

参 考 資 料 目 次

1. 作業ペーパー

2. 参考資料集

- 全般的事項
- 教員養成・免許制度
- 教員採用
- 教員研修
- その他

3. 附属資料

- 1. 子供の発達や学習者の意欲・能力等に応じた柔軟かつ効果的な教育システムの構築について、2. これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について（諮問）
- 第8期中央教育審議会委員
- 第8期中央教育審議会 初等中等教育分科会委員
- 第8期中央教育審議会 初等中等教育分科会 教員養成部会委員
- 初等中等教育分科会における部会の設置について
- 中央教育審議会 初等中等教育分科会 教員養成部会の審議経過

本作業ペーパーは、教員養成部会の依頼を受けた松木委員が中心となり作成されたものであり、10月9日の教員養成部会において小原部会長から報告がなされたものである。

作業ペーパー

本資料は、7月16日にとりまとめられた教員養成部会の中間まとめを踏まえ、教員育成協議会、教員育成指標、教員研修計画に関する制度の具体化と教職大学院の充実及び教職課程の改善に関する具体的内容について私案としてとりまとめたものである。

0. 基本的な考え方

少子化に伴う経済の縮小・後退を少しでも食い止め生活水準を維持していくためには、今後の世界動向を先取りする教育の実現が大前提である。そのためには、日本の教師教育(教員養成)改革の実現を急がねばなるまい(教師教育改革なくして教育改革なし)。また、これまでの日本の教育実績を踏まえ、新しい学力を支える新しい教員像を打ち出すことができれば、世界に対して教育発信できるチャンスともなる。

具体的には、中間まとめで示された**教員育成協議会、教員育成指標、教員研修計画等を有機的に結びつけ、主に現職教員の質の向上を実現するシステムとして構築し、キャリアラダー(career ladder)を設ける戦略とすることが適切である**と考える。教員育成協議会、教員育成指標、教員研修計画等については、手段であり、真の目的は教員が学び続けることのできる環境整備にある。また、教職生涯を通じた職能開発の視点が重要であり、それは研修にのみ頼るものではなく、教職キャリアなど教員人事と連動した職能開発といった広い視点からの取組が不可欠である。なお、その際、各教員が日々の業務に追われる中でなお自己研鑽に取り組むためには、そのモチベーションを維持する上で、主体的な「学び」が適正に評価されるような仕組みも必要であり、例えば自らの「学び」によって身に付けた一定の「専門性」について、資格(certificate)や免許(licence)が得られるような制度(ラーニングポイント制)について併せて検討することが必要である。これらの実現は、**世界に類を見ない教員能力開発システムの構築**になると考える。

1. 教員育成協議会

まずは、中間まとめに記述されたように、地域の自主性・自律性に留意しつつ、教員育成協議会について設置者である任命権者がその意義を十分に理解した上で全国どこの地域でも設置されるような方策を進めるべきであり、法律の改正等も含めた検討を含めた検討を要する。また、その際、求められる機能を明確化し、実際に機能するものとなるよう、形骸化に陥らないような工夫が必要である。

例えば、

- 教員育成指標の策定
- 大学等の教育カリキュラムに係る相互理解
- 教育委員会等が実施する研修プログラムに係る相互理解
- 教育実習や学校インターンシップなどのあり方の検討及び受入れ調整等のシステム構築
- 学校現場の OJT 支援やオープン講座の開設等、現職教員支援システムの構築などについての協議することを明確にするなどの工夫も考えられる。

さらに、将来的には、資格制度との関連で教員育成協議会の全国的な組織についての検討に繋げることも考えられる。

2. 育成指標

学部卒業段階、最初 5 年段階、ミドルリーダー段階、管理職や専門職段階などの段階ごとの育成指標が必要である。その際、経験年数はおよその目安としつつ、学校現場や個人の状況・役割等に応じて、柔軟に対応できる示し方とすべきである。また、学部卒業の養成段階はあくまで最低限の基礎的・基盤的な段階であること踏まえ、育成指標は、学部段階での育成との系統性をもたせる必要がある一方、各キャリアの段階で必要とされる具体的な研修と緊密な関係性を持たせることが必要である。

このため、育成指標に到達できるように教員研修や大学・大学院教育のカリキュラムを整備するための制度的な担保を組み込む必要がある。また、育成指標は、教員育成協議会において、教員養成と教員研修の有機的連携を念頭にしつつ、協議されるものとする必要があり、将来的には、地方ごとに作成された育成指標について、上記 1 の全国的な組織がその有効性等についての研究を行うなどの工夫についても検討すべきである。

3. 教員研修

今後、高度専門職業人としての教師像を確立していくためには、大学との連携・共同歩調が欠かせない。そのためには、教員研修と大学院での研修という 2 重構造を解消し、相互互換のできる新制度にすることが重要であり、実現化の役割を教員育成協議会に期待したい。例えば、以下のような取組が、各教員育成協議会単位で取り込まれるよう、推進方策を検討すべきである。

- ① 教員研修について、時間数(1 単位 15 時間)、カリキュラム(内容)、担当者、評価プロダクト等を明確化した上で、単位化し、大学院の講義と連関可能なものとしてはどうか。悉皆研修・更新講習・免許認定講習・大学院単位等を総合的に整備し直し、各ステージの育成指標をクリアするプログラムを整備してはどうか。(キャリア教師キャリアラダーの整備)。
- ② 教員研修の単位化にあたっては、教育(研修)センターごとに「研修履歴システム」を

構築してはどうか。その一方、その際、校内OJTの学びを研修履歴にどのように反映させていくが課題となる。

- ③ 1単位15時間を校外研修で完結させるのではなく、**校内研修と校外研修をセット**にしながら、学校改革を推進できる教員研修に整備し直してはどうか。(実践とその省察・発展の往還を螺旋状に整備し、外に向かって表現できる機会[ラウンドテーブル]を持つ研修の実現)
- ④ 学校改革を管理職主導で効率的に進めていくためには、全ての教職大学院に**管理職コース**を設置してはどうか。
- ⑤ 教員研修と大学院教育との接続を実現するため、教職大学院のカリキュラムの基本構造は、2年修学のうち**1年分相当は教員研修(履修証明プログラム)で修得**することとし、勤務しながら大学院教育を受けることを可能とする仕組みにしてはどうか。その際、派遣教員が在籍する学校に大学教員が外向いて学びを支援することで、同校の教員をはじめ、周辺校等の教員にも学びの機会を提供できる「拠点校方式」が望ましい。また、教員免許を保有している学部卒の院生と現職教員とを組み合わせることで、当事者及び学校現場双方にメリットが生じ、大学と学校現場の両方での学びの機会を得やすくなることも考えられる。
- ⑥ 大学は業務として教員研修にも参画し、教育委員会と業務提携を進めてはどうか。
- ⑦ 初任者研修のメンターを行う場合には、一定の育成指標のクリア(あるいは実習指導者研修)する必要があることとしてはどうか。また、教師が相互にかかわり合いながら成長していくためのライフスパンと組織学習を前提にしたカリキュラムを構成するとともに、管理職研修に関しても同様の措置を講じ、**教員同士で世代継承生成システムが機能する教員研修**にあらためてはどうか。
- ⑧ 私立学校教員が公立学校の行う教員研修を活用できるよう配慮してはどうか。
- ⑨ 教育委員会は研修の中で大学と連携して、教員免許取得のできる制度を構築してはどうか。教員養成段階で全ての免許を取得する形から、**キャリアステージに応じて必要となる教員免許を取得できる形への転換**である。教員免許の取得が教員研修ともなることができる。
- ⑩ **附属学校は、教育実習校から教員研修学校への転換**を図ることができるようにしてはどうか。今後附属学校の方向性を考えた場合、大学の附属として、公立学校からの異動がメリットになる仕組(教員免許状の取得・いながらにして受けられる教員研修)が必要である。なお、附属学校のもう一つの役割として研究開発校としての任務がある。現在の学校では、幼保小接続課題や小中接続課題、インクルーシブ教育の実現等、校種間を超えた研究開発が必要になってきている。附属学校は、**校種内の研究開発から校種間の研究開発の拡大**をする必要がある。また、それを率先して行わなければならない。

このような取組により教職大学院は質的变化を遂げることとなる。教職大学院政策の第1ステージ(教職大学院の創設)と、第2ステージ(教職大学院の全国設置)に続く、第3ステージ(育成指標に基づく教職生活全体にわたる力量形成を支える教職大学院への進化)と位置付けるべきである。第3ステージを運営できるモデル開発はすでにできている。

なお、以上の取組については、私立学校の自主性・自律性や建学の精神、これまでの法律上の位置づけ等を踏まえ、上記の1.～3.に関する具体的制度設計に関しては、主に公立学校を念頭に置きつつ、私立学校にも参画の機会が最大限確保されるよう考慮すべきである。

4. 教職大学院の改革

現在の教職大学院をみた場合、下記のようないくつかの課題がある。

- 教育委員会派遣の現職教員学生について、多くの大学では10人/年前後と限られており、これ以上、教職大学院規模は大きくならない。また、教育委員会としても代替の臨時任用教員の経費負担が必要となる。従って、教職大学院を全国に作っても、その修了者数は限られており、数の上で学校を変えるパワー・ポリティクスが働かないのではないか。
- 大学生等の子息を抱えるような中堅クラスの教員が、教職大学院に100万円以上の入学料・授業料を自ら支払って入学するほどのメリットが少ない(メリットを提供できていない)ので、入学希望者は増えないのではないか。
- 中堅教員の学校での役割は、専門性をもった上での組織運営力である。この資質能力を磨くためには、彼らが担う校務分掌(例えば、研究主任等)について、大学院教育が支えながら、その任務の遂行を通して力量形成を図るシステムであるべきである。そのためには、休職して学ぶシステムでは意味がなく、働きながらに意味があり、これにより、教育委員会の費用負担も軽減でき、入学者を増やすことに繋がるのではないか。
- 教員の大量退職・大量採用を迎えた学校現場現状から、教職大学院派遣の対象となる教員は、組織運営の要となっていることが多い。第一線で活躍している人材を派遣対象者とすることは、学校運営上支障があり、本人・学校管理職共に教職大学院への入学を躊躇する要因となっているのではないか。

以上のような諸課題を踏まえた上で、これからの教職大学院の改革方向性について考えた場合、以下の方策が考えられる。

- ① 教員養成の大学院化が制度化されていない状況においては、教職生活全体を見据えた、現職教員の再教育を役割の中心に位置付ける。
- ② 全ての都道府県に管理職コースの設置を検討する。
- ③ アクティブラーニングは言うに及ばず、チーム学校を支えるカリキュラム改革を断行する。

- ④ 全ての教職大学院が教員研修に参画する義務と分担を明確にする。
- ⑤ 履修証明プログラム等を整備し、教員研修を単位化し1年で履修できるプログラムを公表する。
- ⑥ 現職教員が働きながら学べるシステム(学校を基盤としたカリキュラム)を準備する。
- ⑦ 学部新卒学生については、採用試験にあたって学部卒と分けた試験が必要である。そのためには、対象となるコースについて、カリキュラム上、採用後の育成指標の多くをクリアしていることが必要となる。
- ⑧ 学部新卒学生の受け入れを量的に拡充するためには、教育実践的要素を取り入れた教科教育に関するコースを積極的に設けることも必要である。また、学部新卒学生と現職教員学生の力量の差を踏まえると、コースで明確に所属を分けるとともに、一部の科目では学び合いもできる環境も必要である。
- ⑨ 学部新卒学生の修了者に関して教員採用のインセンティブを付ける。同様に文学研究科や理学研究科等の修士に関しても、専修免許状に教育実践研究(インターンシップ)を設け、これを履修した場合には、教職大学院と同等のインセンティブをつけることが望ましい。
- ⑩ 長期在学コースなど3年履修を推進し、教員免許未習得者の場合に関しても、この教職大学院にも入学できるような道を開くべきであろう。
- ⑪ 教員の専門職化にかかわって世界の潮流を見ると、大学でのアカデミックな教育次元か、学校での正統的周辺参加次元での域を脱しきれていない。学校改革を支える教職大学院が実現してきている現在、日本の高度専門職業人教育を世界に発信していくべきではないか。世界の現職教員の研修を教職大学院が引き受けていくべきではないか(日本の教員免許状の有無がネックになり、外国の現職教員は教職大学院への入学ができない)。福井では、外国人入学希望者(現職教員)に、県と協議して特別免許状を出してもらい教職大学院に入学させている。外国人教員がインターンとして学校に入ること、学校のグローバル化という副次効果をもたらしている。

5. 教員採用の工夫

教員採用試験の共同実施に関して、教員研修センターが、そのための支援を実施できるよう、教員の資質向上や教職能力の開発に関する調査研究を行えるようにすべきである。なお、共同実施は、アクティブ・ラーニングや大学入試試験改革を念頭に置くべきつつ進めるべきである。

- ① 各教育委員会は採用の2次試験に特化し、人物評価等中心に行う。この際、学部段階の教育実習やインターンシップに関わるポートフォリオ等を学生が提出し、**学習履歴**を参照しながら「何を学んだか」だけでなく「何ができるか」「どのように学んだか」を確認する。

- ② また、教職大学院修了者には、入学時の採用猶予措置、全国共通試験の免除、学部生とは別枠の面接試験を行う等のインセンティブを付け、高度化を進める。(一定程度のインセンティブを設けないと教職大学院の拡大はありえない。拡大しない限り教職大学院の質の向上の期待できない)

6. 学部での教員養成改革

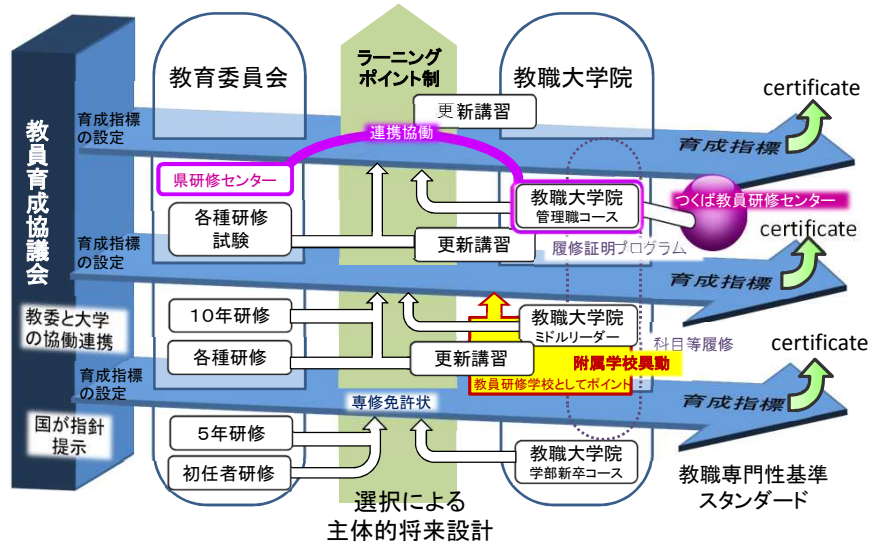
学習指導要領の改訂作業が進む中、新しい教育課題がクローズアップされている。例えば、「小学校英語」の設定、「道徳」の教科化、「公共」の設定に加えて、アクティブ・ラーニングなど、これまでの取組に新しく加えられた視点である。今後、教員養成課程において、これらの課題に的確に対応した教育が行われるよう取組が期待されている。具体的には、以下のような視点から取り組むことが必要となる。

- ① 学部段階の教職課程は、初任者として最低限の基礎的・基盤的知識・技能の修得を行うものであることを前提とする。
- ② 単位数等の大幅な変動はしない（開放制への影響を最小限に）。
- ③ アクティブ・ラーニングを前提に、学びの内容に限らず、どのように学んだか、学んだ結果何ができるようになったのかについても担保できるような教職課程とすることが必要である。(教師教育が変わらなければ、アクティブ・ラーニングは定着するはずがない)
- ④ 大学での免許主義を堅持するが、学部段階のカリキュラムには、教育委員会からの意見が反映できる仕組み（教員育成協議会）が必要。また、現職教員になってからも、大学と連携した教員研修を終了することで教員免許の追加をすることができるような仕組みが必要。(学部段階で全ての免許を取得する発想からの脱却。勤めめながら必要に応じて免許を取得できる仕組みが必要。新しい免許を取得すること自体が研修となる。)
- ⑤ 現職になってから途中で免許取得できるシステムは、特別支援学校免許の取得者拡大、義務教育学校での必要性の拡大、幼小接続課題等に対応できる。
- ⑥ 大学におけるアクティブ・ラーニング、コアカリキュラム化を阻んでいるのは、教科・教職に関する科目の分断と細分化である。細分化した科目設定では、実践と理論の往還を基軸にカリキュラムを編成することが困難になっている。教員免許の時間数を増やさずに学部段階の改革を進めようとするならば、大学における免許関連科目間の連結を強化し、コンパートメント化した授業科目から脱する手立てを講じるしかない。これからの教員に求められる資質・能力に関して、細分化した科目設定では磨くことができないものがある。具体的には、教員のコミュニケーション能力等の教職の素養や実践力が考えられる。これらについては、時間をかけて様々な取組をとおして高める必要がある。したがって4年間をとおして横断的に磨くことができる柔軟なカリキュラム編成が求められる。

- ⑦ 大学の授業のコンパートメント化を阻止し改革していくためには、各科目と単位数を示した表の工夫がある。例えば、各科目の内容を箇条書きにし、各科目の枠を超えて総合的な科目欄を創設できるようにする。
- ⑧ その上で、現下の教育課題に対応するため、下記の事項については教職課程において取り扱うことを明示すべき。
- ・アクティブ・ラーニングの視点に立った授業改善
 - ・カリキュラム・マネジメント
 - ・ICTを用いた各教科の指導法
 - ・道徳の理論及び指導法
 - ・小学校における外国語の指導法
 - ・特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する指導法
 - ・チーム学校への対応
 - ・学校と地域との連携
 - ・学校安全への対応
 - ・キャリア教育
- ⑨ また、特に教科専門に関する科目と教科の指導法に関する科目については、学校種ごとの教職課程の特性を踏まえつつも、大学によっては、例えば、「教科に関する科目」と「教科の指導法」を統合する科目や教科の内容及び構成に関する科目など意欲的な取組を実施可能とするよう両科目群の大きくくり化を検討する。
- ⑩ なお、「教科に関する科目」と「教科の指導法」の統合については、各大学において、教職課程における特色ある取組として、その自主的・主体的な判断の下行われるべきであり、あくまでも各大学が従来型の「教科に関する科目」と「教科の指導法」を設けることも、上述のような取組を行うことも可能とするという、各大学の裁量を拡大することを目的とするものである。
- ⑪ インターンシップについては、2単位程度とすることが適当である。各学校種の教職課程の実情等を踏まえ、全学校種の教職課程で義務化するのではなく、各大学の判断により教職課程に位置付けられるような工夫が必要。このため、例えば、教育実習の一部にインターンシップを充ててもよいとすることが、大学独自の科目として設定することを推進することとなる。
- ⑫ 上記に掲げた現下の教育課題に対応した教職課程を実現させていく上で、特に短期大学や通信制の大学においてはどのように教職課程を充実していくかについて、今後更に検討していく必要がある。

以上

生涯にわたる「学び続ける」教員を支えるキャリアラダーのイメージ
 教員育成協議会と育成指標とラーニングポイントの関係(教員採用後中心)



教員育成協議会の役割

