

中国幼稚園教員の研修制度に関する研究

— 1999年「小中学校教師継続教育規定」の分析を中心に —

何 京 玉

(2009年10月6日受理)

A Study on In-service Training Systems for Kindergarten Teachers in Modern China:
Focusing on the Analysis of Continuing Education Regulation for Primary and
Secondary School Teachers in 1999

Jing Yu He

Abstract: The objective of this study is to examine the characteristics and the problems of in-service training systems for kindergarten teachers in modern China, by analyzing the Continuing Education Regulation for Primary and Secondary School Teachers enacted by the Ministry of Education in 1999. As a result of this examination, three characteristics of this system can be drawn, as follows: First, in-service training for kindergarten teachers is compulsory. In the “Teacher Continuing Education Regulation,” kindergarten teachers are required to take in-service training every 5 years throughout their career life, and local governments are responsible for designing and conducting the training plan. Second, the evaluation system for in-service teacher training is introduced. local governments are obligated to setup the evaluation system with a view to obtaining the desired results of the in-service training. Results of the in-service teacher training are associated with the personnel files, and are to be utilized for appointments and promotions. Third, the credit system is introduced into the in-service teacher training system in the many regions such as Beijing, Jilin Province, and the like. Consequently, any teacher can systematically take the necessary credits for in-service teacher training from the viewpoint of life-long learning. Thus, the in-service training system for kindergarten teachers in modern China has been drastically improved. There are, however, some problems to be resolved, such as reducing the in-service teacher training to a mere shell, the overburden of the training costs on the side of the teachers, and so on.

Key words: Continuing Education Regulation for Primary and Secondary School Teachers, Chinese kindergarten teacher, in-service teacher training system, evaluation system, credit system.

キーワード：小中学校教師継続教育規定，中国幼稚園教員，研修制度，評価制度，単位制度

1 はじめに

本論文は、課程博士候補論文を構成する論文の一部として、以下の審査委員により審査を受けた。

審査委員：河野和清（主任指導教員）、大塚 豊、
古賀一博、七木田敦

近年、世界各国では、乳幼児の「保育の質」の問題が問われている。保育者の専門的資質がこの「保育の質」を決める最も重要な要素であることは、欧米の複数の研究によって実証されている¹⁾。幼稚園教員は幼

児の教育や保育を直接担うものであり、研修による幼稚園教員の専門性の向上が強く求められている。この事情は中国においても同じである。

中国の幼稚園教員養成は、長く続いた文化大革命の混乱の時代に学生募集の停止や閉校により、大きな被害を受けた。その結果、1977年、幼稚園の数は26.1万園、在園児は896.8万人に対し、幼児教育についての専門的な養成を受けた教員は2.7万人に留まっていた²⁾。すなわち、幼児教育の中核的な役割を担う幼稚園教員の確保特に資質の向上は喫緊の課題であった。

そこで、1979年10月、教育部公布の「都市部の幼稚園教育に関する条例（試行草案）」（原語「城市幼稚園工作条例（試行草案）」）の第25条では、研修について次のように定めた。すなわち、①幼稚園教育に関する専門的養成を受けていない現職教員は、早期に、研修を通じて幼児師範学校卒業に相当する教養・職務能力の水準にまで高めること、②幼稚園教員は、幼児に関連する教育学、心理学の知識を習得し、衛生、言語、計算、音楽、美術、体育などの基本的な知識と技能・技術の訓練を重視すること、さらに、③園長、教職員の定期的審査制度を設け、研修を通じてその資質や能力を幼児師範学校、高等師範学校卒業程度にまで高め、審査に合格した者には、省、市、自治区の教育局が証明書を発行し、雇用条件の面では相応の待遇が与えられることとした³⁾。

一方、1980年6月、教育部による「中等師範教育に関する意見」は、現職教員の研修について、「幼児師範学校と高等師範学校の就学前教育専攻は、多様な形態で幼稚園の現職教員と管理職の研修を行い、彼らの政治、文化、職務水準を高める」よう指示した。

したがって、通信・夜間・ラジオ・テレビ・独学試験・休業期間の短期研修など多様な形態で現職教員の研修が行われ、1985年には、1年以上の幼児教育の専門研修を受けた現職教員は、教員全体の17%に達した。

その後、1986年からは、幼稚園教員には、国家教育委員会（現教育部）公布の「小学校教師の職務試行条例」に基づき、職階制が導入された。職階制とは、合格学歴4を持っている幼稚園教員に、学歴の種類と勤務年限などによって、「幼稚園教員高級」、「幼稚園教員1級」、「幼稚園教員2級」、「幼稚園教員3級」に分け、その職階によって給与と待遇に差を設けるものであった。

また、所定の学歴に達していない教員については、同「条例」では「『専門合格証書』を取得し、それをもって職階の認定に申請できる」と規定された。「専門合格証書」を取得するためには、「教材教授法試験合格証書⁵⁾」の試験に合格し、且つ「幼児教育学」、「幼児心理学」、「幼児衛生学」の試験に合格しなければなら

なかった。

以上の一連の政策によって、1990年には80.58万人の幼稚園教員のうち、1年以上の幼児教育の専門教育を受けた者は27.8%を占めた。幼稚園教員の学歴を見ると幼児師範学校卒業と同等の学歴を有する教員は1981年の35.5%から1990年には54%に上昇し、2000年には61.8%を占め、そのうち9.1%は専科以上の学歴を取得していた⁶⁾。

ところで、1999年、教育部により教員研修に関する法規「小中学校教師継続教育規定⁷⁾（以下、「継続教育規定」と記す）」が公布されたが、同規定の第22条では「小中学校教師とは、幼稚園、小学校、中学校の教師が含まれる」と定められた。同「規定」の公布により、幼稚園教員研修は主として合格学歴の補充のための研修から生涯学習の視点から資質能力の向上を図るための研修へと転換する契機となった。また、各地方では、これに準拠する形で幼稚園研修制度が漸次整備され、今日のような制度の基本的枠組みが築かれることとなった。したがって、この「継続教育規定」の分析は、現行の幼稚園教員研修制度の基本的な枠組みを理解する上で、極めて重要であると考えられる。

本研究に関連する主な先行研究としては、叶平枝⁸⁾、孫玉洁⁹⁾、鄭建成¹⁰⁾、李云翔¹¹⁾などがあげられる。叶と孫は、特定地域の幼稚園教員に対するアンケート調査を通して、研修への参加意欲や、教員が希望する研修形態及び研修内容について考察している。また、鄭と李は、中堅教員¹²⁾を対象とした調査研究を通して、中堅教員の力量形成に関して考察している。これらの研究は、いずれも、教員の研修の意識・態度に関する調査であり、それぞれ一定の成果を有しているものの、本研究が意図する研修制度自体の法的な枠組みとその実態を詳細に検討し、その制度的特質や課題を論じるものではない。

そこで、本稿では、これらの研究を踏まえ、1999年「継続教育規定」の詳細な分析を通して、現代中国幼稚園教員研修制度の特質と課題を明らかにすることを目的とする。

2 「小中学校教師継続教育規定」に基づく幼稚園教員研修の制度的枠組み

では、「教師継続教育規定」の具体的内容からみてみよう。まず、同規定は、大きく「制定の趣旨と研修内容」、「研修の種類と期間」、「研修の管理組織及び研修費用」、「研修機関」、そして「研修の評価」の5つに整理される。以下では、これら5点に沿ってそれぞれ

内容を分析し、同規定に基づく幼稚園教員研修の制度的枠組を明らかにする。

(1) 制定の趣旨と研修内容

「継続教育規定」では、「小中学校教員の資質を向上し、基礎教育の改革と発展に応じて、資質教育¹³⁾(原語「素質教育」)を全面的に推進するために、中華人民共和国教育法と中華人民共和国教師法に基づき、本規定を制定する」(第1条)と謳っており、教育改革を有効に推進していく上で、教員の資質能力の向上を重要な戦略ととらえていることが窺える。そして、この目的を達成するために、同規定の第3条では、「教師資格を取得している現職教員に政治思想の修養と職務上の資質能力の向上を図るための研修を実施する」と明示した。

文化大革命終了後、中国において養成教育を受けずに教員になったものが非常に多かったため、研修によって幼児師範学校卒業程度の学歴を取得することが目標とされてきた。しかし、1990年代に入ると、所定の学歴を有する教員の増加に伴い、教員研修の重点はこれまでの「学歴取得」から職務遂行能力ないし資質能力の向上に移されるようになった。

さらに、研修の内容については、「政治思想教育と道徳修養、専門知識の習得と更新、現代教育理論の学習及び実践、教育科学研究、現代教育の技能と技術の訓練、現代科学技術と人文社会科学の知識の習得などである」(第8条)と定められた。なお、表1は、吉林省の研修内容を事例として示したものである。このように、研修の内容は主に思想・道徳の修養と専門知識の習得や更新並びに技能技術の向上を中心としてい

る。前者の思想・道徳の内容を規定した背景には、従来、中国は、教員の社会的地位や待遇が建前では尊重されることになっていたものの、実際のところはその地位や待遇は必ずしも高くはなかった。例えば、2004年、梁慧娟らによる北京市の公・私立幼稚園教員に対する調査では、教員全体の約60%が自分の職業を「嫌がっている」と、48.4%の教員が「すでに離職を考えている」と、さらに26.9%の教員が「自分が選択した教職に後悔している」と答えていた¹⁴⁾。また、「1992年12種の職業別平均収入」の統計では、教員の平均収入は10位であり¹⁵⁾、さらに、市場原理の導入と進展によって、多くの優秀な教員や若手教員が教職を離れて給与や待遇のより良い職業に「流出」し、教職の不安定な状況を招いているとされた¹⁶⁾。そのため、政府により教員の地位や待遇を実質的に改善するための政策が求められていた。その政策の一環として、政府は、教員の思想・道徳の修養を強化するとともに、教職に対する愛着心や使命感の涵養を図ろうとしたものである。

また、後者の知識の習得や更新及び技能技術の向上の内容を規定した背景には、1990年代後半から、中国では、国民全体の資質向上を目指した「資質教育」の政策を打ち出し、教育課程の大幅な改定を伴う改革が行われてきた。そのため、教員は研修により資質教育を実施していく上で必要な新しい知識や技能の習得が期待された。また、幼児教育は「資質教育を実施する第1段階」¹⁷⁾として位置づけられ、2001年、教育部により、資質教育を有効に推進していく上で必要な、教育課程の国家的基準(指導的法規)となる『幼稚園教育指導綱要』が公布された。これによって幼児教育の改革が本格的に開始された。表1の吉林省の必修課程の研修内容をみると、新理念¹⁸⁾、新「綱要」¹⁹⁾、新技術²⁰⁾、新技能²¹⁾によって構成されており、『幼稚園教育指導綱要』で示された学習内容を反映しているのが看取できる。

(2) 研修の種類と期間

次に、同「規定」の第9条では、「研修を学歴教育と非学歴教育との2種類に分ける」と定められた。さらに、学歴教育とは、「学歴基準を満たした教員がより高い学歴を希望する際に行われる教育である」(第9条)とし、非学歴教育とは、「新任教員研修²²⁾」、すべての教員を対象に資質能力の向上のために行う研修(以下「一般教員研修」と記す)、そして「中堅教員研修」の3つを指す(第9条)。すなわち、教員研修は、規定上、新任教員研修、一般教員研修、中堅教員研修、学歴取得のための研修の4種類に分けられている。

また、研修期間については、「新任教員研修の時間は120時間を満たさなければならない」とするととも

表1 吉林省幼稚園教員の研修状況

| 研修機関 | 研修内容 | 単位数 | |
|---------------------|------|-------------------------|---|
| 省の幼稚園 教員研修センター | 必修 | 教員の道徳教育 | 1 |
| | | 新理念 | 2 |
| | | 新「綱要」 | 4 |
| | | 新技術 | 5 |
| | | 新技能 | 2 |
| 市の幼稚園 教員研修センター | 必修 | 教員の道徳教育 | 1 |
| | | 新綱要 | 3 |
| | | 新技能 | 2 |
| 県・区の幼稚園 教員研修センター | 選択必修 | 具体的計画作成・指導・管理・評価による共同参画 | 4 |
| | | 新「綱要」 | 2 |
| 幼稚園 | 必修 | 新「綱要」 | 2 |
| | | 新技能 | 2 |

出典：「吉林省幼稚園教師研修实施方案」2002年、「吉林省幼稚園教師継続教育方案」「幼稚園教師継続教育の課程設置に関する意見」2006年に基づいて、筆者作成。

表2 各地方における幼稚園教員研修の運営状況

| 地方 | 研修機関 | 研修の種類 | 政府の 研修機関への 財政支援 | 研修記録の 表作成・管理 | 履修形態 | 研修成果 |
|-------------------|---|---|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| 北京市 ¹⁾ | ・市研修センター ・県研修センター ・幼稚園 | ・新任研修 ・一般教員研修 ・中堅教員研修 ・学歴研修 | 5年間で1人あたり500円を負担 | ・県研修センター ・幼稚園 | 5年間の 単位制 | 任用と 昇進の 要件 |
| 浙江省 ²⁾ | ・省研修センター ・市研修センター ・県研修センター ・幼稚園 ・大学 | ・新任研修 ・一般教員研修 ・中堅教員研修 ・その他の研修 ・学歴研修 | 規定なし | ・県研修センター ・幼稚園 | 1年間の 単位制 | |
| 吉林省 ³⁾ | ・省研修センター ・市研修センター ・県研修センター ・幼稚園 | ・新任研修 ・一般教員研修 ・中堅教員研修 ・学歴研修 | | ・県研修センター ・幼稚園 | 5年間の 単位制 | |
| 山西省 ⁴⁾ | ・県研修センター ・幼稚園 | ・新任研修 ・一般教員研修 ・中堅教員研修 | | 幼稚園 | | |
| 甘肃省 ⁵⁾ | ・県研修センター ・幼稚園 | ・新任研修 ・一般教員研修 ・中堅教員研修 | | ・県研修センター ・幼稚園 | | |
| 四川省 ⁶⁾ | ・省研修センター ・市研修センター ・県研修センター ・幼稚園 | ・新任研修 ・一般教員研修 ・中堅教員研修 ・学歴研修 | | ・県研修センター ・幼稚園 | | |

出典：以下の資料に基づいて、筆者が作成。

- 1) 北京市教育委員会「北京市幼稚園教師「十五」継続教育管理辦法」「北京市幼稚園教師継続教育課程設置意見」「幼稚園教師「十五」継続教育必修課培訓意見」「北京市幼稚園教師「十五」継続教育考核辦法」「北京市幼稚園教師「十五」継続教育各級培訓機構教師培訓意見」「關於組建北京市幼稚園教師「十五」継続教育專家指導組的意見」2003年。
- 2) 浙江省教育委員会「浙江省教育厅關於全省幼兒教師継続教育工作意見」122号, 2003年。「浙江省幼兒教師継続教育實施方案」54号, 2004年。「浙江省幼兒教師継続教育指導教學計畫」54号, 2004年。
- 3) 吉林省教育委員会「吉林省幼稚園教師研修・实施方案」2002年。「吉林省幼稚園教師継続教育方案」2006年。
- 4) 山西省教育委員会「山西省中小學・幼稚園教師研修實施方案」2006年。
- 5) 甘肅省政府「甘肅省幼兒教育改革及發展意見」64号, 2004年。
- 6) 四川省教育委員会「四川省幼稚園教師継続教育規定(試行)」3号, 2001年。「四川省幼稚園教師継続教育登記制度暫時施行方法」3号, 2001年。「四川省幼稚園教師継続教育工程方案」3号, 2001年。

に、「一般教員研修の期間は5年とし、5年以内に累積して240時数の研修を満たさなければならない」(第9条)と定められた。研修の期間からも分かるように、新任教員研修と一般教員研修はいわゆる法定研修として義務化される一方、中堅教員研修は幼稚園や地方の需要によって行い、学歴取得のための研修は教員個人の任意による研修として位置づけられた。ここで注目すべきは次の3点である。

1点目は、一般教員研修は5年ごと長期にわたって計画的に実施されなければならないことである。しかも、長期の研修期間中、教員は生涯学習の観点から自主的・自律的に研修を進めていくことが期待されている。例えば、表2に示したように、北京市などの多くの地方で5年を1つの研修期間として、個々の教員が所定の単位を累積加算して取得する方法を採っている

のである。

2点目は、中堅教員研修に関する規定である。規定自体に見られるように、中堅教員研修は義務として規定されず、幼稚園や地方の任意判断で実施されることとなっている。とはいえ、中堅教員研修は実態として、表2に示したように、全国的に例外なく実施されており、実質上、法定研修の様相を呈しており、中堅教員による資質能力の向上が強く期待されている。つまり、この研修によって園内研修等で中堅教員がリーダーシップを発揮して、教員全体の力量アップを図ることが期待されているのである。

3点目は、学歴取得のための研修を求めている点である。「教師法」第3条では、「教師は教育と教学の職責を履行する専門職業人であり、(中略)民族の資質向上を担う使命がある」と定められた。これによって、

中国では、初めて教員が専門職として法的に位置づけられたのである。しかし、中国の教員の資格制度では、幼稚園教員の学歴基準は、依然、中等教育段階（幼児師範学校卒業）程度であるに過ぎない。この実態は、本来の専門職基準と比べても不十分である。そのため、教員は自己研修の精神をもって、より高い学歴の取得が期待されている。実際にも、教員は積極的に学歴取得のための研修に参加する傾向がある²³⁾。例えば、2005年に筆者が長春市現職幼稚園教員に対して実施したアンケート調査では、園外研修を受けたことがあると答えた教員に、研修に参加する目的を問うたところ、その教員の93.0%が「学歴の向上」と回答した²⁴⁾。これは、学歴取得のための研修により一般教員研修の一定の単位が免除される実態があるからである²⁵⁾。また、学歴が取得できればそれが給与にも反映され、将来、管理者・指導者への昇進の道も開かれる。このため、教員は学歴取得のための研修にも積極的に参加している。

(3) 研修の行政組織及び研修費用

「継続教育規定」第10条では、「中央の教育行政機関は、教員研修を包括的に管理し、それに関わる方針や政策及び規則の制定、研修用教科書の審査と決定、研修に関する評価制度を整備する」と定めた。また、「省・直轄市・自治区²⁶⁾レベルの地方政府の教育行政機関は、当該地方の研修に関する政策と計画を樹立し、研修の実施および指導と評価に関する責任を負う」とし、さらに「市・県・区レベルの地方政府の教育行政機関は、省レベル政府の教育行政機関の指導の下、当該地方の教員研修の運営に責任を負う」（第11条）と規定した。

これによって、地方の各級の政府は、幼稚園教員の研修を実質的に行うため研修機関を設置し、省・市・県の一貫した管理の下で責任を持って研修を推進する体制を整えた（図1参照）。

また、教員研修に関わる費用については、「地方政府の財政支出を主に、多様なルートによって調達し、地方は教育事業費の中に教員研修の経費支出項目を設けること」「省・自治区・直轄市レベルの地方政府の教育行政部門は、当該地方における、教員1人当たりの教員研修費用の基準を定め、その研修経費は県レベル以上の教育行政部門によって統一的に管理し、研修費用の流用を禁ずること」が規定された（第23条）。つまり、同規定では、幼稚園教員の研修費用は地方の財政支出を主としながらも、これを多様な財源で補うことが求められた。

しかし、実態としては、教員研修を有効化する上で最も重要である研修費用の負担については、表2にみ

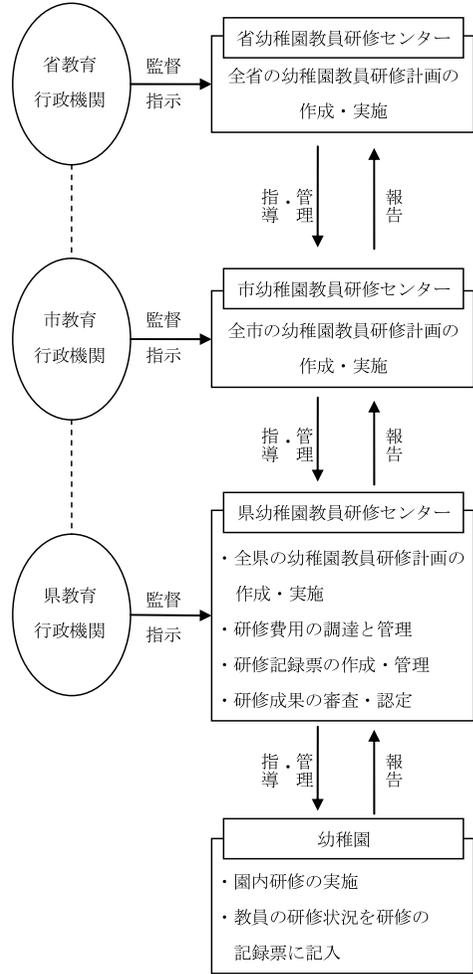


図1 幼稚園教員研修の行政組織

出典：1999年「小中学校教師継続教育規定」等により、筆者作成。

られるように、明確な規定が北京市以外には確認できない。

図2は、筆者が2008年5月に吉林省長春市幼稚園における336園に対して、幼稚園教員研修経費負担に関する質問紙調査を実施し、189園から得た結果を示したものである。同図から、研修費用は幼稚園と教員個人によって負担されている実態が確認できる。さらに、幼稚園教員個人の負担も少なくない。ちなみに、幼稚園の設置形態によって、教員による研修費用の負担に大きな差がみられる。

(4) 研修の機関

研修の機関については、「継続教育規定」は「地方の教員研修機関を中心に、中・高等師範学校や総合大学などの教育機関も教育行政部門の許可を経て研修を実施することができる。さらに、幼稚園は、教員研修

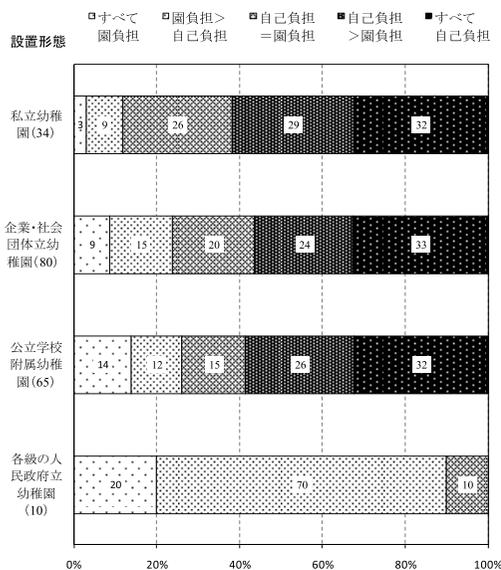


図2 長春市幼稚園の教員研修に関する費用負担状況

※ラベルの()内はサンプル数

出典：質問調査の回答に基づき筆者作成

の計画を立案し、園内において多様な形態の研修を実施しなければならない」(第12条)と規定した。従来、教員研修は、主に地方の教師進修学校などの研修の専門機関によって実施されていたが、同規定により、多くの教育機関が行政機関の管理の下、教員研修に参入できることとなり、園内における研修も注目され、多様な研修機会の提供が図られた。また、「研修運営に優れている研修機関には、表彰と奨励を与える」(第19条)とも規定し、研修をより効果的に実施していくため、競争原理の導入による「先導的な研修機関の創出」にも意欲を示している。

しかし、実態としては、表2に示したように、幼稚園教員の研修は、主として省・市・県の専門の研修機関と園内によって実施されており、大学の参与は少ない。また、研修機関サイドでは教員の資質能力の向上のために研修を提供するという本来の目的から離れて、研修運営による収入を得るために、独自の試験勉強対策を講じて研修内容を提供しているケースも少なくない。例えば、2002年の『中国教育報』によれば、A研修機関では、一人の教員から研修費用350元を徴収し、研修開催の初日に1時間の研修に関する説明をした後、研修の修了試験対策のための問題と解答を揃えた研修資料を配布しただけで、その後の研修時間は全く確保されなかったという話を報じている²⁷⁾。

(5) 研修の評価

研修評価については、「地方政府の教育行政機関は、教員研修に関する人事考課と成績登録制度を構築する

こと」「成績評価は、教員任用と職位昇進の要件の1つとすること」が規定された(第18条)。このように、研修結果を任用や昇進と結び付けることによって、個々の教員を研修に積極的に参加させようとしている。例えば、吉林省の幼稚園教員研修では、各県(区)の研修機関と幼稚園が教員の研修状況を把握する研修登録表²⁴⁾を(原語: 培訓登録表)作成し、教員の研修結果を記入している。各研修機関は、研修修了時に教員の研修結果を当該教員が所属している県(区)の研修センターに報告し、県(区)の研修センターは教員の研修状況を審査・認定を行う。研修期間内に所定の研修単位を取得し、審査と認定に合格した者には、同時期の研修修了合格証明書(原文「幼稚園教師继续教育合格証書」)が市の教育委員会から発行される。逆に、「研修に参加することを拒否する教員には、督促を行う。督促に応じない教員には教育的指導を行う」(第20条)ことも定められた。つまり、「教員は研修に参加する義務がある」(第4条)ため、その義務を果たさなければならないわけであり、研修を通した教員の資質能力の開発への、中央政府の強い姿勢が窺える。

3 おわりに

以上、中央政府の「小中学校教師继续教育規定」の内容を中心に考察し、現代中国の幼稚園教員研修の制度的枠組みとその特質を明らかにしてきた。その結果、以下の諸点が指摘できよう。

第1に、幼稚園教員研修が義務化されている点である。「教師继续教育規定」では、研修期間は5年を1つの期間とし、その期間内に所定の研修を行うように規定している。このように、幼稚園教員は研修を義務づけられるとともに、地方政府も研修の計画立案と運営を義務づけられた。これによって、幼稚園教員研修の制度化が大いに促進された点は注目に値する。また、従来は、幼稚園教員の研修は合格学歴を有していない教員に対する学歴補充のための研修が中心であったが、同「規定」が求めている教員研修は生涯学習の観点から行われている。幼稚園教員研修を教員生活の全期間にわたるものと考え、現職教員の继续教育によって教職に必要な資質能力の向上を図ることが期待されているのである。

第2に、幼稚園教員研修に評価制度を導入している点である。「继续教育規定」では、教員研修の効果を高める方策として、地方政府は教員研修に評価制度を導入し、研修成績を教員の人事考課と結び付け、教員任用や職位昇進に活用することとした。さらに、研修機関にも評価制度を導入し、表彰や奨励を与えるなど、

競争原理の導入を図った点も注目される。純粋な自発的研修のみに依存して、教員の資質向上を図ることは現実には一定の限界がある。研修を幼稚園の教育目標や運営方針と関連付けることや、その研修結果を人事や処遇などに反映させることが、教員の資質向上に繋がると判断されたのであろう。

第3に、幼稚園教員研修に単位取得制度を導入している点である。北京市をはじめ、吉林省などの多くの地方では、所定の研修計画に沿った単位取得を積極的に奨励している。これにより、教員は自己のニーズに合わせ、自主的・主体的に研修することができる。つまり、幼稚園教員は、生涯学習の視点から5年ごとに単位を取得して積み上げていくことによって、自己啓発と資質向上に努めることができる。

しかし、このような幼稚園教員研修制度には、以下のような課題も指摘できよう。

まず、研修の形骸化がみられる点である。研修を実施している一部の機関では、本来の研修目的から外れ、研修による利潤獲得だけを目的とした研修運営の実態もみられる。そのような研修では、必ずしも教員の資質向上に寄与しているとは言えず、研修による教員への時間的・経済的負担も大きくなり、それによって教員の教育活動に悪影響を及ぼしている事例もある。そのため、行政機関による研修機関に対する研修の管理体制の整備が急がれる。

次に、研修に必要とする費用は、実態としてその多くが教員の自己負担となっている。特に、経済状況が劣悪な私立幼稚園などにその傾向が顕著に見られる。「継続教育規定」では、研修費用は政府の財政によって調達されることとなっている。しかし、幼稚園教員の研修費用の自己負担が大きくなれば、研修の機会が奪われかねない。2001年の『中国教育報』では、A市の現職教員の研修費用の平均額は、教員の平均年収の21.8%を占め、そのうち研修費用が最も高い教員の年間支出は、平均収入の68.8%を占め、研修による教員の経済負担は大きく、日常の教職生活に多大な影響を及ぼしていると報じられている²⁸⁾。現実には研修費用のすべてを政府が負担することは困難であろうから、その不足部分を幼稚園や教員個人によって合理的な範囲で負担することはやむを得ないだろう。ただ、教員研修を効果あらしめるためには、研修の義務化を進めるとともに、「教員の研修の参加権」(「小中学校教師継続教育規定」の第4条)も保障する必要がある。行政研修を義務づけ、研修結果を人事考課に活用させるだけでは、研修による資質向上を十分に図ることは困難である。

行政が研修に係わる包括的な条件整備を図った上

で、教員が日々の研修に積極的に参加し、自ら資質向上に主体的に取り組める研修が求められる。また、教員の研修機会の保障という観点から考えると、政府は個々の教員に対する有効な財政的支援策の展開とあわせて、研修費用に対する一層の負担努力が必要となる。

【注】

- 1) 大宮勇雄『保育の質を高める』ひとなる書房、2006年、67-73頁。
- 2) 中国教育年鑑編集部編『中国教育年鑑』中国大百科全書出版社、1982年、1031頁。
- 3) この日本語の訳文は、岡田正章・川野辺敏『世界の幼児教育』118頁、大塚豊による「条例」訳出を参照した。
- 4) 幼児師範学校卒業の学歴を幼稚園教員になるための資格基準としている。そのため、幼稚園教員の資格要件である幼児師範学校卒業の学歴を中国語で合格学歴という。
- 5) 「教材教授法試験合格証書」の試験とは、「所定の学歴を持たず、教職経験が一年以上の教員は、国家が指定している試験機構で、国語と教授法の試験を申請し、試験に合格した者には、合格証書が授与され、教育に従事する資格を有する者として認められる。
- 6) 中国教育年鑑編集部編、前掲、111頁。
- 7) 原文は「中小学校教師継続教育規定」で、「中華人民共和国教育部第7号令」である。同規定では「継続教育」と言う言葉を使用している。しかし、継続教育をさす内容を見ると、日本の教員研修に相当すると理解することができる。このため、本稿では、「継続教育」を「研修」と訳す。また、この規定の第22条では、「中・小学校教師」とは、「幼稚園、小学校、中学校、特殊教育機関、成人初等・中等教育機関、職業中学校及びその他の教育機関の教師が含まれる」と明記している。そこで、本稿では、便宜上、幼稚園教員に絞って考察することとする。
- 8) 叶平枝「幼児教師継続教育的現状一問題と対策」『学前教育研究』2005年、27-31頁。
- 9) 孫玉洁「幼児教師継続教育初探」『学前教育研究』1996年、第2期、12-14頁。
- 10) 鄭建成『幼稚園骨干教師省級培訓的探求』福建師範大学、修士学位論文、2001年。
- 11) 李云翔『幼稚園骨干教師の成長と培養研究』遼寧師範大学、修士学位論文、2003年。
- 12) 原文は「骨幹教師」である。「骨幹教師」とは、年齢や教職経験年数に制限されず、園内や教科において専門的能力が高く、中心的・指導的な役割が果

- たせると認められる優秀な教員を指す。また、「骨幹教師」は日本でいう教科主任などの役職になれる場合が多いため、幹部候補教師であると理解してもよい。本稿では中堅教員と訳す。
- 13) 1993年2月、中共中央国務院は「中国教育改革と発展綱要」を公布し、「小中学校の教育は『応試教育』から国民の素質の向上に転換すべきである」とし、そのための「素質教育」の方針が打ち出された。更に、1999年、中共中央国務院は「教育改革を深化させ、全面的に『素質教育』を推進するに関する決定」を公布し、就学前教育段階から学校教育の全段階に渡って、素質教育の実施が求められ、そのための改革が行われている。
- 14) 梁慧娟・冯晓霞「北京市幼儿教师職業倦怠的状况」『学前教育研究』2004年第5期、32-35頁。
- 15) 朱柏銘「教師の収入の低い問題についての研究」『教育と経済』1995年、第3期。
- 16) 顧明遠・檀伝宝編『中国教育発展報告(2004年)』、北京師範大学出版社、33頁。
- 17) 2000年、開催された第3回全国教育会議では、「幼児教育は資質教育を実施する第1の基礎段階である」と認めた。
- 18) 新理念の内容は、主に資質教育の理念と遊びを中心とした幼児教育の理念である。2001年、教育部は新たに『幼稚園教育指導綱要』を公布し、そこでは「遊びの中で子どもの現在の発達水準に応じながら挑戦することができ、興味に即しながら経験・視野を広げる」といった幼児教育の理念を打ち出した。
- 19) 新「綱要」の内容は、上述の2001年に公布された『幼稚園教育指導綱要』の内容の学習を中心に行われるものである。
- 20) 新技術の内容は、幼稚園におけるパソコンの活用法や基本操作、プレゼンテーションソフト入門等である。このように、幼稚園教員にパソコンやインターネットの活用によって、幼児教育に関する最新の情報取得や研究活動の展開が期待されている。
- 21) 新技術の内容は、幼稚園教育活動を展開していく上で必要な音楽、美術、ダンス、演奏等の技能の訓練である。
- 22) 新任教員研修とは、採用して1年間を試用期間としている教員に対する研修である。
- 23) 顧明遠・檀伝宝編『中国教育発展報告(2004年)』、北京師範大学出版社、158頁。
- 24) 何京玉「現代中国教員養成制度の現状と課題—アンケート調査の分析を通して—」『西日本教育行政学会』、2007年、17頁。
- 25) 郭景楊「探索学歴教育的改革」『教育発展研究』、2002年第1期、36頁。
- 26) 行政区画の説明：省・直轄市・自治区は日本の都・道・府・県に相当する。そして、市の中には、中央直轄市の他、省轄市、地轄市、省轄市が管轄する市がある。市が県を管轄することが一般的になっている。この市の下には、区が設けられ都市の末端にあり、県に相当する。県級行政単位は中国の地方二級行政区画であり、地方政権の基盤となる。県の下は郷、鎮がある。
- 27) 『中国教育報』2002年8月25日付け。
- 28) 林希敏「教員負担を軽減させよう(原文：該為老師減減負)」『中国教育報』、2001年12月25日付け。A市55校(園)の現職教員709人(中学校教員240人、小学校教員416人、幼稚園教員53人)の研修費用に関する調査結果によると、調査対象の教員の中で、2000年度の年収が最も高い教員は10,450元、最も低い教員は6,720元、平均年収は8,300元に過ぎないにも拘わらず、研修費用の平均額は1,809元であり、平均年収の21.8%を占め、そのうち研修費用が最も高い教員の年間支出は5461元、教員の平均収入の68.8%を占めていた。このように、研修による教員の経済負担は大きく、日常の教職生活に多大な影響を及ぼしていると報じられている。