

## 教員免許更新制小委員会(第1回)における 委員からの主なご意見

### 【教員免許更新制の意義】

- ・ 更新講習をなくすということは基本的に考えにくい。継続を強く希望・要望する。指導要領改訂や世の中の動向、最新の教育テクノロジー、教育メソッド等アップデートされるものを忙しい先生方が通常の業務の中で触れることは難しいので、更新講習で触れ、考え、振り返る機会は有益。
- ・ 現場の先生方は、大変忙しいがゆえに即効性があり学校現場ですぐに活用できるものを期待していると思うが、一度現場と日常を俯瞰する機会としていただき、現代的な教育課題や現代的な教育の意義を見つめなおす機会としていただきたい。
- ・ 更新講習によって最新の知識や技能が獲得でき、教員の行う教育活動により影響を与えているという声は多く上がってきている。その視点においては、免許更新制度は教師の質の向上につながっていると思うし、校長会の校長からは、更新講習はやめた方が良いという意見は無い。
- ・ 教員免許の更新という視点ではなく、教員の資質能力の更新という視点で検討しなければならない。
- ・ 研修は重要であり必要であるということは誰も異論がないことであるが、免許更新制が必要であり重要であるということについては相当異論が出ているというのが事実。

### 【教員が自律的・主体的に学び続ける仕組み、個別最適な学びの機会の重要性】

- ・ 教員免許更新講習が「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を育成する研修となり得るか。
- ・ 教職生涯を通じて学び続け、子供一人ひとりの主体的な学びを支援する伴走者としての役割の実現に寄与する研修になり得るか。
- ・ 教師の研修はアダプティブ、まさに個別最適な学びとすべき。
- ・ 最新の情報でいかに学んだかということが重要。個々の教師のキャリアステージに応じた10年、20年という年次研修を加えながら研修内容を教師自らが主体的に選択することができるシステムを構築していくべき。
- ・ 教員自体がエージェント、自律性を大事にし、意欲を持って研修に臨めるようにしていくことが極めて重要。
- ・ 主体的な科目履修の選択の保証は必須。自らがデザインし自らがマネジメントしたということが効果の体感と大きく連動する。オンライン化、オンデマンド化することによって、より主体的な選択の保証を拡大していくことが重要。
- ・ 自分の好きなカテゴリーに偏ることのないよう、自ら主体的能動的に研修計画を立てられるように俯瞰図を作成し、研修受講後にはステッカーを発行し、研修ハンドブックにステッカーを貼

るシステムとすることで、自らの研修履歴を蓄積していくシステムを構築。

研修がきちんと機能するのであれば、いい。強制ではなく自ら学ぶことが大事。

- ・ 主体的・対話的で深い学びが研修の形で行われるのが本当は大事ではないか。
- ・ 自主的主体的という言葉が出ておりそれはとても必要だと思うが、一方で、学びたい研修だけ学べばいいのではない。自分の得意分野や好きなものしかやらないということで偏りの生じている教員は少なくない。主体的だけではなく、学ばせたいということが反映できるように、管理職と共にキャリア形成をどうしていくかを共に考えていくような仕組みがほしい。
- ・ 更新講習の目的は、教師に必要となる最新の知識や技能の習得。そして資質や能力を伸ばすということ。知識や技能は教える・覚えるという学習スタイルが成り立つが、資質や能力は教える、覚えるという形では成り立たない。知識技能の習得のための工夫としてオンラインやオンデマンドの活用などはあるのではないか。資質能力を培うためには特にリフレクションのようなことが重要になり、10年目、20年目、30年目の学習履歴を蓄積しながらそれをリフレクションしながら自分の在り方を見直していくような仕組みになっていくことが重要。

#### **【ICTを活用した良質なコンテンツの集約・提供の必要性】【新たな仕組みの構築】**

- ・ 大学で開設されている優良な講習を集約し、ポータルサイトで受講できるようにしてはどうか。
- ・ 一人ひとりが自分のラーニングニーズを明確にし、ビジョンを作るプロセスの上で自分のニーズに合った研修をポータルサイトから受講する。しばらく離職した人などは必須科目を多めにするなど柔軟に対応することで、一人ひとりのラーニングニーズに合ったポータルサイトを構築すると、多忙化の中でも集中的に2年間の中で隙間時間に受講できるのではないか。また、ラーニングニーズを集約すればニーズに合った研修を大学に開設してもらうというエコシステムが作れるのではないか。
- ・ 免許更新に限らず、校内研修その他で常に研究や修養を続けている内容を記録し、自らも振り返れる仕組みが必要。また、そのためにはICTの活用は不可欠。
- ・ 大学は、研修を専門に行う民間企業、映像コンテンツを有する企業等との連携や、ナレッジをうまく伝えていく技法を磨いてもらうなどにより負担軽減も可能ではないか。
- ・ 主体的な科目履修の選択の保証は必須。自らがデザインし自らがマネジメントしたということが効果の体感と大きく連動する。オンライン化、オンデマンド化することによって、より主体的な選択の保証を拡大していくということが重要。※再掲
- ・ 更新講習を受けないと免許が失効してしまうので受講するという強制意識はあるのではないか。そのために時間的にも負担、心理的負担などあると思われる。しかし時間的負担があろうと教師として資質能力の向上につながる講習があれば教師は受けようとする。であればオンライン化の促進というのが当然。ICT活用能力やファシリテーション能力など、陶冶するような講習を提供すべきであり、教育委員会や大学が連携し、オンラインで講座を、反転学習、グループワーク、少人数などの形態の研修にすれば、研修の中身も充実していくのではないか。

- ・ 更新講習の目的は、教師に必要となる最新の知識や技能の習得。そして資質や能力を伸ばすということ。知識や技能は教える・覚えるという学習スタイルが成り立つが、資質や能力は教える、覚えるという形では成り立たない。知識技能の習得のための工夫としてオンラインやオンデマンドの活用などはあるのではないか。資質能力を培うためには、特にリフレクションのようなことが重要になり、10年目、20年目、30年目の学習履歴を蓄積しながらそれをリフレクションしながら自分の在り方を見直していくような仕組みになっていくことが重要。※再掲
- ・ 対面研修も素晴らしいが、研修自体オンライン化することにより、負担軽減になるのではないか。全国的な研修や義務的な研修に関しては、知識分野に限ると割り切るのも良いかもしれない。
- ・ 研修の管理や受講予約などをオンライン化していくことも大切。
- ・ 千葉県では研修履歴システムが導入されておりマイページで研修履歴が確認できる。自分自身の研修の受講履歴の確認や今後の受講計画の検討上に主体的にマネジメントしていけるシステムとなっている。
- ・ 特別支援学校の場合、視覚障害や聴覚障害に関する研修は、県に1つしか特別支援学校が存在せず、近くの大学で視覚障害や聴覚障害に関する研修が学べないという声も聴いている。 これらも含めてオンラインによる研修の充実も加えて様々な研修を更新の資格に変えていくという制度もどうか。
- ・ 容易ではないが、教員免許を一元管理できるような免許センターのようなものがあるといい。 性犯歴も含め一元管理され、わいせつ教員は二度と教壇に立たせないという動きがあるが、免許履歴に一元管理でき、学校にいない免許保持者にも、更新時期をアナウンスしていく仕組みがあれば、失効により教壇に立たないという問題も解消する。 管理職が緊張感を持って免許状確認をしているが負担も軽減する。

### 【研修履歴の記録による学びの支援】

- ・ 校内研修や校務分掌なども含め研修をポイント化していく仕組みもあり得るのではないか。 マイページを設け、各自の研修をポイント制とすることによって免許更新が継続されたり、自らの振り返りにも役立つ仕組みはどうか。
- ・ 臨床発達心理士等の資格更新講習は、資格更新の時期までにその団体が実施している研修だけでなく、例えば学会の参加や論文発表など他団体の研修への参加等も当該団体の資格更新講習に代替している制度がある。 全国の校長からも、さまざまな研修に参加した際ポイント制にし、教員センター等の研修も含め、更新の時期までに貯めて資格更新するという形もあるのではないかという声がある。 自ら研修を選びポイントをためていくという制度は、自らが主体、学びたい研修を自発的に教員が行う形となるため好ましいという意見がある。
- ・ 研修履歴のポイント化については大きく賛同。
- ・ 非常に負担感があるが良かったという教師もいれば、行っただけ無駄だったという教師もいる。

中身について話をしていくと、大学での講習内容は都の研修内容とほぼ重なる内容だったという声もある。研修、資質能力の向上は必要だが、負担軽減という点からはポイントリザーブ等というような話もあるが、そういう整理が必要ではないか。

### 【教員免許更新制の制度改善(負担軽減、受講期間の弾力化、免除・代替拡充、廃止)】

※オンライン化は別まとめ

- ・ 現在の免許更新制において、受講したい研修が受けられないとか、講習内容が十分でないという状況があるとすれば、そこは絶対に見過ごされない。
- ・ 免許更新制ありきではなく、必要な内容にきちんと整えられ、既に大学、企業等と連携強化を含め自治体が行き組んでいるとすれば、そういうところにイニシアティブを持たせた研修に移行していくことが考えられるのではないか。
- ・ 現在10年スパンだが最新の知識等の習得に照らせば、労力に対する効果については正直なところ疑問。教師は学び続ける必要があるが、そのことが教員免許と紐づいている必要があるのか。
- ・ 教員免許の有効期限が10年という言葉が独り歩きし、制度を熟知していない教師が失効したり、病気休職や育児休業等長期間休業中の教師が失効しないために管理職や教育委員会が有効期限を正確に把握・手続きさせる対応が相当な事務量で負担。
- ・ 修士号あるいは専門修士あるいは博士号などの学位を取得した場合、それで代替できないか。また、新たに大学院で取得した学位については何らかの形で代替が可能ではないか。大学あるいは大学院の関連する講義など受講すれば一定程度振り替えることができるのではないか。
- ・ 医者は臨床と研究があるように、教師も学校での実践と研究のバランスが必要。10年に一度大学や大学院で半年から1年かけて論文を書くなど勉強する方が、将来的には教職の魅力アップになるのではないか。その際には更新制は何年かかけ段階的廃止していく。例えば、教職大学で学び続けるようなカリキュラム、あるいは教科横断的なカリキュラム、今なら SDGsや人権、防災、STEAM、プログラミングなど一定のカリキュラムを学んだ教師から10年更新を廃止するなど。また、10年経過した後は大学や大学院に行くのも良い。あるいは他校種を2～3年経験するなど無期限化する。あるいは休眠や外部の方は最低限の受講で無期限化するなど。何かそういうシステムを導入し、最終的には更新制は廃止していく。
- ・ 30時間の半分の15時間をオンライン化し、残りはオンデマンド型の講習とし、少人数のワークショップ型などにより知識を学ぶ機会と演習型を合わせるなど工夫が必要。
- ・ 教員は恐らく最も女性の比率が高い専門職。産育休などを踏まえると2年の間で更新するのではなく3年や4年など幅を設けるなど、個人のニーズに合わせ、学びたい時に学んでいく仕組みが必要。
- ・ 都道府県等が実施する研修の中に、認定講習の受講を組み込み、大学の科目等履修や大学院での科目受講修了や免許の上進や他校種の免許取得などが確認されれば免除されるなど、

キャリアの明確なアップデートとの連動があってもよいのではないか。

- ・ 教員の質と量どちらもしっかり確保することは大前提。質の向上に教員免許更新制がどれだけ役に立っているのかという点では、最新の知識や技能を身に付けることを目的とすると10年に1度というスパンは時期を逸することもかなりあると思う。今の制度では、教師も自ら選びたい講座等がとれず、更新するために仕方なく受けているという声も数多く聞かれる。(大字)
- ・ 教員の量の面では、教師不足は非常に深刻であり、臨時的任用教員はなかなか確保できない。教頭や副校長が担任をしているケースも珍しくない。10年で失効するなら教師以外の職を選ぼうという若手の声も聞こえる。他業種からの教師への参入についても増やしたい。教師不足はかなり深刻であり、教員免許更新制の見直し、できれば廃止も含めて検討していただきたい。
- ・ 研修は重要であり必要であるということは誰も異論がないこと。免許更新制が必要であり重要であるということについては相当異論が出ているというのが事実。きちんと機能するのであればいい。強制ではなく自ら学ぶことが大事。**※再掲**
- ・ 更新講習の受講を最優先するために、特別支援学校教諭免許状の取得の認定講習を後回しにするというケースが多いという声も聞いている。制度が違うので代替するのは難しいかもしれないが、更新講習と認定講習をお互い代替できるようになるとスムーズになるという部分もあるのではないか。

#### **【大学等開設者への影響等】**

- ・ 教員養成系の学部や大学は外部資金の獲得に関して、他の学部以上に厳しく、更新講習から得られる資金は貴重な財源。

#### **【教師の魅力を高めることで、教師人材の確保を図る】**

- ・ 研修によって教師自身がこんなことができるようになったとか、こんないい時間を過ごせるようになったという、そういうことが教師の中から発信され、あるいは子供たちがそれを実感するという、そういう中で初めて教師の確保が進んでいくのではないか。

#### **【教職員支援機構の役割に期待】**

- ・ 更新講習は教職員支援機構がとりまとめているが、キーセンターになり得るところだと思う。大学のすばらしい講師が機構と連携し、全国的にオンライン講座を開くことができれば、現職の先生や、今後教師を目指す予備軍の方々もアクセスしやすくなるのではないか。