

今後の教員養成・免許制度の在り方について
(中間報告)の概要

中間報告の概要

I. 教員養成・免許制度の改革の基本的な考え方

1. これからの社会と教員に求められる資質能力 (略)
2. 教員をめぐる現状 (略)
3. 教員養成・免許制度の改革の重要性
 - 現在、教員に最も求められていることは、広く国民や社会から尊敬と信頼を得られる存在となること。このためには、養成、採用、現職研修等の改革を総合的に進めることが必要であるが、とりわけ教員養成・免許制度の改革は、他の改革の前提となるものであり、重要。
4. 教員養成・免許制度の現状と課題
 - ① 教員養成に対する明確な理念の追求・確立がなされていない大学があるなど、学生に身に付けさせるべき資質能力についての理解が十分でないこと。
 - ② 教職課程が専門職業人たる教員の養成を目的とするという認識が、大学教員の間にも共有されていないため、教職課程の組織編成やカリキュラム編成が、十分整備されていないこと。
 - ③ 学校現場が抱える課題に十分対応した授業ではない、指導方法が講義中心、教職経験者が授業に当たっている例も少ないなど、実践的指導力の育成が十分でないこと。
特に修士課程に、これらの課題が見られること。
5. 教員養成・免許制度の改革の方向
 - 「大学における教員養成」及び「開放制の教員養成」の原則を尊重しつつ、現在を我が国の教員養成の大きな転換期と捉え、以下の方向で改革を推進。
 - ① 大学の教職課程を、教員として最小限必要な資質能力を確実に身に付けさせるものに改革する。
 - ② 教員免許状を、教職生活の全体を通じて、教員として最小限必要な資質能力を確実に保証するものに改革する。

Ⅱ. 教員養成・免許制度の改革の具体的方策

序 教員に対する揺るぎない信頼を確立するための総合的な改革の推進（略）

1. 教職課程の質的水準の向上

(1) 教職課程の改善・充実

- 今後は、「教職指導」（学生が身に付けた知識・技能を有機的に統合し、教科指導や生徒指導等を実践できる資質能力を形成することを指導、助言、援助する取組）の充実が必要。法令上も教職課程全体を通じた「教職指導」の実施を明確化。
- 今後は、課程認定大学における組織的な指導体制を整備することが重要であり、「教員養成カリキュラム委員会」の設置を推進するとともに、機能の充実・強化を図ることが必要。
- 教育実習について、実習協力校の確保と拡充、計画的な実施の工夫、履修要件の厳格化、事前・事後指導の徹底、受け入れ学校の負担軽減、単位授与の際の適切な評価等の改善・充実が必要。
- 教員養成を行う大学等関係者を中心にして、モデルカリキュラムの開発研究を行うとともに、国においても、教育内容・方法の開発・充実や実践性の高い優れた取組を支援。

(2) 「教職実践演習（仮称）」の新設・必修化

- 今後は、課程認定大学において、教員として必要な資質能力の全体について、教職課程の履修を通じて、確実に身に付けさせるとともに、その資質能力の全体を明示的に確認することが必要。
- 具体的に、教職課程の中に、新たな必修科目（「教職実践演習（仮称）」）を設定し、その履修により確認する。当該科目は教職課程の履修全体を通じて身に付けるべき資質能力を最終的に形成し、その確認を行うための総合実践を行う科目として位置付け。
- 当該科目には、教員として求められる事項（①使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項 ②社会性や対人関係能力に関する事項 ③幼児児童生徒理解に関する事項 ④教科等の指導力に関する事項）を含めることが適当。
- 実施に当たっては、演習（指導案の作成や模擬授業・場面指導の実施等）や事例研究等により実施することや、教職経験者を含めた複数教員の協力

方式により実施すること、最終年次の配当科目とすることなど、履修方法等を工夫。

- 最低修得単位数は1単位程度が適当であるが、2単位程度は必要との意見もあり、さらに検討。科目区分は、現行の科目区分とは異なる新たな区分（「総合実践に関する科目（仮称）」）を設けることが適当。免許状の取得に必要な総単位数は維持することが適当であるが、総単位数の増加も含めて検討すべきとの意見もあり、さらに検討。

(3) 教職課程に係る事後評価制度の導入や認定審査の充実

- 教職課程が適切に運営されているかどうかを、事後的・継続的にチェックする仕組みを整備することが重要であり、外部評価や第三者評価を導入する方向で検討。
- 教職課程の質の維持・向上のため、認定審査の充実を図るとともに、認定後の教職課程が法令等に違反すると認められる場合には、是正勧告や認定取り消し等の方策を講ずることが必要。

2. 「教職大学院」制度の創設

(1) 「教職大学院」制度の創設の基本的な考え方

① 「教職大学院」制度の必要性及び意義

- 様々な専門的職種や領域において、大学院段階で養成されるより高度な専門的職業能力を備えた人材が求められていることを踏まえ、教員養成分野についても、専門職大学院制度を活用した教員養成教育の改善・充実を図るため、教員養成に特化した専門職大学院としての枠組み（「教職大学院」制度）を創設することが必要。
- 力量ある教員の養成のためのモデルを制度的に提示することにより、学部段階をはじめとする教員養成に対してより効果的な教員養成のための取組を促すことを期待。

② 主な目的・機能

- 教職大学院は当面、次の2つの目的・機能とする。
 - i) 学部段階での資質能力を修得した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成
 - ii) 現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導理論と優れた実践力・応用力を備えたスクー

ルリーダーの養成

- これ以外の幅広く教員の資質能力の向上に関連する目的・機能については、各大学の主体的な検討により、一般の専門職大学院としての設置も含め、先導的・意欲的な取組を期待。

(2) 制度設計の基本方針（略）

(3) 具体的な制度設計（主として設置基準に関連する事項について）

①課程の目的

- 「専ら教員の養成又は研修のための教育を行うことを目的とする」などの共通的な目的規定を整理することが適当。

②標準修業年限

- 一般の専門職大学院と同様、2年とすることが適当。

③修了要件

- 必要修得単位数は、45単位以上とすることが適当。そのうち10単位以上は学校における実習によることとし、10単位の範囲内で、大学の判断により、教職経験をもって当該実習とみなすことができるようにすることが適当。

④入学者選抜

- 各教職大学院の責任において、入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を明確にし、将来の中核的・指導的な教員に相応しい資質能力を適確に判断し得るような工夫等を行うことが重要。

⑤教育課程

- 理論と実践の融合を強く意識した体系的な教育課程を編成すべきことを明確にすることが必要。
- 具体的には、i) 教育課程の編成・実施に関する領域、ii) 教科等の実践的な指導方法に関する領域、iii) 生徒指導、教育相談に関する領域、iv) 学級経営、学校経営に関する領域、v) 学校教育と教育の在り方に関する領域のすべての領域にわたり授業科目を開設することが適当。

⑥教育方法

- 少人数で密度の濃い授業を基本としつつ、理論と実践との融合を強く意識した事例研究、模擬授業等の教育方法を積極的に開発・導入することが必要。

⑦履修形態

- 現職教員が職務に従事しながら履修できるよう、昼夜開講制、遠隔授業など、弾力的な履修形態を可能とすることが適当。

⑧教員免許状を保有しないで入学する学生の扱い

- 教職大学院在学中に所定履修単位のほか、一種免許状の取得に必要な所要単位を修得することが必要。履修に当たって、学部での開設科目の履修のほか、教職特別課程（教職に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を一年とする課程）での履修も可能。

⑨教員組織

- 最低限必要な専任教員数は11人とするとともに、うち実務家教員の比率はおおむね4割以上とすることが適当。実務家教員の範囲は、学校教育関係者・経験者を中心に想定されるが、そのほか医療機関や福祉施設など教育隣接分野の関係者、また民間企業関係者など、幅広く考えられる。

⑩連携学校等

- 附属学校の積極的活用は当然の前提としつつ、附属学校以外の一般校の中から、連携協力校を設定することを義務付けることが適当。

⑪大学院の形態

- 連合大学院制度や連携大学院制度などの仕組みを活用することが考えられる。

⑫学位の種類

- 「教職修士（専門職）」等の専門職学位を学位規則において定めることが適当。

⑬評価等

- 中核的・指導的な教員の養成・研修の場としての水準の維持・向上を図るため、大学としての自己点検・評価や認証評価が重要。大学関係者、学校関係者、地方教育行政担当者等により構成される認証評価機関を創設し、不断の改善を促すシステムを構築。

(4) その他（設置基準以外の関連事項等について）

- 教職大学院の整備に当たっては、各大学における主体的な設置構想の検討が前提となるが、国立大学については、特に優れた実績を有し、意欲的で、真に他大学のモデルとなる設置構想と計画を実現し得る大学から整備を行うことが必要。

- 修了者に授与する教員免許状の種類については、現行の専修免許状とす

ることが適当。

- 任命権者の判断により、初任者研修の全部又は一部を免除することができることとするのが適当。
- 修了者の給与面の処遇については、修了者の実績等を勘案しつつ、各任命権において検討。新任教員の採用についても、都道府県教育委員会等の責任で適切に検討することを期待。

3. 教員免許更新制の導入

(1) 導入の基本的な考え方

①導入の必要性及び意義

- 教員に必要とされる資質能力は常に変化しており、教員免許状の取得後も、必要な資質能力の確実な保持を図るためには、教員免許状の在り方を根本的に見直すことが必要。
- 教員免許状に一定の有効期限を付し、その到来時に合わせて、その時々で求められる教員として必要な資質能力が保持されるよう、必要な刷新（リニューアル）を行うことが必要であり、このための具体的方策として、教員免許更新制の導入が必要。
- 更新制導入の意義としては、教員として必要な資質能力の確実な保持と教職に対する信頼の確立。また、専門性向上の促進も期待。

②平成14年答申との関係

- 平成14年答申で指摘した課題等を踏まえ、どのような制度が現在必要とされており、制度としても導入可能であるのかという観点から検討。
14年答申で指摘した課題については、以下のように整理。
 - ・分限制度との関係：個人の素質や性格等に起因するような適格性の確保は、基本的に任用制度により対応。
 - ・専門性向上との関係：専門性向上を目的とする現職研修とは異なる施策として、更新制を導入。
 - ・任期制との関係：更新制は、免許状に有効期限を設け、満了時に一定の更新要件を課し、これを満たせば免許状が更新される資格制度上の制度であり、任期制とは趣旨・目的を異にする。
 - ・資格制度との関係：資格制度は当該制度の特性や業務の性質等を踏まえて検討されることが基本であり、教員に必要な資質能力をいかに保持させていくかを考えた場合、更新制の導入が必要。

(2) 具体的な制度設計

①教員免許状の有効期限

- 一律に10年間とする方向を基本として検討。

②更新の要件

- 教員免許状の有効期限内に、一定の講習（免許更新講習）を受講し、修了認定を受けることとするのが適当。

③免許更新講習の在り方

- 課程認定大学が開設する講習のほか、大学の関与や大学との連携協力のもとに都道府県教育委員会等が開設する講習等も対象とする。いずれの場合も、一定水準以上にあることを国が認定するなど、質の確保に留意。
- 内容については、新設科目（「教職実践演習（仮称）」）に含めることが必要な事項と同様の内容を含むものとする。また、学校教育が抱える課題の変化等に応じ、その時々で求められる教員としての資質能力に刷新（リニューアル）する内容を含むことが適当。
- 受講時期は、有効期限の満了時の直近1～2年間程度の間に受講することを基本として検討。講習時間は、全体で20～30時間程度とする方向で検討。

④教員免許状の失効・再授与

- 更新の要件を満たさない場合、教員免許状は更新されず、失効するが、免許更新講習と同様の内容を含む講習を受講・修了すれば、再授与の申請を可能とする方向で検討。

⑤種類ごとの取扱い

- 更新制は、すべての普通免許状（専修、一種、二種）に、同等に適用する方向で検討。

⑥複数免許状の保有者の取扱い

- 一の免許状について更新の要件を満たせば、他の免許状も併せて更新されることとするなど、一定の配慮をすることが適当。

⑦現職教員を含む現に教員免許状を有する者の取扱い

- 更新制を適用することが可能かどうか、法制度上や実施上の課題などについて、さらに検討。同時に、現職教員については、人事管理システムの一層適切な運用や、分限制度の厳格な適用を進めるとともに、現職研修の体系的な整備を進めることが重要。

4. 教員養成・免許制度に関するその他の改善方策

- 小学校の教員養成について、学科等の目的・性格と免許状との相当関係や、教員養成の質の維持等に十分留意しつつ、教員養成を主たる目的とする学科等以外の学科等においても、可能とすることについて検討。
- 我が国の教員養成システムについて、将来的には、大学院修士レベルまで含めた養成へとシフトしていくことが適当であるとの意見もあり、この点については、引き続き検討が必要。
- 上進制度について、免許法別表第三の「良好な成績で勤務」の評価がより適切に行われるよう改善。
- 二種免許状を保有する教員に係るいわゆる12年指定制度については、今後は、幼稚園の教員も対象とすることが適当。
- 二種免許状については、当面は存続させることが適当。ただし、一種免許状の早期取得が強く求められている近年の状況等も踏まえ、引き続き検討課題とすることが適当。
- 分限免職処分を受けた者について、明らかに教員としての資質能力に問題がある場合には、免許状の取り上げが可能かどうかについて検討。

5. 採用、研修及び人事管理等の改善・充実

- 都道府県教育委員会等は、中長期的な視点から退職者数の推移等进行分析・把握して、計画的な採用・人事を行うことが重要。採用スケジュール全体の早期化、受験年齢制限の緩和・撤廃、社会人経験者の登用促進、退職教員を含む教職経験者の積極的な活用等、多様な人材登用のための一層の改善・工夫が必要。
- 初任者研修等は、研修内容・方法や受講者の評価の在り方を見直すなど、改善・工夫が必要。10年経験者研修は、当面存続を基本とするものの、研修内容・方法等を見直しを行うとともに、更新制導入後の諸状況を総合的に勘案しながら、将来的な在り方についても検討。
- 問題のある教員が教壇に立つことのないよう、引き続き、条件附採用期間制度の厳格な運用や、指導力不足教員に対する人事管理システムの活用による分限制度の厳格な適用等に努める。
- 新しい教員評価システムの構築を一層推進するとともに、評価の結果を任用や給与上の措置などの処遇に適切に反映することが重要。

6. 改革の円滑な実施のために（略）