

# 教員の資質能力向上のための方策について

## － 人格的な資質能力を中心に

渡津 英一郎

キーワード：教員、人格的な資質能力、養成、採用、研修

要 約：教員養成は大学で行うという原則のもと、資質能力向上のため様々な方策が採られるようになった。その動きは、急激な教育に関する社会の変化に比べれば、慎重であり緩慢なように思われる。しかし、本稿の「人格的な資質能力」を中心とした考察からは、これまでの原則を補完するための施策もしくは一時的な措置は、養成原則を含め、幅広く見直す大きな変革の予兆として、またその一貫としての機敏な動きとして捉えることができる。

### はじめに

教員の資質能力向上策について、様々な立場から提案されてきた。強調される点に多少の違いや変化があるものの、およそ教職教養と高い専門学力、併せて幅広い学識と教養等が課題となっている。2005年の中教審答申では、これらは「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」の要素に分類されている<sup>(01)</sup>。

教員には児童生徒の人格形成に関わる者として、一般社会の模範となるような高い人格的資質能力が求められる。また、教員が個々の資質能力を發揮するには、教員集団内の相互協力が不可欠であり、更に学校と保護者・地域・関係諸機関等との連携が必要である。

これは、さきの分類では、およそ「総合的な人間力」とされるものであり、他の資質能力すべての基礎・基本ともいえ、教員となる前提条件であり不可欠のものである。また、

社会人一般にも共通して求められるものであり、教員にはより高いものが期待されているといえる。

この資質能力に関わる養成・採用・研修制度の最近の傾向としては、教員の社会的体験や社会人の教員社会への受け入れ等、教員集団外部との関係が重視される大きな変化がみられる。本研究は資質能力向上策について、変遷の過程と現状を検証し今後の方向性を示すことを主題としているが、うち本稿は人格的な資質能力について考察した。

### 一. 人格的な資質能力と教員養成

戦後、教員に幅広い視野と高度な専門的知識・技能を備えた人材を求めるため、教員養成は原則として大学で行うことになった。この制度に期待されたのは、教職への強い情熱や教育の専門家としての力量と、一般社会にも共通して求められる優れた人格的な資質能

(2)

教員の資質能力向上のための方策について

力である。教職を目指す者は大学において、幅広い教養と学識を身につけ、これら資質能力を高めることとなった。

### 1. 答申等にみられる教員の資質能力

1987年、教育職員養成審議会答申において、のちに一般的資質能力とされる「いつの時代にあっても一般的に求められる」ものが要素別に示された<sup>(02)</sup>。「教育者としての使命観、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情」「教科などに関する専門的知識、広く豊かな教養」「これらを基盤とした実践的な指導力」等である。この資質能力は、後天的に形成可能なものとして、大学における養成、教育委員会の採用、教育現場の研修等、それぞれの段階において果たす役割が示された。併せて「より深い学識を備えた者」が教職に就けるように、「社会的経験を積んだ教員にふさわしい者」を迎え入れる、「日々の教育実践とは異なる別の角度からの研修」に期待する等の考え方が示された<sup>(03)</sup>。

1997年の教育職員養成審議会答申では、この一般的資質能力を前提としつつ、「今後特に教員に求められる」資質能力がより具体的に示された。本稿において考察する人格的資質能力としては、人間観に関する適切な理解、社会・集団における規範意識、人間尊重・人権尊重の精神、男女平等の精神、思いやりの心、ボランティア精神、社会性、対人間関係能力、コミュニケーション能力が例示的に挙げられている<sup>(04)</sup>。

2005年、中央教育審議会は、「広く社会から尊敬され、信頼される質の高い教師を養成・確保する」として、「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」と、「総合的な人間力」の三要素の重要性を示した。「総合的な人間力」の内容は、子どもの人格に関わる者として「豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、

コミュニケーション力」、教職員全体と「同僚として協力していくこと」等が挙げられている<sup>(05)</sup>。

2012年、中央教育審議会は、これからの学校現場の諸課題に対応するには、「社会からの尊敬・信頼を受ける教員」「思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員」「困難な課題に同僚と協働し地域と連携して対応する教員」が求められているとした。さきの答申同様、教員には「教職に対する責任感、探求力、学び続ける力」「専門職としての高度な知識」、「総合的な人間力」の重要性を指摘し、これらは「省察するなかで相互に関連し合いながら形成され」ていくものとした<sup>(06)</sup>。

答申等においては、その都度、人格的な資質能力の重要性を確認しつつ、大学の教職課程の充実した指導が求められている。ただし、大学の外部との関わりの必要性も指摘され、次第に具体的なものとなっている。

人格的な資質能力は、教職課程を履修し知識を獲得するだけで身につくものではない。また、特定の具体的な活動により学ぶことは稀で、他の資質能力と相互に関連し合いながら形成していくものである。教職以外の集団の中に入ることにより、養成され備わっているものも多い。

なお、様々な経験をしている民間人の中には、これら高い人格的資質能力を身につけ教職に意欲を持っている人がいる。この人たちが教員集団に入れば、生徒の教育に大きな影響を与えることができる。また、教員の同質社会が揺り動かされ、学校組織が活性化する。職場がその資質能力を維持・形成する場になるよう、これらの方法も推進するよう提起されている。この場合、民間等を経験した教員と、民間人等を受け入れる教員集団の側に、チームとして対応し連携・協働できるという個々の資質能力がある程度醸成されていることが前提となる。

## 2. 大学の教職課程と人格的資質能力

人格的な資質能力の一部は、大学生としての生き方や学生生活の中に、高めるものがあるといえる。そこで、これらの多くはカリキュラム外の活動としても身につけねばならない。学生は通常の友人関係と異なった環境に身を置けば、様々な状況にある人々と触れ合うことができ、より効果的な学びの機会とすることができる。この点からは、一部の教職課程の科目（教育実習・教職実践演習）や体験学習（介護体験学習）は、これらの機会に意識的・計画的に参加させたり、人格的な資質能力を身につけさせる役割をもつといえる。

教育実習の主たる目的は、教職課程を履修している学生が、教員の仕事、学校運営、生徒の実態について知覚・理解し、「教育の専門家としての確かな力量」をつけることである。また、自己の教員としての適性や能力を見極め、「教職に対する強い情熱」を高めることである。しかし、教育実習において学生は、それまでの学びをもとに、生徒に模範的な社会人として生き様を示したり、指導担当教諭とのふれあいの中で協力・連携の重要性を身をもって知ることができる。人格的な資質能力を獲得する絶好の機会といえる。

人の心の痛みのわかる教員、各人の価値観の相違を認められる教員を養成するため、2008年に介護等体験特例法が制定され、小・中学校教諭の普通免許状を取得しようとする者に介護等体験が義務づけられた<sup>(07)</sup>。社会福祉施設や特別支援学校等において、7日間の介護等の体験を課すこととなった。これらは、教育への情熱・意欲を高めるだけでなく、個人の尊厳や社会連帯等の人格的な資質能力を身につける有効な機会となっている。

教職実践演習は、中央教育審議会の提言を受け、2008年教育職員免許法施行規則の改正により新設されたものである。教職課程の履

修により身につけたものが、有機的に統合されているかを最終的に確認する総仕上げとしての科目である。学生はこの科目を通して、自己の課題を自覚し、知識や技能等を補いその定着を図っている。

中央教育審議会答申はこの科目の趣旨から、含めるべき事項4点と、それぞれの項目について到達目標と目標到達の確認指標例を示した。その中、人格的な資質能力に関しては、「教員としての職責や義務の自覚に基づき、目的や状況に応じた適切な言動をとることができる」「組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員と協力して職務を遂行することができる」「保護者や地域の関係者と良好な人間関係を築くことができる」等の到達目標を挙げている<sup>(08)</sup>。

人格的な資質能力は、答申等において大学の教職課程における充実した指導が求められている。しかし、その性格と内容から、4年間の何時何処で身につけるか定かでない漠然としているものが多い。大学内の活動、とりわけ教職課程の履修だけでは、身につけることが難しい。

その点からは、教職実践演習が教職課程の最後の科目として、身につけたものを整理するとしたことは大きな意義を持つ。しかし、内容が抽象的であれば、何れのテーマも具体的な課題を自覚し難い。実技指導、グループ討論、補完指導等何れの方法をとっても、十分に不足を補い定着させられるとはいえない。特に人格的なものを何をもって目標に到達できたとするかは、学生・指導者によって大きな違いが生じる。

(4)

教員の資質能力向上のための方策について

## 二. 人格的資質能力と採用時の選考方法

文部科学省の調査によると、任命権者である教育委員会は、「教科書に関する優れた専門性と指導力、広く豊かな教養」(66自治体中61自治体)、「教育者としての使命観、責任感、情熱、子どもに対する深い愛情」(66-50)、「豊かな人間性や社会人としての教養、保護者・地域からの信頼」(66-44)等を求める教員像として期待している。うち人格的な資質能力に関するものは、「広く豊かな教養」「豊かな人間性と社会性」「職員、保護者、地域の人々と協力」「豊かな人間性と思いやり」「組織の一員としての責任感や協調性」「円滑な人間関係」等となっている。これらは教員だけでなく、社会人として誰もが求められるものである。教職では昨今、特に期待されるようになったものといえる<sup>(9)</sup>。

大学の新卒者でなくても、民間等の企業で活躍している人の中には、これら人格的に高い資質能力をもつ人がいる。そこで、この点を重視するようになるにつれ、これら資質能力の的確な評価と選考のため、様々な制度的工夫がなされるようになった。

### 1. 教職課程と教員採用の一般選考

学校では、良好な人間関係をつくることができないう等、人格的な資質能力に欠ける若い教員が問題となっている<sup>(10)</sup>。人格的な資質能力に関わるものは、教職課程の科目履修のみで養成されないこと、内容が抽象的であり比較しにくいことから、採用時のこれら評価には、具体的・客観的な評価基準の策定と選考方法の工夫が課題となる<sup>(11)</sup>。

主として新規の大卒者等を対象とする一般の選考は、願書の記述内容、小論文、個人面接、集団面接、適性検査等を通して資質能力を評価する。人格的なものは、自己の責任で願書等に記載された、在学中の様々な活動記録がその手がかりとなる。高校までの、所属

部活動や大会における成績・記録、児童会・生徒会の役員、ホームルーム役員等の記載事項は、実質的活動の可能性を感じさせる。大学のサークル活動、大学祭実行委員等の経歴は、活動の具体的成果を推定させるものとなる。答申に示された「介護等の福祉体験やボランティア体験」「各種のふれあい体験やサークル活動」の経験は、貴重な実績として期待される。

しかし重要なのは、その経験を通して求められる人格的な資質能力を会得していることである。実際は、その記載事項の真偽だけでなく、参加した事業の実態(活動方法・内容)、参加した頻度や取り組みの様子、受験者がそこから得たもの、それをもとに採用後に活躍する可能性等、短期間に確認することは困難である。小論文も、的確な言葉で表現力豊かに書かれていても、実際はここから受験者の人格的なものを測ることは難しい。同様に、個人面接・集団面接を通して願書や小論文の記載内容を確認したり、面接のやりとりを通してその社会性・人間性を読み取ろうとするが、時間も少なく正確かつ具体的な確認には限界がある。更に受験産業の講師は受験生に、小論文・面接において、社会性・人間性を感じさせる適切な表現の仕方を指導し、学生はそのための練習をしている。

### 2. 社会人の活用と特別選考

人格的な資質能力は、教職だけでなく、社会人すべてに必要とされるものである。一般社会人の中には、これら高い資質能力をもつ人が多くいる。社会の多様化が進む中、生徒に社会との関わり方を身につけさせるため、学校組織が均一的・画一的にならないためにも、教職以外に社会的経験のある人が教員集団に存在する意義は大きい。そのため、一般教員と異なる経歴をもつ社会人を積極的に受け入れるため、特別な採用試験を行うようになってきた。

1987年、教育職員養成審議会は答申において、教育の質的水準を高めるために、「社会的経験を積んだ教員にふさわしい者」を教育界に迎える配慮が必要であるとした。教職以外の社会的経験がある人に特別免許状を授与する制度、併せて本来の職業を持ちながら学校教育に参加できる特別非常勤講師制度について提言した<sup>(12)</sup>。

2012年、中央教育審議会は、民間等の勤務経験者には、知識・技能が一定水準に達していれば、専門的能力や識見を適切に評価する等、新規学卒者とは別の方法により選考するよう提言した。民間企業等に勤務経験のある人には、教職の専門家として役立つ特別な優れた力や、高い人格的資質能力をもつ人がいる。そのうち教職に意欲のある人を積極的に任用するということである<sup>(13)</sup>。民間の出身者に期待する人の中には、採用者の割合を全採用者の一割に拡大し、教職専門性は一切問わないのが好ましいとする意見もある<sup>(14)</sup>。

社会人については、より優れた人を選ぶことと共に、任用するための壁を如何に低くするかということが新たな課題となっている。しかし、民間を経験した人であれば、すべての面で教職経験者より優れているとはいえない。「教職に対する強い情熱」は、普段から児童生徒と深い関わりをもつ教員は強いものをもっている。また、「教職の専門家としての確かな力量」も、教職を続けてきた人は経験的な勘も鋭く、慣れにより短時間到的確な仕事ができる。

社会人は、民間企業等に「継続して5年以上」勤務していること等が応募の条件とされている。大学を卒業してから5年以上のブランクがある人に、新規学卒者同様の受験勉強は大きな負担となる。ところが、昨今の教員採用試験は、教職課程の履修とは別に受験対策が必要である。新規学卒者も受験勉強には時間をかける必要があり、必ずしも現役が有利とはいえない。

なお、これまでのところ民間経験者の教員採用者に占める割合に大きな変化はみられない。しかし、新規学卒者とは別の特別選考を実施するところは増えている<sup>(15)</sup>。通常の一次試験における筆記試験ではなく、代わりに小論文や面接等を課すことにより、受験対策への時間を割けない人に配慮したものとなっている<sup>(16)</sup>。

### 三. 人格的資質能力と教員免許制度

教職は高度な専門性が求められることから相当免許主義が採られている。採用の段階では、大学において教職課程を履修し、免許状を所有していることが前提となっている。小・中学校や高等学校等の教員には、学校種ごとの該当教員免許状が必要である。更に、中・高等学校の教員は教科ごとに該当する免許状を所有していなければならない。

しかし、大学が大衆化され、大学生の数は急激に増えた。その結果、大学卒業者が必ずしも幅広い教養と学識をもち、社会性・人間性に富んでいるとは言い難く、免許状を所有していれば必要な資質能力を備えているとも言えなくなった。一方、教職には、より高い資質能力、とりわけ人格的資質能力が重視されるようになってきた。

大学の新規学卒者には、優れた資質能力をもつ人が多くいる。しかし、優れた新規学卒者が、必ずしも教職を目指しているわけではない。そこで、大学を卒業していれば、教職課程を履修していなくても免許状を授与したらどうか。大学を卒業した人であれば、免許状がなくても教職に就いてもよいではないか、大学卒でなくてもよいのではないか等の議論がなされるようになってきた。

#### 1. 特別免許制度の活用促進状況

1987年の教育職員養成審議会の答申を受け、教育職員免許法が改正された<sup>(17)</sup>。この改正は、

(6)

教員の資質能力向上のための方策について

「統制と規制緩和との二つの原理が混在する」ともいわれる規制緩和措置となった<sup>(18)</sup>。法改正により、大学における養成を経ないで、特別免許状が授与される制度が創設されたことになる。この免許は、担当教科の専門的な知識経験又は技能を有する人、社会的信望があり教員に必要な熱意と識見を持つ人が対象とされている。学校教育に特に必要があるとして推薦されると、都道府県教育委員会の検定を経て授与されるようになった<sup>(19)</sup>。

その後、1997年の教育職員養成審議会答申を受け<sup>(20)</sup>、社会人の一層の活用を促進するため、特別免許状を授与できる教科の拡大や、特別免許状から普通免許状への上進制度、有効期限を5年以上から10年以上にすること等、教育職員免許法の一部が改正された<sup>(21)</sup>。

更に、中央教育審議会は、特別免許制度の活用促進のため、さきの条件に合えば、大学卒業者という要件を撤廃すること、また、有効期限の撤廃、運用面で社会人特別選考を促進すること等について提言した<sup>(22)</sup>。この答申に基づいて、更に2002年に教育免許法が改正された<sup>(23)</sup>。その結果、特別免許状の授与件数は以降、高等学校や養護学校において急増している<sup>(24)</sup>。

しかし、「審査基準を具体的に定めてない場合や、審査基準を厳格に定めている場合」もあり、2014年にはこの制度を運用面において促進するため、文部科学省から都道府県へ、他の教科へ活用の幅を広げるよう指針が示された<sup>(25)</sup>。現在、「通算5年以上の勤務経験を有する」という要件を重視し、一部に学歴は高等学校卒業以上とする等条件を緩和する兆しがあり、特別免許状を活用した選考に運用面の変化がみられる<sup>(26)</sup>。

制度の現時点での問題としては、「教員枠が縮小されており、採用には若い人が優先される」「有効期限があるため、転職してまで教員になることを考えない」「免許状は内定してから授与されるが、免許状を持たない者

を選考しているところは少ない」「特別非常勤講師制度の方が煩雑な手続きが少ない」等が挙げられている<sup>(27)</sup>。高い人格の資質能力を備えた人は汎用性が高いということで、特別な魅力を感じない限り教職に就こうとはしない。有効求人倍率が高くなれば、他の条件の良い民間に優秀な人材が流れるようになり、無理をして教員になろうとする人は少なくなる。このことは、一般社会の就労意識や雇用状況との関わりもあり、教員免許の制度改革のみで問題を解決することは難しい。

## 2. 免許状を要しない特別非常勤制度

教科の一部領域のみ担当する場合には、特別非常勤講師として教職に就くことが可能となっている。この制度は、教員免許状は所有していないが、専門的知識や経験をもつ人を講師に任用するものである。教育の多様化への対応や学校の活性化を図ることを目的としている。講師として携わる学校に、該当する免許状をもつ教員のいることが条件となっている。希望者が教育委員会に登録すると、必要に応じて採用の連絡があるという方法をとっている。登録した人が必ずしも採用されるわけではない<sup>(28)</sup>。

1997年、教育職員養成審議会は、この特別非常勤講師制度の改善について答申した<sup>(29)</sup>。対象を小学校及び盲・聾・養護学校の全教科に拡大すること、また、許可事項としていた制度を緩和し、学校の設置者から授与権者への届出事項とした<sup>(30)</sup>。2001年には教職員定数の標準に関する法律が改正され、教員定数を使ってこの非常勤講師が採用できることとなった<sup>(31)</sup>。

2002年、中央教育審議会答申において、運用面で非常勤講師に特別免許状を授与するという促進策が提言された。これまでは、教科全般に優れた知識や技能をもつ人でも、特別非常勤講師としては教科の一部領域しか教授できなかった。しかし、免許状の授与により、

教科全領域を担当することが可能となった。教員定数を使った非常勤講師の任用にも特別免許状を授与し、社会人を活用できるようになった<sup>(32)</sup>。これら、法制面・運用面での促進策の結果、特別非常勤講師の数は年々増加している<sup>(33)</sup>。

なお、総合的な学習を担当する地域住民等のゲストティーチャーや、教員が他の人と連携して指導するティーム・ティーチングは、免許状を所有する教員と一緒に授業に携れば、特別免許状の授与や特別非常勤講師の届出は不要であり、積極的な活用が進んでいる。また、2003年の学校教育法施行規則の改正により、土曜日に教育課程外の活動が可能となり、学校・家庭・地域社会が連携して各地で自主的に実施されている。この場合も、土曜コーディネーターや土曜教育推進員に、特別免許状の授与や特別非常勤講師の手続きは不要であり、活用が促進されつつある。

教員は、児童生徒の人格形成に大きな影響を及ぼす。また、社会人・職業人となるための必要な知識・技能を身につけさせる重要な使命を負っている。これまでの教員免許状の授与弾力化の動きは、相当免許主義を原則としつつ、教員養成の実態と教育現場からの要請に対応するための可能な限りの変化といえる。教員集団の中に、社会人のもつ人格的な資質能力と必要な教職の専門性を取り込み、相補うことにより全体として高いものを確保する措置と捉えられる。

#### 四. 人格的資質能力と学校外との連携

大学における教員養成は、求められる資質能力として必要最小限のものであり、教職に就いてからはその向上のため努めなければならない。教育公務員特例法には、教員は「その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」、教員の任命権者は教員の研修について「それに要する施設、

研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない」としている<sup>(34)</sup>。

1987年、教育職員養成審議会は答申において、日々の教育実践が教育の力量を高めるとしながらも、「別の角度からの研修を通じて、教育実践の在り方を見直すことも重要である」とした。教員が研修を自主的に、もしくは命令で実施するにしても、教育実践を通してだけでなく、幅広い内容を様々な方法を駆使して行う必要がある。そのためには、個人的に計画するだけでなく、組織的・体系的に行う必要があるとした<sup>(35)</sup>。

人格的な資質能力は、教職に就いている人だけでなく、一般の社会人にも求められるものである。学校に勤務している教員は、教職関係以外の人たちと関わるような研修に参加する等して、常にこの資質能力を高めねばならない。一方、任用する側は教職以外で活躍している人を積極的に受け入れ、教員集団としての資質能力を高めねばならない。

##### 1. 社会の構成員としての視野の拡大

教員には「研修を受ける機会が与えられなければならない」、教員は「授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」、教員は「任免権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる」と定められている<sup>(36)</sup>。

資質能力は大学における様々な活動を通して習得していくが、このうち人格的なものは、教職のカリキュラム以外の機会に習得することも多い。教職に就いてからも同様であり、校内の研修だけではなく、むしろ校外において身につけることも多い。教員はあらゆる機会にこの資質能力を維持し高める努力が必要である。

初任者研修は、採用の日から1年間、職務の遂行に必要な実践的研修をするもので

(8)

教員の資質能力向上のための方策について

ある<sup>(37)</sup>。しかし、初任者は校務の多忙さもあり、校内の狭い人間関係の中で目前の教育実践に関連した研修に集中する傾向がある。特に人格的な資質能力については、初任者が自発的・積極的に、校外に幅広くその機会を得ることは難しい。従って研究と修養に努めるため、初任者には指導担当の教諭がつき、授業時間を減ずる措置がとられる。その他、教育委員会は研修に要する施設、研修を奨励するための方途、研修に関する計画を立てその実施に努めている。実施方法としては、民間企業等における教育的体験やその他の社会体験も含まれる。教員の相互交流を深めるため、宿泊研修や洋上研修を実施するところも多い。

同じく教育公務員特例法は、授業に支障のない限り勤務場所を離れ、現職のままで長期の研修を受けることを認めている。人格的な資質能力は、幅広い豊かな人間関係の中で培うものであり、長期派遣はその有効な一つの方法である<sup>(38)</sup>。この研修は教員が社会人としての視野を拡げるため1ヶ月から1年程度派遣され、民間企業等学校以外の施設において普段できないことを経験するものである。人格的なものをはじめ様々な資質能力を習得できる。長期間であり、研修者と学校の負担を軽減するため、研修期間中は講師時間が配当されている。しかし対象者として推薦されるのは、主任などの役職をもつ中堅教員が多く、任されていた業務を一定期間中断せざるを得ないこともある。研修の具体的な成果を直後に示すことは難しく、研修者がキャリアを積んでいく上で犠牲になることもある。また研修者を出す学校としても、代替の教員に充分なものは期待できず負担になることが多い<sup>(39)</sup>。

研修を積極的な目的とするものではないが、人格的なものを含め資質能力を高めるのに有効な教員の兼業を認める制度がある。教育公務員特例法は、教員に対し、本務に支障

がない場合「その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事できる」としている。地方公務員は原則として兼業が禁止されている。しかし、教員は任命権者が認めたとき、給与を受ける受けないに関わらず兼業できることになっている。特例の理由は、教育水準を向上させるうえで意義がある。また、優れた教員を活用することは、教育全体の振興に役立つ。更に、本来の職務に熟達する貴重な研修となり、より広い視野に立った教育活動が可能になるからである<sup>(40)</sup>。教育公務員特例法で認められた研修と、研修の成果も期待できる兼業とは、そもそもの目的は異なる。兼業は、社会的に評価された教員の資質能力を基に実施するものであり、研修の成果を併せて獲得しようとするものである。

なお、民間企業等教員以外の団体が、社会と経済界のコミュニケーションを促進するため、小・中学校や高等学校等の教員に対し様々な研修プログラムを提供している。各地の教育委員会からは研修として評価され、これまで継続的に教員が派遣されているものもある<sup>(41)</sup>。

## 2. 民間人校長と社会人の効用

学校の自主性や自律性が求められている。校長のもとで教職員が組織として力を発揮することが求められている。そこで、校長や教頭には、教育に関する知識理解だけでなく、組織的に学校を運営できる資質能力が必要とされる。このため教育委員会等は校長のマネジメント研修会等、資質能力の向上策を実施している<sup>(42)</sup>。

しかし、一方では学校の管理職に、これら資質能力に優れているとされる社会人の任用が進められるようになった<sup>(43)</sup>。校長の任用資格は、学校教育法施行規則に定められ、教諭の専修免許状または一種免許状を有し、5年以上教育に関する職にあることとされていた。しかし2000年、教育職員免許法の改正に



より資格要件が緩和され、教員免許状がなくても任用できるようになった<sup>(44)</sup>。以降、企業における豊富な経験や社会人として身につけた能力に着目した採用が年々進んでいる。教頭の任用資格は、学校教育法施行規則により、校長の規定に準ずるものとされてきた。民間人校長が認められてからも、免許状を持たない人の任用は認められなかったが、2006年に施行規則が改正され、資格要件を緩和し民間人等を任用することが可能となった<sup>(45)</sup>。

民間人校長に対しては、人格的資質能力等、民間で培ったマネジメントに関する能力についての評価が高い。しかし、教育に関する知識や経験が少ないことから、一定数の管理職集団の中に、一定期間、一部の人が任用されることに意義を認めるものの、同一の人が長期間在職したり、民間人校長の数が多くなることは期待しないという意見もある<sup>(46)</sup>。

なお、最近では公立学校の運営を民間に委託する「公設民営学校」に関する動きもある。社会人活用の効用も期待できるとして注目されている<sup>(47)</sup>。

## おわりに

戦後の教員養成は原則として大学で行うことになったが、学生数や教職課程履修者の増加により状況が変化した。卒業者が必ずしも幅広い教養と学識をもっているとは言い難く、教職課程を履修していても必要な資質能力を備えているとは言えない状況となった。一方、教職には、より高い資質能力がますます期待されるようになった。これに対し、教員養成改革の一つとして、教員の社会的体験や社会人の教員社会への受け入れ等、教員社会の外部と密接に関連した方策が多く採られるようになった。

これら昨今の動きは、急激な教育・教職に関する社会の変化に対して、あまりにも慎重であり緩慢なようにも思われる。しかし、原

則を補完するための施策もしくは一時的な措置は、未だ多くの問題を抱えているものの、今後の大きな変化の予兆であり、またその一貫としての機敏な動きとして捉えることができる。法制面・運用面から、また現場における実態からも動向が注目される。

本稿の検証は人格的資質能力に限定した部分的なものである。今後「学び続ける教師」「チーム学校」等、他の側面からの考察も重ね、新しい時代の資質能力向上策の方向性を明らかにしていきたい。

## 注

- (01) 中央教育審議会答申(2005)「新しい時代における義務教育を創造する」19頁、優れた教師の三つの要素
- (02) 教育職員養成審議会第1次答申(1987)「教員の資質能力の向上方策等について」2頁、はじめに
- (03) 芝田昭午(2012)「教員の資質の適性」96頁、「資質」とは「素質」について
- (04) 教育職員養成審議会第1次答申(1997)「新たな時代に向けた教員養成の改善方策」
- (05) 中央教育審議会答申(2005)「新しい時代の義務教育を創造する」、1、教員に求められる資質能力と教職課程の役割
- (06) 中央教育審議会答申(2012)「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」、2頁、2、これからの教員に求められる資質能力
- (07) 小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律(1998)
- (08) 中央教育審議会答申(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方」別添1、教職実践演習(仮称)について
- (09) 文部科学省調査(2010)「都道府県・指定都市教育委員会が求める教員像」資料5-3、教員採用選考試験の募集要領等に記載された教育委員会が求める教員像
- (10) 山田浩之(2013)「教員の資質低下という幻想」53-65頁、教員全体の実質的な資質低下は実証し得ないとされる
- (11) 教育職員養成審議会第3次答申(1999)「養成と採用・研修との連携の円滑化について」、3、採用の改善

(10)

教員の資質能力向上のための方策について

- (12)教育職員養成審議会第1次答申(1987)「教員の資質能力の向上方策等について」2頁、はじめに
- (13)中央教育審議会答申(2012)「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」24-25頁
- (14)自由民主党(2013)教育再生実行本部「第二次提言」
- (15)文部科学省「平成26年度教員採用選考試験の実施状況調査について」
- (16)文部科学省「平成27年度公立学校教員採用試験の実施方法について」
- (17)教育職員養成審議会答申(1987)「教員の資質能力の向上方策等について」
- (18)赤星晋作(2010)「教師の資質能力と教員養成・免許-臨教審以降-」『広島ジャーナル』112頁
- (19)教育職員免許法、一部改正、第5条(1988)
- (20)教育職員養成審議会答申(1997)「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」
- (21)教育職員免許法の一部改正、第4条(1998)
- (22)教育職員免許法の一部改正(2002)
- (23)中央教育審議会答申(2002)「今後の教員免許制度の在り方について」
- (24)文部科学省「教員を目指す皆さんへ」特別免許制度、特別免許状の活用状況に関する事例集、平成15年度
- (25)文部科学省初等中等教育局教職員課(2014)、特別免許状の授与に係る教育職員検定等に関する指針
- (26)文部科学省、平成27年度教員採用等の改善に係る取り組み事例、3-3 試験免除・特別選考等(特別免許状を活用した選考)
- (27)中央教育審議会答申(2002)「今後の教員免許制度の在り方について」、Ⅲ、特別免許状の活用促進、3、特別免許用の活用が進まない理由
- (28)教育職員免許法一部改正、第3条の2(1988)免許状を要しない非常勤の講師
- (29)教育職員養成審議会答申(1997)「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」
- (30)教育職員免許法の一部改正第4条(1998)
- (31)公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(2001)改正、第17条教職員定数の短時間勤務の職を占める者等の数への換算
- (32)中央教育審議会答申(2002)「今後の教員免許制度の在り方について」、Ⅲ、特別免許状の活用促進、4、特別免許状活用促進のための具体的方策(2)運用面での改善

- (33)文部科学省、教員を目指す皆さんへ、特別非常勤講師活用事例、特別非常勤講師の届け出件数
- (34)教育公務員特例法、第21条(研修)
- (35)教育職員養成審議会答申(1987)はじめに
- (36)教育公務員特例法、第22条(研修の機会)
- (37)教育公務員特例法、第23条(初任者研修)
- (38)教育公務員特例法、第22条(研修の機会)-3
- (39)文部科学省、教員研修、社会体験研修等実施状況(平成24年度)調査結果、長期社会体験研修先
- (40)地方公務員法、第38条(営利企業等の従事制限)、教育公務員特例法、第17条(兼職及び他の事業等の従事)
- (41)経済広報センター、国内広報部、教員の民間企業研修
- (42)文部科学省、教員研修、学校組織マネジメント研修について
- (43)文部科学省、調査、民間人校長及び民間人教頭の任用状況について、平成20年4月1日現在
- (44)学校教育法施行規則(2000)改正
- (45)学校教育法施行規則の一部を改正する省令(2006)、教頭の資格要件の緩和
- (46)広島県教育委員会ホームページ、ホットライン教育ひろしま、別紙：民間人校長採用制度について
- (47)小林美津江(2014)「公立学校の運営の民間への開放-公設民営学校の解禁-」86-93頁

## 参考文献

- ・稲垣忠彦(1998)「教師教育の課題」佐伯胖編『岩波講座、現代の教育6、教師像の再構築』岩波書店、260-282頁
- ・芝田昭午(2012)「教員の資質能力の向上と教職研修7、教員の資質と適性」『月刊教職研修』No.477 教育開発研究所、96-99頁
- ・山田浩之(2013)「教員の資質低下という幻想」『教育学研究』第80巻第4号、日本教育学会、53-65頁
- ・船寄俊雄(2013)「戦前・戦後の連続と断絶の視点から見た大学における教員養成原則」『教育学研究』第80巻第4号、日本教育学会、2-11頁
- ・牛渡淳(2014)「近年の教員養成・研修改革の構想と課題」『日本教育経営学会紀要』第56号、2-12頁
- ・岩田康之(2013)「教員養成改革の日本的構造」『教育学研究』第80巻第4号、日本教育学会、14-26頁

- ・自由民主党（2013）教育再生実行本部「第二次提言」5月  
[http://www.jimin.jp/policy/policy\\_topics/pdf/pdf114\\_1.pdf](http://www.jimin.jp/policy/policy_topics/pdf/pdf114_1.pdf)（参照 2015/05/06）
- ・経済広報センター 国内広報部、教員の民間企業研修  
<http://www.kkc.or.jp/company/kyouin/2014/elements/gaiyou.pdf>（参照 2015/05/06）
- ・広島県教育委員会ホームページ、ホットライン教育ひろしま、別紙：民間人校長採用制度について  
<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/05junior-1st-keiei-besshi.html>（参照 2015 /05/06）
- ・小林美津江、文教科学委員会調査室「公立学校の運営の民間への開放－公設民営学校の解禁－」立法と調査 2014.3 No.350（参議院事務局企画調整室編集・発行）86-93頁  
[http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou\\_chousa/backnumber/2014pdf/20140303086.pdf](http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2014pdf/20140303086.pdf)（参照 2015/05/06）