

指導・育成

第7分科会 研究・研修

研究課題 学校の教育力を向上させる研究・研修の推進
における校長の在り方

分科会の趣旨

教育を取り巻く環境が大きく変化する中で、国民の学校教育に対する期待に応えるためには、しなやかな知性と豊かな人間性をもつ子どもの育成を目指し、教育活動の直接の担い手である教職員が資質・能力をより一層高め、教育力を向上させることが求められる。

これからの教職員に必要なとされる指導力は、教科指導・生徒指導・学級経営等の能力に加え危機管理能力や保護者等への対応力等をも含めた総合的な実践的指導力であり、児童や学校・地域の実情に合わせて柔軟かつ創造的に指導内容・方法を選択し、指導の充実を図っていく能力である。加えて、教職に対する強い情熱をもち、教育に関わる専門家として、保護者と連携・協働を図り、児童の人格形成によい影響与える存在となることを期待されている。

校長は、教職員一人一人の学級経営力・生徒指導力・校務企画運営力などを見極め、個々に応じた的確なミッションと具体的な解決に向けたビジョンをもたせるとともに、教職員の資質・能力、チーム力の向上、学校経営への参画意識を高める研究・研修を進めていく必要がある。

本分科会では、教職員の資質や能力の向上を図り、展望や参画意識をもたせ、学校の教育力を向上させる研究・研修体制の確立と、その推進について、具体的方策と成果を明らかにする。

研究の視点

(1)教職員としての資質・能力の向上を目指した研究・研修体制の充実

学校の教育力を高めるためには、個々の教員の指導力の向上と共通の目標の達成に向けて機能する教員集団をつくる必要がある。また、教員の資質・能力の向上のためには、職場の同僚同士のチームワークや学び合いによる全員のレベルアップを図る視点が必要となる。

校長は、教員一人一人の意識改革を促し、学校教育目標の実現に向けて、自校の実態や目指す姿を明らかにしながら、重点課題を絞り、教員の資質・能力が高まる校内研究体制の在り方を追求していかなければならない。

このような視点から、教員の資質・能力の向上を目指す校内研究、展望や参画意識等をもたせる研修を推進していくための校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

(2)キャリアステージを意識した展望や、学校経営への参画意識をもたせる研修の推進

学校の教育力は、教職員一人一人の資質・能力の向上と密接に関係している。現在、世代交代が進み、経験値の高い教職員の大量退職と、若い世代の大量採用の時を迎えている。また、少子化による学校の統廃合や小規模校の増加等の状況からも人材育成は喫緊の課題である。今後、年齢構成が変化する学校現場において、それぞれキャリアステージに応じた役割と求める資質・能力に応じた研修の充実が重要となる。校長は、意図的・計画的な研修の機会を設定し、教職員一人一人の資質・能力と参画意識を高める必要がある。

このような視点に立ち、教職員に将来の展望や学校経営への参画意識をもたせる研修を推進する上での校長の果たすべき役割と指導性を究明する。

第7分科会 「研究・研修」

研究課題 「学校の教育力を向上させる研究・研修の推進における校長の在り方」

1. 「研究課題」のもつ今日的な課題性や先見性、意識改革の必要性についての解説

我が国では、世界に類を見ない速さで少子・高齢化が進み、生産年齢人口の加速度的な減少も見込まれている。一方、世界ではグローバル化が急速に進展し、人やモノ、情報等が国境を越えて行き交い、目まぐるしい変化の中、激しい競争の時代を迎えている。さらに、コンピュータや人工知能が進歩し、人間が行っている半分の仕事を機械が行う時代がすぐそこまで来ているという予測もある。

今後訪れるこのような時代においては、人間にしかできない活動が重要になり、正解のない問いや自ら設定した課題に挑戦していく活動、創造性や高い専門性を発揮して行う活動、人間の感性や思いやりが求められる活動等が、これまで以上に強く求められることになる。

子どもたちをどのように育成していくかは日本の将来に大きく関わる問題である。したがって、学校における教育活動の成否は、子どもと直接接している教員の資質・能力に負うところが極めて大きく、教員の資質・能力の向上は子どもたちの教育の充実を図る上で重要なことは言うまでもない。

子どもたちに確かな学力や規範意識を身に付けさせ、社会を生き抜く力を養成する必要があるとともに、学校現場においては、グローバル化を踏まえた英語教育の強化、いじめ問題への対応、特別支援教育の充実、ICTの活用や主体的・協働的で能動的な学びの推進など、複雑かつ多様な課題への対応が求められている。このため、教員としての高い使命感や倫理観・規範意識とともに、こうした課題に適切に対応できる、高い専門性と実践的な指導力などを十分に備えた教員が求められているのである。

これからの教員に求められる資質・能力とは、教師の仕事に対する使命感や誇りなど教職に対する強い情熱、人間の成長・発達についての深い理解、子どもに対する教育的愛情や責任感などの豊かな人間性や社会性、そして、生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力、学習指導・授業づくりの力、教材解釈の力など教育の専門家としての確かな実践的指導力等である。さらに、教員という職業自体が社会的に特に高い人格・識見を求められる性質のものであることから、常識と教養、礼儀作法をはじめとする対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質、教職員全体と同僚として協力していく総合的な人間力など、変化の時代を生きる社会人に必要な資質能力をも十分に兼ね備えていなければならない。

教職とは、日々変化する子どもの教育に携わり、子どもの可能性を拓く創造的な職業である。このため、教員には、常に研究と修養に努め、専門性の向上を図ることが求められている。教員には「学びの精神」がこれまで以上に強く求められており、不断に最新の専門的知識や指導技術等を身に付けていくことが重要である。

社会の急激な変化や複雑化・多様化する学校現場を取り巻く課題に対応するため、教員が多様な専門性をもつ人材と連携・分担してチームとして職務を担っていく必要もある。また、近年の教員の大量退職、大量採用の影響等で教員の経験年数の均衡が崩れてきており、それぞれの教師のキャリアステージに応じた研修の充実が重要となっている。校長として、意図的そして継続的に継承されていく研修の設定を行い、個々の学校経営参画意識を高めていく必要が叫ばれている。

2. 「研究課題」を究明する視点

(1) 教員の資質や能力の向上を目指した研究・研修体制の充実

- ・教職員の人間力を培い、専門性を発揮して教育力と授業力を高める研修体制の確立
- ・教職員一人一人が研鑽を積み、専門性・人間性を高める自己変革の実現

(2) キャリアステージを意識した展望や、学校経営への参画意識をもたせる研修の推進

- ・ミドルリーダーに求められる資質・能力を引き出し、その育成に向けた学校づくりの推進
- ・管理職としての資質・能力の向上を図る具体的方策

3. 分科会の方向性と「研究視点」に関する研究資料

中央教育審議会（答申）

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 平成 27 年 12 月 21 日

1. 検討の背景

新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが速まる中、教員の資質能力向上は我が国の最重要課題であり、世界の潮流でもある。一方、近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である。また、教育課程の改善に向けた検討と歩調を合わせながら、各教科等の指導に関する専門知識を備えた教えの専門家としての側面や、教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力、アクティブ・ラーニングの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力、学習評価の改善に必要な力などを備えた学びの専門家としての側面も備えることが必要である。

さらに、教員が多様な専門性を持つ人材等と連携・分担してチームとして職務を担うことにより、学校の教育力・組織力を向上させることが必要であり、その中心的役割を担う教員一人一人がスキルアップを図り、その役割に応じて活躍できるよう環境整備を図ることが重要である。このような状況の下、我が国の教員の強みを生かしつつ、教員の養成・採用・研修の一体的改革を推し進めるべきである。

2. これからの時代の教員に求められる資質能力

これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力。

アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応などの新たな課題に対応できる力量。

「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力。

3. 教員の養成・採用・研修に関する課題

(1) 教員研修に関する課題

国、教育委員会、学校、その他の関係者等が一体となって、チームとしての学校の力の向上を図る措置を講じることによって、研修のための機会を確保した上で、大学等を含めた関係機関との有機的連携を図りながら、教員のキャリアステージに応じ、教員のニーズも踏まえた研修を効果的・効率的に行う必要がある。

また、法定研修である初任者研修、十年経験者研修については、実施状況や教育委員会・学校現場のニーズを把握し、制度や運用の見直しを図ることが必要である。

さらに、新たな教育課題に対応した研修プログラムの開発・普及、研修指導者の育成、教育センターや学校内での研修体制の充実など、学校内外の研修を一層効果的・効率的に行うための体制整備が必要である。また、教員が学び続けるモチベーションを維持するため、教員の主体的な学びが適正に評価され、学びによって得られた能力や専門性の成果が見える形で実感できる取り組みや制度構築を進めることが必要である。

これら研修の充実のため、独立行政法人教員研修センターはこれまで以上に積極的に役割を果たしていく必要がある。

(4) 教員の養成・採用・研修を通じた課題

教員の養成・採用・研修の各段階において教職大学院を含む大学等と教育委員会の連携が必要であり、そのための具体的な制度的枠組みが必要である。すなわち、教員のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくため、養成・研修を計画・実施する際の基軸となる教員の育成指標を教育委員会と大学等が協働して作成するなど、連携強化を図る具体的な制度を構築することが必要である。また、ICTの利活用、特別支援教育、外国語教育、道徳など新たな教育課題や、アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善などに対応した教員養成・研修が必要である。

4. 改革の具体的な方向性

(1) 教員研修に関する改革の具体的な方向性

「教員は学校で育つ」ものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる。

継続的な研修の推進

国及び教育委員会等は、経験年数の異なる教員同士のチーム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を育成するメンター方式の研修等の先進的事例を踏まえた校内研修の充実を図る方策について検討する。

教育委員会は、管理職に対する研修の実施や校内研修リーダーの養成、校内研修実施のための手段（ツール）や資源（リソース）等の整備を推進する。

学校内においては、校長のリーダーシップの下、研修リーダー等を校内に設け、校内研修の実施計画を整備し、組織的・継続的な研修を推進する。

大学等と連携した研修や受講した研修の単位化などについて協議する仕組みを構築する。

初任者研修の改革

国は、各都道府県等の状況を踏まえ、効果的な若手教員研修が行えるよう、初任者研修の運用方針を見直す。

国及び教育委員会等は上述のチーム研修やメンター方式の研修を参考に組織的な初任者研修について改善方策を検討する。

国は、引き続き必要な定数措置に努めるとともに、研修実施手段（ツール）や資源（リソース）の確保等の必要な支援を講じる。

十年経験者研修の改革

国は、教員免許更新制の意義や位置づけを踏まえつつ、十年経験者研修を十年が経過した時点で受講すべき研修から、学校内でミドルリーダーとなるべき人材を育成すべき研修に転換し、それぞれの地域の実情に応じ任命権者が定める年数に達した後に受講できるよう実施時期を弾力化する。

研修実施体制の整備・充実

チーム学校の理念の下、国及び教育委員会は、事務職員や専門能力スタッフの活用を推進するとともに、国はオンライン研修の普及、研修機会の確保やアクティブ・ラーニングの視点に立った学びの推進等に必要な教職員定数の拡充を図る。

国は、新たな課題に対応した研修手法やプログラムの開発・評価・普及を図るため、研修リーダーの養成や指導教諭の職務の明確化、指導教諭・指導主事の配置促進等、指導体制の充実を図る。

独立行政法人教員研修センターの機能強化

独立行政法人教員研修センターは、各地域における教員研修施設や教職大学院などの大学等とのネットワークを構築しつつ、教員の各キャリアの段階を通じた資質能力向上に関する調査・分析、研究開発や情報の整理、収集、提供等を担う全国的な拠点として機能強化を図る。

(4) 新たな教育課題に対応した教員研修・養成

新たな課題	研修	養成
アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善	・特定の教科ではなく学校全体の取組としてアクティブ・ラーニングの視点に資する校内研修を推進・免許状更新講習の選択必修科目として主体的・協働的な学びの実現に関する科目を追加	・児童生徒の深い理解を伴う学習過程の理解や各教科の指導法の充実・教職課程における授業そのものをアクティブ・ラーニングの視点から改善
ICTを用いた指導法	・ICTを活用した授業力の育成や、児童生徒のICTの実践的活用や情報活用能力の育成に資する指導のための研修を充実	・ICTの操作方法はもとより、ICTを用いた効果的な授業や適切なデジタル教材の開発・活用の基礎力の養成
道徳教育の充実	・「特別の教科」としての道徳科の趣旨を踏まえ、道徳科の目標や内容を理解し、児童生徒が議論する問題解決的な学習への一層の転換を図るなど計画的な研修の充実 ・道徳教育に関する校内研究や地域研究の充実、「道徳教育推進リーダー 教師」の育成	・「特別の教科」としての道徳科の趣旨を踏まえ、教職課程における理論面、実践面、実地経験面からの改善・充実
外国語教育の充実	・各地域の指導者となる「英語教育推進リーダー」の養成を推進し、小中高の接続を意識した指導計画の作成や学習到達目標を活用した授業改善などについて指導 ・助言を実施・免許法認定講習の開設支援等による小中免許状の併有促進	・大学、教育委員会等が参画して教員養成に必要なコアカリキュラムを開発し、課程認定や教職課程の改善・充実に活用・専門性を高める教科及び指導法に関する科目を教職課程に位置付け
特別支援教育の充実	・全ての教員を対象とした基礎的な知識・技能を身に付ける研修の実施 ・校長等管理職や特別支援学級の担任、特別支援学校教員等の職に応じた専門性向上のための研修の実施 ・(独)国立特別支援教育総合研究所と(独)教員研修センターとの連携による研修の推進	・発達障害を含む特別な支援を必要とする幼児、児童、生徒に関する理論及び指導法について、教職課程に独立した科目として位置付け

中教審 教育課程部会

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について

平成 28 年 11 月 21 日

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(答申)【概要】

背景

教育課程・授業方法の改革(アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善,教科等を越えたカリキュラム・マネジメント)への対応

英語,道徳,ICT,特別支援教育等,新たな課題への対応

「チーム学校」の実現

社会環境の急速な変化

学校を取り巻く環境変化

・大量退職・大量採用 年齢,経験年数の不均衡による弊害

・学校教育課題の多様化・複雑化

主な課題

[研修] 自ら学び続けるモチベーションを維持できる環境整備が必要

アクティブ・ラーニング型研修への転換が必要

初任者研修・十年経験者研修の制度や運用の見直しが必要

教員の学ぶ意欲は高いが多忙で時間確保が困難

[採用] 優秀な教員の確保のための求める教員像の明確化，選考方法の工夫が必要

採用選考試験への支援方策が必要

採用に当たって学校内の年齢構成の不均衡の是正に配慮することが必要

[養成] 「教員となる際に最低限必要な基礎的・基盤的な学修」という認識が必要

学校現場や教職に関する実際に体験させる機会の充実が必要

教職課程の質の保証・向上が必要

教科・教職に関する科目の分断と細分化

全般的事項

大学等と教育委員会の連携のための具体的な制度的枠組みが必要

幼稚園，小学校，中学校，高等学校及び特別支援学校等の特徴や違いを踏まえ，制度設計を進めていくことが重要

新たな教育課題（アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善，ICTを用いた指導法，道徳，英語，特別支援教育）に対応した養成・研修が必要

免許

義務教育学校制度の創設や学校現場における多様な人材の確保が必要

キャリアステージ		改革のポイント
養成段階	<ul style="list-style-type: none"> ・教科毎の理論・知識に偏る傾向の改善が必要 ・学校現場を体験する機会等の充実が必要 ・教職課程の質の保証・向上が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・実践・演習重視の授業にシフト ・学校インターンシップの導入（教職課程への位置付け） ・教職課程を統括する組織の設置，評価の推進等
採用段階	<ul style="list-style-type: none"> ・養成と採用の接続の充実が必要 ・県教委の採用選考の質的向上・実施の効率化が必要 ・特別免許状の活用等，選考方法の工夫が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・丁寧な採用選考の促進（「教師塾」方式の普及等） ・県域を越えた共同採用選考に向けた研究開発 ・特別免許状に係る手続きの改善・活用の弾力化
1～3年目	<ul style="list-style-type: none"> ・本採・臨採を含めた初任研修の充実が必要 ・教員の大量退職に対応した若手教員育成が必要 ・若手教員の研修体制の充実が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任研から初期研修への転換（2，3年目研修への接続） ・指導力のある教員によるメンター方式の研修の推進 ・複数の教員によるチーム研修の推進
中堅段階	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダー不足の解消が必要 ・免許更新制と十年研修との関係の整理が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダー育成にシフト（学校運営上の指導能力など） ・研修実施時期の弾力化，相互の特色の強化 免許更新制は最新知識の獲得，十年研修は組織の中間管理技法の獲得など
ベテラン段階	<ul style="list-style-type: none"> ・学校組織経営上のリーダーシップの強化が必要 ・現代的な教育課題に応じたマネジメント力強化が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム学校として組織力を発揮できる管理職研修の充実 ・学校全体としてのマネジメント力の強化
共通事項	<p>【全段階共通】</p> <p>新たな教育課題に対応するよう改善が必要</p> <p>【制度】</p> <p>教員の資質向上の保証システムの整備が必要</p> <p>【基盤】</p> <p>研修の推進力の強化が必要</p> <p>【機会】研修機会の確保等が必要</p> <p>【教職大学院】</p> <p>教職大学院活用による資質能力の促進が必要</p>	<p>【全段階共通】</p> <p>新たな課題（英語，ICT，道徳，特別支援教育）やアクティブ・ラーニングの視点からの学習・指導方法改善の必要性，カリキュラム・マネジメントの充実等に対応した教員養成・研修</p> <p>【制度】教員育成指針・指標の作成（国，県）</p> <p>県毎の実施体制（教員育成協議会） 教委，大学，学校等から構成</p> <p>【基盤】</p> <p>研修ネットワークの構築，調査・分析・研究開発を担う全国的な拠点の整備（（独）教員研修センターの機能強化）</p> <p>【機会】教職員定数の拡充，指導教諭や指導主事の配置の充実</p> <p>【教職大学院】</p> <p>教職大学院の高度化・弾力的活用方法の整備</p> <p>（履修証明制度の活用等を含む）</p>