



# 文部科学省への提案書

～教員になる際につけるべき「力」は？そのつけ方は？～



～管理職等にはどのような「力」が必要？そのためにはどうすれば良い？～



～教員になってからも磨き続けるべき「力」は？その磨き方は？～

平成22年6月

文科省 政策創造エンジン

熟議カケアイ



## <教員の資質向上に関する提案書の提出にあたって>

- 実践力を身につけるべき（教員・学生に多い意見）
- 専門性を身につけるべき（学者・研究者に多い意見）
- 社会性を身につけるべき（保護者に多い意見）

結果、教員になる際にはこれらの力が必要である。  
教員は、これらの資質が求められる専門職である。  
4年間でできなければ、さらなる時間をかけてでもやらなければならない。  
そして、それらを見極めた上で現場に出すという制度にしなければ、資質の向上にはならないだろう。  
誰もが納得する理想の教員にするために。

上記は、今回のテーマの一つである「教員になる際につけるべき『力』は？そのつけ方は？」の熟議の中で、ずっと熟議カケアイを続けてきた一人の参加者（高等学校教員）が、カケアイを振り返り、そのまとめとして寄せたコメントです。

このコメントについても賛否を含めた様々な意見が出され、参加者全員の総意ではないかもしれませんが、私たちは、子どもたちの未来のため、学校現場をよりよくするため、教員の資質向上を目指すことが重要であることを共通認識として、一ヶ月余りにわたり、このようなカケアイを続けてきました。

別添の3つの提案書は、これまで重ねてきた熟議の成果として、現状・課題、対応策の案の主なものをエッセンスとして記したものです。

熟議の中では、様々な意見や提案がなされ、必ずしも一定の方向性や解決策が見いだされたわけではありませんが、いずれも、参加者それぞれの経験に根ざしたリアルな声です。

また、教員が子どもたちと向き合える時間等を確保するため、教員数を増やすことはもとより、教員をサポートするスタッフの充実や学校現場における業務の見直しなども検討が必要ではないかとの意見もありました。

今後、文部科学省で具体的な施策企画・立案する際には、是非、熟議の意見を参考とさせていただき、提案書だけでなく、必要に応じて、カケアイのコメントを参照のうえ検討を進めていただけることを期待しています。

平成22年6月  
「熟議カケアイ」参加者より

## 【参考】

○サイト開設期間：平成 22 年 4 月 30 日～平成 22 年 6 月 7 日

- ・教員になる際につけるべき「力」は？そのつけ方は？ [1,137 件]
- ・管理職等にはどのような「力」が必要？そのためにはどうすれば良い？ [576 件]
- ・教員になってからも磨き続けるべき「力」は？その磨き方は？ [406 件]

○サイト開設期間：平成 22 年 4 月 17 日～平成 22 年 5 月 10 日

- ・教員の資質向上方策は？（教職員・教育政策関係者・研究者の皆さまへ） [718 件]
- ・教員の資質向上方策は？（保護者・ボランティア・研究者の皆さまへ） [291 件]

※[ ]内はコメント数

**文部科学省への提案書**  
**～教員になる際につけるべき「力」は？そのつけ方は？～**

**【現状・課題】**

《社会性について》

- 保護者の多くが教員に求めている資質の一つは社会性であり、そのような資質を身につけていない教員は多いのではないか。（教員にとって必要な社会性とは何か、また、教員養成段階で身につけるべきものは何かを議論すべきとの意見あり。）
- 教員には社会でのコミュニケーション力を学ぶ場が必要なのではないか。
- 民間企業の経験だけで一気に社会性がつくことはなくても、それを経験しないよりは経験した方がよいのではないか。一方、社会性を学ぶことは困難であり、受け入れる企業側にも負担がかかり無意味であるとの意見もあり。
- 企業経験を重視するのではなく、そこで培われる資質として何を求めるのかを考えるのも必要ではないか。
- 民間経験者であっても、あるいは養成課程で多様な経験を積ませたとしても、社会性を審査する必要がある。絶対的な審査基準はないだろうが、できるだけ多くの人から、数か月の期間で受けた総合的評価をもって、社会性を判断するに値するものとするのはできるのではないか。
- 学校の教員や教育学部の学生の話を知っていると、社会の中の子ども、社会の中の教員の立場とかいろいろな視点があるはずだが、自分と子どもたちという視点固定型の人が多いと感じる。
- 教員は、学校の社会から子どもたちを外に送り出す責務があり、教員だけの組織に籠もるのではなく、最も社会性を求められる職業である。

《教科指導力について》

- 教科に関する専門的知識、それを踏まえて現実の教材を分析する力、論理的に授業の展開を構成する力が必要。学部でそれらをしっかりと身につけるためには、現在の「教科に関する科目」の授業時数は十分でない。また、実践トレーニングを行うことが重要。授業をコーディネートする力（子どもの問いや考えを拾いながら授業として組み立てていく力）も重要。
- 小学校教員は、子どもたちを集中させて教える技術は非常に高いが、理数科については苦手意識を持っている。専門性を補う必要があるのではないか。

《教職課程について》

- 教育実習は、実践的な指導力を身に付け、経験を積むためにも重要であるが、大学（教職大学院）側にも、実習校の現場にとっても、負担になっている

る。現行の実習では、現場と大学での経験が別個のものとして存在しているように感じられるため、大学と現場での経験の相乗効果が期待できるような仕組みが求められる。

- 教育実習生を授業やホームルームより学校行事の手伝いばかりさせている学校がある。学校に「教員を育てる土壌」は無いのではないかと感じる。
- 教員を目指す学生が社会に求められる力を確実に身に付け、自信を持って学校現場に出ることができるよう、大学等での養成課程や教育実習を見直し、充実させる必要がある。
- 教員養成大学を卒業したが、大学では「一方通行型」でない授業を模索している様子は感じられ、「ためになる話」を聞けることもあったが、多数派は「一方通行」であり、また、大学教員の専門に偏った講義が多い。
- 教師のキャリア形成の中で、養成カリキュラムが教員に合わせて組まれていない。
- 教育学部の教員は本気になって教員を養成してほしい。
- 教員を育てるための専門家が少ない。教育学部の上の修士・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。
- 大学教員の仕事は、授業だけでは学問は身につかないことを学生に教え、それを自らの力で補う方法を見つけさせることである。教職科目が現状では足りないからと言って教職科目の単位を増やすことを主張するような教育学者自身、学問というものが分かっていないのではないか。

#### 《免許状取得・教員採用について》

- 免許の取得を厳格化して適性のある人に免許を与えることとするためには次の課題がある。
  - ・教員免許取得を卒業要件としている大学では、教員が学生の将来性にかんがみ、不可の判定を避けるきらいがある。
  - ・より容易に免許取得できる大学に学生が集まる逆効果を生むおそれあり。
- 毎年、教員採用数は教員免許取得者数の3割強である。
- 教員は現場で育つという考えがあるが、現場に来る前に教員としての最低限の資質を身につけておかなければならず、その見極めが重要である。
- 教員の採用が大学での養成教育と適正に連動していない現状がある。

#### 《初任教員を取りまく学校環境について》

- 初任者は、「授業がきちんとやれるだろうか」という不安感を抱えている。しかし、都市部では初任でいきなり担任を受け持つことも珍しくないとのことであり、これでは1年持たずに辞めていくのは当たり前である。
- 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。

- 初任者は、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ていかななくてはならず、負担が大きくなる場合がある。中には、心を病んでしまうケースもある。
- 教員の資質向上の議論に際しては、同時に、学校を支える体制（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）の視点も必要。
- 学年間の教員や管理者とのコミュニケーションが取れていないのではないか。
- 現状では、拘束される勤務時間が非常に長く、残業手当も無いに等しい。

#### 《学校現場に関する社会の変化等について》

- 外国籍の児童・生徒の増加により、指導の中で学校現場が苦勞している。
- 分業が高度化し、あらゆる職分が専門分化・細分化の方向に向かっている中、教員に求められる資質は相変わらず「マルチタレント」であり、これにも限界がある。「6年制」や「修士」でスーパーティーチャーを養成するとしても、これまでよりも少数しか供給できない。
- 教員は分業（＝専門家とすべき）すべきであり、学習者の代理人（「成長・発達の同伴者」、学びの方向を指し示せる方、との意見あり）たるべきである。教員は一人一人の子どもが何に向き、どのようなカリキュラムが相応しいかを助言出来なければならない。また、どのような可能性が開けるかについてある程度展望が持てなければならない。

#### 《教員養成大学・学部の状況について》

- 教員養成を担う大学教員の採用は、専門分野に合う学問分野の論文審査が重視されるが、本来はそれらの科目名である学問と子ども（学校教育）を結び付けるコーディネート力が要求されるべきである。（これがなければ、ただのミニ理学部、ミニ文学部になるとの意見あり。）一方、理学部や文学部では、「授業をコーディネートする訓練をしていない」と思われているようだが、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との意見あり。
- よい教員を育てても論文にならず、業績や研究費に繋がらないため、研究にも力を入れる必要があるが、学問分野と教育を関連付けた領域の研究は難しい面が多く、どうしても学問分野の研究に傾倒する。教員養成に力を入れる教員を増やすには、教員養成をきちんと評価するシステムも必要である。
- 教員養成学部では、教科教育法や教科内容、それ以外の大学レベルのきちんとした卒業研究をして卒業しているが、免許の種類はおおくり、教員採用試験も大学で学んだ専門性は役に立たない。専門的に学んだことを資格なり、タイトルなりとして評価するシステム、それを事実上「枠」として評価

する採用システムが必要。

- 教科の理解に基づいて自ら教材とかかわって「料理」し、論理的に授業の展開を構成するという手順を嫌い、既成のレシピ（調理法）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学生間に広まっている。

#### 《教員養成の6年制化について》

- 教員養成の6年制化は必要と考えるが、現状の教職大学院の総定員では少なすぎる。また、入試、教育実習、教員採用、教員免許、経済的負担について対応が必要である。早急な導入は避け、将来的な移行とすべきではないか。
- 教員養成の6年制化は現実性という点で厳しい。特に、具体的な処遇と関連させて実施しない限り、十分に機能しないのではないか。
- 大学の教員養成において、大学の性質上理論中心になる面があり、是正するために6年制が考えられているが、学部での教員養成の問題点を検証せずに、教職大学院を作っても同じことになる。採用側が行うべき努力を大学に転嫁するようなものではないか。

#### 《その他》

- 教員の養成、採用、研修は教育学研究者の永遠のテーマである。改革プランも内外共に無尽蔵に出されてきたが、それがなかなか成果を挙げていない、あるいは、時代の要請に応え切れていないのは、戦略的、体系的に構想され、実行されていないからだと思う。
- 教員養成課程の教員と現場教員、行政との連携が不十分。また、資格取得までの教育と採用後の研修に一貫性がなく、相互の乗り入れが少ないようにも感じる。
- 幼稚園新卒教諭の約80%は短期大学卒業者であり、また現場もそれを前提に運営されている。幼稚園教諭にも4年制大卒者を要件とするのは現実離れた理想論である。20歳で就職できなければ、幼稚園への人材供給は著しく滞るのではないか。

#### 《諸外国の教員養成について》

- 欧米諸国は、常態的に教員不足となっている。原因は新任教員の離職率が高いからである。そのため、欧米諸国は教員免許制度に多様な選択肢を作り、また、質保証制度が必要になっている。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：州により制度が異なるが、「大学で教員養成する」ことは理想であり、現実には常に教員不足のため、とにかく検定試験や臨時免許等で資格を付与している。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



のみの学習である。教員の給与は、経験年数での昇給ではなく、大学院での単位や学位取得である。教員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必要あり）を積み重ねる形だが、昇給のインセンティブがある。

## 【対応策の案】 1. カリキュラムを見直す

- 1-1 授業の分析、学習内容の認知について学ぶことを必修にする。(各教科、実技教科、道徳・特活領域の3分野で、模擬授業を基にした授業を必修にしてはどうかとの意見あり。)
- 1-2 養成機関で「理論」と「実践」をうまく組み合わせたい(採用試験では「理論の確認」と「実践の確認」を)
- 1-3 「指導技術論」等の中で、指導の体系的な方法論を扱い、その中でコーチ論を取り入れる。(コーチングを必修科目とする、ファシリテーション(論)を取り入れるとの意見あり。)
- 1-4 生徒指導や保護者対応など、具体的な現場の対応とリンクするよう、カウンセリングや心理学の内容を工夫すべき。
- 1-5 外国人児童生徒教育や多文化共生の知識についても身につけさせる。日本語教育に関する科目も組み込む。
- 1-6 初等教育と中等教育の教員養成を分けて考える。(小学校の教職科目のうち、教科教育法を除くと、中学校よりも教職科目の単位が少ない。しかも専門科目は8単位しかなく、各教科の指導ができるのか疑問である。)
- 1-7 模擬授業(15~30分程度)を基にした授業を必修とする。(学生は教育実習前に模擬授業を自主的にやっており、そうしない者は失敗して学ばばよく、全てお膳立てすることが良い教育ではないとの意見あり。)
- 1-8 家庭教育の重要性を保護者に説明できる能力を身につけることを義務とする(礼儀、挨拶、返事の仕方、早寝早起き朝ごはん、家庭での学習習慣形成の重要性の認識等、基本的な生活習慣に関わる事項について)。  
(「能力を身につけることを義務化する」ことは教職課程で可能な目標なのか、教員になれる人はなくなる。学校が家庭教育に介入し過ぎるのはいかなものか等の意見あり。)
- 1-9 カリキュラムに新たな内容を付け加えることは、何かの内容を減らすことに繋がる。「教科に関する科目」の削減は授業力の向上の障害となる。新たな内容を教育課程に加えることの検討に際しては、大学での養成段階、あるいは教員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である。
- 1-10 この熟議で挙げられた教員がつけるべき力は膨大で、それらすべてを教員養成段階に盛り込むことは不可能である。それぞれの力が、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の設計がまず必要である。(子どもたちが教員に求めているものを、あきらめてはいけないとの意見あり。)

1-11 教員志望者こそ、異なる学部・学年との交流が必要で、様々な共通教育科目を受けるようにすべき。

1-12 学部4年生や大学院生について、現職教員が所属する「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てはどうか。

## 2. 教育実習等の在り方を見直す

2-1(a) 実習期間を数ヶ月から1年間等に延長する。これに対し、次の意見あり。

- ・現状のまま実習期間を延長すると、大学・実習校ともに混乱をきたす。
- ・実習期間の延長よりも、(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との意見あり。

(b) 実習を複数校で実施する。

(c) 実習に入るまでの準備や実習生への指導を充実する。

(d) 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。

(e) 科目数を増やして対応するよりも、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方がよい。

2-2 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。

2-3 実践的な指導力を身につけるためには、大学と現場がより一層連携を深めるとともに、大学間でも連携が必要である。

2-4 いくつかの公立学校を重点化し、教育実習を集中させることで、その機能を向上させる。学校の自由選択制と連動させることも一案。ただし、現場の負担や公教育の機会均等には慎重に対応すべき。

2-5 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。

2-6 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する。また、公民館活動等の社会教育分野への学生の参画も有効であるとの意見あり。)

2-7 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を設ける。

2-8 農林業、動物飼育などの体験を少なくとも1年を必須にする。

2-9 大学では専門教科は学んだが、特別支援、生徒の扱い方等は学ぶ機会がなく、教員になってから応用力で補った。教員養成段階の実践科目(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べき。(自ら補うことができたのであれば、大学に求める必要はないとの意見あり。)

### 3. 免許制度を見直す

3-1 学部は専門・教養の修得に限定し、教員養成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。また、大学院の定員と教員の定員を合わせることが望ましい。ただし、教員養成大学院の入学定員では教員採用者を確保できない、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との意見あり。

3-2 教職専門科目の単位は半減させ、どの学部からでも必要な単位(教育実習を含む。)を取得した人には、教員免許を与えることとする。メリットもある一方、教育に関する基本的、体系的なことが不足した教員が増える懸念があるとの意見あり。

3-3 教育実習を充実するとともに、実習の単位認定を厳しくする。他方、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という意見があった。

3-4 教員免許の種類(現行：幼稚園，小，中，高)を次のように分けてはどうか。小学校高学年でも教科担任制度を導入することを検討する。

- ・「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)」

- ・「小学校」と「中学校以上」(小中一貫教育を推進するうえでは、両者をつなぐ免許があってもよい。)

3-5 実習の単位認定を厳格化する一方で、不合格の場合には再度実習の機会が与えられるようにする。

3-6 教員免許を細分化して、専門分化を促進する。

3-7 幼稚園教諭・保育士資格は、将来的に一体化するようになるにせよ、両者については短期大学での養成を認めるべきであり、両者を合体させた「幼児教諭免許状」を新設し、その養成はノウハウに富む短期大学に委ねることが望

ましい。

#### 4. 養成期間を見直す

- 4-1 養成期間を延ばしてもあまり効果はない。なぜなら、①経済的余裕のない学生が教員を目指しづらくなり、②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おそれがある。また、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。②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」をはかつてからの問題ではないかとの意見があった。
- 4-2 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と考えられる。教職も専門も十分にやり、一般教養も行うとなると6年制の導入につながるのではないか。教員養成課程の6年制を導入すべきと考える。ただし、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。また、養成期間の延長の負の影響も考慮するならば、まず、中教審答申にもある「授業時間外の学修を含めて45時間で1単位とする」という単位の実質化を徹底すべきで、そのような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べきとの意見もあった。
- 4-3 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。他方、どれほど現場に近くても、実践トレーニングは現場ではないので、現場で1,2年みっちり体験しながら学んだほうがよいという意見があった。
- 4-4 教員養成期間は4年でよい（そのかわり、研修等で資格追加のキャリアアップができる）、そのためには、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。
- 4-5 教員養成6年制化に当たっては、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教職大学院の入学者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年コースとする、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が受けられる、⑥6年制化には10年程度の移行期間を設ける。

#### 5. 教員になるためのルートを多様化する

- 5-1(a) 社会のいろいろな分野からの採用が望ましく、社会人からの採用の際

には、生徒・児童の発達心理学、集団の特性に関する知識、教育の歴史など、企業人が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。(他分野から招へいするのであれば「専門家」として呼ぶべきである。あれもこれも求めるべきではないとの意見あり。)

(b) 教師が遭遇するトラブル(いじめ、授業妨害など)を模擬したシミュレータを開発し、様々なトラブル事例への対処を実地で学ばせる。

5-2 免許状取得の複線化をする。その場合は、身につけさせる能力、カリキュラム、認定方法などの整備が必要。

5-3 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。

5-4 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してはどうか。

5-5 教職大学院(又は教員養成学校(仮称))に関する提案

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。

5-6 社会人を有力な教員の供給ソースの一つに位置付ける。

5-7 教員免許を細分化して、専門分化を促進する。

5-8 小学校教員の理数科の専門性を補うため、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。また、博士号を取得した者をコーディネータとして雇用することも現実的ではないか。

## 6. 初任者へのフォローを充実させる

6-1 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。

6-2 初任者には膨大な校外・校内研修が課されるが、その分をフォローできる人を再任用者で配置する。

6-3 同じ教科の同じ科目を初任者と再任用者で担当し、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。

6-4 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。

6-5 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仕組みを作る。技術面から精神面まで支援する仕組みとする。

- 6-6 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（現状では、毎年相当数が臨時採用されている。）
- 6-7 採用後、教育委員会で責任をもって新採用の研修を1年間行い、指導技術や社会人としてのルール等、OJTを十分に行った上で学校に配属させるべき。
- 6-8 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。

## 7. 教員採用等

- 7-1 教員採用試験のあり方を見直し、教員の資質を高度に備えた人材を見抜くことが必要。そのために人材像の体系化も必要。（これまでも各教育委員会が取り組んできたが、採用試験段階では時間的な制限もあつてか、うまくいっていないとの意見あり。）
- 7-2 採用試験ではなく、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。
- 7-3 教員を目指す人材を増やし、優れた教員を確保するために、教員の処遇改善と社会的地位の向上方策を検討する必要がある。
- 7-4 採用試験は、一発勝負でなく、実績を問うようなもの（例：社会活動経験、教育実習の評価など）を評価に加えてはどうか。
- 7-5 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。
- 7-6 （採用後）生徒が教員の熱意を採点するようなシステムがあつたらよい。

## 8. 教員養成大学・学部

- 8-1 教員養成を担う大学教員の採用に当たり、専門分野に合う学問分野の論文審査より、各科目の学問と子ども（学校教育）を結び付けるコーディネート力が評価されるよう、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。（学部で必要な教員を採用したければ、学部でそのように定めればよく、法律によって変えることではないとの意見あり。）

## 9. その他の取組

- 9-1 学校教育の多様な職務を、それぞれ固有の職能として分離させ、各教員は限られた幾つかの職能に関して専門性を持ち、チームで分業するという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。（何でも一人でできる教員は、現場では重宝されるが、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べき。）

- 9-2 養成段階の教育の改善を大学評価や課程認定などを通して、改善すると同時に、採用側の教育委員会との連携・強化をはかる。そのためには大学、行政、管理職、教職員団体、PTAなど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のような委員会）ことも検討する。
- 9-3 大学と現場が良好なコミュニケーションをとって、学生を教師として真剣に育てるシステム作りが必要である。
- 9-4 教員に多くの力を求め、それを実現するためには、まず、余分な事務書類の縮減、教員の増員など、労働環境を改善することを必須条件とすべき。
- 9-5 現場教員においては授業研究が重要であり、毎日の日報を書いて報告するのがよい（教員間や管理者とのコミュニケーションに繋がる）
- 9-6 優秀な教員確保のため、教員の勤務時間の明確化及び残業に対する報酬を検討する必要がある。

(別紙)

**「教員をめざす人がつけておくのが望ましい力」としてまとめた、塾議カケアイでの「教員になる際につけるべき『力』は？そのつけ方は？」にて提案された力等一覧**

※ 重要度は考慮せず、類似の内容ごとに、出された事項を列記

※ 2010年4月30日～6月7日15時の投稿コメントより作成（投稿締切は6月7日24時）

下記は、教員をめざす人がつけておくのが望ましい力を網羅的に記載したもので、これら全ての力を持つ教員を養成することが必要であるということではない。このような力をもつ教員を養成することは理想である。一方、教員に求められる力、すべてを一人の教員に求めるのではなく、異なった力をもった別々の教員が、協力して学校全体で力を発揮すればよい、という考え方もある。上記をふまえ、教員養成課程において、どのような力をどのような手段でつけるべきか、十分検討する必要がある。本表はその際の参考資料という位置づけとした。

- コーチング力、育み・引き出し・伸ばす力
- 向き合い・理解し・寄り添い・困りを解決する力
- 感性・人格を大切にする力
- 興味をもち行動したものをより深く興味を持つように誘導する力
- 自発的に行動する条件を作り出す力
- 社会人としての資質（教養・責任感・向上心・思考力・判断力・コミュニケーション能力）
- 聞き上手であること
- 地域の行事に参加・協力する姿勢、情報を収集する力
- 多くの物事に興味をもつこと、様々な視点で物事を見る力
- 様々な立場に立って人とかかわる力
- ビジネスマナー
- 民間企業体験
- 進んで責任を果たす力
- 協力して課題を解決する力
- 教育の分業地図をもつこと（自分が教えられないことを誰が教えるか把握していること）



- 自覚・志・自分の生き甲斐を持ちその後ろ姿を子どもに見せること
- 熱意（自分の考えの根底になるものをたくさん知り、引き出しをたくさん作っておくこと）
- 先輩や同僚の指導を受けとめる力、わからないことを聞く力
- 噛み砕いて説明する姿勢
- カウンセリング力
- キャリア支援力
- 忍耐力
- 人生経験から培われる対人能力・社会性
- （物事を）こなす力
- 柔軟性、臨機応変な力
- 学校運営システムの理解
- 部活指導力、仲間の大切さを教える力、ルールを守る・頑張ることの重要性と達成感を教える力、セミプロではないことを自覚し勝利至上主義でない姿勢
- （一芸に秀でているのではなく）オールマイティであること
- 広い人生経験と多様な経験
- 「子どもたちに伝えたいこと」を持っていること
- 「自分はきちんと教壇に立って授業できる」という自信
- 自分で教育というものを考えられる素養
- 幅広い教養、基礎学力、論理的に話し記述する能力
- 専門性（教科の専門知識・理解、教科の指導理論）
- 学問に対峙する力・無限に突き詰めた学習経験（習ったことこれから学ぶことは本当に正しいのか懷疑する力、正しいと考えるならばその根拠は何かを振り返る力）
- それぞれの子供の個性にあった学び方を指し示す力
- 教科の（勉強ではなく）研究の楽しさを味わった経験
- 必要な情報を集め整理しストーリーを組み立てる力
- 聴衆の立場で考える力
- わかりやすく話す技術
- 「説明の筋道立て」を組み立てる力（教科の理解、常識的な推論の力、これらの力をもとに自ら教材とかかわり「料理」する力）
- 授業をコーディネートする力（子どもの問いや考えを拾いながら授業として組み立てていく力）
- 授業で児童・生徒の反応を見てとっさに対応する能力
- 個別的な教育計画（指導計画）を策定しそれを実践する力

- 指導者の視点で教育理論・実践を学んでいること
- 教育方法・学習方法の実践力
- 教科指導力と実践的指導力
- 授業が一定の水準でできること、授業を分析する力
- テクニック偏重にならないこと（原理・背景・適用範囲を理解する）
- 目標とする授業のイメージを持ちそれに近づく方法を知っていること
- 聴衆の立場で考える力
- わかりやすく話す技術

**文部科学省への提案書**  
**～管理職等にはどのような「力」が必要？**  
**そのためにはどうすれば良い？～**

**【現状・課題】**

- 信頼される学校づくりにおいて、校長など管理職等のもつ影響力は大きなものであり、校長等のリーダーシップは必要不可欠。意欲があり優秀な中堅教員や若手教員の力を引き出し、保護者や学校ボランティアの力を受け止めて良い学校を作る鍵は、校長（副校長・教頭含む）にある。
- 職員室の雰囲気は学校の雰囲気、職員室が変われば学校が変わると言われる。管理する能力に優れていても、校長先生に「人を愛する力」がなければ、その学校はどんどんギスギス、ピリピリした学校になってしまう。
- 管理職等には、人間的な魅力や信頼感、子どもや教員を愛する力が必要である。
- 校長には明確なビジョンを示して教員の士気を高め、教員の「SOS」も受け止めながら、地域と連携し、魅力ある学校づくりを行う学校経営力が求められている。
- 校長、教頭以外は全て第一線で働く教職員という現状の学校組織には管理職に必要な考え方や資質を習得できる機会が乏しく、登用される以前の段階である程度の経験や考え方を習得しておく必要がある。
- 現在実施されている研修はどれも重要なものだが、研修内容は座学（知識の伝達や見物）中心のように思われる。
- 管理職等として必要な力を必ずしも十分に有していないために組織のマネジメントが円滑に行われておらず、その結果、学校現場の課題にも対応できていない場合があるとの指摘がある。
- 管理職等になる前の段階から、管理職等として求められる力を身に付けるための研修等を充実することや、地域と連携しながら学校づくりを行っていくことが重要。
- 教員としては有能かも知れないが、管理職に求められるリーダーシップや人を育てる能力に欠ける人が多く、管理職となる教員には、相応の能力を持たせ、自覚を促すための管理者教育が必要である。
- 子どもを置き去りにして、上からの評価、指示ばかり気にしている管理職がいる。
- 期間が非常に短い（重点校であれば、できれば5年、短くても3年は必要）
- 多様な人材を積極的に管理職に登用することも大事だが、職能団体として、校長会の充実も重要である。（英国の事例では、校長会が自ら政策提言をし、

研修も組織的に実施し、行政機関との連携を深めている。また、組織内に調査研究機能も持っている。)

## 【対応策の案】

### 1. 管理職等への研修の充実

- 1-1 管理職等になる前の段階からの研修等において、カウンセリングや（保護者及び地域の教育・経営への参画を前提とした）学校経営、地域との連携などについて実践や考え方に関する研修を実施・充実する。
- 1-2 進路指導部長や教務部長等を勤める教職員には授業や課外活動を兼務させず、各分野の取りまとめ役として校内でリーダーシップをとる仕事に専念してもらい、経験を積ませるとともに管理職としての適性を見極める。
- 1-3 教員のキャリアプランの中で、一定の年齢から管理職研修コースを作る。ただし、管理職研修コースに入る前の前提として、一定の資質を満たしていることの確認が必要ではないか。また、地域の状況も勘案する必要がある。
- 1-4 管理職研修コースは必ず教職大学院などの研修を受ける。
- 1-5 優れた学校経営を実践した校長を大学・大学院に招請し、管理職研修コースを担当していただく。
- 1-6 見聞を広げることを目的とした研修プログラム（国際機関や民間企業での経験を積む）があってもよい。（異業種で研修を受ける必要はないとの意見あり。）また、公立学校の管理職は、他都道府県の学校で研修を受けることにしてはどうか。
- 1-7 研修内容として、例えば次のように分類していくことが考えられるが、リーダーの素養のある人が適時適切に研修を受けられるような制度に作り上げるべき。
  - ・数日単位：講習会や教員同士の意見交換会
  - ・数ヶ月単位：企業、NPO、行政等での社会研修
  - ・1，2年単位：大学院での修士等の取得、スクーリング、実務訓練等
- 1-8 次の研修を充実させる（期間：1週間）。
  - ・教職員、教職課程、学校施設、学校予算を構造的に捉え、それら全てを「子供の育成」に結び付けられるような学校経営能力の基礎の学びと修練
  - ・「コミュニケーション力とは」等社会性を身につけるために必要な説明能力開発研修プログラム
- 1-9 管理職研修に組織力を向上させる取組を習得する機会を設ける。  
(例：経営品質賞をとった企業の経営者や従業員の取組など)

#### 1-10 管理職研修制度の実施提案（例）

- ①管理職になる前に1～2年間の研修。
- ②受講者、1-11に示す5つの観点から各自でプランを立てる。
- ③教員経験年数10年以上、45歳以上で可
- ④民間人からの登用の場合もこの研修を受ける。
- ⑤本制度による5年以上の管理職経験者は教育関係の大学の教授や講師等として招請を受けることを可能とする。

#### 1-11 管理職に必要な力と研修（例）

- ①授業を通して指導の在り方や学級づくりについての的確に教員への指導ができること（教科指導力、学級経営力があること）  
→教職大学院で指導力を身につける
- ②管理職自身が常に先見性や探究心、熱意をもち続け、ビジョンを示せること（視野を広げる）  
→海外の教育事情の視察研修（2カ国）等
- ③相手のことを理解し、メッセージを伝える力を磨くこと（話す力をつける）  
→「コマーシャル」などの製作や「演劇」、「演説」の草案作りの研修等
- ④人間性を磨き、子どもや保護者、教員、地域の方等に温かい対応ができること（人間としての幅を広げる）  
→福祉、環境、ICT、地域の観点からの体験研修とコミュニケーションスキルの研修等
- ⑤学校が機能するマネジメント力や仕組み作りができること（研究を核とした学校体制をつくる）  
→企業やNPO法人での体験研修等

#### 1-12 管理職候補者に対する研修を行う。

- (1) 期間：教頭候補（半年）、校長候補（1年）、
- (2) 研修内容：

- ①学校経営と教科指導・学力向上を図る力、②学校経営と豊かな心の醸成・生徒指導力、③特色ある学校経営と地域課題を取り入れる力、④生徒、教職員、PTA、地域をリード、研究を図るマネジメント力

#### 1-13 多忙な教員のため、テレビ会議システムを活用して学校現場から参加できる研修も集合研修も併用で取り入れる

#### 1-14 スクールファシリテーションに関する研修を行う。

## 2. 管理職等が登用・評価される仕組み

### 2-1 教育困難校を異動2校目以降で5～10年程度経験することを登用の条

件とする。

- 2-2 教育困難校を立て直した管理職ほど評価が上がるようにする。
- 2-3 管理職、一般教員及び児童生徒や保護者からの評価を経て管理職が登用される仕組みにする。また、管理職になってからも同様の評価を継続して受ける。一方、児童生徒や保護者が評価することに関し、評価側にインセンティブがない上に、判断基準が明確でなく、評価が極端なものになる懸念があるとの意見あり。
- 2-4 学校づくりに取り組む十分な期間（原則5年）を確保する。
- 2-5 管理職の登用には昇任試験のみでは「力」の確認が不十分であり、そのための特別な訓練や評価の仕組みが必要である。
- 2-6 年齢に関係なく校長になることを可能にする。
- 2-7 現場感覚を持つ、たたき上げの教員を校長に登用する。一方、経営センスのある人などを「学校の運営管理」に重点をおいて登用する考えもあってよいが、現場（教員）の対応は教師経験のある副校長が当たるべき。
- 2-8 管理職のマネジメントとリーダーシップに対する教員からの評価を導入し、管理職から教員への評価と合わせて双方向評価とする。
- 2-9 特別支援学校の管理職の採用にあたっては、その学校が担う障害領域の特別支援学校教員免許状の取得を義務付ける、もしくは、その障害領域での教職経験が少なくとも5年以上あることを条件とする。（専門的な教職経験がなく、教育的なリーダーシップが十分発揮できないことがある。）

(別紙)

**「管理職等に必要な力」としてまとめた、熟議カケアイでの「管理職等にはどのような『力』が必要？そのためにはどうすれば良い？」にて提案された力等一覧**

**①使命感や責任感、教育的愛情など**

- ・使命感、人を愛する力、慈愛、学校のトップとしての覚悟、決断力、毅然と振舞う一方で暖かく受容できる度量、ポリシー、小さな声にも耳を傾ける、言を左右しない
- ・上を見るのではなく、地に足をつけて部下を育てる、教員の育成力とその自覚
- ・子どもは勿論、教員をも見守る目を持ち、余裕のない現場の中、「SOS」を発している教員を察知して対処できること。

**②人格や社会性など**

- ・人格、社会性、品性、人間的魅力、人としての自信、リーダーシップ、交渉力、
- ・教職員・児童生徒・保護者・地域住民からの信頼、(自らの主張は胸に秘め)自己主張はしない資質
- ・異なる関係者の良さを引き出して、編集してまとめるような能力(ファシリテート力)、民主的なものの考え方、危機管理能力も含めた基本的な管理能力
- ・柔軟な思考と計画的実行力
- ・公明正大・聡明でマネジメントができる力
- ・地域との協力関係を築き、児童・生徒の教育を推進する力
- ・相手のことを理解し、メッセージを伝える力を磨くこと
- ・人間性を磨き、子どもや保護者、教員、地域の方等に温かい対応ができること
- ・偏らない視点と公正な判断を行う力が必要(情報の扱いを均等に行い、特定の政治思想を強調することのないような立場で、学校の指導あるいは学校経営を行う)。

**③専門職としての高度な知識・経験等**

- ・教養、専門教科の指導者としての自信、キャリアを積んだ者としての自信、経営者のセンス、管理能力、教職員や保護者、そして子どもたち相手に、きちんと『愛を表現』する技術(良い意味での「芝居っ気(虚構でなく、

真実を上手に伝える)」)

- ・実践的な能力
- ・授業を通して指導の在り方や学級づくりについての的確に教員への指導ができること
- ・管理職自身が常に先見性や探究心、熱意をもち続け、ビジョンを示せること
- ・学校が機能するマネジメント力や仕組み作りができること

#### ④その他

(教職員が 10 人程度の小規模な小学校の校長に求められる条件)

- ・一定以上の期間、教諭の経験とその地域と関わりがあり、校長として、児童、教職員、保護者や地域の人たちから尊敬を受けている人



## 文部科学省への提案書

### ～教員になってからも磨き続けるべき「力」は？その磨き方は？～

#### 【現状・課題】

- 教員の「力」は、周囲の教員との切磋琢磨や学校現場で子どもたちや保護者、地域と向き合う時間を取る中でこそ身に付くという面もあるが、多忙で教員同士が力を磨きあうための時間が十分にとり難い状況の中、現場だけでなく外に出たり継続的な研修を受けることでこそ、現場で直面する課題を解決する示唆を得たり、知識とスキルが身につくという面の両面がある。
- 魅力ある教師であるために、自らを高めようとする意志を持っている教員は多く、教員が自らのキャリア設計に基づいて主体的に力を磨けるようにすることが重要である。
- 一律研修の効果は薄い。学校評価や学校運営改革を通じて、保護者や児童・生徒からの率直な声が学校に届く仕組みを作る。わからない授業、子どもに対する理解不足など、どの教師の何が問題かまで発見すべき。
- 教員にとって研修は重要であり、量的な整備はかなり整っているが、質的整備がまだまだ教育委員会や学校レベルで様々であることが問題。体系化も課題であり、研修を受講する教員の側に立った見直しが必要である。
- 国や地方自治体の教員研修機能の充実が不可欠であるが、現在、独立行政法人教員研修センターや各都道府県の教育センター等は、行政改革の影響を受けて、徐々に単純な研修実施機関化している。
- 教員は一般企業でも働けるくらいの経験や一般社会のマナー等を身につけるための研修を今よりももっとするべきではないか。
- 教員免許更新講習のように、一律の内容を一斉に受講する制度では、知識は得られるものの要する時間に見あう資質向上の効果はなく、教員に負担を強いている面もある。(制度はともかく、更新講習は現場と大学が会うよい機会、更新講習の形でなくとも、現場の教員が大学等で学ぶ機会は設定してほしいとの意見あり。) 教員自身が学びたいことを学ぶ時間として活用できることが望ましい。

#### (教員免許更新制の課題に関する主な意見)

現場を離れ、多くの時間を割かなければならない。経済的(講習料、手数料、旅費等)・精神的(強制的に行われるため苦痛)負担がある(費用と時間は雇用者側で手当すべきである)。免許更新ができなければ、教職員免許を剥奪される。学ぶ意欲、自主性・自立性を失わせる。更新講習の内容が、教員の資質の向上に効果を持つのか疑問(講習内容・量などが必ずしもニーズに合っていない)、30時間の知識はそれなりに得られるものの、それだけの時間

に見合うものを得られたとは思わない。管理職の受講を免除しているのは問題がある。既にある研修との整合性がとられていない。せつかく何十時間も学ぶ時間を与えられるなら、自分の本当に学びたいことを学ぶ時間として使いたい。講座を探し申し込む手間、金融機関へ振込に行く時間がとれない。希望した講習が取れない。

- 21世紀は、変化が速く激しく、「正解」のない問題にしっかり対応できる力をつけていく必要がある。学習指導要領の指し示す育成すべき子どもの力にも沿った、21世紀にふさわしい教員研修カリキュラムが求められる。
- 多くの企業では「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が研修テーマになっているが、教員研修制度にはほとんど見当たらず、学校教育と指導に閉じているように見える。
- 教員の基本は「授業力」であり、その力を磨くことが求められるなか、若手教員は校務の分掌や委員会等で繁忙であり、授業の力を十分に磨く時間が取れていない状況が存在する。
- 個々のクラスの設計と同時に、数年後までの子どもたちの成長の姿を具体的に思い描き、途中でのマイルストーンを設計する力を磨くことも必要である。
- 中堅になり、自分なりの教育観や教育手法ができてくると、かえって「きわめて具体的な、子どもの瞬間瞬間を見る眼」が曇ってくる。
- クラスにおけるコミュニケーションの重要性が高まっている中、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の養成が求められる。
- 優秀な教員は多いが、それがきわめて属人的になっており、他の分野で発展してきた個の知恵／ノウハウが、集団の知恵／ノウハウの蓄積につながっていない。いい先輩教師の技を盗んで覚えろというすばらしい文化も、少し見直すべき。教科ごとの専門家には、専門教科ごとの知識同様、「教えることの専門的な共通知識」が存在し、他の分野が長い時間をかけて体系化した知識やノウハウ、仕組みを、教育分野で、低コストで導入していく流れが求められている。「教えることに特化した」教員・能力の育成が期待される。
- 保護者が学校に率直に意見を言いつらい空気がある。一方、対応の難しい保護者も増えており、教師にとって大きな悩みの原因になっている。教育委員会は学校の管理者であることから、公平な対応に懸念があるとの意見がある。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。
- 上級免許状の実質化のための方策として、カリキュラムの改革がまず考えられるが、早急に成果を期待することはやや無理がある。また、教職大学院等を修了した後の処遇の改善も課題である。

## 【対応策の案】

1. キャリア設計に基づく自発的「研修参加・資格取得」の仕組みを整備する
    - 1-1 個々の教員に、視野を広げ、努力を助け、飛躍させてくれるコーチを付ける。
    - 1-2 多様なコースとプログラムによって力を磨く機会を設け、必要な資格を取る（経験を積む）ことで、自分自身の位置を可視化しながら個々の分野で活躍ができるような資格制度(例えば、学校や地域の架け橋、教材準備開発、発達障害指導認定教師、理科指導認定教師、低学年指導認定教師、若手教員指導、管理職 等)とする。ただし、現状では、教員の仕事を定量化して「資格」化することはそぐわないとの意見があった。
    - 1-3 個々の教員が学んだ研修内容やスキルアップを管理するポートフォリオ（レポート）の仕組みを導入する。
    - 1-4 学校外での社会的国際的研修機会（大学院進学を含む）を増やす。
    - 1-5 本物の芸術を体験する機会を入れる。
    - 1-6 学校現場と大学を行き来しながら自分の体験や疑問を磨いていくことを検討してはどうか。
    - 1-7 (a) OJT 方式で（インターン 2 年間）現場経験を担任としてやり、再任用教員と校内教師の 3 人セットで研修を進める。（2 年間のインターン修了後の教員は、管理職と自主研修を基本にキャリアプランを立てさせ実施する。  
(b) 8～10 年後に有給で大学院や研究所等で、実践を見直す研究業務（修了時に一定の審査を行う）、更に、その 8～10 年後に、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。  
(c) その他、教員が自ら選択して研修可能な機関をキャリアプランに位置付け、自費で受講する。  
(d) 40 歳前までに、異校種間異動で他の校種の教師として 3 年間経験する。
  - 1-8 上級免許状の実質化を図るうえで、カリキュラムの改革に際しては、自己改善努力を強力に推進すると同時に、教育委員会との連携の充実を図る。
2. 教員研修カリキュラム等を見直す
    - 2-1 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るべきである。
    - 2-2 研修プログラムに「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。
    - 2-3 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、組織的な改革を行う。（民間への委託も視野に見据える。）

- 2-4 対象者を分け、極力講義形式を避けて少人数で実践的研修を行う。
- 2-5 自主的に研修を受けた場合は履歴を残し、経年研修を軽減する。
- 2-6 優れた研修講師を養成・確保する。
- 2-7 学校内で、メンターやコーディネーター等から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。
- 2-8 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教師問題を総合的に調査研究する機能の充実が期待される。
- 2-9 現行の「〇年次研修」は、各教育委員会が必要に応じて悉皆研修として指定し、各教員のキャリアプランの中に位置付け、受講する。

### 3. 教員免許更新制・免許状更新講習について

- 3-1 10年研修や教員免許更新制の講習など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。
- 3-2 教員免許更新制を廃止する。3-3 一律・強制的教員免許更新制の廃止も含めた見直しを行う
- 3-4 教員免許更新制を少しでも「前向き」になるよう、改革していくことが求められる。
- 3-5 免許状更新講習を科目ごとに修了すると「ポイント」が貯まる制度とし、ポイントの結果を任命権者等の判断で“昇任”、“昇給”の一要件とするという、「講習ポイント制」を導入する。（一部の教員以外はやる気をなくし、教員同士の連帯を阻む懸念がある等の意見あり。）
- 3-6 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。
- 3-7 到達目標等を明示して受講を開始し、「落ちる可能性がある」ことも（講師・開講側に）担保し、教育委員会が行う研修と差別化する。
- 3-8 講習の内容を外部機関が認証（品質保証）する仕組みを設ける。（3-7,3-8について、評価基準の客観性、講習内容が十分に吟味されないままに実施された講習の効果に問題があるとの意見あり。）
- 3-9 講習にNPOや民間等との連携や参入を促す。
- 3-10 教員免許更新制は廃止し、無料で大学の講習が受けられる制度を確立する。
- 3-11 教員免許更新制よりも、10年ごとに長期有給休暇を与える（レポート提出を義務付ける）。
- 3-12 免許状更新講習の受講者に3ヶ月程度のサバティカルを与えてはどうか。（法律が有効な間、講習を受けた人へのメリットとして還元できる。）

#### 4. 「授業力」の向上を支援する

- 4-1 「授業力」の向上のため、初任から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こととする。(教職員定数の見直しが必要との意見あり。)
- 4-2 大学と現場で3ヵ月おきに授業力を磨く等の仕組みを検討する。他方、子どもたちへの配慮の面等で課題もある。
- 4-3 「クラスの設計(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。
- 4-4 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。ファシリテーター役を各校1~2人育成(プロのファシリテーターによる育成)し、チームで取り組む。
- 4-5 「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ったり、明確な単元目標のある「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。
- 4-6 教師の学力向上は児童の学力向上につながる。教科書、教材の論理を踏まえた授業を行っているか、教員の学習会を定期的で開催する。(校外講師、大学、民間を活用する。)
- 4-7 学校現場と大学や企業の研究者をつなぐ機関(教育大学か教職大学院)をつくり教員の授業力向上をサポートする。
- 4-8 自発的研究会組織を活性化する
- 4-9 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。

#### 5. スクール・ファシリテーターを育成する

- 5-1 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養成する。
- 5-2 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など、周囲に広げる仕組みを整備する。
- 5-3 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、内部コーチの育成等)

#### 6. 教員サポートセンター、第三者機関を整備する

- 6-1 教員を評定しても改善効果はない。教員を受け止め、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「教員サポートセンター」を整備する。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する。

6-2 校長や教育委員会は管理者、人事権者であるため、教員が気兼ねしないよう管理とサポートを分離し、教育委員会とは別系統での、教員をサポートする仕組みを作る。

6-3 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。

## 7. 専門免許状について

7-1 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。

## 8. 特別支援学校の教員の資質の維持について

8-1 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。（核となる教員の長期勤務、盲学校から弱視特別支援学校への異動等）

8-2 資質向上の場としての国立大学附属学校の活用（公立学校と連携した研修の実施や人事交流など。）

○上記【現状・課題】にあげた教員の多忙及び【対応策の案】に対応するため、教員定数の措置等が必要である。

(別紙)

**「教員になってからも磨き続けるべき力」としてまとめた、熟議力ケアイでの「教員になってからも磨き続けるべき『力』は？その磨き方は？」にて提案された力等一覧**

①使命感や責任感、教育的愛情など

- ・プロ意識。とにかく、教育に関心を持ち続け、常にもっと良い方法はないかと考え行動し続けること。
- ・生徒とともに学び、成長していく力。子どもたちが楽しいと感じる学校を創る力、
- ・子どもの心を理解して寄り添う力
- ・受容と共感

②人格や社会性など

- ・人の言葉に謙虚に耳を傾ける力、子どもや保護者・地域との関わり等

③専門職としての高度な知識・経験等

- ・授業の力、授業を構成する力、わかりやすい授業を展開する力、正解のない問いに力を合わせて立ち向かう意欲を引き出す力、子どもたちとの思考を楽しむ心が大事な力、「学びの芽」を適切に評価する力、さまざまな情報を取捨選択して処理する力
- ・日々の教育活動や自主的な教育研究・教材研究にもとづく授業実践
- ・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力
- ・子どもの心身の発育を見守る力（セミプロ顧問・勝利至上主義の指導を行わない）
- ・子どもが自ら学ぶことを援助する力

(中堅からベテランの先生にもち続けてほしい力)

- ・謙虚さ・教師としての誇り・プロ意識→キャリアが長くなればなるほど、謙虚に自分の仕事を見直す気持ちが失われてしまうように感じる
- ・特に中堅の教員には、集団の中で子ども一人一人の「学びの芽」を適切に評価する力が必要。