

OJT と OffJT の視点を踏まえた教員研修システムの実態 —我が国とカナダ・オンタリオ州の取り組みから—

鈴木 久米男*

(2018年2月14日受理)

Kumeo SUZUKI

The Actual Condition of the Teacher Training System based on the Viewpoint of OJT and OffJT:
A comparison between Ontario, Canada and Japan

本研究の目的は、教員の研修がより実効性があり、さらに主体的な取り組みとなるための研修システムの在り方を検討することである。そのための手立ての一つとして、OffJT と OJT や自己研修の取り組みを関連づけることがあげられる。このことを踏まえ、我が国の取り組みと諸外国の先進事例としてカナダ・オンタリオ州の教員研修における OffJT と OJT や自己研修との関係を明らかにする。

本研究の成果として、我が国における OJT と OffJT との関連づけの実態を明らかにすることができた。さらに、オンタリオ州の教員研修の取り組みを踏まえ、我が国の教員研修に対する動機付け向上のための手立ての一つとして、OffJT に OJT や自己研修の成果を関連づけるための手立てを検討する。しかし、本研究で明らかにできた内容は、教員の研修への動機付けの一例に過ぎない。今後、教員研修に対する意欲を高めるような具体的な手立てを検討する。

I はじめに

本研究の目的は、教員の研修がより実効性があり、さらに主体的な取り組みとなるための研修システムの在り方を検討することである。そのための手立ての一つとして、OffJT の実施において OJT や自己研修の取り組みを関連づけることがあげられる。このことを踏まえ、我が国の取り組みと諸外国の先進事例としてカナダ・オンタリオ州の教員研修における OffJT と OJT や自己研修との関係を明らかにする。検証方法として、我が国の教員研修の現状把握とともに、オンタリオ州の OJT や自己研修の成果を OffJT に関連づけるための取り組みを明らかにする。検証結果を踏まえて、我が国の OffJT としての教員研修や免許更新制度

における、OJT や自己研修の成果を生かせるような研修制度の在り方を検討する。

本研究の主題設定の理由として、教員研修の必要性の増加や研修環境の未整備及び研修成果と教育実践との乖離などの課題があげられる。理由の一つが社会情勢の変化による教員研修の必要性の高まりである。具体的には、社会の変化に伴う時代の要請ともいえる「21世紀型スキル」の必要性が増してきたことがあげられる（三宅他、2014）。さらに、子どもを育てる環境の変化もあり、教員はそれに応えるために指導力を高めていくことが求められている。二つ目は教員の研修機会の保証に関する課題である。これまで中央教育審議会（中央教育審議会、2006、2012）により求められる教員像は示されてきたが、学校管理職を除き（日本

*岩手大学大学院 教育学研究科

教育経営学会実践推進委員会、2015) 教員対象の全国共通の専門職基準は未だに示されていない。また、文部科学省から教員の研修体系は示されているものの⁽¹⁾、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修等の法定研修以外には、教員に与えられるOffJTとしての研修の機会は十分とはいえない。三つ目は研修内容と教育実践との関連性が十分に図られているかどうかである。教科指導に日常知と学校知との乖離が問題視されているように、教員研修においても同様の傾向がみられる。具体的には、教育センター等で行われる研修が、学校現場の教育実践に結びつけにくいとの報告もある(福島県教育センター、2006)。

以上のような状況を踏まえ、日々の教育実践と研修とを関連づけるための手立てを探る必要があると考え、本主題を設定した。なお本論におけるOJT、OffJTの定義については、OJTは教員の勤務校等での職務遂行に関連した研修、OffJTは都道府県教育センター等の研修実施機関における研修体系に基づいた研修とする。また、自己研修は職務内容に限定されることなく自分なりの課題意識に基づいた研修とする。

本論の目的を踏まえて、我が国における求められる教員像と研修体系や研修の実践及びその際のOJTとOffJTの関係、さらに海外の実践事例としてカナダ・オンタリオ州の研修システムについてこれまでの研究成果と課題を明らかにする。

先行研究の第一は、我が国の求められる教員像と研修体系に関するものである。これまで、求められる教員像や学校管理職が身に付けるべき資質・能力が示されてきた。求められる教員像の具体例としては、中央教育審議会の答申において、教科指導の専門性ととも人間性や研修への取り組み、そして教員集団としての研修への在り方など様々な観点から示されてきた(中央教育審議会、2006、2012、2015)。また、これらの答申を踏まえて、それぞれの都道府県教育委員会は、独自に求める教員像を設定してきた⁽²⁾。さらに、学校管理職に求められる資質・能力として、仁木・白川(2008)や白石(2009)、日本教育経営学会実践推

進委員会(2015)等が具体例をあげている。さらに、文部科学省は教員研修の実施体系を公表し、研修の実施主体を市町村教育委員会や都道府県等教育委員会、国レベルに分けて実施内容を示した⁽³⁾。このことを踏まえ、各都道府県は、教員の現職教育計画等を作成し、教員研修の全体像を教員に対して示している⁽⁴⁾。さらに、各都道府県は、現在育成指標の作成を進め⁽⁵⁾、併せて研修体系の見直しを図っている。

一方、研修の実実施計画について鈴木(2012)は、研修を実施する都道府県教育センター等への調査結果を踏まえ、研修の実施内容を検討する際に参考とする資料が不足していることを明らかにしている。

これまでの先行研究において、求められる教員像が明らかになってきたことが示されてきたが、研修内容との関連についての検証が十分であるとは必ずしもいえない。

第二は、研修の実践及びその際のOJTとOffJTとの関係に関する研究である。研修が果たしている役割について福島県教育センター(2006)は教員を対象とした調査結果から、教員の自己成長のきっかけと研修との関わりを明らかにした。調査結果によると、自己成長のきっかけは、職場における同僚等からの支援やアドバイスであることが多く、教育センター等で実施されるOffJTがその役割を果たすことは少ないとしている。また、教員研修の実態と課題を明らかにするための研究がある。加藤(2011)は公的研修実施機関で行われる研修の実施状況を調査し、法定研修への取り組み状況はよいが、職務に応じた研修では職務状況によって取り組みに違いがみられることを明らかにしている。さらに服部(2014)は、現職教育の現状と課題に関して都道府県教育センター等を対象に調査を実施した。その結果から、教育センターとして各学校の校内研修の活性化を図ることが重要であるとしていることを明らかにした。これらの研究からOffJTとOJTとの関連づけの重要性が改めて指摘されている。このことに関して、中央教育審議会(2007)は、答申の中で教員の質向上

における OJT の重要性について指摘している。

これらの先行研究により、教育センター等で行われる研修の実態が明らかになってきている。しかし、教員研修を単に OJT や OffJT に区分して扱うのにとどまり、それらに関連づけるような視点からの研究は十分とはいえない。

第三は、海外の実践事例としてのオンタリオ州の研修システムに関する研究である。教員の研修システムにおいて、オンタリオ州の取り組みが各国の状況との比較からみても先進的である、と指摘している研究がある。Schleicher (2012) は、これから求められるスクールリーダーには新しい形式による養成や研修、そして支援体制が必要であり、先進的な事例がオンタリオ州の取り組みであるとしている。加えて鈴木 (2016) は、オンタリオ州の教員や学校管理職の養成・研修システムについて報告し、教員の専門職基準と研修の内容との関係や研修におけるオンタリオ州教員連盟 (Ontario College of Teachers、以下 OCT と標記) の役割などを報告している。また、オンタリオ州における教員研修における付加的資格 (Additional Qualification: 以下 AQ と標記) について森本 (2012) は、メディア・リテラシー教育のための追加資格としての教員研修の概要を報告している。さらに、鈴木 (2015) は、OCT が作成した「指導の専門性のための専門的学びの枠組み: The Professional Learning Framework for the Teaching Profession⁽⁶⁾ 以下 PLF と標記」に関して、研修実施における OCT の役割と研修実施のための手順について報告している。

しかし、これらの先行研究においては、オンタリオ州における付加的資格としての AQ 及び PLF などの紹介にとどまっており、研修に対する動機付けとの関わりや OJT と OffJT の関連性についての考察はみられない。

ここまで、求められる教員像と研修の関わり及び研修実施の実態とともに、海外での実践としてオンタリオ州の実践に関する先行研究をみてきた。しかし、これまでの先行研究では、研修内容と研修システムとの関連についての実態把握が十

分とはいえない。さらに教員の研修に対する動機付けに関する実態把握や、OJT と OffJT を関連づけるためのシステムに関する知見が十分でない。そこで本論では、教員の研修に対する動機付けを高めるための OJT や自己研修と OffJT の関連づけを図るための取り組みに着目した。このことを明らかにするために、第一に我が国の研修システムの把握と共に、教員研修について OJT と OffJT がどのように関連づけられてきたのかを明らかにする。第二にオンタリオ州の教員研修における OffJT と OJT や自己研修との関わりをみていく。第三として、オンタリオ州の実践を参考として我が国における OJT や自己研修の成果を OffJT に関連づけるための具体的な方法を検討する。

そのために、II 節では国内の教員研修における OJT と OffJT 及び自己研修の実態について整理・分析を行うことで研修システムの実態と課題を明らかにする。III 節では、オンタリオ州の OffJT と OJT や自己研修を関連づけるための取り組みを考察する。IV 節では、我が国における OJT や自己研修の成果を OffJT に関連づけるための手立てを検討する。これらの取り組みの分析を踏まえて V 節では、考察とまとめを行う。

本研究により、OJT や自己研修と OffJT を関連づけることによる教員研修に対する動機付けの在り方を、日本とオンタリオ州の実践を対比することにより明らかにし、我が国の研修システムを見直す上での参考資料の一つとしたい。

II 我が国における研修の実施状況

本節では、我が国の教員の研修システムについて、求められる教員像と研修との関係を明らかにするとともに、研修の実態を OJT や OffJT 及び自己研修などの実施形態と対応させながら明らかにしていく。具体的には、求められる教員像と教員研修の体系との関わりを、中央教育審議会答申に示された教員像と研修体系との関連性からみていく。さらに教育研修の実施状況を、教育センター等で行われる OffJT、学校で行われる OJT、教員

自身の自己課題に基づいて行われる自己研修の3つの観点からみていく。加えて、我が国の研修システムにみられる OffJT に OJT や自己研修の成果を取り入れている取り組みをみていく。

1 求められる教員像と教員研修の体系

これまで、文部科学省により求められる教員像の提示とともに、モデルとしての研修体系が示されてきた。

求められる教員像の一つとして、これまで中央教育審議会答申において具体的な内容が示されてきた（中央教育審議会、2005、2006、2012、2015）。答申の中で示された求められる教員像として、教職に対する強い情熱や専門家としての力量等の具体的な資質・能力をあげており、最近では教員としての在り方やアクティブラーニング等の具体的な指導法の修得を求めるなど、より具体的な内容になってきている。さらに、それらの答申では、身につけるための手立てとして研修における OJT の推進と共に、教員相互の学び合い、加えて教職大学院の活用についても言及している。それらの答申の概要をまとめたものが表1である。

表1 答申などに示された教員像

答申年	答 申 年	求められる教員像
2005	「新しい時代の義務教育を創造する（答申）」	教職に対する強い情熱 教育の専門家としての力量 総合的な人間力
2006	「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」	いつの時代にも求められる 今後特に求められる 得意分野を持つ個性的な教員
2012	「教員生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について（答申）」	教育に対する責任感、探究力 専門職としての知識・技能 総合的な人間力
2015	「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」	自律的に学ぶ姿勢の確立 アクティブラーニングの視点 チーム学校 多様な人材と連携

教員自身が求められる教員像に迫るためには、教員個々人の取り組みとともに、勤務校や都道府県教員委員会等が行う教員研修の機会が重要となる。このことに関して、文部科学省は教員研修の実施体系として、市町村、都道府県、国レベルで行う研修の全体像を示している⁽⁷⁾。その中で、教員が取り組む研修を分類し、「市町村教育委員会

等」として市町村教育委員会が行う研修や各学校が行う校内研修、教育研究団体や教員各個人が行う研修を位置づけている。さらに、「都道府県教育委員会が行う研修」として初任者研修や10年経験者研修（中堅教諭等資質向上研修）を示すとともに、教職経験に応じた研修として5年経験者研修や20年経験者研修、職能に応じた研修等を挙げている。また、「国レベルの研修」では独立行政法人教職員支援機構が行う研修として、学校管理職研修である校長や副校長、教頭等の研修や中堅教員研修、喫緊の重要課題に対する研修として学校組織マネジメント等の指導者養成研修等を位置づけている。

以上のように、文部科学省は教員研修の実施体系を示すことにより、研修の実施者と研修内容の関係や教員のライフステージと研修などの全体像を明確にした。

2 研修の機会

教員の研修の機会は、おおまかには OJT、OffJT、自己研修に分類できるが、教員個々人の取り組みの状況はそれぞれ異なる。

(1) OJT の実践

OJT とは学校における教育活動をとおした研修である。OJT は学校現場で行われる研修として、現職教育のように校内組織を踏まえて研修として行われる場合や各分掌組織での主任からの指導など多様である。また、都道府県によっては初任者研修や中堅教諭等資質向上研修を教育センターにおいて実施するとともに、適宜勤務校の実務をとおした研修と組み合わせて行うことも多く、部分的には OJT に区分できる場合もある。

学校の組織構成は校種や学校規模により多少異なるが、一般的には学年組織が基本単位となる。学年構成として学年主任を中心に、生徒指導や進路指導、研修等様々な業務が割り振られる。学級経営や学年分掌については、学年内の教員や内容によっては学年主任などが支援しながら取り組むことになり、多くの学校において OJT による組織としての研修体制が確立されている。さらに、中学校や高等学校においては、教科部会が組織さ

れ各教科の長を中心に教科運営が行われ、その中で様々な支援も行われる。これらの研修は、教員を対象に各分掌主任などのミドルリーダーや教員相互の学び合いによって行われる職務遂行のための研修すなわち OJT である。

また、学校によっては、校務分掌の一つである現職教育部が主導して行う校内研修が取り組まれている。特に小・中学校では、現職教育部などが研究テーマを設定し、学年や教科部会が主体となって研修に取り組む。このことから、現職教育部への取り組みは、組織をあげた OJT の場となる。

(2) OffJT への取り組み

OffJT とは学校を離れて都道府県教育センターや独立行政法人教職員支援機構等で行われる研修である。OffJT の内容として、校外で行われる法定研修に区分される初任者研修や中堅教諭等資質向上研修、さらに専門的な知識・技能に関する研修がある。また、地域における中心的な役割を担う管理職を養成するための校長や副校長、教頭等、さらに中堅教員研修会がある。

都道府県教育委員会は文部科学省が示した教員の研修体系に基づき、教職員現職教育計画⁽⁸⁾を作成し、主に都道府県教育センター等で研修を実施する。OffJT を実施する機関は都道府県教育センターや市町村教育委員会などである。都道府県によって研修の実施形態は多少異なるが、教育センターなどが実施する研修には初任者研修や中堅

教員資質向上研修、教科などの専門研修等がある。初任者研修や中堅教員資質向上研修は、法律で実施が義務づけられているが、専門研修は受講者の希望による。

さらに、独立行政法人教職員支援機構は、各地区で中心的な役割を担ったり喫緊の教育課題に対応したりする人材を育成するために、全国から研修者を集めて中堅教員研修や校長及び副校長・教頭等研修、学校組織マネジメント指導者養成研修などを実施している。さらに、地方に赴いての研修も実施されており、受講者は年間約6500人である⁽⁹⁾。

教職大学院はスクールリーダーの育成及び実践力を備えた教員を養成するために設置された。教職大学院には、大学卒業後直接入学する場合と現職教員が入学する場合とがある。教職大学院における学修の目的は、授業科目で身につける理論知と学校現場などで行う専門的な実習としての実践知を関連づけることにより、より高次の実践力を身につけさせることにある。このことから教職大学院における学修は OJT と OffJT の融合の一形態ともいえる。

OffJT としての研修の機会を都道府県教育センターや教職員支援機構そして教職大学院の取り組みからみてきた。研修への参加人数から、これらの研修への参加実態をまとめたものが表2である。年度ごとの独立行政法人教職員支援機構によ

表2 教員数と研修履修者数の一覧

	該当人数	教員数	参加率	備考
A県小・中・高校・特別支援学校初任者研修	330	約 16,000	2.1 %	H28年度 A県の実績 ⁽¹⁰⁾
独立行政法人教職員支援機構主催による研修	6435*1	約 987,000 ⁽¹¹⁾	0.65%	H27年度 全国の実績 (含む 校長) ⁽¹²⁾
教職大学院	390	約 949,800	0.04 %	H27年度全国の実績 (除く校長) ⁽¹³⁾

*1 研修者に指導主事等を含む場合があるが、その内訳は不明である。

る研修への参加率は、0.65%、教職大学院は0.04%と、参加率は非常に小さいといえる。このことから、そもそも教員がこれらの研修に参加できる割

合は少ないという実態がある。

(3) 自己研修の実践

自己研修とは職務に限定されることなく自己の

課題意識に基づいた研修である。教科指導や特別活動等に関する指導力を高めたりそれぞれが抱える課題の解決を図ったりするために、教員個人やグループで自己研修に取り組む。さらに場合によっては、地区毎に組織されている教育研究団体、例えば中学校教育研究会等において、教科部会や教科外部会に所属して研修に取り組むことがある。さらに研修の形態として、個人間のネットワークや自主的な研究会そして全国組織の学会など多様である。

このように自己研修とは、各学校の現職教育のテーマや各地区の教育研究会が設定したテーマに基づく場合もあるが、多くはそれらにこだわることなく、教員一人ひとりの課題意識に基づいた研修への取り組みでもある。

以上のようにOJTやOffJT、自己研修の実践状況をみてきたが、実際にはこれらの研修区分にかかわらず、それらを組み合わせたものとして研修が実施されている実態がある。

3 OJTの成果を取り入れるOffJTの実践

教員研修や学校管理職養成においてOJTとOffJTとを関連づける取り組みがみられる。

具体的な取り組みの第一は、教員研修や学校管理職におけるOJTとOffJT及び自己研修を結びつける実践である。東京都教職員研修センター(2016)は、『平成28年度 研修案内』において、人材育成の手段相互の関連を図った研修運営の必要性と共に、Off-JTで学ぶ機会を契機としてOJTを活性化し、さらに自己を高めるための自己啓発に取り組むことが重要である、としている。また、これに関連して、東京都教育委員会(2015)は、『学校管理職育成指針』において、学校管理職育成における学校マネジメント能力の向上を図るために、主幹教諭や副校長など職能の時期に応じたOJTとOff-JT及び自己啓発の関連と具体的な研修の機会を示している。同様の取り組みは、岡山県(岡山県総合教育センター、2016)や横浜市教育委員会(2011)などでもみられる。

第二は、教員研修の機会としての教員免許状更新講習におけるOffJTとOJTとの関連づけである。

更新講習において、必修科目、選択必修科目さらに選択科目を組み合わせ受講し免許状を更新する。このことに関して文部科学省⁽¹⁴⁾は、教員免許更新制における更新講習の免除対象者を規定している。具体的には、教員を指導する立場にある者として校長や副校長・教頭、主幹教諭、指導教諭等とともに、文部科学大臣や教育委員会から教科の指導法や生徒指導などで優秀であると表彰を受けたことのある者の二者である。後者は、日々の実践及び自己研修の成果などふだんの取り組みの成果が表彰の対象となっている。このことは、一面的ではあるが、自己研修やOJTでの成果が、OffJTに反映しているともいえる。

しかし、現時点では学校における普段のOJTや日々の教育実践による成果を、OffJTに関連づけるものとはなっていない実態がある。

ここまで、教員研修の実態と共に、教員研修におけるOffJTとOJTや自己研修との関わりを考察した。教員研修は、様々な研修体系に基づいて実施されているが、研修と日々の実践との関連があまり意識されていないという実態が明らかになった。さらに、OJTや自己研修をOffJTに組み込むなどの具体的な取り組みは十分ではないという実態がみられた。

Ⅲ カナダ・オンタリオ州における教員研修の実態

本節では、オンタリオ州の研修システムについて、職能発達と研修履修との関連づけやOJT及び自己研修を踏まえたOffJTの実践状況を明らかにする。そのために、はじめにオンタリオ州における求められる教員像としての専門職基準と研修システムの関わりを示す。次に、オンタリオ州の教員研修体系に示された教員研修と職能発達との関係を見ていく。さらに、教育研修の実践におけるOJTや自己研修とOffJTとの関連づけの工夫に関する実践例を示す。

1 研修の実施

オンタリオ州の教員の研修体系は、オンタリオ州法 184/97「教員の資格認定」に定められてい

る（鈴木、2016）。さらに、法に設定されている研修講座を研修実施機関が行う際には、事前に OCT の認証を受けることが求められる。各研修講座は、OCT 及びオンタリオ州リーダーシップ協議会が制定した専門職基準などを踏まえて実施される。また、教員研修は日本と異なり、大学や地区教育委員会等様々な教育関係機関が担当する。

(1) 求められる教員像と教員の研修体系

オンタリオ州において、教員の養成や研修はオ

ンタリオ州法184/97「教員の資格認定」に基づいて実施される。各研修実施機関で実施される教員養成や研修のための講座として、教員養成プログラムとしての「教員資格取得コース」や教員研修としての「AQ」、学校管理職のための資格取得としての「校長資格取得のためのプログラム（Principal Qualification Program：以下 PQP と標記）、教育行政管理職等の任用のための資格取得としての「教育行政管理職資格取得プログラム（Supervisory Officer Qualification Program：以下



出典:OCT、*The Professional Learning Framework for the Teaching Profession* より（鈴木、2016）

図1 オンタリオ州の教員研修体系

SOQP と標記）がある（図1 参照）。AQ は、いくつかの段階に分かれ、PQP などの学校管理職の研修コースを受講する際は、特定の AQ の履修が条件になる場合もある。

教員を対象とした研修プログラムは、OCT が策定した2種類の専門職基準（倫理及び実践面に関する専門職基準）⁽⁴⁶⁾を踏まえて、研修実施機関により研修計画が作成される。さらに、学校管理職や教育行政管理職については、先の2種類の専門職基準とともに、オンタリオ州リーダーシップ協議会（2012）が作成した「オンタリオ州リーダーシップ・フレームワーク」の内容を身につけるために研修プログラムが作成される（鈴木、2015）。

OCT は求められる教員像としての倫理及び実践面に関する2つの専門職基準及びリーダーシップ・フレームワークに基づいて、各研修コースのガイドラインを作成し、研修実施機関に提供する。

(2) 教員研修の実施

オンタリオ州において教員研修は、大学や地区教育委員会などの研修実施機関が実施する。

各研修機関は OCT が教員の専門職基準を踏まえて作成した各研修コースのガイドラインに基づいて、研修実施計画書を作成する。OCT は各実施機関が作成した研修実施計画書の内容を審査し、専門職基準などの実現など必要要件を満たしているとみなされると、研修実施プログラムとして正式に認定される（鈴木、2016）。

教員研修の実施機関として、我が国においては主に都道府県教育センターや独立行政法人教職員支援機構等があるが、オンタリオ州にはそのような研修実施機関はない。そのため、表3に示したように、教員研修は大学や校長会等の教育関係団体及び地区教育委員会が実施する。教員対象の AQ は、大学や地区教育委員会など多数の機関が実施するが、学校管理職や教育行政職のための基

礎資格としてのPQPやSOQPの実施機関は限られている。

表3 研修実施機関の一覧

研修実施機関	AQ	PQP	SOQP
大学	16	6	-
地区教育委員会	4	-	-
地区教育委員会(カリック)	3	-	-
教育関係団体	4	2	3
合計	27	8	3

出典:OCT、Course Providers:2016を基に作成⁽¹⁷⁾

また、教員の研修履歴はOCTにより厳格に管理されている。具体的には、AQ等の研修修了について研修実施機関からOCTへ正式な通知があると、データベースに登録する。さらに、AQ等の研修履修により、給与にも反映される仕組みもあり、研修に対する意識付けの一つにもなっている(鈴木、2015)。

2 OJTや自己研修の機会の提示

オンタリオ州における教育研修の進め方は、「指導の専門性のための専門的学びの枠組み：The Professional Learning Framework for the Teaching Profession」いわゆるPLFに示され、OJTや自己

研修の具体的な内容を提示している。

(1) 指導の専門性のための専門的学びの枠組み：PLFとは

教員研修の枠組みとしてのPLFが制定された経過を見ていく。PLFは、オンタリオ州における1997年の「教育実践に関する委員会」による教員の研修への取り組みに関する研究を起源とする。調査研究の結果、教員研修においては教員自身の自主的な学びとともに、研修内容や方法を自己選択することが重要であると結論づけた。さらに、教員の学びの場は公的な場と私的な場の両者があるとされた。これらの研究成果に基づいた教員研修の枠組みがPLFとして2000年に公表された⁽¹⁸⁾。PLFは、教員養成や研修の枠組みに関する法律として、「オンタリオ州法184/97教員資格認定」を示すとともに、それ以外の研修の場として、具体的な事例を示している。

(2) PLFで示している具体的な内容

オンタリオ州において教員研修は、各教員が図1に示された研修プログラムを受講し、研修実施機関がOCTに報告することによって正式に認定される。しかし、研修の機会がOffJTとしての研修講座の受講に限定されることなく、PLFに示さ

表4 PLFに示された「その他の研修の機会」

○専門性を高めそして伸ばさせる機会が示されるが、それは決して制限されるものではない。

大学におけるプログラム等

現時点において、研修の認定はすべての研修プログラムの修了をもってなされる。また、OCTのメンバーである教員は、選択することができる：

大学の修了と直接関係するとは限らないが、総合大学や単科大学、その他の組織で行われるプログラムやそれを構成するコースへの関与

これらのプログラムは教員の認証に関する法律184/97に示された認証プログラムとして登録するためには不可欠なプログラムである。

○研究活動(OCTのメンバーである教員は、選択することができる:同様な表現 以下 略):

・教育実践に関する探究 以下 3例 略

○専門職としてのネットワーク:

・ビジネスや産業界、総合大学や単科大学との連携 以下 3例略

○専門職としての貢献:

・ワークショップや講習会への参加や会の企画などの関わり 以下 1例略

○促進とネットワークの形成:

・教師に準じる立場での勤務 以下 3例略

○専門的な活動:

・専門職としてのポートフォリオの作成 以下 4例略

○実践を通じた学び:

・カリキュラムの内容の改善及び適応 以下 4例略

○技術と学び:

・コンピュータ、遠隔地との通信、ビデオ会議、CD-ROM とビデオディスク技術に関する能力の習得 以下 3例略

れているように勤務先でのOJTや自己研修等の公的な研修とは異なる「その他の研修の機会」が設定されている。PLFに示されている「その他の研修の機会」は、OJTとしての教育実践における成果や地区における研究活動などの自己研修の成果も対象となる。PLFに示されている「その他の研修の機会」については、具体例は表4に示したが、教育実践に関する「研究活動」やビジネス界や大学等との連携による「専門職としてのネットワーク」、ワークショップや講習会への参加や会の企画等の「専門職としての貢献」、専門職としてのポートフォリオの作成等の専門的活動などがあげられている。

さらに、昨年度これらの「その他の研修の機会」の拡充を意図したPLFの改訂版が様々な意見を募集する暫定版として公開された⁽¹⁹⁾。

このように、カナダ・オンタリオ州においては、OffJTばかりではなく、様々な形態としてのOJTやOffJTの機会を示すことにより、教員が自主的に研修に取り組むことを推奨している。

IV OJT を踏まえた研修システムの可能性の検討

本節では、我が国における今後の教員研修の在り方として、OJTや自己研修の成果をOffJTに関連づけるための取り組みの可能性を検討する。

我が国では、求められる教員像が中央教育審議会答申などで示されてきた。この教員像を踏まえ、現在各都道府県教育委員会は、教員研修の際の目安として育成指標の作成に取り組んでいる⁽²⁰⁾。しかし、オンタリオ州においてOCTやオンタリオ州教育リーダーシップ協議会で作成されている専門職基準としての枠組みは、我が国においては一部の組織の取り組みとしてみられるものの、共通の基準として整備されているとはいえない。加えて、我が国における教員研修に対する動機付けの設定についても不明確である。オンタリオ州においては、普段の教育実践や自己研修の手立てや内容を積極的に提示している。さらに、オンタリオ州で実践されている研修の修了者に対する給与

面への対応も、我が国ではほとんどみられない。このようにOffJT等の教員研修が、教員にとって内発的・外発的なインセンティブになってはいない状況がみられる。

そこで、教員研修を促進するための研修システムの在り方を検討する。様々な手立てが考えられるが、その方法の一つが公的研修としてのOffJTにOJTや自己研修を関連づけることである。現在、このような取り組みは、我が国の一部及びオンタリオ州などで実践されている。さらに、今後制度としてOJTや自己研修の成果をOffJTに関連づけることにより、教員自身の研修に対する動機付けを高める手立ての一つになり得ると考える。具体的には、教員自身のOJTや自己研修の成果があった場合、適切な評価を踏まえて、初任者研修や中堅教員資質向上研修等の教員研修講座の一部として、また免許状更新講習に必要とされる単位の一部として、充てることである。OJTや自己研修の成果としての具体的な内容は、これまでの我が国での取り組みやオンタリオ州で実践されている「その他の研修の機会」を踏まえて決定していくことが考えられる。

第二は、上位の教員免許取得とOJTや自己研修とを関連づけることである。これまで、教員の研修体系として、教科、教科外の研修や学校マネジメント、リスクマネジメント等が、職能成長を踏まえた研修体系に組み込まれてきている。このことから、一つの例として、上位免許取得と研修体系における特定の研修講座の履修を義務づける。その際、必要に応じて教員のOJTや自己研修の成果を、教育センター等の研修講座の一部ないしは教職大学院での科目履修の一部として認定する。それらの講座修了や科目履修の累積と共に、上位の免許状取得のための単位の不足分を教職大学院での科目履修などにより認定の条件を満たすようにすることなどが考えられる。加えて、上位免許取得を促すためにも、専修免許保持とともに校務での勤務状況等いくつかの条件を満たす教員には付加手当を新設する等、給与面で対応していく等も想定される。

以上のように OffJT に OJT や自己研修の成果を関連づける手立ての一例を示した。教員の研修に対する動機付けを高めながら、学校現場の実態に即した研修システムを確立することにより、自主的に研修に取り組む教員が増えていくものと考えられる。

V おわりに

本論では、教員研修の実態及び OffJT と OJT や自己研修との関連づけについての実践状況と課題を、我が国とカナダ・オンタリオ州の取り組みを参考として考察してきた。

I 節では、教員研修に関する先行研究を概観した。主な内容として、教員研修に関しては、研修内容と研修システムとの関連についての実態把握が十分とはいえないこと。また、教員の研修に対する動機付けの実態の一つとして、OJT と OffJT を関連付けるためのシステムに関する知見が十分でないこと。さらに、教員研修への動機付けを高めるための視点として、OJT や自己研修と OffJT との関連づけを図るための取り組みに着目したことなどである。このことを踏まえ、我が国の研修システムにおける OJT と OffJT との関連づけやオンタリオ州の教員研修における実践、そしてそれらを踏まえて我が国における OJT や自己研修の成果を OffJT に組み込むための具体的な方法を検討することとした。

II 節では、我が国の教員研修の実態として、求められる教員像と研修内容との関わりや OffJT と OJT、自己研修との関連づけの実態を明らかにした。我が国では、求められる教員像が示されているが、それと研修内容との関連づけが十分ではない状況がみられた。また、一部ではあるが OJT や自己研修の成果を OffJT や免許状更新講習に組み入れる仕組みはあるが、制度として確立されたものとなっていない状況にあることが明らかになった。

III 節では、オンタリオ州の教員研修の実態とともに、OffJT としての AQ と OJT や自己研修との

関係を見てきた。オンタリオ州では、教員の専門職基準に基づいて研修が計画され、研修実施機関はその内容の事前確認が OCT により行われていること、さらに研修が OffJT ばかりではなく、OJT や自己研修が「その他の研修の機会」として具体的に提示されていることを明らかにした。

さらに IV 節では、我が国の教員研修システムを検討するための手立ての一つを示した。具体的には法的な研修やその他の研修としての OffJT や教員免許状更新講習に、OJT や自己研修の成果を組み入れることであり、さらに、それらを単位化することにより専修免許状の取得そして、給与面での手当を検討していくことなどである。このことにより、教員研修への動機付けを高めることができ、最終的には教員の資質向上に結びつくと考えられる。

本研究の成果として、我が国の教員研修をオンタリオ州の教員研修の取り組みを参考にすることにより、教員の研修に対する動機付け向上のための手立てとして、OffJT に OJT や自己研修の成果を関連づけるための方法を検討した。

しかし、本研究で示した内容は、教員の研修に対する動機付け向上の手立ての一例に過ぎない。今後、教員の研修に対する認識を把握することにより、教員研修に対する意欲を高める具体的な手立てを検討していきたい。

「註」

- (1) 文部科学省による教員研修の実施体系、http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244827.htm、平成28年7月閲覧
- (2) 都道府県・政令指定都市教育委員会が求める教員像、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo11/001/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/09/26/1309293_04.pdf#search=%E9%83%BD%E9%81%93%E5%BA%9C%E7%9C%8C%E3%83%BB%E6%94%BF%E4%BB%A4%E6%8C%87%E5%AE%9A%E9%83%BD%E5%B8%82%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A7%94%E5%93%A1

- %E4%BC%9A%E3%81%8C%E6%B1%82%E3%82%81%E3%82%8B%E6%95%99%E5%93%A1%E5%83%8F'、平成28年7月 閲覧
- (3) (1) と同様
- (4) 具体例として「平成28年度 A 県公立学校教職員現職教育計画」、http://www.koukou.fks.ed.jp/htdocs/?action=cabinet_action_main_download&block_id=200&room_id=88&cabinet_id=14&file_id=1348&upload_id=1746、平成28年7月 閲覧
- (5) 独立行政法人教職員支援機構による育成指標への取り組み状況に関する調査 http://www.nitshttp://www.nits.go.jp/research/result/001/files/010_002.pdf、平成29年12月 閲覧
- (6) OCT の HP に掲載、「The professional Learning Framework for the Teaching Profession」、<http://www.oct.ca/public/professional-standards/professional-learning-framework>、平成26年 5 月 閲覧
- (7) (1) と同様
- (8) (4) と同様
- (9) 独立行政法人教職員支援機構 研修者数『つくば研修ガイド2015』、<http://www.nctd.go.jp/PDF3/kensyuguide2015.pdf#search=%E7%8B%AC%E7%AB%8B%E8%A1%8C%E6%94%BF%E6%B3%95%E4%BA%BA+%E6%95%99%E5%93%A1%E7%A0%94%E4%BF%AE%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC+2015+NC+TD>、平成28年7月 閲覧
- (10) A 県の平成28年度の小学校、中学校、特別支援学校の初任者教員の数、『研修講座 案内』A 県教育センター、http://www.cms-center.gr.fks.ed.jp/?action=common_download_main&upload_id=14887、平成28年7月 閲覧
- (11) 平成27年度の教員数「文部科学統計要覧（平成27年版）」、文部科学省、http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/1356065.htm、平成28年7月 閲覧
- (12) (9) と同様
- (13) 平成27年の教職大学院の現職教員の在籍数
- 「平成27年度教職大学院入学者選抜実 施状況の概要」文部科学省、http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kyoushoku/kyoushoku/1361132.htm、平成28年7月 閲覧
- (14) 免許状更新講習免除者 文部科学省 HP、「教員免許更新制5.更新講習の免除対象者」、http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/koushin/08051422/005.htm、平成28年7月 閲覧
- (15) (6) と同様
- (16) OCT の HP に掲載。<http://www.oct.ca/public/professional-standards/ethical-standards>、平成27年 5 月 閲覧
- (17) OCT の HP、研修実施機関一覧、<http://www.oct.ca/members/additional-qualifications/course-providers>、平成28年7月 閲覧
- (18) OCT による PLF 作成の経過の説明、<https://www.oct.ca/public/professional-standards/professional-learning-framework>、平成26年 5 月 閲覧
- (19) OCT の HP に示された新たな PLF のドラフト版、https://www.oct.ca/-/media/PDF/PLF%20Draft%202015/SPE_Draft_PLF_POSTING_EN_v3.pdf、平成28年7月 閲覧
- (20) (5) と同様

[引用文献]

- 福島県教育センター『平成17年度「福島の教職意識調査」調査結果報告書』（2006）
- 服部晃「各教育委員会・教育センターにおける現職教育の現状と課題：公立学校の教員の現職教育に関するアンケート調査から」（『日本教育情報学会年会論文集』30、2014）、28-29
- 加藤久佳「都道府県並びに政令指定都市における教員研修体系に関する考察」（『国立教育政策研究所紀要』140、2011）、223-235
- 三宅なほみ、益川弘如、望月俊男訳、パトリックグリフィン、バリーマクゴー、エスターケア著『21世紀型スキル：学びと評価の新たなかたち』（北大路書房、2014）

- 森本洋介「教員養成課程の授業及び現職教員研修における教育方法の関する一考察：カナダ・オンタリオ州の教師教育を手掛かりにして」(『大阪大谷大学教職教育センター紀要』3、2012)、3-21
- 日本教育経営学会実践推進委員会『次世代スクールリーダーのための「校長の専門職基準」(花書院、2015)
- 仁木幸男、白川優治「公立小中学校の現職校長からみた学校管理職に必要な資質・力量」(『日本教育経営学会 第48回大会発表資料』2008)
- 岡山県総合教育センター『学び続ける教員のためのOJTガイドブック「関わり合い」で創るすてきな学校』(2016)
- オンタリオ州教育リーダーシップ協議会、『THE ONTARIO LEADERSHIP FRAMEWORK 2012』(<http://live.iel.immix.ca/content/framework>、2012年11月 閲覧)
- Schleicher, A.「Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century LESSONS FROM AROUND THE WORLD」(<http://www.oecd.org/site/eduistp2012/>、2012年)、2015年8月 閲覧
- 白石裕『学校管理職に求められる力量とは何か－大学院における養成・研修の実態と課題－』(学文社、2009年)
- 鈴木久米男「全国アンケート調査結果」(『科研報告書 専門職基準に基づく校長の養成・採用・研修プログラムの開発に関する実証的研究(その1) 代表 牛渡淳』(2012)、3-14)
- 鈴木久米男「カナダ・オンタリオ州における教員資格・研修実績の認証制度の確立過程－OCT(オンタリオ州教員連盟)による制度確立の取り組みを踏まえて－」(『教育経営研究』21、2015)、38-46)
- 鈴木久米男「カナダ・オンタリオ州における学校管理職の養成及び採用システムの実態に関する一考察」(『教育経営研究』22、2016)、27-35
- 東京都教育委員会、『学校管理職育成指針』(http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/02syokuso/hikkei/files/kanrisyoku_ikusei_sisin.pdf、2015)、2015年6月 閲覧
- 東京都教員研修センター『平成28年度研修案内』(2016)
- 中央教育審議会『新しい時代の義務教育を創造する(答申)』(2005)
- 中央教育審議会『今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)』(2006)
- 中央教育審議会『今後の教員給与の在り方について(答申)』(2007)
- 中央教育審議会『教員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)』(2012)
- 中央教育審議会『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について(答申)』(2015)
- 横浜市教育委員会『横浜市立学校管理職人材育成指針』(2011)
- ※本報告は、平成28年度～30年度 JSPS 科研費 JP16K04525の助成を受けたものである。