

団体からの意見募集の結果について

1. 概要

平成24年5月15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（審議のまとめ）」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. 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 69団体

提出団体：34団体（別紙参照）

3. 主な意見の例

教員養成の改革の方向性について

- これからの子どもたちに必要な新たな学びやこれからの学校に求められるものとの関係で、教員養成を修士レベル化し、高度専門職業人である教員を養成するという改革の方向性は理解できる。
- 教員が大学院で学ぶことの必要を覚えた時にはいつでもそのための機会が開かれていることが望ましく、修士レベル化という場合の学修方式はできるだけ多様であるべき。
- 修業年限は現行どおり4年制を原則としつつ、大学・短大等の教育機関における学修単位やカリキュラムを見直すとともに、教員として採用された後、学校現場における教育実践と教職大学院・大学等での専門的な学びを両立する制度とすべきである。
- 教員の資質能力向上のため、「一般免許状(仮称)」取得など教育実習の充実を含めた学修期間の延長は可とするものの、そのことによる経済的負担増への配慮が必要。
- 教員養成の修士レベル化の方向を、学校教育全体の新たな仕組みとして導入する必要性を説く場合には、当然増加する費用負担の在り方も含めた提案がなされなければならない。
- 教員養成の修士レベル化は時代や社会の要請として支持するが、短期大学での教員養成が無意味ないし不要となったとは考えられない。短期大学での教員免許取得の意義について、引き続き検討する必要がある。

- 教員養成制度における開放制は、多様な専門知識や考え方、幅広い人間性など、多様な人材を広範囲に求め、かつ教育の質の維持向上を図るため、堅持する必要がある。

教員免許制度の改革の方向性について

- 「一般免許状(仮称)」の取得のためには、修士レベルの課程での学修が標準とされているが、その具体的な内容については、十分明らかにされていない。制度の根幹をなす重要な事項について、明らかにすることは、制度に対する信頼性を担保するうえで必要。また、「一般免許状(仮称)」の取得の時期を明確にすることは、教員養成課程の全体像を理解する上では、不可欠の要件である。早急にこのことについて検討する必要がある。
- 「基礎免許状(仮称)」取得者に対して、研修を受講することにより、「一般免許状(仮称)」を取得させることは可とするものの、「基礎免許状(仮称)」と「一般免許状(仮称)」の差異が学修年限以外の部分で明確ではない。内容、資格、処遇等の明確化が必要である。
- 「専門免許状(仮称)」の創設は、現行の専修免許状に比して各分野での専門性を明確に証明し、その専門性を社会的に担保できるものとならなければならない。そのためには、免許状取得のためのカリキュラム枠組みを提示することや、どのようなキャリアを積んだものが取得可能なのか、等より詳細な制度設計に向けた議論が必要である。
- 全ての教員に一定の研修を課すことによって、教員の資質・能力のボトムアップが図られるという観点から、教員免許更新制そのものを否定するものではない。しかし、教員免許更新制は、受講者の費用負担、講習時間の確保、受講者のニーズと受講内容とのギャップ、現職研修との整合等、未だ課題が多い。
- 養成・採用・研修の一体的な改革の中で、教員のやりがい・意欲につながらず、経済的・時間的負担となっている教員免許更新制は廃止すべき。
- 小学校教諭免許状と中学校教諭免許状を併せた「義務教育免許状」、中学校教諭免許状を高等学校教諭免許状を併せた「中等教育免許状」等の創設の検討は望ましい。異校種間での交流人事のためにも有効である。

教員養成、採用から初任者の段階の改善方策について

- 「教員免許状が真に教員を志望する者に授与されるような仕組みを検討する」ことについて賛成である。教員になりたいという意志や自覚が強い少数精鋭の希望者を、できる限り多様な複数の学校で長期間実習させることが、教員の資質能力向上には有効である。このため、教育実習を引き受ける学校

に対して、その負担軽減のために教員定数の加配等十分な支援措置がなされることが必須条件である。

- 教員養成課程としてふさわしいかどうかを判断する課程認定については、今まで以上に厳密な審査が必要。審査の結果評価が低かったり、多くの卒業生が教員として就職していないような状況がある場合には、課程認定を取り消すなどの処置を講ずることも検討する必要がある。
- 教職大学院の拡充について、実務家教員の割合の見直しや専任教員のダブルカウントの在り方の検討など、総じて、設置基準の柔軟化による新たな教職大学院を提案し、量的拡大を図ろうとしていると見られる点は評価できるが、その際、質の確保がおろそかにされてはならない。
- 国立教員養成系の修士課程の見直しの基本を、「教職大学院を主体とした組織体制へと移行」だけに求めることは、現状に十分には即しておらず、現状との懸隔観を抱く。新たな教職大学院の発展・拡充と併せて、各地域の特色に即した多様な改革が尊重される必要がある。
- 教職大学院の一般モデル化が繰り返し述べられているが、実質的に開放制教員養成制度を否定する動きを誘導しかねない方向性には反対である。その一方で、教科専門科目のみの履修で成り立つ現在の専修免許課程には、今日の教員養成改革の流れである実習・演習を取り入れる観点からの見直しは必要である。
- 教員養成教育の担当者の養成のあり方についての問題提起は重要であり、新たな学位創設の可能性も含めて、研究を深めていきたい。
- 初任者研修は、複数年に渡って計画的に実施することによって、年間の研修計画が減少し、新任教員の負担軽減につながる。また、新任教員においては、学級担任を持たないか、副担任を配置してサポート体制を強化し、学校現場においても時間をかけて学ぶことのできる体制を整備することが重要。
- 30代・40代の教員数が少ないことの解消策として、採用年齢の上限を撤廃したり、積極的に中途採用したりする方策は進めるべき。また、複数回の選考試験の実施は他地域の教育委員会同士の連携も有効。加えて臨時的任用や非常勤講師の中に優れた資質能力を持っている者もおり、管理職や教育委員会の評価が採用試験に反映されるように希望する。

現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策について

- 現行の研修体系を抜本的に見直し、教職大学院・大学院等の教育機関と教育委員会との連携はもとより、校内研修や地域における研修、勤務地を離れた研修など、教員が主体的に研修できるよう多様な機会を設ける必要がある。
- 高等学校の教員が大学院等で研修を積み、教職課程担当教員が高等学校等

の現場で研修を積むという双方向性が保障された研修制度の確立が、教員の資質能力を向上させるという目的の達成のために不可欠である。

- 現職教員については、10～15年に一度は大学院で学ぶ機会をつくることは有益である。そのためには、土日・夜間開講の大学院を増やす必要がある。
- 管理職の資質・能力の向上は、学校経営を活性化させる上で重要であり、そのための研修を強化することは必要。今日の多様化・複雑化している教育諸課題の解決には、管理職がリーダーシップを発揮できるかが重要なポイントとなる。研修の強化を図る一方で、管理職の職責に見合う処遇改善を併せて考えていく必要がある。

その他

- 大学が教育委員会と本格的に連携することは、今後の極めて重要な課題と理解しています。制度としての円滑な実施のために、連携の具体的なあり方、連携の際の責任の所在等について十分な検討を加えていただきたい。
- 小学校教員資格認定試験は、実態的にも、既にその役割を終えており、廃止を含めた検討が必要である。