

「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) <要約版>

I. はじめに

〔令和3年3月12日の諮問内容等、「審議まとめ」に至るまでの経緯を記載。〕

II. 教員免許更新制の概要

〔教員免許更新制の目的、制度のあらまし、これまでの制度の見直し等の内容を記載。〕

III. 教員免許更新制導入後の社会的変化

1. 社会的変化の速度向上と非連続化を受けた学びの在り方の変化

- グローバル化・情報化が進展する社会において、先を見通すことが困難な社会となってきた。また、Society5.0 時代が到来しつつあり、社会の在り方そのものがこれまでとは「非連続」と言えるほど劇的に変わる状況が生じつつある。
- 子供たちの多様化、情報化の加速度的進展といった社会的変化に対応するため、「新学習指導要領の全面実施」、「学校における働き方改革」、「GIGA スクール構想」、「小学校における学級編制の標準の引き下げ」といった新たな施策が進められている。
- 社会が日進月歩で変化することに伴い、教師自身も高度な専門職としてたゆみなく新たな知識技能の修得に取り組み続ける必要がさらに高まっている。
- 教師の学びの在り方についても、「知識伝達型」の学習コンテンツを受け身の姿勢で学ぶだけではなく、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが重要になってきていることを踏まえ、地域や学校現場の課題の解決を通じた学びなどを自律的に深めていくことが必要となっている。
- より多様な専門性を有する教職員集団を構築するために、外部の人材を活用するだけでなく、教師自身が新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすことが必要であり、教師一人一人の個別最適な学びが求められる。

2. 教師の研修環境の変化

(研修の体系的・計画的実施の促進)

- 平成28年11月、教育公務員特例法が改正され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、教員育成指標の策定、及び教員育成指標を踏まえた教員研修計画の策定が義務付けられた。
- また、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

することとされた。

○こうした枠組の構築により、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施が促進されるようになってきている。

(オンラインによる受講環境の充実)

○オンライン等を通じた遠隔授業は、新型コロナウイルス感染症に対する対応を契機として、急速な広まりを見せている。

○教師の研修についても、独立行政法人教職員支援機構(以下「教職員支援機構」という。)においてオンライン化の取組が進められており、オンデマンド型の講座「校内研修シリーズ」は令和2年度末現在で152本まで拡充され、累計の再生回数も158万回に達するなど、国公私の別や地域の別を問わず、豊富で質の高い学習コンテンツにアクセス可能な状況が現れている。

○都道府県の研修もオンライン化が進んでおり、都道府県教育委員会の作成した学習コンテンツの一部は、教職員支援機構により、ホームページへのリンクがまとめられ、全国的に利用が可能なものとなっている。

IV. 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び

○Ⅲ. で述べた大きな変化も踏まえて、「現場の経験」を重視したスタイルの学び、教師の一人一人の個別最適な学びが求められるようになってきている中で、教師の学びについてのどのような在り方が望ましいのか、教員免許更新制を前提とせず、基本的なところまで遡って改めて「新たな教師の学びの姿」を整理。

○教師にふさわしい主体的な姿勢の尊重、学びの内容の多様性の重視は、「新たな教師の学びの姿」を構想する上で鍵となる概念。学校管理職等が、教師に学びの資源を確保すること等が不可欠である点は強調される必要がある。

1. 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿

(学び続ける教師)

教師は学び続ける存在であることが強く期待されている

教育基本法第9条及び教育公務員特例法第21条により、教師はそもそも学び続ける存在であることが期待されている。また、令和答申においても、学び続けることの重要性が強調されている。

時代の変化が大きくなる中で常に学び続けていくことが必要

「Society5.0時代」が到来しつつあるなど、大きな変化が生じている中で、教師が時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるために、常に最新の知識技能を学び続けていくことがより必要となってきている。

主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデル

主体的に学び続ける教師の姿を目にすることで、自らも主体的に学び続ける意欲を子供たちが培うことが期待できる。

(教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢)

教師の主体的な姿勢

継続的な、個別最適な教師の学びを進める上で必要となる基本的な前提は、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという教師の主体的な姿勢である。

一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築

個々の教師が自らの職務上の地位について心配することなく、新たな学びに参加しやすくなる資源を獲得できるような環境整備、業務の調整等を、任命権者や学校管理職が積極的に講じるとともに、「協働的な職場づくり」を構築することが求められる。

(個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び)

個別最適な教師の学び

教師が自身の強みを伸ばすための学びは、より高度な水準のものも含め、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが求められる。

協働的な教師の学び

教師としてふさわしい資質能力を広く身に付けていくためには、個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要がある。また、学校管理職がリーダーシップを発揮して、そうした機会の設定を進めていくことが重要である。協働的な教師の学びが適切に設定されることによって、個別最適な学びが孤立した学びに陥ることを防ぐことができる。

(適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」)

具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施

教師の学びは具体的な目標に向かって、体系的・計画的に行われることが必要である。

適切な目標設定(「将来の姿」と現状(「現在の姿」)の適切な把握

個々の教師が、「将来の姿」を目標として機能するように具体的に設定することが必要となる。同時に、「現在の姿」を自覚することが必要であり、この「現在の姿」は、これまでの学習履歴や、自らに対する評価等を踏まえて、できるだけ客観的なものとするのが求められる。この両者の差を埋めるという明確な目的意識に基づき、体系的・計画的に学びを行うことが自律的な学びの駆動力となる。

任命権者や服務監督権者・学校管理職等と教師の積極的な「対話」

「将来の姿」、「現在の姿」を適切に設定するに当たっては、教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教員育成指標や研修受講履歴等を手がかりに積極的な対話を行うことなど、教師の意欲を喚起しつつ、成長の支援を適切に行うことが効果的。あわせて、任

命権者や服務監督権者・学校管理職等が適切な研修を奨励することが重要である。奨励に当たっては、例えば理論と実践のバランスなどにも留意することが期待される。

(質の高い有意義な学習コンテンツ)

明確な到達目標と適切な内容を備えていること

一人一人の教師が選び取る学び自体に明確な到達目標が設定され、各々の到達目標に沿った内容を備えているかなど、有意義なものとなるような質を備えていなければならない。

体系性をもって位置付けられ、レベルも整理されていること

教師がさらに学びを深めていくことができるよう、個々の学びが特定のテーマに沿って位置づけられ、そのレベル(入門、基礎、応用、発展など)も整理されていなければならない。

質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること

質の高い学習コンテンツが豊富に提供され、オンラインで小刻みな形で学べるなど、教師が負担なく受講できるようになっているとともに、理論と実践がバランスよく含まれ、本質まで遡るような気づきを提供するようなものも含まれることが期待される。また、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが求められる。

質保証の仕組みが適切に機能していること

全国に存在する優良な既存の学習コンテンツ(教職大学院での学びや教育委員会による研修等)を積極的に活用していくことも想定される。全国的な観点から、こうした個々の学習コンテンツの質が保証されていることが明らかとなる仕組みが機能することが求められる。

各学習コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること

様々な者から提供される学習コンテンツ全体を見渡し、情報をワンストップ的に集約しつつ、個々の学習コンテンツを体系的なものとして個別のテーマに位置づけ、レベルを整理した上で提供するプラットフォームを構築することが必要である。

教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が学ぶ上で必要な学習コンテンツが存在していること

多様な知識・経験を有する人材を円滑に取り入れていくため、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者についても、採用前後の学びに活用できるよう、教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような学習コンテンツが必要である。

知識伝達型の学習コンテンツに留まらない自らの経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を含む学びが提供されていること

「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められる。学校管理職のリーダーシップの下で、学校における様々な機会や場面を、地域や学校現場の課題の解決を通じた教師の学びとして捉えて活用していくなど、日常的な OJT を充実させることが必要である。

(学びの成果の可視化と組織的共有)

学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること

学びの成果が可視化されることで、教師は「現在の姿」と「将来の姿」との距離を適切に見

通すことができ、目的意識を持って次の学びを選択できるようになるとともに、今後力を発揮したい領域にふさわしい知識技能を有していることを学校管理職等に効果的に伝えることも可能となるなど、教師の学ぶ意欲を喚起する部分は大きいものと考えられる。

学びの成果が組織において積極的に活用されていること

教師の学びが可視化されることで、任命権者や服務監督権者・学校管理職等は、特定の事項に秀でた教師の発掘等、学びの成果を積極的に活用することができるようになる。また、個々の学びの成果は学校全体の教育力の向上にもつながり、子供たちの学びの充実につながる。

教師の学びを全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みが構築されていること

例えば個別のテーマを体系的に学んだことを全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みを構築することにより、地域の別を問わず、教師の学びの質を一定の水準に保つことを支援することが可能となる。

(デジタル技術の活用)

「新たな教師の学びの姿」を実現する上でデジタル技術の積極的な活用はその前提となる。「目標設定→受講→可視化と共有→目標設定・・・」というプロセスを、デジタル技術の活用によって、効果的かつ効率的に構築できる余地が従来に比べて飛躍的に拡大している。

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

i) 公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供(研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ)

(仕組みの概要)

- 文部科学省においては、教員育成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や服務監督権者・学校管理職等との「対話」や研修の奨励が確実に行われるよう、各任命権者が、教師が教員研修計画に基づき研修を受けた履歴等を記録及び管理し、当該履歴を活用しながら、任命権者や服務監督権者・学校管理職等が教師に計画的かつ効果的な資質の向上を図るための研修の受講を奨励することを義務づけることを検討すべきである。服務監督権者たる市町村教育委員会や学校管理職が、高い当事者意識と意欲を持って、これらの「対話」や研修の奨励の仕組みに参画していくことが重要である。
- 履歴等の記録及び管理については、具体的な範囲について検討を深めていく必要があるが、市町村教育委員会の行う研修や学校における校内研修・授業研究なども含め、多様な研修の履歴等を含むことができるような仕組みとすることが望まれる。また、教師が他の都道府県等に移った場合の、履歴等の引継ぎも可能とするような措置が望まれる。
- このような対話の機会として、例えば、人事評価制度との趣旨の違いには留意しつつ、人事評価に関わる期首面談の場を活用するとともに、必要に応じて、その後の状況をフォロー

一するために、短い時間の対話を行う等の方法も考えられる。そうしたフォローについては、必ずしも管理職ではなく、教師を支援するメンター等が担うこともあり得る。

- 研修の奨励を行うに当たっては、各任命権者や服務監督権者・学校管理職等には、教師が研修に参加しやすくなるような環境整備、「協働的な職場づくり」を積極的に行うこと、教師の学びが、画一的・規格的なものに陥らないよう、奨励の候補となる研修自体の多様化を図ることが求められる。

(必ずしも主体性を有しない教師に対する対応)

- 任命権者等は、特定の教師が、研修受講履歴を記録管理する過程で、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は、服務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ことが必要となることもありえる。
- 万が一職務命令に従わないような事例が生じた場合は、地方公務員法第 29 条第 1 項第 2 号に規定する懲戒処分の要件、「職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合」に当たり得ることから、事案に応じて、任命権者は適切な人事上又は指導上の措置を講じることが考えられる。
- 教育公務員特例法第 22 条の 2 に基づく指針には、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るに際し配慮すべき事項を定めることとされており、文部科学省はこうした考え方を当該指針の中で明らかにすることを検討するべきである。さらに、文部科学省は任命権者が適切な対応ができるよう、上記の研修を受けているとは到底認められない場合の基本的考え方等についてガイドラインを策定する必要がある。

ii) 国公立学校の教師を通じて資質能力を向上する機会の充実

- 公立学校の教師以外の教師についても、教師が雇用者との対話や雇用者による研修の奨励などを通じて、主体的に学ぶことができる環境づくりを進めていくことが重要である。
- 文部科学省として、国立学校・私立学校の設置者に対して、公立学校での取組について情報提供を行うなど、「対話」や研修の奨励が行われる環境の構築を促すとともに、教職員支援機構が公開している「校内研修シリーズ」の活用を促していくことが重要である。
- 教職員支援機構は、引き続き「校内研修シリーズ」の拡充を進めるとともに、免許状更新講習開設者(大学・公益法人等)や私立学校の教師の研修や資質能力の向上に取り組む団体など、民間の団体などと教員免許更新制の成果や各々のノウハウを生かしつつ、共同で学習コンテンツを開発するなど、新たな取組を進めていくことが適当である。

iii) 教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者の資質能力の確保に資する学習コンテンツの開発

- 教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者等、日々の研修の受講や職務の中で必要な知識技能を修得することができない者に対しても、教壇に立つに当たって

の知識技能の刷新の機会を提供することが必要である。

- 文部科学省は、こうした者が教師として教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるオンラインの学習コンテンツを開発すべきである。

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

- 「Society5.0 時代」及び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、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。
- i) で述べた指針は、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指針の改正を行う必要がある。
- その際、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、対面・集合型研修とオンデマンド型又は同時双方向型のオンライン研修との組み合わせによる効果的・効率的な実施方法、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。
- 臨時的任用教員等も正規教員に準じ、研修の充実を求めていくことも考えられる。

3. 準備が整い次第講ずべき事項と具体的方向性

- 今後、本部会では、諮問の内容に従って、教師の養成、採用、研修等を通じた学びや経験について、教師自らや任命権者等による振り返りを支援する仕組みの在り方等を検討することとなっている。今後の検討に当たっては、効果的・効率的な仕組みとすることができるかどうか、長期にわたって持続的に運用可能な仕組みとすることができるかどうかをといった点に十分留意しつつ進めていく必要がある。
- 校長等の管理職の在り方についても検討を深めていく必要がある。教師の成長に責任を有する学校管理職の在り方の見直し、マネジメント能力の向上が「新たな教師の学びの姿」を実現する上で必須の条件であるからである。

i) 「新たな教師の学びの姿」の高度化を支える仕組みの構築 (研修履歴を管理する仕組みの高度化)

- 研修受講履歴の記録管理、当該履歴を活用した受講奨励の仕組みがより効率的に機能するよう、研修受講履歴を記録管理するための情報システム(研修受講履歴管理システム)の導入など、デジタル技術を活用した高度化を具体的に構想していくことが必要である。

(新しい姿の高度化を支える3つの仕組み)

- 下記の3つの仕組みを一体的に構築することを具体的に構想していくことが必要である。
 - ①明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている質の高いものとなるように、学習コンテンツの質保証を行う仕組み
 - ②学習コンテンツ全体を見渡して、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のような仕組み
 - ③学びの成果を可視化するため、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組み
- ①の仕組みについては、例えば、事前に、学習コンテンツに、具体的に設定された到達目標に照らして、適切な内容が盛り込まれているかどうか、適切な方法で行われているかどうか、適切な成績評価が行われているか等を専門的な観点から審査し、認証する仕組みを構想することが考えられる。こうした審査は、学びの多様性を損なうものであってはならず、教師の資質能力の向上に必要な多様な学びの経験を後押しすることを旨として行われなければならない。
- ②の仕組みについては、①で認証した優良な学習コンテンツを、テーマに従って分類し、レベルを付与すること、オンラインで提供可能な「知識伝達型」の学習コンテンツについては、これを集約し、優れたユーザーインターフェースを備えたホームページから一元的に提供することを構想していくことが考えられる。
- ③の仕組みについては、教師が、①で認証された学習コンテンツを、②で分類された体系に従って、一定の量にわたって修了した場合には、社会的に通用する形で証明を行う仕組みを構想することが考えられる。

(Learning Analytics(学習分析)を通じた教師の個別最適な学びの促進)

- この3つの仕組みの構築は、研修受講履歴管理システムと必要な情報が効率的に交換できるようにするなど、一体的に構想することで、Learning Analytics(学習分析)を通じた個別最適な教師の学びの促進という観点から効果的な仕組みとできる可能性も生じてくる。
- 研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築・運用を確保するためにも、一人一人の教師にシステムを利用するためのIDを適切に付与することが必要となる。
- 現在、デジタル庁の発足等、政府全体でデジタルトランスフォーメーションの実現に向けた動きが加速している。本部会としても、今後、マイナンバーをはじめ、様々な政策分野のデータベースを連携させるようなIDの在り方について検討されることが期待されることから、

政府全体の検討も見据えつつ、専門的・技術的な検討を進めていくことが必要である。

(研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的運用体制)

- 研修受講履歴管理システムは、都道府県教育委員会等の各任命権者が自らの有する優れた学びのコンテンツを持ち寄ることも含めて、3つの仕組みと関連づけて共同で構築することも考えられる。
- 共同で構築した場合、コストの削減や学習コンテンツの豊富化・共有財産化、「現場の経験」を重視したスタイルの学びの企画・実施への注力等を図ることができ、「知識伝達型」の学習コンテンツを通じた学び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」を重視した学びが両立した姿の実現、全国的な研修水準の向上につなげることができると考えられる。
- 研修受講履歴管理システムは任命権者が共同で構築し、管理責任を負うこととした上で、システムの構築や運用に教職員支援機構が参画すること、3つの仕組みの構築や運用は、任命権者が人材面での協力や、リソースの提供を行うことを前提に、教職員支援機構が担うことが考えられるが、大学関係者など多様なステークホルダーも含め、関係者間で協議を深めていくことが求められる。

ii) 教職員支援機構の果たすべき役割

- i) の考え方を採用した場合、教職員支援機構は、研修受講履歴管理システムの構築・運用に参画し、3つの仕組みの構築・運用を担うこととなる。
- また、全国の優れた学習コンテンツの発掘・集約、専門的知見を生かした認証、学習コンテンツの分類と一元的提供、学びの成果を可視化するための証明、これらの役割を遂行するためのシステムの開発・運営の業務を担うことになる。
- さらに、教職員支援機構自体も、「校内研修シリーズ」や新たなタイプの学習コンテンツの拡充等を含め、先進的な学習コンテンツの開発・提供主体となる。
- 都道府県教育委員会等は教職員支援機構の運営により積極的に参画し、教職員支援機構に対して人材面での協力やリソースの提供が求められることになる。
- 教職員支援機構が、都道府県教育委員会等の任命権者等が企画・実施する研修に活用可能な質の高い研修コンテンツ(文部科学大臣が定める指針を踏まえつつ、一定の学習量を備えた標準となるような動画コンテンツなど)を、任命権者と継続的・計画的に共同して作成することも有効である。
- 教職員支援機構においては、本部会における検討と歩調を合わせながら、理事長のリーダーシップの下、都道府県教育委員会等のニーズを教職員支援機構の意思決定に反映させるためのガバナンスの在り方等について具体的な検討に着手していく必要がある。

V. 「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制

- 「新たな教師の学びの姿」を実現するための方策の実施により、すべての教師に継続的な学びの契機と機会を提供し、その資質能力の向上につなげられる環境の構築を図ることができるものと考えられ、教師が最新の知識技能を修得できるようにするという、教員免許更新制が制度的に担保してきたものを総じて代替することができるが見込まれる。
- 特に、これらの方策のうち、任命権者に対する研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけは、中核的な仕組みとして機能するものとなる。

（「新たな教師の学びの姿」と教員免許更新制の矛盾）

- 一方で、「新たな教師の学びの姿」を実現する上で、教師の学びと免許状の効力を紐付けた教員免許更新制はその阻害要因となると考えざるを得ない。
- 「新たな教師の学びの姿」の中核となる、継続的な、個別最適な教師の学びを進める上で必要となる基本的な前提は、教師の主体的な姿勢である。教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大等、一定の成果は上がってきたものの、免許状を更新しなければ身分の喪失を招きかねないという状況の下で、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという、高度な専門職にふさわしい水準で教師の主体的な姿勢が発揮されてきたと評価することには慎重にならざるを得ない。
- 10年に1度、特定の期間に免許状更新講習を受講することも、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくという必要性と整合的とはいえない。
- 免許状更新講習はおよそ教師として共通に求められる内容を中心とされている一方で、今後求められる教師の強みを伸ばすための学びは、個々の教師の個性に即した、いわば個別最適な学びであることが求められており、その方向性が異なっている。
- 「現場の経験」を重視したスタイルの学びがより重要になってきているが、こうした学びは、履修時間で管理することや修了確認等を行うことに馴染みにくいものであり、教員免許更新制の下で法律上求められる客観的な更新の要件として位置づけることが困難である。
- 個人が保有する免許の効力を維持するための免許状更新講習の受講は、本質的に個人的なものとならざるを得ない側面があり、組織的なものとする上で限界がある。

（教員免許更新制の評価と課題、改善の可能性）

- 教員免許更新制については、大学等講習開設者の改善や工夫により、一定の成果をあげてきたものの、現在のところ、最新の知識技能の修得という成果が効率的に上がっていると判断することには慎重にならざるを得ないところである。
- 教員免許更新制に起因する負担が教師や管理職等に生じていること、教員免許更新制が教師の人材確保に不透明感をもたらしているということが課題となっている。
- 関係者から提案があったものも含めて、一定の改善策を講じたとしても、教師の資質能力の確保、教師や管理職等の負担の軽減、教師の確保を妨げないこと、これらが並立するものとすることは直ちに困難であると考えられる。**（教員免許更新制の発展的解消）**
- よって、本部会としては、必要な教師数の確保とその資質能力の確保を将来にわたって実現するとともに、教師一人一人が、持続可能な学校教育の中で、自らの人間性や創造

性を高め、教師自身のウェルビーイング(Well-being)を実現し、子供たちに対してより効果的な教育活動を行うことができるようにするためにも、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、教員免許更新制を発展的に解消することを文部科学省において検討することが適当であると考えます。また、この措置のタイミングについては、IV. 2. の「新たな教師の学びの姿」を実現するために早急に講ずべき方策の実施と同時であることが適当である。その際、既に授与された教員免許状の有効期間の在り方等については、文部科学省において法制的な観点から検討を深めていく必要がある。

- 教員免許更新制を発展的に解消し、「新たな教師の学びの姿」を実現することにより、教師の専門職性の高度化が進んでいくことが期待される。同時に、生活環境の変化等を契機に、学校現場に携わりたいという意欲を新たに有するようになった場合や、定年後も学校現場に継続的に携わりたいという意欲を有している場合などに、免許状を保有する者が、その資質能力を向上しつつ、生涯教師として活躍するチャンスを拡大することにつながっていく。

(大学に対する期待)

- 大学等の尽力なくして教員免許更新制は成立し得なかったものであり、大学等が教師の資質能力の向上に対して大いに貢献してきたことを多とするものである。○教員免許更新制の下で、生み出された成果(教師の学びの機会の拡大、大学による教師の資質能力の向上に対する関与の拡大、良質な学習コンテンツの形成、免許状更新講習の経験を生かした養成段階の教育の充実、教育委員会と大学との関係深化等)については、「新たな教師の学びの姿」を構築する上で、発展的に継承していくことが重要である。
- いわゆる開放制の大学も含め、各大学が実施してきた免許状更新講習の中には、グループワークや事例発表を取り入れた双方向・少人数の講習等、教師が最新の知識技能を修得する上で高く評価されているものもあり、こうした質の高い学習コンテンツは、「新たな教師の学びの姿」の中にあっても、中核的な役割を占めることが期待されるものである。
- 免許状更新講習と研修の相互認定において、大学と教育委員会が連携し、教師の資質能力の向上という共通の目標に向け、教師に必要な学びの機会を提供するといった好事例が見られる。こうした連携は「新たな教師の学びの姿」を構築する上で不可欠である。

VI. おわりに

○今後、本審議まとめの内容を具体的に実現するために以下の点に留意すべきである。

- ①本審議まとめの重要なメッセージの一つは、学びに専念する時間を確保した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、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿の実現を目指していくということである。また、教師の学びの内容の多様性と「現場の経験」も含む学びのスタイルの多様性を重視し、教師の個別最適な学びとともに協働的な学びを実現していくことが必要である。教師の個別最適な学び、

協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められている。

- ②①の姿を実現するために、持続可能な学校教育の中で教育成果を維持・向上できるよう、学校における「働き方改革」を進めるとともに、本部会においても、学校管理職に求められる資質能力等、学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方などを継続的に検討し、明らかにすることを目指していく。
- ③教員免許更新制の成果を継承し、「新たな教師の学びの姿」をより高度な形で実現していくために、IV. 2. の早急に講ずべき方策を実施しつつ、IV. 3. に盛り込まれた研修受講履歴管理システムと3つの仕組みの一体的構築の具体化を速やかに進めていくことが求められる。