

〈原著〉

## オーストラリアにおける教員の資質向上への取り組みに関する一考察 — クイーンズランド州を事例として —

伊 井 義 人 (藤女子大学 人間生活学部 人間生活学科)

国内外の学力調査で、生徒の到達度に関するデータの集積が可能となり、その学習成果が比較される状況が国際的に共通の事象となっている。そのような現状に伴い、教授法や生徒指導などを含め、教員の資質や技能が生徒の学習成果の向上に及ぼす影響に対しても、これまで以上に世論の注目が集まっている。

本論文は、オーストラリアにおける教員の資質向上への取り組みの現状と課題を明らかにすることを目的としている。同国では、教員に必要な資質や技能に関するスタンダードが全国・州別に設定されている。これらのスタンダードをもとに、教育機関は教員養成課程や教員研修を実施している。

教員研修に関しては、その多くが都市部で開催されること、また有料であること、そして学校業務（授業等）との調整が必要となることなど、教員の参加に対する障壁が存在する。しかし、オーストラリアではインターネット上のオンライン研修、研修費用への補助金制度、学校内研修をそれぞれ充実させることにより、研修への教員の関心を喚起し参加率を伸ばし、教員の資質向上を推進しようとしている。これらの課題や現状の多くは日本でも共通しており、本論文を通して、我が国の教育への示唆を提供していきたい。

**キーワード：**教員の資質向上、現職教員研修、ナショナル・スタンダード、オーストラリア

### はじめに

学校教育を実践するにあたって、不可欠な要素は数多くあるが、そのうち最も重要なものは生徒と教員であろう。この表現はシンプルすぎるかもしれない。しかし、その両者の関係性によって学校教育は成立しているのである。そのため、これら双方の資質や技能の向上が常に、学校教育の課題として提示されている。そして、資質（とそれに伴う成果）の向上が学校教育に求められるのは、日本にとどまらず、世界的潮流といえる。本論文では、その中でも教員の資質向上に焦点をあてて論を展開していく<sup>1)</sup>。

世界的に広がる教員の資質・技能向上への流れは、本稿で事例とするオーストラリアでも例外ではない。特に学力に関して、国際的な競争力が求められる先進諸国では、それは尚更である。そのような状況の中で、オーストラリアの教育成果に対しては、国際的な学力調査を含め、国内外で一定の高い評価がなされている<sup>2)</sup>。また、オーストラリアの教育関係諸機関には、か

つて経済協力開発機構(OECD)に勤務し、国際的な教育指標の設定に関わった人材が多く勤務している<sup>3)</sup>。OECDが「先進的」教育の源流のすべてであるとは限らないが、その一端を担っているのは事実である。そのため、オーストラリアはいち早く、その流れを意識した教育政策を実施してきた国の一つといえる。

しかし、オーストラリアに教育課題がない訳ではない。同国で約十年に一度刷新される国家教育指針の最新版(メルボルン宣言)では、①先住民生徒の教育成果の低迷、②社会経済的背景による教育格差の存在、③12年生(日本では高校3年生)の修了率の低迷が課題とされた<sup>4)</sup>。つまり、本稿の主題である教員の資質向上に関する取り組みは世界的潮流への意識とともに、これらの課題の解決を目的として、連邦・州政府によって、実施されているのである。

以上のような背景を踏まえた上で、本稿の目的は、第一にオーストラリアの教員の資質向上に関わる取り組みの特性を明らかにする。これは必然的に、同国が学校教育の課題をどのように捉えているかを映し出す

鏡ともなろう。第二にクイーンズランド州を事例として、教員研修の状況と課題を考察する。オーストラリアでは連邦政府ではなく、州政府が学校教育に関する権限を有している。そのため州レベルでの取り組みを分析することは不可欠な作業となる。第三にオーストラリアの事例から、日本の現職教員研修に対する何らかの示唆を提示する。また、この目的を実現するためにも、随時、日本の教員の研修の現状に関するデータも提示し、比較の視点をもっていきたい<sup>5)</sup>。日本でも、教員免許状の更新制実施や教員の不祥事に関するマスメディアによる報道を契機として、教員の資質向上を理念としてのみならず、実際の取り組みとしての関心が高まっている。その点からも、オーストラリアの事例からの示唆も多いであろう。

## 1. 現職教員研修の現状

オーストラリアにおける教員の資質向上への取り組みを分析する前に、まずは同国の教員研修の現状を考察したい。2007年のデータ<sup>6)</sup>によると、オーストラリアの初等中等学校の教員が参加する研修の平均日数はおよそ年10日である。学校長などのスクールリーダーは、一般教員よりも多く13日となっている。また、中等教育よりも初等教育の教員の方が、研修の日数は僅かながら多い。これらは日本の約5日と比較すると2倍以上であり、オーストラリアの教員は相対的に研修に参加している<sup>7)</sup>。ただし、教員が研修に出席する際、学校や教育省など関係諸機関との調整が必須なことは、日本との共通点であろう。実際に、教員研修の参加への障壁として42.0%の教員が「学校内での他の優先事項があるため」と回答している。これは、「費用面」(28.6%)、「距離の問題」(23.5%)、「自らのニーズとの不一致」(18.6%)を大きく引き離している<sup>8)</sup>。

研修費用については、公(州)立学校だけではなく、私立学校の教員に対する研修も充実するよう予算配分を連邦政府が行っている<sup>9)</sup>。学校の設置母体にかかわらず、国家事業として教員の資質向上を推進する連邦政府の考えが伝わってこよう。また、州独自の研修への補助金については、後述する。

研修内容で教員が学びたいと考えている領域は、初等中等教員ともに「コンピュータの効果的な活用方法」「生徒の学習や成長の評価方法」であった。これらは近年、オーストラリアだけではなく、世界的に関心が高まっている領域でもある<sup>10)</sup>。

また、他の報告書<sup>11)</sup>では「98%の学校が校内研修を実施している」「64%の教員が、研修を重要と考えている」「多くの教員は、研修に時間管理とストレス管理、

そして父母や地域連携の領域を求めている」「82%の教員が、理論的かつ実践的な研修の組み合わせを望んでいる」などの結果が公表されている。

学校が実施主体となる研修は時間・場所・費用の面で調整が容易であり、研修への参加の障壁を克服する取り組みといえる。しかし、ほぼすべての学校が校内研修を実施しているにもかかわらず、64%の教員のみが研修を重要と捉えている。つまり、研修内容に関して、その意義が見いだせない教員も一定数いることを示している。そして、教員は研修内容として、カリキュラムや教授法だけではなく多様な領域を求めているのである。とはいえ、実践だけではなく、理論的な背景をもった研修を求めているという複雑な要望も含めて、研修の提供側と履修側のニーズ調整が課題といえる。

## 2. 全国組織の設置とスタンダードの設定

### (1) スタンダードの概要

オーストラリアでは、現職教員研修や教員養成課程における教職員の資質向上を論じる際、「優れた教授法」と「学校リーダーシップ」が同時に言及される。これらは、2008年に公表された「オーストラリアの若者たちのための教育目標(メルボルン宣言)」で述べられている。メルボルン宣言では、学校教育の「世界水準」を意識しつつ、すべてのオーストラリアの若者が成功した学習者、自信に満ちた創造的な個人、活動的で知識ある市民となることが、目標として掲げられた。その実現のための基盤となるのが、教員の優れた「教授法」と「リーダーシップ」と捉えられている<sup>12)</sup>。

これらの両輪を加速させるために、連邦政府は2010年1月にオーストラリア・ティーチング・スクールリーダーシップ機構(Australian Institute for Teaching and School Leadership: AITSL)を設立した。これは現在(2012年)、同国初の女性首相となっているジュリア・ギラード(Julia Gillard)が、前職の教育大臣であった時に要請し、実現した。その設立および運営の経費は、連邦政府から出資されている。

AITSLは、教職員の資質向上や維持のための組織として機能することが望まれている。その職務は①教員に対する厳格な専門職スタンダードの開発・維持、②優れた教員研修の推進、③他の諸機関との連携などである<sup>13)</sup>。特にスタンダードの設定は、教員の資質に内包される多様性に対して、一定の制約をもたらす。しかし、それでもなお教員の優れた資質を平準化し、維持、向上させようという取り組みをAITSLは実行している。

AITSL の最初の大仕事が「全国教員専門職スタンダード」(2011年)の公表であった。このスタンダードを設定が、生徒の成長に大きな影響を及ぼすことができるとしている。そこでは、表1のような三分野(domain)に渡る七つのスタンダード、そして37もの

下位目標が設定された。

これらのスタンダードは、知識を基盤とした実践や実務が要求されている。そして、内容を要約すると「生徒理解」「教育内容理解」「教授法のデザインと実施」

表1 全国教員専門職スタンダード<sup>14)</sup>

<p>○専門的知識</p> <p>1 生徒自身だけではなく、生徒がどのように学ぶかを知る</p> <p>1.1 生徒の身体的、社会的、知的発達および特性</p> <p>1.2 どのように生徒が学ぶかの理解</p> <p>1.3 多様な言語・文化・宗教そして社会経済的背景をもつ生徒</p> <p>1.4 アボリジナル・トレス海峡島嶼民の生徒を教えるための戦略</p> <p>1.5 幅広い能力をもつ生徒の特定の学習ニーズに合った教授法</p> <p>1.6 障がいをもつ生徒の十分な参加を支援する戦略</p> <p>2 教授内容を知り、それをどのように教えるかを知る</p> <p>2.1 教授領域の内容と教授戦略</p> <p>2.2 内容選択と構成</p> <p>2.3 カリキュラム、評価そして報告</p> <p>2.4 先住民と非先住民の間の和解を促進するための、アボリジナルとトレス海峡島嶼民への理解と尊敬</p> <p>2.5 リテラシーとニューメラシー戦略</p> <p>2.6 情報通信技術 (ICT)</p>
<p>○専門的実践</p> <p>3 効果的な教授・学習法を計画し実施する</p> <p>3.1 挑戦的な学習目標の設定</p> <p>3.2 学習プログラムの計画、構成そして配列</p> <p>3.3 教授戦略の利用</p> <p>3.4 教材の選択と利用</p> <p>3.5 効果的な教室内コミュニケーションの利用</p> <p>3.6 教授プログラムの評価と改善</p> <p>3.7 教育プロセスへの父母(保護者)の関与</p> <p>4 支援的で安全な学習環境を構築し、維持する</p> <p>4.1 生徒の参加支援</p> <p>4.2 教室活動の運営</p> <p>4.3 挑戦すべき行為の設定</p> <p>4.4 生徒の安全維持</p> <p>4.5 ICTの安全で確実かつ、倫理的な活用</p> <p>5 生徒の学習を評価し、フィードバックを与え、報告書を作成する</p> <p>5.1 生徒の学習評価</p> <p>5.2 生徒の学習に対するフィードバックの提供</p> <p>5.3 首尾一貫し、比較可能な判断の実施</p> <p>5.4 生徒のデータ分析</p> <p>5.5 生徒の達成度に関する報告</p>
<p>○専門的実務</p> <p>6 専門的な学習へ参加する</p> <p>6.1 専門的な学習ニーズの確認と計画</p> <p>6.2 専門的学習への関与と、実践の改善</p> <p>6.3 同僚と関わり、実践の改善</p> <p>6.4 専門的学習の活用を通じた、生徒の学習改善</p> <p>7 同僚、保護者、コミュニティとの専門的な関わりをもつ</p> <p>7.1 専門的倫理と責任の遵守</p> <p>7.2 法規、行政および組織的な要件の遵守</p> <p>7.3 父母(保護者)との関わり</p> <p>7.4 専門的教授のネットワークや広範なコミュニティへの関わり</p>

「学習環境の構築」「学習評価」「専門性への自省」「教育への協働的取り組み」が提示されている。

2011年より、オーストラリアでは初のナショナル・カリキュラム（オーストラリアン・カリキュラム）が試行されている。その経緯から、教授内容の理解とそれに伴う、生徒たちの学習方法・評価に関わるスタンダードの徹底が強調されている。一方で、これらスタンダードは特別に目新しいことが述べられてはいない。しかし、生徒の教育成果を向上させるための教員に求められる知識・実践、そして専門家としての関わり方を教員自身だけでなく、教員養成関係者、教員組織、保護者が理解できるような「共通言語」で表現したことに意義がある<sup>15)</sup>。つまり、若者に対する教育を教育関係者の占有物ではなく、オーストラリア全体で共有するという土台が構築されたのである。

(2) キャリアに対応したスタンダード

スタンダードは「新任教員」(graduate teachers)、「中堅教員」(proficient teachers)、「優秀教員」(highly accomplished teachers)、「指導教員」(lead teachers)の四つのキャリア段階で示されている<sup>16)</sup>。ここでの到達目標は、教員のキャリア形成において段階的に達成すべきとの考え方に裏打ちされている。

新任教員であるが、これは厳密には高等教育機関で実施されている公認の教員養成課程を修了した直後の教員を意味する。そして、生徒への学習プログラムを計画し、運営する上での前提となる知識や技能を有することが求められている段階にある教員である。

中堅教員は、教員としての条件付き登録期間(provisional registration)を終え、正規登録(full registration)となった教員である。仮登録から完全登録になるには州ごとに基準は異なるが、クイーンズランド州の場合は最低200日の勤務経験が必要となる<sup>17)</sup>。この段階の教員は、初任とは異なり生徒にとっての効果的な教授法や学習経験を創造できることが求められている。

優秀教員であるが、この段階について資格面での客観的な定義はなされていない。ただし、非常に効果的

で、熟練したクラス運営ができ、自らの実践や同僚の実践を改善するために個別もしくは協働で日常的に業務をこなせる、思慮深く、活動的な学校の一員であることが求められている。

最後に指導教員であるが、これも資格面での定義はない。しかし「手本」となるべき教員として、同僚、父母(保護者)、地域社会から尊敬される人材であるとされている。

ここでは、キャリアごとの教員専門職スタンダードの例を一つ提示したい(表2)。これは、表1の2.5「リテラシーとニューメラシー戦略」についてのキャリア別の目標である。

新任段階では知識的な理解が求められている。しかし、ここでは単なる基礎的な知識だけでなく、実践に即した応用的知識の習得も求められている。中堅になると、知識ではなく応用的実践が必要となる。次の優秀・指導教員の段階では、自らの実践の枠を越え、同僚への支援、そして学校内での実践を評価する役割を担うとされている。このようにキャリア段階が上昇するにつれて、教員は文字通り「指導(lead)」する役割が求められるのである。

これら四つの段階を考察すると、基本的には教員としてのキャリア目標がほぼ時系列的に並べられている。しかし一方で、新任および中堅の目標は時系列の側面が強いが、それ以降の二段階はすべての教員が到達できるとは限らない。つまり、教員が教育経験を重ねれば、その専門領域で指導的な立場を担うにたる技能を習得するとは限らない。逆に経験が浅くとも、優秀な教員は育成される可能性もある。スタンダードを設定するにあたり、教員経験をもとにした時系列的な目標と同時に、そこでは捉えきれない技能を基盤とした目標との調整を図る必要がある。

これらのスタンダードは、制度的には高等教育機関における教員養成課程の認可や州ごとの教員登録(とその更新)、教員研修の企画の際の目安として利用される。また、個人的には自らの現状や実践を自省する際の基準となる。

AITSLは校長を対象としたリーダーシップに関す

表2 各キャリア段階における「リテラシーとニューメラシー戦略」のスタンダード<sup>18)</sup>

新任教員	自らの専門領域において、リテラシーとニューメラシーの教授戦略の応用方法を知り、理解する
中堅教員	効果的な教授戦略に関する知識と理解を、生徒のリテラシーとニューメラシーの達成度を支援するために応用する
優秀教員	生徒のリテラシーとニューメラシーの達成度を向上させるために、効果的な教授戦略を実施できるよう同僚を支援する
指導教員	生徒のリテラシーとニューメラシーの達成度を向上させるために学校内での教授戦略の実施を観察し、評価する。そして、調査に基づいた知識や生徒のデータを利用する

るスタンダードも設定している。そこでは「教授と学習」「改善・革新・変革」「学校経営」を先導することの他、「自己や他者の成長」「地域コミュニティとの連携」に関する目標も設定されている<sup>19)</sup>。そして、それぞれの目標には知識・理解・スキルのみならず、ビジョンや価値観(values)も必要とされている点が、教員全般へのスタンダードと異なる。

### 3. AITSL による特色ある取り組み

#### (1) 教員の表彰制度

AITSLは、スタンダード設定のみに従事しているのではない。これをもとに全国的な教員の表彰制度を確立し、教員の資質向上へのモチベーションの維持を目指している。これらには初等・中等教育の教員および校長、そして先住民教育分野を加えた五つのカテゴリーがある<sup>20)</sup>。この制度では、まず各カテゴリーで州ごと<sup>21)</sup>に優秀教員が選出され、その中から最優秀教員が決定する。

ここでは、どのような特性を有する教員が表彰されているかを簡潔に述べたい。五つのカテゴリー中、最優秀教員に選ばれたのは、男性教員は3名、女性は2名である。女性はいずれも初等教育部門での受賞となっている。初等教育は各州から選ばれた優秀教員の段階で、すでに女性が多数を占めている。地域差は、西オーストラリア州選出の教員が二部門で受賞しているものの、特に偏りはないといえない。

各カテゴリーでの最優秀教員の受賞理由であるが、現在の教育的潮流に合致している。例えば、「リテラシー技能の向上」「キャリア・起業教育の実践」「ICTを用いた世界規模の交流」そして「先住民教育での成果」である。これらの教育実践は、いずれも連邦教育担当省が率先して重視している領域である。つまり、この教員表彰制度は、連邦および州教育省が重要としている領域の効果を確認し、それを広めるため、教員の動機づけを向上させる意味合いもある。

日本でも表彰制度は実施されているが、一度に数百人もの教員が様々な分野で表彰されているのとは比べ、その価値は高い<sup>22)</sup>。一方で、日本では「学習指導」「生徒(進路)指導」「体育・保健・給食指導」「部活動指導」「特別支援教育」など、表彰カテゴリーが多岐にわたっている点が特色である。これは、より教員の多様な実践を認知していると評価できる一方で、文部科学省が求めている教員像の幅広いメッセージを表現しているともいえる。

#### (2) 全国規模の会議

AITSLは教員資質向上のための全国規模の会議を開催している。2012年2月には二日間の大規模な会議が開催され、全国から500名以上の教員が参加した。この会議の紹介ポスターやパンフレットには、「(学び+実践)×共有=成長」というキャッチフレーズが必ず掲載されていた<sup>23)</sup>。ここでは国内外から講演者を招待するだけでなく、可能な限り、出席者の「参加・共有型」の活動を設けるよう工夫されている。AITSL運営委員長であるアンソニー・マッケイ(Anthony Mackay)は、東アジアの学校教育に関する報告書<sup>24)</sup>をもとに、同地域の教員教育が「協働(collaboration)」「指導(mentor)」「フィードバック(feedback)」に裏打ちされ、専門性開発に寄与しているとの状況に言及し、「これがAITSL専門性学習会議で行うことすべてだ」と語っている<sup>25)</sup>。すなわち、AITSLは国内外の教員教育に関する先進的な事例を紹介し、実践を推進するための役割を担っているのである。

このようにAITSLは実践的な研修を実施するよりも、現職教員研修に関する国家指針を提示し、それをもとに実施権限を有する各州政府への助言を行っている。また、州政府だけではなく、各地域や学校の教員研修を推進する立場の教員にも働きかけていることが、上述の会議の開催でも窺える。

このような会議から伝達される指針では、ワークショップのような校外での研修だけではなく、校内研修やインターネットを使ったオンライン形式の研修の重要性も指摘している。AITSLは、facebook上でも情報提供や議論がされている<sup>26)</sup>。それらの指針や現状を踏まえた上で、州や学校段階ではどのような現職研修が実施されているかを次節では考察したい。

### 4. 教員の専門職スタンダードに関するクイーンズランド州の方針

ここまで、オーストラリアの教員の資質向上に関する全国的な取り組みを考察してきた。しかし同国では、初等中等教育の管轄は連邦政府ではなく、各州政府にある。そのため、連邦政府は教員の資質向上に関わる国家指針の提示や資金提供は行っても、積極的に研修を実施することはない。

そこで本節では、教員の資質向上への取り組みをより具体的に考察したい。その際、オーストラリア東海岸に位置し、州の中で二番目に広大な面積を有するクイーンズランド州を事例とする。同州極北部には島々が点在し、そこにはアイランダーと呼ばれる先住民が居住する。また、州都ブリスベンをはじめ、本土には

先住民アボリジナルも生活している。つまり、クイーンズランド州は他州と比べ、広大な土地に起因する遠隔地教育の提供だけでなく、先住民教育内の多様性にも配慮する必要がある。

また、2007 年末に労働党が約十二年ぶりに、連邦政府の政権を奪回した際のケビン・ラッド前首相 (Kevin Rudd) はクイーンズランド州選出の議員である。同氏は、首相就任当初から教育改革を重視していた。その影響からクイーンズランド州教育訓練省は、連邦政府の教育政策に歩調を合わせてきた。

オーストラリアにおける全国学力調査の結果では、同州は中位に留まる。しかし、へき地 (very remote) 学校に就学する生徒の教育成果は、相対的に高く、遠隔地教育における主導的な役割をクイーンズランド州は担っている<sup>27)</sup>。州の指針は、全国的な教育指針と密接に関連する。それは数値目標にも反映される。例えば、リテラシー技能の習得状況における先住民生徒とそれ以外の生徒の教育格差を半減するなどがあげられる<sup>28)</sup>。このような数値目標はまた、教員の資質向上に対する取り組みにも影響を及ぼす。

クイーンズランド州において、教員研修に関わる組織は四つある。州教育訓練省 (Department of Education and Training, Queensland)、州教員協会 (Queensland College of Teachers: QCT)、州学習局 (Queensland Study Authority: QSA)、州教育リーダーシップ機構 (Queensland Education Leadership Institute: QELi) である。

教育訓練省は、州立学校を管轄している。そのため、州立学校に勤務する教職員を対象とした研修の環境整備を職務としている。省の目標の一つには、有能かつ活発、そして持続可能な組織の構築を目標としている。そして、州内の全学校 (就学前教育も含む)、そして教員のキャリアのすべての段階で、教員の質を改善することを重要戦略として掲げている<sup>29)</sup>。学習領域に関する研修は、英語・数学・科学・リテラシー・ニューメラシー・英語以外の言語に関わる研修を執り行う専門教員を各地域 (region) や重点校に配置している<sup>30)</sup>。その専門教員が中心となり、研修を実施している。また、新任教員や社会経済的に恵まれていない学校に配置される教員は、事前研修を受けることとなっている。これは、新任校長も同様である。先述の通り、2011 年からは「オーストラリアン・カリキュラム」が試行されているため、英語・数学・科学・歴史に関する研修は重点的に実施されている。

QCT は、教員の専門職スタンダードを設定した<sup>31)</sup>。既に 2006 年 12 月にはスタンダード (10 項目) が策定されており、全国スタンダードの策定よりも四年ほど

早い動きである (表 3)。

これらのスタンダードは、一年後に設定された全国スタンダードと共通点が多い。相違点としては、生徒の「学習経験」と「社会参加」が強調されていることであろう。このスタンダードが、州レベルでは実際に「教員の登録(更新)」「高等教育機関における教職課程の認可」「教員の専門性の目安」として、利用されている。また、QCT は教員研修の枠組みを設定しており、州内で研修を実施する際には、これを遵守する必要がある。一方で、QSA は全国学力調査など、国家施策に準拠した教員研修、QELi はスクールリーダーを対象とした研修を実施している。

表 3 クイーンズランド州教員専門職スタンダード<sup>32)</sup>

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人またはグループのための魅力があり、かつ柔軟性のある学習環境をデザインし、実施する</li> <li>2. 言語、リテラシー、ニューメラシーを成長させる学習経験をデザインし、実施する</li> <li>3. 知的に挑戦し続ける学習経験をデザインし、実施する</li> <li>4. 多様性の価値を認める学習経験をデザインし、実施する</li> <li>5. 生徒の学習を建設的に評価し、報告する</li> <li>6. 個人的発達と社会への参加を支援する</li> <li>7. 安全で、支援的な学習環境を構築し、維持する</li> <li>8. 家族や地域コミュニティとの積極的で、生産的な関係を促進する</li> <li>9. 専門的なチームに効果的に貢献する</li> <li>10. 反省的な実践や継続的な更新に関与する</li> </ol> |
|--|

## 5. 一般教員とスクールリーダーを対象とした研修

### (1) 一般教員を対象とした研修

一般教員への研修を担当するのは主として QCT と QSA である。しかし、両者の役割は異なる。QCT は五年に一度の教員登録更新に必要な研修を提供している<sup>33)</sup>。一方、QSA は全国学力調査で測られる学力に関する研修を行っている。つまり学力調査「対策」の研修である<sup>34)</sup>。また現在試行中のオーストラリアン・カリキュラムの研修も実施されている<sup>35)</sup>。そのため、特に研修で重視されている学習領域はリテラシー、ニューメラシー、英語、算数・数学、科学である。ここでは、リテラシーと英語、ニューメラシーと数学・算数とが別の研修として用意されている点が特色であろう<sup>36)</sup>。これらの参加費は、一日研修で 127 豪ドル (以下、ドル表記は豪ドルを意味する) である。それらに加え、「教育目標や生徒の成績データを授業でいかに利用するか」「先住民の視点 (perspective) を各学習領域にい

かに埋め込むか」についての研修も用意されている。

2012年2月には、州全体で73回の研修が実施された。しかし、これらの多くは州都ブリスベンで実施される(24回)。そして、その他の研修も地方都市での実施である。つまり、遠隔地での対面式の教員研修はほぼ実施されていない。ただし、インターネットを利用したオンライン・コースもしくはウェブ・カンファレンスといった研修もあり、地理的な障害を抱えた教職員に対する配慮もなされている<sup>37)</sup>。

## (2) スクールリーダーを対象とした研修

スクールリーダー(校長・副校長)への研修はQELiが提供している<sup>38)</sup>。「リーダー志願者」「小規模校のリーダー」「リーダー経験者」「学校リーダーシップ・チーム」「上級リーダー」を対象とした研修がある。日本では、教育委員会が新任校長(教頭)研修会もしくは管理職研修会などを年数回、主催している。しかし、クイーンズランド州はリーダー「志願者」を含め、その段階的育成を重視し、それぞれに適した内容を提供している。これらの区分も、リーダーを志しその後、優れたリーダーとなっていくキャリア段階を時系列的に示したものと考えられ、興味深い。オーストラリアでも、教育成果が重視されるにつれ、スクールリーダーへのプレッシャーが高まっている。そのため、校長や副校長の志願者を増加させることも、QELiの重要な役割である。例えば、クラス運営を五年以上経験し、次のステップに進みたいと考えている教員対象のプログラムを表4に示した。

このプログラムは、対面式およびオンライン研修が混合されている。対面型は18時間、オンラインは24時間の合計42時間の研修となる。対面型研修は、いずれもブリスベンで一日ずつ実施される。オンライン研修

を多くすることにより、遠隔地域で勤務する教員にも受講しやすいよう配慮されたものである。このオンライン研修は、動画を視聴するのみの受動的なコンテンツだけではなく、共通の研修事項として、オンライン上で履修者がお互いに意見交換ができる工夫がなされている。

「未来のリーダープログラム」とその段階的な内容と目標は、基本的には州が設定した教員の専門性スタンダードと同じ傾向をもつ。そのため生徒と教員の個別の関係性が教育実践の基盤にあることを前提としている。しかし、教員全般とリーダーに対するスタンダード設定の異なる点は、組織としての学校のあり方、それを支える他の教員や地域コミュニティとの関わりにも視点が向けられている点であろう。これは集中的な研修ではなく六ヶ月かけて、実施される。費用は3,500ドルであるが、30名には1,000ドルの奨学金が支給される。そのためには、学校長の推薦と共に100ワード以上の志望動機の提出が義務付けられている<sup>40)</sup>。しかし、1,000ドルの奨学金を得るための条件にしては、困難なものではないであろう。

リーダー経験者対象のその他の研修は種類も多様であり充実している。現在、民間企業でも積極的に活用されているコーチングに関する研修は三種類、用意されている。これは入門編から資格取得、学校内の職員とコミュニケーションが上手くとれていないリーダー対象の研修まで様々である。

これらのリーダー研修も有料となる。四日間研修で1,995ドル、一日研修で350ドル程度である。最も高額な研修は、二ヶ月間継続的に実施され9,500ドルである<sup>41)</sup>。しかし、研修によっては一ヶ月以上前には定員に達して募集を締め切られるほど人気がある。

表4 未来のリーダープログラム (Future Leaders Program)<sup>39)</sup>

	内容	場所・手段	時間
第一段階	イントロダクション：未来のリーダーとは	ブリスベン・対面型	6時間
第二段階	自己と他者を成長させる	ブリスベン・対面型	6時間
第三段階	教授と学習を先導する	オンライン	3時間：共通研修 3時間：個別研修
第四段階	改善へのイノベーションと変化を先導する	オンライン	3時間：共通研修 3時間：個別研修
第五段階	学校運営を先導する	オンライン	3時間：共通研修 3時間：個別研修
第六段階	地域社会と関わり、協働する	オンライン	3時間：共通研修 3時間：個別研修
第七段階	評価し、反省し、前進する	ブリスベン・対面型	6時間

## まとめ

これまで述べたように、オーストラリアにおける教員研修は「公的」な位置づけにあり、かつ、その種類・内容も様々である。そして、その多様性の前提条件となっているのが、全国及び州規模に設定されている専門職スタンダードの存在である。このスタンダードは教員教育・研修を提供する教育機関だけではなく、教員自身にとっても、教員として自らを顧みる基準となっている。また、この幅広いスタンダードの設定が、教員の資質や技能の基準を明確化するとともに、それらの多様性も認めるという両価性への配慮に寄与している。

一方で、教員研修は「開催地が都市部に集中している」「有料であり、高額な場合もある」「学内業務との調整が困難」であることが課題となっている。前者については、オンライン研修を積極的に活用することで、打開策を見いだしている。また、後者に関しては、州教育省が必須の研修の際にかかる経費はすべて償還している。また、その他の研修に関しても奨学金を提供するなど配慮されている。

これらの幅広いスタンダードの設定とともに、柔軟な研修方法を日本も参考にしつつ、多くの教職員の資質向上が図られるべきだと考えられる。

## 注

- 1) 本論は伊井義人「現職教員の資質向上への取り組み⑬⑭：オーストラリア編」『週刊教育資料』No. 1195 及び No.1197、2012 年を大幅に加筆修正したものである。
- 2) 2009 年の OECD による国際学力調査 (PISA) によると、オーストラリアの結果は、総合読解力 9 位 (日本は 8 位)、数学的リテラシー 15 位 (同 9 位)、科学的リテラシーは 10 位 (同 5 位) であった。(文部科学省、『OECD 生徒の学習到達度調査～2009 年調査国際結果の要約～』：[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2010/12/07/1284443\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2010/12/07/1284443_01.pdf) 2012 年 2 月 28 日アクセス確認)
- 3) 例えば、ACARA のバリー・マクガウ (Barry McGaw) は OECD の教育部門長、グラットン研究所のベン・ジェンセン (Ben Jensen) も OECD の分析官であった。
- 4) Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs, *Melbourne Declaration on Educational Goals for Young Australians*, 2008, p.6.
- 5) 比較の視点を持つとはいえ、オーストラリアと日本を単純に比較することが困難であるという限界

も理解している。そのため、厳密な意味での比較ではなく、あくまでも相対的な「視点」を有することを意図している。

- 6) Phillip Mckenzie et. al., *Staff in Australia's Schools 2007*, ACER, 2008, p.53.
- 7) この数値は勤務 2 年目～11 年目の教員のデータである。12 年目からは 19 年目までは 2～3 日に研修日は減少し、20 年目から再び研修日は増加傾向に転じる。(参考「教職経験者研修実施状況調査結果 (平成 22 年度) について」[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2012/01/10/1222321\\_003.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/01/10/1222321_003.pdf)) (2012 年 2 月 28 日アクセス確認)
- 8) Brenton Doecke, Graham Parr & Sue North, *National Mapping of Teacher Professional Learning Project (Final Report)*, Faculty of Education, Monash University, 2008, p.113.
- 9) Department of Education, Employment and Workplace Relations, *Funding Recipient Guidelines 2011-2013 (Quality Teacher Program)*, 2010.
- 10) *Ibid.*, p.69.
- 11) Brenton Doecke, Graham Parr & Sue North, *op. cit.*, 2008.
- 12) Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs, *ibid.*, p.12.
- 13) Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL), *Annual Report 10/11*, 2011.
- 14) AITSL：<http://www.aitsl.edu.au/about-us/objectives.html> (2012 年 2 月 21 日アクセス確認)
- 15) AITSL, *National Professional Standards for Teachers*, 2011, p.2.
- 16) *ibid.*, p.5.
- 17) クイーンズランド州教員協会：[http://www.qct.edu.au/PDF/PSU/Registration\\_Overview.pdf](http://www.qct.edu.au/PDF/PSU/Registration_Overview.pdf) (2012 年 2 月 29 日アクセス確認)
- 18) AITSL, *op. cit.*, p.11.
- 19) AITSL, *National Professional Standard for Principals*, 2011, p.8.
- 20) AITSL：<http://www.aitsl.edu.au/recognising-excellence/2011-awards/2011-awards.html> (2012 年 2 月 22 日アクセス確認)
- 21) 州にはニューサウスウェールズ州、ヴィクトリア州、クイーンズランド州、タスマニア州、西オーストラリア州、南オーストラリア州、北部準州、首都直轄区を含む。
- 22) 平成 23 年度には 782 名が表彰されている。「平成 23 年度文部科学大臣優秀教員表彰の被表彰者概要」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/24/01/\\_icsFiles/afieldfile/2012/01/17/1315147\\_001.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/01/_icsFiles/afieldfile/2012/01/17/1315147_001.pdf) (2012 年 2 月 29 日アクセス確認)
- 23) (learn+act)×share=GROW と原文には書かれ



- ている。
- 24) Ben Jensen, *Catching up: Learning from the best school systems in East Asia*, Grattan Institute, 2012. この文章には、東アジアの学校教育に学ぶとあるが、対象国(地域)は韓国、シンガポール、上海、香港であり、日本は含まれない。
  - 25) AITSL, *Australia's formula for educational success: (learn + act) × share = grow (Media Release)*, 2012.2.21.
  - 26) facebook や twitter の活用は、AITSL に限らず、本論文で言及する教育組織のすべてが取り組んでいる。AITSL のファンページへの登録者数は、231 名である。日本でも、文部科学省はそれらを活用しているが、都道府県教育委員会など、地方組織での事例は管見の限りない。文部科学省のファンページへの登録者数は 10,740 名である。(数値は、いずれも 2012 年 2 月 28 日現在)
  - 27) Australian Curriculum, *Assessment and Reporting Authority, National Assessment Program: Literacy and Numeracy: Achievement in Reading, Persuasive Writing, Language Conventions and Numeracy: National Report for 2011*, 2011.
  - 28) Council of Australian Governments, *National Education Agreement*, 2008, p.6.
  - 29) Department of Education and Training, *Strategic Plan 2011-15*, 2011.
  - 30) Department of Education and Training, *Education Queensland Professional Development Plan for State Schools 2010-2012*, 2010, pp.5-6.
  - 31) 詳しくは、竹川慎哉「オーストラリアにおけるリテラシー教育と教師の専門性—クイーンズランド州の事例から—」『BERD No.14』、Benesse 教育開発センター、2008 年を参照のこと。
  - 32) Queensland College of Teachers, *Professional Standards for Queensland Teachers*, 2006.
  - 33) クイーンズランド州教員協会：<http://www.qct.edu.au/Renewal/5yearlyregistration.html> (2012 年 2 月 24 日アクセス確認)
  - 34) クイーンズランド州学習局：<http://www.qsa.qld.edu.au/index.html> (2012 年 2 月 24 日アクセス確認)
  - 35) ナショナルカリキュラムに関しては、木村祐「カリキュラム」、佐藤博志編『オーストラリアの教育改革：21 世紀型教育立国への挑戦』学文社、2011 年を参照のこと。
  - 36) 日本で、国語と言語活動が区分されているのと同様であろう。
  - 37) 北海道立教育研究所もオンライン上での教員研修を試みている。提供されているプログラムの相違の分析は、今後の課題である。<http://dvod.hokkaido-c.ed.jp/category01/index.html> (2012 年 2 月 29 日アクセス確認)
  - 38) クイーンズランド州教育リーダーシップ機構：<http://www.qeli.qld.edu.au/> (2012 年 2 月 24 日アクセス確認)
  - 39) 未来のリーダープログラム：[http://www.qeli.qld.edu.au/files/file/RegistrationForm\\_FL\\_Apr2012programphases.pdf](http://www.qeli.qld.edu.au/files/file/RegistrationForm_FL_Apr2012programphases.pdf) (2012 年 2 月 28 日アクセス確認)
  - 40) クイーンズランド州教育リーダーシップ機構：<http://www.qeli.qld.edu.au/events> (2012 年 2 月 28 日アクセス確認)
  - 41) 2012 年 2 月 27 日現在、1 オーストラリアドルは、86 円 59 銭である。しかし、筆者の経験上、一般的にオーストラリア人の感覚では一ドル 100 円といえる。それに基づき計算すると、一日研修では約 3 万 5,000 円、4 日間で約 20 万円、継続的な研修は 9 万 5,000 円と高額である。

## A Study of education policy for improving quality of teacher in Queensland, Australia

Yoshihito II

(Fuji Women's University, Department of Human Life Studies)

**Key words:** Improving quality of teacher, Inservice Teacher Training, National Standard, Australia