

第103回、104回教員養成部会の自由討議における主な意見

教職の魅力、使命感

教職が魅力ある極めて重要な職だということを養成段階でも示していただきたい。公立学校で勤務することに非常に不安感を持っている学生がいる。夢を持って教育現場に入れるような環境を総合的に考えてつくっていく必要がある。

教員を目指す学生たちに教職の魅力、生きがいを伝えていくことは必要だが、やりがいさえあれば何でもできるという働き方は問題が残る。教員養成において、大学生の時代に自分の働き方を考えさせる時間も必要。

学生にとっては教員になることが目的になってしまっているが、本当は教員としていかにあるかということが一番大事。教員としてどう生きていくかということを示していくような教員養成が必要。

教員志望者が不足する中で、高大接続を含めた養成の在り方を考える必要がある。与えられたものをとにかくこなしていくだけでは魅力のある職場というイメージが出てこない。ICTを使った全く新しいタイプの授業の在り方、外国籍の子供たちを取り込んだ共生型の教育のような、これまでとはかなり違う教育の在り方や、それに対応する新しい教職の在り方があることを具体的に示していくことが必要。

以前は臨時的任用等で経験を積みながら採用試験を受けていたが、そういう予備軍もいなくなってきたことが、倍率が下がっていることよりも問題。

今後の教師や教員養成の在り方

技術や社会がどんどん変わっていく中で、どんな時代においても大事な本質的な力を教員養成の段階でしっかり身に付けていくことが求められる。

データの活用は、教師の長年の経験や勘やその観察によって変わってくる部分もある。新しい技術を教師とともにどのように生かしていくのかが課題。

探求的な学習をどのように指導するかについて、大学できちんと教えてもらったことがないという声がある。まず大学の教員が探求的な学習を指導する資質を身に付け、それを教員養成の中でどう行うのが重要。

技術的な面は現場の中でも育成できるが、ベースとしてのいい人、様々なことに気付ける力を持っている人を養成することが重要。

これからの教師には、課題を見極めて、対応できる力が必要であり、大学では課題に対する解決の実践に重点を置くべき。

学校教育現場や教員養成にも、人、もの、金、情報、時間などを最大限に効果的に組み合わせる最短で最大の効果を生むというマネジメントの視点が必要。

現場で困難に立ち向かって、どのように対応していくかという、生の力になるような教員養成のプログラムを構築していく必要がある。

多様な人材で構成される教員組織の在り方

社会に開かれた教育課程を実現するためには、外部の専門人材や地域とのつながりが必要であり、その点について学ぶことが養成段階、現職教員、管理職にも必要。兼業や副業も認められるようになってきているので、特別免許などを活用してよりよい産業界と学校との連携を実現することが必要。

教員免許は持っているが、急に学校現場に入るのはハードルが高いという話をよく聞く。リカレント教育でしっかりと学んだ体験や自信があれば、学校現場に入ることを希望する方も多くなってくるのではないかと。

若い教員が子育て等で仕事を中断してもまた職場に戻れるというキャリアパスを描くためのリカレント教育や、人生 100 年時代を迎えて定年後の多様な方々が学校教育に参画していただくための学び直しの仕組みが必要。

産業界と教育の連携を進めるため、小中高においても企業と学校の間でのクロスアポイントメント制度を適用するような思い切った改革が必要。

ボランティアや非常勤では学校教育に関わりにくい。特別免許状のように、優秀な人材が教員養成課程を修了していなくても、フルタイムで学校教育に関わっていけるような仕組みが必要。

先導的な教員養成の体制

Society5.0 に対応した養成、研修を実現できる大学の体制を検討する必要がある。教員養成課程の学生が、英語や ICT を活用できる環境をまず当然のものとして整えていくことが重要。

特に国立の附属学校を活用して、先導的な取組に取り組み、こんなことができるということを、国民に対して見せてほしい。

教員養成における大学と民間や地域社会との連携

教員への民間企業等への派遣も含め、教員養成・育成でももっと民間の力を積極的に活用していくことが重要。

従来のように全てを大学で抱えるというよりも、企業等の支援を受けながら養成を行っていく在り方を考えていくことが必要。

教員養成も地域との協働という視点を取り入れて、地域や社会に視野を広げ、どういうプロセスで協働的に動けるのか、どうコミュニケーションをとったらいいかということを経験的に学んでほしい。

教員養成の学びの場を大学の中だけにとどめるのではなくて、大学所在地の近隣の学校と協働して教員の養成を行っていくことが重要。

時代の流れが非常に激しくなっている中で、大学のみで養成機能を負わせるには限界があり、多様なプレイヤーが本格的に関われるようになることが必要。

免許制度全般

小学校の専科教員の割合が増えていくと、小学校免許やその養成課程は何かということが問題になる。また、学校が小規模化する中で一部の教科について免許外教科担任が指導していることや、義務教育学校では小学校と中学校の両方の免許が必要であることの複雑さなど、いろいろ検討すべきことがある。

幼児教育の養成、小学校教員の養成、中等レベルの教員養成は、それぞれの課題があるので、学校段階を意識した議論が必要。

複数校種や複数教科の免許状の取得、小学校高学年での専科指導の拡大、Society5.0への対応などの現在のニーズにこたえつつ、しっかりと質を保証した教職課程や免許制度の在り方について、検討が必要。

教職課程の質保証、コアカリキュラム

課程認定後の教職課程の質保証について、実地視察では回数、場所が限られており、教職課程でどういう形で教員養成が行われているのか、輩出された人材がどういふふう活躍しているのかを見ていくような仕組みが必要。

大学として目指す方向と教員養成がマッチしているか、大学の中で教職課程をどう位置付け、どう展開していくのか、ということも含めた質を見ていく必要がある。学会とも連携して、よりよい教職課程コアカリキュラムに向けて今後も見直しを行っていくことが必要。

教科コアカリキュラムについては、学習指導要領を学校で教えられるような養成を行うことは必要であるが、一方で、各分野の学問を基礎とする開放制の学部における教職課程の専門教育が、中学・高校の学習指導要領のレベルになってしまうことがないような配慮が必要。

英語だけではなく、他の教科については、教科コアカリキュラムがなぜないのか。コアカリキュラムと教員育成指標を連携させていくことが必要。

教育実習、学校体験活動

教育実習の最後の週の研究授業が一点豪華主義になっていて、学生にも指導教員にも負担になっている。それよりは実習期間中の1コマ1コマの授業を大事にして、もっと学校で働くことの魅力を感じてもらえるような教育実習にできないか。教育実習は、通常3、4年生で実施しているが、集中的にやるのではなくて、教職課程の4年間の中での位置付けも含めて見直し、効率化を図っていく必要がある。教育実習前にインターンシップを行うことは、学生が学校の魅力を感じる上でも効果的であるが、開放制の場合には学部の授業が優先でインターンシップは難しいという声もあるため、開放制の学生も利用できるような短期のインターンシップを教育委員会で開発しようとしているところ。

教員育成指標と養成、採用

育成指標は大学と教育委員会が共通理解の中で養成・採用・研修を一体化していける取組。今後、各学校などにおいても育成指標をどのように活用していくのかを考える必要がある。大学においても、教職課程に関わる教員が育成指標を十分に理解して、教育委員会や学校等と同じ目線で学生を育てていくことが必要。

育成指標は作成されたが、大学の方はそれを熟知していないし、採用の方も変わっていない。大学、教育委員会、学校が一体的な形になっていく必要がある。

養成段階での学生の力と、育成指標に示す教員のスタートの段階で備えるべき力との間にミスマッチが生じているように思われる。教職課程の最後の段階として置かれている教職実施演習が、教員として活躍する力を育成するものになっているかどうか改めて検討する必要がある。

養成段階については、免許法の改正やコアカリキュラムの策定が行われ、研修については、協議会の下で育成指標が作られた。養成と研修をつなぐ採用・選考について検討が必要。

研修の体系化、更新制

指標と研修をリンクさせることが必要。生涯にわたる成長を支えることのできる研修、とりわけ自分の教職生活を振り返りながら、次の10年間に向けてどういうことをしていくのかを見直していけるような研修の在り方を検討することが必要。

育成指標が、先生方が主体的に自らの力量を向上していくものになることが必要。例えば、ポートフォリオのようなものを各教員が持ち、この研修に行って、次はこの研修を受けて、また教職大学院の単位を取って、それを累積してステップアップしていくというような力量向上・能力向上の在り方が必要。

教員研修は、教える、覚えるというパターンから抜けていない一方で、教職大学院は、教師の学校での学び合いを支えるようになっていない。教育委員会と大学が連携し、研修と高等教育とを融合させていく必要がある。

大学卒業後も教職生涯にわたって職能成長を促進するようリカレント教育のシステムが必要。

再任用後でも更新講習を受けなければならないことが、継続して勤めたい気持ちをそいでしまう状況がある。再任用された方の更新講習の在り方について検討が必要。

研修体制

過去にも採用倍率が2倍を切っていた時期があったが、当時と違うのは、学校が小規模化して、現場で多くの先輩と交流することができなくなっていること。教員は学校で先輩から知識を教えられるが、その基になるものがなくなっている。

教員は学校で育つので、学校の人材育成機能を強化する観点から、校内研修をリードできるスクールリーダーを意図的・計画的に育成していく必要がある。

各自治体の教育センターは、研修の実施機関になっていて、研究機能が弱い。研修プログラムの開発や学校支援機能を担えるようになるべき。

熟練期の方たちについて、Society5.0といわれながらも、かつての知識だけで教育がなされている面もある。熟練期の研修にもスポットを当てて議論すべき。

現場では常に研修の場を持ちたいと思っているが、時間が足りないなどの課題がある。教員を育てるためにも持続可能な働き方ができる現場をつくることが重要。

私立学校教員の研修体制についても検討する必要がある。

遠隔地での授業研究にICTを活用するなど、教員の研修にもICT活用が有効。

現職教員が海外に行って、豊かな体験をすることも非常に重要。

特別支援教育

通常学級に特別な配慮を要する幼児児童生徒が在籍していることが一般的になっており、特別支援教育に携わる者だけでなく、教員全体が特別な配慮を要する人たちのことを前提に学校の教育を組み立てていくことが必要。

特別支援学校の教員養成ではその指導要領の中身について十分履修する状況になっておらず、学習指導要領が改定されてもそれが実際の授業に反映されない。特に、自立活動についてしっかり学ばないと特別支援学校教諭免許状が取れないという仕組みになっていない。

特別支援学校の免許取得を希望する学生が増えているが、教育実習先の確保が非常に難しくなっている。教員採用試験で加点されるインセンティブがある関係で免許取得を希望する学生がおり、免許ではなくても、何らかの単位取得でもって資格化するような制度設計が検討できないか。

幼児教育

小中学校段階での学力をしっかりと身に付けるためには、4、5歳時の教育が勝負であり、そこを充実させる必要がある。

幼児教育の場合には、幼稚園免許と保育士資格の両方を持つということが標準になっており、両方の資格・免許の在り方について議論が必要。

幼稚園教諭は2種免許状所持者が非常に多いが、1種免許状に上進することを通じて質の向上を図ることが必要。