

私立高等学校教員に対するプロフェッショナルとしての 職能開発システムに関する研究

脇田 俊幸

1. 研究の目的と背景

(1) 研究の目的

本研究では、私立高等学校において必要とされているミドルリーダー像を明らかにし、その育成のために私立高等学校で実施されている研修の現状を公立高等学校と比較検討し、大学の附属高等学校であるA高等学校の状況に合わせた最適なミドルリーダーの育成研修のあり方を明らかにしていくことを目的としている。

(2) 背景

近年高等学校において、特に私立高等学校において早くから生き残りをかけた学校間競争が激化している。私立高等学校の教職員の研修活動については、現行の教育基本法（平成十八年法律第二百十号）で新たに定義しなおされ、これが私立高等学校教員の研修についての法律的な根拠（努力義務）となっている。この状況の下で私立高等学校教員に対してどのような研修がなされるべきなのかの議論は、各私立校等学校の自主性に任されている。現在は参加者数の減少や例年通りなど、形骸化した状況に陥っている。

2. 研究の方法

(1) 私立学校を取り巻く環境

15歳人口が年々減少し、私学化した公立高等学校が競争相手となり、生徒獲得をめぐる高等学校間競争が激しくなっている。国や県の財政状況の逼迫から私学助成金の増額が期待できず、附属収支差額比率がマイナスになり、募集停止や廃校となった私立高等学校も出ている。私立高等学

校には、経営の安定のための具体的な方策が求められている。

現在の日本では学力向上に対する強い圧力が存在している。私立学校は、講師依存率も高く、「教育・労働条件の劣悪」な状況である。各学校が独立し、人的資源も少なく、多様な業務が存在する。教員は各々で管理者と授業者のキャリアを構築していく必要がある。

(2) 私立学校におけるミドルリーダー

学校におけるミドルリーダーは、「校内で協働する体制をつくり、教育活動を改善する糸口を見付け」、「学校運営における企画・調整力」を持つ人と定義される。公立学校においては教務主任・首席であり、そのための研修活動も実施されている。私立学校においても、公立学校と同様の役割の「次代の私学を担っていくべき中堅教員」と期待されている。

(3) 私立学校におけるキャリア開発の重要性

私立学校は公立学校のような人事面での余裕がない。これまでは、教員の新規採用も即戦力で、各自で勝手に育っていけばよかった。教員の大量退職という問題により、現在は、私立学校が独自に採用教員の教育システム構築の必要性が生じている。

(4) ミドルリーダー育成のための研修事例の現状 (実態)

私立学校教員の研修については教育基本法（平成十八年法律第二十号）が法律的な根拠となった。私立学校教員の研修内容の具体的な議論は、私学の自主性に任されている。

上田ら(1998)は、「ほぼ全ての学校が私学団体の主催する研修に」「行政研修にも約6割の学校が教員を参加させて」いて「研修レベルでの公私の交流はかなり進んでいる」と示している。定量的には谷川ら(2005)が私立学校教員の研修機会は限られると指摘している。

(5) 私立学校におけるミドルリーダー向けの教員研修の実態

私学教育研究所が「私学を担っていくべき中堅教員の研修」として文科省から研修費助成を受け、「10年経験者研修会」を実施している。都道府県私学協会でも、教科などで各種研修が実施されている。教務部長が参加する教育課程部会では、伝達講習の趣が強い。

教職大学院とその先行・類似事例は、地域の教育委員会と強く結びついている。多くの場合、相当の期間職場を離れる必要がある。余裕のない私立学校教員の参加は非常に難しい。愛知の私立学校教員は、私教連の活動（サマセミなど）への参加がミドルリーダー育成のための「オルタナティブスクール」となっている。参加者の中で主任、教頭、校長といった次代の学校を担う教員になっているものも多い。

（独）教員研修センターが主催する、教職員等中央研修（中堅教員研修）は私立学校関係者の参加も可能である。平成19年度第1回中堅教員研修では、私立学校関係者の参加はたった1名であった。実際に参加するためのハードルは極めて高く設定されている。

A大学附属A高等学校では、建学の精神に沿っ

た学校づくりを行うための組織が校内で設置された。その後若手教員と法人本部ミドルリーダーがメンバーである高大連携推進会議が設置された。この会議はまだ高等学校の意見の吸い上げだけで、現場の教員が現場で将来を考えていくという方向性は見失われている。A大学には既存の教科に即した教員と、小・中・高等学校の現場に近い学校改革・授業改善に長けた教員人材が揃っている。

名城大学附属高等学校では、夏季休暇中に校内教員研修会して、組織マネジメント研修を実施している。教員同士のコミュニケーションが増えた面がある反面、自らリーダーシップを持って行動していく教員が増加していない。名城大学大学院大学・学校づくり研究科の大学院生向けの授業に、教頭ほか5名の参加があった。

私立大学附属の学校の持つメリットとして、国立大学附属の学校と同様に、大学の資源を活用できること、建学の精神が同一であることが挙げられる。

3. 結論と今後の課題

A大学附属A高等学校として、A大学を活用し、ミドルリーダーを育成することを提案したい。まず教職大学院の教育委員会に対する位置に、附属しているA大学を位置づけたい。同じアイデンティティを持ったリーダーを育てていくことが可能である。内容は建学の精神に沿った内容を含めればよい。近々に始まる教員免許更新制度でも教職課程を持つA大学が講習機関になってA大学附属A高等学校に合った講習プログラムを作成することが可能である。またA大学所属の教育学や学校現場に携わる教員で教育研究所を立ち上げ、研修の構築・研修内容のチェックを行う。教員の研修ポートフォリオを作成・活用を進める。愛知私教連で実施されている研修活動は、現状を維持していきたい。

