

教職生活の全体を通じた
教員の資質能力の総合的な向上方策について
(審議の最終まとめ (案))

平成 2 4 年 6 月 2 5 日

中央教育審議会
教員の資質能力向上特別部会

目 次

I. 現状と課題

1. これからの社会と学校に期待される役割…………… 1
2. これからの教員に求められる資質能力…………… 2
3. 取り組むべき課題…………… 2

II. 改革の方向性

1. 教員養成の改革の方向性…………… 4
2. 教員免許制度の改革の方向性…………… 7
 - (1) 「一般免許状(仮称)」、「基礎免許状(仮称)」の創設と「専門免許状(仮称)」の創設…………… 8
 - ①「一般免許状(仮称)」…………… 8
 - ②「基礎免許状(仮称)」…………… 9
 - ③「専門免許状(仮称)」…………… 9
 - (2) 「一般免許状(仮称)」と「基礎免許状(仮称)」との関係…………… 10
 - (3) 多様な人材の登用…………… 10
 - (4) 教員免許更新制…………… 10
 - (5) その他…………… 10

III. 当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

1. 基本的な考え方…………… 11
2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策…………… 12
 - (1) 国公立大学の学部における教員養成の充実…………… 12
 - ①教員養成カリキュラムの改善…………… 12
 - ②組織体制…………… 13
 - ③教職課程の質保証…………… 13
 - (2) 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善…………… 14
 - ①教職大学院の拡充…………… 14
 - ②国立教員養成系の修士課程の見直し…………… 16
 - ③国公立大学の一般の修士課程の見直し…………… 16
 - ④専修免許状の在り方の見直し(一定の実践的科目の必修化推進)…………… 17
 - ⑤国公立大学の学部・修士課程間、大学間の連携の推進…………… 17
 - (3) 教職課程担当教員の養成の在り方…………… 17
 - (4) 初任者研修の改善(採用直後の「一般免許状(仮称)」取得を想定した取組の推進)…………… 18
 - (5) 教員採用の在り方…………… 19
3. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策…………… 19
 - (1) 現職研修等(教員免許更新制、10年経験者研修を含む)の改善…………… 20
 - ①国や任命権者が行う様々な研修の在り方…………… 20
 - ②校内研修や自主研修の活性化…………… 21
 - (2) 管理職の資質能力の向上(「専門免許状(仮称)」を想定しつつ、管理職としての職能開発のシステム化)…………… 22
4. 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働…………… 22
5. 多様な人材の登用…………… 22
6. 特別支援教育の専門性向上…………… 23
7. 学校が魅力ある職場となるための支援…………… 23
8. その他…………… 24

I. 現状と課題

- グローバル化や情報化、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、高度化・複雑化する諸課題への対応が必要となっており、学校教育において、求められる人材育成像の変化への対応が必要である。
- これに伴い、21世紀を生き抜くための力を育成するため、これからの学校は、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力や習慣の形成等を重視する必要がある。これらは、様々な言語活動や協働的な学習活動等を通じて効果的に育まれることに留意する必要がある。
- 今後は、このような新たな学びを支える教員の養成と、学び続ける教員像の確立が求められている。
- 一方、いじめ・不登校等への対応、特別支援教育の充実、ICTの活用など、諸課題への対応も必要となっている。
- これらを踏まえ、教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要がある。

1. これからの社会と学校に期待される役割

- グローバル化や情報通信技術の進展、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、高度化、複雑化する諸課題への対応が必要となっており、多様なベクトルが同時に存在・交錯する、変化が激しく先行きが不透明な社会に移行しつつある。
- こうした中で、幅広い知識と柔軟な思考力に基づいて、知識を活用し、付加価値を生み、イノベーションや新たな社会を創造していく人材や、国際的視野を持ち、個人や社会の多様性を尊重しつつ、他者と協働して課題解決を行う人材が求められている。
- これに伴い、21世紀を生き抜くための力を育成するため、これからの学校は、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力や習慣の育成等を重視する必要がある。これらは、様々な言語活動や協働的な学習活動を通じて効果的に育まれることに留意する必要がある。さらに、地域社会と一体となった子どもの育成を重視する必要がある。地域社会の様々な機関等との連携の強化が不可欠である。
- また、学校現場では、いじめ・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用の要請をはじめ、複雑かつ多様な課題に対応することが求められている。また、社会全体の高学歴化が進行する

中で教員の社会的地位の一層の向上を図ることの必要性も指摘されている。

- このため、教員がこうした課題に対応できる専門的知識・技能を向上するとともに、マネジメント力を有する校長のリーダーシップの下、地域の力を活用しながら、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う必要がある。

2. これからの教員に求められる資質能力

- これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が必要である。
- また、教職生活全体を通じて、実践的指導力を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。
- 上記を踏まえると、これからの教員に求められる資質能力は以下のように整理される。これらは、それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成されることに留意する必要がある。
 - (i) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
 - (ii) 専門職としての高度な知識・技能
 - ・ 教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力）
 - ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
 - (iii) 総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

3. 取り組むべき課題

- 今後、このような資質能力を有する、新たな学びを支える教員を養成するとともに、「学び続ける教員像」の確立が必要である。

- 特に、教科や教職に関する高度な専門的知識や、新たな学びを展開できる実践的指導力を育成するためには、教科や教職についての基礎・基本を踏まえた理論と実践の往還による教員養成の高度化が必要である。
- 他方、初任者が実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力など教員としての基礎的な力が十分に身に付いていないことなどが指摘されている。こうしたことから、教員養成段階において、教科指導、生徒指導、学級経営等の職務を的確に実践できる力を育成するなど何らかの対応が求められている。
- さらに、教員は、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で知識・技能が陳腐化しないよう絶えざる刷新が必要であり、「学び続ける教員像」を確立する必要がある。このような教員の姿は、子どもたちの模範ともなる。
- 大学での養成と教育委員会による研修は分断されており、教員が大学卒業後も学びを継続する体制が不十分である。このため、教員が教職生活全体にわたって学びを継続する意欲を持ち続けるための仕組みを構築する必要がある。
- 加えて、自らの実践を理論に基づき振り返ることは資質能力の向上に有効であるが、現職研修において大学と連携したこのような取組は十分でない。
- また、教員採用選考において、養成段階における学習成果の活用など、大学との連携が不十分である。
- 優れた教員の養成、研修や確保は、大学や学校の中だけで行うのではなく、学校支援に関わる関係者をはじめとする広く社会全体の力を結集して取り組んでいくことも必要である。
- 以上のことを踏まえ、教育委員会と大学との連携・協働により、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革を行う必要がある。

II. 改革の方向性

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 教員になる前の教育は大学、教員になった後の研修は教育委員会という、断絶した役割分担から脱却し、教育委員会と大学との連携・協働により教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みを構築する必要がある。 |
|--|

- 教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みづくりを進める際の視点は以下のとおりである。
 - ・ 教員としての専門性の基盤となる資質能力を確実に身に付けさせるため、教育委員会と大学との連携・協働により、教員養成の高度化・実質化を推進する。
 - ・ 学び続ける教員を支援するため、大学の知を活用した現職研修の充実を図るとともに、生涯にわたり教員の資質能力向上を可視化する仕組みを構築する。
 - ・ 教員に多様な人材を求めるため、様々な分野から適性のある優秀な人材の参入を促進する仕組みを工夫する。
 - ・ 教員免許状が真に教員を志望する者に授与されるような仕組みを検討する。
 - ・ 教育委員会と大学との連携・協働を進めるに当たっては、地域の国公立大学のコンソーシアムの活用などによる幅広い連携・協働体制の構築の視点にも留意する。

- この場合、「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則については、今回の改革でも基本的に尊重するものとし、国公私の設置形態を問わず、幅広い大学が参画することを前提とすることに留意する必要がある。しかし、これは、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った開放制に対する誤った認識を是認するものではない。

1. 教員養成の改革の方向性

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 教員養成を修士レベル化し、教員を高度専門職業人として明確に位置付ける。 ○ 今後、詳細な制度設計に際し、支援措置、学校種、設置形態等に留意する。 |
|---|
- 上記のような現状と課題がある中で、教職大学院は教育委員会・学校と大学との連携・協働の中で、今後の教員養成のモデルとなるべき実践例を示しつつある。

学部から直接大学院に進む学生（以下「学部新卒学生」という。）の場合、学部4年間で基礎的な素養を学んだ者が、大学院において学校現場での実習を組み込みつつ、理論と実践の往還の中更に2年間の学びを行うことで、学校経営の視点を持ちつつ、自分の実践に自信を持つことができ、修了後不安なく学校現場に入っていたという声が多い。

現職のまま大学院で学ぶ教員（以下「現職教員学生」という。）の場合、教職大学院では、大学教員による実践を踏まえた、理論的な指導のもと、他校種の教員や社会人、学部新卒学生という様々な経歴を持つ者が集まり、従前の研修では得られない刺激を受けるという声が聞かれる。また、これまで経験と勘に基づきがちであった実践を理論的に省察する機会が得られ、改めてこれまでの実践を整理し、理論化して後進に引き継いでいける自信を持ち、修了後は校内研修の企画担当や指導主事として学校や教育委員会の中心的な役割を果たしているという評価が多く聞かれ

る。

- また、一部の教職大学院については、学校を大学院の実習・学修の拠点とする方式により、校内研修と大学院での学びを高度に組み合わせて現場での課題の解決に当たる試みを行い、成果を上げている。これは、拠点となる学校での具体的課題の解決を題材として、当該校の現職教員が勤務を継続しながら、大学院での学びを行うことを基本としている。加えて、大学教員が拠点校を定期的に訪問し、拠点となる学校における学校全体、更には近隣の学校の教員も含めて、研修を一体的に行いながら、併せて学部新卒学生も拠点校において学校での授業研究や指導の改善のメカニズムを学ぶという方式が採られており、こうした取組も十分に参考とすべきである。
- 教職大学院では、このように現職教員学生と学部新卒学生が共に学び、時には現職教員学生が学部新卒学生のメンターとしての役割を果たすなど、互いに刺激を受けるといった効果も見られる。
- 教職大学院における取組は、なお改革すべき点もあるものの、高度専門職としての教員の育成システムを確立する上でのモデルを提供していることは疑いのないところである。こうした状況を考えると、学部を中心とした教員養成の上に、学校での実践と任命権者による研修で実践的な指導力を身に付けるといった、従来の方法を超えて、大学院レベルで大学と教育委員会が連携・協働しながら理論と実践の往還により教員養成を行う方策を検討する必要がある。
- 今後、こうした改革のモデルも参考としながら、以下のような観点から修士レベルでの学びを教職生活全体の中に組み込んでいくことが、時代の変化に対応した教員の資質能力向上において望ましいと考えられる。
- いじめ・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用の要請をはじめ学校現場における課題が高度化・複雑化しており、初任段階の教員がこれらの課題などに十分対応できず困難を抱えていることが指摘されている。このため、初任の段階で教科指導、生徒指導、学級経営等の職務を的確に実践できる力を育成することが求められている。
- これまで教員の力を育んできた学校の機能が、教員の大量退職や学校の小規模化、学校現場の多忙化などにより弱まっているとの指摘もあり、上記の職務を的確に実践できる力の育成を学校現場だけに依存することが困難になってきている。教職大学院は、こうしたことへの一つの解決策としても有効性が示されている。

- 社会の変化も激しく、変化に対応できる視野の広さと高度の専門性を持ち続けるため、大学における知見を活用した、学び続けるための新たな仕組みを構築する必要がある。
- グローバル化や少子高齢化など社会の急激な変化に伴う、求められる人材像、学校教育に求められる役割や内容の変化を踏まえ、授業の実施方法を含む教育のスタイル自体を変えていくことが求められている。学習指導要領においてねらいとされている、「基礎的・基本的な知識・技能の習得」に加えてこれらを高度に活用して課題の解決を図る力等を育成するためには、Ⅰ.「現状と課題」で述べたような新たな学びに対応した新たな授業スタイルや教育方法が開発され、学生や現職教員にしっかりと伝えられていくことが必要である。
- また、こうした新たな学びは、子ども自身が自らの主体的な関心に基づいて課題を探究していく学習が核となって実現するものである。
- そのような学習形態を前提とすると、学部における能動的な学修等により、基礎的・基本的な知識・技能や汎用的能力を身に付けた上で、大学院レベルで自ら課題を設定し、学校現場における実践とその省察を通じて、解決に向けた探究的活動を行うという学びを教員自身が経験した上で、新たな学びを支える指導法を身に付ける必要がある。
- こうした学びを学部レベルで行えないかとの考えもあるが、学部においては、教養教育と専門分野の基礎・基本を重視した教育が展開されている。教科の専門的知識の不足や、学校現場での体験機会の充実、ICTの活用など新たな分野への対応が指摘される中で、こうした応用的な学びは、量的な面から考えても、また学びの質的な深まりから考えても学部段階で行うことは困難であり、むしろ、大学院レベルがふさわしいと考えられる。
- さらに、これからの教育は、どのような教育活動の展開が学習成果に結びつくかという、学習科学等の実証的な教育学の成果に基づいて行われることが望まれるが、そうした実証的なアプローチについての教育研究を大学院レベルで進めることも必要である。
- 上記のような大学院レベルの教育研究は、未だ十分に行われているとはいえない。今後、教育委員会・学校と大学との連携・協働の中で、こうした理論に裏打ちされた高度かつ効果的な教育実践に係る教育研究が、教職大学院を中心とした修士レベ

ルの課程において深められ、現場における実践との往還の中で検証・刷新され、学生や現職教員に還元されるような仕組みの構築が必要である。

- 我が国においては、大学進学率の上昇により、高等教育のユニバーサル化の時代となっているが、欧米諸国では、修士号以上の学位取得者が社会のマネジメント層の相当部分を占める状況となっていることに加え、フィンランドやフランスなどでは教員養成を修士レベルで行い、専門性の向上を図る例が見られるところである。今後、グローバル化が急激な勢いで更に進展し、国境を越えた人材の流動性が高まることが予想される中で、我が国の高学歴化も今後更に進展することが見込まれる。
- 以上を踏まえ、教員の高度専門職業人としての位置付けを確立するため、教員養成を修士レベル化することが必要である。
- 今後、詳細な制度設計を行う際には、必要な支援措置について考慮するとともに、学校種、職種の特性、国公私の設置形態に留意する必要がある。

2. 教員免許制度の改革の方向性

(「一般免許状(仮称)」、「基礎免許状(仮称)」の創設)

- 探究力、学び続ける力、教科や教職に関する高度な専門的知識、新たな学びを展開できる実践的指導力、コミュニケーション力等を保証する、標準的な免許状である「一般免許状(仮称)」を創設する。また、当面は、教職への使命感と教育的愛情、教科に関する専門的な知識・技能、教職に関する基礎的な知識・技能を保証する「基礎免許状(仮称)」も併せて創設する。
- 「一般免許状(仮称)」は学部4年に加え、1年から2年程度の修士レベルの課程での学修を標準とし、「基礎免許状(仮称)」は、学士課程修了レベルとする。

(「専門免許状(仮称)」の創設)

- 特定分野に関し、実践の積み重ねによる更なる探究により、高い専門性を身に付けたことを証明する「専門免許状(仮称)」を創設する(分野は、学校経営、生徒指導、進路指導、教科指導(教科ごと)、特別支援教育、外国人児童生徒教育、情報教育等)。
- 多様な人材の登用を促進する。
- 教員免許更新制は、詳細な制度設計の際に更に検討を行うことが必要である。
- 今後、詳細な制度設計を行う際には、スクラップ・アンド・ビルドの観点に立ち、検討する。また、国公私の設置形態ごとに研修制度等が異なることを踏まえた取組の在り方や必要な支援措置についても考慮する必要がある。

(1) 「一般免許状（仮称）」、「基礎免許状（仮称）」の創設と「専門免許状（仮称）」の創設

① 「一般免許状（仮称）」

- 探究力、学び続ける力、教科や教職に関する高度な専門的知識、新たな学びを展開できる実践的指導力、同僚と協働して困難な課題に対応する力、地域との連携等を円滑に行えるコミュニケーション力を有し、教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力量を保証する、標準的な免許状である「一般免許状(仮称)」を創設する。
- 「一般免許状(仮称)」は、学部4年に加え、1年から2年程度の修士レベルの課程（教職大学院、修士課程、又はこれらの内容に類する学修プログラム）での学修を標準とする。
- 修士レベルの課程の修業年限については、大学制度との関係を見据えつつ詳細な制度設計の際に更に検討を行うことが必要である。
- これらの内容に類する学修プログラムは、①教育委員会と大学との連携・協働により運営するプログラム、②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1年とする課程）の活用、③履修証明プログラムの活用等が考えられる。
- 従って、修士レベル化を進めるに当たっては、教職大学院、修士課程、これらの内容に類する学修プログラムを含む複数の方策を組み合わせる行うことが考えられる。
- カリキュラムは、学士課程における内容に加え、授業研究やケーススタディを中心とする実践力及び自己学習力育成プログラムを中心に展開し、具体的には、
 - ・ 教職大学院における「学校における実習」を参考に、学校現場での実習をしながら、一定期間ごとに実習での取組を振り返る「理論と実践の往還を重視した探究的実践演習」により、新たな学びを展開できる実践的指導力、チームで課題に対応する力、地域と連携できるコミュニケーション力、教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力を身に付ける。
 - ・ 「ICTの活用、特別支援教育、国際教育等新たな分野に関する知識・技能」、「児童生徒へのカウンセリング・相談技法」など近年の学校現場を取り巻く状況を踏まえた高度な専門性も併せて身に付ける。
- 修士レベルの養成体制の整備は、教職大学院、教員養成系の修士課程、教員養成

系以外の国公立大学の一般の修士課程を対象に今後検討する必要がある。その際、教職大学院、国立教員養成系の修士課程の設置数や入学定員が毎年の教員採用数に比べ、圧倒的に少なく、量的な整備をどのように進めるのか留意する必要がある。また、国公立大学の一般の修士課程についても、カリキュラムや指導体制等大幅な改善が早急に必要と考えられる。

- なお、初任者研修は、教員養成を修士レベル化することに伴い、法律上の実施義務の在り方等について検討する。

②「基礎免許状(仮称)」

- 教職への使命感と教育的愛情を持ち、教科に関する専門的な知識・技能、教職に関する基礎的な知識・技能を保証する、「基礎免許状(仮称)」を創設する。
- 「基礎免許状(仮称)」は、学士課程修了レベルとし、早期に「一般免許状(仮称)」を取得することが期待される。
- カリキュラムについては、教科や教職に関する専門的知識の修得を中心に展開し、具体的には、
 - ・ 「教職の意義等に関する理解」、学校ボランティアを含む「子どもと教育に関する幅広い体験」により、教員になることの魅力やすばらしさとともに厳しさを感じさせる体験を積む。
 - ・ 「教科に関する専門的理解」を十分身に付ける。この際、教科の実際に即した内容とするため、「教科に関する科目」と「教職に関する科目」を架橋する内容を展開する。
 - ・ 「教育の基礎理論に関する理解」に加え、「生徒指導、教育相談、進路指導」、「ICTの活用、特別支援教育等の現代的教育課題に関する基礎的素養」について学ぶ。
 - ・ 「教育実習」を中心に、教員として実践的指導の基礎となる力を身に付けるとともに、「教職実践演習」で学部における学びを総括する。

③「専門免許状(仮称)」

- 学校経営、生徒指導、進路指導、教科指導（教科ごと）、特別支援教育、外国人児童生徒教育、情報教育等特定分野に関し、実践を積み重ね、更なる探究をすることにより、高い専門性を身に付けたことを証明する「専門免許状(仮称)」を創設する。複数分野の取得を可能にする。
- 一定の経験年数を有する教員等で、大学院レベルでの教育や、国が実施する研修、

教育委員会と大学との連携による研修等により取得する。学位取得とはつなげないこととする。

- 校内研修や近隣の学校との合同研修会等についても、要件を満たせば、取得単位の一部として、認定を可能とすることが考えられる。
- 学校経営の分野については、管理職への登用条件の一つとすることについて、今後更なる検討が必要である。

(2) 「一般免許状(仮称)」と「基礎免許状(仮称)」との関係

- 「基礎免許状(仮称)」取得者が、「一般免許状(仮称)」を取得する段階について、採用との関係から、3つの類型に整理した。
 - (i) 「一般免許状(仮称)」取得後に教員として採用。
 - (ii) 「基礎免許状(仮称)」を取得し、教員採用直後に初任者研修と連携・融合した修士レベルの課程の修了により「一般免許状(仮称)」を取得。
 - (iii) 「基礎免許状(仮称)」を取得し、教員採用後一定期間のうちに修士レベルの課程等での学修により、「一般免許状(仮称)」を取得。
- それぞれにメリット、デメリットがあり、地域の実情に応じた、様々な試行の積み重ねが必要である。

(3) 多様な人材の登用

- 様々な段階で社会人等がその専門性を生かしつつ、教員を志せるようにするため、「基礎免許状(仮称)」未取得者を対象とした修士レベルの課程を設け、「一般免許状(仮称)」取得を可能とする。

(4) 教員免許更新制

- 教員免許更新制については、10年経験者研修の法律上の実施義務の在り方との関係を含め、詳細な制度設計の際に更に検討を行うことが必要である。

(5) その他

- 複数の学校種をまとめた教員免許状の創設は、例えば「義務教育免許状」について、要取得単位数の大幅な増加、小中連携の概念整理について検討段階にあることなどから、中長期的検討課題とする。しかしながら、教員免許状を複数取得することは重要であり、更なる隣接校種免許状の取得促進のため、例えば、複数免許状を取得する場合の最低修得単位数の設定の検討や、免許法認定講習を免許状更新講習としても開設するなどの取組が求められる。

- 今後、詳細な制度設計を行う際には、学校種、職種の特性に配慮することや国公私の設置形態に留意することが必要である。例えば、幼稚園教諭については、現職教員の二種免許状保有者の割合が7割を超える現状、今後の幼保一体化に関する制度設計等の状況を踏まえ、新しい時代における質の担保・向上という観点から適切な制度設計を検討することが必要である。また、中・高等学校教諭については、その多くが教員養成を主たる目的としない学科等出身者で占められていることに留意する必要がある。
- 優秀な人材が経済的理由により教員志望を諦めることのないよう、授業料減免や奨学金の活用等による学生の経済的負担の軽減についても留意する必要がある。
- 教員免許状が教員としての資質能力を一定水準以上に担保するためには、医師、歯科医師、薬剤師等のように、国家試験の導入を検討すべきとの意見があった。しかしながら、国家試験の導入については、様々な課題があることから、中長期的検討課題とする。
- 今後、詳細な制度設計を行う際には、スクラップ・アンド・ビルドの観点に立ち、思い切った業務の軽減などの措置を併せて検討する。また、国公私の設置形態ごとに研修制度や財政構造が異なっていることなどを踏まえた取組の在り方や必要な支援措置についても考慮する必要がある。

Ⅲ. 当面の改善方策 ～教育委員会・学校と大学の連携・協働による高度化

1. 基本的考え方

- 大学における教員養成が教育委員会、学校関係者からの信頼をより一層確立するため、課程認定大学は、教育委員会・学校との連携・協働をこれまで以上に深め、下記の改革に積極的に取り組む。
- 修士レベル化に向け、修士レベルの課程の質と量の充実、教育委員会と大学との連携・協働による研修の充実等ステップを踏みながら段階的に取組を推進する。そのうち、主要な取組は、教育振興基本計画に盛り込み、計画的に取り組む。
- 修士レベルの教員養成の質と量の充実を図るため、修士課程等の教育内容・方法の改革を推進する仕組みを早急に構築する。
- 「学び続ける教員像」を確立するため、教育委員会と大学との連携・協働により、

現職研修プログラムを改善し、高度化する。

2. 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

(学部における教員養成の充実)

- 教科と教職の架橋の推進、全学的な体制整備の構築、個性化・機能別分化の推進、質保証の改革により、必要な資質能力の育成を徹底する。

(修士レベルの教員養成・体制の充実と改善)

- 教職大学院制度の発展・拡充、実践力向上の観点から修士課程のカリキュラム改革を推進するとともに、専修免許状の在り方を見直す。

(初任者研修の改善)

- 教職大学院等との連携・融合により、初任者研修の高度化を図るとともに、長期的な新人教員支援システムを構築する。

(採用の在り方)

- 選考方法を一層改善するとともに、中途採用を推進する。

(1) 国公立大学の学部における教員養成の充実

- 修士レベル化を想定しつつ、平成18年中央教育審議会答申も踏まえ、教員としての基礎的な資質能力を確実に育成するため、国公私を通じて学部における教員養成の改革を更に推進する。

①教員養成カリキュラムの改善

- 修士レベル化の前提として、学部段階で、教職実践演習を中心に、必要な資質能力の育成を徹底することが重要である。
- 教科に関する科目については、学校教育の教科内容を踏まえて、授業内容を構成することが重要である。そこで、例えば、「教科に関する科目」担当教員と「教職に関する科目」担当教員とが共同で授業を行うなど、教科と教職の架橋を推進するなどの取組が求められる。併せて、教科教育学の更なる改善も必要である。特に、教員養成系以外の課程における教科に関する科目については、全学的組織である教員養成カリキュラム委員会等の組織を活用し、担当教員に対し、教職課程の科目であることを意識して展開することを徹底することが必要である。
- 修士レベル化への段階的な移行を目指して、修士レベルの課程への接続を念頭に置いたカリキュラムの開発や継続的な学校現場での実習・体験活動の在り方を検討するなど、改革を一層推進する。
- 学校ボランティアや学校支援地域本部等での活動など、教育実習以外にも一定期

間学校現場等での体験機会の充実を図る。また、教員を強く志望する者に対し、学校への長期インターンシップなどの実施も考えられる。

- 学校ボランティア等を教育実習の参加要件としたり、実習前に教職への意志と自覚を確認するための面接やレポートを課すことなどにより、教員を志望する者が教育実習を受講するよう工夫し、いわゆる「実習公害」を是正する。
- 国立大学附属学校について、担当スタッフの配置など実習の拠点校としての機能強化を図り、大学と連携しつつ、地域の公立学校の実習指導教員の指導力向上、実習における公立学校との協力体制構築などを図る。

②組織体制

- 教職課程の担当教員については、当該研究分野における研究実績のほか、教員養成に対する関わり方についての明確な考え、実践的指導力育成への寄与の観点から、教員審査や教員評価を進める。実務経験者については、教職大学院を修了した現職教員等、指導者としてふさわしい教育研究実績を有する者の登用を促進する。
- 教員養成の質を全学的に高めるため、一部の総合大学では「教職センター」等の全学的な体制を整備し、教員養成カリキュラムの改善等に積極的に取り組んでいる。こうした取組は、総合大学の有する資源・機能の教員養成に対する活用、教育学部の有する資源・機能の全学的活用等の観点からも極めて有効であり、多くの大学で同様の取組を推進することが必要である。
- 各大学の強みを生かしながら大学を超えた連携を深め、多様かつ質の高い大学教育を提供することは、社会の多様な課題を解決に導く高度な人材を養成するために必要不可欠である。

自らの強みや個性を生かした教員養成を推進するとともに、それに留まらず、大学が相互に連携し、地域や社会の要請に応える教員養成を進めるため、大学の特色や強みを生かした大学間連携や、教育課程の共同実施制度等を活用した教育システムを構築することにより、機能別分化を進め、更に質の高い教育を提供する。この場合、教職課程のプログラムとしての体系性が維持され、課程認定大学としての教員養成に対する責任を全うし、質の向上につながるよう、留意する必要がある。

③教職課程の質保証

- 近年の大学教育改革に見られるように、教職課程においても、学生が修得すべき知識・技能を明確化し、「何を教えるか」よりも「何ができるようになるか」に重点を置くべきである。学位プログラムとしての体系と同時に教職課程としての体系

の確立に向け、各大学の参考となるコアカリキュラムの作成を推進する。また、実習前の学生の質保証の観点から、医師、歯科医師、薬剤師等の養成において行われている共用試験を参考に、教育実習前に学生の知識・技能等を評価する取組を推進する。

- 教職課程の認定については、カリキュラムの体系性や履修時期等必要な科目が適時・適切に開設されているか、指導力を有する実務経験者の登用など実践的指導力を育成できる教員が確保されているか、教員養成カリキュラム委員会の設置、教職指導の体制整備、教育委員会との連携等教員養成の実施体制が適切かなどの観点から厳格に審査を行う。また、これに伴う審査体制についても充実し、設置審査との適切な調整を図る。
- すべての課程認定大学について、教育の質向上及び社会に対する説明責任を果たす観点から、教員養成の理念、養成する教員像、教職指導の体制、教員組織、カリキュラム、学生の教員免許状取得状況や教員就職率等、情報の公表を検討する。
- 事後評価に関し、課程認定委員会による実地視察については、訪問校を増やすとともに、評価の観点についても、認定時の水準の維持向上が図られているかに加え、学生や卒業生からの聞き取り、学校や教育委員会の評価も加えるなど、更なる改善を図る。これに加え、教員養成教育の評価システムや大学間コンソーシアムを活用した相互評価システムの取組等新たな事後評価システムの構築を推進する。
- 実地視察の評価等が著しく低かったり、一定期間当該課程の卒業生について教員への就職が全くなく、その後の改善が見られない場合には、教職課程の認定を取り消すなど、是正勧告・認定取消のプロセスを明確化することについて今後検討が必要である。

(2) 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善

- 修士レベル化に向け、教職大学院や修士課程の教育の改革、新たな学びを展開できる実践力育成モデルの構築等、段階的な体制整備を着実に推進する。
- 今後、国立教員養成系大学・学部及びこれに基礎を置く教育学研究科については、より一層、高度専門職業人としての教員養成へと役割を重点化していくことが求められる。

①教職大学院の拡充

- 教職大学院は、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、現職

教員を対象としたスクールリーダーの養成の双方において、成果を上げつつあり、当初の目標として掲げられた「教職課程改善のモデル」としての役割を果たしつつある。

最初の設置から約5年を経過し、新たな学びに対応した教科指導力や教科専門の高度化を達成し得るカリキュラムの在り方、学校における実習を勤務に埋没させず、理論と実践の往還により理論に裏付けられた新たな教育実践を生み出していく方法の開発など、更に追求すべき課題も残されている。従って、今後はこれまでの機能に加え、こうした機能を併せ持つ制度としていくことが求められる。

- 今後は、これまでの教職大学院の成果を踏まえつつ、様々な学校現場のニーズにも対応できるよう、教職大学院の制度を発展・拡充させる。その際、共通に開設すべき授業科目の5領域について見直しを図り、学校現場での実践に資する教科教育を行うものや、グローバル化対応、特別支援教育、ICT活用、学校経営など特定分野の養成に特化するものも含め、教職大学院の制度に取り込んでいけるよう制度改正を行うべきである。
- こうした制度の発展・拡充を図った上で、現在、教職大学院の設置されていない都道府県においては、大学と教育委員会との連携・協働により、教職大学院の設置を推進することが望まれる。
- 指導に当たる教員については、実践的指導力の育成に寄与できるかの観点から評価をし、学生が、新たな学びを展開できる実践的指導力などを身に付けることができる教員組織体制の構築を図る。さらに、実務家教員については、学校現場での最新・多彩な経験を有するだけでなく、これを理論化できる基礎的な素養を求めるとともに、現在4割以上とされている、必要専任教員数全体に対する割合の見直しを検討する。
- 教科に関する科目担当教員については、理論的アプローチにより、学生に対し実際の教育活動に直接生かすことができる指導を行うことにより、教職大学院における担当教員となることが期待される。
- 教職大学院修了者について、初任者研修の一部又は全部免除、教員採用選考における選考内容の一部免除、採用枠の新設等の取組を進め、教職大学院で学んだことを適切に評価するとともに、教職大学院への進学を促進するため、教員採用選考合格者の名簿登載期間延長等の取組を進め、教職大学院で学びやすい環境を整備する。
- 教育委員会においては、現職教員の教職大学院への派遣について、研修等定数の

有効活用や所属校への支援体制の充実などにより、将来の教育界を担うリーダーを積極的に派遣することが望まれる。

- このほか、教職大学院出身の初任者を実習した学校に配置するなど、教育委員会においては、教職大学院修了者に対するインセンティブの付与等について積極的に検討し、教職大学院制度の発展・拡充に協力していくことが望まれる。

②国立教員養成系の修士課程の見直し

- こうした教職大学院制度の発展・拡充を図るに当たり、国立教員養成系大学・学部及びこれに基礎を置く教育学研究科については、学校現場で求められている質の高い教員の養成をその最も重要な使命としていることに鑑みれば、今後、教職大学院を主体とした組織体制へと移行していくことが求められる。
- また、教職大学院が修士レベルの教員養成の主たる担い手となっていくことを踏まえ、国立教員養成系の修士課程について、今後どのような方向を目指すべきか、その在り方についての検討が必要と考えられる。
- その際、専門職大学院が質保証の観点から、教育に専念する教員組織を充実することを制度創設の趣旨としていることに留意した上で、今後の修士レベル化を進め、学部との一貫性を確保する観点から、教職大学院の専任教員のダブルカウント（設置基準上必ず置くこととされている専任教員を他の学位課程の必置教員数に算入すること）の在り方について検討を行う必要があると考えられる。
- また、教員養成系の修士課程については、大学院設置基準において、教科等の専攻ごとに置くものとする教員の数が定められており、組織の柔軟な見直しや、他大学・学部との柔軟な連携、機能分担の支障になっているとの指摘もあることから、これを大括り化するなど、教員養成機能の充実・強化に資する教育研究体制の構築が可能となるよう見直しを行う。
- これからの教員養成は、学習科学、教科内容構成の研究の推進及びその成果の活用、経験知・暗黙知の一般化による理論や方法の開発など、学校現場での実践につながる教育学研究の成果に基づき行う必要がある。このため、こうした研究を推進する体制について拠点的に形成するなど、カリキュラム改革の理論的支柱となる実践的な教育学研究を推進することが期待される。

③国公立大学の一般の修士課程の見直し

- 中・高等学校教員の養成については、国立教員養成系以外の国公立大学の一般

の修士課程の役割が大きい。このため、一般の修士課程において教員養成のカリキュラム改革を図り、修士課程のカリキュラムとのバランスに配慮しつつ、学校現場のニーズに応え得る実践性を備えた教育を提供する体制の整備が必要である。また、教職大学院との連携プログラムなどにより、理論と実践の架橋を重視した実習や実践科目を導入するなどの取組も有効と考えられる。

④専修免許状の在り方の見直し（一定の実践的科目の必修化推進）

- 現在の専修免許状は、一種免許状を有する者が、教科又は教職に関する科目を大学院等において24単位以上修得することとされ、必ずしも実践的指導力の向上に結びつくものとなっていない。今後、教員免許状が、教員としての専門性を公的に保証し、可視化するものとして再構築していくためには、専修免許状の課程認定を受けている修士課程において、例えば、理論と実践の架橋を重視した実習ベースの科目を必修化するなどの取組を推進していく必要がある。また、「専門免許状（仮称）」で示した区分を参考に、修得した専門分野を記入できるようにするなど、専門性を明確化する。
- 教科と教職を架橋する新たな領域の展開を推進するため、例えば「教科内容構成に関する科目（仮称）」を新設することや、「各教科の指導法」を各教科の内容と方法を総合した内容に改善することが考えられる。

⑤国公立大学の学部・修士課程間、大学間の連携の推進

- 複雑化・高度化する教職への社会の要請に応えつつ、修士レベルでの養成規模の拡充を図っていくためには、学部・研究科や大学を超えた、様々なレベルでの柔軟かつ多様な連携体制を構築していくことが不可欠であり、例えば、次のような類型が考えられる。その際、今後の修士レベルの規模拡大の観点からすると、国立大学だけでなく、公私立大学についてもこうした多様な大学間連携により、修士レベルにおける教員養成において積極的な役割を担うことが期待される。
 - (i) 国公立大学の大学間連携による修士課程の設置
 - (ii) 教職大学院を中心とした他の国公立大学の修士課程との連携
 - (iii) 国立教員養成系の教職大学院、修士課程間の連携
 - (iv) 総合大学内における教職大学院と他学部の修士課程との連携

(3) 教職課程担当教員の養成の在り方

- 教員養成系大学・学部の教育研究の充実及び教職課程の質の向上を図るためには、これを担う大学教員の養成システムを整備していくことが必要である。
- 国立教員養成系の博士課程は、現在4大学設置されている。今後、全国の教員養

成系の大学院のリソースを結集し、教科と教職を架橋する新たな領域や学習科学の分野など学校現場での実践につながる研究を深め、必要とされる大学教員を養成する体制整備の推進方策について検討が必要である。その際、米国の教育大学院（スクール・オブ・エデュケーション）において行われている、学校管理者や行政担当者を対象としたEd. D（博士レベル）を授与するコースについても参考としつつ、実務家教員志望者の学修の場としての役割も含め、検討が必要である。

- 教育学系大学院の博士課程を修了した後、教職課程担当教員になる者について、教職大学院と連携し、学校現場でのフィールドワークなど実践的な教育研究を経験できる取組を推進する。

（４）初任者研修の改善（採用直後の「一般免許状（仮称）」取得を想定した取組の推進）

- 修士レベルの教員養成カリキュラムを視野に、教職大学院等と連携・融合した初任者研修の在り方について、教育委員会と大学との連携・協働の取組を進め、初任段階の研修の高度化を図る。その際、初任者が配属される学校が毎年異なるため、学校に初任者研修のノウハウが蓄積されず高度化が進みにくいなどの指摘がある。そのため、初任者研修の拠点となる学校を教育委員会が指定し、初任者研修を重点的に行うことにより研修のノウハウの蓄積や体制の整備などを進めていくことも考えられる。

授業力のみならず、様々な教育課題に的確かつ柔軟に対応できる力量を確実に育成するため、初任者研修に加え、採用前研修、２年目、３年目の教員に対する研修を行っている教育委員会もある。こうした取組を参考に、初任段階の教員を複数年にわたり支援する仕組みを構築する。

- これに伴い、「目標・内容例」について、修士レベル化を想定しつつ、内容の改善を図るとともに、拠点校指導教員や校内指導教員の在り方、いわゆる「団塊の世代」の教員の知見の活用推進、指導力の高い校長の学校に初任者を配置するなど指導体制の充実方策についても検討が必要である。また、臨時的任用教員や非常勤講師としての経験のない初任者については、精神的なケアも含めて手厚い支援や研修が必要である一方で、臨時的任用教員等の経験者については教員としての経験を有することから、一律の研修を実施することは実態に合っていないとの指摘もある。そのため、個々の初任者の経験に応じた研修の在り方について、検討が必要である。
- また、複数の先輩教員が複数の初任者や経験の浅い教員と継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより相互の人材育成を図る、「メンターチーム」と呼ばれる校内新人育

成システムを構築している教育委員会もある。こうした取組は、初任者の育成だけでなく、校内組織の活性化にも有効である。初任者研修と「メンターチーム」の取組を有機的に組み合わせることにより、初任者のより効果的な育成を図ることも考えられる。

(5) 教員採用の在り方

- 任命権者においては、教員としての適格性を有し、個性豊かで多様な人材を確保するため、選考方法の改善に努めているが、今後も、優秀で意欲のある人材を教員として確保するため更なる選考方法の改善に努めることが期待される。
- その際、例えば、受験者の身に付けた資質能力を採用側が適切に評価するための手法の開発や、大学での学習状況や教育実習の状況について採用選考の際の評価に反映する方法の検討などが考えられる。さらに、養成段階で長期インターンシップを経験した学生について、インターンシップ時の評価において、教員としての適性が認められると判断された場合の、採用選考実施方法について研究することも考えられる。
- 任命権者においては、採用年齢の上限を撤廃するなどの取組により、あらゆる世代の優秀な人材を確保する工夫を行っているが、特に、年齢構成上少なくなっている30代、40代を積極的に中途採用する方策について、資質能力を担保しながら、更に進め、教員の年齢構成の改善に努める。
- 地方公務員法に抵触しないことに留意しつつ、臨時的任用教員や非常勤講師としての勤務実績の評価方法について検討し、教職経験者の中から優秀な人材の確保に努める。
- 近年、大都市圏の教育委員会において、優秀な人材を確保するため、教員採用選考試験の倍率の高い教育委員会と連携したり、複数回選考試験を実施するなどの動きが見られる。優秀な人材を全国レベルで教員として迎え入れるため、採用選考の共同実施、複数回実施を推進することが考えられる。その際、例えば、共同実施する教育委員会や一次試験の実施時期が同一の地域単位で、筆記試験問題の共通化を進めることも考えられる。

3. 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

(現職段階)

- 教育委員会と大学との連携・協働による現職研修のプログラム化・単位化や、

講習の質向上など教員免許更新制の必要な見直しを推進する。

(管理職段階)

- マネジメント力を身に付けるための管理職としての職能開発のシステム化を推進する。

- 教員個人に着目すると、養成の期間よりも、その後の教職生活の方が圧倒的に長いことから、現職段階における資質能力の向上方策について、どのように制度設計していくかは極めて重要である。

そのため、教育委員会と大学との連携・協働を推進し、養成段階で獲得した資質能力の保持・向上を図る。

- 教育委員会は、「専門免許状(仮称)」を想定しつつ、教職生活全体を通じて学び続ける教員のための多様なキャリアプラン(系統立てた学びの方向性)の在り方を検討することが望まれる。

(1) 現職研修等(教員免許更新制、10年経験者研修を含む)の改善

①国や任命権者が行う様々な研修の在り方

- 任命権者が行う研修については、地域の実情に応じ、様々なプログラムが提供されているところであるが、指導伝達方式のものが多く、細切れになっているとの指摘もあり、より一層教員の質の向上につながる研修とするための工夫改善が求められる。

- そのため、任命権者においても、所属教員の資質能力向上のため、10年経験者研修やその他の任命権者が実施する研修等について、教育委員会と大学との連携・協働により、現職研修のプログラム化・単位化を推進することが求められる。また、将来の「専門免許状(仮称)」創設を念頭に、このような研修を免許法認定講習としても開設を進め、より多くの現職教員が専修免許状を取得できるよう工夫する。

- 教員免許更新制については、適切な規模を確保するとともに、必修領域の内容充実、受講者のニーズに応じた内容設定等講習の質を向上するなど、必要な見直しを推進する。なお、指導が不適切な教員については、指導改善研修の実施等が行われているところであり、引き続き、各教育委員会において適切に運用されることが期待される。

- 独立行政法人教員研修センターについては、各県のトップリーダーを育成する管理職研修の実施、教員のライフステージに応じた研修内容・方法等に関する先端的プログラムの研究開発、教育委員会と大学等の連携・協働による研修の組織化・体系化を実現する方策の検討等教員の資質能力向上のナショナルセンターとして機能

強化を推進する。

都道府県等の教育センターについても、大学との連携・協働により、地域における教員の資質能力向上の中核機関としての機能を充実させる。

- 現職教員がスキルアップしやすい環境を整備するため、研修等定数の活用や休業制度の活用促進、長期履修制度やeラーニングの充実等現職教員が学びやすい環境整備を進める。
- 将来の「専門免許状(仮称)」創設を想定しつつ、国や独立行政法人教員研修センター、教育委員会、大学などが連携を図りながら、一定のまとまりのある研修プログラムの研究開発を進めるとともに、こうしたプログラムを認定するような仕組みの研究や、これを担う組織の在り方等について調査研究を行う必要がある。

②校内研修や自主研修の活性化

- 教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加、自発的な研修によって、学び合い、高め合いながら実践力を身に付けていく。しかしながら近年では学校の小規模化や年齢構成の変化などによってこうした機能が弱まりつつあるとの指摘もある。教育委員会においては、こうした校内研修等を活性化するための取組を推進するとともに、組織的かつ効果的な指導主事による学校訪問の在り方の研究など、学校現場の指導の継続的な改善を支える指導行政の在り方を検討していくことが求められる。
- 校内研修の質・量の充実を積極的に支援する視点から、教育委員会や教育センターは、指導体制の確立、組織的・計画的な学校への指導・助言、教育委員会・学校と大学との連携・協働や近隣の学校との合同研修など、取組を推進する。また、指導主事や大学教員、指導教諭、教職大学院を修了した教員などが、校内研修の企画等に効果的に関わることも重要である。このため、指導主事等の指導力向上のための取組を推進するとともに、指導教諭の育成システムについて検討する必要がある。
- 将来的には、校内研修等についても、大学、教育委員会との連携・協働等一定の要件を満たせば、「専門免許状(仮称)」の取得単位の一部として認定を可能とするなどの取組も考えられる。
- 教育センターや身近な施設において、カリキュラム開発や先導的な研究の実施、教員が必要とする図書や資料等のレファレンスや提供などを行うことにより、教員の教材研究や授業研究、自主的研修の支援などを推進するとともに、多忙化の解消など教員が研修等により自己研鑽に努めるための環境整備が必要である。また、今

後は実績のあるNPOや民間企業等が主催する研修への参加も期待される。

(2) 管理職の資質能力の向上（「専門免許状(仮称)」を想定しつつ、管理職としての職能開発のシステム化）

- 組織のトップリーダーとしての管理職の役割は極めて重要である。マネジメントに長けた管理職を幅広く登用するため、教職大学院、国や都道府県の教員研修センター等の連携・協働による管理職、教育行政職員の育成システムの構築を推進する。この場合、管理職だけでなく、管理職候補者である主幹教諭を対象とした研修を重視する。
- 特に、教職大学院のカリキュラムや独立行政法人教員研修センターの学校経営研修等を活用しつつ、管理職、教育行政職員に求められる資質能力をもとに、マネジメント力を身に付けるための管理職、教育行政職員育成プログラムを開発する。
- また、管理職選考においては、このような管理職育成プログラムの成果を評価するなど、選考方法の一層の改善を図ることが求められる。

4. 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働

- これまで述べてきた取組を実効あるものとするためには、教育委員会、大学等の関係機関がそれぞれ責任を果たしながらその連携・協働により、教員の養成、継続的な学習に対する支援を行うことが重要である。特に、教職大学院と教育委員会との連携・協働を率先して行い、他の具体的なモデルとなることが期待される。主な役割としては以下のことが考えられる。
 - ・ 管理職や教員に求められる資質能力を協働で明らかにすること。
 - ・ 実践的指導力を育成する教員養成カリキュラムを協働で開発すること。
 - ・ 教員養成段階の学習評価基準を協働で作成すること。
 - ・ 教育実習や学校現場体験の効果的な実施方法の検討。
 - ・ 大学と教育委員会、特に教職大学院と都道府県の教育センターとの一体的な体制の構築。
 - ・ 現職研修プログラムを協働で開発すること。
 - ・ 校内研修プログラムを協働で開発し、支援体制を構築すること。

5. 多様な人材の登用

- 複雑・多様化する教育課題に対応するためには、教職に関する高度な専門性と実践的指導力を有する教員に加え、様々な社会経験と、特定分野に対する高度な知識

・技能を有する多様な人材を教員として迎え、チームで対応していくことが重要である。今後、社会の中の多様なルートから教職を志すことができるための仕組みを検討する必要がある。

○ ICTの活用やグローバル化に対応した教育など、新たな教育課題に対応するには、社会人経験者をはじめ当該分野に関する知見を有する外部人材を幅広く登用することが必要である。特別免許状や特別非常勤講師制度の活用等により、こうした取組を一層推進する。

○ 理数系の人材や英語力のある人材等多様な人材が教員を目指せる仕組みを構築するため、例えば、博士課程修了者等高度の専門的知識を有する人材について、履修証明制度等を用いて、教職に関する基礎的素養の修得や、学校現場の体験等により一定の教職専門性を身に付けた上で特別免許状の活用を促進する仕組みの構築や、理科支援員としての勤務実績の評価など今後更なる検討が求められる。

6. 特別支援教育の専門性向上

○ 特別支援学校における特別支援学校教諭免許状(当該障害種又は自立教科の免許状)取得率は約7割であり、特別支援学校における教育の質向上の観点から、取得率の向上が必要である。このため、養成、採用においては、その取得について留意する。特に現職教員については、免許法認定講習の受講促進等の取組を進める。

○ 特別支援学級、通級による指導の担当教員は特別支援教育の重要な担い手であり、その専門性が、校内の他の教員に与える影響も極めて大きい。このため、専門的な研修の受講等により、専門性の確保・向上を図る。

通常の子級の教員についても、特別支援教育に関する一定の知識・技能を有していることが求められている。このため、特別支援教育に関する研修の受講等により基礎的な知識・技能の修得を図る。

7. 学校が魅力ある職場となるための支援

○ 今後とも教員に優れた人材が得られるよう、また、一人ひとりの教員が教職へのモチベーションを持ち続け、能力を最大限発揮できるよう、これまで述べてきた教員の資質能力向上方策とともに、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、教員の給与等の処遇や、教職員配置、学校の施設、設備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、新たな教育理念を実現するため、校舎づくりの段階から教育委員会と大学とが連携し、学校現場の

課題解決や教員同士が学び合う環境づくりに成果を上げている例もあり、このような工夫を促進することも重要である。

8. その他

- これまで、大学によっては養成すべき教員像を具体的に明示したり、教育委員会においても、教員採用選考の際、求める教員像を示しているが、関係者が合意できる、専門性向上のための基準が十分に整備されてこなかった。今後、教員養成関係の団体においては、教職生活の各段階で求められる資質能力について、更に整理し、教員養成や研修プログラム策定の際の参考となる、教員の専門性向上のための専門職基準策定に向けた検討を進めることが求められる。
- 小学校教員資格認定試験の在り方については、教員養成の修士レベル化、実践的指導力重視の方向性を踏まえ、再検討する必要がある。
- また、当面の改善方策の取組を推進するため、国として大学や学校・教育委員会等に対し、先導的な取組に対する支援、大学院への派遣の促進や初任者研修の実施体制の充実を図るための研修等定数の効果的な活用等の支援を行う必要がある。
- これまで、教員の資質能力向上のため、様々な施策が行われてきたが、今後、各施策について不断に検証を行い、検証結果に基づき取組を進めていくことが必要である。