

諮問を踏まえ議論が必要と考えられる事項と基本的考え方（案）

（8月7日時点版）

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

- 令和4年答申を踏まえ、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向け、学校組織が多様な専門性や背景を持つ人材を積極的に取り込んでいくことの意義について、どう考えるか。

- 教育は保護者も含めて社会全体で行っており、それが子供たちの学習権を保障していくと考えると、民間企業に勤めている社会人も、自分の仕事の魅力や、その道のプロになるためにはどんな資質能力が必要で今学んでいることがどう将来つながっていくかというのを、子供たちに伝えていくという非常に大きい役割があるのではないか。
- 教師は教えることのプロであっても、教えている内容についてのプロであることは少ない。民間から転職されて教師に入職していただくような方は、子供たちに自らの体験を基にした学びを提供できるという役割があるのではないか。
- 教育の質の向上のため、短期的には専科指導やICTに関する教育など、社会人の専門性を生かせる分野において、優先的に教職へ参入しやすい環境を整備していくことが考えられるのではないか。そうすることで、既存の教員の専門性の向上にもつながるのではないか。
- 社会人の教師入職を進めていく際は、サービス倫理や教職への理解を、入職前後の学習プログラムで担保する必要があるのではないか。

（1） 教員資格認定試験の在り方

- 大学における教員養成の原則の下、教員資格認定試験がこれまで教職課程を履修しなかった教師志願者に免許取得の道を開いてきたことをどう評価するか。その上で、できる限り多くの多様な専門性や背景を有する社会人等に教師への入職を目指してもらえようような試験の在り方はどのようなものか。

- 教員資格認定試験は、大学等での教員養成のみでは人材確保が難しい分野における、教員として適当な資質能力を有する者の教師への入職や、大学等に在学中に教員免許状取得に必要な単位を取得しなかった者等の教師への入職において、一定の役割を果たしてきた。
- 教職員支援機構のみならず、民間団体が試験実施機関として教員資格認定試験を実施することも考えられるのではないかと。その際、試験受験者の多寡等に関わらず安定的に試験を実施できるかどうかなど、試験実施機関としての質保証の在り方についても同時に検討していく必要があるのではないかと。
- 教員資格認定試験を含めて、既に存在している教員への入職経路がどれくらい認知されており、その状況を踏まえ広報はどのようにあるべきか、今後再検討する余地があるのではないかと。

- 大学における教員養成の原則との関係で、教員資格認定試験を拡大展開していくことについて、どのように考えるべきか。

- 教員資格認定試験については、制度の趣旨に立ち返り、教師集団の多様性をさらに高めるために、専門性を有する質の高い教師を確保する手段として捉えていくべきではないかと。

- 教員資格認定試験の方式について、現状では一次試験・二次試験当日の成績によって合否が決まるが、試験の構成内容として一定の学習プログラムの受講や成果確認の結果を取り入れていくことについて、どのように考えるか。

- 教師力向上の研修受講や履歴の評価、また試験合格後の入職をスムーズにするための現場実習など、様々な専門性を持つ方が教師としての資質を身につけていけるような試験の在り方についても今後検討していくべきではないかと。
- 学校現場での経験を踏まえ、実技試験を重視した形での試験形態も考えられるのではないかと。

- 教員資格認定試験を通じて教員免許を取得した者も含め、教師として採用前の者に学校現場を体験したり、実践力を高めたりする機会を設けることについてどう考えるか。

- 採用前の段階で、学校現場での実践的な経験を積む機会を提供することは、

本人にとっても、学校現場にとっても非常に有益。特に、これまで教育実務の経験がない方については、学校に過度な負担をかけることなく、短期間でも現場を体験できるような制度設計が求められる。

(2) 大学院での教職等に関する学修によって教員免許取得可能な仕組みの在り方

- 大学において教職課程を履修しなかった社会人等の学び直しやキャリアアップの観点から、修士の学位と教員免許状が取得できる新たな課程を創設することについてどのように考えるか。

➤ 海外では、大学院レベルの学修を修了することで、教員資格を取得できる仕組みが存在することを踏まえれば、我が国においても、大学院における学修を通じて教員免許状を取得できる教員養成課程のプログラムについて検討すべきではないか。

- 大学において教職課程を履修していない社会人等が、2年間又は1年間で集中的に教員免許状と修士の学位を取得するためには、どのような教職課程の在り方が望ましいか（教科・教職の専門性の在り方、学校種、教科等）。

➤ 教職大学院の課程と、学部の教職課程をうまく重ね合わせることで短期的に教職大学院で免許を取れるということも考えられるのではないか。

(3) 特別免許状等の更なる活用促進

- 特別免許状等の制度について、優れた知識経験等を活用した学校現場の多様化への対応を期待される一方で、制度趣旨が十分に浸透していない、都道府県によっては消極的な運用である、などの現状を踏まえ、認知度の向上、採用の在り方など、さらなる活用促進に向けてどのような方策が考えられるか。

➤ 特別免許状の授与が進まない背景として、普通免許状との同等性を過度に重視し過ぎているということが原因ではないか。引き続き、都道府県教育委員会では、特別免許状の授与促進に努めていくべきではないか。

- 特別免許状取得者等について、入職の障壁となる教育現場への疑問・不安の解消や、教職課程を経していないことによる教師としての質への懸念に対応するために、研修等の質保証・向上の仕組みについてどのようなものが考えられるか。

- 採用前の段階で、学校現場での実践的な経験を積む機会を提供することは、本人にとっても、学校現場にとっても非常に有益。特に、これまで教育実務の経験がない方については、学校に過度な負担をかけることなく、短期間でも現場を体験できるような制度設計が求められる。（再掲）

（４） 企業等に在籍しながら教師として勤務する際の任用形態の在り方

- 民間企業等での勤務を経験した後に教師になる者が未だ少数である中、多様な専門性や背景を有する人材を獲得するためには、企業や行政機関に在籍しながら教師としても勤務する者を増やしていくことが考えられるが、その際、任用形態を含めどのような課題があるか。

- 企業にとってみれば、自社の社員が転職して教育現場に入職することは、人材の流出につながるため、容易に決断できない面もあるのではないか。そのため、企業として教育現場への人材派遣ということを考える場合、企業に在籍しながら教師として勤務する、いわゆる在籍型出向がメインとなるのではないか。
- 本人あるいは受け入れ側で教師としての適性がないと判断した場合には、また企業に戻れるといったトライアンドエラーを許容する環境を作っていくことも必要ではないか。
- 普通免許状を保有していない社会人が、学校現場で勤務する際の免許状の在り方について、検討する必要があるのではないか。
- 教師を目指す社会人を増やしていくためには、教師に入職した社会人のそれまでの職務経験を加味した処遇を行うことが必要ではないか。

- 自社の人材が学校で活躍することで、企業側にはどのようなメリットがあると考えられるか。

- 人と一緒に考えるという経験を若手の時代に積むことは、その後、その人が企業におけるキャリアにおいても役に立つ重要な示唆になり、人材育成上のメリットがある。よりフラットな環境である学校現場で、心理的安全性を確保できるようなマネジメントができる素養を醸成することができれば、その人が企業に戻ったときに、個人としても、あるいは企業としてもメリットになり得る。
- 一方、若手や中堅の従業員の派遣は、人手不足が深刻化している中、その方たちの一定の給与を上乗せ補償しながら学校に派遣するには、それに見合った

メリットを実感できる企業が増えなければ促進していくのは容易ではないのではないか。他方、シニア人材を学校現場に派遣することは、シニア人材のキャリアや将来設計の選択肢を増やすことができ、企業にとっても一つのメリットにつながる。

- 上記を踏まえれば、まずはシニア人材から始めて実例を増やし、その中でメリット、デメリットを把握、伝播することで、企業、学校双方が社会人の教職登用ということについての良さを実感し、それを現役世代の従業員まで拡大していくという流れが考えられるのではないかと。
- 学校現場としても、社会人の活用で本当に多様な教育を実現できるのか、負担軽減につながるのか、メリットを実感してもらう必要がある。どのような具体的なニーズがあるのかということについても把握をして、企業側に教えていただく必要がある。