

## 中間報告に対する関係団体からの主な意見（概要）

## 1. 各学校種関係団体

	全国連合小学校長会	全国高等学校長協会	全国特殊学校長会	全国国公立幼稚園長会	日本私立小学校連合会	全日本私立幼稚園連合会	全国養護教諭連絡協議会
I 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方				<ul style="list-style-type: none"> <li>理論と実践の融合を図る視点から多くの提言があり、期待。</li> <li>国民の尊厳と信頼を得られるよう、熱意ある者を励まし、支援する視点からの提言に賛同。</li> <li>将来的に大学院修士レベルの養成へシフトすることを推進。</li> <li>p.10iv)の中に、家庭や地域の教育力低下への対応の必要性も明記。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員である前に善き人間でなければならず、この点を軽視しがちな教員養成が問題。</li> </ul>		
II 1 教職課程の質的水準の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学の教員養成に対する理念が確立されておらず、専門職としての教員養成の目的の認識が甘い。</li> <li>カリキュラム編成や指導方法が不十分で、実践的指導力の育成も不十分。</li> <li>学部の指導者の質の検討が必要。</li> <li>単位履修の評価基準が不明確。</li> <li>実習協力校を確保・拡充が必要。</li> <li>教育実習の長期化が必要。</li> <li>教職実践演習（仮称）は、教員として必要な資質能力の形成を目指すものであり、期待。</li> <li>そのための教員確保や条件整備が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学教法上、教育実習は教員の職務外なので、今後も協力する上で、関連法の見直しを要請。</li> <li>生徒多様化の実態認識のため、実習協力校の分散が必要。</li> <li>実習生に対する現場指導等、実習期間を通じた大学側の積極的関与が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職実践演習（仮称）により、大学が現場のニーズに基づく教員養成を行うことにつながる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同一の資格でありながら、大学等によって質に差がある。</li> <li>幼児教育は、短期間のうちに複数の資格の取得が可能なカリキュラムの下に、免許状の取得が行われている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ふれあい能力を高める課程を充実。</li> <li>各学年1回ずつ各1か月間、実社会で様々な経験をさせ、社会的スキルを高めさせる。</li> <li>1・2年次に1回ずつ、適性テストを実施。</li> <li>教育実習を4週間、2回実施。</li> <li>現場を経験したベテラン教員を、数多く大学講師にする。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>養護教諭を養成する大学でも、教職実践演習（仮称）の導入を要望。</li> </ul>
2 「教職大学院」制度の創設	<ul style="list-style-type: none"> <li>スクールリーダーの養成は重要。</li> <li>現職教員が現場にいながら履修できる条件整備が必要。</li> <li>一度教員として経験を積んだ後、大学院で学ぶのが有効。</li> <li>修了者の処遇等の検討も必要。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>教職大学院は、校長等の経営能力向上、民間の優れた人材を教育界に登用する趣旨から賛同。</li> <li>教職大学院に特別支援教育課程を置くことを要望。</li> <li>カリキュラムに、障害児教育を位置付けることが必要。</li> <li>現職教員や民間の人材が学びやすい仕組みが必要。</li> <li>学校現場と緊密な連携を進める仕組みが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職大学院の名称は、イメージを持ちやすく、良い。</li> <li>p.22iii)のマネジメント能力に特化した養成機能の対象に、幼稚園も加えてもらいたい。</li> <li>実務家教員の確保について、数値や例を出し、具体的な内容が盛り込まれたことは評価。</li> <li>一般校の中から連携協力校を義務付けることは必要。</li> </ul>			

	全国連合小学校長会	全国高等学校長協会	全国特殊学校長会	全国国公立幼稚園長会	日本私立小学校連合会	全日本私立幼稚園連合会	全国養護教諭連絡協議会
3 教員免許更新制の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新制導入が教員に緊張感を与え、職能を高めることを期待。</li> <li>最初の有効期限は、教職に就いた後5年が適当。</li> <li>現職教員に実効ある取組みを行うことは必要だが、必要以上に不安感や緊張感を与えず、励まし意欲を持たせる制度を期待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新採者は複数年の仮採用制とし、本採用後は任期制として、任期中の研修後に任期更新する形が適切。</li> <li>現職教員は任期制を導入せず、任期相当の一定期間ごとに全員研修を課す。</li> <li>研修の大学等への委託は可能だが、日常の教育活動に即した内容にする工夫が必要。</li> <li>国や県レベルの研修受講者は、その実績を全員研修の一部に代替可とする。</li> <li>新採教員は、教育委員会が本採用、任期更新の可・不可を決定し、任期途中なら不適格で対応。</li> <li>現職教員は、教育委員会が適格・不適格を認定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新制の導入は必要。</li> <li>日常的な資質向上の努力が評価される制度を要望。</li> <li>一定程度の研修をクリアすれば更新できる柔軟な制度を要望。</li> <li>垣根を高くし、教員の意欲を奪う制度にすると、人材が集まらなくなるおそれあり。</li> <li>有効期限は10年とするが、1回目の更新は5年とする等、差異を設けることも有効。</li> <li>免許更新講習が、現場研修とも連動するような柔軟性を要望。</li> <li>講習内容に、特別支援教育の対象となる児童生徒への支援についての科目や、特別支援学校での実習等を含めることを要望。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会の変化が激しく、教員に求められる資質能力も変化することは否めず、更新制に賛同。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>しっかりした更新制にするために、対象を絞ることが必要。</li> <li>問題教員と問題が起こりそうな教員を対象とし、年度ごとに面接と実技による審査を行い、不合格者は失効とし、再授与は認めない。</li> <li>国民の信を失っているのは、今の現場であるので、現職教員も対象とする。</li> <li>対象教員の選定や資格審査は私学で行う。そのための人員、費用負担に対する公的助成を要望。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>私立学校の独自性を含め、私立学校に対する十分な配慮を希望。</li> <li>幼稚園教員免許状の更新については、保育士資格との関係についても十分に配慮を希望。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての普通免許状に同等に適用する方針に賛同。</li> </ul>
4 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策			<ul style="list-style-type: none"> <li>二種免許状は、維持が必要。</li> <li>小・中学校の軽度障害児に関わる教員は、特別支援教育の二種免許状を取得し、さらに上級免許状取得を目指すことが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他校種に比べ、上級免許状取得率が低いことが、幼児教育の質や充実に影響し、義務教育との接続面でも課題を生じさせている。</li> </ul>			
5 採用、研修及び人事管理等の改善・充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>分限制度が機能していない実態の分析を明らかにすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>校内研修の充実には、人的支援や教育活動の精選、校内外の連携強化も必要。</li> <li>広域研修体制の充実が望まれ、相互交流だけでなく、多様な講師からの刺激が有効。</li> <li>伸び盛りの若手教員、将来を担う中堅教員の資質向上のための計画的な校外研修を期待。</li> <li>校外研修派遣時の補充人員の配置が不可欠。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特別支援学校（仮称）教員の採用では枠を設け、特別支援学校教員免許（仮称）所持者を確保できる仕組みが必要。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>社会人からも教員として採用し、サポート体制も充実させる。</li> <li>節目ごとに研修を実施。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>法定研修の対象に養護教諭は含まれていないため、養護教諭の現職研修の制度化を要望。</li> </ul>
6 改革の円滑な実施のために							

2. 教育委員会関係団体

3. 教職員関係団体

	全国都道府県教育長協議会	日本教職員組合	全日本教職員連盟	日本高等学校教職員組合	全日本教職員組合
I 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導力不足教員が増加傾向にあるとの指摘については、慎重な判断が必要。</li> <li>・学校（教員）と家庭・地域社会が、それぞれ責任を果たす必要があると述べた上で、教員に求められる資質能力を明示すべき。</li> <li>・養成・採用・現職研修等の改革を総合的に進める必要があるが、その前提を免許制度改革にすることは飛躍しすぎ。</li> <li>・現状の課題は、主に大学の指導体制や教職課程の質に原因があるので、大学における教員養成の在り方について再検討すべき。</li> <li>・教職課程の認定方法の改善と大学自身の意識改革が必要。</li> <li>・責任を持って育成しているとは言えない教職課程の増加原因を明らかにし、それを改善すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改革の具体策は養成の一部と更新制のみで、一体的改革とは程遠い。</li> <li>・教員が本来の職務を果たせなくなっている現状認識が不十分。</li> <li>・同僚性が発揮できない要因は、評価の傾向が強まったり、管理職や教育行政の在り方に要因がある。</li> <li>・最小限必要な資質能力を求めることは、教員の画一化を惹起する危険性が高い。</li> <li>・免許状は、養成段階や教職大学院、更新時における資質能力の整合性を図った上で、一貫して何を保証するものか明確にすべき。</li> </ul>			
II 1 教職課程の質的水準の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職課程の改善・充実と、厳正な課程認定審査が重要。</li> <li>・養成カリキュラムの共同開発や、教育実践を踏まえた講義の実施等が必要。</li> <li>・教育実習の充実・改善等、教育委員会と大学の組織的・継続的な連携・協力が必要。</li> <li>・教職実践演習（仮称）と教育実習の関係について、検討が必要。</li> <li>・科目を新設する場合、教員養成カリキュラム委員会等の組織の役割が重要。</li> <li>・教職実践演習（仮称）の最低修得単位数については、さらに検討が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学全体として組織的な取組みを行うための委員会設置等には賛同。</li> <li>・教育実習の期間延長のために、実習協力校への条件整備をすべき。</li> <li>・教職実践演習（仮称）1単位では、4つの事項を評価できず、既存科目との整合性も取れない。</li> <li>・教職課程の事後評価を教育現場と協働で行うことは大事。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学自ら、教職課程の改善・充実に早急に取組むべき。</li> <li>・教職実践演習（仮称）が必修科目として設定されることは歓迎。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職課程では、高度な専門的知識の習得と教育実習の充実が必要。</li> <li>・免許状授与時に、指導力や適格性を適切に判断できる仕組みが必要。</li> <li>・大学は、社会情勢等に応じて教職課程の不断の見直しを行うべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職課程は、教育に対する豊かな識見を身に付けられるものへと改善することが必要。</li> <li>・大学の自治を尊重し、大学自身の自主的努力の支援・援助が必要。</li> </ul>
2 「教職大学院」制度の創設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学院段階の教員養成・再教育の充実のための有効な方策の1つ。</li> <li>・新教育大学との関係について、明確にすべき。</li> <li>・新人教員とスクールリーダーの養成を上げながら、免許状未保有者に対する養成機能を持たせることは矛盾。</li> <li>・現職教員に配慮した弾力的な履修形態は評価。</li> <li>・実務家教員4割以上は、明確な根拠もなく、設置のハードルを高くしてしまう。</li> <li>・指導主事等の活用は、任用が容易になる仕組みを検討すべき。</li> <li>・実習協力校の指導教員に対する軽減措置とともに、非常勤講師配置等の人的支援も必要。</li> <li>・初任者研修の免除は、慎重な検討が必要。</li> <li>・修了者の処遇は、新たな人事評価システムの中で評価していくべき。</li> <li>・採用選考は、教育委員会の責任において検討すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職大学院が高度専門職業人の養成、現行大学院が研究者の養成に特化することは、開放制を閉ざすことになる。</li> <li>・現行大学院の改革で対応可能。</li> <li>・単位取得のみで修了とすることは、学部の教職課程の考え方と矛盾。</li> <li>・現職教員の教育実習の軽減は、制度趣旨に矛盾。</li> <li>・実務家教員を4割以上とする根拠がない。</li> <li>・教育隣接分野や民間企業の実務家等を登用することは、制度趣旨に矛盾。</li> <li>・初任研の免除の記述は削除。</li> <li>・修了者の処遇への反映は、無用な競争や不公平感を生む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成系大学院の教職大学院への改組・転換や新設は歓迎。</li> <li>・即戦力となる新人教員とスクールリーダーの養成をは理解。</li> <li>・研究指導を修了要件としないことで、制度目的を達成していない修了者を出す懸念がある。</li> <li>・現職教員については、入学選考基準や修了要件等を厳格化。</li> <li>・現場に生きる実践力と人間力を育成するカリキュラムが必要。</li> <li>・修了者には、人事配置や給与等でインセンティブが必要。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の中に差別と分断を持ち込み、教職員の協働と団結にくさびを打ち込むもの。</li> <li>・学術の理論及び応用の教授研究や、深い学識という部分が捨象され、学問研究を軽視するもの。</li> <li>・教員養成と採用選考を結び付けることは、大学での教員養成の原則に反する。</li> <li>・初任研の免除は、大学における教員養成と、現職教育を混同するもの。</li> </ul>

	全国都道府県教育長協議会	日本教職員組合	全日本教職員連盟	日本高等学校教職員組合	全日本教職員組合
3 教員免許更新制の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新制については、いまだ慎重にならざるを得ない。</li> <li>適格性や資質向上は、更新制ではなく、採用選考や現職研修の改善・充実、指導力不足教員への対応等により図るべき。</li> <li>更新できなければ失職となり、事実上分限免職と同じ効果を持つため、分限制度と別の問題とすることは不適當。</li> <li>任期制を導入していない教員の職と、任期のある資格とは相容れない。</li> <li>現職教員等には適用せず、リニューアルを求める研修により、資質能力を担保する等、内容や方法についての検討を要望。</li> <li>現職教員等の扱いについては、法制度上の問題や作業の煩雑さを踏まえて、慎重な検討を要望。</li> <li>不認定に対する不服申立てへの対応も不可欠。</li> <li>更新制が導入された場合、免許状（データ）管理についての共有化や一元化が課題。</li> <li>複数免許状を有する者の取扱いについて、免許状により内容が異なるため、検討が必要。</li> <li>保育士には適用されない不整合について調整が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新制の導入の必要性に強い疑義がある。</li> <li>10年ごとの再任用と同義であり、他の公務員制度との整合性が課題。</li> <li>免許更新講習の実施主体は、大学に統一すべき。</li> <li>講習の受講場所は、住所地又は限定しないとすべき。</li> <li>10年ごとの20～30時間程度の講習では、教職への信頼や尊敬を確実にできない。</li> <li>現職教員の講習を免除することは、ペーパーティーチャーに不利になる。</li> <li>教職大学院修了者に、最小限必要な資質能力を確認することは矛盾。</li> <li>特別免許状を「準じた取扱い」とすることは検討が必要。</li> <li>一の免許状更新で全ての免許状を更新させては、教職への信頼や尊敬を確実にできない。</li> <li>現職教員等への適用は、法制度上できないと明示すべき。</li> <li>免許状のデータ管理を行う機関・費用負担者等が不明確で、運用上の課題も大きい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>免許状に有効期限を付し、研修を行い、最低限の資質能力を保持することは大事。</li> <li>社会が日々変化している以上、絶え間ない研修が必要。</li> <li>10年ごとに研修を一律に課すのではなく、十分な資質向上を満たしている教員には、自動更新を認めることも必要。</li> <li>現職教員は、移行措置として現行制度の充実で対応可能。</li> <li>教員には、人格に関わる要素が求められるため、それらの基礎的要素の評価システムの確立が先決。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新制の導入を積極的に支持するものではない。</li> <li>現行の養成・採用・研修制度の検証・改善を行うことが先決。</li> <li>免許更新講習は、現行研修と重複。</li> <li>新採教員のみを対象にし、指導力等の維持・向上及び適格性を判断する仕組みとすべき。</li> <li>他の公務員との間で不均衡や不利益等が生じないようにすべき。</li> <li>ペーパーテストで更新しない。</li> <li>学校や教員の勤務実態等に応じて更新時期に幅を持たせるべき。</li> <li>免許更新講習の内容は、バランスの良いものとし、教員の自主的な研修にも配慮すべき。</li> <li>適格性の判定には慎重を期す。</li> <li>再授与に関する規定は必要。</li> <li>ペーパーティーチャーや一度教職を離れた者が教職に就くにあたっては、別の更新手続が必要。</li> <li>懲戒処分等を受けた教員の更新については、特別措置が必要。</li> <li>更新を給与改善に反映させるべき。</li> <li>使用者側の恣意的な運用が可能なシステムとすべき。</li> <li>教職を目指す学生が減少したり、有為な人材が流出しない制度でなければならない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新制は、競争と管理、格差づくりを進めるもの。</li> <li>失効・取上げは、現行法で客観的基準に基づいて規定されており、更新制による失効は道理がない。</li> <li>更新制は分限制度と結び付いている。</li> <li>教員の研修のきっかけに更新制を導入することは道理がない。</li> <li>更新制は、任期制である。</li> <li>ペーパーティーチャーに現職教員と同等水準を求めることは理不尽。</li> <li>制度趣旨からすれば、複数免許状保有者には、各免許状に更新制を適用させなければならない。</li> <li>免許を持たずに教育に携わることのできる制度は廃止すべき。</li> <li>研修や勤務実績により、講習を免除できるとすれば、更新制の導入は不要。</li> <li>10年目に講習を受講させるのであれば、10年経験者研修は廃止すべき。</li> </ul>
4 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼稚園教員を12年指定制度の対象とする必要性はない。</li> <li>二種免許状は、存続させるべき。</li> <li>当分の間、特殊教育諸学校の教員は特殊教育免許の保有を要しないとしている経過措置は継続すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学校教員養成の充実、将来的な大学院レベルへのシフトは賛同。</li> <li>上位免許状取得の奨励・支援制度の拡充も賛同。</li> <li>免許状取上げは、社会的合意がなされるものに限定すべき。</li> </ul>			
5 採用、研修及び人事管理等の改善・充実		<ul style="list-style-type: none"> <li>若年や短年月での退職者の増加に対する任命権者の責務を明確にすべき。</li> <li>10年経験者研修は検討が必要。</li> <li>教育行政や管理職には、「意欲と自信を持たせ、育てていく」姿勢が大切と記述すべき。</li> <li>教員評価を「査定のための評価でなく」としながら、「処遇に適切に反映する」ことは、矛盾。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導力不足教員の認定及び再研修は、引き続き推進。</li> <li>採用の在り方の検討も必要。</li> <li>全ての教員が、教育専門職としての資質能力を向上させることができる研修体制が必要。</li> <li>教員評価により、各教員が重点的に取り組むべき研修内容を明らかにし、計画的に資質向上を目指すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用選考は、教育的愛情や人間性等、教員としての適格性が適切に判断されるものでなければならない。</li> <li>模擬授業や指導案作成、面接の重視等、総合的に人物を評価する工夫が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期休業中の自主研修を抑圧する動きがあり、是正が必要。</li> <li>教員が力量を高めるためには、子どもや父母、同僚と双方向に対話で評価活動を行うことが必要。</li> <li>多忙化を解消し、教育に専念できる条件整備が必要。</li> </ul>
6 改革の円滑な実施のために		<ul style="list-style-type: none"> <li>今回の改革は、教員や教員志願者の意欲を低下させるもの。</li> <li>同僚性や学校文化を高めることや、有機的・機能的な学校運営の体制づくりが必要。</li> </ul>			

4. 大学関係団体

5. 経済団体

	社団法人国立大学協会	日本教育大学協会	全国公立短期大学協会	日本私立大学連盟	日本私立大学協会	社団法人日本経済団体連合会
I 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学が、教員養成を主要な任務として自覚する必要があるとの指摘は、理解。</li> <li>現代的教育課題への対応という観点が強くなり、今後の十分な見通しを欠いている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校教育の複雑・多様化に伴い、教員資質を問い直す必要があることは理解。</li> <li>新制度の創設と、現行制度の改善・充実による対応とを混在させており、改革の具体的方策を曖昧にしている。</li> <li>現職教員や教員養成系大学等の実態に根ざし、スムーズに移行できる改善策が重要。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>教員が自分の関心・視野を教科や人間関係を中心に拡大する経験をしていないことに問題がある。</li> <li>高度な専門性だけでは、社会の信頼は得られない。</li> <li>大学における教員養成と開放制の原則を尊重している点は歓迎。</li> <li>p.10の相当免許主義の例外と、p.26の特別免許状や特別非常勤講師の積極的な活用は、矛盾。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>開放制は堅持。</li> <li>教職大学院の創設や更新制の導入は、開放制の理念を崩壊させる懸念。</li> <li>養成段階に重点が置かれ、採用側の改革スキームとスケジュールがない。</li> </ul>	
II 1 教職課程の質的水準の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職実践演習（仮称）は、科目として単位認定するだけでは、趣旨は十分に活かされない。</li> <li>教員として必要な資質能力は、学校での業務によって明らかになってくるので、教職に就く前に判定しても曖昧である。</li> <li>単位互換や科目履修により単位修得した学生の資質能力全体を大学単独で行うことは困難。</li> <li>大学における単位認定のみに負わせるのではなく、総合的な第三者機関に部分的に委ねる等の検討が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1単位の単位認定では扱いが軽すぎる。</li> <li>内容が、教職の意義等に関する科目や教育実習の事後指導と重なる。</li> <li>科目趣旨を活かすならば、内容イメージよりも、到達目標を明示した方が良い。</li> <li>大学が最小限必要な資質能力の全体を確認していく上では、十分に機能しない場合があり得る。</li> <li>大学の枠を越えて学生の履修が行われる中、個別の大学の単位認定として行うのは無理がある。</li> <li>教員養成課程では、この単位がなくても課程修了できる条件整備が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職実践演習（仮称）を加えた新教職課程の単位は、現行の枠内での設定を要望。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員養成カリキュラム委員会等による大学での組織的対応が必要。</li> <li>事後評価や認定審査も必要。</li> <li>教職実践演習（仮称）は、現行の教職原論、教育実習、教科教育法と重複。</li> <li>実践面のみを強調した科目の新設は、既存科目の教育実践的位置付けを希薄化させる。</li> <li>新設科目と既存科目との関係を明確化し、新カリキュラムの全体を明示すべき。</li> <li>教員として求められる4つの事項の評価基準が不明。</li> <li>新設科目の実施にあたり、大学間の情報交換や研修機会が必要。</li> <li>総単位数の増加は不适当。</li> <li>新設科目の最終年次への配置は、学部在学中の留学希望者の免許取得を困難にする。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>免許状は、教員としての適格性を判断した上で授与されるべき。</li> <li>教職課程の修了により免許状を授与するのではなく、暫定免許制を導入し、適格性を見極めた上で正規免許状を授与すべき。</li> <li>正規免許状の授与にあたっての評価の仕組みの確立が必要。</li> </ul>
2 「教職大学院」制度の創設	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダー層教員の養成という基本方針は理解。</li> <li>専門職大学院を活用し、上級免許状と下級免許状の業務範囲に差を設けることも含めて、全体像の再構成が必要。</li> <li>大学側の実習協力校の確保・拡充と学校側の負担軽減の記述は均衡を欠く。</li> <li>今後の教員養成で増加する負担は、教員の資質確保に関わる者全てが担うべき。</li> <li>教育委員会・学校側にも、今後の教員養成への積極的な参加を促すことが望ましい。</li> <li>カリキュラムイメージや、実務家教員による指導の在り方は、十分な検討を期待。</li> <li>修了者の処遇については、明示すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存の教育学研究科の教員養成・研修機能との関連付けがない。</li> <li>今後の教育学研究科は、従来の機能の充実か、教職大学院に組替えするのかが等、在り方を明示すべき。</li> <li>スクールリーダーの養成を教職大学院に移すのならば、設計規模、双方の機能分担等の方針が必要。</li> <li>幼児教育・特別支援教育、養護教諭・栄養教諭等の職種におけるスクールリーダーの位置付けが曖昧。</li> <li>ストレートマスター、現職教員、免許状未取得者の三者に対して教育を行う際のカリキュラム上の配慮が欠けている。</li> <li>実践的指導力の形成に関わる教科教育・教科専門の位置付けが不足。</li> <li>修了者が身に付けた専門的知見を免許状に明示することが必要。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>新規教員の養成と現職教員の再教育を同一制度・機関で行うのは困難。</li> <li>現職教員の再教育の場として活用されるのが適切。</li> <li>教員養成系大学院の教育実績の評価が先決。</li> <li>新教育大学や他の修士課程の現職教員再教育との差異化や連携が不明。</li> <li>現在、各大学が行っている再研修を充実させ、修士課程に専門職コースをつくるのが早道。</li> <li>2年以上の在学、10単位以上の学校実習は、社会人の排除につながる。</li> <li>研究者養成・学術研究コースの大学院生を教職から閉め出す可能性がある。</li> <li>修了者の処遇等のメリットを明確にすべき。</li> <li>現職教員の大学院通学は、教員の多忙化に拍車をかける。</li> <li>優秀な学生が、学部から直接教職に就くことを困難にする恐れ。</li> <li>職場での実践で達成可能なこと、教職大学院でなければ達成不可能なことの明確化が必要。</li> <li>実務経験者の採用基準と大学一般の採用基準との整合性が問題。</li> <li>実務家教員を多数確保できない懸念がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置奨励策や学費格差の是正策により、国公立間の公正な競争環境の整備が必要。</li> <li>国公立間の平等で公正な設置申請スキームを早期に示すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>修了者に処遇上の優位を保障すべきではない。</li> <li>現場での実績や経験を踏まえ、採用や処遇を決めるべき。</li> </ul>

	社団法人国立大学協会	日本教育大学協会	全国公立短期大学協会	日本私立大学連盟	日本私立大学協会	社団法人日本経済団体連合会
3 教員免許更新制の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職生活全体を通じて、必要な資質能力を保証するという趣旨を踏まえた現実的な施策となることを期待。</li> <li>・免許更新講習の修了認定は、第三者機関による基準の策定等、検討すべき課題が多い。</li> <li>・現職研修によって確保すべき教員の資質と更新制の関係も検討が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・更新制の目的が、継続的な資質向上にあるのか、指導力不足教員の排除にあるのか曖昧。</li> <li>・免許更新講習は、教育現場で質の確保を期するならば、量的に不足。</li> <li>・講習の内容や実施主体、修了認定の具体像が示されていない。</li> <li>・複数免許状所有者の取扱いは、免許種ごとの、教科指導の力量の捉え方が不十分。</li> <li>・想定される更新講習の受講者数や更新時間数のシミュレーション等の検討を要望。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・免許更新講習は、最初の10年間の更新時には相当年数の猶予期間を置くことを要望。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の資質確保は、初任研や現職研修の充実で対応すべき。</li> <li>・講習を受講すれば自動的に更新となれば、現行の研修制度と大差ない。</li> <li>・教職志望の学生を減少させ、社会人など多様な経験を持つ者の育成を妨げることにつながる。</li> <li>・免許状の保有は、学校以外の様々な教育職においても評価されている。</li> <li>・ペーパーティーチャーに対する講習と現職教員に対する講習は別制度とすべき。</li> <li>・10年以上のベテラン教員に更新制は不要。ベテラン教員には、専門性を高める大学院レベルの授業を取らせる方向で検討。</li> <li>・最初は3～5年目、後は10年ごとの更新で良い。</li> <li>・更新できなくても、既取得の教員資格は古い内容のまま保持されるべきで、失効の根拠が不明。</li> <li>・更新時期は、女性のライフサイクルに配慮すべき。</li> <li>・小学校教員の養成を、教員養成を主たる目的としない学科等でも可能とする方向は歓迎。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・更新制は、教員としての適格性を4～5年を目途に評価し、適格性を欠く者を排除できるようにすべき。</li> <li>・更新可否の判断は、受講履歴ではなく、教育現場での評価を踏まえるべき。</li> <li>・現職教員も更新制の対象とすべき。</li> </ul>
4 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成を主たる目的としない学科等に拡充する方向は、小学校教員の指導力の低下を招きかねない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二種免許状は堅持。</li> <li>・一種免許状の取得促進のための支援制度が必要。</li> </ul>			
5 採用、研修及び人事管理等の改善・充実						<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員評価システムの評価主体には、児童生徒や保護者も含めるべき。</li> <li>・児童生徒や保護者の評価は、指導力不足教員や条件附採用期間の運用でも活用すべき。</li> </ul>
6 改革の円滑な実施のために		<ul style="list-style-type: none"> <li>・改革スケジュールの明示を要望。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・私立学校にも教員の資質向上のための補助金制度が必要。</li> </ul>		