

全高長 第 29 号
平成24年5月31日

中央教育審議会
教員の資質能力向上特別部会
部会長 田村 哲夫 様

全国高等学校長協会
会長 及川 良一
(公印省略)

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」に対する意見

貴部会で発表された「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（審議のまとめ）」について、下記のように意見を述べます。

記

1 これからの教員に求められる資質能力について

まず学校現場が求める新任教員の資質能力について、「まとめ」13ページに記されている「教職課程の質保証」にも関連して以下に論じる。

「まとめ」で論じられている教員の資質能力では、一部でいじめや不登校への対応に触れられてはいるものの、数カ所に「教科や教職に関する高度な専門的知識」とあるように、全体を通じて理解力の高い生徒に指導する教員に焦点が注がれている感がある。しかし現実には、教科指導や生徒指導に様々な課題を抱えている学校が多数存在するのが実態である。したがって、このような学校に勤務できる教員を育成する視点をより明確にしていきたい。

ある高等学校長は新規採用教員に対し、生徒に言ってはならない言葉として「どうしてこんな問題が解けないのか」を挙げている。その理由は、問題が解けなくて悩んでいる生徒が「どうして」と教員から問われても、「それが分からないから悩んでいる」と答えるしか術はないし、その生徒にとっての当該問題は決して「こんな問題」ではないからである。このような言葉は、生徒を戸惑わせるばかりという結果を生むことになる。

新規採用教員が授業を行うときに、教員の教科学力が不足して課題が生ずる例はあまり多くない。問題が多く生ずるのは、生徒が授業内容を理解できない気持や理解できない理由を汲み取ることのできる能力が不足している場合である。特に、当該教員が今日まで自身の成長過程で経験した学習環境や家庭環境と大きく異なる環境下にいる生徒に接した場合、生徒への本質的な理解を深め

る能力が不足している例が多い。この能力が、「まとめ」2ページにある「教科指導、生活指導、学級経営等を的確に実践できる力」であると考え。この力が不足すると、教員の中には、自らの実践とその効果の乖離から自らを責める行動をとるようになり、昨今課題となっている「心身の変調」を来す例も見られる。

このことは、新規採用教員の場合だけではなく、一般の教員にも勤務校を異動する等の環境変化をきっかけとして起こりうることである。

「教科や教職に関する高度な専門的知識」は必要ではあるものの、それにも増して「課題を抱えて悩んでいる生徒の心情を真に理解し、その課題解決を、生徒に寄り添いつつも専門的な知識と行動により解決していく力」が専門職としての教員に求められている。

2 教育実習制度の充実について

1で述べたような資質を養成するには、専門的な講義を受講する事と共に実際の生徒に接する事により感得することのできる教育実習の充実が必要不可欠である。それも、教科の理解度が高く生活指導にもあまり問題がない生徒が在籍する学校ばかりでなく、教科指導や生活指導に課題を抱えている学校での実習が必要となる。しかし一般的には、このような学校ほど教員は多忙であり、教育実習を受け入れる余裕がないのが実情である。

「まとめ」の13ページに「いわゆる実習公害を是正する」とあるが、確かにどのような学校であっても教育実習を引き受けた後は、その後処理にかなりの労力と時間を要するのが現実である。このことから、「まとめ」で方向付けられている「教員免許状が真に教員を志望する者に授与されるような仕組みを検討する」ことについては賛成である。教員になりたいという意志や自覚が強い少数精鋭の希望者を、出来る限り多様な複数の学校で長期間実習させることが、教員の資質能力向上には有効であると考え。このことの実現には、教育実習を引き受ける学校に対して、その負担軽減のために教員定数の加配等の十分な支援措置が成されることが必須条件である。

もう一つの課題が教員希望者の経済的負担についてである。教員の資質能力向上のため、「一般免許状（仮称）」取得など教育実習の充実を含めた学修期間の延長は可とするものの、そのことによる経済的負担増への配慮が必要である。教員としての適性に合致した有能な人材が、経済的な理由により教員志望を諦めるようなことがあってはならないと考える。

3 現職段階の研修等について

「基礎免許状（仮称）」取得者に対して、研修を受講することにより「一般免許状（仮称）」を取得させるということは可とするものの、基礎免許状と一

般免許状の差異が学修年限以外の部分で明確ではない。内容、資格、処遇等の明確化が必要である。

現職教員にとっても研修を受講することは重要である。しかし業績評価制度の導入等により、以前に比べて教員の多忙化等が想定以上に加速しており、「まとめ」21ページにあるように「多忙化の解消など教員が研修等により自己研鑽に努めるための環境整備が必要である」ことが最優先の課題である。このことに関連して、平成23年1月発表の「審議経過報告16ページ」にあった「日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加」を「専門免許状（仮称）の取得単位の一部として認定を可能とする」の部分が削除されていることは遺憾である。

何よりも、日々の教育実践上欠かすことができない、授業以外の時間における生徒に対する個別対応が、各種研修会に参加する時間的な負担により減少せざるをえないというような、本末転倒ともいえる事態は避けなければならない。そのためにも、人的配置等のきめ細かな対応が求められる。

同時に、「まとめ」11ページに指摘されているように、行政施策の決定にはビルド的な施策ばかりでなく、「スクラップ・アンド・ビルドの観点に立ち、思い切った業務の軽減などの措置を併せて検討する」ことが必須である。

3 教職課程担当教員の育成の在り方について

「まとめ」17ページにあるように「教員養成系大学・学部の教育研究の充実及び教職課程の質の向上を図るために、これを担う大学教員の育成システムを整備する」ことは重要な内容であると考ええる。

情報化の進展等により、昨今の生徒の行動や思考が大きく変化している状況がある。このため、学校教育が解決しなければならない課題にも新たな内容が次々に加わっている。

学校現場における最新の生徒の実態を把握した上で教員養成を行うためにも、教職課程の担当教員に対して、養成課程ばかりでなく教職課程担当となった後においても、定期的に学校等の現場実践を経験し研修を深めることが強く求められている。そしてその場合も、多様化が進む高等学校においては、いわゆる研究指定校のような学校ばかりでなく、多様な生徒が在籍する一般的な学校における具体的な授業実践や生活指導体験を通して、生徒の現状を肌で感じ取ることができるような研修を実施することが望まれる。このような研修結果を教員養成課程の講義に活かすことで、より現実に即した教員養成の教育が可能となると考える。

今後は、高等学校の教員が大学院等で研修を積み、教職課程担当教員が高等学校等の現場で研修を積むという双方向性が保障された研修制度の確立が、教員の資質能力を向上させるという目的の達成のために不可欠であると考ええる。