

令和 4 年 10 月 3 日

文部科学省総合教育局政策局
教育政策人材課
担当者 様

全国市町村教育委員会連合会

<中央教育審議会>

「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
～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の
構築～(中間まとめ) について

◎はじめに

<教師の現状より>

全国の大多数の教員は、教師という職業に高い誇りを持ち、熱い情熱と強い倫理観を持って日々の校務に取り組んでいる。社会常識的には校務の範囲外であると思われる児童生徒や保護者にかかわる要望においても、ほとんどの教員は労を惜しまず、誠心誠意努めている。その熱心な職務に対して感謝と尊敬を強くする保護者が多くいる一方、教員に対して困難な要求や理不尽な圧力をかける保護者も見られ、その対応に疲弊しきってしまう教員も数多くいる。対応の限界を超え、教職を離れる者もいる。また、度々報道される教員による「不祥事」は、全国の 50 万人を超える教員数からすれば、ごく一部の不適格教員によるものであるが、全ての教員への社会からの厳しい視線として受け止めている。さらには、教職に対して時間外勤務が多い過重な労働のイメージが定着し、近年の教職を志す若者の数の減少にも反映されている。このような現状を鑑みながら、「令和の日本型学校教育」を担う教員を育てていくためには、どのようなことが求められるかについて意見を述べる。

<全体の方向性について>

中央教育審議会諮問(2 文科教第 1022 号)では、「『令和の日本型学校教育』(全ての子供たちの可能性を引き出す教育、Society5.0 時代に対応した教育)は、明治・大正・昭和・平成を通じて構築されてきた学校教育の役割を継承しつつも、その単なる延長線上に位置づけられるものではなく、社会の在り方自体が劇的に変化する中で必要な改革に躊躇なく取り組むことにより実現するものです。」と述べられている。

我が国の学校教育は、これまで、子どもの「知・徳・体」すべてを支える担い手であり、指導の広範性・緻密さは世界でも抜きん出ている。我が国の発展に大きく寄与してきた原動力であったが、同時に、教師の担う業務も諸外国に比べ非常に広範であった。

「令和の日本型学校教育」の目的を実現するためには、これまでのように、新たな取組（例えば、金融教育、法教育などといった数多くの〇〇教育等）をいくつも次々と積み重ねていく取組みではなく、スクラップ&ビルド、大胆に整理すべき制度や業務はスリム化や削減を進めていく必要があると考える。〈諮問〉に書かれた「必要な改革に躊躇なく取り組む」方向性についてはとても勇気づけられる。

1. 「令和の日本型学校教育」に向けた養成―採用―研修の一体化の取組

「中間まとめ」で描かれる教師像〈環境の変化を受け入れ常に学び続け、子供一人一人の学びを最大限引き出し、子どもの伴走者として支え続ける教師〉を実現するためには、キャリアステージ①養成段階の②採用段階③現場研修段階の3段階において、教師像実現に向けた取組が実践されることが不可欠であると考え。

(1) 養成段階〈学校現場―大学―任免権者の連携強化〉

どんなに時代や社会が変わろうとも、教師の第一に大切な資質・素養は子供の対する愛情と責任感であろう。「子どもが大好きである。持てる才能をもっと伸ばしてやりたい。」そのような情熱がなければ、どんなに深い専門的知識も高い指導技能も形式的なもので終わり、子どもに伝わることはない。子どもへの愛情は、教室の講義や文献に精通するだけでは高められるものではなく、直接子どもとの深い関わり合いを通じて高められる。また、素養的に子どもへの愛情や責任感が希薄な人は、子どもと触れ合う過程で教職以外の適職を目指すことも必要であろう。

「教職課程」の内容において、学んだ理論を実践で確認し、実践から得たものを理論化する。大学と学校現場の交流を教育実習の限られた期間だけで終わるのではなく、通年を通して交流が行われる形態を工夫する必要があると考える。また、今後、学校教育現場に求められることが多くなる「特別支援教育（特別な配慮や支援を要する子どもへの対応）」「日本語指導教育」「特異な才能を持つものに対応した教育」等の現場経験を早急に設ける必要があろう。できるだけ子どもと直接触れ合い機会や関わり合う機会を多くし、その過程を通じて、「子どもへの愛情や責任感」を根幹に浸透させていくことが重要である。また、こうして養成した人材は将来教師としても有能な人材に成り得る。教職課程を通じて、学校現場においても教師として高い資質を持つと評価されれば、大学を通じて任命権者に学校現場の情報を提供し、積極的に採用できるシステムを構築していくことも必要であると考え。

また、都道府県によっては、臨時的任用教員が学校現場に非常に高い評価を受け、教師として優秀な資質を示すことができ、更に学校長が服務監督権者・任命権者に報告しても、採用に至らない事例も多い。長い期間を通じて、学校現場がその人物の教師としての適性を判断することができており、その評価を任命権者が正當に評価するシステムの構築も必要であると考え。

(2) 採用段階<養成-採用の情報共有>

教師として優れた資質能力を(使命感や責任感、教育的愛情、専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力、更には ICT の活用能力)を有しているか、あるいは研修等によって身に付けていく能力を有しているかを選考していくわけであるが、限られた選考の機会では、見極めることは困難である。上記で述べたように養成段階(学校現場での実践活動)と採用段階をより関連付け、教師の素養の根幹である「子どもへの愛情や責任感」について、採用に向けて学校現場からの情報を活用することも必要であると考え。「養成」「採用」「研修」の一体化を強化することこそ、「令和の日本型学校教育」で必要とされる教師を育成していくことに繋がると考える。

(3) 研修段階<服務監督賢者・任命権者による将来を見据えた対応>

教師は、「学び続ける者のみが教える資格がある」と言われる。教師にとって「研修」は、自らを向上させるために必須のものである。意義ある研修は、教育実践者としての人格、資質能力、力量を向上させる。日々の実践も研修であるが、ライフステージに応じた、各人の視野と力量を向上させうる研修の場を服務監督賢者・任命権者は十分に用意する必要がある。また、教師も積極的に自己を向上させ、子供たちの教育に役立てる研修に取り組まねばならない。しかしながら、時代は激しく変化し、社会の要請は増大し、学校の役割が拡大していく中で、教師の抱える業務は増加する一方となっている。このため、充実した研修の機会の確保が困難である、また、地域のよっては、経験豊かな優秀な教師の大量退職により、若手教員が日々の実践から学ぶ研修の機会が失われる等の課題も見られる。限られた時間や地域においても、効果的な研修の一つとして、映像により授業を学ぶ研修がある。

教育や技術指導には、「暗黙知」(長年の経験や感覚によるもので、言葉や文字で表しにくいもの)と「形式知」(具体的な指導技術や技能など言葉や文字で伝えやすいもの)がある。教科授業や特別活動、道徳などには、「暗黙知」が多く含まれている。教育委員会の中には、優秀な教員の授業や道徳、子供たちとの触れ合いをライブラリーに記録として残し、研修の一助としているところもある。今、経験豊かな優秀な教員が学校現場から急速に失われており、服務監督賢者・任命権者は、次代の教員に伝える映像等の記録を早急に作成し、研修の一助にする必要がある。また、極めて優秀な教員には、積極的に研究授業を行わせ、その授業を研修させる機会も必要である。

2 「令和の日本型学校教育」担う新たな教師像について

教師は、「学び続ける者のみが教える資格がある」と言われる。教師にとって「研修」は、自らを向上させるために必須のものである。意義ある研修は、教育実践者としての人格、資質能力、力量を向上させる。日々の実践も研修であるが、ライフステージに応じた、各人の視野と力量を向上させうる研修の場を服務監督権者や任命権者は十分に用意する必要がある。また、教師も積極的に自己を向上させ、子供たちの教育に役立てる研修に取組まねばならない。しかし、時代は激しく変化し、社会の要請は増大し、学校の役割が拡大していく中で、教師の抱える業務は増加する一方となっている。このため、充実した研修の機会の確保が困難である、また、全国的に経験豊かな優秀な教師の大量定年退職により、若手教員が日々の実践から学ぶ研修の機会が失われる等の課題も見られる。一つの解決策として、効果的な研修として、オンラインの活用やオンデマンド用のコンテンツの充実などの方法も考えられる。

教育や技術指導には、「暗黙知」（長年の経験や感覚によるもので、言葉や文字で表しにくいもの）と「形式知」（具体的な指導技術や技能など言葉や文字で伝えやすいもの）がある。教科授業や特別活動、道徳などには、「暗黙知」が多く含まれている。教育委員会の中には、優秀な教員の授業や道徳、子供たちとの触れ合いをライブラリーに記録として残し、研修の一助としている教育委員会もある。今、経験豊かな優秀な教員が学校現場から急速に減少しつつあり、服務監督権者や任命権者は、次代の教員に伝える映像コンテンツ等の記録を早急に作成し、研修の一助にする。また、極めて優秀な教員には、積極的に研究授業を行い、その授業を若手教員に研修させる機会も必要と考える。

そして、教師自ら専門性を高め、誇りを持って働くように心がけていくことが重要であり、一人一人の学びを最大限引き出すことが大切であると考ええる。

3 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方について

2020年のコロナウイルス感染拡大に伴い全国で学校が臨時休業になった。その結果、学校と家庭をつなぐオンラインの構築、学校におけるICT環境の整備、教師のデジタル時代への対応能力の育成等が急務であることが明らかになった。一人1台端末等のICT環境の整備は完了しつつあるが、GIGAスクールは、まだ、端緒にすぎたばかりである。今後は、子供たちの多様化に対応できる指導力や学習ソフトやツールの整備、全校児童生徒の同時利用に対応できる校内回線速度の改善が早急に必要であろう。また、今後、台風や豪雨、地震、感染症の発生等、様々な災害時に起こりうる臨時休業においても、すべての子供たちに充実した学習が継続できる教職員集団の体制づくりも必要である。

さらに、データ活用、STEAM、障害者発達支援、日本語指導、心理、福祉、社会

教育、語学力、グローバル感覚など、それぞれの教師が自分の強みを生かした教師集団を作り上げる。あるいは、中学校教師が人事交流として小学校教師になり、専科指導の教科を行うこと。あるいは、教員免許の取得のため、小学校教員養成課程に、専門教科の取得可能なカリキュラムを設置したり、大学等において可能にする制度改革をしたりする。このように、体制を整えつつ、学校においても多様な専門性や背景を持つ人材の活用や外部の人材の活用に工夫を凝らし、質を高める学校経営等が必要であると考えます。

4 教員不足解消に向けて

臨時的任用教員が確保できず、「教師不足」のままスタートしている学校が全国に多々あることがニュースで報じられている。「教師不足」は、児童生徒の学びに支障をきたすだけでなく、進路指導に対する保護者の不信、学級経営破綻の始まり、教師の負担増と教師集団の乱れ、新たな病休者と更なる教師不足等、学校の経営をさらに難しくしている。このような状況下において、教職がいかに魅力ある職業であるかということについて広く認識されていくことが必要である。

まずは、臨時的任用教員を必要とする学校に対して、それを円滑に充足していくことが急務であり、退職教員、離職教員、免許休眠教員等の活用が一つの方策と考える。退職教員、離職教員はこれまでの経験で教職の長時間勤務、生徒指導や保護者対応の困難さを経験しているために二の足を踏んでいる人も多いと聞く。勤務内容の軽減措置、オンライン授業の導入、勤務時間の割り振り変更などを工夫し、臨時的任用教員を引き受けやすい環境づくりの検討が必要であると考えます。また、学校経営にスクラップ&ビルドを大胆に進め、退職教員や離職教員がやりがいと熱意をもって、学校教育に貢献できる体制を構築する。こうした取組が、教師不足の改善策の一つとなるのではないかと考える。