

教育委員会向け説明資料

「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～全ての子供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(子供たちの学び)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(教師の学びの姿も、子供の学びの相似形であるといえる)
- 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

- 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

1. 「新たな教師の学びの姿」(研修関係)について

2. 採用について

3. 免許について

4. 教育実習や学校体験活動について

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の概要

1. 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等(教育公務員特例法の一部改正)

① **任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成**しなければならない。

<記録の範囲>

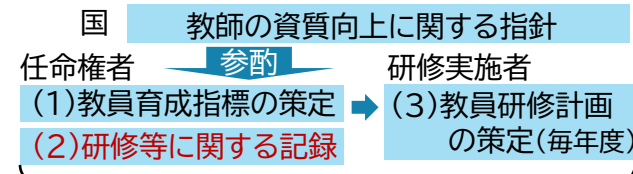
- ・研修実施者※1が実施する研修
- ・大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ・任命権者が開設した認定講習及び認定通信教育による単位の修得
- ・その他任命権者が必要と認めるもの

② **指導助言者※2は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行うもの**とする。その場合に、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、①の記録に係る情報を活用する。

③指導助言者は、独立行政法人教職員支援機構(NITS)や大学等に情報の提供等の協力を求めることができることとする。

④教員研修計画に、資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項を加える。

新たな研修制度イメージ



指導助言者は、(1)～(3)に基づき、

- ・校長及び教員からの相談対応、
- ・資質の向上の機会に関する情報提供
- ・資質の向上に関する指導助言を行う※3。

↑
指導助言者の求めに応じ、資質の向上の機会に関する情報の提供等
教職員支援機構、大学等

2. 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等(教育職員免許法の一部改正)

① **普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除**する。

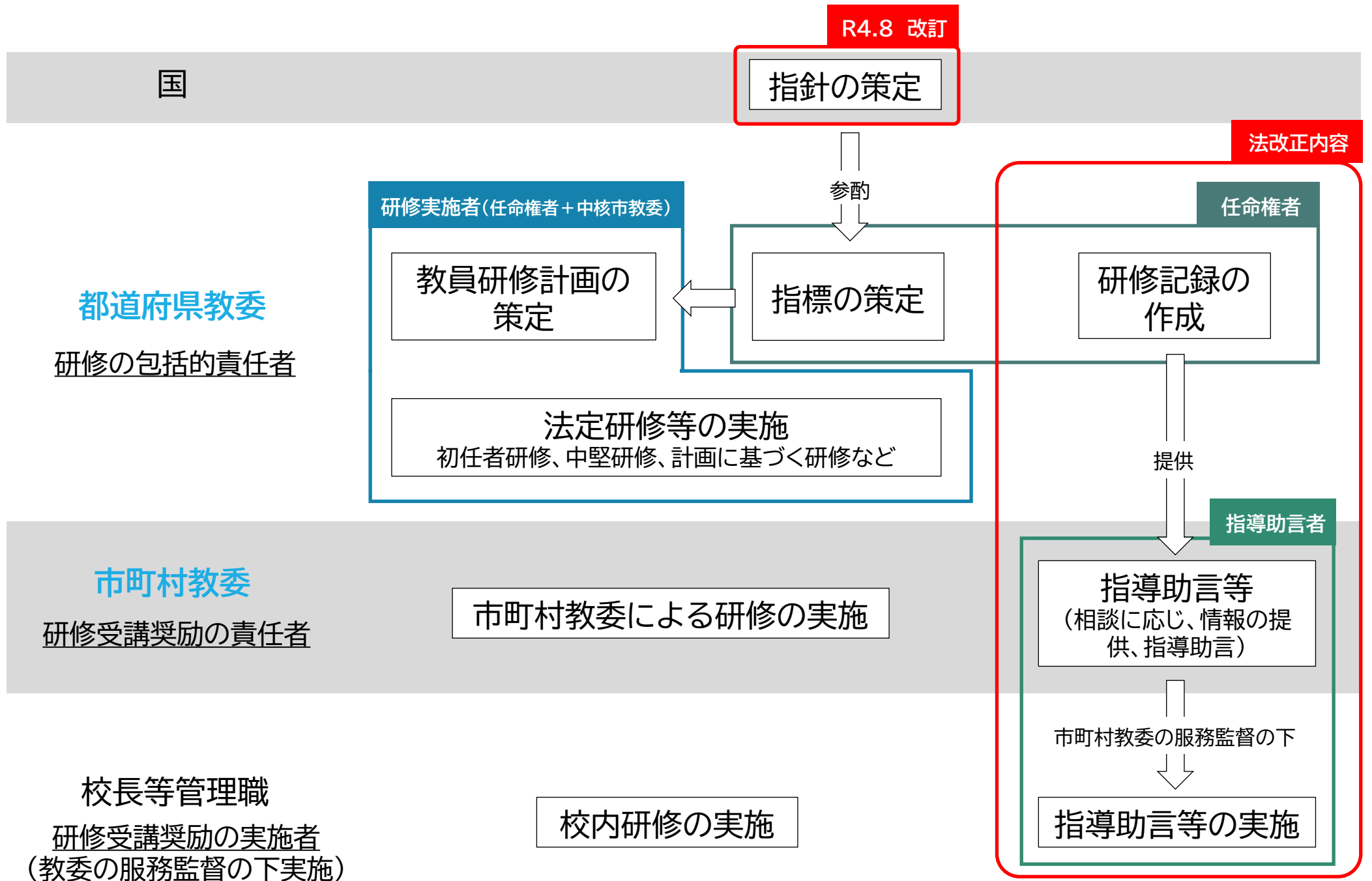
②施行の際現に効力を有し、**改正前の規定により有効期間が定められた普通免許状及び特別免許状には、施行日以後は有効期間の定めがないものとする**等の経過措置を設ける。

3. その他(教育職員免許法の一部改正)

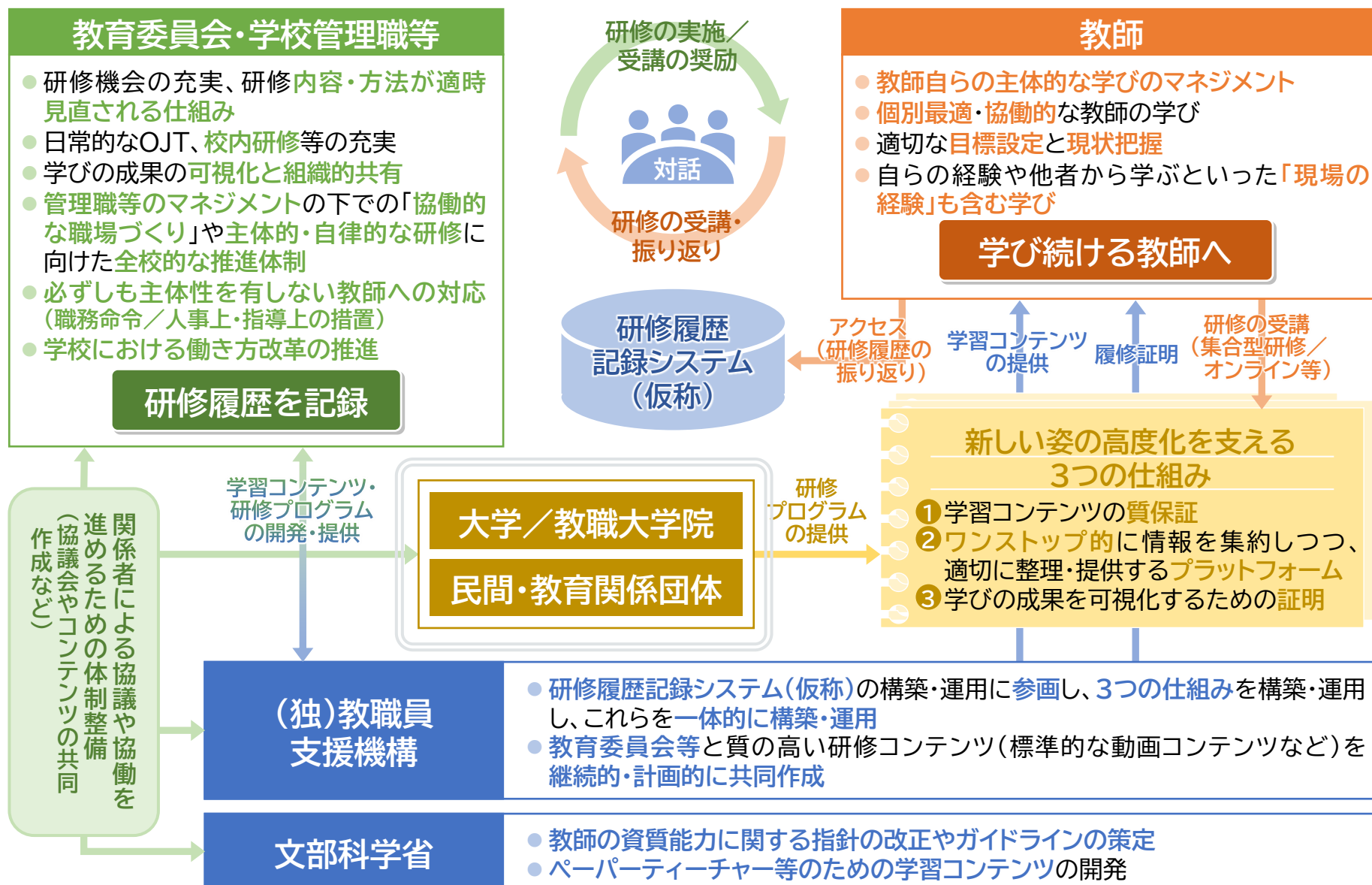
①普通免許状を有する者が他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要な最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象を拡大する。

②主として社会人を対象とする教職特別課程(普通免許状の授与を受けるために必要な科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を1年とする課程)について、修業年限を1年以上に弾力化する。

新たな研修の仕組みにおける主体の整理(県費負担教職員の場合)



新たな教師の学びの姿のイメージ



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

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P3～6、14～15、答申P42～43）

「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

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**

1. 「新たな教師の学びの姿」(研修関係)について

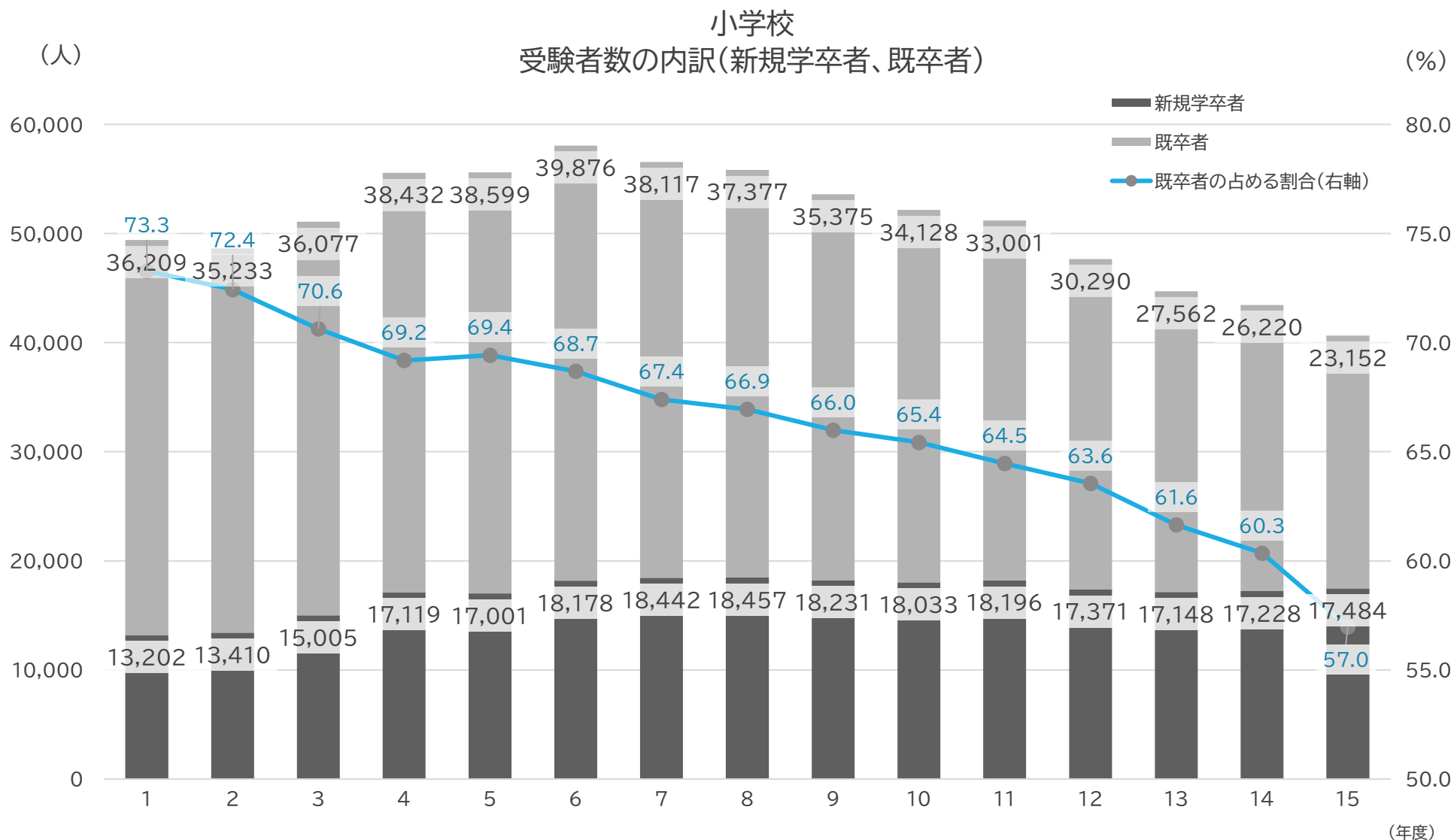
2. 採用について

3. 免許について

4. 教育実習や学校体験活動について

公立学校教員採用選考試験の受験者数の内訳

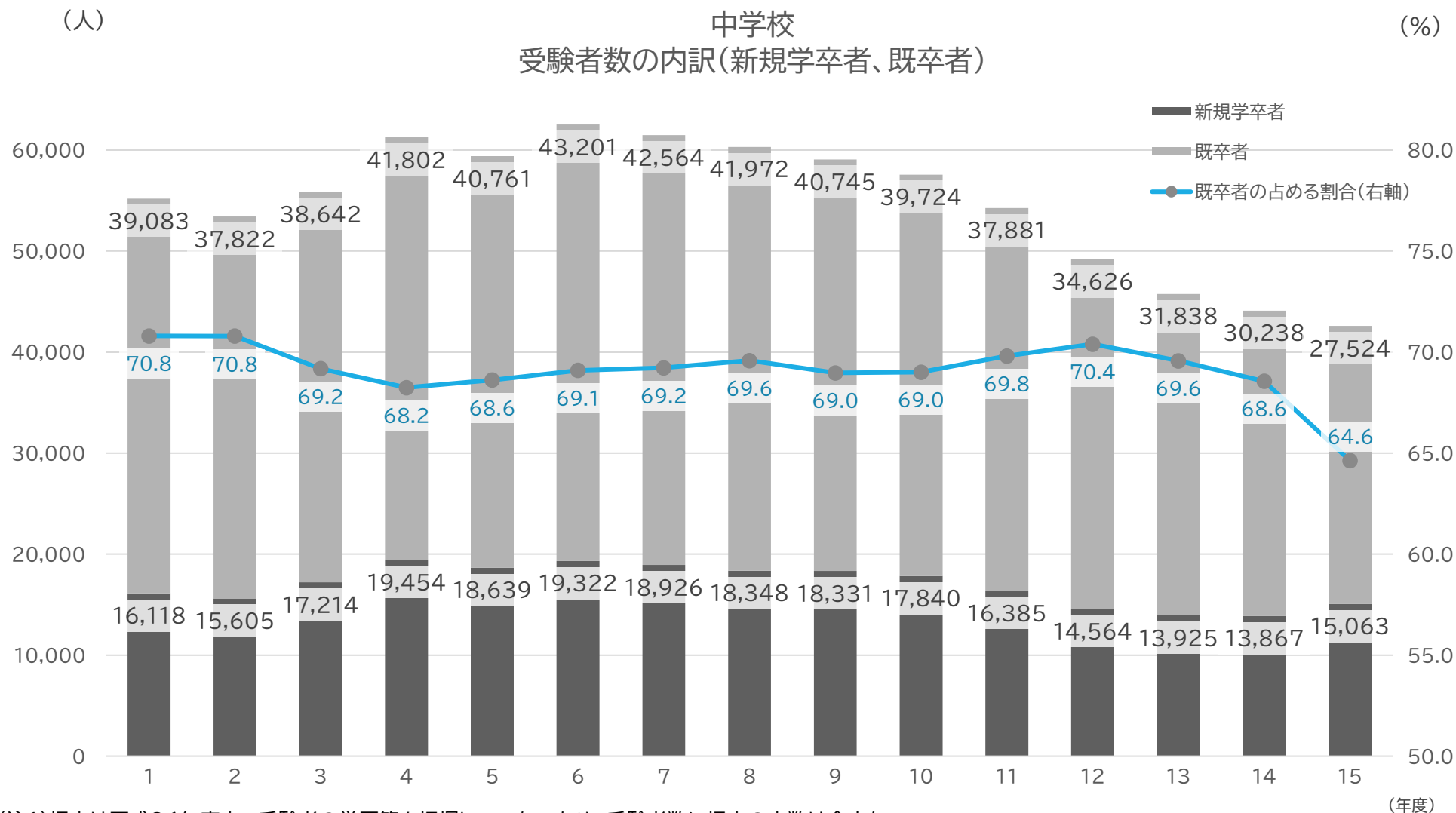
- 小学校については昨年度と同様、新規学卒者が増加した一方、既卒の受験者が減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

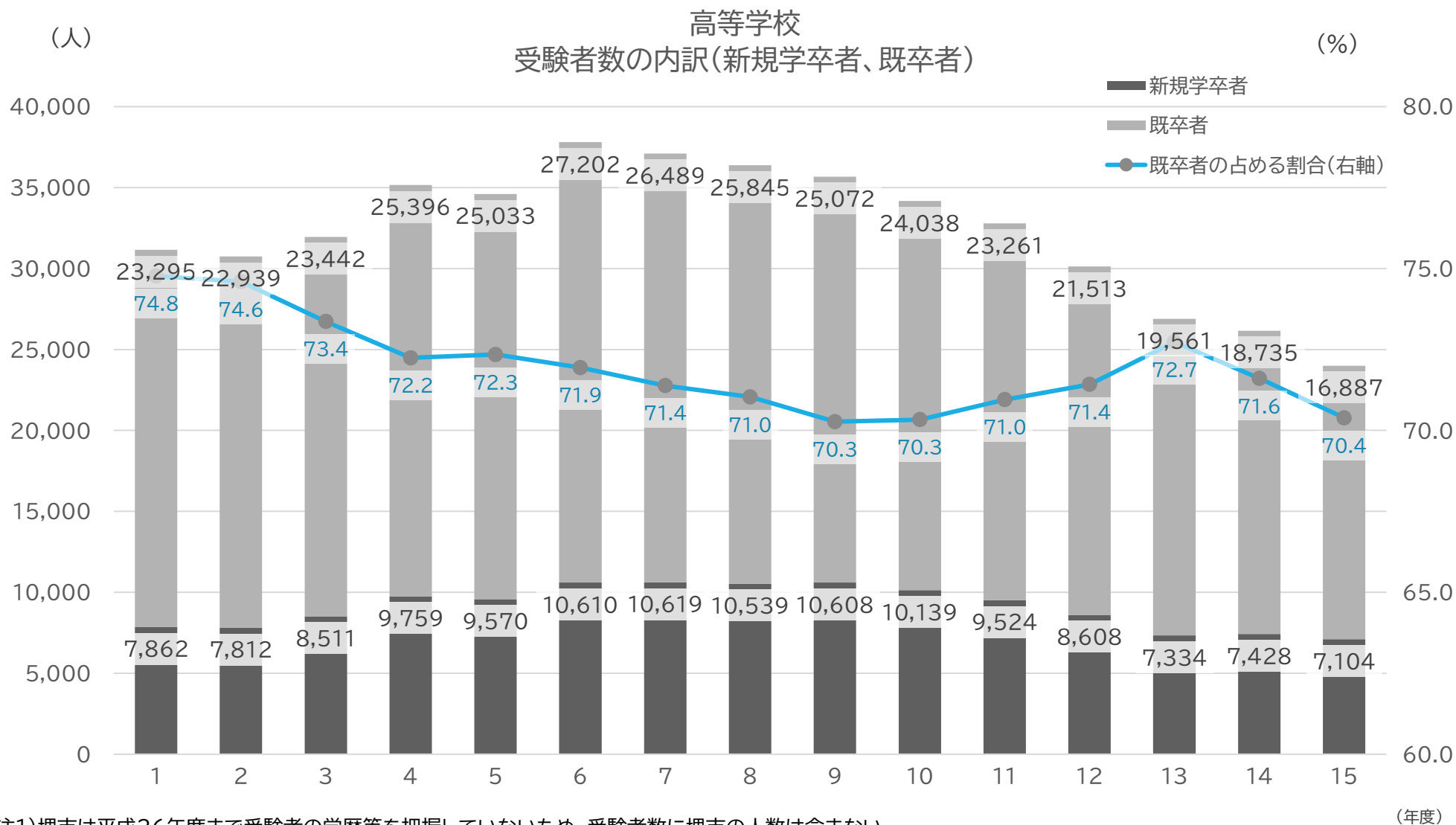
- 中学校についても新規学卒者が増加したが、既卒者が引き続き減少している。



(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

● 高等学校については新規学卒者・既卒者ともに減少している。



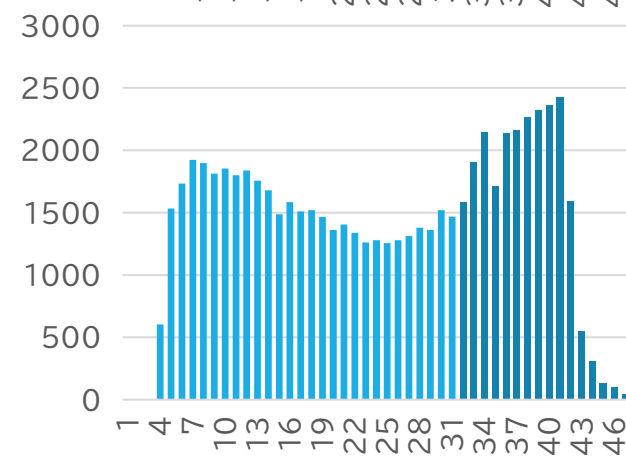
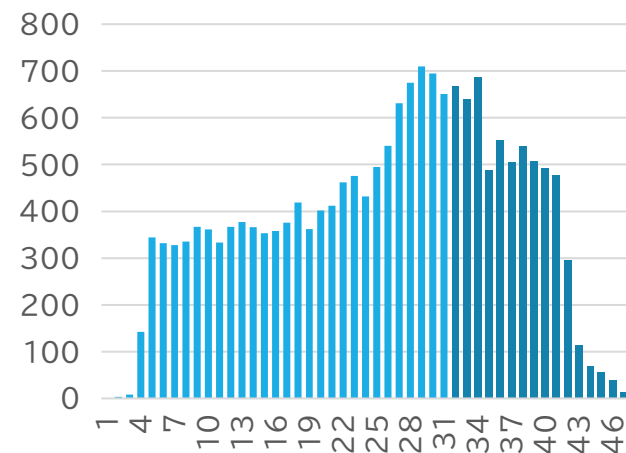
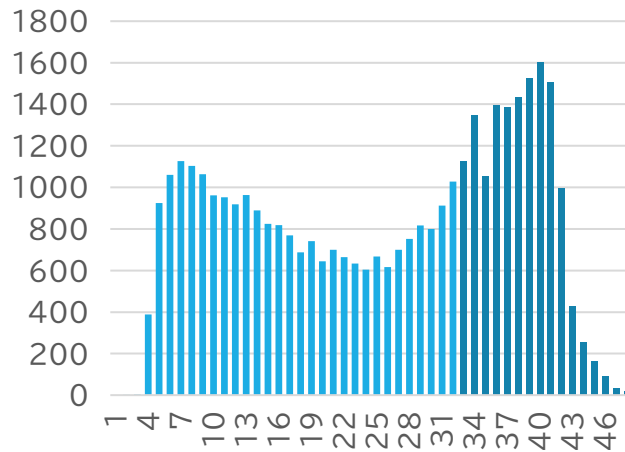
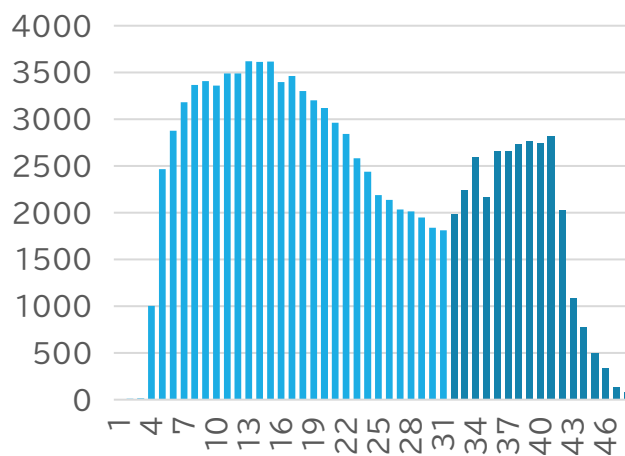
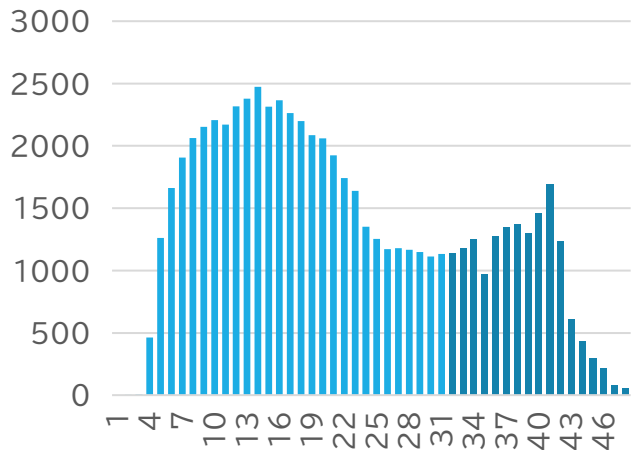
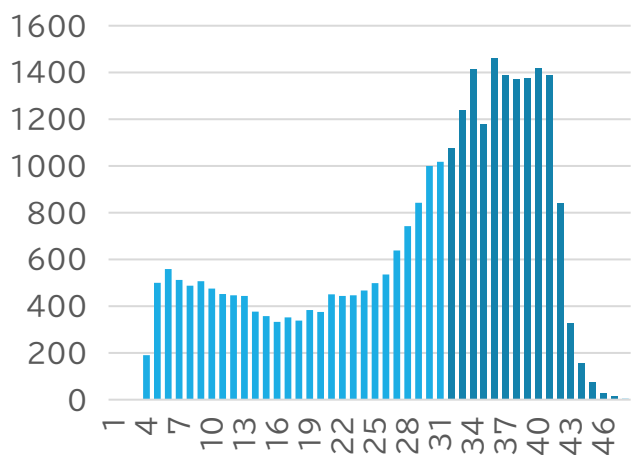
(注1)堺市は平成26年度まで受験者の学歴等を把握していないため、受験者数に堺市の人数は含まない

(注2)大阪府は平成24年度まで受験者・採用者の学歴等を把握していないため、受験者数・採用者数に大阪府の人数は含まない

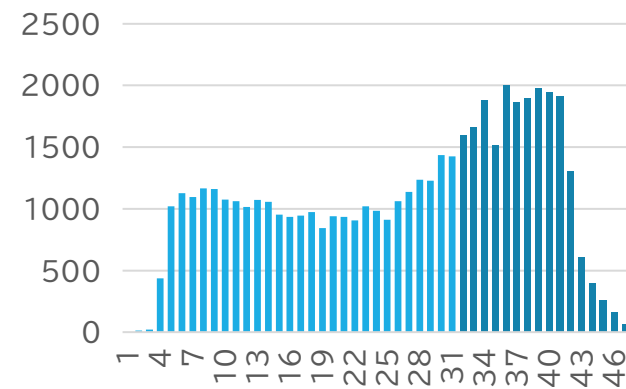
(年度)

教員の年齢構成(小学校) 学校教員統計調査(令和元年度)より作成

都道府県や学校種により教師の年齢構成は大きく異なることから、現状について、一律に「大量採用・大量退職」と表現するのは必ずしも適切ではない。(答申P19)



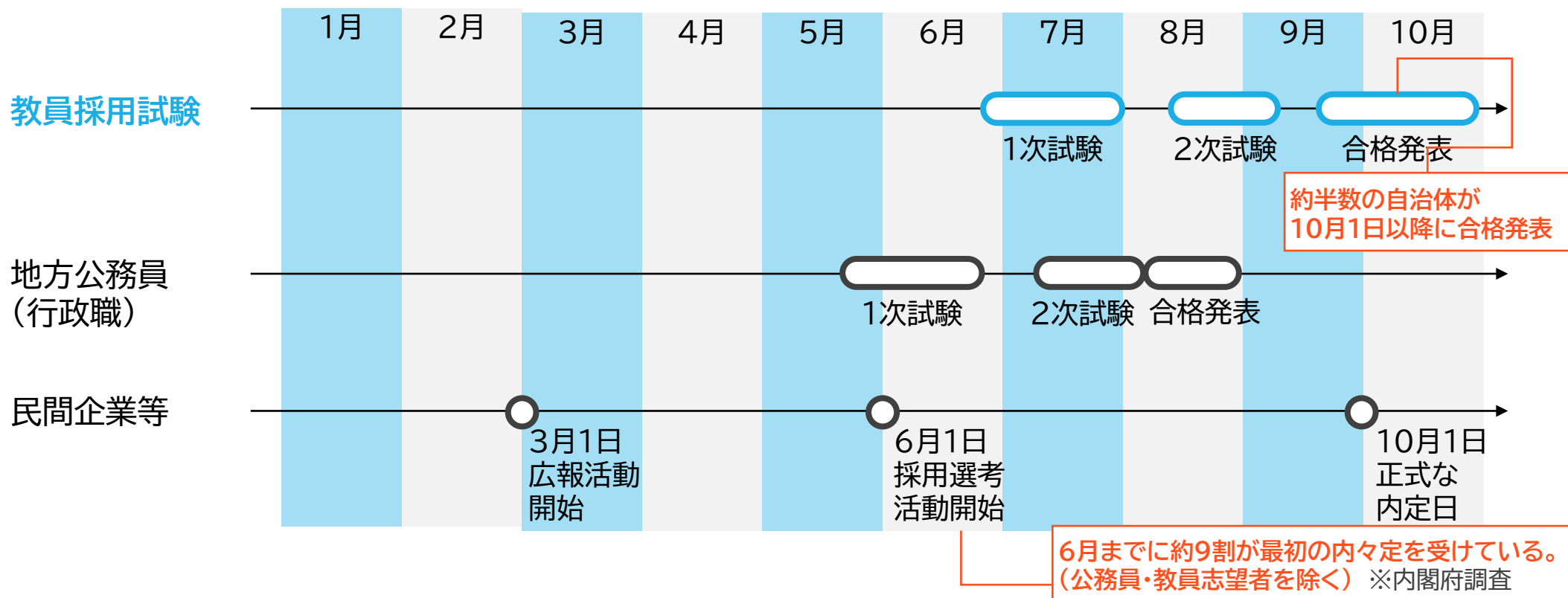
九州・沖縄



教員採用試験の早期化・複線化の検討 (答申P34)

- 民間企業の採用活動は早期化しており、6月までに就職活動を事実上終了している学生も増加
- これにより、就職活動を不安に思い、少しでも安定した就職先を決めたい学生は、教師を目指していても先に民間企業に就職先を決めてしまうと指摘されている
- **国と任命権者(教育委員会)、教員養成大学などの大学関係者等が協議しながら、学生の負担・学修への影響等にも留意しつつ検討し、志願者の視点に立って、養成・採用の一体的な改革を推進**
- 令和5年5月頃までに一定の結論を得て、自治体によっては早ければ令和6年度に実施する採用選考試験(令和7年4月採用)から日程を変更

現状の採用選考スケジュール(一般的な事例)



1. 「新たな教師の学びの姿」(研修関係)について

2. 採用について

3. 免許について

4. 教育実習や学校体験活動について

多様な専門性や背景を持つ人材の教師としての活用(答申P36～39)

特別免許状に関する運用の見直し

- 特別免許状は、教科に関する優れた知識及び技能等を有する者を教師として迎え入れることを目的とした制度であり、教科担任制を採用している中学校や高校はもとより、小学校においても、特定の教科を指導する専科指導を担当する教師として活躍することを期待
- 特別免許状に関する運用の見直し(授与基準や手続の周知、特別免許状保有者が、他校種の特別免許状の授与を受ける際の基準等の明確化)
 - ・ 免許状の授与段階において、指導方法・指導技術等に関する普通免許状との同等性を過度に重視しない
 - ・ 専門的知識経験・技能については、教科の内容を完全に包含することを求めるのではなく、自身の専門分野を中核として、当該教科に関する知識がある場合には、特別免許状の授与が可能
- 任命権者における特別免許状を活用した特別採用選考試験の実施促進(特別免許状等を活用した入職支援)
- 特別免許状による採用者を対象とした研修の実施・支援

教員資格認定試験の対象拡大

- 高校「情報」の実施(令和6年度開始予定。一定以上の情報関係の資格取得者を対象)

失効・休眠免許保持者の円滑な入職の促進(答申P52～53)

- 教員免許更新制の発展的解消を契機に、教員免許状を取得していたが、長く教壇を離れていた者や教職経験のない者(いわゆる免許失効者・休眠免許保持者)が、再び有効な免許状を得て教職に就く機会が増えることが予想
- 免許状の授与権者である教育委員会においては、未更新を事由として失効となった免許状の再授与手続きについて、申請書類の一部省略など簡素化を推進
- 入職者の不安を軽減し、円滑な入職につなげるためには、任命権者は、最新の教育事情等に関する研修等を適切な時期に実施することが必要。教職員支援機構が提供しているオンデマンド型研修動画の活用も想定される

(参考) (独) 教職員支援機構
「基礎的研修シリーズ(まずはここから)」
<https://www.nits.go.jp/materials/basic.html>

The screenshot shows the website of the National Institute for Educational Policy (NITS). The page is titled "基礎的研修シリーズ (まずはここから)" (Basic Training Series (Start Here)). It features a navigation menu at the top with links for "機構について", "アクセス", "お問い合わせ", "English", and "サイト内検索". Below the navigation, there are links for "研修・セミナー", "動画教材", "NITS大賞", "調査研究", "資格認定試験", and "その他事業". The main content area includes a breadcrumb trail: "現在地点: top > 動画教材 > 基礎的研修シリーズ (まずはここから)". The page describes the series as being for those who have lost their license or are dormant, and provides a list of training materials. A sidebar on the right contains a list of training materials, including "校内研修シリーズ", "校内研修シリーズ (テーマ別)", "新学習指導要領編 (校内研修シリーズ)", "実践力向上シリーズ", "基礎的研修シリーズ (まずはここから)", "講義収録動画", and "研修プランシリーズ". A featured article titled "1. 「令和の日本型学校教育」" is highlighted, with a sub-heading "「令和の日本型学校教育」の構築を目指して：校内研修シリーズ No94". The article is by the Chairman of the National Council for Educational Policy, and was published on April 15, 2021. A button labeled "動画の詳細を見る" (View video details) is visible at the bottom of the featured article.

1. 「新たな教師の学びの姿」(研修関係)について

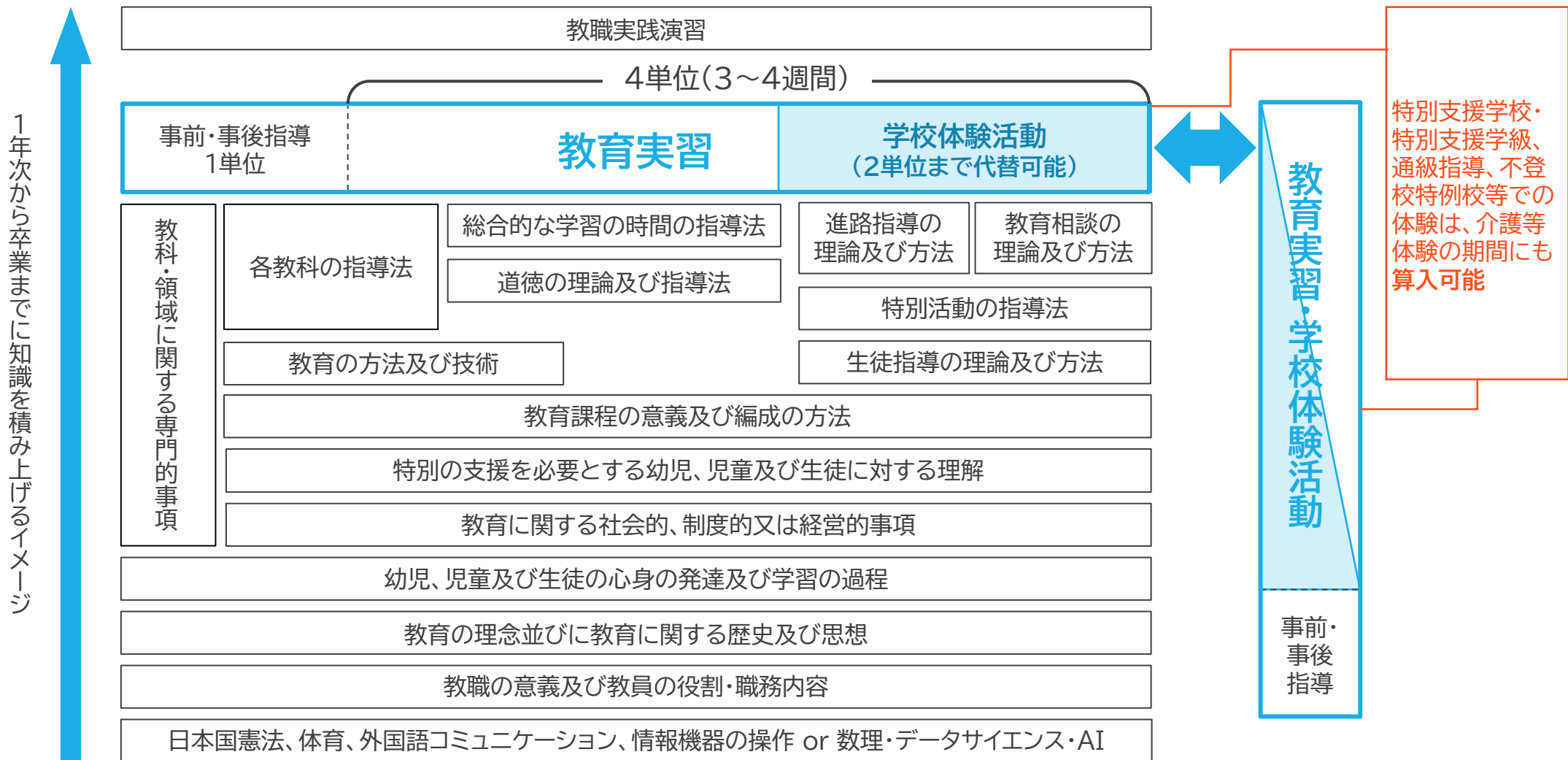
2. 採用について

3. 免許について

4. 教育実習や学校体験活動について

教育実習の柔軟化を踏まえたカリキュラムマップのイメージ(小学校の例)

短期集中型の従来の履修スタイルに加え、**通年で決まった曜日などに実施する教育実習**や、**早い段階から「学校体験活動」を経験し、教育実習の一部と代替する方法**なども想定される。また、異なる学年の学生が同時に参加する形を取ることで、上級生がメンターとしての役割を担うようにする等の工夫を行うことも考えられる。いずれも、**現行制度上で可能であり、各大学の創意工夫により、教職科目と学校現場の教育実践を相互に関連付けながら学びを深める取組を進めることが重要である。**



※上記はカリキュラムの一例であり大学によって様々なカリキュラムが認められている。
 ※上記以外に、大学が独自に開設する教職関係科目や卒業要件科目がある。

おわりに

おわりに

P53

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。