

これまでの主な意見について

全般について

- 次期学習指導要領に向けてカリキュラムが変わる中で、教師がどうあるべきか、現行の免許制度の在り方でよいのか。令和4年12月の答申以降、様々な取組が進んできたが、教師の質と量を確保するための養成・採用・研修の在り方について、制度の根本に立ち返って、改めて抜本的に考える時期にきているのではないか。
- 質の高い高度専門職である教師が指導することで、次期学習指導要領の理念や趣旨の徹底が図られる。二つの諮問は車の両輪であり、両者の議論を連動させ、議論を深め、高めていくことが重要。
- 教職課程の在り方、多様な専門性や背景を有する社会人等の教職への参入促進、教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方など、重要かつ広範な論点があり、制度の根本に立ち返った議論の深掘りが必要。
- 教師人材の量的な確保と質的な確保は喫緊の課題であり、“タテとヨコの改革”と言える。
- 令和4年12月の答申で示された改革の方針を、一気に加速させていく必要がある。同答申の後、生成 AI をはじめとした先端技術の発達等もあり、教師の役割の転換や、大学での教員養成の段階からの学びの転換も必要となる。
- 人間というのは、本来有能な学び手。子供も大人もそういう点では本当に相似形で、私たち学びながら成長していくので、そういったことを忘れずに議論していく必要。
- 多くの学生に教師をめざしてもらうためにも、初等中等教育の段階も含め、教職の魅力をしっかりと伝えていくことが必要。
- 質の高い教師集団を形成するためには、教師が余裕のある環境の中で前向きに学んでもらう必要がある。そのため、令和6年8月の答申で示された働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善の実現は、引き続きメインストーリー

ムとして進めていくことが重要。

- 教職員の働き方の改善や、多様な教師のニーズを包摂していくような手段として、デジタルを前提に検討していくことが極めて重要。 デジタルの力を借りることで、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成が加速される。

①（１）教職課程の見直しについて

- 学習指導要領改訂に合わせて、コアカリキュラムや、教科の専門的事項の区分の見直しが必要。
- 指導法の進化や新たな教育課題への対応が求められる。教員になる前に身につけておくべきことと、教員になってから身につけることの整理が必要。
- 今後の教員養成において、教員の質の向上を目指しつつ、多様な背景を持つ多くの人材に教師を目指してもらう方策は喫緊の課題。教員養成フラッグシップ大学の先導的な取組の成果や知見を踏まえ、教育課程や免許制度の在り方自体を改めて見直し、教育現場における課題に応じた科目の充実を図ることが重要。 一人でも多くの優秀な人が教職を目指してくれるよう、場合によっては単位数の見直し等も検討する必要がある。
- 教職課程や免許取得にあたって、理論と実践の往還をどのように位置付けていくのか、根本的な議論が必要ではないか。
- 理論と実践の往還の真の実現が急務。 理論の実践化と実践の理論化が必要。単に学んだ理論を学校現場で実践することのみならず、教師が自らの実践を理念に基づいて省察していく。目の前にいる子供を見つめ抜いて、課題を明らかにし、その解決に向けた手だてを迅速・的確に講じることができることが重要。経験と勘ではなくて、科学と根拠に基づく手だて、すなわち、理論に裏付けられた実践的指導力が重要。
- 教職課程の必修の単位や科目を圧縮し、大学独自の取組を促進していくというような改革の方向性もあり得るのではないか。

- 教職課程の単位の見直しや入職ルートの多様化にあたっては、学生・教師の質の保証をしっかりと行うことを前提に検討することが必要。
- 大学ごとに学生の特性・興味が異なるとともに、地域の課題も異なる。このため、教員養成に関するカリキュラムの柔軟性は重要。一方で、教職の理念をしっかりと理解している大学ばかりではない現状もあり、一定程度の質保証としてのコアカリキュラムは必要であり、バランスが重要。
- 教員側が準備したカリキュラムではなく、学生自身が新たな科目等を含めどうつなげていったのかというような、学生視点での連携の検証は重要。
- 現状、教員免許を取得するためには単位数が多く、取らなければならない授業という形になってしまっており、自ら選択・判断し、意思決定するようなカリキュラムとなっていないのではないか。学習者本位で、自律した学びを自らデザインしていくというような教師像、教員の資質能力を高める授業デザインが重要。その上で、それが採用で評価され、入職後の研修にもつながっていくことも重要。
- 学生も免許状を複数取る場合、取得単位数が非常に多く過剰な単位を取るような形になっているのではないか。現状よりも少ない単位で複数免許を取れるような方策であるとか、あるいは新たな教師の学びに相当するような科目を教職課程の中に位置づけて共通化するというようなことを考えていく必要がある。
- 教職課程については、特にオンデマンドの活用など学修方法の高度化を進めつつ、より多くの優秀な学生が教壇を目指せるように単位数の見直し等も必要で、このことは同時に量の確保にもつながっていくのではないか。
- 子供たちの情報活用能力の抜本的向上を図るため、授業改善はどうあればよいかは、教育課程的にも教育方法的にも検討が必要。教員養成の段階で、そのような力が学生に身に付く教職課程・免許制度になっているか。さらに、大学での教員養成の指導環境が学校現場と同様に、GIGA スクールの環境になっているのかも併せて検討すべき。
- 令和の学びを全ての学生、大学院生が体験できるよう、どの大学・学部に行ってい

でも、教員免許が取りたいと思えば、デジタルで自分に必要な部分を個別最適にどんどん学習を進めていき、そこに教育実習をプラスして免許を取ろうと思えば取れるというようなインフラをつくっていくことも必要。社会人も同様で、自分の大学時代にとっていた単位と免許取得には何の単位が追加で必要なのかというのが分かって、デジタルも含めて学修できることも考えられるのではないかな。

- 一人一人の学生が科目の中で、何を学んで、他の科目と何をつなげて、あるいは教育実践の現場体験とどのようにつなげていったかのデータが、各大学で充実していくことにより、カリキュラムデザインを作っていくことができるのではないかな。
- 児童相談所との連携などの事例なども含めて、自殺予防教育やいじめ対応、子供の心の教育などを教職課程の中で学んでいくことが重要。
- 教員養成においては、発達障害も含む障害の特性やその配慮について、全ての学生に基本的な知識・理解が学べる機会を設定していくべき。
- 古い枠組みの中で教師像を捉えていると、新しい方向へ学生たちを養成することはできない。教員養成大学に必要な教員の資質とは何なのかを検討した上で、担当する大学教員の養成も重要。
- 幼児教育と小学校教育の接続の大事さや幼児教育の理解が深まった中で、小学校の教員になっていくことが理想。
- 介護等体験について、特別支援学校での経験や特別支援学級での経験というのは重要だが、福祉施設等での介護等体験は、学生はもとより受け入れ側の負担が大きい。

②（２）教員免許制度の在り方について

- 教師人材の裾野を一層拡大していくため、免許取得のハードルを下げることも視野に、幅広い学部・学科の優秀な学生に一人でも多く教壇を目指してもらいたい。
- 開放制に関しては、大学院に入ってからでも容易に免許が取得できる仕組み、あるいは学部と大学院が一体化することで複数の免許を容易に取りやすくする中で、子供たち全

体を見届けるような資質能力を持つ教員の養成が可能な免許制度にしていくべきではないか。

- 教師に求められる資質能力は多様化。そうした中、教科をベースにした免許でよいのか。一種免許状からの単位の積み上げを前提とした専修免許状でよいのか。二種・一種・専修という免許の在り方がよいのか。現代課題に対応するにあたって見直しが必要。
- 教員免許状の標準を二種免許状相当とした上で、フラッグシップ大学で開発される教職科目を4単位から8単位程度追加して学部の教職課程とし、さらなる質の保証、より高い専門性は教職大学院で確保するというような仕組みもあり得るのではないか。
- 小学校の専科指導に対応して二種免許状が出せるようになったが、あくまで現行の課程認定の仕組みの中でできる範囲での話であり、総点検が必要。これからの教師の質、それを担保する免許、課程認定の在り方について考えていくことが必要。
- 特別支援学校教諭免許状が幅広く取得できるような制度が求められる。

③（３）地域の教師人材の確保について

- 地方の教師の成り手不足は深刻。地域枠の事業が始まったが、当該事業を行っている大学だけでなく地域全体の取組に拡大していくことが重要。
- 地域教員希望枠などの事業も利用して地域に求められる教師人材を確保していくことも必要。
- 地方の国立の教員養成系大学が、近隣の他の大学へ、免許科目の提供ができるような制度設計をしていくべき。
- 人口が急速に減少しており、教員養成の仕組みの維持が非常に困難になっている。教職課程担当の教員を配置するということが難しい状況になっており、単位互換や連携教職課程といった仕組みを利用しながら国公私立大学間で連携し、教職課程の質を落とさずに教職課程を維持するという方策が必ず必要となる。その際、地方の国立教員養成系大学は中心的役割を担えるのではないか。

- 地域の中で、国公立大学がうまく連携しながら新たな課題に対応するべく、必要な教職科目を取れるようにしていく議論が必要なのではないか。

②（１）採用段階の方策について

- 教員採用選考の共同実施により、教師に求められる資質能力について、その問題の質や手法によって明確化していくことができるのではないか。
- 採用試験の一次選考の共同実施には期待。今のところは共通問題配付方式でカスタマイズできるほうがよいと考える。

②（２）研修段階の方策について

- 教師というのは教職の生涯を通じて学び続けることが求められているのであって、学び続けるということが質の高い教師のまさに条件ではないか。
- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励について、現場での浸透状況など進捗状況の検証・再点検が必要。
- 子供の学力テストの点数等の数値化できるものだけでは教師の質を評価することはできない。かつて素晴らしいとされた授業が今も素晴らしいとは限らない。教師には、教育課題や学習環境の変化を踏まえて常に探究する姿勢が求められ、研修という場を含めて学び続けているという事実が重要。
- 生涯学び続ける教師を育成する観点から、学部４年間だけで育成するのではなく、専門職としての、現職教師が学びやすいサポートが必要。
- 生涯にわたって学び続けることのできる教師が必要。それを支え基盤に大学がなるべきではないか。その場合、現職の先生方の研修ということを重要な業務にしていくべきではないか。各都道府県の教員研修センターとの連携、協働のための制度づくりが必要。
- 単なる講義型ではない質の高い研修が不可欠になってくる。地域を超えて評価可能なより良い研修を示すルーブリック等の開発というのにも検討していくべき。

- 教職に就いた後も教師自身が主体的な学習者として探究心を持ち続けて、挑戦し続ける姿勢を育むことが不可欠。学校現場に入ってから継続的な自己研鑽や試行錯誤をより促す仕掛けが求められる。
- 質の高い教師の育成に向けては、教職生涯を通じて学びをアップデートし続けていくことが必要。若手や中堅教師の研修・学び直しも重要であり、教員養成大学が役割を果たすことについても期待。
- 研修については、教育委員会が実施する研修や大学での研修のほか、教育系学会や任意研修団体による研修も重要な役割を果たしてきた。管理職も含め教師がモチベーションを高めて学び続ける必要があり、こうした教育系学会や任意研修団体による支援も重要。
- 社会教育士や社会教育の学びをどう活用していけるのかというところも一つの観点として今後検討が必要ではないか。

②（３）学校管理職のマネジメント力について

- 大量採用に伴い若い教師の割合が増えている中、これらの教師が近い将来、学校経営・運営の中核を担うことを鑑み、教師の資質能力が一層問われてくると認識。校長になってからではなく、中堅段階から高度専門職としてスキルアップを進めることが必要。
- 今後、教師が多様化していく中、管理職のマネジメント力は重要。教師としての経験だけでは経営は難しい。管理職となるにあたって、それを応援できるような手順を担保することが必要。
- 質の高い教職員集団を形成するには、教師の養成・採用、入職後の資質向上のための方策だけではなく、学校のリーダーシップ、ガバナンス、合意形成、信頼関係に基づく職場環境や人間関係の構築が必要であり、そのための方策も重要。

②（４）教職大学院での学び直し・指導の質向上について

- 令和６年８月の答申では、教師を学びの専門職として位置付けた。学び続けるにあた

って、教職大学院での学び直しはますます重要になってくる。他方、学校現場が教職大学院への派遣を出ししぶる傾向もあり、自治体側に派遣のインセンティブを与えることも視野に入れてもよい。

- 現職教員の学び直しの場合であるとともに、社会人が教員になりたいと思ったときに、教職大学院がリカレント教育の場として機能することも必要。教職大学院が多様な人材を輩出できるような場となることは、多様な子供たちに対応できる教員を輩出していくことにつながるのではないかな。
- 教職大学院でゼロから免許が取れるような仕組みがあるが、その場合教職大学院の卒業単位と免許を取るための単位の両方を取る必要があり 2年間の年限では難しいため3年以上の履修が必要。これでは社会人にとってハードルが高い。社会人からの入職ルートを拡張するという点では、教職大学院で新たに免許を取る際の取りやすさを考えていく必要がある。教職大学院の授業科目を一種免許取得相当の科目としてみなすことができないかな。
- 教職大学院への派遣・研修を通じながら、特にリーダー層の教師たちには新しい学びの実現に向けて、現場の実践に対する研究能力を習得することも必要。
- 教師の高度化を行っていくことが必要。修士取得者は少なく、教職大学院を活用し、学び続ける、学び直しとともに、高度化していくことも重要。
- 教職大学院の学びの内容について、現場の実践ばかりで、新たな気づきを与える学びにつながっていないのではないかな。また、学びの内容の多様化を想定した場合、博士課程との接続も視野に入れる必要があるのではないかな。
- 教職大学院における実務家教員の養成が必要。また、教職大学院の上に博士課程を置くことは難しくなっているが、博士号も取れるような環境整備が必要。
- 教師自ら主体的に目標を設定し、振り返りながら能力育成を行うとともに、教職大学院のみならず、養成段階も含めた教職生活を通じた学びにおいて、理論と実践の往還の実現が急務。

③（１）教員資格認定試験の在り方について

- 合格率が非常に低くて難関になっている。教職課程を受けていなくても教員になれるルートということで、それは当然であるかもしれないが、質を確保しつつ、優秀な人材の採用に結びつくような制度にしていける必要がある。
- 試験を他校種や他教科にも広げていける必要があるのではないか。
- 教員資格認定試験については、合格者に教職員支援機構で作成している研修動画を視聴することを推奨している。そういった研修動画を活用することで、教職に興味関心を持ってもらえる人を増やしていくべき。
- 特別免許状や資格認定試験はまだまだ知られていないため、毎年受験者が限られている。大々的な広報活動や情報発信を強化していかなければ、多様な人材の参画は進まない。
- 教員資格認定試験において、インターネット申請の導入、受験日を複数準備する、社会人が受験しやすい仕組みを整備していくことが急務。
- 試験の充実を考えていく上では、実施機関である教職員支援機構の体制を同時に検討する必要がある。

③（２）社会人等の教職への参入促進方策について

- 多様な専門性や背景を有する社会人等が教職へ参入しやすくなるような制度の在り方の検討にあたっては、入職ルートの多様化を推進する方策についても併せて検討が必要。
- 社会人の教員免許取得の多様な在り方が必要。教育学部や教職大学院で社会人が免許を取得することはできないか。それにあたっては、働きながら学べること、カリキュラムの窮屈さの解消が必要。
- 技術革新が急速に進む中、現下の教育課題に対して現状の教職員集団では不十分。社

会人等の民間の力を活用していくべきではないか。例えば、国から認証を受けた民間団体が、本採用前の選考や、配置後の研修を担い、2年間の配置・研修の後、二種免許状相当を与える仕組みを導入してはどうか。

- 多様な専門性を高めるとともに、それを踏まえ、多様なキャリアパスを選択できるようにしていくことが重要。
- 教師の入職方法が多様化する中、一般の採用枠に何が期待されているのか、それぞれの役割を明確にしていくべき。
- 企業で教育分野に貢献したいと思っている人は一定数存在しており、教職経験はその後の職務にも有用なものとなる。しかし、具体的にどこから手をつけて、どのように進めてよいかを悩んでいる企業も多い。このため、企業と学校のマッチングを行うような機関の活用策についての検討も重要ではないか。
- 民間の社会人活用は、質の高い教師集団の形成に有効。しかし、外部人材が教育現場にスムーズに入っていくためには、免許制度の改正だけでなく、現場での運営面の工夫、きめ細やかなサポートや研修、外部人材をチームに迎えて協力し、授業を進める体制をどのように構築していくか、ガイドライン等の作成を含め検討が必要。
- 学校で指導に当たる際にサポートや研修、メンター制度が十分に整備されていないケースがある。特に民間企業から転職する方には、教育の実践やノウハウを習得するための研修、他の先生方の連携が不可欠。民間を含む外部の研修機関の活用や、学校と特別免許状取得者をつなぐメンター制度の拡充を図っていくことも一案。
- 教師に入職してくる人材の質を多様にしていくだけでなく、一度教職を離れた人材が戻っていくような仕組みも検討が必要。

③（３）特別免許状の更なる活用促進について

- 特別免許状の活用等による外部専門人材の活用は引き続き推進していくことが必要。改めて制度や審査基準、プロセス等の周知が重要。今般のアスリートの入職支援は、オリンピック等を任用する場合に加配措置が行われ、現状の人員体制にプラスして専門人

材を活用できるという点で高く評価。

- 多様な教職員集団の形成・高度化に向けて、特別免許状の活用は推進すべき。国は制度を整えたので、あとは各自治体の運用次第というスタンスも改めていかなければいけない。
- 特別免許状は申請から審査までの手続が都道府県教育委員会ごとに異なっている。社会人には非常に分かりづらいと感じられてしまうため、申請フローを全国的にある程度標準化して書類作成の簡素化、オンライン申請を導入するなどの改善が必要。

③（３）社会人等が教師として勤務する際の任用形態について

- デジタル技術も活用しながら、フルで働くだけでなく、働きたい時に働く、働ける時に働くような多様な働き方を認めていくことが、多様な子供の多様なニーズを満たしていくことにもつながるのではないかな。
- 教育公務員も、兼業・副業の弾力化で多様な働き方ができる場所だという制度設計は重要。
- 教師の専門性のミニマムは何なのかについて、議論が必要。それを踏まえ、教師の担う業務を見極め、負担軽減を図っていくことで、社会人が教職に入職しやすい環境整備が重要。