

全教委連発第126号
平成27年9月18日

中央教育審議会初等中等教育分科会
教員養成部会
部会長 小原芳明様

全国都道府県教育長協議会
会長 中井敬三

「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について
(中間まとめ)」に対する意見について

平成27年8月27日付けで依頼のありました標記の件について、下記のとおり意見を申し上げます。

記

1 教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性について

(1) 教員育成指標及び研修指針の策定

教員のキャリアステージに応じて身に付けることが求められる能力を明確化する教員育成指標が必要であり、国がそのための所要の措置を講じるべきであることは、まさにそのとおりであり、早急に実施スケジュール等を示していただきたい。また、都道府県ごとに教員育成指標を整備する際のポイントや手順について、可能な限り早期に示していただきたい。

(2) 教員育成協議会（仮称）の創設

「教員育成協議会」（仮称）を創設することは効果的であり、教員育成指標や研修計画の策定、同協議会の創設の具体化のため、関係法令の改正を含めた取組を講じる必要があるが、県によっては関係者の数が多くなるなど、円滑な運営が阻害される場合も想定されることから、地域に応じた在り方や、具体的な取組みについて示して早期に制度の実現を図っていただきたい。

また、「教員育成協議会」（仮称）をより効果的に運営するために、各大学において理論と実践のバランスをとって研究を進めるよう、国からの指導をお願いしたい。

(3) 新たな教育課題への対応

I C Tを用いた指導法、アクティブ・ラーニング、道徳教育、英語教育、特別支援教育、幼児教育については、特に研修の改善・充実の必要性が高いため早急に課題解決に向けて取り組んでいただきたい。

これらの課題に対応するために、多忙化の進む今日の学校現場の状況を鑑み、定数改善や加配等の充実を図っていただくとともに、I C Tの活用を推進するために、タブレット等のI C T機器の整備を行っていただきたい。

またアクティブ・ラーニングについては、その理念には重々賛同するものの、実践内容を明確にイメージできるよう、実践例や実践案などを含むD V D等の映像資料を作成して、各都道府県に提供していただきたい。

2 教員研修に関する改革の具体的な方向性について

(1) 継続的な研修の推進

大量退職、大量採用に伴い、今後校内においてO J Tを推進していくことは、今まで以上に求められる。メンター方式の校内研修等、全国的な先進事例について、幅広く各都道府県で共有できるシステム等の構築をお願いしたい。

また、教員がゆとりを持って子どもと向き合いつつ、O J Tをはじめとする校内研修会等を計画的かつ効果的に進めるために、教員加配の充実などに取り組んでいただきたい。

(2) 初任者研修の改革

初任者も指導する教員も、いずれも多忙であるのが現状である。インターネットによる動画配信などI C Tの活用による校内研修の充実と効率化などにより、研修時間を削減する方策についても検討すべきである。

また、初任者であっても、担任として勤務している場合が多く、効果的・効率的な研修を行うためには、2年目、3年目研修を含めての加配や初任者の複数配置校への加配など手厚い教員の配置が必要である。

こうした初任者研修の体制の充実に加え、初任者の適格性に疑義が生じるような場合には、「条件附採用」の厳格な運用ができる仕組みづくりを検討していただきたい。

(3) 十年経験者研修の改革

免許状更新講習と十年経験者研修の今後の在り方について、両制度の成果等を検証し、制度の整理・整合を図っていただきたい。その上で、免許状更新講習について、より学校現場で活用できる内容・方法となるよう見直しや充実をさせていただきたい。

また、十年経験者研修については、各都道府県の実態に応じて独自の工夫や内容の変更を行うなど、弾力的な運用ができるよう改善を図っていただきたい。

(4) 研修実施体制の整備・充実

新しい時代に求められている資質・能力の育成のため、研修リーダーを養成することが喫緊の課題であるが、そのための指導教諭やアクティブ・ラーニング型研修のプログラムの開発・普及に係る加配について検討していただきたい。

(5) 独立行政法人教員研修センターの機能強化

全国学力・学習状況調査により、全国的な学力・学習状況の現状や課題が、近年明確になってきている。著しい成果を挙げている県や困難を克服している県の実践事例について、同センターが研修資料を提示していくことが重要である。その際、文章でまとめられた資料のみならず、DVD等の映像資料など、どの教員も短い時間で分かりやすくイメージすることができる媒体による提示が重要であると考えます。

また、指導主事等の教育行政職の資質向上に資する研修機会も提供していただくとともに、教職大学院の教育内容の充実も図っていただきたい。

(6) 各都道府県における教育大学・教育学部との連携強化について

地方における教育大学・教育学部と教育委員会との官学連携強化のために大学への指導・支援を行っていただきたい。

また、大学が、学校現場の教員及び各教育委員会の指導主事の資質向上に関する支援を充実させることができるよう検討していただきたい。

3 教員採用に関する改革の具体的な方向性について

(1) 円滑な入職のための取組の推進

児童生徒の教育活動にも大きな影響を及ぼすことから、新規採用の教員が円滑に教職を開始できることは大変重要である。そのための各都道府県等の取組の更なる充実に資するよう、入職前の研修や「教師養成塾」等の先行する取組の好事例やその効果について、積極的な情報提供に努めていただきたい。また、採用予定の学生等に対して実効性のある研修が実施できるよう、法的整備も含めた制度を早期に構築していただきたい。

(2) 教員採用試験の共通問題の作成に関する検討

優秀な人材の確保に向け、教員採用の内定早期化に努める必要があるが、現実には教員採用試験の作成等に係る負担も大きく、これ以上の改善は困難

な状況にある。国による共通問題の作成は、各都道府県による作成上の負担軽減だけでなく、試験の早期実施による採用内定の早期化に繋がることも考えられる。また、試験問題の質的な向上や出題ミス等を防ぐ効果も期待できることから、共通問題作成の実現に向けた前向きな検討をお願いしたい。

なお、各都道府県等の採用選考の内容分析やニーズの把握等を十分行った上で問題作成を行うとともに、その活用については、全国一律ではなく、各教育委員会の判断に任されるものとしていただきたい。また、今後の検討内容やスケジュールをできるだけ早期に示していただきたい。

(3) 特別免許状制度の活用等による多様な人材の確保

多様化する学校教育のニーズに対応するため、より高い専門性を持った多様な人材を確保する必要があることから、特別免許状制度を活用した、民間企業等での勤務経験を適切に評価するような選考の実施等に努めることは大切である。しかし、地域によってはそうした人材自体が不足しており、確保が難しい状況にあることから、人材確保のための方策も併せて検討していただきたい。

4 教員養成に関する改革の具体的な方向性について

(1) 学校インターンシップの導入

学校インターンシップや学校ボランティアを行うことにより、教職への高い使命感や適格性を見極めることは非常に重要であり、取組の更なる定着と充実を図っていただきたい。

教員には豊かな人間性や社会性が必要であり、多様な経験を通して人間としての幅を広げるため、社会教育施設等におけるインターンシップ等を導入し、コミュニケーション力や人間関係構築能力等を高めることも重視していただきたい。

また、学校インターンシップと教育実習との目的の違いを明らかにするとともに、教育実習の実施に当たっては、学校の負担を考慮するなど、必要な配慮を行った上で、学ぶべき内容や身に付けるべき力について、教育委員会や学校と大学が連携してあらかじめ明確にし、学生がより意識的に取り組めるよう図っていただきたい。

(2) 教職課程の質の保証・向上

高い倫理性と使命感を持ち、人間的魅力のある教員を育成するためには、教職課程の中に豊かな自然体験活動、社会体験活動、集団活動などを積極的に取り入れていただきたい。

また、道徳の時間の指導法・評価についての理解を深める取組や、小学校教員養成段階での英語力を高める取組、特別な支援を必要とする児童生徒に

適切に対応できるような取組に関して、大学教育での教員養成カリキュラムにおける内容の充実を図っていただきたい。

教員養成カリキュラムについては、理論と実践のバランスある内容としていただくとともに、大学教員においては、大学の所在する各都道府県の教育課題等について、積極的に把握し、課題解決に向けた方策について提案できるようにしていただきたい。

5 教員免許制度に関する改革の具体的な方向性について

学制改革の検討が進められる中、学校種横断的な免許状の創設など教員免許制度の見直しについても議論がなされている。見直しにあたっては、相当免許主義を維持しつつ、養成大学の充実に向けた支援を十分行うことや、学生の負担が増加することにより、教員希望者が減少する懸念についても考慮した上で議論していただきたい。

(1) 教員免許制度改革について

中学校の教員免許状所有者による小学校での指導機会の拡大については、小中一貫教育の取組を進める上で、有効な手段であると考えます。また、新たな免許状取得の負担を軽減し、免許状併有を促進するため、現職教員が他校種免許状を取得する際には、当該免許状に係る学校の勤務歴を考慮できるようにしていただくとともに、教員養成段階においては、複数教科の免許状取得の条件緩和を検討していただきたい。

(2) 特別免許状制度の手続等の改善について

教員免許状は持っていないが、優れた知識経験等を有する人材を教員として確保する手段として、特別免許状制度の活用は有効であるが、手続きに係る事務負担が大きいことなどから制度の活用が進んでいない現状がある。今後、更に特別免許状の授与を進めるためには、意見聴取の手続きについて、免許状の授与権者として教育職員検定を行う都道府県教育委員会の判断に委ねることができるよう検討していただきたい。

(3) 特別支援学校教諭免許状の保有率促進

子供の障害の多様化や重度・重複化に対応するため、これまで以上に特別支援学校教員の専門性が求められていることから、全ての特別支援学校教員が免許状を保有することを目指すことは極めて重要であるが、免許法附則第16項の廃止については、養成段階での免許状の取得状況も踏まえながら、現場が混乱しないよう、各都道府県教育委員会の現状を十分に考慮し、その意見を聴いた上で慎重に時期等を検討していただきたい。

6 教員の資質能力の高度化に関する改革の具体的な方向性について

教職大学院については標準修了年限が2年とされているが、各大学院の判断により1年間の履修コースなどの開設も可能である。現職教員の履修の便宜等に配慮し、どの大学院においても1年の学修を可能にするなど、弾力的に対応していただきたい。また、講座の内容については、教育現場において苦慮している事例等の解決に役立つものをお願いしたい。また、道徳や特別支援教育等の喫緊の課題については、教職大学院において夏季休業中に2週間程度の集中講座を開設するなど、多忙な教員が受講しやすい制度の創設と教員の資質能力の向上に取り組んでいただきたい。

7 その他

学校教育を充実させるためには、その担い手である教員の資質能力の向上が不可欠であり、養成・採用・研修等の取組について一体的に改革を行うべきである。一方で、教員が使命感や誇りを持って子供たちを指導できるよう、教員の職務と責任の特殊性及び人材確保法の趣旨を踏まえた処遇を確保することも重要であり、今後、教員の給与体系の見直しも併せて行っていただきたい。