

第 103 回、104 回教員養成部会の自由討議における主な意見

(第 105 回教員養成部会資料から、教職生涯を通じた計画的・継続的な学びに関する部分を抜粋)

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く取組。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つて、豊かな体験をすることも非常に重要。