

新たな教師の学びの姿 に関する体制整備について

「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

教育委員会・学校管理職等

- 研修機会の充実、研修内容・方法が適時見直される仕組み
- 日常的なOJT、校内研修等の充実
- 学びの成果の可視化と組織的共有
- 管理職等のマネジメントの下での「協働的な職場づくり」や主体的・自律的な研修に向けた全校的な推進体制
- 必ずしも主体性を有しない教師への対応（職務命令／人事上・指導上の措置）
- 学校における働き方改革の推進

研修履歴を管理

研修の実施/受講の奨励

対話

研修の受講・振り返り

アクセス
(研修履歴の振り返り)

研修受講履歴管理システム
(仮称)

教師

- 教師自らの主体的な学びのマネジメント
- 個別最適・協働的な教師の学び
- 適切な目標設定と現状把握
- 自らの経験や他者から学ぶといった「現場の経験」も含む学び

学び続ける教師へ

学習コンテンツの提供

履修証明

新しい姿の高度化を支える3つの仕組み

- ✓ 学習コンテンツの質保証
- ✓ ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォーム
- ✓ 学びの成果を可視化するための証明

研修の受講
(集合型研修/オンライン等)

関係者による協議や協働を進めるための体制整備
(協議会やコンテンツの共同作成など)

学習コンテンツ・研修プログラムの開発・提供

研修プログラムの提供

(独) 教職員支援機構

- 研修受講履歴管理システム(仮称)の構築・運用に参画し、3つの仕組みを構築・運用し、これらを一体的に構築・運用
- 教育委員会等と質の高い研修コンテンツ(標準的な動画コンテンツなど)を継続的・計画的に共同作成

大学/教職大学院

民間・教育関係団体

文部科学省

- 教師の資質能力に関する指針の改正やガイドラインの策定
- パーパーティーチャー等のための学習コンテンツの開発

IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び 2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策

『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3年11月15日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）（抜粋）

iv) 現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正

「新たな教師の学びの姿」の実現を図るためにも、引き続き、教師の学びの中核となる都道府県教育委員会等の任命権者が実施する現職研修についても更なる充実を図っていく必要がある。公立学校の教師の資質能力の向上に当たっては、教育公務員特例法第22条の2に基づく指針を参酌して、任命権者が教員育成指標を定め、これを踏まえ、教員研修計画が策定されている。

社会の在り方が劇的に変わる「Society5.0時代」、新型コロナウイルスの感染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」が到来する中で、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」の在り方が「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」として示された中で、教師の学びの在り方についても、本項で述べた早急に講ずべき方策を含め、大きな変容が迫られる。上記指針は、各地域の自主性・自律性に配慮しつつも、全国を通じて配慮しなければならない事項などを国が明らかにするものであるが、このような大きな社会変容を考慮した上で教師の資質向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点を明らかにすべく、指針の改正を行う必要がある。

IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び 2. 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて早急に講ずべき方策

『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3年11月15日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）（抜粋）

（前ページからのつづき）

- その際、現在本部会で行われている教師に求められる資質能力の再定義の議論を踏まえて、時代の変化に応じて教師が身に付けるべき資質能力の視点について明確に規定するとともに、例えば、
- ・中堅教諭等資質向上研修後のものも含め、**法定研修以外の研修機会の更なる充実**（管理職となっていない教員に対しても知識技能をリニューアルするための研修機会を継続的に提供できるようにすること、当該研修機会は教育委員会のみならず大学等が提供したり、両者が連携協働して提供することも考えられること 等）、
 - ・**研修内容**が最新の学校現場の教育課題に即した内容に**適時見直される仕組み**を整えることや、
 - ・**研修方法**に関して学習効果の最大化が図られるよう、対面・集合型の研修だけでなく、オンデマンド型又は同時双方向型のオンライン研修を組み合わせるなど、**効果的・効率的な実施方法**が採られていること、
 - ・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求められるようになっていくことを踏まえ、校内研修や授業研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を、教師の学びとして位置づけ活用していくなど、**日常的な校内研修等を充実**させること、
 - ・**管理職等のマネジメントの下で、「協働的な職場づくり」の構築や主体的・自律的な研修に向けた全校的な推進体制**を整えること

などを盛り込むことが考えられる。また、臨時的任用教員などについても、いわゆる正規の教員に準ずる形で、研修の充実に努めることを求めていくことも考えられる。

「検討の方向性」における記載

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方 特別部会 検討の方向性（令和3年11月15日）（抜粋）

II. 検討の方向性

4. 教師の研修に関する検討の方向性

（新たな教師の学びの姿の実現に向けた体制整備）

- 「『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3年11月15日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）で示された新たな教師の学びの姿の実現に向けて、教師に求められる資質能力の再定義も踏まえつつ、教育公務員特例法第22条の2に基づく教師の資質能力の向上に関する指針の改正や、**校外研修・講習のほか、校内研修や授業研究に代表される教師同士の学び合いによって得られる気づきなどの「現場の経験」を重視した学びを含む職能開発に関する校内推進体制の整備**、審議まとめに言及されている研修受講履歴管理システム（仮称）（多様な内容・スタイルの学びを記録し、振り返ることができるポートフォリオ機能などを備えることも想定）や3つの仕組みなど必要な環境整備も含め、諸施策を検討する。

これまでの議論の経緯①

- ✓ 過去の中教審答申等においては、教師の資質能力の育成・向上に当たり、**校内研修や授業研究の重要性が指摘されてきた。**

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.20-21

教員の資質能力の育成・向上のためには、法定研修や各教育委員会が計画・実施する各種の研修はもとより、自発的、継続的に校内研修が実施されることが不可欠である。校内研修が組織的に行われることにより、教員間での組織目標の共有化とそれに伴う協働が進み、学校の組織力の向上にも大きく寄与することが期待される。

また、**校内研修は、各学校や地域の実態に根ざしたものであり、日々の授業などにその成果が反映されやすく、教員自身が学びの成果を実感しやすいなど、教員の学ぶモチベーションに沿ったものである。特に、世界的にも評価の高い授業研究文化は、我が国の学力水準の維持向上に大きく寄与する誇るべきものであり、これらの活性化が不可欠である。**

教員の研修に係る計画の策定及びその実施は、例えば、義務教育段階において一義的には都道府県や政令指定都市など、任免権を有する教育委員会等に責任があるものの、市町村など、学校の設置者である教育委員会や、とりわけ学校経営の責任を有する校長等も、教員一人一人の成長を支える重要な存在であることを認識するとともに、校内研修等、継続的な研修の意義や重要性を理解し、その活性化に最大限努めるべきである。

これまでの議論の経緯②

- ✓ 平成27年の中教審答申では、経験年数の異なる教師同士のチーム研修やメンター方式の有用性について示されるとともに、**研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備し、組織的・継続的な研修を推進**することが提言された。

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.21

校内研修の充実に関する先進的事例としては、どの教員も主体的に参加できるように校内に複数の研修チームを設け、各チームに経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーとしての活躍が期待される教員、教職経験の浅い若手教員や初任者の教員、臨時的任用の教員をバランスよく配置して行う研修や、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながらチーム内で学び合う中で初任者等の若手教員を育成するいわゆるメンター方式の研修等を導入し、効果を上げている例がある。このメンター方式の研修については、若手教員の育成のみならず、ミドルリーダーの育成の観点からも有効な取組である。

国においてはこうした各地域の先進事例等の情報共有を図るとともに、都道府県・市町村の教育委員会においては、管理職に対する研修の実施や校内研修リーダーの養成、校内研修実施のための手段（ツール）や資源（リソース）等の整備を推進すべきである。また、**学校内においては、校長のリーダーシップの下、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備し、当該計画に則して各教員の自律的、主体的な学習意欲を尊重しながら、研修チームを設けるなどして組織的・継続的な研修が行われることが期待される。**

研修に関する校務分掌の現状

- ✓ 学校内の研修を担当する者としては、**地域の実情等に応じて、教務主任や主幹教諭がその中核的な役割を担ったり、研修に特化した研修主任や研究主任が校務分掌上に位置付けられている。**
- ✓ また、特定の担当者が中核的な役割を担うほか、教務部、研究部、研究推進委員会などの分掌組織が校内に設けられていることが一般的である。

(参考) ある都道府県における研修主任の業務例 ※研修担当者からの聞き取りをまとめたもの

- ・校内研修の計画、企画、立案
→担当分掌と連携したり、内容によっては日程調整のみ行ったりすることもある（安全研修、ICT研修等）
- ・校内研修における渉外業務
→教育委員会や研修内容に沿った関係機関からの講師派遣依頼、資料提供依頼
- ・校内研究の計画、企画、渉外業務
→各校の教育目標・課題に迫る授業研究に関する計画・運営等
- ・初任者研修・中堅教諭等資質向上研修等の受講者の日程・内容等の計画、レポート提出

研修を担当する校内体制の現状

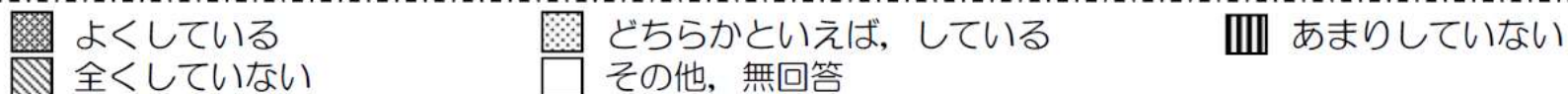
都道府県名	自治体名	学校管理規則での研修担当について
(研修主任)		
青森県	青森県	<p>第三章 組織編制 (渉外主任、図書主任、部主任及び研修主任) 第十二条の二 高等学校には、渉外主任及び図書主任を、小学部、中学部、高等部又は幼稚部のうち二以上の部を置く特別支援学校には、部主任を、中学校には、研修主任を置くことができる。 5 研修主任は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。</p>
福島県	大熊町	<p>第2章 組織編制 (教務主任等) 第4条 学校に、教務主任、学年主任、保健主事、生徒指導主事及び研修主任を置く。ただし、特別の事情のあるときは、これらの主任等を置かないことができる。 6 研修主任は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。</p>
静岡県	浜松市	<p>第4章 組織及び職員のサービスの監督等 (研修主任等) 第19条の5 学校に研修主任、道徳主任及び特別活動主任を置く。ただし、別に定める学校については、この限りでない。 2 研修主任、道徳主任及び特別活動主任は、教諭のうちから、校長の意見を聴いて、委員会が命じる。 3 研修主任は、校長の監督を受け、研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。</p>
山口県	光市	<p>第4章 職員組織 (研修主任) 第18条 学校に研修主任を置く。ただし、特別の事情のあるときは、これを置かないことができる。 2 研修主任は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。</p>
愛媛県	今治市	<p>第2章 小学校及び中学校 (主任等の設置) 第17条 学校に、次に掲げる主任及び主事(以下「主任等」という。)を置くものとする。ただし、第1号から第3号まで、第5号から第7号までに掲げる主任等は、それぞれの校務を整理する主幹教諭を置くときは、この限りでない。 (7) 研修主任 4 第1項第7号に掲げる主任は、校長の監督を受け、教員研修の立案その他の研修に関する事項について連絡調整、指導及び助言の職務に従事する。</p>

研修を担当する校内体制の現状

都道府県名	自治体名	学校管理規則での研修担当について
(研究主任)		
宮城県	大崎市	<p>第2章 幼稚園，小学校及び中学校 第4節 職員組織 (研究主任) 第20条 学校に研究主任を置く。 2 研究主任は，校長の監督を受け，学習指導に関する研究その他の研修について連絡調整に当たり，及び必要に応じ指導，助言を行う。</p>
秋田県	小坂町	<p>(教務主任、研究主任、学年主任、生徒指導主事及び保健主事) 第15条 学校に、教務主任、研究主任、学年主任、生徒指導主事及び保健主事を置く。ただし、別に定める学校については、この限りでない。 3 研究主任は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の教育研究に関する事項について連絡調整及び助言に当たる。 7 教務主任、研究主任、学年主任、生徒指導主事及び保健主事は、当該学校の教諭(保健主事にあっては教諭または養護教諭)の中から校長が命じ、教育委員会に報告しなければならない。</p>
島根県	出雲市	<p>(校務分掌) 第26条 学校には、教務主任、学年主任、保健主事、司書教諭、防火管理者及び研究主任を置くものとする。ただし、教育委員会の指定する学校には、教務主任、学年主任、保健主事、司書教諭又は研究主任を置かないことができる。 5 前4項に規定する主任等は、校長の監督を受け、それぞれ次の職務をつかさどる。 (6) 研究主任 研修に関する事項</p>
(その他)		
香川県	丸亀市	<p>第5章 職員組織等 (現職教育主任) 第18条 学校には、現職教育主任を置く。ただし、次項に規定する現職教育主任の担当する校務を整理する主幹教諭を置くとき、その他特別の事情のあるときは、現職教育主任を置かないことができる。 2 現職教育主任は、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整並びに指導及び助言に当たる。</p>

研修の校内推進体制

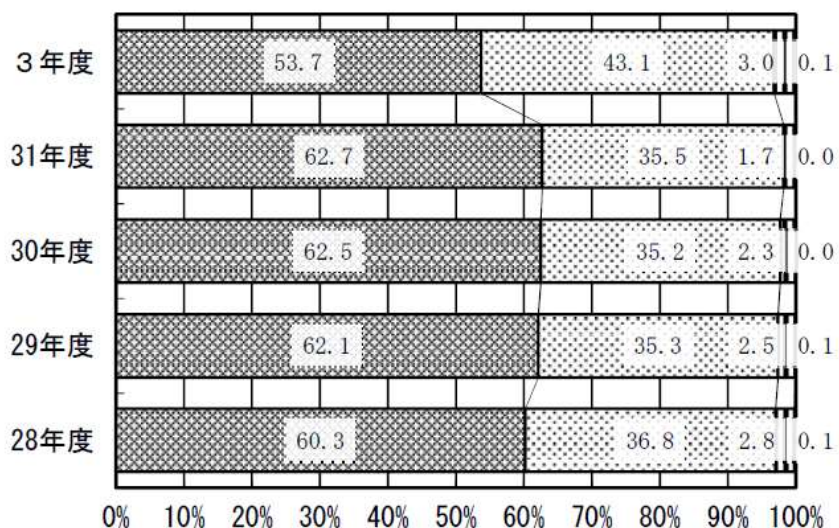
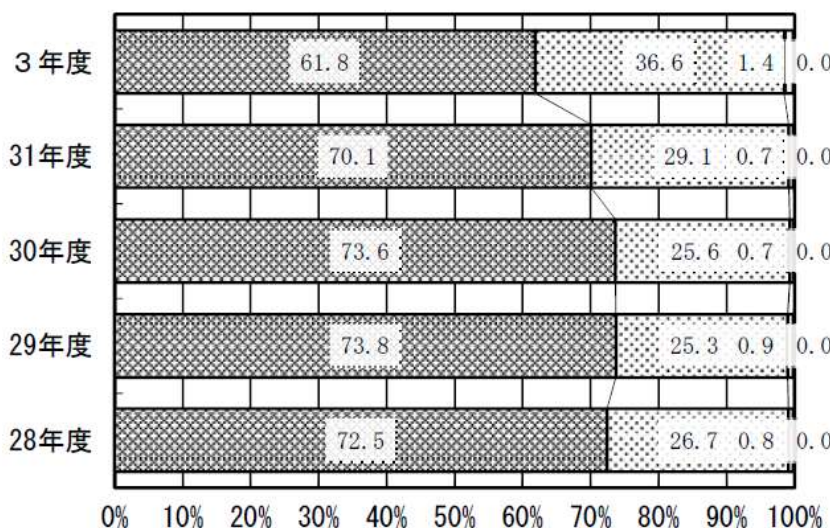
校長の校内研修推進体制に関する現状認識



	質問番号	質問事項
小	22	校長のリーダーシップのもと、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備するなど、組織的、継続的な研修を行っていますか
中	22	

【小学校】

【中学校】



(出典) 文部科学省 国立教育政策研究所 令和3年度 全国学力・学習状況調査 報告書 【質問紙調査】
 ※国公立の小・中学校が対象

校内の研修推進体制の充実に関する論点

- ✓ 元来、教師は、教育基本法において、国公立の別を問わず、絶えず研究と修養に励むこととされ（同法第9条第1項）、教員の養成と研修の充実が図られなければならないことが規定されている（同条第2項）。
- ✓ 今般、審議まとめで提言された新たな教師の学びの姿の実現に向け、学校における働き方改革による環境整備と併せて、学校管理職等のマネジメントの下での、協働的な職場づくりや学び合いの校内文化の醸成が一層重要になると考えられる。
- ✓ このため、国公立の別を問わず、以下について検討してはどうか。
 - 校長のリーダーシップの下、主体的・自律的な研修に向けた全校的な推進体制を整えることについて明確化すること。
 - さらに、校内研修推進体制を一層充実させることが重要であるとの観点から、教師の新たな負担とならないよう留意しつつ、校内において教員研修の中核的な役割を担う分掌を制度上明確化すること（例：「研修主任」（仮称））。
 - 「研修主任」（仮称）の担う主な役割としては、平成27年中教審答申で提言された「研修リーダー」が果たすことが期待されている役割を基本としつつ、校長等の学校管理職を補佐しつつ、校内研修計画の企画立案や研修・研究に関する連絡調整、情報提供、助言等が考えられること。

教師の研修推進体制について— 過去の中教審答申等から —

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.20-22

4. (1) 教員研修に関する改革の具体的な方向性

① 継続的な研修の推進

- ◆ 国及び教育委員会等は、経験年数の異なる教員同士のチーム研修やベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等を育成するメンター方式の研修等の先進的事例を踏まえた校内研修の充実を図る方策について検討する。
- ◆ 教育委員会は、管理職に対する研修の実施や校内研修リーダーの養成、校内研修実施のための手段（ツール）や資源（リソース）等の整備を推進する。
- ◆ 学校内においては、校長のリーダーシップの下、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備し、組織的・継続的な研修を推進する。
- ◆ 大学等と連携した研修や受講した研修の単位化などについて協議する仕組みを構築する。

教員の資質能力の育成・向上のためには、法定研修や各教育委員会が計画・実施する各種の研修はもとより、自発的、継続的に校内研修が実施されることが不可欠である。校内研修が組織的に行われることにより、教員間での組織目標の共有化とそれに伴う協働が進み、学校の組織力の向上にも大きく寄与することが期待される。

また、校内研修は、各学校や地域の実態に根ざしたものであり、日々の授業などにその成果が反映されやすく、教員自身が学びの成果を実感しやすいなど、教員の学ぶモチベーションに沿ったものである。特に、世界的にも評価の高い授業研究文化は、我が国の学力水準の維持向上に大きく寄与する誇るべきものであり、これらの活性化が不可欠である。

教師の研修について— 過去の中教審答申等から —

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.20-22

（前ページからのつづき）

教員の研修に係る計画の策定及びその実施は、例えば、義務教育段階において一義的には都道府県や政令指定都市など、任免権を有する教育委員会等に責任があるものの、市町村など、学校の設置者である教育委員会や、とりわけ学校経営の責任を有する校長等も、教員一人一人の成長を支える重要な存在であることを認識するとともに、校内研修等、継続的な研修の意義や重要性を理解し、その活性化に最大限努めるべきである。

校内研修の充実に関する先進的事例としては、どの教員も主体的に参加できるように校内に複数の研修チームを設け、各チームに経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーとしての活躍が期待される教員、教職経験の浅い若手教員や初任者の教員、臨時的任用の教員をバランスよく配置して行う研修や、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながらチーム内で学び合う中で初任者等の若手教員を育成するいわゆるメンター方式の研修等を導入し、効果を上げている例がある。このメンター方式の研修については、若手教員の育成のみならず、ミドルリーダーの育成の観点からも有効な取組である。

国においてはこうした各地域の先進事例等の情報共有を図るとともに、都道府県・市町村の教育委員会においては、管理職に対する研修の実施や校内研修リーダーの養成、校内研修実施のための手段（ツール）や資源（リソース）等の整備を推進すべきである。また、**学校内においては、校長のリーダーシップの下、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実実施計画を整備し、当該計画に則して各教員の自律的、主体的な学習意欲を尊重しながら、研修チームを設けるなどして組織的・継続的な研修が行われることが期待される。**

教師の研修について— 過去の中教審答申等から —

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.20-22

（前のページからのつづき）

また、近年の大量退職、大量採用の流れの影響から、必ずしも年齢構成や経験年数の均衡がとれている学校ばかりとはいえ、効率的・効果的な校内研修の実施に支障を来す場合があることも想定される。例えば、ミドルリーダーとしての活躍が期待される教員が不足し、単独では十分な校内研修等の実施が困難な地域においては、中学校区を一単位としたブロック単位での研修実施などの工夫が見られる。このように、必要に応じ、各教育委員会が域内において学校種ごとあるいは国公私が連携した合同での研修や様々な年齢や経験を持つ教員同士の学びの機会を提供し、そうした教員同士における学び合いのネットワークの構築が図られることなどが望まれる。また、そうした学びの機会が可能な限り得られるよう、校長等が配慮するとともに、そうした体制を整えていくことが必要である。

こうした学びの機会を提供する際には、人事交流を図り、例えば大学教員が校内研修に関わるなど、教職大学院等を含めた大学や関係機関の協力を得ながら、当該機関等と協働して取り組むことが必要であり、そのための基盤となる制度構築が必要である。

また、大学等の協力を得つつ、各教育委員会において実施される研修や校内研修について、その学びの成果が実感できるような取組が望ましい。そのため、例えば、大学との連携・協議において、履修証明などの際、各研修が単位化しやすいように時間数を設定するなどの工夫が必要である。