

韓国における校長任用制度に関する研究

—校長の資格・昇進任用システムを中心に—

森 貞美

A Study on the Principal Appointment System in South Korea: Focusing on Principal's Qualification / Promotional Appointment System

MORI, Jeongmi

要旨

本研究では、韓国における校長の任用制度について、法令の規定や政策動向について調べ、校長職の資格及び任用の制度的特徴を明らかにすることを目的とする。その際、校長任用制度の中で昇進任用制を中心に取り上げる。

韓国では、校長の資格と資格認定基準が初・中等教育法、教育公務員法及び教員資格検定令に定められている。その規定によると、教職経験が重視され、校長資格研修プログラムの履修が義務づけられている。校長の昇進任用システムは、国レベルで体系化・具体化された基準によって管理されており、経歴評価、勤務成績評価、研修成績評価などの多角的な視点から校長としての資質能力が評価されている。長年の教育及び教育行政経験が経歴として反映され、教育者としての品性及び使命感、教育活動支援・教員支援・行政及び事務管理に関する専門性が重視されている。また、研修や研究活動、大学院レベルの再教育を通して継続的に職能成長を図ることが求められている。

キーワード

教育経営、韓国、校長任用制度、校長資格

Abstract

The purpose of this study is to find characteristics of the principal's qualification and appointment system in South Korea. For this, we have investigated the legal regulations and recent policies concerning the principal's qualification and appointment. We have especially focused on the promotional appointment pathway in the principal appointment system.

The qualification criteria of principals are described in Elementary/Middle School Education Law, Education Official Law, and School Teacher Qualification Act in South Korea. These regulations emphasize the teaching experiences and mandate to take the qualification training program prior to the principal appointment. The promotional principal appointment pathway is managed at the national level according to its systemized/detailed criteria. It evaluates candidate's qualification/ability in multiple aspects including carrier, performance record, training score, etc. It emphasizes the abundant experience as an educator or education administrator. It also highlights sound and sincere characters as an educator including professionalism for education activity support, teacher support, and administration/office management. In addition, it pursues the improvement of characters and abilities through training, research, and re-education at graduate school level.

Key words

Education Administration, South Korea, Principal Appointment System, Principal's Qualification

はじめに

本研究では、韓国における校長の任用制度について、法令の規定や政策動向について調べ、校長職の資格及び任用の制度的特徴を明らかにすることを目的とする。その際、校長任用制度の中で昇進任用制を中心に取り上げることにする。

今日、大きな社会変化に伴い、学校教育の問題が複雑化・多様化しており、各学校の状況に応じた対応が求められている。

それに対応していくためには、各学校の自主性・自律性を保障し、児童生徒の現状や教育の課題、家庭・地域の特性に合わせた学校改善を進めていく必要がある。各学校への権限移譲によって学校の自律性を確保するとともに、それぞれの学校が教育成果に対してアカウンタビリティを果たしていくことが期待されている¹。

学校の役割を果たしていく際に、学校組織において要になる

のが、校長と副校長、教頭という学校管理職である。特に、学校運営の最高責任者としての校長の役割は重要であり、校長の専門性とリーダーシップによって学校教育の成果が大きく左右されることから、校長の資質能力を高めることが求められている。

このような背景から、2000年代以降、校長の任用制度の改革、校長の養成プログラムの検討などが行われている。中央教育審議会答申「教職全体の生活を通じた教員の総合的向上政策について」(2012年)、中央教育審議会研究協力者会議報告「大学院段階の教員養成の改革と充実について」(2013年)において、学校管理職の職能開発のシステム化、現職研修のプログラム化、教職大学院を中心とした理論と実践の往還を重視する養成プログラムの開発について提言がなされた。また、小島(2004)は校長の資格・養成と大学院の役割について検討を行い、高度の専門性を有した校長養成のために、大学院での現職教育や新たな任用資格認定の法制化について論じている²。そして、日本教育経営学会は校長の専門職基準を2009年に策定し(2012年に一部改訂)、求められる校長像とその力量について公表している³。

このように資質能力の高い校長を養成していくために、どのような制度的仕組みと運用が必要であるかが検討され、校長の任用資格認定の法制化や現職研修の充実化、大学院レベルでの養成が課題とされている。このような日本の校長養成の課題に対して、韓国では、国レベルで校長の資格要件及び任用基準の法令化を行い、任用前研修を義務づけ、校長の資質能力を保証しようとする校長任用制度を実施している。そこで、本研究では韓国で行われている校長任用制度を取り上げ、その特徴を明らかにすることで、高い専門性を持つ校長養成のために必要な制度設計と運用方法について検討することにする。

韓国は、歴史的に近代的な教育システムの確立において日本の影響を受けており、教育行政システム及び学校経営に関わる制度的条件も日本と類似している。戦後は、日本と同様にアメリカの教育制度や教育行政システムの影響を受けながら、韓国がおかれている社会文化的背景の下、独自の教育制度と教育行政・学校経営システムを発展させてきた。特に、1990年代以降は、初の文民政権である金泳三政権において、教育の国際化・民主化を進めるために「5・31教育改革案」と呼ばれる「新教育体制樹立のための教育改革方案」(教育改革委員会、1995)が発表され⁴、中央政府から地方への権限移譲による地方分権化、地方教育行政から単位学校への権限移譲、学校の自律性の拡大が進められた。すなわち、これらの動きの具体的改革として、教育の地方自治、学校運営委員会(日本の学校運営協議会に当たる)の導入、招聘校長・招聘教員制度の実施などが行われ、このような方向性は今日に至るまで続けられている⁵。

一方、日本では学校管理職に関する研究が進められ、アメリカ、イギリスなどの欧米諸国の取り組みについての分析は行わ

れているが⁶、韓国の校長職に関する研究はあまり見当たらない。例えば、国立教育政策研究所の学校管理職育成に関する調査研究(2014)では、欧米諸国の校長養成を中心に現状を確かめているが、韓国の校長養成については資格要件や任用前研修について簡単な概要を提示するに止まっている⁷。また、元兼(2011)は韓国の校長養成システムの中で校長資格研修を中心に述べている⁸。このように韓国の学校管理職養成に関する概要の紹介はあるものの、校長の資格・任用システムを俯瞰的に捉え、韓国の校長任用制度の全容を解明した研究は行われていない。

日本と類似した制度的土台を持つ韓国の校長任用制度は、日本の校長任用システムを研究する際に、有効な分析の視点を提供し示唆を与えてくれるものである。したがって、本稿では、韓国の校長任用制度について、校長資格・任用に関する法令的規定及び制度的特徴を詳しく分析し、その全体像を明らかにしていきたい。主な研究課題は次の通りである。第一に、韓国における校長の資格制度の法令的根拠と制度的特徴について述べる。第二に、韓国の校長任用制度の中で昇進任用制に注目し、その法令的根拠、昇進任用の仕組みと手続きなどについて分析し、そこからどのような資質能力の育成が図られているのかを明らかにする。

I. 韓国における校長の資格制度

ここでは、韓国における校長の資格制度に関する法令的規定を検討し、それに基づいて校長の資格制度がどのような特徴を持つのかについて明らかにする。

1. 校長の資格基準と資格認定の規定

校長の資格基準については、「初・中等教育法」第21条第1項、「教育公務員法」第7条、「教員資格検定令」第23条及び別表に規定されている。これらの法令では、校長の資格基準について次のように示されている。

まず、「初・中等教育法」第21条第1項(表1)において、校長は一定の資格基準に該当する者であり、大統領令の定めるところにより、教育部(日本の文部科学省に当たる)長官が検定・授与する資格証を有することが求められる。つまり、校長になるには校長資格証の取得が必要であり、そのためには一定の基準を満たし、検定を受けなければならない。「教員資格検定令」第19条第1項によると、校長資格検定は無試験検定であ

表1 校長の資格

「初・中等教育法」第21条(教員の資格)

①校長と校監は、別表1の資格基準に該当する者として、大統領令で定めるところにより教育部長官が検定・授与する資格証を持つ者でなければならない。

出典:「初・中等教育法」第21条から筆者作成

表2 学校段階別校長の資格基準

学校段階	校長の資格基準
初等学校	1. 初等学校の校監資格証を持ち、3年以上の教育経歴と一定の再教育を受けた者 2. 学識・人徳の高い者として、大統領令で定める基準に該当すると教育部長官から認定を受けた者 3. 特殊学校の校長資格証を持つ者 4. 公募校長として選抜された後、校長の職務遂行に必要な教養科目、教職科目等、教育部令で定める研修課程を履修した者
中等学校	1. 中等学校の校監資格証を持ち、3年以上の教育経歴と一定の再教育を受けた者 2. 学識・人徳の高い者として、大統領令で定める基準に該当すると教育部長官から認定を受けた者 3. 教育大学・専門大学の学長として勤務した経歴を持つ者 4. 特殊学校の校長資格証を持つ者 5. 公募校長として選抜された後、校長の職務遂行に必要な教養科目、教職科目等、教育部令で定める研修課程を履修した者

出典：「初・中等教育法」別表1から筆者作成

り、校長の資格基準を満たした者は随時書類審査で検定が行われ、教育部長官から資格証が授与される。

「初・中等教育法」別表1に示された校長の資格基準は表2の通りであり、初・中等学校校長の資格基準の種類をまとめると次の通りである。第一に、当該学校段階の校監（日本の教頭に当たる）の資格証を持ち、3年以上の教育経歴と一定の再教育を受けることである。韓国では、大半の校長が、この基準によって校長資格証を取得し、校長に昇進する。この規定で示された一定の再教育とは「校長資格研修」を意味する。この再教育プログラムは「教育公務員昇進規定」、「教員等の研修に関する規定施行規則」に基づいて行われている。

第二に、学識・人徳の高い者として、大統領令で定めた基準に該当すると教育部長官から認定を受けることである。校長の資格を認定する大統領令とは、「教員資格検定令」第23条及び別表である。その内容は表3と表4の通りである。この規定では、校長資格認定基準として、大学卒業または同等以上の学歴があり、①5年以上の教育経歴または教育行政経歴を持つ5級以上の国家公務員や地方公務員、②5年以上の教育経歴または教育行政経歴を持つ奨学官や教育研究官（日本の指導主事に当たる）などの教育行政専門職、③9年以上の教育経歴または教育行政経歴がある者という基準が示されている。このような経歴を持つ者に対して、教育部長官が校長資格を認定した場合は校長資格証が交付され、6ヵ月以内に任用されることになっており、3年の範囲内で一定期間中に校長資格研修の履修が必要となる。

第三に、公募校長として選抜された後、校長の職務遂行に必要な教養科目、教職科目等、教育部令で定める研修課程を履修することである。韓国では2007年以降、教育監（日本の教育長に当たる）から指定された初・中等学校において、各学校が校長を公募し、学校運営委員会の審議を経て教育監に校長を推薦し、教育監から指名を受けるという「校長公募制」を導入している。この場合も「教員資格検定令」別表（表4）に提示された校長資格認定基準を満たす必要があり、例えば、15年以上の初等学校以上の教育経歴または教育行政経歴を持つ者は、校長資格証がなくても校長に応募でき、公募校長として選出されることがある。

上記以外にも、初・中等教育法第21条及び別表1（表1、表2）により、特殊学校（日本の特別支援学校に当たる）の校長資格証を持つ者、中等学校の場合は、教育大学・専門大学（日本の短期大学に当たる）の学長として勤務した経歴を持つ者も校長資格が認定されれば、校長として任用できる。

表3 校長の資格認定の規定

「教員資格検定令」第23条（校長・園長の資格認定）
①「幼児教育法」別表1において園長の資格基準欄第2号と「初・中等教育法」別表1において中等学校の校長欄第2号、初等学校の校長第2号及び特殊学校の校長欄第3号による資格認定基準は、別表2の校長及び園長の資格認定基準とする。
②教育部長官は、第1項の規定によって校長または園長資格を認定する際には、その資格証を交付した日から6ヵ月以内の期間内に任用予定学校に任用し、3年の範囲で教育部長官が定める期間の間、任用予定学校に勤務しながら、一定期間内で資格研修を履修するよう条件を付けることができる。

出典：「教員資格検定令」第23条から筆者作成

表4 校長の資格認定基準

学校段階	資格認定基準
初・中等学校	1. 大学卒業または同等以上の学歴がある者として、次の各号の1に該当する者 イ. 5級以上の国家公務員や地方公務員として、5年以上の教育経歴または教育行政経歴がある者 ロ. 奨学官や教育研究官として、5年以上の教育経歴または教育行政経歴がある者 ハ. 9年以上の初等学校以上の教育経歴または教育行政経歴がある者 2. 15年以上の初等学校以上の教育経歴または教育行政経歴がある者

出典：「教員資格検定令」別表1、別表2から筆者作成

2. 校長任用の概要

以上のような校長の資格基準に関する法的規定に基づき、韓国における校長任用の概要をまとめると、次の通りである。第一に、最も一般的な経路は、韓国の教員資格制度の下で、2級正教師→1級正教師→校監→校長というルートを通る昇進任用

である⁹。最短で2級正教師3年、1級正教師3年、校監3年の経歴で校長資格を取得することができるが、実際に校長になるためには、経歴評定において教職経歴に関する規定があり、この経路での校長昇進には20年以上の教職経歴が求められている¹⁰。第二に、教育行政専門職（奨学官、教育研究官など）の場合は、校長の資格認定基準に基づき、校長資格証を取得し校長に任用される。この場合は教育行政専門職の転職任用になるが、教育経歴が10年以上で、教育行政専門職として10年以上勤務した場合は、職位に関係なく校長として昇進任用できる¹¹。第三に、公募校長として選出された場合の校長任用である。校長公募制は、2007年からモデル校が運営され、2011年に法的根拠が明確になっており¹²、「初・中等教育法」第21条関連別表1に示された資格基準を満たし、公募校長として選ばれた場合は、国公立初・中等学校に校長として任用される。

このように韓国では校長の資格基準によって、3つの校長任用のルートがあり、実際には校監から昇進するルートの割合が多いが、現在、公募校長の割合を増やしていこうとする動きが見られる。

3. 校長の資格制度の特徴

ここまで、韓国における校長の資格基準と校長資格認定基準の法令的規定を確かめ、校長資格制度の仕組みとその内容を明らかにした。また、これらの法令的基準に基づき、3つの校長任用の経路があることを述べた。このような韓国の校長資格制度の特徴をまとめると次の通りである。

第一に、韓国では国家レベルで校長の資格基準と資格認定基準を定めており、それに基づき校長資格証を取得する必要がある。このような仕組みがあるということは、校長職が専門職であり、校長資格証を取得することで、専門職としての能力を身につけていることを法的に認証しているということである¹³。また、校長の任用においても、任命権者が大統領であり、校長の資質能力が国家レベルで管理されている。この任命権は教育部長官に委任、そして教育監に再委任され、実際には地方教育行政の実情に合わせた人事行政が行われるシステムになっている。第二に、校長資格基準において教育経歴年限が規定され、教職経歴が重視されている。それにより、法令的資格基準と実態としての校長資格取得には乖離があり、部長教師（日本の主任に当たる）や校監の経歴は必修ではないが、校長任用の経路となっている¹⁴。第三に、校長資格証を取得するためには、校長資格研修という校長候補者の直前教育を受ける必要がある。これは校長の昇進規定と密接な関連があり、校長資格研修対象者として教育監の指名を受ける必要がある¹⁵。このような研修システムにより、校長に必要な資質能力を高め、校長の専門性を担保しようとしている。第四に、教員資格や校長資格がない場合でも初・中等学校の校長に任用できる校長資格認定基準が

設けられている。実際に、教員の経歴がない場合や校監の経歴がない教員が校長になれる道は、一部の専門高校、自律学校に限られていたが¹⁶、最近、校長資格がなくても任用できる公募校長を増やしていくための改革が進められている。第五に、校長資格基準には、校長に求められている職務能力に関する具体的な基準は規定されておらず、校長資格制度の課題となっている。校長資格基準には、教育経歴の年限、再教育の履修等に関する規定はあるものの、校長職に必要な資質能力を確かめる基準は示されていない¹⁷。

現在、校長資格制度の法令的規定に関して、その枠組みを大きく変えるための議論はあまり見られない。現行の資格制度の枠組みの中で、既存の昇進任用制を維持しながら、その他に多様な任用制度を導入しようとする動きが見られ、校長資格制度に関する法令的規定は微調整の範疇で改定が行われている。その内容は、教育の専門性を重視しながら、校長資格を取得するための再教育を通して、校長の資質能力を担保していく仕組みになっている。また、後述する昇進任用制度における教員・校監の勤務成績評定が校長の資質能力を確かめる機能を担っているといえる。

II. 校長の昇進任用制の法令的規定及び評定内容

韓国における校長の資格と任用の方法について述べたが、以下では、校長任用において最も大きな比重を占める昇進任用制について述べることにする。

校長の昇進任用については、「教育公務員法」、「教育公務員任用令」、「教育公務員昇進規定」において詳細に規定されている。これらの法令を分析することで、韓国において校長の資質能力がどのように捉えられ、任用制度に反映されているのかを確かめることができる。主に、昇進任用における評定項目と評定要素、評定内容について分析を行い、韓国における校長の昇進任用制の特徴と現状について述べることにする。

1. 校長の昇進任用に関する法令的規定

「教育公務員法」における校長の昇進任用についての規定を確かめると表5の通りである。

「教育公務員法」第13条において、教育公務員の昇進任用は、「教育公務員任用令」の定めるところにより、経歴評定、再教育成績、勤務成績、その他の証明できる能力に応じて行うことになっている。また、教育公務員任用権者または任用請求権者は、資格別昇進候補者名簿を順位に応じて作成し、これに基づいて昇進任用、昇進任用請求する（「教育公務員法」第14条）。「教育公務員昇進規定」によると、校長昇進候補者名簿作成において、評定項目の点数配分は、経歴評定70点、勤務成績評定100点、研修成績評定18点であり、その他に加算点評定（該当者のみ）がある。

表5 教育公務員の昇進及び昇進候補者名簿に関する規定

「教育公務員法」第13条（昇進）
 教育公務員の昇進任用は、同一の種類の仕事に従事する下位の職級の者の中から大統領令が定めるところにより、経歴評定、再教育成績、勤務成績、その他の証明できる能力に応じて行う。

「教育公務員法」第14条（昇進候補者名簿）
 ①教育公務員の任用権者または任用請求権者は、第13条及び大統領令に定めるところにより、資格別昇進候補者名簿を順位に応じて作成し、揃えておかなければならない。
 ②教育公務員を昇進任用あるいは昇進任用請求する際に、欠員の職位に関する昇進候補者名簿の順位に従って、欠員職位において昇進任用しようとする人数の3倍数以内の者から行う。ただし、大統領令が定める特別な資格がある者を昇進任用あるいは昇進任用請求する場合はこの限りではない。

出典：教育公務員法第13条、第14条に基づいて筆者作成

2. 昇進任用における評定内容

以下では校長の昇進任用の評定項目について、「教育公務員昇進規定」に基づいてまとめることにする。

(1) 経歴評定（第3条～第15条）

経歴評定がどのような基準で行われているのかを、「教育公務員昇進規定」に基づいて確かめることにする。主な評定要素として、評定者、評定時期、経歴の種類と期間、評定対象の経歴、採点方法についてまとめると表6の通りである。

「教育公務員昇進規定」において、経歴評定は当該教育公務員の人事記録カードに基づいて行われるが、校長昇進任用のため

表6 校長昇進任用のための経歴評定の主な内容

区分	主な内容
評定者及び確認者	経歴の評定者と確認者は昇進候補者名簿の作成権者である。初・中等学校の校長の場合は市・道教育監である。
評定時期	年度（3月1日から2月末まで）の終了日を基準に定期的に実施する。
経歴の種類及び評定期間	経歴評定の対象になる経歴は、基本経歴と超過経歴に区分する。基本経歴は評定期間から15年、超過経歴は基本経歴の前の5年を評定期間とする。
評定対象経歴	教育経歴・教育行政経歴・教育研究経歴及びその他の経歴が対象であり、経歴の種類と等級別に区分する。
経歴評定の採点	経歴評定の採点は、基本経歴の評定点数と超過経歴の評定点数を合算し、基本経歴15年、超過経歴5年の場合、満点の70点になり、基本経歴64点、超過経歴6点の割合である。
結果公開	評定対象者から公開が求められた場合、結果を知らせなければならない。

出典：「教育公務員昇進規定」第3条～第15条、キム・イギョン他（2008）p.65、パク・サンワン（2018）p.262に基づいて筆者作成

めの経歴評定の具体的内容を見ると、次の通りである。経歴の評定者と確認者は昇進候補者名簿作成権者であり、校長の場合は市・道教育監である。経歴の種類と評定期間は基本経歴15年と超過経歴5年である。合計20年で評点が満点の70点になる。評定対象となる経歴は、教育経歴、教育行政経歴、教育研究経歴、その他の経歴である。

経歴評定は、2007年に「教育公務員昇進規定」が改定され、基本経歴を20年から15年に短縮し、満点の点数も90点から70点になっている¹⁸。これは、昇進任用評定において経歴の比重を減らすことで、これまで長年の教職経験が求められていたことに対して、より早い段階から校長に昇進できるシステムへの改善を図っている。

(2) 勤務成績評定（第16条～第27条）

2007年に「教育公務員昇進規定」が改定されたことによって、勤務成績評定についてはより体系的な規定に整理されている¹⁹。特に、校長昇進対象者である校監、奨学士、教育研究士に対す

表7 校監の勤務成績評定の主な内容

評定事項	評定要素及び配点	評定内容
勤務遂行態度	教育公務員としての態度（20点）	教育者として品性があり、職務に充実であるか。
		公職者としての使命感と職務に対する責任感を持ち、自ら進んで職務を遂行しているか。
勤務実績及び勤務遂行能力	教育活動及び教育研究支援（40点）	学校が置かれている問題を把握し、改善しようとする努力が適切であるか。
		教師と学生の教育活動に対する教育的配慮が適切であるか。
		教師の資質・能力・経験によって学年及び業務を適切に配置し、支援しているか。
		教員の研究・研修活動の推進及び支援が効果的に実施されているか。
行政・事務管理（20点）	教員支援（20点）	教師に必要な指導助言活動の推進及び支援を効率的に実施しているか。
		教職員の服務・福利厚生等に関して必要な配慮をしているか。
		授業改善のために必要な資源を効率的に支援しているか。
		教員の人事に関連する意見を適切及び公正に反映しているか。
行政・事務管理（20点）	行政・事務管理（20点）	事務処理が合理的で正確であり、適切であるか。
		校内のすべての規定を適切に適用し、整備しているか。
		教育施設・設備を教育活動に効果的に運営しているか。
		学校の安全管理及び保安に適切な処置をしているか。

出典：「教育公務員昇進規定」別紙第3号書式に基づいて筆者作成

る規定が明確になっている。

その中で、校長昇進の対象となる校監の場合を中心に、「教育公務員推進規定」第16条から第27条までの規定に基づいて、勤務成績評定の具体的な内容をまとめることにする。校監に対する勤務成績評定の主な内容は、表7の通りである。

評定事項は、勤務遂行態度及び勤務実績・勤務遂行能力に区分される。勤務遂行態度では、教育公務員としての態度として、教育者としての品性、使命感及び責任感について評価している。勤務実績・勤務遂行能力では、①教育活動及び教育研究支援、②教員支援、③行政・事務管理の3つの要素で評価が行われている。

評定対象者は毎年度の終了日を基準に自らの業務遂行実績について自己実績評価書を作成して提出する。勤務成績の評定者と確認者については、昇進名簿作成権者が定めることになっており、校監の場合は、評定者は当該学校の校長であり、確認者は市・道教育監である。評価対象者の自己実績評価書に基づいて評価が行われ、勤務成績の評定点は100点満点であり、評定事項の点数の割合は勤務遂行態度が20点、勤務実績及び勤務遂行能力が80点である（「教育公務員昇進規定」第16条～第27条）。

校監の勤務成績評定の評定事項・要素と評定内容から読み取れる学校管理職の資質能力は次の通りである。まず、教育者としての基本的品性、使命感・責任感が求められるとともに、学校管理職として、学校の教育活動及び教育研究への支援のための専門性とリーダーシップである。次に、学校組織の構成員である教員の福利厚生、教員の教育研究活動への支援及び指導などにおける専門性とリーダーシップである。さらに、学校の施設・設備の整備、安全管理、学校規定の整備及び事務処理などの行政・事務管理における専門性とリーダーシップである。韓国における校長の昇進任用において、勤務成績評定は大きな比重を占めており、校長の職務遂行の基盤となるこれらの資質能力が重視されているといえる。

(3) 研修成績評定

研修成績評定は「教育公務員昇進規定」第29条から第39条までの規定において示されている。研修成績評定は大きく教育成績評定と研究実績評定に区分され、18点を満点とする。さらに、教育成績評定（15点満点）は職務研修成績と資格研修成績に分けられる。職務研修及び資格研修については「教員等の研修に関する規定」に基づいて、評定の対象となる研修が指定される。また、研究実績評定（3点満点）は研究大会入賞実績と学位取得実績に区分される。このような研修成績評定の内容をまとめると、表8の通りである。

①教育成績評定（第29条～第33条）

まず、教育成績評定をまとめると次の通りである。職務研修

成績と資格研修成績に区分され、配点は職務研修の6点と資格研修の9点を合わせて15点である。職務研修評定は、「教員等の研修に関する規定」に指定された研修機関等で10年以内に履修した60時間以上の職務研修成績によって算出され、6点を満点とする。資格研修評定は、昇進対象職位と最も関連のある資格研修が対象となることから、校長昇進対象者は校長資格研修の成績によって算出され、9点を満点とする。

②研究実績評定（第34条～第37条）

次に、研究実績評定である。研究実績評定は、研究大会入賞実績と学位取得実績で評価される。評定点は最大3点である。研究大会入賞実績評定は、全国レベルあるいは市・道レベルで指定された研究大会において、入賞した研究実績の一つのみを対象として評定する。学位取得実績評定は、当該職位で修士または博士学位を取得した場合に、取得学位の一つを評定の対象とする。

上記のような研修成績評定の内容から、校長になるためには研修を通して教職のライフコースに合わせて常に資質能力を開発し、成長していくことが奨励されていることがわかる。また、

表8 研修成績評定の主な内容

区分	下位要素	評定内容												
教育成績評定	職務研修成績	・10年以内60時間以上研修（6点満点） ・教育公務員が転職した場合は、転職前の職位において履修した職務研修を含めて評定する。												
	資格研修成績	・昇進対象職位と最も関連のある資格研修の成績一つのみを評定対象とする。（9点満点）												
研究実績評定 (最大3点)	研究大会入賞実績	・当該職位において、全国レベルの研究大会で入賞した研究実績と市・道レベルの研究大会で入賞した研究実績が対象であり、年1回に限って評定する。												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>入賞等級</th> <th>全国レベル研究大会</th> <th>市・道レベル研究大会</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1等級</td> <td>1.50点</td> <td>1.00点</td> </tr> <tr> <td>2等級</td> <td>1.25点</td> <td>0.75点</td> </tr> <tr> <td>3等級</td> <td>1.00点</td> <td>0.50点</td> </tr> </tbody> </table>	入賞等級	全国レベル研究大会	市・道レベル研究大会	1等級	1.50点	1.00点	2等級	1.25点	0.75点	3等級	1.00点	0.50点
		入賞等級	全国レベル研究大会	市・道レベル研究大会										
		1等級	1.50点	1.00点										
2等級	1.25点	0.75点												
3等級	1.00点	0.50点												
学位取得実績	・当該職位において、修士または博士学位を取得した場合、取得学位のうち一つを評定対象とし、教育公務員が転職した場合は、転職前の職位での学位取得実績を含めて評定する。													
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>博士</td> <td>職務と関連のある学位3点、 その他の学位1.5点</td> </tr> <tr> <td>修士</td> <td>職務と関連のある学位1.5点、 その他の学位1点</td> </tr> </tbody> </table>	博士	職務と関連のある学位3点、 その他の学位1.5点	修士	職務と関連のある学位1.5点、 その他の学位1点										
博士	職務と関連のある学位3点、 その他の学位1.5点													
修士	職務と関連のある学位1.5点、 その他の学位1点													

出典：「教育公務員昇進規定」第29条～第37条、キム・イギョン他（2008）p.67-68、パク・サンワン（2018）pp.266-267に基づいて筆者作成

教員の研究活動及び大学院での再教育を通しての資質能力の向上も重視されており、このような考え方が校長昇進の評定に反映されている。

(4) 加算点 (第41条)

「教育公務員昇進規定」第41条によると、上記の評定に加えて、加算点が合算されることがある。加算点は共通加算点と選択加算点に区分される。共通加算点では、教育部長官指定の研究学校、在外国民教育機関での勤務、学校暴力の予防・対応の実績などが評価される。選択加算点では、島嶼僻地や農漁村の教育機関や教育行政機関での勤務等によって点数が加算される。

これらの加算点評定 (表9) に示されているように、校長昇進において多様な教職経験が重視されている。特に学校現場の様々な課題に積極的に取り組む姿勢を高く評価し、そのような実践を行った教員にアドバンテージを与えている。

表9 加算点の主な内容

共通加算点	<ul style="list-style-type: none"> ・教育部長官指定研究学校 ・在外国民教育機関に派遣勤務 ・指定された職務研修 ・学校暴力の予防及び対応の実績がある場合 ・合計3点
選択加算点	<ul style="list-style-type: none"> ・島嶼僻地教育機関及び教育行政機関勤務 ・農漁村教育の振興のために特別に指定した地域の学校勤務 ・その他、名簿作成権者が認定した教育発展や専門性向上に関連する経歴や実績 ・合計10点以下、評定期間6ヵ月前に評定基準公開

出典：「教育公務員昇進規定」第41条、パク・サンワン (2018) pp.269に基づいて筆者作成

3. 校長の昇進任用制の特徴

以上で、校長の昇進任用制に関して、法令的規定と昇進任用の評定項目である経歴評定、勤務成績評定、研修成績評定、加算点の具体的内容について検討を行った。韓国の校長の昇進任用システムは、国レベルの基準によって管理されており、体系化・具体化された昇進評定に基づいて運用されている。また、校長への昇進任用において公正な手続きを重視しており、経歴、勤務状況、研修などの多角的な視点から学校管理職の資質能力が評価されている。

まず、経歴評定では、2007年に「教育公務員昇進規定」が改定され、基本経歴年限の短縮や配点の縮小が見られ、昇進任用において経歴の比重を減らしている。つまり、長年の教職経験が重視される基本方向は変わらないが、より早い段階から校長に昇進できるシステムへの改善を図っている。

次に、勤務成績評定においては、教育者としての基本的品性、使命感・責任感が求められるとともに、学校管理職として、学校の教育活動及び教育研究への支援、教員の教育研究活動への

支援と指導、学校経営・事務管理に関する専門性とリーダーシップが重視されている。

また、研修成績評定の内容を見ると、教員が研修や研究活動を通して教職のライフコースに合わせて常に資質能力を開発し、成長していくことが奨励されている。そして、大学院レベルでの学びを通じた学校管理職としての専門性の向上を評価している。

さらに、加算点評定から、教職における多様な経験を重視していることがわかる。特に学校現場の様々な課題に取り組む姿勢を重視し、そのような実践を行った教員の学校管理職への昇進を推し進めている。

韓国における校長の昇進任用制は、これまで長年の教職経験を重視していたところから、実際の勤務実績に基づいて校長としての資質能力を評価するという方向への変化が見られる。また、教員が研修や研究活動、大学院での再教育を通して絶えず職能成長していくことが求められている。

おわりに

本研究では、韓国の校長任用制度について、校長資格、任用に関する法令的規定及び制度的特徴を詳しく分析し、その全体像を明らかにした。特に、校長の昇進任用制に注目し、法令的根拠に基づき昇進評定の主な基準と具体的内容について分析を行った。

まず、韓国における校長の資格基準と校長資格認定基準の法令的規定を確かめ、校長資格制度の仕組みとその内容を明らかにした。その特徴をまとめると、次の通りである。第一に、韓国では、国家レベルで校長の資格基準と資格認定基準を定めており、それに基づき校長資格証を取得する必要がある。第二に、校長資格基準では教育経歴年限が規定されており、教職経験が重視されている。第三に、校長資格証を取得するためには、教育監から指名を受け、校長資格研修という校長候補者としての直前教育を受ける必要がある。第四に、教員資格や校長資格がない場合でも初・中等学校の校長に任用できる校長資格認定基準が設けられている。最近、校長資格がなくても任用できる公募校長を増やしていくための改革が進められている。

次に、昇進任用制について、法令的根拠、仕組みと方法などについて分析し、そこから読み取れる校長としての資質能力について検討した。韓国の昇進任用システムは、体系化・具体化された国レベルの基準によって管理されており、多角的な視点から校長の資質能力が評価されている。その特徴は次の通りである。第一に、基本経歴年限の短縮や配点の縮小が見られ、昇進任用において経歴の比重を減らしている。第二に、校長に求められる資質能力として、教育者としての基本的品性、使命感・責任感とともに、学校の教育活動及び教育研究への支援、教員の教育研究活動への支援と指導、学校経営・事務管理に関する

専門性とリーダーシップが重視されている。第三に、教員が研修や研究活動、大学院での再教育を通して、教職のライフコースに合わせて資質能力を開発し、成長していくことが奨励されている。第四に、教職における多様な経験が重視され、特に学校現場の様々な課題に取り組む姿勢が評価されている。

韓国の校長任用制度は教職経験を重視していたところから、実際の勤務実績に基づいて校長としての資質能力を評価する方向への転換が進められている。しかしながら、現行の校長資格基準では、校長に求められている職務能力に関する具体的な基準が示されていない。昇進任用の規定においても、教員の昇進任用の公正さを重視するあまり、校長の資質能力を評価する基準としては不十分であるという指摘を受けている。また、教職経験を重視する基本方針は維持されており、比較的早い段階での校長昇進は難しい現状である。

韓国ではこのような課題に対応するために、公募任用制による校長任用の割合を増やしていくための取り組みが行われている。今後、公募任用制導入の背景、制度的枠組みとその内容、公募任用制による校長任用の現状について検討が必要である。また、校長の資質能力を育成するにあたって校長資格研修が重要な役割を果たしており、校長資格研修の法令的規定、実際の研修内容について検討し、目指されている校長像を確かめる必要がある。これらの分析については、今後の研究課題としたい。

付記

本研究は、科学研究費基盤研究（A）課題番号18H03654（研究課題：校長のリーダーシップ発揮を促進する制度的・組織的条件の解明と日本の改革デザイン、研究代表者：浜田博文）の助成による研究成果の一部である。

注

- 1998年の中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」の提言以降、学校の自主性・自律性を拡大するための改革が進められている。
- 小島弘道編著（2004）『校長の資格・養成と大学院の役割』東信堂
- 日本教育経営学会「校長の専門職基準（一部修正版）－求められる校長像とその力量－」<http://jasea.jp/wp-content/uploads/2016/12/teigen2012.6.pdf>（2019年8月閲覧）
- 教育改革委員会（1995）「世界化・情報化時代を主導する新教育体制樹立のための教育改革案」（教育改革委員会第2次大統領報告書）ソウル
- 教育の地方自治、教員の任用制度改革については、キム・シンボク他（2017）から確かめることができる。
- 例えば、浜田博文（2007）のアメリカの校長職に関する研究が挙げられる。
- 国立政策研究所（2014）「学校管理職育成の現状と今後の大学院活用の可能性に関する調査報告書」p.124
- 元兼正浩（研究代表者）（2011）「大学と教育委員会の協働による校長人事・養成システムの構築に関する実証的研究（科学研究費研究成果報告書）」九州大学大学院教育法制研究室、pp.87-91
- 韓国の教員資格は、2級正教師と1級正教師の2段階になっている。2級正教師の資格証を有し、3年以上の教育経歴があり、一定の再教育を受けた者などは資格検定を通して1級正教師資格証を取得できる。
- パク・サンワン（2018）『学校長論－校長のリーダーシップと学校発展』

学志社、ソウル、p.233

- 11 教育公務員人事管理規定第15条、キム・イギョン、ハン・ユギョン、パク・サンワン、チョン・イルファ（2008）「校長資格制度改善案研究」韓国教育開発院、ソウル、p.62
- 12 キム・ビョンチャン（2014）「教員政策の課題」『教育批評』第32巻、ソウル、pp.85-87
- 13 キム・イギョン、キム・カプソン、キム・ドギ（2006）「OECD学校長リーダーシップ国際比較研究（Ⅰ）－韓・英文背景報告書」韓国教育開発院、ソウル、p.77
- 14 キム・イギョン、ハン・ユギョン、パク・サンワン（2007）「OECD学校長リーダーシップ国際比較研究（Ⅱ）－主要国の争点及び事例分析」韓国教育開発院、ソウル、p.59
- 15 パク・サンワン、前掲、pp.234-235
- 16 自律学校は、教育監の指定を受けて、学校及び教育課程を自律的に運営できる学校のことである。
- 17 ハン・マンギル（2005）「校長任用制度改善に関する争点と展望」『韓国教育評論2004』韓国教育開発院、ソウル、p.217
- 18 キム・ビョンチャン、前掲、p.91
- 19 パク・サンワン、前掲、p.262

引用・参考文献

【日本語文献】

- 小島弘道編著（2004）『校長の資格・養成と大学院の役割』東信堂
 国立政策研究所（2014）「学校管理職育成の現状と今後の大学院活用の可能性に関する調査報告書」
 国立政策研究所（2017）「諸外国における教員の資質・能力スタンダード」
 国立政策研究所（2017）「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」
 浜田博文（2007）『「学校の自律性」と校長の新たな役割－アメリカの学校経営改革に学ぶ』一藝社
 浜田博文編著（2019）『学校経営』ミネルヴァ書房
 元兼正浩（研究代表者）（2011）「大学と教育委員会の協働による校長人事・養成システムの構築に関する実証的研究（科学研究費研究成果報告書）」九州大学大学院教育法制研究室

【韓国語文献】

- イ・ジョンゼ、イ・チャヨン、ソ・ジョンファ、ホ・ジョンリョル、ハン・マンギル、アン・スンムン、パク・サンワン（2004）「特別企画1－教員人事制度改革案」『教育開発』第31巻第4号、ソウル、pp.30-66
 イ・ジョンゼ、ハン・マンギル、パク・ヨンスク、パク・サンチョル、イ・チャヨン、オム・キヨン（2004）「校長任用制度の多様化案」韓国教育開発院、ソウル
 イ・チャヨン（2006）「校長任用制度改善案」『教育批評』第20巻、ソウル、pp.178-197
 キム・イギョン、キム・カプソン、キム・ドギ（2006）「OECD学校長リーダーシップ国際比較研究（Ⅰ）－韓・英文背景報告書」韓国教育開発院、ソウル
 キム・イギョン、ハン・ユギョン、パク・サンワン（2007）「OECD学校長リーダーシップ国際比較研究（Ⅱ）－主要国の争点及び事例分析」韓国教育開発院、ソウル
 キム・イギョン、ハン・ユギョン、パク・サンワン、チョン・イルファ（2008）「校長資格制度改善案研究」韓国教育開発院、ソウル
 キム・シンボク他（2017）『教育政策の歴史的変動と展望』ソウル大学出版文化院、ソウル
 キム・ビョンチャン（2014）「教員政策の課題」『教育批評』第32巻、ソウル、pp.74-104
 教育改革委員会（1995）「世界化・情報化時代を主導する新教育体制樹立のための教育改革案」（教育改革委員会第2次大統領報告書）ソウル
 教育改革委員会（2006）「校長昇進・校長任用制度改善案」（教育改革委員会大統領報告書）ソウル
 パク・サンワン（2018）『学校長論－校長のリーダーシップと学校発展』学志社、ソウル
 ハン・マンギル（2005）「校長任用制度改善に関する争点と展望」『韓国教育評論2004』韓国教育開発院、ソウル