のカリキュラムの見直しや検討も必要になってくる。つまり、上記の力量を確実に身に付けさせるためには、力量内容の検討とともにどの段階で力量を形成するのかを明らかにする必要がある。ここでは、第2の課題とも関連する内容として大学と教育委員会・学校との連携のあり方がある。

第2の課題は、大学院と教育現場(教育委員会)の連携である。「的確に実践できる力量」を保証するのが一般免許であると記述されている。大学院での現場学習として実習等に多くの経験を積んだとしても、教育現場に出てみなければわからない部分が残ると考えられる。すべての力量を保証することができるのか疑問が残る。教育現場での力量形成は、各学校で実施されている校内研修等、教育委員会が実施する研修等がある。そうした力量形成にむけた研修のあり方を検討していくことが重要になってくる。校内での研修と校外での研修、大学等での研修などそれぞれの特徴を生かした力量形成が重要である。大学院と学校が直接連携をとることが現実的には難しい。そこで、教育行政としての教育委員会の施策が必要となってくるであろう。答申で指摘されている「優れた教員の養成、研修の確保は、大学が学校の中だけでなく、学校支援に関わる関係者をはじめとする広く社会全体の力を結集して取り組む必要がある」こととも大きく関係してくる。

第3の課題は、大学院の養成体制の整備と大学院のカリキュラムの開発である。それにもない大学院で指導する教員の確保も難しい。教員といっても上記のような内容を指導するのであれば、ある一定の期間において教育現場を経験した実務家教員が今まで以上に必要となってくる。当然、大学院のカリキュラムの編成も重要となってくる。学生の立場からすると進学にかかわる経済的な負担も発生してくる。

4 中教審答申で示された「専門免許状」と教師の力量形成

今回の答申において、創設が予定されている専門免許状についてつぎのような記述がある。

「専門免許状(仮称)」

学校経営, 生徒指導, 進路指導, 教科指導(教科ごと), 特別支援教育, 外国人児童生徒教育, 情報教育等特定分野に関し, 実践を積み重ね, 更なる探究をすることにより, 高い専門性を身に付けたことを証明する「専門免許状(仮称)」を創設する。複数分野の取得を可能にする。

この専門免許状は特定の分野に関して, 実践を積み重ね更なる探究をすることにより, 高い専門性を身に付けたことを証明することになる。一定の経験年数を有する教員等で大学院レベルでの教育や国の実施する研修, 大学との連携により取得する, と示されている。しかしながら, どのような免許状となるのか具体性に欠ける面がある。この免許状について次の2つの点から検討を加えてみたい。一つは, 学校経営に関するもの, もう一つはそれ以外の専門免許状である。

(1) 学校管理職をめざす「専門免許状(学校経営)」

注目すべき点として学校管理職に関連する教員免許制度の改革として専門免許状(学校経営)の創設がある。しかし, その位置づけについて, 厳しい社会状況の中で学校経営の責任者としてその責務を果たす学校管理職の育成にかかわる免許状が, 専門免許状の中の一つととらえることが適切かどうかである。「学校経営」をこのような専門免許状に含めるのではなく, 将来の学校管理職の育成に対して別のシステムを構築し, 早期に管理職候補としての自覚をもった教師を育てる必要があると考える。答申の中で「学校経営の分野については, 管理職への登用条件の一つとすることについて, 今後更なる検討が必要である」ととどめている。学校管理職の養成が今後の重要な課題である立場にたてば, さらにふみこんだ議論や検討が必要となってくる。

しかも, 公立小中学校教員の現在の40代の教員が他の世代に比べ少ないことや学校管理職を希望する教員が減る傾向にあることから, 将来, 学校管理職が不足することが予測される。早急に学校管理職の養成プログラムを大学院との連携のあり方を探りながら制度化するなど全体の枠組みの再検討が重要な課題となってくる。

早い段階で学校管理職をめざし大学院等で学び準備期間を設けることにより, スクールリーダーの養成につながり学校組織の活性化につながってくる。さらに, 本稿で後述する大学院と教育委員会・学校との連携・協力のもとに学校管理職の養成を図るとともに管理職の修士レベル化について検討すべき時期にきているといえる。

(2) 学校経営以外の分野の「専門免許状」

学校経営以外にも「生徒指導, 進路指導, 教科指導(教科ごと), 特別支援教育, 外国人児童生徒教育, 情報教育等特定分野に関し, 実践を積み重ね, 更なる探究をすることにより,

高い専門性を身に付けたことを証明する」とある。

教育現場には、すぐれた教育実践を行い、まわりの教師によい影響を与える教師がどの地域にも存在している。しかしながら、自分の実践を客観的に省察したり、実践のよさについて検討できる力量、つまり理論をもって実践を振り返りさらに深めたり広げたりすることが難しい場合がある。そこで、実践をどう振り返りどう高めるかという方法を学ぶ場として大学院での研修等が必要だと考える。

そうした実践ができる優れた教師に対して一定の研修を行うことにより、専門免許状を取得する道が開かれる制度につなげることができるのではないか。「学位取得とつなげないこと」は今後の検討すべき課題である。専門免許状のレベルを確保するためには単位制の枠組みを決め、共通単位等の工夫を行えば学位取得につながると考える。

専門免許状は、現場で自分の研究している専門分野における優れた力量をもつ教員がふえることが期待される。このことにより若い教師の授業力の向上や学級経営力の研修にも大きく影響を及ぼす。現在、各自治体で行っている優秀教員の表彰制度とも関連させ、地域の教育力向上に貢献できると考える。

これらの専門免許状を取得した教師の処遇をどうするのか、今後の制度上の課題となる。この答申では、「学校経営の専門免許状について学校管理職への登用は今後の検討課題」とある。創設される専門免許状の制度が学校現場の活性化につながるためには、その処遇としての給与や管理職の登用を含めた昇進をどのようにするか検討する必要がある。

5 大学と教育委員会・学校の連携とスクールリーダーの力量形成

今回の中教審答申(2012.8)において、当面の改善方策として「現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策」が示されている。

(1) 現職研修と教師の力量形成

現職段階の研修等の改善方策として、教育委員会と大学との連携・協働を推進し、養成段階で獲得した資質能力の保持・向上を図ることが重要であるとの記述がある。

教員個人に着目すると、養成の期間よりも、その後の教職生活の方が圧倒的に長いことから、現職段階における資質能力の向上方策について、どのように制度設計していくかは極めて重要である。そのため、教育委員会と大学との連携・協働を推進し、養成段階で獲得した資質能力の保持・向上を図る。

教師の力量形成にかかわり養成教育と現職教育のどちらも大切である。今回の答申では、その2つの教育の連携・協働の重要性が指摘されている。教師の力量形成の方法として、大学院(大学)の講義や国や県などの研修の場などの講義で身に付けるものと、実践的な場つ

まり教育現場で身に付ける方法があるといわれる。教員として採用された時から様々な研修が用意されている。現場で身に付ける力量、つまり学習指導や生徒指導を行いながら、指導の工夫を重ね、その技術や技能を磨いていくわけである。また、校内研修等によってまわりの教師から指導技術を学び、自分の中に取り入れていくことでもある。

初任者研修を例にとって考えてみると、この研修は制度として機能しているのか、課題はどこにあるのかといった見直しや改善を各自治体の教育委員会で行っているのだろうか。各自治体によって多様な研修の方法がみられる。その研修の内容と質、それに伴う初任者の力量向上の関連を検討することが大切である。

教師は現場で育つとよく言われる。初任者が勤務する学校の状況が大きく影響をされると考えられる。日常的な教師の力量形成ができる環境をつくるためには、先に述べた専門免許状(創設予定)をもち、初任者が目指すモデルとなる教師が配属される学校にどれくらい存在するのは大きいと考える。

今回の答申に記述されている制度設計について、どのような内容になるか明らかになっていない。このような現職研修の制度として、30代～40代の教員が大学院で学べる職場環境を整備することはできないか。厳しい状況の中で教育現場にはそうした余裕があまりないことは理解できる。しかし、地域の大学院(大学)と教育委員会・学校との連携により、大学の夏休みのある期間において講座を開設し、学びたい教師が自分の専門を生かした科目を履修することはできないか。こうした単位を重ねながら修士を獲得し、新制度が想定する一般免許状の取得につながることも想定できる。さらに教員免許更新制の内容の検討と関連させることができないか。このような現職教育にかかわる総合的な制度設計ができれば、これからの教員に求められる資質能力の一つである教職全体を通じて学び続ける力量の形成に大きく貢献できると考える。

(2) 管理職研修と校長の力量形成

当面の改善方策として、管理職育成システムについてその重要性について次のように指摘している。

組織のトップリーダーとしての管理職の役割は極めて重要である。マネジメントに長けた管理職を幅広く登用するため、教職大学院、国や都道府県の教員研修センター等の連携・協働による管理職、教育行政職員の育成システムの構築を推進する。この場合、管理職だけでなく、管理職候補者である主幹教諭を対象とした研修を重視する。

管理職だけでなく管理職候補者である主幹教諭も含め大学との連携、国や教員研修センターとの連携・協働によってそのシステム化を図る必要性を述べている点は重要な指摘であ

る。管理職になるまでにスクールリーダーを目指した研修がどの程度できているかが、その後の力量形成に大きく影響する。主幹教諭と限定するのではなくミドルリーダーを視野に入れ経営的力量をもった教師を幅広く育成する必要があると考える。

ここでは、校長の力量形成に関して大学と教育委員会・学校との連携についてシステムの構築の具体的な取り組みについて考察したい。学校教育の課題が山積している中、校長の求められる専門的力量はますます重要性を増しており喫緊の課題である。そこで、大学院と学校との連携を模索することはできないか。

現実的に考えれば大学と学校、つまり校長とが同じテーブルについて学校経営にかかわる実践的な問題について論議することはまずない。そこには当該の教育委員会等の指導や助言等が介在する。まずは、大学と教育委員会の連携を行い、その延長上に大学と学校との連携がある。大脇康弘は、「大学と教育委員会のパートナーシップ論」の中で、「大学と教育委員会との連携は、一般に教育現場と学校を含む三角形となるため、『大学・学校・教育委員会の連携』ともいえる」と指摘している。

このような大学と教育委員会の連携を校長の力量形成という視点でみていくとどうなるのであろうか。現在、大学と学校が対等に直接連携することが困難な状況があるとしても、教育委員会のやり方によっては大学と学校が主体的に連携できる方法を模索できるのではないか。確かにアメリカのように大学と学校が対等に連携するとはできない。しかし、大学と教育委員会が連携・協働する中で、大学と学校がある程度連携できるシステムをつくることができるか。その場合、教育委員会の行政施策として、優れたスクールリーダーを養成することによりその市全体の教育の質を高めていくことを目的とし、内容・方法・形態を検討することはできる。

具体的には校長の力量形成にかかわる方法として、その連携の場を教育委員会の指導助言のとしての校長会ではなく、あくまでも学校経営にかかわる研究組織としての校長会（自主的に組織された校長会＝自主校長会）が適切だと考える。現在の教育委員会と学校との関係を考慮すれば、あくまでも自主的な研究が保障されることが必要である。学校経営にかかわる実践上の問題を校長自身が省察した事例を、大学と学校が自主校長会において理論的な検討を行い実践知までに高めることによって、校長は今後の学校経営に生かすことができる。

大学と学校との連携は、つねに理論と経験を新しい実践知につくりかえ、それを校長が学校経営に活用できることを意味する。大学はスクールリーダー養成にかかわるケース研究と関連させ、さまざまな学校内部の情報も得ることができる。こうした連携により積み上げられた研究成果を市内の校長の力量形成に活用するとともに、教頭・ミドルリーダーにも研修の機会を広げていけば、その市の校長の力量形成と同時にスクールリーダーの育成につながり、その市の教育の質の向上につながると考える。教育委員会の財政的な問題や学校現場の

状況からすると、連携の機会はそう多くはとれまい。しかし、こうした大学と学校の地道で継続的な連携こそが確かな学校改善につながると考える。このような大学と学校の連携を継続・発展させるためには、連携することによって各組織がどのような利益を得ることができるかという視点が重要である。

6 まとめ

今日の社会状況の中で学校教育の課題を解決するためには、変化に対応できる教師の力量形成が急務である。今回の中教審答申(2012.8)をもとに、校長の力量形成と教師の力量形成にかかわる現職教育のあり方を検討してきた。どちらも大学と教育委員会・学校との連携・協力のあり方が力量形成に今後大きな影響を与える。今回の答申にかかわって今後の力量形成についてまとめてみたい。

「一般免許状」(仮称)の創設は、免許制度の大きな変更となり学校教育に多くの影響を及ぼすことが予測される。具体的な制度設計が明示されてないこの時点でいえることは、大学院と教育委員会・学校との連携を十分行うことが重要な意味をもってくるといえる。免許制度において、急激な変化を求めるとすれば、教育現場に混乱をもたらすだろう。しかし、学びたい教師がいつでも大学にもどり複数年かけて学位を取得できる方法を含んだ制度であれば、修士レベルをもつ教師が現場に増えていくことになるだろう。修士を取得することが目的でなく、自分の実践を振り返り高める力を持つために大学院で学ぶのである。教師が専門的な力量を身に付けることが児童生徒にも、同僚の教師たちにも、学校経営上でも有効な方法となる。

「専門免許状」(仮称)の創設は、学校管理職の養成とその他の専門免許状をわけて制度設計をする必要がある。変化に対応した学校管理職を育成するうえで、早期に大学院での研修が可能となる制度を創ることで安定した学校経営を行うことができる。さらに教科や領域の専門の教師は教育現場を活性化し、学び続ける教師を目指すことにつながると考える。専門的な知識を学びたい教師に対してその道を開く制度設計が望まれる。そして、修士レベルの一般免許状をもつ教師も、専門免許状をもつ教師も、さらに学校管理職をめざす教師にもそれぞれに何らかの処遇が必要である。

校長の力量形成について、今後の方向として示されている大学院と教育委員会・学校との連携・協働は現行の制度内で行うことが可能である。地元の大学院と学校(校長)の連携が日常的に行われるようになれば、学校がかかわってくると考える。校長の変化は学校の変化につながり、将来、学校管理職を目指す主幹や教務主任にとってもよい影響となって表れるはずである。大学と学校との関係できれば、教育委員会と学校との関係にも変化がみられる可能性もある。

本稿では、中教審答申をもとに現職教育と力量形成の視点で考察した。今後明らかにしなければならない点はつぎのとおりである。

1 点目は、養成教育と現職教育の内容及びその連続性について検討することである。ある地域を限定して調査し、どのように実施しているかモデルとなるケースを考察することである。そのことにより、求められる資質能力を持った教師は、学部教育、大学院教育、そして教育委員会等の研修、それぞれの段階でどのような力量を付けるべきか（力量内容）、どのような方法で力量を形成すべきか（形成方法）について改革に向けての示唆が得られると考える。

2 点目は、現職教育の中核となる校内研修のあり方について、これまでの研究をもとに教師の力量形成という角度からの検討が必要である。どのような研修をすれば教師が力量を形成していくのか、力量内容とその形成方法を明らかにすることにより、より効果的な研修のあり方が明確になり、初任者研修や10年経験者研修のあり方も含め、示唆がえられると考える。

最後に、大学院と教育委員会・学校との連携・協力について、先進的な取り組みを調査研究する中で、個別の事例から一般化できることを探り、連携の内容・方法・形態について整理を行うことである。教育委員会の協力のもと日常的に大学院で学ぶことができる制度を構築するためには、多くの個別の事例のあり方を検討しなければならない。

主な参考文献

- ・中央教育審議会「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」2012.8.28
- ・岡藤壽隆「経営的力量の形成」岸本幸次郎・久高喜行編著『教師の力量形成』ぎょうせい、1986年
- ・加藤崇英「学校管理職の力量に関するレビュー」小島弘道編著『校長の資格・養成と大学院の役割』東信堂、2004年
- ・小島弘道「政策提言―校長の資格・養成と大学院の役割―」小島弘道編著『校長の資格・養成と大学院の役割』東信堂2004
- ・大脇康弘「大学と教育委員会のパートナーシップ論」、『教職研修』2009年11月、教育開発研究所