

教員免許更新制の発展的解消に伴う 教員の資質能力の向上について

令和5年1月25日

総合教育政策局教育人材政策課長 小幡 泰弘

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)
- 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)
～ 1ヶ月程度のパブリックコメント ～
- 令和4年12月 答申

「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3月12日中央教育審議会諮問） 【概要】

中央教育審議会答申「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して」【令和3年1月26日】のポイント
～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～

2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」で目指す学びの姿

「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。

「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿

- 学校教育を取り巻く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し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割**を果たしている
- **多様な人材の確保**や教師の資質・能力の向上により**質の高い教職員集団**が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている
- 働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により**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

ICTの活用と少人数学級を車の両輪として、「令和の日本型学校教育」を実現し、それを担う質の高い教師を確保するため、教師の養成・採用・研修等の在り方について、**既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行い、必要な変革を実施、教師の魅力を向上**

「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）

① 教師に求められる資質能力の再定義

- ・「令和の日本型学校教育」を実現するために教師に求められる基本的な資質能力

③ 教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し

- ・①を踏まえた教職課程の見直し
- ・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方
- ・免許状の区分の在り方
- ・必要な教師数と資質能力の確保が両立する教員免許更新制の見直し

② 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方

- ・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方
- ・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方

④ 教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

- ・多様化した教職員集団の中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院の教育内容・方法・組織の在り方
- ・学生確保、教職への就職、現職教員の自律的な学びを支えるインセンティブの在り方

⑤ 教師を支える環境整備

・教師を支える環境整備

・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み

『令和の日本学校教育』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（概要）

経緯

中教審答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（令和3年1月）：今後更に検討を要する事項
「個別最適な学びと協働的な学びによる『令和の日本型学校教育』を実現するための、教職員の養成・採用・研修等の在り方」

令和3年3月「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）

1. 令和3年答申で示された、「令和の日本型学校教育」を担う教師及び教職員集団の姿

- ・変化を前向きに受け止め、**教職生涯を通じて学び続ける** ・子供一人一人の**学びを最大限に引き出す**役割を果たす ・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
- ・**多様な人材の教育界内外からの確保**や、**教師の資質・能力の向上**により、**質の高い教職員集団を実現する** ・**多様な外部人材や専門スタッフ等**がチームとして力を発揮する
- ・**教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識**され、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

2. 子供たちの多様化と社会の変化

- ・「日本型学校教育」は**国際的に高く評価**される一方、**教師の長時間勤務**が課題
- ・子供たちの**多様化（特別支援、外国人児童生徒、特定分野に特異な才能のある児童生徒など）**
- ・Society5.0時代の到来、**高校における共通必修科目「情報Ⅰ」の開始**
- ・**臨時的任用教員等が確保できない「教師不足」問題**の発生

これまでの取組

- ・新学習指導要領の実施
- ・小学校35人学級、高学年教科担任制
- ・GIGAスクール
- ・学校の働き方改革 等

他の会議体からの提言・要請

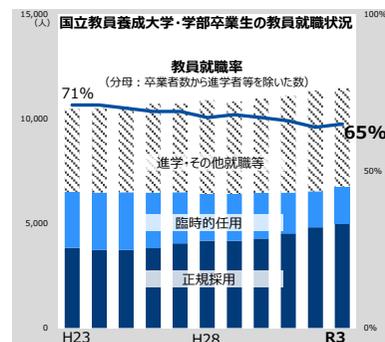
- ・経済財政諮問会議
- ・規制改革推進会議
- ・内閣府CSTI
- ・教育未来創造会議

3. 教師の養成、免許、採用、研修に関する制度及び実態

養成

教員養成学部・学科のほか中・高・特支等については他の学科でも教職課程が開設可能

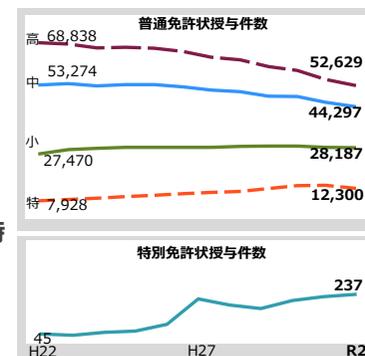
- 教職課程では、教科の専門的事項や指導法、教育の基礎的理解などの単位の修得が必要
- **2～4週間程度の教育実習が必須**。ただし、一部の単位は学校体験活動で代替可能
- 国立教員養成大学・学部数は45、定員は11,021人、**教員就職率は65.2%**
- 小学校の教職課程を有する**私立大学は10年で3割増**



免許

原則、都道府県教育委員会が授与

- **普通免許状**（教職課程を経て授与）のほか、**特別免許状**（教科の専門的な知識経験・技能と社会的望望・熱意と識見を有する者に授与）、**臨時免許状**（普通免許状を有する者を採用できない場合に限定、有効期限3年）の3種類が存在。
- **普通免許状の授与件数は、中高で減少、小学校で横ばい、特別支援学校で増加**
- **特別免許状の授与件数は増加。一方で絶対数は少ない。**学校種では高校、教科では、英語・看護等に集中



採用

公立の場合、任命権者たる教育委員会が採用（小中は都道府県・政令市）

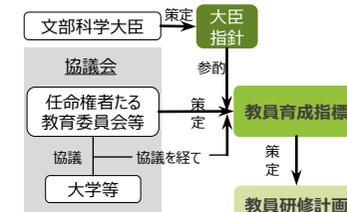
- **採用倍率低下**（大量退職や特別支援学級の急増を反映した採用増と、既卒受験者層の減少）
- 年齢構成は地域・学校種で大きく異なる。**一部地域の小学校では、大量退職・採用のピークが過ぎ、既に若年層の占める割合が高い**
- **新卒受験者数は、小学校は微増、中学・高校は減少**
- **臨時的任用教員等が不足する「教師不足」が発生**
- **民間企業等経験者の割合は約4%**



研修

公立の場合、研修実施者たる教育委員会が実施（小中は都道府県・政令市・中核市）

- 任命権者が、国が定める指針を参酌しつつ**教員育成指標**を策定し、それに基づく**体系的な教員研修計画**を策定。研修実施者は、計画に基づき研修を実施（平成28年の教特法改正により導入）
- 教員育成指標の策定や教員育成指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマについての協議を行うための**協議会**を、任命権者や関係大学等を構成員として組織



「新たな教師の学びの姿」の実現

4. 今後の改革の方向性

- 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**
- 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）の向上
- 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**

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力

教師に求められる資質能力の再整理

- 「大臣指針」において、教師に共通的に求められる資質能力の柱を、①教職に必要な素養 ②学習指導 ③生徒指導 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 ⑤ICTや情報・教育データの利活用の5項目に再整理
- 任命権者において、指針を参酌しながら、教員育成指標の変更など必要な見直しを実施
- 教職課程では、既に④に対応した科目は令和元年度、⑤に対応した科目は令和4年度から必須単位化。今後、自己点検評価の中で、上記の資質能力を身に付けられるか確認

研修

養成

理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

- 「教育実習」等の在り方の見直し（履修形式の柔軟化等）
- 「学校体験活動」の積極的な活用（学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む）
- 「教員養成フラッグシップ大学」における先導的・革新的な教職科目の研究・開発等
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等（特別支援学校・学級、通級指導など）

養成

2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

- 強みや専門性（データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など）を身に付ける活動との両立のため、四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例的な開設・履修モデルの設定
- 小学校の専科指導優先実施教科（外国語、理科、算数、体育）に相当する中学校教員養成課程を開設する学科等において、小学校教員養成課程の設置を可能とする
- 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し

養成

採用

優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

- 教員採用選考試験の早期化・複線化を含めた多様な入職スケジュールに関し国・任命権者の連携により検討（7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的）
- 特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施

多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策

- 特別免許状に関する運用の見直し（授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化）
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進（特別免許状等を活用した入職支援）
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援
- 教員資格認定試験の拡大等（高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討）

免許

採用

研修

免許

研修

校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化・計画的な育成

- 「大臣指針」の改正により、校長の資質能力（マネジメント能力、アセスメント、ファシリテーション）を示すとともに、各任命権者が、教師とは別に、校長に関する独自の育成指標を策定することを明記。新任校長等を対象とした研修の充実など、校長自身の学びを支援

3. 教員免許の在り方

教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

- 審議まとめ（令和3年11月）において、教員免許更新制の発展的解消を提言。令和4年5月に教育職員免許法が改正され、7月1日より実施。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みにより、教師の「個別最適な学び」、「協働的な学び」を充実させ、「新たな教師の学びの姿」を実現。
- 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定

免許

研修

義務教育9年間を見通した教員免許の在り方を踏まえた方策

- 小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進
 - 教職課程における義務教育特例の新設【制度改正済】
 - 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大等（再掲）
 - 教員資格認定試験における中学校等免許保有者の小学校試験の一部免除等（再掲）
 - 他校種の免許状を取得する際に必要な最低勤務年数の算入対象の拡大【制度改正済】

免許

養成

4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化（教職大学院進学希望者対象コースの設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年限短縮等）
- 教育委員会と大学の連携強化（教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等）
- 教師養成に係る理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現（教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務家教員登用に係る具体的な基準設定・FDの充実等）
- 教員就職率の向上、組織体制の見直し（養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連携・統合に係る検討等）

養成

採用

研修

5. 教師を支える環境整備

学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- 「研修履歴記録システム」及び「プラットフォーム（教委・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・提供するシステム）」の一体的構築
- 教育委員会・学校管理職は、研修履歴の記録・管理を自己目的化しない意識が必要
- 喫緊の教育課題に対応したオンライン研修コンテンツの充実

研修

多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進（再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修）
- 働き方改革の一層の推進（教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等）、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

第1章 総論

第1章 総論

「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

教師及び教職員集団の理想的な姿

教師の姿

教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、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。

教職員集団の姿

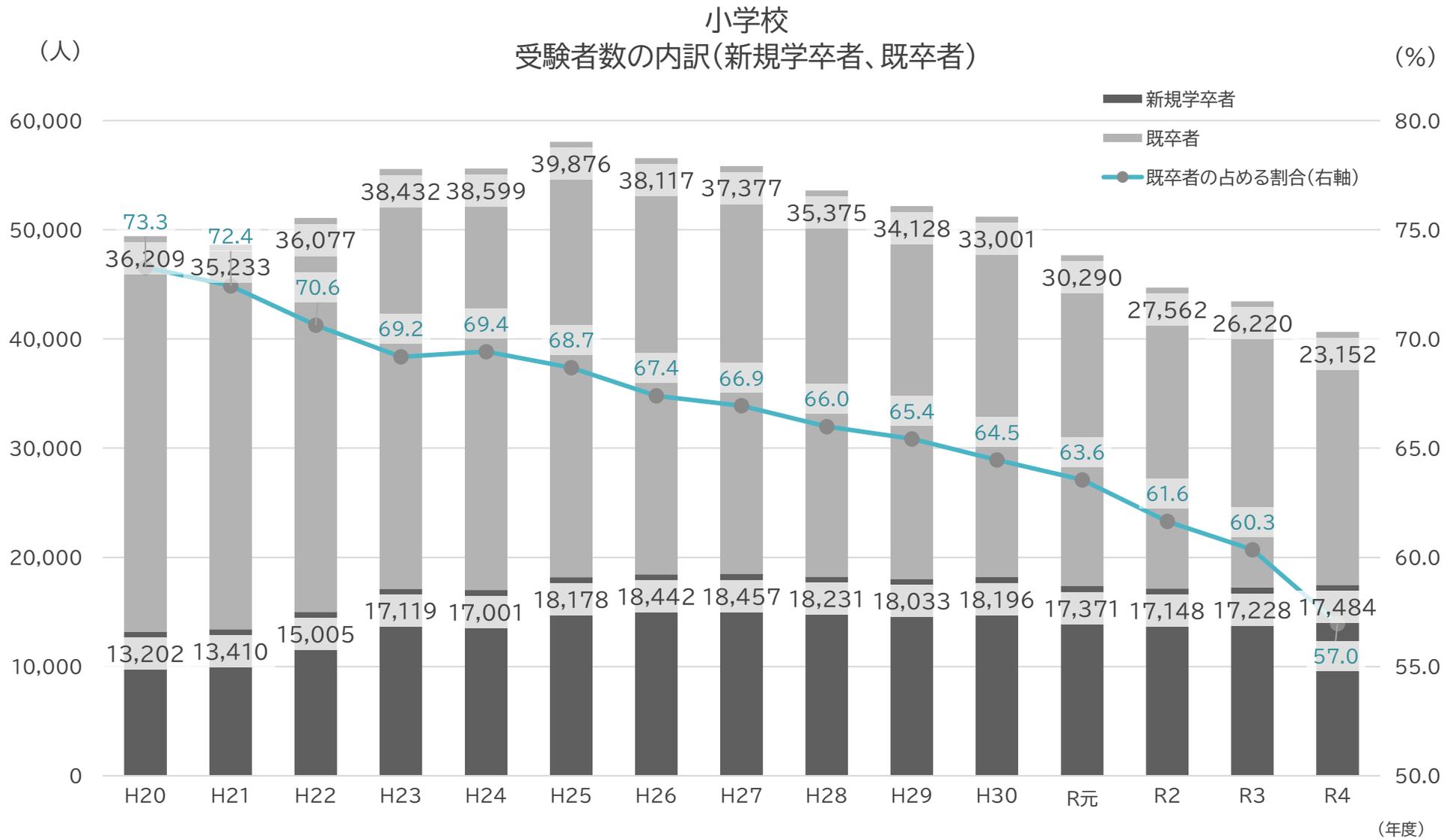
教員養成、採用、免許制度も含めた方策を通じ、多様な人材の教育界内外からの確保や教師の資質能力の向上により、質の高い教職員集団が実現されるとともに、教師と、総務・財務等に通じる専門職である事務職員、それぞれの分野や組織運営等に専門性を有する多様な外部人材や専門スタッフ等とがチームとなり、個々の教職員がチームの一員として組織的・協働的に取り組む力を発揮しつつ、校長のリーダーシップの下、家庭や地域社会と連携しながら、共通の学校教育目標に向かって学校が運営されている。

教師を取り巻く状況

さらに、学校における働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師を目指そうとする者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる。

公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

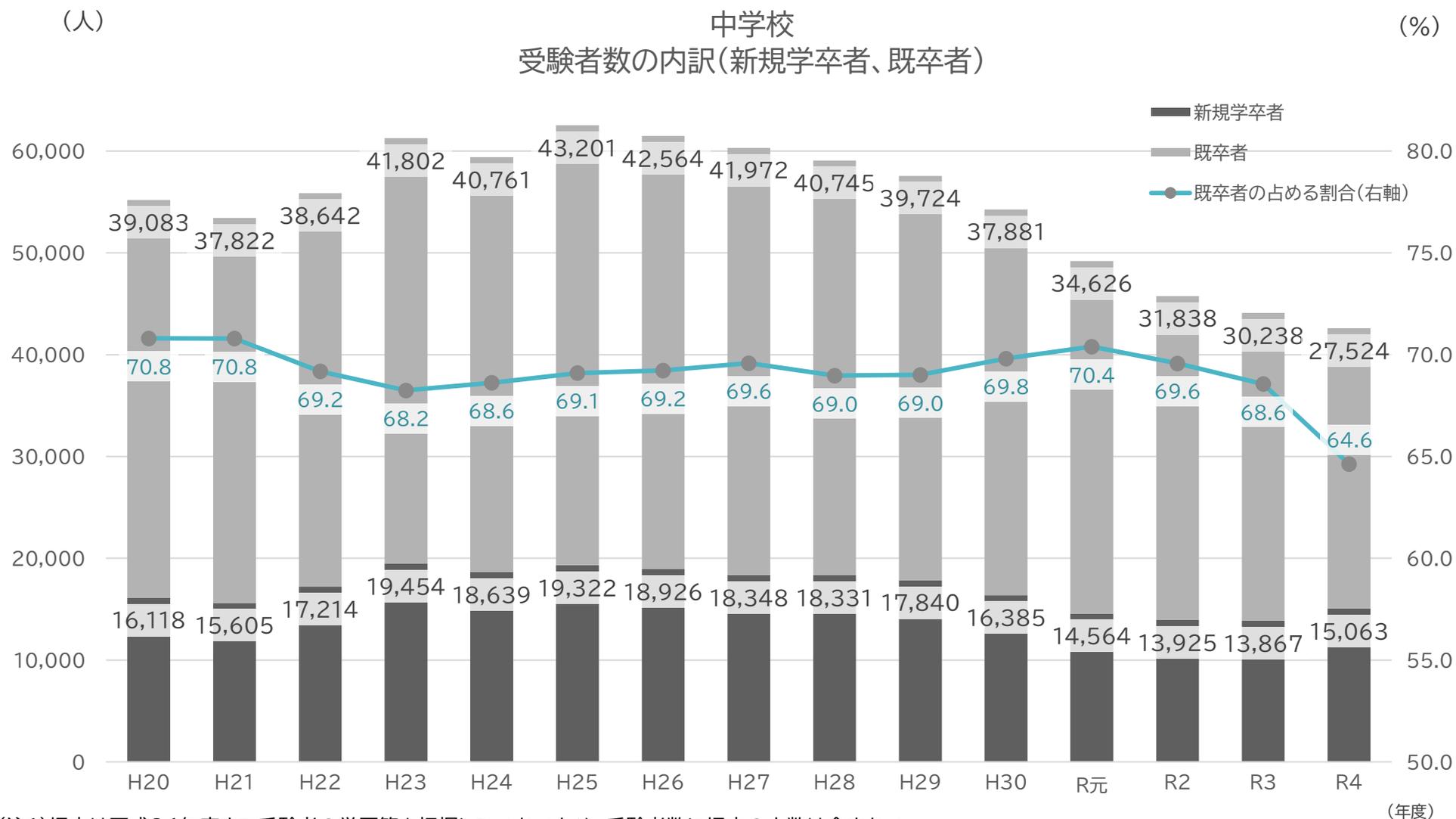
- 小学校については昨年度と同様、新規学卒者が増加した一方、既卒の受験者が減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

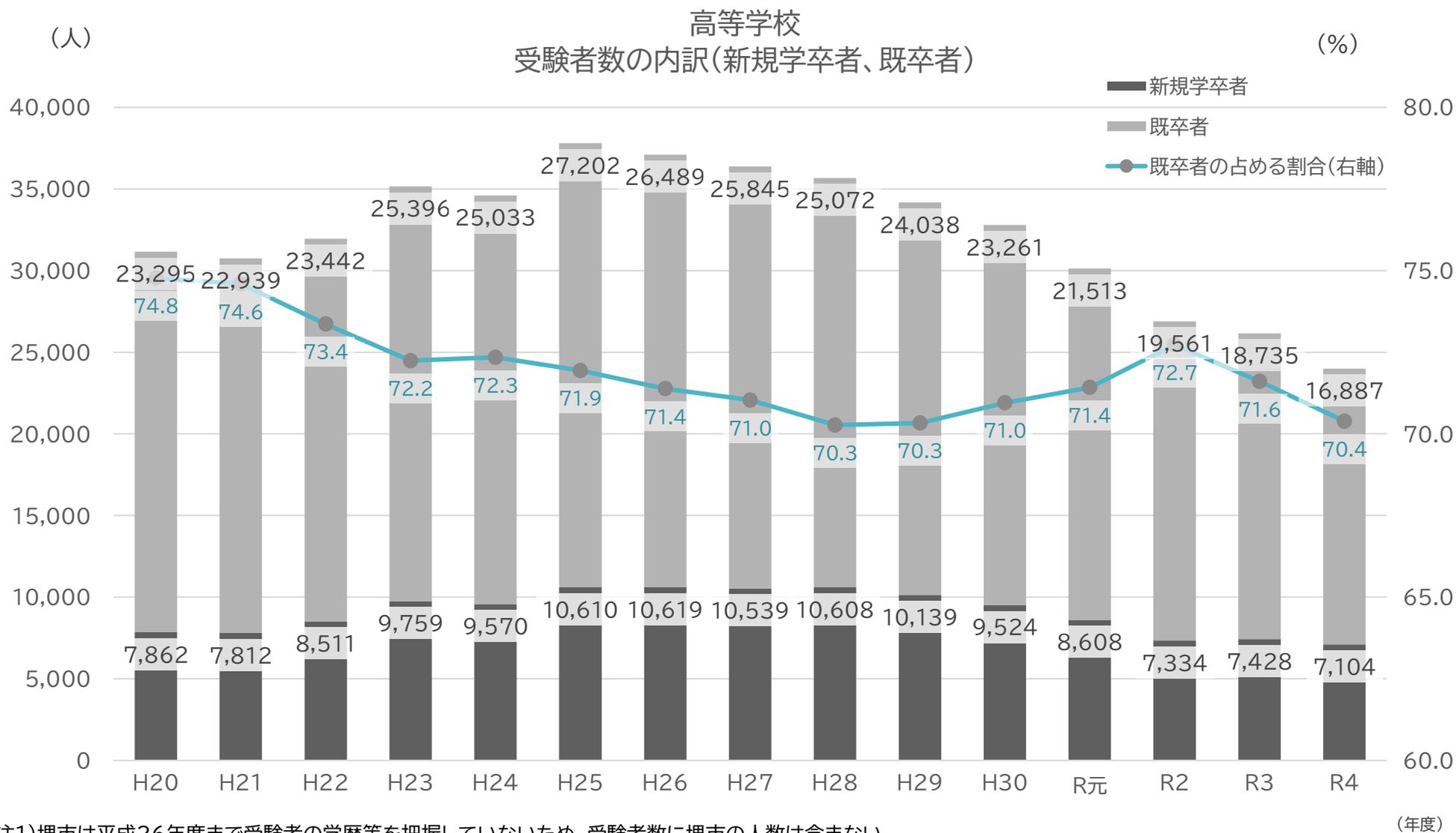
- 中学校についても新規学卒者が増加したが、既卒者が引き続き減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

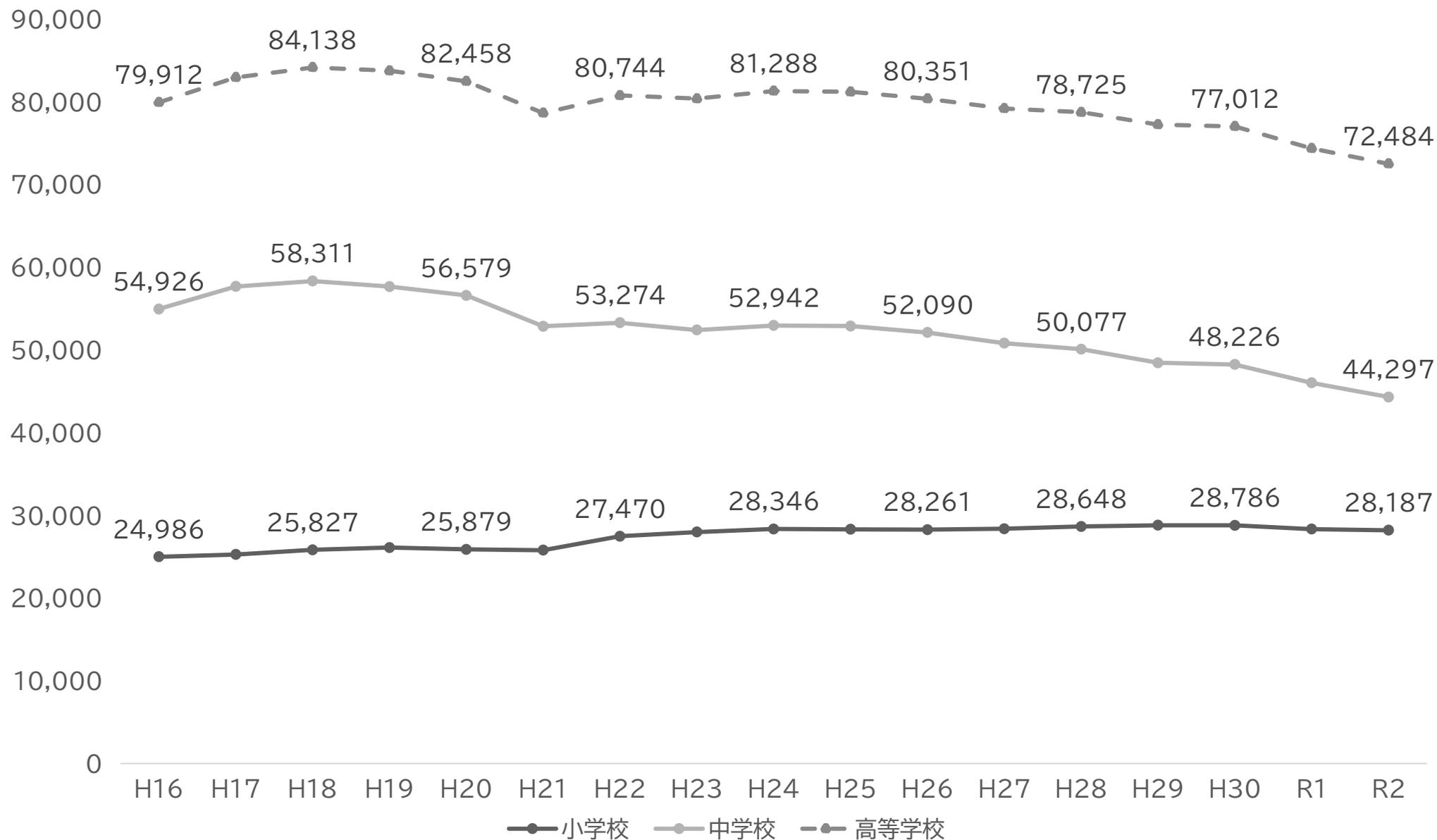
● 高等学校については新規学卒者・既卒者ともに減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

教員免許授与数の推移



各都道府県市別の教員採用選考試験の採用倍率 令和4年度公立学校教員採用選考試験(令和3年度実施)の実施状況

「計(※)」は小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭の合計

区分	小学校	中学校	計(※)
北海道	2.3	4.7	3.6(3.7)
青森県	2.0	5.6	4.9(4.6)
岩手県	2.7	4.1	4.0(3.4)
宮城県	2.0	-	3.3(3.1)
秋田県	1.3	2.6	2.7(3.3)
山形県	1.5	3.7	2.6(2.4)
福島県	1.6	5.2	3.7(3.7)
茨城県	2.1	3.3	3.3(2.7)
栃木県	2.8	3.9	3.9(3.8)
群馬県	4.2	4.0	4.7(4.5)
埼玉県	2.2	3.8	3.1(3.9)
千葉県	2.0	-	3.0(3.1)
東京都	-	-	3.7(3.0)
神奈川県	2.7	4.7	4.0(4.4)
新潟県	1.9	4.6	2.8(2.6)
富山県	1.6	-	2.0(2.2)
石川県	2.5	-	3.5(3.5)
福井県	2.8	-	3.5(3.9)
山梨県	1.8	4.2	3.0(3.1)
長野県	2.5	4.1	3.5(3.9)
岐阜県	-	-	2.9(3.1)
静岡県	-	-	4.2(4.4)
愛知県	2.5	4.1	3.8(4.1)

区分	小学校	中学校	計(※)
三重県	3.2	6.3	5.0(6.5)
滋賀県	2.8	4.6	3.9(4.1)
京都府	3.2	5.6	4.2(4.5)
大阪府	-	-	4.3(5.2)
兵庫県	4.2	4.7	4.7(5.5)
奈良県	5.1	4.4	5.4(5.1)
和歌山県	2.9	5.0	3.7(3.9)
鳥取県	3.7	3.8	4.4(4.7)
島根県	1.8	3.3	3.2(3.9)
岡山県	3.6	-	5.2(6.2)
広島県	1.8	3.2	3.0(2.9)
山口県	2.2	3.9	3.2(2.9)
徳島県	3.8	4.9	5.5(5.2)
香川県	3.6	4.0	4.6(4.6)
愛媛県	2.0	3.1	3.1(3.5)
高知県	9.2	8.6	8.8(7.9)
福岡県	1.3	2.6	2.8(3.0)
佐賀県	1.4	2.6	2.6(2.6)
長崎県	1.5	3.1	2.4(2.6)
熊本県	-	-	3.2(3.6)
大分県	1.4	3.0	2.6(3.3)
宮崎県	1.6	4.4	3.3(4.1)
鹿児島県	1.8	4.1	3.0(3.5)

区分	小学校	中学校	計(※)
沖縄県	4.1	10.5	7.9(8.8)
札幌市	(2.3)	(4.7)	(3.6)([3.7])
仙台市	2.5	-	3.0(3.7)
さいたま市	2.4	-	3.2(3.4)
千葉市	(2.0)	-	(3.0)([3.1])
横浜市	3.1	-	3.6(3.5)
川崎市	2.4	4.6	3.2(4.5)
相模原市	2.0	4.8	3.3(3.5)
新潟市	2.1	-	2.8(3.6)
静岡市	2.3	4.2	3.2(3.0)
浜松市	2.8	4.5	3.7(3.8)
名古屋市	2.7	6.3	3.8(4.4)
京都市	-	-	5.4(5.0)
大阪市	3.2	4.8	4.0(3.4)
堺市	-	-	5.5(7.2)
神戸市	6.4	8.0	7.3(7.7)
岡山市	3.4	4.3	3.7(4.7)
広島市	(1.8)	(3.2)	(3.0)([2.9])
北九州市	1.9	5.8	3.0(3.3)
福岡市	1.8	-	2.4(2.4)
熊本市	1.9	-	3.0(3.5)
豊能地区	3.8	7.3	5.0(4.4)
合計	2.5	4.7	3.7(3.8)

(出典)文部科学省「令和4年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」

(注1)小学校・中学校(または中学校・高等学校)の試験区分を(一部)分けずに採用選考を実施している県市については、「-」としている

(注2)都道府県と指定都市で採用選考を合同で実施している指定都市の競争率は、都道府県と同値を()で記載している

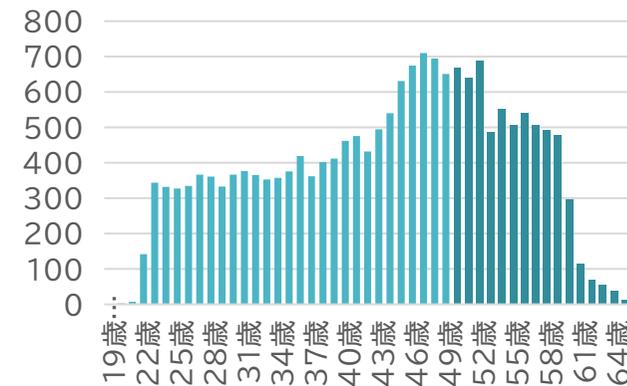
採用倍率が高い県市

採用倍率が低い県市

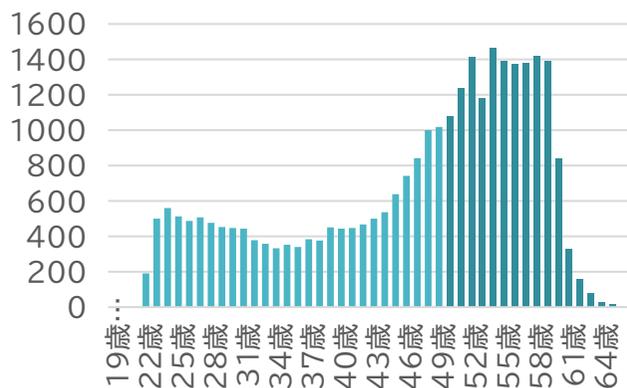
教員の年齢構成(小学校) 学校教員統計調査(令和元年度)より作成

都道府県や学校種により教師の年齢構成は大きく異なることから、現状について、一律に「大量採用・大量退職」と表現するのは必ずしも適切ではない。(P19)

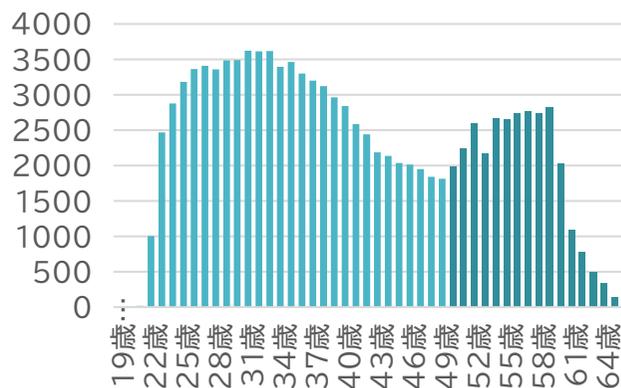
北海道



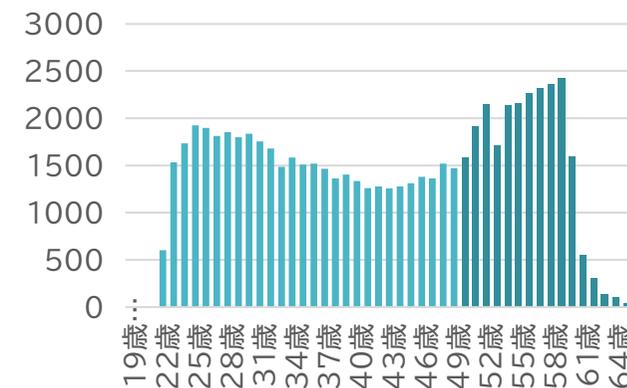
東北



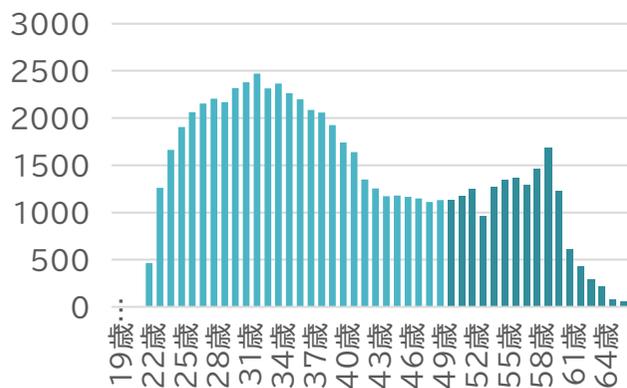
関東



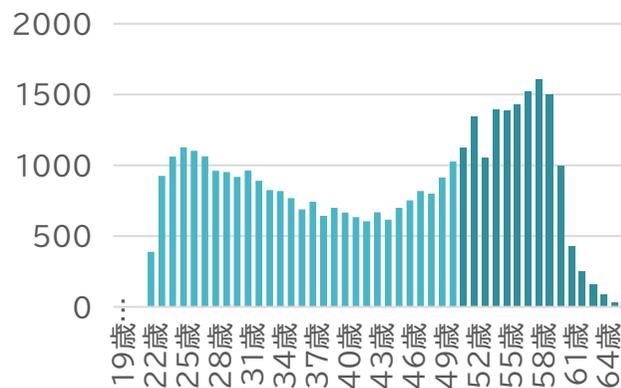
中部



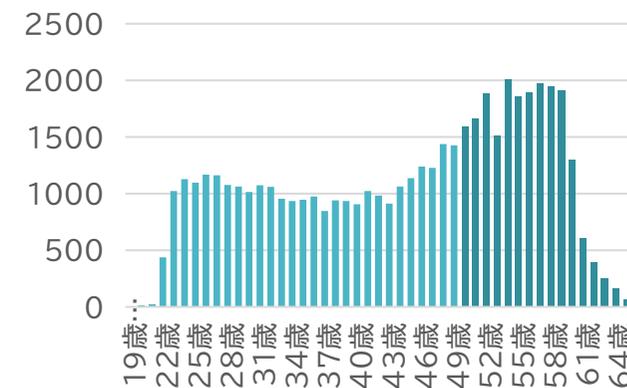
近畿



中国・四国



九州・沖縄



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
- 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)の向上
- 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

第2章 各論

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力
2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成
3. 教員免許の在り方
4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方
5. 教師を支える環境整備

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師像と教師に求められる資質能力

教師に求められる資質能力の再整理

- 「大臣指針」において、教師に共通的に求められる資質能力の柱を、①教職に必要な素養②学習指導 ③生徒指導 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応 ⑤ICTや情報・教育データの利活用の5項目に再整理
- 任命権者において、指針を参酌しながら、教員育成指標の変更など必要な見直しを実施
- 教職課程では、既に④に対応した科目は令和元年度、⑤に対応した科目は令和4年度から必須単位化)。今後、自己点検評価の中で、上記の資質能力を身に付けられるか確認

.....

P28

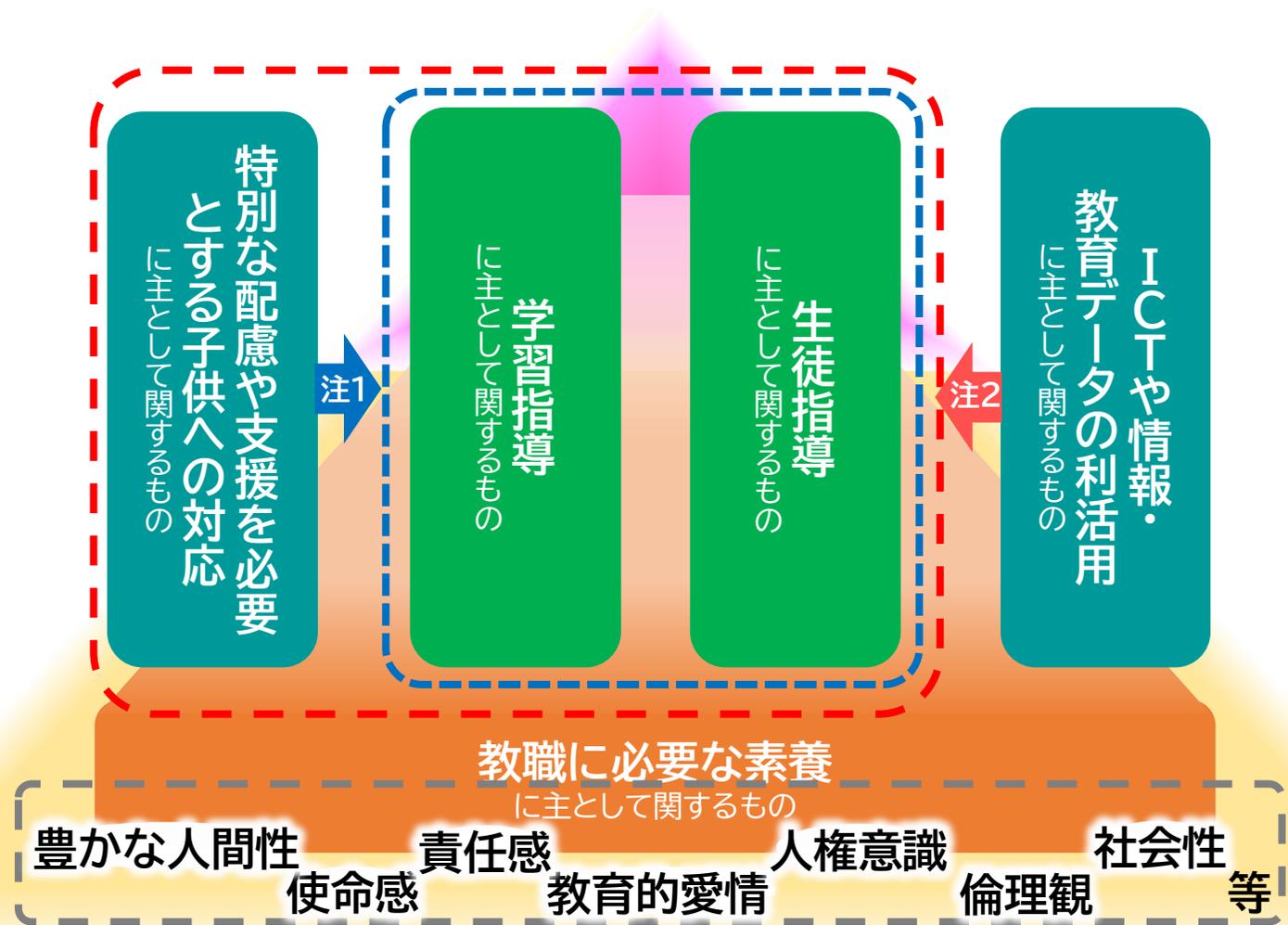
現時点で、教育職員免許法施行規則において定められる普通免許状の授与に必要な「教科及び教職に関する科目」を改正し、各大学に再課程認定の手続きを求めるまでは要しない。

一方、教職課程コアカリキュラムについて、策定当初から、「教職課程で修得すべき資質能力については、学校の巡る状況やそれに伴う制度改正(教育職員免許法施行規則、学習指導要領等)によって、今後もしばらくは変化しうるものであるため、今回作成する教職課程コアカリキュラムについては、今後も必要に応じて改訂を行っていくことが望まれる」とされていたところである。この点を踏まえ、文部科学省においては、「教師に共通的に求められる資質能力」と教職課程コアカリキュラムの整合性を確認した上で、必要に応じて改訂を検討すべきである。

また、教職課程を設置する各大学においては、**自己点検・評価**の中で、こうした資質能力を身に付けられるようなものになっているかを確認し、その結果を基に**教職課程の改革・改善**につなげることが必要である。

.....

公立の小学校等の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に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション(ファシリテーションの作用を含む)、連携協働などが横断的な要素として求められる。

注1)「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け
注2)「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養
に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導
に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

生徒指導
に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論(心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。)を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり(学級経営)を行うことができる。

特別な配慮や支援を
必要とする子供への対応
に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

ICTや情報・
教育データの活用
に主として関するもの

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力(情報モラルを含む。)を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

理論と実践の往還を重視した教職課程への転換

- 「教育実習」等の在り方の見直し(履修形式の柔軟化等)
- 「学校体験活動」の積極的な活用(学習指導員、放課後児童クラブやNPO等での課題を抱える子供たちへの支援等も含む)
- 「教員養成フラッグシップ大学」における先導的・革新的な教職科目の研究・開発等
- 特別支援教育の充実に資する「介護等の体験」の活用等(特別支援学校・学級、通級指導など)

.....

P29

現行の教職課程においては、既に教師に共通的に求められる資質能力を十分カバーできている状況であるものの、今後は、これらの資質能力それぞれを高めていくことの努力のみならず、これらを繋ぎ有機的に連結させることで、教師としての総合的な資質能力が高められるような体系的な教職課程の編成が求められる。

これを実現するため、これらの資質能力を習得するために具現化された教職課程のそれぞれの理論中心の授業科目と、現場での体験や実習における実践的な科目を相互に往き来し、学びを深めていくような「理論と実践の往還」の視点を十分に踏まえた教育課程となっているか、自己点検・評価のプロセスも活用しながら確認する必要がある。

.....

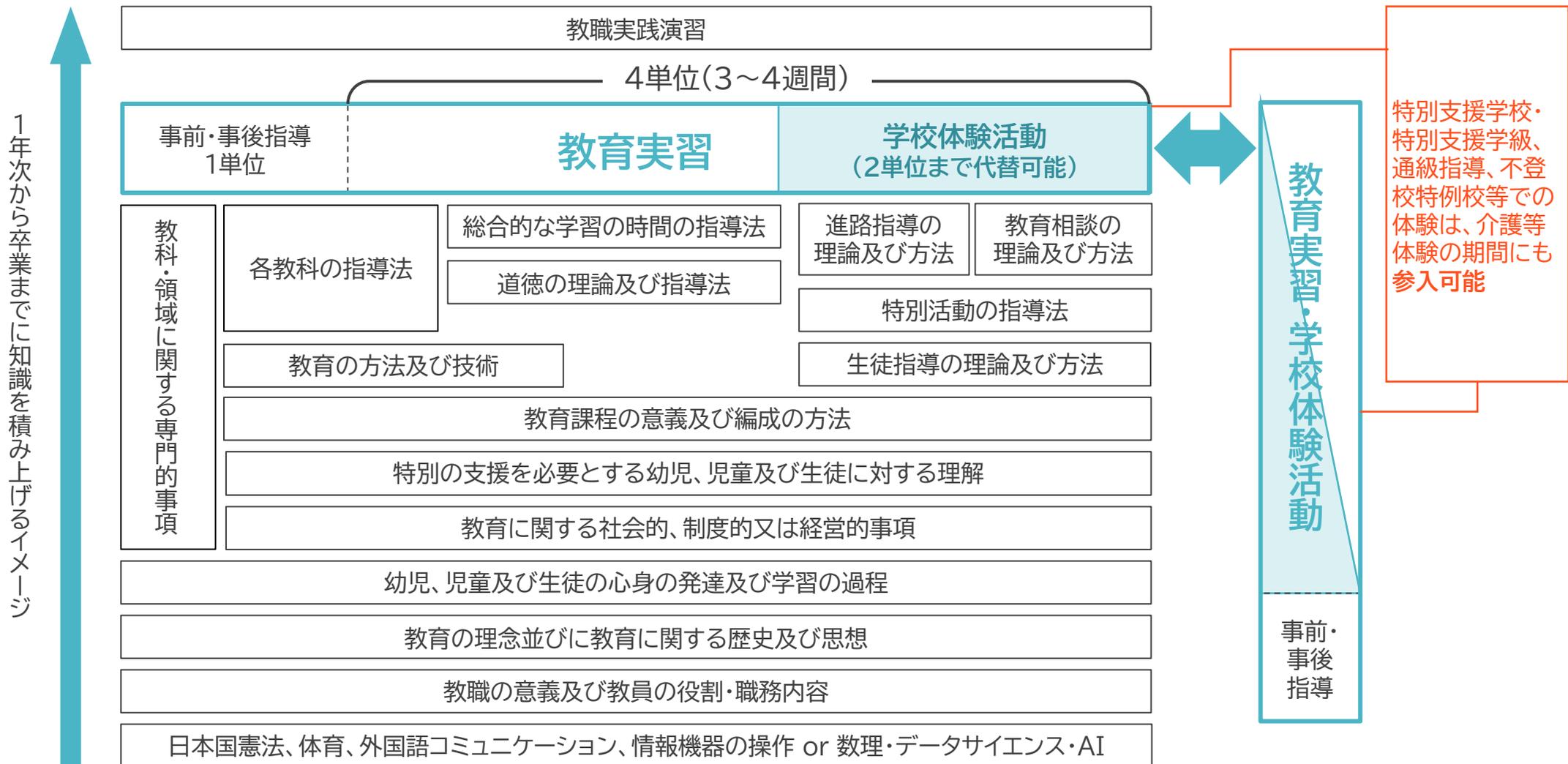
P30

学生の多様化や、民間企業等の採用活動の早期化等の理由により、教育実習について、教職課程の終盤に長期間まとめて履修することが困難になっているとの指摘もある。

こうした状況を踏まえ、これまで、全ての学生が一律に、教職課程の終盤に教育実習を履修する形式を改め、取得を目指す免許状の学校種の違い等も考慮しつつ、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な履修形式が認められるべきである。

教育実習の柔軟化を踏まえたカリキュラムマップのイメージ(小学校の例)

短期集中型の従来の履修スタイルに加え、**通年で決まった曜日などに実施する教育実習**や、**早い段階から「学校体験活動」を経験し、教育実習の一部と代替する方法**なども想定される。また、異なる学年の学生が同時に参加する形を取ることで、上級生がメンターとしての役割を担うようにする等の工夫を行うことも考えられる。いずれも、**現行制度上で可能であり、各大学の創意工夫により、教職科目と学校現場の教育実践を相互に関連付けながら学びを深める取組を進めることが重要である。**



※上記はカリキュラムの一例であり大学によって様々なカリキュラムが認められている。
 ※上記以外に、大学が独自に開設する教職関係科目や卒業要件科目がある。

2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教職課程における多様な専門性を有する教師の養成

- 強みや専門性(データ活用、STEAM教育、障害児発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会教育、語学力、グローバル感覚など)を身に付ける活動との両立のため、**四年制大学において最短2年間で必要資格が得られる教職課程の特例的な開設・履修モデルの設定**
- 小学校の専科指導優先実施教科(外国語、理科、算数、体育)に相当する中学校教員養成課程を開設する学科等において、**小学校教員養成課程の設置を可能とする**
- 中学校二種免許状等における「教科に関する専門的事項」の必要科目の見直し

優れた人材を確保できる教員採用等の在り方の検討

- 教員採用選考試験の早期化・複線化を含めた多様な入職スケジュールに関し、**国・任命権者・大学関係者等が協議**(現在は、7月に1次試験、8月に2次試験、9～10月に合格発表・採用内定が一般的)
- 特定の強みや専門性を有する者に対する特別採用選考試験等の実施

多様な専門性や背景を持つ人材を教師として取り入れるための方策

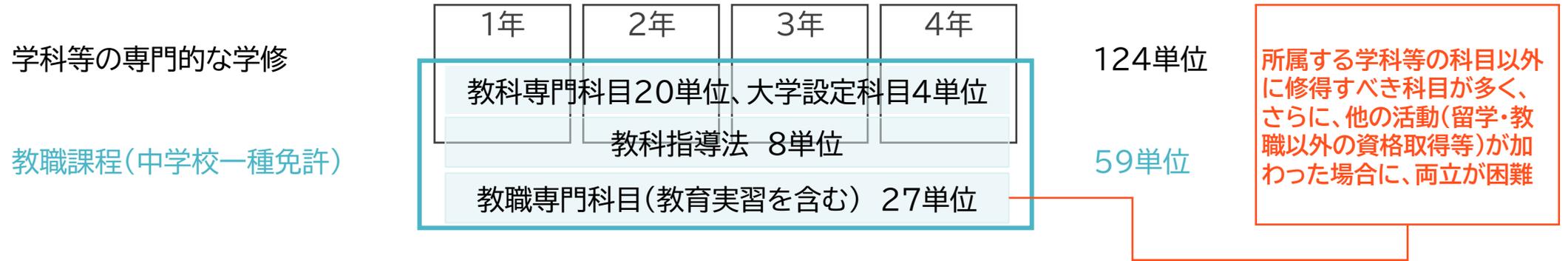
- 特別免許状に関する運用の見直し(授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化)
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進(特別免許状等を活用した入職支援)
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援
- 教員資格認定試験の拡大等(高校「情報」の実施、中学校等免許取得者の小学校試験の一部免除の検討)

校長等の管理職の育成及び求められる資質能力の明確化・計画的な育成

- 「大臣指針」の改正により、校長の資質能力(マネジメント能力、アセスメント、ファシリテーション)を示すとともに、各任命権者が、教師とは別に、校長に関する独自の育成指標を策定することを明記。新任校長等を対象とした研修の充実など、校長自身の学びを支援

強みや専門性を身に付ける活動と両立する教職課程の特例的な開設のイメージ

通常の教職課程のイメージ(教員養成系以外)



留学によるグローバル感覚・語学力等の育成との両立



他の資格等の取得との両立



専科指導優先実施教科に相当する中学校養成課程における小学校二種免許課程の併設例

小学校教諭二種免許状					中学校教諭一種免許状(理科)									
免許法施行規則		教職課程			免許法施行規則		教職課程							
教科及び教科の指導法に関する科目 16単位	教科に関する専門的事項	単位	授業科目	単位	教科に関する専門的事項	単位	授業科目	単位	各教科の指導法					
		国語						物理学		1	物理学概論	1	必修	
		社会									物理Ⅰ	2	必修	
		算数		初等算数			1	必修			物理Ⅱ	2	必修	
		理科	1科目以上	物理学概論			1	必修		化学	1	化学概論	1	必修
				化学概論			1	必修				化学Ⅰ	2	必修
				生物学概論			1	必修				化学Ⅱ	2	必修
				地学概論			1	必修		生物学	1	生物学概論	1	必修
		生活									生物学Ⅰ	2	必修	
		音楽									生物学Ⅱ	2	必修	
図画工作						地学	1	地学概論	1	必修				
家庭						物理学実験	1	物理学実験	1	必修				
体育						化学実験	1	化学実験	1	必修				
外国語						生物学実験	1	生物学実験	1	必修				
						地学実験	1	地学実験	1	必修				
小計			5単位		小計			20単位						
各教科の指導法	各教科の指導法	単位	授業科目	単位	各教科の指導法	単位	授業科目	単位	各教科の指導法					
		国語	1	初等国語指導法			1	必修		理科	8	初等中等理科指導法	2	必修
		社会	1	初等社会指導法			1	必修				中等理科指導法A	2	必修
		算数	1	初等算数指導法			1	必修				中等理科指導法B	2	必修
		理科	1	初等中等理科指導法			2	必修				中等理科指導法C	2	必修
		生活	1	初等生活指導法			1	必修						
		音楽	1	初等音楽指導法			1	必修						
		図画工作	1	初等図画工作指導法			1	必修						
		家庭	1	初等家庭指導法			1	必修						
		体育	1	初等体育指導法			1	必修						
外国語	1	初等英語指導法	1	必修										
小計			11単位		小計			8単位						
合計			16単位		合計			28単位						

基礎的理解 6単位	理念歴史思想		教育原論	2	必修
	教職の意義等		教職論	2	必修
	社会制度経営		教育社会学	2	必修
	発達・学習の過程		教育心理学	2	必修
	特別支援	1	特別支援教育	1	必修
	教育課程		教育課程論	1	必修
			合計	10	単位
道徳等 6単位	道徳	1	道徳教育の指導法	2	必修
	総合		総合的な学習の時間の指導法	1	必修
	特活		特別活動論	1	必修
	教育の方法・技術		教育方法論(ICT活用教育)	2	必修
	情報通信技術の活用	1			
	生徒指導		生徒指導論	1	必修
	教育相談		教育相談	2	必修
	進路指導		進路指導論	1	必修
			合計	10	単位
7単位 教育実践	教育実習	5	学校体験活動	2	必修
			小中教育実習(事前事後含む)	3	
	教職実践演習		教職実践演習(小)	2	必修
			合計	7	単位
2単位 独自設定		介護等体験実習	2		

基礎的理解 10単位	理念歴史思想		教育原論	2	必修
	教職の意義等		教職論	2	必修
	社会制度経営		教育社会学	2	必修
	発達・学習の過程		教育心理学	2	必修
	特別支援	1	特別支援教育	1	必修
	教育課程		教育課程論	1	必修
			合計	10	単位
道徳等 10単位	道徳	2	道徳教育の指導法	2	必修
	総合		総合的な学習の時間の指導法	1	必修
	特活		特別活動論	1	必修
	教育の方法・技術		教育方法論(ICT活用教育)	2	必修
	情報通信技術の活用	1			
	生徒指導		生徒指導論	1	必修
	教育相談		教育相談	2	必修
	進路指導		進路指導論	1	必修
			合計	10	単位
7単位 教育実践	教育実習	5	学校体験活動	2	必修
			小中教育実習(事前事後含む)	3	
	教職実践演習		教職実践演習(中高)	2	必修
			合計	7	単位
4単位 独自設定		介護等体験実習	2		

青は義務教育特例の活用、赤は複数学科等共通開設の活用

教員採用試験早期化のイメージ① 地方公務員採用試験日程を目安とした場合



地方公務員
(上級)

1次試験

※通年にわたり選考を複数回実施している自治体も多い

合格発表

教員
【従来】

教育実習
(学生)
※4年前期

1次試験

2次試験

合格発表

教育実習
(学生)
※3年後期(主に教員養成系大学)/4年後期

【早期化パターン①】

※1~2か月程度前倒し

1次試験

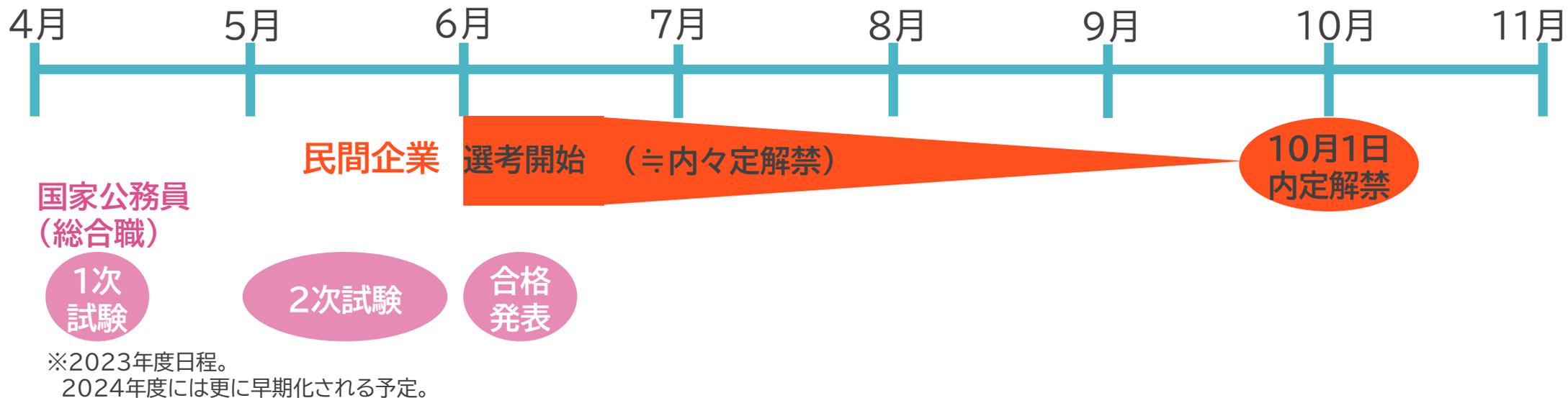
教育実習
(学生)
※4年前期

2次試験

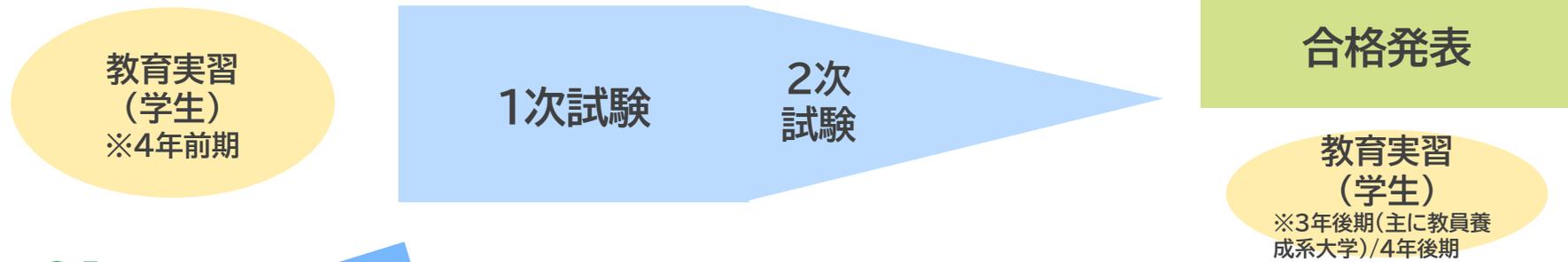
合格発表

教育実習
(学生)
※3年後期(主に教員養成系大学)/4年後期

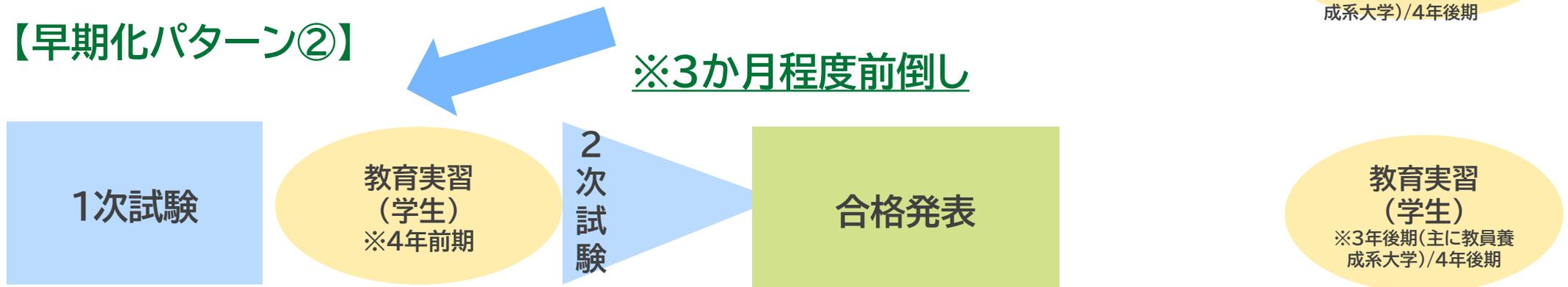
教員採用試験早期化のイメージ② 国家公務員採用試験日程を目安とした場合



教員【従来】



【早期化パターン②】



3. 教員免許の在り方

教員免許更新制の発展的解消及び教員研修の高度化

- 審議まとめ(令和3年11月)において、教員免許更新制の発展的解消を提言。令和4年5月に教育職員免許法が改正され、7月1日より実施。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みにより、教師の「個別最適な学び」、「協働的な学び」を充実させ、「新たな教師の学びの姿」を実現。
- 教師の資質向上に関する「大臣指針」を改正、「対話と奨励のガイドライン」を策定

義務教育9年間を見通した教員免許の在り方を踏まえた方策

- 小学校教諭と中学校教諭の両免併有の促進
 - ・ 教職課程における義務教育特例の新設【制度改正済】
 - ・ 専科指導優先実施教科の小学校教員養成課程の設置の拡大等(再掲)
 - ・ 教員資格認定試験における中学校等免許保有者の小学校試験の一部免除等(再掲)
 - ・ 他校種の免許状を取得する際に必要な最低勤務年数の算入対象の拡大【制度改正済】

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の概要

趣旨

校長及び教員の資質の向上のための施策をより合理的かつ効果的に実施するため、**公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修等に関する記録の作成並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定を整備し、普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定を削除する**等の措置を講ずる。

概要

1. 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等(教育公務員特例法の一部改正)

① **任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成**しなければならない。

<記録の範囲>

- ・研修実施者※1が実施する研修
- ・大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ・任命権者が開設した認定講習及び認定通信教育による単位の修得
- ・その他任命権者が必要と認めるもの

② **指導助言者※2は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行う**ものとする。その場合に、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、①の記録に係る情報を活用する。

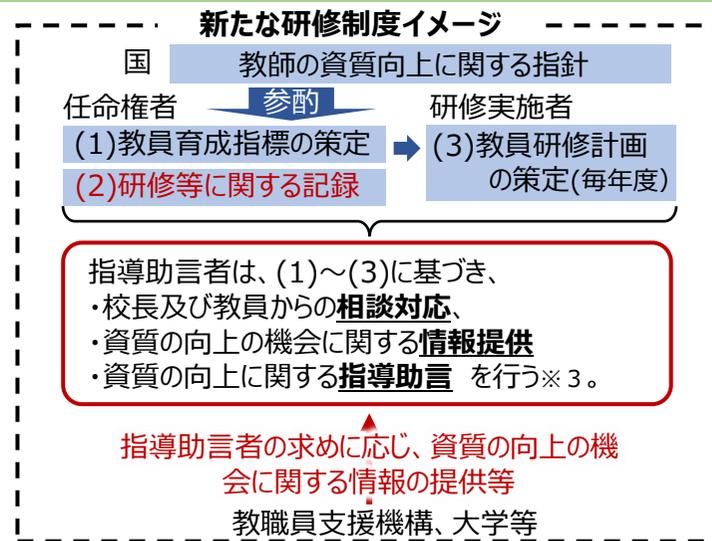
③指導助言者は、独立行政法人教職員支援機構（NITS）や大学等に情報の提供等の協力を求めることができることとする。

④教員研修計画に、資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項を加える。

※1 研修実施者は中核市の県費負担教職員の場合は中核市教育委員会、その他の校長及び教員の場合は原則任命権者。

※2 指導助言者は県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、その他の校長及び教員の場合は任命権者。

※3 教員への指導助言等は、教育委員会の指揮監督に服する校長等が実施することを想定。



2. 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等(教育職員免許法の一部改正)

① **普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除**する。

②施行の際現に効力を有し、**改正前の規定により有効期間が定められた普通免許状及び特別免許状には、施行日以後は有効期間の定めがないものとする**等の経過措置を設ける。

3. その他(教育職員免許法の一部改正)

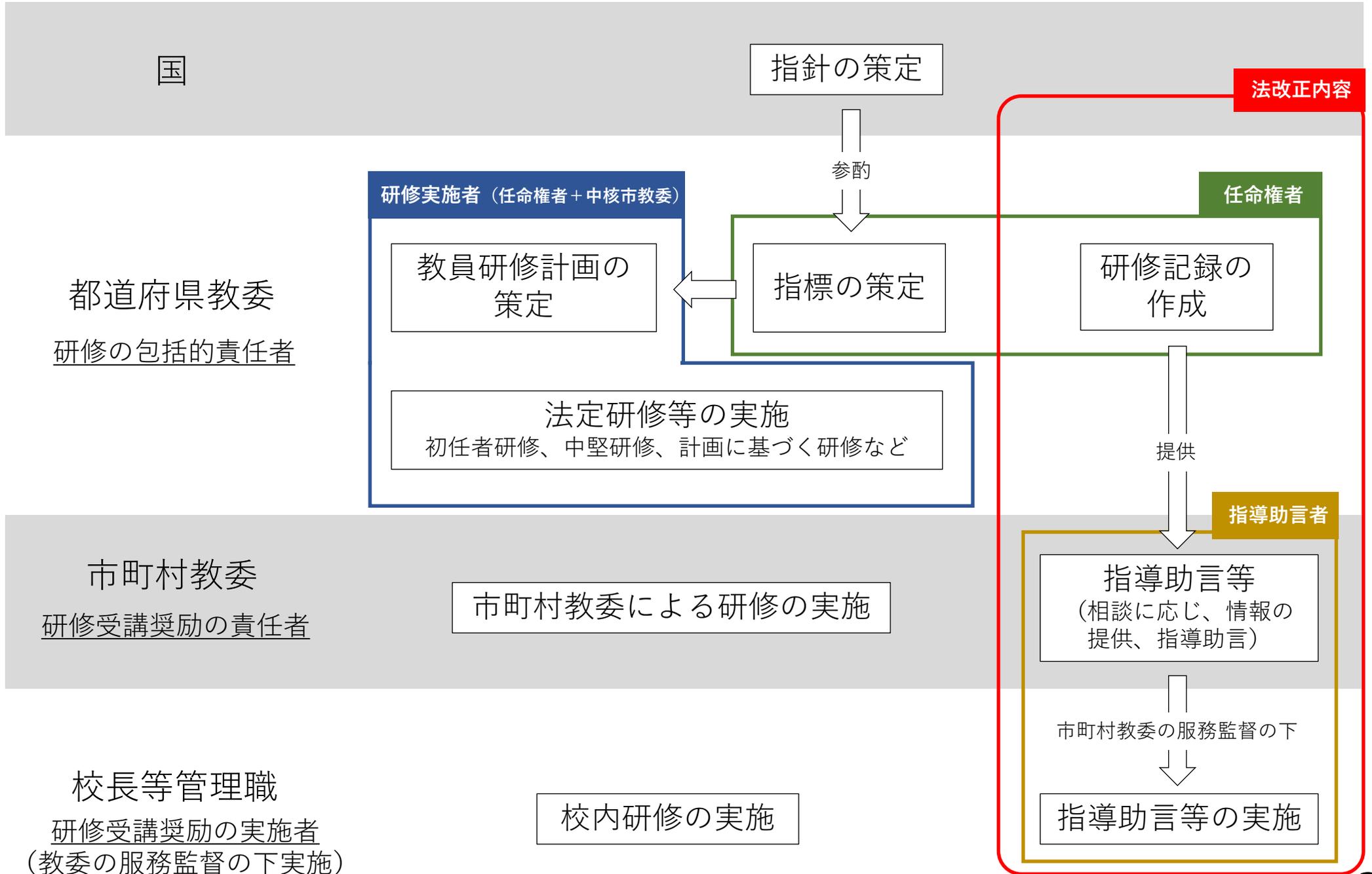
①普通免許状を有する者が他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要な最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象を拡大する。

②主として社会人を対象とする教職特別課程（普通免許状の授与を受けるために必要な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1年とする課程）について、修業年限を1年以上に弾力化する。

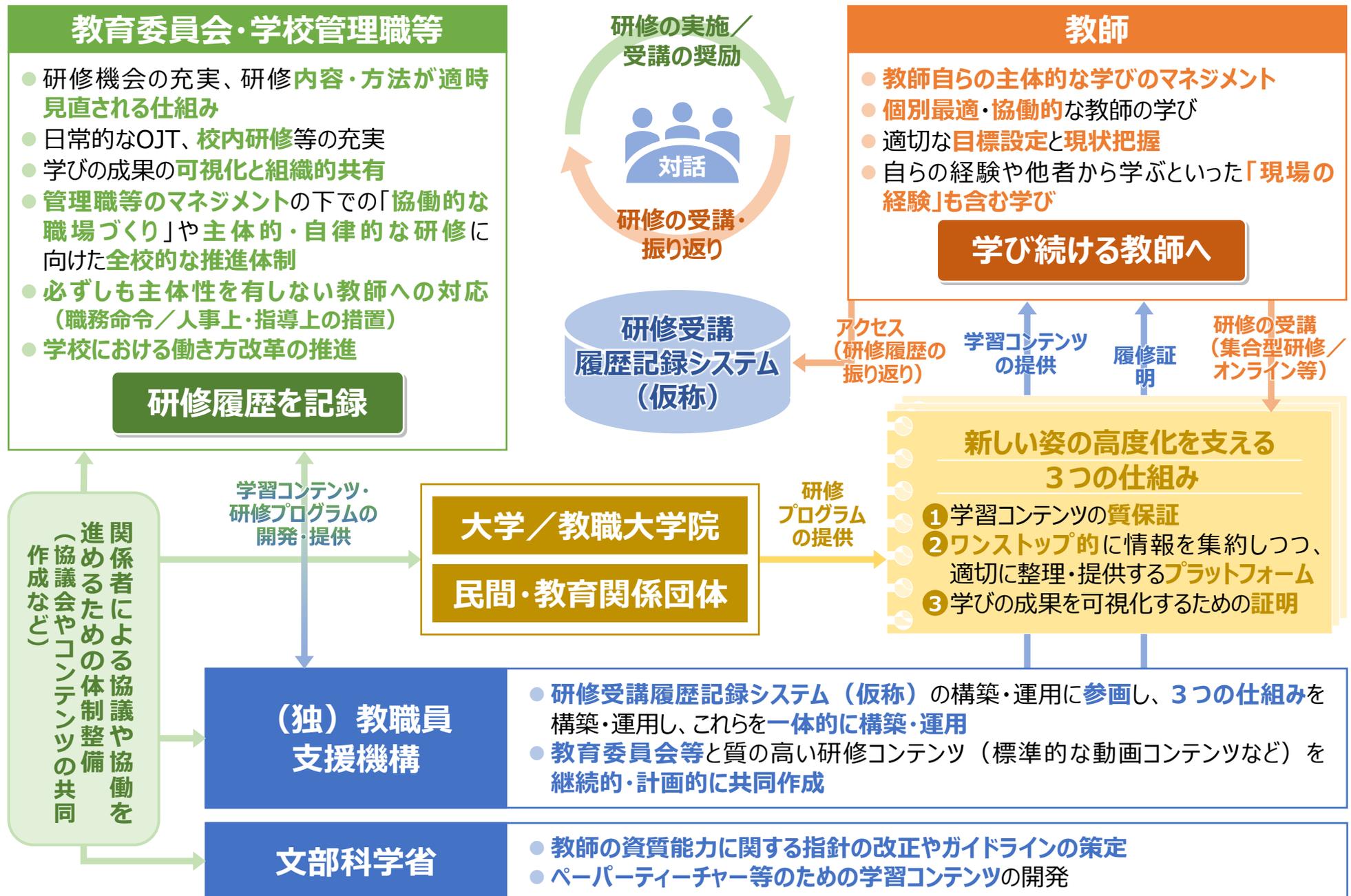
施行期日

令和4年7月1日（1.の規定は令和5年4月1日）

新たな研修の仕組みにおける主体の整理（県費負担教職員の場合）



「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿のイメージ



教育公務員特例法改正に伴う関係法令等の改正概要

背景

- ・通常国会において成立した「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」により、来年4月1日より公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による教師の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みを創設。
- ・これに伴い、以下のとおり関係法令改正等の整備を行う。

①教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令【令和4年8月31日公布、令和5年4月1日施行予定】

教育公務員特例法の改正により、研修を行う主体を「研修実施者」と定義したことに伴う規定の整理。

②学校教育法施行規則の一部を改正する省令【令和4年8月31日公布・施行】

小学校等に、研修主事を置くことができることとする。

③公立の小学校等の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の改正【令和4年8月31日官報告示】

- ・教師に共通的に求められる資質能力を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の5つの柱で再整理。
- ・研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関する基本的考え方を明記。

④研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン【8月31日策定】

- ・研修等の記録を活用した指導助言等に関し、研修履歴の記録の目的、範囲、内容、方法、時期及び閲覧・提供並びに対話に基づく受講奨励の方法・時期等について、その適正な運用の参考となる内容を規定。
- ・研修受講に課題のある教師への対応として、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場合の具体例及びその際の対応等を提示。

公立の小学校等の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改正のポイント①

改正の趣旨・ポイント

変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学びにより、教職生涯を通じて学び続けるといった、新たな教師の学びを実現する観点から、改正教育公務員特例法を受け、より効果的な教師の資質向上を図るために改正するもの。

- 教師に**共通的に求められる資質**を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の5つの柱で再整理。
- 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等について、その基本的な考え方を明記。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担っている校長に求められる資質を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することを明記。
- 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、校内研修を活性化させることを明記。
- 研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化すること、特にオンデマンド型については、知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定することを新たに規定。教科指導については、指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制を整備することを明記。

⇒ 任命権者は、これらを参酌して指標を設定し、指標を踏まえた教員研修計画を策定。

公立の小学校等の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改正のポイント②

資質向上の基本的な考え方

- ・**研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等**
(個別最適な学び、協働的な学び、研修受講に課題のある教師への対応(職務命令による研修受講)など)
※具体的な内容は、ガイドラインで定める
- ・**多様な内容・方法**による資質向上
(教育委員会、教職員支援機構、大学等の様々な学習コンテンツの活用、教員育成協議会を通じた取組)
- ・**「現場の経験」を重視した学び**(校内研修・授業研究等)と**校外研修の最適な組合せ**
- ・**対面・集合型研修、同時双方向型オンライン研修、オンデマンド型研修の適切な組合せ**
- ・**研修成果の確認方法**の明確化
(特にオンデマンド型コンテンツは知識・技能の習得状況の確認方法をあらかじめ設定、定期的な授業観察等)

資質向上の基本的な視点

- ・**教師一人一人の視点**
(普遍的な素養、**必要な学びを主体的に行う姿勢**、**児童生徒性暴力等の防止等**)
- ・**学校組織・教職員集団**の視点
(**多様な専門性**を有する質の高い教職員集団の構築、**チームとしての同僚・支援スタッフとの分担・協働**、**家庭・地域・福祉・警察等との連携協働**)
- ・**社会・学校の変化**の視点
(いじめ・不登校、特別な支援を必要とする子供への対応、外国人児童生徒等の対応、主体的・対話的で深い学び、道徳教育、小学校外国語教育、ICT活用などの今日的な教育課題への対応など)

校長に求められる資質の明確化

- ・**校長の指標を教員とは別に策定**することを明記
- ・教職員の資質向上などの**人材育成**の役割、今後特に求められる「**アセスメント能力**」(様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する)や、「**ファシリテーション能力**」(学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する)など

教師に求められる資質の構造化

- ・共通的に求められる**資質を**、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用の**5つの柱で再整理**
※具体的な内容は、別途大臣が定める

研修機会・体制整備等

- ・日常的な**校内研修**等の充実(互いの授業参観・批評等)
- ・管理職の下での主体的・自律的な研修の**全校的な推進体制**
- ・研修**内容が適時見直される仕組み**の整備
- ・**研修の精選・重点化**を含む効果的・効率的な実施
- ・中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- ・研修内容の系統性の確保(シリーズ化、グレード化、関連付け等)
- ・資質向上にあたり、**教員育成協議会で大学等と協議することが望ましい事項**を具体的に例示(大学における研修プログラムや人事交流等)
- ・臨時的任用教員等への研修機会の充実
- ・教育委員会が行う**研修内容・方法**について、時代に応じて求められる資質の向上が図られるものとなるよう、**国として定期的にフォローアップ**

三 公立の小学校等の教員等としての資質の向上移管する指標の内容に関する事項

3 指標の内容を定める際の観点

(1) 校長の指標

校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織作り及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。

これらの観点を踏まえ、校長の資質について、2の成長段階に応じて向上させる観点も持ちつつ、指標の内容を定めることとする。その際、校長の採用に当たっては、面接等を含む選考試験が実施されることが一般的であることに鑑み、その選考に当たって求める能力と校長の指標との関係について、両者の趣旨の違いを踏まえつつ、整合性の確保について留意することとする。

任命権者においては、それぞれの地域におけるスクールリーダー、更には将来の学校管理職としての活躍が期待される現職教員を教職大学院に派遣しているところであり、校長の指標の策定・変更に当たっては、教職大学院との緊密な連携・協働に特に留意することが重要である。

(2) 教員の指標

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとにさらに向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

- ①教職に必要な素養
- ②学習指導
- ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICTや情報・教育データの利活用

なお、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員にあつては、学習指導においては保育に関する事項も取り扱うことに留意するとともに、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の適性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

五 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を推進する体制の整備

6 大学・教職大学院との連携・協働

(1) 基本的考え方

教員等の養成・採用・研修を一体的に充実させ、その資質の向上を図っていくためには、**任命権者とこれらを共に担う大学・教職大学院との連携・協働が不可欠**であり、教員免許更新制の下で生み出された成果を発展的に継承していくことも含め、**大学・教職大学院の果たす役割を強く意識していくことが重要**である。任命権者は、指標の策定・変更の際に限らず、指標と研修を有機的に結びつける観点から、**指標の具現化に向けた研修計画・内容の検討に当たっても、大学・教職大学院との連携を図ることが重要**である。また、協議会における協議や教職大学院との人事交流等を通じて、校長の指標及びこれに基づき教育委員会が行う研修と学校管理職の養成を目的とした教職大学院のカリキュラムとの整合性の確保に努めるなど、**教職大学院と一体となって学校管理職の養成に取り組んでいくことが望ましい**。

(2) 協議会の活用

法第22条の7の規定に基づく協議会は、任命権者と大学等が指標の策定に関する協議及び指標に基づく教員等の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うことを目的として組織されるものであり、両者の緊密な連携の下、教員等の養成・採用・研修の各段階を通じた一連の資質の向上のための取組を促進するために、当該協議会を活用することは有効である。このため、**協議会においては、任命権者と大学・教職大学院等が連携・協働して取り組む体制を確立すべく、指標の策定・変更にとどまらず、例えば、以下の事項について積極的に協議を行うことが望まれる**。

① 全般的事項

- ・指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

② 養成・採用に関する事項

- ・中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設
- ・教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解
- ・教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策
- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

③ 研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方
- ・大学・教職大学院での学修と任命権者等が行う研修との関係の在り方
- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

留意事項の主な内容

第三 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定（P.6-8）

- 1 任命権者においては、本改正を踏まえ、改正教特法第22条の3に基づく校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下単に「指標」という。）の変更など必要な見直しの検討を行っていただきたいこと。指標を変更しようとする場合には、改正教特法第22条の3第2項に基づき、改正教特法第22条の7に規定する協議会における協議が必要であることに留意すること。他方、任命権者として既に今回改正した指針の趣旨・内容に対応した指標が策定されている場合には、必ずしも指標を変更しなければならないものではないこと。
- 2 指針三の3（2）の文部科学大臣が別に定める「教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容」は、別添3④のとおりであること。
なお、この内容は校長に求められる資質の基礎となるものでもあること。
また、教職課程を設置する大学等においては、本指針に基づく資質の具体的内容及び関係する任命権者が定める指標の具体的内容を十分に踏まえるとともに、各大学が実施する教職課程の自己点検・評価において、これらの資質が身に付けられるようなものとなっているかの確認の参考とすること。国立の教員養成大学・学部においては、今般の指針改正及び関係する任命権者における指標の見直しの検討を契機として、地域の教育委員会との連携を一層強化し、地域課題に対応したコースやカリキュラムを設定する等、教員の養成・採用・研修の一体的な充実に向けて取組を進めるよう留意すること。
- 3 指針五の1の「教員同士の学び合いの機会」については、教科を越えた教員同士の学び合いの他、特別支援学級や通級指導教室、外国人児童生徒等の指導をする教員とそれ以外の教員との間で学び合いの機会を設定すること等も有効であること。
- 4 指針五の4の効果的・効率的な実施方法に関連して、独立行政法人教職員支援機構が提供しているオンデマンド型研修動画「校内研修シリーズ」等（※1）を活用する等も考えられること。
また、同機構では、教師がその資質向上のために受講可能なコンテンツ等の情報を掲載する「新たな教師の学びの検索システム」（※2）を公開しており、当該システムについても積極的に活用いただきたいこと。
※1：独立行政法人教職員支援機構
「校内研修シリーズ」
<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/>
※2：独立行政法人教職員支援機構
「新たな教師の学びのための検索システム」
<https://kensaku.nits.go.jp/>

留意事項の主な内容

- 5 指針五の6（2）の改正教特法第22条の7に基づく協議会で、積極的に協議を行うことが望まれる事項の具体例としては、以下のような事項が想定されること（指針で示した内容に、本通知で【例】として具体例を加えた上で、改めて記載したもの）

① 全般的事項

- ・ 指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解

【例】5つのお柱で再整理された教師に求められる資質能力等を踏まえた養成・採用・研修の在り方や育成すべき資質能力に係る具体的なニーズ等に関する共通理解など

- ・ 教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

【例】新たな教師の学びの姿を実現する上での教育委員会と大学・教職大学院との連携の在り方、学部・教職大学院の実務家教員や教育委員会・教育センター職員に係る人事交流など

② 養成・採用に関する事項

- ・ 中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設

- ・ 教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解

【例】大学における学修・成績評価、教育実習・学校体験活動の実施方法・時期・期間等、教師養成塾等の志願者の増加、教師を志望する者の資質能力の向上に向けた取組に関する共通理解など

- ・ 教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策

【例】高校生等を対象とした取組、大学入試における地域枠の適切な設定、学生への経済的支援、学生の学習指導員等への参加促進、現在教職に就いていない社会人への支援など

- ・ 特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

【例】特別免許状を活用した採用選考、二種免許状を活用した養成・採用・教員採用選考試験における特別選考の実施など

③ 研修に関する事項

- ・ 教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解

- ・ 教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方

- ・ 大学・教職大学院との学修と任命権者等が行う研修との関係の在り方

【例】研修履歴における大学の学びの取扱い、教職大学院修了者に対する初任者研修や中堅教諭等資質向上研修の受講減免、免許状更新講習において提供されてきた教師の学びに係る今後の活用方策、大学・教職大学院における現職教師の学びに係る経費負担の在り方など

- ・ 教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

【例】教職大学院進学者への採用留保、教職大学院修了者への教員採用選考試験における特別選考の実施、長期研修制度や大学院修学休業制度の活用、教師の学びを生かしたキャリアパスの設定など

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインのポイント①

<全体構成>

第1章 「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

第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

1. 基本的考え方
2. 教員研修計画への位置付け
3. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

- (1) 対象となる教師の範囲
- (2) 研修履歴の記録の目的
- (3) **研修履歴の記録の範囲** 後掲【1】参照
- (4) **研修履歴の記録の内容** 後掲【2】参照

(5) **研修履歴の記録の方法** ※後掲【3】参照

(6) **研修履歴の記録の時期** ※後掲【4】参照

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

(8) **対話に基づく受講奨励の方法・時期** ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による受講奨励

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方
2. **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場合** ※後掲【6】参照
3. **「指導に課題のある」教員に対する研修等** ※後掲【7】参照

【1】 研修履歴の記録の範囲

① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）が実施する研修
- ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- iii) 任命権者が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得

② その他任命権者が必要と認めるもの

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

②に含まれ得る研修等

- ・職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ・学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等
- ・教師が自主的に参加する研修等

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインのポイント②

【2】 研修履歴の記録の内容

- ・ 研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容などの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定める。
- ・ 記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

【3】 研修履歴の記録の方法

- ・ 情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

【4】 研修履歴の記録の時期

- 研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。
- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
 - ・ 期末面談前にまとめて教師個人が記録
 - ・ 期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・ 校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・ 教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教師や指導主事による指導助言を活用するなど連携協力体制を整えることが有効。

【6】 研修受講に課題のある教師への対応（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場合）

- 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場合として、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）
- ・ 合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
 - ・ 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
 - ・ I C Tや特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合 など

【7】 「指導に課題のある」教員に対する研修等＊

- ・ 研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、指導に課題のある教師（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期・効果的な対処が可能。
 - ・ 指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた「研修計画書」を作成し、研修受講。
 - ・ 教育委員会も積極的に関与。研修によってもなお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とする場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。
- ＊ 今般の研修充実等を踏まえ、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（H20.2）を改正

第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

1. 基本的考え方

- **研修履歴の記録は、指標や教員研修計画を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励において活用されることが基本**である。その中で各教師が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることが一層可能になると考えられる。また、これまで受けてきた研修履歴が可視化されることにより、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される。**
- **対話に基づく受講奨励は、教師と学校管理職とが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ことが基本**である。「新たな教師の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、**教師が探究心を持ちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提**であることを踏まえ、**対話に基づく受講奨励は、教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意向を十分にくみ取って行うことが望まれる。**
- 研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことにより、
 - ・教師が今後どの分野の学びを深めるべきか、
 - ・学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か、等について、学校管理職による効果的な指導助言等が可能となるとともに、個々の教師の強みや専門性を把握した上で校務分掌を決定するなど効果的な学校運営を行うことも可能になると考えられる。

3. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

（2）研修履歴の記録の目的

（基本的考え方）

- 教育公務員特例法第22条の5の規定に基づく**研修履歴の記録は、同法第22条の6の規定に基づく対話に基づく受講奨励の際に当該記録を活用することにより、教師が自らの学びを振り返るとともに、学校管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的**としている。
- このため、**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。**どの研修等について記録するか、しないかという分類の議論や、記録対象とする研修等及びその記録内容に関する基準を精緻に設定することに過度に焦点化することなく、**記録の簡素化を図るよう留意する必要**がある。

研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン（抜粋）

終わりに

- 本ガイドラインは、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関し、教育委員会等における適正な運用に資するよう定めるものであるが、この前提となる「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、審議まとめでも指摘されているように、一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことである。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。
- その意味で、この**研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、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ことにある。**このため、研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、指標や教員研修計画とも相俟って、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である。同じく記録自体を目的化しない観点から、**研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに、研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要**である。
- 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要がある。
- この仕組みを実効あるものとするべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の**研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実を図るとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要がある**ことについても、十分留意しなければならない。
- 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、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この**研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につながり、学び続け、成長する教師の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。**

留意事項の主な内容

第四 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドラインの策定関係（P.9-10）

教育委員会等においては、本ガイドラインを踏まえ、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励（研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等）を適切に運用されたいこと。その際、同ガイドラインの「終わりに」においても示したとおり、以下の事項について特に御留意いただきたいこと。

- 1 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、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ことにあること。
- 2 研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、指標や教員研修計画とも相俟って、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であること。
- 3 記録自体を目的化しない観点から、研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに。研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要であること。
- 4 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要があること。
- 5 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを実効あるものとするべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実を図るとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要があること。

4. 教員養成大学・学部、教職大学院の在り方

教員養成大学・学部、教職大学院の高度化・機能強化

- 学部と教職大学院との連携・接続の強化・実質化(教職大学院進学希望者対象コースの設定、先取り履修を踏まえた教職大学院の在学年限短縮等)
- 教育委員会と大学の連携強化(教員育成協議会における協議の活性化、教委等との人事交流の推進、教委と連携・協働した研修プログラム等の展開等)
- 教師養成に係る理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現(教職大学院の学びを生かしたキャリアパスの確立、教員養成学部における実務家教員登用に係る具体的な基準設定・FDの充実等)
- 教員就職率の向上、組織体制の見直し(養成段階における教員就職率向上のための取組、教委と連携した地域課題解決に対応したカリキュラムの構築等、定員の見直し・大学間連携・統合に係る検討等)

P44

平成 17 年に、教員分野に係る大学・学部等の設置又は収容定員増の抑制方針が撤廃されて以降、私立大学による小学校教諭一種免許状の認定課程の設置が増加する等、大量退職・大量採用に伴う教員採用ニーズの増大という大きな社会課題がある中で、優れた教員養成モデルの研究・開発、学び続ける教師を支える研修機能の高度化など、各大学において様々な努力がなされているところであるが、**これからの教師に求められる新たな教育課題に適時・的確に対応し得る機動的な教員養成・研修の深化等を十分に行えるとは必ずしも言い難い状況にある。**

教員養成を行う一般大学・学部も含め、大学間で連携・協働し、教員養成・研修機能の高度化・強化を図っていくことが重要である。

教員養成に係る理論と実践の往還を重視した人材育成の好循環の実現

P47

GIGA スクール構想に基づく一人一台端末の活用や特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など、学校教育を取り巻く環境の変化に伴い、学校現場における実践は日々進化しているところである。変化の激しい時代にあつて、学校現場の優れた実践者が教師養成に関わることは意義のあることであり、教師の養成について理論と実践の往還を重視した好循環を実現していくことが求められる。このため、学部段階においても、教職経験を有する大学教員(実務家教員)の登用を進めることが重要であり、これを担保するための制度的な枠組みとして、教員養成学部における実務家教員の配置に係る具体的な基準(例えば、学部の種類及び規模に応じた必要最低教員数のおおむね2割程度以上)を設定することについて検討すべきである。

実務家教員については、単に自らの実務経験や授業観・学習観を学生にそのまま伝達するのではなく、大学教員として、実務経験を体系化・構造化し、理論と結びつけながら教育を行うことが求められる。また、教育委員会等と緊密に連携しながら、進化する学校現場における優れた実践や働き方をはじめとした変化しつつある学校現場の状況を学生に伝えること等により学生の教職への意欲を高めていくことや、研究者教員とともに現職教員向けの研修プログラムの高度化を推進すること等により教師の学びを充実させること等が期待されるものであり、次代の教師の養成を担う実務家教員を、大学と教育委員会等とが一体となって育成していくことが重要である。

P48

教員養成大学・学部、教職大学院においては、実務家教員に対する、大学教員として必要とされる業務(教育、研究、マネジメント)全般に関わる能力開発に向けたファカルティ・ディベロップメントの高度化に取り組むとともに、その過程で得られた知見・ノウハウ等を研究者教員に対するファカルティ・ディベロップメントの高度化にも生かしていくことが必要である。また、研究者教員についても、学校現場での教育実践研究や学校現場との共同研究に加え、附属学校等も活用しながら、一定期間、学校現場における指導経験を積めるようにする等、教員養成分野の大学教員として必要な実践性を向上させる取組を組織的に進めていくことが重要である。

5. 教師を支える環境整備

学びの振り返りを支援する仕組みの構築

- 「研修履歴記録システム」及び「プラットフォーム(教委・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・提供するシステム)」の一体的構築
- 教育委員会・学校管理職は、研修履歴の記録・管理を自己目的化しない意識が必要
- 喫緊の教育課題に対応したオンライン研修コンテンツの充実

P50

教師が合理的かつ効果的に研修を受講できるようにするため、**研修コンテンツについても、オンデマンド型のものを充実させる**など研修の高度化を図る必要がある。特に、**喫緊の教育課題(ICT 及びデータの利活用、特別な配慮や支援を要する子供への対応、外国語教育、幼児教育、わいせつ事案対応等)**については、**成果確認も併せた研修コンテンツを充実することが必要**である。また、こうしたコンテンツを「教員研修プラットフォーム」に掲載することにより、負担軽減を図りながら研修を充実させる必要がある。これにより、**従来の対面・集合型の研修の在り方を転換し、個別最適な学びをより効果的に実施することが可能になる**。また、校内研修や授業研究など、「現場の経験」を含む「協働的な学び」も含め、第 I 部4. (1)①にあるように、一人一人の教師に必要な研修を、研修実施者及び教師自らがデザインしていくことが必要になる。

多様な働き方等教師を支える環境整備

- 失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進(再授与手続き簡素化、ペーパーティーチャー等への研修)
- 働き方改革の一層の推進(教職員定数の改善、支援スタッフの充実、学校DXの推進、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的な推進等)、勤務実態調査の結果を踏まえた教師の処遇の在り方の検討

「研修観」の転換

- ・研修履歴の記録と研修受講の奨励による合理的・効果的な新たな学びの実現(教特法改正)
- ・教師自身のニーズや強み・弱み、学校での役割に応じた学び(主体的・個別最適な学び)
- ・校内研修や授業研究の活性化(協働的な学び)



研修の高度化

- ・研修受講履歴記録システム及び研修プラットフォームの構築
- ・オンライン研修コンテンツの開発(喫緊の教育課題、多様な研修ニーズに対応等)
- ・研修高度化モデルの開発(研修成果確認と評価モデルの確立、校内研修の高度化、研修受講奨励の最適化等)
- ・教職員支援機構の機能強化



(教育委員会)

- 教育委員会等で実施する研修の精選・重点化
- 集合研修とオンライン・オンデマンド研修の効果的实施

(学校)

- 校内研修等による協働的な学びの促進、組織力の向上
- 学校における働き方改革の推進

(教師)

- 豊富なコンテンツから、いつでもどこからでも必要な研修を受講
- 適切な現状把握と目標設定による効果的な学び

「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（案）	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

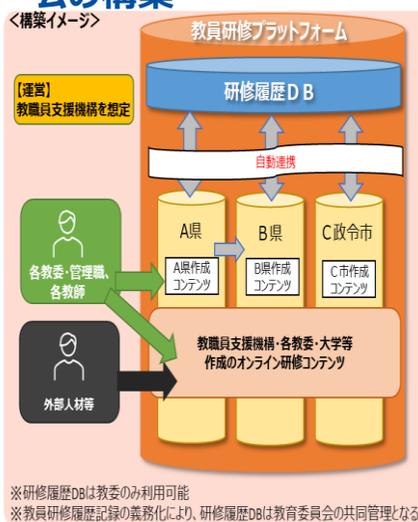
91百万円（93百万円）【令和4年度第2次補正予算】

- ・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。
【改修箇所】外壁、屋上、空調システム改修（特別研修棟）、シャワー室への転用（浴室棟）

(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。

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體的・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。

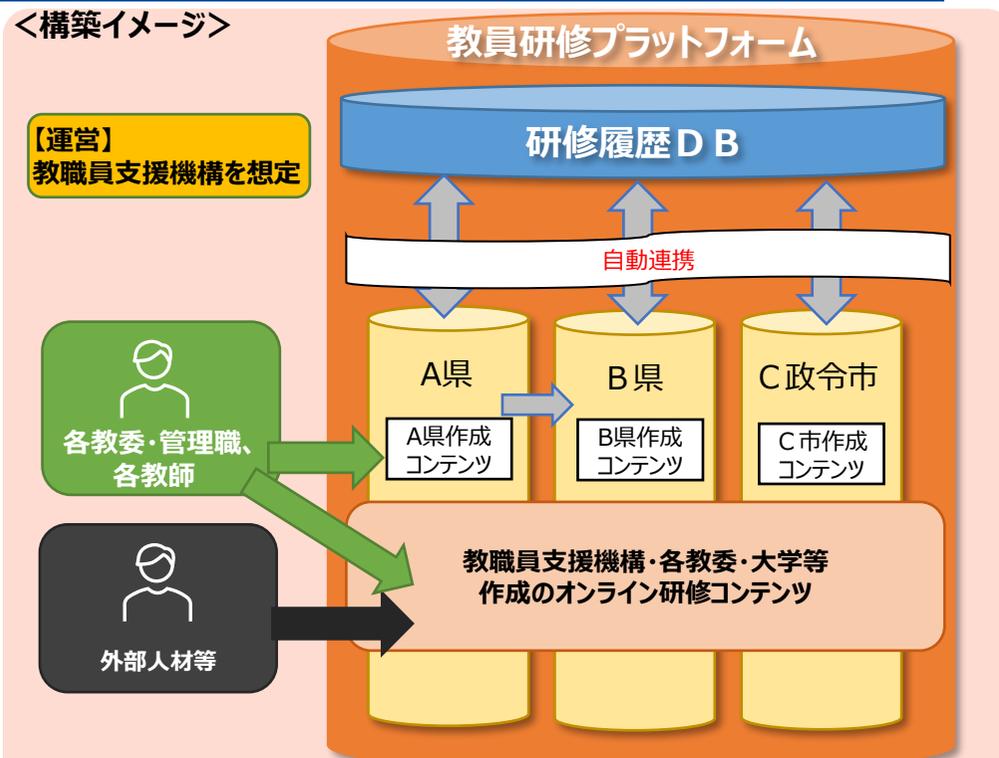
アウトプット（活動目標）

- ・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

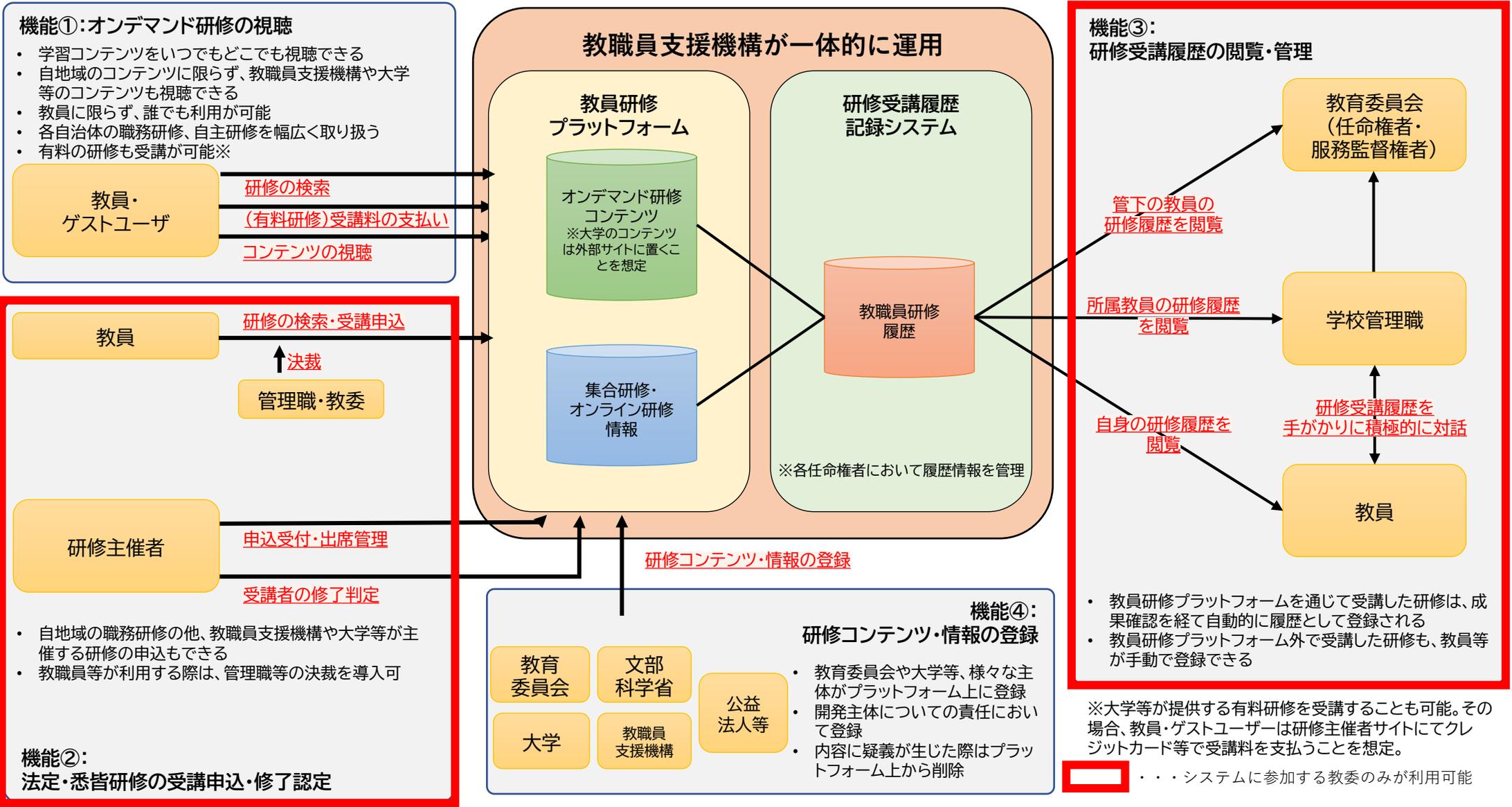
<構築イメージ>



※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

教員研修プラットフォーム・研修受講履歴記録システムの概念図



教員研修プラットフォーム・研修受講履歴記録システムの利用イメージ



教員研修プラットフォーム<教員>

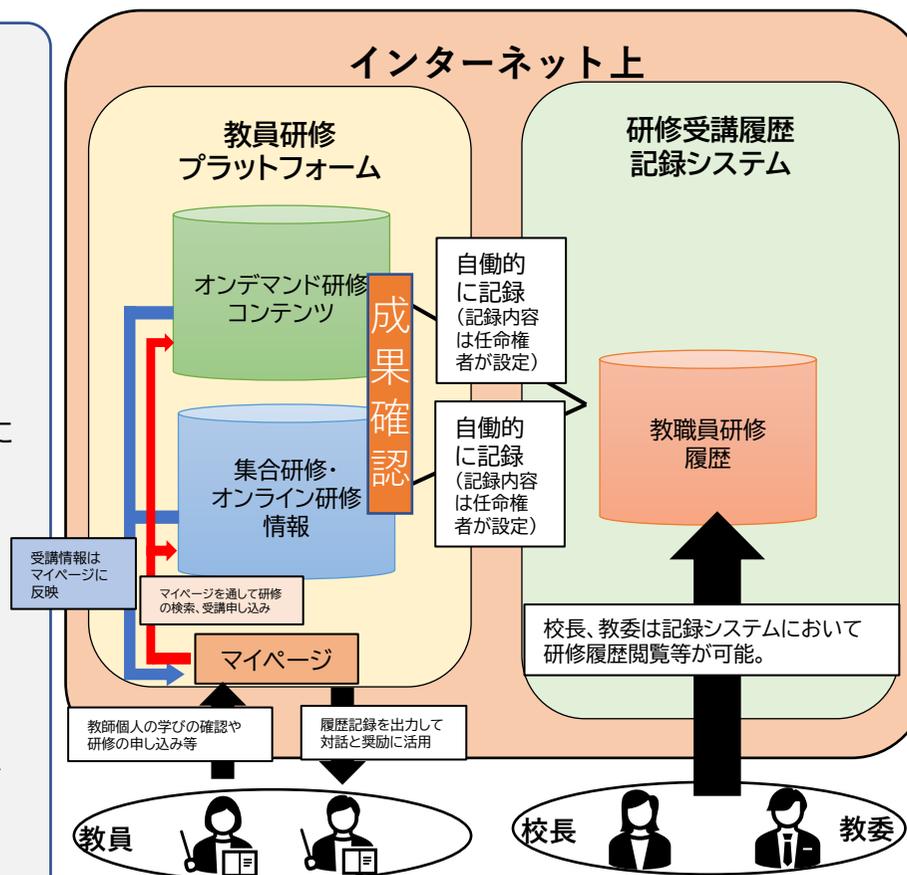
- インターネット上に構築
コンテンツを個人端末(スマホ等)から閲覧可能。
- マイページの構築
マイページからログインし、研修の申し込み、受講、成果確認、受講情報の閲覧等が可能。
- オンデマンド研修
受講後、各コンテンツに対応した成果確認を終えることで、受講情報をマイページに反映。
- 集合研修・オンライン研修
マイページより申し込み。当日のQRコード等による出席確認やオンラインレポート等提出によって受講情報を記録。ZOOMを利用したオンライン研修も可能。

【マイページ】

- ☆マイページには自分の受講した全ての研修受講情報を閲覧・出力可能。
- ☆年次研修など、受講が必要な研修の表示。
- ☆自主研修については教師の意向で履歴から削除することも可能。
- ☆育成指標と研修履歴に基づき、教師の学びをレーダーチャート等の形で可視化も可能。
- ☆個人端末からも履歴確認、受講等可能。

○プラットフォームにおける機能例

- ・研修検索(日付、研修方法(オンデマンド、集合)、育成指標、教科・領域、etc)
- ・研修申し込み、受講、承認(一部研修)
- ・受講対象研修確認機能(各自治体でカスタマイズ可能)
- ・研修コンテンツ毎の受講者数及び採用教育委員会表示
- ・研修評価機能(☆で評価。評価項目は複数設定する)
- ・受講推奨機能(受講履歴、再生回数等に沿った推奨研修の表示)
- ・研修コンテンツごとの受講者設定機能
- ・研修受講と育成指標を紐づけた教師個人の学びの可視化(レーダーチャートのようなもの)



研修受講履歴記録システム<管理職・教委>

- 閲覧権限
研修履歴情報を閲覧できるのは教育委員会や学校管理職等一部に限定される。
- 研修履歴の自動記録
各教員のマイページにある受講情報と同期。その中で、任命権者が記録すると設定した研修のみ表示。
- 基本情報
研修履歴の他に、勤務校や勤続年数等基本情報を表示。
- 対話と奨励への活用
対話と奨励の場面では、基本的に校長等が記録システムの情報を出力して活用することを想定。
(必要に応じて、教員からの履歴出力結果も併用)

研修受講履歴システムへの参加主体及び申し込み

- 都道府県及び政令指定都市⇒直接申し込み
- 市町村(※)⇒都道府県取りまとめの上申し込み(都道府県が不参加の場合でも、取りまとめを依頼)
- ※幼稚園教諭・保育教諭、市町村立高校教員、市費負担教員

○記録システム不参加教育委員会や外部人材等の利用時の機能制限について

- ・研修受講履歴記録システムへの記録不可
- ・一部コンテンツ閲覧不可(研修受講履歴記録システム参画教委が作成したコンテンツ等)
- ・教師個人の学びの可視化(レーダーチャート)利用不可
- ・研修履歴の出力制限
- ・教育委員会としての研修への使用不可

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地的な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
- ・校内研修や授業研究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

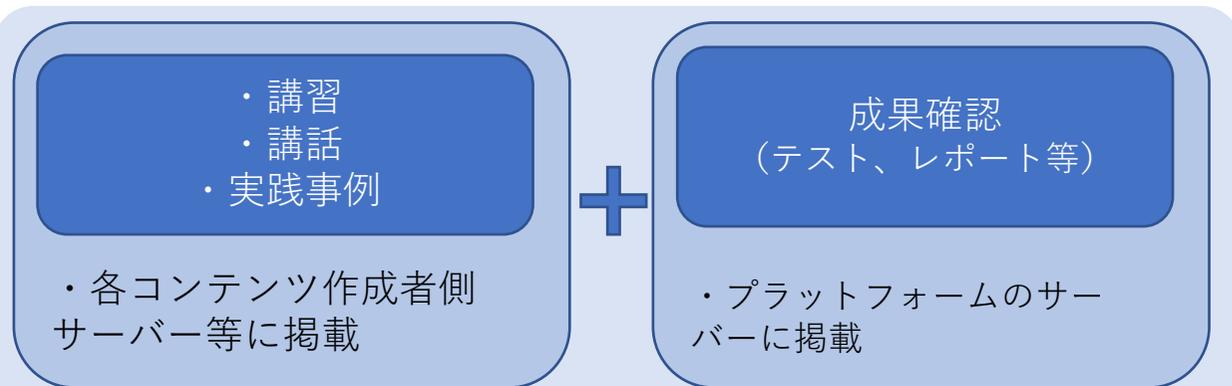
アウトプット(活動目標)

- ・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

【基本的なコンテンツの考え方】



- 講師による講話や実践演習などをまとめた研修動画を制作するとともに、動画内容に対応する成果確認を行うことを必須とする。
- コンテンツの時間については、教員研修として体系的なものとなるよう企画すること。その際には、右の【コンテンツ作成例】で示すように、研修の目的やユーザビリティを考慮して時間配分を工夫するほか、コンテンツの内容においても以下の点を参考にして制作すること。

【現時点で想定している補助要件】

- 早期に制作できたコンテンツは成果確認を含め交付先において公開可能。ただし、令和6年度以降は研修コンテンツは交付先、成果確認は教員研修プラットフォームに掲載すること。このため、成果確認は補助事業者において切り分けられるよう留意すること。
- 本補助金で制作したコンテンツの更新経費等に充てるため、有料コンテンツとすることも可能。(大学・法人等の場合)

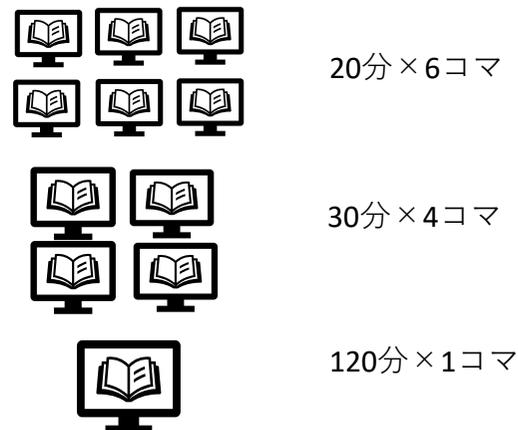
【プラットフォームにおけるコスト負担の考え(案)】

作成者	コンテンツ受講料	コンテンツ登録掲載
教育委員会	無料	無料(プラットフォーム利用分担金支払いのため)
大学・法人等	無料または有料	掲載本数に応じて登録料が生じることを想定

【コンテンツの時間配分例】

全体として1コンテンツ120分程度

(例)



※成果確認については、コマごとで行う方法、まとめて行う方法など、効果的に実施することが必要。

※分割時間は想定される活用シーン(教育委員会や学校毎の組織研修、教師の自主研修等)を勘案して補助事業者が決定すること。

【参考】コンテンツ作成に関する留意点

- 意欲的な受講がなされるよう、受講者目線でのコンテンツ作成の工夫をすること。
 - ・現場の実際の様子を取り入れる。
 - ・自分ごととしてとらえられるチェックテストや作業を動画内に挿入する。等
- 動画の内容に見合った成果確認を作成すること。
 - ・テスト、レポート、振り返り等から適切なものを作成する。(組み合わせも考えられる)
 - ・成果確認後に、研修受講履歴に記録される。
 - ・ただし、成果確認が受講者への過度な負担にならないよう配慮する。

【選択式】※必須で作成

問1 プライバシーマークの規格では、個人情報について、「生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができる情報」と定義している。

1. YES
 2. NO

問2 利用目的を「当社のサービスを提供するため」と明示して、個人情報を直接本人から書面で取得する方法は適切である。

1. YES
 2. NO

問3 個人情報の入ったファイルを社外にメールで送信する場合、ファイルの暗号化やパスワードの設定など、漏えい事故防止のために、社内ルールに従って安全対策を行う必要がある。

1. YES
 2. NO

参照：第一法規（株）「会社員のための個人情報保護入門」
<https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/101004.html>

<リーダー育成研修> クイックテスト(案)

年 月 日

(所属:) (氏名:)

下記の文章の中で、誤っていると思うものを選んでください：設問は5問

【1】リーダーとして、組織目標の浸透をはかるために、

①熱く語る必要がある。
②繰り返し語る必要がある。
③納得してもらう必要がある。
④上司からの指示であることを理解させる必要がある。

解答 (④)

【2】リーダーとして部下を巻き込むために、

①性格・特性・スキル・経験など、部下のことをよく知っておく必要がある。
②普段から指示にしたがわなければと恐れられる必要がある。
③まずは自分が率先重箱し、実績を出す必要がある。
④一番大変な仕事を引き受けるなど、一番汗をかく必要がある。

解答 (②)

【3】リーダーとして、業務の指示・指導のために、

①仕事の意味を教える必要がある。
②期待水準を伝える必要がある。
③指示、指導の手間を惜しまない必要がある。
④年長の部下に対しては、指示に従わせるために自分の至らなさをわからせる必要がある。

解答 (④)

参照：insource
<https://www.insource.co.jp/contents/inhouse-training.html>

【記述式】※職務研修等で必要な場合作成

NITS オンライン動画視聴後の「振り返りシート」 <校内研修シリーズ>

【No114:生活安全】

Step.1:スライドなどで以下の様な問題を提示し、基礎的な知識の確認を行う。(3問程度)

(1) ハイน์リッヒが提唱した「1:29:300の法則」の内容について、下の下線部に説明を書きましょう。

(2) 以下は、学校保健安全法第27条の条文です。この条文中の()に当てはまる語句を書きましょう。

学校においては、児童生徒等の安全の確保を図るため、当該学校の施設及び設備の(①)、児童生徒等に対する(②)を含めた学校生活その他の日常生活における安全に関する指導、職員の(③)その他学校における安全に関する事項について計画を策定し、これを実施しなければならない。

参照：(独)教職員支援機構HP
<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/114.html>

●●●●研修：成果確認シート

①研修へ参加する前に悩んでいたことは何ですか？

・

・

・

②研修に参加して何を得ることができましたか？

・

・

・

③研修で学んだことを活かして今日からどんな行動をしますか？

・

・

・

④今回の研修を100点満点で採点すると何点ですか？

点/100点 理由：

参照：AirCourse人材育成サポーター
https://aircourse.com/jiinsapo/seminar_questionnaire.html

コンテンツの項目ごとの内容例

(注) 項目は今後省内検討を踏まえて決定

【喫緊の教育課題への対応】

- ・ ICT、データ利活用
- ・ 児童生徒性暴力等の防止等
- ・ 特別支援教育
- ・ 外国人児童生徒への対応
- ・ 安全教育研修
- ・ 特異な才能をもつ子供への対応
- ・ 外国語教育（特に小学校英語）
- 等

【キャリアステージ・校務分掌への対応】

- ・ 管理職
- ・ 研修主事
- ・ 進路指導主事
- ・ 道徳教育推進担当教師
- ・ 特別支援教育コーディネーター
- ・ 地域連携担当教諭
- 等

【多様なニーズへの対応】

- ・ 各教科指導
- ・ 金融教育
- ・ 社会保障教育
- ・ 幼児教育
- ・ 各産業教育
- ・ 消費者教育
- ・ 部活動指導研修
- ・ 英語以外の外国語
- ・ 体験活動
- 等

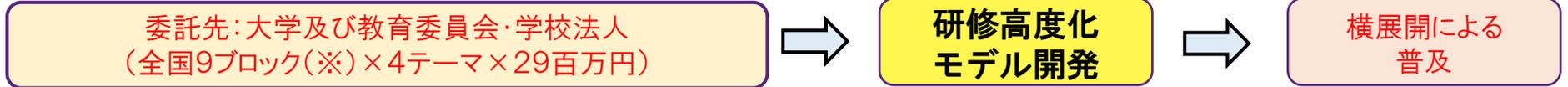
【外部人材等への対応】

- ・ 最新の知識や現場の状況等を学び直す体系的な研修
- ・ 特別免許状専門研修（教員養成課程の教職に関する科目に相当する内容や授業の実践的内容）
- ・ 特別非常勤講師専門研修（特別非常勤講師の活用実績が多い分野の授業実践例等）

教員研修の高度化に資するモデル開発（令和4年度補正予算）

○ 教育公務員特例法改正により、令和5年4月から、新たな教員研修推進体制による取組が開始されるが、研修の合理化、効率化に資する研修の高度化に関する教育委員会・学校での取組は進んでいない。このため、本事業により教育委員会・学校法人が教育大学等との協働により、各地域における実情に合わせて研修高度化の取組をモデル開発し、成果を横展開することで、全国的な研修観の転換・定着を図る。

・教育委員会・学校法人と大学等が協働して、下記の4テーマから選択し調査研究を行う。



(※) 北海道ブロック、東北ブロック、北関東信越ブロック、南関東ブロック、中部ブロック、近畿ブロック、中国ブロック、四国ブロック、九州ブロック

【モデル開発項目と取組例】

●教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること

- 効果的・効率的な教員研修評価の在り方について
 - ・アンケート、筆記試験、レポートによる研修受講満足度や意識調査、到達度評価について
 - ・研修実施者による効果測定最適化について（法定研修・悉皆研修・職務研修による違いなど）

高度化対象

研修の枠組み

●校内研修や授業研究の高度化に関すること

- 学校等に、個別最適で協働的な教員同士の豊かな学びを増やす取組について
 - ・研修動画コンテンツなどを活用した効率的・合理的な校内研修・授業研究について
 - ・授業動画や資料共有、学校や教師同士の研修・授業情報交換ネットワークについて

学校組織

●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

- 教員育成指標と個人の現状に基づいた研修奨励プロセスの最適化について
 - ・より効果的、効率的、対話的な面談の在り方について、対面とオンラインを使い分ける工夫や取組について
 - ・年度毎、複数年度、長期的視野等、様々な視点に立った研修プロセスの最適化

教師個人の成長

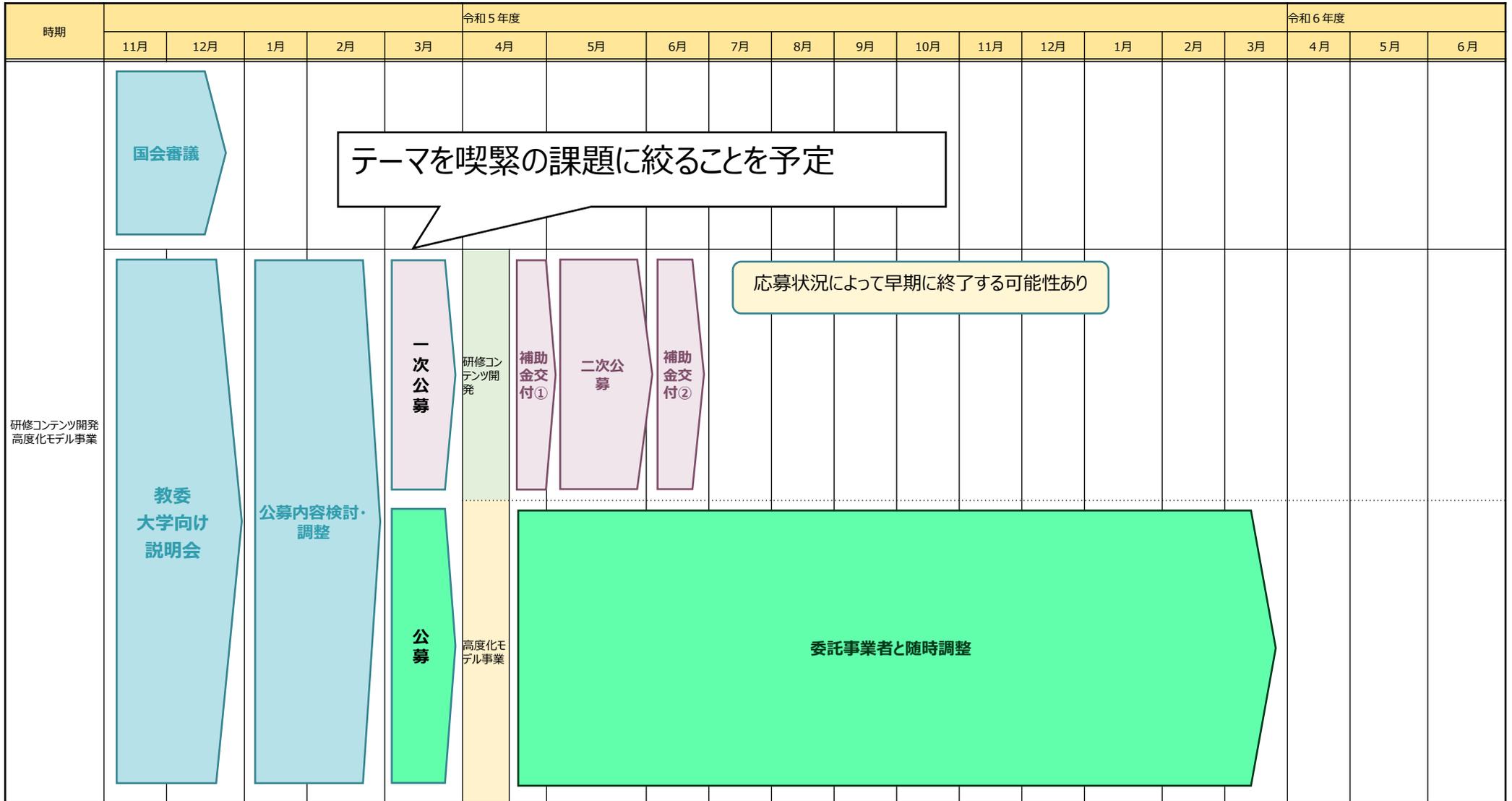
●デジタル技術を活用した指導主事訪問の高度化や各学校の研修主事への支援など、教育委員会と教育センターによる学校へのサポート機能の充実に関すること

- 学校、研修主事等への教育委員会、指導主事、教育センターからの合理的・効果的なサポートの充実にについて
 - ・オンライン等デジタル技術を活用した指導主事訪問等の各学校への支援について
 - ・デジタル技術等を活用した、教育委員会と教育センターの協働による新たな学校サポートについて

教育委員会

研修関係予算 執行工程表 (イメージ)

■ : 全事業共通、■ : 補助事業 (研修コンテンツ開発) のみ該当、■ : 委託事業 (高度化モデル事業) のみ該当



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。