

# 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言の仕組み 2023年4月1日スタート

**香川教育**

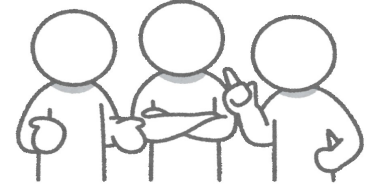
発行所  
高松市田村町1033-3  
TEL (087) 867-4797  
FAX (087) 867-6446  
kakyoso@kakyoso.com  
香川県教職員組合  
定価 1部50円 1月100円  
組合員の購読料は組合費に含む

香教組ホームページ  
<http://kakyoso.com/>



免許更新新制を廃止する代わりに、新たに、教員ごとに研修の記録を作成すること、個々の教員の資質向上に関して校長が教員に指導助言を行うことが法律で義務化されました。2023年4月1日から施行されます。校長も研修記録が義務付けられ、校長への指導助言者は市町村教委(県立学校は県教委)の教育長となります。

文部科学省は、免許更新新制の下での10年に一度の講習は、常に最新の知識、技能を学び続けることと整合的でないことや、座学を中心とした講習では現場に即した学びの実施が困難といった課題があったので発展的に解消するとし、その上で、一人ひとりの教員が、研修履歴の記録の状況を踏まえ、客観的に現在の姿を自覚し、将来の姿を適切に設定できるように、研修履歴などを手がかりとした管理職との対話や研修の奨励が確実に進められるべきであり、このような主体的で個別最適な学びが教員自身の成長につながると思っています。



つまり・・・  
学校長等によって行われる対話による受講奨励があり、それが研修履歴に活用されるということです。  
文科省は、管理職との対話や研修の奨励が確実に行われることで、教員の資質が向上すると言っていますが、果たしてそうでしょうか。  
これには、不透明な部分のいくつかあり、今後の活用状況を注視していく必要があります。

## 本来、研修や自己研鑽は自発的なものはず・・・ 強制や奨励されるものではない・・・？

文科省は、「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)に関するQ&Aを出しました。(以下抜粋)

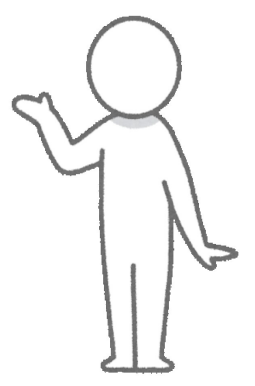
**審議まとめが目指す「新たな教師の学びの姿」について詳しく教えてください。**

○「審議まとめ」では、教師の学びについてどのような在り方が望ましいのか、基本的なところまで遡って検討し、「新たな教師の学びの姿」を明らかにしました。新たな教師の学びの姿は、高度な専門職である教師にふさわしい主体的な姿勢の尊重、学びの内容や、例えば「現場の経験」を重視した学びなどスタイルの多様性の重視等を鍵としつつ、主に以下のような内容を含んでいます。

○「Genetiv.0時代」の到来など、大きな変化が生じている中で、教師は常に学び続けていることが必要であり、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという主体的な姿勢が教師には求められます。このため、一人一人の教師が安心して学ぶことができる姿の実現を目指しています。

○教師自身が、強みを伸ばすことができるよう、個性に即した個別最適な学びに加え、知識技能の修得だけではなく、教師としてふさわしい資質能力を広く身に付けていくため、協働的な教師の学びも重視しています。

○教師が、学校管理職等と積極的に対話したり、研修の奨励を受けながら、身に付けたい知識



識技能に関する目標に基づき、自らの学びを振り返るなど、体系的・計画的に学びを進められる仕組みづくりを目指しています。

○質の高い学習コンテンツをワンストップ的に提供するプラットフォームを構築するなど、教師が学びを深めることができるシステムを構築を目指しています。また、校内研修や授業研究のみならず、学校における様々な機会や場面を、教師の学びと捉えていくことを目指しています。

○学びの成果を可視化することによって、個人の学ぶ意欲を喚起するとともに、特定の事項に秀でた教師の発掘や、校務分掌の決定などに積極的に活用していくことも意図しています。

**このタイミングで教員免許更新新制をやめることとなった理由はなんですか。なぜ「発展的解消」という言葉を使っているのでしょうか。「廃止」との違いは何でしょうか。**

「2023年4月新たな研修制度がスタートしました」と聞いてご存じの方がどれくらいいるでしょうか▼香川県下小中学校の対応は様々でした。春休み中の職員会議で詳細に伝達した職場、簡単に説明したところ、紙面で概略を配布したところとかなりの温度差がありました▼審議まとめの10の質問の回答を見ても、この制度が理想は高く内容は見切り発信あるいは地教委丸投げであることがわかります▼「教員の自発的学びのために『働き方改革』を進めます」としていますが、現場の実感として「働き方改革」が進んでいないと思いませんか▼高松市は、2024年度から国のシステムを活用するが、2023年度は独自のエクセルシートへ記入するようになっています。次年度、この転記という無駄な作業が生まれます▼今、本当に必要なことは、教育予算を増やし、教員増、人材の確保によって教職員に時間と心と経済的なゆとりを生み出すことです▼そうすることで、教職員は真の意味で自発的に学びたい、教師集団として高めたい、教師集団は教員管理のためのものではないかという見方をしています。

### 見切り発信で混乱



「2023年4月新たな研修制度がスタートしました」と聞いてご存じの方がどれくらいいるでしょうか▼香川県下小中学校の対応は様々でした。春休み中の職員会議で詳細に伝達した職場、簡単に説明したところ、紙面で概略を配布したところとかなりの温度差がありました▼審議まとめの10の質問の回答を見ても、この制度が理想は高く内容は見切り発信あるいは地教委丸投げであることがわかります▼「教員の自発的学びのために『働き方改革』を進めます」としていますが、現場の実感として「働き方改革」が進んでいないと思いませんか▼高松市は、2024年度から国のシステムを活用するが、2023年度は独自のエクセルシートへ記入するようになっています。次年度、この転記という無駄な作業が生まれます▼今、本当に必要なことは、教育予算を増やし、教員増、人材の確保によって教職員に時間と心と経済的なゆとりを生み出すことです▼そうすることで、教職員は真の意味で自発的に学びたい、教師集団として高めたい、教師集団は教員管理のためのものではないかという見方をしています。



修を取り巻く環境が大きく変化してきました。審議まとめでは、こうした変化を踏まえ、公立学校教師の任命権者に対する、研修受講履歴の記録管理や、受講の奨励の義務づけなど、「新たな教師の学びの姿」に向けた方策の実施を求めています。こうした方策の実施により、個別最適化した学びや「現場の経験」を重視した学びなどをより効果的に進められる条件が整うことから、このタイミングで更新制を発展的に解消することを打ち出しました。

○ 一方、教員免許更新制は、教師の学びの機会の拡大、教師の資質能力の向上に対する大学の関与の拡大、良質な学習コンテンツの形成など、一定の成果をあげてきました。今後、例えば（独）教職員支援機構を活用し、大学の良質なコンテンツを全国の教師が受講できるようにするなど、教員免許更新制の下で生み出された成果を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ことを念頭に、「発展的解消」という用語を用いています。

**教員免許更新制がなくなった後の公立学校の教師の研修の仕組みはどのようになりますか。特に履歴の記録管理、管理職等による受講の奨励について教えてください。**

○ 「新たな教師の学びの姿」の実現を念頭に、「審議まとめ」

では、①任命権者等が個々の教師の研修受講履歴を記録・管理していくこと、②教師と学校管理職等が、教員育成指標や、研修受講履歴を手がかりとして、積極的な対話を行うとともに、学校管理職等が適切な研修を奨励することについて、制度化を検討するよう文部科学省に求めています。

○ ①の記録及び管理の範囲については、今後検討していきますが、「新たな教師の学びの姿」においては多様な内容・スタイルの学びが、教師の資質能力の向上に不可欠なものとされていることを踏まえ、校内研修なども含め、多様な学びも含むことができるような仕組みとすることが望まれます。

○ ②についても、実効性の確保という観点も踏まえつつ、さらに検討を深めていく必要がありますが、人事評価に関わる面談の場の活用や、短い時間の対話を行う等の方法も考えられるところです。また、教師を支援するメンター等と教師が対話することもあり得るものと考えられています。

○ また、「審議まとめ」では、研修の奨励を行うに当たっては、教師の意欲と主体性を尊重することが求められることから、学校管理職等には、この奨励を行うための前提として、教師が研修に参加し



**「新たな教師の学びの姿」を高度化させるための具体的な方策について教えてください。**

○ 「新たな教師の学びの姿」を高度化するためには、研修受講履歴の記録管理、当該履歴を活用した受講の奨励という仕組みが、より効率的に機能するよう、デジタル技術を活用していくことが考えられます。

○ このため、自身の学びの内容や学んだ学習コンテンツの種類、学びを通じて得た気づきなど多角的な情報を、受講の都度タイムリーに入力できる仕組み（研修受講履歴管理システム（仮称））を構築し、教師自らの振り返りや、次の学びを選び取ることに活用していくための検討を進めていきます。

○ さらに、教師の学びを支える環境を高度化できるよう、教育委員会等が実施する研修だけでなく、大学や民間事業者等が提供するプログラムも含めて

① 明確な到達目標が設定され、到達目標に沿った内容を備えている質の高いものとなるように、学習コンテンツの質保証を行う仕組み、② 学習コンテンツ全体を見渡して、ワンストップ的に情報を集約しつつ、適切に整理・提供するプラットフォームのような仕組み、③ 学びの成果を可視化するため、個別のテ

マを体系的に学んだことを、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という「3つの仕組み」を一体的に構築していくための検討を進めていきます。

**教員免許更新講習がなくなっても、学びたくても様々な校務があり時間を捻出するのは難しいのですが、どうしたらよいでしょうか。また、「新たな教師の学びの姿」により、さらに多忙化が進みませんか？**

○ 「審議まとめ」の重要なメッセージの一つは、学びに専念する時間を確保した一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿の実現を目指していくということです。

○ こうした姿を実現するために、学校における「働き方改革」を進めていくことが重要です。文部科学省としても、小学校の35人学級の計画的整備、教員業務支援員等の支援スタッフの充実、部活動改革、学校向け調査の精選・削減などに取り組んでいます。

○ 職務としての研修は勤務時間内に行われることが前提であり、適切なマネジメントという観点から、学校管理職が果たすべき役割は大きいものと考えています。中央教育審議会の審議においても、学校管理職（特

に校長）に求められる資質能力をはじめ、学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方などを継続的に検討し、明らかにすることを目指していきます。

○ また、「新たな教師の学びの姿」の中核的な要素の一つである対話と奨励のプロセスが学校管理職等に過度の事務負担を求めることにならないよう留意しつつ、制度設計を進めていきます。

**研修に対して必ずしも主体性を有しない教師に対して、どのような形でその受講を促していくのでしょうか。「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」と判断する基準は示されることになりませんか？**

○ 「審議まとめ」では、一人一人の教師が、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことができるという姿の実現を目指しているところです。こうした教師の意欲と主体性を尊重することを念頭に、公立学校の教師の研修の仕組みは今後設計されていきます。

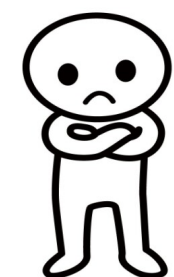
○ 一方、教育を通じて国民全体に奉仕するという役割を担う公立学校の教師については、確実にその資質能力の向上が図られていく必要があり、特定の教師が任命権者や職務監督権者・学校管理職等の期待する水準の研修を受けているとは到底認められない場合など、やむを得な

い場合は職務命令を通じて研修を受講いただく必要が生じることもありえるものと考えています。

○ 文部科学省としても、任命権者が適切な対応を図ることができるよう、必要な研修を受けているとは到底認められない場合の基本的考え方等について、教師の資質能力に関する指針の改正やガイドラインの策定を行うこととしております。

この審議のまとめを受け、2022年8月にガイドラインが作成されました。（2023年3月に一部修正）

研修履歴が人事管理の目的のために活用されること、記録する研修は任命権者が必要と認めるものであること、期待される水準の研修を受けていると到底認められない場合や「指導に課題のある教員」に対する研修については、具体的な基準がガイドラインには記されていません。この曖昧さが教員の不当管理につながるおそれも否めません。



次号は、香川県の状況についてお知らせします。



