

訪問国：ニュージーランド

研修テーマ： 教員の資質向上

所属名 千葉市立みつわ台中学校

氏名 小幡 貴子

1 はじめに

ニュージーランド（以下、NZと表記）の学校の特徴は、自律的学校経営である。カリキュラム、人事、財務の学校裁量を拡大し、創意工夫の余地が広がられている。教員の採用は各学校に一任されている。こうしたシステムにおいては、いかに教員の資質管理を行うかが、教育全体の質の確保の鍵となっている。そこで、「自己評価に基づく研修」を視点として、NZにおける教員の質の向上の実態を調査するとともに、本市の「わかる授業・楽しい教室・夢広がる学校づくり」に向けての課題の一つである「研修」の在り方について再考したい。

2 ニュージーランドの教育状況

(1) 教育改革

1980年代後半の教育法改定と教育制度改革により、100年以上続いた中央集権的教育行政を廃止し、教育行政のスリム化を図るとともに、教育委員会を撤廃した。次に、教育の地方分権化として、特に学校ごとの裁量を拡大し、学校運営上の政策決定に父母や地域の教育要求を反映させる仕組みを導入した。学校理事会（BOT）の設置である。さらに、規制・監査業務を担う第三者機関として教育監査委員会（ERO）が設置され、学校及びBOTの業績評価が制度化された。

BOTの構成員は、原則として保護者代表5名の理事（選挙による3年任期）と、校長と教職員の中から選ばれる1名の理事計7名である。各学校の教育課程編成から、学校財政に至る学校の経営計画全般について、責任を担う自律的学校経営の要として機能する。採用や異動については教員自身の自己責任とされ、昇進・昇給に関しても自分で研修を選択受講してスキルアップに繋げることで実現する。

(2) 教育内容の国家基準

2010年から日本の学習指導要領にあたる教育内容の国家基準（National Standard）を1～8年生に適用させた。教育省によって制定されたナショナルカリキュラムが、教育課程の基準となっている。カリキュラムスタンダードには、学習領域それぞれについて8つのレベルが示されているが、

学年指定という考え方ではなく、児童生徒の発達段階に合わせて履修されることが前提となっており、複数学年にまたがって達成基準が示されている。また、育成すべき能力等が示されているものの、そのための具体的な内容や方法は個々の教師に委ねられている。

(3) 学校教育制度

5歳の誕生日を過ぎれば学校に入学することができる。8年間（1～8年生）の初等教育、もしくは初等学校6年間と中間学校（Intermediate school）2年間を終え、5年間の中等教育（9～13年生）に進むのが一般的である。義務教育は1～11年生までの11年間となっている。学区制と学校選択制の併用が一般的である。96%が公立学校で、初等教育は小規模校が好まれている。

全国統一資格制度（NCEA）があり、11～13年生（15～17歳）が受験する。NCEAのスコアは複雑な計算式で得点換算され、レベル1では義務教育終了レベル、レベル2は職業専門学校への進学が可能な水準とされ、レベル3は大学入学審査の対象となる。この成績は学校教育の修了資格としてだけでなく、生涯にわたる学修履歴のエビデンスとしての役割をもち、キャリア形成の基盤となることから、学習意欲の向上に結びついていると考えられる。

3 学校訪問をして

(1) ホールズウェルスクール

1～8年生の初等学校。全校約600人の人気校。モダンラーニングスタイルを導入しており、学びのためのセルフマネジメントができることを学習のゴールとしている。また、多民族国家という社会的文化的背景から、自分と他者との違いを認め、互いを受け入れるようなコミュニケーション能力の育成に努めている。

モダンラーニングスタイルとは、個々の達成度に応じて選択履修し、各自が時間割を決めて自学する学習形態である。教師は子どもたちが常にどの学習レベルにいるのかを把握することが重要である。学習レベルは単元ごとに決められており、10段階程度の詳細なものが提示される。学習を進める中で、教師は支援の必要な子どもを見極めて

学習支援を行い、学習の進捗状況を把握し、同時に評価も行う。子どもの状況を正確に評価することが、教員としての高い評価に結び付く。また、学年や年齢を超えたオープンなクラス編成で学習を進めており、バディーシステム（高学年が低学年の学習を支援）が採用されている。このような学習スタイルを徹底させるために、ほぼ毎日、放課後にミーティングを行い、教員のスキルの向上を図っている。教員同士のコミュニケーションも大切であり、これ自体が研修となっている。

では、どのような教員を学校は求めているのか。学校長は、教員を採用する権限を持っている。ホールズウェルスクールでは、5人の採用枠に対して70名もの応募があったという。この学校の教員として必要なスキルを持っていることが採用条件である。具体的には、チームワークを築くことができる人、スポーツや音楽などの特技を持ち指導できる人、カリキュラムや優れた評価方法などのアイデアを持っている人等を挙げていた。



【writingの授業における学習支援の様子】

(2) カークウッドインターイミディエートスクール

小学校6年を終え、高等学校進学に向けて深く学習の定着を図ることを目的とした学校。中間校とも呼ばれる。対象は7・8年生。この学校では、教員の教材研究の時間が毎日時間割の中に1時間保証されている（週5コマ）。この時間は子どもと関わらなくてもよいことになっている。

校長が命じる出張研修も行われている。研修費は学校運営予算に計上されており、希望者の中から職能による優先順位を決めて派遣する。しかし実際は、多くの教員が自費で研修に参加している。

進んで自己研修を行うことがキャリアアップに繋がっていくからである。

年度末にレビュー（反省）があり、外部機関が校長を、校長もしくは副校長がチームリーダーを、チームリーダーがチームのメンバーを評価する。教員の自己評価はインターリード社（教育関連業者）の質問紙を用いて行われる（100の質問に対して1～4で自己評価をする。）。授業計画・子どもたちへの接し方などを評価し、校長もしくは副校長の評価と自己評価にずれがある場合は、お互い話し合いを行い、改善をしていく。

4 研修成果の活用

それぞれの学校において、一人一人の職能成長を鑑みて、研修の意味を理解させ、キャリアアップを求める人材を育成することは、管理職やミドルリーダーの役割であり、この点においては日本とも共通している。NZでは、採用された学校ごとに、校内のチームを中心としたOJTによる資質向上のための研修を行うことが基本となっている。すべてが自己評価と連動しており、自分自身の職能成長は、自己責任である。そのため、新たな職階については、自分自身のキャリアアップを推進することや自分が求めて人事異動し、転職することによって自己実現していく形態である。自己実現のための自ら求める研修によるキャリアアップは、教員の意欲と自信を生み出しているように感じた。教員養成のシステムや採用のシステムに差異はあるが、意欲と自信を持って子どもに接しているNZの教員の姿を見ると、自主的な研修の必要性を痛感させられる。

研修は自己研鑽の機会である。若年層が大きく増加している今、全てが与えられる研修ではなく、研修の意味を理解し、目指す教師像や職階に必要な能力を、自ら求める研修への転換が必要なのではないかと考える。そのため、キャリアステージに応じて求められる能力について各個人が的確に把握すること、すなわち、自己の資質能力の現状分析（「自己評価」）を行い、自己の課題を明確にすることが重要であろう。

訪問国：ニュージーランド

研修テーマ：教員の資質向上

所属名 千葉市立草野小学校

氏名 武田明子

1 はじめに

ニュージーランドでは、1980年代後半に教育改革があり、一斉画一型集団教育を前提にしない多様な「個に応じる教育」が行われている。教え込むのではなく、自律的に学ぶ力を高める専門性の開発も重要視されてきた。

次世代型学習を指導できる教員の資質向上のために、ニュージーランドの公立学校の取組に着目し、視察を行った。

2 ニュージーランドの教育状況

教員の資質向上について考えるために、「学校理事会」「教員研修」「学習の評価」の3点を課題として視察してきた。

(1) 学校理事会

1989年の教育大改革により、政府管理下の中央集権型教育システムがなくなり、教育委員会制度も廃止された。学校ごとに学校理事会を設置して、学校裁量で運営しているのである。そのため、市による違いやまとまりがあるわけではなく、各学校が特色あるカリキュラムを作成している。学校はチャーターという計画書を政府に提出し、約3年ごとに監査を受ける。理事は、原則として保護者代表5名と、校長と教職員から選ばれる1名の計7名で構成される。

(2) 教員研修

自己啓発型の研修であり、自分のキャリアは自分で開発していくことに特徴がある。等級と給与は連動している。また、教員養成段階で14週間も教育実習を行うことや、新採用のときに2年間、経験ある教員とともに働き、指導を受けるメンター方式など、人間関係を構築することを大事にしている。

(3) 学習の評価

評価でポイントとなるのは自己評価である。子供の学習においても研修においても学校運営にお

いても、自己評価が正しくできるかどうかが重要視されている。子供は学習すると自己評価し、教師の評価とすり合わせをする。問題点について一緒に考え、次の目標を立てることを繰り返すことで自己評価をする力が育つ。評価は結果を示すだけでなく、次の学びへつながっていくのである。学習プロセスは研修プロセスと共通している。

3 学校訪問をして

ニュージーランドの学校教育制度は、学校形態の柔軟性が高く、様々な選択ができる。就学前教育から初等教育、中等教育までの9校を訪問した他、大学や教育監査委員会の講義、子育て家庭での話を伺うこともできた。

以下にクライストチャーチの小学校とオークランドの4年制中学校を紹介する。

(1) ホールズウェルスクール

モダンラーニングを実践する8年制小学校で、海外からの視察も多い。

ニュージーランドには入学式はなく、5歳の誕生日を過ぎると小学校に入学することができるが、この小学校では、0年生として4歳児から学習している。年齢の低い4～5歳児の子供のクラスは、60名を3名の教師が指導していた。遊びながら算数や読書に取り組み、問題解決して判断力や思考力を伸ばしていく。

3・4年生のクラスでは、読解を中心に学習を進めていた。一斉授業ではなく、子供たちは個々に課題に取り組んだり、グループで学習したりしている。集中力の持続時間を考慮して、課題は15分ごとにローテーションし、8週間かけて学習する。可能な限りゆっくり進め、できたら誉めることを大切にしていた。教師は子供の横で機を逃さず評価し、どこまでできたか伝えて、子供が進度表に自分の写真を貼る。教師は、一人一人速さは違うが、周りが邪魔をしなければ成長していくと

考えており、どんな能力が身に付いたかではなく、どこまで進んだかという進捗状況に着目している。小学校では、学び方を学ぶということを目的としている。

また、プールなど特別な施設を設置している学校は少なく、外部の施設を活用している。7、8年生になると、家庭科・木工・電子などの施設をもつ学校に転校する子供もいる。



【3、4年生の学習の様子】

(2) アルバニージュニアハイスクール

11年前にできたニュージーランド初のミドルスクールで、7～10年生(11～15歳)の生徒1,200名が学んでいる。日本の中学校と同年代の生徒が集まっているが、ニュージーランドで同年代の生徒が集まっていることは珍しい。人間関係を築いたり高い学業成績を上げたりするための教育を行っている。生徒は4つのファナウ(縦割りグループ)に分かれて学校生活を送る。ファナウとは、マオリ語で家族という意味で、9～10年生がリーダーシップをとり、強いコミュニティを築いている。各ファナウには鳥の名前が付けられ、テーマカラーも決まっている。生徒は自分の所属するファナウを誇りに思っている。

また、ゴルフコースやスポーツアカデミーという選択科目のための専用ジム、演奏会ができるホールなど、施設も大変充実していた。この時期にクラブ活動を始めることを大事にしている。

校長は、ビジネスマンから教師になった方で、起業家精神をもち続け、制限を作らずに新しいことに挑戦している。一人一人違う賢さにレッテルを貼らず、変化の速い世界で学び続ける人を育てたい、何が起きても対応できる資質を育てたいと考えて教育に取り組んでいる。1本の木に例える

と、小学校では根を育てることに力を入れ、中学校では根と枝葉がつながるように幹の部分育てることに力を入れるのだそうだ。実際の学びの体験作りをよく理解し、授業計画を立てることが大切であると話してくれた。

オンラインでできるテストを活用し、近いステージごとで異年齢が混ざったクラス分けをしたり、授業前に予習できるようなビデオがホームページにアップされていたりするなど、学びやすい工夫もされている。教師は評価することにより、課題を明確にして、学びを導いていく。観察、対話、試験や論文提出の3つの視点で毎時間評価し、日々対応する。この学校では、国が定めるガイドラインに91%の生徒が到達している。

4 研修成果の活用

今回の海外派遣研修では、今までと全く違う視点から考えられた制度や学習について学ぶことができ、大変有意義だった。

ニュージーランドの教育は、自己学習能力を育む教育である。これは、これからの日本や本市においても必要なことであると思う。自律的な学習姿勢で臨み、生涯学び続ける学習者を育てていくことが重要であり、そのためには自己評価できる力を育てていく必要がある。そのことが、自ら学び続ける人をつくることにつながっていく。「自己評価と教師の評価とのすり合わせ」→「次の目標の設定」というプロセスは、日本においても、子供の学習や教員の研修で有効に活用できるのではないかと考える。

また、時間割まで子供自身が決めていく学校もあり、「学びは子供のものである」ということが強く印象に残った。何を教えたかではなく、子供が「何を受け取ったと感じたか」を大事にすることで、教師の子供に対する見方や学習に対する考え方が変わると思う。

日本とニュージーランドでは、国全体の仕組みや人々の考え方が違うので、この方法をそのまま取り入れることはできないが、改善し、学んできたことを生かしていきたい。

訪 問 国：カナダ

研修テーマ： 教員の資質向上

所属名 千葉市立西小中台小学校

氏 名 三 浦 由 美

1 はじめに

「教員の資質向上」を研修テーマに、カナダを訪問した。

千葉市では、教職経験年数 10 年未満の教員の割合が増えている。そこで、訪問の際の視点として①「教員の養成、採用、研修における行政、大学、学校現場の連携の在り方」②「学校現場を中心とした資質向上を図る研修の在り方」の2つを設定した。教員の資質能力の向上につながる先進的な取組について学び、本市の教育に役立てていきたい。

2 カナダの教育状況（教育制度等）

(1)カナダの教育制度

カナダは 10 の州からなり、教育の管轄権が国ではなく州にあり、それぞれの教育省が行っている。多民族、多国籍（訪問校では、一つの学校で 70 カ国の子供が通っている学校もある。）の国家であり、民族や人種の多様性を尊重し、すべての人が平等に社会参加できるようダイバーシティの考えに基づいた国づくりを目指している。

公立学校は、パブリックスクールとカトリック系のセパレートスクールに分かれ、教育省が作成するカリキュラムに基づいて教育が行われる。義務教育は、6 歳（1年生）から 16 歳（12年生）までで、初等教育 8 年間と中等教育 4 年間に区分され、州が学費を負担している。

教育の質を高める目的から 3、6、9、10 年生では、オンタリオ州統一学力テストを実施し、その結果は教育省にあげられ、日本の全国学力・学習状況調査と同様に分析を行い、今後の指導などに役立てている。さらに、個人毎の成績データも管理され、子供の学力状況を把握できるようになっている。

また、9 年生～12 年生の間に地域のボランティア活動に 40 時間参加することを義務付けていることも特徴である。

(2)教員の養成・採用・研修

オンタリオ州で教員になるためには、4 年間の学士課程の後、2 年間の教員養成プログラムを受け、オンタリオ州教員協会（OCT: Ontario College

of Teachers）に登録をする。教員養成プログラムは、教員の質の向上や実践トレーニングの必要性から 2015 年より 1 年から 2 年に延長された。OCT は独立した教員組織で、教員研修の基本計画を立て、研修実施機関に示すなど基幹的な役割を担っている。また、全教員の資格等の個人情報の公開を行い、社会の信頼を得ることに努めている。採用時には資格の有無の確認と面接が行われるが、日本のような筆記等の試験はない。また、近年、オンタリオ州では教員の供給過多が続き、正式採用に至るまでに 3 年から 7 年かかる。結果として、講師が増えたため、NTIP（日本の初任者研修）が期限付き教員（5 ヶ月以上）に対しても行われている。また、この間に採用されやすくするため、個人で追加の資格取得を目指す人も多い。そのため、正式採用されるまでに現場経験を積み、研修や客観的な評価も受けることとなり、正式採用時の質の向上につながっている。

教員の評価は、全教員に対して校長が行う。初任者は、8 つの項目で 12 ヶ月以内に 1 回目の評価が行われ、さらに研修が必要だと判断されたときには、校長と共に研修計画を作成し、2 回目の評価を受ける。他の教員は、5 年ごとに 16 項目において行われ、その結果はすべて OCT に登録される。

3 学校訪問をして

(1)トロント大学オンタリオ教育研究所附属初等学校

この学校は、現在のトロントの社会構造を反映し、多文化、多国籍の子供が学んでいる。試験はなく、希望で順番に入学することができるため、成績レベルが様々で支援を必要とする子供も在籍する。授業料は通常の公立学校よりも多少かかり、貧困層には政府からの補助が出る。



【1 年生による算数の学習の様子】

大学附属校、教員研修機関、研究機関の3つの役割を果たしている。

一つ目の大学附属校の役割として、附属小学校プログラムでは、子供一人一人の成長を見守り、長所を伸ばし短所をサポートすることを大切にしている。子供たちの意見に耳を傾け、安心感を与えるクラスづくりを行う。自分の考えだけでなく、クラス全体の知識が上がるためにはみんなで共有することが大切であるとし、知識を組み立てる

(knowledge building)のためにコミュニティの中で、討論しながら学習を進めることを重視している。

二つ目の教員研修機関の役割として、学生は学士課程を経た後、OCTと大学の話し合いで決められた2年間の教員研修プログラムを行う。教員と学生が3名ほどのメンターチームを作って共に学ぶ体制が取られている。学生は、教員の仕事の補助をしたり教材をつくり学習指導を実践したりする。教員養成の段階で、2年間実際に現場に入ることは、子供の様子や指導方法を学んだり修士課程で学んだことを実践したりすることができる。子供も正規職員と同様に学生に接し、教員も学生への指導を通して共に学ぼうとする姿勢が見られる。学生の評価は、OCTが行い、資格として登録される。

三つ目の研究機関としての役割として、トロント大学など多方面からの依頼で、この学校の実情に合ったテーマで研究している。研究テーマは、附属小の教員と一緒に考えるが、公立学校に戻った後も研究を続けている教員もいる。研究したことを他に広め、伝えることも大切な役目であると共に、公立学校の中でどのような影響が出るのか、問題や実態を把握することができる。また、附属校と公立学校とで研究したことを共有することで更なる研究の深まりを目指している。

(2) トロントカトリック学区セントジョン23カトリック学校

この学校は、カトリック系の小学校で、礼拝で一日をスタートさせ、授業はほとんど英語で行われる。また、フランス語の学習も1日30分行う。特別支援学級では、5人の子供が学ぶ中で、担任1人、3人のアシスタントが支援を行っていた。

校内の教員研修として、オンタリオ州統一学力テストの結果を分析し、学校全体で話し合いを行い、

指導法の改善に努めている。算数においては、ジャンプマスという補助テキストを導入し



【特別支援学級の学習の様子】

試験対策を行っているが、教員研修のもとに作成した教材が児童の学習理解に役立っているそうである。

校外の教員研修は、州教育省で行っているTLLP(Teacher Learning Leadership Program)やオンタリオ教員組合(OTF)で実施されていて、教員の自主性に任されているが、主体的に講座を受けようとする姿勢が見られる。さらに、研修した内容は、OCTに登録され、一般にも公開される。

4 研修成果の活用

カナダでは、教員養成の段階から教員の資質向上に向けての取組がなされていることがわかった。教員養成の実習期間が長いこと、実践的指導力を身に付けた教員が採用されている。教員の養成・採用・評価に関する一貫した基準の存在とそれに基づく実践的な教員研修プログラムや現場経験、さらに客観的な評価に基づく資格認定は、今後、千葉市における教員の養成・採用方法に活かせると思う。

また、教員のニーズに応じて設定された研修を受けたことが資格となるので、教員としての誇りをもっていることが伺えた。専門職として住民からも信頼される教師になるために、自分が受講すべき研修の計画を立てて実践している。教員の資質向上には、このように、研修に対する積極的な取組が大切であると思う。千葉市でもキャリアステージに応じた様々な研修が行われている。若手教員が増える中、見通しをもって研修ができるよう声をかけたり積極的な参加を促したりしていきたい。そうすることで、学校全体の指導力向上につながることはもとより、千葉市の教員の資質向上であると思う。

カナダの教育から学んだことを自己の実践に積極的に取り入れていくと共に、市内の先生方に伝えていけるよう努力したい。