

「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会
検討の方向性に関する主な御意見

参考資料 3 - 3

(令和3年11月15日の同会議に付された際に委員から出された意見を整理したもの)

(全般)

- 小委員会では、多様な発想で議論することを期待。教師の声を聞くような場を積極的に持っていくことが必要。
- 専門性を高め、幅広い教養を身に付け、それが子供に還元されるという教職の存在意義を明確に打ち出すことが必要。
- GIGA スクール構想も踏まえ、さらに我が国の隅々までデジタル化が進んだ場合も想定しながら、検討していくことが必要ではないか。

(教師の養成)

- 少子化による急激な教員ニーズの変化も視野に入れた形での教職課程の在り方や大学間連携の視点も必要ではないか。
- 大都市圏かどうかなど、教職課程を置く大学の地域差も踏まえて、検討する必要があるではないか。
- 教師に求められる基礎的な資質能力として、大学生のうちに求めすぎるのは、大学生の疲弊や教員のなり手減少につながってしまう懸念があるため、もう少し内容のスクラップ・アンド・ビルドができるとよい。
- Society5.0時代の中、AIを活用した学校教育を見据え、大学の養成段階から、学校現場におけるAIを導入した授業について学ぶことができるとよい。
- 子供の学びと教師の学びが同型構造になるのと同様に、教員養成に関わる大学教員も同型構造になって探求の学び方をするよう、FDの在り方など長期的な人材育成のサイクルを考えていくことが必要。

(教師の採用)

- 教師の人材確保に関し、学校側が選ばれている感覚を持ち、多様な採用を実現していくことが非常に大事。採用の複線化と育成の複線化をセットで考えるべき。組織調査などの「見える化」の仕組みを通じて、離職についても減らしていくのが基本。
- 生涯教員として、専門家として働こうとしている者をより多く採用できるよう、主体性を生かす採用の在り方を検討することが必要ではないか。

(社会人等の登用促進)

- 大学等で教員免許を取ったけれども、学校外の企業等で働いている者について、教職に再度目を向けるための促進要因など実態把握が必要でないか。
- 学校外の社会人が兼業・副業・クロスアポイントで教員になる時の方法、ニーズ、課題等とともに、現在の教員が兼業・副業を含めて多様な働き方をするための方法、課題、リスク等を今後検討すべきではないか。
- 教員がキャリアの行き止まりでなくなるような、教師のキャリアチェンジ、再就職支援の在り方・環境整備も検討しても良いのではないか。

(教師の研修)

- 学校管理職に求められる役割として、外部機関、福祉との連携・協働が非常に重要な要素。
- 多様な組織では、管理職の管理コストや必要なマネジメント能力が大きくなるため、管理職への育成エンパワーメントが必須。
- 子供達に必要な学びを教師も体験していないと実際教えることは非常に難しい。子供の学びと教師の学びをセットで考えることを検討すべき。研修内容も減らし、見直していくことが非常に大事。
- 現在、校長については、データマネジメントができる能力育成がされていないため、教育委員会や大学がしっかり支援していくことも併せて検討すべき。
- 協働的な学びにより、学校もチームとして力量を上げていく必要がある。研修の在り方として、個人の研修のほか、組織的な研修、学校で校長を中心に進めるチームとしての研修なども考えていくべき。
- 設定された研修を主体的に選択するだけでなく、自分で目標を立てて取り組んだことをアピールするといった長期的な学びなど、様々な主体的な学びがないと教師が疲れてしまうのではないか。

(その他)

- 教職課程で学ぶ学生にとって、教職へのインセンティブを与える観点から、環境整備に関する明確なメッセージを出していくことが必要。
- 定年延長等により変わってくる教師のライフサイクルを見据えて、教師自身をサポートしてことを考えるべき。
- 学校の多様性を念頭に、外国籍の子供達への対応の視点、外国人が教師になっていくことについて、もう一度議論が必要。