

はじめに

～管理職のリーダーシップと教職員の主体的な学び～

令和4年12月19日、中央教育審議会により『「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形成～（答申）』が取りまとめられました。次いで、令和6年8月に学校における働き方改革のさらなる加速化、教師の処遇改善などの答申も出されました。

そして、令和6年12月には令和4年答申で示された改革の方向性にのっとり『多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について』の中央教育審議会に対して諮問がなされました。大きく3つの内容がありましたがその中の2つめに「教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方」があります。その概要は以下の通りです。

昨今の大量退職・大量採用を背景とした採用倍率の低下という状況下で入職する若い世代の教師が、全体の高い割合を占め、今後この層が学校教育の中核を担っていくことが見込まれることも念頭に置きつつ、教職生涯全体を通じて「学び続ける教師」の実現に向けて、中長期的な視点で現職教師の学び直しを推進していくことが重要になると考えます。このため、学校における働き方改革等を通じ、研修や学ぶ時間の十分な確保等によって自己の資質能力等を高められるような環境整備とともに、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の進捗状況の検証、学校組織としての教育力や課題対応力を最大化するために必要な学校管理職のマネジメント能力の強化、現職教師等の能力を高度化させるために中心的な場となる教職大学院での指導の質を確保するための方策についても御検討をお願いします。

令和4年の答申には、「新たな教師の学び」や「教師の学びと生徒の学びは相似形」といった内容が盛り込まれており、「教師の学びと生徒の学びは相似形」という点については、NITS（独立行政法人教職員支援機構）が右図のように示しています。子どもたちが主体的に個別最適な学びや協働的な学びに向かうためには、われわれ教員の研修観の転換が必要であり、その筆頭に教師の主体性の尊重が挙げられています。

島根県教育委員会では、全国に先駆けて令和5年度より県独自の研修情報システムを取り入れてきました。まずは管理職による研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励、働き方改革等を活用した研修機会や学ぶための時間の確保などの環境整備等を、是非計画的・継続的に進めていただきたいと思います。そして多くの教職員の皆様が自分の得意分野の開発・探究のために、自ら選び進んで研修や学びに向かう姿勢を示されることを願っております。また、研修や学びの場では必ず同じ目的や興味・関心を持つ仲間との出会いがあります。縦や横のネットワークを作り、主体的な学びの輪がより一層広がることを期待しています。

本来ならば令和7年3月下旬に出される新ビジョン・新プランの内容に沿ってこの手引を作成するところではありますが、編集の都合上、今年度の手引には新ビジョン等を盛り込むことができませんでした。お詫び申し上げますとともに、ご理解いただきますようお願い申し上げます。

令和7年4月

島根県教育委員会
(島根県教育センター)

