

これまでの教員養成部会における教員免許更新制に関する主な意見

○：前々回（第119回）までの意見

●：前回（第120回）の意見

教員免許更新制度の意義、検証

- 教員免許更新制度ができて10年たった段階で、子供たちの学びの保障に注力する教師や迅速な人的体制の確保に与える影響に関して早急に結論を出して、教員を続けていく際に必要な能力に対する研修とは何かについて明らかにしていただきたい。
- 制度創設から10年以上経過する中で、新型コロナウイルス感染症による教員免許状の有効期間の延長を一つのきっかけとして制度の在り方を検証することは、任命権者や免許管理者である都道府県教育委員会としても歓迎したい。
- 教員の中には向上心が強く熱心に自主的に研修を積む方もいれば、そうでない方もいて、こうした格差をどう見ていくか一つの課題だと考えており、免許更新制度は、こうした課題意識に応える役割を果たしている。
- 35歳、45歳ぐらいの本当に中核になる人に、今の知識を持ってもらうことは、非常に重要な要素である。
- 知識を学んで学びを積み上げているが、今の学校の目の前の子供たちに新しい取組ができるという満足度はあるにしても、学校貢献度で大きく変わったかという、なかなか見えにくい。
- 教員免許更新制は悪いことではないと思うが、何か形骸化してしまっているという現状を何とか打開する方法をもっと具体的に考えていかないといけない。
- 10年ごとの見直しを持ちながら取り組むということには意義があると考える。
- 教師が学ぶ楽しさを感じながら、現場の仕事に直結する自らに必要な講習を意欲的に受けられるような制度設計・検証が必要。
- 主催者が行うアンケート結果のみではなく、各団体、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の受け止めも含めて検証することが必要。また、学校長や第三者の評価を確認するような仕組みがあると良いのではないか。
- 総論として更新講習が不要か必要かという議論は危ない。多忙化の問題や教員確保の弊害などの課題をもう少し細分化して分析し、各論点に対する課題解決のアプローチを考えていく必要がある。
- 更新制度は、私立学校の先生も含めて日本の教員が唯一全員受けられる制度になっており、更新制度が持つ役割やプラットフォームとしての意味合いをポジティブに考えていくこと

はできないか。

- 幼稚園教諭にとっては、保育所やいろいろな実践的な研修が多い中で、更新講習の受講は教諭としての認識を育てていくという意味で大変意義がある。

制度改善（負担軽減、受講期間の弾力化、免除の拡充）

- 教員の資質向上は大変重要な政策課題であるとの認識を前提としながら、講習内容等とともに、今、教育委員会も研修との相互活用などを始めているが、さらに教員の過度な負担とならない仕組みについて検討を進めていただきたい。
- 更新講習の受講時期や期間の弾力化について、現在、更新講習の受講期間は2年間だが、他の研修との重なりもあり、それぞれの教員のキャリアステージの中で、例えば、学びたい時期や学びやすい時期、興味や必要性に応じて受講できるような制度にできないか。
- 受講期間を広げることによって、全国的に受講人数の見込みが立てにくいことや、認定試験によって更新時期での資質を担保する、確認するという意義はあると思うが、学び続ける教員ということ考えたときに、その期間だけではなく、もう少し広い期間の研修という視点を更新講習に入れられるよう検討していただきたい。
- 研究主任や教務主任、生徒指導部長などミドルリーダーとしての現場での学びや、大学と共同しながら公開研究などを指揮しているといったところも、更新講習の30時間すべてとはいわないが、その一部にできる仕組みを考えてもいいのではないか。
- 免許更新の免除対象は、校長、副校長、教頭や主幹教諭などと教育委員会の指導主事、優秀教員の表彰者などに限定されているが、教職大学院の修了者については、直近の免許更新の免除も検討して良い。
- 更新講習はもちろん受けなくてはいけないものではあるが、他でその資質が担保できるとか、その他の研修を受けている場合の免除ということも広げていくようなことを検討いただきたい。
- 更新時期の誤解等によって更新を失念した場合には、直ちに失職という大変重大な結果を招くことになるが、過失に対してあまりに大きなペナルティーになるという印象があり、制度としてどうなのか気にしている。
- 免許状失効者が受ける場合とそうではない場合と、講習を切り分けていく必要があるのではないか。
- 一人一人が講習を選択する際、何を学ぶべきかという部分が本人に委ねられている面が大きく、キャリア形成や課題に応じた講習が受けられる制度となっているとは言い難い。

- 更新講習は研修の中に組み込み、その上で教師自らが更に必要な知識を教職大学院で学ぶというやり方も考えられる。
- 従来の方法を続けるのであれば、単位（講習時間）を減少させるとともに、講習内容を本人の課題に合ったものにしていく必要がある。
- 教壇に立っていない方について一律に一緒に講習とすることは矛盾が大きく、人材確保の面からも別途考えていく必要がある。
- 有効期限前2年である受講時期について、例えば期限前4、5年前から可能な、ある程度弾力的な時期に希望する科目を履修する柔軟な制度としてはどうか。
- 限られた日程の中で受講する必要がある、日程ありきで講習を選ばざるを得なくなっており、自分が本当にキャリアを積むために取りたい講座が取れない状況にある。
- 必修に関してはどうしても大人数になりがちであるが、講習の評価を高めるためには人数制限できることも必要。少人数でも、きちんとできる仕組みを準備していくべき。
- 事務的な負担を含めて、大学（講習開設者）が疲弊しないような更新講習の在り方をぜひとも考えていただきたい。
- 必修については、内容、オンラインでできるのか、課題がいろいろあるように感じており、必修をなくして全部選択必修にすることも考えられるか。

更新講習の内容

- 更新する際にどのような資質・能力を押さえておかなければいけないのか、更新講習の内容のクオリティーコントロールをどうするのか、大学によってクオリティーのばらつきがある。
- 時代の変化のスピードが速くなっている中で、必要な知識・技能のリニューアルを広く図っていく上での必要性は十分認められる。ただ、最近、eラーニングによる受講も増え、教員にとって便利な一面があるものの、最新の知識や技能の更新という本来の目的に照らしてふさわしい内容ばかりかという点では、疑問の声が寄せられている。
- 教育委員会と大学との連携はとても大事であるし、研修履歴を残していくことも大事である。東京都教育委員会などでは既に行っているところであるが、そのことが免許更新講習に結びついていないところは課題である。このことについて丸投げする形ではなくて、ある程度の基準やモデルの例示などが示されていくといいのではないか。
- 毎年ほぼ同じような講習が行われているケースもあるのではないか。

- 現職教師向けの研修と内容や受講時期が重複している点もあり、講習への期待感が薄くなっていると思われる。
- 大学と教育委員会が効果的な連携を取ることにより、教師が自信を持ったり、自己成長したりすることに資する講習が実施できる。また、質保証の面からも有効である。
- これだけ改革が早いと、教員はそれに対応できる、すぐ使える研修を望む。教員や学校現場のニーズだけで良いのであれば大学の研修はどうあるべきか。一方、教員としての専門性や資質・能力をリメイクするのであれば、本当に現場での教育行政による研修だけで良いのか。研修と更新講習は、同じような研修でも役割が違ったり、内容の比重が変わったりしていく。
- 更新講習は教育委員会との連携、協働していくことを前提に考えていくべき。
- 今、コンテンツベースからコンピテンシーベースへの転換が求められているが、更新講習では触れていない。国としても、コンピテンシーの部分について、きちんと目を向けていけるよう努力すべき。必修や選択必修についてはカリキュラム・マネジメントをしていながら提供していくことを、方針として明確に出していくべき。
- 更新制を改善していく上で、どのコースがなぜ人気なのかというところを把握し、情報として他の大学にも共有されることによって、全体として講習のレベルが上がっていくのではないかと。
- 県教委との連携が1つの大きな課題になっているが、更新講習に関して、育成協議会を活用して参加大学との意見交換等をしていくということについて、これからの育成協議会の重要な議題になっていくのではないかと。

現職研修との相互認定

- 研修と免許更新講習の相互活用は全国的な広がりをうまく見せているとは言い難く、包括的な検証が全国で有効かどうかということだけではなく、どういう自治体の取組がどのような効果を生んでいるのかの丁寧な検証、ならびに教師のキャリア段階に応じた研修として可能なかを検証することが重要である。
- 免許更新の内容と研修の内容はもちろん重なるところも多いが、異なっているところもあると思っており、むしろ異なっているところは何で、重なっているところは何かという整理が実はあまりうまくできていないのではないかと。
- 免許更新制については、更新講習の内容が議論されなければならない。教育委員会と大学との不一致という話が出たが、免許更新制を効果的なものにするということは、少なくとも

も更新講習の内容に関する問題がある。中堅教諭等資質向上研修の相互認定に関わってくる。この辺りを踏まえて、現職研修と免許更新制の関係の在り方を確認する必要がある。

- 先生の学びたい気持ちと、提供できる研修と、教育委員会の方で考えている研修とのマッチングがなかなか厳しいものがあって、その辺のハードルをうまく検討していかなければならない。

現職研修の現状

- 教員の学びも主体的であることが必要である。免許更新制は受け身の講習であると言われることもあるが、主体的な教員の学びに結び付けていくため、中堅教諭等資質向上研修を10年ずつ経過しながら研修を行う福井県の方法は大きなヒントになるのではないか。
- 教員が主体的に学ぶのであれば、学習の履歴をきちんと取り蓄積して自分の糧にしたり、何らかの評価に結び付けるみたいな新しい発想の遠隔研修を考えられるのではないか。
- 教職員支援機構の今後の展開に関し、民間企業はマネジメント視点、コミュニケーション、ICT、プログラミング、全ての面でいろいろな経験を持っており、オンライン研修が発達しているので、民間企業との連携も考えていただきたい。

新型コロナウイルス感染症の影響

- 更新講習をリモートで行うことになることを考えると、リモートのメリットとして、例えば、学修履歴が個人のデジタル情報として残り、10年おきに学修履歴が蓄積されるので、教師自身が自己の三十年間の歩みを確認しながら更新講習を受けていくことが可能になる。リモート化についてのサポートもお願いしたい。