

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会における  
主なご意見

【全般的事項】

- 子供一人一人が主語になるためには、教師一人一人が主語になって、自分の取組として自分たちの取組を進めていくとともに振り返る、そして工夫、改善を重ねていくことが重要。
- 知識や技能は教えることができる。しかし、コンピテンシーが中心になったときには、教えるという行為はできない。むしろ学び合いをどう教師がファシリテートしていくかという教師観に変わっていかなければならない。
- 人生 100 年時代で、そもそも教師というのは教えるだけではなくて、子供たちに生涯学び続ける先輩としての姿を見せなければいけない。
- 特別支援教育は全ての学校で行われる。発達障害等の障害のある児童・生徒の指導を担当する教師はもとより、特別支援教育コーディネーターなど多様な専門性が求められてきている。
- 今後 GIGA スクール構想の活用の部分の格差をいろいろなくしていこうとしたときに、単純に研修を増やすというよりは、GIGA スクールの標準の仕様で、当たり前で教員養成や教員研修を皆でやっていくというようなことが大事。
- 学校目線でいえば、日本型教育の強みを堅持しつつ、GIGA スクール構想等教育改革への対応と働き方改革の両立、その困難性をよく聞く。教育行政目線では、教員採用試験の志願者減と、臨時的任用教員におきましては枯渇しているという状況がある。大学目線でいえば、教育学部で行われている教育課程と、現場、教員の研修の接続、併せて、例えばスクールリーダー等を養成する大学院に対する現場教員の理解の促進や、大学と県教育委員会等自治体との協働関係の一層の活性化などの声が聞こえる。
- 一番大事なのは、教員志望生、それから、教師自身が仕事に魅力を感じて、前向きに成長し続ける、そういうサイクルを教員養成や教員研修を通してどう実現していくのかということ。
- 幼児教育は、遊びと生活によってなされていくが、学生たちの中には、外の遊びも仲間との遊びもほとんど経験がないまま大学に来ていて、そして幼稚園の教諭になっていくというケースもあると思う。その場合、現場に入っても遊びを知らないで非常につらい。そういう意味では、学校生活というものがもう少し余裕のあるものになっていかないのではないかと思う。

## 【教師に求められる資質能力の再定義】

- これまでは、どちらかという教師の資質能力は、基本があって、その基本に様々な新しい要素を加えるような形だったが、これからは Society5.0 を見据えて根本的に変える必要がある。
- 教師の資質であるコンピテンシー、教師の充実感や満足感であるウェルビーイング、そしてやる気が出るために自らが主体となって関わっていくエージェンシー、これを三位一体としていく必要がある。
- 教師の資質・能力等をこれまでのように、〇〇感とか〇〇力といった精神主義的で抽象的なエピソードベースだけで語るのではなく、優れた匠の技や、実践知・暗黙知などを、可視化・言語化・定量化して、養成・採用・研修の際にそれらが客観的に「測定や評価」などができる仕組みなどを作っていく必要があると考える。
- 教師個人に求められる資質能力について、要件が複雑になると、学校現場で実行されなくなる。メッセージをシンプルにして、学校での実現性を高めることが重要。
- 教師に求められる資質能力について、「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」と「ICT や情報・教育データの利活用等」は、現状の実態や課題から強調されたものと理解する。しかし、特別支援教育の視点は生徒指導をはじめ、すべ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る。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である。
- 教師に求められる資質能力の構造化について、基礎的な能力記述が、うまく授業のデザインとマッチするような記述をつくっていくことが大事である。たくさん書き過ぎると固定的になってしまうので、シンプルにすることはとても大事であるが、どういう授業をやったらどういう学びが起きるのかという仮説を持って、実際に授業の実践でやってみて、その結果を振り返ることで、さらに子供の発達や学習過程に関する理解を深めていくみたいな、そういう行き来が求められるような、そういう力がまず大事。そういうレベルで書いていくことで、大学での教員養成の授業や実習の在り方の見直しにもつなげていく、そんな記述を検討する必要があるのではないか。
- 教師の資質能力を構造化すること、その上でそれらを横断的に育成・形成していくことは必要だと考える。その時に、それぞれの例えば教職課程科目が単発・並列で実施されるのではなく、教職課程を一体的に運営するような組織、それこそ教職課程組織マネジメントが必要。
- 子供たちがどういうふうに学ぶのかをしっかりと捉えて、議論と照らし合わせて深めていくことがとても大事。
- 変化が激しい時代になってきており、その中で教育や教員の在り方を変化させていく事に対する期待も高まってきている。そしてこの期待に応えていくプロセスの中で教員の資質能力も複雑化してしまっている。複雑化していくからこそ、この設計段階において、

インプリメンテーションをしっかりと意識した議論が必要。

- 現場の状況や一人一人の資質能力やキャリアステージの違いも考えると、全て定義してルーブリックなどで固めることの意味と実現可能性について、改めて再度考えていく必要がある。
- 教員の資質能力はインプリメンテーションを意識した設計が必要で、実現性も含めてシンプルなメッセージの検討が必要である。
- 教員の資質能力の構造化に関して、現場でいかに使えるものにしていくのが大事。また、教員一人一人の学ぶ意欲、学びに向かう力を引き出すという意味においても、教員の主体的な学び、探究的な、自ら課題を設定し、自らこれをさらに学んでいきたいという主体的な学びの中でコンピテンシーを身につけていくというような、そういう研修だとか養成の在り方というのも、今後より一層重要になってくるのではないか。
- 教員の資質能力の構造化を議論する場合に、WHY・WHAT・HOWの3つの問いを掲げて検討することが大事だと考える。根拠、意味、方法を問う三本の柱を立てて、多様な叙述内容を整理しながら受け止める必要がある。さらに、大きな柱を立てて多様な内容を整理するために重要なのは、それぞれの柱についての、大とか中とか小という項目を区別して関係づけて、筋道のある捉え方をすることが必要。
- この度の教師に求められる資質能力の構造化はいわゆる体系化であり、令和の日本型学校教育を担う教員の資質能力とは何かについて、いくつかの大項目をあげ、そのそれぞれにどのような内容の中または小項目が包摂されるかを吟味することが必要であると思う。具体的には、新しい学校像や学校観をしっかりと捉えて生まれてくるものだと理解する。そうすると、令和の日本型学校教育の中心課題から実践課題を導き出していくということが必要ではないかと思う。また、同次元の内容を列挙するという方向にならないような形で、全体を一つの構造体として、立体的・統一的に捉えようとする、あるいは組み立てるということが必要なのではないか。
- 教師に求められる資質能力として、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底して、その段階では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作成してみる必要もあるのではないか。
- 教師に求められる資質能力の構造化について、特別な配慮や支援を必要とする子供への対応として、生活指導、学習指導に関わる部分で個別的な配慮をすることは重要である。その上で、資質能力の観点と具体的な内容に関しては、教員免許で担保すべきと考えられる基礎的な能力の記述例ということで、これを教職課程の中でどれだけ担保できるかというところがすごく課題だと感じる。
- 教師に求められる資質能力を各々が設定するのは難しいことあり、国として設定して出すことは大切。一方で校長たちには、どういう教師が求められているのか、よい伴走とは何か、いい職場とは何か等、哲学対話みたいなものが、実は大きな研修的な効果があっ

たり、関係構築になったりするのではないか。

### 【多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方】

- 「個人」としての能力開発だけでなく、意欲向上や教職員が育つような「集団」としての学び合いの風土づくりが大切。
- 「変化」を生み出す教職員集団を実現するためには、人材開発と組織開発を両立させた「両利きの学校運営」が必要。人材開発は「教員個人の能力形成を通じて、子どもにより付加価値の高い学びを提供する」ことであり、組織開発は「組織ぐるみで業務を見直し学習資源・心理資源を生み出し、変化を主体的に創造する一助とする」こと。
- 教師の育成のために、管理職による育成支援は必須。教師の学びとリーダー職の学びはセットで考えるべき。
- 管理職になるのは、生まれ変わりに近い。研修で学ぶことと、それを実践できることは違う。実践できるようになるには、振り返りと研修を繰り返す必要があり、時間がかかる。
- 教頭のときに何を達成しなければならないのか、校長になったら何をするのか、整合的にしていく必要があると思う。組織マネジメントとして実効性がある仕組みを構築することが重要。
- 新しい変化に向かって学び合うこと、外部人材を含めて多様な人材を生かしながら学校組織の総合的なマネジメントを高めること、そしてアセスメントやファシリテーションに能力を発揮すること、そうした管理職像が新しい議論として出てきている。
- 教職員のスキルアップのためには、個人に加え集団の学び合いの風土づくりが大切。
- 校長に必要なのは、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、データマインドのようなもの。管理職にはデータマインドを持っていただき、データの分析を行うには、データサイエンティストのような存在がむしろ必要ではないか。
- 校長・管理職といっても、地域、学校種等で大分違う印象がある。キャリアパスの違いにも対応した専門性の深化というところも必要ではないか。
- 管理職、特に校長に求められる資質能力について、特にこの令和の日本型学校を目指す今の段階でははっきりと明示しておいたほうがいいと思うのがリソースマネジメントの視点である。学校現場、教職員には余裕がない、余力がない、だから学ぶ意欲もなかなか湧かないという状況の中で、管理職は限られた資源を一体どういうふうにするのかということ。この視点がないと、常にビルド・アンド・ビルドをやり続けてしまう。
- 管理職の資質能力がはっきりしていく中で、年齢に関わらず資質能力がある人間が校長だとか管理職になっていくような、柔軟なキャリアパスが必要ではないか。
- 令和の日本型学校教育を進めていく上では、学校ビジョン構築のところ、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ぜひ織り込んでい

けると、よりよい管理職の資質能力を明確に示すことができる。

- 校長の集合研修といった機会とても大事である。日常の仕事と関連づけるような形で、例えば校長同士のネットワークが広がるような体制づくりも大切。
- 教師の離職防止戦略についての議論も充実させるべきではないか。優れた人材確保のための教師の採用等の基本的な考え方について、離職、採用、人材育成、離職防止戦略の一貫性についてしっかりと示していくべき。
- 就職活動と同じ時期に競合する結果、残念ながら断念しているという状況もあることを踏まえれば、教員になりたい、教師になってみたいという興味のある方々が広く、早く迎え入れるような形が取れるというのが理想ではないかと考える。
- 教職志望者が増えない要因の1つとして、民間の採用時期の早期化があるのではないか。採用試験の時期を早める、あるいは、複線化するなどの根本的な制度改革も必要ではないか。また離職する理由の1つとしては、学校に勤めてみて、こんなはずではなかったということがあるかと思う。学校における経験を重視した往還的な学びが実施できると、そういった問題も少しは軽減されるのではないか。
- 入職ギャップについて、養成段階で、学習指導員やインターンシップというような仕組みをぜひ活用すべきと考える。また、新任の間、慣れるまではしっかりフォローを行うことが重要。また大学所在の都道府県で勉強して、自分が就職したい都道府県へ持っていけるような形も検討する必要があるのではないか。
- 採用試験を少し前倒しして、開放制の大学から有能な教師になり得る人たちが、教師になれるということを明確にしていくというようなことが非常に重要なのではないかと考える。また生涯専門性をもって働き続けられる職業の魅力というものをもっとアピールできる機会というのをたくさんつくっていくということも重要。
- 社会人等の登用の促進、入職ルートの複線化・多様化の促進などに関して、採用段階で教員免許所持を不要にすることや、教員免許を持っていない志願者のための採用枠を設けることも考えられるのではないか。
- 採用の多様化によって採用数、それから質を上げていく検討も大事だが、本丸は教員採用試験そのものの見直しだと思う。教員養成段階で豊かな経験をもって素質を磨き、採用後もそのまま学び続ける教師、その接続部分である採用試験のところの議論をしっかり進める必要がある。

#### 【教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し】

- 教員免許更新制については、その趣旨である「最新の知識・技能の習得」に向けて、投下した時間や労力に対する効率や成果が上がっているのかについては正直なところ疑問がある。教師は常に学び続ける必要がありますが、まさに個別最適な学びとすべき。
- 教員にとっては、学校現場での具体的な経験の中で課題の抽出があり、それを腹落ちし

て、なんとかしなければならぬと思うことが学びのエンジンになっていく。

- これからは研修自体も社会に開いていく考え方も大事ではないか。大学や教育委員会の研修という自前主義的なところだけでなく、場合によっては、外部だとか民間の実施主体による多様な研修を受けられるとか、学びに行ける機会だとか、また、研修の対象も、必ずしも教員だけが学ぶ研修というだけではなくて、教員以外の人間なんかも共に学ぶような研修だとか、そういったところにも参加をしていけることも有効ではないか。
- 校内研修の充実の方向性を歓迎する。ぜひ管理職の力でそれを強化・充実させて、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ということが必要。
- 学校現場では、新学習指導要領に基づいて、ある意味、コンテンツベースからコンピテンシーにかなり重点の移った授業が展開しようとしています。その一方で教員免許に関しても同じようなシフトが必要だと考える。この部分に関連して、能力ベース、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。行動レベルで表現するという事は、授業自体も行動を伴うような授業であって、一斉授業の講義で最後はテストで測るといったような授業ではないはずである。免許法に落とした瞬間にそうではなくなるといったような工夫が必要ではないか。
- 研修は研修、日々の実践は実践というふうに切り分けてしまうのは適当ではない。できるだけ研修で扱う内容を、そのまま日々の、例えば授業改善であれば授業実践に適用して、そこで子供たちがどういうふうに学びを深めていったかというエビデンスを取って、また研修に持って行っていろいろな先生と交流するといったことが大変重要だと考える。
- 教育実習で学生を受け入れた際、電子黒板を使ったことがない、デジタル教科書も使ったことがないということがある。より実践的なものを大学でも学ぶ環境ができるといいなと考えている。
- 教職員のスキルアップには、国任せや他人任せとせず、皆が主役であるとの当事者意識をもち、これまで以上に積極的に取り組んでいくべきであると考え。まずは、この中教審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、国からの情報発信の方法等についても検討してほしい。
- 教師の学び、イコール、研修受講となつてはいけぬ。現場の理解が得られるような工夫が必要。
- 制度設計にあたって実効性の確保も非常に重要。
- 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の判断はなかなか難しいのではないか。
- 協働的な学びに対応するためには実践的な研修も必要。
- 研修というものをどう捉えていくのかということがこれから非常に重要になってくる。教職員自身が学んでいくことによって、それこそ仕事を楽しく、誇りを持ってやっていけるようにしていくための大事な学びであるというものになっていく必要がある。

- 研修というのが、何となくやらされるというか、つくられたものを受けるというイメージが強いという印象がある。教師の成長のための学びの中で研修がどう位置付くのかというようにもやっぱり大きな視点から考える必要がある。
- 学部段階で導入されて久しい介護等体験実習、あるいは、教育実習の在り方をどう考えるかということも必要。
- 教職課程を履修していない方が学校での現場の経験を元に免許を取得するという、この免許取得の在り方は、若干慎重な検討が必要ではないか。

### 【教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化】

- 教員養成大学と地元の学校とが一緒になってネットワークをつくりながら、養成、採用、研修というものについて、生涯的に関係を持っていくような仕組みをいかにつくっていくのかが求められている。
- 大学での教員養成の中でかなり実践的な体験的な部分を入れるべき。その際、教育委員会、学校現場との連携をもっと強くしていくことが必要。
- 新任教師に初任者研修を受けさせながら担任を持たせることが当たり前になっている現実、決してよいことではないと思う。それらを解消するために、大学4年次は1年間を費やしての主体的なPBL型の「インターン研修」を行うことはできないか。学校現場が求めている教師は、優秀であるにこしたことはないが、荒削りでもよいので、人間的な魅力のある教師が必要である。
- 現場の教育課題に即している研修にするべきだという意見もあり、これもとても大事だが、だからといってすぐに役立つハウツー的なものばかりに偏ってしまうと、研修履歴があたかもスタンプラリーのようになってしまわないか。すぐに役に立たなくても、例えば教職大学院等も積極的に活用して、本質的なことを学ぶことを保障したり支援したりすることも必要。
- 教職大学院について、実務家教員の雇用も含め、教育委員会との連携もかなり進んできていると思う。教職大学院と教員研修の効率のよい制度的な重ね合わせの仕方ということについても検討が進むと良い。
- 様々な学部の専門を持った学生が教員免許を取得できるようにすべきと考える。例えば、共同実施制度等を活用するなど。開放制の原則の中での教育学部の役割を再検討する必要もあるのではないか。

### 【教師を支える環境整備】

- 教員の人材マネジメントという観点で見えていくと、革新することや増やすことよりも、その前に減らすことを先行すること、あるいはそうしたメッセージングを出していくこ

とが大事ではないか。

- 多くの教育委員会で、教職員の国や県の主な研修会の受講を記録した研修歴を蓄積していると思うが、養成や研修を厳格化していくという意味ではなく、今後は、指導力の伸びを測定したりするための指標作りや、自らの成長の足跡を振り返られるような教師の学習ログの仕組みづくりが求められているのではないか。
- 教員には学級ビジョンや生徒ビジョンを定め、その目標やビジョンに向けて、周囲のリソースやサポートを得ながら、教員自身が学習し続ける姿勢を持ち、子供たちと向き合う対応力が求められている。例えば目標設定やモチベーション管理は現場で行い、オンライン研修コンテンツのプラットフォームみたいなものの構築を進めていき、教員一人一人のランニングゴールやニーズに合わせて、研修コンテンツを組み合わせることも検討すべき。
- 特に OJT や校内研修、授業研究などが教師の持続的成長の中核であると考えている。そのための時間を学校ではしっかりと取って、教職員を成長させることが大事。一方で、この学ぶ時間の確保というのが厳しいという現状。
- 学校自体を、教師の学びのコミュニティとして捉えて、自律的な研修組織として機能させていくことに賛成。これをやるためには、協働性・心理的安全性を確保した上で、学ぶ時間や学ぶマインドを確保していくということが前提でないと何も進まないと思う。
- 協働的な教師の学びを支援する、学校内のメンバーだけではなく、垣根を越えて情報交換しながら学んでいくようなプラットフォーム整備が大事。
- 新たな教師の学びの姿のイメージは、学び続ける教師を中心に置いて、そこを取り巻く教育委員会とか、教職員支援機構とか、各大学とか民間団体とか、いろいろなシステムが周りに来るようなイメージで構築すべき。
- 教職員の方々も兼業ができるようにするというのも、話題にしていくべき。
- 多様な専門性を有する社会人等が兼業、副業、クロスアポイントメントなどで教職員としても教育に携われるようなことを、私立や海外の事例なんかも参考にしながら、地方公務員制度や教育公務員特例法を含めて、見直しや改善というようなところも見据え、今後検討していく必要があるのではないか。