

教員及び学校管理職の資質としての指標の策定と養成・採用・研修との関係

鈴木 久米男*

(2019年2月15日受理)

Kumeo SUZUKI

The Relation Between Determination of the Index as Nature of a Teacher and a School Managerial Post,
and Cultivation, Adoption and Training

要旨

本研究の目的は、教員等の資質としての指標策定を踏まえた教員養成や採用・研修の関連づけとしての関係性構築の在り方を検討することである。そのために、これまで示されてきた教員に求められる資質能力の内容とともに、教員養成や採用、さらに研修の体系について現状と課題を明らかにする。このことにより、育成のための指標に基づく教員養成や採用及び研修の在り方を探る。

本研究により、全国の都道府県等において、平成29年度末までに育成のための指標を策定したことが明らかになった。今後、その指標に基づいて、教員の養成・採用・研修が実施されることになる。指標を策定することが最終目標ではなく、教員の養成における質の確保とともに地域の課題を踏まえたカリキュラム編成の促進や教員採用における実施内容の明確化、さらに教員研修における職能に応じた課題や見通しを持つことによる、自律的、継続的な研修が重要となる。そのことが、最終的には教育活動の質の向上に結びつくことになる。

I はじめに

本研究の目的は、教員等の資質としての指標策定を踏まえた教員養成や採用・研修の関連づけとしての、関係性構築の在り方を検討することである。そのために、これまで示されてきた教員に求められる資質能力の内容とともに、教員養成や採用、さらに研修の体系について現状と課題を明らかにする。このことにより、育成のための指標に基づく教員養成や採用及び研修の在り方を探る。

本研究の前提として、これまで示されてきた教員像における「教員に求められる資質能力」とと

もに、教員養成や採用及び研修との関連づけに関する先行研究や答申等をみていく。その第一は、答申や都道府県教育委員会等が示した「教員に求められる資質能力」や都道府県等による「求める教員像」、「学校管理職像」を踏まえた教員養成・採用・研修に関する事項である。これまで、中央教育審議会等において、時代の変化を踏まえて設定された「教員に求められる資質能力」が示されてきた（中教教育審議会2005、2012等）。それらの答申において、示された教員の資質能力に基づいた教員養成や採用・研修の必要性が述べられてきた。また、各都道府県等教育委員会は教員採用

* 岩手大学大学院教育学研究科

試験の際に、独自に「求める教員像」を示してきた。さらに、東京都教育委員会（2013）や島根県教育委員会（2015）のように、「求める学校管理職像」を具体的に示して、養成・研修に取り組んでいる地方自治体もある。

しかし、これまでは教職課程をもつ大学における教員養成や、都道府県等教育委員会が行う教員採用試験及び教員研修が、共通の教員像の基で実施されてきたとは必ずしもいえない状況がみられる⁽¹⁾。このことの背景として、教職課程をもつ大学と都道府県等教育委員会との連携が十分とはいえない状況にあったことや、各都道府県等教育委員会が独自に教員採用の仕組みや研修体系を策定してきたことがあげられる。さらに、都道府県等の教育委員会が教員研修を計画する際に、参考とすべき国としての教員の資質能力の基準が示されてこなかったことが、理由の一つとして示されている（鈴木 2012）。

第二に、教員養成・採用と「教員に求められる資質能力」との関係についてである。まず教員養成と「教員に求められる資質能力」との関係を見ていく。教員養成に関しては、各大学が独自に求める学生像としてのアドミッション・ポリシーやそれに基づいたカリキュラム・ポリシー、さらにディプロマ・ポリシーを設定してきた⁽²⁾。その際、答申等で示された、「教員として求められる資質能力」とともに、地域の実態や課題をどの程度反映したカリキュラムを作成してきたのかという課題が残る。教員養成を行う大学は、全国から学生を受け入れており、各地の学校で教壇に立つ場合もあることから、全国共通の科目や指導内容を設定していることが多い。

さらに、教員養成と採用試験との関係はどうか。教員採用試験は都道府県等が掲げる「求める教員像」に基づいて行われている。都道府県教育委員会等は、中央教育審答申等で示された、「教員に求められる資質能力」を基本として、地域の実態を踏まえて独自の教員像を設定している。このことから、地域の実態は生かされるものの、国としての教員像を踏まえた「求められる資

質能力」が曖昧であったともいえる。また、各都道府県等が実施している教員採用試験は、一般的には筆記試験や面接、模擬授業等が行われることが多い。さらに、採用試験の実施形態は地域により様々であり、「求める教員像」との関連で試験内容を設定している⁽³⁾が、具体的な実態は不明である。

第三は、教員研修と「教員に求められる資質能力」や「求める教員像」との関係である。教員研修については、都道府県等の教育センターが中心になって取り組まれている。これまでは各都道府県等が独自に設定した学校管理職像や教員像に迫るための研修が行われてきた。しかし、教員のキャリアステージと研修において身につけるべき内容の関連づけが十分ではなく、都道府県教育センターにおける研修計画で参考とすべき資料が少ないことが都道府県等の教育委員会への調査で明らかになっている（鈴木 2012）。さらに教員研修は、独立行政法人教職員支援機構が行う場合もあり、中堅教員やマネジメント研修等が行われている。しかし、全国の教員や学校管理職の中で、研修に参加できる人数は限られている（鈴木 2017）。以上のように、教員の研修において、研修内容と都道府県教育委員会等が設定している教員像や学校管理職像との関連づけの実態が、明らかになっているとはいえない。

このような中、平成28年の教育公務員特例法の一部改正によって、都道府県等ごとに育成のための指標を作成することになり、教職課程をもつ大学が行う教員養成と教育委員会が行う教員採用及び教員研修が共通の指標に基づいて行われることになった。平成29年度末までには、ほとんどの都道府県等の教育委員会で育成のための指標の策定を終え、公開している。

以上のように、「教員に求められる資質能力」や学校管理職像の提示と教員養成・採用・研修の関連づけをみてきたが、それらの相互の関連づけが明らかにされてきたとはいえない。このことを踏まえて、これまでの「教員に求められる資質能力」と教員養成・採用・研修の実態を概観するこ

とにより、育成のための指標を踏まえた今後の在り方を検討することとした。

本研究の目的に迫るために、Ⅱ章では、中央教育審議会答申や都道府県等が示してきた「教員に求められる資質能力」を確認し、さらに、教員等の資質を形成するための育成のための指標の概要をみていく。Ⅲ章では、中央教育審議会答申等に示された「教員に求められる資質能力」を踏まえた大学における教員養成の取り組みとともに、都道府県等教育委員会による採用の実態及び研修との関連をみていく。Ⅳ章では、育成のための指標を踏まえた教員養成・採用・研修の今後の在り方について検討し、さらに研究のまとめを行う。

Ⅱ 教員に求められる資質能力及び育成のための指標

本章では、中央教育審議会答申や都道府県等が示してきた「教員に求められる資質能力」を確認する。さらに、教員等の資質を育成するための指標の概要をみていく。

1 求められる教員像の変遷

これまで中央教育審議会や教育職員養成審議会では、子どもを取り巻く社会的背景の変化に伴い、教育活動を担う教員に求められる資質能力を示してきた。

平成9年7月に教育職員養成審議会(1997)は、社会情勢を踏まえて「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について(教育職員養成審議会・第1次答申)」を公表した。その中で、(1)「いつの時代も教員に求められる資質能力」として、「教員の資質能力とは、一般に、「専門的職業である『教職』に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能等の総体」といった意味内容を有するもので、「素質」とは区別され後天的に形成可能なものと解される」としている。さらに、(2)今後特に教員に求められる具体的資質能力として、「地球的視野に立って行動するための資質能力」や「変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力」及び「教員の職務から必然的に求められる資質能力」

をあげている。加えて、(3)として、「得意分野を持つ個性豊かな教員の必要性」をあげている。

平成17年、中央教育審議会(2005)は、「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」を公表した。時代背景としては、行政改革としての三位一体改革がクローズアップされていた。答申の各論の第二章、「教師に対する揺るぎない信頼を確立するー教師の質の向上ー」においては、あるべき教師像が示されている。具体的には、「教職に対する強い情熱」「教育の専門家としての確かな力量」「総合的な人間力」である。そして、それぞれの観点に対して、例えば「教職に対する強い情熱」においては、「教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感などである。」のように具体例をあげた。

平成18年7月に中央教育審議会(2006)は、「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」を公表した。その中の「教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方」において、これからの社会として、「知識基盤社会」の到来やグローバル化をあげた。さらに「教員に求められる資質能力」として、先にあげた「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について(教育職員養成審議会・第1次答申)」において示された「いつの時代にも求められる資質能力」など3つの観点が示された。あわせて「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」に示された「教職に対する強い情熱」等、3つの観点が提示された。

平成24年8月には、中央教育審議会(2012)により「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)」が公表された。現状と課題として、グローバル化や情報化などの社会の急速な進展をあげ、新たな学びに対応した指導力の必要性及び期待される役割を示した。このことを踏まえて、「これからの教員に求められる資質能力」として、(i)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)、(ii)専門職としての高度な知識・技能、(iii)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）をあげた。このことに対応するために、「学び続ける教員像の確立」が示された。

平成27年12月には、中央教育審議会（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）」が公表された。背景としては、教育課程や授業方法の改革や教科等を越えたカリキュラム・マネジメントへの対応さらに、チーム学校の実現、加えて社会環境の急激な変化などをあげている。そして、教員に求められる資質能力として、第一に、これまで教員として不易とされた資質能力に加え自己を高めていく力や知識を構造化する力が示された。第二に、授業改善やICTの活用等、新たな課題に対応できる力量を高めることをあげている。第三に、「チーム学校」として、多様な人々と組織的・協働的に諸課題の解決に取り組むことのできる力をあげている。

以上のように、「教員に求められる資質能力」は、社会の動向を踏まえながら設定されてきた。初期の段階では、教育活動を担う教員として「子どもたちに生きる力を育むことのできる教員」であることを求めた。それが次第に教員自身の有り様に

についても求められるようになり、さらに「教員の質の向上」のために「学び続ける教員像」が示された。加えて、教員個人ばかりではなく、教員研修の充実や様々な人材を活用した教育活動が求められ、「学び合い、高めあう教員育成コミュニティやチーム学校」を実現できる教員としての資質能力が示された。

2 都道府県等教育委員会が掲げる教員像

都道府県等教育委員会は、中央教育審議会等が掲げた「教員に求められる資質能力」を踏まえつつ、それぞれの地域の実態に応じて独自に教員像を掲げている。さらに、掲げた教員像を踏まえて、教員採用が行われている。

表1に示したように、I県教育委員会は、「求める教員像」として、わかりやすい授業による確かな学力の育成や子どもとの関わり、豊かな人間性、使命感や協調性を掲げている。これは、中央教育審議会が掲げてきた教員の資質能力を踏まえたものとなっており、さらに県の課題である学力向上を実現することを目指すものである。

T都教育委員会では、教員の年齢構成の不均衡が課題となっており⁽⁷⁾、学校によっては新規採用教員への指導体制が十分でなかったり、中間層が

表1 都道府県等が求める教員像

都道府県	求める教員像
I県 ⁽⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> ○ 分かりやすい授業ができ、児童生徒に確かな学力をつけることができる教師 ○ 児童生徒に対する愛情を持ち、一人ひとりの児童生徒と真剣に向き合うことができる教師 ○ 豊かな人間性を持ち、幅広い教養と良識を身につけている教師 ○ 教員としての使命感や責任感を持っている教師
T都 ⁽⁵⁾	<ol style="list-style-type: none"> 1 教育に対する熱意と使命感をもつ教師 2 豊かな人間性と思いやりのある教師 3 子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師 4 組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合う教師
O府 ⁽⁶⁾	<ul style="list-style-type: none"> ○ 豊かな人間性 何より子どもが好きで、子どもと共感でき、子どもに積極的に心を開いていくことができる人 ○ 実践的な専門性 幅広い識見や主体的・自律的に教育活動に当たる姿勢など、専門的知識・技能に裏打ちされた指導力を備えた人 ○ 開かれた社会性 保護者や地域の人々と相互連携を深めながら、信頼関係を築き、学校教育を通して家庭や地域に働きかけ、その思いを受け入れていく人

少なかったりと学校組織としての課題がみられる。このことから、教育に対するやる気としての情熱や使命感をもつ教員を第一に掲げている。

O府教育委員会は「Oの教育力向上」プラン⁽⁸⁾において、学力面や生徒指導面のみならず子どもたちの社会性や規範意識の低下などの課題を踏まえた対応策をまとめた。その中で、「学校力」を高めることや学校・家庭・地域をつなぐこと、子どもたちの志や夢をはぐくむことの3つの目標を掲げている。このことを踏まえて大阪府では、求める教員像として豊かな人間性を第一に、実践的な専門性を第二に掲げている。

以上のように、都道府県等教育委員会は、中央教育審議会で掲げた教員像を踏まえながらも、それぞれの実態や課題、優先順位を踏まえて、求める教員像を設定していることが明らかになった。

3 育成のための指標策定の取り組み

本節では、教員が身につけるべき資質と育成のための指標との関わりをみていく。

平成28年11月の教育公務員特例法の一部改正により校長及び教員の計画的かつ効果的に資質の向上を図るため、指標及び教員研修計画の策定を義務付けることとなった。さらに、翌29年3月には、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質向上に関する指標の策定に関する指針」が公示された。その中で、地域の実情に応じた指標の策定や協議会での協議を経ることが示され、さらに、指標策定の趣旨として、教員等が高度専門職として身につけるべき資質を明確にすることがあげられた。また、教員等の資質の向上における基本理念を、幼児、児童及び生徒に育成すべき資質・能力を明確にすべきである、としている。加えて、指標を定める際の観点が、教職を担うにあたり必要となる素養に関する事項や教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項等が、7項目にわたって具体的に示されている。

このことを踏まえ、平成28年度から29年度にかけて全国の都道府県等教育委員会は、教職課程をもつ大学の教員も構成員とした策定のための協議会を設置し、育成のための指標の策定に取り組ん

だ。今後、策定した育成のための指標に基づいて、教員養成や採用、そして研修が行われることになる。

各都道府県等における育成のための指標策定の取り組みとして、I県では、平成29年度に、I県教員等育成協議会設置要綱が制定され⁽⁹⁾、併せて育成協議会及び作業部会が組織された。育成協議会は、県教育委員会や大学、校長会などを構成メンバーとし、8名で構成された。さらに、協議事項の調査・検討のために作業部会が置かれた。育成協議会はI県教育委員会教育次長をはじめ県立総合教育センター長や大学関係者、小・中・高等学校校長会長等8名で構成された。同様に、作業部会は県教育委員会関係者の8名をはじめ、大学や校長会等の関係者をメンバーとして14名で構成された。6月に第1回作業部会、そして7月には育成協議会が開催された。その中で、指標策定の方針等が協議された。第2回の作業部会及び育成協議会は9月に開催され、指標の素案に基づいて構成や内容が協議された。第3回作業部会は10月に、同様に育成協議会は11月に開催され、最終案の検討がなされた。これらの審議を経て、平成30年3月に確定版が公表された。指標は、横軸をキャリア・ライフステージとし、採用時から総合力の発揮期までの6期に区分し、別に総合力発揮期（校長）を設定している。縦軸には、目指す教員像を示し、基本研修との関連を示すとともに、教員としての素養や学習指導力等7つの観点を掲げ、対応する枠に資質としての指標が示されている。さらに、平成30年度には、育成のための指標に基づいた研修体系が検討された。

T都では、平成29年2月に、教員養成系の学部を設置している大学の代表者や区市町村教育委員会教育長の代表、校長会の代表等で構成したT都教員育成協議会⁽¹⁰⁾を設置した。会の中で、教員の「養成・採用・研修」を一体と捉えた人材育成の在り方について協議し、指標を策定した。そして、最終的な「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」は、同年7月に公表された。指標は、T都の教育に求められる教師像や今後の教育

施策における重要事項を踏まえて策定された。指標の横軸には、成長段階として教諭と教育管理職を設定し、縦軸に求められる能力や役割、さらに教員が身に付けるべき力、そして教育課程に関する対応力を配置し、それぞれに具体的な指標を示した。加えて「教育課題に関する対応力」として教員、教育管理職それぞれにグローバル人材の育成や人権教育の推進など9つの観点を設定し、育成すべき指標を示した。また同年10月には、指標と研修の関係を明らかにするために、「平成30年度T都教員研修計画」を策定し公表した。

M県では、平成29年4月にM県教職員育成協議会の第1回会合を開催し、運営要綱を決定するとともに、指標策定の方向性を確認した⁽¹¹⁾。M県教職員育成協議会の構成メンバーは、M県教育委員会教育長やM教育大学学長、市町村教育委員会協議会教育長部会長、小・中・高等学校長会長等であった。さらに、協議事項の調査及び検討のために、「養成部会」「採用部会」「研修部会」を位置づけた。各事務局として、研修部会はM県総合教育センターに、それ以外の協議会及び部会はM県教育庁教職員課に置いた。そして第1回の教職員育成協議会を開催後、4回の養成・採用部会を開催して「校長及び教員としての資質向上に関する指標」を検討し、第2回の教職員育成協議会で協議の上、最終的な指標を確認した。M県の教員に求められる資質能力を示した指標は、横軸に教職経験や年数を段階とし、縦軸には全体像としての資質能力や授業力、生徒指導力等、7つの観点を掲げ、それぞれに対応する枠に求められる資質能力が示されている。さらに、主任、ミドルリーダー層は別表として学校のリーダーとしての基本的な素養や学校経営能力等、5つの視点が掲げられ、主任、ミドル層及び管理職層に対して求められる資質能力が示されている。

以上のように、各都道府県等で育成のための指標が策定されたことにより、教員のキャリアステージと求められる資質との関連性が明確になった。このことから、育成のための指標を踏まえた研修体系の見直しが必要となる。その際、考慮す

べき事項は、職務遂行を踏まえたOJTと校外での研修機会としてのOffJTを効果的に組み合わせていくことである。さらに、OffJTとしては、都道府県等の教育センターでの研修とともに、教職大学院や独立行政法人教職員支援機構等の活用があげられる。

Ⅲ 「教員に求められる資質能力」を踏まえた教員養成・採用・研修の実態

本章では、中央教育審議会答申等に示された「教員に求められる資質能力」を踏まえた大学における教員養成への取り組みや、都道府県等教育委員会による教員採用試験の実態及び教員研修との関連をみていく。

1 教員養成の実態

教員養成におけるカリキュラム編成において、中央教育審議会答申等で示された教員像及び求める資質能力とともに、今後は、都道府県等において策定した育成のための指標を踏まえる必要がある。そのためには、文部科学省が示した教職課程の認定基準や教職課程コアカリキュラム及び各都道府県等が策定した育成のための指標とともに、大学の教育学部などで掲げるカリキュラム・ポリシーの内容との整合性を図る必要がある。

(1) 教職課程を設置している大学の取り組み

教職課程を設置している大学は、「教員に求められる資質能力」を踏まえて教員養成に関するカリキュラム・ポリシーを作成し、それに基づいた教職に関するカリキュラムを編成している（表2参照）。また、教育職員免許法施行規則 第6条を踏まえた、校種や免許の種類に応じた必要単位を取得したものに対しては、都道府県教育委員会より教育職員免許状が与えられている。教職課程を置く大学は、このことを踏まえ、幼稚園や小学校等の校種や専修免許状及び一種免許状等の種類に応じて必要となる科目を設定している。ただし、平成30年度までは、従来の基準に基づいて教員養成が行われている。

平成30年度現在、平成31年度から実施される教

表2 教職課程を有する大学のカリキュラム・ポリシーの例（平成30年度）

大学名	具体的な内容
H 大学 ⁽¹²⁾	「H 教育大学憲章」に示す「グローバルな視野と高度なコミュニケーション力を含む幅広い教養と、現代の学校教育現場の多様な課題に対応できる鋭敏な人間観察力、豊かな人間性並びに専門的能力を培い、北海道の地域特性を生かした教育実践を創造的に展開する教師を養成する」という本学の教育に関する目標に基づき策定された、本学教育学部教員養成課程の卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を達成するため、以下の科目で教育課程を編成し、実施します。評価については、科目ごとの到達目標及び成績評価基準に基づき、成績評価を行います。（以下略）
I 大学 ⁽¹³⁾	I 大学教育学部・学校教育教員養成課程では、教育に関する理論的・実践的な力量、教育内容とその背景をなす諸学問の理解、及び豊かな人間性社会性を備え、高い意欲と使命感を持って学校教育に取り組むことができる教員を養成することを目的としている。この教育目的達成のために、教養教育科目と専門教育科目で構成される系統的な課程を編成している。（以下略）
F 大学 ⁽¹⁴⁾	F 教育大学は、学位授与の方針を実行・達成するため、初等教育教員養成課程では小学校教員や幼児教育に理解の深い教員、中等教育教員養成課程では中学校・高等学校教員、特別支援教育教員養成課程では特別支援学校教員としての基礎的・基盤的な資質・能力を確実に養成するべく、それぞれの課程において以下の方針で教育課程を編成・実施する。 また、教育課程外での学生の自発的、かつ有意義な体験活動等の機会を充実させ、それらと正規の授業科目との関連性を図ることに留意し、大学での教育活動全体によってディプロマ・ポリシーの実現を図る。（以下略）

職課程のための再課程申請が進められた⁽¹⁵⁾。このことに関連して、教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会（2017）より『教職課程コアカリキュラム』がとりまとめられ、平成29年11月に公表された。作成された背景として、平成27年の中央教育審議会答申「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」（中央教育審議会 2015）において、大学の教職課程編成における参考資料の作成によって、全国的な水準の確保の必要性が示されたことがあった。教職課程コアカリキュラムは、今後、学校種や教科に応じて順次作成するとしている。内容として、当該事項を履修することによって学生が修得する資質能力を「全体目標」とし、一般目標に到達するために達成すべき規準は「到達目標」として示されている。具体的には、表3の教科及び教科の指導法に関する科目において、「ロ」の各教科の指導法の中学校・高等学校については、一般目標が2項目、到達目標が10項目示されている。同様に、各科目に含めることが必要な事項に関して、一般目標や到達目標が示されている。

また、各大学において教職課程を編成する際に

は、さらに各都道府県等が策定した育成のための指標を踏まえる必要がある。表4は、指標策定のための指針に示された観点と、教職課程コアカリキュラム及び申請の手引きに示された観点との関連、さらに開設科目の設定状況を一覧表として示したものである。このことから、観点によっては、複数項目にわたっているものやそうでないものがある等、内容の扱いにばらつきがあることが分かる。

平成30年度現在、教育職員免許法の改定を踏まえ、教職課程をもつ大学では、平成31年度実施の教職課程の再課程認定に向けた手続きを進めた。総合的な学習の時間や特別支援教育等新たに必修科目とされた科目や、学校安全やチーム学校のように指導内容として新たに取り入れられた内容もある。各大学では、教職課程コアカリキュラムを踏まえた科目の設定及びシラバスの作成、到達目標との対応表を作成して、手続きを進めた。

（2）都道府県等教育委員会との連携による教員養成

平成29年度末までに、全国の都道府県等においては、育成のための指標の策定が進められ、キャ

表3 教職員免許取得のための必要単位数一覧（平成31年度から）

	各科目に含めることが必要な事項	中一種
教科及び教科の指導法に関する科目	イ 教科の関する専門的事項 ロ 各教科の指導法（情報機器及び教材の活用を含む。）	28
教育の基礎的理解に関する科目	イ 教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想 ロ 教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校への対応を含む） ハ 教育に関する社会的、制度的又は経営的事項 ニ 幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程ホ特別の支援を必要とする用事、児童及び生徒に対する理解へ教育課程の意義及び編成の方法（カリキュラム・マネジメントを含む）	10
道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目	イ 道徳の理論及び指導法 ロ 総合的な学習の時間の指導法 ハ 特別活動の指導法 ニ 教育の方法及び技術（情報機器及び教材の活用を含む） ホ 生徒指導の理論及び方法 ヘ 教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。） ト 進路指導（キャリア教育に関する基礎的な事項を含む。）の理論及び方法	10
教育実践に関する科目	イ 教育実習 ロ 教職実践演習	7
大学が独自に設定する科目		4
計		59

表4 教職課程コアカリキュラムにおける提示内容と指標策定における提示の観点

指標策定に関する指標で示している観点（指標策定の指標）	1	2	3	4	5	6	7	開設科目の例
各科目に含めることが必要な事項（教職課程認定申請の手引き平成31年度開設用）	教職を担うに当たり必要となる無償に関する事項（倫理観、使命感、責任感等）	教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項（カリキュラムマネジメント、主体的・対話的で深い学びの実現等）	学級経営、ガイダンス、及びカウンセリングに関する事項	幼児、児童及び生徒に関する理解、生徒指導、教育相談、進路指導及びキャリア教育などに関する事項	特別な配慮を必要とする児童及び生徒への指導に関する事項（障害のある幼児、児童及び生徒等への指導）	学校運営に関する事項（学校安全への対応、家庭や地域社会、関係機関との連携等）	他の教員との連携及び協働の在り方に関する事項（若手教員の育成に係る連携及び協働）	
教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想	○							教育原理
教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校運営への対応を含む。）	○						○	教育概論
教育に関する社会的、制度的又は経営的事項（学校と地域との連携及び学校安全への対応を含む。）						①		学校経営 学校安全
幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程		○						教育心理学
特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解					②			特別支援教育
教育課程の意義及び編成の方法（カリキュラム・マネジメントを含む。）		③						教育課程論
道徳の理論及び指導法		○						道徳理論・指導法
総合的な学習の時間の指導法		○						総合的な学習の時間の指導法
特別活動の指導法		○						特別活動の指導法
教育の方法及び技術（情報機器及び教材の活用を含む。）		④						教育方法論
生徒指導の理論及び方法				⑤				生徒指導論
教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）の理論及び方法			⑥	○				教育相談
進路指導及びキャリア教育の理論及び方法				⑦				進路指導
各教科の指導法（情報機器及び教材の活用を含む）		○						教育方法論

※ ◎印は、関連性が強いことを、○印は、関連していることを示している。

リア・ステージに応じた教員としての資質が示された。育成のための指標に関する「指標の策定に関する指針」においては、「地域の実情に応じて策定すること」とされており、地域の特色が反映されることから多様性がみられる。しかし、教職課程を置く大学では、現実として全国から入学者を受け入れており、卒業後は全国各地で教職に就くことになる。このことから各大学では、地域の実態を考慮した育成のための指標を踏まえつつ、全国の実態や課題にも配慮した教育課程を編成することが求められることになる。

このことに関して、東京都教育委員会（2010）は、小学校教諭教職課程のカリキュラムを作成し、教職課程を置く大学へ送付した。さらに、教職課程コアカリキュラムの策定を踏まえ、平成29年10月には、小学校に限定していた教職課程のカリキュラムを全校種に拡大した「東京都教職課程カリキュラム」を公表した（東京都教育委員会2017）。東京都教育委員会が示した「東京都教職課程カリキュラム」は、図1に示したように、教職課程コアカリキュラムで示している全ての大学の教職課程で共通的に修得する教育内容を踏まえ、「地域や採用者のニーズに対応した教育内容」として、位置づけられる。

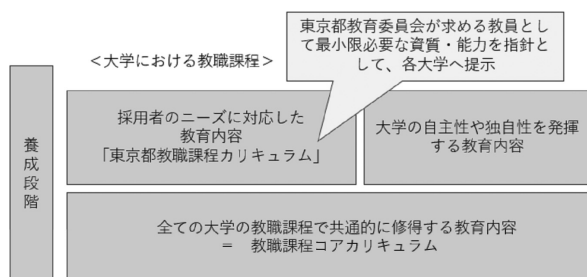


図1 教職課程コアカリキュラムとの関係

※教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会（2017）及び東京都教育委員会（2017）の資料に基づく

今後、道府県教育委員会は、地域や採用者のニーズに対応した教育内容を定めるとともに、教職課程をもつ大学も科目に独自の内容を加えたり、独自に科目を設定したりすることになる。

2 教員の採用、学校管理職の任用の実態

これまで各都道府県等は、「求める教員像」を独自に設定し、教員採用や研修を行ってきた。教員採用選考試験において各都道府県等は、事前に「求める教員像」を受験者に示し、それに基づいて試験を行ってきた⁽¹⁶⁾。文部科学省による「平成30年度公立学校教員採用選考試験の実施方法について」に基づいて教員採用選考試験の具体的な取り組みを、3つの都道府県についてみていく⁽¹⁷⁾。試験では、専門職としての知識・技能の状況を判断するための筆記試験や実技試験、教育に対する情熱や人間性を見るための面接や小論文等が行われている。I県では、実技試験は体育や英語等の一部の教科で実施されている。また、二次試験において、集団と個人面接の両方を実施している。さらに、二次試験においては、模擬授業も行われているが、場面指導や指導案の作成は求めている。さらに、T都は、同様に実技は二次試験において、技能教科及び英語受験者に対して実施し、集団と個人面接の両方を行っている。しかし、模擬授業は行わないが場面指導を実施するとともに指導案の作成を求めている。また、F県の実施内容は、I県と共通する部分もあるが、実技試験が小学校では英語、二次試験では音楽、体育、英語であり、中学校では一次及び二次試験の両方で実施されていることや、小論文、適性検査の実施時期などが異なっている。また、全国の教員採用試験において、教員としての専門性や技能を見るための筆記試験や中学校等の実技試験の実施及び人間性を見るための個人面接の実施率は100%となっている。また、実践力を見るための模擬授業の実施率も約8割と高い割合となっている。一方、指導案作成の実施率は23.5%と、限られた地区で行われている。

これらの取り組みから、都道府県等教育委員会等は、「求める教員像」や答申等に示された「教員に求められる資質能力」を踏まえた採用選考試験とするための、努力をしていることが明らかになった。しかし、答申等に示された資質能力と筆記試験や面接等の内容との関連については、引き

続き実態把握が必要である。

次に、学校管理職の選考に関する取り組みの状況を、文部科学省による「管理職選考試験の受験資格（各都道府県別状況）（平成29年4月1日現在）」の調査結果一覧に基づいてみていく⁽¹⁸⁾。選考試験の実施にあたって、ほとんどの都道府県等は「求める管理職職像」を事前に提示している。多くの都道府県等は、教頭や副校長の任用にあたって、一次試験においては、教職員の管理に関する教育法規や学習指導等に関する筆記試験及び面接を行い、二次試験では面接や論文などを課す場合が多い。しかし、神奈川県や高知県の義務教育学校及び県立高校の校長や富山県の県立高校の校長・副校長等については、平成29年4月現在、管理職の選考試験を実施していない。

また、管理職選考試験実施において、年齢や経験年数等の必要とする前提条件や試験の実施方法は、都道府県等により異なる。ここでは義務教育学校についてみていく。例えば、I県では「求める管理職職像」を選考基準として示している。年齢制限は校長はないが、副校長については47歳以上となっている。職歴、資格としては、副校長や主任指導主事を3年以上経験することを求めている。校長には論文試験、副校長には筆答試験を求めている。T都では、「求める学校管理職職像」を「学校管理職育成指針」において4つの観点から示している。副校長等の選考については、細かく区分を設けそれぞれに年齢制限や試験の内容を定めている。試験は条件によって免除される場合もあるが、論文と面接を実施している。F県については、「求める管理職職像」は内部資料としてはあるが、選考の際の要項に示すことはしていない。任用試験の受験における条件としての職種や資格に関して、教諭はもちろんであるが、養護教諭や教育委員会事務局を明確に示している。試験や面接の回数については、I県と同様である。

加えて、校長の任用条件として、都道府県等によっては年齢制限をさらに引き上げる意向が示されるとともに、副校長、教頭については、年齢がかなり低い地域がみられる。また、ほとんどの都

道府県等において推薦は不要である。さらに、副校長、教頭については、筆答試験を求める場合が多い。校長については、論文と面接は、ほとんどの都道府県等で実施している。ただ、平成29年度末において、都道府県等が育成のための指標を策定していることから、平成30年度の現時点では、指標と今年度行われる学校管理職選考試験の内容との関連性については、これから明らかにすべき課題である。

今後は、各都道府県等において、教員採用試験と同様に、学校管理職選考試験においても、育成のための指標と試験内容との関連づけが図られてくると思われる。

3 教員研修の実態

教員研修の基本的事項は教育公務員特例法等に定められており、実施体系は文部科学省により「教員研修の実施体系」⁽¹⁹⁾として示されている。さらに、各都道府県等が策定した教育振興に関する基本計画を踏まえて教員の研修計画が作成され、研修が実施されている。また、平成28年11月の教育公務員特例法等の一部改正により、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員研修計画の策定が義務づけられ、これらに基づいて教員研修が実施されることになった。

文部科学省が示した実施体系において、教員研修は国レベルの研修、都道府県等教育委員会が実施する研修、市町村教育委員会等が実施する研修の3つに区分されている。国レベルの研修は、独立行政法人 教職員支援機構が実施している中堅教員研修やマネジメント研修等がある。都道府県等教育委員会が実施する研修のうち、法定研修として、教育公務員特例法に示された採用段階の初任者研修や中堅教諭等を対象とした資質向上研修がある。さらに、教職経験や職能に応じた研修、専門的な知識・技術に関する研修等を実施する。これらの研修の実施主体は、都道府県等の教育センターや教育委員会である。さらに、必要に応じて実施される市町村教育委員会や学校、教員個人が行う研修がある。

また、平成28年の教育公務員特例法の一部改正

により、教員の資質能力の向上について、職能やキャリアステージに応じた指標が作成され、それに基づいて採用段階や1から3年目、中堅段階やベテラン段階等に応じた研修が実施されることとなった。

T都では、平成29年10月に、教員の研修計画として「学び続けよう、次代を担う子供のために－平成30年度T都教員研修計画－」⁽²⁰⁾を策定した。本計画の内容として、校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標や人材育成、教員研修計画の活用、職層別教員研修計画等が示されている。具体的には、資質の向上に関する指標が示され、成長段階として教員が教諭から主幹教諭まで、さらに教育管理職として副校長と校長が位置づけられている。それらの職能の段階に応じた指標として、求められる資質や役割、教員が身に付けるべき力として学習指導力・進路指導力等、加えて教育課題に関する対応力が具体的に記載されている。また、教員の人材育成について、OJTとOff-JT及び自己啓発が位置づけられ、それらの3つの手段が効果的に実施されることによって、「求める教員像」に基づいた人材育成が可能になる、としている。また、T都教職員研修センターは、教員研修計画の活用の具体的な取り組みとして、教員一人一人の研修による学びの確認及び計画のために、HP上で管理するマイ・キャリア・ノートを提供している。加えて、職層別に教員研修計画を設定した指標について、OJTとOff-JTとを関連づけて示している。また、自己啓発の場として、具体的な機会や研究推進団体を一覧表にして示し、支援のための環境整備を進めている。

A県では平成30年3月に「平成30年度A県公立学校教職員現職教育計画」⁽²¹⁾を公表した。教職員研修計画には教職員研修の構想や校長及び教員としての資質向上に関する指標、教職員の研修体系等が示されている。計画は教育公務員特例法の改正を踏まえ、指標に基づく研修計画として位置づけられている。具体的な内容は、校長及び教員としての資質の向上に関する指標について、指標の領域及び項目を具体的に示している。着任時の姿

をステージ0とし、ステージ1を基礎形成期、さらにステージ5を深化発展期Ⅱ等としている。また、教職員の研修体系として、基本研修、職能研修、専門研修、特別研修、校内現職研修、研究と指標におけるステージとを関連づけて体系化している。さらに、研修内容分類表を作成し、基本研修や職能研修等の各講座について、指標に示された領域及び内容との関連を、研修で中心的に取り上げる内容として一覧表で示している。しかしながら、指標における項目と講座との関連については、今後検討すべき事項も散見される。

以上のように、限定した都道府県ではあるが、教員研修の取り組みをみてきた。今後、各都道府県等で策定した指標の資質の観点の踏まえ、それらを段階的に育成できるような研修プログラムが具体的に計画され、実施されていくことになると思われる。

Ⅳ 育成のための指標を踏まえた教員養成・採用・研修

本章では、育成のための指標を踏まえた教員養成・採用・研修の今後の在り方について検討する。平成29年度には、全国の都道府県等において、育成のための指標の策定が進められてきた。その内容が実際に教員養成や採用・研修に反映されるまでには、一定程度の時間が必要になると考える。さらに、これまでに策定された育成のための指標を踏まえて、教員養成や採用・研修を進めていくには、理念とともに、まずはこれからの実施状況を把握する取り組みが必要となる。また、教員養成は各都道府県等単位のみではなく、全国の動向やそれを取りまく社会的状況を踏まえる必要がある。

1 育成のための指標と教員養成

平成29年度末には、全国の都道府県等で校長及び教員の資質の育成に関する指標が策定され、今後その指標を踏まえて教員養成が行われる見通しである。

育成のための指標は、国が示した「指針」に基

づいて策定された。基本理念は、児童・生徒に育成すべき資質能力として、知識・技能や思考・判断・表現等3つの視点が示されている。さらに、育成のための指標を策定する観点は、「教職を担うに当たり必要となる素養に関する事項」や「教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項」等7つである。教職課程を置く大学においては、平成31年度に開始される教職課程が教職課程コアカリキュラムを踏まえて作成されており、さらに、大学が独自に設定する科目として各都道府県等の実態や課題、加えて指標に応じた科目を設定する場合もある。このことについては、指標策定の時期との関連から、どの程度カリキュラム編成に反映できているかについて、今後検証すべき課題となる。

また、教職課程の編成において、各都道府県等の特色や実態を考慮するとともに、国としての現状と課題を考慮することも求められる。このことから、指標策定の指針に基づいた各都道府県等の指標を、地域と全国という2つの視点から再検討する必要も出てくる。

以上のように、各大学においては、教職課程コアカリキュラムの内容を踏まえたカリキュラム編成を行っている。そして、指標に示された各都道府県等の特色を踏まえた指導内容については、各科目や大学が独自に設定する科目を設定することで、指導内容に取り入れることが可能となるが、実施状況の把握については、今後の課題として残されている。

2 教員の採用と管理職への任用

教員の採用や学校管理職への任用において、「求める教員像」及び「求める学校管理職像」との関連づけが求められてきた。さらに、育成のための指標が策定されたことで、今後いっそうその傾向が強まると思われる。

教員採用においては、採用選考試験の際、筆記試験や面接、模擬授業等その形態は都道府県等により異なっている。採用選考試験として、筆記試験においては教科指導や運営、協働の在り方などの基礎的な知識を問うとともに、教科の指導技術を

把握するための模擬授業、教員としての必要な素養を把握するための面接等が行われている。今後は、それらの試験内容が育成のための指標とどのように関わっているのかを踏まえて実施していくことになる。その際に考慮すべき事項として、採用選考試験に地域色をどの程度出していくのかがあげられる。各都道府県等が策定した指標には、それぞれの実態を踏まえた指標が示されている。さらに、教職課程を設置している大学では、それらの課題に応じた指標を踏まえた科目を設定することも想定される。

各都道府県等は、教員採用試験において、地元ばかりでなく全国の教職課程を設置している大学から志願者を求めることになる。各都道府県等が策定した指標と大学が設定する科目との関係から、地元の大学のカリキュラムに配慮した採用試験とするのか、そうでないのかが問われることになる。

学校管理職の任用においては、教員に求められる資質に加え、経営に関する知識や技能も求められることになる。さらに、選考試験とともに、それまでの勤務状況も重要となる。加えて、各都道府県等の現状と課題とともに、課題をどのように解決していくのか等のマネジメントに関する能力も、いっそう重要視されると考えられる。

以上のように、教員採用と学校管理職任用においては、地域の実態の扱いにより育成のための指標の扱いが異なる場合が出てくることが想定される。また、このことは教員採用において、人材を広く求めることに対する配慮事項ともなる。さらに、学校管理職については、各都道府県等におけるそれまでの経緯を踏まえ、教育活動を充実・発展させるためにも、指標に基づいた養成及び任用がより重要になってくる。

3 研修体系と職能成長

今後は、育成のための指標と教員研修の内容との関連づけが、いっそう重視されてくる。現在、策定が求められている教員の研修計画について、都道府県等によってはすでに指標が反映されているところもある。しかしそれらの計画を詳しくみ

てみると、指標の関連が大枠で示されていたり、具体的な指標の内容と研修科目との関連づけが不十分であったりと、再検討すべき事項も含まれている。さらに、指標との関連づけにおいて、研修科目の検討とともに、科目の学習内容の吟味も必要となってくる。

カナダのオンタリオ州では第三者機関であるOCT：オンタリオ州教員協会が、研修と指標との関連性構築の取り組みをしている（鈴木 2015）。日本においても、今後、都道府県等ごとに研修内容と指標との関連を確認するような役割を担う仕組みについて、必要性が議論されることも想定される。さらに、教員研修については、OJTとOffJTの関連づけを図るための仕組みの工夫や教職大学院における研修の実施形態等の検討も必要になる。

これまでの考察から、教員の養成や採用・研修との関わりとして、大学での教員養成や採用においては、全国の現状や課題を踏まえたものとともに、教員研修においては都道府県等としての独自色を出していく等の検討も進められるべきである。

以上のように本研究において、教員及び学校管理職の資質としての指標の策定による養成・採用・研修の関係の実態について考察してきた。全国の都道府県等は、平成29年度末までに育成のための指標を策定した。今後、その指標に基づいて、教員の養成・採用・研修が実施されることになる。指標を策定することが最終目標ではなく、教員の養成における質の確保とともに、地域の課題を踏まえたカリキュラム編成の促進や教員採用における実施内容の明確化、さらに教員研修における職能に応じた課題や見通しを持つことによる、自律的、継続的な研修が重要となる。さらにそのことが、最終的には教育活動の質の向上に結びつく。このことを踏まえて、指標に基づいた教員養成・採用・研修の実態を今後も把握していきたい。

【註】

- (1) 「求める教員像（各都道府県、政令指定都市）平成22年調査」、文部科学省、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo11/001/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/09/26/1309293_04.pdf#search=%27%E5%B2%A9%E6%89%8B%E7%9C%8C%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A++E7%9B%AE%E6%8C%87%E3%81%99%E6%95%99%E5%93%A1%E5%83%8F%27、2017年6月 閲覧
- (2) 「北海道教育大学 教育における3つの方針」<http://www.hokkyodai.ac.jp/faculty/policy.html> 2018年5月 閲覧
- (3) 「平成30年度公立学校教員採用選考試験の実施方法について」文部科学省、http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1401024.htm、2018年5月 閲覧
- (4) 「平成31年度 岩手県教員採用試験総合案内」http://www.pref.iwate.jp/dbps_data/_material/_files/000/000/044/424/h31facetoface.pdf#search=%27%E5%B2%A9%E6%89%8B%E7%9C%8C%E6%B1%82%E3%82%81%E3%82%8B%E6%95%99%E5%93%A1%E5%83%8F%27、2018年5月 閲覧
- (5) 「東京都教員人材育成基本方針」、東京都教育委員会、<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/jinji/jinzai/27jinzaikuseihosin.pdf#search=%27%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E9%83%BD%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A+E7%9B%AE%E6%8C%87%E3%81%99%E6%95%99%E5%93%A1%E5%83%8F%27>、2018年3月 閲覧
- (6) 「大阪府教育委員会が求める人物像」、<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/4212/00047709/h23leaflet%20ura.pdf#search=%27%E5%A4%A7%E9%98%AA%E5%BA%9C%E6%B1%82%E3%82%81%E3%82%8B%E6%95%99%E5%93%A1%E5%83%8F%27>、2018年3月 閲覧

- (7) 教員の年齢構成、東京都教育委員会、<http://www.kyoinsenken-metro-tokyo.jp/nenreikousei/>、2018年3月 閲覧
- (8) 「大阪の教育力」向上プラン、大阪府、<http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoikusomu/osaka-plan/index.html>、2018年3月 閲覧
- (9) 岩手県教員等育成協議会、<http://www.pref.iwate.jp/shingikai/kyoiku/57480/index.html>、2018年5月 閲覧
- (10) 東京都教員育成協議会、http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/administration/council/teacher-upbringing_council.html、2018年5月 閲覧
- (11) 宮城県教職員育成協議会、<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/ky-teacher/ikusei00.html>、2018年5月 閲覧
- (12) (2)と同様
- (13) 「カリキュラムポリシー（教育課程編成・実施の方針）」、岩手大学 <https://www.iwate-u.ac.jp/about/policy/curriculum.html>、2018年5月 閲覧
- (14) 「カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）」、福岡教育大学、<https://www.fukuoka-edu.ac.jp/about/Idea/curriculum>、2018年5月 閲覧
- (15) 「教職課程認定申請の手引き（教員の免許状授与の所要資格を得させるための大学の課程認定申請の手引き）（平成31年度開設用）【再課程認定】」文部科学省初等中等教育局教職員課、http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/01/16/1399047.pdf#search=%27%E6%95%99%E8%81%B7%E8%AA%B2%E7%A8%8B+%E5%86%8D%E8%AA%B2%E7%A8%8B%E7%94%B3%E8%AB%8B+%E5%B9%B3%E6%88%9031%E5%B9%B4%E5%BA%A6+%E5%90%84%E7%A7%91%E7%9B%AE%E3%81%AB%E5%90%AB%E3%82%81%E3%82%8B%E3%81%93%E3%81%A8%E3%81%8C%E5%BF%85%E8%A6%81%E3%81%AA%E4%BA%8B%E9%A0%85%27、2018年5月 閲覧
- (16) (4)(5)(6)等
- (17) 「平成30年度公立学校教員採用選考試験の実施方法について」文部科学省、http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1401024.htm、2018年3月 閲覧
- (18) 管理職選考試験の受験資格（各県市別状況）（平成29年4月1日現在）、文部科学省、http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/12/27/1399625_18.pdf、2018年3月 閲覧
- (19) 「教員研修の実施体系」文部科学省、http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/index.htm、2018年3月 閲覧
- (20) 「学び続けよう、次代を担う子供のために - 平成30年度東京都教員研修計画 -」http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/press-release/2017/files/release20171026_01/besshi02.pdf、2018年5月 閲覧
- (21) 「平成30年度 福島県公立学校教職員現職教育計画」<https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/260996.pdf>、2018年5月 閲覧

【引用・参考文献】

- 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（答申）」（1997）
- 教職課程コアカリキュラムの在り方に関する検討会「教職課程コアカリキュラム」（2017）
- 島根県教育委員会『学校管理職等育成プログラム』（http://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/kaihatu/program/index.data/ikusei_program.pdf#search=%E6%95%99%E8%82%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A++%E5%AD%A6%E6%A0%A1%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%81%B7%E5%83%8F、2015）、2016年6月 閲覧
- 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「校長の研修機会としての校長会の役割－A県における校長会の組織区分と研修内容との関連を踏まえて」（『岩手大学 教育学部 研究年報』76、2017）1-14
- 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「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）」（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」～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（2015）
- 東京都教育委員会「小学校教諭教職課程カリキュラムについて」（http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/pickup/p_gakko/senko/gakusei_handbook/curriculum.pdf#search=%27%E5%B0%8F%E5%AD%A6%E6%A0%A1%E6%95%99%E8%AB%AD%E6%95%99%E8%81%B7%E8%AA%B2%E7%A8%8B%E3%82%AB%E3%83%AA%E3%82%AD%E3%83%A5%E3%83%A9%E3%83%A0%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6%27,2010）、2015年6月 閲覧
- 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、2013）2015年6月 閲覧
- 東京都教育委員会「東京都教職課程カリキュラム」、（http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2017/10/26/documents/16_02.pdf#search=%27%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E9%83%BD%E6%95%99%E8%81%B7%E8%AA