

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

団体名

全国連合退職校長会

中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会は、平成27年7月、標記の件について「中間まとめ」を発表しました。この件について、この度、本会に意見の提出を求められました。本会として下記の意見を取りまとめ提出しましたので報告します。(紙面の都合で意見は一部省略)

記

1 教員の養成・採用・研修を通じた課題・改革の具体的方向性

(1) 真に教職を志望する者に対応する教員免許制度及び実践的指導力を重視した教員養成制度の確立を強く要望する。

(2) 「教員育成指標」の策定は、目指すべき教員像が明示され大学や教育委員会が教員育成の方向性を共有する意義は大きい。指標は教員養成教育、採用、研修などに対する影響も大きく、それだけに管理強化の批判を受けることのないよう慎重な研究協議を期待したい。

(3) 「教員育成協議会」の創設にあたっては、参加する大学教員の資質能力のほか、初等中等教育の実務経験の有無等、厳正な評価の下にメンバーを構成されたい。

2 教員研修に関する課題・改革の具体的な方向性

(1) 教員免許更新制は、費用対効果の視点でしっかりと検証する必要がある。「教職についての省察、教育政策の動向、学校内外における連携協力」は、わざわざ大学が担当し講習を行うより、教育委員会が「教育公務員特例法」(24条)に基づく10年経験者研修として実施すれば十分可能ではないか。「教科指導・生徒指導その他教育に関する事項」は、現場におけるベテラン教員によるOJTで行うほうが効果的である。(継続の場合は10年経験者研修との整合性が必要)

(2) 「聴く」能力を磨く研修を積む必要がある。教師は話すのは上手だが、話を聴くのは不得手である。知識伝達型授業の風土で培われてきた教員の「話す」に特化したコミュニケーション能力の転換が必要である。思考力・判断力・表現力の育成が求められている今日、子供が学ぶ場としての授業をデザインする必要がある、そのために教師が知識・情報を発信することだけでなく、子どもの発言にしっかり耳を傾け、それに対応した指導力が必要である。

(3) 校内研修や自主研修の活性化を図ることが大切である。学校規模や学校種に関わらず「アクティブ・ラーニング推進教諭」「ICT推進教諭」「道徳教育推進教諭」「メンター役教諭」を加配措置の他、OJT研究の計画的・実践的研修の充実を図る。学校の小規模化により教科別の研修等については、OFF-JTによる研修も必要で、地域の教育研究会の育成・助成等により現職研修の充実を図る必要がある。

日々の多忙化を解消し、研修や授業研究ができる時間を確保するための有効な手段は、教職員の定数改善であることは明白である。

また、「学び続ける教員」の支援として、長期休業期間を計画的かつ有効に活用し、職務遂行に係る自主研修の推奨が重要である。

3 教員 採用に関する課題・改革の具体的な方向性

(1) 第1次選考は都道府県共通で行い、第2次選考は各都道府県独自の工夫で行う。教員採用選考試験は、免許状の取得によって一定の職務遂行能力が公証されている者に対する選考であり、単に知識や技能の程度を判定するものとは違い、人物評価を短い時間で行うのは難しい。そのため、第1次の教員採用選考(筆記試験)について、その効果的、効率的な実施の観点から、都道府県共通問題で実施し、第2次選考は各都道府県・政令指定都市単位で人物・面接試験を工夫し時間をかけて取り組む仕組みも検討の余地がある。

(2) **社会経験を評価する特別選考は慎重を期したい。**教員の仕事は授業だけではない。学級経営や生徒指導、保護者対応と幅広い力量が求められる。多彩なバックグラウンドを持つ社会経験の豊かな人の採用に当たっては、研修により正規教員になるか、「教師育成塾」等で実践的な講座や実地研修を重ねて教員としての能力や専門性が担保されることを条件とする必要がある。

4 教員養成に関する課題・改革の具体的な方向性

(1) **教師養成の充実・高度化は非常に重要な目標である。**教員の社会的地位の向上を図り、尊敬と信頼の得られる状況の下で行われる学校教育の実現は喫緊の課題である。まず、大学の教職課程のカリキュラムや「教職実践演習」などの充実を図り、質保障の仕組みを構築することが必要である。大学において教員としての使命感をしっかりと指導した後、「教育実習」との役割分担も考慮しながら「学校インターンシップ」を導入することは、学習指導や学校行事の手伝いを体験することで、学生自身の適性判断や課題意識を深めることができ、学校教育の日常に支障をきたさない範囲で首肯できる。

(2) **教育実習期間の延長については、学校の正常な教育活動の遂行に支障をさないよう慎重な検討が必要である。**

5 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

(1) **現職研修として、修士課程で学ばせ上級免許状を授与する。**充実した教員生活を送っている中で、新しい教育課題に対応する意味と、ミドルリーダーとしての教員の資質を開発するという観点から、10年目位は一つの節目と思われる。この時期に身近な各教育委員会単位で、10年経験者研修として全教員に一定時間の研修を義務付ける意義は大きい。同時に適任者には、有給の身分で教職大学院等における修士課程において、授業力と共に、職務遂行能力の向上に資する研修を受けさせる。修了者には上級免許状を授与し、学校に復帰後は相応の処遇を行う。経験も豊かで職務遂行能力も高い修士課程で研修を積んだ教員が過半に及んだ状況においては、社会や保護者の学校に対する尊敬と信頼が高まることも期待される。

(2) **管理職の資質能力の向上は、学校運営の進化及び教職員の資質能力の育成にとって極めて重要である。**有能な管理職を養成するため、教職大学院や独立行政法人教員研修センター等で、マネジメント力のみでなく教育者としての教養と人間性を磨く研修を積むことが期待される。修了者には学校経営の「専門免許状（仮称）」を授与する。

6 教員免許制度に関する課題・改革の具体的な方向性

(1) **教員免許取得の条件を厳しくする方向で改善策を進める必要がある。**大学における教員養成の開放制並びに相当免許主義の原則は尊重する必要があるが、一定の教職科目を履修すれば誰でも安易に教員免許状の取得ができるというような大学の教職課程の在り方の改善は喫緊の課題である。現実の学校教育や社会が教員に求める資質能力を保証する教員免許制度でなくてはならない。

(2) **4年制大学卒では「准免許状（仮称）」を授与する。**大学では、教員として社会から評価される最小限必要な資質能力を確実に養成する。大学卒業時に、教育職員免許法に規定する必要単位数を修得した者に、准免許状を授与する。卒業後の進路は個性や希望に応じて、教員採用選考に臨む者、一般企業に就職する者、さらに教職の修士課程に進み一層のステップアップを図る者等、複数の選択肢が想定される。教職の修士課程での1～2年間は、無利子奨学金制度を設ける。

(3) **地方公共団体は、「准免許状」の所有を受験資格として教員選考試験を行い、採用見込者を決定する。**

(4) **採用見込者を定数外教員として各学校に配置し、1年間の教育活動と研修を課す**（相応の給与支給）。この間に教員としての実践的な知識・技能の習得に努め、教師としての使命感を体得させる。

(5) **所属校校長等による研修成果報告に基づき、任命権者により普通免許状を授与する。**教員としての適格性に疑問のある者については他の進路を選択させる。（教員養成の実質的な5年制の実現）

(6) 非正規任用の教員は、准免許状（仮称）所有者も採用可能とする。

(7) **他校種免許状の併有を促進する必要がある。**今後、小中一貫教育の推進や多様な教育課題への対応等に、学校種を超えて活動・連携する機会が広がることが想定される。