

Society5.0 時代に対応した教員養成を先導する フラッグシップ大学の在り方について（素案）

1. 背景

- AI やロボティクス、ビッグデータ、IoT といった技術の急速な発展に伴い、Society5.0 と呼ばれる新しい社会が到来。
- 教育において、一人一人の能力等に応じて公正に個別最適化された学びや、場所や時間に制約されずに主体的に学び続けることができる環境が実現。
- このような変化に伴い、教師に求められる役割や資質・能力も変化し、例えば、ICT 活用を前提に、問題発見・解決的な学びを支援する力、様々な人たちと協働する力、マネジメント力、ファシリテーション力などが重要化。
- 社会の変化や技術の急速な進展を踏まえた教師の養成・採用・研修の強化及び外部人材の活用の推進が喫緊の課題。

2. 大学における教員養成等の現状と課題

- 新しい学習指導要領に対応した改善は行われているが、最先端の技術を活用した新しい学校教育や教員養成の在り方の提案、産業界等との連携による外部人材の大胆な活用ができていない。
- 課程認定基準等により教員組織やカリキュラム等の最低限の質を保障する取組はなされているが、最高レベルの追求や好事例の展開・共有が不十分。
- 現状の大学のスタッフや組織体制・運営では多様性や柔軟性に乏しく、喫緊の課題に迅速に対応できる指導体制を構築することが困難。
- 各大学において個別の好事例はあっても、研究開発から実装までが一体となった総合的な好事例の創出がない。
- 大学間及び文部科学省・教育委員会や国立の教育研究機関等との連携・協働が弱く、複数の機関の人的・物的リソースを効果的に活用できていない。
- 大学の自律的な教育課程や教員組織の改善を進める組織運営や、自己点検・評価の取組が進んでいない。

3. 教員養成フラッグシップ大学の目的と役割

教員養成機能の強化・高度化を先導し、その成果を明確にエビデンスで示すモデル的な大学であることを前提として、次のような目的と役割を想定。

(1) 我が国の新しい教育を創造する研究開発大学

- 先端技術を活用し、既存の制度の特例や弾力化も視野に入れた革新的な研究開発を行い、次世代の学校教育や教員養成・研修の在り方を提案。
- 技術に先導される社会における教育の在り方を考えながら、産業界、各種教育機関、附属学校等と連携した先進的・先導的な実践研究を推進。

- (2) 我が国の教員養成ネットワークの拠点となるハブ大学
 - 課程認定大学間や教員養成大学間のプラットフォーム。
 - 教育界や産業界との連携を広める産官学協働のプラットフォーム。
 - 学校教育や教員養成・研修に関する国際的なプラットフォーム（OECD等との教育研究に関する協働、日本型教育の海外展開等）。
- (3) 我が国の教員養成全体を支える基幹大学
 - 国や地方と連携して、教員養成の課題や成果を全国的に収集・展開。
 - コアカリキュラムや評価基準などの策定と実施を牽引。
 - 教員養成課程を担う大学教員の養成・育成機能（博士課程等）を強化。
 - 教育行政やチーム学校の高度化を図るための人材養成への寄与。

4. 教員養成フラッグシップ大学における教育課程と教育研究

研究開発から実装までを総合的かつ一体的に行うことができるよう、学部、大学院、附属学校等の活動を有機的に連携させつつ、次のような取組を想定。

- (1) 社会に広く深く開かれた教育課程の実現
 - 例えば、講義室が常時開放され、どの科目にも外部人材が参画し、チーム・ディスカッションを繰り広げたりしながら、既存の枠組みを越えて広く知識・技術の結集を図るオープン・イノベーションを展開。
 - ファシリテーション、マネジメント、AI等の先端技術などの分野に関し、民間とタイアップした寄附講座や連携講座を開設。
 - 学校と民間が win-win の関係を構築し、民間からスタッフの配置も得ながら、協働研究を実施。
 - 社会人の教職への参画、学びなおし（大学教員含む）等を推進。
- (2) 科学的手法に基づく実践的な研究開発の追求
 - 科学的根拠に基づくコンテンツやシステムづくり（例：教職適性診断等）、実践知や経験知の可視化・定量化、成果の検証やIR機能の格段の充実。
 - 安全で信頼性が高く、利活用にも適した教育ビッグデータの管理運用システムの開発。
 - 端末に常時接続し、検索したり、ビッグデータを解析したりしながら、個別最適化、PBLやSTEAM教育を推進する環境の構築。
- (3) 教員免許制度及び教職大学院制度等の改革に関する研究開発
 - 先端技術を活用した新しい学習環境や教育方法で、今後の教員に求められる資質能力の在り方や、既存のカリキュラム、教授方法の在り方を刷新する研究の推進。
 - 教員免許制度に関して、コアカリキュラムの開発や更新を先導するとともに、履修すべき科目・事項の今後の在り方を研究。
 - 教職大学院制度に関して、コアカリキュラムの開発や更新を先導するとともに、今後の必修科目の在り方を研究。さらに、先端技術の活用等の特定のテーマを追求するコースの設置を研究。

- 学校教育や教職の高度化に貢献する修士課程の研究開発を推進。
- 大学間の連携・協働により、優秀な博士課程指導者を結集し、理論と実践を真に融合させた Ed.D.プログラムの研究開発。
- 学部と教職大学院（6年制）や養成・採用・研修の一体化等の研究。

(4) 新たなモデルの提示

- 指導主事等のプロ教育行政官の養成・採用・研修。
- 高等学校改革、高等学校教員の高度化への寄与。
- 地域教育課題や地域連携への高度な実践と応用の取組。

5. 教員養成フラッグシップ大学における大学教員の養成・採用・研修

(1) 教育実践と学術研究との融合ができる教員の育成

- 学校現場と大学における学びのサイクルによりキャリア形成を促進する附属学校・教育委員会・教職大学院と連携した実務家教員の養成。
- 大学間の連携・協働により、優秀な博士課程指導者を結集し、理論と実践を真に融合させた Ed.D.プログラムの研究開発（再掲）。
- 博士等の学位や実践経験を有しない教員に対する個別最適化したキャリア形成支援の推進。

(2) 多様性に富む教員の採用・育成

- 学校教員出身者以外の実務家教員の採用やクロスアポイントメントの活用
の推進。
- 優秀な若手や外部人材、課題解決に向けてコーディネート力、チーム力、
ネットワーク力を発揮できる者を採用・登用できる具体的な人事制度・計画
（採用、研修、評価、給与等）の策定。

6. 教員養成フラッグシップ大学におけるガバナンスとマネジメントについて

(1) 有識者等による評価の制度化・内部化

- 中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会の下に常設の委員会を
設置し、教員養成フラッグシップ大学の指定、評価に基づく指定の延長・取
消を実施。
- 大学内にも研究開発から実装までの進捗を総合的かつ一体的に評価する
体制を構築。積極的な情報公表を含むモデル的な自己点検・評価や独自の外
部評価も実施。

(2) 外部の多様な人的・物的資源を結集する組織・運営体制の構築

- 産学間連携、大学間連携、ファンドレイジング等を強力に推進し、大学の
プラットフォーム化を図る専門部署の設置。
- 幅広い専門家の参加によるプロジェクト研究の推進を通じた教員養成の
ネットワーク化の実現。
- クロスアポイントメントや特別免許状制度の大胆な活用を始めとする柔

軟な人事・採用制度の構築と試行。

(3) 目的追求と目標達成に向け継続的に自走する集団の形成

- 学長等の強いリーダーシップによる方針やミッションの明確化・明文化、全職員に対する周知徹底。
- 採用、昇進、FD、SD、育成型人事評価、キャリア形成支援、表彰制度等を通じた目的・目標の共有と一体感の形成。

7. 教員養成フラッグシップ大学の指定の要件と審査の在り方について

資料4 参照

8. 教員養成フラッグシップ大学の成果の発信、還元、共有の方法

等々