

テーマ 1：円滑な入職のための取組の推進

1 本テーマの趣旨

近年、学校が抱える課題がより複雑・困難となっている一方、教員の大量退職に伴う大量採用が進行している中で、初任者であっても教員として高い実践的指導力が求められるとともに、優秀な人材の確保が課題となっている。

一部の教育委員会においては、こうした現状への対応として、採用上のミスマッチの防止や新規採用者が円滑に教職を開始できるよう、入職前における実践的な研修や学校現場体験の機会を設けるとともに、いわゆる「教師塾」の実施に取り組むものもあり、「教師塾」出身者は学校現場からも他の採用者と比較して使命感・責任感・意欲等について高い評価を受けるなど、一定の成果が上がっている。

また、複雑化・多様化する教育課題へ適切に対応し、質の高い教育環境を実現するためには、特別免許状制度や特別非常勤講師制度等を一層活用し、高い専門性を持つ多様な人材を教員として確保していくことが求められる。このような専門人材をより積極的に活用するためには、人材の発掘や選考、特別免許状授与後に必要な研修の実施など、個々の学校の取組のみでは対応が難しい課題が存在する。このようなことから、教育委員会等において、当該地域の多くの学校が積極的に専門人材を活用できるよう、専門人材の円滑な教員登用のための仕組みについて検討が必要である。

このため、「教師塾」等の入職前の者を対象とした研修等や専門人材の登用などの円滑な入職のための取組について、成果と課題の検証を行うとともに、その成果と課題を踏まえ、より効果的かつ効率的な取組とするための調査研究を実施する。

2 調査研究内容

優秀な人材の確保のための「教師塾」等の取組について、成果と課題の検証を行うとともに、その成果と課題を踏まえ、より効果的かつ効率的な取組とするための調査研究を行う。調査研究の観点としては、例えば、以下が考えられる。（これらに限定する趣旨ではない。また、必ずしも（1）、（2）の両方の取組を実施する必要はない。）

(1) 「教師塾」等による入職前の教員志望者に対する実践的な研修等の実施

- ・プログラム実施の成果と課題の検証
- ・受講者の募集・選抜方法の工夫
- ・プログラムの実施時期や内容、指導体制の改善・充実
- ・プログラム修了者とそれ以外の採用者との比較等による成果の検証
- ・プログラム修了者に対する教員採用選考における特別措置、採用後の研修の在り方
- ・教育委員会と大学との役割分担、連携の在り方
- ・教職課程へのフィードバック

(2) 高い専門性を持つ多様な人材の登用

- ・専門人材登用の仕組みの構築に従事する人員の配置
- ・各学校における専門人材登用ニーズの円滑かつ継続的な把握方法
- ・専門人材の発掘ルートや選考基準の開発
- ・専門人材データベースの構築
- ・特別免許状授与基準の弾力化
- ・専門人材に対する事前・事後の研修内容の検討・実施
- ・授業以外での専門人材の活用の検討（研修講師や外部との連携等）
- ・専門人材登用の効果検証

3 公募対象

(1) 都道府県、指定都市又は構造改革特別区域法第19条第1項の認定を受けた市町村の教育委員会

(2) 学校等設置法人

※ただし、(2)のうち大学が主体となって応募する場合、(1)の教育委員会又は採用権を持つ学校等との連携を要件とする。

テーマ2：特色ある研修改革取組の推進

1 本テーマの趣旨

およそすべての教員は、教育を受ける子供たちの人格の完成を目指し、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。教育基本法（平成18年法律第120号）第9条において、教員は、「絶えず研究と修養に励む」こと、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ように、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされているところである。子供たちの成長を担う教員に求められるのは、如何に時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子供たちの道しるべとなるべく、常にその職能を成長させ続けることである。

一方、学校現場においては、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、従来の学校組織において自然に行われてきた先輩教員から若手教員への知識・技術等の伝達が困難となるなど、教員の職能成長を支える環境が大きく変化している。

他方では、グローバル化、情報化の進展等、世の中が急速に変化する中であって、こうした状況変化を踏まえた新しい時代の教育に対応するための、具体的には、新しい学習指導要領等を実現するための教員の資質能力向上が強く求められている。

以上のような状況を踏まえ、養成・採用・研修を通じて教員の職能成長を支える新たな体制を構築することを目的として、教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成28年法律第87号）が成立したところである。

このうち、教育公務員特例法の一部改正においては、公立の小学校等の校長及び教員（以下「教員等」という。）の任命権者は、文部科学大臣が策定する指針を参酌しつつ、地域の実情に応じ、教員等としての資質の向上に関する指標（以下「指標」という。）を策定することとし、その際、教員等の任命権者及び大学等からなる協議会における協議を経ることとするなどの新たな仕組みが設けられ、この仕組みは、平成29年4月1日から施行されているところである。

教員等の任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の研修を主に担う任命権者と教員の養成を主に担う大学等が教員等の資質能力向上に関する現状と課題を十分に共有した上で、教員等が高度専門職業人としてその職能を成長させ続けることのできる環境を整えることにある。

また、同じく教育公務員特例法の一部改正においては、従前の10年経験者研修の実施時期の弾力化が図られるとともに、その名称も中堅教諭等資質向上研修に改められ、学校のミドルリーダーを育成するという研修の性格が明らかになったところであり、このような制度改革を踏まえた効果的な研修実践が図られることが期待される。

本事業は、以上のような昨今の教員研修を巡る事情を踏まえつつ、現職研修の充実に資する先進的事例について、その成果や課題等を明らかにすることを企図したものである。

2 調査研究内容

現職研修の充実に資する先進的事例を実施し、その成果や課題等を明らかにする。

検討の観点としては、例えば、(ア)～(エ)のようなものが考えられる。（これらに限定する趣旨ではない。また、必ずしも(ア)～(エ)の全ての取組を実施する必要はない。）

3 公募対象

(1) 都道府県、指定都市又は中核市の教育委員会

(2) 学校等設置法人

※ただし、(2)のうち大学が主体となって応募する場合、(1)の教育委員会又は研修権を持つ学校等との連携を要件とする。

(ア) 初任者・若手研修を軸にした校内での学びの体制の構築

【調査研究事項】初任者・若手教員の育成のための研修プログラムの開発・試行・改善

- ・学校を選定等（調査研究方式が実施可能な学校の特徴（学校規模、地域等）・調査研究方式による学校を選定の上で、配慮すべき事項等）
- ・調査研究方式に適した年間の研修の在り方（例えば、OJTでの実施をどう担保・充実させるか、複数の初任者が配置されることで複数名での演習などより効果的な研修ができないか）
- ・効果的な研修プログラム（研修内容・方法、成果等）
- ・調査研究方式と拠点校方式、自校方式との比較
- ・学校として組織的かつ継続的に初任者を育成するための体制整備の在り方・負担軽減の方策
- ・初任者と採用2、3年目程度の若手教員による研修チームや連携の在り方
- ・近隣の初任者配置校との連携や合同研修等
- ・研修コーディネーターの在り方（人材・役割等）
- ・近隣の初任者の連携や校内研修リーダーとの在り方
- ・初任者の評価（評価方法、評価者等）

(イ) 中堅教諭等に対する研修見直しによるミドルリーダーの計画的育成

【調査研究事項】学校内におけるミドルリーダー育成のための研修プログラムの開発・試行・改善

- ・対象者の範囲・規模、研修実施時期の適切な決定
- ・キャリアステージに応じて修得すべき内容の選定
- ・大学院等との連携の在り方（研修の単位化等を含む。）
- ・研修受講者に対する評価の在り方
- ・研修の成果の検証

(ウ) 教職大学院等と連携した管理職研修の実施

【調査研究事項】管理職育成のための研修プログラムの開発・試行・改善

- ・対象者の範囲・規模、研修実施時期の適切な決定
- ・キャリアステージに応じて修得すべき内容の選定
- ・大学院等との連携の在り方（研修の単位化等を含む。）
- ・研修受講者に対する評価の在り方
- ・研修の成果の検証

(エ) オンラインを活用した研修開発など効率的な研修実施

【調査研究事項】オンラインを活用するなど効率的な研修を実施するための研修プログラムの開発・試行・改善

- ・対象者の範囲・規模、研修実施時期の適切な決定
- ・学校として学び続ける教員を支援するための体制整備の在り方・負担軽減の方策
- ・研修受講者に対する評価の在り方
- ・研修の成果及び効率の検証
- ・研修履歴管理による教員の次なる学びへの導入

テーマ3：研修の単位化・専修免許状取得プログラムの開発

1 本テーマの趣旨

教員の主体的な「学び」を適正に評価し、その学びによって得られた能力や専門性などの成果を見える形で実感できるような取組やそのための制度構築を進めていくことが急務である。

このため、教育委員会と大学等の関係者が教員の育成ビジョンを共有しつつ、各種の研修や大学等が提供する履修証明プログラムなどの様々な学びの機会を単位化し積み上げることにより、履修証明や専修免許状の取得が可能となるような体制を構築していくことが必要である。

これらを実現するため、教職大学院等と教育委員会が連携しながら現職教員を対象とした履修証明プログラムや現職研修を開発するとともに、教員免許更新講習等も免許法認定講習として活用しつつ、これらの受講修了者に対して単位を授与するなどし、専修免許状の取得や能力証明に結びつけていくようなプログラムを構築する取組について、調査研究を実施する。

2 調査研究内容

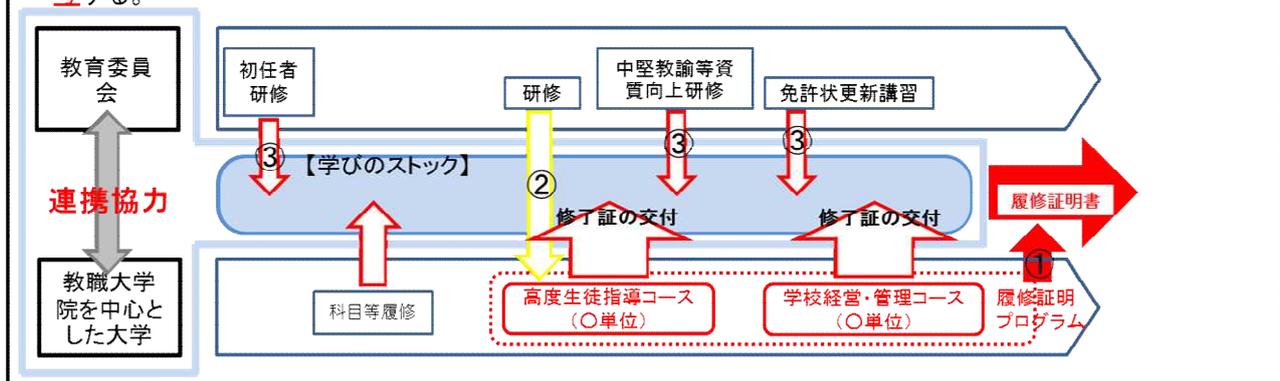
教育委員会と大学等による協議会を活用し、又は別途の検討委員会を設置し、現職教員に対して調査を実施するなどしながら、どのようなプログラムが有効かつ受講可能であるかなどの検討を行う。大学と教育委員会が連携協力し、様々な仕組みを活用し、専修免許状等を取得するプログラムの開発、実践を行う。

【事業イメージ図】

教員の資質能力の高度化の促進

【履修証明制度等の活用によるラーニングポイント制の導入】

- ① 教職大学院等において、履修証明制度を活用し、現職教員向け特別コースを開発し、受講生に対し、大学が単位を授与する。あわせて、要件を満たした者には、コース修了証や履修証明書(certificate)を交付する。
 - ② 教育委員会と教職大学院等が連携し、各種現職研修をこの特別コースと位置付けて、大学が単位を授与する。
 - ③ 教育委員会において、自らが実施する各種現職研修や免許状更新講習を文部科学大臣認定講習と位置付けて、教育委員会が単位を授与する。
- 以上①～③により取得した単位を積み上げ、必要な単位数(15単位)を満たした場合には、専修免許状を授与する。



3 公募対象

- (1) 都道府県、指定都市又は、中核市の教育委員会
- (2) 学校等設置法人

テーマ4：民間教育事業者との連携による教員の資質能力向上

1 本テーマの趣旨

教育委員会が主催する様々な研修において、民間の職能団体や学習塾、人材育成サービスを提供する企業等が持つ知見を活用し、新たな課題に適切に対応し、学校現場の実情に即して教育活動を展開していくことのできる実践的指導力の向上を図るための取組について、調査研究を行う。

2 調査研究内容

民間教育事業者と教育委員会等が連携協議し、学校現場の教育課題に適切に対応できる実践的指導力等を育成する研修等において知識や経験を活かしたプログラムの開発・実施等を行う。

- ・テーマ2に関する取組においての活用
- ・初任者研修等の法定研修や独自に設定する研修において、研修を効率的・効果的に行うための方策
- ・新たな課題に対応した研修や研修教材の開発や実施

3 公募対象

- (1) 都道府県又は市町村の教育委員会
- (2) 学校等設置法人
- (3) (2) 以外の法人格を有する団体（別紙様式5を提出すること）
- (4) 法人格は有しないが、次の①から④の要件を全て満たしている団体（別紙様式5及び6を提出すること）
 - ① 定款、寄附行為又はこれらに類する規約等を有すること。
 - ② 団体等の意思を決定し、執行する組織が確立されていること。
 - ③ 自らを経理し、監査する等会計組織を有すること。
 - ④ 団体活動を経常的に行うための事務組織を有すること。

テーマ5：「教師の日」等の機を捉えた教職の魅力向上

1 本テーマの趣旨

「教育は人なり」と言われるように、我が国が将来に向けて更に発展し、繁栄を維持していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い人材育成が不可欠である。こうした人材育成の中核を担うのが学校教育であり、学校教育において教員の果たす職責は極めて重要である。

一方で、OECDの国際教員指導環境調査(TALIS)によると、「もう一度仕事を選べるとしたら、また教員になりたい」と回答した教員の割合は、参加国平均が77.6%であるのに対し、我が国の教員の割合は58.1%と参加国中最低レベルであるほか、教職が社会的に高く評価されていると思う教員の割合も28.1%と低いレベルにある。中央教育審議会答申「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」(H27.12.21)においては、その背景として、「近年、学校教育が抱える課題の多様化などに伴う教員の多忙化や、社会全体の高学歴化等に伴い教員に対して専門職としての社会的評価が低下してきていること、さらには地域の教育力の低下や家庭環境の多様化により学校に対する教育上の期待が以前よりも増加している中で、そうした期待に十分に答えられない学校や教職員に対する社会や保護者の反応も厳しくなっていることなどが考えられる」旨が述べられている。

こうした状況を踏まえ、教育再生実行会議第十次提言(平成29年6月1日)においては、子供やその保護者のみならず、地域住民らが教師の重要な職責に対して理解を深めるきっかけとなるよう「教師の日」を設けることなどが提言された。

なお、ユネスコ(国際連合教育科学文化機関)が、教員に対して感謝をするなどの日として毎年10月5日を「世界教師の日(World Teachers' Day)」として制定しているほか、諸外国でも独自に「教師の日」を設定している。

本事業は、上記の状況を踏まえ、10月5日の「世界教師の日」等をきっかけとして、地域、民間レベルにおける教職に対する理解の醸成を図る取組や教職の魅力向上に資する取組について、調査研究を行うものである。

2 調査研究内容

教職に対する理解の醸成や教職の魅力向上に資する先進的事例を実施し、その成果や課題等を明らかにする。検討の観点としては、例えば、以下のようなものが考えられる。(これらに限定する趣旨ではない。)

- ・教職の魅力を知ってもらうためのフォーラム、セミナー等の開催
- ・地域住民らと協力した教師の日頃の活動を労うためのイベント等の開催

3 公募対象

- (1) 都道府県又は市町村の教育委員会
- (2) 学校等設置法人
- (3) (2)以外の法人格を有する団体(別紙様式5を提出すること)
- (4) 法人格は有しないが、次の①から④の要件を全て満たしている団体(別紙様式5及び6を提出すること)
 - ① 定款、寄附行為又はこれらに類する規約等を有すること。
 - ② 団体等の意思を決定し、執行する組織が確立されていること。
 - ③ 自らを経理し、監査する等会計組織を有すること。
 - ④ 団体活動を経常的に行うための事務組織を有すること。