

IV. 先進事例の調査

1. 特別免許状制度を活用する学校への訪問調査

特別免許状制度の活用により期待できる成果として、優れた専門性を有する外部人材を学校現場で活用することにより、児童生徒が一流の文化芸術・スポーツや先端技術に触れる機会を増すことや、教員間における相互学習の強化（一流専門家の知識・スキルに学校という職場で触れる機会を教員も得られる）による教員能力の向上、社会人の学び直しやセカンドキャリアが謳われる中での教員へのキャリアパスの開拓、さらには、一つの地区や学校に固定化せず、複数の学校園や集中的に授業を担当するなどの効率的な運用などの、教員の働き方改革等が想定される。しかしながら、これら特別免許状の募集枠の設定や授与に係る教育職員検定の基準は、都道府県教育委員会ごとに定められているが、全国的に制度の活用が進んでいるとはいえない状況にある。

そこで、特別免許状を先進的に活用する都道府県の学校を複数校訪問し、同免許状の授与を受け勤務する教員を対象に、現在の勤務状況、社会人等の経験が活かされた点、課題と捉えている能力等についてインタビュー、意見交換を行った。

訪問調査前には、事前に「特別免許状等の活用に関する事例集～多様な教員が活躍する学校をめざして～」（文科省）により、特別免許状制度の仕組みや、校種別や教科別の授与状況、先進的に取り組みを進めている活用事例の調査を行った。このように全体の活用状況の把握を経た次の手順として、各都道府県における特別選考の実施状況について情報収集を行った。民間企業等勤務経験や、スポーツ・芸術での技能や実績による特別選考枠を設けており、かつ特別免許状を活用していること、さらには校種・教科についても確認することで訪問校の候補を選択し、その内、元トップアスリート、民間企業等勤務経験者を対象に特別免許状を授与している学校を先進事例と位置づけ、当該の学校への依頼と調整を経て、訪問校を決定した。訪問前には、校種や担当教科等各学校の特色に応じたインタビュー事項を整理して実際の訪問に出席した。訪問した学校は、公立中学校1校、公立高等学校2校の計3校であり、下記は各学校の訪問調査に関する概要をまとめたものである。

1.1. 公立中学校の事例

調査日：令和2年11月6日（金）

対象者：元トップアスリート、特別免許状にて平成23年4月より教員（保健体育）、現在は学級担任及び部活動の顧問を担当。所属協会からの紹介にて応募。

対象者へのインタビュー概要

勤務1年目の状況について

- ・1年目は全てのことが初めての経験であり、わからないことばかりであった。
- ・他の先生が何に取り組んでいるのかがわからなかった。

- ・このように1年目は現場がわからない中で周りの先生に学ばせていただいた。社会人やアスリート経験を活かせば良いと言われるも、どうすればいいかわからなかった。そのため1年目の卒業式では感動のあまり号泣した。
- ・保護者面談や保護者対応などは、社会人経験があるため、また、保護者との年齢も新卒教員よりは近いため、新任教員としては（新卒教員と比較して）、問題なくこなすことができた。

教員として採用以降、主に取り組んだこと

- ・教科書をしっかり読みこみ、単元の勉強にかなり時間をかけた。また、空き時間には、他の保健体育の先生の授業を見学した。
- ・1年目から担任を担当。そのため、教科以外にもわからないことがあると、何でも他の先生に繰り返し質問し、全ての情報をメモに取った。そういった点は社会人の経験が活かしている。
- ・必ず家庭訪問に行っている先生がいて、補佐を担当した。同先生は心を通わせた対応をしており非常に勉強になった。
- ・初任者研修でも同世代の教員と情報交換を行った。
- ・地元教育委員会の教師塾に入塾し、そこでの経験が非常に有意義であり活かしている。同塾では主に「教師とはどうあるべきか」という基本的なことについて学んだ。それまでは子どもに何を学ばせるかという視点が不足していた。その意味で、教えることだけでなく、何を最後に子どもに学ばせるかということに身に付けることができた。

アスリートでの経験で活かしていること

<競技指導について>

- ・基本、球技は得意で、バレーボールなど他の競技でも見本を示すことができる。
- ・ICT活用により体育の授業で動作事例を示すことが一般的になってきており、ダンスなどの映像を生徒に見せることもあるが、動作分析は非常に得意である。

<クラス運営について>

- ・授業では、極力、活動の時間を多く作るよう心掛けており、そのため準備や片付けを効率よく実施している。生徒は走って授業に来てくれる。
- ・アスリート時代の恩師の言葉「努力は裏切らない」をずっと大事にしている。一生懸命やっていたら結果が出てくることは、授業でもクラブ活動でも毎日のように伝えている。練習して身に着くことを生徒のみんなに伝えたい。そして、各競技について、得意な生徒は不得意な生徒に教え、みんなで活動できるようになることを心掛けている。
- ・国際大会は異次元の世界であり、世代も幅広く多様な方々が関わっている。そうしたこれまでの経験談、例えば、当時の監督に教わったことを学校現場で示すことができる。

- ・各種行事では、優勝や賞を目指すだけでなく自己有用感をつけさせたい。みんなで戦っていく中で団結が生まれ、生徒同士で助け合うことで本気で泣いて喜ぶことを子供の時代に経験させてあげたい。
- ・自身の体験を語ることで有効に働きやすい。ワールドクラスの選手の話など。

今後の教師生活で目指していること

- ・生徒がキラキラした表情で授業を受けていること、そして、体育が嫌いな生徒が楽しかったと感じれるようになることが理想である。
- ・各先生の得意なところ、苦手なところを情報共有、分担し先生同士で絆を深め、これまで培ったことを恩返ししたい。

管理職へのインタビュー概要

- ・センス、感覚は超一流なので、ダンスの指導方法は非常に優れている。
- ・新しい学習指導要領では、「社会に開かれた学校」が掲げられているが、本校では、年々、地域との連携を積極的に進め、現在は学校でできないことは地域で応援してくれている状況である。また、同先生が大事にしている「努力は裏切らない」や「一生懸命」は、本校自体が掲げているスローガンに通ずる。その点で、先生がアスリート時代に培った経験と、本校が掲げる方向性が上手くマッチングしたものと捉えている。
- ・アスリート時代に培った経験を生かせる環境を作ってあげることが重要である。そのため、本校では、同先生が地域のスポーツ関連行事に参加できる機会を積極的に設けている。
- ・やはり学校現場でより多くの実践経験を積むことも重要である。知識と実践経験の両方を積むことで、授業方法や学級運営も向上するが、教員として「自分の方向はこれだ」というものを見出すまでには10年はかかる。教員は実践経験を積む一方で、学校側は個々に不足しているものを環境で補ってあげる必要がある。
- ・学校側も外部人材が活躍できる環境の整備や戦略的配置をしていくことが重要。
- ・当初の課題点としては、中学以降はアスリート生活中心であったため、座学授業やデスクワークへの不慣れな点や、専門科目においてもトップアスリートと一般的な中学校生徒（全員が高い運動能力あるわけではない）の差異を埋めることなどがある。不慣れな点は、周囲の先生がカバーしている。
- ・外部人材を含めて、新任教師応募者を増やしていくためには、教員としての魅力や教師の良いところを魅せていく必要がある。そうでなく、教師のしんどい部分ばかりが伝わってしまうと質の高い人材が入ってこない。

1.2. 公立高等学校の事例①

調査日：令和2年12月10日（木）

対象者：元トップアスリート、特別免許状による教員（保健体育、専門学科）として9年目、令和2年度から学級担任を担当。部活動の顧問も担当。

対象者へのインタビュー概要

教員採用時の状況について

- ・ 中学の頃から先生（という仕事）に憧れていて、教師になりたいと思っていたが、アスリートとして大学時代は多忙で、教職課程は取得する時間はなかった。高校の先輩がスペシャリスト採用の候補者を探しており、声をかけてもらったのがきっかけ。
- ・ 採用後3年間は一人で授業を担当しない都道府県教委の決まりがあり、チームティーチングとして学校現場に携わった。複数人体制ではあったが、半年後は教壇に立ち授業をしていた。本制度について、当初は安心であったが、3年間は長いと思う。
- ・ 採用時の状況を振り返って大変だったことは、「このことは誰に、どの部署に聞けばいいのか」ということが全くわからなかった。
- ・ 大学で教育の知識を一定程度修得し、かつ教育実習を経験して学校現場に参画すると、いきなり学校現場に入るのでは状況は大きく異なる。採用時に学校の制度や組織体制を理解するための研修があれば良いと思う。
- ・ 教育実習を経験していないことで学校現場に入れなかったことはないが、経験していれば、もう少し早い段階で対応できることがあったかもしれない。

教員として採用以降、主に取り組んだこと

- ・ 採用以降、各分掌（PTA、学校運営、広報、人権など）を経験し学校運営の流れなど様々なことを学習した。会社の組織はわかりやすかったが、学校の組織分掌を把握することは難しく、採用当初は、生徒からの質問に答えられなかった。もし採用前からそうした知識を持っていれば、よりよい対応が出来たと思われる。
- ・ 採用前に授業面が最も心配だったので、先輩教員の授業実践を見学することや、指導やアドバイスをいただくように努めた。それ以外の業務は会社員時代と同様であり、不明な点があれば適宜質問することで勉強していった。
- ・ やはり人間力が大事である。人間力があれば、不明な点があっても環境に応じて柔軟に対応することができる。
- ・ 元来人前で話すのが得意でなく話術が課題であったが、先輩から落語を聞くようにと助言をもらった。

社会人時代と学校現場における指導の違い、授業の難しさについて

- ・ 社会人時代は特定の競技に興味がある者を中心に指導していたため、集中力を持って話を聞いてもらえたが、一方、学校現場では、各生徒で意識が異なるため、興味がないう生徒を振り向かせる技術が必要になる。体育の各種目に興味を持ってもらうことが困難であった。
- ・ スポーツ指導などで、1対1の指導は経験してきたので対応可能だが、1人で30～40人を指導するのは難しい。具体的には、笛の使い方などは、親切に教えてもらえた。
- ・ 保健体育は他に先輩教員が多くいるため、教科指導の方法等についての協議や意見交換をする機会がある。そのため、私の場合、非常に恵まれた環境であった。ただし、

教員が少ない科目（例えば音楽、家庭科）は、指導やサポートを受ける機会が少ないと思われる。

- ・異動は今のところ経験していない。

学級担任について

- ・令和2年度から学級担任を務めている。
- ・周囲からみていたよりも数倍忙しく大変である。責任を感じる場面が多くある。休学となった生徒の対応など、もっとできたのではないかと思う。
- ・教室の中で、例えば掲示物一つ貼るにしても、レイアウトを工夫しているなど、今まで気付かなかったことが多くある。授業以外のところでも日々勉強していると感じている。
- ・経験を積んだ今でも日々学んでいる。先輩だけでなく、後輩であってもわからないことがあれば教えてもらうこともある。良いものは良いと感じる視点は大事な要素と捉えている。

アスリートでの経験で活きていること

- ・体育の自身の専門競技の授業で、個別にポイントごとに教えることはあるが、クラス全体に教えることは難しい。会心の授業はまだない。まだまだ反省がある。生徒の技術レベルの差が大きい状況で、一斉に教えるにはどうすればいいかの答えが出ない。
- ・体育競技はレベルが向上すればするほど楽しいことが見えてくる。そのために各レベルに応じて細かい指導やアドバイスが出来るのは、これまでのアスリート経験が活きている。
- ・アスリート経験を通じた人的ネットワークは豊富と思われる。過去にナショナルチームクラスの指導者を招聘することがあり、その方の指導では生徒の目の輝きが違っていた。
- ・人のつながりの大切さを凄く感じており、生徒には、授業やクラブ活動の場で人を大切にすることや、応援される選手になることの大事さや、社会人時代の恩師からの印象的な言葉などを伝えている。
- ・アスリート時代の海外経験もあるため、様々な経験を生徒に伝えることができる。
- ・ICTを活用して、ダンスの授業や体育祭の集団演技などの場で動作解析を頻繁に実施している。
- ・学校外の仕事についても委嘱状をもらい、有給休暇などを取得せず対応する。

特別免許状制度活用の状況について

- ・私自身、子どもが好きなので教師という職業に適していると思われ、毎日、充実した日々を送っている。基本的にスポーツに取り組んでいる人は、教えた気持ちは共通にあると思う。
- ・アスリートの後輩でも、是非教師になってほしい人材はいる。ただし、自分自身の勤務時間は会社員時代に比べて残業が大幅に増えている。会社員時代の残業代で考えると、給与が2倍程度の残業をしている。自分自身は楽しくしているが、家庭の事情な

どもあり現実的になかなか難しい。また、全く知らない地域への勤務ということも難しい理由の一つである。

- ・アスリート出身の教員が身近にいれば、各種目の指導やトレーニング方法の視野が広まり、私自身にとっても勉強になる。
- ・周囲のアスリートで、大学や社会人の監督になっている者はいるが、普通免許状を取得していない方が学校の教員になる事例は周囲でほとんど知らない。

1.3. 公立高等学校の事例②

調査日：令和2年12月11日（金）

対象者：元民間企業会社員、平成19年度採用（情報科、専門学科）、部活動顧問も担当。

対象者へのインタビュー概要

担当授業の内容について

- ・情報科目のうち、「アルゴリズムとプログラム」（1年生）、「課題探究」（3年生）の授業を担当している。また、情報科目全体の長の役割も担っている。

教員採用時の状況について

- ・全く教師になるとは考えていなかったが、調べるとやれそうな気がして応募した。
- ・最初は戸惑うことばかりで、生徒とどのように接するか手探り状況であった。間違っただけとも言えないし、どれくらいの加減でいえばいいのかもわからなかった。
- ・採用後は、初任者として先輩教員に、授業のことや、生徒との接し方、指導方法など、1から100まで教えてもらった。
- ・企業から転職しているので、まずは学校という組織に馴染むことが大事だと思った。そのため、全てを受け入れるつもりで入っていった。
- ・授業に関して、専門教科は全てチームティーチング（メインとサブの2名体制）であり、基本的にサブとして入った。1年間は、指導するよりも授業を見て覚えていくことで始まった。

採用後に感じた壁と、それに対する対応や努力について

- ・まずは、学校の組織の一員となるにはどうすればいいかということ考えた。
- ・特別選考による採用ということで注目を浴びるが、全てを吸収しますというスタンスを意識した。そのため、とにかく先輩教員から教えることから入っていった。
- ・先輩教員から教えてもらうこと全てが新鮮だった。企業時代の打合せとは全く違う。まず一番の仕事は、生徒全員を静かにさせて注目させること、これが全てかもしれない。
- ・もしも採用後直ちに一人で授業を担当するとなった場合、これまでの授業内容もわからないし、教科書の掘り下げも出来ていないため、相当に困難と思われる。それよりも段階的に少しずつ学んでいく方が安心である。
- ・有意義であったのは、採用前の春休みに補習をやっていたため、始業式前に生徒に接して少しずつ慣れる機会を設けていただいた。その中で、生徒に対する接し方や言葉

使い、注意すべきことなどを、各場面に応じて指導いただいた。

学級担任の状況について

- ・採用後4年目から学級担任を務めている。
- ・教員イコール学級担任というイメージがあったので、いずれは担当するものと思っていた。

民間企業で勤務した経験で活きていること

- ・学校設定教科などの科目にて自分で教材を作成するなど、企業経験が役に立っている。ただ、企業での経験者が後に続かないと先細ってしまい継続性の点で課題がある。

情報を担当する教員に必要な資質について

- ・コミュニケーション能力を有し、明るく元気な普通の感覚を有する方が良い。たとえ情動的な能力が高く、プログラミングに精通していたとしても、授業で生徒との距離感がつかめない場合や、他の教員と協働ができなければ、全体的にマイナス効果である。
- ・プログラミングなどの知識・スキルを保有しているかどうかよりは、明るく元気な人材に情報系を教えていく方がよいと思う。
- ・科学的なことを突き詰めていくのであれば、理系の要素が必要である。一方、業務システムを作るにあたっては、会社の業務を理解してそれをプログラムに落とし込む作業になるため、特段に理系の要素が強なくて良い。むしろ、他者と協働して円滑なコミュニケーションを図り、正確に文面化できる能力を有する方が適していると思われる。その意味で、高校レベルを教えるのであれば、バックボーンとして理系の知識があるのに越したことはないが、十分文系でも対応できるのではない。
- ・本校のように専門教科としての情報も設けている場合、プログラミングを習得している方や、企業で開発経験やプロジェクト経験を有する先生は必要と思われる。将来、社会に出た時に業務として理解することや、職業教育の面からの指導が必要であるためである。
- ・今後は、プログラミングを専門的に教えていく場面が増えると想定している。そうした中、プログラミングを学ばずに教育現場に入ると苦勞するものと思われる。そうした意味で、大学でアカデミックにきちんと情報の授業を修得することと、企業等の現場でITに携わった経験のあることの、どちらが良いかは一概にはいえない。
- ・プログラミングの流行りの言語などではなく、基本となる論理的思考力を鍛えることが重要。それを理解してくれる先生に来てほしい。

特別免許状制度活用の状況について

- ・情報の先生は、普通免許状取得後に採用の若手の方が多い。
- ・元々「工業」の先生で、「情報」の普通免許状を取得する先生や、民間企業出身者でも普通免許状を取得して採用される先生も在籍している。

待遇について

- ・企業で勤務する方が、家庭を持っている、子どもがいる等の状況を考えた場合、企業

から教員への転身は二の足を踏むことが考えられる。

管理職へのインタビュー概要

- ・学校現場に馴染んでいったのは、先生の人柄の要素が大きかったと思う。他の先生からも注目されている中、自ら様々なことを吸収していこうという姿勢で入っていくことが大きい。
- ・教育は効率性だけで測れない面がある。そうした中、企業出身者が学校現場に入る際、企業のように効率性ばかりを求めすぎた場合、組織の一員として馴染みにくいと思われる。

2. 外部人材が設立した民間スクール訪問調査

調査概要

先進事例として多様な教育現場の調査を実施することで、外部人材を活用する際の重要なファクターを多角的に確認することを目的とする。調査対象先としては、元民間企業社員が教育界への転身として深く関与している教育現場を選定し、ビジネス界からの外部人材が実践している教育活動現場の観察調査、及び活動経緯などのインタビュー調査を実施した。

対象先：元民間企業社員（外資系コンサルタント、システムエンジニア）が設立するプログラミングスクール2校

調査日：令和2年9月11日（金）、9月12日（土）

インタビュー概要

- ・ICT/情報教育（プログラミング教育など）を、IT系の職業に就く人のための授業と誤解している先生も少なくないと感じられる。
- ・ICT/情報教育が導入され、しなければいけないからしている意識を感じられる先生が多い。
- ・ビジネス経験を踏まえると、コーディングできる人材を増やすだけの教育は必要ないと思う。より問題解決の上流を担う人材が必要と思う。
- ・学校における情報の授業は型があり、多くのプログラミング教室も型に合わせた、プログラムが実施されている。特に、フランチャイズのプログラミング教室の先生の間ほとんどは、教科書通りのプログラムしか書けず、応用することができない。元システムエンジニア（以下、SE）やプログラマーではない人が先生をしているのが状況。
- ・子供たちがやりたいことを個別支援するスクールをやりたいと考え、スクールを開設（起業）した。楽しくないと続かないし、意味を見出せないと続かないと考えている。
- ・当スクールでは、子供が作りたいたいものを自ら決めてつくることが実践されており、例えば、6年生が作成したゲームを、4年生と2年生が真似してつくろうとしており、

先生はその支援をしていた。また、そのゲームを作成した6年生は次の制作を自律的に進めていた。

- ・3、4年生対象にプログラミングを隔年開催で実施、子供たちは楽しくやっている。
- ・5、6年生は、興味がある子供は総合学習の時間に自ら進んでやるために、授業は行っていない。
- ・プログラミングで作成した成果物を現実に出していくことが今後の課題。
- ・テキストに沿って一斉に課題をプログラミングで作っていく。テキスト通りに行い、あまり試行錯誤なくできていく。答えをその通りつくっていくため、デバックなどもほとんどない。
- ・プログラミングは失敗をやりやすいが、デバックの良さをなかなか伝えられていない。

外部人材が設立した民間スクール訪問調査のまとめ

ビジネスプロフェッショナルのキャリアの後に、教育界に転身し設立された民間スクール2例を調査したが、それでもビジネスと教育の実践のギャップが課題であり、プロフェッショナルとしての専門性を発揮する余地を残していることが伺えた。そして、学校現場とのギャップはさらに大きく、このずれを埋めていくことが外部人材活用に重要であることが確認された。

3. 先進事例の調査まとめ

外部人材の募集選考について（採用における課題）

外部人材活用促進の対策を考えていく上で、いずれの特別免許取得者も目指そうと応募したきっかけが、教育委員会からの情報発信ではなく、外部組織からの二次情報での認知であったことが調査した3例全てに共通する点である。具体的には、競技者としての所属協会や組織の推薦・紹介や、マスメディアからの情報収集などが応募の直接的なきっかけとなっている。このことから、今後の特別免許の普及においては、連携協力組織を増やしていくことや、マスメディアを活用した施策の検討が重要と考えられる。

また、募集選考におけるポイントとしては、特定技能の専門性だけではなく、教員として必要な基礎的な資質であるコミュニケーション能力や前向きさや明るさなどの方が必要との意見があり、また、その必要性が伺えるエピソードなども本調査から確認することができた。この基礎的な資質ある人材の応募を促すさらなる情報発信と、選考における重要ポイントとして再確認していくことが重要と考えられる。

外部人材が直面する課題について（配置、授業、学校運営管理業務における課題）

まず、授業以外の職務である学校・学級運営などの常勤教師ならではの業務についてである

が、外部人材は会社員などのキャリアがあったとしても、学校業務に関しては初心者である。学校組織は、一般企業組織と比較すると、個人事業主の集合体としての性格が強い組織であり、一般企業への転職と比べて転職者としての適応ハードルは高いことが伺える。この状況を考えると、外部キャリアがあるがゆえに、新卒教師以上のハードルがあると理解するのが妥当である。なお、このハードルは非常勤教員にはないが、常勤教員が直面する課題であるといえる。

次に授業における課題については、小・中・高までの学校教育は専攻科であっても、高等教育ほどの高い専門性もなく、まして専門家の職場環境ほども高いわけではないため、従来キャリアにおいて経験してきた専門教育と初等・中等教育は同じ科目といえども様子は異なる。例えば、アスリート向けやプログラマー向けの専門的指導と初等・中等教育の授業は同じ分野にしても進め方も内容レベルも全く異なる。また、少人数を指導した経験があったとしても、30～40人向けの授業とは異なり、また、学校授業という本人が直接希望して参加していない状況も、各種スクールなどの専門的指導の現場とは異なる。このように、児童・生徒年代の指導経験があるといっても、学校教育における授業とは似て非なる経験であると、まず相互に認識されることが重要であり、その上で、その違いに適用し克服していくことが求められる。専門家は専門家の環境に慣れていればいるほど、非専門家への理解が困難になる傾向があると考えられる。したがって、専門家の専門家としての知識・スキルを発揮するためには、従来の専門分野とは異なる環境に対応することが必要といえる。

このように考えれば、高度専門性を有する専門家(外部人材)だとしても、最悪の場合は、専門外の授業も多い学校という異なる環境において自分の専門性を発揮できない状況に陥る可能性もある。今回訪問調査した各校でも専門性を活用するために、様々な工夫・環境設定がなされていた。当然ながら普通免許取得教員といえども、各教員の個性にあった対応は必要であるが、特別免許教員の採用においては、より一層の工夫が求められる。したがって、今回の調査対象者のように、学校教育現場において、外部人材としての専門性を発揮するには、外部人材側・受け入れ学校側の双方に工夫が必要であるといえる。

外部人材による価値と意義の創出について(独自の価値創出、育成、評価の課題)

外部人材の専門分野(トップアスリート本人の専門種目の実技指導、情報系ビジネスパーソンの開発経験など)は活かしている一方で、外部人材の価値の発揮が技能指導などの職務全体の一部である特定領域に留まっている可能性がある。すなわち、同教科内でも専門ではない単元の授業(体育実技指導ではなく保健体育の講義、専門ではない実技など)ではキャリア経験を発揮できておらず、職務において広範囲に自身の外部人材としての専門性を発揮していく課題があると考えられる。つまり、外部人材は、教師として担当する授業範囲より狭い範囲での専門性を有しており、自身が専門ではない分野の授業や学校運営において、どのように自身の知識・スキルを応用して、外部人材として価値を発揮していくことが、本人のキャリア構築ややりがいの側面においても肝要と考えられる。

現職教員においても、全国大会レベルの競技経験者も一定数おり、社会実践と連携した授

業を展開されていたりもする(e.g. 上田 1993)。そのような学校教育の中で、専門家としてどのような価値創出をして、外部人材として特別免許を授与される意義をどのように示していくかが極めて重要な課題であるといえる。

したがって、今後、外部人材の専門性と学校教育のノウハウを掛け合わせた授業開発など、さらなる相乗効果を求める取り組みの可能性を追求していくことが必要である。特に、専門実技指導以外の分野で、その専門性が応用発揮される開拓余地は広大にあると考えられ、外部人材活用を促進するための重要課題であると考えられることができる。