

教員の養成・採用・研修の抜本改革を進める

未来を担う子供たちには急激に変化する社会を生き抜く力の育成が急務。未来社会に必要な真の学力の育成には新たな学びの創造を担う教育の変革が不可欠。この一連の教育改革は、より高度な資質能力と変革への強い意志を有する教員によって担われる。

新たな学びを実現する新しい時代の教員像の確立：真の専門職への脱皮
「既知の伝達者」から「省察する学びの専門家」への転換が不可欠

達成すべき課題：「学び続ける教員像の理念」の実現、生涯職能成長を実現する社会システムの構築

養成の段階から採用・初任期を経て中核的人材となる全ての過程で、「学び続ける教員像の理念」に基づく職能成長を実現するシステムの構築が求められる。その際、国、大学、地方行政等の関係機関は、システム構築と稼働を自らの社会的使命と捉え、相互の連携・協働を実現する責務を負う。また、教員諸制度の抜本的改善をめざす一貫した政策立案と財政措置等の具体の取り組みが不可欠である。

抜本改革の方向性

1. 養成＝大学、採用・研修＝行政の「棲み分け」からの脱皮

教職生活全体を通じた職能成長を図るため養成・採用・研修の接続を重視した一体的改革を進める。この改革実現のために、国、大学、行政等関係機関の組織的かつ高次元での連携・協働システムを構築する。

2. 高度専門職に見合う「専門職基準」の構築と社会的認知

養成段階を含め、教職生活全体を見通した各期の到達目標(ルーブリック)を策定、養成と研修の指標を明示するとともに、獲得した成果の可視化を実現する。

3. 養成・採用・研修の改善方策の実施に焦点化した国の支援方策の確立

国は、教職生活全体を通じた職能成長の実現のための環境整備にあたり、財政措置等を含む資質能力の向上をめざす政策の立案・実施に取り組む。

養成・採用・研修の抜本改革に関する具体的提案

I. 養成, 採用, 研修の各段階の改善課題, 連続する職能成長への支援

養成段階

1. 「学びの専門家としての教員基礎力」の育成
2. 大学の人材育成方針の確立・公表
3. 養成の質保証 - 課程の「認定」から事後「評価」へ -
4. 新たな教育課題の導入

採用段階

1. 多様な資質を有する人材確保方策の構築
2. 多様なキャリア・パスを有する人材確保方策の構築
3. 人物重視の採用方策の一層の徹底

初任段階

1. 教職大学院の活用(登載延長), 修了者の研修免除
2. 初任研の抜本的見直し, 研修内容の再構築
3. 初任研担当メンターの養成と配置促進

中堅前期 段階

中堅後期 (ミドル・リーダー) 段階

管理職 (スクールリーダー) 段階

1. 「専門職基準」の構築と研修の体系化, 高度化の促進
2. 教職大学院等への派遣拡充, 修業・在籍年限等の弾力化
3. ミドル・リーダー層の計画的育成, 研修の拡充
4. リーダー層(管理職等)研修の拡充
5. 研修担当行政職員研修の拡充
6. 校内研修等, OJT手法の開発, 「研修リーダー」の育成・配置

II. 一体的改革の基盤構築, 養成・採用・研修の各段階に「横串」を通す

組織的改善, 関係機関間ネットワークの構築 :

大学・行政等の連携・協働の中核組織として「資質能力向上のための協議会」を設置

検討課題

専門職基準, キャリア形成に資する到達目標の確立

人材確保方策, 養成・研修の高度化に関する大学・行政の連携・協働

教職大学院等大学院レベルの養成, 研修機能の拡充