

学校管理職向け説明資料

# 「令和の日本型学校教育」を担う教師の 養成・採用・研修等の在り方について

教育人材政策課

# 経緯

- 令和3年1月 中央教育審議会答申(令和3年答申)  
「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～  
今後検討を要する事項:教職員の養成・採用・研修等の在り方
- 令和3年3月 文部科学大臣諮問  
「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について  
1. 教師に求められる資質能力の再定義  
2. 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成  
3. 教員免許の在り方  
4. 教員養成大学・学部, 教職大学院の機能強化・高度化  
5. 教師を支える環境整備
- 令和3年11月 中央教育審議会 「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)
- 令和4年5月 教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律 成立
- 令和4年8月 「公立の小中学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」(指針)の改正、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関するガイドライン」(ガイドライン)の策定
- 令和4年12月 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(令和4年答申)

令和3年答申(子どもたちの学び)と令和4年答申(教師の学び)は軌を一にするもの

# 「令和の日本型学校教育」とは何か。

---

「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、  
「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる。(令和3年答申) —————→ 授業観・学習観の転換

---

## 個別最適な学び

- 新学習指導要領では、「個に応じた指導」を一層重視し、指導方法や指導体制の工夫改善により、「個に応じた指導」の充実を図るとともに、コンピュータや情報通信ネットワークなどの情報手段を活用するために必要な環境を整えることが示されており、これらを適切に活用した学習活動の充実を図ることが必要
- GIGAスクール構想の実現による新たなICT環境の活用、少人数によるきめ細かな指導体制の整備を進め、「個に応じた指導」を充実していくことが重要
- その際、「主体的・対話的で深い学び」を実現し、学びの動機付けや幅広い資質・能力の育成に向けた効果的な取組を展開し、個々の家庭の経済事情等に左右されることなく、子供たちに必要な力を育む

## 協働的な学び

- 「個別最適な学び」が「孤立した学び」に陥らないよう、探究的な学習や体験活動等を通じ、子供同士で、あるいは多様な他者と協働しながら、他者を価値ある存在として尊重し、様々な社会的な変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となることができるよう、必要な資質・能力を育成する「協働的な学び」を充実することも重要
- 集団の中で個が埋没してしまうことのないよう、一人一人のよい点や可能性を生かすことで、異なる考え方が組み合わせられ、よりよい学びを生み出す

## 答申総論: 今後の改革の方向性 (答申P21~27)

### 新たな教師の学びの姿の実現

- 子供たちの学び(授業観・学習観)とともに教師自身の学び(研修観)を転換し、「新たな教師の学びの姿」(個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」)を実現
- 養成段階を含めた教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現(単に学んだ理論を学校現場で実践するのみならず、自らの実践を理論に基づき省察することが必要)

### 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

- 学校を取り巻くあらゆる課題に組織として対応するため、教師一人一人の専門性の向上と、多様な専門性・背景を有する人材の取り込みにより、教職員集団の多様性を確保し、学校組織のレジリエンス(復元力、立ち直る力)を向上
- 学校管理職のリーダーシップの下、心理的安全性を確保し、教職員の多様性を配慮したマネジメントの実現
- 「学校の働き方改革」の推進

### 教職志望者の多様化や、教師のライフサイクルの変化を踏まえた育成と、安定的な確保

- 多様な教職志望者へ対応するため教職課程の柔軟性の向上
- 産休・育休取得者の増加、定年延長など教師のライフサイクルの変化を前向きに捉え、採用や配置等を工夫

## 校長の役割と資質・能力 (指針P11~12、答申P39~40)

### 校長に求められる基本的な役割

- ・学校経営方針の提示
- ・組織づくり
- ・学校外とのコミュニケーション

### 校長に求められる資質・能力

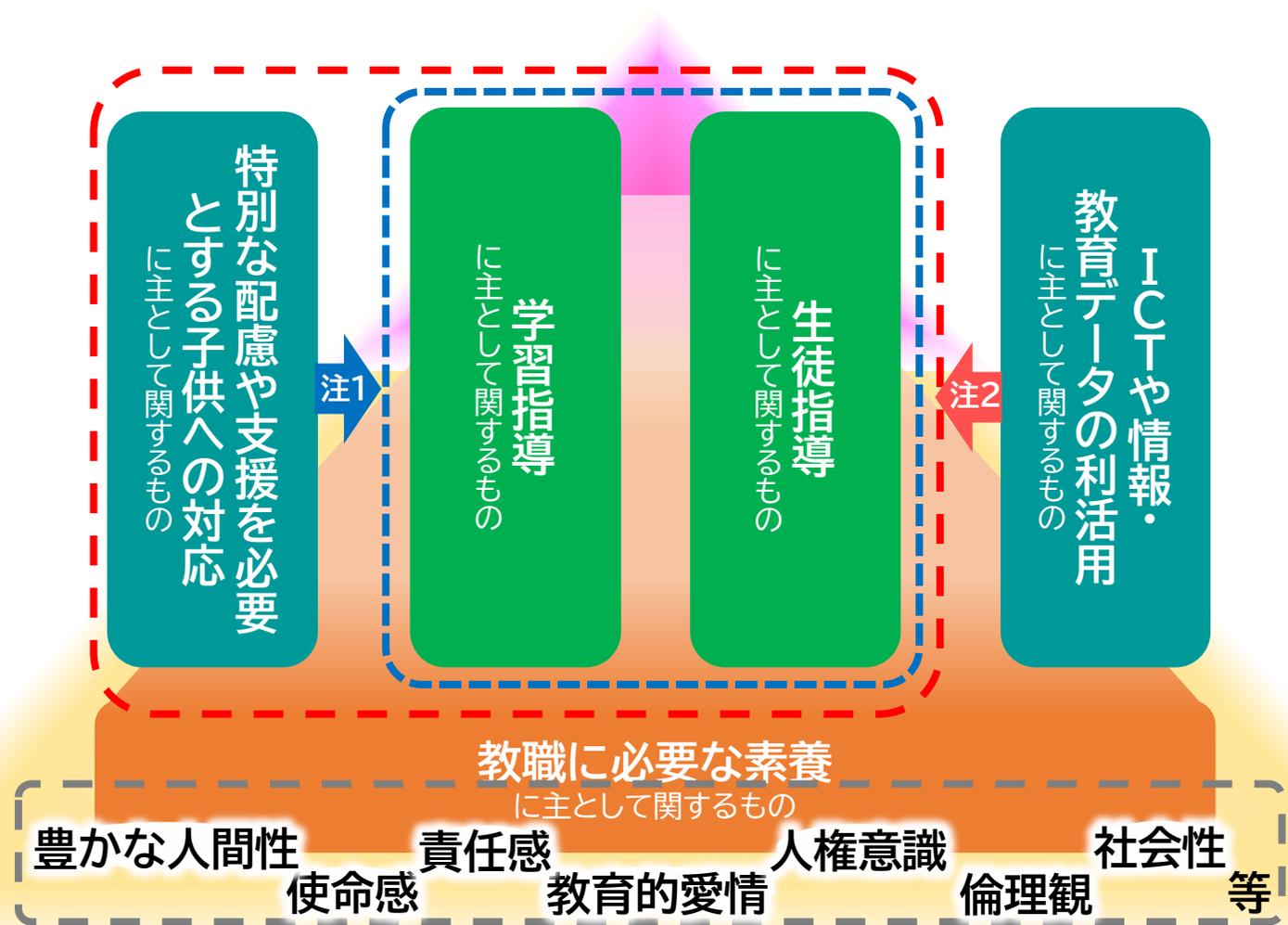
- 教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力  
→学校で働く人材の多様化が進む中で、職場の心理的な安全を確保し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員それぞれの強みを活かし、教師の働きがいを高めていくマネジメントが必要
- 様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること  
(アセスメント)
- 学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと(ファシリテーション)
- 人材育成(改正教育公務員特例法では、教師に対する「実質的な指導助言者」の役割を果たす)  
→全校的な学び合い文化の醸成や、そのための協働的な職場環境づくりを期待。

※校長に求められる資質・能力の基礎に、「教師に共通的に求められる資質」(次ページ参照)が存在。

### 学校管理職に対する研修機会の提供

- 任命権者が実施する学校管理職向け研修
- 国、教職員支援機構が実施する研修(新任校長オンラインハ集合ハイブリッド研修、教職員等中央研修など)
- 大学・教職大学院や民間教育団体等が実施する研修

# 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション(ファシリテーションの作用を含む)、連携協働などが横断的な要素として存在

注1)「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け  
注2)「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養  
に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導  
に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

生徒指導  
に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論(心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。)を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり(学級経営)を行うことができる。

特別な配慮や支援を  
必要とする子供への対応  
に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学习上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

ICTや情報・  
教育データの活用  
に主として関するもの

- ・学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力(情報モラルを含む。)を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

# 教師の資質向上に関する考え方 (指針P3～6、答申P41～43)

## 基本的考え方

- 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、全ての教員に共通的に求められる資質を備えることはもちろん、それを越えて、教員それぞれの個性や長所の伸長を図ることを旨として、不断の資質の向上が図られること
- 適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用することが重要
- 校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと、研修実施者や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要。とりわけ校内研修等は、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、活性化が求められる

## 研修の実施方法

- 対面・集合型、オンライン(同時双方向型、オンデマンド型)など、研修の内容や態様に応じ選択
- オンデマンド型については、教職員支援機構や教育委員会、大学、民間団体等の多様な主体が提供するコンテンツの効果的な活用が重要

## 成果の確認

- 研修の性質に応じて明確化。(研修で身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりする)
- 特に知識伝達型のオンデマンド型については、研修設計段階から成果確認方法も設定
- レポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教師の負担に十分留意

## 服務監督権者の役割 (ガイドラインP2~3、17)

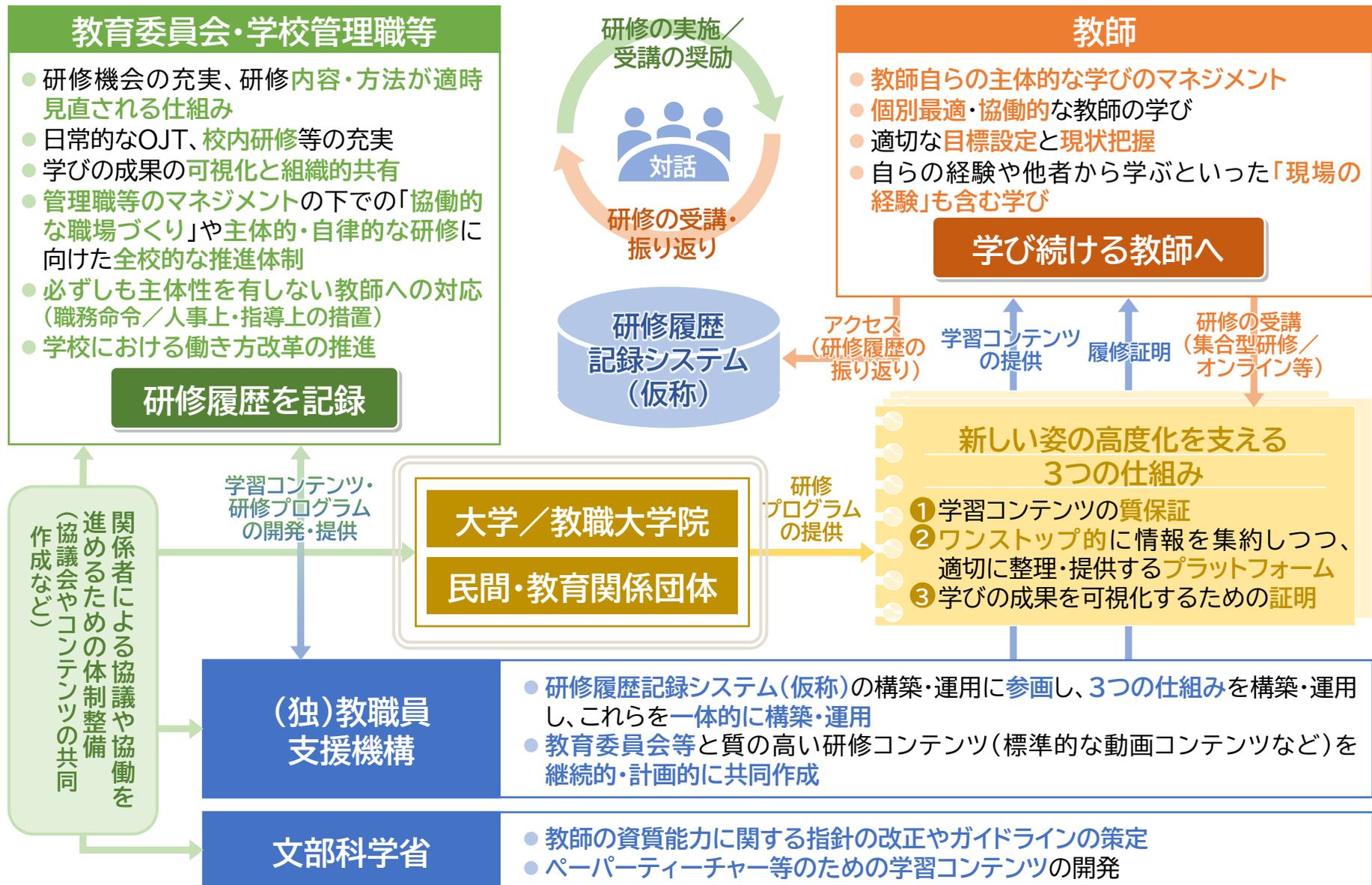
### 研修推進体制の整備

- 所管する学校の教師に対し、都道府県教育委員会をはじめ、大学・教職大学院等とも連携しつつ、**地域の特色や実情を踏まえた研修を自ら企画・実施**
- 研修主事などの設置を含む校務分掌に係る**規定の整備**
- 研修講師のネットワークの構築などを通じた各学校への情報提供、各学校の校内研修の取組状況の把握と好事例の横展開を行うなど、**学校横断的な支援に取り組むことを期待**

### 校長に対する「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の実施

- 校長については、一義的には**服務監督権者である教育委員会等が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体**
- 実際には、**教育長や教育委員会事務局職員等が受講奨励の主体**。例えば、人事評価における期首・期末面談の場を活用した教育長等による受講奨励を想定
- 一般の教師と同じく、指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用することとなるが、校長職に採用される前の**副校長・教頭職にあったときの研修履歴なども考慮した上で、校長としての資質向上を図ることが望ましい**
- 特に、対話に基づく受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、**個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援を期待**

# 新たな教師の学びの姿のイメージ



## 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励 (ガイドラインP3～7、14～17、答申P41～43)

### 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の意義

- 研修の管理を強化するものではなく、教師と学校管理職とが、研修履歴を活用して対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていく
- 無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待
- 指導助言者と教員等との対話の中で行われることが基本。ただし、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などやむを得ない場合には、職務命令としての研修受講も想定

### 「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」の留意点

- 受講奨励は、実際上は、校長が他の学校管理職とも役割分担しつつ実施。ただし、学校規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下で、主幹教諭など学校管理職以外の者が担うことも可能。
- 受講奨励と「人事評価」は趣旨は異なる。ただし、研修の結果として発揮した能力や挙げた業績は人事評価の対象
- 研修の効果的・効率的な実施から離れて、記録すること自体が目的化することがあってはならない。記録対象とする研修等及び記録内容に関する基準に過度に焦点化せず、記録の簡素化を図る
- 個人情報保護法(地方公共団体の機関については令和5年4月1日より直接適用)に基づく適正な取扱い
- 少数配置の職については、域内のネットワークの構築などによる専門性の向上が有効。ただし、職特有の専門性に過度に偏重せず、異職種間の学び合いも積極的に進めることが必要

## おわりに

---

### P55-56

明治5年に我が国最初の全国規模の近代教育法令である「学制」が公布されてから、令和4年9月4日で150年を迎えた。当時の文部省は、学制公布に先立ち明治5年5月に東京に直轄の師範学校を創設し、同年9月開校した。つまり、計画的な教師の養成が開始されてから、150年を迎えたとも言える。この間、教師の養成や免許に関する制度は大きく変化した。どの時代においても、教師が公教育の要であることには変わりはない。

教育基本法第9条にもあるように、教師は、「自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努め」ることが求められている。教育の本質は、教師と児童生徒の人格的な触れ合いにあり、知識、技術の伝達とともに、教育を受ける者の人格の完成を目指してその成長を促す営みである。いかなる過程を経て教職に従事することになるかに依らず、教育の直接の担い手である教師には、絶えず研究と人格の修養に努めることが求められる。

同時に、教師の使命と職責の重要性にかんがみ、教師が教育活動に専念できるようにするため、その身分が社会的にも制度的にも「尊重され、待遇の適正が期せられること」が規定されている。また、教師自身に不断の研究と修養を求めることとの表裏一体の関係として、国や地方公共団体等に、「養成と研修の充実が図られること」を求めている。

本答申で示し、教育職員免許法及び教育公務員特例法の改正により制度化された「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教育基本法に掲げる「研究と修養」を支えるものであり、自律的・主体的に学び続ける教師を後押しすることを期するものである。

---

近年、教師の長時間勤務の問題や、教員採用選考試験の倍率の低下、「教師不足」などが一体の問題として取り沙汰され、教職全体がいわゆる「ブラックな職業」であるとの印象を持つ学生も少なくない。一方、毎年約10万人が教員免許状を新たに取得し、公立の教員採用選考試験では、新卒既卒合わせてのべ12万6千人あまりが受験し、約3万4千人が新たに教師として採用されている。民間団体等の調査によれば、小中高校生の将来になりたい職業で、教師は引き続き上位に位置している。少なくない子供たちや学生、他の職種の経験者等が教職を志すのは、子供たちの人生に影響を与え、成長を実感できるという、他では得がたい経験のできる教師という職業に魅力を感じているから、との見方も可能である。

子供たちにとって、自分に寄り添ってくれたり、温かく見守ってくれたりした教師に出会い、「自分もこうなりたい」と強く心打たれた経験こそが、次代の教師の育成の第一歩である。そうした意味からも、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実や学校における働き方改革を強力に推進するとともに、学校を心理的安全性が確保できる職場にすることが不可欠である。国、地方公共団体、学校関係者が一丸となって取組を進めることを期待する。

中央教育審議会では、平成31(2019)年4月の「新しい時代の初等中等教育の在り方について」(諮問)以降、「令和の日本型学校教育」の在り方を題材に、継続的に議論してきた。令和3年3月の「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」(諮問)及び今回の答申も、この延長線上にある。

今回の答申は、教師の養成・採用・研修の一体的な改革を通じ、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができるという将来を実現するための提言である。環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割を果たし、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている教師が、一人でも多く教壇に立つことを期待する。そして、ひいては時代や社会の変化に対応しつつ、誰一人取り残されず、誰もが自分らしさを大切にしながら学ぶことができ、一人一人の可能性が最大限に引き出される教育を実現することを期するものである。

今後の教育政策に関する議論は、令和4年2月の「次期教育振興基本計画の策定について(諮問)」を受け、教師に関する事項を含め、教育振興基本計画部会で現在行われている。また、今回提言した内容の具体化は、教員養成部会等に引き継がれることになる。中央教育審議会としては、今回の答申作成に向けた議論の蓄積を、今後の検討の場においても大いに活かしてまいりたい。



ご清聴ありがとうございました。