

まえがき

本書は、教育職員免許法で定められた「教職に関する科目」の1つである「教職の意義等に関する科目」に対応するテキストとして作成されたものである。この科目は、教員志願者に対して、「教師とは何か、教職とは何か」について深く考察するきっかけを与えることを目的とするもので、「教職の意義、教員の役割・職務内容等に関する知識の教授や、自らの進路に教職を選択することの可否を適切に判断することに資する各種の機会の提供など」（1997年、教育職員養成審議会第1次答申）を主な内容としている。

現在、この科目は、各大学の教職課程において、「教職論」「教職概論」「教師論」「教職入門」「教師入門」などの講義名で、1年次の学生を対象に開設されている。そのためのテキストもいくつか刊行されているが、本書は類書にはない以下の特色をもたせるよう配慮したつもりである。

第1に、理想論や理念よりも教育現実や実証的データに基づきながら教職についてできるだけ客観的に述べようと努めたことである。教師論を自由に語るよりも、学校の様子や教師の仕事内容・人事、そして教員採用選考試験の現状と対策などについてできるだけ実態に即して述べるよう留意した。そのために、先行研究はもちろん、調査データや実践資料等に基づき、また筆者の教育委員会勤務経験などをふまえながら、実際の学校と教師の姿をリアルに描き出そうと試みたのである。

第2に、教育実習や教員採用選考に関する章を設けて、教職課程を履修し、教員採用選考を受けようとする学生に十分役立つよう工夫を試みたことである。筆者は、この9年間に教育実習に関わるとともに、4年あまりにわたって全国の教員採用選考問題を分析する機会を得てきているので、そうした機会に得た知見を最大限生かす形で教育実習および教員採用選考について取り上げている。したがって、本書は「教育実習総論」用のテキストとして、また教員採用選考の対策のための参考書としても活用いただけるものと確信している。

第3の特色は、類書の多くは多数の執筆者からなる共著形態をとっている

が、本書は筆者が単独で執筆した著書だということである。むしろ本書は単著とは言っても完全な一貫性が保たれているとは断言しかねるが、共著書に比べればその意図が全章にわたって貫き通されているものと思う。

本書は以上のような特色を生かすよう配慮しながら序章および11の各章によって構成されている。序章は教職へのオリエンテーションに位置づけられ、第1章から第3章までは教職を考えるために必要な理念や歴史などの基礎理論について取り上げている。第4章から第8章までの各章では、実際の教師の姿を各種データや法規に基づきながら明らかにしている。第9章は教育実習の意義と実際のすすめ方を取り上げ、第10章および第11章は教員採用選考試験の傾向と対策を中心に述べてある。

これら全章を通して、実際の教師が置かれている環境や雰囲気を感じていただければ、筆者としてはこの上もない喜びになる。

このように本書は教職志望者のためのガイダンス書として刊行されているが、現職教師のための参考書として活用されることも期待している。教育改革の勢いがめまぐるしい現在、教師を取り巻く教育環境や勤務条件にも少なからぬ変化が見られるが、そうした状況のなかで現職の教師が教育改革の動向を確実に理解し、改めて自らの仕事を省察することが求められている。本書はそのための参考書としても十分活用いただけるものと考える。

ところで、筆者は都内の区教育委員会に10年間勤務し、その後大学に転じているが、教育委員会時代には勤務の内外を問わず実に多くの教師たちと交流することができた。特に、社会教育指導員として再雇用されていた退職校長の方とは毎日机を同じくして、教師にかかわる様々な実情を聞く機会を日常的に得ていた。そうした会話のなかで一番印象に残っていることは、「教職員に得意分野を持たせるのは望ましくない」という元中学校長の言葉である。なぜなら、得意分野を任せると、そのほかの地味な仕事を嫌うようになり、そのしわ寄せが他の教職員に及ぶからだと言う。ある意味で首肯できる話である。このことは、国の教育職員養成審議会第1次答申が「得意分野を持つ個性豊かな教員の必要性」を提言したことに抵触する考えである。

元中学校長の話はいまから十数年も前のことなので、現在の学校においては事情が大きく変わり、得意分野を持つ教師を歓迎できるようになったので

あろうか。あるいは、元中学校長と教養審答申の考え方の違いは、現場感覚と政策とのズレによるものかも知れない。

筆者自身は、国等の政策に目を向けつつも、そうした現場感覚を大切にすることが必要だと考えている。

筆者は大学に転じてからも、毎年、各地の研修会や研究会で多くの教師や指導主事、社会教育主事の方々と接する機会を得ているが、これらの機会を通してできるだけ現場感覚を吸い込み続けるよう心がけているつもりである。本書の原稿を作成するときにも、そうした姿勢を生かすよう常に意識し、各章執筆中にも多くの現職教師や教職経験者から助言と資料を得たところであるが、その結果については読者による評価に待つほかはない。本書の至らない点等については、忌憚のないご意見や温かいご指導を賜れば幸いである。

ともあれ、本書が一人でも多くの学生を教職へと動機づけ、また教職に就くための手助けになることを願うとともに、現職教師の資質向上に役立つことを切に願っている。

なお、本書中の表記についてあらかじめお断わりしておきたい点がある。本書においては、原則として学校教員を「教師」と表記することにしたが、どうしても「教師」の語が馴染まない部分については「教員」と表している。たとえば、教員の任用や法規に関する記述については「教員」と記してあるので、その旨ご承知願いたい。

本書の刊行に際して多くの方が温かい支援を与えてくださった。まず、本書の原稿すべてを通覧の上、校閲いただいた亜細亜大学講師の丸山義王先生（元川崎市立小学校長・総合教育センター参事）には数多くの具体的なアドバイスをいただいた。このほか、現職の校長、教諭、指導主事の方からも貴重な意見や資料を得た。また、出版事情の厳しい情勢の中で本書の刊行を認めていただいた学陽書房の社長をはじめとする関係者の方々、なかでも編集第1部課長の藤谷三枝子氏には前著と同様に遅れがちな原稿を辛抱強くお待ちいただき、かつ注意深く原稿を吟味いただいた。これらの方々に紙面をお借りして心から感謝申し上げたい。

2001(平成13)年3月3日

佐 藤 晴 雄

第7次改訂版刊行にあたって

本書は2001年の初版刊行以来、おおよそ3年おきに改訂を重ね、直近の2022年9月の第6次改訂版刊行から2年半を経過した。この間、多くの方々に教職課程科目のテキストや教員採用選考の参考書として活用いただいたが、教育情勢は大きく変わり、法改正や教育政策も進展し、さらに関係する調査データも更新されてきている。

そこで、今回の改訂に際して、従来までの章構成を踏まえつつ、新たな教育政策の動向を反映させ、また関係するデータの更新を行うこととし、読者の新たなニーズに応えるよう努めた。教職をめぐるっては、特に「学校の働き方改革」が取り組まれつつあるが、教員志望者が減少する傾向にある。そうした中で、教員の勤務負担増がやや過度とも思えるほど報道されているが、たとえ負担が大きくとも教職には大きな魅力があると言える。子供たちを支援し、その成長を見守るところに教員にとっての魅力ややり甲斐を見出すことができる。ところが、報道等では勤務負担ばかりが強調され、その魅力等が後景に退かれているようにも思われる。

本書は、教職に関する様々な事柄をできるだけ客観的な視点から取り上げ、教職の在り方や勤務実態等を実態にそくして理解できるよう配慮したところである。引き続き、教職課程テキストや学生の参考書として広く活用されることを願っている。

今回の改訂にあたっては、学陽書房編集二部制作室の新留美哉子氏にデータ更新や事実関係の再確認をはじめ文章表現等の校閲などについてお世話になった。ここに謝意を表したいと思う。

2025（令和7）年1月10日

佐 藤 晴 雄

● 目次

◆ 序章 なぜ教師を目指すのか ————— 13

◆ 第1章 教職の意義 ————— 20

1 ◎教職とは何か ————— 20

- 1 「教師」という言葉 20
- 2 法律から見た教職の範囲 23
- 3 教職の特殊性 25

2 ◎教職の意義 ————— 29

- 1 子どもの人格形成 29
- 2 社会・国家・地球の発展への寄与 30
- 3 地域の文化的創造への貢献 31

◆ 第2章 教職観と理想の教師像 ————— 34

1 ◎教師像をめぐる問題 ————— 34

2 ◎日本の伝統的な教師像 ————— 35

- 1 人格主義的教師像 35
- 2 近代日本の教師像の類型 37

3 ◎教職観の変遷から見た理想の教師 ————— 38

- 1 聖職者としての教師 38
- 2 労働者としての教師 39
- 3 専門職としての教師 40
- 4 専門職観の変化 41

4 ◎学習者にとっての理想の教師 ————— 43

- 1 子どもにとっての理想の教師 43
- 2 これからの理想的教師 44

3 教師が考える理想の教師像 45

5 ◎テレビドラマから見た理想の教師 ————— 46

- 1 ドラマの教師のタイプ 46
- 2 ドラマ教師の条件 53

◆ 第3章 教師と教員養成の歴史 ————— 57

1 ◎師範学校と教師の誕生 ————— 57

- 1 師範学校の創設 57
- 2 免許主義の誕生と師範タイプの形成 59
- 3 教員養成機関の多様化 60
- 4 戦前の教師たち 62

2 ◎戦後の教員養成制度 ————— 65

- 1 戦後の教員不足と「開放制」の発足 65
- 2 教育職員免許法の大改正 67

3 ◎教員養成の現状 ————— 68

4 ◎教員免許制度改革の動向 ————— 71

- 1 教員免許更新制の実施 71
- 2 教員免許更新制の廃止 72

◆ 第4章 教員の任用と服務 ————— 74

1 ◎教員の配置と任用 ————— 74

- 1 教職員配置の原則 74
- 2 教職員の資格 76

2 ◎教員の身分と任用 ————— 77

- 1 教員の身分 77
- 2 教員の任用 78
- 3 任命権者と服務監督者 80

3◎教員の服務 ————— 81

- 1 服務の根本基準 81
- 2 職務上の義務 81
- 3 身分上の義務 83

4◎身分保障と分限・懲戒 ————— 85

- 1 身分保障と分限 85
- 2 懲戒 86

5◎勤務条件 ————— 87

- 1 勤務時間と休憩時間 87
- 2 時間外勤務と教職調整額 88
- 3 年次有給休暇と時季変更権 89
- 4 育児休業等 90
- 5 給与と各種手当 90
- 6 公立学校教員の定年制 91

第5章 教師の役割と仕事 ————— 93

1◎教師の法的役割と役割意識 ————— 93

- 1 法的に見た教師の役割 93
- 2 教師の仕事に対する自己イメージ 94

2◎教師の仕事の特質と内容 ————— 96

- 1 教師の仕事とは何か — 教師の仕事の特質 96
- 2 教師の授業における ICT 活用 97
- 3 教育課程の中の教師 99

3◎教師の仕事の実際 ————— 108

- 1 教師の1日 108
- 2 教師の1年（学級担任として） 111

4◎生涯学習社会における教師への期待 ————— 114

- 1 多様化する教師の役割期待 114

2「開かれた学校づくり」と教師 115

第6章 管理職・主任の役割 ————— 117

1◎校長の役割と権限 ————— 117

- 1 校長と学校管理機関 117
- 2 校長の職務権限 119
- 3 校長に求められる資質・能力 122

2◎副校長・教頭の役割とリーダーシップ ————— 124

- 1 副校長の職務 124
- 2 教頭の職務 125
- 3 複数教頭制 126
- 4 副校長・教頭のリーダーシップ 127

3◎ミドルリーダーの種類と機能 ————— 128

- 1 主任の制度化 128
- 2 各種主任とその職務 129
- 3 主幹教諭・指導教諭の設置 131
- 4 主任の機能 132

第7章 教師の職場環境 ————— 134

1◎教師の勤務実態 ————— 134

- 1 教師の勤務時間 134
- 2 夏休みの勤務 139

2◎教師の「やりがい」と不安 ————— 140

- 1 教師としての「やりがい感」 140
- 2 教師の仕事に対する認識 142
- 3 教師の心の不安 143
- 4 多忙感や不安をもたらす要因 144

3◎学校の人間関係	145
1 協調性が重視される人間関係	145
2 保護者・地域・子どもとの人間関係	147
4◎教師のライフサイクルと異動	149
1 教諭の昇進制度と処遇	149
2 管理職選考の実態	151
3 教師の人事異動	152

第8章 教師の資質向上と研修 155

1◎教師の資質・能力	155
1 教師の資質・能力のとらえ方	155
2 教職実践演習の創設	157
3 教員養成の高度化と新たな教員免許制度創設	158
2◎教師の力量形成と研修制度	161
1 教師にとっての研修の意義	161
2 研修の形態	163
3 初任者研修制度	167
4 中堅教諭等資質向上研修	169
5 大学院研修	169
3◎「チーム学校」と教師	170
1 「チーム学校」とは何か	170
2 「チーム学校」に求められる教員の在り方	171

第9章 教育実習の意義と心得 176

1◎教育実習の意義と方法	176
1 教育実習の意義	176
2 教育実習の内容と方法	178

2◎教育実習の実際	182
1 実習の心得	182
2 実習の実際	186
3◎教育実習と学習指導案の作成	189
1 学習指導案とは何か	189
2 学習指導案の形式	189
4◎教育実習の評価と活用	195

第10章 教職への進路選択と教員採用選考 197

1◎大学生の進路選択と教職	197
1 教員免許状と進路選択	197
2 教職への道 ― 採用の方法	201
2◎教員採用選考の実態	205
1 教員採用選考の近年の傾向	205
2 教員採用選考の方法・時期	207
3◎教員採用選考の傾向と対策	209
1 筆記試験の傾向	209
2 面接等の傾向	214
4◎教員採用選考試験の配点	217

第11章 面接・模擬授業にどう臨むか 219

1◎面接の基礎知識	219
1 面接カードの意義	219
2 面接の実施形態と課題	220
2◎面接の評価方法	228
3◎面接時の心構え	228

索引	232
----	-----

教職の意義

1◎教職とは何か

1 「教師」という言葉

「教職」とは、教育関係の「職」を意味する概念である。教育関係の「職」には、学校の教師、教育委員会の職員、学校の事務職員や学校栄養職員、社会教育関係職員（社会教育主事など）、さらに塾講師など様々な職種が存在するが、このうち学校で教育活動に直接従事する教師という職業を、普通は「教職」と呼んでいるのである。

それでは、「教師」とは何か。きわめて素朴であると同時に、なかなか奥深い問いでもある。むろん、学校の教員を意味すると考えてよいが、ここでは改めてそれを言葉の問題から探ってみよう¹⁾（表1-1参照）。

「教師」の類似語には、「先生」「教員」「教育職員」「教諭」などの言葉ないしは概念があり、それぞれ微妙に異なる意味合いを持っている。

まず、「先生」とは、教師のほかに、政治家や弁護士、医師、あるいはその道に長けた専門家などに対して広く用いられる敬称である。第三者が教師や医師などを「先生」と呼び、教師などがお互いを「先生」と呼び合うのはまさにその意味においてである。

また、幼稚園や小中学校の教師が子どもに対して「先生の言っていることがわかりますか」などと自らを「先生」と呼ぶように、自称語としても使わ

表1-1 「教師」の類似語

広い	先生	学校教員だけでなく、政治家、弁護士、医師、保育士、専門家などに対して用いられる敬称。また教員や保育士など子どもを相手にする職業の場合には自称語としても用いられるが、普通、職業名としては教員に限られる。
	教師	普通、学校教員を意味するが、法定用語ではなく、家庭教師などのように、俗称として使用される。また、単に教員を意味するだけでなく、何らかの価値観を含んだ言葉として使われることが多い。
意味	教員	教育関係機関に所属し、広く人に対して一定の知識・技術等を教える役割をもつ人に対して、雇用者が認知した職名を指す法定用語である。 なお、教官という言い方は、従来国家公務員の身分を有する用語であった。
	教育職員・教職員	主として学校に勤務する教師等を意味する法定上の用語である。教育職員免許法や人材確保法 ²⁾ などでは教育職員、義務教育費国庫負担法などでは教職員の用語が用いられている。教育職員は校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、講師等の教員に意味が限定されるが、教職員という場合には事務職員や栄養職員も含んでいる。
狭い	教諭	学校教育法1条校のうち高等専門学校並びに大学を除く学校に属する教員の職名を指す。つまり、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師という職層上の一つの職名を意味する。

れる。この場合、学校段階が低くなるほどその傾向が強くなる。

さらに、「先生になる」という場合のように、学校教員という職業を意味する場合もある。「先生を目指す」とは、学校教員という職業に就こうとすることであって、弁護士や医師など教員以外の職業を志望する場合に用いられることはない。

ところで、「先生ということばのなかには、ときの権力者ではないという意識が暗黙のうちに含まれていた」のではないかという指摘がある³⁾。たとえば、代議士は先生と呼ばれ、医師はもちろん、弁護士も俗権所有者の列に並ぶ存在というよりも、それらから一歩離れたところに位置する存在だと言える。つまり、「俗権が支配する世俗的・実際の社会のなかで、その本流からはずれた存在たる文化人に与えられた敬称—それが先生である」と解されるのである。むろん、教師も俗権から離れた職業になる。

ともあれ、このように考えると、「先生」という言葉は、敬称語、自称語、職業名という3つの意味を有する概念として用いられてきたことがわかる。

「教員」という用語は、学校教育法「1 条校」⁴⁾をはじめ専門学校や各種学校あるいは民間の研修所や塾などの様々な教育関係機関において、専ら他人に何かを指導することを職務とする職員の職名として用いられる用語である。「先生」や「教師」よりも意味は限定されるが、学校以外の機関に所属する者にも広く用いられている。ちなみに、国家公務員である（官の身分を有する）教員を「教官」と称したが、国立大学の場合、現在は国立大学法人に属する教員となった。

「教育職員」は、一般的には学校教員を指す法定上の用語であり、校長、副校長、教頭、教諭、助教諭、講師、助手などを意味するが、「教職員」と言った場合にはそれら教員に加えて、事務職員や栄養職員などを含むことになる。そして、「教諭」とは、教員免許状に関わる資格の用語であり、教員免許状等の資格を有し学校で正規に任用された者のうち、校長、副校長、教頭、助教諭や講師等とは異なる一般的な教員に対して充てられる職名である。大学、高等専門学校以外の学校の教員採用選考は、普通、教諭の採用を目的に実施されている。

そもそも「教師」という言葉は、「家庭教師」や「学習塾教師」という例のように、法定上の正式な職名を指すものではなく、制度的承認を要しない用語すなわち俗称として用いられている。「教師」以外の「師」の付く職業には「医師」「美容師」「薬剤師」なども見られるが、これらは法に基づく正式な職業名である。ところが、「教師」は「師」という語を持ちながらも、制度的には「教員」や「教育職員」等の用語に取って代わられる。

したがって、「教師」は、学校組織に所属する一職員というよりも、教育を担う職業人を広く指す言葉になる。つまり、「教員」は公人としての、そして「教師」は私人としてのそれぞれの側面を強調する概念なのである。しかしなお、学校の教員を「教師」と呼ぶのは、それが「教員」や「教諭」では言い尽くせない、他の職業とは異なる価値観を含んでいるからである。

以上のように考えた場合、「教職」という概念は、「教員」や「教育職員」とほぼ同様の意味を持っており、具体的には、教育活動に直接従事する教諭や校長、副校長、教頭、講師等の職名を包括する職業のことだと解され、学校の教師という職業を制度からとらえた概念だと言ってよい。一般的に、学

習塾講師や家庭教師等を教職と呼ばないのは、それが制度化されていないからなのである。

2 法律から見た教職の範囲

「教職」とは、校長、副校長、教頭、教諭、講師など教育活動に直接従事する職種を意味する概念だと述べたが、その範囲を法的に見るとどうか。表 1-2 に示したように、その範囲は各種法律によって異なることがわかる。

まず、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（以下「義務教育標準法」）⁵⁾ によれば、教職員には教諭等以外にも寄宿舎指導員や学校栄養職員や事務職員が含まれている。この法律は、義務教育水準の維持向上に資するために、学級編制と教職員の配置の適正化を図ることを

表 1-2 主な法律における教育職員等の範囲

義務教育標準法 (教職員)	校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員、事務職員
人材確保法 (教育職員)	校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭、講師
給与等特別措置法 (教育職員)	校長（園長を含む）、副校長（副園長を含む）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常勤及び地方公務員法22条の4・1項に定める短時間勤務）、実習助手、寄宿舎指導員
中立性確保法 (教育職員)	校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師
教育職員免許法 (教育職員)	主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭、講師
教育公務員特例法 (教育公務員)	①学長、校長（園長を含む） ②教員：教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭、講師 ③部局長：副学長、学部長、大学付属の研究所・病院・図書館の長など ④専門的教育職員：指導主事、社会教育主事

目的とするもので、学校規模に応じた教職員の適正配置数を示している。

したがって、ここでは教諭等の教職員と並んで、寄宿舎指導員、学校栄養職員と事務職員についても児童生徒数等の規模に応じた配置数を記し、それらを「教育職員」ではなく、「教職員」という呼び方をしている。このことは、学校栄養職員等が教職であるかどうかは別にして、少なくともある程度以上の規模を持つ学校にとって不可欠な職員であるという認識に基づいているのである。

また、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（以下「人材確保法」。表内も同）は小中学校の教育職員を一般公務員よりも給与上優遇するための法律であり、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下「給与等特別措置法」）⁶⁾は教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づいて教職調整額の支給を定めた法律である。これらはいずれも義務教育諸学校の職員のうち財政的措置の対象となる職種を明示している。対象となる職種は校長から講師に至るが、給与等特別措置法の場合には、実習助手や寄宿舎指導員が加えられている。

義務教育諸学校における教育の政治的中立の確保に関する臨時措置法（以下「中立性確保法」）⁷⁾は、義務教育諸学校における政治に関わる党派の勢力の不当な影響と支配から守ることを目的に、対象となる教育職員による特定政党を支持させる行為やせん動を禁止することを定めたものである。また、教育職員免許法は、教育職員の免許に関する基準を定め、教育職員の資質の保持と向上を図ることを目的とするもので、教育職員は原則として免許状を有する者でなければならないとし、免許状に必要な資格や条件（単位等）について定めている。

以上のうち、人材確保法と中立性確保法は、義務教育諸学校の教育の在り方や水準を維持していくために、教育活動に直接関わる職種を限定して、その活動を制限するものと言えよう。したがって、両法では校長から教諭・講師に至る「教育職員」が対象にされているが、中立性確保法では授業等に日常的には関わらない養護教諭等が対象外になっている。

23頁表の最後にある教育公務員特例法は、教育公務員が国民全体に奉仕す

る性格を持つことを重視し、その職務と責任の特殊性に基づいて、任免、人事評価、給与、分限、懲戒、服務、研修についての特例を定めた法律である。たとえば、教員の採用を「競争試験」ではなく「選考」によるものとし、大学と高等専門学校以外の学校教員に基本的に初任者研修を実施し、公立学校教員に対して政治的行為の制限をより強く加えたりしている。まさに、教育に従事する公務員としての責任の重さに鑑みて、その服務等に例外を認めたものである。したがって、ここでは私立学校教員は除かれるが、教育委員会の関係職員や大学教員にも対象を広げているのである。

以上のほかにも関係法規は多くあるが、表1-2に記した職種を見ただけでも実に多様な教育関係職員が存在することがわかる。各法律の趣旨・目的によって対象職種は異なっているが、ほとんどの法律に共通する職種としては、校長、副校長、教頭、教諭（主幹教諭、指導教諭を含む）、助教諭、養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、講師があげられる。その意味で、教職をそれら教育職員のことだと解するのが適当であり、これら教職にある職員こそが普通、教師と呼ばれるのである。その場合、大学の教授等の教員も教職に含めることもできる。

なお、教員身分ではない非常勤職員であるスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーが配されることもある。

3 教職の特殊性

教職は他の多くの職業にはない特殊性を有する職業だと言われる。それは、仕事への勤勉性、奉仕的精神、子どもに対する模範性、高い職業倫理などを有する点に見出すことができる。それ故に、教職は聖職に位置づけられることがある。

昭和30年代から40年代頃に話題になった「デモシカ教師」や「サラリーマン教師」とは、教師としてのそうした特殊性の欠如を批判的に言い表わすものであった。つまり、「教師」には高い倫理や奉仕的精神などの特殊性が要求されるにもかかわらず、「教師にデモなるか」「教師にシカなれなかった」ような、不本意ながら教職に就いた「デモシカ」タイプや時間から時間まで勤務すれば足りるという「サラリーマン」タイプはそうした倫理や精神を欠