

## 熟議カケアイサイトより : 「教員養成」まとめのまとめ

(熟議カケアイサイトに投稿された意見を抽出してまとめてみました。文責は武田信子にあります。武田の意見をまとめたものではなく、あくまでも投稿された内容をカケアイサイトのまとめからさらにまとめたものです。ただし、下線部は武田による補足です)

### 1. 改革のグランドデザイン

これまで教育における改革プランがなかなか成果を挙げていない、時代の要請に応え切れていない。

戦略的、体系的に構想し、実行することが必要。

教員養成課程の教員と現場教員、行政との連携が必要。

資格取得までの教育と採用後の研修に一貫性を持たせ、相互乗り入れすることが必要。

ステークホルダーが相互に関わる恒常的な組織を作る (英国のGTCのような自己規律的専門組織)。

### 2. 教員志望者に求められる資質・力

・教員としての力が、教員養成・採用・研修のどの段階にどのように育成されるかを、人的・時間的・資金的資源まで含めて十分に検討し、系統的な教員養成の全体像を設計することが必要。

・新たな内容を教育課程に加えることについては、養成段階、あるいは採用後の研修等に組み込むのとどちらがより有効かの仕分けが必要。

・現場に来る前に教員としての最低限の資質(とは何かの議論が必要) を身につけてほしい。

・教員に求められる資質は「マルチタレント」…限界がある。

高度化とマルチタレントとは一般に両立しないことを議論の基礎とする

→足りないものを自分で補う力(方法)を身につけさせることが必要ではないか?

全てお膳立てすることが良い教育ではない。

以上の前提のもとに、必要と考えられる力として、

・一般社会人としての社会性 ←養成段階で身につけるものか?

・「教育者としての専門性」(←実践的な力)をもっと高める

教科指導力・生徒指導力

実践科目(ボランティア、インターンシップ、イベントの実践等)を増やし、感じる力、考える力、判断力、

応用力を身につけさせる

・求められる力の変化

外国籍の児童・生徒、特別支援の必要な生徒等への対応力。

多文化共生の知識、日本語教育に関する科目。

農林業、動物飼育などの体験。

家庭教育の重要性を保護者に説明できる能力。

コーチング、ファシリテーション(論)。

↑

現状あるすべての科目の中で養成すべき資質やスキル等を提示し、横断的にそれらを組み込む

養成機関で「理論」と「実践」をうまく組み合わせ、採用試験で「理論の確認」と「実践の確認」をする。

異なる学部・学年との交流。様々な共通教育科目を受ける。

現職教員の力の活用

現職の「教科の研究会」への参加を必須として、単位の一部として認める。

初等教育と中等教育の教員養成を分けて考える。

教員免許を細分化して、専門分化を促進する。

各教員は限られた幾つかの職能に関して専門性を持ち、チームで分業する職場とそのシステムに対応する教員が必要。

免許状は、職能ごとに細かく出してもよく、追加の専門を身につけたら(運転免許状のように)専門を追加する。

### 3. 大学の「学問の専門性」と「実践力」の関係

教員採用が大学での養成教育と適正に連動していない。採用試験に大学で学んだ専門性が役に立たない。

専門的に学んだことを評価するシステム、「枠」として評価する採用システムが必要。

専門性より実践力をというが、専門の卒業研究では、自分が研究したことを、その研究をしてきていない人にわかりやすく発表する、知識のない人との問答をするなどの訓練を行っている。  
既成のレシピ提供と料理のコツの伝授を「実践的」として要求する風潮が広まっている。

#### 4. 初任教員を取りまく学校環境の変化

教員に望まれることが増えてきているために、学校全体が疲弊し、初任者にしわ寄せが来てしまいがち。  
初任でいきなり担任を受け持つのは難しいが、他の教員からのフォローがないまま、手探りの状態で学級を作っていくなくてはならず、負担が大きい

学年間の教員や管理者とのコミュニケーションが取れない現状。

拘束される勤務時間が非常に長く、残業手当もないに等しい。

→学校や教員を支える体制（教員の職務内容の見直し、サポートスタッフや外部委託の導入など）の視点が必要。

同教科の同科目を初任者と再任用者で担当。再任用者を初任者の指導教官として、2人合わせて定数1と数える。

初任者には十分な授業研究の時間と、初任者研修で学んだことを振り返る時間を保証する。

初任1年間は、クラス担任にならず、ベテランの教職員がフォローする。技術面から精神面まで支援する。

臨時採用、正規採用の区別なく、初任者には初任者研修を受けさせる。

初任者研修を実施するために行う教職員定数の加配を充実する。フォローできる人を再任用者で配置する。

新人育成の観点からも、教員の異動年数のスパンを長くする。

#### 5. 教職課程の抱える問題

大学教職課程改革 大学で本気の教員養成を！

教師教育の専門家が少ない。

修士・博士課程が、教員養成に関する専門家を養成する機能として働いていない。

授業改革：教員の専門に偏った一方通行の講義でいいか？

大学教員採用に「教師教育の視点」を。

教員免許法の科目を担当する大学教員の採用基準をより明確にしたうえで再審査する。

大学教員評価に「教員養成の視点」も (学問と教育を関連付ける研究の未開発)

養成システムの評価（アクレディテーション）を。

採用側が行うべき努力か、大学の行うべき努力か？

#### 6. 教育実習等による実践力向上のあり方

実習期間を延長。

→延長よりも、(校務分掌を軽減した上で) (1)学校現場で経験させる、(2)正式採用前に現場体験させる、(3)インターン2年間、再任用教員・校内教師のサポートを受けながら担任として現場経験を積む。

・実習は1ヶ月程度でよい。延長しても、子どもが気を遣ってくれる現実があり、本物の経験にならない。

・実習の状況に応じて実習期間を柔軟に調節させる。

・数週間の教育実習は、教員への志望・適性の確認、大学(院)で学ぶべきことの明確化等のために引き続き実施し、別途1年程度の長期的実習も実践的指導力を向上させるために実施する。

・実習を複数校で実施

実習に入るまでの準備や実習生への指導を充実

実習の指導・評価を実習校の教員だけでなく、大学の教員等も含めて複数で行う。

大学と現場がより一層連携を深める。大学間でも連携が必要。

実習の単位認定を厳しくする。←実習生に対する評価が困難であり、評価の甘い大学に学生が流れるおそれがある。

公立学校を重点化し、教育実習を集中させ、機能を向上させる。学校の自由選択制と連動させる。

実習の評価観点は、主に人間性、授業の組み立て、説明のわかりやすさとし、基準に達しない者は不可とする。

再チャレンジ、転学部の制度を作る。

ボランティアで学校現場等に入り、子どもとのふれあいや学校生活を体験すると同時に、その経験を補充、深化、統合する大学での授業を設定し、必修とする。

大学とNPOとの協働により実施。社会教育分野への学生の参画も有効

学部1~2年時に週1日程度、学校で補助教員を経験、3年進学時に補助教員予備試験で教員としての適性をみる仕組み。

## 7. 免許制度の見直し

免許取得の厳格化 ← 容易に免許取得できる大学に学生が集まる現実への対応が必要  
免許取得が卒業要件の大学で、教員が学生の将来を鑑み、不可の判定を避ける→不適格学生への免許授与の問題

大学院に進学した実習合格者のみに免許が交付される仕組みにする。

大学院の定員と教員の定員を合わせる。

現状の学部レベルの大学に大学院の設置認可を行うことは質の低下を招く。

教員免許の種類を分ける。

- ・「小学校低学年および幼稚園（幼小）」と「小学校高学年以上の専門教科（専門）」  
←高学年で教科担任制度を導入
- ・「小学校」と「中学校以上」（小中一貫教育を推進する上では、両者をつなぐ免許が有効）

教員免許を細分化して、専門分化を促進する。

幼稚園教諭・保育士資格は、「幼児教諭免許状」を新設し、短期大学での養成を認める。

## 8. 養成期間の見直し

教職大学院の議論の前に、学部での教員養成の問題点の検証が必要。

養成期間延長否定：

- (1) 教員養成における教育内容について、理論は客観的にはあるが実践的な内容は経験則のみで体系化されていない。実践的な内容を体系的に教える教員が大学にいないとすれば、6年制以前に「内容の吟味」と「指導者の育成」をはかる
- (2) まず単位の実質化を徹底する。充実を図っても成果が見られない場合に、はじめて期間延長の議論をする。
- (3) 経済的余裕のない学生が教員を目指しづらくなる
- (4) 教職課程を選択する学生の減少に伴う教員の質の低下につながる
- (5) 現場で1,2年みっちり体験しながら学ぶ。
- (6) 研修等で資格追加のキャリアアップできるようにする。  
教員採用試験の区分の細分化、学校組織の分業の「見える化」が前提条件として必要。
- (7) 就職できない学生の大学院進学への対応が必要

養成期間延長肯定：

- (1) 教育学部以外の学部は教職教養に乏しく、逆に、教育学部は専門教養に乏しい。教職も専門も十分にやり、一般教養も行うとなると6年制の導入が必要。
- (2) 一般教養をカットして、その分実習を増やすことで教員養成に徹すれば5年程度で良い。
- (3) 大学卒業後又は採用合格後に実践トレーニングの期間（1年間）を設ける。
- (4) (1) 教職大学院の入学定員を小中学校教員の採用数の半数程度まで拡充する。(2) 教職大学院の入学選抜では意欲を重視し、社会人経験者の再チャレンジとしての入学を促す、(3) 教育実習は1年生は週1回、2年生は4~7月までの1学期間全て行う、(4) (学部修了者には一種免許状を付与し、) 一種免許状取得者は教職大学院の2年コース、それ以外の者は3年コース、(5) 教職大学院入学希望者は、原則として給付又は貸与による奨学金を支給 (6) 6年制化には10年程度の移行期間を設ける。
- (5) (1) 一種免許取得者を受け入れ、(2) 実習期間は2ヶ月×2校、(3) 処遇は一種以上、(4) 教職大学院の教員は、現場の教員を2~3年離職のうえ充てる。(5) 入学定員の設定については諸条件（教育実習での審査状況、教員採用数、教員の処遇等）により検討が必要 ※ 学部卒（一種免許）で教員となれるが、教職大学院等では更なる資質の向上を目指す。

## 9. 教員になるルートの多様化

能力、カリキュラム、認定方法などの整備をして、免許状取得の複線化をする。

社会人を有力な教員の供給ソースの一つに位置付ける。

社会人採用の際には、学んでいない科目を通信教育で効率良く、かつ深く学ばせ、厳格な修了試験により任用する。

⇔ 社会人は専門家として呼び、全てを求めない。

教員資格認定試験を1種相当とし、広く一般に周知することで社会人経験者の免許取得機会を増やす。

特別免許状、臨時免許状の活用を視野に入れた仕組み・基盤づくりを行う。

大学院生レベルの学生を小学校に派遣するTAのような制度を設ける。

博士号を取得した者をコーディネータとして雇用する。

## 10. 教員採用

人材像の体系化が必要。

教員希望者を講師として採用し、その中から推薦により本採用とする。

教員の処遇改善と社会的地位の向上方策を検討する

採用試験は実績を問う（例：社会活動経験、教育実習の評価など）

筆記をできるだけ軽減し、意欲や子どもを育てる力を重視する

生徒が教員の熱意を採点するようなシステム

## 11. 諸外国の教員養成

欧米諸国は、常態的に教員不足で多様な選択肢を作り、質保証制度が必要な状態。

公立学校の教員に異動がない国が多い。

英国：「教員は学校現場で養成する」が基本であり、教育実習が重視されている。

米国：「大学で教員養成する」ことは理想で、現実には常に教員不足のため、検定試験や臨時免許等で資格を付与。

大学における教員養成は、基本的に、教科（専門）はなく、教育学のみの学習。

免許更新制は大学院での単位所得（一定以上の成績を収める）を積み重ねる形で、昇給のインセンティブあり。

（以下は、武田による補足）

カナダ：州毎に異なるシステム。Learning Community による省察を中心とした理論と実践の往還が学びの中心。

基本は、学士取得（専門）＋教員養成1年間（教職科目中心）で、社会人も教員になりやすい仕組みを保証。

子どもと接した体験（キャンプボランティア、補助教員）などが採用の際にプラスαとしてカウントされる。

異文化理解、人権などの授業が充実。

オランダ：教師教育者のコンピテンシー、教員のコンピテンシーモデルが存在し、それに基づく教員養成をしている。

小学校免許は高等専門学校（大学と称される）、中高免許は大学で免許取得。

実習は長期。高校時のインターンシップ、ボランティアなど、教員になる前の体験システムもある。

教師教育者の実践型トレーニングが大学院でなされ、現場教員や大学教員が受講する。

## 熟議カケアイ「教員研修」のまとめのまとめ

(熟議カケアイサイトに投稿された意見を抽出してまとめてみました。文責は武田信子にあります。武田の意見をまとめたものではなく、あくまでも投稿された内容をカケアイサイトのまとめからさらにまとめたものです。ただし、下線部は武田による補足です)

### 0. 教員の多忙及び教員研修の充実に対応するため、教員定数の措置等が必要。

#### 1. 教員研修カリキュラム等の見直し

(1) 優れた研修システムの開発には国や地方自治体の研究開発部門の機能が必要。また、国立教育政策研究所にも研修について総合的に調査研究する機能の充実が期待される。

(2) 都道府県等の研修センターは、カリキュラム開発、講師養成など、民間への委託も含めた組織的な改革を行う。

(3) 21世紀の社会で求められる力の視点から教員が習得すべき知識やスキルを考え、研修プログラムを抜本的に見直しすべき。また、研修プログラムには「どのように自ら学び自ら考えさせれば良いか」といった時代に即した実践的なテーマを盛り込むなど、研修内容を、日常の実践に直結するような内容とする。

(4) ICTを活用し、国内外の教育ネットワーク等を組合せて国際教育実践力の向上と学校の国際教育環境作りを行う。

#### 2. 研修やサポートのあり方について

教師の力は、(A)現場で身につく面と(B)外で身につく面がある。その双方の保証が必要である。盗んで身につけるようなことも必要だし、個の知恵/ノウハウを集団の知恵/ノウハウの蓄積につなげる工夫もあるとよい。

→ (提案1) メンターやコーディネータ等の配置

学校内で日常的にアドバイスを受けるなど、現場を離れずに研修できる仕組みを導入する。

(提案2) 第三者機関としての教員サポートセンターの設置

教育委員会や校長など管理的立場とは別系統のサポートシステム。学校現場と大学や企業の研究者をつなぐ機関を作り、教員の授業力向上をサポート。教員を評価せずに受け止め、秘密を厳守した相談、各種の教材や教育方法の紹介、研究グループや教育支援系NPOの紹介などを行う。教員が問題に向き合い解決するためのサポートの方法を確立。[http://e-lib.lib.musashi.ac.jp/2006/archive/data/k0019-02/for\\_print.pdf](http://e-lib.lib.musashi.ac.jp/2006/archive/data/k0019-02/for_print.pdf) ←武蔵大学総合研究所紀要第19号 p42-48でオランダのサポートセンターCEDについて紹介しています。この組織は(提案1)の機能も果たしています。)

(提案3) 第三者機関としての調整機関の設置

教員・保護者間などの学校内トラブルを予防・解決するため、教員・保護者・子どもが申し立てできる場所として第三者機関を設置し、冷静に対応できるよう双方に付添人をつけて話し合う場を設ける。状況に応じ、教員に勧告できるようにする。教員には問題事例を研修等で周知し、啓発を図る。教師と保護者が対等な立場で互いに尊重し合い、保護者の意見を参考にすることは、信頼関係を築くと同時に教師の資質向上に有効と思われる。(オランダに世界初の同様の機関があります。Ouders en Coö :<http://www.ouders.net/> オランダ語サイト。資料がいくらか武蔵大学武田研究室にあります)

(提案4) 研修の質の担保

到達目標等を明示して受講を開始し「落ちる可能性」も(講師・開講側に)担保する。

研修の内容を外部機関が認証(品質保証)する仕組みを設ける。

#### 3. 研修の内容や方法

一般社会のマナー、企業人としての経験、正解のない問題に対応できる力、事業を取り巻く環境変化の知識、問題発見・解決のスキル、コミュニケーション力の向上、授業力、子どもの成長の姿を思い描いて学習を設計する力、「きわめて具体的な、子どもの瞬間、瞬間を見る眼」などの研修が必要である。また、人間関係や学びをファシリテートできる教員の養成や「教えることに特化した」教員・能力の育成も期待される。

多様なコースとプログラム(たとえば、社会的国際的研修機会(大学院進学を含む)や本物の芸術を体験する機会など)、資格、自分自身の位置を可視化できる仕組みを作る。ポートフォリオを導入する。

(⇒教員の仕事は、定量化、「資格」化にはそぐわないという意見あり)

対象を分け、少人数で実践的研修を行う。

「探求型の学習」では、子どもたちが課題を発見し取組んでいく、学ぶ力を引き出すような工夫を行う。  
「習得型の学習」では、全ての教員が実施可能な「授業スタンダード」を提示して共有し、多様な取組を奨励する。

#### 4. 研修の担い手

研修にNPOや民間等との連携や参入を促し、優れた研修講師を養成する。校外講師、大学、民間を活用する。  
スクール・ファシリテーターを育成する。

既存の授業の枠を超えた検討を可能にするためにファシリテーター役となるプロによるサポートを行う。  
クラスにおける人間関係や学びをファシリテートできる教員を各校1~2人養成。  
専門スキルを持った教員が力を発揮し、他の教員の授業にもアドバイスする等、周囲に広げる仕組みを整備。  
児童生徒の力を引き出すコーチングスキルを教員が体系的に学ぶ仕組の導入。外部コーチの導入や内部コーチの育成。

#### 5. 研修の開発

質的な課題、体系化の課題など、教員の側に立った見直しが必要で、どの教師の何が問題かまで発見できるような工夫や、子どもや保護者の率直な声が学校に届く仕組みを作り、現在、学校教育と指導に閉じている内容を開いていくことも大切である。

#### 6. 研修の選択

##### (1) 主体的な研修の保証

一律の強制研修ではなく、教員が自らのキャリア設計に基づいて自発的・主体的に研修に取り組めるようにする。  
必修の研修を整理し、必要な研修を自らが行うようにする。

管理職や研修コーチと共に、自主研修を基本にキャリアプランを立てさせ、実施する。

##### (2) 研修をポイント制とし、ポイントの結果を“昇任”、“昇給”や他の研修軽減の一要件とする。

⇔ ポイント制等の賞罰・管理で動機づけるのではなく、的確な実情把握に基づいて、常に問題を見つけ、教員に対応を求めると共にサポートしていく。

##### (3) 大学院や研究所等で実践を見直す研究業務についたり、一定期間毎にレポート提出を義務付けた長期サバティカルを得たり、異職種間異動で他の校種の教師を経験したりできるようにする。

##### (4) 自発的研究会組織を活性化する。

##### (5) 夜間や休日に大学院や研究所等に通う1年間の研修・研究のセットで修士の学位を取得できるようにする。

#### 7. 更新講習

##### (1) 既にある研修との整合性を図り、本当に学びたいことを学ぶ研修が受けられるようにする。

現在の更新講習は、経済的・精神的負担が大きく、学ぶ意欲、自主性・自立性を失わせる。ニーズにも合っていない。

##### (2) 現場と大学の講習が受けられる制度を確立する。

大学が出会うよい機会ではあるので、更新講習であってもなくても、現場の教員が大学等で学ぶ機会は設定してほしい。教員が、学校現場と大学を行き来する仕組みの開発が望まれる。

#### 8. 初任者の支援

(1) 初任者の「授業力」の向上のため、2年目までは校務分掌から外れることとし、その分はベテラン等他の教員にて担当するなど、周囲の教員による支援を行う(教職員定数の見直しが必要)

##### (2) OJT方式で(インターン2年間)現場経験、再任用教員と校内教師の3人セットで研修をする。

##### (3) 大学と現場で3ヵ月毎に授業力を磨く等の仕組みを検討。他方、子どもたちへの配慮の面等で課題もある。

(4) 「クラス的设计(学級経営、具体的な授業の進め方など)」を行うためのコツを共有するとともに、ネットワークを整備する。その際には、保護者や児童生徒の意見を聞くとともに、協力を得る。

#### その他：専門免許状について

専門免許状を導入する場合は、360度評価(管理職・同僚・児童生徒・保護者による評価)を取り入れる。

#### 特別支援学校の教員の資質の維持について

特別支援教育に精通した希少な教員の人事異動については、機械的でなく、専門性に配慮しておこなう。