



宮崎大学学術情報リポジトリ

University of Miyazaki Academic Repository

教員育成指標を通じた教育委員会と教職大学院との  
関係の変容 -九州地区の事例-

メタデータ	言語: jpn 出版者: 宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター 公開日: 2020-06-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 湯田, 拓史, 坂元, 巖, Sakamoto, Tuyoshi メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10458/6919">http://hdl.handle.net/10458/6919</a>

# 教員育成指標を通じた教育委員会と 教職大学院との関係の変容

—九州地区の事例—

湯田拓史<sup>1</sup>・坂元巖<sup>2</sup>

**Transformation of Relationship between the Board of Education and the Teaching  
graduate school is based on use of “Teacher development Index”  
—Case Study of Kyushu Area—**

**Hirofumi YUDA, Tuyoshi SAKAMOTO**

## 要 旨

本研究の目的は、教員育成指標策定作業とその後の活用を通じて、都道府県教育委員会や都道府県教員研修センターと教職大学院との関係の在り方が変容していることを明らかにすることである。

現在、都道府県教育委員会や都道府県教員研修センターと教職大学院との連携関係を推進させるために、文部科学省や教職員支援機構が支援事業を展開させている。これらの支援事業に対する対応は、都道府県・政令指定都市単位で異なっているが、九州地区では「オール九州」として福岡教育大学が教員育成指標の策定を推進したことで、教員育成指標の項目の共通性が高く他府県よりも広域的な連携事業がとれやすい状況である。しかしながら、教職大学院や大学にとっては、複数の連携支援事業が常に展開するような状況であり、連携事業の企画と実施における合意形成の過程で教職大学院や大学の内部で分断が生じる危険性もある。さらに連携支援事業には事業実施体制が確立していることが求められるため、教育委員会と教職大学院や大学の連携事業の展開は、教職大学院や大学の内部組織を変化させる誘因となる可能性がある。

## I. はじめに

2017（平成29）年に教育公務員特例法が改正され、同法第22条の二～第22条の五の条項が加わり、教育委員会と公立学校長と大学とで構成された協議会において「教員育成指標」（以降、「育成指標」と略記）を策定することになった。そして、この「育成指標」を基に新しい教員研修計画を策定することになった。改革は、通称「三位一体改革」として教員の育成・採用・研修を一括して変えることを目的としており、教育公務員特例法の改正の他にも、教員研修センター法が改正されて教職員支援機構（NITS）が登場し、調査研究機能を加えて、養成・採用・研修についての調査研修をおこなう機関として位置づけられた。また教育職員免許法が改正され、

<sup>1</sup> 宮崎大学大学院教育学研究科（教職大学院）准教授

<sup>2</sup> 宮崎大学大学院教育学研究科（教職大学院）客員教授

「10年経験者研修」が「中堅教諭等資質向上研修」に変更されるなどの研修改革も進められた。

「育成指標」については、「ベテラン教員」の位置づけの検証<sup>(1)</sup>、求められる教員像を検証した<sup>(2)</sup>先行研究がある。しかしながら、全国的動向か県単位の動向<sup>(3)</sup>に注目しており、複数の県をまたがった広域エリアの動向としては検証されていない。「育成指標」策定後、各県で行政研修計画が再編され、さらに教育委員会と教職大学院との連携事業が展開しているが、「育成指標」策定後の変化を的確に把握するためにも県域を越えた広域エリアでの視野が必要である。

本稿では、対象として広域的エリアとしての九州地区における「育成指標」策定のための協議会開催動向から行政研修計画改定までの特徴を追跡する。なぜなら九州地区では、後述のように「オール九州」として福岡教育大学が中心となり、他の大学・教職大学院と各県教育委員会を情報共有しながら策定作業を進めたからである。「育成指標」策定と行政研修計画策定後の九州地区における教職大学と教育委員会との連携状況について、報告者の勤務校である宮崎大学を中心に検討し、九州地区での今後の展望を図る。

## II. 協議会の設置

九州地区では、2016（平成28）年5月に福岡教育大学教育総合研究所が、文部科学省から受託した「総合的な教師力向上のための調査研究事業」に基づき、九州内の教職大学院・教職大学を持つ私立大学・県教育委員会・政令指定都市の教育委員会に呼びかけて「九州地区教員育成指標研究協議会」を開催した。この協議会は、福岡県福岡市内の貸会場において、次の表が示すように計3回開催された。

表1 平成28年度の九州地区教員育成指標研究協議会開催状況

	開催日	補足
第1回	2016（平成28）年8月4日	佐賀県、熊本県、鹿児島県の教育委員会が参加
第2回	2016（平成28）年10月17日	福岡県内の私立大学が参加
第3回	2017（平成29）年1月23日	九州地区8県全県の教育行政・教育センターの関係者が参加

福岡教育大学の協議会報告書を基に著者が作成した。

協議会は、回を重ねるごとに参加する教育委員会や大学が増えていった。協議会では、先行事例として宮城県、栃木県、熊本県、仙台市、大阪府、横浜市の教員育成指標から、「資質・能力の項目区分」と「キャリアステージの区分」を参考にして、ひな形として「教員育成指標モデル」が示された<sup>(4)</sup>。育成指標の策定段階でひな形をつくることで、各県教育委員会が参照し、「オール九州」となるようにした。ただし、九州地区の全ての県で「教員育成指標モデル」が設定した内容を全て採用したわけではない。各県の協議会での検討過程によって設定内容に差が生じた。

「育成指標」の内容については、ひな形をほぼ踏襲した県、これまでの研修で実施した内容をひな形に上乘せした県、全くの別項目を追加した県に分かれる。宮崎県の場合、平成27、28年度に教員のキャリアデザイン手引き書<sup>(5)</sup>を作成しており、教員に求められる資質・能力の詳細をすでに設定していた。宮崎県教員育成指標の策定作業には、キャリアデザイン手引き書作成にも関わった県教育委員会の教職員課職員が関わっており、「教員育成指標モデル」を

基にしつつも、キャリアデザイン手引き書の内容も宮崎県育成指標に反映した<sup>(6)</sup>。

前述の法規定により、県の協議会は、県内の大学と共に開催することになっており、協議会には大学から部局長が構成員として出席している。だが、協議会開催に際してワーキンググループを設置して、大学と教育委員会双方の実務者レベルでの事前協議がなされたか否かは重要である。すくなくとも宮崎県の大学にとって「育成指標」の内容は、「九州地区育成指標研究協議会」が示したひな形や県教育委員会が作成した案に基づいており、大学側からゼロベースで草案を作成した上で、県教育委員会と協議して作成したものではない<sup>(6)</sup>。

### Ⅲ. 育成指標策定後の展開

#### 1 行政研修計画の再編

「育成指標モデル」が作成された後も、福岡教育大学を中心として九州地区の各県教育委員会と各大学が集まって情報共有する仕組みは継続された。2017（平成29）年度から、「九州地区教員育成指標研究協議会」から「九州地区教員養成・研修研究協議会」に名称変更した。これは、2017（平成29）年6月に福岡教育大学が文部科学省から受託した「教員の養成・採用・研修の一体的改革事業～テーマ2研修の一体的改革推進事業～」に対応したものである。平成29年度に4回、平成30年度に1回開催された。会場は福岡教育大学である。

表2 平成29年度の九州地区教員養成・研修研究協議会開催状況

	開催日	
第1回	2017（平成29）年7月11日	九州地区全県、3政令指定都市が参加
第2回	2017（平成29）年10月31日	九州地区全県、3政令指定都市、九州各県の国立7大学が参加
第3回	2017（平成29）年12月22日	九州地区全県、3政令指定都市、九州各県の国立7大学が参加
第4回	2018（平成30）3月20日	九州地区全県、3政令指定都市、九州各県の国立7大学が参加

福岡教育大学の協議会報告書を基に著者が作成した。

「九州地区教員養成・研修研究協議会」では、下記の内容が検討された。

第1回は、（1）研修の質保証～効果的な研修の在り方とその評価について～、（2）研修の効率化～オンラインを活用した研修の在り方～に分かれて協議した。

第2回は、指標の策定と指標に基づく教員研修のあり方についての情報共有と課題を協議した。

第3回は、中堅教諭等資質向上研修について、（1）中堅教諭等資質向上研修における研修講座の構成・時間数（単位化）について、（2）Web研修を含めた研修コンテンツの開発・提供について、（3）体系的な研修実施のための教員研修履歴の管理方法等について、の3つに分かれて協議した。

第4回は、2017年度の協議会における成果と課題の整理がなされ、中堅教諭等資質向上研修の計画と平成31年度以降の研修充実に係る課題について協議がなされた。

協議会では、前身にあたる「九地区教員育成指標研究協議会」で示された「育成指標モデル」を基にして九州各県が策定した育成指標の策定状況と行政研修計画再編状況が確認された。その上で、九州各県で情報共有することで効果が見込まれる研修システムのあり方や研修コンテ

ンツ開発が協議テーマとなった。

2018（平成30年）度の開催は、2018（平成30）年7月18日に1回開いたのみである。2018年度以降は、各県の行政計画再編についての進捗状況を確認した後、「研修履歴システム開発」<sup>(7)</sup>、「研修コンテンツ開発」<sup>(8)</sup>、「教員評価の在り方」<sup>(9)</sup>が焦点化されている。さらに、「教員の働き方」改革と関連したことで、行政研修の縮減状況が報告された。一方で、九州各県で情報共有することで効果が見込まれる、校内研修におけるデジタルコンテンツのひな形作成作業が併行された。これは、予算根拠が文部科学省から受託した「教員の養成・採用・研修の一体的改革事業～テーマ2 特色ある研修改革取組の指針～」のテーマが「オンラインによる研修を効果的に活用した中堅教員資質向上研修モデルの開発に関する調査研究」であったことから、テーマも開催回数も絞られたものである。

## 2 関係諸機関のネットワーク化

2018年度以降、福岡教育大学は、「九州版教職員支援機構」の設置を試み、教職員支援機構と一部重複しながらも、独自の研修の構成と内容の開発を始動した。前述の「九州地区教員養成・研修研究協議会」がさらに改称され、2019（平成31）年3月20日に「九州教員研修支援ネットワーク」として第1回の協議会が開催された。参加している教育委員会は沖縄県も含めて九州全県と全政令指定都市の計12である。一方で、参加大学は、次の19の国公立大学である。九州大学・佐賀大学・熊本大学・宮崎大学・長崎大学・大分大学・鹿児島大学・琉球大学・九州工業大学・鹿屋体育大学・福岡県立大学・福岡女子大学・九州産業大学・九州女子大学・西南学院大学・筑紫女学園大学・中村学園大学・福岡大学・福岡教育大学である。

「九州教員研修支援ネットワーク」の事務局は、福岡教育大学教員研修支援センターである。「九州各県等の教育委員会と教員養成機能を有する大学等とが協働して、教員研修をはじめとする教育課題について情報の提供・共有を図るとともに、教員研修のプログラム開発等を行う体制を整備する」として、主な業務に次の6つを挙げている。

- ①高度な研修プログラムへの九州各地域の教育委員会等のニーズの把握
- ②高度な研修プログラムの開発・管理・更新
- ③九州内での「大学教員の研修講師人材バンク」の整備
- ④複数地域における遠隔システムによる研修の配信
- ⑤九州内の「教育リソースのネットワーク」の構築
- ⑥九州内で実施した教員研修の検証・改善

このネットワークは、協議会とワーキンググループで構成されており、協議会では「情報の提供・共有、事業計画の策定、事業の進捗管理、点検評価」をし、ワーキンググループでは「研修プログラム及びWebコンテンツの協働開発、遠隔研修システムの活用研究、大学教員の研修講師データの管理・運営システム（人材データバンク）の整備」を行うこととしている<sup>(10)</sup>。これらの事業は、九州地区において共通項目が多い教員育成指標があることで実現可能なものであり、教員育成指標を活用した新たな事業として「オール九州」をもって推進されようとしている。

以上のように、「教員育成指標モデル」を示した後も、福岡教育大学を中心とした九州地区

の県教育委員会や大学が集う協議会は継続している。2019年からは「オール九州」としての教員育成指標を活用して、九州内の教育委員会と教職大学院や大学との連携事業を促すための九州地区ネットワーク機関が発足して機能しているのである。

#### IV. 教職大学院に対する支援事業

「育成指標」策定後の県教育委員会と教職大学院との関係を見るために、文部科学省や教職員支援機構（NITS）が行っている支援事業は下記の図の通りである。

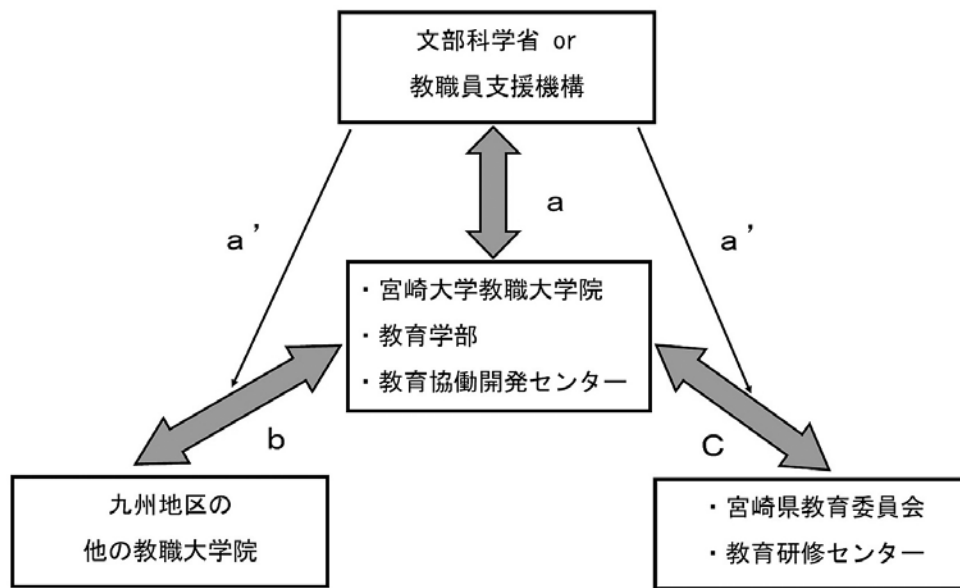


図1 宮崎大学を中心とした連携図

本文の記述を基に著者が作成した。

ここでは、宮崎大学教職大学院を中心に支援事業をみると、次の3種類の連携事業が挙げられる。

第一に、教職員支援機構と宮崎大学教職大学院との連携である。これは図のaにあたる。具体的内容としては、教職員支援機構が開催する中央研修に教職大学院生が参加したことをもって教職大学院の単位として認定することが挙げられる。すでに宮城教育大学教職大学院では実践しており、鹿児島大学教職大学院と熊本大学教職大学院も「南九州プラットフォーム」として中央研修に院生を参加させている。もっとも、現時点で宮崎大学教職大学院は教職員支援機構と協定を結んだが、院生を中央研修に派遣する試みには参加していない。

第二に、宮崎大学教職大学院と他の教職大学院との連携事業である。これは図のbにあたる。九州では、九州内の教職大学院での単位互換の可能性を探る調査をしている。調査は、「九州教員研修支援ネットワーク」とは別に、福岡教育大学教職大学院が行っている。教職員支援機構の委託研究事業「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」の一環で、「能力

評価システムに基づく教職大学院と教育センターとの単位互換の在り方」とのタイトルで、育成指標と研修計画策定後における教職大学院の授業と各県の教育センターの研修との単位互換の可能性を探る調査研究である。中期的には、各県の研修センターだけでなく、他の教職大学院との連携も視野に入れている。2018年12月時点で、福岡教育大学教職大学院と宮崎大学教職大学院とが実施した調査では、鳴門教育大学教職大学院に視察に行き、鳴門教育大学教職大学院と京都教育大学教職大学院との単位互換協定、さらに鳴門教育大学教職大学院と香川大学教職大学院と愛媛大学教職大学院と高知大学教職大学院との四国の教職大学院間の単位互換協定を確認し、サテライトによる鳴門教育大学教職大学院と愛媛大学教職大学院との授業の様子を見学した<sup>(11)</sup>。教職大学院間の連携の展開程度は、全国一律ではなく、エリアによってはかなり先進していることが明らかになった。

第三に、宮崎大学教職大学院と宮崎県教育委員会教育研修センターとの連携事業である。これは図のcにあたる。宮崎大学教職大学院では、教育協働開発センターが中心となって、教職員支援機構の委託研究事業として、行政研修プログラム開発や校内研修プログラム開発を行っている。他の教職大学院の事例としては、岡山県と岡山大学教職大学院「ラーニングポイント制度」があり、教職大学院入学前に受講した大学主催の講座（公開講座として開講する）で得たポイントを、教職大学院入学後に単位に換算する仕組みを構築した。岐阜県と岐阜大学教職大学院は、教職大学院2年次に現職院生が教頭職に就き、1年間複数教頭体制の下、勤務校で実習を積む仕組みがある。

以上の支援事業について、教職員支援機構と文部科学省は、外部獲得資金の企画をもって、a b cの連携事業うち、とくにbやcの連携に向かうような支援事業を推進している。前図の教職員支援機構からb cへ伸びている矢印a'が連携を推進させる支援事業を示している。

「九州教員研修支援ネットワーク」については、文部科学省や教職員支援機構に続く、三つ目の支援事業の推進母体になるかどうか問われるであろう。現状ではbについて九州内の教職大学院の多くは、「九州地区教員養成・研修研究協議会」や「九州教員研修支援ネットワーク」の協議において、他の教職大学院や県教育委員会との連携ができるのであれば可能性を排除しないとの意見である。問題は、国立大学のミッションとして「教員養成を行う九州の拠点大学」<sup>(12)</sup>が規定されている福岡教育大学が、どこまで連携のための制度を構築できるかである。福岡教育大学を中心とした「九州教員研修支援ネットワーク」の存在は、今後九州各県の教職大学院にとって県教育委員会との連携のあり方を考える上で、無視できない存在になりつつある。ただし、九州では、福岡教育大学は単科大学であり、その他の国立大学は鹿屋体育大学を除いて複数の部局を抱えた総合大学である。福岡教育大学が積極的に連携を主導したとしても、交渉先の各国立大学の部局間の政治状況が関わるため、大学全体の意見をまとめられていない大学と合意できている大学とで、連携事業の展開に大きな差が生じると考える。

## V. おわりに

まず、今回の「育成指標」策定に始まる一連の動きは、教職大学院にとって外発的契機にもとづいている。しかも、単に県教育委員会との関係に注視すればすむ問題ではなく、教職員支援機構との連携、他の教職大学院との連携も視野に入れなければ理解できない展開となっている。

さらに連携を推進させる支援事業の団体として、文部科学省や教職員支援機構の他に、九州地区では「九州地区教員育成指標研究協議会」から発展した「九州教員研修支援ネットワーク」が存在している。これら複数の支援事業を推進する団体と「育成指標」によって、県域を越えた情報共有と評価基準の共通規格化が進み、教職大学院と教育委員会との関係に、他の教職大学院も関係するなど複合的なものになる。すでに研修コンテンツ作成やサテライト講義の単位認定は、県域を越えて九州地区全域で取り組む方向で動いている。

しかしながら、教職大学院にとっては、複数の連携事業が常に展開するような状況であり、学内の意見がまとまらず大学の部局間や部局内部で分断が生じる危険性もある。県教育委員会をはじめとする外部との連携について、窓口を一元化して、学内で一体性を保って対応することが求められる。そのためには、教職大学院や大学の内部組織の構造を変えざるを得なくなる。つまり、地方教育行政団体と教職大学院との連携関係の展開は、教職大学院や大学の内部組織を変化させる誘因となるのである。

#### 注・文献

<sup>1</sup>青木一、市川公明、勝山優子、梶島 政彦、小林 寿英、清水 貴夫、武田 昌之「学校組織マネジメントにかかわる「ベテラン教員」の役割と新たな立ち位置：全国都道府県教員育成指標の分析を通して」『信州大学教育学部研究論集』(13),2019年、33-49頁。

<sup>2</sup>櫻井直輝・阿内春生・佐久間邦友「教員育成指標にみる各教育委員会の求める教員像」日本教育経営学会第58回大会発表論文、2018年。

<sup>3</sup>添田雅之「北海道における協議会と教員育成指標について」『北海道教育大学大学院高度教職実践専攻研究紀要：教職大学院研究紀要』(8)(2018年、85-90頁)や「宮城県版「教員育成協議会」と紺野祐「教員育成指標」の試み：教育委員会の求める教員像と大学における教員養成の視点から」『教師教育研究』(31)(全国私立大学教職課程協会、2018年、25-35頁)など。

<sup>4</sup>資料『平成28年度 総合的な教師力向上のための調査研究事業 九州地区教員育成指標研究協議会(第3回)』福岡教育大学教育総合研究所、2017年1月23日、10頁。

<sup>5</sup>『宮崎県教職員キャリアデザイン手引き書 夢を語る先生と笑顔の子どもたち』宮崎県教育委員会、2017年。

<sup>6</sup>当時、宮崎県教員育成指標策定協議会メンバーへの聞き取り調査から。

<sup>7</sup>教員が行政研修や大学・教職大学院での講義などをどれだけ履修したのかを常にチェックできるシステムの開発が、一部自治体で進められている。東京都では、すでにアプリを開発した。クラウドシステムで、教育委員会事務局が各教員の履修状況を一括管理できるシステムである。2018年度から都立学校の教職員に対して試行中である

<sup>8</sup>教職員支援機構は、デジタルコンテンツを作成してユーチューブで公開している。ただし、多くの公立学校の備品としてのパソコンにはユーチューブ閲覧を制限するフィルタリングがあり、勤務校では閲覧できない状況である。同様の研修コンテンツを都道府県政令市単位で構築している。すでに宮崎県では遠隔研修システムがあるので条件は整っている。

<sup>9</sup>育成指標を基にした「評価体制づくり」が重要課題となる。能力獲得のための評価なのか、人事評価も含めたものなのかが問われる。立法過程での国会答弁では、あくまで能力獲得のための評価であり、人事評価に利用しないとされた。しかしながら、協議会では現場の管理職にとって人事評価と一体化した方が、負担が少ないとの意見がでた。「育成指標」の活用の在り方については、まだ検討の余地がある。ただし、人事評価と一体化した場合、教職大学院の教員も公立学校教職員の人事案件に関わることになる。

<sup>10</sup>「九州教員研修支援ネットワーク第1回協議会資料」福岡教育大学、2019年。

<sup>11</sup>ただしサテライト講座は、財政上の都合で実施できていない教職大学院も存在する。

<sup>12</sup>福岡教育大学「ミッションの再定義」より引用。