

VIII 教員資格・養成・任用・研修

1. 教員の専門性と資格
2. 教員養成
3. 教員資格認定試験
4. 教員の人事
5. 教員研修
6. 校内研修
7. スクールリーダーの研修
8. 教員給与
9. 教員処分
10. 若い教師の育成
11. 中堅教員の育成
12. 校長の養成と大学院の役割

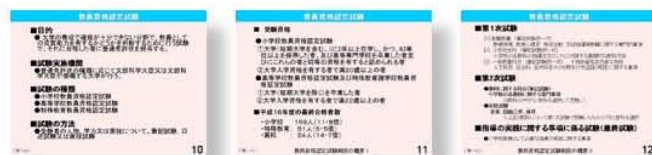
1 教員の専門性と資格



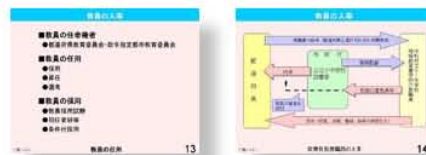
2 教員養成



3 教員資格認定試験



4 教員の人事



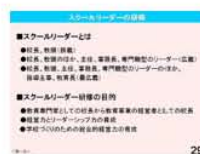
5 教員研修



6 校内研修



7 スクールリーダー の研修



8 教員給与



9 教員処分



10 若い教師の育成



11 中堅教育の育成



12 校長の養成と 大学院の役割



教員の専門性と資格

■専門性

- 教職は専門職、ないしはそれに近い職業(セミプロフェッション)である。その専門性は教科の指導と子ども理解に立つ子ども指導にある。
- 教師の指導力を構成する要素・・・専門的知識、授業力、研究力、子ども理解力、教師としての自覚、チーム力

■専門性を高めるために

- 教師の資格としての教員免許状
- 専門性の向上と研修・研究
- 研修の体系化

■教員評価

- 評価による資質能力の向上
- 評価による研修

(Ⅶ-1)

1

教師の指導力は、教師としての自覚などを含めて考えようとするのが日本の特色である。

専門性を確保するために、教員養成を大学で行うこととし、ナショナルスタンダードとして免許状所持を資格としている。また専門性の維持、向上のために研修制度を整備している。

人事考課など教員評価を導入したり、10年経験教員研修の導入に見る評価による資質能力の向上を図るなど、専門性を高める方策を採っている。

教師は、人間がこれまでの営みの中で創造し、蓄積してきた科学・芸術・文化を子どもの発達段階に応じて編成した教育的価値を教育内容とし、それを子どもに教え、子どもはそれを学ぶことによって将来の職業を選択し、また生活を設計する能力を身につける役割を持つ。教師の専門性は教える教育内容についての深い理解と子ども理解に立って、授業、つまり教育活動を展開する力量を持っていないといけない。国は、国際的視野のもと、得意分野を持った個性豊かな実践的指導力のある教師が求められるとし、画一的な教師像を否定している。

近年、教師の指導力不足が指摘され、これまで尊重されてきた教師の身分に変化が生まれてきた。また人事考課など教員評価のシステムを明確にして教師の指導力を高める施策が展開されている。

教員の専門性と資格

■普通免許状(全国で有効)

■特別免許状

■臨時免許状

●教員免許法

第3条 教育職員は、この法律により授与する各相当の免許状を有する者でなければならない。

2 講師については、前項の規定にかかわらず、各相当学校の教員の相当免許状を有する者をこれに充てるものとする。

第4条 免許状は、普通免許状、特別免許状及び臨時免許状とする。

2 普通免許状は、学校(中等教育学校を除く。)の種類ごとの教諭の免許状、養護教諭の免許状及び栄養教諭の免許状とし、それぞれ専修免許状、1種免許状及び2種免許状(高等学校教諭の免許状にあっては、専修免許状及び1種免許状)に区分する。

3 特別免許状は、学校(中等教育学校及び幼稚園を除く。)の種類ごとの教諭の免許状とする。

4 臨時免許状は、学校(中等教育学校を除く。)の種類ごとの助教諭の免許状及び養護助教諭の免許状とする。

第5条 普通免許状は、別表第1若しくは第2に定める基礎資格を有し、かつ、大学若しくは文部科学大臣の指定する養護教諭養成機関において別表第1、第2若しくは第2の2に定める単位を修得した者又は教育職員検定に合格した者に授与する。

2 特別免許状は、教育職員検定に合格した者に授与する。ただし、前項各号の一に該当する者には、授与しない。

5 臨時免許状は、普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、第1項各号の一に該当しない者で教育職員検定に合格したものに授与する。

(Ⅶ-2)

教員の免許状の種類

2

教員免許状には、普通免許状、特別免許状、臨時免許状がある。このうち普通免許状は専修免許状(基礎資格:修士)、1種免許状(基礎資格:学士)、2種免許状(基礎資格:準学士)の3種とする。臨時免許状の有効期間は3年又は5年である。

特別免許状制度は、教員免許状を持たず、教職を希望する各種分野ですぐれた知識経験や技術を持っている社会人に対して都道府県教育委員会が行う教育職員検定により特別免許状を授与し、教諭に任用する制度である。この制度は1988年の教育職員免許法改正によりスタートした。平成16年度現在までの特別免許状授与研修は113件で非常に少ない。これまで免許状を所有していないと非常勤講師ができなかったが、この枠もはずされた。

臨時免許状は、普通免許状を有する者を採用することができない場合に限り、教育職員検定に合格した者に与えられる。

教員の専門性と資格

■社会人の学校教育への参加

各分野で、またこれまでの生活の中で積み重ねてきた知識や経験、技術を有した社会人が学校教育に参加することは開かれた学校づくりにとって大変意味がある。これは学校教育の多様化と活性化にもつながるものである。このため特別免許状制度のほか、特別非常勤講師制度がつけられた。

■担任できる教科等

- 小学校・中学校・・・全教科
- 高等学校・・・各教科、教科領域の一部(柔道、剣道、情報技術、建築、インテリア、デザイン、情報処理、計算実務)
- 特殊教育諸学校・・・盲学校高等部(理療、理学療法、音楽)、聾学校高等部(理容、特殊技芸)、盲・聾・養護学校(自立活動)

■特別非常勤講師制度

- 非常勤講師は教科領域の一部を担当するものであり、都道府県教育委員会に届け出ることによって教員免許状を持たない者を任用することができる。以前は免許状を持たないと講師ができなかった。

(Ⅶ-3)

特別免許状

3

高等学校：NPO 職員、福祉施設職員、看護師、ホテル料理長、特殊教育諸学校：医師、薬剤師、理学療法士

ここでは非常勤講師制度について説明する。

担任できる教科等は次の通り。

小学校：全教科の領域の一部、クラブ活動

中学校及び高等学校：各教科の一部、総合的な学習の時間及び道徳の一部

特殊教育諸学校：各教科の一部、クラブ活動（小学校）、総合的な学習の時間及び道徳の一部

活用状況は、平成15年度で小学校8,249人、中学校3,324人、高等学校8,589人、特殊教育諸学校230人で総計20,392人。

特別非常勤講師の職業等は次のようになっている。小学校：和太鼓保存会指導者、木工所所長、町民講座講師、中学校：OAインストラクター、スポーツインストラクター、茶華道教授、能楽師、

教員の専門性と資格



(Ⅶ-4)

普通免許状の種類

4

教員の免許状には修士課程（修士）及び講習等を受けそれに相当すると認定された者に与えられる専修免許状、4年制大学（学士）で所定の単位を取得し、または講習等を受けそれに相当すると認定された者に与えられる一種免許状、短期大学（準学士）で所定の単位を取得した者に与えられる二種免許状の三種類がある。

専修免許状を取得するには、教科に関する科目34単位、教職に関する科目41単位、教科又は教職に関する科目8単位、一種免許状は、それぞれ10単位、41単位、8単位、二種免許状は、それぞれ2単位、31単位、4単位である。

教員養成

■教員養成の原則

- 大学による教員養成
- 開放制

■実践的指導力育成を重視したカリキュラム

■教職科目重視のカリキュラム

■任用、現職教育とリンクさせた養成教育

(Ⅶ-5)

5

また養成教育は、任用、現職教育との連続性を図り、教師教育の一過程と考えられ、その観点から養成教育が展開している。

戦前は師範学校で教員養成が行われていた。戦後は、教員養成は大学で行うこと、教員養成を目的にした大学だけではなく、文部科学大臣から教職課程認定を受けた大学でも養成することができる開放制がとられた。

教職が高い専門性を求め、大学で行う教育の程度が相当だと認識されたからである。

現在、養成教育は実践的指導力の基礎を重視したカリキュラムとして展開されている。実践的指導力とは、知識を教える力量だけでなく、その過程で学習指導や生活指導において子ども理解に立ち、子どもとのコミュニケーションをつくりうる力量を通して子どもを指導できる力量である。養成教育では実践的指導力の基礎を身に付けさせるために教職科目を重視している。

教員養成

第1欄		第2欄	第3欄			
所有資格・免許状の種類		基礎資格	大学において修得することを必要とする最低単位数			
			教科に関する科目	教職に関する科目	教科又は教職に関する科目	特殊教育に関する科目
小学校教諭	専修免許状	修士の学位を有すること	8	41	34	
	1種免許状	学士の学位を有すること	8	41	10	
	2種免許状	学校教育法第69条の2第7項に定める準学士の称号を有すること	4	31	2	
中学校教諭	専修免許状	修士の学位を有すること	20	31	32	
	1種免許状	学士の学位を有すること	20	31	8	
	2種免許状	学校教育法第69条の2第7項に定める準学士の称号を有すること	10	21	4	
高等学校教諭	専修免許状	修士の学位を有すること	20	23	40	
	1種免許状	学士の学位を有すること	20	23	16	
	2種免許状	修士の学位を有すること	6	35	34	
幼稚園教諭	専修免許状	修士の学位を有すること	6	35	10	
	1種免許状	学士の学位を有すること	6	35	10	
	2種免許状	学校教育法第69条の2第7項に定める準学士の称号を有すること	4	27		

(Ⅶ-6)

必要とされる単位 1

6

教員養成の課程として、大学 461 校、短期大学 398 校、大学院 214 校、大学の専攻科 69 校が認定されている。(平成 10 年現在)

免許状の授与を受けるのに必要な科目は、各大学の授業科目として開講される。

●教科に関する科目

教科に関する科目は、小学校では、国語（書写を含む）、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育である。中学校、高等学校では、それぞれ、教科・分野毎に定められている。

●教職に関する科目

- 教職に関する科目は、主として
- ・ 教職の意義等に関する科目
 - ・ 教育の基礎理論に関する科目
 - ・ 教育課程及び指導法に関する科目
 - ・ 生徒指導、教育相談及び進路指導等に関する科目
 - ・ 総合演習
 - ・ 教育実習

●教科又は教職に関する科目

「教科又は教職に関する科目」は、各大学が「教科又は教職に関する科目」として独自に開講する授業科目や、「教科に関する科目」「教職に関する科目」として開講されている授業科目の単位を必要数以上修得すると充当される。

- 特殊教育に関する科目
- 養護に関する科目
- 養護又は教職に関する科目
- 栄養に係わる教育に関する科目
- 栄養に係わる教育又は教職に関する科目
- 教育職員免許法施行規則第 66 条の 6 に定める科目

教員養成

第1欄		第2欄	第3欄			
所有資格・免許状の種類		基礎資格	大学において修得することを必要とする最低単位数			
			教科に関する科目	教職に関する科目	教科又は教職に関する科目	特殊教育に関する科目
盲学校教諭、聾学校教諭又は養護学校教諭	専修免許状	修士の学位を有すること及び小学校、中学校、高等学校又は幼稚園の教諭の普通免許状を有すること	34	41	8	47
	1種免許状	学士の学位を有すること及び小学校、中学校、高等学校又は幼稚園の教諭の普通免許状を有すること	10	41	8	23
	2種免許状	小学校、中学校、高等学校又は幼稚園の教諭の普通免許状を有すること	2	31	4	13

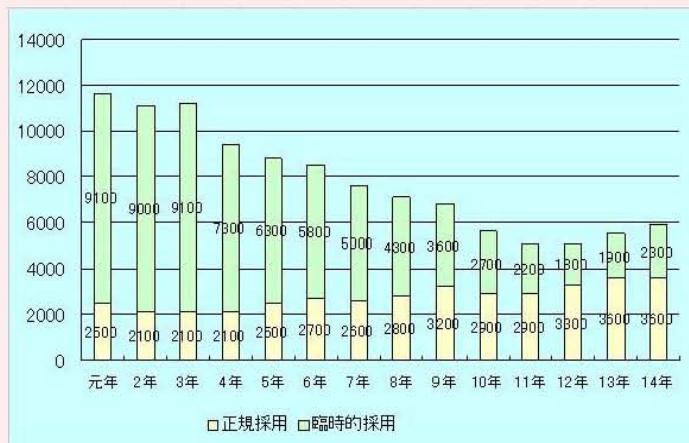
特殊教育諸学校の教諭（盲学校教諭、聾学校教諭、養護学校教諭）の免許状は、基礎資格のほか、特殊教育に関する科目を、専修免許状で47単位、1種免許状で23単位、2種免許状で13単位を修得しなければならない。

（Ⅶ-7）

必要とされる単位 2

7

教員養成



大学における教員養成課程全体の入学定員は、少子化に伴う教員就職率の低下を踏まえ、平成10年度から12年度までの3年間に約5千人の削減が行われた。現在、公立学校の教員の定年退職者の増加や都道府県における教員配置基準の改善に伴い、教員採用数が増加している。しかしながら、パーパーティーチャー、各学校における教員の年齢構成のバランスなどの問題を抱えている。

（Ⅶ-8）

教員の採用状況

8

教員養成



(Ⅶ-9)

教育実習(中学校)

9

②担任と打合せ、2005年5月

③公開授業(社会 中学1年生 2005年6月)

④公開授業(音楽 中学2年生 2005年6月)

⑤公開授業(体育 中学1年生 2005年6月)

⑥公開授業・学習指導案(美術 中学2年生 2005年6月)

教員養成において、教育実習は実践的指導力の基礎を修得するためにきわめて重視されている。教育実習期間の延長などを通して、その改善が行われている。現在教育実習は、小学校5単位、中学校5単位、高等学校3単位、特殊教育諸学校5単位である。小・中学校普通免許状を得るために介護等体験(7日間)が1998年度から義務づけられた。その目的は「義務教育に従事する教員が個人の尊厳及び社会連帯の理念に関する認識を深めることの重要性にかんがみ、教員としての資質の向上を図り、義務教育の一層の充実を期する」(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)

①オリエンテーション(校長の話)、2005年5月

教員資格認定試験

■目的

- 大学の養成で確保が十分でない分野で、教員としての資質能力を有するかどうかを判断するために行う試験で、それに合格した者に普通免許状を授与する。

■試験実施機関

- 普通免許状の種類に応じて文部科学大臣又は文部科学大臣が委嘱する大学が行う。

■試験の種類

- 小学校教員資格認定試験
- 高等学校教員資格認定試験
- 特殊教育教員資格認定試験

■試験の方法

- 受験者の人物、学力又は実技について、筆記試験、口述試験又は実技試験

教員資格認定試験は、大学の養成で十分でない分野での教員を確保するために行う試験である。

小学校では教諭二種免許状が与えられる。高等学校では、看護、情報、福祉、柔道、剣道、情報技術、建築、インテリア、デザイン、情報処理、計算実務の種目試験があり、それに合格した者に各種目の高等学校教諭一種免許状が、特殊教育諸学校では、自立活動(視覚障害教育)、自立活動(聴覚障害教育)、自立活動(肢体不自由教育)、自立活動(言語障害教育)の種目試験があり、それに合格した者に各種目の一種免許状が、それぞれ与えられる。

(Ⅶ-10)

10

教員資格認定試験

■ 受験資格

● 小学校教員資格認定試験

- ① 大学(短期大学を含む。)に2年以上在学し、かつ、62単位以上を修得した者、及び高等専門学校を卒業した者並びにこれらの者と同等の資格を有すると認められる者
- ② 大学入学資格を有する者で満20歳以上の者

● 高等学校教員資格認定試験及び特殊教育諸学校教員資格認定試験

- ① 大学(短期大学を除く)を卒業した者
- ② 大学入学資格を有する者で満22歳以上の者

■ 平成16年度の最終合格者数

- ・小学校 : 169人(11.8倍)
- ・特殊教育: 51人(6.5倍)
- ・高校 : 24人(14.7倍)

(Ⅶ-11)

教員資格認定試験制度の概要 1

11

基本的に、教員の免許状は、大学での所定科目の履修がその条件とされているが、教員資格認定試験に関しては、1964年の免許法改正により、高等学校技能教科(柔道・剣道・計算実務)などの特定の教科に関して特例が設定された。そして、1973年の免許法改正で、教育界に広く人材を求めるとの趣旨に基づいて、小学校教員、高等学校教員、特殊教育教員(養護訓練=聴覚障害および肢体不自由教育)にまで、その適用範囲が拡大されている。

教員資格認定試験

■ 第1次試験

- [1] 教職教養 (筆記試験択一式)
教育原理、教育心理学、特別活動、生徒指導等教職に関する専門的事項
- [2] 小学校全科 (筆記試験択一式)
小学校の各教科の指導法及びこれに付随する基礎的な教科内容
- [3] 一般教養科目 (筆記試験択一式) * 免除資格該当者は免除
人文科学、社会科、自然科学の3分野及び外国語(英語)に関する事項

■ 第2次試験

- 教科に関する科目(筆記試験)
小学校の各教科に関する専門事項
(9教科の中から1教科を選択して受験。)
- 実技試験
音楽、図画工作、体育
* 上記3教科について第1次試験で受験したもののうち2教科を選択

■ 指導の実践に関する事項に係る試験(最終試験)

- 小学校教員として必要な指導の実践に関する事項

(Ⅶ-12)

教員資格認定試験制度の概要 2

12

たとえば小学校の教員資格認定試験は、三つの段階を踏んで行われる。第1次試験では、教職教養、教科の指導法、基礎的な教科内容、一般教養科目が、第2次試験は、教科専門事項と実技試験が、最終試験では指導の実践に関する事項がそれぞれ課される。

平成16年度の小学校教員資格認定試験では169人が合格している。11.8倍の高い倍率である。

教員の人事

■教員の任命権者

- 都道府県教育委員会・政令指定都市教育委員会

■教員の任用

- 採用
- 昇任
- 選考

■教員の採用

- 教員採用試験
- 初任者研修
- 条件付採用

(Ⅶ-13)

教員の任用

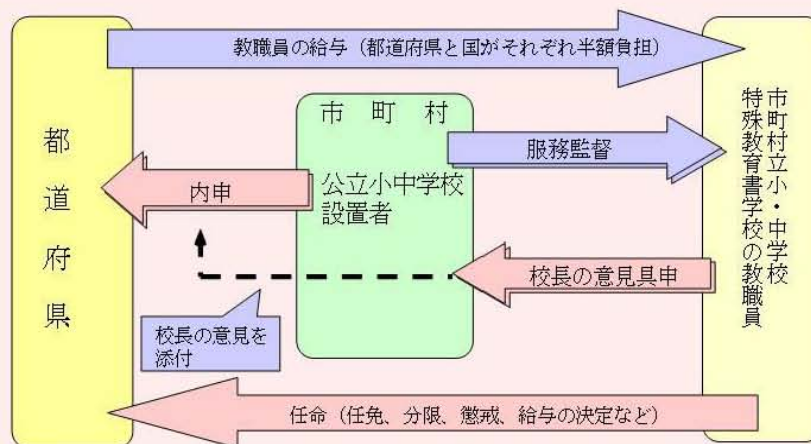
13

修を受ける。

任用とは、採用、昇任を意味し、教育職員の任用に当たっても、一般行政職員と同様に、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づくことが法定されている。しかし、試験の方法は一般行政職員と異なっており、競争試験ではなく「選考」によるものとされている（教育公務員特例法第13条1項）。選考とは、一定の基準と手続きによって、学力、経験、人物、慣行、身体等を審査することとされている。選考に関しては、大学附置の学校以外の公立学校では、任命権者である教育委員会の教育長が、大学附置の学校では大学の学長が、大学附置学校以外の国立学校の場合には文部大臣がその選考を行うこととされている（教育公務員特例法第13条1項）。

教員の採用試験は、学力試験、面接試験、実技試験などを通して、教員としての力量、意欲、使命感などを判断する。入職後の1年間の身分は条件付採用で、その間は初任者研

教員の人事



(Ⅶ-14)

県費負担教職員の人事

14

県費教職員の人事事項としては、教員の任用（採用、昇任）、降任、処分などがある。市町村立学校の管理については設置者管理主義をとっている。しかし人事権には及ばない。人事権は都道府県教育委員会・指定都市教育委員会にある。その理由は給与はこれらの教育委員会が負担していることのほか、教職員の適正配置、人事交流の広域化・円滑化を図る観点もその理由とされている。

しかし教員を日常的に観察し、その実態を知っているのは校長であることから、人事に関して校長の意見具申が尊重されるようになった（地方教育行政法大第38条）。

最近、県費教職員教員の人事について地方分権の観点から市町村教育委員会がその権限を拡大すべきだと言われている。

教員研修

■教師と研修(研究)

- 教育と研究
- 教材研究

■研修の制度

- 教育公務員特例法
- 研修の体系化

■研修の種類

- 自主研修
- 校内研修
- 行政研修
- 民間教育団体による研修
- 大学・大学院等への派遣研修

■教員評価

- 評価による資質能力の向上
- 評価による研修

(Ⅷ-15)

15

授業、生徒指導などの教育活動には、その準備としても、またそれらを実施する過程で起こる諸問題や課題を解決するためにも、さらに新たな教育の変化を知り、教育活動に反映、充実させるためにも研修・研究は不可欠である。研修は修養と研究を合体した用語である。修養とは教師としての自覚や使命感、保護者・社会に対する責任感を深め、職業的・社会的責任を果たすことにかかわるものである。研究は、教育は知識や技能を子どもの発達段階に応じて身に付けさせることであるから、教材開発を含む教材研究、子ども研究などが不可欠である。

そのため研修は、教育公務員特例法教員が規定しているように教員の職務の一環として理解される必要がある。

研修には本来、自主的に進めなければ

ならない。しかしそれには限界があること、また教育行政や学校の必要から校内研修、行政研修、大学・大学院等への派遣研修などの機会がある。

評価に基づく研修は最近導入され始めた。

教員研修



- ①茨城県教育研修センター
- ②茨城県水戸市総合教育研究所
- ③茨城県自然博物館
- ④独立行政法人教員研修センター

(Ⅷ-16)

教員研修を行う施設

16

教員研修

■基本研修

- 教職経験に応じた研修
- 職能に応じた研修

■専門研修

- 教科等の研修
- 教育課題に対応した研修

■研修支援

- 行政研修、長期研修等
- 派遣研修
- 大学院修学休業制度

教育委員会や教員研修センターが行う研修には、教職経験に応じた研修（経年研修）や職能に応じた研修などの基本研修のほか、教科等の研修や教育課題に対応した研修などの専門研修がある。講義や演習の授業形態のほか、課題を提出させ、それをめぐってディスカッションする形態もある。中央研修では3週間を超える長期にわたる宿泊研修を行っている。教育委員会などの研修にも宿泊を伴うものがあるが、短期である。

教育委員会は、自ら研修を実施したり、大学や企業等への派遣を行っている。最近大学院修学休業制度をつくり、大学院で多くの教員が学びやすいよう法整備を行った。

（Ⅶ-17）

研修の種類と研修支援制度

17

教員研修

■教育公務員特例法

第21条 教育公務員は、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。

第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 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。

3 教育公務員は、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

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から1年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない（初任者研修）

第24条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間（公立学校以外の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。）が10年（特別の事情がある場合には、10年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「10年経験者研修」という。）を実施しなければならない。

（Ⅶ-18）

教員の研修に関する法律

18

教員研修



校外研修

(Ⅷ-19)

19

①新任小学校校長研修講座（組織マネジメント演習 2004年11月）

②小学校10年経験者研修（生徒指導に関する講演 2004年10月）

③美術科教材開発・実技研修講座（土を使った造形 2004年11月）

教員研修



①美術科教材開発・実技研修講座（身近なものからはじめる鑑賞 小・中・高校教師：生徒の作品を説明して、感想を述べる 2004年11月）

②小中学校の現職教員に対する英語研修（茨城県水戸市幼・小・中学校英語教育特区 2004年2月）

(Ⅷ-20)

教科研修(校外研修)

20

教員研修



(Ⅶ-21)

教育相談、小・中・高校・養護教師

(2004年11月)

21

教育相談（中級）研修講座（教職研修）
教育相談事例研究：小・中・高校・養護
学校の教師が参加している。（市町村単位
の研修では、教育段階間の教師が接する
機会がないため。）（2004年11月）

教員研修



(Ⅶ-22)

22

- ①小学校初任者研修（情報教育に関する
実習 2004年10月）
- ②中学校10年経験者研修（生徒指導に
関する研究協議 2004年10月）
- ③中学校10年経験者研修（特別活動に
関する研究協議 2004年10月）
- ④10年研修（生徒指導についての講話
2004年10月）

校内研修

■校内研修の目的

- 教育計画(教育課程)、その実施運営の過程で起こる諸問題への対応
- 学校の教育課題への対応
- 教師の指導力、授業力の向上

■校内研修の方法

- 授業研究
- 研究協議
- 他校視察、企業視察等

■校内研修の運営

- 研修委員会
- 研修・研究主任
- 研修の評価

(Ⅷ-23)

23

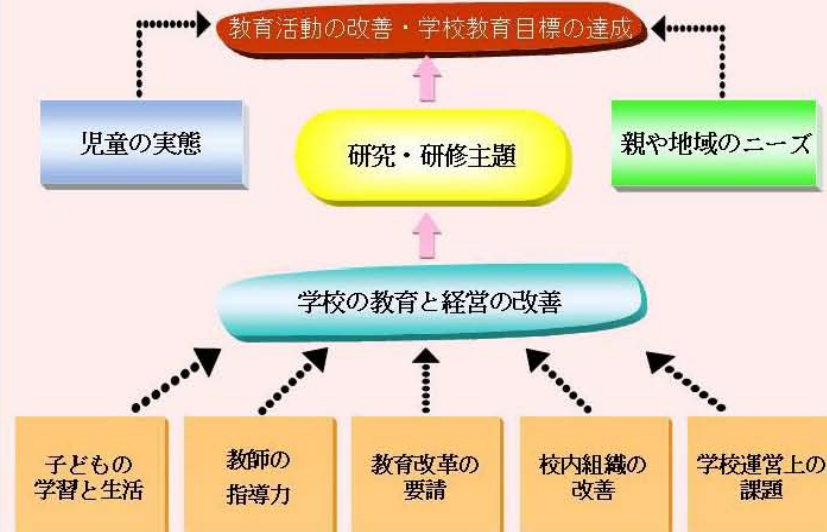
校内研修は、教師たちが自主的に行ってきた伝統を持っていた。組織的に校内研修を行うのはいいとしても、自分たちで自主的に行う校内研修が少なくなってきたことが気がかりである。

校内研修は、我が国の学校で長い間行われ、蓄積されてきた伝統であり学校文化である。

校内研修は、教師の自覚や使命感の涵養、教師の指導力の向上、教育革新への対応、子ども問題の解決、学校の教育課題の解決、新たな教育改革への対応、教育委員会からの指定研究などを目的に行われている。

校内研修は学校経営計画の中に位置づけられ、実施運営されている。そのために校務分掌組織として研修委員会を設置し、その責任体制を明確にしている。また研修に対する評価もそこで行う。これらを行う上で、研修・研究主任の役割・リーダーシップはきわめて大きい。そこに人を得ないと、堂々めぐりの研修に陥ってしまい、研究の進展がストップしてしまう。

校内研修



(Ⅷ-24)

校内研修概念図

24

校内研修においては、学習指導や生徒指導上の課題、評価の改善といった学校が直面する課題の解決を目指した、学校全体の教育実践の改善方策と、当該年度の学校教育目標と関わる形で研究主題が設定される。

校内研修

■日本の学校文化としての校内研修

- 教員の授業力の向上
- 若い教師の育成
- 学校の教育問題の解決
- 学校力の向上

■校内研修の特徴

- 授業研究
- 授業の相互観察
- 授業の批評

■評価に基づく研修

(Ⅶ-25)

25

校内研修の計画、実施運営は組織を通して行われる。研修委員会はその中心となって研修を推進する。校内研修は、学校経営計画の一部をなすから、そこには校長の経営方針、教育方針が反映されていなければならない。また研修委員会をリードし、研修を推進する者は研修主任である。

研修主任には、校長の方針を受け研修計画を策定し、それを実現する組織をつくり、実施運営するリーダーシップが求められる。研修主任の力量、リーダーシップが校内研修運営に当たり決定的な意味を持っている。

校内研修



(Ⅶ-26)

公開の授業研究

26

①公開授業、5年 算数「面積」(2004年6月)

②研究発表、「子どもの豊かさに培う共生・共創の学び」(2004年6月)

校内研修



楽しい国語科『読みの授業』(小学校
サポート研修：指導主事が要請に応じて
学校に出張する) 小学校教師 4 名、中
学校教師 1 名、指導主事 1 名 (2004 年
11 月)

(Ⅷ-27)

サポート研修

(2004年11月)

27

校内研修



授業研究：4年生体育(フラッグフット
ボール)

(Ⅷ-28)

(2003年11月)

28

スクールリーダーの研修

■スクールリーダーとは

- 校長、教頭(狭義)
- 校長、教頭のほか、主任、事務長、専門職型のリーダー(広義)
- 校長、教頭、主任、事務長、専門職型のリーダーのほか、指導主事、教育長(最広義)

■スクールリーダー研修の目的

- 教育専門家としての校長から教育事業の経営者としての校長
- 経営力とリーダーシップ力の育成
- 学校づくりのための総合的経営力の育成

(Ⅶ-29)

29

いる職務にある人を言うのが普通であろう。しかし狭義には校長、教頭に限定する場合もあるし、広義には指導主事や教育長を含めて言う場合もある。中教審は、スクールリーダーは校長・教頭など特定の職を指すものではなく、指導的な教員を含めてそれらを総称する用語であるとしている。

学校の自主性・自律性を確立し、自律的学校経営を構築するために校長の役割、リーダーシップの発揮がとりわけ重要になる。そこには校長像の変容がある。教育専門家としての校長から経営力とリーダーシップを持った教育事業の経営者としての力量が求められるようになった。それは学校づくりのための総合的経営力だと言ってよい。学校運営協議会の法制化は、その法制の理解だけでなく、それを運営する力量が求められる。これはこれまでの校長の力量のカタログになかったものだけに、それを学び、実践化しようとする力量はまったく新しいものである。ここにこれまでと違ったスクールリーダー研修の在り方が検討されねばならない理由がある。

スクールリーダーは校長、教頭、主任、事務長など学校でマネジメントを担って

スクールリーダーの研修

■研修内容

- | | |
|-------------------|-------------|
| ●現代の教育思想と学校経営 | ●学校の財務と事務 |
| ●学校づくりのビジョン・戦略の形成 | ●学校評価 |
| ●学校経営計画 | ●学校の組織論 |
| ●カリキュラムマネジメント | ●コミュニティ関係開発 |
| ●スタッフマネジメント | ●教育の法規と行政 |
| ●学校安全・危機管理 | |

■研修の形態

- 講義
- 演習
- ロールプレー
- 事例研究
- 企業研修

(Ⅶ-30)

研修の方法

30

スクールリーダー(校長)の研修内容は、図に示したように、マネジメントにかかわる事項である。これまでの校長研修では、これほどの内容を体系的に学ぶということではなかった。ここ10年の中で校長の役割変容が浮き彫りになり、それに伴う新たな力量が求められるようになったことが、こうした研修内容を求めるようになったと言える。

研修の方法にしても、研修の目的が課題解決にかかわる経営力の育成であるから、自校の経営分析とそこでの課題の解決のために事例研究がとりわけ重要な研修形態となる。また企業研修は校長に自らの経営を振り返る絶好な機会となろう。

スクールリーダーの研修



新任小学校校長研修講座（組織マネジメント演習 2004年11月）

（Ⅷ-31）

新任校長研修講座（小学校）

（2004年11月）

31

教員給与

■教員給与の法制

- 義務教育費国庫負担制度
- 県費負担教職員制度
- 給与特別措置法(教職調整額)
- 人材確保法(教員給与の優遇措置)
- 産業教育手当法

教員給与については、これまで教員評価に基づく処遇の在り方、教員給与の国庫負担制度の在り方から論じられてきた。

前者は、難度の高い仕事、複雑度の高い仕事をしているにもかかわらず、また努力が顕著な教員であるにもかかわらず、同じ給与になっていることへの反省から、年功序列による給与体系を変え、能力と実績に応じた給与体系とすることが行われつつある。

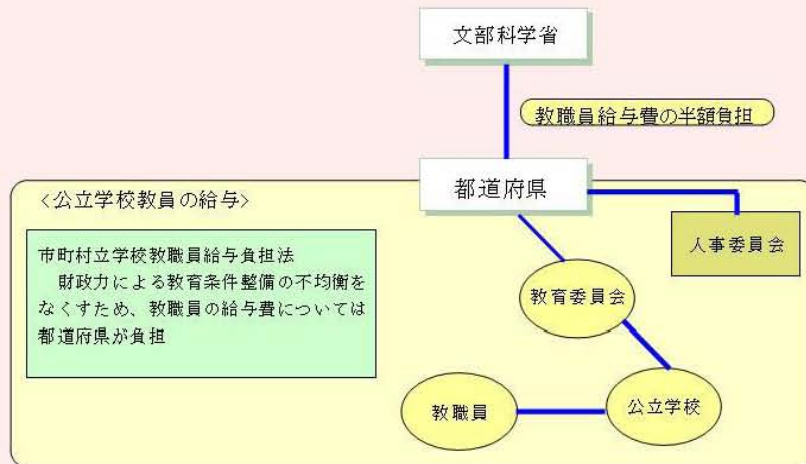
後者は特に熱い議論を呼んでいる。2005年10月の中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」は教員給与について一般財源化せず国庫負担制度を堅持すると提言している。しかし政府は中学校については8500億円すべてを一般財源化する態度を明らかにしている。

（Ⅷ-32）

32

現在、県費教職員給与の半額を国が負担している制度を根本から変えるもので、三位一体改革の一環である。

教員給与



(Ⅶ-33)

公立学校の教員給与の仕組み

33

市町村立学校は市町村が設置・管理するものであるから、その教職員の給与は市町村が負担するのが原則であるが、市町村の財政力により教育格差が生じることをふせぎ、教育水準を全国的に一定の水準に保ち、その向上を図るために、教職員の待遇の適正を期し、教職員を適正に配置することなどが要請される。県費負担教職員制度は、これを担保するものである。

県費負担教職員制度は、一定範囲の教職員給与を都道府県に負担させることとしているが、「義務教育費国庫負担法」第2条および「公立義務学校整備特別措置法」第5条に基づき、教職員給与の半額を国が負担することとされている。(ただし、教職員給与等の国庫負担額の最高限度が政令で定められている)

教員給与

種類	内容(国の基準)	根拠法令
給料	給与表により支給	一般職の職員の給与に関する法律
給料の調整額	職務の級ごとに定められた定額(6500円~14200円)支給範囲 ・盲・聾・養護学校に勤務する教育職員、実習助手及び寄宿舎指導員 ・特殊学級の授業を担当する教育職員	同上
教職調整額	給料月額4%に相当する額を基準として、条例で定める	国立及び公立の義務教育諸学校などの教育職員の給与等に関する特別措置法
義務教育等教員特別手当	条例で定める	学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法
産業教育手当	条例により規定	農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律
	支給範囲 農林、水産、工業高校の教員(校長を除く)で、実習を担当する時間が1/2以上あるもの	同上

(Ⅶ-34)

教員の給与と諸手当 1

34

給与は、給料、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、産業教育手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当などを含む、これらの総称である。

教員給与は、その半額を国が負担することになっている(義務教育費国庫負担法)。この制度は、「義務教育について、義務教育無償の原則に則り、国民のすべてに対しその妥当な規模と内容とを保障するため、国が必要な経費を負担することにより、教育の機会均等とその水準の維持向上を図ることを目的とする。」(同法第1条)。これは補助金で使途が明示されている。補助金行政は地方の自主性をそぐことになり、行政改革が目指している地方分権の徹底とは相容れないものを持っていることから、これを廃止して一般財源化する方向が取られようとしている。中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」(2005年10月)は、現在の制度の死守を訴えているが、政府の

方針は別なところにある。

教員給与

	種類	内容(国の基準)	根拠法令
	定時制通信教育手当	条例で定める	高等学校の定時制教育及び通信教育振興法
	へき地手当	給料月額(教職調整額を含む)の25%以内で、へき地の極地に応じた手当額を支給 支給範囲 へき地所在の学校などに勤務する教職員	僻地教育振興法
国関連の給与	教員特殊業務手当	・学校管理下の緊急業務(月額3000円～6400円) ・修学旅行などの引率業務(月額1700円) ・対外運動競技などの指導業務(月額1700円) ・部活動の指導業務(月額1200円) ・入学試験関連業務(月額900円)	人事院規則
	教育業務連絡指導手当	主任などに命ぜられたものが主任に係る業務に従事したとき、に対し月額200円を支給	同上
	多学年学級担当手当	2以上の学年の児童・生徒で編成されている学級を担当する教育職員が、当該学級における授業または指導に従事したとき、月額290円(2学級)または350円(3学級)を支給	同上

(Ⅷ-35)

教員の給与と諸手当 2

35

給与は、給料、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、産業教育手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、特殊勤務手当、期末手当、勤勉手当などを含む、これらの総称である。

教員給与は、その半額を国が負担することになっている(義務教育費国庫負担法)。この制度は、「義務教育について、義務教育無償の原則に則り、国民のすべてに対しその妥当な規模と内容とを保障するため、国が必要な経費を負担することにより、教育の機会均等とその水準の維持向上とを図ることを目的とする。」(同法第1条)。これは補助金で使途が明示されている。補助金行政は地方の自主性をそぐことになり、行政改革が目指している地方分権の徹底とは相容れないものを持っていることから、これを廃止して一般財源化する方向が

取られようとしている。中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」(2005年10月)は、現在の制度の死守を訴えているが、政府の方針は別なところにある。

教員処分

■分限処分

＝校務運営の能率を確保するため、勤務実績の不良、心身の故障及び教職の適格性を欠く教員に対して任命権者が行う処分

■懲戒処分

＝勤務関係の規律と秩序を維持するため、教員の服務義務違反に対して任命権者が行う制裁処分

■分限と懲戒

→職員の道義的責任を追及するもの＝懲戒処分

→職員がその職責を十分に果たすことができない場合に、不利益な身分上の変動をもたらす処分＝分限処分

(Ⅷ-36)

36

教職員処分に関して、分限処分は公務の能率維持や適正な運営を、懲戒処分は制裁による公務員関係の維持が目的となっているものである。教育職員に関しては、国家公務員法(78条、82条等)、地方公務員法(28条、29条等)で分限・懲戒が規定されている。

分限処分には、免職・休職・降任・降給や失職などがあり、勤務実績不良、心身の故障、適格性欠如、過員等がその事由となる。その大半は、病気による休職処分である。

懲戒処分は免職・停職・減給・戒告があり、その他に事実上の懲戒処分として訓告や始末書がある。その処分事由は、法令違反や職務上の義務違反、非行に限られる。実際には、争議行為や飲酒による交通事故・違反、体罰に

対する懲戒処分が大多数を占めている。

教員処分

懲戒処分

- 処分内容
 - ・戒告 ・減給 ・停職 ・免職
- 処分事由(地方公務員法29条1項)
 - ・法令違反行為 ・職務上の義務違反・職務怠慢 ・非行
- 処分＝任命権者

分限処分

- 処分内容(地公法27条2項)
 - ・免職 ・降任 ・休職 ・降給
- 免職、降任のための処分事由(地公法28条1項)
 - ・勤務実績が良くない場合
 - ・心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - ・前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
 - ・職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

分限処分には、免職・休職・降任・降給や失職があり、勤務実績不良、心身の故障、適格性欠如、過員等がその事由となる。懲戒処分は免職・停職・減給・戒告となっている。懲戒は、教員の身分に対する影響が大きいこともあり、その処分事由は、法令違反や職務上の義務違反、非行に限られている。

処分に不服の場合、人事委員会等に対し不服申立てができる。

(Ⅶ-37)

処分の事由とその内容

37

教員処分

県市名	処分年月日	分限処分の種類				合計	処分事由
		降任	免職	休職 起訴休職 その他	降給		
群馬	15. 2. 3			1		1	児童買春行為
千葉	14. 12. 22		1			1	病気による3年間の休職期間満了
東京	14. 4. 1				14	14	配偶者の海外派遣に同行(分限条例)
東京	14. 4. 1				3	3	研究休職(分限条例)
東京	14. 4. 5				1	1	研究休職(分限条例)
東京	14. 4. 10				1	1	国際交流基金派遣
東京	14. 4. 17		1			1	私事欠勤
東京	14. 7. 15				2	2	青年海外協力隊派遣
東京	14. 7. 16				3	3	青年海外協力隊派遣
東京	14. 7. 17				1	1	青年海外協力隊派遣
東京	14. 7. 18				3	3	青年海外協力隊派遣
東京	14. 10. 3		1			1	無断欠勤
東京	14. 10. 18				1	1	研究休職(分限条例)
東京	15. 3. 18			1		1	児童福祉法違反
神奈川	14. 4. 1				20	20	研究休職(分限条例)
神奈川	14. 5. 30		1			1	勤務成績不良、適格性欠如
神奈川	14. 12. 27			1		1	強制わいせつ致傷
神奈川	15. 2. 7		1			1	勤務成績不良、適格性欠如

→ http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/029/03122401/010.pdf

(Ⅶ-38)

分限処分の例 1

38

教員処分

→ http://www.mext.go.jp/b_menu/touk/ei/001/029/03122401/010.pdf

県市名	処分年月日	分限処分の種類					合計	処分事由
		降任	免職	休職 起訴休職	その他	降給		
富山	14. 4. 1				1		1	配偶者の海外派遣に同行(分限条例)
静岡	14. 4. 27			1			1	窃盗
静岡	14. 9. 1				1		1	研究休職(分限条例)
三重	14.10. 1			1			1	業務上過失致死
三重	15. 2. 7		1				1	勤務実績不良
京都	14.10.23		1				1	長期間にわたる無断欠席
京都	15. 3. 31		1				1	勤務成績不良、適格性欠如
大阪	14. 4. 1				42		42	研究休職(分限条例)
大阪	14. 8. 1	1					1	勤務成績不良、適格性欠如
大阪	14. 8. 29				1		1	研究休職(分限条例)
大阪	14. 9. 1				4		4	研究休職(分限条例)
兵庫	14. 4. 1				3		3	配偶者の海外派遣に同行(分限条例)
兵庫	14. 4. 1				13		13	研究休職(分限条例)
兵庫	14. 7. 20				2		2	研究休職(分限条例)
兵庫	14. 8. 28				1		1	研究休職(分限条例)
兵庫	14. 9. 1				1		1	研究休職(分限条例)
和歌山	14.11. 11			1			1	インターネットを使用した脅迫
島根	15. 2. 28			1			1	準強制わいせつ

(Ⅷ-39)

分限処分の例 2

39

教員処分

→ http://www.mext.go.jp/b_menu/touk/ei/001/029/03122401/010.pdf

県市名	処分年月日	分限処分の種類					合計	処分事由
		降任	免職	休職 起訴休職	その他	降給		
岡山	14. 4. 1				3		3	研究休職(分限条例)
徳島	14. 8. 19		1				1	無断欠勤
宮崎	14.12. 26			1			1	交通事故救護義務違反
沖縄	14. 9. 1				3		3	研究休職(分限条例)
沖縄	15.11. 25			1			1	酒気帯び運転で人身事故
札幌市	14. 8. 27		1				1	適格性欠如
千葉市	14. 8. 30		1				1	酒気帯び運転による追突事故
横浜市	14. 4. 1				13		13	研究休職(分限条例)
大阪市	15. 3. 13	1					1	心身の故障
合 計		3	10	9	137	0	159	

(Ⅷ-40)

分限処分の例 3

40

若い教師の育成

■初任者研修

- 若い教師の職能成長課題
 - ・実践的指導力を身につける
 - ・指導スタイルの基礎をつくる
 - ・研究スタイルの基礎をつくる
 - ・教師としての自覚・使命感を身につける
- 初任者研修の目的
 - ・実践的指導力と使命感の育成
 - ・幅広い知見の獲得
- 初任者研修の方法
 - ・採用の日から一年間職務に必要な実践的な研修を行う(年間60日)
 - ・指導教員の指導による校内研修、研修センターや福祉施設での校外研修
 - ・指導教員の配置
 - ・初任者の身分
 - ・初任者研修の期間一年間は条件付採用

(Ⅶ-41)

41

若い教師、とりわけ新任教師は学校で多くの悩み、困難、課題を多く抱えている。これをできるだけ克服し、一人前の教師として成長することが職能成長課題である。若い教師にとって初めて勤務した学校は第2の学校であると言われるほど、初任校は重要な意味を持っている。

以前は新任教師は教職経験10年の教師と同じ仕事をしていた。そのため一人前の教師として扱われていた。ところが新任教師は指導力等で不十分であるため初任者研修制度が導入されることになった。60日間、学校内外で研修を積む。身分も1年間は条件付採用である。新任教師の職能成長課題は1年で乗り切れるものではない。3年前後かかると思われる。この間、学校は若い教師をどう育てたらよいか、校内研修の役割と校長のリーダーシップに負うところ大である。

中堅教員の育成

■10年経験者研修

- 中堅教員の職能成長課題
 - ・個性的な実践的指導力を身につける
 - ・身分なりの指導スタイルの基礎をつくる
 - ・ミドルとしての自覚と力量を身につける
 - ・研究スタイルの基礎をつくる
- 10年経験者研修の目的
 - ・10年を経た教員に対して個々の能力、適正等に応じて教員の資質・能力を向上させるために任命権者が行う研修
- 10年経験者研修の方法
 - ・年間40日学校内外での研修
 - ・校長等の指導助言に基づく研修課題と計画の策定
- 教員研修観の転換
 - ・評価に基づく研修

(Ⅶ-42)

42

自律的学校経営の構築のために主任など学校ミドルは、これまでにない期待は大きい。それは経営スタッフとしての期待、部門組織でのリーダーシップへの期待、指導的教員としての期待である。ミドルは、メッセンジャーとしてあるのではない。学校の経営陣の一員をなす者として、現場を観察し、また教師の活動状況を把握しながら、現場の問題や課題を見出し、そこから学校経営の課題を見出す力量が必要とされる。現場主義の重視である。発信型のリーダーとして、彼への期待は大きい。

ミドルはマネジメント型リーダーと専門職型リーダーに分けて考えることができる。

10年経験者研修が制度化された。これは10年を経た教員に対して個々の能力、適性等に応じて資質・能力を向上させるために任命権者が行うもの。この研修は、評価に基づく研修であり、これまでの研修観・スタイルを転換させるもの

である。つまり教師が研修課題や研修計画をつくるに当たり、相談に乗り、指導と助言を行うプロセスを経て研修に参加するようになった。

校長の養成と大学院の役割

■校長像の変容

- 学校の管理者から教育事業の経営者へ
- 教育の専門家＋マネジメントの専門家

■高度専門職業人としての校長

- 学校づくりの総合的経営力
- 経営力とリーダーシップ

■大学院等での養成

- スクールリーダー大学院の設置
- 大学と教育委員会とのジョイント研修

(Ⅷ-43)

43

現代の学校経営改革は、学校の管理者から教育事業の経営者、教育の専門家に加えてマネジメントの専門家として校長像の転換を促している。教育事業を経営するためには、校長自ら学校づくりのビジョンと戦略をつくる必要がある。これを可能にするには、教育だけでなく、それ以外の人間社会を考え、学び広い視野と深い洞察力を持つ必要がある。また学校経営計画、学校評価などについての専門的知識と技能が求められる。

こうした知と技を身に付けるためには、経験やOJT、行政研修によるだけでは限界がある。こうした知や技は、大学院と連携して身に付けることが重要である。その形態は、大学院教育による育成のほか、大学院と教育委員会が連携して行う研修による育成がある。スクールリーダー大学院（教職大学院など）を

設置して校長を養成する機運が高まってきた。岡山大学、千葉大学にはすでにその種の大学院が設置された。筑波大学も「スクールリーダーシップ開発専攻」を2006年度開設に向けて準備している。