

諮問を踏まえ議論が必要と考えられる事項

教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方

(1) 採用の在り方

- 教師の年齢構成に起因する大量退職に伴う大量採用を主な要因として、近年、採用倍率は低下傾向にあるが、今後の全国的な教員採用の需要や採用倍率はどのように変化していくと考えられるか。
- 少子化による人口減少社会にあっても、できるだけ多くの優れた人材が教職を志願するよう、教職に関心を持つ人材のすそ野を広げるためには、どのような取組が必要か。
- 教員採用選考について、幅広くできるだけ多くの受験者を得るための現状の取組や効果、これからの教師に求められる能力の観点から、今後どのような改善が求められるか。
- 教員採用選考の工夫改善の一環として検討されている第一次選考の共同実施の意義や課題について、どう考えるか。
また、第一次選考の共同実施について、養成・採用・研修を通じた教師人材の質保証という観点からどのように位置づけ、どのように進めていくことが望ましいか。

(2) 現職教師の能力向上

- 意欲ある現職教師が、日々の業務の中でも研修等の自己の資質能力等を高められる機会を得られるよう、働き方改革を始めとして、「学び続ける教師」を支える環境整備をどのように行っていくべきか。

- 現職教師の研修は、基本的には各教育委員会の権限と責任に基づいて実施されているが、これからの教師に求められる能力の観点から、共通的に身に付けるべき知識や教師としてのコアとなる能力を担保する必要性について、どのように考えるか。また、より研修の実効性を担保するためには、ICT の活用を含めどのような方策が考えられるか。
- 研修履歴を活用した「対話に基づく受講奨励」について、現場の状況を踏まえ、さらに実効的な仕組みとしていくために、どのような課題や改善策があるか。
学校組織の教育力や課題対応力を最大化させるために、校長等を始めとした学校管理職のマネジメント能力の強化をどのように進めていくべきか。
- 子供主体の新たな学びの実現や、多様化・複雑化する教育課題への対応等を踏まえ、教師一人一人の高度化が重要となる中で、現職教師の学び直しの中核的な場となる教職大学院等について、教師の育成を行う中でどのように戦略的に位置づけ、活用していくべきか。
- 現職教師の学び直しを促進するため、教職大学院等での学ぶ機会の拡充に向けてどのような方策が考えられるか。
- 教職大学院における教育研究の充実や指導の質の確保に関してどのような課題があり、どのような改善が考えられるか。