

教員のキャリア形成を校長はどう考えているか

——首都圏私立中高校長 50 人へのインタビュー調査結果の分析

古市 好文

(法政大学大学院)

目次

- I はじめに
- II 問題の背景
- III 問題背景の調査研究
- IV 調査の方法と概要
- V 分析
- VI 結論

II 問題の背景

1 近年における日本の教育改革

少子高齢化の進行にともない、学校の統廃合という調整によって公立教員の身分保障がなされている。公立は地方教育委員会の直轄下にあり、その教育委員会の下で教員の採用、人事、研修がなされ、公立教員は異動に基づく人事によってキャリア形成を図る。しかし、土屋（2005）は、行政主導型の研修が肥大化し、自主研修体制の課題があると指摘する。蔵原・黒澤（2002）は、教員の強制異動と校長の短期異動によって、現場での集団としての力量を高めることが難しいと指摘する。岩田（2008a）は、教育改革動向と教育評価（人事考課）制度の自己矛盾を指摘している。公立では、近年の急激な変化によって縦の関係が貫かれた学校組織の性格を強めている。

2 私立学校の位置と固有の課題

私立は公立とは存立と経営形態が違う。しかし、私立も近年の教育改革の影響を受けている。私立学校法は私立教育の自主性を尊重するが、都道府県所轄部局の所轄下にあり、学習指導要領に原則従う³⁾。非営利法人で利潤追求の制限を受け、公費補助金を得る。私立大学よりも比率が高く⁴⁾、帰属収入に対する割合は、高校が全国平均 37.6%、中学が 33.3%である⁵⁾。したがって、主

I はじめに

日本における公教育の担い手は公立学校（以下公立）が中心となっている。公立の場合、教員の採用、人事、研修は教育委員会の下で行われる。私立中学校・高等学校（以下私学）も公教育の一翼を担っている。公教育を担いつつ自主性をもつ私学ではどのように教員のキャリア形成がなされているのであろうか。首都圏¹⁾では私学の占める比率が高いといえる。首都圏私学の生徒数比率が、国公立高 59.3%、私立高 40.7%、国公立中 86.0%、私立中 14.0%となっている²⁾。しかし、私学の教員のキャリア形成に関する研究は、私学自体の研究を含めてほとんどみられない。生徒数・教員数に応じた研究が求められる。また、公立の教員のキャリア形成と違って、私学には固有の課題があると考ええる。

に授業料収益によって経営される。私学は競争システムの中にあつて、市場競争を生きる⁶⁾。専任教員数が約35～90名の幅で、主流は平均約55名程度である。規模はまさしく中小企業である。帰属収入が授業料収益と補助金であるので、生徒募集に失敗すれば、経営が破綻して淘汰される。

Ⅲ 問題背景の調査研究

1 教員のキャリア

教師は、法制的には「教員」とよばれる。教職は高度で専門的な知識や技能が必要で、個人的にも集団的にも、広範な自律性と専門性をもつ⁷⁾。岩田(2001)は、現在及び今後の教育課題に適切に対処できる能力としての「教師の専門性」を広汎に確保すべきだと提起する。また、三石(2011)は、現在の「教職専門性」に関して、従来の力量に加え、カリキュラム・マネジメント能力、教育活動を創り出す能力、特別支援に関わる力量への要請があると捉える。そして、佐藤(2012:71-75)は、教師の「専門性」が変容したのは、学校が「機能不全」に陥っているからと指摘する。これらの指摘は教師の仕事の困難性の反映である。教職維持の困難性は「教師アイデンティティ」⁸⁾に関わる。久富(2008b)は、教師の仕事の困難性に着目して、「教職アイデンティティ」を「自分は教師としてそれなりにやっている」と規定し、教職生活には、教育実践の根源的困難性とそこから派生する「不確定性」などさまざまな難しさをはらむと捉える。川村(2012)は、ライフヒストリーに注目して、管理職への移行期における教職アイデンティティの揺らぎと再構築に関して論じる。山崎(2002)は、教師としての発達と力量形成過程の解明という研究で、教師のライフコース⁹⁾の複合的性格にもとづく分析の枠組みを提起する。教員のアイデンティティとキャリア形成に関する学会大会発表¹⁰⁾があり、鈴木(2008)は「教員のキャリア形成」という概念を用いる。キャリアの概念は多様である。本稿では労働政策研究・研修機構編(2007:262-266)が示す「職業生活」(の設計に即して能力開発を行

うこと)として捉え、「職業キャリア」概念として扱う。本稿での教員のキャリアとは、「教職という専門性をもつ職業における自己実現のプロセス」と理解してみる。

2 私学と学校アイデンティティ

教員のキャリア研究は公立の教員が対象である。私立の教員は、ほぼ異動がなく、キャリアが同一学校内で完結する。ライフコースにおいても、異動がある公立の教員と異なる。私立には「学校アイデンティティ」があると理解する。大江(2008)は、卒業者の誇りと使命感を「女高師アイデンティティ」とし、学校アイデンティティに言及する。佐古(2000)は組織文化の定義を「教師の行動や認知(解釈)を方向づけ、その正当性の基準となる、学校で共有されていると思われる価値や前提(基本的な仮定)」と説明する。また、上野(2005)は、アイデンティティというツールとしての社会学理論は、それを必要とする切実な動機づけを持った人々の努力によって、つくられ、変容してきたと認識する。本稿では私学の「学校アイデンティティ」を、建学の精神に基づく教育理念を軸に、学校組織と教育方針、そして教員文化を含めた個々の私学がつくる独自性と捉える。上田(2000)によれば、私立は、個人もしくは団体がもつ教育理念や理想を実現するために開設されるために、その限りにおいて民間企業と同じである。佐古(2011)は、近年に顕在化した学校経営改革を、学校組織における内部組織の成層化と経営権限の明確化と集積化の流れと認識する。しかし、私学における経営はその意味だけでない。本稿では、私学の学校経営は、「学校教育理念に基づく組織づくりと生徒の確保」と理解する。

3 本稿の課題

私学では、公立とは違う組織文化のなかで、公立の教員とは違った教員のキャリア形成のプロセスがある。表1は、公立と私学とを比較したものである。教育委員会が公立の巨大な内部労働市場を形成する。公立の教員は種々の研修制度と異動によってキャリアを形成する。私立では、個々

表1 公立と私学の比較

| | 公立学校 | 私立学校 |
|-----------|-----------------------|-------------------------|
| 1.設置者及び所轄 | 地方自治体, 教育委員会 | 学校法人, 地方自治体首長 |
| 2.受益者負担 | 全学公費 | 公費補助 1/3, 受益者負担 2/3 |
| 3.教員の人事 | 教育委員会による定期的な人事異動 | 校長が人事権をもつ |
| 4.労働市場 | 教育委員会で一括採用, 巨大な内部労働市場 | 学校ごとの内部労働市場 |
| 5.研修制度 | 種々研修制度整備 | 学校ごとの研修制度, 私立中高連合会による研修 |
| 6.キャリア形成 | 異動を含めた種々の機会 | ほぼ異動なし, 同一学校内で完結 |
| 7.考課制度 | 義務化 | 実施校は少数(調査校では) |

の学校法人が校長を任命する。学校ごとの内部労働市場であり、校長が人事権をもつ。学校ごとに研修制度がある。また友野(2005)は、私立中高連合会が全国私学教育研究集会を開き、初任者研修会や10年経験者研修会を実施し、約20講座の直轄研修会を地区ごとに開催していると私立の研修を概括する。キャリアを、「教職という専門性をもつ職業における自己実現の過程」と理解すれば、私学ではその自己実現への配慮がどうか。本稿の課題は、教員のキャリア形成と学校経営とのほごまで、校長はどう苦慮しているかを、インタビュー調査を通じて明らかにすることである。

IV 調査の方法と概要

1 調査対象

2009年11月17日から2010年9月19日に至る約10カ月の期間に、首都圏私立中高校長183名(この数は首都圏私立中高校の43.2%)にインタビュー調査を実施した。また、公立との比較参考のために、教育委員会担当課長及び校長5名にも実施した。インタビューは半構造化方式で、約1時間～1時間半程度。インタビュー内容のうち、①教員への支援、②学校組織、③学校アイデンティティと学校文化、の三点に関して、分量において他と比較して多くの情報を提供した50校の校長を選定し、分析の対象者とした。

2 分析方法

校長のインタビューにより、教員の育成及びキャリア形成の資料を得る手法を採った。本研究の考察対象は私立教員のキャリア形成である。校

長がどのような視点でみているかについて分析する。本研究では、木下(1999, 2003)の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(修正版GTA)を分析の方法に採用した。

V 分析

1 カテゴリーと概念生成と抽出内容

分析上の重要な要点については、①理論生成より grounded on data が優位であること、②生データよりも生成した概念が優位であること、③分析結果であるグラウンデッド・セオリーは、生成した概念とその関係であるカテゴリー、そして例示した部分のみによって表現することがあげられる。本節では、上記修正版GTAの分析ワークシートを用い、概念とカテゴリーを生成した。その結果、カテゴリーはI. 学校経営とアイデンティティ、II. 参画型学校組織、III. 成長の機会と環境、IV. 学びの組織、V. 研修、VI. 初期キャリア、VII. 中堅キャリア、VIII. 熟達以後期キャリアとなった。また、概念は、I. は3つ、II. は7つ、III. は3つ、IV. は3つ、V. は8つ、VI. は4つ、VII. は2つ、VIII. は2つ、それぞれ生成された。分析によって、各概念の定義については、表2の通りとした。分析により定義されたすべての概念が、各対象者に該当するわけではない。各対象者において、どのような概念が抽出されたかについては表3に示す。また、生成されたカテゴリーと概念に基づいて図1を作成した。

2 カテゴリーと概念の関係性

カテゴリーⅠ：学校経営とアイデンティティ

このカテゴリーは、学校アイデンティティを抜きに私学の学校経営は考えられないことを示す。第1概念の学校アイデンティティとは、個々の私学には創立における建学の精神があって、学校の教育理念とそれにもとづく教育方針をもつ教育共同体である。

〈事例1（学校番号21）〉

「この学校の行く末をどうしていかなければいけないかを考えた。1995年から1998年、中学校受験も少し増えてきた時期だった。当時で言えば学校改革、SI（School identity）かもしれない。そのときに結構悩むことが多かった。公立と私立の違いで、カリキュラムだけ、学習指導要領だけで私学の独自性だとか自主性だとか騒いでいるが、私学の独自性や自主性とは何なのか。教員自

表2 抽出された概念とカテゴリー

| カテゴリー | 概念 | 定義 |
|------------------|-----------------|---|
| Ⅰ. 学校経営とアイデンティティ | 1. 学校アイデンティティ | 組織的な理念となる建学の精神にもとづいた教育共同体で、学校文化を支える独自性を持ち、私学全体として個々多様である。 |
| | 2. 教職アイデンティティ | 建学の精神や教育方針について共通の理解を持ち、一致するところを自分の生き方や教師としての仕事にいかす。 |
| | 3. 市場競争 | 塾主導の市場競争と偏差値の序列化によって募集に苦慮している。 |
| Ⅱ. 参画型学校組織 | 4. 校長 | 学校教育の理念と方針を伝え、学校組織と教員をバックアップして対外的に責任を負う。 |
| | 5. 管理組織 | 校長の意図を理解して補佐し、現場との調整や相談にあたる。 |
| | 6. 教員会議 | 学校を運営するための意思決定機関で、校長はこの討議を踏まえて様々な決定をする。 |
| | 7. 中間管理職・組織 | 分掌や学年主任など中間管理職的な位置づけのマネジメント部門。 |
| | 8. マイナス要因 | リスクを負えず指示待ちとなり、自主管理に委ねると分散化する。 |
| | 9. プラス要因 | 学校教育の見直しを全学的におこない、積極的に献策を取り入れる。 |
| | 10. 私学固有の問題 | 異動のない人間関係や評価の固定が活性化にブレーキとなる。 |
| Ⅲ. 成長の機会と環境 | 11. 育成要件 | 教員を孤立させないでキャリア支援ができる環境である。 |
| | 12. 成長の場 | 学年会や教科会が教員のキャリア形成の重要な場となる。 |
| | 13. 適正・適性配置 | 教員の適性を最大限に発揮できてチームワークをもたせる配置にする。 |
| Ⅳ. 学びの組織 | 14. 経験と成長 | 担任の持ち上がりや学校づくりをチームでおこなう経験で成長する。 |
| | 15. 学習組織 | 自由な意思で授業研究やテーマ学習で共に学び合う。 |
| | 16. 同僚性と信頼 | 支え合うチームづくりによってお互いを尊重することで学びあう。 |
| | 17. 研修の奨励 | 学校が教員に研修を奨励し保障する。充実した制度がある。 |
| Ⅴ. 研修 | 18. 校内全体研修 | 校内全体で教育計画を持ち、外部講師や共同研究者を入れることを含めてテーマ別で研修する。 |
| | 19. 世代階層別研修 | 新任、中堅、中間管理者など個別の研修を実施する。 |
| | 20. 日常実践 OJT | 授業などの取り組みで日常的に自主的な研修をする。 |
| | 21. 私学で Off-JT | 私学関係団体主催の研修又は他校との交流研修をする。 |
| | 22. 教員選択 Off-JT | 教員が自分の課題を意識し選択した中長期研修を含む Off-JT である。 |
| | 23. 職業意識 | 教員が教育観をもち、キャリア形成の主体であるという意識をもつ。 |
| | 24. 人材育成課題 | 私学の教員として人材育成を図る必要があると考える。 |
| Ⅵ. 初期キャリア | 25. 採用時の特徴 | 安定性を志向して私学教員の希望が増加しているが、教養と経験においてスタートラインが低い。 |
| | 26. 若手教員の問題点 | 自分のテリトリーでは頑張るが、関係を広げ深めようとせず、コラボや刷新能力に欠ける。 |
| | 27. 教員が育つプロセス | 周りの支えで教科指導・学級経営で学び10～12年で落ち着く。 |
| Ⅶ. 中堅キャリア | 28. ドロップアウト | 生徒との関係が厳しいままで克服できず転職もある。 |
| | 29. 中堅教員の問題点 | プライドが高く自己主張が強クマニュアルや指示を求め提案できない。 |
| | 30. 中堅教員の役割と課題 | 学校の中心となる役割を持てるような人材を育てる課題がある。 |
| Ⅷ. 熟達以後期キャリア | 31. 熟達期教員の問題点 | 力不足で変化についていけない層が存在する。 |
| | 32. 熟達期教員の評価 | 全体をまとめる役割、または支える役割を果たしている。 |

身が独自性や自主性を持っていないといけない。』

この事例は、少子化が開始した時期、未履修問題を振り返り、私学アイデンティティについて言及している。教員は、学校の教育理念と教育方針に関して共通の理解を持ち教師として自己の生き方や仕事に生かす。転動がない職場なので、この学校で人生を過ごすことにもなるため、価値観や教育理念が学校と合わなければやっていけないのではないかと考える。学校アイデンティティとの関わりで、私学の教員は公立の教員とは違う。次の事例は、私学の独自性について明快に語る。

〈事例2 (学校番号 20)〉

「学校と教師個人のアイデンティティを擦り合わせることは大変難しい問題。研修として1日2時間半～3時間ぐらいの研修を連日で行い、2年目には1人ずつを呼んで話をします。いろいろな話を聞いた後に、“ところであなたにとって本校とは何か”という質問を必ずする。そうすると大体そのときに芽生えが分かる。私個人としては“私にとって本校で働くとは何だろう”と、いつも自分の中で対話して欲しい。……自分と向き合っほしい。それがキャリアを作る一番のものになる。若いうちに自分の人生と今の働き場所について考えるきっかけを作っておきたいと思う。……私学組織は4通りぐらいある。宗教的なバックボーンのところ、教育理念がペスタロッチなどのところ、うちのように私学の建学の精神をしっかりと出してやっているところ、それから公立高校の補完校という側面がかなり強い学校。これらは全部分離しているかというところではなく、一部ずつ重なり合っている。また、建学の精神をしっかりと出した学校も、時代の変化で学校の存在理由の色が少しずつ、グラデーションが変わっていき、もしかしたら無色になってしまっただけのためにそれを出しているのか分からなくなっている学校もある。」

第3概念の市場競争の「偏差値の序列化によって募集に苦慮している」のは、少子化の動向による厳しい競争が起こっているからである。この約十数年の間に、共学化で募集定員を確保しようとする学校、特進コースをつくり進学実績を出そうとする学校も存在するようになった。事例2は、

表3 抽出された概念結果

| 番号 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|------|-------|----|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| カテゴリ | 学校区分 | 中 | 中 | 高 | 高 | 高 | 中 | 中 | 中 | 高 | 中 | 中 |
| | 学校構成 | 共 | 男 | 共 | 共 | 高 | 女 | 女 | 共 | 女 | 共 | 女 |
| | 対象者 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 女 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 |
| I | 第1概念 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ |
| | 第2概念 | | | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ |
| | 第3概念 | | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ | | ○ |
| | 第4概念 | | | | | | | | ○ | | ○ | ○ |
| II | 第5概念 | ○ | | | | | | | | | ○ | ○ |
| | 第6概念 | ○ | | | | | | | | | ○ | ○ |
| | 第7概念 | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | ○ |
| | 第8概念 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | ○ | | | ○ |
| | 第9概念 | ○ | | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ |
| | 第10概念 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | | ○ |
| III | 第11概念 | ○ | | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| | 第12概念 | | | | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| | 第13概念 | | | | | | ○ | ○ | | | | ○ |
| | 第14概念 | | | | ○ | | | | ○ | | | ○ |
| IV | 第15概念 | ○ | | | | | ○ | ○ | | ○ | | |
| | 第16概念 | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | | | ○ |
| V | 第17概念 | | | | | | | ○ | | | | ○ |
| | 第18概念 | | | | ○ | | ○ | | | | ○ | |
| | 第19概念 | ○ | | ○ | | | | | ○ | | | |
| | 第20概念 | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | | | |
| | 第21概念 | | | | | | | | | | ○ | |
| | 第22概念 | | | | ○ | | | | | | | |
| | 第23概念 | | | | | ○ | | | ○ | ○ | | ○ |
| | 第24概念 | | | ○ | | | | ○ | | ○ | | |
| VI | 第25概念 | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| | 第26概念 | ○ | | | | | | | | ○ | | ○ |
| | 第27概念 | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| | 第28概念 | | | ○ | | | | | | ○ | ○ | ○ |
| VII | 第29概念 | ○ | | | | ○ | | ○ | ○ | | | |
| | 第30概念 | ○ | ○ | ○ | | | | | | ○ | ○ | ○ |
| VIII | 第31概念 | | | | ○ | | ○ | | | ○ | | |
| | 第32概念 | ○ | | | | ○ | | | | ○ | ○ | ○ |
| | 合計 | 17 | 6 | 7 | 9 | 9 | 15 | 11 | 13 | 17 | 13 | 9 |

注：学校区分の中は中高校、高は高校、学校構成の共は共学校、男は男子校、女は女子校を示す。

私学なのに学校アイデンティティがないこと、そして、個々の教員と学校アイデンティティとの擦り合わせや統合の困難であることを示す。私学教員のキャリア形成にはアイデンティティとの関わりがあり、そこには市場競争という現実も絡む。

次は、市場が抱える内部的なシビアな問題にふれている事例である。

〈事例3 (学校番号 38)〉

「私学は公立の補完校でしかない。その官尊民卑の構図がきちっとある。東京だけが6割の高校生を私学が受け止めているため、これだけの発言力がある。地方で、数校しかない私学は刺身のツマか福神漬けだ。……やはり東京埼玉神奈川千葉は、読み書きそろばん、寺子屋主義と言っているが、その視点のなかに俊英たちがいるという観点、文化がある。大手塾はやはり偏差値至上主義

表3 抽出された概念結果（続き）

| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 合計 | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|
| 中 | 中 | 中 | 高 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 高 | 中 | 中 | 中 | 高 | 高 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 中 | 高 | 中 | | | | |
| 女 | 共 | 男 | 女 | 女 | 共 | 女 | 女 | 女 | 共 | 男 | 男 | 女 | 女 | 女 | 女 | 共 | 女 | 女 | 共 | 男 | 男 | 男 | 女 | 女 | 共 | 共 | 男 | 共 | 男 | 男 | 女 | 男 | 女 | 女 | 女 | 共 | 共 | | | | |
| 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | 男 | | | |
| | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 28 | |
| | | | ○ | | | | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 23 |
| | ○ | | | | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 26 |
| ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | | | ○ | | | ○ | ○ | 17 | |
| ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | | | ○ | | | | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 18 | |
| | | ○ | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 12 | |
| ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | | | | | ○ | | | | | ○ | | | | ○ | | | | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 16 | |
| | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | | | | | ○ | | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 26 | |
| | | | ○ | | | | | | | | ○ | | | | ○ | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 24 | |
| ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | | | | | ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 25 | |
| ○ | | | | | ○ | | ○ | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | | | ○ | ○ | | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 17 | |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | | | | ○ | ○ | | | | | | | | | ○ | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 18 |
| | | | | | | | | | | | | ○ | | | | ○ | | | | | | ○ | | | | ○ | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 10 | |
| | | | | | | | ○ | | ○ | | | | ○ | | | ○ | | | | | ○ | ○ | | | | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 15 |
| | | | ○ | ○ | | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | | | ○ | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 14 |
| ○ | | ○ | ○ | | | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 22 |
| ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 19 |
| | | ○ | | ○ | | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 16 |
| | | ○ | | ○ | | | | | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 14 |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 24 |
| ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 24 |
| ○ | | | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 19 |
| ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 24 |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 26 |
| | ○ | | | ○ | | | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 13 |
| | ○ | ○ | | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 19 |
| 14 | 11 | 11 | 12 | 13 | 13 | 6 | 18 | 14 | 5 | 13 | 13 | 13 | 23 | 9 | 7 | 16 | 15 | 18 | 10 | 16 | 15 | 14 | 12 | 13 | 15 | 16 | 12 | 14 | 12 | 9 | 16 | 16 | 13 | 15 | 13 | 18 | 10 | | | | |

注：学校区分の中は中高校、高は高校、学校構成の共は共学校、男は男子校、女は女子校を示す。

……塾の模試などで使う、アドバンスを立ち上げたときの設定偏差値は一度決まると10年変わらない。力関係があるので難しいが、あくまでも、それぞれの私学は学校偏差値でないという視点でやっていかないと困る。」

カテゴリーⅡ：参画型学校組織

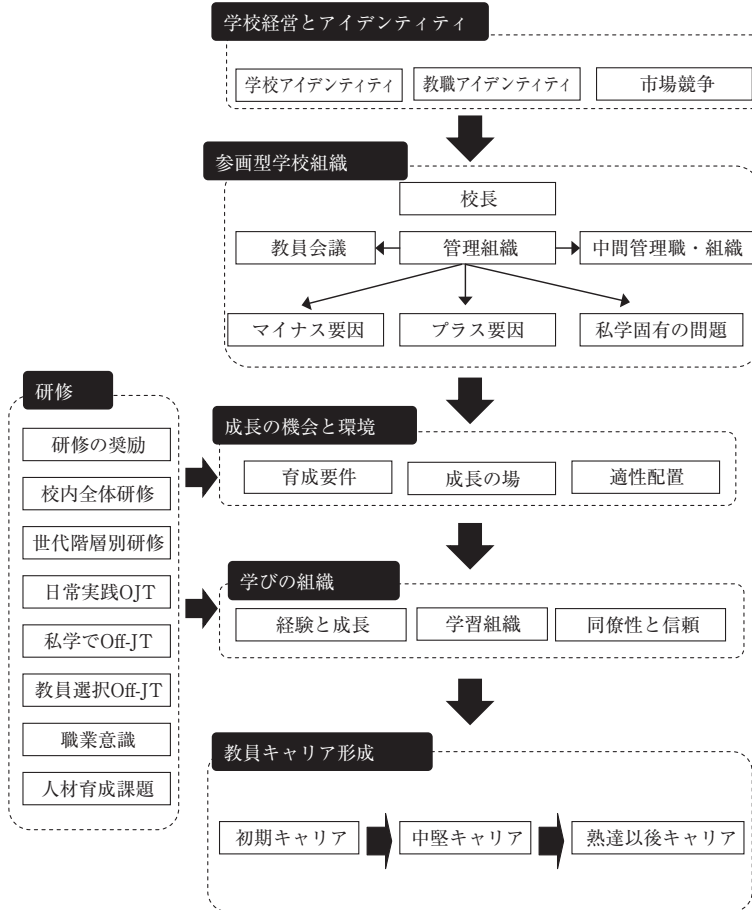
このカテゴリーは、私学では教員が「学校づくりに参画する学校組織」になっていることを示す。教員が参画するという意味で、決してトップダウンの組織ではない。しかし、私学固有の問題やマイナス要因も存在する。また、カテゴリーⅠ、学校経営とアイデンティティと関わりで、私学の校長は生徒募集を含めた経営とマネジメント、教育の両方をやらなければならない。校長の

仕事には俊敏性が必要であるが、組織におけるトップダウンとボトムアップに関して、課題と緊急性によって区別して適用する。校長が学校経営と教員をバックアップするキーパーソンとなる。次の事例の校長は公立校長を経ている。私立と公立とを比較している。

〈事例4（学校番号16）〉

「私学の教員は、公立の教員に比べて目的がしっかりしている。やはり、経営実績という問題があって必死になるからだろう。そういう厳しさがあるから、われわれ心をつにしてとにかく一生懸命教育をやると。そうしないと、自分の生活に響いてくる。そういう感覚というのは公立の教員はまったくないから、そこが違うところ。だから、揺らぐというときにも、揺らぎの度合いが、

図1 私立中学高等学校の固有の課題



公立は甘ちゃん。私学で揺らいだ場合は、自分の生活そのものにかかわってくる。そこが一番大きいと思う。外部の評価が自分の生活にかかわってくるという私学の厳しさ。それを、私学の校長がどのように物理的にも組織化していくかという、そこが手腕の見せどころ。」

第6概念の教員会議は、学校を運営するための意思を決定する機関といえる。意思決定機関でなくても、校長は教員会議での討議を踏まえて決定することが多い。私学の教員会議は、参画型学校組織のコア組織といえる。連絡機関となっている公立とは異なる。次の事例は、参加型の学校組織をもつ一つの典型である。この校長になってからの形態である。

〈事例5 (学校番号1)〉

「教員会議は最終的な承認機関になっている。

管理職会議ではある程度校長の判断で物事を決めることがあるが、運営会議で決まったものは、翌日各学年の会議で発表してもらい、そこで質問事項や腑に落ちないものがあつたら、必ずそれぞれのゾーンの管理職に言ってもらう。そこで1件でも問題があつたら教員会議を開く。……管理職会議はほぼ全員の意見が一致するまで行う合議制。だから時間がかかる。少しでも腑に落ちない点はとことん話し合う。ここで決定したことは誰もゆるがない。……例えばある学年からこういったことをしたいという提案があると、ゾーンリーダーと学年主任2人の3人でまず話し合う。そこでいいとなると運営会議にかけられ、そこで認められると実現することになる。つまり教員一人の発想が実現する、ボトムアップが保証されていることになる。」

第9概念のプラス要因は、学校教育の見直しを全学的におこない、積極的に献策や意見を採り入れることである。教員の意見が通るとモチベーションがあがり、改革や新しい取り組みがはじまる。校長や管理職が若い教員を応援して自由にできる環境をつくと組織が活性化する。また、私学には教員の定期的な異動がないので、教育方針が決定されると、継続してそれに基づく一貫した教育活動が展開できる。第8概念のマイナス要因は、自分でリスクを負えず、マニュアルに依存し指示待ち傾向になり、教員の自主管理にまかせてしまうと、自分勝手にやってしまうことである。また、第10概念は異動のないことが活性化にブレーキとなることである。次の事例は、校長に赴任してから時間をかけて改革を進めてきたことを語る。私学固有の課題とマイナス要因が示されている。

〈事例6(学校番号39)〉

「教員の意思統一が全く見られない。授業がめちゃくちゃだった。これまでは各学年会を組んで、授業は学年会がその都度毎年決めて、カリキュラムも決めてやっていた。だから、いい学年会と悪い学年会で生徒の学力は大きく差が付いてしまう。もう学校ではない。要するに個人商店(が集まっているだけだ)。正常な考え方の教員が発言すると、7~8人でたたく。誰だって失敗するが、そうすると頭からたたく。……まず教員との格闘、そしていい教員を採って、いつもその教員と話し合いをして、しばらくたったら、若手をどんどん集めて、ビジョンをつくって、こういう学校になりたいというビジョン作成をやった。」

カテゴリーⅢ：成長の機会と環境

このカテゴリーは、教員のキャリア形成にとって必要な機会と環境である。教員を孤立させないでキャリア支援ができ、レベルアップに刺激を与える環境をつくって、教員のプラトール状態をつくらない。学年会や教科会が教員のキャリア形成の重要な場となる。この事例は、伝統的にこの2つの実践組織を軸にしてきた伝統校である。

〈事例7(学校番号44)〉

「学年会と教科会の両輪で組織されている。若

い教員が一人前になっていく過程も、全体の人のつながりの中で支えられてきている形。……誰かが授業で困っているとき、以前は教科の先輩がフォローするのは当たり前で、かなりしっかりとした民主的な体制で今でも大きな変化はないと思う。教員同士、日常的にいろいろなやりとりをするのは学年会。教員室の並びも学年で組んでいる。……教育の中身については教科会、生徒指導に関しては学年会という両輪。」

カテゴリーⅣ：学びの組織

このカテゴリーは、教員がチームで経験して学習する組織のあり方を示す。第15概念の学習組織は、自主的な取り組みと教師集団のなかで学ぶことを示す。もともと、学年会や教科会が学習の場であり学習プロセスである。教育と研究は一体化すべきで、同僚性によって教育実践を創造し、専門性を高め、成長しあい、連帯をもたらすと考える。持ち上がりの原則は私学では一般的であり、この私学の事例は6年間持ち上がりを大事にしている典型である。

〈事例8(学校番号12)〉

「集団で取り組むというところでは、学年会をかなり重視。若干の入れ替えを除き、中1から高3で卒業させる学年持ち上がり体制。生徒と学年教員の関係性を密にし、6年間かけてつくり上げていく。保護者との関係含め、信頼関係を高めていく。学年スタッフの形成が学校にとっても非常に重要。全員が各学年を経験することが非常に大きな持ち上がり体制の目的のひとつ。中1の仕事と高3の仕事はまるで違う。中1の専門家と高3の専門家になると、お互いの理解が薄れるため、その違いをきちんと全員が体験し、経験知として相互理解ができることは大きなメリット。」

カテゴリーⅤ：研修

年次教育計画を検討議論し、分科会形式テーマ別で実践を検討する。長期的なライフワークで教職生活が展開されるので、世代階層別研修で教員のキャリア形成を支援する。私学は異動がなく、生涯同僚関係にある教員集団である。相互の批評が難しいので、研究する機会と見識を高める場面

を校外に求める。また、自分の学校理念を理解するためにも Off-JT が必要である。この事例は外部共同研究者を入れての定期的な研修・研究で、私学ではこのような事例は少なくない。

〈事例 9 (学校番号 33)〉

「当校の教師は、面倒見の良さやカウンセリング、教育相談面をかなり勉強させている。研修に行くことも多い。内部でも研修を行う。中学校では、大学の先生を招いた研修で、教師たちも一番成長したし、力になっている。普通の教員会議同様、各クラスの現状を報告して、それに対するスーパーバイズを受けるという研修だ。事例検討を毎学期にやっている。」

第 23 概念の職業意識は、教員が教育観をもち、教職専門性に関わって、教育と研究及び学問的視野をもつという意識が大事である。第 24 概念は、私学の教員として育成を図る必要性がある。

カテゴリーⅥ：初期キャリア

このカテゴリーは、新任から約 10～12 年の初期での教員のキャリア形成の特徴を示す。この時期に動揺しながらも、なんとか切り抜けて教員として生き残り、さまざまな発見をする。周りの支えを得て教科指導と学級経営で学び、安定期を迎えることになる。教科以外の教養やそれまでの経験が浅いなど若手教員の課題点が多い。この事例は、近年の若手教員の典型的な問題を表している。

〈事例 10 (学校番号 22)〉

「優等生ではあるが、一緒になって何か勉強していこうということが希薄になっている。校内で研修会をやった場合でも、できるだけいろいろな年齢層のグループでディスカッションさせるが、2 時間設定しても、結局ほとんど発言しないで聞いている。聞いているというよりも、傍観的な立場を取っている教師が増えている。」

カテゴリーⅦ：中堅キャリア

このカテゴリーは、中堅教員のキャリア形成の特徴とその課題を示す。本来この時期は、責任ある立場になったり、改革の試みをするなどの時期であるが、同時にこの時期はマンネリに陥ったり、自己懐疑的になる。学校の中心的な役割を

持つことができるように人材育成を図る課題がある。この事例は、この世代の課題を示す典型である。

〈事例 11 (学校番号 35)〉

「中堅層の教員は、若干だがマニュアルを求め、指示待ちをする傾向がある。団塊の世代にどうしても頼っている。遠慮があるのか、自分たちで提案することもない。新しいものを切り拓こうとする気風はない。生徒たちの闊達さとはかけ離れている。ひとりひとりには力がある。できる人材が揃っているだけにリーダーシップを取ることはやりにくいのか。勉強はよくしているし、興味関心の度合いも強い。しかし生徒や親に対してフランクに幅広く対話することを苦手な教員が多い印象。哲学やビジョンより、学問の集約から教師の世界に入ってきた人が多いからかもしれない。」

カテゴリーⅧ：熟達以後期キャリア

このカテゴリーは、熟達期教員のキャリア形成の特徴を示す。生徒や学校の変化についていけない力不足の教員がいるが、全体をまとめてリードする、または支える役割を果たしている教員も多い。この事例は、主体的に支える役割を果たそうとしているものである。

〈事例 12 (学校番号 31)〉

「コミュニケーションや、一緒にものを考えて一つの結論を出して協力していく体験は、今の先生はとても少ないと思う。50 代の男の先生が集まるといつも、あの若い人たちをどうしようか、どう声を掛けようか、何をさせようかという話になる。会議でも、昔ならば後述のキャンプに行くにもかなり前向きだったが、皆さんどういう気持ちでここへ参加しているのかと常に首をかしげている。自分たちの経験を持っているので、若い人たちと必ずコミュニケーションを取れるようになってきている。」

Ⅵ 結 論

1 要 約

分析結果を要約する。

①私学の学校経営は学校アイデンティティを抜きに考えられない。建学の精神に基づき教育をしているという自己認識をもつ存在である。学校アイデンティティと教職アイデンティティとの関わりで、教員のキャリア形成を考えることが必要である。生徒確保と独自性維持の両立の課題がある。

②教員の参画の形態とその度合いは多様であるが、学校経営にあたる校長は学校組織と教員をバックアップする。学校教育の見直しを全学的に起こない、積極的に献策や意見を採り入れ、組織の活性化を図る。教員のキャリア形成に必要な機会と環境を整備する。

③しかし、私学固有の問題やマイナス要因も存在する。人間関係や教員の悪弊が固定すると、異動がないためにその修復と回復が困難となる。その結果、活性化にブレーキがかかる。教員への判断や評価には同僚の目があり、転動がなく小さなコップの中で経年すると、放っておけば人間関係がセクト的になる。世代別に人材育成を図らなければもたない。

2 考 察

公教育の一翼を担う私立はどのように教員のキャリア形成をしているか。校長は教員のキャリア形成と学校経営とのほぎまのなかでどう苦慮しているかである。

私学が共通することは次の三点である。組織規模が小さく、校長がコントロール機能をもったキーパーソンであり、校長の視点は、学校経営と教員のキャリア形成を結びつけて考え、双方がうまくいくことである。そのために教員が育つ環境条件を整える。微小の内部労働市場のなかで、教員を成長させることにこそ活路を見いだす。教員を管理してつぶすわけにはいかないし、孤立させない配慮も必要となる。生徒に対する教育実践の多様性や教育の自由を保障しつつ、教員が教育づくりと学校づくりに参画して成長できるようにすることで、共同の努力と合意形成ができて新しい流れをつくる可能性を考える。そして、教員をバックアップし、支え合うチームづくりで教員の協働をつくる。つまり、教職アイデンティティの構築条件が整っていると考えてよい。

しかし、競争システムの中にある私学には生徒募集という至上命題がのしかかる。学校経営に責任を負う私学の校長は、生徒募集の確保を前提とした学校改革を考え、教員という人的資源をどう活用して開発するかを考える。教育理念と教育方針を含めた学校アイデンティティの再構築に迫られる。この学校の変化に追いつけない、授業が成立しない等で教職から離れ、あるいは辞めて他私学や公立の学校に行く例もある。公立等から私学に採用される場合もある。だが、これらは初期キャリア期及びその終了時に限られ、しかも多少みられる程度でけっして頻繁ではなく、どの世代でも見られるものではない。民間の中小企業社員のように企業間を異動せず、私学は学校間の異動もない。それゆえに、教員採用には慎重になって教員の選択には多くの時間を費やすことになる。そして、校長は教員の質確保に腐心する。

少子化が進行しても、公立は巨大内部労働市場の中で、学校の統廃合によって調整するので、公務員である公立の教員には廃校＝解雇という危機意識が生じない。公立の教員は、公務員として身分が保障される。公立の教員は、異動や研修などで成長する機会がある。学校ごとでなく、地方全体で教員を育てる組織文化がある。教員の定期的な異動や校長の短期の異動により、特定の学校の変化を持続させるのは難しい。公立の教員は個々のキャリア形成と学校づくりとが統合されないと捉える。教育委員会システムが学校ごとにそぐわず分散的である。その結果、教育危機と学校の機能不全があって、公立は、近年急激に変化して、縦の関係が貫かれた学校組織の性格を強めている。

しかし、私立教員の場合には、非正規雇用は非常勤教員がほとんどで、本務教員（専任）の教諭には、平等文化が強く働いて階層化しておらず、フラット化したままで、上昇移動が可能なキャリア・ラダーもない。また異動がなく、小さな内部労働市場の枠組みの中で教員のキャリア形成が展開される。私学は職種間異動がほとんどなく、本社工場が1つという小企業とそっくりで、事業所間異動もない。私学は競争システムの中にあって、市場が狭くなっても、ライバルは減らず、市場競争にさらされる。補助金も3分の1でそれ以

上の保障がない。ミクロな内部市場の中で教員を手塩にかけて育てることに力を注ぐ。こうして私学の教員は、小さな緊密な平等組織文化に染まって、しかも私学の多くが参画型であるから、定着率が高くなり、一つの学校につかって定年を迎える。私立教員のキャリア形成は学校づくり（学校アイデンティティ構築と学校組織参加）に直接関わる。私立教員のライフコースは小さな内部労働市場内でのプロセスとなる。公立の教員とは大きく異なるキャリア形成である。

本稿の分析によって、私学における現状の課題や評価、そしてプラス面と固有の課題が明らかになった。特に、私学固有の課題と世代キャリア課題には注目したい。では、私学は教員のキャリア形成をどう方向づけて、存立する途を採るか。しかし、校長の視点からは共通項が出ていない。

私学は、自主性が認められるが、学習指導要領に原則従う。そして大学がユニバーサル型になっているから、私学の教育も公私共通のユニバーサルな内容での教育が必須とされる。その上で、さらに独自の知的教育サービスを創り、ブランド化できるのではないかと。すでに独自の教育を展開してきている私学であり、またそれに沿った組織ではないかと捉えたい。しぶとく強い中小企業は独自の製品をつくる。すべて一流になれないがニッチなところで強い。私学は規模だけでなく、知的教育サービスという独自製品を生産する中小企業組織となる。その人材育成とキャリア形成に向けて、校長は配慮し工夫する。そして、キャリア形成と独自の知的教育サービスができるメカニズムを生み出す方向となるにちがいない。この視点と方向性をさらに強めることができる組織ではないだろうか。

3 残された課題

本稿は、私学ではどのように教員のキャリア形成がなされているかについて、私学固有の論点をまとめ考察した。実態の反映としての校長の意識に基づく分析結果である。本調査・研究の今後の課題としては、①インタビューを実施した183校の校長全てについて修正版GTAによる分析をする。②あらたに、いくつかの学校の教員へのイン

タビュー調査を含め、私学の学校現場を調査し分析する。私学教員のキャリア形成に関して、より包括的な考察を試みることである。

- 1) 本稿では首都圏を東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県とする。
- 2) 文部科学省基本調査（2011年5月1日現在）をもとに算出した。中学、高校それぞれには中等教育学校を含み、高校では通信制を除き、高校生徒数は本科のみとした。
- 3) 2006年度に未履修問題がおこり、それ以後、所轄部局が必修科目の履修を前提に履修調査をしている。
- 4) 2012年3月に日本私立学校振興・共済事業団助成部が「平成23年度私立大学等経常費補助金交付状況の概要」を公表している。2009年度では、経常費経費に占める補助の割合が10.7%である。
- 5) 日本私立中学高等学校連合会が学校ごとに実態調査を実施している。その調査報告書による。
- 6) 私立中学は所轄部局で認められた学則定員に基づいて募集をする。高校は公私間で人数配分が決められる。東京都の場合は、公私連絡協議会で都立高全日制59.6%の比率が決められ、残りが私立高などとなる。同様に首都圏の3県も比率で決められる。
- 7) 1996年のユネスコ国際教育会議における「教師の役割と地位に関する宣言と勧告」は、自律性を支える専門的能力の育成と、それに対する社会的同意を獲得していくことを主張する。
- 8) 日本教育学会第62回大会報告特別課題研究Ⅰ「教師教育の再編動向と教育学の課題日本教育学会第62回大会報告」（『教育学研究』第71巻第1号2004年3月73-81頁）は、教育の危機と教師アイデンティティの危機をテーマとした。現場報告者福井雅英は、教師アイデンティティの危機の本質を、「こども理解」の困難性に求める問題性を指摘し、同報告者川原茂雄は教師アイデンティティの危機の経験を報告している。本稿では「教師アイデンティティ」を「自分にとっての教師らしさ」と定義してみる。
- 9) ライフコースに関する研究は歴史をもつ。日本教育学会大会研究発表要項（日本教育学会1985年9月44-89頁）は、「ライフ・コース・リサーチにもとづく教師の力量形成の研究」を発表する。
- 10) 蓮尾直美「中年齢女性教員のアイデンティティとキャリア形成——三重県小・中学校教員の調査を中心として」（日本教育社会学会大会発表要旨集録（44）I-4部会 教師）がある。

引用・参考文献

- 岩田康之（2001）『「教師の専門性」研究の方法論的課題』『〈特集〉教師教育の総括と21世紀の教師教育を展望する——教師の資質能力を問う』日本教師教育学会年報第10号学事出版、pp.67-71。
- （2008a）『教育改革の動向と教師の『専門性』に関する諸問題』久富善之編著『教師の専門性とアイデンティティ——教育改革時代の国際比較調査と国際シンポジウムから』勁草書房、pp.31-48。
- 上田学（2000）『私学の公共性と自主性』『教育学研究 67巻4号〈特集〉公教育再考』pp.406-416。
- 上野千鶴子（2005）『終章 脱アイデンティティの戦略』上野千鶴子編『脱アイデンティティ』勁草書房、pp.318-319。
- 大江洋代（2008）『「女高師アイデンティティ」の構造——女子高等教育を担った戦前女子エリートの社会的使命』『お茶の水

- 史学』51, pp.143-152.
- 川村光 (2012)「管理職への移行期における教職アイデンティティの再構築——小学校校長のライフストーリーに注目して」『関西国際大学教育総合研究叢書』5, pp.1-15.
- 木下康仁 (1999)『グラウンデッド・セオリー・アプローチ——質的実証研究の再生』弘文堂.
- (2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践——質的研究への誘い』弘文堂.
- 久富善之 (2008b)「『改革』時代における教師の専門性とアイデンティティ」久富善之編著『教師の専門性とアイデンティティ——教育改革時代の国際比較調査と国際シンポジウムから』頸草書房, pp.15-29.
- 蔵原清人・黒澤英典 (2002)「第1部総論 教師——今, 問われているもの」日本教師教育学会編著『講座教師教育学 I 教師とは——教師の役割と専門性を深める』学文社, 27-28.
- 佐古秀一 (2000)「10章 学校の組織文化とその創造——学校の自立的組織化に関する展望と学校組織研究」日本教育経営学会編『自律的学校経営と教育経営』玉川大学出版部, pp.184-187.
- (2011)「第7章 学校の組織特性とその問題」佐古秀一・曾余田浩史・武井敦史著『学校づくりの組織論』学文社, pp.118-130.
- 佐藤千津 (2012)「第4章 日本の学校教師, その特性」岩田康之・高野和子編『教職論』学文社, pp.71-80.
- 鈴木そよ子 (2008)「教員のキャリア形成に果たす神奈川大学の役割について (共同研究)」『神奈川大学心理・教育研究論集』27, pp.111-121.
- 土屋基規 (2005)「教師の専門的力量形成と研修制度の課題」〈特集+カリキュラム改革と教員研修〉『日本教師教育学会年報』第14号 学事出版, pp.55-60.
- 友野清文 (2005)「私立学校における教員研修」〈特集 カリキュラム改革と教員研修〉『日本教師教育学会年報』第14号 学事出版, pp.30-35.
- 三石初雄 (2011)「第5章 教師の専門性と授業研究」岩田康之・三石初雄編『現代の教育改革と教師——これからの教師教育研究のために』東京学芸大学出版会, pp.82-83.
- 山崎準二 (2002)『教師のライフコース研究』創風社, pp.60-66.
- 労働政策研究・研修機構編 (2007)『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』第1期中期計画プロジェクト研究シリーズ No.6 労働政策研究・研修機構.

ふるいち・よしふみ 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程。主な著作に「人間として「教師」を生きる——ライフストーリーの聴き取り調査から」(児美川孝一郎氏との共著, 2008年)法政大学教職資格課程年報 vol.5 2007年度版。雇用政策プログラム専攻(キャリア形成支援策, 人材育成論)。