

琉球大学教育学部
おきなわ教員研修高度化フォーラム キックオフイベント

新たな教師の学びの姿について

令和5年8月19日

教育人材政策課 教員免許・研修企画室長 榎原 哲哉

経緯

- 令和3年1月 中央教育審議会答申(令和3年答申)
「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～
今後検討を要する事項:教職員の養成・採用・研修等の在り方
- 令和3年3月 文部科学大臣諮問
「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について
- 令和3年11月 中央教育審議会 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて(審議まとめ) 教員免許更新制の発展的な解消と、「新たな教師の学びの姿」
- 令和4年5月 教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律 成立
- 令和4年10月 中央教育審議会
『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について ～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申素案)
～ パブリックコメント (11月11日～12月1日) 実施 ～
- 令和4年12月 答申

「令和の日本型学校教育」とは何か。

「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる。(令和3年答申) —————▶ 授業観・学習観の転換

個別最適な学び

- 新学習指導要領では、「個に応じた指導」を一層重視し、指導方法や指導体制の工夫改善により、「個に応じた指導」の充実を図るとともに、コンピュータや情報通信ネットワークなどの情報手段を活用するために必要な環境を整えることが示されており、これらを適切に活用した学習活動の充実を図ることが必要
- GIGAスクール構想の実現による新たなICT環境の活用、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を進め、「個に応じた指導」を充実していくことが重要
- その際、「主体的・対話的で深い学び」を実現し、学びの動機付けや幅広い資質・能力の育成に向けた効果的な取組を展開し、個々の家庭の経済事情等に左右されることなく、子供たちに必要な力を育む

協働的な学び

- 「個別最適な学び」が「孤立した学び」に陥らないよう、探究的な学習や体験活動等を通じ、子供同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要
- 集団の中で個が埋没してしまうことのないよう、一人一人のよい点や可能性を生かすことで、異なる考え方が組み合わせられ、よりよい学びを生み出す

教員免許更新制の「発展的解消」とは何か。

参議院 文教科学委員会 令和4年5月10日 上野通子議員(自民)に対する、末松文部科学大臣の答弁

グローバル化や情報化の進展によりまして、社会の在り方が急速に変化をするとともに、教育をめぐる状況そのものの変化もスピード感を増してございまして、GIGAスクール構想など情報化や特別なニーズを有する児童生徒への支援の充実など、**適時適切に対応することが求められてきてございます。**

また、**平成二十八年の教育公務員特例法の改正**以後、教師の資質向上に関する指標に基づきます教員研修計画により、各地域の課題あるいはニーズに応じた**計画的、体系的な研修が進められております。**さらに、新型コロナへの対応を契機といたしましてオンラインの活用が急速に広まっておりまして、**地理的、時間的な制約を超えて機動的に研修を実施することが可能**となってきています。

昨年十一月の中央教育審議会のまとめでは、こうした変化を踏まえまして、**研修記録の作成や資質の向上に関する指導助言の義務付けなど新たな教師の学びの姿に向けた方策の実施によりまして、個別最適な学びなど、より効果的に進められる環境が整うことから、このタイミングで更新制を発展的に解消することが打ち出された**ところでございます。中教審の渡邊会長からも直接熱心な話もお伺いしました。

一方、教員免許更新制は、**教師の学びの機会の拡大や大学の関与の拡大であるとか良質な学習コンテンツの形成など、一定の成果は上げてまいりました。今後、大学の良質なコンテンツを全国の教師が受講できるようにする**など、教員免許の更新制の下で生み出された**成果を新たな教師の学びの姿を構築する上で発展的に継承していく**ことを念頭に置きまして、**発展的解消**という用語を用いております。

審議まとめ(P34)

教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大、大学による教師の資質能力の向上に対する関与の拡大に貢献するとともに、良質な学習コンテンツの形成、免許状更新講習の経験を生かした養成段階の教育の充実など、一定の成果をあげてきた。教育委員会と大学との関係が深化したことも重要な成果である。また、大学のみならず、公益財団法人・公益社団法人が免許状更新講習を開設するなど、多様な主体が教師の資質能力の向上に参画するようになった。教員免許更新制の下で、生み出されたこうした成果については、「**新たな教師の学びの姿**」を構築する上で、**発展的に継承していくことが重要**である。我が国において、大学を現職教師の資質能力の向上の場として本格的に活用したのは教員免許更新制であるとの指摘もあり、いわゆる開放制の大学も含め、各大学がこれまで実施してきた免許状更新講習の中には、グループワークや事例発表を取り入れた双方向・少人数の講習をはじめ、教師が最新の知識技能を修得する上で高く評価されているものもある。

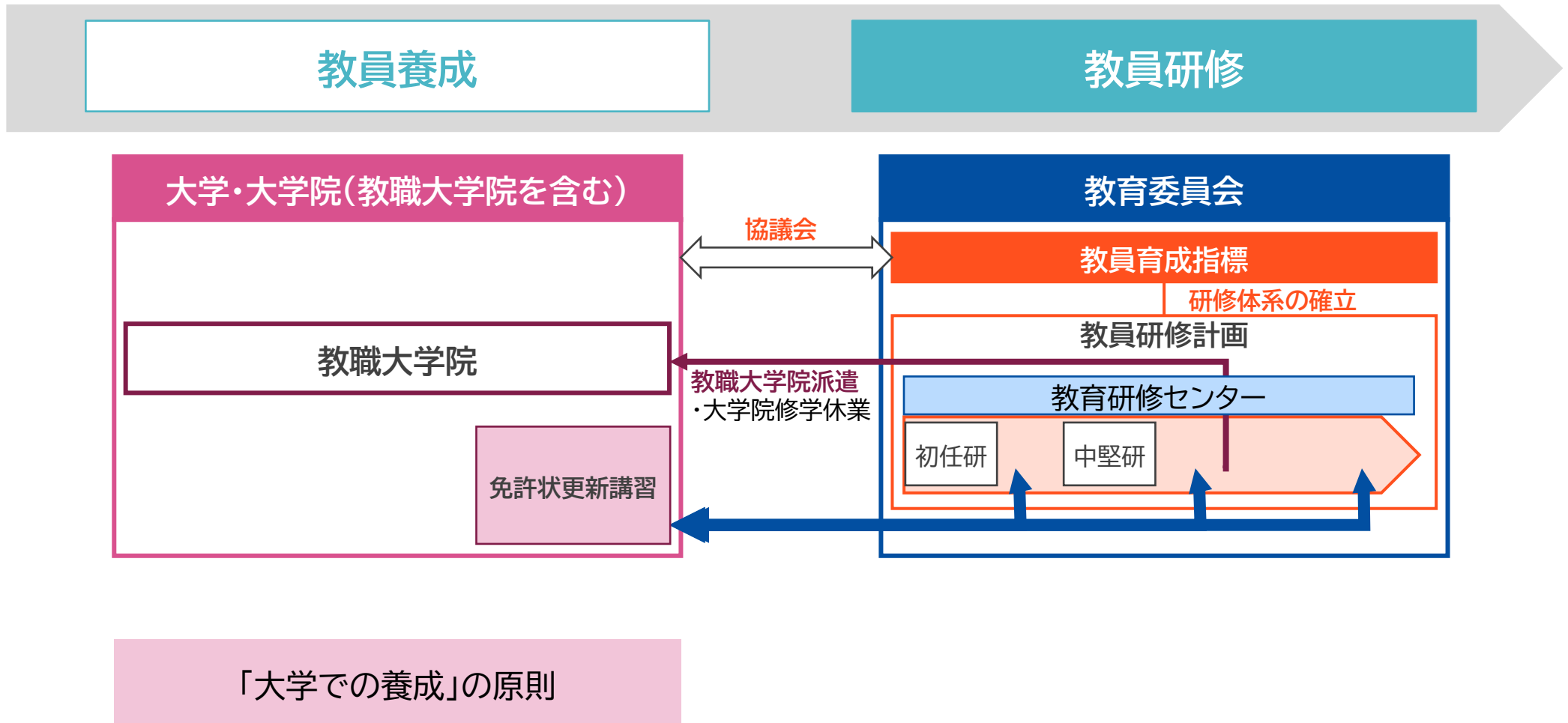
教員養成と教員研修制度(教員免許更新制の導入(平18改正)以前)

※制度化されているものを中心に記載



教員養成と教員研修制度(平18改正、平28改正後)

※制度化されているもの中心にを記載



教員免許更新制の何が課題とされたのか。

参議院 文教科学委員会 令和4年5月10日 佐々木さやか議員(公明)に対する、末松文部科学大臣の答弁
教員免許更新制、この教師の学びの機会の拡大や、教師の資質能力の向上に対する大学の関与の拡大、これは、大学は今まで養成課程だったんですけども、大学で研修を行うという役目も受け持ったわけでありまして、受け持ったわけですけれども、一定の成果は確かに上げてきたものの、十年に一度の講習は常に最新の知識技能を学び続けていくことと整合的でないということと、免許状更新講習の受講は本質的には個人的なものとならざるを得ず、組織的なものとする上では限界があるということ、座学を中心とした大学の講習では現場に即した学びの実施が困難であるという、いろんな課題があると認識をいたしております。

このほか、教員免許更新制に関しましては、更新講習を受講しなければ教師自身の身分の得喪に関わるという精神的なこの負担感や、時間的、金銭的な負担感があること、そして、免許状の未更新又は更新手続の負担感により退職教員を採用できず、臨時的任用教員の確保ができないということなど、いろんな課題も指摘をいただいております。

これらの諸課題や、近年の急速な社会の変化や教師の研修環境の変化を踏まえた総合的な判断として、研修等の記録、そして指導助言の義務付けなど、新たな教師の学びの姿の実現に向けた方策の実施によりまして、教員免許更新制を発展的に解消することとしたものであります。

審議まとめ(P31)

教員免許更新制は、免許状の効力と関連させながら、10年に1度、2年間の間にすべての教師に一定の学習を求める制度である。制度導入当時の背景には、研修の体系化などが進んでいなかったことや、オンライン学習が一般的なものとして普及していなかったことも踏まえ、すべての教師に、大学等が開設する講習を受講するという仕組みの構築を図ったという側面もあった。教員免許更新制は教師の学びの機会の拡大、大学による教師の資質能力の向上に対する関与の拡大など、一定の成果は上がってきたものの、こうした免許状を更新しなければ職務上の地位の喪失を招きかねないという状況の下で、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという、高度な専門職にふさわしい水準で教師の主体的な姿勢が発揮されてきたと評価することには慎重にならざるを得ない。そうした制約の下での学びは、形式的なものとなり、学習効果を低下させてしまいかねない。10年に1度、特定の期間に免許状更新講習を受講することも、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくという必要性和整合的とはいえない。

また、教員免許更新制の下での学び(免許状更新講習)は、およそ教師として共通に求められる内容を中心とすることが適当であるとされている一方で、今後求められる教師の強みを伸ばすための学びは、一人一人の教師の個性に即した、いわば個別最適な学びであることが求められており、その方向性が異なっている。座学等を中心とする「知識伝達型」の学習コンテンツを受け身の姿勢で学ぶだけではなく、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びがより重要になってきているが、こうした学びは一定の時期・時間で完結するものではなく、時期的に不連続であることもあり得る。教師一人一人が学びに充当できる時間や資源が限られている中で、知識伝達型の学習コンテンツを通じた学びと、「現場の経験」を重視したスタイルの学びが、教師それぞれの状況に応じて適切に組み合わせられる必要があるが、後者の学びは、履修時間で管理することや修了確認等を行うことに馴染みにくいものであり、教員免許更新制の下で法律上求められる客観的な更新の要件として位置づけることが困難である。教員免許更新制を制度的に位置づけることを継続することは、内容の多様性、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性の実現を阻むことになりかねない。

さらに、個人が保有する免許の効力を維持するための免許状更新講習の受講は、本質的に個人的なものとならざるを得ない側面があり、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が目標設定や振り返り、学びの奨励に関わったり、受講の成果を組織的に共有したりするなど、組織的なものとする上で限界がある。

今後、今回の諮問にも盛り込まれている多様な専門性を有する教職員集団を構築していく上で、教師の学びが孤立したものとなってしまうことは避けなければならない。

.....
審議まとめ 別紙1 「教員免許更新制の評価と課題」より作成

①教員免許更新制の制度設計

所定の免許状更新講習を受講・修了しなかった現職教員の免許状が失効することは、教員免許更新制の根幹に関わる部分であるが、関係者が課題を感じていることは深刻に捉えることが必要である。

②教師の負担

教師の多忙化が進む中で、土日や長期休業期間も含め、教師が免許状更新講習の受講や申込み手続等に時間を割くことの負担は、教員免許更新制が導入された時に比べて大きくなっている。さらに、学校における「働き方改革」を進めることが急務であるにも関わらず、教員免許更新制に起因する負担が生じていることは看過できない。

③管理職等の負担

教師だけではなく、教師への講習受講の勧奨や更新手続を担う管理職や教育委員会事務局の負担も大きい。

④教師の確保への影響

今後、教師の確保についてはさらに重要な課題となることが見込まれる。一方で、免許状の未更新を理由に臨時的任用教員等の確保ができなかった事例が存在していることは確実である。また、退職教師の活用が困難になりかねない状況が今後生じることも懸念されるなど、教員免許更新制が教師の人材確保に不透明感をもたらしている。

⑤講習開設者の負担

講習開設者は、免許状更新講習の実施に当たって講習を担う教員の確保や事務負担などの負担を感じており、新型コロナウイルス感染症の影響でさらに負担が発生している。

教育公務員特例法における「研修」の位置付け

地方公務員法

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

教育公務員特例法

地方公務員法の特例

(研修)

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員(公立の小学校等の校長及び教員(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。))を除く。)の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

(研修の機会)

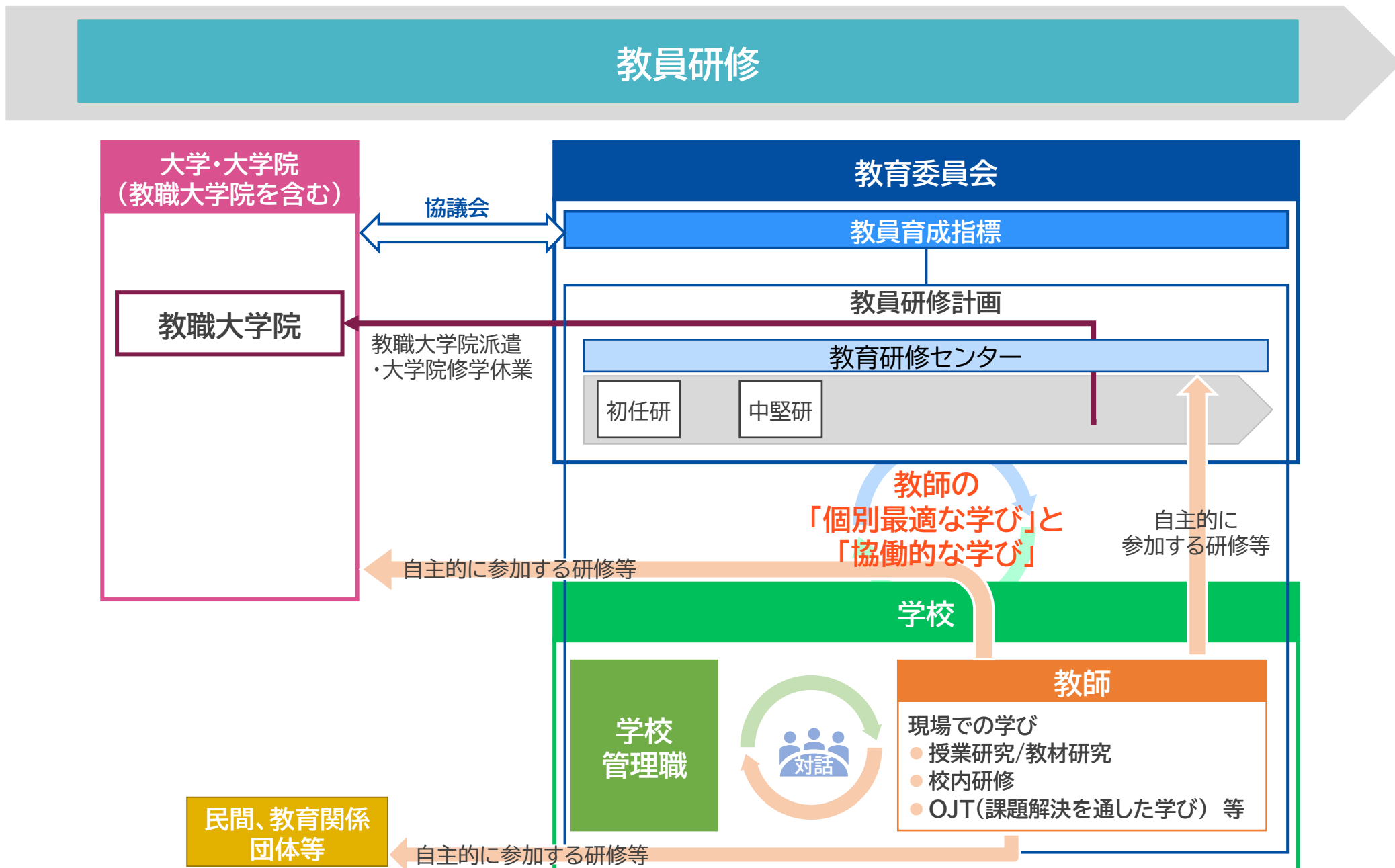
第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

※ その他、第22条の2(校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針)、第22条の3(校長及び教員としての資質の向上に関する指標)、第22条の4(教員研修計画)、第22条の5(協議会)、第23条(初任者研修)、第24条(中堅教諭等資質向上研修)、第25条(指導改善研修)、第25条の2(指導改善研修後の措置)が規定されている。

実態としての教員研修



背景・課題

- 「新たな教師の学び」を実現し、教師が合理的かつ効率的に研修を受講できるようにするため、オンライン研修コンテンツを開発・充実させる。
 - ・教師が教員育成指標に沿った学びをより充実したものとするため、多様な主体がオンライン研修コンテンツを開発する取組を支援し、より合理的かつ効果的な研修実施を推進することが必要。
 - ・教師不足の解消等に資するため、外部人材等（教員免許状を保有するものの教職には就いていない者も含む）の採用前後に活用できるよう、教壇に立つ上で必要な知識技能を習得できる、オンライン研修コンテンツの開発が必要。
⇒ 開発した研修コンテンツは、文科省が構築する「教員研修プラットフォーム」に掲載。
- 教育委員会・学校法人と大学等が協働して研修高度化を進める取組をモデル開発し、成果の横展開を図ることで、全国的な研修観の転換・定着を図る。
 - ・研修の合理化・効率化に資する研修高度化への教育委員会・学校での取組を推進するため、教育委員会・学校法人と大学等の協働により、各地域における実情に合わせた研修高度化の取り組みをモデル開発し、成果を横展開することが必要。

事業内容

1. 「新たな教師の学び」に対応したオンライン研修コンテンツ開発【1,220百万円】

(1) 組織的な学びのための研修コンテンツ開発

① 喫緊の教育課題に対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×84コンテンツ>×2/3 = 336百万円】

ICT活用、特別支援、外国語教育、幼児教育、わいせつ事案対応等の喫緊の課題に対して、基礎編から応用編までの段階別の研修コンテンツ開発

② キャリアステージ・校務分掌に対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×36コンテンツ>×2/3 = 144百万円】

研修主事、生徒指導主事、進路指導主事、道徳教育推進教師など、キャリアステージに応じて校務分掌を担う教師に対して、その職務を行うために必要な研修コンテンツ開発

(2) 教師の多様な研修ニーズに対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×150コンテンツ>×2/3 = 600百万円】

大学等が持つ専門性やリソースを活かし、様々な個々の教師の強みや専門性、興味関心など多様なニーズに対応する研修コンテンツ開発

(3) 外部人材等に対応する研修コンテンツ開発

【< 6百万円×35コンテンツ>×2/3 = 140百万円】

- ・最新の知識や現場の状況等を学び直す体系的かつ実際の研修コンテンツ開発
- ・特別免許状や特別非常勤講師制度を活用して教壇に立つ外部人材が、専門性に係る指導を充実するための研修コンテンツを開発

※補助率3分の2

※修了時に成果確認を行い、履修証明を与えるなど、学びの成果を可視化する取組を推進

※文部科学省が開発する「教員研修プラットフォーム」での提供を推進

2. 教員研修の高度化モデル開発【1,031百万円】

○教育委員会と大学等が連携した教員研修の高度化モデル開発 【29百万円×全国9ブロック×4テーマ】

- ・各地域の実情に合わせた研修高度化の取組をモデル化
- ・成果を共有することで全国的な研修観の転換・定着を図る

※委託先：大学及び教育委員会・学校法人

【調査研究のテーマ例】

- ・教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること
- ・校内研修や授業研修の高度化に関すること
- ・教師と管理職の対話と奨励におけるプロセスの最適化に関すること
- ・各学校の研修主事への支援など教育委員会による学校へのサポート機能の充実に関すること

アウトプット(活動目標)

- ・様々な分野のコンテンツの開発
- ・教師や任命権者等の負担軽減
- ・外部人材等が学校現場へのセカンドキャリアとして入るサポート
- ・研修高度化の取組の進展

アウトカム(成果目標)

- ・教師の資質向上の促進
- ・外部人材等の採用者数の増加
- ・研修観の転換・定着の進展

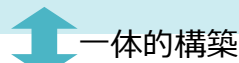
背景・課題

- 教員研修については、教育公務員特例法に基づき、各任命権者において教員育成指標及び研修計画を策定し、計画的かつ体系的な研修が行われてきた。今般、同法の改正により各教師の研修履歴を記録することが義務付けられるとともに、この記録を活用した教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化され、令和5年度から施行されるため、法に基づく取組に必要な基盤整備が早急に求められている。
- 国が教師の研修履歴を記録するシステムを構築することで、教師と管理職等とが、教師に必要な学びに向けて積極的な対話と適切な研修受講奨励を行うことを促進し、一人一人の教師の主体的・個別最適・協働的な学びを支援する。また、学校DXの一環として、マイナンバーの活用も見据えつつ、別途構築する教員免許管理システム等との連携を可能とする。
- 研修受講履歴記録システムと教員研修プラットフォームの一体的な構築により、多様な研修コンテンツをワンストップ化し、研修受講履歴と自動連携するとともに、オンライン上での受講申し込みや教育委員会が策定する教員育成指標との連携などの機能を備えることで、研修の合理化及び効率化を図る。
- なお、法改正により令和5年度から研修履歴の記録が義務付けられる中において、教員研修履歴記録システムと教員研修プラットフォームの一体的構築は、教員研修を合理的・効果的に実施するために不可欠なため、緊急の対応が必要。

事業内容

● 研修受講履歴記録システムの構築 91百万円

- ・各教師が受講する各教委の研修、校内研修、自主研修などの履歴を記録。
- ・各教委、学校管理職は所管の教師の履歴について、各教師は自身の履歴について、それぞれの記録・閲覧を可能とする。（各教師はプラットフォームを通じて）
- ・各学校における面談等において、本記録を活用して、教師と管理職等とが対話をして適切な受講奨励を行うことを可能とする。



● 教員研修プラットフォームの構築 184百万円

- ・教職員支援機構・各教委・大学等が作成するオンライン研修コンテンツを掲載。
- ・オンライン上で研修検索、受講申し込み・受講承認・受講確認等を可能とする。
- ・各教委ごとに研修コンテンツを選択して研修を行うことや、各教師が直接アクセスして自主研修として活用することを可能とする。
- ・研修修了後は、自動的に研修受講履歴記録システムに記録。
- ・教委作成研修コンテンツは、自教委内のみ使用、他教委との共有も可能とする。
- ・大学等が作成する研修コンテンツについては有料で提供することも可能とする。
- ・外部人材・教師志望学生等も研修受講を可能とする。
- ・各教師の研修受講と教員育成指標との関連を「見える化」する機能等も備える。

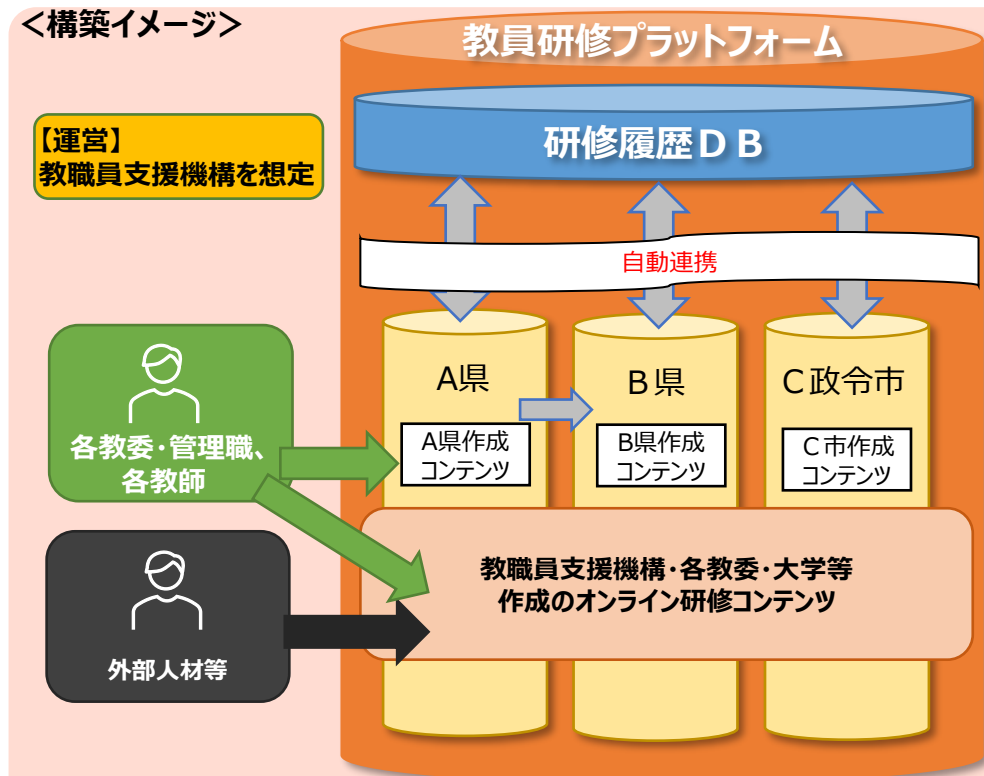
アウトプット（活動目標）

- ・任命権者等の研修受講履歴記録システムの構築負担軽減
- ・教師の研修受講の合理化・効率化
- ・外部人材の学びの場の確保

アウトカム（成果目標）

- ・任命権者、管理職の指導助言資料の可視化
- ・教師の研修の高度化推進
- ・外部人材の採用試験者数の増加

＜構築イメージ＞



※研修履歴DBは教委のみ利用可能

※教員研修履歴記録の義務化により、研修履歴DBは教育委員会の共同管理となる

「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築

令和5年度予算額	13億円
(前年度予算額)	14億円)
令和4年度第2次補正予算額	27億円



文部科学省

背景・課題

- 令和4年の教育公務員特例法の改正により、令和5年4月から、各教師の研修履歴を記録するとともに、この記録に基づき、教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化された。
- この新たな研修制度の下で、教師の個別最適な学び、協働的な学びを実現するためには、デジタル技術を活用し、効果的な記録作成・閲覧を可能とするとともに、豊富な研修コンテンツの中から、いつでも、どこからでも必要な研修を受講できるプラットフォームを整備する必要がある。その際、学校DXの一環として、マイナンバーの活用も見据えつつ、別途構築する教員免許管理システム等との連携を可能とする必要がある。
- 同時に、喫緊の教育課題や、大学等が免許更新講習として作成してきたコンテンツを発展させるなどオンライン研修コンテンツを抜本的に拡充する必要がある。
- また、教員研修の高度化を進め、研修をより効果的に進めるためのモデルを開発することで、全国的な研修観の転換・定着を図る必要がある。
- このような新たな教師の学びを支える全国的な研修として、(独)教職員支援機構の機能強化を図り、次世代の教師の学びを実現していく。

事業内容

(1) 教員研修の高度化支援

① 研修受講履歴記録システムおよび研修プラットフォームの構築

○ 研修受講履歴記録システムの構築

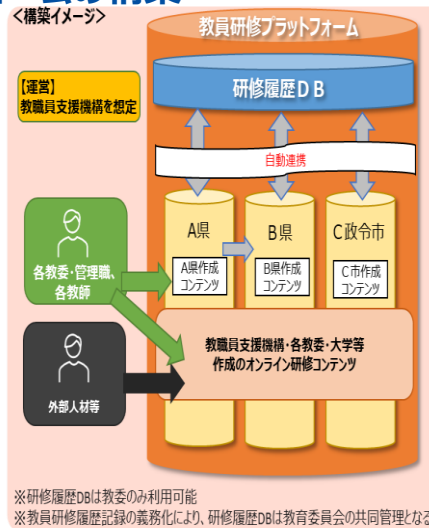
91百万円(93百万円)【令和4年度第2次補正予算】

- ・教師の研修受講履歴を記録する新たなシステムを国が主導して開発し、効率的な記録作成、管理、閲覧を可能にする。

○ 教員研修プラットフォームの構築

184百万円【令和4年度第2次補正予算】

- ・教職員支援機構、教育委員会、大学、民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するプラットフォームを構築し、いつでも、どこからでも必要な研修を受講できる環境を整備する。
- ・研修受講履歴記録システムと自動連携し、教員育成指標との関連の「見える化」や必要な研修を検索する機能等を整備する。



② 教員研修高度化推進支援事業

○ オンライン研修コンテンツの開発

1,220百万円【令和4年度第2次補正予算】

- ・ICT活用、特別支援、外国語教育など喫緊の教育課題や、教師のキャリアステージ・校務分掌に応じて、成果確認も併せたオンライン研修コンテンツを重点的に開発。
- ・大学等が持つ専門性やリソースを活かし、個々の教師の強みや専門性、興味関心に応じた多様な研修コンテンツを開発。
- ・外部人材等の入職を支援するため、基礎的な知識等を身に付けることができる学習コンテンツを開発。

○ 教員研修の高度化モデル開発

1,031百万円【令和4年度第2次補正予算】

- ・教育委員会・学校法人と大学等が協働して、教員研修の高度化のためのモデル開発を行い、全国的な研修観の転換・定着を図る。
- 【調査研究のテーマ例】
- ・教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること
 - ・校内研修や授業研究の高度化に関すること
 - ・教師と管理職等の「対話と奨励」プロセスの最適化に関すること
 - ・教育委員会による学校へのサポート機能の充実に関すること

(2) (独)教職員支援機構の機能強化

○ 運営費交付金 1,263百万円(1,223百万円)の内数

- ・オンライン研修の開発・充実や、新たな指導法や研修手法の開発・普及等を基幹的に担う「次世代型教師研修開発センター(仮称)」を設置。

○ 施設整備費補助金 186百万円【新規】【令和4年度第2次補正予算】

- ・研修受講者が安全・安心に研修に専念できる研修・宿泊環境の形成及び災害時の一時避難所としての環境整備を図るため、老朽化している施設について必要な改修・修繕を実施。

(3) 新任校長オンライン集合ハイブリッド研修

○ 新任校長研修事業 20百万円(19百万円)

- ・新任校長に対して、学校運営や人材育成に係るマネジメント力向上に向けた研修を実施するとともに、校長同士のネットワーク構築を図る。

今後の改革の方向性

新たな教師の学びの姿の実現

- 子供たちの学び(授業観・学習観)とともに教師自身の学び(研修観)を転換し、「新たな教師の学びの姿」(個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」)を実現(教師の学びの姿も、子供の学びの相似形であるといえる)
- 養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現(理論知(学問知)と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない)

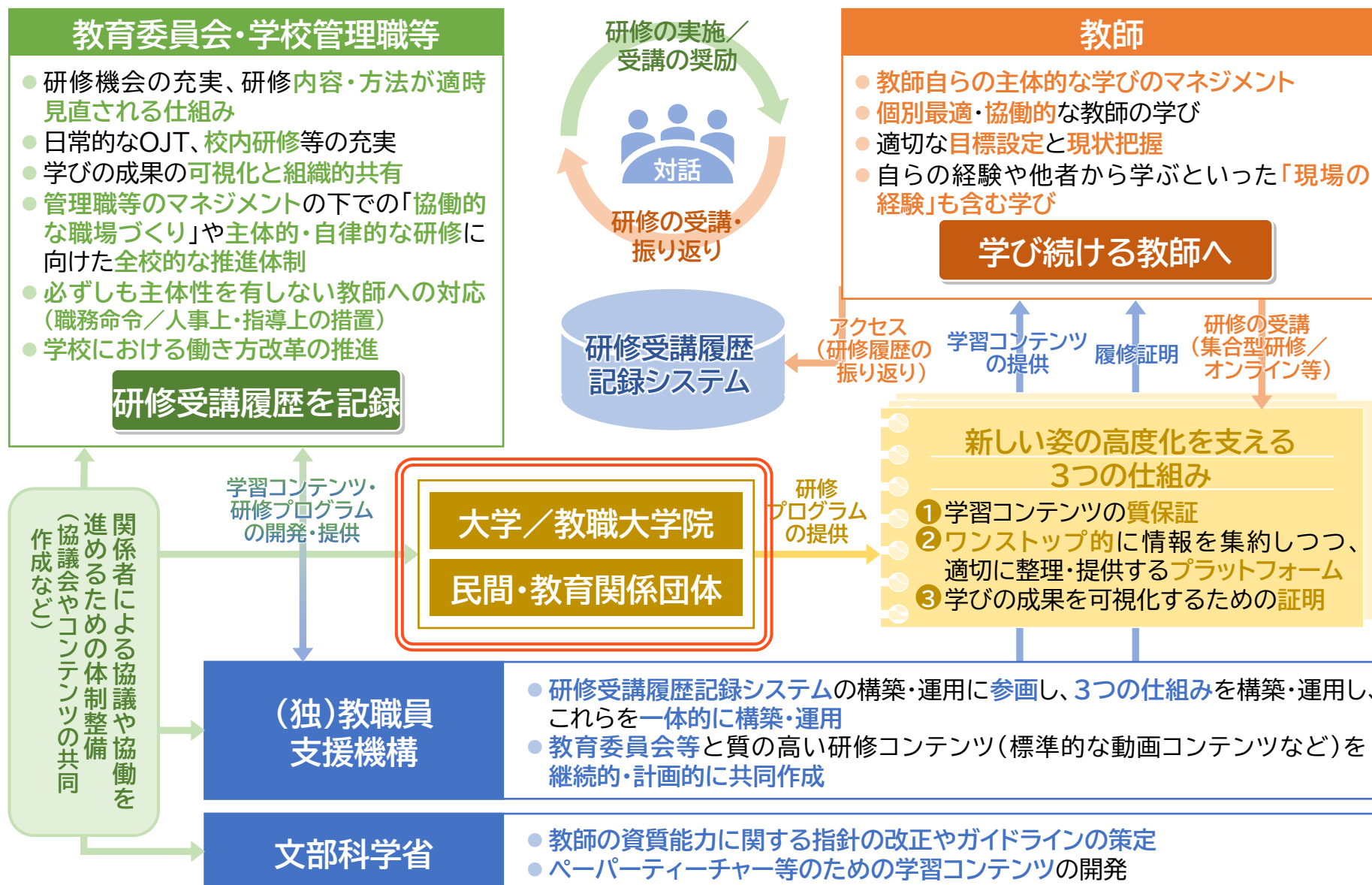
多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 教師一人一人の専門性の向上と、多様な専門性・背景を有する人材の取り込みにより、教職員集団の多様性を確保し、学校組織のレジリエンス(復元力、立ち直る力)を向上
- 学校管理職のリーダーシップの下、心理的安全性を確保し、教職員の多様性を配慮したマネジメントの実現
- 「学校の働き方改革」の推進

教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と、安定的な確保

- 多様な教職志望者へ対応するため教職課程の柔軟性の向上
- 産休・育休取得者の増加、定年延長など教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫

新たな教師の学びの姿のイメージ



教師の資質向上に関する考え方（指針P3～6、答申P39～40）

基本的考え方

- 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、全ての教員に共通的に求められる資質を備えることはもちろん、それを越えて、教員それぞれの個性や長所の伸長を図ることを旨として、不断の資質の向上が図られること
- 適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用することが重要
- 校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと、研修実施者や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要。とりわけ校内研修等は、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、活性化が求められる

研修の実施方法

- 対面・集合型、オンライン（同時双方向型、オンデマンド型）など、研修の内容や態様に応じ選択
- オンデマンド型については、教職員支援機構や教育委員会、大学、民間団体等の多様な主体が提供するコンテンツの効果的な活用が重要

成果の確認

- 研修の性質に応じて明確化。（研修で身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりする）
- 特に知識伝達型のオンデマンド型については、研修設計段階から成果確認方法も設定
- レポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教師の負担に十分留意

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励（ガイドラインP3～6、14～15、答申P42～43）

「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の意義

- 研修の管理を強化するものではなく、教師と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていく
- 無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待
- 指導助言者と教員等との対話の中で行われることが基本。ただし、期待される水準の研修を受けているとは到底認められないなどやむを得ない場合には、職務命令としての研修受講も想定

「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の留意点

- 受講奨励は、実際上は、校長が他の学校管理職とも役割分担しつつ実施。ただし、学校規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下で、主幹教諭など学校管理職以外の者が担うことも可能。
- 受講奨励と「人事評価」は趣旨は異なる。ただし、研修の結果として発揮した能力や挙げた業績は人事評価の対象
- 研修の効果的・効率的な実施から離れて、記録すること自体が目的化することがあってはならない。記録対象とする研修等及び記録内容に関する基準に過度に焦点化せず、記録の簡素化を図る
- 個人情報保護法（地方公共団体の機関については令和5年4月1日より直接適用）に基づく適正な取扱い
- 少数配置の職については、域内のネットワークの構築などによる専門性の向上が有効。ただし、職特有の専門性に過度に偏重せず、異職種間の学び合いも積極的に進めることが必要

服務監督権者の役割 (ガイドラインP2~3、17)

研修推進体制の整備

- 所管する学校の教師に対し、都道府県教育委員会をはじめ、大学・教職大学院等とも連携しつつ、**地域の特色や実情を踏まえた研修を自ら企画・実施**
- 研修主事などの設置を含む校務分掌に係る**規定の整備**
- 研修講師のネットワークの構築などを通じた各学校への情報提供、各学校の校内研修の取組状況の把握と好事例の横展開を行うなど、**学校横断的な支援に取り組むことを期待**

校長に対する「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の実施

- 校長については、一義的には**服務監督権者である教育委員会等が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体**
- 実際には、**教育長や教育委員会事務局職員等が受講奨励の主体**。例えば、人事評価における期首・期末面談の場を活用した教育長等による受講奨励を想定
- 一般の教師と同じく、指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用することとなるが、校長職に採用される前の**副校長・教頭職にあったときの研修履歴なども考慮した上で、校長としての資質向上を図ることが望ましい**
- 特に、対話に基づく受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、**個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援を期待**

おわりに

P53

明治5年に我が国最初の全国規模の近代教育法令である「学制」が公布されてから、令和4年9月4日で150年を迎えた。当時の文部省は、学制公布に先立ち明治5年5月に東京に直轄の師範学校を創設し、同年9月開校した。つまり、計画的な教師の養成が開始されてから、150年を迎えたとも言える。この間、教師の養成や免許に関する制度は大きく変化した。が、どの時代においても、教師が公教育の要であることには変わりはない。

教育基本法第9条にもあるように、教師は、「自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努め」ることが求められている。教育の本質は、教師と児童生徒の人格的な触れ合いにあり、知識、技術の伝達とともに、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みである。いかなる過程を経て教職に従事することになるかに依らず、教育の直接の担い手である教師には、絶えず研究と人格の修養に努めることが求められる。

同時に、教師の使命と職責の重要性にかんがみ、教師が教育活動に専念できるようにするため、その身分が社会的にも制度的にも「尊重され、待遇の適正が期せられること」が規定されている。また、教師自身に不断の研究と修養を求めることとの表裏一体の関係として、国や地方公共団体等に、「養成と研修の充実が図られること」を求めている。

本答申で示し、教育職員免許法及び教育公務員特例法の改正により制度化された「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教育基本法に掲げる「研究と修養」を支えるものであり、自律的・主体的に学び続ける教師を後押しすることを期するものである。

近年、教師の長時間勤務の問題や、教員採用選考試験の倍率の低下、「教師不足」などが一体の問題として取り沙汰され、教職全体がいわゆる「ブラックな職業」であるとの印象を持つ学生も少なくない。一方、毎年約10万人が教員免許状を新たに取得し、公立の教員採用選考試験では、新卒既卒合わせてのべ12万6千人あまりが受験し、約3万4千人が新たに教師として採用されている。民間団体等の調査によれば、小中高校生の将来になりたい職業で、教師は引き続き上位に位置している。少なくない子供たちや学生、他の職種の経験者等が教職を志すのは、子供たちの人生に影響を与え、成長を実感できるという、他では得がたい経験のできる教師という職業に魅力を感じているから、との見方も可能である。

子供たちにとって、自分に寄り添ってくれたり、温かく見守ってくれたりした教師に出会い、「自分もこうなりたい」と強く心打たれた経験こそが、次代の教師の育成の第一歩である。そうした意味からも、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実や学校における働き方改革を強力に推進するとともに、学校を心理的安全性が確保できる職場にすることが不可欠である。国、地方公共団体、学校関係者が一丸となって取組を進めることを期待する。

中央教育審議会では、平成31(2019)年4月の「新しい時代の初等中等教育の在り方について」(諮問)以降、「令和の日本型学校教育」の在り方を題材に、継続的に議論してきた。令和3年3月の「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」(諮問)及び今回の答申も、この延長線上にある。

今回の答申は、教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができるという将来を実現するための提言である。環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たし、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている教師が、一人でも多く教壇に立つことを期待する。そして、ひいては時代や社会の変化に対応しつつ、誰一人取り残されず、誰もが自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、一人一人の可能性が最大限に引き出される教育を実現することを期するものである。

今後の教育政策に関する議論は、令和4年2月の「次期教育振興基本計画の策定について(諮問)」を受け、教師に関する事項を含め、教育振興基本計画部会で現在行われている。また、今回提言した内容の具体化は、教員養成部会等に引き継がれることになる。中央教育審議会としては、今回の答申作成に向けた議論の蓄積を、今後の検討の場においても大いに活かしてまいりたい。



ご清聴ありがとうございました。