

「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び (新たな姿の構想)

前回の会議においては、各委員から、教師の自律的な学びや個別最適な学び、ICT を活用した良質なコンテンツの集約、研修履歴の記録による学びの支援が重要である等の意見が表明された。

これらの意見を踏まえ、主査から、必ずしも教員免許更新制に依存しない形も含めて、教師の資質能力を高める観点から、新しいツールを活用した教師の学びを支援する仕組みづくりを構想する必要性が指摘されたことを踏まえ、本資料を作成したところ。

こうしたテーマについて議論を行うに当たっては、教員免許更新制導入の経緯とその後の社会的変化(別紙)に留意する必要があるのではないか。

(学び続ける教師)

教師はそもそも学び続ける存在であることが強く期待されている

「法律に定める学校の教員は、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なければならない」(教育基本法第9条)

「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」(教育公務員特例法第21条)

「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、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。」(「令和の日本型学校教育」の構築を目指して)

時代の変化が大きくなる中で常に学び続けなければならない

「Society5.0」が到来しつつあるなど、大きな変化が生じている中で、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくことがより必要。

主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデル

(教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢)

教師の主体的な姿勢

継続的な教師の学びを進める上で必要となるものは、変化を前向きに受け止め、探究心をもちつつ自律的に学ぶという教師の主体的な姿勢。教員育成指標等も踏まえつつ、自らの学びのニーズに動機づけられ、主体的に学びをマネジメントしていくことが重要。

一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築

個々の教師が身分を脅かされることなく、新たな学びに参加しやすくなるような環境整備、業務の調整等を、任命権者等あるいは学校管理職が積極的に講じることが求められる。

(個別最適化された教師の学び)

教師の学び自体の「個別最適化」

「『令和の日本型学校教育』」の構築を目指して」において、「学校の教職員組織は、同じような背景、経験、知識・技能をもった均一な集団ではなく、より多様な知識・経験を持つ人材との関わりを常に持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織であることが、絶えず変化していく学校や社会のニーズに対応していく上で望ましい」とされている。より多様な専門性を有する教職員集団を構築するためには、教師自身が、全教員に共通に求められる基本的な資質能力を超えて、新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすことが必要。こうした強みを伸ばすための学びは、一人一人の教師の個性に即した、いわば「個別最適化」された学びであることが必然的に求められる。

(適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」)

具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施

適切な目標設定（「将来の姿」）と現状（「現在の姿」）の適切な把握

個々の教師が、自らが置かれた状況に照らして、どのような知識技能を身に付けたいのかという観点から、「将来の姿」を目標として機能するように具体的に設定することが必要。

同時に、一人一人の教師が、これまでどのような知識技能が身につけているのかという「現在の姿」を自覚することが必要。この「現在の姿」は、これまでの学びの積み重ねを振り返ることや、自らに対する評価等を踏まえて、できるだけ客観的なものとすることが求められる。

こうした「将来の姿」と「現在の姿」の間を埋めていくという明確な目的意識に基づき、必要な学びを順次選び取る（体系的・計画的な学び）ということが、自律的な学びの駆動力となる。

任命権者等と教師の積極的な「対話」

「将来の姿」は、一人一人の教師が、自らの置かれた状況を踏まえ、その意欲や関心に基づき設定することが基本。一方で、当該教師が現在さらに将来において学校組織で果たすことが求められる役割も考慮されるなど、当該教師を任命又は雇用する者や日常の服務監督をする者のニーズとも調和したものとなることが求められる。

「将来の姿」、「現在の姿」を適切に設定するに当たっては、教師と任命権者や学校管理職等が、校長及び教員としての資質の向上に関する指標や、これまでの研修受講履歴等を手がかりとして、積極的な対話を行うことが効果的。あわせて、任命権者等が適切な研修を奨励することが重要。

(質の高い有意義な学び)

明確な到達目標と適切な内容を備えていること

一人一人の教師が選び取る学び自体が、どのような知識技能を身に付けることができるのかという点で明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えているなど、各教師にとって有意義なものとなるような質を備えていること。

体系的をもって配置され、レベルも整理されていること

教師がさらに学びを深めていくことができるよう、個々の学びが特定のテーマに沿って位置づけられ、そのレベルが整理（例えば、入門－基礎－応用－発展など）されていること。

質の高い学びが豊富に提供されていること

質の高い学びのコンテンツが豊富に提供され、オンラインで小刻みな形で学ぶといったスタイルも含め、教師が負担なく選択し、受講できるようになっていることが求められる。学

びのコンテンツは理論的なものと実践的なものがバランスよく含まれるとともに、必ずしも大学等の座学というスタイルではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが、コンピテンシーを養う上でも必要。

質保証の仕組みが適切に機能していること

既に我が国においては、教職大学院での学び、各大学において開設された免許状更新講習や免許法認定講習、各教育委員会や（独）教職員支援機構が開設した研修を含め、優良な学びのコンテンツが数多く存在し、こうしたコンテンツを積極的に活用していくことも想定。ただし、個々のコンテンツの質が保証されているか一人一人の教師が判断することは容易ではなく、一定の質保証の仕組みが機能することが求められる。

各コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること

学びのコンテンツの提供者が多数に渡る場合、様々な者から提供されるコンテンツ全体を見渡して、情報をワンストップ的に集約しつつ、個々のコンテンツを体系的なものとして個別のテーマに位置づけ、レベルを整理した上で提供するプラットフォームを構築することが必要。

学校勤務未経験者が学ぶ上で必要なコンテンツが存在していること

現職教員以外の学校勤務未経験者についても、採用前後の学びに活用できるよう、「令和の日本型学校教育」で実現すべき方向性も踏まえつつ、教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような教育プログラムが必要。

（学びの成果の可視化と組織的共有）

学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること

学びの成果が可視化（即ち何が身についたのか自ら説明できる状態）されることにより、教師は自らの「現在の姿」を適時適切に更新することが可能となる。「現在の姿」が更新されることにより、「将来の姿」との距離を適切に測定することが可能となることから、目的意識を持って次の学びを選択することが可能となる。また、今後自分が力を発揮したい領域にふさわしい知識技能を有していることを任命権者や学校管理職等に効果的に伝えることができるようになり、キャリア形成に資する可能性がある。このように、学びの成果の可視

化が教師の学ぶ意欲を喚起する部分は大きいものと考えられる。

学びの成果が組織において前向きに活用されていること

教師の学びが可視化されることで、任命権者や学校管理職等は、特定の事項に秀でた教師の発掘や、人事配置や校務分掌の決定その他の取扱に学びの成果を前向きに活用することができるようになる。

さらに、学びの成果を周囲の教師も理解できるようになることで、日常の業務において学びの成果を適切に生かすことが容易になることから、個々の学びの成果を学校全体の教育力の向上につなげていくことが可能となる。加えて、次の学びに向けた協力が組織として整えやすくなるなど、組織全体としての教育力が向上し、子どもたちの学びの充実につながる。

このように、教職員組織自体が学びの成果を鍵として、生まれ変わっていくことが期待できる。

学びの成果を全国的に証明できる仕組みが構築されていること

学びの成果を可視化できるよう、例えば、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的に通用するものとして証明する仕組みを構築することなどが考えられる。

※こうした姿を実現する上でデジタル技術の積極的な活用はその前提。履歴の管理や学びの可視化等を電子的に行うこと、豊富で質の保証されたコンテンツをいつでもどこでもオンラインで学ぶことができるようにすることなど、こうした「目標設定→受講→可視化と共有→目標設定・・・」というプロセスを、デジタル技術の活用によって、時間的・空間的制約を超えて効果的かつ効率的に構築できる余地が従来に比べて飛躍的に拡大している。

「新たな教師の学びの姿」について議論するに当たっての論点（例）

（新たな学びの姿の具体化に向けて）

- 教師が自らの学びを振り返り、将来の見通しをもって主体的に今後の学びを考えるために、管理職や任命権者が個々の教師の学びを把握し、人事配置やキャリア形成支援につなげるためにも、教師の研修受講履歴を記録・管理していくことがまずは重要ではないか。
- 特に公立学校の教師については、教員育成指標等に基づく体系的な研修の仕組みが教育公務員特例法により整備されており、本指標や研修受講履歴等を手がかりとした教師と任命権者等との「対話」や研修の奨励が確実に行われるよう、制度的な措置を講じることが必要ではないか。こうした仕組みは、すべての公立学校の教師に継続的な教師の学びの契機と機会を確実に提供し、その資質能力の向上を担保するための中核的な仕組みとして機能するのではないか。
- 教職員支援機構が公開している「校内研修シリーズ」などのオンライン講座は国公立私立教員や地域の別を問わず、いつでもどこでもアクセスできるコンテンツであり、その拡充を進めるとともに、学校等における活用を促していくことが重要ではないか。
- 上記に加えて、教育委員会等が実施する研修だけでなく、大学や民間事業者等が提供するプログラムも含めて、①明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている「質の高いコンテンツ」となるように、学びのコンテンツの質保証を行う仕組み、②コンテンツ全体を見渡して、ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォームのような仕組み、③学びの成果を可視化するため、個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的に通用するものとして証明する仕組みを、教職員支援機構が都道府県教育委員会等と連携して構築する必要があるのではないか。その際、上記の研修受講履歴を記録するためのシステムと一体的に整備することが適当ではないか。
- こうした仕組みを共同で構築することで、任命権者等は、
 - ・独自のシステムを構築して運用するコストの削減

- ・ 教師の受講状況の全国的な把握等を通じた優良なコンテンツの発掘・活用（「知識伝達型」の内容については、共同構築する「質の高いコンテンツ」を整備することにより、共有財産化）
- ・ 「知識伝達型」でない、協議・演習形式の研修や、教育現場の課題に即した研修の企画・実施に都道府県教育委員会等が注力等を図ることができ、全国的な研修水準の向上につなげることができるのではないか。

○今後、上記のシステム等の在り方について、特別部会において具体的な検討を継続していく必要があるのではないか。

（教員免許更新制との関係）

○10年に1度、2年間の間に更新講習を受講することが、時代の変化が大きくなる中で常に学び続けていくということと整合的か。

○教員免許更新制の下での更新講習の受講は主体的な学びと言えるのか。免許状を更新しなければ身分の喪失を招きかねない中で、安心して学ぶことができるのか。

○個人が保有する免許の効力を維持するための更新講習の受講は、本質的に個人的なものとならざるを得ない側面があり、任命権者等が関わるなど組織的なものとする上で限界があるのではないか。

○そもそも、「新たな学びの姿」を実現する上で、免許状に有効期限を設けて更新するという仕組みが必要と言えるのか。

教員免許更新制導入後の社会的変化（例）

教員免許更新制は、普通免許状と特別免許状に10年の有効期間を設け、10年が経過する前の2年2か月以内に30時間の更新講習を受講するというものを通じて、教師が最新の知識技能を修得することを制度的に担保するために導入された。

導入から10年以上が経過し、制度導入当時には予見できなかった様々な社会的変化が生じている。

○社会的変化の速度向上と非連続化

グローバル化・情報化が進展する社会においては、多様な主体が早いスピードで相互に影響を及ぼし、一つの出来事が広範囲かつ複雑に伝播することから、先を見通すことが困難となっている。人工知能（AI）、ビッグデータ、Internet of Things（IoT）、ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられた Society5.0 時代が到来しつつあり社会の在り方そのものがこれまでとは「非連続」と言えるほど劇的に変わる状況が生じつつある。

また、教育を巡る状況そのものの変化もスピード感を増している。特別な教育的支援を必要とする児童生徒の増加など子供たちの多様化、生徒の学習意欲の低下、情報化の加速度的進展といった社会的変化に加え、「新学習指導要領の全面実施」、「学校における働き方改革」、「GIGA スクール構想」、「小学校における学級編制の標準の引き下げ」といった新たな施策の実施に伴う変化も継続的に生じている。

こうした中で、日進月歩で変化する社会に合わせて、教師自身もたゆみなく知識技能の刷新に取り組み続ける必要が高まっている。また、刷新された知識技能も急速に陳腐化することを踏まえ、一定の前提の下で設計された、座学等を中心とする「知識伝達型」のコンテンツを受け身の姿勢で学ぶだけではなく、「知識伝達型」でない、協議・演習形式の学びや、教育現場の課題に即した学びを自律的に求めて学びを深めていくことが必要となってきた。

さらに、これらの学びが総体として変化に対応した適切なものとなっているか、教師自身が、不断の検証を行う必要が高まっている。

○教師の研修環境の変化

(研修の体系的・計画的実施の促進)

平成 28 年 11 月、教育公務員特例法が改正され、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定及び指標を踏まえて、研修を毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（教員研修計画）の策定が義務付けられた。また、指標の策定や指標に基づく校長及び教員の資質の向上というテーマを取り扱う協議会を、任命権者や関係大学等を構成員として組織することとされた。さらに、十年経験者研修が中堅教諭等資質向上研修に改められ、実施時期の弾力化が図られた。

こうした枠組みを構築することにより、大学等の知見も活用しつつ、各地域の課題やニーズに応じた計画的な研修の実施が促進されているところであり、教育委員会関係者や校長会関係者から、改善が進んでいることを評価する声が聞かれている。

(オンラインによる受講環境の充実)

オンライン等を通じた遠隔授業はこれまでも徐々に進展を見せていたが、新型コロナウイルス感染症に対する対応を契機として、急速な広まりを見せている。例えば、免許状更新講習の開設者でもある大学において、学生がオンライン等を通じた遠隔授業に参加することはもはや一般的なことになりつつある。

教師の研修という観点からも、我が国における養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点である独立行政法人教職員支援機構によるオンライン化の取組が進められている。平成 29 年度から一般公開されたオンライン講座「校内研修シリーズ」は現在 152 本まで拡充され、累計の再生回数も 154 万回に達するなど、国立学校・公立学校・私立学校の教師や地域の別を問わず、豊富で質の高いコンテンツにアクセスが可能な状況が現れている。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響の中で、オンラインで実施した指導者養成研修の受講者数や、機構のオンライン講座「校内研修シリーズ」の視聴回数が目立って増加している。オンラインで実施された中央研修及び指導者養成研修においては、講義内容の厳選、リフレクション・振り返りの時間の充実を図るなどの工夫が行われており、受講者が繰り返し視聴できることや、移動に伴うコストの削減が評価されている。

なお、免許状更新講習についても、制度が創設された平成 21 年度はインターネット等を活用した通信式講習は 220 講習（定員 178, 731 人）であったが、令和 2 年度には、674 講習（定員 457, 317 人）まで拡大が見られるところである。