

第6回までの意見をベースとした主な課題と対応策案

＜主なポイント＞

1. 「協議会」を通じた地域との連携

教員養成大学・学部は、新たに法定化された教育委員会等との「協議会」等を通じ、地域のニーズを踏まえた教員養成をより強化するとともに、特に教職大学院では、教育委員会と連携して現職教員の研修機能を高める。

2. 附属学校の役割の明確化

国立大学附属学校は、入学者選抜を含めてその在り方や役割を整理しつつ、地域のニーズに対応した教員養成・研修の拠点としての機能を高めるとともに、大学と附属学校との日常的な関係や交流の強化の徹底など、大学によるガバナンス体制を強化する。

3. 教職大学院の教育内容の充実と修士課程からの移行

従来の教職大学院はスクールリーダーなど幅広く指導性を発揮できる教員の養成に重点を置いてきたが、今日、教科に関する深い学問的な知識・理解に加えて、学習内容の系統性や教科の本質を理解して子供たちに新たなものの見方を促す課題探究型の授業や教材の開発が必要となっていることから、教職大学院の教育内容に、学校現場の実情に即した実践的な教科領域の導入を進める。また、これに伴い、国立教員養成大学・学部の修士課程から教職大学院への移行を、教員及び教育内容の質を確実に担保する仕組みを導入しつつ確実に進める。

4. 教員需要等に応じた規模や体制

教員需要の継続的な減少が確実な中、国立教員養成大学・学部の入学定員は全体的に減らさざるを得ない。地域の教員需要を踏まえつつ、各大学で定員削減を決断すべき時期に来ている。定員削減の結果、小規模となる教員養成学部が生じるため、機能強化の観点から、従来の全教科の教員の養成・研修の仕組みを改め、近隣の大学との協力による一部の教科の教員養成機能の集約・分担や、学部の教員養成機能全体の集約、更には統合も視野に入れた検討を進める。

1. 国立教員養成大学・学部全体の在り方

(1) 主な課題

【状況の厳しさ】

○少子化と大量退職の一段落により、教員需要の継続的な減少が確実。教員養成をめぐる社会状況は、平成13年11月の「在り方懇」の頃よりも厳しい。

- 国立教員養成大学・学部卒業者の公立学校教員採用者に占める占有率は継続的に減少しており、平成28年度は約27%。
- 国立教員養成大学・学部卒業生の教員就職率は、ここ数年、全体の教員需要が高まっている中でも60%前後、進学者と保育士就職者を除いても70%前後で横ばい。

【「教員養成」の学問分野】

- 教科専門と教科教育を融合し、教職教育も含む「教員養成学」に相当する学問分野を作ることが必要との声が強い。

【学生の意欲】

- 教員養成大学・学部が必ずしも教職に意欲がある学生を入学させることができていない。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【教員就職率の引き上げ】

- 国立教員養成大学・学部の教員就職率が平均60%程度のもままで伸びていない状況を改善すること。

【国立教員養成大学・学部の役割】

- 国立教員養成大学・学部は、教職大学院を活用しつつ、重点を教員の養成から現職教員の教育・研修に徐々に移すこと。

② 早急に対応すべきこと

【教員志望の高い学生の受け入れ】

- 国立教員養成大学・学部は、高校生の大学での授業体験の実施や、面接試験で教員志望を確認すること等を通じて、教職への熱意や適性が高い学生を入学させること。

【地域のニーズへの対応】

- 国立教員養成大学・学部は、教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための「協議会」に主体的に参画し、地域が求める教員像に沿った養成・研修を行うこと。

2. カリキュラム等の在り方

(1) 主な課題

【新たな学習指導要領への対応】

- 教員養成大学・学部における教員養成の在り方や授業そのものが、新たな学習指導要領に確実に対応したものとなることが求められる。

【縦割りの養成】

- 教科横断的な内容の指導が不十分で、教科を前提とした縦割りの養成から抜け出せていない。

【実際の課題の体験】

- 教職課程の学生について、学校の教員が実際に直面する様々な教育課題やその解決過程にまで触れる機会が不十分。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【「教育課程委員会」の機能強化】

- 教員養成大学・学部既存の「教育課程委員会」等に、養成課程全体のカリキュラム・マネジメントの機能を確実に持たせること。

② 早急に対応すべきこと

【最新のニーズや課題への対応】

- 国立教員養成大学・学部は、地域の最新のニーズや新たな教育課題、最新の教育改革の動向を踏まえた養成カリキュラムとなるよう不断に改善すること。
- 実体験を通じて学校現場の楽しさや難しさを体感させられるよう、教育実習や学校インターンシップ等を取り入れたカリキュラムとすること。

【養成課程のカリキュラム・マネジメント】

- 国立教員養成大学・学部は、教科専門の担当教員が教科教育の教員や実務経験を持つ教員とチーム・ティーチング（TT）で授業を行うなど、教員養成課程のカリキュラム・マネジメントを進めること。

3. 質の保証、評価の在り方

(1) 主な課題

【学部の教員養成の質保証】

- 教員養成の学部段階の教育（教員養成教育）に着目した、認証評価のような法令上の評価制度がない。

【卒業生の実態把握】

- 教員養成課程の卒業生の実態把握が不十分で、卒業後の状況が教員養成課程の改善に生かされていない。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【教員養成教育認定評価の活用等】

- 学部段階の教員養成教育を評価する方法を開発するための東京学芸大学の「教員養成教育認定評価」の成果も活用し、内部質保証の仕組みの構築に向けた検討を行うこと。

② 早急に対応すべきこと

【実態の把握・分析】

- 国立教員養成大学・学部は、学生、卒業生、校長、教育委員会等に対するアンケート等を通じて、自らの大学教育の質の確保・向上に資する調査・分析を継続的に行うこと。
- 教育委員会と連携し、卒業生の卒業後の活動実態や離職率等を把握し、その結果を学部等の教育改善に生かすこと。
- 学生が教育実習を開始する前に知識・技能の定着状況等を確実にチェックするシステムを開発し普及すること。

4. 教科専門と教科教育及び教職教育の在り方、大学教員の在り方

(1) 主な課題

【教科専門と教科教育の分離】

- 教科専門科目と教科教育科目、教職科目との分離が、理論と実践の両方を重視した指導の不足や、実際の社会的課題を意識した教科横断的な指導の不足等につながっている。

【学術論文中心の評価】

- 教職課程認定及び大学の設置審査における二つの教員評価において、学校現場等における実践的な活動が業績として適切に評価されにくい。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【教科専門と教科教育の融合】

- 国立教員養成大学・学部は、教科専門と教科教育を融合させる取組を進めるとともに、実践探究と学問探究の両方に軸足を置く大学教員比率を段階的に高めること。

【新たな学問領域等の発展】

- 「教員養成学」に相当する学問分野の発展が期待されること。

② 早急に対応すべきこと

【研究者教員の現場経験】

- 国立教員養成大学・学部は、研究者教員が学校現場での経験を積み、教科専門と教科教育の複眼性を持つことにより、実際の教育活動と教育学とを融合できる教員を増やすこと。

【実践的な活動の評価・促進】

- 国は、教職課程認定と大学の設置審査における教員審査の方法の整合性を高めるとともに、実践的な活動を大学教員の業績として積極的に評価できる仕組みを検討すること。
- 国立教員養成大学・学部は、学校現場での研究経験を有する教職経験者や海外の大学でEd. D.（教職博士）を取得した者など、実践力ある者を採用すること。

5. 外部との連携

(1) 主な課題

【大学と教育委員会との交流・連携】

- 大学と教育委員会との間の人的な交流は活発とは言えず、両者の研修面での連携も強くない。
- 養成カリキュラムと学校現場で必要とされる能力にギャップがある。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【連携の実質化】

- 国立教員養成大学・学部と教育委員会との間の連携の実質化のため、人事交流や事業の共同実施など、具体的に成果が見える連携を充実すること。

② 早急に対応すべきこと

【人事交流、協働】

- 国立教員養成大学・学部は、教育委員会との間で、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の作成や、「教員研修計画」に沿った研修の企画・実施を協働して進めること。
- 教育委員会の研修を教職大学院が協働して企画・実施し、教職大学院のプログラムに位置付けることにより、研修を教職大学院の単位にできるような取組を拡大すること。
- 国立教員養成大学・学部と教育委員会との間で恒常的な人事交流のサイクルをつくること。

6. 教職大学院の在り方

(1) 主な課題

【新たな役割】

- 教職大学院は、高度専門職業人としての教員養成の中心となっており、教職生活全体を支える観点からの新たな役割が求められる。

【学部との一貫性】

- 新たな学習指導要領に対応した教員養成や、教育委員会等との「協議会」等を通じた地域のニーズを踏まえた教育の充実のために、学部と教職大学院との一貫性ある教育が求められる。

【成果の提示の不足】

- 教職大学院の教育の成果を大学側が具体的に示すことができおらず、教職大学院の存在に対する一般の認知度は必ずしも高くない。

【教科領域の学修ニーズ】

- 教職大学院は、スクールリーダーなど幅広く指導性を発揮する教員の養成には一定の成果を

上げてきたが、教科領域についての学修ニーズには十分に対応できていない。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【修士課程からの確実な移行】

○国立教員養成大学・学部は、教員及び教育内容の質を確実に担保することを前提に、修士課程から教職大学院への移行を着実に進めること。

【新たな役割】

○教職大学院は、①学部を含む大学の養成機能全体の充実をリードする役割、②教職生活全体における教員の成長を支える役割、③管理職養成コースや教科領域を学ぶコースの設定など、社会の要請に対応した多様な学習の場を提供する役割が求められること。

【教科領域の教育の導入】

○スクールリーダーなど指導性を発揮できる教員の養成機能は引き続き維持・発展させつつ、教科領域の指導力ある教員の養成に努めること。

【地域への貢献】

○教職大学院が、大学と教育委員会・学校との連携・協働のハブとなり、現職教員の研修の体系化など、大学による地域貢献の充実をリードすること。

【最新の教育課題等への対応】

○教職大学院の教育課程には、学校外の資源も活用しつつ、新たな教育課題や最新の教育改革の動向を踏まえた内容を確実に含むこと。

② 早急に対応すべきこと

【「教科領域コース」の設置】

○国立教員養成大学・学部の教職大学院は、「教科領域コース」の設置など、学校現場の実情に即した実践的な教科領域の内容の導入を進めること。

【「教科領域コース」の質の担保】

○「教科領域コース」の教員は、一定期間以上の学校現場での指導経験がある教員に限る、教科専門と教科教育の教員がチーム・ティーチング（TT）で担当するなど、確実に質を担保すること。

【現職教員の再教育】

○教育委員会との「協議会」での調整を踏まえつつ、初任者向けコース、ミドルリーダー養成コース、管理職養成コース等、教職経験年数に応じた多様なコースを設定すること。

○科目等履修制度や履修証明制度を活用して、教職大学院入学前に単位を積み重ねることにより、入学後も学校現場を離れずに1年間で学べる仕組みを導入すること。

○現職教員が教職大学院の一定の科目群を修得することによる「履修証明（サーティフィケー

ト)」の取得等により、教育委員会の研修の一部を修了扱いにできる仕組みを導入すること。

【教職大学院での学びのインセンティブ】

○教育委員会と連携し、教職大学院修了者のための教員採用選考試験時の多様な特別選考の実施等の取組を拡大すること。

【学術と実践の両方の重視】

○研究者教員に学術論文とは異なる実践研究論文や、実務経験、学校現場経験を求めるとともに、実務家教員に実践論文等を求めること。

【学内・学外組織との連携】

○教職大学院は、附属学校との連携強化・一体化や、独立行政法人教職員支援機構との連携協定の締結等、他組織との緊密な協力関係を築くこと。

7. Ed. D. (教職博士) の検討

(1) 主な課題

【Ed. D. への期待】

○教職大学院制度の定着と今後の更なる充実が期待される中、教職大学院で得られる専門職学位（教職修士）の上に置く、実践性を重視した博士の専門学位が必要との声がある。

(2) 期待される対応

①中長期的な方針

【必要性やニーズの検討】

○国は、Ed. D. について、新たな学位を設ける必要性、現在の「博士（教育学）」の学位で対応できない理由、学ぶ側のニーズ等について検討すること。

8. 国立大学附属学校（教員養成系以外も含む）の在り方

(1) 主な課題

【在り方や役割の明確化】

○地域のモデル校としての役割が期待される一方、公立学校とは児童・生徒の構成が異なり、モデル校になり得ないとの意見もあり、入学者選抜を含む附属学校の在り方や役割の明確化が求められている。

【エリート校化、独立的】

○一部の附属学校は、いわゆるエリート校化し、教育実習生の受け入れ機能、実験的・先導的な教育課題への取組、地域の指導的・モデル的な取組が不十分。

○大学によるガバナンスが十分に機能していない学校や、大学や教職大学院における教育・研

究への貢献・協力が不十分な学校がある。

【校長による管理】

○大学の教員が非常勤で校長を務める附属学校が多く、大学が校長を通じて責任を持って管理する体制が不十分。

【教員構成の固定化】

○一部の附属学校は、教員構成が長年にわたり固定化し、地域のニーズに沿った柔軟な動きや、多様な観点からの生徒指導・保護者対応等の対応力に欠ける。

【成果の還元不足】

○附属学校教員がかかる膨大な労力と時間の割に、その研究成果が地域や全国で十分に生かされていない。

(2) 期待される対応

① 中長期的な方針

【多様な選考方法】

○附属学校に本来期待される使命・役割を確実に果たすため、多様な子供たちが入学できる選考方法を目指すこと。

【教員研修学校化】

○従来の教育実習学校としての役割から、教職生活全体を見据えた教員研修学校としての役割へ徐々に重点を移すこと。

② 早急に対応すべきこと

【ガバナンス強化】

○大学と附属学校との日常的な関係や交流の強化を徹底するとともに、附属学校を統括する組織の設置等を通じた大学によるガバナンス強化を進めること。

【教職大学院との一貫性】

○附属学校の実践を教職大学院の教材として恒常的に取り入れるとともに、附属学校を教職大学院の実習の場として活用し、教職大学院との一貫性を高めること。

【コミュニティ・スクールを参考にした仕組みの導入】

○附属学校において、公立学校のコミュニティ・スクールを参考にした、学校運営に地域住民や保護者等の参画を得る仕組みの導入を検討すること。

【成果の把握】

○自らの附属学校の研究成果が教育委員会や学校においてどの程度活用されているかを大学及び附属学校が調査・分析すること。

10. 組織・体制の在り方

(1) 主な課題

【養成課程の量的縮小】

○継続的に教員需要が下がることが確実である今日、国立教員養成大学・学部の機能強化のための量的縮小に向けた対応が求められている。

【附属学校の見直し】

○少子化に加えて、教員需要も減り教育実習の需要も低下すると考えられる中、附属学校の規模や在り方の見直しが求められている。

(2) 期待される対応

①中長期的な方針

【定員削減の検討】

○卒業生の教員就職率に見合う国立教員養成大学・学部の入学定員の削減を検討すること。

【集約・分担や統合の検討】

○国立教員養成大学・学部の機能強化の観点から、全教科の教員の養成・研修の仕組みを改め、一部の教科の教員養成機能の集約・分担や、学部の教員養成機能全体の集約、更には統合も視野に入れた検討を行うこと。

【附属学校の在り方の検討】

○機能強化の観点から、附属学校の規模の縮小や統廃合を視野に入れた在り方を検討すること。

(了)