

**令和3年度
京都府教員等の資質の向上に関する協議会
参考資料**

令和4年2月
京都府教育委員会

参考資料 1

教員の養成・採用・研修を巡る国の動向について

■ 中教審「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会等 会議資料から抜粋

- ① 「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（令和3年3月12日中央教育審議会諮問）【概要】－【資料1】
- ② 「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【概要】－【資料2】（令和3年9月27日初出）
- ③ 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿のイメージ－【資料3】（令和3年9月27日初出）
- ④ 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会検討の方向性【概要】－【資料4】（令和3年11月15日初出）
- ⑤ 公立学校教員採用選考試験の在り方と教育委員会による採用の取組【資料5－①②③】（令和4年1月31日初出）

中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して【令和3年1月26日】のポイント

～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～

2020年代を通じて実現すべき「令和の日本型学校教育」で目指す学びの姿

「個別最適な学び」と「協働的な学び」を一体的に充実し、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善につなげる。

「令和の日本型学校教育」において実現すべき教師を巡る理想的な姿

- 学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たしている
- 多様な人材の確保や教師の資質・能力の向上により質の高い教職員集団が実現し、多様なスタッフ等とチームとなり、校長のリーダーシップの下、家庭や地域と連携しつつ学校が運営されている
- 働き方改革の実現や教職の魅力発信、新時代の学びを支える環境整備により教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、志望者が増加し、教師自身も志気を高め、誇りを持って働くことができる

ICTの活用と少人数学級を車の両輪として、「令和の日本型学校教育」を実現し、それを担う質の高い教師を確保するため、教師の養成・採用・研修等の在り方について、既存の在り方にとらわれることなく、基本的なところまで遡って検討を行い、必要な変革を実施、教師の魅力を上

「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（諮問）

①教師に求められる資質能力の再定義

- ・「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

③教員免許の在り方・教員免許更新制の抜本的な見直し

- ・①を踏まえた教職課程の見直し
- ・学校外で勤務してきた者等への教員免許の在り方
- ・免許状の区分の在り方
- ・必要な教職数と資質能力の確保が両立する教員免許更新制の見直し

⑤教師を支える環境整備

- ・教師を支える環境整備

②多様な専門性を有する質の高い教職員集団の在り方

- ・優れた人材確保のための教師の採用等の在り方
- ・強みを伸ばす育成、キャリアパス、管理職の在り方

④教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

- ・多様化した教職員集団の中核となる教師を養成する教員養成大学・学部、教職大学院の教育内容・方法・組織の在り方
- ・学生確保、教職への就職、現職教員の自律的な学びを支えるインセンティブの在り方

- ・教師の学び等の振り返りを支援する仕組み

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿のイメージ

※詳細は今後検討

【資料3】



I. これまでの議論の整理

教師個人と学校組織

新たな教師の学びについて

学校管理職に求められる役割

多様な専門性を有する質の高い
教職員集団を構成する人材の育成

II. 検討の方向性

養成

教師に求められる基礎的な資質能力と教職課程の見直し

特定分野に強みや専門性を持った教師の養成・採用

教員養成大学・学部、教職大学院の機能強化・高度化

教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進

採用

教職への志望動向に関する実態把握

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方

人物重視の多面的な採用選考

効果的・効率的な教員採用選考試験の実施

社会人等の登用促進

特別免許状制度の改善、特別非常勤講師制度の改善、教員資格認定試験の見直し等

研修

学校管理職（特に校長）に求められる資質能力の明確化

新たな教師の学びの姿の実現に向けた体制整備

【資料 4】

「基本問題小委員会」において専門的な議論を深め、令和4年夏頃までを目途に一定の結論を得る

教師の人材確保を巡る状況

- ✓ 教師の採用を巡るこのような現状を踏まえた上で、「検討の方向性」内で特に教師の採用に関する検討の方向性として挙げられている
 - 教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進
 - 人物重視の多面的な採用選考
 - 教員採用選考試験の実実施スケジュールの在り方以上の観点について、まずは検討を深めてはどうか。
- ✓ 特に、大学・教職大学院との連携協働の促進、人物重視の多面的な採用選考については、自治体における取組のヒアリングも行いつつ検討を深めてはどうか。

論点①

教育委員会における大学・教職大学院との連携協働の促進

- ✓ 教育委員会と大学等の連携協働について主に教師の採用に関する既存の取組としては、
 - ① 教員採用選考試験における大学・大学院の推薦による特別選考の実施
 - ② 教員採用選考試験において大学院（教職大学院）に進学する者への採用候補者名簿の登載期間の延長などの特例の適用
 - ③ 教育公務員特例法22条の5に規定する協議会（教員育成協議会）を活用し、教師の採用に関するイベント（フォーラム）の検討・実施などが存在している。
- ✓ 質の高い教師の採用を促進するためには、教職大学院も含め、大学等における学修成果について、教育委員会における採用選考において適切に評価した上で、教職への入職を促していく必要があるのではないか。
- ✓ また、教職人材の高度化の観点から、大学院（教職大学院）への進学や教職大学院修了者に対する教員採用の特別選考や初任者研修等の内容の弾力化の実施、博士号取得者に対する特別免許状授与を前提とした採用選考の実施などの取組を拡大していくべきではないか。

論点②

人物重視の多面的な採用選考

- ✓ 筆記試験、実技試験、面接試験等による受験者評価の方式に限らず、過去の一定期間を通じた実績に基づく丁寧な受験者評価を行うことは、人物重視の多面的な採用選考の観点から有効と考えられる。
- ✓ 教員採用選考試験においても、大学からの推薦によって面接試験を除く一部試験を免除とした特別の選考を実施するほか、教育委員会の設置する教師養成塾の修了者に対し、採用選考試験の一部免除を含む特別選考を実施している例もある。
- ✓ 特に、教師養成塾については、自治体ごとに特色を持ったプログラムを早い場合は大学1年次から実施しており、教師養成塾における学習成果や経験を採用選考に生かすことは人物重視の多面的な採用選考に資するのではないかと考えられる。

論点③

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方①

- ✓ 教員養成大学・学部以外の一般大学・学部の学生は、大学4年の前期（5～6月頃）に教育実習を行うことが一般的であり、一定程度の学生が、同時期に行われる企業等の就職活動と競合する結果、教職課程の履修継続を断念しているとの指摘がある。
- ✓ 受験時期の早期化や受験ルートの一環化として、例えば、一定の者に大学3年時に一次試験を受験可能にする、特定の専門性を重視した特別選考を促進するなどの採用選考試験の柔軟化が考えられるのではないかと考えられる。
- ✓ 一例として、国家公務員総合職採用試験において行われている教養区分試験は、大学3年時の9月に試験を受験し、合格した場合に翌年夏季の官庁訪問に臨める形式となっており、試験の在り方の参考となるのではないかと考えられる。

（参考）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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.29より

（2）教員採用に関する改革の具体的な方向性

さらに、一般に教員の採用時期が国家公務員等の採用時期と比べても遅く、優秀な人材を確保する際の課題となっているとの指摘もある。就職・採用活動時期の変更の趣旨や教育実習の実施時期なども踏まえつつ、改善のための検討を進めるべきである。

論点③

教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方②

- ✓ また、教員採用選考試験の実施スケジュールの在り方については、今後実施する「教職課程を持つ大学の学生に対する志望動向調査」の結果も踏まえ、「検討の方向性」で示された「**効果的・効率的な教員採用選考試験の実施**」の検討と併せて、教職員支援機構を中心に**都道府県・政令市教育委員会等の任命権者との協議の場を設け、検討を進めることとしてはどうか。**

(参考) 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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（平成27年12月21日中央教育審議会答申）P.30より

（２）教員採用に関する改革の具体的な方向性

②教員採用試験における共通問題の作成に関する検討

教員採用に係る課題を踏まえ、まずは、各都道府県等における教員採用の際の試験問題作成上の負担軽減や、新たな教育課題を踏まえた適切な試験の実施等の観点から、各都道府県等の採用選考の内容分析やニーズの把握等、必要な検討に着手すべきである。

独立行政法人教員研修センターが、教員の資質能力の向上に関する調査研究を行うようになることを考慮すれば、こうした調査研究が教員採用試験の共通問題の作成し検討する際にも大いに役立つと考えられることから、当該法人が積極的に関わるべきである。

参考資料 2

令和 4 年度の総合教育センターの研修講座について

令和 4 年度「令和の日本型学校教育」の構築に向けて
-京都府総合教育センターの新時代の研究・研修- 【資料 5】

令和4年度「令和の日本型学校教育」の構築に向けて—京都府総合教育センターの新時代の研究・研修—

目まぐるしく変化していく社会において、変化を前向きにとらえて主体的に行動し、よりよい社会と幸福な人生を創り出せる力を育む学校・教職員を支えるセンター

□すべての子どもにはぐくみたい力

主体的に学び考える力

多様な人とつながる力

新たな価値を生み出す力

□教員に必要な力

気づく力

伸ばす力

挑戦する力

つながる力

展望する力

実現に向けた取組の重点と具体策



□令和4年度の主な取組

- ・マネジメント力（カリキュラム・マネジメントを含む）の育成に向けた研修講座の充実
- ・校種の切れ目のない学びを意識した講座内容の設定
- ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業力と学級経営力の育成
- ・主体的な学び、個別最適な学びの実現に向けた講座、研究の推進
- ・不登校児童生徒、生徒指導上の問題行動の急増への理解と対応
- ・教師のICT活用指導力の向上に向けた教職員研修に関する研究
- ・ICT活用講座などGIGAスクール構想が進む中でのニーズに応えられる研修の充実

優しい瞳と優れた聴覚を備えたミミズのセンタ君は、京都府の教育の現状をしっかりと見、聞き、分析しながら、学校と教職員の方々を支援します。

大きな翼で、学校に飛びたっていき、子ども、保護者、教職員の声を聴き、温かくこの翼で包み込みます。



