

今後の現職研修の充実方策について

1. これまでの議論

「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。

※令和3年5月24日中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会（第123回）・「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会教員免許更新制小委員会（第2回）合同会議資料2より抜粋

2. 現職研修の充実方策に係る論点例

「新たな教師の学びの姿」の実現により、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には、現職研修自体も一層の高度化を図っていく必要があるのではないか。

- ・中堅教諭等資質向上研修後も含めた法定研修以外の研修機会（特に管理職以外のベテラン期の教師の研修機会の充実、当該研修の多様な実施・提供主体の確保等）をどう考えるか。
 - ・研修内容や研修方法について、校外研修などの Off-JT と日常的な OJT との関係も踏まえつつ、最新の学校現場の教育課題に即した内容となっていることや対面・集合型の研修とオンデマンドや同時双方向型のオンライン研修の組み合わせによる効果的・効率的な実施が求められるが、これらを促す方策としてどのようなことが考えられるか（例えば、各研修実施者の適宜適切な点検の実施等）。
 - ・教師の主体的・自律的な研修を実現する上で、学校管理職等のマネジメントはどうあるべきか（例えば、OJT を含め教師同士の学び合いを促す校内文化の醸成 等）。
 - ・研修受講履歴を用いた対話と奨励により、教師の主体的・自律的な研修を促進する一方で、任命権者や学校管理職等の期待する水準の研修を受けているとは到底認められない場合の対応をどう考えるか。このような場合、どのような方法で、実効性のある形ですべての教師に学びを確保できるか（例えば、必要性が認められる場合の職務命令を通じた研修受講の担保やそれに従わない場合の必要な措置の在り方 等）。
- これらについて、教師の資質向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点を、国として明らかにする必要があることから、教育公務員特例法第 22 条の 2 の規定に基づく指針やこれを補うガイドライン等において、できる限り具体的に示してはどうか。