

今後の教員養成・免許制度の在り方について

(答申)(案)

平成18年 月 日
中央教育審議会

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
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
1. 教職課程の質的水準の向上	13
(1) 基本的な考え方	13
(2) 「教職実践演習（仮称）」の新設・必修化	14
(3) 教育実習の改善・充実	16
(4) 「教職指導」の充実	18
(5) 教員養成カリキュラム委員会の機能の充実・強化	20
(6) 教職課程に係る事後評価機能や認定審査の充実	20
2. 「教職大学院」制度の創設	22
(1) 「教職大学院」制度の創設の基本的な考え方	22
(2) 制度設計の基本方針	26
(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）	27
(4) その他（設置基準以外の関連事項等について）	36

3. 教員免許更新制の導入	39
（1）導入の基本的な考え方	39
（2）具体的な制度設計	42
（3）現職教員を含む現に教員免許状を有する者への適用	48
（4）更新制等の円滑な実施のために	50
4. 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策	52
5. 採用、研修及び人事管理等の改善・充実	54
（1）採用の改善・充実	54
（2）現職研修の改善・充実	55
（3）人事管理及び教員評価の改善・充実	57
6. 教員に対する信頼の確立に向けて	58
別添1 教職実践演習（仮称）について	60
別添2 教職大学院におけるカリキュラムについて（補論）	66
別添3 平成14年の答申において指摘した課題との関係	75
別添4 免許更新講習の講習内容について（イメージ）	77
別添5 教員の資質能力の向上に関するこれまでの答申	79

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、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。

教員養成部会では、平成17年7月に専門職大学院ワーキンググループから、また、10月に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、上記の答申で示した「教員に対する揺るぎない信頼を確立する」という改革の基本的方向も踏まえながら、12月8日に「中間報告」をとりまとめた。その後、幅広い国民各位や関係団体から寄せられた意見等も参考としつつ、「中間報告」でさらに検討が必要とされた課題を中心に、今後の教員養成・免許制度の在り方について、広範な審議を行い、このほど本答申をとりまとめたものである。
- 本答申は、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、学校教育における課題は、一層複雑・多様化するとともに、LD（学習障害）やADHD（注意欠陥／多動性障害）等の子どもへの適切な支援といった新たな課題も生じてきている。このような状況の中で、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。その意味で、本答申は、国民の尊敬と信頼を得ようと努力する教員を励まし、支援するという基本的な視点に立って、まとめたものである。
- 今後、本答申の内容が着実に実行され、国民の信頼に応える、質の高い教員が養成・確保されることを強く期待したい。

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、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、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等について、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）
 - ③ 得意分野を持つ個性豊かな教員
画一的な教員像を求めることは避け、生涯にわたり資質能力の向上を図るという前提に立って、全教員に共通に求められる基礎的・基本的な資質能力を確保するとともに、積極的に各人の得意分野づくりや個性の伸長を図ることが大切であること
- また、平成17年10月の本審議会の答申「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、学級づくりの力、学習指導・授業づくりの力、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との意見がある。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の意見もある。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、家庭や地域社会の意向を踏まえながら、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 学校教育における課題の複雑・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、学校教育における課題も、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）等の子どもへの適切な支援など、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、多忙感を抱いたり、ストレスを感じる者が少なくない。

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、教員の間には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、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、他の改革の出発点に位置付けられるものであり、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、他の改革の出発点に位置付けられるものであり、重要である。養成段階で、教員として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、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とした（「開放制の教員養成」の原則）。
- これらの原則は、質の高い教員の養成や、戦後の我が国の学校教育の普及・充実、

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で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、講義概要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、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である。

その上で、教員養成・免許制度については、以下の2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、「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、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である。
- 現行の制度は、幅広い分野から人材を求めることにより、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2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、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とあり、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、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、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機能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・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

- ・ 教員免許状は、学校教育法で規定される初等中等教育段階の学校における、いわゆ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する制度である。このような性格に鑑みれば、教員免許状の保有者が、一定水準以上の資質能力を身に付けていることを、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。

他方、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。

このような状況を抜本的に改善するためには、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、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。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。

- 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、励ますような方向で改革を進める必要があること
 - ii) 教員の地位や処遇が引き続き安定したものであるようにするとともに、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、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を進めるとともに、教員の精神面を支えるための相談体制を整備する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、学校教育における複雑・多様化する課題及びLD（学習障害）やADHD（注意欠陥／多動性障害）等の子どもへの適切な支援といった新たな課題に、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として捉え、その全体を通じて、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」制度の創設、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考ええる。

② 「教職大学院」制度の創設

－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・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) 基本的な考え方

－大学における組織的指導体制の整備－

大学の学部段階の教職課程が、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。

今後は、課程認定大学のすべての教員が教員養成に携わっているという自覚を持ち、各大学の教員養成に対する理念等に基づき指導を行うことにより、大学全体としての組織的な指導体制を整備することが重要である。

- 大学の学部段階の教職課程が、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いる。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。
- 教員養成については、これまで、課程認定大学の一部の担当教員のみが教員養成に携わり、特に教科に関する科目の担当教員の教員養成に対する意識が低いなど、全学的な指導体制の構築という点で、課題が少なくなかった。今後は、すべての教員が教員養成に携わっているという自覚を持ち、各大学の教員養成に対する理念や基本方針に基づき指導を行うことにより、大学全体としての組織的な指導体制を整備することが重要である。

このような基本的認識に立ち、(2)以下では、大学の学部段階の教職課程の改善・充実に図るための5つの方策(教職実践演習(仮称)の新設・必修化、教育実習の改善・充実、「教職指導」の充実、教員養成カリキュラム委員会の機能の充実・強化、教職課程に係る事後評価機能や認定審査の充実)について提言する。
- なお、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・充実に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、その見直しを検討することが必要である。
- また、課程認定大学において、質の高い教員養成教育が行われるようにする上で、教職課程に関する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。このため、教職実践演習(仮称)の新設をはじめとする今回の改革を契機として、引

き続き、課程認定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・方法の開発研究や、実践性の高い優れた取組の支援を行うことが必要である。

- その際には、現在、教員には、これまで以上に広く豊かな教養が求められていることを踏まえ、体験活動やボランティア活動、インターンシップ等の充実や、自然科学や人文科学、社会科学等の高度な教養教育の実施、子どもが生きる地域社会の実態を把握する力や、教材解釈力の育成等に留意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

－教員として必要な資質能力の最終的な形成と確認－

今後、教職課程の履修を通じて、教員として最小限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、その資質能力の全体を明示的に確認するため、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幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項④教科・保育内容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。

授業方法については、役割演技（ロールプレイング）やグループ討議、事例研究、現地調査（フィールドワーク）、模擬授業等を取り入れることが適当である。

指導教員については、教科に関する科目と教職に関する科目の担当教員が、共同して、科目の実施に責任を持つ体制を構築することが重要である。

履修時期については、全ての科目を履修済み、あるいは履修見込みの時期（通常は4年次の後期）に設定することが適当である。

最低修得単位数については、2単位程度とすることが適当である。科目区分については、現行の科目区分とは異なる新たな科目区分（例えば、教職総合実践に関する科目）を設けることが適当である。

- 今後、課程認定大学においては、教職課程の履修を通じて、教員として最小限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、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）は、教職課程の他の科目の履修や教職課程外での様々な活動を通じて学生が身に付けた資質能力が、教員として最小限必要な資質能力として有機的に統合され、形成されたかについて、課程認定大学が自らの養成する教員像や到達

目標等に照らして最終的に確認するものである。学生はこの科目の履修を通じて、将来、教員になる上で、自己にとって何が課題であるのかを自覚し、必要に応じて不足している知識や技能等を補い、その定着を図ることにより、教職生活をより円滑にスタートできるようになることが期待される。

- 教職実践演習（仮称）の履修を通じて、教員として必要な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以下の4つの事項を含めることとすることが適当である。
 - 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幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項
 - ④教科・保育内容等の指導力に関する事項

- これらの項目を授業科目の中でどのように構成し、実施するかは、基本的に各大学の判断に委ねられるものであるが、教職実践演習（仮称）の趣旨を考慮すれば、授業内容については、課程認定大学が有する教科に関する科目及び教職に関する科目の知見を総合的に結集するとともに、学校現場の視点を取り入れながら、その内容を組み立てることが重要である。具体的な授業内容例や到達目標等を例示するとすれば、別添1のようなものが考えられる。

- 授業方法については、講義だけでなく、例えば教室での役割演技（ロールプレイング）やグループ討論、実技指導のほか、学校や教育委員会等との協力により、実務実習や事例研究、現地調査（フィールドワーク）、模擬授業等を取り入れることが適当である。

- 指導教員については、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が、学生の情報を共有するとともに、適切な役割分担と緊密な連携の下に、授業計画の作成や授業の実施、学生の指導や評価に当たるなど、両者が共同して、科目の実施に責任を持つ体制を構築することが重要である。その際、特に教科に関する科目の担当教員の積極的な参画が求められる。

また、教職経験者を指導教員に含め、授業計画の作成や学生に対する指導、評価等の面で、学校現場の視点が適切に反映されるよう留意する必要がある。

- 教職実践演習（仮称）の円滑かつ効果的な履修を行うためには、課程認定大学においては、（5）で述べる教員養成カリキュラム委員会等において、入学直後からの学生の教職課程の履修履歴を把握し、それを踏まえて、指導に当たることが必要である。

- 指導に当たっては、個々の学生の課題や不足している知識や技能等を補うために、学校や教育委員会との連携・協力により、学生の状況等に応じて、個別に補完的な指導を行うことも考慮する必要がある。

- 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する必要がある。
- 教職実践演習（仮称）の趣旨や授業内容例等を考慮すると、履修時期については、教科に関する科目及び教職に関する科目の全てを履修済み、あるいは履修見込みの時期（通常は4年次の後期）に設定することが適当である。
- 教職実践演習（仮称）の趣旨や授業内容例等を考慮すると、最低修得単位数については、2単位程度とすることが適当である。その場合、教員免許状の取得に必要な総単位数については、初等中等教育における教育内容の改善の動向や、教職課程における他の科目の取扱い、課程認定大学や学生の負担等を総合的に考慮しつつ、今後、検討することが必要である。
- 教職実践演習（仮称）の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（例えば、教職総合実践に関する科目）を設けることが適当である。その場合、教職に関する科目に属する他の科目（例えば、教育実習等）についても、あわせて科目区分を見直すことが適当である。

（3）教育実習の改善・充実

－大学と学校、教育委員会の共同による次世代の教員の育成－

課程認定大学は、教育実習の全般にわたり、学校や教育委員会と連携しながら、責任を持って指導に当たることが重要である。

実習内容については、個々の学生の履修履歴等に応じて、内容の重点化も考慮する必要があるが、その場合でも、十分な授業実習の確保に努めることが必要である。

大学の教員と実習校の教員が連携して指導に当たる機会を積極的に取り入れることが必要である。また、実習校においては、基本的に複数の教員が協力して指導に当たることが必要である。

大学においては、教育実習の円滑な実施に努めることを、法令上、明確にすることが必要である。また、履修に際して満たすべき到達目標をより明確に示すとともに、事前に学生の能力や適性、意欲等を適切に確認することが必要である。教育実習に出さないという対応や、実習の中止も含め、適切な対応に努めることが必要である。

いわゆる母校実習については、できるだけ避ける方向で、見直しを行うことが適当である。

各都道府県ごとに、教育実習連絡協議会を設置し、実習内容等について共通理解を図るとともに、実習生を円滑に受け入れていく具体的な仕組みについて検討することが必要である。

- 教育実習は、学校現場での教育実践を通じて、学生自らが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。教育実習は、課程認定大学と学校、教育委員会が共同して次世代の教員を育成する機会であり、大学は、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が共同して、教育実習の全般にわたり、学校や教育委員会と連携しながら、責任を持って指導に当たることが重要である。
また、各大学は、教職課程の全体の中で、体系的な教育実習の実施に留意することが必要である。
- (2) で述べた教職実践演習(仮称)を新設することとする場合、教育実習と当該科目との関係を整理することが必要である。この点については、両者は趣旨・目的が異なるものの、将来教員になる上で、何が課題であるのかを自覚する機会として共通性があることや、履修時期が近接していること等から、内容や指導の面での関連性や連続性に留意して、実施することが適当である。具体的には、教育実習やその後の事後指導を通して明らかになった課題を教職実践演習(仮称)で重点的に確認したり、必要に応じて補完的な指導を行うなどの工夫を図ることが適当である。
- 教育実習における実習内容は、学校における教育活動全体を視野に入れることが基本であるが、学生の履修履歴や免許状の種類に応じて、例えば、授業実習の比重を高めたり、学級経営の比重を高めるなど、実習内容を重点化することも考慮する必要がある。なお、その場合でも、教科指導の実践は教育実習の最も重要な内容であることから、課程認定大学は、学校や教育委員会と協力しながら、十分な授業実習の機会の確保に努めることが必要である。
- 教育実習においては、課程認定大学と実習校の協力により、授業案を作成したり、教材研究の指導を行うなど、大学の教員と実習校の教員が連携して指導に当たる機会を積極的に取り入れることが必要である。また、実習成績の評価についても、適切な役割分担の下に、共同して行うことが適当であるが、その場合には、実習校により評価にばらつきが生じないように留意することが必要である。
- 実習校においては、基本的に複数の教員が協力して指導に当たることとし、また、当該教員については、教育実習担当教員として、校務分掌上、明確に位置付けるなど、責任を持って実習生を指導する校内体制を構築することが必要である。
- 教育実習は、課程認定大学の教職課程の一環として行われるものであり、各大学における適切な対応を担保するため、課程認定大学は、実習校の協力を得て、教育実習の円滑な実施に努めることを、法令上、明確にすることが適当である。
- 課程認定大学は、教員を志す者としてふさわしい学生を、責任を持って実習校に送り出すことが必要である。各大学においては、これまでも、教育実習の履修に当たって、あらかじめ履修しておくべき科目を示すなどの取組が行われてきたが、今後は、履修に際して満たすべき到達目標をより明確に示すとともに、それに基づき、事前に

学生の能力や適性、意欲等を適切に確認するなど、取組の一層の充実を図ることが必要である。

また、必要に応じて補完的な指導を行うとともに、それにもかかわらず、十分な成果が見られない学生については、最終的に教育実習に出さないという対応も必要である。実習開始後に学生の教育実習に臨む姿勢や資質能力に問題が生じた場合には、課程認定大学は速やかに個別指導を行うことはもとより、実習の中止も含め、適切な対応に努めることが必要である。

- 一般大学・学部については、できるだけ同一都道府県内をはじめとする近隣の学校において実習を行うこととし、いわゆる母校実習については、大学側の対応や評価の客観性の確保等の点で課題も指摘されることから、できるだけ避ける方向で、見直しを行うことが適当である。

一方、学生が自らが教職に就くことを希望する出身地の学校で教育実習を行うことは、早い段階から地域の教育等を知る上で意義があることから、このような積極的な理由から、母校をはじめとする出身地の学校で実習を行う場合については、柔軟に対応することが適当である。ただし、このような場合でも、大学と実習校とが遠隔教育的な方法を工夫して連携指導を行うなど、大学が教育実習に関わる体制を構築するとともに、実習校側も適切な評価に努めることが必要である。

教員養成系大学・学部については、附属学校における実習が基本となるが、一般の学校における実習も有意義であることから、各大学において、適切に検討することが必要である。

- 教育実習を円滑かつ効果的に実施するため、各都道府県ごとに教員養成系大学・学部や教育委員会をはじめ、一般大学・学部や公私立学校、知事部局の代表等の幅広い関係者の参画を得て、教育実習連絡協議会を設置することが必要である。こうした関係機関の協議の場においては、実習内容や指導方法、実習生に求められる資質能力などについての共通理解を図るとともに、相互の適切な役割分担と連携協力により、各地域において実習生を円滑に受け入れていく具体的な仕組み（例えば、実習生の受入れに当たっての調整や、実習に係る人的・財政的措置等）について検討することが必要である。

(4) 「教職指導」の充実

－教職課程全体を通じたきめ細かい指導・助言・援助－

学生が主体的に教員として必要な資質能力を統合・形成していくことができるよう、今後は、どの大学においても、教職指導の充実に取り組むことが必要である。法令上も、教職指導の実施を明確にすることが適当である。

学生が教職課程の履修を円滑に行うことができるよう、入学時のガイダンスを工夫するとともに、履修期間中のアドバイス機能を充実することが必要である。

同学年や異学年の関わりを通して相互に学習し合う集団学習の機会を充実するとと

もに、インターンシップや、子どもとの触れ合いの機会、現職教員との意見交換の機会等を積極的に提供することが必要である。

- 教職指導は、学生が教職についての理解を深め、教職への適性について考察するとともに、各科目の履修等を通して、主体的に教員として必要な資質能力を統合・形成していくことができるよう、教職課程の全期間を通じて、課程認定大学が継続的・計画的に行う指導・助言・援助の総体、即ち教科と教職の有機的統合や、理論と実践の融合に向けての組織的な取組である。
- これまで、教職指導については、課程認定大学により取組に大きな差があったが、今後は、どの大学においても、学生の適性や履修履歴等に応じて、きめ細かい指導・助言・援助が行われるよう、教職指導の充実に努めることが必要である。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適当である。
- 学生が教職に対する理解を深め、自らの適性を考察するとともに、その後の教職課程の履修を円滑に行うことができるようにするため、課程認定大学においては、入学時のガイダンスの際に、学生に対して、各大学が養成する教員像や教職課程の到達目標等を十分理解させるとともに、それを踏まえて履修計画を策定することができるよう、教職課程に関連する科目群を体系的に示すなどの工夫を行うことが必要である。
- また、学生が履修計画を策定するに当たっての支援・相談体制の充実を図るとともに、定期的に履修計画の実行状況を確認し、必要に応じて指導・助言・援助を行うなど、履修期間中のアドバイス機能を充実することが必要である。
- 学生が、様々な角度から自己の特性や課題を自覚し、問題意識を持って主体的に教職課程の学習に取り組むことができるよう、同学年や異学年の関わりを通して相互に学習し合う集団学習の機会（例えば、合宿研修、実地調査、学習会等）を充実することが必要である。
- また、インターンシップなど学校現場を体験する機会や、学校外における子どもとの触れ合いの機会、現職教員との意見交換の機会等を積極的に提供することが必要である。その場合、これらの活動の機会が、教職課程の全体を通じて、学生の学習状況や成長に応じて効果的に提供されるよう、留意することが必要である。特に、これらの活動が、単なる体験活動に終始しないよう、学生自身による体験活動記録の作成や、それを基にした討論を行うなど、省察的な活動を通して、質の高い学習が行われるよう工夫する必要がある。
- 教職指導の具体的な内容、方法等については、これらの方向を基本としつつ、今後、課程認定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。

(5) 教員養成カリキュラム委員会の機能の充実・強化

教職課程の運営や教職指導を全学的に責任を持って行う体制を構築するため、教員養成カリキュラム委員会の機能の充実・強化を図ることが必要である。また、学校現場や社会のニーズを取り入れた教職課程の改善を不断に行っていくシステムを構築することが必要である。

- 教職課程の運営や教職指導を全学的に責任を持って行う体制を構築するため、課程認定大学においては、平成9年の教養審第一次答申等で提言された教員養成カリキュラム委員会の機能の充実・強化を図ることが必要である。
教員養成カリキュラム委員会については、今後は、教職課程の編成やカリキュラムの検証と改善、教職実践演習（仮称）の実施と評価、教職指導の企画・立案・実施、教育実習やインターンシップ等における学校や教育委員会との連携協力など、大学全体として教職課程を責任を持って運営していく上での中心的な役割を担う機関として、その機能の充実・強化を図ることが必要である。
- このため、各大学の判断により、全学的に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参画を得て運営することや、教育委員会との人事交流により教職経験者を配置すること、あるいは委員会の活動を支える事務組織の充実を図ることなどの工夫により、その機能の充実・強化を図ることについて検討する必要がある。また、委員会の名称の在り方（例えば、教職課程運営本部等）についても、各大学において適切に検討することが必要である。
- 課程認定大学の教職課程が常に学校現場のニーズに対応したものであり続けるためには、教員養成カリキュラム委員会が窓口となり、学校現場や教育委員会からの教職課程に対する要望を聞き、それを学部等における教育に反映するなど、学校現場や社会のニーズを取り入れた教職課程の改善を不断に行っていくシステムを構築することが必要である。

(6) 教職課程に係る事後評価機能や認定審査の充実

大学の教職課程について、専門的な見地から事後評価を行い、問題が認められた場合には、是正勧告や認定の取り消し等の措置を可能とするような仕組みを整備することが必要である。

教職課程における教育水準の向上を図るため、引き続き、各大学における自己点検・評価やその結果に対する学外者による検証を促進していくことが必要である。

教職課程の認定に係る審査について、教員養成に対する理念や教職課程の設置の趣旨等を審査対象とするなど、その充実を図ることが必要である。

認定後の教職課程について、実地視察の一層の充実や課程認定委員会の体制整備を図ることが必要である。

- 今後は、課程認定大学の教職課程が法令や審査基準に照らして適切に運営されているかどうかを、事後的・定期的にチェックし、必要な改善等を促す仕組みを整備することが重要である。具体的には、課程認定大学に対して、教育課程の内容や教員組織等に関する定期的な報告を課し、これに基づき、専門的な見地から事後評価を行い、その結果、問題が認められた場合には、是正勧告を行うとともに、改善が見られない場合には、最終的に教職課程の認定の取り消し等の措置を可能とするような仕組みを整備することが必要である。
- 教職課程における教育水準の向上を図るため、引き続き、各大学における自己点検・評価や、その結果に対する学外者による検証を促進していくことが必要である。特に、保護者や学校現場、地域、教育行政など、養成された教員を受け入れる側（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。
- 教職課程の質の維持・向上を促すため、教職課程の認定に係る審査について、充実を図ることが必要である。具体的には、今後は、大学の教員養成に対する理念や教職課程の設置の趣旨、責任ある指導体制等を審査対象とすることが適当である。また、教職に関する科目に含めることが必要な事項が、網羅的・体系的に含まれているかどうかを確認するため、例えば、講義概要の提出を課すなどの改善を図ることが適当である。
- 認定後の教職課程の質の維持・向上を図る上で、現在、教員養成部会の下に置かれる課程認定委員会により行われている実地視察は、大きな意義を有している。このため、今後、その一層の充実や同委員会の体制整備を図ることが必要である。

2. 「教職大学院」制度の創設

－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、専門職大学院制度を活用した教員養成教育の改善・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、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。

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」制度の必要性及び意義

- I. 5. で述べたように、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、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、指導教員、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) 研究者養成・学術研究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高度専門職業人養成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の改善・充実を図ることとする必要がある。

- この教職大学院制度の創設に当たっては、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大学院制度が活用されることが適当である。

- 教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教員が確保されることが期待される。

○ なお、教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。教職大学院制度の創設に当たって、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 目的・機能

【「教職大学院」の目的・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、
 - 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、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（中核的中堅教員）」（注2）の養成
 の2つの目的・機能とする。
- 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を「教職大学院」とし、これに共通的に必要な要件等を検討することが必要である。

【教職大学院以外の、教員や学校教育関係職員の養成に関する専門職大学院について】

- 上記の目的・機能とは別に、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) 特別支援教育コーディネーター等教育施策の進展に対応して新たに設けられたり、教職員に付加されることとなる専門的職務に必要な知識・技能に特化した養成機能
 - v) 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
 - vi) 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) 本答申における「スクールリーダー(中核的中堅教員)」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

○ 教職大学院制度の創設に当たっての、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 学校現場など養成された教員を受け入れる側(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、養成された教員を受け入れる側(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、指導教員、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、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）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・授業形態：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、模擬授業、授業観察・分析、ロールプレイング等）。授業形態として、単なる講義にとどまらず、これらの新しい教育方法を中心としたものとして展開される必要がある。

○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、夜間大学院等の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。実務家教員の要件としては、学校教育関係者の場合、一定の勤務経験を有することにより優れた教育実践を有する者であるとともに、実践的・実証的研究成果の発表記録などから、専門分野に関する高度の教育上の指導能力を有すると認められる者とする必要がある。

- 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。
- 大学院の形態：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。教職大学院の授業形態はワークショップやフィールドワーク等新しい教育方法を中心に展開されることから、いわゆる通信制の課程は想定されない。
- 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。
- 認証評価等：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ことが必要である。

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。

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、と規定され、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かつ客観的に評価するよう特に規定されている。
- 教職大学院については、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、さらには、教員免許状を持たないものの優れた知識・経験や技能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入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）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ことが必要である。具体的には、各教職大学院において共通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ことが適当である。
- 教職大学院においては、この共通的に開設される科目のほか、各コースや学生の専攻等に応じて選択的に履修される科目が開設されることとなる。(カリキュラムの基本的な在り方については、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。)
- さらに、学部段階における教育実習をさらに充実・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。

⑥ 教育方法・授業形態

- 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、模擬授業、授業観察・分析、ロールプレイング等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。
- 授業形態としては、単なる講義にとどまることなく、上記のような従来とは異なる新しい教育方法を含めたものとして展開されることにより、高度な専門性を備えた実践的力量を育成するものである必要がある。すなわち、授業においては、教育現場における課題を中心に据え、こうした課題について教員・学生がともに調査・検討を行い、その解決を図る条件・方法を探る実践研究（ワークショップ、事例研究、模擬授業等）や、実際にその仮説をもとに実地に調査・試行を行い、その成果等を発表・討議すること（フィールドワーク等）などが、教職大学院における授業として適当である。

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、サテライト教室の利用、科目等履修制度等の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、例えば小・中学校等の空き教室を活用したサテライト教室の利用など、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されている。
- 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

一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。

また、実務家教員の採用に当たっては、例えば教育委員会等関係機関との密接な連携や、任期制の活用などの工夫により、円滑かつ適切な人材の確保が求められる。

- 実務家教員の要件としては、教員等学校教育関係者については、指導主事や校長等管理職経験も含め教員としての一定の勤務経験を有することにより、優れた教育実践経験を有する者であることが必要である。また、従来の研究者教員の場合と同様の研究論文を求められるものではないが、例えば教科研究会等における実践的・実証的研究成果の発表記録や著作等から、担当する専門分野に関する高度の教育上の指導能力を有するものと認められる者とする必要がある。

他方、学校教育関係者以外の者の場合についても、担当する専門分野に対応し、上記の場合と同等と評価し得る経験と指導能力を有する者であることが必要である。

- 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) 大学教員の教育内容・方法の改善のための組織的研修・研究

- 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、大学教員の教育内容・方法の改善のための組織的研修・研究を積極的に行うことが必要であり、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・方法の改善や指導体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職員を大学院の基幹的教員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、研究主事・研修主事等の専門的職員も育成してきていることを踏まえ、これらの専門的職員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的職員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。
- ⑥で述べたように、教職大学院の授業形態は、学校における実習のほかにおいても、単なる講義にとどまることなく、ワークショップ、事例研究、模擬授業、フィールドワークなど、従来とは異なる新しい教育方法を中心に展開される必要がある。したがって、いわゆる通信制の課程とすることは想定されない。

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、米国の大学の教育大学院（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Ph. D取得教育課程と高度専門職業人向けの専門職学位取得教育課程に分けて設定していることが多い。このうち、後者では、主に教員を対象に修士レベルの教育課程とその履修コースを、また、学校管理者や行政担

当者を対象に博士レベルの教育課程とその履修コースを置き、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 認証評価等

- 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ことが必要である。

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、学校現場など養成された教員を受け入れる側（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・支援の方策を強化す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を推進するための方策、さらには、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一部又は全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、個々の教員の能力、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、新任の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・指定都市の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、教員養成分野におけるさら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

—恒常的に変化する教員として必要な資質能力の確実な保証—

(1) 導入の基本的な考え方

教員として必要な資質能力は、本来的に時代の進展に応じて更新が図られるべき性格を有しており、教員免許制度を恒常的に変化する教員として必要な資質能力を担保する制度として、再構築することが必要である。

教員免許状に一定の有効期限を付し、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、教員免許更新制を導入することが必要である。

更新制の導入により、我が国全体における公教育の改善・充実が期待でき、公教育に対する保護者や国民の信頼が確立する。

更新制は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものではなく、教員が、社会構造の急激な変化等に対応して、更新後の10年間を保証された状態で、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ていくという前向きな制度である。

更新制を導入し、専門性の向上や適格性の確保に関わる他の教員政策と一体的に推進することは、教員全体の資質能力の向上に寄与するとともに、教員に対する信頼を確立する上で、大きな意義を有する。

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応の増加、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、教員として必要な資質能力は常に変化している。
- このような教員をめぐる社会状況の激しい変化や、教員の子どもの教育に果たす役割等を考慮すると、教員として必要な資質能力は、本来的に、時代の進展に応じて更新が図られるべき性格を有しているものとする。

- 一方、教員免許状は、学校教育法で規定される初等中等教育段階の学校における、いわゆる公教育を適切に実施する者に授与される資格である。また、教員免許制度は、このような免許状を有する者の資質能力を一定水準以上に確保することを目的とする制度であり、これらの点に鑑みれば、教員免許制度は、その本来的な在り方として、教員として必要な資質能力が更新されるものとして、制度設計が行われることが必要である。
- これまで、教員として必要な資質能力の保持と向上は、教員の自己研鑽と現職研修に負うところが大きかった。今後とも、現職研修の充実等が重要であることは言うまでもないが、上述のような今日の公教育が直面している課題や急激な変化、教員の果たす役割等に鑑みれば、国民の期待に応える公教育を実現していくためには、教員免許制度を、恒常的に変化する教員として必要な資質能力を担保する制度として、再構築することが必要である。
- 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、一度取得すれば終身有効であるが、教員免許制度を上述の方向で再構築するためには、今後は、教員免許状に一定の有効期限を付することとすることが適当である。

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、上述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、更新制の導入により、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、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、さらに、現在、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ことを考慮すると、更新制を導入することにより、国・公・私立の設置者の別や地域のいかんに関わらず、およそ我が国全体における公教育の改善・充実が図られることが期待できる。また、教育の機会均等の保証にも、より適切に応えることができることから、公教育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である。
- また、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、これを契機とした教員の専門性向上が期待できる。また、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 更新制の基本的性格

- 平成14年の本審議会の答申「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、また制度としても導入が可能である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あるとの結論に至った。
- 平成14年の答申においては、上述の2つの視点のそれぞれについて、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。これらの点についての考え方を詳述すれば、別添3のとおりである。
- 今回提言する更新制は、その時々で必要な資質能力に刷新(リニューアル)することを目的とするものであり、平成14年の答申で検討した更新制とは、基本的性格が異なるものである。

今回の更新制は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものではなく、いわば、教員として日常の職務を支障なくこなし、自己研鑽に努めている者であれば、通常は更新されることが期待されるものである。したがって、今回の更新制は、教員が、社会構造の急激な変化や、学校や教員に対する期待等に対応して、今後も専門職としての教員であり続けるために、最新の知識・技能を身に付け、更新後の10年間を保証された状態で、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ていくという前向きな制度であることを明確にする必要がある。
- 今回の更新制と専門性の向上との関係については、(2)④で述べるように、免許更新講習が、およそ教員として共通に求められる内容を中心に、その時々で必要な資質能力に刷新(リニューアル)するものとして構成されるのであれば、当該講習の受講により、教員としての専門性の向上も期待できるものである。
- 他方、(2)③で述べるように、更新の要件を免許更新講習の受講・修了とする場合、それが修了できない者は、その時点で教員として必要な資質能力を有していないこととなり、教員免許状は失効するため、更新制は、結果として、教員として問題のある者は教壇に立つことがないようにするという効果を有している。
- このように、今回の更新制は、その効果に着目すれば、専門性の向上や適格性の確保に関わる他の教員政策と関連しており、したがって、これらの政策を含む教員政策全体の中に適切に位置付けることが、その必要性や意義を明確にする上で、重要である。この点について、今回の更新制は、基本的には教員としての専門性の向上に資す

る政策であるが、更新の要件を満たさない場合には、教員免許状が失効するという更新制の性格上、教員としての適格性の確保に関連する側面も有しているものである。

- 既存の教員政策に加え、このような更新制を導入することにより、教員免許制度上、生涯にわたり教員として必要な資質能力を保証するという制度的基盤が確立されることとなる。また、こうした確かな資質能力を基盤として、個々の教員の能力、適性等に応じた多様な現職研修が行われることにより、教員全体について、専門性の一層の向上が期待できる。

一方、教員としての適格性の確保は、基本的に分限制度等により対応すべき事柄であるが、更新の要件を満たさない場合には教員免許状が失効することから、更新制の導入により、教員として問題のある者は教壇に立つことがないようにするという対応が、これまで以上に確実に行われることが期待できる。

- このように、今回、新たに更新制を導入し、専門性の向上や適格性の確保に関わる他の教員政策と一体的に推進することは、教員全体の資質能力の向上に寄与するとともに、教員に対する信頼を確立する上で、大きな意義を有するものである。

(2) 具体的な制度設計

○教員免許状の有効期限：一律に10年間とすることが適当である。

○更新の要件と免許更新の実施主体：教員免許状の有効期限内に、免許更新講習を受講し、修了の認定を受けることとすることが適当である。免許更新の実施主体は、免許管理者である都道府県教育委員会とすることが適当である。

○講習の開設主体と国による認定：課程認定大学のほか、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も開設できるようにすることが適当である。一定水準が維持されるよう、あらかじめ、国が認定基準を定めて認定するとともに、認定後も定期的にチェックを行うなど、講習の質の確保に努めることが必要である。

○講習内容と修了の認定：講習内容については、「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、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。また、学校種や教科種に関わらず、およそ教員として共通に求められる内容を中心とすることが適当である。修了の認定は、あらかじめ修了目標を定め、受講者の資質能力を適切に判定した上で、修了の可否を決定することが適当である。

○受講時期と講習時間：有効期限の満了前の直近2年間程度の間を受講することとし、講習時間については、最低30時間程度とすることが適当である。

○受講の免除：教員としての研修実績や勤務実績等が講習に代替しうるものとして評

働ける場合には、講習の受講の一部又は全部の免除を可能とすることが適当である。

- 免許状の失効と再授与：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講習（回復講習）を受講・修了すれば、再授与の申請を可能と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、他の免許状の更新も可能とすることが適当である。
- 教員となる者及びペーパーティーチャーの取扱い：更新制は、教員となる者を主たる対象者として想定した制度である。ペーパーティーチャーについては、教員免許状の再取得が必要となった時点で、回復講習を受講・修了することが必要である。

① 基本的な考え方

- 更新制の制度設計に当たっては、教員免許状は職業資格であるとともに、初等中等教育段階の学校の教員としての雇用（任用）資格でもあることから、教員の職業生活をいたずらに不安定なものとしないう合理性のある制度とすることが必要である。こうした観点から、更新の要件については、教員免許制度や更新制の趣旨・目的を達成するために必要とされる最小限のものとし、客観性を担保するとともに、更新のための負担も合理的範囲内のものとなるようにすることが必要である。

② 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の要件、教員のライフステージのほか、既卒者の採用が増えている（教員免許状の取得後、一定期間を経過した後に教員として採用される者が増えている）状況等を総合的に考慮すると、最初の有効期限を含め、一律に10年間とすることが適当である。
- 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。

③ 更新の要件と免許更新の実施主体

- 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・性格の制度とする場合、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、修了の認定を受けること（以下「受講・修了」という。）とすることが適当である。
- 免許更新の実施主体（免許更新の申請受付、免許更新講習の修了の確認、更新された免許状の発行等免許更新に係る業務を行う者）については、現行の教員免許制度との関係や具体的に想定される業務等を考慮すると、免許管理者である都道府県教育委員会（免許状を有する者が教員である場合には、勤務する学校の所在地の都道府県教育委員会、教員以外の場合には、その者の住所地の都道府県教育委員会）とすることが適当である。

④ 免許更新講習の在り方

i) 講習の開設主体と国による認定

- 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・指定都市・中核市の教育委員会等も開設することができるようにすることが適当である。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。
- 教員免許状が更新されるかどうかは、資格の得喪に関わる問題であり、また、更新されれば全ての都道府県で公証力を有するものとなることを考慮すれば、更新に当たっては、教員免許状の授与時に相当するような基準を設定することが適当である。
- このため、免許更新講習の内容・方法等については、全国的に一定の水準が維持されるよう、あらかじめ、国が免許更新講習の認定基準（例えば、講習内容、方法、修了目標等に係る基準）を定め、開設主体からの申請に基づき、国が認定を行うこととすることが適当である。また、認定後も定期的にチェックを行い、認定基準を満たしていないことが明らかになった場合には、認定の取り消し等の措置を講ずるなど、免許更新講習の質の確保に努めることが必要である。

ii) 講習内容と修了の認定

- 免許更新講習については、教員のライフステージや、その時々学校教育が抱える

課題等を考慮しつつ、多様な講習の機会が用意されることが望ましいが、あらかじめ上述の認定基準において、基本的な内容について定めておくことが適当である。具体的には、以下の2つの要請に応えるものとするのが適当である。

- ・ 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幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項 ④教科・保育内容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
 - ・ 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
- また、免許更新講習の内容については、更新製の趣旨に鑑みれば、基本的に学校種や教科種に関わらず、およそ教員として共通に求められる内容を中心とすることが適当である。具体的には、教職専門（例えば、教職の今日的役割、学校における同僚性の形成、家庭や地域社会との連携、子どもの発達や課題の理解、学級経営、生徒指導、教育相談、教育課程の動向と指導の在り方等）を中心に、講習内容を構成することが適当である。（具体的な講習内容のイメージについては、別添4参照。）
- なお、上述の共通の内容は、あくまで免許更新講習としての認定基準上の内容であり、免許更新講習の開設主体が、認定基準で定める内容以外の内容や認定基準以上のレベルの内容を盛り込んで、講習を開設することは可能である。また、このような講習を受講することは、教員にとっても専門性の向上を図る上で有意義であることから、各課程認定大学や教育委員会等の特色を活かした多様な講習が開設されることが望ましい。
- 免許更新講習の実施形態については、講義のみではなく、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、教員免許状の保有者が職務に従事しながら受講したり、保有免許状により、受講機会に格差が生じないように、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の認定については、免許更新講習の開設主体が、国が定める認定基準に基づき、あらかじめ各講習科目の修了目標を定め、受講者の資質能力を適切に判定した上で、修了の可否を決定することが適当である。
- 免許更新講習の内容をいかに充実したものにするかは、更新製の成否を左右する重要な課題である。このため、今後、免許更新講習が、学校現場のニーズに即した、教員にとっても更新後の10年間を保障するものとなるよう、現職研修との関係にも留意しながら、課程認定大学や教育委員会、学校等関係者の協力を得て、速やかにモデルカリキュラムの検討を行うことが必要である。

iii) 受講時期と講習時間

- 免許更新講習の受講に当たっては、受講者が自らの事情等を考慮して受講時期を決定したり、学校内に対象者が複数名いる場合でも、計画的に受講できるよう、受講時期にある程度の幅を持たせることが必要である。このため、免許更新講習の受講時期については、有効期限の満了前の直近2年間程度の間を受講することとすることが適当である。
- 受講時期に一定の幅を持たせる一方で、免許更新講習を刷新（リニューアル）としての中身を伴った、教員にとってもその後の成長に意義のあるものにするためには、一定程度の講習時間を確保することが必要であることから、講習時間については最低30時間程度とすることが適当である。

iv) 講習の受講の免除等

- 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・修了することが原則であるが、日常の教育活動を適切に評価することは意義があることから、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には、講習の受講の一部又は全部を免除することを可能とすることが適当である。
- 教員が、例えば基準時間以上に免許更新講習を受講・修了した場合や、より高度な内容の講習を受講・修了した場合には、各任命権者の判断により、その実績を教員評価の一環として評価し、処遇にも反映させるなどの措置を講じることを検討する必要がある。また、高度な内容の講習を受講・修了した場合には、その実績を上進制度（現職教員による上位の教員免許状の取得）において評価する方策について、検討する必要がある。

⑤ 教員免許状の失効と再授与の在り方

- ③に述べた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。教員免許状を有することは、教育職員としての資格要件であり、この要件を欠くに至った場合、公立学校の教員であれば、地方公務員法上の失職に該当することになる。失職は、教員免許状の失効という事由が発生した時点で、公務員としての身分を自動的に失うものであり、分限免職のような処分行為を前提としたものではない。したがって、法律上、何らかの行政行為が必要になるものではないが、実際上は、当該者に、通知等により失職の事実や発生時期等を知らせることが適当である。

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。

- 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

位の修得そのものまで否定する趣旨の制度ではないこと、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講習（以下「回復講習」という。）を受講・修了すれば、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ことが適当である。

- このような取扱いとする場合、更新制における教員免許状の「失効」とは、学士の学位等の基礎資格や大学等における単位修得という過去の実績そのものまで無効とされるわけではなく、これらは引き続き有効なものとして評価されるものである。

今回の更新制では、多数のペーパーティーチャーも対象になることから、その制度化に当たっては、更新制による教員免許状の「失効」の意味が正しく理解されるよう、国において、十分な周知に努めることが必要である。

- なお、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、この点については、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、見直すことが適当である。

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、他の免許状の更新も可能とすることが適当である。

- ただし、養護教諭、栄養教諭及び特殊教育諸学校（平成19年度からは特別支援学校）の教諭の免許状については、それぞれの職務の特性等を考慮し、当該免許状に対応した免許更新講習の受講・修了を課することが適当である。

⑧ 教員となる者及びペーパーティーチャーの取扱い

- 以上のような制度として、更新制を導入する場合、更新制が、教員となる者（更新制の導入後に教員免許状を取得して、教員になる者。以下同じ。）や、いわゆるペーパーティーチャー（教員免許状を保有するものの、教職には就いておらず、教職を志望していない者。以下同じ。）にどのように適用されるのか整理する必要がある。
- この点について、教員免許状は教員としての雇用（任用）資格であることから、教員となる者については、将来的にも教員であり続けるためには、定期的に免許状を更新することが必要である。

一方、ペーパーティーチャーについては、仮に更新しなかった場合でも、学士の学位等の基礎資格や大学等において修得した単位は終身有効であり、回復講習の受講・修了により、教員免許状の再授与の申請は可能であることから、定期的に免許状を更新する必要はなく、新たに教職を志望するなど免許状の再取得が必要となった時点で、回復講習を受講・修了することが必要である（回復講習は、制度上の位置付けは免許更新講習とは異なるものの、受講の趣旨は同じであることから、④ i）～ iii）と同様に考えることが適当である。）。

なお、教職には就いていないものの、教職を志望している者や、免許状の保持を希望する者については、定期的に免許状を更新することが必要となる。
- このように、今回の更新制は、教員となる者を主たる対象者として想定した制度であり、したがって、その制度化に当たっては、上述のようなペーパーティーチャーと更新制との関係や、ペーパーティーチャーが免許状を再取得する場合の取扱いについて、国において、十分な周知に努めることが必要である。

(3) 現職教員を含む現に教員免許状を有する者への適用

現に教員免許状を有する者についても、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図るため、一定期間（10年間）ごとに免許更新講習と同様の講習（定期講習）の受講・修了を法的に義務付け、当該講習を修了しない場合は、免許状が失効することとするのは、必要性和合理性があり、現に教員免許状を有する者に対しても、更新制の基本的な枠組みを適用することが適当である。

現職教員は、定期講習を受講・修了しなければ、免許状が失効し、失職となることから、一定期間（10年間）ごとに定期講習を受講・修了することが必要である。

ペーパーティーチャーは、教員免許状の再取得が必要となった時点で、回復講習を受講・修了することが必要である。

① 適用についての基本的な考え方

- 現行制度においては、一旦授与された教員免許状は、懲戒免職等による失効又は取上げ処分の対象とならない限り、終身有効であることから、現に教員免許状を有する者、特に現職教員に対して、新たに更新制を適用する場合には、相当の必要性と合理性が求められる。
- 現在、我が国の幼児児童生徒の数は、およそ1600万人であり、また、現に教員免許状を有する者は、長い者で今後30年以上にわたり、教壇に立つこととなる。このように、現に教員免許状を有する者、特に現職教員が、当分の間、我が国の公教育の中核的な担い手として、多数の子どもの教育に当たることを考えると、今後新たに教員免許状を取得する者についてのみ更新制を適用することでは、公教育に対する保護者や国民の信頼に十分応えることができず、更新制の導入の目的そのものが実現し得なくなるものと考ええる。
- また、既に授与された教員免許状が終身有効であることは、一つの既得権益でもあるが、このような権益は必ずしも絶対不可侵のものではなく、前述したような公共の要請により、合理的な範囲内で新たに制約を課すことは許容し得るものと考ええる。
- 教員免許制度は、その本来的在り方として、時代の進展に応じて必要な資質能力を担保する制度として構築されるべきものである。したがって、今回の更新制が、前述のように合理性のある制度として導入されるのであれば、現に教員免許状を有する者についても、定期的に必要な刷新（リニューアル）を図るため、一定期間（10年間）ごとに免許更新講習と同様の講習（以下「定期講習」という。）の受講・修了を法的に義務付け、当該講習を修了しない場合は、免許状が失効することとする必要と合理性があり、現に教員免許状を有する者に対しても、更新制の基本的な枠組みを適用することが適当である。

② 現職教員及びペーパーティーチャーの取扱い

- このような対応をとることとする場合、現行制度により授与された教員免許状は、これまでどおり終身有効であり、新たに有効期限が付されるわけではない。しかしながら、現職教員については、定期講習を受講・修了しなければ、免許状が失効し、失職となることから、一定期間（10年間）ごとに定期講習を受講・修了することが必要である。

一方、ペーパーティーチャーについては、(2)⑧の場合と同様、教員免許状の再取得が必要となった時点で、回復講習を受講・修了することが必要であり、教職には就いていないものの、教職を志望している者等については、定期講習の受講・修了が必要である。

このように、定期講習の受講・修了を義務付けるという上述の対応は、現に教員免許状を有する者のうち、現職教員を主たる対象者として想定したものである。

- なお、定期講習は、制度上の位置付けは、免許更新講習と異なるものの、受講の趣

旨は同じであることから、講習の開設主体や講習内容、修了の認定、受講時期や講習時間、研修実績等による受講の免除の取扱い等については、(2)④と同様に考えることが適当である。

- また、制度導入後、最初の定期講習の受講については、対象者が相当数に上ることから、例えば、制度導入後の一定期間内に個々の対象者の希望を踏まえて、受講時期を指定するなど、円滑かつ計画的に定期講習の受講が行われるような方策を検討することが必要である。

(4) 更新制等の円滑な実施のために

制度導入当初から、現職教員への対応を円滑に行うため、国においては、定期講習の受講の趣旨や制度の仕組み等について十分説明し、理解を得るとともに、現職教員が計画的に定期講習を受講できるよう諸準備を遺漏なく進めていく必要がある。

都道府県教育委員会における免許管理体制の整備が重要であり、国が中心となって「免許管理システム」の整備を速やかに行うことが必要である。

更新制の導入や現職教員への対応については、関係者の理解・協力を得るための取組や、導入に向けての諸準備を進める中で、十分な見通しを立てた上で、実施時期について判断することが適当である。

- 以上に示した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、関係者への制度改正の周知や、免許更新講習等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、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、これらを計画的に進めていくことが必要である。
- これらの取組はいずれも必要であるが、特に現に教員免許状を有する者についても、一定期間（10年間）ごとに定期講習の受講・修了を義務付け、修了しない場合には免許状が失効するという更新制の基本的な枠組みを適用する場合、相当数の対象者が見込まれるとともに、特に現職教員については、身分の得喪に関わる制度の変更となることから、制度導入当初から、現職教員への対応をいかに円滑に行うかが大きな課題となる。
- このため、国においては、都道府県教育委員会や現職教員等に対して、定期講習の受講の趣旨や制度の仕組み等について十分説明し、理解を得るための取組を進めるとともに、現職教員が計画的に定期講習を受講できるようにするための諸準備を遺漏なく進めていく必要がある。
具体的には、定期講習の対象見込み者数や必要となる講習数等の実施規模を的確に把握するとともに、それを踏まえて、定期講習の受講計画の策定や、モデルカリキュラムの開発と試行、大学や教育委員会等の定期講習の開設主体における準備やこれら

の機関に対する支援方策等を検討することが必要である。

- また、更新制の導入や現職教員への対応を円滑に行うためには、免許管理者である都道府県教育委員会における免許管理体制の整備が重要である。このため、今後、各都道府県教育委員会の実態も踏まえつつ、国が中心となって、免許管理や免許更新に必要なデータを全国規模でネットワーク化し、どの都道府県からでも必要なデータへのアクセスを可能とするような「免許管理システム」の整備を速やかに行うとともに、都道府県教育委員会に対する支援方策について検討することが必要である。
- さらに、定期講習の受講に当たっては、今でも多忙感を抱いたり、ストレスを感じる者が少なくないと指摘される教員に対して、いたずらに負担を課さないよう配慮することが必要である。このため、定期講習の開設主体においては、講習の開設時期や期間、実施形態の工夫を図るとともに、各学校においても、対象教員については校務を軽減するなど、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、できる限りの配慮をすることが必要である。
- 更新制の導入については、速やかな実現が求められるが、特に現職教員に対して一定期間（10年間）ごとに定期講習の受講・修了を義務付けることとする場合、今後の行政当局の取組が極めて重要になる。このため、更新制の導入や現職教員への対応については、今後、国において、関係機関や関係者の理解と協力を得るための取組や、導入に向けての諸準備を進める中で、十分な見通しを立てた上で、その実施時期について判断することが適当である。

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・免許制度の今後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、検討することが必要である。
- 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、より確かな資質能力を育成するため、我が国の教員養成システムを、将来的に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については、今後の課題として、検討することが必要である。
- なお、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は必要であるが、特に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。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必要である。

② 上進制度の見直し等

- 上進制度については、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、国においては、各都道府県教育委員会に対して、当該制度の趣旨について、改めて周知・説明を行うなど、適切な運用に努めることが必要である。
- また、上進制度により、上位の教員免許状を取得する際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のほか、中核市の教育委員会等も開設することができるようにするなど、講習の開設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が必要である。

- 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、免許管理者である都道府県教育委員会が教員免許状を取り上げることができることを可能とすることが適当である。なお、その場合には、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で述べた方向を踏まえて、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

－確かな資質能力を前提とした採用の一層の改善・工夫－

今後、教員の採用においては、養成段階において育成される確かな資質能力を前提として、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。

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。

- 現在、教員の採用については、都道府県・指定都市の教育委員会において、人物評価を重視する方向で、採用選考の改善が進められている。今回、1. で述べたような教職課程の質的水準の向上を図るための取組を行うことにより、今後、養成段階で教員として必要な資質能力がこれまで以上に確実に育成されることとなる。このため、教員の採用においては、このような確かな資質能力を前提として、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するための一層の改善・工夫を図ることが必要である。
- 具体的には、現在、都道府県・指定都市の教育委員会においては、平成11年の教養審第三次答申を踏まえ、採用選考に当たり、求める教員像を示すなどの取組が行われているが、今後は、より明確かつ具体的な形で求める教員像を示すことが必要である。また、こうした教員像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ことが必要である。このため、面接試験や模擬授業、場面指導の実施等により、多面的な人物評価を一層充実することや、ボランティアやインターンシップ等の諸活動の実績を積極的に評価すること、教育実習や教職実践演習（仮称）をはじめとする教職課程の履修状況を適切に評価すること等について検討する必要がある。
- 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・指定都市の教育委員会においては、中長期的な視野から退職者数や子どもの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図るとともに、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

－現職研修の体系化の検証や10年経験者研修の今後の在り方等－

今後の現職研修は、個々の教員の能力、適性等に応じた多様な研修を行い、その成果を適切に反映していくという性格を強めていくことが必要であり、個々の研修の目的、内容、評価等の検証を行い、必要な改善・充実を図ることが必要である。

10年経験者研修については、法定研修としての位置付けは引き続き存続させることが適当であるが、更新制の導入との関係で、更なる指導力の向上や、得意分野づくりに重点を置いた研修としての性格をより明確にするとともに、実施時期や研修内容については、柔軟化の方向で見直しを行うことが必要である。

- 現在、現職研修については、都道府県・指定都市・中核市の教育委員会（以下「各教育委員会」という。）において体系化が図られているが、研修成果を適切に評価し、その後の指導や処遇に反映するシステムを構築することが課題となっている。また、今回、更新制の導入により、生涯にわたり教員の資質能力を保証するという制度的基盤が確立されることから、今後の現職研修は、基本的に個々の教員の能力、適性等に応じた多様な研修を行い、その成果を適切に評価していくという性格を一層強めていくことが必要である。
こうした観点に立ち、今後、各教育委員会においては、現在実施されている現職研修の体系化の考え方や、個々の研修の目的、内容、成果等の検証を行い、必要な改善・充実を図ることが必要である。
- また、各教育委員会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、国や各教育委員会においては、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する場合、平成14年の本審議会の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、10年経験者研修は、平成14年の答申において、当時検討していた更新制の導入目的のうちの専門性の向上を図るための方策として提言したという経緯はあるが、平成15年度の実施以来、各教育委員会においては、制度の趣旨を踏まえた多様で特色ある研修が実施・工夫され、教員の専門性の向上や、体系的な研修の整備に寄与してきたところである。
- こうした現状を考慮すると、10年経験者研修については、教育公務員特例法上の法定研修としての位置付けは引き続き存続させることが適当であるが、更新制の導入との関係で、中堅教員としての更なる指導力の向上や、得意分野づくりに重点を置いた研修としての性格をより明確にするとともに、その実施時期や研修内容については、

柔軟化の方向で見直しを行うことが必要である。

- 平成11年の教養審第三次答申で指摘したように、今後は、各教育委員会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。各学校や各教育委員会においては、大学や、民間も含めた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、各教育委員会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、各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、情報提供するなど、各教育委員会に対する指導・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。
- 各教育委員会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優れた人材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、各教育委員会においては、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、大学や民間における先導的・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

一分限制度の厳格な適用や教員評価の処遇への反映等一

問題のある教員は教壇に立つことのないよう、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一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、新しい教員評価システムの構築を一層推進していくことが必要である。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・指定都市の教育委員会においては、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一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・指定都市の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、上述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ことが必要である。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. 教員に対する信頼の確立に向けて

―国、大学、教育委員会、学校、教員等に対する期待―

- これまで、教員に対する揺るぎない信頼を確立するための5つの具体的方策について述べてきた。これらの提言は、養成・免許、採用、現職研修等を通じて、教員の資質能力の向上を図るための施策であり、国民の学校教育や教員に対する期待に応える上で、不可欠の施策である。
- 教員に対する信頼を確立するためには、このような資質向上方策とともに、今後とも教員に優れた人材が得られるよう、教職や学校が魅力ある職業、職場となるようにすることが重要である。そのためには、教員の給与等の処遇や教職員配置、学校の施設、設備・教材等、引き続き教育条件の整備を進めることが必要である。また、今回の改革を通じて、多くの国民が教員や教員免許状に対して抱いているイメージを刷新し、専門職としての新しい教員像を確立していく必要がある。
- このため、国、課程認定大学、各教育委員会、学校、教員等の関係者は、以下に述べるような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・免許制度の実現と、教員像の確立に向けて、努力していくことが必要である。
- 国においては、養成・免許、採用、現職研修の各段階を通じて、教員の資質能力の向上に努めることはもとよりであるが、教職の魅力を高め、安定的に優れた人材が確保されるよう、教員評価や処遇、教職員配置の在り方等も含め、総合的な視点に立って、教員政策を推進していくことが必要である。
- 課程認定大学においては、学校や教育委員会との連携協力を重視し、養成段階において、教員として必要な資質能力を確実に育成することが必要である。養成段階の改革は、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、教職課程の現状に対する指摘等も踏まえれば、課程認定大学は、今後の教員の在り方を左右する極めて重要な役割を担っていると言える。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求められる。
- 各教育委員会においては、教員の採用や現職研修、人事管理等を通じて、教員の資質能力の一層の向上と信頼の確立に努めることが必要である。また、頑張る教員を励まし、応援していくような教員評価を推進し、処遇にも適切に反映するなど、学校現場や教員を支える観点からの施策の充実が求められる。
- 各学校においては、魅力ある職場づくりを進めるため、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必要である。このため、個々の教員の能力向上だけでなく、学校における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った観点から、校内研修の充実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よう、校務分掌などの校内組織の整備や、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づくりを進めていく必要がある。

○ 教員の資質能力の向上や、教職を魅力ある職業とするための様々な施策も、教員自身が、自己研鑽に励み、質の高い教育活動を行っていくという日常的な取組があつてこそ、成果を生むものである。このため、教員には、こうした関係機関の取組を教員に対する期待と励ましとして受け止め、日々絶ゆまぬ研究と修養に努めていくことが求められる。

○ 今回の答申を踏まえ、今後、教員に対する信頼の確立に向けて、国、課程認定大学、各教育委員会、学校等、様々な関係者による取組が始まるものとする。今回の改革を円滑に遂行し、新しい教員像を確立するためには、何よりも、保護者や国民の幅広い理解と協力が重要である。

現在の学校教育には様々な課題があるが、その解決に向けて中心的な役割を果たすのは、学校現場で日々教育活動に当たる教員である。そして、教員の仕事は、保護者や国民の信頼があつて初めて成り立つものである。今回、示した改革方策の着実な推進や、教員自身の努力・意識改革はもとより重要であるが、保護者や国民各位におかれては、まずはこのような関係機関・関係者の取組を見守り、また、励ましていただきたいと考える。

教職実践演習（仮称）について

1. 科目の趣旨・ねらい

- 教職実践演習（仮称）は、教職課程の他の授業科目の履修や教職課程外での様々な活動を通じて、学生が身に付けた資質能力が、教員として最小限必要な資質能力として有機的に統合され、形成されたかについて、課程認定大学が自らの養成する教員像や到達目標等に照らして最終的に確認するものであり、いわば全学年を通じた「学びの軌跡の集大成」として位置付けられるものである。学生はこの科目の履修を通じて、将来、教員になる上で、自己にとって何が課題であるのかを自覚し、必要に応じて不足している知識や技能等を補い、その定着を図ることにより、教職生活をより円滑にスタートできるようにすることが期待される。

- このような科目の趣旨を踏まえ、本科目には、教員として求められる以下の4つの事項を含めることが適当である。
 - 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幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項
 - ④教科・保育内容等の指導力に関する事項

- また、本科目の企画、立案、実施に当たっては、常に学校現場や教育委員会との緊密な連携・協力を留意することが必要である。

2. 授業内容例

- 上述のような本科目の趣旨を考慮すれば、授業内容については、課程認定大学が有する教科に関する科目及び教職に関する科目の知見を総合的に結集するとともに、学校現場の視点を取り入れながら、その内容を組み立てていくことが重要である。具体的には、以下のような授業内容例が考えられる。

授業内容例	含めることが必要な 事項との関連
<ul style="list-style-type: none"> ○ 様々な場面を想定した役割演技（ロールプレイング）や事例研究のほか、現職教員との意見交換等を通じて、教職の意義や教員の役割、職務内容、子どもに対する責務等を理解しているか確認する。 	主として①に関連
<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校において、校外学習時の安全管理や、休み時間や放 	主として①、③に関連

<p>課後の補充指導、遊びなど、子どもと直接関わり合う活動の体験を通じて、子ども理解の重要性や、教員が担う責任の重さを理解しているか確認する。</p>	
<p>○ 役割演技（ロールプレイング）や事例研究、学校における現地調査（フィールドワーク）等を通じて、社会人としての基本（挨拶、言葉遣いなど）が身に付いているか、また、教員組織における自己の役割や、他の教職員と協力した校務運営の重要性を理解しているか確認する。</p>	<p>主として②に関連</p>
<p>○ 関連施設・関連機関（社会福祉施設、医療機関等）における実務実習や現地調査（フィールドワーク）等を通じて、社会人としての基本（挨拶や言葉遣いなど）が身に付いているか、また、保護者や地域との連携・協力の重要性を理解しているか確認する。</p>	<p>主として②に関連</p>
<p>○ 教育実習等の経験をもとに、学級経営案を作成し、実際の事例との比較等を通じて、学級担任の役割や実務、他の教職員との協力の在り方等を修得しているか確認する。</p>	<p>主として②、③に関連</p>
<p>○ いじめや不登校、特別支援教育等、今日的な教育課題に関しての役割演技（ロールプレイング）や事例研究、実地視察等を通じて、個々の子どもの特性や状況に応じた対応を修得しているか確認する。</p>	<p>主として③に関連</p>
<p>○ 役割演技（ロールプレイング）や事例研究等を通じて、個々の子どもの特性や状況を把握し、子どもを一つの学級集団としてまとめていく手法を身に付けているか確認する。</p>	<p>主として③に関連</p>
<p>○ 模擬授業の実施を通じて、教員としての表現力や授業力、子どもの反応を活かした授業づくり、皆で協力して取り組む姿勢を育む指導法等を身に付けているか確認する。</p>	<p>主として④に関連</p>
<p>○ 教科書にある題材や単元等に応じた教材研究の実施や、教材・教具、学習形態、指導と評価等を工夫した学習指導案の作成を通じて、学習指導の基本的事項（教科等の知識や技能など）を身に付けているか確認する。</p>	<p>主として④に関連</p>

(注) 授業内容例は、どのような授業を行えば、学生が教員として最小限必要な資質能力の全体を修得しているか（理解しているか、身に付いているか）確認できるかを例示

したものである。

課程認定大学においては、本科目の中で、上述の授業内容例を必ずしもすべて行う必要はなく、科目に含めることが必要な事項①～④が全体として確認できるよう、適宜、組み合わせて授業を編成することが望ましい。

3. 到達目標及び目標到達の確認指標例

含めることが必要な事項	到達目標	目標到達の確認指標例
①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"> ○ 教育に対する使命感や情熱を持ち、常に子どもから学び、共に成長しようとする姿勢が身に付いている。 ○ 高い倫理観と規範意識、困難に立ち向かう強い意志を持ち、自己の職責を果たすことができる。 ○ 子どもの成長や安全、健康を第一に考え、適切に行動することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 誠実、公平かつ責任感を持って子どもに接し、子どもから学び、共に成長しようとする意識を持って、指導に当たることができるか。 ○ 教員の使命や職務についての基本的な理解に基づき、自発的・積極的に自己の職責を果たそうとする姿勢を持っているか。 ○ 自己の課題を認識し、その解決に向けて、自己研鑽に励むなど、常に学び続けようとする姿勢を持っているか。 ○ 子どもの成長や安全、健康管理に常に配慮して、具体的な教育活動を組み立てることができるか。
②社会性や対人関係能力に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教員としての職責や義務の自覚に基づき、目的や状況に応じた適切な言動をとることができる。 ○ 組織の一員としての自覚を持ち、他の教職員と協力して職務を遂行することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 挨拶や服装、言葉遣い、他の教職員への対応、保護者に対する接し方など、社会人としての基本が身についているか。 ○ 他の教職員の意見やアドバイスを耳を傾けるとともに、理解や協力を得ながら、自らの職務を遂行することができるか。

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保護者や地域の関係者と良好な人間関係を築くことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学校組織の一員として、独善的にならず、協調性や柔軟性を持って、校務の運営に当たることができるか。 ○ 保護者や地域の関係者の意見・要望に耳を傾けるとともに、連携・協力しながら、課題に対処することができるか。
<p>③幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもに対して公平かつ受容的な態度で接し、豊かな人間的交流を行うことができる。 ○ 子どもの発達や心身の状況に応じて、抱える課題を理解し、適切な指導を行うことができる。 ○ 子どもとの間に信頼関係を築き、学級集団を把握して、規律ある学級経営を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 気軽に子どもと顔を合わせたり、相談に乗ったりするなど、親しみを持った態度で接することができるか。 ○ 子どもの声を真摯に受け止め、子どもの健康状態や性格、生育歴等を理解し、公平かつ受容的な態度で接することができるか。 ○ 社会状況や時代の変化に伴い生ずる新たな課題や子どもの変化を、進んで捉えようとする姿勢を持っているか。 ○ 子どもの特性や心身の状況を把握した上で学級経営案を作成し、それに基づく学級づくりをしようとする姿勢を持っているか。
<p>④教科・保育内容等の指導力に関する事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科書の内容を理解しているなど、学習指導の基本的事項（教科等の知識や技能など）を身に付けている。 ○ 板書、話し方、表情など授業を行う上での基本的な表現力を身に付けている。 ○ 子どもの反応や学習の定着状況に応じて、授業計画や学習形態等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自ら主体的に教材研究を行うとともに、それを活かした学習指導案を作成することができるか。 ○ 教科書の内容を十分理解し、教科書を介してわかりやすく学習を組み立てるとともに、子どもからの質問に的確に答えることができるか。 ○ 板書や発問、的確な話し

	を工夫することができる。	<p>方など基本的な授業技術を身に付けるとともに、子どもの反応を生かしながら、集中力を保った授業を行うことができるか。</p> <p>○ 基礎的な知識や技能について反復して教えたり、板書や資料の提示を分かりやすくするなど、基礎学力の定着を図る指導法を工夫することができるか。</p>
--	--------------	---

(注1) 到達目標は、学生が具体的にどの程度のレベルまで修得している（身に付いている）ことが必要であるかを示した基本的・共通的な指標である。したがって課程認定大学の判断により、これらの到達目標に加えて別の目標も設定することは可能である。

(注2) 確認指標例は、どのような観点に基づけば、到達目標に達しているかどうか確認できるかを例示したものである。課程認定大学においては、到達目標との関連を考慮して、適宜、確認指標例を組み合わせたり、あるいは別の確認指標例を付加して確認を行うことが望ましい。

4. 授業方法等

○ 2. に示すような内容の授業を効果的に展開するためには、授業方法の面でも、課程認定大学が有する知見を結集して、理論と実践の有機的な統合が図られるような新たな授業方法を積極的に開発・工夫することが重要である。具体的には、授業内容に応じて、例えば教室での役割演技（ロールプレイング）やグループ討論、実技指導のほか、学校や教育委員会等との協力により、実務実習や事例研究、現地調査（フィールドワーク）、模擬授業等を取り入れることなどが考えられる。

（想定される主な授業形式）

- ・「役割演技（ロールプレイング）」
ある特定の教育テーマ（例えば、いじめ、不登校等）に関する場面設定を行い、各学生に様々な役割（例えば、生徒役、教員役、保護者役等）を割り当てて、指導教員による実技指導も入れながら、演技を行わせる。
- ・「事例研究」
ある特定の教育テーマに関する実践事例について、学生同士でのグループ討議や意見交換、研究発表などを行わせる。
- ・「現地調査（フィールドワーク）」
ある特定の教育テーマに関する実践事例について、学生が学校現場等に出向き、実地で調査活動や情報の収集を行う。

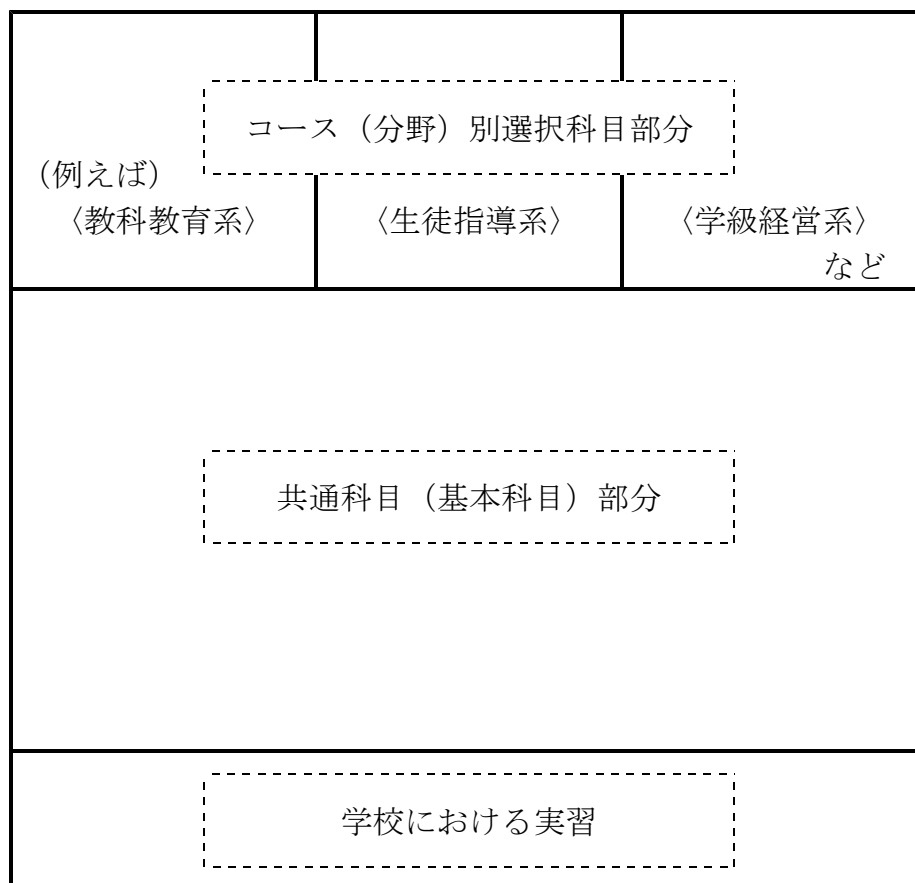
- 学生に自己の課題を自覚させ、主体的にその解決に取り組むことを促すため、本科目の履修に当たっては、役割演技（ロールプレイング）や事例研究、指導案の作成等の成果を省察する観点から、単に映像記録等を残したり、感想文を書かせるだけではなく、例えば学生に実践記録を作成させる等の工夫が求められる。

- 受講者数は、できる限り少人数（15名～20名程度が理想的）とし、演習の効果が最大限に発揮されるよう配慮することが望ましい。受講者数が増える場合には、大学の実情に応じて、ティーチングアシスタント（TA）等を活用するなど、授業形態の工夫を図る必要がある。

教職大学院におけるカリキュラムについて（補論）

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、現場における実践活動・現地調査（フィールドワーク）等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、その活用にあたっては、実務経験者による授業のほか、研究者教員と

のティ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、学校経営、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。
- 学部段階における教育実習は、教員として最小限必要な資質能力を養成する課程の実習である一方、教職大学院における「学校における実習」は、単に学部段階における教育実習の延長ではなく、これ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、長期間にわたり、教科指導や生徒指導、学級経営等の課題や問題に関し自ら企画・立案した解決策を実験的に体験・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であることが必要である。
特に現職教員である学生については、実習は、自らの教育実践とは異なる実践を客観的に観察し、体験・参画することにより、自らの実践を相対化し、その上で教職大学院においてさらに伸ばすべき自らの資質能力の研究・育成を計画する機会となる。
担当教員（大学教員）の指導のもとで実習を行うことにより、学生は、理論と実践の融合の意味と意義を実感し、いわば理論知を実践知に変換する資質能力を獲得することが期待される。
- 学部段階における教育実習は、未だ免許状を持たない学生の卒業前の実習であるのに対し、教職大学院における「学校における実習」は、教職経験の有無を問わず、免許状を有する者による実習であり、この点においても異なる。免許状を持った者が、教員の指導の下、一定期間計画的・継続的に学校教育活動に参加するものであり、当該学校における教育活動に寄与することも期待できる。特に、現職教員である学生の実習であれば、自己の資質能力を高めることにより学校教育を向上させることに熱意と意欲ある教員が当該実習校における教育に参画することにより、学校にとっても実践力として期待されるものである。

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证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

（子どもの社会的・情緒的発達についての理解を深め、子どもが教育領域の諸活動を通して発達課題の達成と社会的自立を図ることを促進するとともに、社会的・情緒的発達の課題や問題の把握と適切な対処のできる実践的指導力を修得する内容）

（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。）
- ・子どもの社会的・情緒的発達を促す指導
- ・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
- ・子どもの進路発達を促す指導援助体制 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、学校経営と学校評議員、情報公開と説明責任）
- ・学級・学校経営と評価 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。
- 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ことが重要である。

(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しての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。（なお、各大学におけるカリキュラムの検討に資するため、教員養成部会専門職大学院ワーキンググループにおいて「教職大学院におけるカリキュラムイメージについて」を作成しており、これも参考にしつつ、大学等各関係者において、教職大学院に関する到達水準やあるべきカリキュラムに関する共通認識について、活発な議論を期待したい。）

平成14年の答申において指摘した課題との関係

- 平成14年の本審議会の答申は、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。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おり、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要な要因となっている。
- 平成17年10月の本審議会の答申「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ない、「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。
- 以上のような基本的認識に立ち、今回の更新制と、当時指摘した課題との関係を整理すれば、以下のとおりである。

1. 分限制度との関係

- 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・指定都市の教育委員会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。
- 他方、更新の要件を免許更新講習の受講・修了とする場合、それが修了できない者は、その時点で教員として最小限必要な資質能力を有していないこととなり、教員免許状は失効するため、更新制は、結果として、教員として問題のある者は教壇に立つことがないようにするという効果を有している。

2. 専門性向上との関係

- 専門性向上との関係については、基本的に教員としての専門性の向上は、自己研鑽

や現職研修により図られるべきである。他方、免許更新講習が、およそ教員として共通に求められる内容を中心に、その時々で教員として必要な資質能力に刷新（リニューアール）するものとして構成されるのであれば、当該講習の受講により、教員としての専門性の向上も期待できるものである。

- この場合、免許更新講習と現職研修の目的及び内容面での類似性が課題となるが、この点については、免許更新講習はあくまで、その時々で教員として最小限必要な資質能力の保持を直接の目的とするものである。これに対して、現職研修は、更新制の導入により保証される、このような基盤的な資質能力を前提として、個々の教員の能力や適性、経験等に応じた、より多様な研修が行われることにより、専門性の一層の向上を期待するものである。今後、このような観点から、現職研修の体系化の考え方や、個々の研修の見直しを行っていくことが必要である。

3. 一般的な任期制を導入していない公務員制度との関係

- 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。特に、今回の更新制は、いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするものではなく、教員として日常の職務を支障なくこなし、自己研鑽に努めている者であれば、通常は更新されることが期待されるものである。
- 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する制度ではないことから、基本的に今回の更新制とは趣旨・目的を異にするものである。
したがって、今回の更新制の導入により、任期制を教員についてのみ一般的な制度として導入する結果とはならないものとする。

4. 我が国全体の資格制度との関係

- 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られる。
- 教員免許状について考えてみると、教育は、その特性上、その成果を客観的かつ短期間に評価することが、他の職業資格に求められる成果と比べてより困難であり、また、教員が心身の発達段階にある子どもに対して強い影響力を有するという側面を有している。
このため、子どもに対して、その発達段階に即して、国民として必要な知識、思考力等を培うことを職責とする教員の資格を定める教員免許制度においては、当該制度の本来的な在り方として、教員として必要な資質能力の更新を制度的に担保する更新制を導入する必要性が高いと考える。

免許更新講習の講習内容について（イメージ）

答申の提言	具体的な講習内容（例）
<p>○ 免許更新講習については、あらかじめ認定基準において、基本的な内容について定めておくことが適当。</p> <p>具体的には以下の2つの要請に応えるものとするのが適当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> 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幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項 ④教科・保育内容等の指導力に関する事項 </div> <p>・その時々で求められる教員としての資質能力に刷新（リニューアル）する内容</p> <p>○ 免許更新講習の内容については、基本的に学校種や教科種に関わらず、およそ教員として求められる内容を中心とすることが適当。</p> <p>具体的には教職専門（例えば、教職の今日的役割、学校における同僚性の形成、家庭や地域社会との連携、子どもの発達や課題の理解、学級経営、生徒指導、教育相</p>	<p>※ 別添1における教職実践演習（仮称）の授業内容例と同様のもののほか、以下のような内容が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学校教育を取り巻く変化と教員の役割 <ul style="list-style-type: none"> ・学校や教員を取り巻く社会状況の変化 ・専門職としての教員への期待 ・子ども観、教育観の省察 ○ 学校における同僚性の形成と組織的対応 <ul style="list-style-type: none"> ・子どもをめぐる問題やその教育に対する組織的対応の在り方 ・学校組織の一員としてのマネジメント・マインドの形成 ○ 社会の変化に対応した学校の役割と、家庭や地域社会との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・保護者との円滑なコミュニケーションの形成 ・地域社会の把握・分析と地域を生きる子どもの理解 ・地域社会との連携の理論と実際 ○ 子どもの心身の発達や学習に関する研究の動向と、それを踏まえた指導の在り方 <ul style="list-style-type: none"> ・脳科学に関する研究の成果に立った子どもの発達の理解 ・LD（学習障害）・ADHD（注意欠陥／多動性障害）などの新たな課題の理解と対応 ○ 子どもの変化や特性に対応した学級経営の在り方 <ul style="list-style-type: none"> ・個々の子どもの居場所づくりを意識した学習集団、生活集団の形成 ・子どもの多様化に対応した学級づくりと学級担任の役割

談、教育課程の動向と指導の在り方等)を中心に、講習内容を構成することが適當。

- 子どもの今日的課題と生徒指導、進路指導、教育相談の理論及び方法
 - ・ 子どもの生活習慣の変化に対応した生徒指導の在り方
 - ・ 社会的・経済的環境の変化に対応した各学校段階におけるキャリア教育の意味と進め方
 - ・ 子どもの発達段階に応じた進路指導、教育相談の基本となるカウンセリングの理論と技法(スクールカウンセラー等の学校外の支援者との連携を含む)

- 教育課程(学習指導要領)の動向と、教科や道徳、特別活動、総合的な学習の時間の授業づくりの理論と指導の在り方
 - ・ 学習指導要領の改訂に対応した教育課程の編成・実施
 - ・ 学習意欲を喚起し、学習習慣を身に付けさせる指導の在り方
 - ・ 現代の多様な価値観との関係を考えさせる道徳の指導の在り方

- 今日的な課題に対応した学校や教育の在り方
 - ・ 環境、人権、法や経済などに関する教育
 - ・ 子どもの安全確保と危機管理
 - ・ 学校における情報セキュリティの実際

(注) 具体的な講習内容や方法、修了目標等については、今後、課程認定大学や教育委員会、学校等関係者の協力を得て、モデルカリキュラムの検討を行うことが必要である。

教員の資質能力の向上に関連するこれまでの答申

本答申は、本文でも引用している以下の答申を踏まえながら検討し、とりまとめたものである。

- 1．平成9年7月 教育職員養成審議会第一次答申「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」
- 2．平成10年10月 教育職員養成審議会第二次答申「修士課程を積極的に活用した教員養成の在り方について - 現職教員の再教育の推進 - 」
- 3．平成11年12月 教育職員養成審議会第三次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」
- 4．平成14年2月 中央教育審議会答申「今後の教員免許制度の在り方について」
- 5．平成17年10月 中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」