

## 当面の議論の進め方

- ✓ 大学における教員養成と教職生涯を通じた不断の研究・修養という中核をさらに発展させつつ、予測困難な時代の到来など社会の急激な変化に対応するため、様々な背景や経験をもった人材が学校現場に参画する教職員集団の姿をイメージした上で、バックキャスト的に、そのために必要となる①「個人」としての教師に求められる共通的な資質能力（諮問の検討事項1）と、②「組織」としての教職員集団の姿（諮問の検討事項2）を、一体的に議論してはどうか。
- ✓ その上で、①②を見通したビジョンを本特別部会で共有し、当該ビジョンに基づき、各論ごとに専門的な議論を行うこととしてはどうか。
- ✓ ②の検討に当たり、多様な教職員集団で構成される「学校」が、レジリエンスを発揮して、社会の急激な変化に対応できるよう、学校組織マネジメントやその持続的な成長を促す研修推進体制の観点から、学校管理職の在り方（諮問の検討事項2）や教師の学び等の振り返りを支援する仕組み（諮問の検討事項5）についても、あわせて検討してはどうか。
- ✓ 学校組織マネジメントや研修推進体制については、国内外の事例研究も参考に、「令和の日本型学校教育」に相応しい在り方を議論することも考えられるのではないかな。

中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して【令和3年1月26日】のポイント

～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～

2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」で目指す学びの姿

「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。

「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿

- 学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、**子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割**を果たしている
- **多様な人材の確保**や教師の資質・能力の向上により**質の高い教職員集団**が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている
- 働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により**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ている

ICTの活用と少人数学級を車の両輪として、「令和の日本型学校教育」を実現し、それを担う質の高い教師を確保するため、教師の養成・採用・研修等の在り方について、**既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行い、必要な変革を実施、教師の魅力を向上**

「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）

①教師に求められる資質能力の再定義

- ・「令和の日本型学校教育」を実現するために教師に求められる基本的な資質能力

③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し

- ・①を踏まえた教職課程の見直し
- ・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方
- ・免許状の区分の在り方
- ・必要な教師数と資質能力の確保が両立する教員免許更新制の見直し

②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方

- ・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方
- ・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方

④教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

- ・多様化した教職員集団の中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院の教育内容・方法・組織の在り方
- ・学生確保、教職への就職、現職教員の自律的な学びを支えるインセンティブの在り方

⑤教師を支える環境整備

・教師を支える環境整備

・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み

# これまでの中央教育審議会答申等を踏まえた再整理

## 教師個人 と 学校組織 に求められる力の基本的考え方

「個人」= 教員免許で担保される基礎的な資質能力とそれを越えた強みや専門性

- ✓ 教師は、教員免許で担保される基礎的な資質能力に加え、様々な背景や経験のもとで培われた強みや専門性を有し、研修等によりそれらを常に向上させている。
- ✓ 基礎的な資質能力としては、各学校種・教科等を横断して共通的に求められるものとして、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実が図られるよう、
  - ・ 子供の心身の発達や学習過程に関する理解（学習科学等に基づく知見）に基づき、学びの伴走者として、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供同士の考えをつなぎ、主体的な学びを支援しながら、学習者中心の授業を子供とともに創造することができること
  - ・ 授業や校務等に ICTを効果的に活用するとともに、子供の学習改善をはかるために教育データを適切に活用することができることなどが新しい時代の教師に求められる力として考えられるのではないか。
- ✓ なお、教員免許で担保すべき基礎的な資質能力は、従来の整理で、養成段階で身に付けるべき資質能力として「採用当初から学級や教科を担当しつつ、教科指導、生徒指導等の職務を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力」（注）とされている。

（注）教育職員養成審議会「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第1次答申）」（平成9年7月28日）P7より

# これまでの中央教育審議会答申等を踏まえた再整理

## 教師個人 と 学校組織 に求められる力の基本的考え方

### 「組織」= 学校組織として求められる教職員集団の力

- ✓ 様々な背景や経験をもった「**個人**」である教師一人一人の**能力、適性等に応じて、それぞれの強みを生かしつつ、それぞれの弱みを補い合い、事務職員や様々な支援スタッフとも連携協働しながら、「組織（チーム）」として対応する。**
- ✓ 教員免許で担保される基礎的な資質能力を前提に、**様々な専門性や強みを持った者が、多様なルートと各任命権者等の適切な選考を通じて、教師として採用され、それぞれの能力、適性等と学校・地域の教育目標やニーズを踏まえて、各学校に配置**されることになる。
- ✓ その際、**多様な教職員集団で構成される「学校」**が、レジリエンスを発揮して、社会の急激な変化に対応できるようにするため、（児童生徒を「**自律的な学習者**」として育成する）**教師個人も自律的な学習者として主体性をもって学び続ける**とともに、**校長等の管理職が、教師個人、教職員集団全体の持続的な成長が可能となるよう、学校組織マネジメントや研修推進体制**の観点から力を発揮することが重要ではないか。

※教育職員養成審議会「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第1次答申）」（平成9年7月28日）P7より（一部加工）

養成段階	: 採用当初から学級や教科を担当しつつ、教科指導、生徒指導等の <b>職務を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力</b> を身に付けさせる過程
採用段階	: 開放制による多様な教員免許状取得者の存在を前提に、 <b>教員としてより優れた資質能力を有する者を任命権者が選考</b> する過程
現職研修段階	: 任命権者等が、 <b>職務上又は本人の希望に基づいて、経験年数、職能、担当教科、校務分掌等を踏まえた研修を</b> 施し、 <b>教員としての専門的資質能力を向上</b> させる過程

# 新たな時代における教師の学びの姿の基本的な考え方

- ✓ 教師は何のために学び続けるのか。
  - ⇒ 例えば、教師個人の成長のためだけでなく、①所属する学校の教育活動や、②個々の教育実践・学校教育活動を通じて育つ子供達、③その子供達が保護者、地域住民も含めた関わりの中で暮らす地域社会が、良好な状態になることを目指すことにあるのではないか。 Cf.ウェルビーイング
  
- ✓ 教師はどのようにして学ぶ（研修する）のか。
  - ⇒ 例えば、目標や見通しを立て、学び（研修）を実践し、その成果を振り返るとともに、管理職を含む学校全体で共有するプロセスが重要ではないか。 Cf.AARサイクル
  
- ✓ 教師にはどのような力が必要なのか。
  - ⇒ 新たな時代に求められる資質能力を再整理した上で、当該資質能力ベースで教職課程を再構築してはどうか。 Cf.コンピテンシー
  
- ✓ そして、これらに通貫する視点は何か。
  - ⇒ 例えば、管理職や同僚教員との対話を通じて、自らが担うべき役割の認識共有を図りつつ、主体性をもって学びの目標を設定し、必要な学びを選び取っていく行動が求められるのではないか。 Cf.エージェンシー
  
  - ⇒ これらは、OECDの提唱する生徒の学びの歩み方（ラーニング・コンパス：学びの羅針盤2030）とも通じるのではないか（次ページ参照）。



# (参考) OECDラーニング・コンパス (学びの羅針盤) 2030

OECDラーニング・コンパス (学びの羅針盤) 2030は、OECD Future of Education and Skills 2030プロジェクト※の成果であり、教育の未来に向けての望ましい未来像を描いた、進化し続ける学習の枠組み。教育の幅広い目標を支えるとともに、**個人のウェルビーイングと集団のウェルビーイング**に向けた方向性を示している。

※2011年にOECDと日本で開始した「OECD東北スクール」事業を多国間の枠組みに発展させ、2030年以降の未来を形作るため生徒に求められるコンピテンシーを明確化するとともに、このコンピテンシーを育む教師の資質や教育環境等を検討することを目的としたOECDの事業。

その構成要素には、学びの中核的な基盤、知識、スキル、態度と価値、より良い未来の創造に向けた変革を起こす**コンピテンシー**や、**見通し(Anticipation)・行動(Action)・振り返り(Reflection)のAARサイクル**が含まれる。また、ラーニング・コンパスは、生徒が周囲の人々、事象、状況をより良いものにするのを学ぶ上で、責任ある有意義な行動を取るための方向性を決めるために生徒が使うことができるツールであることから、**生徒エージェンシー**※は、ラーニングコンパスの中心的な概念である。

※エージェンシー：

**変化を起こすために、自分で目標を設定し、振り返り、責任をもって行動する能力。≒主体性**

## 学びの中核的基盤

カリキュラム全体を通して学習するために必要となる基礎的な条件や主要な知識、スキル、態度及び価値を指す。

## より良い未来の創造に向けた変革を起こすコンピテンシー

新たな価値を創造する力、責任ある行動をとる力、対立やジレンマに対処する力は未来を形づくり、そこで活躍するための必要な能力。



## 見通し・行動・振り返りサイクル

学習者が継続的に自らの思考を改善し、集団のウェルビーイングに向かって意図的に、また責任を持って行動するための反復的な学習プロセス。

## 生徒エージェンシー

生徒が教師の決まりきった指導や指示をそのまま受け入れるのではなく、未知なる環境の中で自立で歩みを進め、意味のある、また責任感を伴う方法で進むべき方法を見出す必要性が強調されている。

# 教師・教職員集団の持続的な成長

## 教師の同僚性（教師コミュニティ）と相互作用

- ✓ 教職員集団の持続的な成長を促すためには、**「教師同士の学び合い」の文化をつくり、教師それぞれの強みや専門性を引き出し、相互にかけ合わせることで、集団の力を最大限に高めていくことが重要**ではないか。
- ✓ そのためには、メンターチームなども活用しながら、各学校ごとに異なる教師の年齢構成や経験年数のバランスも考慮して、**現場の教育課題に即した校内研修や授業研究などの日常的かつ組織的な学びを実践することが効果的**だと考えられる。
- ✓ その際、**安心して建設的な批判や助言、提案を行うことができる校内環境を整え、職場での対話や連携協働による問題解決が促進されるような、学校組織マネジメントが求められる**のではないか。

（参考）中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（平成27年12月21日）P21,23より

校内研修の充実に関する先進的事例としては、どの教員も主体的に参加できるように校内に複数の研修チームを設け、各チームに経験豊富なベテランの教員やミドルリーダーとしての活躍が期待される教員、教職経験の浅い若手教員や初任者の教員、臨時的任用の教員をバランスよく配置して行う研修や、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行ったり、授業研究などを行ったりしながらチーム内で学び合う中で初任者等の若手教員を育成するいわゆるメンター方式の研修等を導入し、効果を上げている例がある。このメンター方式の研修については、若手教員の育成のみならず、ミドルリーダーの育成の観点からも有効な取組である。（中略）

このような取組を踏まえ、メンターが常時初任者を含む若手教員に対して指導や助言を行えるような取組が促進されることが望まれる。この際、同一学校内で一人のメンターが一人又は複数の初任者等を指導するだけでなく、複数のメンターと初任者を含む複数の若手教員が研修チームを組織し、研修を実施する方法によることも効果的であり、このような組織的な研修を行う中で、例えば臨時的任用や非常勤の教員に対する研修を実施することも可能であると考えられる。

# (参考) メンターチームの事例

## 横浜市の事例

### メンターチーム等のキホン

○ メンターチームでの同僚性



- ・メンター自身の学び
- ・自らのキャリア形成を考える
- ・コミュニケーション能力の向上
- ・人的ネットワークが広がる
- ・仕事の意義の明確化

- ・課題解決をとおして「仲間意識」の向上
- ・孤立感の払拭
- ・ピア関係の形成
- ・安心できる場をつくる

## 高知県の事例

### ホットでタイムリー！ 学校行事に合わせた話し合い



合唱コンクールに向けて、どんなところに気を付けたらよいか話し合いました。



異動してきたばかりで、本校の合唱コンクールのイメージが湧きませんでした。メンターチームの研修で、子どもたちをどう活躍させればよいのか分かりました。知りたいことをタイムリーに知ることができるとメンターチームのよいところですね。(メンティー)

### あの先生の話が聞きたい！ 専門性を生かした講師のミニ講座



校内の専門的な知識をもった先生を講師に研修をしました。



長年一生懸命自分で教材研究してきたことを、先生方に真剣に聞いてもらえるのはうれしいです。また、教えることで自分もポイントを再確認することができました。話す際は、先生方がわかりやすく理解できるように努めました。(メンター)



# (参考) 校内研修の支援ツール — NITSオンライン講座「校内研修シリーズ」 —

- 学校で実施する校内研修を60分と想定し、教職員支援機構では20分程度の講義動画を「校内研修シリーズ」として提供。
- この講義動画では、各テーマについて、基礎理論または理論的整理と考え方を提示。校内研修の始めに視聴し、それをふまえた演習・発表を行うことで、校内研修のさらなる充実を図り、教員の資質能力の向上を目指している。



独立行政法人教職員支援機構

全国の学校教育関係職員に豊富で質の高い研修機会を提供するため、校外、校内、自己研修を問わず、いつでもどこにいても研修が可能となるよう「校内研修シリーズ」を始め、講義動画などの研修教材を提供しています。

NITS 校内研修シリーズ **検索**

## 校内研修で活用する例

研修の冒頭で視聴し、それをふまえた演習を行う流れが可能です。

20分



40分



## 個人で活用する例

スマホやタブレットのQRコードアプリで読み込んでアクセス。



## NITSのオンライン講座の制作状況

	H29	H30	R元	R2
累計タイトル数	60	87	115	152
累計再生回数	約8万	約30万	約68万	約158万

## 動画と関連資料の画面例

校内研修シリーズ

児童生徒の協働的な学びにおけるICT活用

筑波大学教授  
中川 一史

# 教師・教職員集団の持続的な成長

## 教員育成指標や研修受講履歴を活用した対話と振り返り

教師の同僚性や相互作用に基づく学校文化の醸成を図りつつ、さらに…

- ✓ 教師個人、教職員集団の持続的な成長を可能とするために、**教員育成指標**（※）**の更なる活用**が考えられるのではないか。
- ✓ 例えば、教員育成指標と連動した教員研修計画に基づいて実施されている悉皆研修その他の研修について、
  - ① 教師個人が主体性をもって**自らの職能開発・成長のための受講計画**を考える
  - ② **①の受講計画を管理職等とも共有**することを通じて、**現在の学校組織にとって自らに求められる役割の認識を共有**する
  - ③ **②の実効性を高めるために、教員育成指標も参照しつつ、管理職等と個々の教師とのコミュニケーションの機会を確保**することなどが考えられるのではないか。
- ✓ 上記を実行する上で、より計画的な研修受講ができるよう、**個々の教師の研修受講履歴を管理**し、**教師自ら及び管理職等が、これまでの学びの蓄積を振り返る**とともに、**個々の強みや適性等に応じた人材育成につなげる**ことが重要ではないか。

※ 教育公務員特例法第22条の3（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）

# (参考) 教員育成指標の例 (東京都)

## 東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標

成長段階の設定 成長段階については、教員が目指すべきキャリアステージが職層と一致するよう、その職層に応じて身に付けるべき力を示します。

教員					教育管理職					
成長段階	教諭		主任教諭	指導教諭	主幹教諭	副校長	校長			
	基礎形成期	伸長期	充実期							
求められる能力や役割	1～3年目	4年目～	9年目～	11年目～		求められる能力や役割				
	成長段階	○教員としての基礎的な力を身に付ける。 ○教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。	○知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に助言する。 ○主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として貢献する。	○校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担う。 ○同僚や若手教員への指導的役割を担う。	○高い専門性と優れた指導力を身に付け、都立学校教員全体の授業力の向上を図る。	○学校運営組織における中心的な役割を担う。 ○管理職を補佐し、教員を育成する。	○学校経営の視点で、組織目標の達成や人的管理ができる力を身に付けるとともに、所属職員の人材育成について責任をもつ。 ○教育者として高い見識をもち、広い視野で学校経営ができる力を身に付けるとともに、副校長等の人材育成について責任をもつ。			
<p><b>教育管理職候補者</b></p> <p>○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。</p>										
<p><b>学校経営力</b></p> <p>○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。</p>										
<p><b>外部折衝力</b></p> <p>○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。</p>										
<p><b>人材育成力</b></p> <p>○副校長として必要な学校運営ができる力を身に付ける。 ○自校の課題について、管理職の視点から解決策を立案できる。</p>										
教員が身に付けるべき力	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導要領の趣旨を踏まえ、ねらいに迫るための指導計画の作成及び学習指導を行うことができる。</li> <li>児童・生徒の興味・関心を引き出し、個に応じた指導ができる。</li> <li>主体的な学習を促すことができる。</li> <li>学習状況を適切に評価し、授業を進めることができる。</li> <li>授業を振り返り、改善できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童・生徒の主体的な学習を促し、若手教員の模範となる授業ができる。</li> <li>若手教員の指導上の課題を捉え、助言・提案等ができる。</li> <li>授業改善や授業評価について、実態や課題を捉え、解決策を提案できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの授業を積極的に公開するとともに、自校又は他校の求めに応じて授業を観察し、指導・助言することができる。</li> <li>教科指導資料の開発、模範となる教科指導のための教材開発等を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間授業計画の実施状況を把握し、学年主任や教科主任に指導・助言できる。</li> <li>学校全体の年間授業計画や授業改善推進プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。</li> </ul>	<p><b>学校経営力</b></p> <p>・校長の経営方針に基づき、担当した分掌における課題について解決策を提案し、教職員を支援・指導して課題を解決できる。</p>		<p><b>学校経営力</b></p> <p>・校長の経営方針を踏まえ、学校が組織として機能するよう、全教職員を適材適所に配置して、課題を解決できる。</p> <p>・学校経営目標達成のため、学校経営上の課題を早期に把握し、課題解決のために、組織的に学校改革を推進することができる。</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童・生徒と信頼関係を構築して、授業、学校での規律を確立できる。</li> <li>生活指導上の問題に直面した際、他の教員に相談しながら解決できる。</li> <li>児童・生徒の状況に応じたキャリア教育の計画を立てることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他学年や他学級の生活指導上の課題について、共に対応したり、効果的な指導方法について助言したりできる。</li> <li>児童・生徒の個性や能力の伸長及び社会的な育成を通して自己実現を図る指導を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手教員が抱える課題に気づき、解決に向け指導・助言することができる。</li> <li>児童・生徒に自己有用感をもちさせることができる。</li> <li>自校の課題について、解決策を提案することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童・生徒の観察や他の教員からの情報収集に基づき、自校の生活指導・進路指導の課題を捉え、管理職と連携して、改善策を提案し、実行することができる。</li> <li>指導方針や指導方法の徹底に向け主任教諭等への指示や連絡・調整を行うことができる。</li> <li>児童・生徒の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。</li> </ul>	<p><b>外部折衝力</b></p> <p>・学校に対する保護者等からの要望や苦情に副校長と共に対応し、解決することができる。</p>			<p><b>外部折衝力</b></p> <p>・保護者や地域、関係機関の意見や要望を的確に把握し、外部人材活用や関係諸機関との連携を積極的に進めて、校長の助言を受け、適切に対応できる。</p> <p>・保護者や地域、関係機関等との信頼関係を築き、適切に外部人材を活用した学校経営ができる。</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題に応じて保護者や地域、外部機関と連携を図り、学年主任の助言に基づいて、解決に向けて取り組むことができる。</li> <li>保護者会等の進め方を理解し、保護者に伝える内容を整理するとともに、信頼関係を構築することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部機関等に対し学校の考えを明確に示すとともに、情報収集を適切に行うことができる。</li> <li>保護者・地域・外部機関と協働し、教育活動をより高いものにできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者・地域・外部機関からの苦情や要望に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。</li> <li>模範授業及び公開授業を実施し、教科等の指導技術を普及することができる。</li> <li>外部への情報発信や広報について、管理職と連携して、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。</li> </ul>	<p><b>人材育成力</b></p> <p>・学校の課題解決に向けて、研修等について管理職に提案し、教職員を指導・育成することができる。</p>		<p><b>人材育成力</b></p> <p>・校長と共に授業観察を積極的にを行い、全教職員の適性や能力を把握し、個々の職員に合った人材発掘と人材育成ができる。</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の一員として校務に積極的に参画できる。</li> <li>上司や先輩へ適切に報告・連絡・相談するなど、円滑なコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当する校務分掌についての企画・立案や改善策を提案できる。</li> <li>上司や同僚とコミュニケーションを図りながら、円滑に校務を遂行できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主幹教諭を補佐し、職務を遂行するとともに、担当する校務分掌の職務について、教諭等に指導・助言ができる。</li> <li>学校の課題を捉え、校長・副校長や主幹教諭に対応策等について提案できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。</li> <li>教科指導力向上に必要な研修や校内研究等の企画を提案し、実施できる。</li> <li>校務分掌全体の進行管理や分掌間の調整をするとともに、管理職と十分協議して学校運営を行うことができる。</li> </ul>	<p><b>教育者としての高い見識</b></p> <p>・東京都教育委員会及び所属する区市町村教育委員会の教育目標や教育施策について学び、日頃の教育実践に生かしている。</p>				<p><b>教育者としての高い見識</b></p> <p>・研修や自己啓発を通して、学校の危機管理、学校マネジメントや経営哲学等を学び、実践することができる。</p> <p>・教育に対する地域、保護者等からの期待や保護者のニーズを把握し、高い見識や教育理念に基づいた学校経営を行い、期待に応えることができる。</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育課題に関わる法的な位置付けや学習指導要領の記述を確認するなどして課題に対する見解をもち、主体的に対応することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育課題についての理解を深め、主任教諭を補佐し、分掌組織の一員として、課題解決のために貢献できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育課題に関する校務分掌での重要な役割を担い、主幹教諭を補佐するとともに、同僚や若手教員に対して適切な助言ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育課題について高い専門性と優れた指導力を身に付け、学校組織における中心的な役割を担うとともに、管理職を補佐し、教員の対応力向上に関して適切に指導・助言できる。</li> </ul>	<p><b>教育課題に関する対応力</b></p> <p>・教育課題についての正しい認識に基づき、自校の問題点に気づき、管理職に解決策を提案し、課題解決に向けた進捗管理を行うことができる。</p>					<p><b>教育課題に関する対応力</b></p> <p>・教育課題についての高い見識をもち、自校の教育目標の実現に向けて適切に対応することができる。解決に向けた目標設定を行い、的確に役割指示と組織編制を行い、見直しをもって進捗管理及び評価・改善することができる。</p>

# 教師個人と学校組織に求められる力の基本的考え方（イメージ）

絶えず変化する社会と学校に求められる役割を的確に捉え、個々の教師の能力、適性等を把握し、教職員集団の総合力を最大化させられるよう学校組織マネジメントを行い、研修推進体制を整備

- ・教師個人の今後の成長
- ・学校にとって必要な対応力の確保
- 等の観点からの育成方針

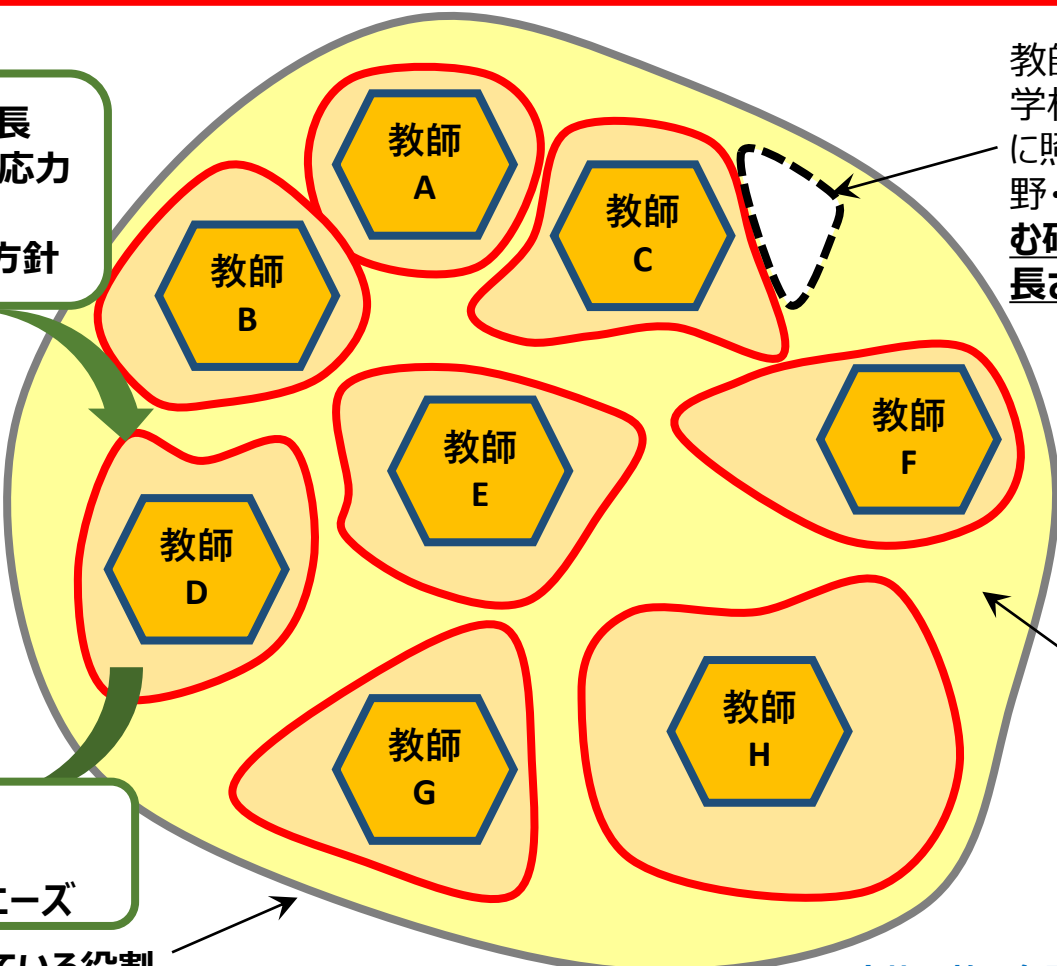
円滑なコミュニケーション

管理職等

- ・主体的な学び
- ・学校を支える
- 等の観点からの研修ニーズ

学校組織として求められている役割

（各学校の地域事情や学校教育目標等により異なる。）



教師個人の育成の観点や、各学校が現に求められている役割に照らしてさらに強化すべき分野・観点を踏まえて、OJTを含む研修実施などにより開発・成長させようとする部分

教職員集団（チーム）としての対応、教職員同士の連携協働や相互補完により、総合的に学校組織としての機能を発揮

青枠 = 教員免許で担保すべき基礎的な資質能力  
赤枠 = 教師個人の資質能力

※経験年数やこれまでの担当分野（校務分掌）等により教師個人の資質能力や強み・弱みがそれぞれ異なる。

※学校組織については、退職・新規採用を含む人事異動等により、個々の教師が構成する教職員集団総体としての能力は可変的。



# 新たな時代における教師・教職員集団の 持続的な成長の在り方の検討の方向性

- ✓ 今回の包括諮問に対応した新たな時代における教師の養成・採用・研修等の在り方を検討するに当たっては、教員免許更新制小委員会において、示されている『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）」を踏まえて、「令和の日本型学校教育」を担う教師の学びの在り方を議論してはどうか（諮問の検討事項 5 教師の学び等の振り返りを支援する仕組み 関連）。
- ✓ 様々な背景や経験をもった人材が参画するこれからの学校組織の中で、教職員集団をまとめる校長等の管理職の役割や資質能力をさらに明確化していくことが必要ではないか（諮問の検討事項 2 管理職の在り方 関連）。
- ✓ 新たな時代における教師の学びの在り方を検討する際には、あわせて、このような管理職の養成や登用の在り方との関係も踏まえつつ、議論してはどうか（諮問の検討事項 2 管理職の在り方 / 5 教師の学び等の振り返りを支援する仕組み 関連）。
- ✓ その際、管理職としての能力発揮が特に期待される、学校組織マネジメントや研修推進体制については、国内外の事例研究も参考に、「令和の日本型学校教育」に相応しい在り方を議論することも考えられるのではないかと。