

## 中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会 教員養成の フラッグシップ大学検討ワーキンググループ（第 1 回）の主な意見

### （教員養成フラッグシップ大学の目的と役割について）

- フラッグシップ大学が教員養成全体を高いレベルで支えていく役割を果たしていくべき。
- フラッグシップ大学には相当高い研究開発能力が必要。
- フラッグシップ大学を基点として産業界との連携を教員養成全般に広げていく役割が必要。
- フラッグシップ大学が中核となってネットワークをつなげることで、一大学で全て取りそろえる必要がないようにすることもできる。
- 教員養成の先端の部分が明確になることで、教職の魅力化にもつながるような教員養成改革が望まれる。
- 教員養成の制度に縛られない思い切った動きができる枠組みが必要。
- 新しいことを進めていくうえで、文部科学省からの支援、規制や基準の緩和が重要。一方、規制を強化するところも必要。
- フラッグシップ大学では、養成機関の中核として「Ed.D.」を出せることとしてはどうか。

### （教育課程と教育研究について）

- 最初に教育とは何かではなく、社会とは何かを経験したうえで、もっと根源的に教育を考えたり、既存のカリキュラムをどう変えるかではなく、教員が産業界の人であったりなど、これまでとは全く違うアプローチが必要。
- フラッグシップ大学はカリキュラムの柔軟化を認めることとしてはどうか。
- コアカリキュラムの見直しを含めた新しい創造的で魅力的なカリキュラムを期待したい。
- 近年は方法論に傾倒しがちであり、本来教師に求められる資質・能力は何か、あくまでも子どもを力を引き出すための先端技術の導入であることを踏まえた大学づくりが必要。
- 学生に対して、ただ知識を寄せ集めるのではなく、その知識を自分で作り変え、再構築していくような教育システムの導入が必要。
- より汎用的な能力や変化に対応できる能力を身につけていくことが必要。
- 教える「teacher」から資質能力を引き出す「educator」として考えていくべき。人・モノ・金・情報・時間や学校・クラスについてのマネジメントの視点も重要。

- 教員採用試験に受かるための知識詰め込み型の教育になっていることを危惧。教員養成の期間も本当に4年間でいいのか。学生の活動も含めた学びの保障を担保できる大学の仕組みが必要。

#### **(大学教員の養成・採用・研修について)**

- 教育界は同質的な人が多く、社会を知らない人も多いのが課題。
- 大学の既存資源だけで Society5.0 に対応できるものを作ることができるか疑問であるが、現実問題として既存資源の活用・結集も重要。
- 大学の教員のマインドセットが重要。研究をやりたい教員が多く、何年も変わらないシラバスで教育をしている。

#### **(ガバナンスとマネジメントについて)**

- 行政の教育政策の立案プロセスにアカデミア(フラッグシップ大学)が関わっていくということが必要。
- 臨機応変に対応できるマインドを子供たちに身につけさせるために必要なシステムや人材を揃えること必要。
- 学校現場は様々な取組を行っているが、その効果を検証して評価するということができていない。
- エビデンスの取り方も「何のために必要なのか」「何をやったか」ではなく、「何ができるようになったか」という視点が重要。

#### **(その他)**

- 新しい社会に向けて現場で試行錯誤している中で、結果が出ている事例や諸外国における教員養成の変化などを参考として提示して欲しい。
- 欧米では 60~80%が教員以外の職を経験した上で教員になっている。日本でも、一度社会を経験して教員になるというアプローチが必要。
- 子どもたちが、初等中等教育、高等教育を経て、社会の中でどういうふうに役立つか、新しい社会を作るのに自分も参画したいという気になるかということを経験のベースにすることが必要。
- 求められることを養成課程に次々に取り込み、単位数や事項が膨大になっていく傾向が続いている。国家試験化や教員採用試験の共通化で学力面の能力を測るというような方向で、今後の教員養成を考えることも必要。それにより、必要な能力(学力面)も定義されていく。