

○文部科学省告示第百十五号

教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十二條の二第一項の規定に基づき、公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の全部を次のように改正したので、同条第三項の規定に基づき告示する。

令和四年八月三十一日

文部科学大臣 永岡 桂子

## 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針

### 一 背景及び趣旨

およそ全ての教員は、教育を受ける子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。教育基本法（平成18年法律第120号）第9条第1項において、教員は、絶えず研究と修養に励むこと、同条第2項において、教員の養成と研修の充実が図られなければならないことが規定されているように、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされているところである。子供たちの成長を担う教員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子供たちの道しるべとなるべく、常に学び続け、その資質の向上を図り続けることである。

一方、学校現場においては、近年の教員の大量退職・大量採用等を背景に、公立学校教員採用選考試験の採用倍率の低下や臨時的任用教員等の確保ができず欠員が生じる事態が全国的に見られるほか、年齢構成や経験年数の不均衡から従来の学校組織において自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識及び技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。さらに、少子化により学齢期の児童生徒数が減少する中、特別支援教育を受ける児童生徒数が10年間で約2倍となっていることなども背景に、学校現場の課題が複雑化、多様化していることに伴い、教員が抱える業務も多くなっている。

グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～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～（令和3年1月中央教育審議会答申）においては、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」において実現すべき教員の理想的な姿が示された。具体的には、技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心

を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことである。

こうした状況を踏まえ、令和3年3月、中央教育審議会に「令和の日本型学校教育」を担う教員の養成・採用・研修等の在り方について包括的な諮問がなされ、このうち、教員の資質向上に関しては、「「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」（令和3年11月中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会審議まとめ。以下「審議まとめ」という。）が取りまとめられた。これを受け、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和4年法律第40号。以下「改正法」という。）が、第208回国会において成立した。

平成28年の教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の改正により、同法第21条第2項の公立の小学校等の校長及び教員（以下「教員等」という。）の任命権者（以下「任命権者」という。）が、同法第22条の2第1項の指針（以下「指針」という。）を参酌しつつ、その地域の実情に応じ、同法第22条の7の協議会（以下「協議会」という。）における協議を経て、同法第22条の3の指標（以下「指標」という。）を策定し、指標を踏まえて同法第22条の4の教員研修計画（以下「教員研修計画」という。）を策定するという体系的な仕組みが整備された。これを基盤として、今般の改正法による改正後の同法（以下「法」という。）において、任命権者が、教員等ごとに法第22条の5第1項の研修等に関する記録（以下「研修等に関する記録」という。）を作成するとともに、法第20条第2項の指導助言者（以下「指導助言者」という。）が、これを活用して法第22条の6の資質の向上に関する指導助言等（以下「資質の向上に関する指導助言等」という。）を行うことなどの仕組みが整備されたところである。

審議まとめでも指摘されているように、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、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である。教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学び

にもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。

こうしたことを踏まえつつ、任命権者による指標の策定をはじめ、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するよう、法第 22 条の 2 第 1 項の規定に基づき、この指針を策定するものである。

## 二 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する基本的な事項

### 1 教員等の資質の向上に関する基本的考え方

教員等の資質の向上を図るに当たっては、大学における教員養成の状況を踏まえるとともに、中長期的視点から教員等を育成する観点を重視しつつ、法のほか、教育基本法、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）及び地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）その他の関係法令並びに教育振興基本計画（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）及び学習指導要領等（小学校学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 63 号）、中学校学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 64 号）、高等学校学習指導要領（平成 30 年文部科学省告示第 68 号）、幼稚園教育要領（平成 29 年文部科学省告示第 62 号）、幼保連携型認定こども園教育・保育要領（平成 29 年内閣府・文部科学省・厚生労働省告示第 1 号）、特別支援学校幼稚部教育要領（平成 29 年文部科学省告示第 72 号）、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 73 号）及び特別支援学校高等部学習指導要領（平成 31 年文部科学省告示第 14 号）を言う。以下同じ。）の理念及び趣旨を十分に踏まえなければならない。

特に改正法等を通じて新たな教員の学びの姿を目指す背景として、予測困難な時代に、複雑化、多様化する学校において、教員の資質の向上に対する社会的要請が一層高まっていることがある。多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、全ての教員に共通的に求められる資質を備えることはもちろん、それを越えて、教員それぞれの個性や長所の伸長を図ることを旨として、不断の資質の向上が図られなければならない。

ない。

(1) 研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等

変化の激しい時代においては、教員等一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と目標設定の下で、教員等の個別最適な学び、協働的な学びが行われることが重要である。このため、指導助言者と教員等が研修等に関する記録を活用しつつ、資質の向上に関する指導助言等として対話を重ねる中で、今後能力を伸ばす必要がある分野の研修受講などの資質の向上方策について、教員等からの相談に応じ、情報を提供し、又は指導及び助言を行うことが必要である。この際、教員等が可視化された学習履歴を自ら振り返り、指導助言者と対話する中で、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割など踏まえ、必要な学びを俯瞰（ふかん）的かつ客観的に理解することが重要である。

これらは、指導助言者と教員等との対話の中で行われることが基本であるが、期待され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については、職務命令として研修を受講させることも想定される。

なお、法令及び本指針に定めるもののほか、これらの研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関しては、別にガイドラインで定める。

(2) 多様な内容・方法による資質の向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと法第20条第1項の研修実施者（以下「研修実施者」という。）や様々な主体が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要である。とりわけ、校内研修等は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、校長のリーダーシップの下、より活性化させていくことが求められる。

研修の実施に当たっては、対面・集合型で行われるもの、同時双方向

型のオンラインで行われるもの、オンデマンド型のオンラインで行われるものなど、様々な実施方法が想定される。特に、近年の情報化の進展等により、オンラインによる研修が急速に広まっており、その利点を最大限に生かすとともに、主として知識伝達型の学びであるかどうか、協議やグループワーク形式により学びを深めるものであるかどうかなど、研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせる必要がある。

特にオンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツは、教育委員会が作成するもののほか、独立行政法人教職員支援機構や大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体により提供されている。さらに、協議会の仕組みも活用し、教育委員会と大学等が連携協働して、これらの学習コンテンツを作成・提供することも有益である。教員等の個別最適な学びの実現には、限られた時間や資源の中で、これらの学習コンテンツを効果的に活用していくことが重要である。

### (3) 研修の成果の確認方法の明確化

研修を実施する際には、受講そのものを目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持ちながら行われなければならない。

このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが重要であり、特に研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施することが極めて重要である。具体的には、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりすることが考えられる。

オンラインによる研修の実施が広く普及する中、特に知識伝達型の学びについて活用が想定されるオンデマンド型の研修動画等については、単に動画等を視聴するだけでなく、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め、研修の企画段階から、その成果の確認方法もあわせて設定しておく必要がある。その際、大学・教職大学院等の知見を生かしながら、研修の効果検証を進めることも有効である。

また、日々の授業・保育（以下「授業等」という。）の改善など「現場の経験」を重視した学びでは、校長等の学校管理職が、自校における学校教育課題や教員のニーズ等を踏まえて研修・研究テーマを適切に設定するとともに、定期的な授業等の観察や指導助言を実施するなど、適切な関与を行うことにより、組織的に状況を確認し、学校組織全体で教員の資質の向上を支えることが重要である。特に教科指導に関しては、教育委員会において、教科等に関する専門性を有する指導主事の定期的な授業観察や指導助言について、オンラインの活用なども考慮しつつ、効果的・効率的な実施体制を整備する必要がある。

なお、これらの成果の確認に当たって、教員等からレポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教員等の負担に十分留意する必要がある。

## **2 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点**

公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たっては、以下の（１）から（３）までの視点を踏まえる必要がある。

### **（１）教員等一人一人の資質の向上に関する視点**

#### **①全ての教員等が備えるべき普遍的な資質**

教育の本質が教員と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促す教員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力などが、普遍的な資質として求められる。特に、子供を守り育てる立場にある教員等が子供に対し性暴力等を行うことは断じてあってはならず、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第 57 号）やこれに基づく基本的な指針を踏まえ、全ての教員等で共通理解を図りながら、服務規律の徹底を図る必要がある。

教員等一人一人に求められる資質に関しては、このような普遍的

な素養を基盤としつつ、三に示す指標の内容に関する事項を踏まえて各任命権者が地域の実情に応じて策定する指標及び各研修実施者が策定する教員研修計画の枠組みの下で、個々の教員等に応じて、多様な内容・方法により、その向上が図られる必要がある。

その上で、高度専門職業人である教員は、日々の経験や他者との対話から、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が重要である。

## ②勤務経験を通じた職能成長

初任者であっても経験豊富な教員であっても、常に社会状況が変化する中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要である。さらに、教員等の資質の向上は研修実施者が行う研修のみにより図られるものではなく、学校におけるOJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点を持ち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要である。同時に、教員等としての様々な勤務経験がその後の成長に大きく影響することから、特別支援学校や特別支援学級における経験も含む多様な学校や学級での勤務を経験するなどのキャリアパスの設定についても、資質の向上の一環として捉える必要がある。

## (2) 学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点

教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことは重要であるが、全ての課題を教員等が一人で解決することは困難である。多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築し、他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら、チームとして校務を分担しつつ、組織的に諸課題に対応することが求められている。また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要である。

さらに、信頼される学校づくりのためには、保護者はもとより、地域



住民からの信頼を得ることが不可欠である。このため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号。以下「地教行法」という。）第 47 条の 5 の学校運営協議会（以下「学校運営協議会」という。）等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められている。また、学校に福祉的な役割も期待される中、児童相談所や警察などの関係機関との連携・協働も、これまで以上に求められている。

校長のリーダーシップの下、学校運営協議会等を通じて、学校が保護者や地域住民、多様な専門性をもつ人材、関係機関と連携・協働しつつ、学校内外の関係者間の相互作用により、学校組織や教職員集団としての力を最大化していくことが、多様性や柔軟性を備えた組織力の向上につながると考えられる。

### （3）社会や学校を取り巻く状況変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化しており、子供たちが職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得る。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されている。

さらに学校を取り巻く状況については、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応や貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障害のある児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、外国人児童生徒等への対応、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実と主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育、一人一台端末環境を前提とした ICT・教育データの利活用、STEAM 教育等の教科等横断的な学習の推進、進路指導及びキャリア教育への対応、学校安全への対応、幼児教育と小学校教育の接続、小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続

等への対応、保護者や地域との連携・協働体制の構築などが今日的に求められている。

変化し続ける社会や学校現場からの要請に的確に応えられるよう、これらの変化に対応した教員等の資質の向上が求められている。

### **三 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する指標の内容に関する事項**

任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。

また、指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰（ふかん）しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。また、研修実施者が行う研修は、指標を踏まえて策定されることとなる法第22条の4の教員研修計画に基づき実施されるものであることから、教員等の資質の向上が指標を基にして図られていくものであることを十分踏まえる必要がある。

指標については、教員等の年齢構成や経験年数の状況など、様々な状況が各地域によって異なっていることを踏まえ、各地域の実情に応じたものとなるよう留意し、以下の1から4までを踏まえて策定するものとする。

#### **1 学校種・教員等の職等の範囲**

指標の対象とする公立の小学校等の教員等の範囲は以下のとおりである。

- (1) 公立の小学校等の範囲は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こ

ども園である。

(2) 教員等の範囲は、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師である（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）。

指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である。例えば、小学校、中学校及び義務教育学校の教員について共通の指標を策定し、特に小学校の教員に必要な事項について留意事項を付すことや、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員について、共通の指標を策定し、それぞれの教員に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

また、必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

加えて、同じ教諭の職であっても、特別支援学級や通級による指導の担当教諭については、特別支援教育に関する専門性が特に求められることに鑑み、個別の指標を策定することや、特に必要な事項について留意事項を付すこと等の取扱いも考えられる。

さらに、教員等のキャリアパスは単一のものではなく、例えば、教諭から主幹教諭を経て管理職に至り学校運営を担う者、教諭から指導教諭に至り学校内において他の教員の指導を担う者、生涯にわたって教諭としての職務を全うし、特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を有する者等、様々な者が存在することを踏まえ、同一の職について複数の指標を策定することも可能である。

他方、校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成

長を促すべき存在である。研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等の場面においても、指導助言者である教育委員会の服務監督の下、実質的な指導助言者としての役割を担い、一義的な責任を負う主体である。こうしたことを踏まえ、校長については、教員とは別に、個別の指標を策定することとする。

## 2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じ、例えば、経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

なお、校長については、必ずしも複数の成長段階を設定せずに、共通の指標を設定した上で、そのうち特定の資質に関し必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

## 3 指標の内容を定める際の観点

### (1) 校長の指標

校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有す

ること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。

これらの観点を踏まえ、校長の資質について、2の成長段階に応じて向上させる観点も持ちつつ、指標の内容を定めることとする。その際、校長の採用に当たっては、面接等を含む選考試験が実施されることが一般的であることに鑑み、その選考に当たって求める能力と校長の指標との関係について、両者の趣旨の違いを踏まえつつ、整合性の確保について留意することとする。

任命権者においては、それぞれの地域におけるスクールリーダー、更には将来の学校管理職としての活躍が期待される現職教員を教職大学院に派遣しているところであり、校長の指標の策定・変更に当たっては、教職大学院との緊密な連携・協働に特に留意することが重要である。

## （2）教員の指標

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

- ①教職に必要な素養
- ②学習指導
- ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICT や情報・教育データの利活用

なお、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員にあつては、学習指導においては保育に関する事項も取り扱うことに留意するとともに、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

## 4 その他

各地域の実情を踏まえ、必要に応じて教科等ごとの指標を策定することも可能である。

### 四 指標の策定・変更に当たって必要とされる手続及び指標の改善等

#### 1 指標の策定・変更に当たって必要とされる手続

指標の策定・変更に当たっては、法第22条の3第2項の規定に基づき、協議会における協議をあらかじめ経る必要がある。また、協議会においては、指標の策定に関する協議のほか、法第22条の7第1項の規定に基づき、指標に基づく教員等の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うこととなっており、教員等の資質の向上を図るに当たっては、五の6(2)に示す協議会における協議が望まれる事項も踏まえつつ、協議会を有効に活用することが極めて重要である。また、協議会における協議を通じて、その地域における課題や学校現場の状況を指標の内容に反映させることが重要である。

とりわけ新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質については、大学が行う教員養成の目標であるとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要である。そのため、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質について協議する際には、教員養成を主たる目的とする大学・学部以外の大学・学部においても広く教員免許状の取得が認められていることを踏まえるとともに、協議会の構成員である大学が行う教員養成の改善をも目的としつつ、「教職課程コアカリキュラム」(令和3年8月中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会決定)や「特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム」(令和4年7月特別支援教育を担う教員の養成の在り方等に関する検討会議決定)の内容

や大学における教員養成の実態を踏まえ、十分議論を尽くすことが重要である。さらに、指標を定めるに当たっては、高度専門職業人としての教員養成の中核的な役割を担うものとして教職大学院の全国的な整備が図られていることを踏まえ、各地域の教育委員会との連携の下、当該資質及び指標について教職大学院との共通理解の確立に特に留意する必要がある。

加えて、協議会における協議を経た上で策定される指標及び当該指標を踏まえて策定される教員研修計画については、法第 22 条の 3 及び第 22 条の 4 の規定により、策定後遅滞なく公表するよう努めることとされているところ、指標や教員研修計画のみではなく、指標策定の過程等、協議会における協議に関する情報を積極的に公開することが望ましい。

さらに、地教行法第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員の任命権者である都道府県教育委員会が、その県費負担教職員に関する指標を策定するに当たっては、協議会の運営に際して、関係する市町村教育委員会との間で学校現場の現状等について十分意見交換を行い、協働して学校現場の状況を反映することが重要である。とりわけ、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 22 第 1 項の中核市（以下「中核市」という。）については、中核市の教育委員会が教員研修計画の策定を担うことを踏まえ、可能な限り、当該教育委員会を協議会の構成員に含める等、特段の配慮が必要である。

なお、地方自治法第 252 条の 19 第 1 項に規定する指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園、高等学校、中等教育学校及び幼保連携型認定こども園等の教員等の指標の作成に当たっては、法附則第 4 条の規定により協議会における協議を要さないこととされている。この場合、教員等の資質の向上に向け指標の内容を充実させるよう、その内容について必要に応じ大学・教職大学院等の意見を聴取するとともに、法第 23 条に規定する初任者研修及び法第 24 条に規定する中堅教諭等資質向上研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施する都道府県教育委員会等とも連携を図りながら指標を作成することが望ましい。

また、独立行政法人教職員支援機構法（平成 12 年法律第 88 号）第 10 条第 2 号の規定に基づき、独立行政法人教職員支援機構が指標の策定に

関する専門的な助言を行うこととなっており、必要に応じてこれを有効に活用することが考えられる。

## **2 指標の改善及び更新**

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて不断の見直しを図ることが重要である。また、指標の内容を踏まえ、教員研修計画を策定し、実際に研修を実施する中で、実態に応じた、より実効性の高い指標に改善していくことが必要である。そのため、各地域の実情に応じ、定期的に指標を更新するなど、指標を中心とした教員等の資質の向上策に係る PDCA サイクルを機能させることが重要である。

## **3 他の計画等との関係**

指標の策定や指標に基づく教員等の資質の向上を図るに際しては、地教行法第1条の3に規定する大綱、教育基本法第17条第2項に規定する教育委員会が策定する基本的な計画等の各種計画との整合性を図ることが必要である。また、必要に応じて、地教行法第1条の4に規定する総合教育会議を活用することも考えられる。

## **五 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を推進する体制の整備**

教員等の継続的かつ効果的な資質の向上を図るためには、指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制も含め、以下の1から7までの事項を踏まえた教員等としての資質の向上を推進する体制を整備することが重要である。



## 1 日常的な校内研修等の充実

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められていることを踏まえ、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を、教員等の学びとして位置づけ、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる必要がある。その上で、それぞれの教員が、お互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高めていくことが望ましい。また、教科指導に関しては、各学校において、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ため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定することも有効である。

## 2 学校管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制

教員の資質の向上に当たっては、校長のリーダーシップの下、職場における心理的安全性が確保されつつ、多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教員等が学びに向き合うことができる研修環境を整えることが重要である。その際、研修主事等の研修に関する中核的な役割を担う教員の位置づけをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような人事配置に留意する必要がある。

## 3 研修内容が適時見直される仕組みの整備

これからの変化の激しい時代においては、二の2（3）のとおり、社会や学校を取り巻く状況の変化に的確に対応した研修内容が設定されるこ

とが重要である。そのために、四の2の指標の不断の見直しとともに、研修内容が学校現場の最新の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整える必要がある。

#### **4 効果的・効率的な実施方法**

研修方法に関して学習効果の最大化が図られるよう、対面・集合型の研修だけでなく、同時双方向型又はオンデマンド型のオンライン研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図るとともに、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な方法により行われる必要がある。

#### **5 中堅段階以降も含めた研修機会の充実**

法定研修以外の研修機会の更なる充実を図り、特に中堅段階以降の管理職ではない教員に対しては、中堅教諭等資質向上研修の実施後も知識・技能を刷新するための研修機会を継続的に提供できる体制を整える必要がある。また、提供される各研修の内容について、特定のテーマに沿って一連の研修プログラムとして体系化することや、「初級、中級、上級」等の段階別の研修内容を設定すること、研修プログラム同士の関連付けを行うことなど、研修内容の系統性が確保されるよう留意する必要がある。なお、当該研修機会は、研修実施者である教育委員会が提供するのみならず、大学・教職大学院等が提供したり、両者が連携・協働して提供したりすることも考えられる。

#### **6 大学・教職大学院との連携・協働**

##### **(1) 基本的考え方**

教員等の養成・採用・研修を一体的に充実させ、その資質の向上を図

っていくためには、任命権者とこれらを共に担う大学・教職大学院との連携・協働が不可欠であり、教員免許更新制の下で生み出された成果を発展的に継承していくことも含め、大学・教職大学院の果たす役割を強く意識していくことが重要である。任命権者は、指標の策定・変更の際に限らず、指標と研修を有機的に結びつける観点から、指標の具現化に向けた研修の計画・内容等の検討に当たっても、大学・教職大学院との連携を図ることが重要である。また、協議会における協議や教職大学院との人事交流等を通じて、校長の指標及びこれに基づき教育委員会が行う研修と学校管理職の養成を目的とした教職大学院のカリキュラムとの整合性の確保に努めるなど、教職大学院と一体となって学校管理職の養成に取り組んでいくことが望ましい。

## (2) 協議会の活用

法第22条の7の規定に基づく協議会は、任命権者と大学等が指標の策定に関する協議及び指標に基づく教員等の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うことを目的として組織されるものであり、両者の緊密な連携の下、教員等の養成・採用・研修の各段階を通じた一連の資質の向上のための取組を促進するために、当該協議会を活用することは有効である。このため、協議会においては、任命権者と大学・教職大学院等が連携・協働して取り組む体制を確立すべく、指標の策定・変更にとどまらず、例えば、以下の事項について積極的に協議を行うことが望まれる。

### ① 全般的事項

- ・ 指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解
- ・ 教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

### ② 養成・採用に関する事項

- ・ 中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設
- ・ 教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解
- ・ 教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策

- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

### ③研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方
- ・大学・教職大学院での学修と研修実施者等が行う研修との関係の在り方
- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

## 7 臨時的任用教員等への研修機会の充実

臨時的任用教員等は、法第 22 条の 3 の規定に基づく指標の策定や法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定に基づく研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等の適用対象ではないが、臨時的任用教員等を対象とした研修プログラムの設定や教育センター等が行う研修への参加など、研修機会の充実に努め、資質の向上が図られることが望ましい。

## 六 その他公立の小中学校等の教員等の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

各研修実施者等が行う研修その他の教員等の資質の向上のための取組が、時代に応じて求められる内容・方法で実施されるよう、文部科学省は、その取組状況を把握するなど全国的な見地から定期的にフォローアップを行うとともに、適時に情報発信を行う。