

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて 審議まとめ(案)に関する意見募集の結果について

1. 実施概要

- (1) 実施期間：令和3年10月1日（金）～令和3年10月30日（土）
- (2) 総意見数：1, 126件
 - (内訳) メールによるご意見 935件
 - 郵送・FAXによるご意見 191件

2. 主な意見

※1つの意見を分けて記載している場合や同内容の意見を集約している場合があります。

【「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿に関する意見】

- 「新たな教師の学びの姿」は、教員免許更新制を代替する方策ではなく、「高度な専門職」である教員の研修はどうあるべきかという視点から検討する必要がある。
- 研修は自主的・主体的に行われなければ本当の意味での力にならない。受講履歴などを参考にし、管理職と本人が話し合い、管理職が指導や助言をする中で、本人が納得して研修の内容を選択できるようになると良い。
- 「現場の経験」を重視との記載があり、この文言に賛成する。日常的な教育活動・実践こそ最良な「研修」である。教員への信頼を前提に、教師の学びを広くとらえ、他の研修とともに、「現場の経験」、校内における職員相互の学び合いや各校における自主的研修も重視して欲しい。
- 「学びの成果が可視化されることは、教師個人のみならず、組織全体にとっても得られるものが大きい。」とあるが、その通りである。講習で学んだ事は個人の資質となるが、持ち帰った講習内容は、学校現場の他の職員の学びにもなる。
- 研修がオンラインで行われるものは「自宅からの参加も可」としてはどうか。夏季休業中の研修で取り入れていけば、働き方改革も進むと思う。
- 各自の設定した目標等を個人内に留めるのではなく、可能なかぎり学校内で共有（見える化）していくことが、教師同士の学び合いを活性化することにつながる。
- 学習指導要領の核心である「何ができるようになるか」については教師も同様であり、教師自身の学びの可視化はその研修を推進するうえで不可欠である。
- 「全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組み」について、現職教員に広く受け入れられる具体的なインセンティブ（昇任の基礎条件とするなど）を伴った仕組みづくりを検討いただきたい。
- 子どもの成長・発達に資するための研修という位置づけが極めて弱い。
- 「教師の学び」が目標管理され、深い学びのない短期間で可視化できる授業テクニックの向上などの研修に終始することを懸念する。
- 勤務時間内に教員が自ら主体的に学ぶためには、教職員定数を増やし、持ち時間数の上限を定めるなど、教員が学び続けることができる環境整備が必要である。
- 「学校における働き方改革」を進め、勤務時間内に授業準備や教材研究の時間を確保することが前提であり、そのための教育条件整備を明記するべきである。

- オンライン講習等、様々な形態で受講できることは良いと思うが、確実に勤務時間内に受講できるよう、時間の確保についての手立てを明らかにしていただきたい。

【「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて講ずべき当面の方策に関する意見】

(公立学校教師に対する学びの契機と機会の確実な提供(研修受講履歴の記録管理、履歴を活用した受講の奨励の義務づけ)について)

- 教員の資質向上のために研修を管理していくことには賛成。教員はもともと自らの資質を高め、こどもたちに還元したいという気持ちを持っている。
- 履歴は必要だと思うが、あくまで記録としての活用をお願いしたい。
- 「研修受講履歴の記録管理」、「履歴を活用した受講の奨励の義務づけ」、職務命令に基づき研修の受講や場合によっては懲戒処分の対象としたりすることは、研修の本来の目的から逸脱するものである。
- 校長と教師が「学び」に関する「対話」を行っている様子(模擬「対話」)を動画にし、各教育委員会による管理職研修などで役立てると良いと思う。
- 学校管理職等と教師の積極的な対話については、職務命令ではなく、教員評価制度と連動しない、教員育成指標に基づく研修の相談と位置づける必要がある。
- 「主体性を有しない教師」や「期待する水準に達していない教員」について、判断するのは難しい。明確な基準を設定すべきである。
- 校長が各教員に研修の奨励をすることになれば、校長は全ての研修に精通しなければならない。校長の負担増加となるため、新たな専任担当者の配置が必要である。
- 国公立学校においても、必要があれば教職員支援機構の開設する研修への参加や研修受講履歴管理システムの利用ができるようにしてほしい。
- 職務命令に基づく研修は、勤務時間内に行わなければならないし、費用も公費ということになる。ガイドラインにそのことは明記していただきたい。

(教員免許状を保有するものの教職には就いていない者の資質能力の確保に資する学習コンテンツの開発について)

- 教員免許状を保有するものの教職には就いていない者の資質能力の確保について、正式な講習制度を発足していただくよう期待する。
- 他の職に就いている人がコンテンツを受講できるかどうかは不明なため、任用前に一定の研修期間を設けるなど、現場で育てることも含めて検討してほしい。
- 臨時的任用教職員等の研修機会は確保されるべきであり、任命権者や学校管理職等に適切な対応を求める必要がある。
- 文部科学省が学習コンテンツを開発し、全国一律に活用を促すことや、受講を臨時的任用教員等の採用要件とすることを任命権者に求めることは適切ではない。

(現職研修のさらなる充実に向けた国による指針の改正について)

- 臨時的任用教員の研修機会の充実が加筆されたことはとても良い方向である。非常勤講師等の研修を受ける機会の確保等についても明記すべきである。

- 校内研修等もオンデマンドと現場研修を組み合わせると効果的だと思う。また、校内研修等の等とはどこまで認められるのか、ガイドラインで明確化が必要である。

【さらに検討を深めるべき事項と具体的方向性に関する意見】

(研修履歴を管理する仕組みの高度化(研修受講管理システムの導入)について)

- このシステムにより、研修等の受講履歴を基にした管理職との対話を促進し、次のステップに繋げることができるのなら、良い仕組みだと思う。ただ、そういう趣旨なら、「管理」という言葉は使わず、「教師の学び記録システム」等の表現が良いかと思う。
- 個々のキャリア形成と関連付け、自己の課題選択に基づいた学習プログラムとすることで、主体的に研修に取り組むことができる。そのようなシステムの構築が必要である。
- 幼稚園教諭には既に研修受講履歴を管理するシステムがある。ICT を活用すれば、管理業務にそれほど負荷がかからない方法がある。
- 研修受講履歴の記録・管理に関して、管理職等が教員一人ひとりの研修受講履歴を全て把握することや、システムにより全国的に一元管理することの必要性が見出せない。システムに受講履歴を入力する作業そのものが教員の負担増につながる。
- 受講記録をデータ管理して「質保証」を行ったり、学習分析によって適切な研修を推奨したりといったことについては、受講記録のデータが教員の管理・統制につながり、さらにデータが人事管理に活用される恐れがあるなど、大きな危惧がある。
- 研修履歴は個人に関するデータであり、個人情報。その扱いは慎重にすべき。
- 一人一人の教師にシステムを利用するための ID を適切に付与し、児童生徒の学習履歴と連動させる仕組みを視野に入れるとあるが、反対である。

(新しい姿の高度化を支える3つの仕組み(学習コンテンツの質保証、学習コンテンツを適切に整理・提供するプラットフォーム、学んだことの証明)について)

- 学習コンテンツの質保証を行う仕組みについて、審査・認証にあたり、「学びの多様性が損なわれるような審査であってはならない」ということに賛同する。
- e ラーニング教材等の質保証のためには何らかの認証制度が必要だが、過度に煩雑な認証手続きとすると、良質の教材の作成や講習の提供を阻害する懸念がある。
- 今、現場の教師が求めているのは、「全国的な」研修の「質の保証」ではなく、目の前の児童・生徒や保護者と向き合う上で必要な日常に生きる研修である。
- プラットフォームの中に、全国の学校や教師、生徒とも「共同研究」できる仕組みや、全国の人が誰でも教材やアイデア等を投稿し、活用できる仕組みを作ると良い。
- オンラインでの研修を積極的に導入してほしい。文部科学省が主導して全国の教職員が学べるポータルサイトを立ち上げ、様々な研修等を行ってほしい。
- 3つの仕組みの構築にあたっては、「審議まとめ(案)」の趣旨を踏まえた実効的な内容になるよう、研修実施主体等、関係機関との議論や検討を重ねてほしい。
- 「課金の仕組み」という記述について、当然、そのために教員が自腹で研修を受ける必要がないことを明記してほしい。
- 「優良」と認められたコンテンツは、国等から受講者数に応じて年度末等に補助金が支給されるなど、何等かの仕組みをぜひとも考慮してほしい。

(教職員支援機構の果たすべき役割について)

- 教職員支援機構に期待される役割は極めて大きい。今後、同機構の業務量が大幅に増えることを見据え、プロパーの職員を増員するとともに、都道府県・政令市教育委員会との人事交流を図る必要があると考える。
- 審議まとめ案の提起は、教職員支援機構法にある設置目的等の規定の範囲を逸脱し、全国の教職員の研修内容を掌握して一元的に管理することにつながる。このような形で権限を肥大化させ、教職員の管理・統制を強めることには反対である。
- 審議まとめ案は、3つの仕組みの一体的構築・運用等、教職員支援機構に対して総合的・統一的な役割を期待しており、そのためには、教育委員会、研修コンテンツを提供する各大学等との権限関係、役割分担の関係を明確にすべきである。
- 教職員支援機構が、大学等と共同でコンテンツ開発する場合や大学等からコンテンツの提供を求める場合、使用料や著作権の問題を明確にしておくべきである。

【教員免許更新制の発展的解消に関する意見】

- 教員免許更新制について、見直しは大変有り難く、待ち望んでいた。各県、市町村及び学校が行っている日常の研修を信じていただきたい。
- 教員免許更新制は人材確保や多忙化等の負担の面からも廃止すべきである。
- 教員免許更新制の廃止は大賛成であり、教員が新しい知識を学ぶことは重要だが、今回論議されている「新たな教師の学びの姿」の実現に「発展」させることは反対。現状でも十分様々な研修を行っている。
- 発展的解消という表現が分かりにくい。多忙である教師が心にゆとりをもち、やりがいをもって教壇に立てるようにしていただきたい。発展的解消とされるものが、教師を縛るもの、働き方改革等に逆行するものではないことを祈る。
- 「既に授与された教員免許状の有効期間の在り方等」については、全ての普通免許状を期限の付さない免許とすることを明記する必要がある。2022年度受講該当者の受講は任意とし、不利益を生じないように対応措置を講ずるべきである。また、この制度によって免許状が失効、失職した者についても何らかの救済措置があってしかるべきである。
- 「早ければ2023年度」とされているが、制度がなくなると分かっている、2022年度に更新講習を受けなければならないのはおかしい。2021年度末で廃止すべき。
- 更新講習実施機関が生み出してきた成果等について、「新たな教師の学びの姿」を構築する上で、発展的に継承していくとする「審議まとめ」の主張を支持する。
- 教員免許更新制は変化の激しい社会において知識のアップデートには有効かと思う。
- 教員免許更新制の発展的解消について、教職員等がその趣旨を正しく理解することが重要なため、関係機関や学校関係者等への制度周知・理解促進に努めてほしい。
- 教員免許更新制が教員からとても評判が悪いことをよく聞くが、保護者の立場からすると、更新制がそれまで無かったこと自体が非常に驚きである。
- 更新講習の内容の見直しは結構だが、制度の存続を望む。

【その他の意見】

- 一定の勤務年数後に、半年や1年程度の有給による長期有給研修休暇を保障する制度を明記すべきである。
- オンライン研修には、いつでも研修が受けられるというメリットはあるが、配信の時間制約や勤務時間外に行われることへの懸念があり、諸条件の整備を明記すべきである。
- 校内研修を充実するための財政措置を明記すべきである。
- 免許状更新講習においては、当初から離島僻地対策や障害のある教員の対応も含めて通信教育の方法による講習が構築され、大学通信教育実施校がすべての教員の参加保証のための役割を担った経緯を明記されたい。
- これまで教員免許更新制に賛同し、発展に尽力してきた機関及びそれらに勤務する個人にも目を向けていただき、更新制見直し後もこれまでと同等の収益が継続して保障される仕組みの構築をしていただきたい。
- 国立の教員養成系大学・学部、教職大学院が、地域における教員養成の核、教師教育の高度化の拠点として、次世代において求められる学習コンテンツ、教員研修プログラム等の財源保証がなされるべきことを明記いただきたい。
- 今後の教員養成・研修に関し、開放制のもとでの私立大学を始めとする一般大学の行う教員養成が果たす役割の重要性について、明記してほしい。
- 文部科学省としての人材確保に向けた取組や、今後数年間の見通しなどを具体的に示していただきたい。
- 「学びに専念する時間を確保した一人一人の教師」について、学びに専念する時間の確保は教師一人一人だけに求めるものではなく、業務量の削減等を文部科学省・各教委・管理職のマネジメントも含めて進めるべきである。
- 研修を受けなければ免許を失効させるという現行のネガティブな方法ではなく、研修を受けることが何かしらの要件となるようなポジティブな方法へと変えていくと、研修そのものにポジティブなメッセージが付与されると考える。