

平成元年十二月吉日

教員の資質向上のための抜本的改革案

政治団体 時代を刷新

会長 木村

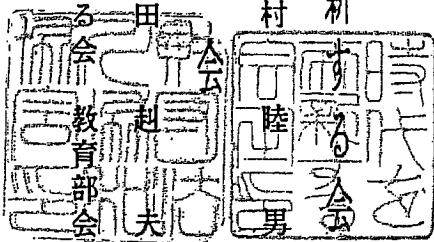
財団法人 協和協

会長 福田

(起案) 時代を刷新する会

総理大臣

海部俊樹 殿



注 この要請書を提出した二団体について

A、政治団体 時代を刷新する会（何ごとも、時代を先取りして取り組んでゆこうとの趣旨）

本会は、真に国の将来を考え行動する者の集まりとして、岸信介元総理を会長として、各界の有志によって昭和五十六年十月に設立された。現在の会長は、木村陸男元参議院議長。

その趣旨は、民主主義・自由主義体制を尊重しつつも、国の内外に山積する基本的課題を根本から検討しなおすことにより、時代を刷新し精神を作興して、国家・民族に新しい活力を生み出すことを目的とする。現在、学者・文化人・専門家三百五十名を中心に、国会議員二百五十名、その他、経済人や民間人多数が参加。内部に各種の部会があって要請書を作成し政府へ提出している。教育に関する要請書はこれまでに二十本提出している。

B、財団法人 協和協会

当協会は、岸信介元総理を盟主（会長）として、昭和四十九年十二月に総理府管轄の公益法人として設立された。一昨年の岸会長逝去後は、福田赳夫元総理が会長に就任している。

その趣旨は、「万国協和の精神に則り、我が国立国の基礎となる諸課題を調査研究し、その成果を発表・普及・推進することにより、民族の精神を作興し、国家・民族に新しい活力を生み出すことを」目的とする。現在、政・財・官・学・民各界の勲三等以上の指導者クラス三百名によって構成され、各種部会活動も盛んで、これまでに数十本の要請書を作成して政府へ提出している。なお、当協会と前記「時代を刷新する会」とは姉妹団体である。

教育部会要請書第二十一号、(政)時代を刷新する会第二三八号、(財)協和協会第五六六号

教員の資質向上のための抜本的改革案

要 請 の 趣 旨

教育の荒廢が叫ばれてすでに久しく、国も改善に努力されていることは多とするものであるが、長年の教育現場の風習は簡単には改まらず、登校拒否・いじめ・校内暴力をはじめとする学校内のすさみ、社会的には精神構造異変を思わせるような異常事件の続発が見られることは、まことに憂うべきところである。

こうした状況を見るにつけ、我々は、教育改革は、単なる手直しでは足らず、抜本的改革が必要であることを痛感する。そこで、本格的な教育改革に取り組むためには、児童・生徒・学生に正しい教育を施さねばならず、それには、児童・生徒・学生を教える先生がしっかりする必要があり、さらに、そうした教師を養成するためには、教員養成制度を根本から見直さねばならない、との三段論法的な結論に達した次第である。

そこで、我々は、以下の要請の理由・内容に掲げるように、一、大学における教員養成制度

の改革、二、教員採用制度の見直し、三、初任者研修制度の問題点、四、現職研修制度の見直し、の四つに項目を分けて、その改革案を提起する。その要旨は、

教師は、潜在的に高度の精神機能を持つとはいえず、まだ無垢の児童・生徒に知性と教養を持たせ社会生活に適応できるように指導するという「重要な使命」を持つことから、現行の数十単位の教職課程で教員になり得る安易な制度を止めるとともに、人命を預かる医師の養成や、生命・財産の保護に任ずる法曹の司法修習と並ぶ、六年制の教員養成制度を提唱する。

それに伴い、教員採用制度も見直し、四年制の教員養成大学・学部卒業見込み者には、国による全国一律の（仮称）第一次教員資格審査試験を課し、その合格者のみをさらに二年制の上級教員養成大学へ進学せしめる。ここで、実習も充分させ、その修了者に対し、国および各教育委員会は採用試験を行い、合格者を教育現場や教育委員会または研究機関に配属する。

この二年間の上級教員養成大学では、特に実習を重視し、教育現場実習、教育委員会実習、および各種教育関連施設見学を行うとともに、教育現場での学習指導・服務規律・各表簿の書き方などの諸実務についても実習する。

また、前記の教育の高度な使命から、すでに採用されている現職教員の研修も大切であり、学校内部での自己陶冶的研修の充実とともに、教員をリフレッシュするため、十年に一度は前記の上級教員養成大学などへ戻し、長期（一〜二年）研修を義務づけるべきである。

詳細は、以下の「要請の理由・内容」をご覧ください。早急の御措置を願う次第である。

要 請 の 理 由 ・ 内 容

一、大学における教員養成制度の改革

現行制度で教員になる資格を得るには、教員養成大学ないし教員養成学部（教育学部）で教職課程をはじめ教育に関する課目を履修するのが普通ではあるが、また、そうした教員養成大学・学部ではなく他の大学・学部の者であっても、四十〜六十単位の「教職課程」の単位さえ取れば、採用試験をへて教師になり得る。そして、これは、広く人材を得るための開かれた制度（開放制）であると説明されてきた。

しかし、これは大いに疑問である。けだし、教師は、企業が機械を作り製品を作るのとは異なり、「人間をつくる」役割をもつ。つまり、潜在的に高度な精神機能を持つとはいえ、まだ無垢の児童・生徒に知性と教養を持たせ、社会生活に適応しかつ貢献するように育成する、という極めて知的・精神的技能を要求される職業である。そこに、教員は、単なる労働者ではなく、また、聖職者とは言わないまでも、崇高な使命を持つ職業と解すべきである。

教師は、こうして、「児童・生徒の人格形成」という使命を持つだけに、単に知識・技術を知っているというだけでなく、みずからの人格・精神の陶冶、教育に対する使命観の充実、正しい教育法・授業方法の体得などを必要とする。

そのためには、当然、かなりの修業年数を要すべきで、それは、人の生命を預かる医師や、生命・財産を守る裁判官・検事・弁護士など法曹人にも、決して勝るとも劣らない職務であると言つてよいものである。

そうした見地から、我々は、現行の四十〜六十単位（一般に小学校四十一単位、中学校志望で五十九単位）さえ取れば教師になり得る、といった制度は廃止すべきであると考える。

そして、これから教師にならうとするものは、単に四年制の教員養成大学ないし教員養成学部（教育学部）を出たというに止まらず、医学部のように六年制とするか、法曹人が司法試験合格後二年間の研修をするように、いずれにせよ、原則として六年間の勉学を義務づけるよう、ここに提唱する。

そのための施設・財源としては、出生率から見て生徒・学生数が減少する趨勢にあることから、今後、大学・短大などで経営がむずかしくなるケースが予想されるので、これらを救済するためにも、一部大学・短大を改組して、（四年制の教員養成大学・学部卒業後に進学する）実務研修的要素をもつ一年制ないし二年制の教員養成機関を造ることを提唱するものである。（教育の重要性からすれば、二年制が望ましいと考えるが、その年数を一年にするか二年にするかは今後の研究に委ねる。以下、一応、二年制を前提に論理を進める）

二、教員採用制度の見直し

前項に伴い、教員の採用制度も、次のように改めるべきである。

1、教員志望の学生は、上記のように、まず、四年制の教員養成大学ないし教育学部で、教員の使命観、教育哲学、教育原理、教育史、児童心理学などの基礎学問と、国語、歴史、地理、数学、生物、理科、体操、保健など、それぞれの専門課目を、充分に学び、四年修了時に、(仮称)第一次教員資格審査試験を受ける。

2、この第一次教員資格審査試験は、地域におけるバラツキを無くすために、国(文部省)の機関が、前記四年制大学卒業見込み者に対し、全国一律的に行うことが望ましい。

3、なお、この資格審査試験の非合格者でも、大学はその者に卒業証書を出すことは妨げない。

4、この資格審査試験合格者は、さらに前項で述べた二年制の機関に進学できるものとする。(この二年制機関を、大学院修士課程とするか、あるいは単に「上級教員養成大学」とするか、は今後の研究に委ねるが、ここでは、医学部との関連もあり、修士課程とせず、「上級教員養成大学」としておく。また、この大学はブロックごとに設ける)

5、この上級教員養成大学においては、より高度の教育理論の学習に加え、特に、実習を重視し、この二年間の中で、教育現場に派遣されたの実習、各地の教育委員会へ派遣されたの実習、その他、各種教育関連の機関・施設への見学などを行う。

6、また、これに関連して、現行の教職課程における教育実習は廃止する。けだし、現在、現実に教員にならないのに、一応教職課程を取っておく者が多く、そうした者にも教育実習を課する現行制度は無駄であり、また教育現場の負担を重くしているからである。

7、上級教員養成大学において、上記の課程を履修したものには、当該大学は卒業（修了）証書を発行する。

8、右卒業者（見込み者）に対して、国と地方自治体教育委員会は協議の上、その地域の教員需要数を勘案しつつ、教員採用試験を課し、その合格者を逐次、教育現場ないし教育委員会等に配属するものとする。

9、また、この合格者は、合格者名簿を作成して公表し、本人希望地域外からの需要にも応ずることが出来るようにする。（他地域のほか、研究機関、教育関連産業など）

10、ただし、特殊な専門課目、例えば、ソロバン、コンピューターなどの技術者や、農業・工業・工芸指導などについては、上記の資格審査試験や上級教員養成大学での試験を経っていない者でも、人材活用・社会実習の面から、教師または講師として登用の機会を設けるべきことは言うまでもない。

三、「初任者研修」制度の問題点

国は、教育荒廃を是正する一環として、教員に採用され現場へ配属された者に対して、初

任者研修を義務づけるべく法制化し、実施に移したことは、それまでの状況からすれば、数歩前進として評価できるが、しかし、反面、現場からは、その新任者に対する指導教員について、教員組合活動家が教員達の一方的支援を得て選ばれる場合が問題になっており、また、学校長・教頭が当たることになっても、こうした管理職は日々の学校経営業務が多く、十分な指導が出来ない、さらに、指導教員となるべき者の指導能力・方法に格差が出てくるのではないか、等々の問題が出てきている。

それよりも、我々は、「初任者研修」は、上述した教育の重要性からして、教員として採用して現場に配属し、担任のクラスを持たせてから、先輩が研修指導すればよい、といった程度のものではない筈だ、と考える。

教育は、理論だけではなく、児童・生徒に接する姿勢、具体的な授業方法などが極めて重要である。そうした意味からも、我々は、上述のように、二年制の上級教員養成大学を設け、ここで、充分に実習的学習を行わせることを提案する次第である。

なお、二年制の上級教員養成大学では、実務研修において、左の事項も徹底させるべきである。

○ 服務に関する内容

- (1) 「教師の使命観」を充分に認識せしめる

- (2) 学校運営の特殊性と意義を充分理解させる
- (3) 職務に専念する義務意識を徹底させる

- (4) 秘密を守る義務および信用失墜行為禁止の認識を徹底させる

○学習指導に関する内容

- (1) 指導計画と週案の書き方

- (2) 教科書及びそれ以外の教材・教具の教え方

- (3) 授業時間数の確保と時間割変更の承認の受け方

○学校表簿の扱いに関する内容

- (1) 児童出席簿・学習指導要録・健康に関する記録簿等の書き方

- (2) 教材教具・給食・見学遠足等の会計簿整理の仕方

- (3) 通知表・成績物の評定及び扱い方

- (4) 年度の実施に基づいたレポート及び出張をとまなう研修の報告書の書き方

なお、これらの実習指導については、教育現場体験者でなければ分からない面も多いので、退職管理者を当てることが望ましい。

四、現職研修制度の見直し

これに伴い、現職の研修制度も大幅に見直すべきである。けだし、日本は世界に冠たる生

産大国・技術大国になっているが、それは、製品管理・人事管理が徹底して行われているからである。この理は、教育についても同じであり、否、教育においてはもっと重要である。一でも述べたように、人間は、潜在的にいかなる精密機械をも越えた高度の機能を有するといえ、幼児・児童・生徒の段階ではまだまだ未熟であり、これに正しい知識・教養を与え、社会生活を維持し、貢献してゆけるような能力を持たせるのであるから、教育という仕事はとりわけ重要であり、教師の使命は特に重い。

それだけに、企業において、不適當な製品はチェックして排除され、また人事においても常に適材適所が考えられているように、社会機構における教育という分野では、その重要性からして、児童・生徒・学生を教える教師については、自己陶冶の姿勢とともに、外部的にチェックされる研修も、止むをえない職業というべきである。

特に、学校に入った以上、児童・生徒・学生は一般的に先生を選ぶことができず、また、児童・生徒・学生を預ける親の身になってみれば、教育の重要性からして、そうした学校内部における自己研修とともに外部的研修は、当然の職業的義務といってもよいことである。

そうした観点から、いま問題を、内部的研修・外部的研修の二面に分けて考察する。

A、内部的研修

イ、。授業は教師の生命である。したがって、授業研究、児童・生徒指導などについて、

学校規模により学年毎もしくは低・中・高学年毎の集まりで、毎週定期的な、日常研修の成果を発表しあい、教員相互が理解を深めることは、その職務の一環として重要なことである。

ロ、教科書の教え方、進行順序、テスト内容などについてはもちろん、副読本・参考書の選定、教材・教具の使用・整備などについての検討も、大切なことである。

ハ、また、前述した企業以上に重要な「教師の使命」から、校長・教頭ら管理職による「勤務評定」も当然のこととして受け入れるべきであり、特に勤務優秀なものに与えられる等の特別昇級についても、組合による輪番制の強行をやめ、教育者として理性的な認識に立って、社会的にみて合理的なものは受け入れるべきである。

B、外部的研究

a、一般の機械はじめ航空機や新幹線にせよ、一定年数を経過すれば点検し、オーバーホールしたり、取り替えたりするように、教師の重要性からもそうした点検は必要である。

b、また、教師は知的従事者として研究・研鑽も必要であり、我々は、少なくとも十年毎に、教師を教育現場からはずし、一年〜二年の期間、前述した上級教員養成大学で研修させ、時代に応じた授業法の学習や内外教育機関見学などを行い、教員をリフレッシュさせるべきである。（もちろん現職教員のこうした研修は公費による）

c、また、一般教員研修のほか、主任研修、教頭研修、校長研修も徹底して行う。以上