

教員免許更新制小委員会(第1～6回)における 主なご意見

1. 教員免許更新制・更新講習について

【教員免許更新制の意義】

- ・ 更新講習をなくすということは基本的に考えにくい。継続を強く希望・要望する。指導要領改訂や世の中の動向、最新の教育テクノロジー、教育メソッド等アップデートされるものを忙しい先生方が通常の業務の中で触れることは難しいので、更新講習で触れ、考え、振り返る機会には有益。
- ・ 現場の先生方は、大変忙しいがゆえに即効性があり学校現場ですぐに活用できるものを期待していると思うが、一度現場と日常を俯瞰する機会としていただき、現代的な教育課題や現代的な教育の意義を見つめなおす機会としていただきたい。
- ・ 更新講習によって最新の知識や技能が獲得でき、教員の行う教育活動によい影響を与えているという声は多く上がってきている。その視点においては、免許更新制度は教師の質の向上につながっていると思うし、校長会の校長からは、更新講習はやめた方が良いという意見は無い。
- ・ 教員免許の更新という視点ではなく、教員の資質能力の更新という視点で検討しなければならない。
- ・ 研修は重要であり必要であるということは誰も異論がないことであるが、免許更新制が必要であり重要であるということについては相当異論が出ているというのが事実。
- ・ 更新講習の良いところは、今まで各都道府県に閉じていた研修が外にも開かれたこと、外の大学の講習を受講できるようになったことではないか。今後更新講習を見直すことになった際に、現職の先生の力量形成を中心に考えると、各都道府県の実施する研修を(自治体の枠を)超えて受講でき、それも都道府県の研修の一部としてカウントできる仕組みが必要だと思う。

【教員免許更新制の制度改善(負担軽減、受講期間の弾力化、免除・代替拡充、廃止など)】

- ・ 現在の免許更新制において、受講したい研修が受けられないとか、講習内容が十分でないという状況があるとすれば、そこは絶対に見過ごされない。
- ・ 免許更新制ありきではなく、必要な内容にきちんと整えられ、既に大学、企業等と連携強化を含め自治体に取り組んでいるとすれば、そういうところにイニシアティブを持たせた研修に移行していくことが考えられるのではないか。
- ・ 現在10年スパンだが最新の知識等の習得に照らせば、労力に対する効果については正直なところ疑問。教師は学び続ける必要があるが、そのことが教員免許と紐づいている必要があるのか。
- ・ 教員免許の有効期限が10年という言葉が独り歩きし、制度を熟知していない教師が失効したり、病気休職や育児休業等長期間休業中の教師が失効しないために管理職や教育委員会が有効期限を正確に把握・手続きさせる対応が相当な事務量で負担。

- ・ 修士号あるいは専門修士あるいは博士号などの学位を取得した場合、それで代替できないか。また、新たに大学院で取得した学位については何らかの形で代替が可能ではないか。大学あるいは大学院の関連する講義など受講すれば一定程度振り替えることができるのではないか。
- ・ 医者は臨床と研究があるように、教師も学校での実践と研究のバランスが必要。10年に一度大学や大学院で半年から1年かけて論文を書くなど勉強する方が、将来的には教職の魅力アップになるのではないか。その際には更新制は何年かかけ段階的廃止していく。例えば、教職大学で学び続けるようなカリキュラム、あるいは教科横断的なカリキュラム、今なら SDGsや人権、防災、STEAM、プログラミングなど一定のカリキュラムを学んだ教師から10年更新を廃止するなど。また、10年経過した後は大学や大学院に行くのも良い。あるいは他校種を2～3年経験するなど無期限化する。あるいは休眠や外部の方は最低限の受講で無期限化するなど。何かそういうシステムを導入し、最終的には更新制は廃止していく。
- ・ 30時間の半分の15時間をオンライン化し、残りはオンデマンド型の講習とし、少人数のワークショップ型などにより知識を学ぶ機会と演習型を合わせるなど工夫が必要。
- ・ 教員は恐らく最も女性の比率が高い専門職。産育休などを踏まえると2年の間で更新するのではなく3年や4年など幅を設けるなど、個人のニーズに合わせ、学びたい時に学んでいく仕組みが必要。
- ・ 都道府県等が実施する研修の中に、認定講習の受講を組み込み、大学の科目等履修や大学院での科目受講修了や免許の上進や他校種の免許取得などが確認されれば免除されるなど、キャリアの明確なアップデートとの連動があってもよいのではないか。
- ・ 教員の質と量どちらもしっかり確保することは大前提。質の向上に教員免許更新制がどれだけ役に立っているのかという点では、最新の知識や技能を身に付けることを目的とすると10年に1度というスパンは時期を逸することもかなりあると思う。今の制度では、教師も自ら選びたい講座等がとれず、更新するために仕方なく受けているという声も数多く聞かれる。(大字)
- ・ 教員の量の面では、教師不足は非常に深刻であり、臨時的任用教員はなかなか確保できない。教頭や副校長が担任をしているケースも珍しくない。10年で失効するなら教師以外の職を選ぼうという若手の声も聞こえる。他業種からの教師への参入についても増やしたい。教師不足はかなり深刻であり、教員免許更新制の見直し、できれば廃止も含めて検討していただきたい。
- ・ 研修は重要であり必要であるということは誰も異論がないこと。免許更新制が必要であり重要であるということについては相当異論が出ているというのが事実。きちんと機能するのであればいい。強制ではなく自ら学ぶことが大事。**※再掲**
- ・ 更新講習の受講を最優先するために、特別支援学校教諭免許状の取得の認定講習を後回しにするというケースが多いという声も聞いている。制度が違うので代替するのは難しいかもしれないが、更新講習と認定講習をお互い代替できるようになるとスムーズになるという部分もあるのではないか。
- ・ 2年間の講習期間ではなく、10年というスパンをフル活用して単位認定し、更新していく仕組み

みが良いと思う。

- ・ 10年間を受講のタームとして考え、10年単位の研修の履歴を蓄積していくと良いと思う。 そうした中で、研修を自ら選んでいくことが徐々に可能になっていくのではないか。
- ・ 更新制(更新講習)について、「最新の知識・技能を修得する」ことに集約しすぎている。教師の資質・能力を伸ばしていくという視点も大切である。「10年前はこのようなことを考えていたのだ」と振り返られるような学習履歴管理の仕組みづくりが大切だと思う。
- ・ 研修のクオリティコントロールについて、我々も研修で先生方に、昨日の授業より今日の授業、今日の授業より明日の授業を改善していこうと伝えているが、それを体現していくこともこの更新講習においてはすごく重要だと思う。
- ・ 個人の免許をチェックすることと現職の教師の学び続ける資質や能力を向上させることが更新講習に含まれているが、必ずしもそれはイコールではないと感じた。 個人の免許をチェックして更新していく機能ということであれば、金銭的負担が個人に課せられるのはある意味ありかもしれないが、お金を払うのであれば、開催される時期や内容やらを受講者が厳しく求めていくことは当たり前のことではないか。一方で、今、日本型の教育の中で求められている事柄の中に、学校づくりや協働など学校全体で学び合う組織にマネジメントすることなどがあるが、これらは先生方個人に求めることは馴染みにくいことのように思う。日本型教育を進める上で、個人に強く金銭的負担を求めることを超えた部分を今私たちは考えなければならないのではないかと感じた。

【大学等開設者への影響等】

- ・ 教員養成系の学部や大学は外部資金の獲得に関して、他の学部以上に厳しく、更新講習から得られる資金は貴重な財源。

2. 教師の学びについて

【教員が自律的・主体的に学び続ける仕組み、個別最適・協働的な学びの機会の重要性】

- ・ 教員免許更新講習が「令和の日本型学校教育」を実現するために教師に求められる基本的な資質能力を育成する研修となり得るか。
- ・ 教職生涯を通じて学び続け、子供一人ひとりの主体的な学びを支援する伴走者としての役割の実現に寄与する研修になり得るか。
- ・ 教師の研修はアダプティブ、まさに個別最適な学びとすべき。
- ・ 最新の情報でいかに学んだかということが重要。 個々の教師のキャリアステージに応じた10年、20年という年次研修を加えながら研修内容を教師自らが主体的に選択することができるシステムを構築していくべき。
- ・ 教員自体がエージェンシー、自律性を大事にし、意欲を持って研修に臨めるようにしていくことが極めて重要。
- ・ 主体的な科目履修の選択の保証は必須。自らがデザインし自らがマネジメントしたということ

が効果の体感と大きく連動する。オンライン化、オンデマンド化することによって、より主体的な選択の保証を拡大していくということが重要。

- ・ 自分の好きなカテゴリーに偏ることのないよう、自ら主体的能動的に研修計画を立てられるように俯瞰図を作成し、研修受講後にはステッカーを発行し、研修ハンドブックにステッカーを貼るシステムとすることで、自らの研修履歴を蓄積していくシステムを構築。

研修がきちんと機能するのであれば、いい。強制ではなく自ら学ぶことが大事。

- ・ 主体的・対話的で深い学びが研修の形で行われるのが本当は大事ではないか。
- ・ 自主的主体的という言葉が出ておりそれはとても必要だと思うが、一方で、学びたい研修だけ学べばいいのではない。自分の得意分野や好きなものしかやらないということで偏りの生じている教員は少なくない。主体的だけではなく、学ばせたいということが反映できるように、管理職と共にキャリア形成をどうしていくかを共に考えていくような仕組みがほしい。
- ・ 更新講習の目的は、教師に必要となる最新の知識や技能の習得。そして資質や能力を伸ばすということ。知識や技能は教える・覚えるという学習スタイルが成り立つが、資質や能力は教える、覚えるという形では成り立たない。知識技能の習得のための工夫としてオンラインやオンデマンドの活用などはあるのではないか。資質能力を培うためには特にリフレクションのようなことが重要になり、10年目、20年目、30年目の学習履歴を蓄積しながらそれをリフレクションしながら自分の在り方を見直していくような仕組みになっていくことが重要。
- ・ 協働的な教師の学びを支援する管理システムやプラットフォームの設計の視点も必要。例えば、受講した履歴を基に、今度どういう研修を受講した方が良いかを地域を超えて情報交換できるようなプラットフォーム整備が大事だと思う。

【「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び(新たな姿の構想)について】

- ・ 教師の学びを「個別最適化」と言っているが、国から定められた目標に向かって到達していくというイメージではなく、教師一人一人の個性化の過程がとても重要なのではないかと考える。
- ・ 学びの成果を組織で活用し、組織自体が生まれ変わるという構想はとても良いが、その生まれ変わった学びの姿が、全国の研修にも生かされていく循環のイメージが必要。
- ・ 免許更新のための研修では、受講しないと失効するわけなので、教師が主体的にはならない。教師自身のキャリアアップにつなげることで、主体性を生むことが大切。
- ・ 新たな学びの姿について、教員一人一人が自分自身の資質能力を身につけていく、また磨いていくためには、教員自身に学びの地図、キャリア地図のようなものが必要。これからの教師に必要な資質・能力は何なのかを整理し、それを提示していく必要があるが、それこそが教員育成指標である。こういった資質・能力を免許更新で身につけるのではなく、校内研修等で身につけていくことも考えられる。これまでの日本型学校教育も評価されているとの話だが、その背景には校内研修がしっかりとされていたことを忘れてはならない。
- ・ 養成・研修が過剰に厳格化されていく可能性がある。社会も育成すべき資質・能力も変化していくので、学校教育に直結することだけでなく、多様な経験を許容していけるような内容であっ

てほしい。そうでないと、教員も元気を出して働くことはできず、また、学生にとっても魅力的な職業には見えなくなる。職としての魅力は、直接的にその活動に連結するような活動のみに依拠しているわけではない。

- ・ 新たな学びの姿は大変すばらしい。個人としては、免許や更新制に紐づけなくても良いと考えている。ただ、研修や講習の蓄積によって、上級の免許状に変わるといった仕組みもあって良いと思う。校内研修については熱心に取り組んでいるところが多いが、地域差がある。自分の興味のある分野だけを受講する仕組みだと偏りが出る。
- ・ コンテンツのワンストップ化、プラットフォーム化、ぜひ進めてほしい。工程表を示していただき、都道府県教委がやるべきことを明確にしてほしい。任命権者としては、安心して研修を受けられる職場環境を整えていくことが役目だと思う。また、研修の一環として、例えば10年経ったら大学等で個人の研究ができるなど、そういったインセンティブがあると教員の魅力アップにも繋がりが、実践と研究の両方の視野を広げていけると思う。
- ・ プラットフォームについて、オンライン＝オンデマンド型のイメージが強い。「コンテンツを見る(だけの)存在」として思われてしまうのではないか。
- ・ 資料2で示された新たな学びの姿に感動した。強いビジョンが示されており、抜本的に改革を進めていく姿勢を感じた。
- ・ 新たな学びの姿の具体化に向けて、研修システムの構築に賛同する。構築の際、全ての教師が対象となることが前提であり、全ての教師を受け入れるシステムとして機能しているという教員免許更新制の枠組みと、大学が関わっているという点については、今後うまく活用するということが1つの観点だと思う。オーダーメイド型研修に対する講習内容の提供ということも必要になってくる。
- ・ 教師は専門職なので、生涯学び続けていくシステム、特に研修システムは欠かせないことである。また、専門職であるということは、研修の中身が絶えず公に問うていくということが求められる。
- ・ 新たな教師の学びの姿のイメージについて、学び続ける教師を中心に置き、そこを取り巻くように教育委員会や教職員支援機構、各大学、民間団体、いろいろなシステムが書かれると、先生方へのメッセージとしても、考え方を整理する上でも良いと思う。
- ・ 新たな教師の学びの姿のイメージについて、それぞれの質を保証する仕組みが書かれていない。例えば、サービス監督者や任命権者、学校管理職はそのまま良いのか、今の激動する社会の中で学び続けなければいけないし、教育委員会も変わっていかなければいけない。
- ・ これからの学校の先生方は、例えば兼業・副業のようなことを通じた学びも御自身の仕事を俯瞰して見る大きな機会になるのではないかと。先生方が現場でされていること、社会の大きな変化の中で、別のロジックで動いている組織の動きを行き来することは大きな学びになる。
- ・ 教師の学びは、日々のOJTや現場での経験等が中心であり、それでも学べないものを学ぶのが研修であり、後者はサプリメントのようなもの。今回の中教審で「教師の学び」ということを全体のビジョンとして掲げるのであれば、それを示した上で研修の位置付けを明示すべき。

【ICTを活用した良質なコンテンツの集約・提供の必要性】【新たな仕組みの構築】

- ・ 大学で開設されている優良な講習を集約し、ポータルサイトで受講できるようにしてはどうか。
- ・ 一人ひとりが自分のラーニングニーズを明確にし、ビジョンを作るプロセスの上で自分のニーズに合った研修をポータルサイトから受講する。しばらく離職した人などは必須科目を多めにするなど柔軟に対応することで、一人ひとりのラーニングニーズに合ったポータルサイトを構築すると、多忙化の中でも集中的に2年間の中で隙間時間に受講できるのではないか。また、ラーニングニーズを集約すればニーズに合った研修を大学に開設してもらおうというエコシステムが作れるのではないか。
- ・ 免許更新に限らず、校内研修その他で常に研究や修養を続けている内容を記録し、自らも振り返れる仕組みが必要。また、そのためにはICTの活用は不可欠。
- ・ 大学は、研修を専門に行う民間企業、映像コンテンツを有する企業等との連携や、ナレッジをうまく伝えていく技法を磨いてもらうなどにより負担軽減も可能ではないか。
- ・ 主体的な科目履修の選択の保証は必須。自らがデザインし自らがマネジメントしたということが効果の体感と大きく連動する。オンライン化、オンデマンド化することによって、より主体的な選択の保証を拡大していくということが重要。
- ・ 更新講習を受けないと免許が失効してしまうので受講するという強制意識はあるのではないか。そのために時間的にも負担、心理的負担などあると思われる。しかし時間的負担があろうと教師として資質能力の向上につながる講習があれば教師は受けようとする。であればオンライン化の促進というのが当然。ICT活用能力やファシリテーション能力など、陶冶するような講習を提供すべきであり、教育委員会や大学が連携し、オンラインで講座を、反転学習、グループワーク、少人数などの形態の研修にすれば、研修の中身も充実していくのではないか。
- ・ 更新講習の目的は、教師に必要となる最新の知識や技能の習得。そして資質や能力を伸ばすということ。知識や技能は教える・覚えるという学習スタイルが成り立つが、資質や能力は教える、覚えるという形では成り立たない。知識技能の習得のための工夫としてオンラインやオンデマンドの活用などはあるのではないか。資質能力を培うためには、特にリフレクションのようなことが重要になり、10年目、20年目、30年目の学習履歴を蓄積しながらそれをリフレクションしながら自分の在り方を見直していくような仕組みになっていくことが重要。
- ・ 対面研修も素晴らしいが、研修自体オンライン化することにより、負担軽減になるのではないか。全国的な研修や義務的な研修に関しては、知識分野に限ると割り切るのも良いかもしれない。
- ・ 研修の管理や受講予約などをオンライン化していくことも大切。
- ・ 千葉県では研修履歴システムが導入されておりマイページで研修履歴が確認できる。自分自身の研修の受講履歴の確認や今後の受講計画の検討上に主体的にマネジメントしていけるシステムとなっている。
- ・ 特別支援学校の場合、視覚障害や聴覚障害に関する研修は、県に1つしか特別支援学校が存在せず、近くの大学で視覚障害や聴覚障害に関する研修が学べないという声も聴いている。

これらも含めてオンラインによる研修の充実も加えて様々な研修を更新の資格に変えていくという制度もどうか。

- ・ 容易ではないが、教員免許を一元管理できるような免許センターのようなものがあるといい。性犯歴も含め一元管理され、わいせつ教員は二度と教壇に立たせないという動きがあるが、免許履歴に一元管理でき、学校にいない免許保持者にも、更新時期をアナウンスしていく仕組みがあれば、失効により教壇に立てないという問題も解消する。管理職が緊張感を持って免許状確認をしているが負担も軽減する。

【学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方の基本的考え方】

- ・ 集団の学び合いの風土づくりが大切であり、学校での育成機会のほとんどが、管理職の采配の範囲にある。正に管理職の自主性や自立性が問われている。また、管理職選考の倍率低下も喫緊の課題。学校組織マネジメントを充実させることこそ歯止めの近道だと思う。
- ・ 管理職に求められる能力について、全ての校長先生に必要なのは、分析結果を正しく読み取り、理解し、学校改善に結びつけていけるような、いわゆるデータマインドのようなものである。
- ・ 校長に必要な能力にファシリテーション能力が示されているが、目標を設定して、関わり合いを生み出し、プラスの成果を創出するというのは、組織論では「リーダーシップ」と言うのだと思う。
- ・ 管理職の役割について、学校経営方針の提示や組織づくり、学校外コミュニケーション等を実現すべきだと書かれているが、これらを実質的にワークさせ、成果を出すためには、何らかの形で「管理職の評価」と連動させるべきだと思う。
- ・ 校長の役割を考える際、教頭や副校長に期待されていることも明示することが必要である。
- ・ 一口に管理職と言っても地域差があり、また、義務教育とそれ以外で大分違うと思う。どのように管理職になったのか、キャリアパスの違いに対応した専門性の深化も考える必要がある。
- ・ 特に校長に求められる資質能力について、リソースマネジメントの視点ははっきりと明示しておいたほうが良い。
- ・ 学ぶ時間の確保が大変厳しい学校の現状がある。この学ぶ時間をしっかり確保して教師の成長につなげる、その辺りを検討する必要がある。
- ・ 学校ビジョン構築のところに、例えば Society5.0 を踏まえるのであれば、未来を見据えたビジョン、あるいは SDGs を展開していくのであれば、世界・地球規模でグローバルな視点というところも織り込んでいけるとよい。
- ・ 学校自体を教師の学びのコミュニティとして捉え、自律的な研修組織として機能させていくことに大賛成。

【教師に求められる資質能力の再整理について】

- ・ 行動レベルの能力記述について、管理職の育成を含め、匠の技や実践知・暗黙知等を可視化、言語化、定量化し、それらが客観的に「測定・評価」できる仕組みを作っていく必要がある。また、新たな5観点について、特別支援教育の視点は全ての教育活動において当然すでに生

かされている必要があり、また、ICT は資質能力というよりあくまでも学習指導等のマストの手段なため、この2観点は、今後をあえて掲げなくても済むことを望む。

- ・ マネジメントやファシリテーションが横断的要素としてあるが、学級経営の充実には非常に大切なスキルなため、5つの観点と同等の位置づけとなるような示し方も検討してほしい。
- ・ 大きくり化について、本人の学びや学びを提供する側の主体性・自主性を発揮する空間が広がるので、歓迎したい。ただ、大きくり化された資質能力のそれぞれに基礎的な能力記述分がぶら下がって書かれているが、少し細かく書き込み過ぎなのではないかという懸念がある。
- ・ 教員の資質能力の定義の在り方をつくるプロセスこそ、データに基づくべきだと思う。また、資質能力の基準をつくるのであれば、教員養成の現場、現場での面談、様々な場面で使われなければ意味がない。
- ・ 教員の資質能力について、能力ベースや行動レベルで考えていくことや、構造化していくということについては賛成。ただし、それをこのような表の中に落とし込んでいってしまうと、今までと同じ大学の教員養成の授業に戻ってしまうのではないか。
- ・ 何を身につける必要があるのかということとはよく分かる内容である一方、個々の先生たちが持っている個性や能力を發揮できないような枠組みの議論になっていると思う。
- ・ 教員の資質能力を構造化することは反対ではなくが、インプリメンテーションを意識した設計が必要で、実現性も含めて検討が必要である。
- ・ もっと余裕や隙間が必要だと思う。これほど校長にがちがちのものを押しつけ、また、教員に対する指導やコンテンツが並べられるのはいかがなものか。
- ・ 5つの観点について、養成段階から採用・新任・中堅・ベテランという教員のキャリア段階を通し、各段階でどのような資質能力が必要か、その資質能力の見える化を図るために、達成度のレベルを表すルーブリックを、観点ごとにまずは作成する必要がある。
- ・ 今回の案はこれまでの研究がよく整理をされていると思うが、「個に応じた最適な学びを実現する」という令和の学校教育の教師像としてはもう少し検討が必要である。それには、令和の日本型学校教育そのもののしっかりとした構造化、体系化が早急に示されなければならない。
- ・ 日本の学校教育の良さは、学習指導と生徒指導、そして特別活動という3本の柱が非常にバランスよく行われていること。もう少し特別活動の視点が分かるような形で取り上げてほしい。

3. 研修履歴の記録・現職研修の充実方策について

【研修履歴の記録による学びの支援】

- ・ 校内研修や校務分掌なども含め研修をポイント化していく仕組みもあり得るのではないか。マイページを設け、各自の研修をポイント制とすることによって免許更新が継続されたり、自らの振り返りにも役立つ仕組みはどうか。
- ・ 臨床発達心理士等の資格更新講習は、資格更新の時期までにその団体が実施している研修だけでなく、例えば学会の参加や論文発表など他団体の研修への参加等も当該団体の資格更新講習に代替している制度がある。全国の校長からも、さまざまな研修に参加した際ポイント

制にし、教員センター等の研修も含め、更新の時期までに貯めて資格更新するという形もあるのではないかという声がある。自ら研修を選びポイントをためていくという制度は、自らが主体、学びたい研修を自発的に教員が行う形となるため好ましいという意見がある。

- ・ 研修履歴のポイント化については大きく賛同。
- ・ 非常に負担感があるが良かったという教師もいれば、行くだけ無駄だったという教師もいる。中身について話をしていくと、大学での講習内容は都の研修内容とほぼ重なる内容だったという声もある。研修、資質能力の向上は必要だが、負担軽減という点からはポイントリザーブ等というような話もあるが、そういう整理が必要ではないか。
- ・ 研修履修管理システムは、やはり研修の受講とか履歴を入力することになると思うが、これでは狭すぎる。もし導入するなら、そこで取り扱われる内容を「研修」だけに矮小化するのではなく「教員の学び全般」をしっかりと扱うべきだと思う。
- ・ 対話と奨励のプロセスが学校管理職の過度な事務負担にならないようにと書いてあるが、特別支援学校の場合には、1校で200人規模の教員がいる学校もあるので、制度設計に当たって実効性の確保という観点も非常に重要になると思う。
- ・ 「期待する水準の研修を受けていると到底認められない場合」とあるが、この判断は難しいと思う。校長がどう判断するかということについてもしっかりガイドライン等で定めてほしい。

【教員研修履歴管理状況調査結果、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】

- ・ 研修履歴管理について説明があったが、「管理」という名称にシステムの設定自体に誤りがあるように誤解を受けるのではないか。調査のために充てられた名称だと理解はしているが、管理ではなく、個々の教員が自らの職能開発のプロセスを育成指標と連動させてマネジメントしていくことだと考える。そういう面からも「管理」ではない。関連して、今回の調査で、本人が研修履歴を閲覧できる自治体が全国で4割程度というのは、望ましい状態ではないのではないか。
- ・ 学習履歴について、何を受講したかのチェックであれば、個々の教員免許をチェックするレベルとあまり変わらない。それを乗り越えるためには、学習履歴の中に、個々の先生方が、何を考え、どういうレポートを書いて、どういう風にそのとき考えたのかが残され、振り返りながら考えていけるようにするところに踏み込んでいくことではないかと思う。
- ・ OJT など学校でどのように進めていくか考えているが、校長の役割が非常に重要。校務全般の見直しも一緒に考えて行かねばならないのではないか。
- ・ 資質能力の向上を現場で見える化することが重要だが、個々の学びに、自己申告の際には受講履歴も参照しながら対話を進めて人材育成をするが、業績評価とのつながりを研修評価と合わせてどう進めるのか、人材育成という点から重要になってくるのではないか。
- ・ 初任者に初任者研修を受けさせながら、担任を持たせるのは決してよいことではない。それらを解消するために、大学4年次は1年間を費やして主体的なPBL型の「インターン研修」を行

い、教育実習の単位としても認めるなどの制度変更はできないか。

- ・ 初任者の時期には、「児童生徒との触れ合いから学ぶ」ことを主眼に自ら課題設定と解決を図る「臨床研修」を設けてはどうか。学校現場が求めている教師は、人間的な魅力のある教師であり、これこそ最も必要な資質能力ではないかと思う。
- ・ 一人一人の先生方の資質能力を向上させるための研修を奨励していくのは難しい部分がある。研修の奨励については、教師のキャリアアップの在り方と一緒に考えていく必要がある。
- ・ 校内研修の充実の方向性を歓迎したい。管理職の力でそれを強化・充実させ、さらにその活動を第三者が認証して、校内研修自体が研修履歴となっていくことが必要だと思う。
- ・ 将来の教員研修のコンセプトは、「研修転移を高める」、「リフレクション(振り返り)を促す」、「量を徹底的に減らす」の3つが良いと思う。オンラインの特性をもっと生かした方が良く、オンラインは、短時間で、頻度をあげて研修ができるため、研修と実務の往還、学びと実践の往還ができるようになる。
- ・ 教職大学院と教員研修の効率の良い制度的な重ね合わせの仕方をもっと検討していくべき。
- ・ 「何か嫌なもの」というイメージを除くためには「研修」という言葉を使わない方が良いかもしれない。研修コンテンツ自体を先生方が作っていく、まさに現場の中で必要になったコンテンツを先生方が考えて、そこから学びを得ていくといったようなものもあって良いと思う。

【京都府・大分県の事例発表を受けて】

- ・ 京都府は緻密な実績を積んでいると感銘した。教員からの評判について、キャリア形成にどのように役立っているのか、また、管理職からみて使い勝手がいいのか、両者からみたときに、そのあたりの違いがあるのか気になった。校内研修で近隣の大学等や教育委員会の組織的な連携があるのかも知りたい。
- ・ 京都府の研修システムは、戦略的に練り上げられた全体像とその中に自発的研究支援もビルトインされており、主体性の担保に配慮されている点に着目した。先日の特別部会では、中原先生らのご発表では、現場での経験的学びこそが資質の向上をもたらすとあった。教育委員会が企画し新たな技能等の研修を企画することも大事だが、日常的な OJTこそ大事。必要に応じて WEB も活用すべきだが、校内研修の充実こそ大事で再評価すべきと感じた。これらの校内研修も履歴管理し、振り返りを支援するというのもあるのでは。
- ・ 校内研修など日常的な学びが充実されるためには、学内で学ぶ協働性がある学校が実現されなければならないし、全ての教師が学びのチャンスを持ち経験を戦略的に積むような形が必要。そうした意味では校長の役割が非常に重要。子どもも教師も成長する学校が理想であり、そのためには管理職が見通しをもって教師を育成することが重要だと改めて感じた。
- ・ 校内研修の充実は小規模校では担保が厳しい。複数校でオンラインで学びを充実できる仕組みを作ることも大事ではないか。
- ・ 幼稚園も研修システムを利用できるのか気になった。

4. 審議まとめ(案)について

- ・ これまでの意見等を踏まえ、よくまとめられている。
- ・ 多くの学校が臨時的任用教員に支えられているため、積極的な研修参画の方法等を考えてほしい。また、サービス監督権者が行っている研修や市町村間・学校間の研修、校内研修も研修履歴に組み入れられるようにしてほしい。
- ・ 国任せや他人ごとにならないように、全ての教育関係者が当事者意識をもって取り組めるようなロードマップづくりが必要ではないか。
- ・ コンテンツのオンライン化等、先生方の学びの DX を実現することは素晴らしいことだが、相当な予算要求が必要。どこかの組織や教育委員会に依存せず、多様なステークホルダーが参画しながら優良コンテンツが集約されるようなプラットフォームを構築することが大切。
- ・ 今回提案された新たな教師の学びの姿は、教員免許更新制への批判やネガティブな印象をある程度解消に向けて実現できていると思う。
- ・ オンライン等を通してより質の高いコンテンツが集まるプラットフォームを構築すること、学習履歴システムを通して自分の研修履歴や教師の学びの履歴を確認できる仕組みを構築すること、これらの点に関してはうまく整理できているが、知識や技能に関してではなく、資質や能力をどう保証していくかということに関しては落ちている。
- ・ 教師自身が自分の現場の体験を振り返りながら整理をし、それについて対話を通して、もう一回確認しながら将来の自分を描き出していくような「協働的な学び」の視点も柱の一つとして必要だと思う。
- ・ 個別最適という視点は書かれているが、それが協働し、例えば探究するということが、書かれていない。
- ・ 「新たな教師の学びの姿」という言葉について、意味としては、どちらかと言うと「教師の新たな学びの姿」ではないのか。
- ・ 教員が更新講習によってそれまで受講できなかった研修を受けることができるようになったのは事実であり、これらの貴重な財産が今後も引き続き質の高いコンテンツとして提供されるようお願いしたい。
- ・ 大学と学校、教育委員会が近くなったのもこの制度の成果の 1 つ。今後、教育委員会や学校で進められる研修が大学と共同で構築されるような制度になっていくことを大いに期待したい。
- ・ 今回の審議まとめ(案)は、免許状更新講習の真の狙いである「教師の資質能力を高めていく」ための制度設計を改めて発展的に捉え直す、そういう報告書になっている。そして、今までの課題を乗り越えていく、そうした質的な転換の提案になっている。
- ・ 今後は研修についての定義というものも考えていく必要がある。定義ができれば、学校内でやっているのが研修としてふさわしくないということにはならない
- ・ 先生に対する応援のメッセージを「おわりに」の中に入れていただきたい。
- ・ 演習や実習を伴う更新講習は多くの教員のニーズが高かったが、これらは協働的な学びを中心にプログラムが計画されていたものが多い。この点は令和の日本型学校教育を担う教師の

学びに非常に重要であり、今後、このあたりのところをぜひ積極的に取り入れてほしい。

- ・ 教員免許更新制の発展的解消と新たな教師の学びの姿の実現を同時に進めていくということだが、どれぐらいのスパンで進めていくのか、どんな内容でシフトしていくのかという具体的な流れ、その辺をはっきりとしてほしい。
- ・ 高度な専門職である教師にふさわしい主体的な視点や姿勢、多様性を尊重し、現場の経験が重要だということを鍵となる概念としたこと、そのためには学びの資源が必要だということも併せて書いていること、大変重要だと思う。
- ・ 働き方改革の中で校内研修が削られている実態がある。カリキュラム・オーバーロード等につけていかないと我々が望むような教師の新しい学びの展開というのは実現できない。
- ・ 教職員のスキルアップは、国任せや他人事とせず、任命権者や服務監督権者である市町村教育委員会、学校管理職など、それぞれが当事者意識をもち、これまで以上に真剣に積極的に取り組んでいくべき。まずは、この審議のまとめが教育委員会や学校現場等に腹落ちするよう、今後は、国からの地区説明会の実施や動画作成なども検討して欲しい。
- ・ 「発展的解消」という言葉について、新制度で研修を一層強く徹底させられ、より勤務環境が厳しくなるのでは、などと表面的に伝わってしまうことを危惧している。この「発展的解消」の意味することも、正しく伝わるようにする必要がある。
- ・ 免許更新制に代わって別のことをやらされるように受け止められている可能性がある。この審議まとめでは、教師の自主的な学びや主体的な学び、あるいは同僚との協働的な学びを強調しているが、そういうふうには受け止められていないのは非常に良くない。そこをうまく伝えるように我々も考えていかなければならない。

5. その他

【教師の魅力を高めることで、教師人材の確保を図る】

- ・ 研修によって教師自身がこんなことができるようになったとか、こんないい時間を過ごせるようになったという、そういうことが教師の中から発信され、あるいは子供たちがそれを実感するという、そういう中で初めて教師の確保が進んでいくのではないか。

【教職員支援機構の役割に期待】

- ・ 更新講習は教職員支援機構がとりまとめているが、キーセンターになり得るところだと思う。大学のすばらしい講師が機構と連携し、全国的にオンライン講座を開くことができれば、現職の先生や、今後教師を目指す予備軍の方々もアクセスしやすくなるのではないか。
- ・ 教職員支援機構が教員の研修プランを各大学と協働で開発し、オンラインと各地域での対面とをハイブリットさせた研修を現職の先生方が受講できるようなものになっていくということができればいいなど。

【現職教師へのアンケート調査結果について】

- ・ 更新講習の調査結果について、各地域の開設大学と教育委員会との連絡調整がどのように行われているのか疑問に思った。
- ・ 義務教育と幼稚園高等学校を一緒に考えて良いのか気になった。更新講習等に対する見方など異なってくるのではないかと。また、更新講習が夏休みに集中することから、部活動の大会等もあり、中高の教員のマインドと小学校では異なるのではないかと。
- ・ 免許更新講習の調査結果について満足度や知識技能を修得できる内容であったか、役に立っているかという項目で、厳しい結果が出ているが、教師のキャリアの違いによっても異なるのではないかと感じた。
- ・ 現職教師へのアンケートで幼稚園教諭の満足度が高かったのは、幼稚園教育要領と学習指導要領の構成の違いもあるのではないかと。