

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な 向上方策について（審議経過報告）に対する意見について

1. 概要

平成23年1月31日に取りまとめられた「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議経過報告）」に対する意見を幅広く把握するため、関係機関等に対して意見の募集を行った。

2. 募集期間

平成23年6月10日～7月29日

3. 対象機関・提出状況

教育関係団体に対し、審議経過報告について、書面により意見照会を実施。

照会先：各学校種関係団体、教育委員会関係団体、大学関係団体、教職員関係団体、PTA団体、経済団体等 計 66団体

提出団体：44団体（別紙参照）

4. 意見の概要

(1) 教員養成の在り方について

教員養成の修士レベル化については、教員に高度な専門性を求める観点から必要であるとする意見のほか、経済的な負担による教員志望者の減少や既存の大学院の量的な懸念などの意見があった。

また、大学・大学院における養成カリキュラムに対する意見や教員養成課程の質の保証についての意見があった。

(2) 教員免許制度について

審議経過報告に示された一般免許状(仮称)などについては、その位置づけについての意見や二種免許状の取得者が多い幼稚園教諭の扱いについての意見があった。

また、教員免許更新制については、その存続を前提として、10年経験者研修などの様々な研修制度の活用などにより、教員の負担の軽減を求める意見や学校現場の不安や不信を払拭するため、早期に廃止すべきとの意見があった。

(3) 教員研修について

教員研修については、初任者研修をはじめとする様々な研修の機会を確保するために、教員定数の改善などの研修が受けやすい環境の整備を求める意見や免許状更新講習や一般免許状(仮称)取得のための単位へ換算するなどの意見があった。

また、大学等と教育委員会が連携して行う研修などについての意見があった。

**教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議経過報告) に対する意見 (抜粋)**

1. 教員養成の在り方

(1) 教員養成の改革の方向性について

・ 修士レベル化について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6年間の修士レベル化は、教職を志す学生に大きな負担感を与えるのではないか。 ・ 幼稚園の場合、現職教員の多くが2種免許であり、早急な修士化は現状と乖離している。 ・ 学士課程修了者に基礎的な免許状を与え、採用後一定の実務を経験した後に、修士レベルの教育により一般免許状の取得を義務付けることに賛成。 ・ 教員養成について高度専門家を求める世界的な流れは感じつつ、教員志望者の確保について不安が残る。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の大学院が修士レベル化の受け皿になり得るのか、量的にも質的にも課題がある。 ・ 学士課程の内容をより実践的なものにするなど、現行の4年制の教員養成カリキュラムの工夫改善・充実による改革を行うべき。
国公立大学 ・ 短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員は高度な専門性を求められていることから修士レベル化を目指した議論の方向性には賛成。 ・ 教員養成の修士レベル化を実質化させるためにも、修士課程修了生の出口問題は重要であり、教員採用の制度や運用について十分な検討がなされるべき。
私立大学・ 短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「修士レベル」をスタンダードにするにしても、教員養成制度の質を担保する観点からは、教員志望者の量を著しく減らすような方策をとるべきでない。 ・ 修士レベル化は、教育投資に余裕のない家庭の子に教職の門戸を閉ざし、養成側と採用側の需給バランスを著しく崩すことになる。 ・ 一般大学院における開放制教員養成の新たな制度化が修士レベル化の基本となる必要がある。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の4年制を原則としつつ、教員として採用された後、学校における

	<p>教育実践と大学院等での専門的な学びを両立する方向で修士レベル化を検討すべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> 既存の養成課程の内容を検証し、加えて、有為な若者が教職を志しうるための方策を検討する必要がある。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> 幼稚園教諭養成や養護教諭養成、通信教育による免許取得などについては、その現状を踏まえた慎重な検討が必要。 修士レベル化は教員の資質能力向上のための多様な道筋の中の一つの選択肢であるべき。現行の専修免許取得の方式や教職大学院の制度を見直して対応する方法なども考えられる。 修士レベル化には、既存の修士課程も活用されるべき。現職教員や社会人等が無理なく学修できる環境作りが必要。科目等履修による単位の積み上げ方式など、柔軟な制度設計が検討されるべき。

・教職大学院や既存の修士課程の在り方について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> 現職教員の資質・能力の向上の場としての役割からカリキュラム等を検討すべき。 専門教科、教職科目、より実践的な教育実習などバランスのとれた養成システムを教員養成大学に求めるべき
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> 教職大学院では、実践的な力量形成を目指したカリキュラムが工夫されており、一部で行われているような、大学教員が現職教員である院生の勤務校に出向いて共同研究を行うようなカリキュラムは学校のニーズに応えるものとなっている。 教職大学院は、教育委員会や学校等連携しながら、修士レベルの課程等の受け皿として主力を担うべき。
国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> 教員全員が修士号を取得することを目指す方向であれば、既存の教職大学院や修士課程のみにその役割を限定することは、収容能力の点から限界がある。 教員養成の修士レベル化を実現するには、教職大学院の抜本的で総合的な拡充が不可欠
私立大学・ 短期大学関 係等	<ul style="list-style-type: none"> 審議経過報告では修士レベル化の受け皿の主力として、教職大学院を想定されているが定員総数840人の教職大学院で毎年約20,000人以上に上る教員採用者を養成することは困難である。

職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> 大学卒業後は、教師としてのより実践的なスキルを身に付けることが重要である。そのための有効な手段として、学校現場での養成も含めた幅広い検討が必要。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> 教員の資質能力には、大学院等で修得可能な資質能力の他に、教科指導・生徒指導等の実践的指導力や、児童生徒観・教育観・職務に対する使命感等がある。これらは、講義や研修などにより修得した知識・能力を活用して教育実践に当たることを通してはじめて修得できるものであり、その修得には3ヶ月以上の教育実習が必要となる。従って、教職大学院以外の修士課程の修了者に、修士レベルの免許を授与する場合は、3ヶ月を超える教育実習を課すべきである。

・教員養成のカリキュラムについて

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラムは、実践的指導力の育成という観点から、教育委員会や学校現場の意見も参考にして検討すべき。 4年間でのカリキュラムの充実や現職教員の研修の在り方なども含め、教員養成の全体構想を明確にした上でカリキュラムの検討を行うべき。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> 学士課程4年間において、教職・教科に関する基礎・基本を修得するよう、指導内容や方法の質的な見直し・充実が必要である。また、実践的指導力やコミュニケーション力等を身に付けるため、現職教員等の授業を取り入れることなど、教育委員会と連携したカリキュラムの検討を行うことが望まれる。
国公立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> 修士レベル化に、教育学以外の一般研究科も参画する場合は、専門職としての教員養成に必要なカリキュラムを明確にし、教職大学院や教育学研究科と他の研究科の共同による運営の可能性も検討すべき。
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム編成にあたり、大学間の教育水準の担保と効率的な資源活用とを同時に実現するため、例えば、教職大学院における教科専門科目の履修時に、単位互換等の大学間連携の積極的な活用を促進することが望まれる。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> 新採用教員が即戦力として力を発揮するためには、生徒指導や教科指導、部活動指導など、実践的な知識や技能が確保できる内容も取り入れ、理

	論的な内容とのバランスを図るべき。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> 養成課程と採用後の研修内容が十分に整理されていない可能性がある。 既存の養成課程において習得した内容が、学校現場で機能しているかを検証する必要がある。

・教育実習の在り方について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> 学校現場での体験を多く積ませるため、4週間～3ヶ月程度の教育実習は必要。 実習校の負担、確保を考えると、大幅な実習期間の延長は望ましくない。 学校現場（実習校）の評価を尊重した教育実習の単位認定が必要。 実習前の養成機関の事前指導が重要。充実を図る必要がある。 実習期間の長短と、実践的指導力との関係について検証する必要がある。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> 実践的指導力を身につけるためには、実習期間の延長や内容の充実を検討する必要がある。 学校現場への関わりを増やすためには、学習支援ボランティア等への参加について、単位として認定するなどの環境整備が望まれる。同時に、実習を受け入れる学校現場の負担軽減策の検討も不可欠である。
国公立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> 教育実習を効果的に運用するための「教育委員会、学校、大学が連携した協同活動」を支援する体制の構築が必要。 修士課程での実践研究に関わるカリキュラムでは、長期間の教育実習を経験させる措置を講じ、採用制度と合わせ検討する必要がある。
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> 教職に就く可能性の少ない実習生を長期間指導することは、教育現場の負担が大きい。 教育実習は養成校と実習校の協力体制が重要であることから、各都道府県単位の調整の仕組みを作り、ガイドラインを定める必要がある。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> 教育実習の期間や内容等を充実することは重要。 現行の教育実習では、受け入れ校の負担が大きく、実習に関わる人的配置など条件整備を図る必要がある。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> 養成校、実習校ともに在り方の見直しが必要。養成校においては事前指導、事後指導の内容も踏まえて、養成校と実習受け入れ校が連携して実施

	<p>する必要がある。実習期間中の指導に当たる実習校の教諭、養護教諭の力量形成も重要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園と小学校の免許を取得する場合、教育実習はどちらかで行えばよいという現状は改善を要す。
--	--

・その他

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・実践的な指導力の育成は学校現場でしか出来ない。そのため、採用後に国費で一定の期間定数外配置として各学校での実地研修を行うなどのインターン制度を導入すべき。 ・幼稚園教諭について、単位数や実習時間数を考慮すると2年間での修了課程では学生としての社会・生活経験が不足しかねないと危惧。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員を目指す学生が、学習支援等の教育ボランティアや教育実習などを通じて自らの適性を再認識し、他の職業の選択も可能になるような、緩やかなシステムが望ましい。
国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・奨学金の見直しは必須。若者が安心して教員を目指すことができる制度設計が必要。 ・短期大学における教員養成を今後どのように考えるか見えてこない。
私立大学・ 短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・二種免許状は、学生にも就業先である学校にも需要が高く、有為な実践的教員を輩出しており、その制度は今後も維持されるべき。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の学校現場における研修を重視すべき。
学会・PTA 団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・学士レベルにあっては、現行の120時間以上の教育実習を課すのは無理ではないか。例えば学部1年次に教職の意義等に関する科目を学んだ後、2年次に30時間の教育参観、3年次に30時間の教育参加、4年次に60時間の教育実習を課し、教員としての自己の適性を確認する程度とすべきではないか。

(2) 教職課程の質の保証について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成課程の事後評価、確認制度の導入と第三者機関である認証評価
------	---

	<p>機関の拡充が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学間の広域的な教員養成カリキュラムの共同開発が必要。 ・授業の質、内容は大学間で大きな差がある。開放制は堅持すべきだが、教員養成を主たる目的としない大学・学科等の質を担保する方策が必要。 ・実習重視の教育課程が質の保証につながる。 ・審査の中に、指導教官の力量を入れるなど、養成課程における指導者の質保証も必要。 ・教員養成課程だけでなく、大学教育全体の質の保証、質の向上策を考える必要がある。 ・課程認定要件を見直し、生徒指導的要素などを充実させ、教員としての総合的な資質を高めるカリキュラムにすべき。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教職課程の質を保証するためには、大学と都道府県教育委員会や学校長等とがネットワークを構築し、教員養成・採用・研修について協議する必要がある。
国公立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・設置審査や課程認定が対象とするインプットの管理だけでは限界がある。教員養成教育のアウトカムを的確に評価する必要がある。
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・事後評価システムの構築は重要な視点と考えるが、「評価疲れ」を指摘する声もあり、かえって教育の質向上を阻害するおそれもある。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成課程における体系的な学習と採用後における学校現場での学びの接続を図り、教員養成課程の全体像を構築すべきである。 ・課程認定審査や設置審査の厳格化、事後評価システムの構築は必要である。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・元来いかなる免許も、法定の資格要件は必要不可欠の最低条件であり、実社会の十分な期待に適うレベルにまで引き上げて設定することは現実的でない。

2. 教員免許制度の在り方

(1) 教員免許制度の改革の方向性について

--	--

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・一般学部での教員養成に関し、カリキュラム内容や指導教員構成等について十分に検討すべき。 ・義務教育免許状の創設については、中学校等の教科の専門性が損なわれる懸念がある。 ・教員免許更新制の存続の是非を含めて議論する必要がある。10年研修との整理が必要。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員免許制度の改革は、教員の養成段階、採用段階、現職段階を一体のものとして捉え、研修等も含めて施策を講じていく必要がある。 ・どの大学でも簡単に教員免許が取れるという制度を改め、本気で教員を目指す者だけが教員免許を取得できる制度を望む。
国公立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・修士レベル化と基礎・一般・専門の免許状の導入、教員養成カリキュラムは一体のものである。
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・開放制教員養成制度に基づいた多様な能力と経験を有する教育職員の養成が不可欠。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・二種免許の教員が多い幼稚園や高校の看護などの少数の特殊な免許については、実態を踏まえた慎重な検討が必要。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・「教員が教員生活を通じて、より高い専門性と社会性を身に付けていくことを支援する」ことはきわめて重要であり、その提起に同意する。 ・教員免許状取得者が教員採用者数よりも多いことに関わって、開放制を維持すべきどうか問題となるが、特に中等教育段階において教員の量的・質的確保（採用試験における高い競争率による）がなされてきたことや、多様な人材を集めることができることなどのメリットを持つ開放制の原則は守られるべきである。

(2) 教員免許状の種類について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・免許状の種類を増やすことよりも、教員としての資質能力を持った人材の育成を重視すべき。
教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の専修、一種、二種免許状の扱いや新たな制度への移行について検

等	<p>討する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・二種免許状が多い幼稚園教諭にとって、修士化は現実的でない。 ・待遇面への対応や取得のための負担軽減を考慮しながら、教員の励みとなる免許状を望む。
国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成の修士レベル化に対応して、修士号相当学位取得を基礎要件とする「一般免許状（仮称）」を設け、これを教員免許状の標準とすることは重要。 ・基礎免許状（仮称）は、一定期間内での一般免許状（仮称）への上進を義務づけるべき。
私立大学・ 短期大学関 係等	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の免許状との対応関係が不明。特に二種免許状と専修免許状の取扱いが不明。 ・幼稚園教育については、短期大学での養成を中核に置かないと教員が枯渇することは免れない。相応の免許状が必要。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・教職生活全体を通じた各免許状の位置づけを明確にし、教員格差につながらないようにすべき。 ・免許状の細分化や、より上位の免許状の取得を義務づけた場合、時間的負担や専門性向上を踏まえた給与・手当等の改善を検討する必要がある。 ・専門性を高める意図のもとに新たな免許制度を創設しても、結果的に有機的・横断的な教育活動が分断され、硬直化する懸念がある。
学会・P T A団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・教職生活全体を通じてより高い専門性と社会性を身につけることを支援するため、専門免許状（仮称）を設けることは必要。

(3) 教員免許更新制について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成・教員免許更新制度、現職教員の資質向上と一体で検討すべき。 ・教員の大学での講座受講が促され、大学の高等教育への関心が高まる効果があった。
教育委員会 等	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の費用負担、講習時間の確保、10年経験者研修との重複、受講者のニーズと講義内容のギャップなど多くの課題がある。
国公立大学	<ul style="list-style-type: none"> ・教員免許状を失効させる機能を持つことや受講料等の教員の負担が重い

・短期大学 関係等	<p>等が問題。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10年経験者研修との関係について早急に整理する必要がある。 ・制度の意義は十分に認められる。単なる更新に終わらせず、更新講習の履修内容に応じた資格の付与が望まれる。
私立大学・ 短期大学関 係等	<ul style="list-style-type: none"> ・知識基盤社会に耐えうる教員を恒常的に確保するためにも、定期的に最新の知見や技能を身につけさせることは極めて重要であり、継続して実施すべき。 ・制度が運用されて3年である。その成果を検証するに至っていないので、拙速な制度改正は避けるべき。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の費用負担、講習時間の確保、10年経験者研修との重複、受講者のニーズと講義内容のギャップなど多くの課題がある。 ・免許の失効による失職については、見直しを行うべき。 ・即時廃止を求める。
学会・P T A団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の費用負担、講習時間の確保、10年経験者研修との重複、受講者のニーズと講義内容のギャップなど多くの課題がある。 ・更新制は、長期にわたって教職から離脱した者が再び教職に就く場合などに限って行うことが望ましい。

(4) 教員免許状の区分について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・隣接校種との交流やキャリア教育の推進、中高一貫教育の立場から、義務教育免許状や中等教育免許状を創設することは有効である。 ・小・中の両方について指導できる教員の存在は理想であるが、義務教育免許状の創設は、必要単位数の増加や中学校教員の専門性低下を招くおそれがある。
教育委員会 等	<ul style="list-style-type: none"> ・異校種間の人事交流を積極的に進めることは、学校間の円滑な接続ばかりでなく、学校組織の活性化にもつながるという視点から検討する必要がある。 ・新たな免許状の区分の創設だけでなく、養成課程のカリキュラムの見直しなど、十分に時間を掛けて検討すべき。
国公立大学 ・短期大学	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの、幼小連携教育、小中一貫教育、中高一貫教育などの成果を踏まえて検討すべき。

関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園と小学校をまとめた免許状や小学校と中学校をまとめた免許状をめぐっては、当該学校のカリキュラム編成の原理及びそのための養成カリキュラム編成の原理が異なっており、問題が大きい。 ・幼稚園と小学校の低学年を対象とした免許についても検討する必要がある
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの学校種によって、必要とされる専門性は明らかに異なる。内容を十分吟味して検討すべき。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・養成の段階から隣接する校種においても指導できる力量を身に付けさせることは大切であるが、それぞれの校種において指導力の専門性を担保しなければならない。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・学級担任制を基本とし初等教育に位置づく小学校と、教科担任制を採り中等教育に位置づく中学校から成っているが、これらを一括した免許状で扱うことに慎重を来したい。「中等教育免許状」については、中等教育学校教員に限るものでなく、ともに中等教育機関である中学校、高等学校両方に有効とするならば意義がある。

3 採用と学校現場への多様な人材の登用の在り方について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・活性化のための人材登用であればよいが、教育の専門性は尊重する必要がある。研修制度や特別免許状制度を再考するとともに、教職が魅力ある仕事であるという社会への啓蒙も必要。 ・近隣の複数県との共同採用などの方策を模索する必要がある、優秀な人材が地元に戻る工夫が必要。 ・講師などでの実務経験で培った指導力を評価した採用をすることで即戦力に近い教員が確保できる。管理職や市町村教育委員会の評価も考慮した採用を行うべき。 ・採用に当たっては、教育実習の評価やボランティア活動等の実績を評価基準に加えることも検討できるのではないか。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・学校が抱える課題は複雑化かつ多様化しており、教員がそのすべてに対応することは困難になっている。業務内容に応じて教員以外の職種の積極的な任用も検討すべき。

<p>国公立大学 ・短期大学 関係等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人経験がある者といえども、一定の教員養成カリキュラムは受ける必要がある。 ・社会人経験の豊かな人材については、積極的に学校現場に迎え入れるべきである。また、一定の現場経験を経た場合、しかるべき免許状が取得できる制度が望ましい。
<p>私立大学・ 短期大学関 係等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成の是正という観点から、教員を志しながらも別の職種に就かざるを得なかった教員免許状所有者に再チャレンジの場を与える方策が有効と思われる。 ・教員の資質を担保することが必要であり、慎重な審査や事前研修ないし新任研修の充実などが整備されなければならない。
<p>職員団体等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成のバランスを考慮し、採用年齢制限の撤廃、非正規教員の正規化、講師経験による優遇措置、採用基準の公開、専門スタッフ職の充実、障害のある教員の採用拡大等、現状の採用体制を改善する必要があります。
<p>学会・P T A団体等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人を積極的に教員として採用することは意義がある。ただし、審議経過報告でいう「教員としての質の担保に留意する」ためには、少なくとも教職科目の履修は要求すべきである。大学卒業後も教職科目の履修や免許状取得を今より円滑にできる条件整備は不可欠であり、大学側の努力も奨励したい。

4 現場研修の在り方

(1) 初任者研修について

<p>校長会等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修充実のためには、2年ないし3年の複数年で実施することを検討すべき。 ・拠点校方式に代わるきめ細やかな指導を可能とする研修形態を確立すべき。指導者の人選も工夫が必要。 ・初任者研修にかかる加配が十分になされる必要がある。 ・教職大学院修了者については、教育委員会の判断により、研修の一部を免除できるようにすべき。
<p>教育委員会 等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・形式的ではなく実質的な初任者研修が必要。講師経験や社会人経験など、初任者個々の経験に応じた研修が実施できるよう、多様な研修体系の確立が求められる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・拠点校指導教員や初任者研修後補充非常勤講師の確保など、初任者研修の実施に対する人的支援の更なる充実が望まれる。
国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・制度としての「初任者研修」と「初任期の研修」を区別する必要がある。 ・養護教諭は初任者研修の対象となっていない問題がある。 ・初任者研修は、修士レベル化を図るための大学院教育の中に発展的に整理していくことを求める。
私立大学・ 短期大学関 係等	<ul style="list-style-type: none"> ・一般免許状（仮称）取得の過程と初任者研修制度の在り方は同時に検討されるべき。一般免許状（仮称）の取得のために、大学と学校、教育委員会の指導の下で、ある期間過ごすことができれば、現在よりも初任時期の研修が充実すると考えられる。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・採用後の修士レベル化に関わり、初任者研修は発展的に解消すべき ・初任者研修は、1年目に限らず、数年にわたって計画的に実施することによって、年間の研修時間が減少し、新任教員の負担軽減につながる。また、研修内容においても学校現場の実態に即した研修等、見直しの必要がある。 ・新任教員は、学級担任をもたせず、時間をかけて学ぶ環境を整備することも大切
学会・P T A団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修について一定の意義は認められるが、成果や課題を検証する必要がある。まず、初任者への負担は大きく、本務校外での研修には校内での職務を十分に果たせる配慮が不可欠である。大学院課程との関連付けは、教員への準備教育となるか、職務上の研修か、目的や意義の異なるものの混在となり、原理的に相応しくない。

（２）国や任命権者が行う様々な研修の在り方について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員のライフステージや必要な資質・能力を明確にし、研修体系を整備する必要がある。 ・研修したい教員、研修しなければならない教員が必要に応じて参加できる環境整備が急務。
教育委員会 等	<ul style="list-style-type: none"> ・教育に地域間格差が生じてはならない。国がナショナルスタンダードを示し、教育政策上真に必要な部分に限定して、講師や中核的指導者を対象とする研修事業を行う仕組みは今後も継続すべき。

国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・研修履歴を記録し、免許更新制の更新講習への読み替えや一般免許状(仮称)取得のための単位数への読み替などが検討されてもよい。
私立大学・ 短期大学関 係等	<ul style="list-style-type: none"> ・国や任命権者が、教科の専門性向上や、管理職のマネジメント力強化など、具体的な目的を設定して様々な研修を行うことが望ましい。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・法定研修や都道府県教育委員会の研修等に限らず、大学における研修や校内における授業研究、教材開発につながる自主研修など、多様な研修を通じて専門性を高めることが重要。 ・研修を受けた際に、受講履歴が累積することによって、教員免許更新講習を軽減する制度になれば、「学びの継続性」の確立が期待できる。
学会・P T A団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員のライフステージや必要な資質・能力を明確にし、研修体系を整備する必要がある。 ・研修履歴を記録し、免許更新制の更新講習への読み替えや一般免許状(仮称)取得のための単位数への読み替などが検討されてもよい。

(3) 校内研修や自主研修の活性化について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・先進的な取組や効果的な教授法などについての情報共有できるシステム構築が必要。教育センターが中心になって、実践例や教材などを共有するシステムなども考えられる。 ・校内研修や自主研修の活性化には、校長など管理職のリーダーシップが必要。管理職研修充実の方策も求められる。 ・NPOや民間企業が主催する研修などを取り入れる方法もある。 ・校内研修や自主研修の活性化のためには、多忙化解消、財政的支援などの支援が必要になる。 ・指導主事の事務軽減を図り、本来業務である各学校への指導、教員養成に努められる環境整備が必要。
教育委員会 等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員同士が授業を公開し、学校全体で望ましい指導の在り方について研修を進めることが必要。 ・校内研修や自主研修の活性化のためには、多忙化解消、財政的支援などの支援が必要になる。

国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・教職大学院等の成果を踏まえながら、専門免許状取得者の役割として、校内研修を企画運営できることと位置づけて制度設計がなされるべき。
私立大学・ 短期大学関 係等	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の校内研修や自主研修を活性化させ、実績のあるNPOや民間企業等が関係する研修などに教員を出席させることは、教員の資質向上に大いに役立つと思われる。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・校内研修は、教員の資質能力の向上のためには不可欠。教員の多忙化を解消し、時間的な余裕を確保できれば、校内研修が活性化される者と考ええる。 ・校内研修や自主研修を教員が主体的・集团的に高めあう場と位置づけ、自主的な研修を奨励する方向で活性化を図るべき。
学会・PT A団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・免許更新制の更新講習の時間数や専門免許状（仮称）の単位数として認められることについても検討されてよい。

5. 教育委員会・大学等の関係機関の連携・協働について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成を主とする大学や教職大学院は、教育委員会と定期的に連絡協議会を持ち、これからの学校教育の在り方や教員の資質能力、大学における養成の実態等について意見交換を深め、連携を図る必要がある。 ・教育委員会が主催する研修会への大学からの講師派遣を充実させる必要がある。 ・大学と教育委員会だけの連携ではなく、学校現場の意見が十分取り入れられるよう、大学、教育委員会、学校の3者による連携・協働が必要。
教育委員会 等	<ul style="list-style-type: none"> ・理論をしっかりと学び、学校における事象と結びつけて考える力を持つことがこれからの教員に必要となることから、地元大学等との連携は教員養成に大変有効と考えられる。 ・教育委員会と大学等の連携・協働については、地域によって実態に幅があるのが現状。 ・実務に長けた教職員を大学等に派遣するなど、学校現場と大学との人事交流を活性化することが、学校現場、大学教育の両方の充実につながる。
国公立大学	<ul style="list-style-type: none"> ・大学と教育委員会の連携について、優れた成果をあげている各地の先行

・短期大学 関係等	事例を教員の修士レベル化の視点で検証すべき。
私立大学・ 短期大学関 係等	・特に研修機能については大学が担うべきことと、教育委員会を含む学校現場が担うべきこととを明確にしながら、教育委員会と大学とが対等な立場での連携を可能とする制度設計が求められる。
職員団体等	・養成段階、研修段階で、大学と教育委員会が互恵的な関係が築けるよう、人事交流も含めた実行あるシステムの構築を検討する必要がある。
学会・P T A団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・養成側の大学と採用側の教委が連携・協働すべきは当然であり、もとより重要な課題である。 ・地域に根ざした社会的教育基盤を整備し、家庭・学校・地域が一体となって教育を推進する観点に立てば、地域社会が一体となって教員を養成することも必要な要素として理解できる。 ・地域の実状を十分に理解し、そこで求められる勤労観・職業観などを養う教育環境（教員）を整備することは、地域活性化をはかる上で重要な要素と捉える必要があると考える。

6. 当面取り組むべき課題について

(1) 管理職の資質能力の向上について

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・教育者としての価値を最優先させつつ、マネジメント能力、コミュニケーション能力、リスクマネジメントについての能力、メンタルケアなど管理職として求められる資質能力の向上を図るべき。 ・管理職の仕事を魅力あるものにするには、待遇の改善が必要。 ・学校のマネジメントを効果的に行うためには、主幹教諭の加配定数での配置や副校長・教頭の複数配置が急務。事務軽減を早急に図る必要がある。 ・管理職を対象とした短期の大学派遣制度等は検討に値する。
教育委員会 等	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の仕事を魅力あるものにするには、待遇の改善が必要。 ・専門免許状の取得と管理職登用は切り離して検討すべき。
国公立大学 ・短期大学 関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の資質能力には、狭い意味での学校経営力だけでなく、教育や社会に関する基本的な素養、教育課程編成や子どもの心理・発達、現代社会の課題等に関する深い理解が含まれると考える。そのような資質能力

	<p>の向上をはかるには、教職大学院や教育学研究科だけでなく、大学の一般研究科が果たす役割も大きいと考えられることから、柔軟な制度設計を期待する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育と管理を別物として考える時期が来ているのかもしれない。
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・行政手腕だけでなく、教育者としても力量のある管理職が養成されるべき。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントに関する「専門免許状(仮称)」の付与については、中堅教員の研修と管理職の養成及び任用における透明性、管理職選考等との整合性を含め、慎重に検討する必要がある。 ・職責の重さに比して、一般教諭等とで処遇格差は大きくない（業績評価が給料等に反映されている地域、管理職員に給与カット率が厳しい地域においては給料等に逆転現象がおきている）。資質向上以前に管理職員の処遇・待遇改善を図らなければ、管理職になる人材はいなくなる。早急に処遇改善を図られたい。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・アメリカなどでは、学校管理職は教育系大学院の博士課程で教育を行うのが標準になっている。日本の教育管理職に最も欠落しているのは教育に関する専門知識であり、教育行政に関する専門的能力。

(2) 幼稚園教諭の取扱いについて

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校との連携、保育園との連携の必要性という視点から、必要な資質能力について検討する必要がある。 ・現行の二種免許状の存続を前提とした制度設計が不可欠。採用制度の見直しも検討すべき。 ・質の高い幼児期の教育を保証するためには、十分な財政的措置と財源の確保が必要。教員の社会的経済的処遇の改善が必要。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教諭と保育士の両方を統合した免許は考えられないか。
国公立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・関係省庁等の連携のもとで、今後の幼・保システムと保育者（幼稚園教諭・保育士）の養成、資格制度に関する「国全体のヴィジョン」を明確化し、それとの対応の中で幼稚園教諭の問題は検討すべきである。

	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教諭二種の存続が必要である。
私立大学・短期大学関係等	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教諭の免許状の在り方についての検討が不足している。広く意見を求め、早急に本格的な議論を行うべき。 ・幼稚園と小学校低学年を教えることができる免許の創設も検討に値する。 ・幼保一元化については関係省庁等の連携のもとで、「国のヴィジョン」を明確化し、その中で幼稚園教諭の問題について検討すべき。 ・幼保一元化により、幼稚園教諭、保育士それぞれの養成、研修の質保証が弱まることを危惧する。
職員団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児期は、生涯にわたる人間形成の基礎が培われる大事な時期であり幼児教育には専門的な指導力が求められている。
学会・PTA団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教諭の実態を考えると、当面2種免許状は存続させざるを得ないが、先々は漸進的になくすのが適当。その上で、1種または専修免許状取得者の配置を奨励することが必要である。

(3) 特別支援教育の取扱いについて

校長会等	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての教員免許において特別支援教育のカリキュラムを充実させ、単位の取得を義務づけるべき。 ・教員一人一人の資質能力の向上も必要だが、コーディネーター的役割を果たすことのできる専門的な指導技術を持った教員の早急な育成と配置が必要。 ・特別支援教育の免許を持っていない者が特別支援教育に当たる場合には、十分な研修の機会が保証されるべき。 ・特別支援教育の充実のためには、教室の整備など、物的諸条件の改善も検討する必要がある。
教育委員会等	<ul style="list-style-type: none"> ・障害を有する児童生徒の成長に繋がるインクルーシブ教育であることが基本である。必ずしもこのような状況になっていない現実もある。児童生徒を中心にした政策が必要。認定就学の児童生徒が増加する傾向があり、指導者や教育環境の確保が難しくなっている。 ・教育職員免許法において、幼稚園、小・中・高等学校の免許状を取得する際の教職に関する科目に特別支援教育の基礎的な知識・技能を取得する科目を必修として設定するなど、法的整備の検討が必要

<p>国公立大学 ・短期大学 関係等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校の教員免許基準における教育実習の実施場所が特別支援学校に限定されていることは見直されるべき。 ・特別支援教育の検討に当たっては、教育学領域や心理学領域のみならず、医学領域の知見も踏まえて行うべき。
<p>私立大学・ 短期大学関 係等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者に関する知見は、特別支援学校の教員のみならず、すべての学校種に在職するすべての教員が理解できるような施策を策定し、わが国の教育職員全体が共有できる体制を構築することが必要であり、このことを目的とした審議が深化することを期待したい。 ・特別支援教育の意義や重要性に鑑み、①全ての小・中学校へ特別支援教諭免許状を有する教員の配置、②特別支援学校における特別支援教諭免許状を有する教員の配置割合を高めることが必要である。
<p>職員団体等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育に関わる現職研修は、特別支援教育の充実にとって重要な課題。専任のコーディネータや専門職員の配置、学校設置基準の策定など教育条件の抜本的拡充・整備とも統合した検討が求められる。
<p>学会・P T A団体等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校・学級を中心とした特別支援教育を、日本的なインクルーシブ教育システムにどう位置付けるかが課題である。そのための必要な体制、人的・物的環境整備、教育課程上の配慮等、具体的な教育条件を明確にする必要がある。 ・現在、特別支援教員の数は教員一人あたり児童・生徒数が2名以下という状態になっており、教員全体の採用数にアンバランスが生じている。インクルージョンの方向性を明確化して、特別支援教育の細分化に歯止めをかけ、より総合的で統合的な特別支援教育の教員の養成と採用を行うべき。

7. その他

<p>校長会等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・O J T研修の充実のためには定数改善や持ち時間数の見直しも検討すべき。校務の整理統合などによるスリム化も必要。 ・道徳観や社会的規範が十分身に付いていない者も見受けられる。社会人としての基礎的な教養などを身につけさせる工夫が必要。
<p>教育委員会 等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間を要する取組であり、学校現場に混乱を来さないよう慎重に検討すべき。

<p>国公立大学 ・短期大学 関係等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実践的な教育学についての研究を政策的に推進する必要がある。明確な政策意図に基づく新たな競争的資金の導入が必要。 ・教員が高度な専門職として社会から認知され、尊敬され、それにふさわしい任用環境が構築される方向で制度設計を進めることを期待する。 ・教員資格認定試験は資質向上の方向性に抵触する面も持つので、廃止の方向で検討すべき。
<p>私立大学・ 短期大学関 係等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成については、私立大学の積極的関与なくしては成り立たないものだということを理解してほしい。 ・大学通信教育による資質向上方策についても検討すべき。
<p>職員団体等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今日的な教育課題の原因を検討する必要がある。制度的要因によるものなのかそうではないのか。
<p>学会・P T A団体等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教員養成・採用・研修を見通すと、人事権を持っている教育委員会の権限や影響が肥大化している。採用実績を大学に求めるのと同様に、教育委員会にも適切な採用、研修等が行われているかチェックする必要がある