

平成22年3月15日

文部科学省初等中等教育局教職員課長 殿

全国連合小学校長会長 向山 行雄

### 教員の資質向上について

#### 1 教員に求められる資質能力

##### ○ 養成・採用・研修の各段階における資質・能力

	育成すべき資質・能力	
養成段階	・豊かな人間性や社会性 ・常識と教養 ・子どもへの愛情 ・教育への情熱 ・礼儀作法をはじめとした人間関係力	
	・コミュニケーション能力 ・情報活用力 ・教員としての心構え ・基本的な指導技術 ・学級経営の技術 ・教育相談の技術 ・生活指導力 ・教科指導力	
採用段階	・熱意 ・明るさ ・根気強さ等の人間性 ・使命感 ・協調性 ・行動力 ・社会性 ・同僚性 ・人間性や市民性などの人格的資質 ・社会人としての教養	
	・児童理解力 ・生徒指導力 ・学級づくりの力 ・授業づくりの力	
研修段階	・指導を受ける素直さ ・柔軟性 ・体力 ・「教育のプロ」としての自覚 ・研修に励む意欲 ・グローバルな視野 ・課題発見・解決力	
	・教材開発力 ・学級・学校運営のマネジメント力 ・カウンセリング能力	
	・自己管理能力(健康維持、法令遵守) ・保護者対応力	
	若手	・集団(学級)指導力・教科指導のポイント・保護者面談
	中堅	・教職員に対する組織コーディネーション力 ・教科専門性と校内研究への指導力

#### 2 教員免許制度の果たすべき役割について

##### ○ 各段階で求められる資質能力の確保

養成段階	・免許状授与にかかる、資格審査の在り方を検討する。 ・3-(1)、3-(3)を参照
採用段階	・教員養成と教員採用を関連付ける制度の充実(都道府県教委が養成段階の人材を現場体験させる)
現職段階	・4を参照

##### ○ 現行制度の前提としての、大学における養成の原則や開放性の原則について

・今後も大学での養成や開放性を原則とすべきである。社会が大きく変化している実態を踏まえ、教育現場、都道府県教委等からの意見を生かし、柔軟に対応すべきである。

### 3 大学の教員養成課程の在り方について

#### (1) 養成カリキュラムについて

期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成課程は原則として4年とし、採用後5～10年の間に大学院等で、実践力向上研修等を実施する。</li> <li>・教員養成課程は4年が望ましい。6年に延ばすと希望者が減少する。</li> </ul>
教育実習 学校での体験	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場の体験を多く積ませる必要がある。</li> <li>・教育実習の期間、方法の見直しによる充実が必要。</li> <li>・教育実習期間は、3か月程度が適当。</li> <li>・年間を通して週1・2日学校現場での教師体験。</li> <li>・学生が提携小学校に出向いて学級経営や授業の状況を観察するなど臨床的な教育学が必要。</li> <li>・大学と教委が協定を結び、特別支援教育介助員、少人数指導補助員等を学生が一定期間体験できるようにする。</li> <li>・体験した学校の評価により単位を認定する。</li> </ul>
教養	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人文科学や基礎科学等を幅広く履修し、豊かな教養を身に付ける。</li> </ul>
専門理論	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校での教育実践を踏まえた人間関係、コミュニケーション論</li> <li>・社会の変化との関連からとらえる子供の発達論</li> <li>・教育原理、教育心理</li> </ul>
演習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フィールドワーク等の教材開発の基礎技能</li> <li>・集団の中で行うコミュニケーション能力育成演習</li> <li>・人間関係力育成演習</li> <li>・実技指導（水泳他体育実技、ピアノ、野外活動、リクリエーション指導、飼育栽培、英会話）</li> <li>・心理演習（ソーシャルスキルトレーニング、カウンセリング）</li> </ul>
教科教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科教育の理論と実践力の育成。</li> </ul>
学校との連携 教委との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科等の研究団体と大学教員の共同研究</li> <li>・カリキュラムセンター機能をもった大学と教育委員会との連携による教材開発</li> <li>・学校の教員、指導主事による実践を基にした定期的な講話</li> </ul>
適性診断	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学において教員としての適性の判断、見極めが必要。</li> </ul>
インターン期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員試験に合格後、1年間をインターン期間と位置づけ、学校に副担任として配置する。</li> <li>    ※児童理解力、生活指導力、学級経営力、集団指導力、授業構成力を養う。</li> <li>    ※人間性、同僚性、市民性などの人格的資質の研修を行う。</li> </ul>

(2) 大学の組織体制の在り方について

研究部門と教員養成部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育に関する研究部門と教員養成部門をどのように位置づけるかが課題</li> </ul>
小学校の実態を反映できる指導体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成課程の編成、実施、評価の各段階に小学校管理職、教員を入れ、大学と小学校との実態を結びつける。</li> <li>・教育の基礎については、研究職の大学教員が担い、教科の指導法及び実技については、小学校教員研究者及び専門の大学教員が担う。</li> </ul>
カリキュラム編成のための柔軟な人事配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成課程は、学校の実態やニーズを踏まえ、実践的な資質能力の育成を図るカリキュラム編成が求められている。</li> <li>・そのため外部評価機関、教育委員会、提携小学校を一体の枠としてとらえ、指導主事や提携小学校の教員を大学の教員と兼務発令できるような柔軟なシステムが必要。</li> </ul>

(3) 質の保証について

第三者評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成課程認定の事後評価、確認制度の導入。</li> </ul>
カリキュラム開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広域的な教員養成カリキュラムの共同開発。</li> </ul>
単位認定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単位認定の厳格化及び面接による人物評価の実施。</li> <li>・教員養成課程の認定審査や事後評価においては、学校の実態やニーズを踏まえて実施できるように外部機関等が行えるシステムを構築。</li> </ul>
授業実践力重視	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学習指導要領に基づく授業が学級集団の中で実際に行えることが最も重要な質的保証。</li> </ul>

(4) 教育委員会の役割について

学校へのコーディネイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場で中・長期の経験を積ませるためのコーディネーション。</li> </ul>
現職研修とのコーディネイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任研のセンター研修、課題別研修と教員養成課程のカリキュラムとの連動。</li> </ul>
大学への人材派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践力育成にかかわる講座への現職教員、指導主事の派遣。</li> <li>・学生ボランティアの評価制度。</li> </ul>

#### 4 現職教員の資質向上の在り方について

<p>免許更新制の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員養成、教員免許更新制、現職教員の資質向上はセットで考えるべき。</li> <li>・教員養成課程を改善・充実できれば教員免許更新の意義も改善できる。</li> <li>・免許更新制を教員の資格をグレードアップするというシステムに改善する。  <ul style="list-style-type: none"> <li>※普通免許から一段階上の免許へグレードアップし、給与体系もそれに見合うように再構築する制度設計を図る。</li> </ul> </li> <li>・10年ごとの免許更新制と10年経験者研修は、類似点が多いため、改善する必要がある。</li> </ul>
<p>大学教員の学校での研修 人事交流</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の養成課程担当の教員が一定期間小学校で研修を行う制度を創設するなど、大学と小学校との人事交流を行う必要がある。</li> <li>・大学は小学校と提携し、定期的に学級経営観察や授業観察を行う。</li> </ul>
<p>大学派遣</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校から大学へ研修のために半年程度教員を派遣する制度を実施する。  <ul style="list-style-type: none"> <li>身分保証、給与保証を伴う。</li> <li>5～15年の教職経験者対象に2回程度。</li> </ul> </li> <li>・教育委員会の悉皆研修等の中に、大学の「講座受講」を位置付ける。</li> </ul>
<p>授業研究のために人的措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上質な授業を多く参観でき、個々の教員が多くの場で授業を公開できることを可能にする人的体制をつくる。</li> </ul>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学級経営、具体的な授業展開等に焦点化した研修の実施。</li> <li>・職場でのOJTは、忙しすぎる現状では難しい。</li> <li>・教員同士が切磋琢磨する「学校文化」を復活させたい。</li> <li>・多様な子ども、親への対応で疲れきっている教員に、「もっと研修しろ」と言い難い現状がある。</li> </ul>