

# 「諸外国における教員の資質・能力スタンダードに関する調査研究報告書」の概要について

## 1. 調査研究の目的・概要

### (1) 調査研究の目的

これからの時代に求められる資質・能力を培うためには教育内容・方法の革新が必要であり、それを担う教員の養成・採用・研修の改革が喫緊の課題であるとする教育再生実行会議「これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について（第七次提言）」（平成27年5月14日）が出された。この提言を受けた中央教育審議会「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一学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて（答申）」（平成27年12月21日）では、高度専門職業人としての教員に共通に求められる「教員育成指標」について、「高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は教員育成指標を整備する」こととされている。一方、諸外国では、教員の資質・能力スタンダードを開発し、養成、採用、研修等の指標として活用しているところも多い。

そこで、本調査研究では、諸外国における教員の資質・能力スタンダードの現状や課題について比較研究を行うことを通して、養成、採用及び研修の基準として教員育成指標を構想していく上での示唆を得ることを目的とする。

### (2) 調査研究の概要

諸外国における教員の資質・能力スタンダードの調査に当たっては、各国の教育の専門家による調査研究、及び、研究会やメール等を活用した比較・分析を行った。対象国は、イギリス、ドイツ、フランス、フィンランド、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール、韓国の9か国である。なお、幼児教育（アメリカ、イギリス、ドイツ、中国）についての概要も整理した。

【研究期間：平成27～28年度、研究代表者：大杉昭英（初等中等研究部長）】

## 2. 研究成果の概要

### (1) 教員の資質・能力スタンダードの国際的な動向

諸外国ではどのような教員の資質・能力スタンダードが設定され、いかに活用されているのだろうか。対象国における教員の資質・能力スタンダードの有無について示したのが、表1である。教員を対象としたものはフィンランドを除く8か国で、管理職を対象としたものはドイツ、フランス、フィンランドを除く6か国で開発されていた。なお、資質・能力スタンダードは、大きくは、教員一般として設定している国及び初任・普通・熟達教員など熟達のレベルを設けている国

があった。管理職については、校長のみ及び職階や校種ごとの設定の国があった。

表1 教員、管理職の資質・能力スタンダードの有無

	教員の資質・能力スタンダード	管理職の資質・能力スタンダード
イギリス	教員	校長
ドイツ	教員	設定なし
フランス	教職員	設定なし
フィンランド	設定なし	設定なし
アメリカ	教員	校長，教員リーダー
オーストラリア	教員（新卒，熟達，高度熟達，主導的立場）	校長
ニュージーランド	教員（教員養成，教員登録，初任教員，教員，熟達教員）	校長（初等，中等），教頭等
シンガポール	教員（初任～普通 [3段階]，上級，熟達教員）	校長，副校長，部局長，教科・学年主任
韓国	教員（主席教師，栄養教師，保健教師，司書教師，特殊学校教師，相談教師等を含む）	校長，教頭

教員の資質・能力スタンダードの活用については、表2のように、国によって多様な取組がみられた。養成段階では、教員資格取得（イギリス・オーストラリア・ニュージーランド）の基準、教員免許（アメリカ）の基準、教職課程の編成（ドイツ）や認定（イギリス・アメリカ）の基準としての活用があった。採用段階では、教員採用試験（フランス）の基準、試補終了時の能力（イギリス・ドイツ・ニュージーランド）を判断する基準としての活用があった。現職段階では、職能開発（イギリス・アメリカ・ニュージーランド・シンガポール・韓国）の指針、教員評価（イギリス・アメリカ・オーストラリア・ニュージーランド・シンガポール・韓国）の基準として、その他、学校監査（イギリス）、不適格教員同定（イギリス）、教員登録認定（ニュージーランド）、教員登録更新（オーストラリア）の基準としての活用があった。特に、イギリス、アメリカにおいては、養成・採用・現職の教職キャリア全体を見通したスタンダードが開発されていた。

表2 教員の資質・能力スタンダードの役割・機能

	養成・採用レベル	現職レベル
イギリス	教員資格取得，教職課程認定，試補終了時評価	職能開発，教員評価，学校監査，不適格教員同定
ドイツ	教職課程編成，試補終了時評価	
フランス	教員採用試験	
フィンランド		
アメリカ	教職課程認定，教員免許	職能開発，教員評価
オーストラリア	教員資格取得	教員評価，教員登録更新
ニュージーランド	教員登録認定，試補終了時評価	職能開発
シンガポール		職能開発，教員評価
韓国		職能開発，教員評価

## (2) 教員の資質・能力スタンダードの形式と内容

### ①教員の資質・能力スタンダードの形式

形式面の特徴については、第一に、教員を対象に設定されている資質・能力スタンダードの数に着目してみると、スタンダード1, 2, 3……として設定されている数は、対象国においては6項目から14項目までであった。第二に、教員の資質・能力スタンダードは、1)学習指導, 2)生活指導(韓国)など、内容的なまとまりに従って領域に分け、その対応関係がわかるように示している国が多かった。第三に、教員の資質・能力スタンダードに加え、それぞれの基準に下位の項目を設けたり、ルーブリック(評価基準表)を作成したりしている国があった。

### ②教員の資質・能力スタンダードの内容

内容については、1)学習指導, 2)生徒指導・生活指導, 3)教員としての態度・倫理に関するものがあつた。1)学習指導では、学習者と学習, 教科等の内容, 授業の計画と実施, 評価などに関するもの、2)生徒指導・生活指導については、人格の発達, 主体的な決定や判断, 課題やニーズへの対処・情報提供, 規則正しい生活習慣, 問題行動の予防などに関するもの、3)教員としての態度・倫理については、教職の理解, 義務と責任, 職務の遂行, 学校全体の活動への参画, 保護者や地域との協力・協働, 自己研鑽や職能形成などに関するものがあつた。

## (3) 教員の資質・能力スタンダードの示唆的な事例

### ①教職キャリア全体をカバーする基準を設定している事例

イギリスとアメリカにおける教員の資質・能力スタンダードは、教職キャリア全体を視野に入れ、養成, 採用, 現職のそれぞれの段階で幅広く活用できるように設計されていた。アメリカのInTASC(Interstate Teacher Assessment and Support Consortium)スタンダードは、「パフォーマンス」「本質的な知識」「重要な性向」及び「学習の発展」を示すことで、教員の熟達の道筋が具体的にイメージできるようになっていた。教職キャリアを見通して、目指す教員像, 評価の基準, 職能成長の指針として幅の広い活用ができるようにデザインされているといえる。

### ②熟達のレベルに分けて基準を示している事例

教員を幾つかの熟達のレベルに分けて基準を示している事例には、オーストラリア(新卒, 熟達, 高度熟達, 主導的立場), ニュージーランド(初任教員, 教員, 熟達教員), シンガポール(初任~普通[3職階], 上級, 熟達教員)などがあつた。このように、基準を段階的に示すと、上のレベルの熟達を目指すには、何がどこまで求められるのかといった次の段階の到達目標がわかり、自己啓発や職能開発を進めていく上での指針として機能するものといえる。

### ③シンプルな基準へ修正した事例

イギリスでは、当初策定された2007年の基準では詳細すぎるとの問題が提起され、2010年のシンプルな教員スタンダードに改訂されることになった。スタンダードは、詳細に項目を設定すると、確かに教員に必要な知識や技能などを網羅的に記述できる。その一方で、要素主義に陥りがちでトータルな資質・能力像として捉えにくく、裁量の幅を狭め教員の実践の自由度を制限する。また、項目数が多いため評価を実施するために過大な労力と作業が必要となる。このような背景のためか、対象とする国では資質・能力スタンダードの数は10前後に抑えられていた。