

## 教師の新たな学びの姿を踏まえた今後の現職研修の在り方について

### 1. これまでの議論

#### 「新たな教師の学びの姿」について議論するに当たっての論点（例）

##### （新たな学びの姿の具体化に向けて）

- 教師が自らの学びを振り返り、将来の見通しをもって主体的に今後の学びを考えるために、管理職や任命権者が個々の教師の学びを把握し、人事配置やキャリア形成支援につなげるためにも、教師の研修受講履歴を記録・管理していくことがまずは重要ではないか。
- 特に公立学校の教師については、教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みが教育公務員特例法により整備されており、本指標や研修受講履歴等を手がかりとした教師と任命権者等との「対話」や研修の奨励が確実に行われるよう、制度的な措置を講じることが必要ではないか。こうした仕組みは、すべての公立学校の教師に継続的な教師の学びの契機と機会を確実に提供し、その資質能力の向上を担保するための中核的な仕組みとして機能するのではないか。
- 教職員支援機構が公開している「校内研修シリーズ」などのオンライン講座は国公立私立教員や地域の別を問わず、いつでもどこでもアクセスできるコンテンツであり、その拡充を進めるとともに、学校等における活用を促していくことが重要ではないか。

※令和3年5月24日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会（第123回）・「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会教員免許更新制小委員会（第2回）合同会議資料2より抜粋

### 2. 現職研修の充実方策に係る論点

「新たな教師の学びの姿」の実現により、すべての公立学校の教師に継続的な教師の学びの契機と機会を確実に提供し、その資質能力の向上を担保するためには、現職研修自体も一層の高度化を図っていく必要があるのではないか。

その際、各地域の自主性・自律性に配慮しつつも、「Society5.0時代」、「予測困難な時代」の到来など、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、教育公務員特例法第22条の2に基づく指針の改正を行う必要があるのではないか。

- 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指針に明確に規定してはどうか。
- そのほか、例えば、以下のような内容を盛り込むことが考えられるのではないかな。
- ・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、
  - ・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、
  - ・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ることを踏まえ、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면을、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
- 研修受講履歴を用いた対話と奨励により、教師の主体的・自律的な研修を促進する一方、任命権者等は当該履歴を記録管理する過程で、特定の教師が任命権者や学校管理職等の期待する水準の研修を受けているとは到底認められない場合は、サービス監督権者又は学校管理職等の職務命令に基づき研修を受講させる（万が一職務命令に従わない場合には、事案に応じて、懲戒処分の対象となり得る）ことが必要となることもありえるのではないかな。
- こうした考え方について、指針やガイドライン等の中で明らかにすることを検討するべきではないかな。