

今後の教員養成・免許制度の在り方について

(中間報告) (案) (素案)

目 次

はじめに	1
------	---

I. 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方

1. これからの社会と教員に求められる資質能力	2
(1) これからの社会と国民の求める学校像	2
(2) 教員に求められる資質能力	3 3
2. 教員をめぐる現状	4
3. 教員養成・免許制度の改革の重要性	6
4. 教員養成・免許制度の現状と課題	7
5. 教員養成・免許制度の改革の方向	8

II. 教員養成・免許制度の改革の具体的方策

序 教員に対する揺るぎない信頼を確立するための総合的な改革の推進	12 12
1. 教職課程の質的水準の向上	13 13
(1) 教職課程の改善・充実	13 13
(2) 「教職実践演習（仮称）」の新設・必修化	15 14
(3) 教職課程に係る事後評価制度の導入や認定審査の充実	17 16
2. 「 <u>教職大学院</u> 」 教員養成分野における専門職大学院制度の創設活用	18 17
(1) 「 <u>教職大学院</u> 」 <u>制度の創設活用</u> の基本的な考え方	18 17
(2) 制度設計の基本方針	22 21
(3) 具体的な制度設計（主として設置基準に関連する事項について）	23 22
(4) その他（設置基準以外の関連事項等について）	32 31

3. 教員免許更新制の導入	35 33
(1) 導入の基本的な考え方	35 33
(2) 具体的な制度設計	38 36
4. 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策	42 41
5. 採用、研修及び人事管理等の改善・充実	44 42
(1) 採用の改善・充実	44 42
(2) 現職研修の改善・充実	45 43
(3) 人事管理及び教員評価の改善・充実	46 45
6. 改革の円滑な実施のために	47 46
別添1 「教職実践演習（仮称）」について（イメージ）	50 48
別添2 教職大学院におけるカリキュラムについて（補論）	51 49

はじめに

- 中央教育審議会は、平成16年10月、文部科学大臣から「今後の教員養成・免許制度の在り方について」の諮問を受けた。諮問においては、これからの社会の進展や将来の学校教育の姿を展望しつつ、今後の教員養成・免許制度の在り方について、幅広く検討することが重要であり、当面、①教員養成における専門職大学院の在り方について、②教員免許制度の改革、とりわけ教員免許更新制の導入について、の2点について検討する必要があるとされた。
- **本審議会では、この諮問を**~~については~~**初等中等教育分科会に付託し、教員養成部会を中心に審議を行うこととした。**教員養成部会においては、平成17年3月、部会の下に「専門職大学院ワーキンググループ」及び「教員免許制度ワーキンググループ」を設置し、当面の検討事項について、専門的な見地から審議を**行うとともに重ねてきた。**~~また、平成17年6月には、計28の関係団体から、教員養成・免許制度の改革についての意見聴取を行った。~~
 - 一方、本審議会では、平成17年2月から、義務教育特別部会を設置して義務教育の在り方について集中的な審議を行い、10月26日に答申をとりまとめた。**答申では、**今後、義務教育の質の向上を図るためには、「教師に対する揺るぎない信頼を確立すること」が極めて重要であることを示した上で、教員養成の質的水準の向上等を図るための基本的方策を提言している。**教員養成部会では、平成17年7月には~~は~~、専門職大学院ワーキンググループから、また、10月には~~は~~、教員免許制度ワーキンググループから、それぞれ審議経過の報告を受けるとともに、**上記の答申で**~~10月26日の中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」において示した改革の基本的な方向も踏まえながら、今後の教員養成・免許制度の在り方について、広範な審議を行ってきた。~~
 - 以上のような経緯を踏まえ、今回、これまでの審議経過を「中間報告」として**と**取りまとめたので、公表することとする。
- この「中間報告」は、今後の我が国の教員養成・免許制度の改革の基本的方向を明示しつつ、それを実現するための方策として、上記①及び②はもとより、教職課程の質的水準の向上や採用、研修及び人事管理等の改善・充実等、教員の資質能力の向上を図るための総合的な方策について**と**取りまとめたものである。
- 教職は、人間の心身の発達にかかわる専門的職業であり、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるものである。近年、子どもたちの学ぶ意欲の低下や規範意識・自律心の低下、社会性の不足、いじめや不登校等の深刻な状況など、学校教育が抱える課題は、一層複雑・多様化してきている。このような状況を踏まえ、学校教育に対する国民の期待に応え、信頼される学校づくりを進めていくためには、優れた資質能力を有する教員を養成・確保していくことが不可欠である。
- 今後、「中間報告」に対して各界各層から幅広くご意見をいただき、それらを踏まえつつ、さらに審議を進めることとしたい。本審議会における検討が、国民の信頼に応える、質の高い教員の養成・確保につながることを強く期待する。

I. 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方

1. これからの社会と教員に求められる資質能力

社会の大きな変動に対応し、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教員に対する揺るぎない信頼を確立し、国際的にも教員の資質能力がより一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。

変化の激しい時代だからこそ、教員に求められる資質能力を確実に身に付けることの重要性が高まっている。また、教員には、不断に最新の専門的知識や指導技術等を身に付けていくことが重要となっており、「学びの精神」がこれまで以上に強く求められている。

(1) これからの社会と国民の求める学校像

- 近年、我が国の社会は、**いわゆる**「知識基盤社会」の到来や、グローバル化、情報化、少子**化**、~~高~~高齢化、社会全体の高学歴化等を背景に、社会構造の大きな変動期を迎えており、変化のスピードもこれまでになく速くなっている。これからの社会は、政治・経済・文化等のあらゆる分野において、人材の質がその在り様を大きく左右する社会であり、教育の質が一層重要となる。特に我が国のように、天然資源に恵まれず、少子**化**や高齢化の進展が著しい国においては、生産性の高い知識集約型の産業構造に転換し、国際的な競争力を維持していく上で、既存知の継承だけでなく未来知を創造できる高い資質能力を有する人材を育成することは、極めて重要な課題である。
- 一方、変化の激しいこれからの社会において、一人一人の子どもたちがそれぞれの可能性を伸ばし、一生を幸福に、かつ有意義に送ることができるようにするためには、一人一人が自らの頭で考え、行動していくことのできる自立した個人として、心豊かに、たくましく生き抜いていく基礎を培うことが重要となる。そのような力を教育を通じて育成する必要性が一段と高まっている。
- 社会の大きな変動に伴い、**保護者や国民の間に、学校に対して、国民が学校教育に求めるものも変化してきている。現在、子どもたちの知・徳・体にわたるバランスの取れた成長を目指し、必要な学力や体力、道徳性等を確実に育成する質の高い教育を求める声保護者や国民のニーズが高まっている。これからの学校は、子どもたちの知・徳・体にわたるバランスの取れた成長を目指し、高い資質能力を備えた教員が指導に当たり、保護者や地域住民との適切な役割分担を図りながら、活気ある教育活動を展開する場となる必要がある。**また、これからの学校には、保護者や地域住民の意向を十分に反映する**信頼される学校となるため、**~~でなければならず、~~教育を提供する側からの発想だけではなく、教育を受ける側の子どもや保護者の**声**に**ズ**に応える教育の場となることが求められている。

(2) 教員に求められる資質能力

- このような社会の大きな変動に対応しつつ、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、教育活動の直接の担い手である教員に対する揺るぎない信頼を確立し、国際的にも教員の資質能力がより一層高いものとなるようにすることが極めて重要である。
- 教員に求められる資質能力については、これまでも本審議会等がしばしば提言を行っている。例えば、平成9年の教育職員養成審議会（以下「教養審」という。）第一次答申等においては、いつの時代にも求められる資質能力と、変化の激しい時代にあつて、子どもたちに〔生きる力〕を育む観点から、今後特に求められる資質能力について、それぞれ以下のように示している。
 - ① いつの時代にも求められる資質能力
教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、これらを基盤とした実践的指導力等
 - ② 今後特に求められる資質能力
地球的視野に立って行動するための資質能力（地球、国家、人間等に関する適切な理解、豊かな人間性、国際社会で必要とされる基本的資質能力）、変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力（課題探求能力等に関わるもの、人間関係に関わるもの、社会の変化に適応するための知識及び技術）、教員の職務から必然的に求められる資質能力（幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解、教職に対する愛着、誇り、一体感、教科指導、生徒指導等のための知識、技能及び態度）
- また、平成17年10月の~~本中央教育審議会~~の~~（以下「中教審」という。）~~答申「新しい時代の義務教育を創造する」においては、優れた教師の条件について、大きく集約すると以下の3つの要素が重要であるとしている。
 - ① 教職に対する強い情熱
教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感など
 - ② 教育の専門家としての確かな力量
子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくり作りの力、学習指導・授業づくり作りの力、教材解釈の力など
 - ③ 総合的な人間力
豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質、教職員全体と同僚として協力していくこと
- これらの答申の文言や具体的な例示には若干の違いはあるものの、これからの社会

の進展や、国民の学校教育に対する期待等を考えた時、これらの答申で示した基本的な考え方は、今後とも尊重していくことが適当である。むしろ、変化の激しい時代だからこそ、変化に適切に対応した教育活動を行っていく上で、これらの資質能力を確実に身に付けることの重要性が高まっているものとする。

- また、教職は、日々変化する子どもの教育に携わり、子どもの可能性を開く創造的な職業であり、このため、教員には、常に研究と修養に努め、専門性の向上を図ることが求められている。教員を取り巻く社会状況が急速に変化し、学校教育が抱える課題も複雑・多様化する現在、教員には、不断に最新の専門的知識や指導技術等を身に付けていくことが重要となっており、「学びの精神」がこれまで以上に強く求められている。

2. 教員をめぐる現状

大多数の教員は、教員としての使命感や誇り、教育的愛情等を持って教育活動に当たり、研究と修養に努めてきた。そのような教員の真摯な姿勢は、広く社会から尊敬され、高い評価を得てきた。

しかしながら、現在、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力が改めて問い直されている。

- 教員の職務は、人間の心身の発達にかかわっており、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるものである。「教育は人なり」といわれるように、学校教育の成否は教員の資質能力に負うところが極めて大きい。このような重要な職責を遂行するため、大多数の教員は、教員としての使命感や誇り、教育的愛情等を持って教育活動に当たり、研究と修養に努めてきた。また、そのような教員の真摯な姿勢は子どもや保護者はもとより、広く社会から尊敬され、高い評価を得てきた。
- しかし現在、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力が改めて問い直されている。教員をめぐる状況の変化には、様々な要因・側面があるが、概ね以下の6点に整理することができる。

① 社会構造の急激な変化への対応

1. (1) において述べたように、現在進みつつある社会構造の変動は、これまでになく大規模かつ急激なものである。本来、学校や教員には、社会の変化を踏まえつつ教育活動を行っていくことが求められているが、現在の変化に迅速かつ適切に対応するためには、これまで以上に、必要かつ高度な専門的知識・技能を修得し、適時に刷新していくなど、教員に求められる資質能力の維持・向上を図るための更なる取組が必要とされている。

② 学校や教員に対する期待の高まり

都市化や核家族化の進行等を背景に、家庭や地域社会の教育力が低下しており、これに伴い、例えば、子どもの基本的な生活習慣の育成等の面で、学校や教員に過度の期待が寄せられている。また、保護者の中には、教員に対して一定の目に見える教育成果をあげることを求める傾向が強まっている。

学校と家庭、地域**社会**との役割分担の在り方については、**本来家庭や地域社会が果たすべき機能を学校に持ち込むのではなく、家庭や地域社会がその責任を果たすことが必要である**~~学校の基本的な役割や教員の職務を考えれば、安易に学校が家庭や地域の役割を代替すべきではない~~との**意見**考えがある。その一方で、家庭や地域**社会**の教育力**を取り戻すことが難しい**~~がさらに低下する懸念がある~~現状では、学校や教員が一定の役割を果たすこともやむを得ないのではないかと**意見**考え方もある。この点については、地域や学校によっても事情が異なり、一概に固定的な役割分担の方向性を示すことは困難であるが、いずれにしても今後は、社会全体として子どもの教育を支えることが、ますます重要となる。このような意味で、保護者や地域住民の学校運営への参画を進め、理解と協力を得ながら教育活動を進めるなど、学校や教員には、~~常に~~家庭や地域**社会**の意向を**踏まえ意識**しながら、職務を行うことが求められていることを理解する必要がある。

③ 学校教育が抱える課題の複雑・多様化と新たな研究の進展

社会状況や子どもの変化等を背景として、学校教育が抱える課題も、例えば以下のように一層複雑・多様化してきている。

- i) 子どもの学ぶ意欲や学力・気力・体力が低下傾向にあるとともに、様々な実体験の減少等に伴い、社会性やコミュニケーション能力等が不足していること
- ii) いじめや不登校、校内暴力等の問題が依然として深刻な状況にあるほか、仮想現実やインターネットの世界に過度に浸ったことも原因と考えられる事件が発生するなど、子どもたちの間に「新しい荒れ」とも言うべき状況が見られること
- iii) LD（学習障害）やADHD（注意欠陥／多動性障害）等、子どもや学校教育に関する新たな課題や、それに関する知見が明らかになりつつあること
- iv) 保護者や地域住民が学校運営に参画する仕組みが整備されるとともに、学校に自己評価の努力義務が課されるなど、開かれた学校づくりに向けて、学校が説明責任を果たし、保護者や地域社会との信頼を深めることが重要となっていること一方で、例えば、脳科学と教育との関係や、子どもの人間学など、子どもや教育に関する新たな研究も進んできている。

④ 教員に対する信頼の揺らぎ

教員の中には、子どもに関する理解が不足していたり、教職に対する情熱**や**~~一~~使命感が低下している者が少なからずいることが指摘されている。また、いわゆる指導力不足教員は年々増加傾向にあり、一部の教員による不祥事も依然として後を絶たない状況にある。こうした問題は、たとえ一部の教員の問題であっても、保護者や国民の厳しい批判の対象となり、教員全体に対する社会の信頼を揺るがす要因となっている。

⑤ 教員の多忙化と同僚性の希薄化

社会の変化への対応や保護者等からの期待の高まり等を背景として、教員の中には、多くの業務を抱え、日々子どもと接しその人格形成に関わっていくという使命を果たすことに専念できずに、多忙感を抱く者も少なくない。

また、教科指導や生徒指導など、教員としての本来の職務を遂行するためには、教員間の学び合いや支え合い、協働する力が重要であるが、昨今、教員の間に学校は一つの組織体であるという認識の希薄になっていることが多かったり、学校の小規模化を背景に、学年主任等が他の教員を指導する機能が低下するなど、~~そのために必要な時間がとれず、~~学びの共同体としての学校の機能（同僚性）が十分発揮されていないという指摘もある。＝

⑥ 退職者の増加に伴う量及び質の確保

現在の教員の年齢構成を見ると、大量採用期の40歳代から50歳代前半の層が多く、いわゆる中堅層以下の世代が少ない構成となっている。今後、大量採用期の世代が退職期を迎えることから、量及び質の両面から、優れた教員を養成・確保することが極めて重要な課題となっている。

3. 教員養成・免許制度の改革の重要性

これからの社会や学校教育の姿を展望しつつ、教員を取り巻く現状等を考慮すると、現在、教員に最も求められていることは、広く国民や社会から尊敬と信頼を得られるような存在となることである。

このためには、養成、採用、現職研修等の各段階における改革を総合的に進めることが必要であるが、とりわけ教員養成・免許制度の改革は、他の改革の前提となるものであり、採用や現職研修の改善・充実を図る前提として、重要である。

- これからの社会や学校教育の姿を展望しつつ、教員を取り巻く現状等を考慮すると、現在、教員に最も求められていることは、子どもや保護者はもとより、広く国民や社会から尊敬と信頼を得られるような存在となることである。

教職は国民の尊敬と信頼があって初めて成り立つ職業である。大多数の教員は期待に応えるべく教育活動に励んでおり、この点は積極的に評価する必要があるが、社会状況の急速な変化等を背景として、現在、教員に対する尊敬や信頼が揺らぎつつあることは否定できない。

今後、学校教育に対する国民の期待に応え、信頼される学校づくりを進めていくためには、何よりも教員自身が尊敬され、信頼される存在とならなければいけない。

- 教員に対する尊敬と信頼を確立するためには、まず教員自身が自信と誇りを持って教育活動に当たることが重要である。同時に、教員の養成、採用、現職研修等の各段階における改革を総合的に進めることが必要であるが、とりわけ教員養成・免許制度の改革は、他の改革の前提となるものであり、採用や現職研修の改善・充実を図る前提として、重要である。養成段階で、教科指導や生徒指導等に関する最小限必要な資

質能力を確実に育成することにより、その後の採用や現職研修に関する取組がより実効あるものとなる。また、社会から評価される教員を養成しなければ、その後の採用や研修において、いかに充実した方策を講じようとも、教員に対する尊敬と信頼を確立することは困難である。

- さらに、教員の大量採用時代の到来を控え、量及び質の両面から優れた教員を確保することが重要となっているこのような時期こそ、採用段階における教員の質の確保に加えて、養成段階においても、教員の質を確実に保証する方策を講ずることが必要である。

4. 教員養成・免許制度の現状と課題

「大学における教員養成」と「開放制の教員養成」の原則により、質の高い教員が養成され、我が国の学校教育の普及・充実や社会の発展に大きな貢献をしてきたが、現在、大学の教職課程については、様々な課題が指摘されている。

教員免許制度についても、教員免許状が保証する資質能力と、現在の学校教育や社会が教員に求める資質能力との間に乖離が生じてきている。

- 我が国の教員養成は、戦前、師範学校や高等師範学校等の教員養成を目的とする専門の学校で行うことを基本としていたが、戦後、~~「大学における教員養成」と、いわゆる「開放制の教員養成」~~を原則として行われてきた。これらの原則は、幅広い視野と高度の専門的知識・技能を兼ね備えた多様な人材を広く教育界に求めることを目的として、教員養成の教育は大学で行うこととした（「大学における教員養成」の原則）。また、国・公・私立のいずれの大学でも、教員免許状取得に必要な所要の単位に係る科目を開設し、学生に履修させることにより、制度上等しく教員養成に携わることができることとした（「開放制の教員養成」の原則）。~~たものであり、~~

- これらの原則は、~~これにより、~~質の高い教員のが養成やされ、戦後の我が国の学校教育の普及・充実、や社会の発展等に大きな貢献をしてきたが、~~。○戦後、半世紀以上を経たその一方で、~~現在、大学の教員養成のための課程（以下「教職課程」という。）については、例えば、特に以下のような課題が指摘されている。

- i) 平成11年の教養審第三次答申において、各大学が養成しようとする教員像を明確に持つことが必要であるとされながら、現状では、教員養成に対する明確な理念（養成する教員像）の追求・確立がなされていない大学があるなど、教職課程の履修を通じて、学生に身に付けさせるべき最小限必要な資質能力についての理解が必ずしも十分ではないこと
- ii) 教職課程が専門職業人たる教員の養成を目的とするものであるという認識が、必ずしも大学の教員の間にも共有されていないため、実際の科目の設定に当たり、免許法に定める「教科に関する科目」や「教職に関する科目」の趣旨が十分理解されておらず、シラバスの作成が十分でなかったり、科目間の内容の整合性・連続性が図

られていないなど、教職課程の組織編成やカリキュラム編成が、必ずしも十分整備されていないこと

- iii) 大学の教員の研究領域の専門性に偏した授業が多く、学校現場が抱える課題に必ずしも十分対応していないこと。また、指導方法が講義中心で、演習や実験、実習等が十分ではないほか、教職経験者が授業に当たっている例も少ないなど、実践的指導力の育成が必ずしも十分でないこと。

特に修士課程に、これらの課題が見られること

- また、教員免許制度についても、これまで免許状の種類の見直しや「教職に関する科目」の充実など、逐次、改善・充実が図られてきたところである。しかしながら、平成16年10月の文部科学大臣からの諮問の際の説明でも指摘されたように、教員免許状が教員として最小限必要な資質能力を保証するものとして評価されていないことや、専修免許状の取得が学校現場で必ずしも十分評価されていないこと等、様々な制度的課題が生じてきている。

特に近年、学校教育をめぐっては、Ⅱ. 3において述べるように、これまでの専門的知識・技能だけでは対応できない本質的な変化が恒常的に生じており、教員免許状が保証する資質能力と、現在の学校教育や社会が教員に求める資質能力との間に、乖離が生じてきている。

5. 教員養成・免許制度の改革の方向

「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則は、今後とも、尊重する必要があるが、今日的課題等に適切に対応するためには、~~を踏まえ、~~いま一度これらの原則の理念を明確にする とともに、現在を我が国の教員養成の大きな転換期と捉え、必要な改革を果敢に進めていくことが重要必要である。

その上で、教員養成・免許制度については、以下の二つの方向で改革を進めることが適当である。

- ①大学の教職課程を、教員として最小限必要な資質能力を確実に身に付けさせるものへ
- ②教員免許状を、教職生活の全体を通じて、教員として最小限必要な資質能力を確実に保証するものへ

- 戦後の我が国の教員養成の歴史を振り返ると、これまでの我が国の教員養成の実績等を考慮すると、「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則は、今後とも、尊重する必要があるが、教員養成が抱える今日的課題等に適切に対応するためには、~~等を踏まえると、~~いま一度これらの原則の理念を明確にする とともに、現在を我が国の教員養成の大きな転換期と捉え、必要な改革を果敢に進めていくことが重要必要である。 __

- 現行の制度は、~~教員養成の教育を大学で行うこととし、国・公・私立のいずれの大学でも、教員免許状取得に必要な所要の単位に係る科目を開設し、学生に履修させる~~

~~ことにより、制度上等しく教員養成に携わることができることとしたものである。~~幅広い分野から人材を求めることによりは、教員組織を多様なものとし、活性化することが期待できるという意味で、教員の資質能力の向上に積極的な意義を有するものである。一方、教員は、本来的に高度な専門的職業として、十分な専門的知識・技能を備え、子どもたちの発達段階に応じ、適切な指導をしていかなければならないものである。このように、「開放制の教員養成」の原則とともに、教員としての専門性の確立・向上を図ることが重要であり、「開放制の教員養成」の原則を尊重することは、安易に教員養成の場を拡充したり、希望すれば誰もが教員免許状を容易に取得できることを許容するという開放制に対する誤った認識を是認するものではないことを、まず再認識する必要がある。

○ このような基本的認識を踏まえ、前述のような課題に対応し、教員に対する揺るぎない信頼を確立するためには、教員養成・免許制度について、以下のような二つの方向で、改革を進めることが適当である。

① 大学の教職課程を、「教員として最小限必要な資質能力」（注1）を確実に身に付けさせるものに改革する

我が国の教員養成システムが大学の教員養成の機能に期待して制度が構築されていることに鑑みれば、行われている以上、~~教職課程の認定を受けている大学（以下「課程認定大学」という。）~~は教員養成を自らの主要な任務として強く自覚する必要がある、教員として必要な資質能力を身に付けた学生を送り出すべく、質の高い教育活動を行うことは、課程認定大学としての当然の責務である。また、近年、大学教育において、教員養成のような中・長期的視点に立つ地道な教育活動が軽視されることが懸念されている。このため、課程認定大学は、大学教育における教員養成の重要性を改めて認識し、教職課程の改善・充実等に積極的に取り組むことが必要である。

具体的には~~教員養成の質的水準の向上を図るためには、~~各課程認定大学は自らが養成する教員像を明確に示し、その実現に向けて、体系的・計画的にカリキュラムを編成するとともに、その実施に必要な組織編成を行うなど、大学全体として組織的な指導体制を確立することが重要である。また、教職課程の履修を通じて、学生が教職への理解を深め、教職に就くことに対する確固たる信念を持つことができるようにするとともに、専門的な知識・技能の修得はもとより、それらを自己の中で統合し、教員として必要な資質能力の全体を確実に形成することができるよう、教職課程における教育内容や指導の充実を図ることが必要である。一方、教職課程に係る事後評価制度の導入や認定審査の充実等、教職課程の質の維持・向上を図るための方策を講ずることも必要である。

さらに、教職課程改善のモデルとして、大学院において高度専門職業人としての教員の養成に特化した枠組みを制度化することが必要である。近年、我が国では、社会の様々な分野において、専門的職業能力を備えた人材が求められるようになってきている。専門的職業の一つである教員についても、社会構造の急激な変化や学校教育が抱える課題の複雑化・多様化等に対応し得る、より高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある人材が求められている。このため、学部段階の教職課

程において養成される教員としての基礎的・基本的な資質能力を基盤として、専門職大学院制度の中に教員養成の専門職大学院として必要な枠組みを整備することにより、専門職大学院制度を活用した教員養成教育分野の改善・充実を図ることが必要である。――

② 教員免許状を、教職生活の全体を通じて、教員として最小限必要な資質能力を確実に保証するものに改革する

教職課程の認定の際には厳正な審査を行っているものの、近年、教員として必要な資質能力を責任を持って育成しているとは必ずしも言いがたい教職課程が増加しており、教員免許状がいわば「希望すれば、容易に取得できる資格」とみなされ、社会的に評価が低下してきていることは否定できない。

教員免許状は、初等中等教育段階の学校における公教育の直接の担い手である教員の資格を定め、その資質能力を一定水準以上に確保することを目的とした制度である。このような性格に鑑みれば、免許状保有者が、それにふさわしい資質能力を身に付けているかどうかを、社会に対して明らかにし、公証していくことは、公教育の円滑な実施を図る観点から、教員免許状に本来的に求められる役割である。

このような観点から、教員免許状について、授与の段階から、その後の教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなるように制度的な整備を図ることが必要である。

具体的には、教職課程の履修を通じて、教員として必要な資質能力の全体について、確実に身に付けさせるとともに、新たな科目を設けるなどにより、その修了段階において、身に付けた資質能力を明示的に確認することが必要である。

また、教員免許状の取得後も、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に対応して、その時々で求められる教員として最小限必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）とその確認を行うことが必要であり、このための方策を講ずる必要がある。

なお、近年、~~学校教育の活性化等~~を図る観点から、~~特別免許状や~~特別非常勤講師制度の活用や、いわゆる民間人校長の登用が行われて進んでいるが、これらの制度は、学校教育の活性化等を図る観点から、「大学における教員養成」の原則や、いわゆる相当免許状主義（初等中等教育段階の学校の教員は、学校種や担当教科に応じた相当の免許状を有しなければならないとするもの）の例外として講じられている措置である。~~こうした方向と、教員免許状の質を保証することは、決して矛盾するものではない。~~国・公・私立学校を通じて、およそすべての初等中等教育段階の学校において、一定水準以上の教育を保証保障するためには、大学において、教職に就くための専門教育を受けた人材が教育活動に当たることが原則不可であり、多様な人材の登用も、このような基盤があってはじめて成果を生むものである。このような意味で、今後とも、教員免許制度の基本は堅持することが必要である。――

○ なお、我が国の教員養成システムについては、将来的には、大学院修士レベルまで含めた養成へとシフトしていくことが適当であるとの意見もあり、この点については、引き続き検討することが必要である。

○ 一方、以上のような方向で改革を進めるにあたっては、次のような点に留意しつつ、具体的な改革方策を講ずることが必要である。

- i) 教員に質の高い人材を迎え入れるためには、教職や学校が魅力ある職業、職場であることが不可欠であり、教員や教員志願者の意欲を高める方向で改革を進める必要があること
- ii) 優れた教員が適切に評価され、処遇されるよう、教員の評価や処遇等の在り方について検討する必要があること
- iii) 教員の多忙感を軽減し、教科指導や生徒指導などの本来の職務に専念できるよう、学校の事務・業務の見直しや、国・都道府県・市町村が行う調査等の精選、事務処理体制の整備などの環境整備に努める必要があること
- iv) 子どもの学ぶ意欲や学力・気力・体力の低下、いじめや不登校、校内暴力等の問題の深刻な状況等、学校教育が抱える複雑・多様化する課題に、学校全体として組織的に対応するための体制整備を進める必要があること

(注1) 「教員として最小限必要な資質能力」とは、平成9年の教養審第一次答申において示されているように、「養成段階で修得すべき最小限必要な資質能力」を意味するものである。より具体的に言えば、「教職課程の個々の科目の履修により修得した専門的な知識・技能を基に、教員としての使命感や責任感、教育的愛情等を持って、学級や教科を担当しつつ、教科指導、生徒指導等の職務を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力」をいう。

Ⅱ. 教員養成・免許制度の改革の具体的方策

序 教員に対する揺るぎない信頼を確立するための総合的な改革の推進

- 社会の激しい変動や学校教育が抱える課題の複雑・多様化等の中で、教員に対する揺るぎない信頼を確立していくためには、養成段階から、その後の教職生活までを一つの過程プロセスとして捉え、その全体過程を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保持すべく、必要な施策を総合的に講じていくことが重要である。
- このような視点に立ち、以下では、教員養成・免許制度に関する等の改革について、①教職課程の質的水準の向上、②「**教職大学院**」~~教員養成分野における専門職大学院制度の創設活用~~、③教員免許更新制の導入、④教員養成・免許制度に関するその他の改善方策、⑤採用、研修及び人事管理等の改善・充実の5つの具体的方策を提言している。特に、①、②、③は、今回の改革の中核をなすものであり、これらの改革を一体的に進めることが、改革の目標を達成する上でも、極めて重要である。3つの改革方策の基本理念と相互の関連を示すと、以下の通りである。

① 教職課程の質的水準の向上

－学部段階で教員として必要な資質能力を確実に身に付けさせる－

現在、我が国では、約800の大学（大学院を含む）、短期大学に教職課程が置かれており、また、現状では、学部段階の教員養成が中心となっていることを踏まえれば、まずは既存の教職課程、特に学部段階の教員養成教育の改善・充実を図ることが重要である。

学部卒業段階で、教員として必要な資質能力を確実に身に付けさせ、学校現場に送り出すことが、本来、教職課程に期待される役割であり、そのことが国民や社会の要請に速やかに応えることにつながるものとする。

② 「**教職大学院**」~~教員養成分野における専門職大学院制度の創設活用~~

－大学院段階でより高度な専門性を備えた力量ある教員を養成する－

近年の社会構造の急激な変化や学校教育が抱える課題の複雑化・多様化等に伴い、より高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員が求められている。このような要請に応えるためには、高度専門職業人の養成に特化した専門職大学院制度を活用して、レベルの高い教員養成教育を行うことが必要である。また、このことは、教職課程改善のモデルを提示するものとして、既存の教職課程の改善・充実を促進するものでもある。

③ 教員免許更新制の導入

－養成段階を修了した後も、教員として必要な資質能力を確実に保証する－

学校教育が抱える課題が恒常的に変化している今日、養成段階で確実に身に付けた教員として必要な資質能力を、教職生活の全体を通じて保持していく必要性が高まっている。このためには、**教員**免許状の取得後も、その時々で求められる教員として必

要な資質能力が保持されるよう、制度的な措置を講じることが重要である。

1. 教職課程の質的水準の向上

(1) 教職課程の改善・充実

－「教職指導」の充実と大学における組織的指導体制の整備等－

今後、課程認定大学においては、「教職指導」（学生が身に付けた知識・技能を有機的に統合し、教科指導や生徒指導等を実践できる資質能力を形成することを指導、助言、援助する取組）を一層充実することが必要である。法令上も、「教職指導」の実施を明確にすることにより、課程認定大学における積極的かつ計画的な取組を推進することが必要である。

課程認定大学はが自らの教員養成に対する理念を具現化するため、体系的・計画的にカリキュラムを編成したり、それとの関連に留意しながら「教職指導」を実施するなど、大学としての組織的な取組が重要である。このため、課程認定大学における「教員養成カリキュラム委員会」の設置を推進するとともに、その機能の充実・強化を図る必要がある。

- 大学の教職課程が、教員として必要な資質能力を確実に身に付けさせるものとなるためには、何よりも大学自身の教職課程の改善・充実に向けた主体的な取組が重要である。教職課程の教育内容・方法等については、平成9年の教養審第一次答申や平成11年の教養審第三次答申において、様々な改善・充実方策を提言しており、必要な制度改正も行われたところである。課程認定大学においては、これらの答申をいま一度真摯に受け止め、学内に周知するとともに、学長・学部長等がリーダーシップを持って、カリキュラム編成や教授法の改善・向上、成績評価の厳格化等に取り組むことが必要である。
- 今後、課程認定大学においては、学生が教職についての理解を深め、自己の教職への適性等について考察するとともに、個々の科目の履修により身に付けた知識・技能を自己の中で有機的に統合し、教科指導や生徒指導等を実践できる資質能力を形成することを指導、助言、援助するような取組（以下「教職指導」という。）を、一層充実することが必要である。教職指導の重要性については、教養審第一次答申等でも指摘している~~されてきた~~が、現状においては、「教職の意義等に関する科目」において、教職課程の履修の初期段階で行われているものの、それ以降は、個々の大学や学生の取組に委ねられている部分が多く、課程認定大学全体としての取組は必ずしも十分ではない。
このため、法令上も、教職課程全体を通じた教職指導の実施を明確にすることにより、各課程認定大学における積極的かつ計画的な取組を推進することが必要である。
- 具体的な実施に当たっては、教職課程の履修者に対して、早い段階から、例えばイ

ンターシップ等の学校現場や教育関連施設を体験する機会や子どもとの触れ合いの機会、現職教員との交流の機会等を提供するなど、課外における活動も含め、体系的・計画的な教職指導の実施を工夫することが必要である。また、例えば個々の学生について履修履歴等を確認しながら、各学年の修了毎に必要な教職指導を行うなど、きめ細かい指導の工夫や、それに応じた体制整備を図ることも必要である。

○ 教職指導の内容、方法等については、これらの方向を基本としつつ、今後教員養成を行う大学等関係者を中心にして、教職指導のモデル例の検討が行われることが望まれる。

○ また、今後~~は~~、各課程認定大学~~は~~が自らの教員養成に対する理念を具現化するため、体系的・計画的にカリキュラムを編成したり、それとの関連に留意しながら教職指導を実施するなど、大学としての組織的な取組が重要である。この点に関しては、平成9年の教養審第一次答申等で「教員養成カリキュラム委員会」の設置を提言しているが、特に、今後、後述のように新たな必修科目を設けることとした場合、当該科目と他の科目~~等~~との関連性を確保したり、前述の教職指導を円滑に実施する上で、この種の委員会は中心的な役割を果たすものとする。

このため、今後とも、各課程認定大学における設置を積極的に推進するとともに、その機能の充実・強化を図る必要がある。また、学校現場の実態を踏まえたカリキュラム改善や教職指導等が行われるよう、必要に応じて、学校関係者や教育委員会との意見交換を行ったり、教職経験者や学外者等の意見を求めるなど、運営方法の工夫を図ることも必要である。

○ 教職課程のうち、特に教育実習については、学校現場での教育実践を通じて、自らの教職への適性や進路を考える貴重な機会であり、今後とも大きな役割が期待される。このため、実習協力校の確保・拡充に向けた大学と教育委員会との連携・協力の一層の推進、教職課程全体を通じた計画的な実施の工夫、教育実習の実施に必要な知識・技能等を学生が身に付けているかを十分確認した上で実習を認めることとするなど履修要件の厳格化、大学の教員と受け入れ学校の指導教員による連携の強化、事前・事後指導の徹底、受け入れ学校の理解促進と負担軽減、単位授与の際の適切な評価等の点で、一層の改善・充実を図ることが必要である。

○ 平成11年の教養審第三次答申で提言した教職課程のモデルカリキュラムの開発研究については、その後、複数のモデルカリキュラムが開発されたものの、必ずしも十分活用されるには至っていない。課程認定大学が、構造的・体系的にカリキュラムを編成し、教職課程全体を通じて計画的な教職指導を行う上で、モデルカリキュラムの開発研究は、大きな意義を有するものである。後述のように新たな必修科目を設けることとした場合、その科目の新設も一つの契機としながら、今後とも引き続き、教員養成を行う大学等関係者を中心にして、モデルカリキュラムの開発研究を行うとともに、国においても、教育内容・方法の開発・充実や実践性の高い優れた取組を支援することが必要である。

- 変化の激しい社会状況や子どもの多様化等を考慮すると、教員には、これまで以上に広く豊かな教養を身に付けていることが求められており、課程認定大学においては、体験活動やボランティア活動、インターンシップ等を充実したり、自然科学や人文科学、社会科学等の高度な教養教育を実施することが必要である。また、これらの教育を通して、子どもが生きる地域社会の実態を把握する力や、教材解釈力を育成することが重要である。
- 教職課程の科目や教育内容については、平成9年の教養審第一次答申を踏まえ、平成10年に教育職員免許法を改正し、所要の改善・充実を図ったところである。今後、この改正の効果・影響・課題等を検証するとともに、教員に今後特に求められる資質能力や、初等中等教育における教育内容の改善の動向等にも留意しつつ、必要に応じて、その見直しを検討することが必要である。

(2) 「教職実践演習（仮称）」の新設・必修化

－教員としての資質能力の最終的な形成と確認－

今後は、教員として最小限必要な資質能力の全体について、教職課程の履修を通じて、確実に身に付けさせるとともに、その資質能力の全体を明示的に確認することが必要である。具体的方策としては、教職課程の中に、新たな必修科目（「教職実践演習（仮称）」）を設定し、その履修により確認することが適当である。

教職実践演習（仮称）には、教員として求められる4つの事項（①使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項 ②社会性や対人関係能力に関する事項 ③幼児児童生徒理解に関する事項 ④教科等の指導力に関する事項）を含めることとすることが適当である。

実施に当たっては、演習（指導案の作成や模擬授業・場面指導の実施等）や事例研究、グループ討議等を適切に組み合わせて実施することや、**教職経験者を含めた**複数の教員の協力方式により実施すること、最終年次の配当科目とすることなどの工夫をすることが適当である。

教職実践演習（仮称）が成果をあげるためには、課程認定大学が、教員の相互の連携・協力体制の強化を図るとともに、科目内容・方法や実施体制等について、大学をあげて検討することが重要である。

- 大学の教職課程で養成すべきとされてきた資質能力のうち、専門的な知識・技能以外については、これまで基礎資格（学士の学位等）の取得及び教職課程の**科目の**単位修得等により確認されている部分があるものの、教員の役割等を踏まえた実践的指導力の基礎などの最終的な形成は、教職指導等を通じて個人において形成されているとして、明示的には確認されてこなかった部分である。このため、今後は、課程認定大学において、教員として最小限必要な資質能力の全体について、教職課程の履修を通じて、確実に身に付けさせるとともに、その資質能力の全体を明示的に確認する方策を講ずることが必要である。これにより、**教員**免許状の授与の前提として、教員として最小限必要な資質能力の全体を確認（保証）することになり、免許状に対する信

頼が高まる。

- 具体的方策としては、「大学における教員養成」の原則や、我が国の教員免許制度等との関係を考慮すると、教職課程の中に、新たな必修科目（「教職実践演習（仮称）」）を設定し、その履修により確認することが適当である。当該科目は、教職課程の履修全体を通じて身に付けるべき資質能力を最終的に形成し、その確認を行うための総合実践を行う科目として位置付けられるものである。
- 教員養成の水準や**教員**免許状の質を確保するとともに、教職実践演習（仮称）の履修を通じて、教員としての資質能力の確実な確認が行われるようにするためには、教職課程の他の科目と同様、**この**科目に含めることが必要な事項を、法令上、明確にすることが必要である。当該科目の目的等を考慮すると、具体的には、教員として求められる4つの事項（①使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項 ②社会性や対人関係能力に関する事項 ③幼児児童生徒理解に関する事項 ④教科等の指導力に関する事項）を含めることとすることが適当である。

これらの項目を科目の中でどのように構成し、実施するかは、基本的に各課程認定大学の判断に委ねられるものであり、また、学校種によっても異なるものと考えられるが、実施に当たっての着眼点を例示するとすれば、別添1のような点が考えられる。
- また、教職実践演習（仮称）の内容・方法等の検討に当たっては、最新の教育に関する動向等を踏まえつつ、例えば教職の意義や教員の役割等を再確認させたり、教員の具体的職務内容や学校現場の実態等についての理解を深めさせたり、教科指導や生徒指導等に関する実践的指導力の基礎を定着させる等、教員としての資質能力を確認するための総合的な実践を行うことに留意する必要がある。
- 教職実践演習（仮称）の実施に当たっては、講義形式は極力避け、演習（指導案の作成や模擬授業・場面指導の実施等）や事例研究、グループ討議等を適切に組み合わせて実施することや、基本的に**教職経験者を含めた**複数の教員の協力方式により実施すること、最終年次の配当科目とすることなど、履修方法を適宜工夫することが適当である。
- 成績評価については、例えば複数の教員が多面的な角度から評価を行い、その一致により単位認定を行うことや、教職経験者が評価に加わること等、学校現場の視点も加味した、適切な評価が行われるよう工夫をすることが必要である。
- 教職実践演習（仮称）の最低修得単位数は1単位程度とすることが適当であると考えられるが、2単位程度は必要ではないかとの意見もあり、さらに検討することが必要である。科目区分については、この科目の性格が、教科に関する科目と教職に関する科目の双方の目的・内容等を基盤とするものである**こと**から、現行の科目区分とは異なる新たな科目区分（「総合実践に関する科目（仮称）」）を設けることが適当である。この場合、教職に関する科目に属する既存の科目（例えば、教職の意義等に関する科目や教育実習等）についても、あわせて科目区分の在り方を見直すことが適当かどうかどう

か、検討することが必要である。

- 教職実践演習（仮称）を新設することとした場合、**教員免許状の取得**の教職課程の~~修~~に必要総単位数の在り方については、現行の総単位数を維持することが適当であると考え、総単位数の増加も含めて検討すべきではないかとの意見もある。この点については、**課程認定**大学等関係者の理解を得ることも必要であり、単位数を増加することとした場合の教育上の意義や効果、教育体制の整備等大学側の負担や学生の履修上の負担等を総合的に考慮しつつ、さらに検討することが必要である。なお、総単位数を維持することとした場合、関連する教職に関する科目（例えば、~~教職の意義等に関する科目~~）の単位数を減ずるなどの措置を講ずることが適当である。
- 教職実践演習（仮称）は、教職課程の他の科目の履修や教職指導の成果が、学生の中で統合され、最終的に教員として必要な資質能力が形成されたことを確認するという、他の科目にはない特色を有している。このような性格の科目が期待される成果をあげるためには、各課程認定大学が、この科目の創設の趣旨を踏まえ、教科に関する科目の担当教員と教職に関する科目の担当教員の相互の連携・協力体制の強化を図るとともに、具体的な科目内容・方法や実施体制等について、大学をあげて検討することが重要である。また、この科目と他の科目や教職指導との関連を明確にするなど、教職課程全体の体系的な編成を進めることが必要であり、各課程認定大学において、教員養成カリキュラム委員会等の組織を活用して、この点の検討を行うことが求められる。
- **教職実践演習（仮称）**~~新たに設定する必修科目~~の内容等については、上記の基本方向を踏まえつつ、今後、**課程認定**大学等関係者の意見を聴くなどしながら、専門的見地から、さらに検討することが必要である。

(3) 教職課程に係る事後評価制度の導入や認定審査の充実

課程認定大学における教育が、力量ある教員を養成する上で効果的なものであるためには、適切な評価システムを確立し、その結果を教員養成の改善に継続的につなげていくことが必要である。

教職課程が適切に運営されているかどうかを、事後的・継続的にチェックし、必要な改善等を促す仕組みを整備することが重要であり、外部評価や第三者評価を導入する方向で、検討することが必要である。

教職課程の質の維持・向上のため、教職課程の認定に係る審査の充実を図ることが重要である。認定後の教職課程が法令等に違反すると認められる場合には、是正勧告や認定の取り消し等の方策を講ずることが必要である。

- 各課程認定大学における教育が、力量ある教員を養成する上で効果的なものであるためには、適切な評価システムを確立し、その結果を教員養成の改善に継続的につなげていくことが必要である。各大学においては、自己点検・評価やその結果に対する

学外者による検証が進められているが、特に、保護者や学校現場、地域、教育行政など、いわゆるデマンド・サイドの視点に立つことが求められる課程認定大学としては、卒業者を採用している教育委員会や学校の意見を積極的に聞くことができる体制を構築すること等により、評価の客観性・実効性を高めることが重要である。

- 課程認定大学における教職課程の改善・充実に向けた取組とともに、今後は、各大学の教職課程が適切に運営されているかどうかを、事後的・継続的にチェックし、必要な改善等を促す仕組みを整備することが重要であり、教職課程に関する外部評価や第三者評価を導入する方向で、検討することが必要である。なお、この際には、既存の認証評価制度や他の評価制度との関係、各課程認定大学における自己点検・評価の取組状況等を考慮し、大学に過重な負担がかからないよう、効率的かつ柔軟な評価が行われるよう工夫する必要がある。
- また、教職課程の質を維持し、その向上を促すため、教職課程の認定に係る審査の充実を図ることが重要である。具体的には、大学全体の教職課程の運営方針等を審査対象とすることや、教員養成に対する理念・構想など、当該大学の教員養成に対する姿勢や、教職課程を必要とする理由を十分に確認すること等の改善・充実を図る必要がある。
- 認定後の教職課程については、課程認定委員会による実地視察の対象を拡充することや、教職課程の運営状況に関する定期的な報告を課すこと、教職課程が法令や審査基準に違反すると認められる場合には、是正勧告や教職課程の認定の取り消し等の措置を行うことを可能とすること等、教職課程の質が確実に維持されるような方策を講ずることが必要である。

2. 「教職大学院」~~教員養成分野における専門職大学院制度の創設活用~~ －教職課程改善のモデルとしての教員養成教育－

(1) 「教職大学院」~~制度の創設活用~~の基本的な考え方

近年の社会の大きな変動の中、様々な専門的職種や領域において、大学院段階で養成されるより高度な専門的職業能力を備えた人材が求められている。

教員養成の分野についても、研究者養成と高度専門職業人養成の機能が不分明だった大学院の諸機能を整理し、~~教員養成の専門職大学院としての枠組みを整備することにより、~~専門職大学院制度を活用した教員養成教育分野の改善・充実を図るため、教員養成に特化した専門職大学院としての枠組み、すなわち「教職大学院」制度を創設することが必要である。

このような改善・充実を図り、力量ある教員の養成のためのモデルを制度的に提示することにより、学部段階をはじめとする教員養成に対してより効果的な教員養成のための取組を促すことが期待される。

教職大学院は、当面、教員養成分野における専門職大学院については、 i) 学部段階での資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を

備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成 ii) 現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーの養成の2つの目的・機能とする。~~が特に期待される。~~

これ以外の幅広く教員の資質能力の向上に関連する目的・機能については、各個別大学の主体的な検討により、一般の専門職大学院として設置することも含め、先導的・意欲的な取組の推進が期待される。

① 「教職大学院」制度活用の必要性及び意義

- I. 5. で述べ~~てきた~~ように、教育を取り巻く社会状況の変化等の中で、この変化や諸課題に対応し得るより高度な専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量ある教員が求められるようになってきている。

このため、今後の教員養成の在り方としては、~~これまで述べてきた~~ように学部以下の段階で、教科指導や生徒指導など教員としての基礎的・基本的な資質能力を確実に育成することに加え、大学院段階で、現職教員の再教育も含め、特定分野に関する深い学問的知識・能力を有する教員や、教職としての高度の実践力・応用力を備えた教員を幅広く養成していくことが重要である。

- 大学院段階における教員養成についてはこれまで、昭和50年代以降、いわゆる新教育大学が現職教員の再教育に道筋を付け、既存大学にも同様の目的の修士課程が整備されたが、我が国の大学院制度が研究者養成と高度専門職業人養成との機能区分を曖昧にしてきたこともあり、また実態面でも、高度専門職業人養成の役割を果たす教育の展開が不十分であったことから、教員養成分野でも、ともすれば個別分野の学問的知識・能力が過度に重視される一方、学校現場での実践力・応用力など教職としての高度の専門性の育成がおろそかになっており、本来期待された機能を十分に果たしていない。

- このような教員養成の課題を踏まえ、教員養成システム全体の充実・強化を図っていくためには、学部段階における教員養成の着実な改善・充実を図ることとあわせ、とりわけ大学院段階における養成・再教育の在り方を見直し、制度的な検討を含め、その格段の充実を図ることが必要である。

- 近年の様々な専門的職種や領域における高度専門的職業人材に対する社会的要請を踏まえ、従来、研究者養成と高度専門職業人養成の機能が渾然一体で不分明だった我が国の大学院制度について、諸機能を明確に区分し、各機能にふさわしい教員組織、教育内容・方法等を整えることにより、全体としての機能強化を図る方向で制度の見直しが進められている。

その見直しの一環として、平成15年度に、従来の大学院制度とは異なり、目的、教育内容、指導方法、指導スタッフ、修了要件、学位等を高度専門職業人の養成に特化した「専門職大学院」制度が創設された。これを契機に、各分野における既設の大

学院の機能や組織体制の見直しが始まっており、法曹、ビジネス、会計、知的財産、公共政策、公衆衛生など様々な分野で、既設の専攻からの改組転換や新設も含め専門職大学院の整備が急速に進んでいる。

- 教員養成の分野についても、I. 4. で指摘した大学院段階も含めた課題を克服するためには、大学院の諸機能を整理し、
 - i) アカデミック・コースとして各分野における深い学問的知識・能力の育成等に重点を置くもの
 - ii) 専門職大学院制度を活用してプロフェッショナル・コースとして学校現場における実践力・応用力など教職としての高度な専門性の育成に重点を置くもの等に区分し、その上で、各大学の方針に基づきコースの選択と必要な教育体制が整備されることが必要である。

このため、専門職大学院制度の中に教員養成の専門職大学院として必要な枠組み、すなわち「教職大学院」制度を創設整備することにより、専門職大学院制度を活用した教員養成教育分野の改善・充実を図ることとするのが必要である。

- この教職大学院教員養成における専門職大学院制度の創設活用に当たっては、我が国の教員養成が「開放制の教員養成」の原則の下に、一般大学・学部と教員養成系大学・学部とがそれぞれ特色を発揮して行われ、人材を幅広く教育界に送り出してきた実績を踏まえ、
 - i) 引き続き「開放制の教員養成」の原則の下、教員としての基礎的・基本的な資質能力の育成は学部段階で行うことを基本としつつ
 - ii) 大学院段階の教員養成・再教育の格段の充実を図るための有力な方策の一つとして、各大学の判断により教職専門職大学院制度が活用されることが適当である。

- 教職大学院教員養成の専門職大学院制度の創設により、学部段階及び修士課程など他の教職課程教員養成課程に対して、この大学院が、後に述べるように、実践的指導力の育成に特化した教育内容、事例研究や模擬シミュレーション授業など効果的な教育方法、これらの指導を行うのにふさわしい指導体制など、力量ある教員の養成のためのモデルを制度的に提示することにより、より効果的な教員養成のための取組を促すことが期待される。

また、この大学院は、学部段階において養成される教員としての基礎的・基本的な資質能力を基盤として、その上に、高度専門職業人としての教員に求められる高度な実践力・応用力を育成することとなる。このことから、入学段階において学生に求められる資質能力が明確に示されることにより、学部修了段階において養成されていることが求められる到達基準がより明確に学部段階に対し示されることとなる。

- また、教職大学院教員養成の専門職大学院制度の創設により、実務家教員（教職等としての実務経験を有する教員）も含め、高度専門職業人としての教員の養成を目的とする課程としての意識を共有した指導スタッフが確保されることが期待される。

- なお、教職大学院教員養成の~~専門職大学院~~制度が創設された場合、修士課程との関係は各大学における修士課程の現在の位置付けや役割、専攻等の構成や特色・得意分野、設置目的等により異なる。しかしながら、教員養成を行う研究科・学部として、修士課程においても、高度の専門的知識・技能を背景に優れた指導力を有する高度専門職業人としての教員を養成するとともに、教員が優れた指導力を発揮する上でその背景となる高度の知識・技能や、教員が広い視野を持ち複雑な現状を的確に分析し理解する上で必要となる理論等の研究や指導を行うに資することが期待される。

また、修士課程におけるこのような教育研究を通じて、教育学分野において実践的視野を兼ね備えた大学教員の養成の一段階としての機能を果たすことが期待される。

- さらに、学校現場において教職としての高度の専門性を発揮するためには、その背景としての十分な学問的知識・能力に基づく授業の展開力等を伴うことが重要であることはいうまでもない。教職大学院~~専門職大学院~~制度の創設活用に当たって、現在の学校現場が直面する課題に対応し得る実践力・応用力の育成という観点から、いわゆる「教科専門」としての専門性が教職としての高度な専門性の育成に資することが期待される。

② 主な目的・機能

- 近年の少子化により、一部の都市部を除いて学校が小規模化し、1学年1学級の学校も珍しくなくなっており、学年主任等が他の教員を指導する機能が低下し、また同じ教科を専門とする教員も同一学校内に少なくなっている。このような状況の下で、教員が互いに指導力を向上させ、教員全体としての指導力の維持・向上を図るためには、学校内のみならず広く地域単位で中核的な役割を果たし得る教員が求められている。
- また、現在の教員の年齢構成を見ると、大量採用期の40歳代から50歳代前半の層が多く、いわゆる中堅層以下の世代が少ないことから、今後、大量採用期の世代が退職期を迎えていく中で、量及び質の両面から、優れた教員を養成・確保することが極めて重要な課題となっている。
- さらに、教科等における指導力を見ても、これまでの学級単位の指導から、グループ指導や、少人数指導、習熟度別指導など学級~~クラス~~の枠を超えた多様な学習集団に対応した指導方法に関する理解や、総合的な学習の時間の実施、選択教科の拡充など既存の教科の枠を超えた教科指導に関する理解が必要になっており、こうした多様な指導形態・指導方法を円滑かつ効果的に実践できる教員が求められている。
- このような教員に対する様々な要請や、各大学における大学院段階での取組の実績等を考慮すると、教職大学院は、~~当面、教員養成分野における専門職大学院について~~は、

i) 学部段階で教員としての基礎的・基本的な資質能力を修得した者の中から、さら
により実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る
新人教員の養成

ii) 一定の教職経験を有する現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果
たし得る教員として、また、将来の指導主事や学校の管理者として、不可欠な確か
な指導理論と優れた実践力・応用力を備えた「スクールリーダー」（注2）の養成
の2つの目的・機能とする。~~が特に期待される。~~

○ また、こうした機能の一環として、教員免許状を持たないまま大学を卒業し様々な
社会経験を経た者等が、改めて教職を目指す場合の一つの有力な養成機関としての機
能についても、学部の機能を活用しつつ各大学の判断・工夫により対応することが期
待される。

このため、現時点においては、こうした機能も視野に入れつつ、i) 及びii) の目
的・機能を担う専門職大学院（以下を「教職大学院」という。）し、これに共通的に
必要な要件等を検討する必要がある。

○ 一方、上記の目的・機能のほか、隣接するものとして、例えば、
iii) 小・中・高等学校等の管理者等に必要な高度なマネジメント能力に特化した養成
機能

iv) 大学等高等教育機関の管理者や高等教育政策担当者の養成機能

v) 国際的な開発教育協力の専門家など幅広い教育分野の高度専門職業人の養成機能
等が考えられ、今後、その重要性が高まることも予想される。

○ こうした目的・機能機能→目的については、当面、社会的な要請を踏まえた個別大
学の主体的な検討により、一般の専門職大学院として設置することも含め、先導的で、
意欲的な取組が多様に展開され、一定の実績が蓄積されることがまず重要であり、今
後、そうした実績の蓄積を見ながら、必要に応じて共通的に必要な要件等を整理す
ることが適当である。

（注2）本中間報告における「スクールリーダー」とは、例えば校長・教頭等の管理職な
ど特定の職位を指すものではなく、上記のような社会的背景の中で、将来管理職と
なる者も含め、学校単位や地域単位の教員組織・集団の中で、中核的・指導的な役
割を果たすことが期待される教員である。

（2）制度設計の基本方針

○ 教職大学院教員養成における専門職大学院制度の創設活用に当たっての、具体的な
制度設計については、以下の5つの方針を基本とすることが適当である。

① 教職に求められる高度な専門性の育成への特化

学部段階で養成される教員としての基礎的・基本的な資質能力を前提に、今後の
学校教育の在り方を踏まえた新しい教育形態・指導方法等にも対応し得る知識・技

能や、様々な事象を構造的・体系的に捉えることのできる能力など、教職に求められる高度な専門性を育成することを目的として特化する。

② 「理論と実践の融合」の実現

高度専門職業人の養成を目的とする大学院段階の課程として、綿密なコースワーク（学修課題と複数の科目等を通して体系的に履修することをいう。）と成績評価を前提に、理論・学説の講義に偏ることなく実践的指導力を育成する体系的で効果的なカリキュラムを編成するとともに、実践的な新しい教育方法を積極的に開発・導入することにより、「理論と実践の融合」を強く意識した教員養成教育プログラムの実現を目指す。

③ 確かな「授業力」と豊かな「人間力」の育成

学級運営・学校運営の基本とも言うべき確かな授業力を徹底して育成するため、理論とともに、従来の学部・大学院教育が軽視しがちであった教育技術面を重視するとともに、その前提として、子どもや保護者、地域住民等とのコミュニケーション能力をはじめとする教職に求められる豊かな人間力の育成を目指す。

④ ~~学校現場~~など「デマンド・サイド」との連携の重視

保護者や学校現場、地域、教育行政など、いわゆるデマンド・サイドの要請を踏まえ、特に学校現場との意思疎通を重視し、カリキュラムや~~教育方法~~、履修形態、指導スタッフ、修了者の処遇、情報公開、第三者評価など大学院の運営全般にわたって、大学院と学校現場との強い連携関係を確立する。

⑤ 第三者評価等による不断の検証・改善システムの確立

教育内容・方法や指導体制をはじめ大学院運営の全般にわたり、大学関係者や、学校関係者、地方教育行政担当者等から構成される専門の認証評価機関による5年ごとの第三者評価（認証評価）を実施することなどを通じ、不断の検証・改善システムを構築し、優れた教員養成の質の保証を図る。

(3) 具体的な制度設計（主として設置基準に関連する事項について）

- 課程の目的：「専ら教員の養成又は研修のための教育を行うことを目的とする」などの共通的な目的規定を整理することが適当である。
- 標準修業年限：一般の専門職大学院と同様、2年とすることが適当である。
- 必要修得単位数：45単位以上とすることが適当である。また、そのうち10単位以上は学校における実習によることとし、10単位の範囲内で、大学の判断により教職経験をもって~~当該教職大学院における~~実習とみなすことができるようにすることが適当である。
- 入学者選抜：各教職大学院の責任において、アドミッション・ポリシー（入学者受入方針）を明確にし、将来の中核的・指導的な教員に相応しい資質能力を適確に判断し得るような入学者選抜の工夫等を行うことが重要である。

- 教育課程：学校現場における中核的・指導的な教員として必要な資質能力の育成を目指し、理論と実践の融合を強く意識した体系的な教育課程を編成すべきことを明確にする必要がある。具体的には、体系的に開設すべき授業科目の領域として、i) 教育課程の編成・実施に関する領域、ii) 教科等の実践的な指導方法に関する領域、iii) 生徒指導、教育相談に関する領域、iv) 学級経営、学校経営に関する領域、v) 学校教育と教員の在り方に関する領域のすべての領域にわたり授業科目を開設することが適当である。
- 教育方法：少人数で密度の濃い授業を基本としつつ、理論と実践との融合を強く意識した新しい教育方法を積極的に開発・導入することが必要である。(例えば、事例研究ケーススタディ、模擬シミュレーション授業、授業観察・分析、ロールプレイング、各種のインターンシップ、PBL (プロジェクト・ベースト・ラーニング) 等)。
- 履修形態：特に現職教員が職務に従事しながら履修できるよう、昼夜開講制、遠隔授業など、弾力的な履修形態を可能とすることが適当である。
- 免許状未取得者：教職大学院在学中に所定履修単位のほか、一種免許状の取得に必要な所要単位を修得することが必要である。この履修に当たって、学部での開設科目の履修のほか、教職特別課程 (教職に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を一年とする課程) において履修することも可能である。
- 専任教員：最低限必要な専任教員数は11人とするとともに、うち実務家教員の比率はおおむね4割以上とすることが適当である。実務家教員の範囲は学校教育関係者・経験者を中心に想定されるが、そのほか医療機関や福祉施設など教育隣接分野の関係者、また民間企業関係者など、幅広く考えられる。
- 連携協力校：教職大学院の場合は、附属学校の積極的活用は当然の前提としつつ、附属学校以外の一般校の中から連携協力校を設定することを義務付けることが適当である。
- 形態：教職大学院においても、連合大学院制度や連携大学院制度などの仕組みを活用することが考えられる。
- 学位：「教職修士 (専門職)」等の専門職学位を学位規則において定めることが適当である。
- 評価：中核的・指導的な教員の養成・研修の場としての水準の維持・向上を図るため、大学としての自己点検・評価や認証評価が重要である。大学関係者、学校関係者、地方教育行政担当者等により構成される認証評価機関を速やかに創設し、不断の改善を促すシステムを構築するよう関係者の努力を促すとともに、国として必要な支援を行う必要がある。

① 課程の目的

- 専門職大学院の課程の目的は、専門職大学院設置基準上、「高度の専門性が求めら

れる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」とされている。ただし、法科大学院については、同設置基準上、「専ら法曹養成のための教育を行うことを目的とする」と特に規定されている。

- 教職大学院については、(1) ②で述べた主な目的・機能を前提とすれば、設置基準上は、「専ら教員の養成又は研修のための教育を行うことを目的とする」などの共通的な目的規定を整理することが適当である。

その上で、各大学院の責任において、大学院としての特色や得意領域等を考慮し、また、学校関係者等の意向を十分踏まえ、対象とする学生層や養成しようとする教員像など当該課程の具体的な教育目標・方針等を明確に設定することが重要である。

② 標準修業年限

- 専門職大学院の標準修業年限は、専門職大学院設置基準において2年とされている。ただし、学生の履修コース等として1年の短期履修コースや長期在学コースの設定が可能であり、また、専攻分野の特性により特に必要があると認められる場合に限り、1年以上2年未満の標準修業年限を設定することができる（ただし、現在まで具体の事例はない）。なお、法科大学院については、専門職大学院設置基準において特に3年と規定されているが、法学既修者については、各大学院の判断で1年を超えない範囲で在学したとみなすことができるとする規定も置かれているため、実際には、各法科大学院において、未修者を対象とする3年の履修コースと、既修者を対象とする2年の履修コースが設定されている。

- 教職大学院については、従来の修士課程における現職教員の再教育や学部新卒者の受入れ実績等を考慮し、標準修業年限としては、一般の専門職大学院と同様、2年とすることが適当である。

- その上で、各大学院の判断・工夫により、現行の設置基準を活用して、現職教員の履修の便宜等に配慮した短期履修コース（例えば1年コース）や長期在学コース（例えば3年コース）の開設、さらに要はは、学部での免許状未取得者を対象に、教職大学院に在学しつつ、その履修と併行して学部の教職科目を履修できる長期在学コースの開設などが期待される。

③ 修了要件

- 専門職大学院の修了要件は、専門職大学院設置基準において、2年以上在学し、当該専門職大学院が定める30単位以上の修得その他の教育課程を修了することとされており、研究指導を受けることや、論文審査の合格は必須とされていない。

なお、特に法科大学院については、3年以上在学し、93単位以上を修得することとされている。ただし、法学既修者は、各大学院の判断で、在学期間は1年を超えない範囲内で、また、単位数は30単位を超えない範囲内で軽減することができる（とされており、その結果、法学未修者は3年、法学既修者は2年の修了要件が一般化して

いる。

- 教職大学院については、研究者養成を目的とせず、高度専門職業人としての教員の養成・研修に特化した教育を行うという課程の目的に鑑み、修了要件としては、研究指導等を要しないこととし、一定期間の在学及び必要単位数の修得のみで足りるとすることが適当である。

その場合、必要修得単位数については、後述の⑤「教育課程」で示すカリキュラムの構成を踏まえ、また、既設の専門職大学院が履修単位を40単位～50単位程度としている例が多いこと等も考慮し、専門職大学院設置基準において45単位以上と規定することが適当である。

- また、特に実践的な指導力の強化を図る観点から、修了要件として必要な単位数のうち10単位以上は、学校における実習によることとするとともに、一定の教職経験のある学生については、入学前の教職経験を考慮し、大学の判断で、10単位の範囲内で、教職経験をもって~~当該教職大学院における~~実習とみなすことができるようにすることが適当である。

④ 入学者選抜

- 専門職大学院の入学者選抜については、専門職大学院設置基準上、一般的な規定は設けられていないが、特に法科大学院については、入学者選抜に当たって、i) 入学者のうち法学部以外の出身者又は実務経験者の割合が3割以上になるよう努めること、ii) 同割合が2割に満たない場合、選抜の実施状況を公表すること、と規定し、これらにより多様な知識又は経験を有する者を入学させるよう努めなければならないとの努力義務規定が定められている。また、このため、入学者の適性を~~適確的確~~かつ客観的に評価するよう特に規定している。

- 教職大学院については、~~(1)②で指摘したように、各大学院~~の判断により、教員免許状を持たないまま大学を卒業し様々な社会経験等を経た者が、改めて教職を目指す場合の一つの有力な養成機関としての機能を併せ持つことも期待される。他方、我が国の教員養成制度が、専門職大学院制度の活用後も引き続き「開放制の教員養成」の原則を維持し、学部段階で幅広く教職への道が用意されること、~~さらに要は~~、教員免許状は持たないものの優れた知識・経験や~~技能技術~~を有する社会人を教職に受け入れるための特別免許状制度や特別非常勤講師制度が既に導入されており、今後ともその積極的な活用が期待されていること等を考慮すれば、教職大学院に対し、教員免許状を持たない者など多様な学生の受入れを法令で義務付けるような対応は適当ではないと考える。

- このため、入学者選抜については、設置基準上は特段の制限規定を定めないこととし、各大学院の責任において、課程の具体的な教育目標に基づくアドミッション・ポリシー(入学者受入方針)を明確にし、将来の中核的・指導的な教員に相応しい資質能力を適確に判断し得るよう入学者選抜を工夫するとともに、各大学院による自己点

検・評価、~~さらに更に~~は大学関係者、学校関係者、地方教育行政担当者等により構成される専門の認証評価機関による事後的な第三者評価を通じて、その検証と改善を促していくことが重要である。

⑤ 教育課程

- 専門職大学院の教育課程については、専門職大学院設置基準上、「教育上の目的を達成するために専攻分野に応じ必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成する」と定められている。

ただし、法科大学院については、専門職大学院設置基準に基づく告示において、i) 法律基本科目(憲法、行政法、民法、商法、民事訴訟法、刑法、刑事訴訟法に関する分野の科目)、ii) 法律実務基礎科目(法曹としての技能・責任その他の法律実務に関する基礎的な分野の科目)、iii) 基礎法学・隣接科目(基礎法学に関する分野又は法学と関連を有する分野の科目)、iv) 発展・先端科目(先端的な法領域に関する科目、法律基本科目以外の実定法に関する多様な分野の科目)~~、~~のすべてにわたって授業科目を開設するとともに、学生の履修がいずれかに過度に偏ることのないよう配慮すると定められている。

- 教職大学院については、学校現場における中核的・指導的な教員として必要な資質能力の育成を目指し、学校教育に関する理論と実践との融合を強く意識した体系的な教育課程を編成すべきことを設置基準等で明確にする必要がある。その場合、各教職大学院が、それぞれの特色や得意領域等を考慮し、また、学校現場をはじめとするデマンド・サイドの意向を十分踏まえた上で、特色ある教育課程を柔軟に編成できるよう、弾力的・大綱的な基準とすることも留意する必要がある。

- 具体的には、各教職大学院において体系的に開設すべき授業科目の領域として、i) 教育課程の編成・実施に関する領域、ii) 教科等の実践的な指導方法に関する領域、iii) 生徒指導、教育相談に関する領域、iv) 学級経営、学校経営に関する領域、v) 学校教育と教員の在り方に関する領域~~、~~を専門職大学院設置基準に基づく告示において定め、教職大学院はそのすべての領域にわたり授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成することとすることが適当である。

- また、上記各領域の履修について、学校の小規模化等の中で、スクールリーダーたる教員は幅広い分野において指導性を発揮することが求められることから、学生はすべての領域にわたり履修することとするが、各領域ごとの履修単位数の配分については、各大学院における設定に委ねることとすることが適当である。

- さらに、~~④「修了要件」で述べたように、~~学部段階における教育実習を~~さらに更に~~充実・発展し、特に実践的な指導力の強化を図る観点から、10単位以上の学校における実習を含めるとともに、一定の教職経験のある学生については、入学前の教職経験を考慮し、大学の判断により、10単位の範囲内で、教職経験をもって~~当該教職大学院における~~実習とみなすこともできるようにすることが適当である。

- 各教職大学院における具体的な教育課程は、専門職大学院設置基準等により規定される上記教育課程の基準に基づき、各~~専門職~~大学院の特色や得意領域、教育目標により編成されることとなるが、教職大学院~~の~~制度~~の~~創設に当たり、高度専門職業人養成の観点から、各大学院・教員間において教員養成に関する共通的な認識を醸成し、教員の質を高めていくためには、教員養成を行う大学等関係者において、モデル的な教員養成カリキュラムを作成することが効果的であり、関係者の努力を促すとともに、国として適切な支援を行うことが必要である。

(なお、カリキュラムの基本的な在り方等については、このほか、別添2「教職大学院におけるカリキュラムについて」(補論)参照。)

⑥ 教育方法

- 専門職大学院の教育方法については、専門職大学院設置基準上、i) 事例研究、現地調査、双方向・多方向の討論、質疑応答等の適切な方法により授業を行うこと、ii) 学生に対し、授業の方法、内容、年間授業計画、学修評価・修了認定基準をあらかじめ明示すること、iii) 学生が1年間又は1学期に科目登録できる単位数の上限を定めること、iv) 授業を行う学生数は、授業の方法、施設設備等諸条件を考慮し、効果が十分にあがる適当な人数とすること~~＝~~などが定められている。

なお、法科大学院については、i) 学生が科目登録できる単位数の上限は、1年に36単位を標準とすること、ii) 授業を行う学生数を少人数とすることを基本とし、法律基本科目においては50人を標準とすること~~＝~~が特に定められている。

- 教職大学院については、少人数で密度の濃い授業を基本としつつ、理論と実践との融合を強く意識した新しい教育方法を積極的に開発・導入することが必要である。

具体的には、例えば、~~事例研究ケーススタディ~~、~~模擬シミュレーション~~授業、授業観察・分析、ロールプレ~~ー~~イ~~ン~~グ、各種のインターンシップ、PBL(プロジェクト・ベース~~ト~~キ~~ー~~・ラーニング)などの教育方法を積極的に開発・導入することが必要である。

なお、設置基準上は、基本的に、一般の専門職大学院に適用されている基準を適用することが適当である。

⑦ 履修形態

- 専門職大学院の履修形態は、一般の大学院と同様に、昼夜開講制、夜間大学院、長期休業期間中の集中コース、e~~－~~ Learning ~~ラ~~ー~~ニ~~ングによる遠隔授業、サテライト教室の利用、科目等履修制度など、弾力的な履修形態が可能となっている。

- 教職大学院の場合も、特に現職教員が職務に従事しながら履修できるよう、履修形態について特段の配慮・工夫を行うことが望ましく、設置基準上は、一般の大学院、

専門職大学院と同様の基準を適用することが適当である。

⑧ 教員免許状を保有しないで入学する学生の扱い

- 学部での免許状未取得者については、教職大学院在学中に、所定履修単位のほか、一種免許状の取得に必要な所要単位を修得することが必要である。この履修に当たっては、学部での開設科目の履修のほか、教職特別課程（教職に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限一年の課程）において履修することも可能である。この履修については、各大学院の判断・工夫により、大学院の履修と併行して履修することとしたり、あるいは当該履修と教職専門職大学院の課程とを合わせて長期在学コースを設けたりすることも可能である。

⑨ 教員組織

（ア）専任教員

- 専門職大学院の教員組織については、専門職大学院設置基準等において、専門分野に関し高度の教育上の指導能力がある専任教員を一定数以上置くこととされ、分野・規模に応じて具体的な算出基準が設けられている。なお、専門職大学院の必要専任教員（設置基準等で示される最低必要数分）は、原則として学士課程・修士課程の必要専任教員数に算入することができないこととされている。
- 教職大学院については、大学院設置基準により定められる修士課程（教員養成系）の学校教育専攻の研究指導教員及び研究指導補助教員の数を基礎として上記算出基準により算定し、最低限必要な専任教員数は11人とすることが適当である。
- なお、専門職大学院設置基準において、制度発足当初における学部教育等との関連性や優秀な教員の確保の必要性等の観点から、平成25年度までの間、専任教員のうち3分の1を超えない範囲で、学士課程・修士課程の必要専任教員数に算入することができるものとされており、教職大学院においても同様の基準を適用することが適当である。

（イ）実務家教員

- 専門職大学院設置基準では、専門職大学院の必要専任教員のうち3割以上は、専攻分野に関し5年以上の実務経験を有し、高度の実務能力を有する者とされている。
なお、法科大学院の場合は、課程修了後、司法試験を経てさらに要~~は~~司法修習が予定されており、法科大学院が直ちに法曹として活動するために必要なすべての教育を行うものではないこと等を踏まえ、実務経験者の比率をおおむね2割以上と定めている。また、実務経験者は、法曹としての実務経験を有する者を中心に構成すると特に

規定している。

- 教職大学院についても、I. 4. で指摘したような現行の教員養成システムの課題を踏まえ、学校教育に関する理論と実践との融合を図るためには、専任教員のうちの相当割合の者については、教職等としての実務経験を有する実務家教員とすることが重要である。

特に、教職大学院については、一般的に学部段階において教員としての基礎的・基本的な資質能力が養成されるという我が国の教員養成システムを前提に、より実践的な内容を教授する必要があることから、実務経験を有する者の役割がより重要となる。このため、教職大学院においては、必要専任教員に占める実務家教員の比率をおおむね4割以上とすることが適当である。

- 実務家教員の範囲については、優れた指導力を有する教員や指導主事、教育センター職員等学校教育関係者や校長等管理職などの経験者が中心になることが想定されるが、そのみならず、医療機関、家庭裁判所や福祉施設など教育隣接分野の関係者、また例えばマネジメントやリーダーシップなどに関する指導については民間企業関係者など、幅広く考えられる。

各大学院においては、各授業科目に応じ、実務の専門的識見・経験をもとに、知見を理論化し適切に教授できる実務経験者を採用することが求められる。

- なお、専任教員以外の教員についても、授業科目・内容により、例えば非常勤の教員として実務経験者を積極的に活用することが重要である。

(ウ) ~~F D~~(ファカルティ・ディベロップメント (FD))

- 専門職大学院の教育水準を確保する上で、直接の教育活動を担う教員の質の確保が重要であり、専門職大学院設置基準では、各専門職大学院は、授業の内容・方法の改善のための組織的な研修・研究を実施する旨定められている。

- 教職大学院でも、具体的には、例えば、学生による授業評価、教員相互の授業評価(ピアレビュー)、教員グループによる教材の選定・開発、教育委員会等と協力した研修など、ファカルティ・ディベロップメント(FD)を積極的に開発・導入することが必要であり、専門職大学院設置基準上は、一般の大学院や専門職大学院と同様の基準を適用することが適当である。

⑩ 連携学校等

- 現在の専門職大学院設置基準には、関連機関との連携に関する特段の規定は置かれていないが、教職大学院の場合、長期にわたる実習や現地調査など学校現場を重視した実践的な教育を進める上で、一般の小・中学校等との間で連携協力関係を結ぶこと(連携協力校の設定)が重要である。

- 現在、大学設置基準では、教員養成系学部は附属学校の設置が義務付けられているが、教職大学院の場合は、大学・学部が附属学校を設置している場合、その積極的な活用は当然の前提としつつ、附属学校以外の一般校の中から、連携協力校を設定することを専門職大学院設置基準上、義務付けることが適当である。また、連携協力校以外にも、民間企業、関係行政機関、教育センターなど様々な関係機関と連携することにより、教育内容・方法の改善や指導體制の充実を図ることが望ましい。

⑪ 大学院の形態

- 大学院について、既に大学間の協力による連合大学院制度や、大学以外の専門的試験調査研究機関のスタッフを大学院の基幹的スタッフとして活用する連携大学院制度が導入され、成果を挙げており、教職大学院についても、このような仕組みを活用することが考えられる。
- 特に、各都道府県・指定都市には教育センターが設けられ、学校教育の実践に係る実証的な調査研究や教員研修において大きな役割を果たし、専門的スタッフも育成してきていることを踏まえ、これらの専門的スタッフを教職大学院の基幹的教員として活用することも、理論と実践との融合を目指す教育を実現する方策の一つとして考えられる。

このため、設置基準上の実務家教員の取扱いにおいても、このような教育センターの専門スタッフの活用も念頭に置いた運用が考えられる。

なお、このような形態での大学院の運営に当たっては、責任体制が損なわれることのないよう連携体制などに十分な配慮が必要である。

⑫ 学位の種類

- 専門職大学院の修了者に授与される学位は、学位規則上、「修士（専門職）」とされている。

ただし、特に法科大学院については、学位の国際的な通用性等も考慮し、~~米国アメリカ~~の「J. D」に相当する学位として、「法務博士（専門職）」と定められている。
- また、~~米国アメリカ~~の大学のスクール・オブ・エデュケーションでは、教育課程・コースを、研究者養成向きのアカデミック・プログラムと高度専門職業人向けのプロフェッショナル・プログラムに分けて設定していることが多い。このうち、後者のプロフェッショナル・プログラムでは、主に教員教師を対象に修士レベルのプログラムを、また、学校管理者や行政担当者を対象に博士レベルのプログラムを置き、前者の修了者にM. E d（修士レベル）を、後者の修了者に対しては、E d. D（博士レベル）を授与している。

- 教職大学院の場合、学位の国際的な通用性等も考慮し、上記「M. E d」に相当するものとして、「教職修士（専門職）」等の特定の専門職学位を学位規則において定めることが適当である。

⑬ 評価等

- 現在、国・公・私立の大学は、大学設置基準において、教育研究等の状況について自己点検・評価を行い、その結果を公表することが義務付けられるとともに、7年ごとに大学の教育研究等の総合的状況について、国が認証した評価機関（認証評価機関）による外部評価（認証評価）を受けることが義務付けられている。さらに、専門職大学院の場合は、これらに加えて、5年ごとに分野ごとの認証評価を受けることも義務付けられている。
- 教職大学院においても、中核的・指導的な教員の養成・研修の場としての水準の維持・向上を図るため、大学としての自己点検・評価や認証評価が重要であり、一般の専門職大学院に適用されている基準を適用することが適当である。
また、~~教職大学院~~~~専門職大学院~~制度の発足と同時に認証評価が発足・機能するよう、大学関係者、学校関係者、地方教育行政担当者等により構成される専門の認証評価機関を速やかに創設し、その評価等を踏まえた不断の改善を促すシステムを構築するよう関係者の努力を促すとともに、国として必要な支援を行う必要がある。

⑭ 名称

- 上記の諸要件を備えた大学院については、法科大学院と同様に、共通の名称として「教職大学院」と称することができるよう、専門職大学院設置基準に規定することが適当である。

(4) その他（設置基準以外の関連事項等について）

① 整備の方針

- 教職大学院~~の~~制度~~の~~創設については、現在の学校教育をめぐる状況、特に力量ある教員の養成に対する社会的要請に鑑み、~~早期の早ければ平成19年4月の開設が可能となるよう、専門職大学院設置基準等関係規程の改正を行う方向で準備を進めることが適当である。~~
- 教職大学院の整備に当たっては、国・公・私立を通じ、各大学において主体的に設置構想が検討されることが前提となるが、このうち国立大学については、財政基盤が国からの財政支出に依存していることを踏まえ、実践的指導力を有する教員の養成に

ついて、特に優れた実績を有するとともに、意欲的で、かつ、真に他の大学のモデルとなる設置構想と計画を実現し得る大学から整備を行うこととする必要がある。

② 管理運営

- 教職大学院においては、~~「学校現場など」~~~~「デマンド・サイド」~~との連携を重視する観点から適正な運営を確保するため、従来の運営体制にこだわらず、学校関係者等との密接な連携関係を管理運営体制の中に組み込むとともに、学校教育の実態や社会の変化等に柔軟に対応し得る機動的な**管理運営**~~マネジメント~~システムを大学院として確立することが重要である。

③ 支援方策

- 教職大学院制度を活用した教員養成システムの充実、発展を目指すためには、各大学における積極的な取組とともに、国においても、現行の学部・大学院制度における教員養成システムの更なる改善を強力に促進するための検証・支援の**ための方策を**~~の~~**強化する**~~を図る~~ことが必要である。同時に、質の高い教職大学院の設置を促進するための方策、教職大学院の前提となる専門職大学院制度の基盤**づくり**~~作り~~を推進するための方策、**さらに**~~更に~~は、実際に設置された教職大学院のうち他大学のモデルとなり得る特色ある優れた取組を促すための方策など、各般にわたる強力な支援策を講じていくことが不可欠である。

④ 教員免許状の種類

- 教職大学院の修了者に授与する**教員**免許状については、
 - i) 現在の教員免許制度は、取得した学位の種類（水準）を基礎資格として免許状の種類を設定しているが、専門職大学院の学位は従来の学位と異なる種類である一方、入学要件等に鑑みれば、課程の水準・位置付けは修士課程相当であること
 - ii) 教職大学院における履修内容について、設置基準上一定の枠組みが設けられるが、その内容は、専修免許状**の**が取得要件とされている「教科又は教職に関する科目」の概念の範囲内であると考えられること
 - iii) 専門職大学院については、現在でも、修士課程相当の課程として、専修免許状を取得することが可能な教職課程として取り扱われていること等を考慮すると、現行の専修免許状を授与することが適当である。

⑤ 初任者研修等との関係

- 公立学校の教員の初任者研修**との関係**については、教職大学院**は**~~が~~共通的に開設すべき科目領域を設定するとともに、修了要件のうち一定の単位（例えば10単位＝300～450時間の実習時間に相当）以上は学校における実習によることとする旨を専門職大学院設置基準等で規定するなど、全体として学校教育に関する理論と実践の融合を強く意識した教育課程とされており、これにより、実践的**な**指導力や使命感等

の育成が期待されることを踏まえれば、修了者については、任命権者の判断により初任者研修の全部又は一部を免除することができることとすることが適当である。

- 公立学校の教員の10年経験者研修との関係については、個々の教員の能力・適性等に応じて多様な研修が実施されており、任命権者の判断により修士課程も活用されているが、教職大学院の課程についても、個々人の能力・適性等に応じた研修の場として積極的に活用することが期待される。

⑥ 修了者の処遇

- 教職大学院の修了者の処遇については、具体的には、校長・教頭等学校における一定の職務・位置付け、給与面での処遇その他の取扱いが考えられる。

学校における一定の職務・位置付けについて、特に修了者が現職教員の場合には、地域や学校における指導的役割を果たす教員として活躍することが期待されるが、これらの役割について、制度的に措置を講ずることは適当ではなく、修了者の実績等を踏まえ、都道府県教育委員会等において主体的に対応することが適当である。

- 給与面の処遇については、現在、新人教員については採用学歴に応じて換算され、現職教員については基本的にその経験年数に応じた扱いとされている。この点については、個々の教員の能力や業績を適正に評価するとともに、これを適切に処遇に反映することが重要であり、現在、このような新たな教員評価システムの検討がすべての都道府県・指定都市教育委員会において進められている。教職大学院の修了者についても、新たな教員評価システムに係る取組を進める中で、修了者の実績等を勘案しつつ、各任命権者において検討していくことになるものと考えられる。

- 修了者のうち新人教員については、例えば教員採用選考試験において、教職大学院における履修実態等を考慮し、選考の公平性に留意しつつ、通常の採用選考方法とは異なる観点・方法で選考することなどの工夫も考えられるが、教員採用選考の在り方については、都道府県教育委員会等の責任において適切に検討していくことが期待される。

⑦ 隣接する目的・機能を担う専門職大学院の整備方策

- 教職大学院以外にも専門職大学院が果たすことが期待される隣接する目的・機能については、(1) ②「主な目的・機能」で述べたとおり、当面、先導的で、意欲的な取組が展開され、一定の実績が蓄積されることが重要であるが、これらの専門職大学院において行われる教育内容・方法の開発・充実等~~の~~優れた取組については、国として適切な支援を行うことが必要である。

- また、~~今回制度を創設する~~教員養成分野における、~~さらに更に~~上位の専門職学位(前述のE d . D相当)の課程の制度化については、専門職学位課程における制度の定着や取組の動向等を踏まえながら検討する必要がある。

3. 教員免許更新制の導入

(1) 導入の基本的な考え方

近年、学校教育をめぐる状況は大きく変化しており、**教員**免許状の取得後も、教員に必要とされる資質能力は常に変化している。教員として必要な資質能力の確実な保持を図るためには、教員免許状の在り方を根本的に見直すことが必要である。

教員免許状に一定の有効期限を付し、有効期限の到来時に合わせて、その時々で求められる教員として必要な資質能力が確実に保持されるよう、必要な刷新（リニューアル）を行うことが必要であり、このための具体的方策として、教員免許更新制（以下「更新制という。」）を導入することが必要である。

平成14年**の本中央教育審議会**の答申で指摘した課題等を踏まえ、どのような制度が**現在必要とされており、また制度としてもであれば導入が可能であるのかあり、また現在の状況にふさわしいのか**という観点から、更新制の在り方を検討した結果、今回、「その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図るための制度」として、導入することが適当ではないかとの結論に至った。

① 導入の必要性及び意義

- 教員免許状が、教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなるためには、免許状の授与の段階だけでなく、取得後も、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるようにすることが必要である。

教員は、子どもが一生を幸福に、かつ有意義に生きることができる基礎を培うことを職務の本質としており、子どもの側が教員を選ぶことができない中で、一生を左右しかねない重要な役割を担っている。このため、教員には、常に研究と修養に努めることが求められているが、特に近年、学校における教育内容の基準である学習指導要領の不断の見直しが行われており、教員には、新しい学習指導要領に対応した資質能力を身に付けることが不可避免的に求められている。また、例えば、子どもの学ぶ意欲や学力・体力・気力の低下、様々な実体験の**減少不足**に伴う社会性やコミュニケーション能力の低下、いじめや不登校等の学校不適應の増加、LD（学習障害）・ADHD（注意欠陥／多動性障害）など子どもに関する新たな課題の発生等、学校教育をめぐる状況は大きく変化しており、**教員**免許状の取得後も、教員に必要とされる資質能力は常に変化している。

- このような状況に適切に対応して、教員として必要な資質能力の確実な保持を図るためには、個々人の自己研鑽や現職研修に委ねるだけではなく、恒常的に変化する教員に必要な資質能力が常に保持されていることを、免許制度上担保するため、教員免許状の在り方を根本的に見直すことが必要である。

現在、教員免許状は、臨時免許状を除き、有効期限に制限は無く、一度取得すれば生涯有効とされているが、教員免許状に対する上記のような社会的要請に鑑みれば、

今後は、免許状に一定の有効期限を付することとするのが適当である。

- その上で、**教員**免許状の有効期限の到来時に合わせて、その時々で求められる教員として最小限必要な資質能力が確実に保持されるよう、必要な刷新（リニューアル）とその確認を行うことが必要であり、このための具体的方策として、教員免許更新制（以下「更新制」という。）を導入することが必要である。

- 更新制を、上記のような目的の制度として位置付けた場合、導入の意義としては、主に次の点が挙げられる。

即ち、更新制を導入することにより、すべての教員が、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に対応して、その時々で必要とされる最新の知識・技能等を確実に修得することが可能となる。特に、近年、学校教育をめぐっては、上述のように、これまでの知識・技能だけでは対応できない本質的な変化が、短期間の間に生じてきている。このような激しい変化に対応して、すべての教員が自らの職責を果たしていくためには、教員として必要な資質能力を定期的に刷新（リニューアル）し、その時々で必要とされる資質能力が確実に保持されるよう制度的な措置を講ずることが重要である。

また、教員免許状は、国・公・私立学校を通じた教員資格であり、現職教員以外にも、多くの免許状保有者がいることを考えると、更新制の導入により、免許状がその時々で求められる教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなることは、免許状保有者や教員全体に対する保護者や国民の信頼を確立する上で、大きな意義を有するものとする。

なお、現在のように、民間企業経験者等、教員への多様な人材の登用が進んでいる状況においては、現に教職に就いていない免許状保有者も対象とする更新制を導入することは、教員採用者全体の質を維持することにも寄与するものとする。

- さらに、**教員**免許状の更新時に、その時々で必要とされる最新の知識・技能等の修得を求めることとした場合、これを契機に、教員の自己研鑽が促進されるなど、教員としての専門性向上への動機付けとなることが期待できる。また、こうした向上意欲に富む教員の増加により、教員同士が互いに学び合ったり、自主的な研究活動が活発化するなど、教員全体としての専門性向上が促進されるなどの効果も期待できる。

② 平成14年**の本中央教育審議会**の答申との関係

- 平成14年の**本審議会**の**中教審**答申「今後の教員免許制度の在り方について」では、更新制の導入の可能性について、i) 教員の適格性確保のための制度としての可能性、ii) 教員の専門性を向上させる制度としての可能性の2つの視点から検討を行った結果、「なお慎重にならざるを得ない」との結論に至っている。今回は、当時指摘した課題等を踏まえ、どのような制度が**現在必要とされており、であれば導入が可能であり、また制度としても導入が可能であるのか**現在の状況にふさわしいのかという観点から、更新制の在り方を検討した結果、「その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図るための制度」

として、導入することが適当ではないかとの結論に至った。

- 平成14年の~~中教審~~答申においては、前述した2つの視点それぞれについて、具体的な課題を指摘したが、これらは大別すれば、i) 分限制度との関係、ii) 専門性向上との関係、iii) 一般的な任期制を導入していない公務員制度との関係、iv) 我が国全体の資格制度との関係の4つに分類できる。
- i) 分限制度との関係については、資格制度としての**教員**免許状は、あくまでも個人が身に付けた資質能力を公証するものであり、個人の素質や性格等に起因するような適格性が確保されているかどうかについては、基本的に任用制度により対応すべき問題である。したがって、このような意味での適格性に欠ける者については、現在すべての都道府県教育委員会等で進められている指導力不足教員に対する人事管理システムや分限制度等の厳格な運用により、対応することが適当であると考えます。
一方、今回検討する更新制においても、更新時に、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）とその確認が行われることとなる。
- ii) 専門性向上との関係については、基本的に教員の専門性の向上は、現職研修により対応すべき事柄であるが、今回検討する更新制において、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図ることとした場合、国・公・私立学校を通じて、その時々で求められる資質能力が確実に保持されることになる。このことは、現職研修を個々の教員の能力や適性等に応じたより効果的なものに改善する上で、大きな意義を有する。また、後述する免許更新講習の受講をきっかけとして、個々の教員の専門性向上への自己研鑽が期待できること等も考慮すると、専門性向上を目的とする現職研修とは異なる施策として、更新制を導入する必要性は高いものと考えます。
- iii) 一般的な任期制を導入していない公務員制度との関係については、更新制はその時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、**教員**免許状に有効期限を設け、その満了時に、一定の更新要件を課し、これを満たせば、免許状が更新される資格制度上の制度である。これに対して、任期制は、あらかじめ一定の任用期間を定めて職員を採用するという任用上の制度であり、業績評価等に応じて、再度任用することはありうるものの、一定の要件を満たせば、再任用されることを前提とした制度ではないことから、基本的に更新制とは趣旨・目的を異にするものである。
- iv) 我が国全体の資格制度との関係については、本来、資格制度の在り方は、当該制度の特性や業務の性質等を踏まえて検討されることが基本であると考えます。一度取得した職業上の資格が、事後において一定の要件を満たさない場合に失効となることは、職業選択の自由に関連する問題であり、慎重な検討が必要なことは言うまでもない。しかしながら、上記①で述べたような教員の職務の重要性や特殊性、影響等、さらには、これからの変化の激しい時代の中で、教員に必要な資質能力をいかに確実に保持させていくかということを考えて場合、教員免許状に更新制を導入する必要性は高いものと考えます。

- 平成14年の~~中教審~~答申は、将来的な更新制の導入を否定しているものではなく、科学技術や社会の急速な変化等に伴い、再度検討することもあり得ることを示している。I. 1. において述べたとおり、近年の学校教育をめぐる状況は、従来とは大きく変化している。これらの変化の萌芽は、平成14年の答申当時も一部現れていたが、現在、こうした変化が、より明確に、かつ複合的に生じてきており、そのことが学校に対する保護者や国民の信頼を揺るがす主な要因となっている。平成17年10月の**本審議会の**~~中教審~~答申「新しい時代の義務教育を創造する」においても、これからの学校は保護者や地域住民の意向を十分反映する信頼される学校でなければならず、「教師に対する揺るぎない信頼を確立する」ことが極めて重要であることを指摘している。このような状況を考慮しつつ、これからの社会の進展や国民が求める学校像を展望すると、教員の資質能力を確実に保証するための方策を講ずる必要性は、平成14年の答申時に比べて、格段に高まっているものと考ええる。

(2) 具体的な制度設計

- 教員**免許状の有効期限：一律に10年間とする方向を基本として、検討することが 適当である。
- 更新の要件：**教員**免許状の有効期限内に、一定の講習（免許更新講習）を受講し、 修了認定を受けることとすることが適当である。
- 免許更新講習：課程認定大学が開設する講習のほか、大学の関与や大学との連携協力のもとに都道府県教育委員会等が開設する講習等も、対象とすることが適当である。いずれの場合も、一定水準以上にあることを国が認定するなど、講習の質の確保に留意する必要がある。
- 免許更新講習の内容等：新設科目（「教職実践演習（仮称）」）に含めることが必要な事項と同様の内容を含むものとする、また、学校教育が抱える課題の変化等に応じ、その時々で求められる教員として必要な資質能力に確実に刷新（リニューアル）する内容を含むものとする、ことが適当である。
- 免許更新講習の受講時期：有効期限の満了時の直近1～2年間程度の間を受講することを基本として、検討することが適当である。講習時間については、全体で20～30時間程度の講習を受講する方向で、検討することが適当である。
- 免許状の失効・再授与：更新の要件を満たさない場合、教員免許状は更新されず、失効することとなるが、その場合でも、免許更新講習と同様の内容を含む講習を受講・修了すれば、再授与の申請を可能とする方向で、検討することが適当である。
- 種類ごとの取扱い：更新制は、すべての普通免許状に、同等に適用する方向で検討することが適当である。
- 複数免許状の保有者：複数免許状の保有者については、一の免許状について更新の要件を満たせば、他の免許状も併せて更新されることとするなど、一定の配慮をすることが適当である。
- 現職教員を含む現に教員免許状を有する者：現職教員を含む現に教員免許状を有す

る者に対して、更新制を適用することが可能かどうか、法制度上や実施上の課題などについて、さらに検討することが必要である。

① 教員免許状の有効期限

- 教員免許状が、教職生活の全体を通じて、教員として必要な資質能力を確実に保証するものとなるためには、免許状の授与の段階だけでなく、取得後も、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう制度的な措置を講ずることが必要である。このため、一度取得した教員免許状を生涯有効とするのではなく、その効力に有効期限を付することが適当である。
- 具体的な有効期限については、更新制の目的や更新要件、教員のライフステージ等を総合的に勘案すると、一律に10年間とする方向を基本として、検討することが適当である。なお、最初の有効期限を、例えば5年間程度とすることにも一定の意義があるとの意見もあり、この点については、さらに検討することが必要である。
- 育児休業期間中や海外の日本人学校に勤務中である等、後述する免許更新講習を受講できない特別の事情がある者については、有効期限等について適切な配慮を講じることが適当である。

② 更新の要件

- 更新制については、教職生活の全体を通じて、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に対応して、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図る制度として、検討することが適当である。
- 更新制をこのような目的・性格の制度とした場合、更新の要件については、教員免許状の有効期限内に、一定の講習（以下「免許更新講習」という。）を受講し、修了認定を受けることとすることが適当である。この場合には、いわゆるペーパーティーチャーについても、免許更新講習の受講及び修了認定の確認により、教員免許状を更新することは可能になるものと考えられる。

③ 免許更新講習の在り方

- 免許更新講習については、教員免許状が課程認定大学における所要の単位修得等により授与されるものであることを踏まえつつ、受講機会を幅広く確保する観点から、課程認定大学が開設する講習のほか、大学の関与や大学との連携協力のもとに都道府県教育委員会等が開設する講習等も、対象とすることが適当である。いずれの場合も、実施主体からの申請に基づき、一定水準以上にあることを国が認定するなど、講習の質の確保に留意する必要がある。また、以下に述べるような免許更新講習の内容・方

法等を考慮すると、課程認定大学が実施する場合でも、学校や教育委員会等の協力や参画を求めるなど、できる限り学校現場の実態等に即した講習が行われるよう工夫することが必要である。

- 免許更新講習の内容等については、あらかじめ国において基本的な内容等について定めておくことが適当である。具体的には、上記1.(2)で述べた新設科目(「教職実践演習(仮称)」)に含めることが必要な事項(①使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項 ②社会性や対人関係能力に関する事項 ③幼児児童生徒理解に関する事項 ④教科等の指導力に関する事項)と同様の内容を含むものとする。また、社会状況や学校教育が抱える課題、子どもの変化等に応じ、その時々で求められる教員として必要な資質能力に確実に刷新(リニューアル)する内容を含むものとするが適当である。

なお、教員の教職経験等に応じて、国が定める基準以上のレベルの高い講習を開設することも、講習の受講が教員にとって有意義なものとなり、また、専門性の向上を促す契機となることから、望ましい。これにより、個々の教員が更新時にどのような講習を受講したかについて、例えば**教員**免許状に裏書すること等により、その後の研修等の参考資料として活用することも考えられる。

- 免許更新講習の実施形態については、その時々で求められる教員として必要な資質能力に確実に刷新(リニューアル)し、その確認ができるよう工夫することが必要である。具体的には、講義のみではなく、新設科目(「教職実践演習(仮称)」)に含めることが必要な事項に関する講習では、事例研究や場面指導、グループ討議のほか、指導案の作成や模擬授業等を取り入れたりするなどの工夫を図ることが必要である。

また、免許状保有者が職務に従事しながら受講できるように、例えば、夜間や週末における講習やサテライト教室の開設による講習の実施、インターネット等の多様なメディアを活用した遠隔講習の実施等、弾力的な履修形態を工夫することが必要である。

- 免許更新講習の修了認定については、課程認定大学等の実施主体が、あらかじめ各講習科目の修了目標を定め、それに達していると判断した場合には、修了を認定することとするのが適当である。

- 免許更新講習の内容・方法等については、以上の方向を基本としつつ、今後、教員養成を行う大学等関係者を中心にして、教員のライフステージや、その時々の学校教育が抱える課題等を考慮しつつ、講習モデル等の検討が行われることが望まれる。

- 免許更新講習の受講時期については、当該講習の受講の有効性や、計画的な受講の促進、受講者の負担等を考慮すると、有効期限の満了時の直近1~2年間程度の間を受講することを基本として、検討することが適当である。また、講習時間については、講習の受講時期や受講者の負担、一定程度の時間確保等を考慮すると、有効期限の満了時の直近1~2年間程度の間、全体で20~30時間程度の講習を受講する方向で、検討することが適当である。

- **教員**免許状の更新に際しては、免許更新講習のすべてを受講することが原則であるが、教員としての研修実績や勤務実績等が当該講習に代替しうるものとして評価できる場合もあり得ると考えられることから、免許更新講習の受講については、更新対象者の研修実績や勤務実績等に応じて、その全部又は一部を免除することが可能かどうか、検討することが必要である。また、その時々で求められる教員として必要な資質能力に刷新(リニューアル)する内容以上のレベルの講習を受講・修了した場合には、その実績を上進制度における単位の修得に代替することが可能かどうか等について、検討することが必要である。
- 免許更新講習の具体的な在り方については、上記の基本方向を踏まえ、課程認定大学等の開設に伴う負担等を考慮しつつ、法制度上の課題も含め、専門的見地から、さらに検討することが必要である。

④ 教員免許状の失効

- 上記②の更新の要件を満たさない場合、教員免許状は更新されず、当該免許状は失効することとなる。現に教員である者については、引き続き教員としての職務に従事することはできなくなり、公立学校の教員の場合は、教員免許状の失効に伴い、教育公務員としての身分を失うことになるものと考えられるが、当該者を他の職として採用するかどうかは、任命権者の判断によるものであると考える。
また、国・私立学校の教員の場合については、更新制の導入に伴い、教員免許状が失効した場合の取扱い等について、雇用主と教員との間で、あらかじめ取り決めておくことが必要である。

⑤ 教員免許状の再授与の在り方

- 教員免許状が失効した場合でも、学士の学位等の基礎資格や大学等における所要単位の修得は、従前と同様、将来にわたって有効であること、また、民間企業等に就職した後に、再度、教員を志すような者に対して広く門戸を開いておくことは有益であること等から、制度上、**教員**免許状の再授与の途を設けておくことが適当である。その場合、免許更新講習と同様の内容を含む講習を受講し、修了の認定を受ければ、失効してからの年数に関わらず、再授与の申請を可能とする方向で、検討することが適当である。
- なお、このような取扱いとする場合には、現在、懲戒免職等の事由により**教員**免許状が失効又は取上げとなった者について、3年を経過すれば、特段の要件を課すことなく、再授与の申請を可能としているが、この点についても、再授与の要件を有効期限経過による失効の場合よりも厳格化する方向で、見直しを検討することが適当である。

⑥ 教員免許状の種類ごとの更新制の取扱い

- 更新制は、すべての普通免許状（学校の種類ごとの教諭の免許状、養護教諭の免許状及び栄養教諭の免許状で、それぞれ専修免許状、一種免許状及び二種免許状）に、同等に適用する方向で検討することが適当である。特別免許状については、普通免許状に準じた取扱いとする方向で、検討することが適当である。臨時免許状については、現行制度上、既に有効期限が付されていることから、引き続き、現行と同様の取扱いとする方向で検討することが適当である。

⑦ 複数の教員免許状を有する者の取扱い

- 複数の教員免許状を有する者については、それぞれの免許状について更新制が適用されることとなるが、免許更新講習は、その時々で共通に求められる教員として必要な資質能力に刷新（リニューアル）するものであり、また、仮に各免許状について免許更新講習を課した場合、免許状保有者に過重な負担がかかり、複数免許状の保有促進に逆行することになりかねない。このため、複数免許状の保有者については、一の免許状について更新の要件を満たせば、他の免許状についても併せて更新されることとするなど、一定の配慮をすることが適当である。

⑧ 現職教員を含む現に教員免許状を有する者の取扱い

- 現職教員を含む現に教員免許状を有する者について、**当該**免許状に有効期限を設け、更新の要件を満たさなければ免許状が失効することとするのは、授与時に課されていなかった新たな要件をもって、免許状が失効するという不利益を課することになるのではないかと考えられる。一方、今回の教員養成・免許制度の改革において、現職教員に対する保護者や国民の期待に応えるためには、現職教員に対して、実効ある取組を行うことは不可欠である。このため、現職教員を含む現に教員免許状を有する者に対して、更新制を適用することが可能かどうか、法制度上**や実施上**の課題などについて、さらに検討することが必要である。
- 同時に、現職教員については、都道府県教育委員会等において、指導力不足教員に対する人事管理システムの一層適切な運用や、現職教員に対する分限制度の厳格な適用を進めるとともに、新しい教員評価システムを早急に構築し、問題が認められた場合には、研修等による改善を促すとともに、状況に応じて、分限制度等の活用により適切に対処することが必要である。また、教職経験や職能等に応じて、必要な知識・技能等を速やかに身に付けることができるよう、現職研修の体系的な整備を一層進めていくことが重要である。

4. 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策

① 教員養成の在り方に関する検討

- 小学校の教員については、今後の教員需要の高まりや、幅広い分野から人材を登用

することの意義等を考慮すると、学科等の目的・性格と**教員**免許状との相当関係や、教員養成の質の維持等に十分留意しつつ、教員養成を主たる目的とする学科等以外の学科等においても、その養成を可能とすること等について、検討する必要がある。

- 教員を取り巻く社会状況や学校教育が抱える課題の複雑・多様化等に伴い、教員には、これまで以上に高度な専門性と豊かな人間性、社会性等が求められている。このような資質能力は、養成、採用、現職研修の各段階を通じて形成されるものであるが、社会状況の急激な変化や、学校・教員に対する期待の高まり等を背景として、養成段階には、これまで以上に教員として身に付けるべき多くのものが求められている。このような状況に対応し、養成段階において、円滑に教育活動に入っていける資質能力を確実に育成するためには、~~将来的には、~~我が国の教員養成システムについては、**将来的には、**大学院修士レベルまで含めた養成へとシフトしていくことが適当であるとの意見もあり、この点については、引き続き検討することが必要である。

② 上進制度の見直し等

- 上進制度（現職教員による上位の**教員**免許状の取得）については、良好な成績で勤務した場合の在職年数を、大学における単位修得に代替するものとして評価するという本来の趣旨を踏まえ、教育職員免許法別表第三に規定する「良好な成績で勤務」の評価がより適切に行われるよう、改善を図ることが適当である。また、上位の免許状の取得に必要な単位を修得する講習（以下「免許法認定講習」という。）については、都道府県や指定都市の教育委員会等が開設する講習のほか、中核市の教育委員会等が開設する講習も対象とするなど、上位の**教員**免許状を取得する機会が広く確保されるよう講習の実施主体を拡大することが適当である。この場合、上位の**教員**免許状を授与する上で、適切な内容・レベルが担保されるよう留意することも必要である。

- 二種免許状を有する教員については、一種免許状の取得に努めることが求められていることを踏まえ、今後は、例えば、任命権者に一種免許状取得の努力目標の設定を求めるなど、より実効ある方策について、検討することが必要である。

また、平成17年1月の**本審議会の中教審**答申「子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について」において、幼稚園の教員について、一種免許状の取得促進を求めていること等を考慮すると、免許法認定講習の実施の拡大を進めるとともに、今後は幼稚園の教員も、いわゆる12年指定制度（二種免許状を有する教員について、教職経験が12年に達した時点で、一種免許状の取得に必要な大学の課程等を指定する制度）の対象とすることが適当である。

③ 二種免許状の在り方の検討

- 二種免許状の今後の在り方については、例えば幼稚園のように、校種によってはなお多くの学生が二種免許状を取得し、採用されている実態があること、また、他校種や他教科の**教員**免許状を取得する方策として、二種免許状の活用が期待されている側面もあること等を考慮すると、当面は、二種免許状を存続させることが適当である。

ただし、一種免許状の早期取得がこれまで以上に強く求められている近年の状況等を考慮すると、二種免許状の在り方については、引き続き検討課題とすることが適当である。

④ 教員免許状の取上げ事由の強化

- 分限免職処分を受け、既に教員としての身分を失った者について、明らかに教員としての資質能力に問題があると認められる場合に、当該者に引き続き**教員**免許状を保持させておくことは、教員免許状や教員に対する信頼を著しく損なうことにつながるおそれがある。このため、このような場合には、免許管理者（免許状を有する者の住所地の都道府県教育委員会）は**教員**免許状を取り上げることができることとすることが可能かどうか、検討する必要がある。なお、仮に取り上げることが可能であるとした場合、免許状を取り上げられた者に対する再授与の在り方については、3.（2）⑤で述べた方向も踏まえつつ、検討する必要がある。

5. 採用、研修及び人事管理等の改善・充実

（1）採用の改善・充実

－多様な人材を登用するための一層の改善・工夫－

教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえ、都道府県教育委員会等は求める教員像をより明確**かつ**具体的に示すとともに、それに合致する者を採用するのに適した選考方法を工夫するなど、採用選考の一層の改善・工夫を図ることが必要である。

都道府県教育委員会等においては、中長期的な視野から退職者数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用・人事を行うことが重要である。また、採用スケジュール全体の早期化を検討するとともに、採用選考の受験年齢制限の緩和・撤廃、社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用等、多様な人材を登用するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。

- 教員の採用については、養成段階で教員として最小限必要な資質能力を身に付けているかどうかを確認し、その上で、任命権者が求める教員像に照らして、より優れた資質能力を備えた人材を確保していくことが、今後とも重要である。
- 今回の教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえ、都道府県教育委員会等はそれぞれが求める教員像をより明確**かつ**具体的に示すとともに、それに合致する者を採用するのに適した選考方法を工夫するなど、採用選考の一層の改善・工夫を図ることが必要である。その際、多面的な人物評価の一層の充実や、ボランティアやインターシップ等の諸活動の実績の評価等のほか、例えば、大学の成績や教職課程の履修状況をこれまで以上に適切に評価すること等も考慮する必要がある。

- 今後、教員の大量採用時代を迎えることが見込まれることから、都道府県教育委員会等においては、中長期的な視野から退職者数や子どもの児童生徒数の推移等を的確に分析・把握した上で、計画的な採用・人事を行うよう努めることが重要である。また、量及び質の両面で優れた教員を確保するため、募集から採用内定に至る採用スケジュール全体の早期化を検討するとともに、採用選考の受験年齢制限の緩和・撤廃、特別免許状や特別非常勤講師制度の活用による社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用、任期付任用制度の活用等、多様な人材を登用するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。

(2) 現職研修の改善・充実

－初任者研修や10年経験者研修の今後の在り方等－

教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえ、初任者研修等の教職経験に応じた研修については、研修内容・方法や受講者の評価の在り方を見直すなど、必要な改善・工夫を図ることが必要である。

10年経験者研修については、必要に応じて、研修内容・方法等の見直しを行うとともに、更新制導入後の諸状況を総合的に勘案しながら、将来的な在り方についても検討を行う必要がある。

- 初任者研修や10年経験者研修等の教職経験に応じた研修については、都道府県教育委員会等においては、これまでの実施状況を検証するとともに、今回の教員養成・免許制度の改革の趣旨を踏まえて、研修内容・方法や受講者の評価の在り方を見直すなど、必要な改善・工夫を図ることが必要である。

また、都道府県教育委員会等における研修が多様化する中で、国においては、研修の成果の把握や評価方法等についてモデルを作成するなど、全国的な水準を確保するための方策について検討することが必要である。併せて、国や都道府県教育委員会等においては、非常勤講師や民間企業の経験者など、多様な経歴を有する教員が増加している状況を踏まえ、個々の教員のキャリアに応じた柔軟な研修体系や研修内容について検討することが必要である。

- 更新制を導入することとした場合、平成14年の本審議会の中教審答申に基づき制度化された10年経験者研修との関係が課題となる。この点については、更新制は、すべての免許状保有者を対象として、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図る制度であるのに対して、10年経験者研修は、公立学校の現職教員を対象として、個々の能力、適性等を評価して、それに応じた個別的な研修を課すものである。このように両者は、制度の趣旨や位置付け、対象者等が基本的に異なるものであるが、他方、現実には、教員によっては、免許更新講習の内容と10年経験者研修の内容が類似したものになったり、これらの受講が同時期に重なることも予想される。このため、10年経験者研修については、当面は存続させることを基本とするものの、必要に応じて、研修内容・方法等の見直しを行うことが適当である。また、こうした見直しの状況や、更新制導

入後の教員を取り巻く諸状況を総合的に勘案しながら、将来的な在り方についても検討を行う必要がある。

- 平成11年の教養審第三次答申で**指摘した示されている**ように、今後は、任命権者等が実施する研修や校内研修に加えて、教員の自主性・主体性を重視した自己研修が一層重要である。各学校や都道府県教育委員会等においては、大学や教育研究団体等における教員の研修活動を奨励・支援するとともに、教員の自己研修への取組を適切に評価し、処遇に反映していくことが必要である。
- 学校教育を取り巻く課題や教員をめぐる状況が大きく変化する中で、独立行政法人教員研修センターについては、全国的な教員の資質能力の向上を担うナショナルセンターとしての役割・機能を、これまで以上に発揮していくことが求められる。このため、各地域において中核的な役割を担う教員等を一堂に集めて行う研修や、都道府県教育委員会等に先行して実施する喫緊の重要課題に関する研修について、今後とも、一層の充実を図ることが必要である。
また、同センターにおいては、今後、全国の優れた実践事例を収集するとともに、教育委員会や大学等との連携により、10年経験者研修等のモデルカリキュラムの開発や、研修の効果的な実施手法の開発を行い、都道府県教育委員会等に提供するなど、教育委員会等に対する指導、助言、援助の機能をより一層、充実・強化することが必要である。
- 都道府県教育委員会等が所管する教育センターにおいては、研修の実施のみならず、学校現場や大学、独立行政法人教員研修センター等と密接に連携・協力して、地域に根ざした教材やカリキュラム等の開発研究を行うとともに、優れた指導実践を蓄積し、学校現場に提供していくなど、その機能の充実・強化を図ることが必要である。
- 今後は、現職研修の面でも、大学と教育委員会や学校との一層の連携を図ることが重要である。このため、大学においては、研修プログラムの開発研究や現職教員を対象とした研修講座の開設、教育センター等との共同による研修事業の実施等について、検討することが必要である。
- 今後、信頼される学校づくりを進めていくためには、校長や教頭等の管理職に人を得ることが極めて重要である。これからの校長等には、保護者や地域住民の意向を十分把握し、関係機関等と連携しながら組織的・機動的に学校運営を行うマネジメント能力や、学校の教育目標の実現に向けて、個々の教員の意欲を引き出す観点から、教員評価を行う評価者としての能力の向上等が求められている。このため、都道府県教育委員会等においては、管理職や管理職候補者を対象として、これらの能力向上のための研修を一層充実することが必要である。この際、大学における先導的・意欲的な取組が活用されることが期待される。

(3) 人事管理及び教員評価の改善・充実

— 一限制度の厳格な適用や教員評価の処遇への反映等 —

問題のある教員は教壇に立つことのないよう、都道府県教育委員会等においては、引き続き、条件附採用期間制度の厳格な運用や、指導力不足教員に対する人事管理システムの活用による分限制度の厳格な適用等に努めていくことが必要である。

学校教育や教員に対する信頼を確保するためには、教員評価の取組が重要であり、都道府県・指定都市教育委員会においては、新しい教員評価システムの構築を一層推進していく必要がある。また、評価の結果を、任用や給与上の措置などの処遇に適切に反映することが重要である。

- 大多数の教員は、教育活動や自己研鑽に熱心に取り組んでいるが、その一方で、教員の中には、教職に対する情熱や使命感が低下したり、教員として必要な資質能力が欠如しているなど、問題を抱える者が少なからず存在することも事実である。信頼される学校づくりを進めていくためには、このような問題のある教員は教壇に立つことのないよう、毅然とした対応をすることが重要である。このため、都道府県教育委員会等においては、引き続き、条件附採用期間制度の厳格な運用や、指導力不足教員に対する人事管理システムの活用による分限制度の厳格な適用等に努めていくことが必要である。
- 学校教育や教員に対する信頼を確保するためには、教員評価の取組が重要である。教員評価については、単に査定のための評価ではなく、一人一人の能力や業績を適正に評価し、教員に意欲と自信を持たせ、育てていく評価とする必要がある。また、主観性や恣意性を排除し、客観性を持たせるよう、評価要素や項目の基準を明確にすることも大切である。現在、すべての都道府県・指定都市教育委員会において、新しい教員評価システムの構築が進められているが、今後、上記のような視点に留意しつつ、これらの取組を一層推進していく必要がある。また、評価の結果を、任用や給与上の措置などの処遇に適切に反映するとともに、優れた実践や高い指導力のある教員を顕彰するなどの取組を進め、社会全体に教員に対する尊敬と信頼が醸成されるような環境を培うことが重要である。

6. 改革の円滑な実施のために

- 今回示した教員養成・免許制度の改革方策については、教員を取り巻く状況や改革に対する国民の期待等を考慮すると、できる限り速やかに実現することが求められる。一方、これらの改革方策を実現するためには、教育職員免許法等の改正のほか、例えば、課程認定大学における教職課程の再編成や免許更新講習の開設のための準備、都道府県教育委員会における免許管理体制の整備、国における教員志願者等への制度改革の周知徹底や都道府県教育委員会等に対する支援等様々な準備が必要であり、今後、これらを遅滞なく進めていくことが必要である。
- 今回示した改革方策は、現行の教員養成・免許制度を大きく変えるものであり、特

に更新制の導入は、関係機関や関係者への影響も少なくないことから、国においては、制度導入の趣旨や制度の仕組みについて、課程認定大学や都道府県教育委員会、学校、教員、関係行政機関等に十分説明し、理解を得ることが重要である。

また、今回の改革の目標は、教員に対する国民の揺るぎない信頼を確立するためには、今回の改革を通じて、ことである。~~このためには、~~多くの国民が教員養成や教員免許状に対して抱いているイメージを基本的に刷新することが必要である。国民や社会からの幅広い理解を得るため、国や課程認定大学、都道府県教育委員会、学校、教員等の関係者においては、~~改革の趣旨を十分に理解するとともに、~~それぞれに課せられた役割を十分果たすことにより、新しい教員養成・免許制度を国民の間に定着させていくことが必要である。

- 今後とも、教員に優れた人材を得るためには、教職が魅力ある職業であることが不可欠であり、今回の改革が、教員や教員志願者の意欲を高めることにつながるようにする必要がある。このため、国や都道府県教育委員会等においては、教員や教員志願者に対して、教職実践演習（仮称）の新設や更新制の導入に対する理解を得るための取組を実施することが必要である。

また、更新制の導入については、今でも多忙感があると指摘される教員に対して、いたずらに過重な負担を課すことにならないよう、各学校においては、免許更新講習の計画的な受講を可能とする校内の協力体制の確立や、学校の事務・事業の見直し、事後処理体制の整備等について、検討することが必要である。

- 今回の改革においては、今後、課程認定大学には、教職課程全体を通じた教職指導の充実や組織的指導体制の整備、教職実践演習（仮称）の開設等、大学の教職課程の水準を維持・向上させるための様々な取組が求められている。~~ほか、これらの取組は、~~教員や教員免許状に対する信頼を確立する出発点であり、免許更新講習の開設主体となることも併せ考えれば、など、課程認定大学は、今回の改革の成否を左右する中心的中核的存在としての役割を担っていると言っても過言ではない。~~うこととなる。~~課程認定大学の関係者には、このような役割についての認識を深めるとともに、改革の円滑な実施に向けた真摯な取組が強く求められる。

- 平成10年の教養審第二次答申を踏まえ、引き続き現職教員に修士レベルの教育機会を提供することにより、主体的な資質能力の向上を促すことが必要であるが、特に都道府県教育委員会等においては、~~教職大学院の創設を契機に、~~都道府県教育委員会等は、これまで以上に、大学院修士レベルへ現職教員を積極的に派遣することが必要である。~~求められる。~~このため、国においても、引き続き、研修等定数の措置を行うことが重要である。また、修士レベルの教育を受け、専修免許状を取得した教員については、都道府県教育委員会等において、その資質能力を適正に評価した上で、給与をはじめ所要の処遇改善を図ることが~~を検討する~~必要でがある。

- 今後、各学校が、複雑・多様化する教育課題に適切に対応するためには、学校は一つの組織体であるとの認識のもと、教員同士が学び合い、高め合っていくという同僚性や学校文化を形成することが重要である。このため、教員の資質能力の向上を図る

際には、個々の教員の能力向上という視点だけでなく、学校における校務遂行上のチームワークを重視し、全体的なレベルアップを図るという視点を持って、校内研修の充実等に努める必要がある。

- また、有機的、機動的な学校運営が行われる体制をつくることも重要であり、このため、校務分掌などの校内組織を整備するとともに、個々の教員の知識・経験を他の教員も共有できるよう校内体制の在り方を検討することが必要である。校長や教頭等の管理職に優れた人材を確保するとともに、それを支える体制の整備についても、検討する必要がある。

「教職実践演習（仮称）」について（イメージ）

含めることが必要な事項	実施に当たっての着眼点（例）
① 教員として求められる使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員としての自らの使命の再確認とその明確化 ○ 学校の教育目標の達成や当面の課題の解決のため、他の教職員や保護者等との協力による自己の役割の遂行 ○ 子どもが抱える課題の改善に向けての根気強い指導の実施 ○ 自らの課題の掘り起こしと、その解決のための自己研鑽など、職務遂行能力の向上に向けた取組
② 教員として求められる社会性や対人関係能力に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員としての基本的な職責や義務の自覚に基づく規律ある行動の実施 ○ 組織の一員としての自覚と、他の教職員との協調・協働による職務の遂行 ○ 保護者や地域の関係者との適切なコミュニケーション
③ 教員として求められる幼児児童生徒理解に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもとの適切なコミュニケーション ○ 子どもの発達の特長や心身の状況に応じた指導の実施 ○ 子どもが抱える課題の理解と、それに応じた指導の実施
④ 教員として求められる教科等の指導力に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一貫性・計画性をもった授業の実施 ○ 板書・教材等の活用や的確な話し方による授業の実施 ○ 子どもの反応を踏まえた授業の実施 ○ 子どもの学習の定着状況の把握

（注）① 右欄に掲げる着眼点（例）は、学生が当該科目を履修するに際して到達すべき目標を示したのではなく、担当教員が、どのような観点に着目して授業を実施すれば、教職課程の履修全体を通じて身に付けるべき資質能力が最終的に形成されたかを確認することができるかについて、例示的に示したものである。

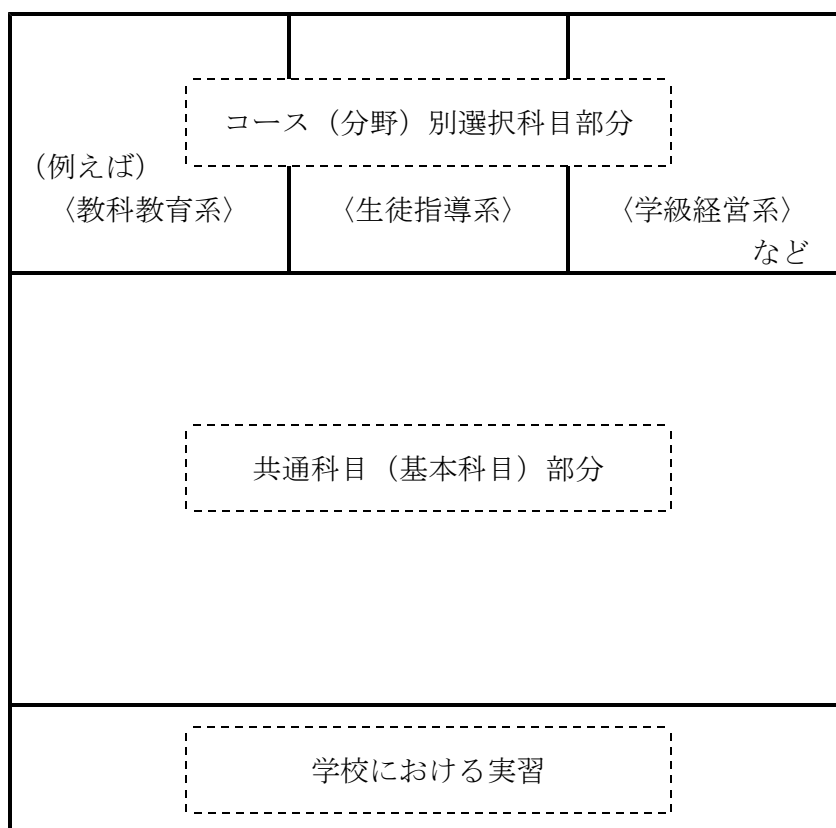
② 着眼点（例）は、主として小学校・中学校・高等学校の教員を念頭に置いたものであり、その他の校種等の免許状の場合には、上記を基本としつつ、それぞれの特性等に応じて、各大学において工夫されることが必要である。

③ 必ずしも着眼点（例）の各例示ごとに、単独の授業を設ける必要はなく、各大学の工夫により、複数の着眼点（例）を含んだ授業を設定することも可能である。

(補論) 教職大学院におけるカリキュラムについて

1. 全体構造

- 教職大学院における教育課程・教育内容は、大きく分けて、全ての学生が共通的に履修する「共通科目（基本科目）部分」と、「学校における実習」部分、各コースや専攻分野により選択される「コース（分野）別選択科目部分」から構成される。



(科目群への科目の配置と履修の在り方)

- 現行の修士課程における教員養成の仕組みは、修士課程において深く研鑽を積み、特定の分野について得意分野を持った教員を養成することを前提としている。

他方、子どもたちの学ぶ意欲の低下や規範意識・自律心の低下、社会性の不足、いじめや不登校等の深刻な状況など、学校教育が抱える課題が一層複雑化・多様化している状況の中で、①子どもの数の減少に伴う学校の小規模化や教員組織の小規模化、②家庭や地域との関係において学校が担うべき役割の変容、③教科や学級の枠を超えた多様な指導形態・方法の理解の必要性等の様々な要因をも考慮すると、今後、所属する学校のみならず地域の学校群において、学校教育が直面する諸課題の構造的・総合的な理解に立って幅広く指導性を発揮できる教員（スクールリーダー）の養成が求められる。また、新しい学校づくりの有力な一員としての役割が期待される活力ある新人教員についても、学校現場における職務についての広い理解を前提として、自ら学校における諸課題に積極的に取り組む資質能力を有することが求められる。

- このため、教職大学院においては、設定されたすべての領域について授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成することとし、学生は、すべての領域にわたり履修することとするが、各領域に具体的にどのような授業科目を開設するか、また領域ごとの履修単位数をどう配分するかについては、各大学院における設定に委ねることとする。

(科目における「理論と実践の融合」)

- これまで、ともすれば多くの教員養成カリキュラムにおいては、理論に関する科目と実践に関する科目とは区別され、理論的な諸科目は実習により自然に融合するはずとの考えに立ち、実践に関する内容は専ら学部段階の教育実習にのみ負わされていた。このため、理論と実践との融合は双方の受講という形で学生にのみ負わされているのが現状である。
- 教職大学院において、学校現場における実践力・応用力など教職に求められる高度な専門性を育成するためには、学校教育における理論と実践との融合を強く意識した体系的な教育課程を編成することが特に重要である。
- この「理論と実践の融合」の観点から、それぞれを教員・科目が役割分担するのではなく、すべての教員・科目が実践と理論とを架橋する発想に立つ必要がある。例えば、共通科目（基本科目）部分は理論的教育、コース（分野）別選択科目部分は実務的教育というような二分法的な考えをすべきではない。
- 具体的には、
 - ① 授業観察・分析や現場における実践活動・現地調査（フィールドワーク）、実務実習など、学校における活動自体に特化した科目を設定するとともに、
 - ② 個々の科目内部において、事例研究や授業観察・分析、模擬授業、現地調査（フィールドワーク）等を含めたものとする、など、理論的教育と実務的教育との実効的な架橋を図る工夫が必要である。
- 特に上記②について、その授業内容は、諸学問の体系性に根ざす単なる「理論のための理論」ではなく、学校における教育課題の把握や教員の実践を裏付けるとともに、様々な事例を構造的・体系的に捉えるものとする必要がある。具体的には、
 - ① 実践的指導力を備えた教員の養成の観点から、教員に必要な実践的な指導技術（スキル）を獲得させるものであること
 - ② 指導技術（スキル）を取り上げる際、なぜその指導技術（スキル）を活用するのかについての背景、必要性及び意味について説明できるものであること（意味付け、説明理論、現状や問題点を俯瞰できるものであること。）
 - ③ 事例研究や授業観察・分析、模擬授業、現場における実践活動・現地調査（フィールドワーク）等により、教育現場における検証を含むものであることが重要である。

(教育方法の工夫)

- 教職大学院における授業については、少人数で密度の濃い授業を基本としつつ、理論と実践との融合を強く意識した新しい教育方法を積極的に開発・導入することが必要である。
具体的には、例えば、事例研究、模擬授業、授業観察・分析、ロールプレイング、各種のインターンシップ、PBL（プロジェクト・ベースト・ラーニング）などの教育方法

を積極的に開発・導入することが必要である。

(実務経験者による指導)

- 教職大学院におけるカリキュラムにおいては、上記のように、学校教育に関する理論と実践との融合を意識した指導方法・内容である必要があり、このため、実務経験を有する者による具体的事例を基とした内容であることが重要である。

実務経験を有する者は、専任教員の一部である「実務家教員」のほか、授業科目・内容により、例えば非常勤の教員として実務経験を積極的に活用することも有効である。

実務経験を有する者の範囲については、優れた指導力を有する教員や指導主事、教育センター職員等学校教育関係者や校長等管理職などの経験者が中心になることが想定されるが、そのみならず、医療機関、家庭裁判所や福祉施設など教育隣接分野の関係者、また例えばマネジメントやリーダーシップなどに関する指導については民間企業関係者など、幅広く考えられる。

具体的には、例えば下記のような事例が考えられる。

(想定される具体例)

- ・教科等の指導法に関する内容：

教員や指導主事、教育センター職員等教員経験者など

- ・生徒指導、教育相談等に関する内容：

(学校教育における事例等に関する内容など)

教員や指導主事、教育センター職員等教員経験者など

(子どもの心身に関する専門的知識、事例等に関する内容など)

医療機関関係者(医師など)、家庭裁判所関係者(調査官等)、福祉関係者(児童相談所職員、児童福祉司)など

(問題行動等に関する内容)

警察関係者、福祉等関係者(児童相談所職員、保護司)など

- ・学級経営、学校経営に関する内容：

(マネジメント、リーダーシップ等に関する内容)

企業経営関係者(危機管理、情報、人事管理等経験者)など

なお、実務経験者による指導は、上記に述べたとおり、単に実務の専門的識見・経験を語るのみならず、事例等を理論的に説明し、また現状や問題点を俯瞰できるものである必要がある。この観点から、各教職大学院においては、実務の経験・知見を理論化し、適切に教授できる実務経験者を採用することが求められる。

- なお、実務経験者による指導は、その経験による知見を背景とした指導として有用であるが、その活用に当たっては、実務経験者による授業のほか、研究者教員とのチームティーチングによる実践と理論との融合による授業形態の工夫なども有効である。

2. 学校における実習部分

- 教職大学院においては、学部段階における教育実習をさらに充実・発展し、実践的な指導力の強化を図る観点から、10単位以上、「学校における実習」を含めることとし、教職としての一定の実務経験を有する学生については、入学前の教職経験を考慮し、10単位の範囲内で教職経験をもって当該実習とみなすことができるようにすることが適当である。

- 学部段階における教育実習の内容は、ともすれば授業実習に偏りがちであり、この点について、平成9年の教養審第一次答申においても指摘している。

特に教職大学院における実習においては、附属学校や実習協力校等との連携を密にし、学校運営、学級経営、生徒指導、教育課程経営をはじめ学校の教育活動全体について総合的に体験し、考察する機会とする必要がある。

- このため、教職大学院における「学校における実習」は、学部段階における教育実習を通じて得た学校教育活動に関する基礎的な理解の上に、ある程度長期間にわたり、教科指導や生徒指導、学級経営等の状況を経験することにより、自ら学校における課題に主体的に取り組むことのできる資質能力を培うものとする。

3. 共通科目（基本科目）部分

- 近年の少子化の進展に伴う学校の小規模化により、学校、学年、教科ごとの教員数が減少してきており、その中で、複数の教員がお互いに指導力を向上させ、教員全体としての指導力の維持・向上を図るためには、所属する学校内のみならず広く地域単位で中核的な役割を担う教員が求められている。

また、これまでの学級単位における各教科の指導から、グループ指導、少人数指導や習熟度別指導など学級の枠を超えて多様な学習集団に対応した指導方法の理解と習得が必要となっており、また「総合的な学習の時間」の実施や選択教科の拡充など、教科の枠を超えて教科指導を総合的に理解する必要性が生じている。このため、従来の教科や学級の枠を超えて、多様な指導形態・指導方法を工夫し効果的に実践できる教員が求められている。

- このような、教員に対する高度の専門性への社会的要請に対応するためには、教職大学院においては、高度な専門性を有する教員の養成のためのどのようなコース・選択をとる場合においても、すべての学生が共通に履修すべき授業科目群を設定し、その基本的要素を共通的に定めておく必要がある。

この際、各教職大学院において提供される教育プログラムの設計に当たって共通に踏まえるべき教育課程の枠組みは、主に2つの軸をもって構成することが考えられる。

第一の軸は、体系的に開設すべき授業科目の領域の種類であり、第二の軸は、教職大学院で育成すべき資質は単に教員個人に還元されるべき資質ではなく、第一の軸の各領域で修得した知識・技能をさらに学校現場の中核的・指導的な教員として、所属する学校のみならず広く地域全体の教育力の組織的な改善・充実に活用できる資質の育成を含むものであることである。

- この制度的に定める共通の・基本的内容は、大きく以下の各領域から構成される。

① 教育課程の編成・実施に関する領域

(教科等の内容を学校における教育課程及び学校教育全体の中で俯瞰する内容)

(具体的内容例)

- ・ 学習指導要領と教育課程の編成実施
- ・ 個に応じた指導の充実
- ・ 指導と評価の一体化、教育課程の自己点検・自己評価
- ・ 総合的な学習の時間の全体計画の内容と取扱い(各教科・道徳・特別活動との関連、

- 学年間や学校段階間の指導との関連への配慮を含む。) など
- ② 教科等の実践的な指導方法に関する領域
 (子どもの確かな成長・発達と創造的な学力を保障する教科等の実践的指導力に関する内容)
 (具体的内容例)
- ・教科等の意義・目的(教科間の関連指導の工夫を含む。)
 - ・授業計画(学習指導案の作成)
 - ・教材研究(教材の収集・選択・分析、教材化の工夫など)
 - ・指導方法(授業構成・授業形態の工夫(少人数指導や習熟度別指導など、個に応じた指導等)を含む。)
 - ・指導と評価(テスト等の作成、評価の在り方) など
- ③ 生徒指導、教育相談に関する領域
 (学習や発達の過程における子どもの諸課題を的確に診断・理解し、適切に対処するための実践的指導力に関する内容)
 (具体的内容例)
- ・子ども理解の内容と方法(思春期等に見られる心身症、精神疾患等に関する知識を含む。)
 - ・教員と子ども、子ども相互の人間関係
 - ・子どもの健全育成の取り組み
 - ・ガイダンスの機能と教育相談の充実
 - ・問題行動等に関する事例研究
 - ・学校における生徒指導体制
 - ・家庭、地域や関係機関との連携 など
- ④ 学級経営、学校経営に関する領域
 (子どもに充実した学校・学級生活を保障する学校・学級経営とともに、その課題の分析と解決の方策に関する内容)
 (具体的内容例)
- ・学級経営の内容と果たす役割
 - ・学級経営と学校経営(学年経営案、学年会、学校行事など)
 - ・保護者と連携を図った学級経営
 - ・学校組織、校務分掌とその機能
 - ・校内研修の意義・形態・方法
 - ・開かれた学校づくり(家庭や地域社会との連携、学校間交流の推進、学校運営と学校評議員、情報公開と説明責任)
 - ・学級・学校運営と評価 など
- ⑤ 学校教育と教員の在り方に関する領域
 (上記①から④までを総覧し、現在の社会における学校教育の位置付けを理解し、教員としての役割を考える。)
 (具体的内容例)
- ・学校と社会(社会における学校教育の位置付け、学校教育の役割、学校教育が抱える課題等の俯瞰)
 - ・(上記のような学校における)教員の社会的役割と社会的・職業的倫理
 - ・(上記のような社会、学校における)教員に必要なコミュニケーション論(対子ども、保護者、同僚、学校外(関係機関、広く社会))

- 特に「④ 学級経営、学校経営に関する領域」について、例えば「マネジメント」や「リーダーシップ」、「業務計画・改善手法」などについて、教育分野以外における理論・実践などを効果的に含めることが有効である。
- これら共通的・基本的内容は、現職教員としての経験を有する学生と学部新卒者とが共に履修することが適切な科目、別々に履修することが適切な科目があり得るが、いずれの内容についても履修する必要があることには差異はない。
- これら共通的・基本的内容について、各教職大学院に共通する基本的要素として、設置基準上明らかにすることとなる。

具体的には、上記共通的・基本的内容について、教職大学院はそのすべての領域にわたり授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成することとし、学生はすべての領域にわたり履修することとするが、各領域ごとの履修単位数の配分については、各学生の主たる履修専攻等も考慮しつつ各大学院において設定することとする。
- なお、領域ごとの履修単位数の配分については各大学院における設定に委ねられるものの、体系的に教育課程を編成するものとする旨を設置基準等上に規定する以上、その単位数の合計は、一定程度（最低必要修得単位数全体から「学校における実習」の最低必要修得単位数を引いたもののうちの半数）以上となることが目安となる。
- また、教育課程の基準における小・中学校等学校段階ごとの教員の別について、小・中学校に関する諸制度全般について義務教育に関する改革が一体的に進められていることを踏まえ、また、教職大学院が、学校現場の抱える諸課題を広く構造的・総合的に理解することを基本とするものであるという趣旨に照らし、さらに、小学校における教科専門の深化が求められている一方、中学校においても、小学校と同様きめ細かい生徒理解や指導の改善が求められていること等を踏まえ、特に小・中学校等の差は制度上設けないこととしている。このため、小・中学校等に係る特に区分・特化が必要な内容は、各教職大学院において各科目群の中に必要な科目を設けることとする。
- このほか、各教職大学院の特色や指導目標等により、大学独自の共通・必修科目を設定することはあり得る。

(具体的内容例)

 - ・ 特別支援教育に関する内容
 - ・ 幼児教育に関する内容
- また、教員としての実践的指導力の向上には、幅広い人間性や深い教養が不可欠であり、各大学の判断と工夫により、入学者選抜等を含め教育課程内外において工夫することが重要である。
- なお、これら共通科目（基本科目）の履修に当たっては、コース（分野）別選択科目の内容の基礎となる理論の修得とともに、諸学問の体系性に根ざす単なる「理論のための理論」ではなく、学校における教育課題の把握や教員の実践を裏付けるとともに、様々な事例を構造的・体系的に捉えるものとする必要がある。（上記1．参照）

4. コース（分野）別選択科目部分

（1）コース（分野）の設定の考え方

- 各学生は、共通科目（基本科目）を確かな土台とした上で、各コース（分野）、学生の専攻分野、研究テーマ等に応じた科目を履修することとなる。
- コース（分野）の設定においては、
 - ① 学校現場における今日的課題を設定し、その解決の研究に必要な、学問分野の枠を超えた科目群（例えば「学力定着のための教材開発」における、教科教育法、認知心理学、学習集団論、など）をコース・専攻分野とする場合
 - ② 「教科カリキュラム研究科目群」「教育組織マネジメント研究科目群」「教育臨床研究科目群」など、各学生の関心領域に応じた科目群を、コース・専攻分野とする場合
 - ③ 一般教授学、心理学、教科教育法学など、個別学問体系を基礎とする科目群を、コースや専攻分野として構成する場合など、その設定方法は各大学院の特色や得意領域、指導目標等により様々な方法があり得る。
- 教職大学院においては、事例に関する知識を、基礎的理論を基に構造的・体系的に捉えることのできる資質能力を通じて、学校現場の課題に取り組むことのできる力量の育成を図ることが重要であることから、コース（分野）の設定に当たっては、各学生の関心領域に応じた科目とすることや、学校現場における今日的課題を設定し、その解決の研究に必要な、学問分野の枠を超えた科目群とすることが特に有効と考えられる。

他方、学問体系を基礎とする科目群によるコース・専攻分野の設定においても、その科目群の履修内容が、単なる「理論のための理論」ではなく、学校における教育課題の把握や教員の実践を裏付けるとともに、様々な事例を構造的・体系的に捉えるものとするのが重要である。

（2）フィールドワーク的な内容の捉え方

- 学校現場における実践力・応用力など教職に求められる高度な専門性を備えた教員を育成する観点から、事例に関する知識とそれを構造的・体系的に捉える知見を踏まえつつ、現場の課題に実際に取り組むことのできる力量の育成が必要である。このことから、特にコース（分野）により選択する内容においては、現場における実践活動・現地調査（フィールドワーク）や実務実習的な内容が含まれることが重要である。
- 現場における実践活動・現地調査（フィールドワーク）や実務実習的な内容の実施の仕方としては、
 - ① 設定したテーマについての課題演習・研究に関する科目の中で、必要な授業・講義、事例研究・分析、授業計画案作成等とともに、現場における実践活動・現地調査（例えば研究授業実施、教育課程編成、学習支援活動などのフィールドワーク）を含める場合のほか、
 - ② 各学生の課題に応じた、学校での実務実習（例えば、教科カリキュラム編成・運営実

務、教育組織経営実務の実習など)を課す場合、
など、その実施内容・方法は、各大学院の特色や得意領域、教育目標等により様々な方法
があり得る。

- いずれの場合においても、その実施に当たっては、大学の指導教員と調査・実習校の指導教員との間で、指導計画、実習指導、事後分析指導等に当たって、密接な連携・協力が
必要である。

5. その他

- 各教職大学院は、専門職大学院設置基準等に規定される教育課程の基準に基づき、各大学院の特色や得意領域、教育目標等により独自の教育課程を編成することとなるが、高度専門職業人養成としての教員養成の観点からは、ある程度の共通的な認識が必要であり、教員養成に対する社会の要請に応えるべく、関係者が共同する形で到達水準に関する共有すべき具体的モデルを作成することが重要である。

また、上記到達水準の確保の観点から、例えば医師養成における共用試験の実施などが見られるが、修了者たる教員の質の保証・資質の向上を図る観点から、統一的な評価のための試験制度を設けることも考えられる。この実施に当たっても、教員養成における指導内容・到達水準の共通認識としてのモデルカリキュラムが必要である。

このため、関係者により、本資料をもとに、教職大学院におけるモデル的な教員養成カリキュラムが作成されることが期待される。