

学校・園における「京都市教員等の資質の向上に関する指標」の活用状況等について
(学校・幼稚園約20校へのアンケートより)

1 総合教育センターの研修について、指標を意識した、育成したい資質・指導力が明確になっていると感じるかどうか。

評価点：「研修の案内に指標を踏まえた目的や対象、指標が明確になっている」
「指標と研修計画との関連が詳細に示されている」
「特に年次別研修は育成したい資質・指導力が明確になっている」等
改善点：「研修の案内に指標が触れられているが、あっても具体的でないことが多い」
「実施する側はある程度明確になっているが、研修受講者は指標をあまり意識していなかったり、指標自体を十分に理解していない」等

2 総合教育センター実施の経験年次別研修における、指標に基づいた「振り返りシート」や「評価票」による教員の自己評価や校長評価は、教員の資質・指導力向上に役立っているかどうか。

評価点：「求められる資質・指導力を確認する“客観的な枠組み”として活用できる」
「教員は求められる資質・指導力を具体的に知り、目指す姿をイメージでき、校長は評価する中でそれぞれの教員への助言を具体的にできる」等
改善点：「一定役に立っているが、自己評価は自己の課題をみつめるだけではなく、自分のしてきたこと（積み上げ）をチェック機能も必要であると考えているため、単に「課題チェック」になってしまっている部分もある。」等

3 教職員との面談等における指標の具体的な活用例

- ・年度初めの目標設定の際に、指標を参考にするよう助言している。
- ・「指標」をもとに、キャリアステージに応じて話し込み、自分のステージを自覚するよう働きかけ、その上で、各教員が実際に何ができるのかを、教員同士で考える雰囲気づくりに努めている。
- ・初任者及びステージⅠの教員には、教員自身の「なりたい先生」につなげることができるよう指標をもとに話をする。ステージⅡの教員には、ステージⅢだけでなくその次のステージを強く意識してもらい、それが「なりたい姿」となるように丁寧な面談をすすめている。
- ・経験年数に応じたそれぞれの教員が、今後どのような学級経営の位置づけにあるのか、学級経営や学習指導に求められているのか、その方向性、学校の中での位置づけや期待を示す際の参考にしている。

4 校園内研修における指標の具体的な活用例

- ・ステージごとにグループを作り、ワークショップ形式で、学校教育目標実現に向けた方策と課題について指標をもとに考える研修を行った。
- ・学校教育目標、その学校教育目標を達成するためのさらに具体化した目標を策定する際に指標を参考にし、教職員にも指標を参照しながら説明した。
- ・「学校教育の重点」や「ブラッシュアップ研修」の折に、指標についても言及している。
- ・校内若手研修会で「採用時の姿・ステージⅠ」と現時点での自分の姿を比較させ、今後目指している「ステージⅡ・Ⅲ」の姿から目標や課題を設定する。
- ・校内研修においてグループを構成する際、それぞれに求められる指標を生かしながら活動ができるよう、ステージⅠとⅢの教員を意図的に配置し、ステージⅠが話し合いのイニシアティブを取り、ステージⅢが助言や指導を行うようにしたが、教員が指標を認識しながら行っているわけではないので、指標を十分に生かしていない。
- ・管理職等が指標を意識して校内研修を企画・立案しているが、教員に指標を意識させるまでには至っていない。

【京都市教員等の資質の向上に関する指標 高等学校の留意事項 追記案】

【高等学校】

○社会で生きていくために必要となる力を共通して身に付けることのできる，初等中等教育最後の教育機関であることを認識し，一人一人の個性と特長を見据えながら，生徒の成長段階に応じた適切なキャリア教育を展開することができる。

○教科に関する造詣や専門性を常に磨くとともに，市立高等学校全体を見通した，多様な生徒層に応じた指導ができるよう研鑽し，勤務校の教育目標や生徒の特性を十分に理解した教育活動を実践することができる。

教諭の指標

教員としての素養

	採用時の姿	ステージⅠ・Ⅱ・Ⅲ, 指導教諭, 主幹教諭共通
京都市の教員としての自覚や使命感	<ul style="list-style-type: none"> 〇本市教育の理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切にしよう」という子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱をもっている。 〇本市教育の目指すべき方向について理解し、その実現に向け、取り組む意欲や姿勢がある。 〇子どもや保護者と信頼関係を築きながら、子どもと共に学び、共に成長していこうとする姿勢がある。 〇教員の職務内容の全体像や教員に課せられる服務上・身分上の義務を理解し、法令遵守を含め社会人として求められる倫理観をもっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇本市教育の理念である「一人一人の子どもを徹底的に大切にしよう」という子どもに対する教育的愛情と教職に対する使命感や情熱に裏打ちされた教育実践を進めることができる。 〇本市の目指す「伝統と文化を受け継ぎ、次代と自らの未来を切り拓く子ども」の育成に向けた教育活動を推進できる。 〇法令を遵守し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに教育公務員としての使命を自覚し、子どもや保護者との信頼関係を築こうと努める。 〇社会の変化を意識し、広い視野と向上心をもって学び続けるとともに、幅広い教養や体験に基づいた指導力と豊かな人間性の涵養に努める。 〇人権に関する確かな理解と豊かな人権感覚をもち、子ども一人一人の個性・特性や多様な価値観を尊重した教育活動を進めることができる。 〇「見逃しのない観察」「手遅れのない対応」「心の通った指導」を常に念頭に置き、一人一人の子どもと向き合い、課題や問題に対し、その背景を的確に理解し、適切な指導と支援に努める。 〇子どもの命を守りきる教育活動・学校運営の徹底に向け、安全管理に対する自身の意識を高めるとともに組織的な取組を進めることができる。
連携・協働する力	<ul style="list-style-type: none"> 〇人権尊重の精神をもち、子ども一人一人の人権や多様な価値観を尊重した教育活動の重要性を理解している。 〇周囲と円滑なコミュニケーションを図ろうとし、多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学び続ける意欲や姿勢がある。 〇課題発見に繋がる観察力やその解決に必要な情報を収集・分析し、幅広い知見を活用して解決する力を有している。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇学校・幼稚園教育目標の実現に向け、子どもへの丁寧な見取りや教職員間の情報共有等から多角的に自校・園の課題を捉え、それを適切に分析し、解決に向けて取り組むことができる。 〇保護者や関係組織、地域との連携の重要性を理解し、「開かれた学校づくり」に向けて積極的に関わることができる。 〇多様な考え方を柔軟に受け入れ、謙虚に学ぶ姿勢を持ち、周囲と円滑なコミュニケーションを図ろうと努める。 〇多様な人材が活躍できる職場づくりに努めるとともに、「真のワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭、社会貢献の調和)」の視点も踏まえながら、学校における「働き方改革」を意識し職務を遂行することができる。

【留意事項(p7 学習指導関連事項)】

学習指導に関する校種、職務別の資質・指導力

【幼稚園】

- 〇幼児一人一人の遊びの志向性の理解と具体的な行動の予想に基づき、幼児の主体的な活動を促す教育環境の構成と一人一人に願いをもって援助をすることができる。
- 〇「安心・安定」、「自己発揮」、「協同性」を軸にした幼児期の発達過程を見通し、「子どもが夢中になって遊び込む」保育を目指すことができる。

【総合支援学校】

- 〇三者の願い(本人・保護者・指導者)に基づいた「個別の包括支援プラン」を作成し、計画的な授業を実施、評価・改善することができる。
- 〇「個別の包括支援プラン」に基づく、保護者、関係機関等と連携したケース検討を実践することができる。

【育成学級担任】

- 〇一人一人の子どもの教育的ニーズに応じた「個別の指導計画」を作成し、交流及び共同学習等の計画的な授業実践・学習評価を行うことができる。
- 〇子どもの自立と社会参加を目指し、校内での共通理解や幼小、小中、中高といった学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【通級指導教室担当教員】

- 〇一人一人の子どもの適切な実態把握を行い、「個別の指導計画」の作成に積極的に参画し、それに基づく、自立活動の指導・学習評価を行うことができる。
- 〇子どもの自立と社会参加を目指し、在籍学級担任や学年との連携、学校間段階の円滑な接続等、学びの連続性を重視した教育を実施することができる。

【高等学校】

- 〇社会で生きていくために必要となる力を共通して身に付けることのできる、初等中等教育最後の教育機関であることを認識し、一人一人の個性と特長を見据えながら、成長段階に応じた適切なキャリア教育を展開することができる。
- 〇教科に関する造詣や専門性を常に磨くとともに、市立高等学校全体を見通した、多様な生徒層に応じた指導ができるよう研鑽し、勤務校の教育目標や生徒の特性を十分に理解した教育活動を実践することができる。

学校づくり

	採用時の姿	ステージⅠ (主に採用1～5年目) 教員としての基礎・基本の徹底を図る。	ステージⅡ (主に採用6～14年目) 学年や分掌等のチームリーダーとして学校運営に参画する。	ステージⅢ (主に採用15年目以上) 管理職等を補佐し、学校運営において中心的な役割を担う。
参画校と運営性への	<ul style="list-style-type: none"> 〇「報告・連絡・相談」を徹底し、他の教職員と協調しながらチームとして仕事を進めることの大切さを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇校務分掌や学校運営の仕組みを理解し、自分に課された校務分掌の仕事に責任をもって果たすことができる。 〇チーム学校という考え方や保護者、地域等と連携することの意義を理解し、管理職や他の教職員に「報告・連絡・相談」をしながら教育活動の充実に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇効率的に分掌間の連携や情報共有を図るとともに、分掌の要として、自校園の課題解決に向けた取組を企画・調整することができる。 〇保護者・地域、他校種や関係機関との連携の意義をステージⅠの教員に伝え、また、自分自身がそうした連携に積極的に関わり、教育活動の充実に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇分掌主任に対する助言を行うとともに自校園の課題を捉え、管理職や主幹教諭、指導教諭等と協働しながら、その解決に取り組むことができる。 〇保護者・地域、他校種や関係機関との連携において、管理職を補佐し、組織的に教育活動の充実に取り組むことができる。
OJTの推進	<ul style="list-style-type: none"> 〇学校教育活動の推進のためには保護者や地域、関係機関との協働が重要であることを理解し、自身も積極的に関わろうとする意欲や姿勢がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇学校組織の一員としてOJTに関わり、自身の資質・指導力を高めることができる。 〇校外研修や研究会活動等で学んだことを積極的に同僚に伝えること等を通して、学校園の組織力の向上に貢献できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇学年・学校全体へ視野を広げ、得意分野や専門性を活かし、ステージⅢの教員との連携やステージⅠの教員への指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高めることができる。 〇教職員間で、課題や悩みに気付き、支え合える環境をつくることともに、ステージⅠの教員を組織的に支援し、力を発揮できる組織づくりを行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇豊富な経験を活かし、広い視野でOJTに関わり、ステージⅠ・Ⅱの教員への指導、助言等を通して自身の資質・指導力を高めることができる。 〇管理職等と連携・協働しながら、ステージⅠ・Ⅱの教員に対し、具体的に適切な助言を日常的に行い、OJTを通して専門的な知識や技能を伝え、学校園の組織力の向上に取り組むことができる。

ステージⅠ

ステージⅡ

ステージⅢ

指導教諭・主幹教諭

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において採用前から習得してきた基礎的な知識や技能を活用し、組織の一員として職務が遂行できる。

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において実践的、専門的な知識や技能を習得、活用し、学年や分掌等のチームリーダーとして助言ができる。

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において、より高度な知識や技能を習得、活用し、学校全体の教育力の向上に向け、他の教職員へ助言ができる。

・学習指導、生徒指導等の教育活動全般において更なる深化を図り、熟練の知識や技能を活かし、他の教職員の模範となる取組を推進することができる。
・今日的な教育の動向や学校実態を踏まえ、豊かな学びに繋がる教材の開発や多様な指導方法を効果的に取り入れた授業実践を展開する等、学校全体の教育力の向上に貢献できる。

採用時の姿

ステージⅠ・Ⅱ・Ⅲ、指導教諭、主幹教諭共通

<p>学習指導</p>	<p>○学習指導要領(幼稚園教育要領)を理解し、それを踏まえて指導計画、学習指導案を作成し、指導、評価ができる指導技術を身に付けている。</p> <p>○校種間連携や教科間連携の重要性を認識するとともに、ICT機器の活用、学校図書館の利活用等により、主体的・対話的で深い学びの実現に向けて授業(保育)を改善する意欲をもっている。</p>	<p>○学習指導要領(幼稚園教育要領)、京都市指導計画を基盤として、子どものよさや可能性を最大限に伸ばす指導と評価を充実させながら、「わかる喜びと学ぶ楽しさ」が実感できる授業(保育)を展開することができる。</p> <p>○教科間連携、校種間連携の重要性を理解し、「カリキュラム・マネジメント」を踏まえた主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業(保育)改善を進めることができる。</p> <p>○お互いの生き方や価値観の違いを認め合い、そのよさを伸ばしつつ、共通して守るべきものはしっかりと身につけていく「しなやかな道德教育」の実践を組織的、計画的に推進することができる。</p> <p>○国際化、情報化がさらに進展する社会を見据えて、子どもたちの情報活用能力や社会への関心を高めるために、ICT機器や学校図書館の利活用等を進めることができる</p> <p>○社会的・職業的自立の基盤となる「基礎的・汎用的能力」(下記注参照)を育成するために、子どもの発達を踏まえ、地域社会と連携・協働しながら、教育活動全体を通じて、生き方探究教育を進めることができる。</p> <p>※幼稚園、総合支援学校、育成学級担任、通級指導教室担当者、高等学校については(留意事項【学習指導に関する校種、職務別の資質・指導力】p6)も参照。</p>
<p>学級経営</p>	<p>○多様性を大切にしながら、子ども一人一人が生き生きとした学校生活を過ごすことのできる学級風土を築こうとする意欲や姿勢がある。</p> <p>○特性や背景を理解し、子ども一人一人を大切にすることの重要性とそのための具体的な方策について実地に学び、理解している。</p>	<p>○特性や背景を理解し、子ども一人一人を大切にすることの教育理念を具現化しようとする。</p> <p>○多様性を大切にし、子ども一人一人が自己肯定感や自己有用感を高めながら、互いを認め合う学級を築くことができる。</p>
<p>生徒指導</p>	<p>○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断ができるよう、適切に指導しようとする意欲や姿勢がある。</p> <p>○問題行動やいじめ等の課題に関する知識を有し、適切に指導するための具体的な方策について実地に学び、理解している。</p>	<p>○子どもが規範意識や人権意識を持って常に正しい判断をし、社会的資質や行動力を高めるように支援や指導ができる。</p> <p>○それぞれの特性や家庭背景等を踏まえて、一人一人を理解し、個や集団に応じた支援や指導ができる。</p> <p>○問題行動やいじめ等の課題に対して、正しく情報を共有し、関係機関を含め、組織的な対応をすることができる。</p> <p>【幼稚園】 幼児期が教師との信頼関係を支えられて、友達との関わりを深め、自己調整力や協調性、自尊心等といった、いわゆる非認知的能力を育む発達時期であることを理解し、個々に応じた援助をすることができる。</p>
<p>支援合教育</p>	<p>○特性や背景を理解した上で、「困り」に対する適切な支援を行う重要性を認識するとともに具体的な支援の在り方について理解している。</p>	<p>○一人一人の特性や背景を理解し、「困り」に対する適切な支援や合理的配慮を行うことができる。</p> <p>○就学前からの「就学支援シート」の活用や「個別の指導計画」の作成、緊密な校種間連携による確実な引き継ぎを行い、切れ目のない指導や支援を推進することができる。</p> <p>○多様な実態について校内の共通理解を図り、適切な支援のために保護者や関係機関等と連携することができる。</p>

(注)基礎的・汎用的能力

「京都市生き方探究(キャリア)教育スタンダード(平成28年3月)」の中で、生き方探究教育でつきたい力として示している「人とともに社会を生きる力」、「自分を知り、律する力」、「課題を見つけ、解決する力」、「夢や希望をつくりあげる力」を参照。

<p>指導教諭</p>	<p>主幹教諭</p>
<p>○学校教育目標の達成のため、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、学校における人材育成と教育指導の充実の要として、率先して職務に主体的に取り組むことができる。</p> <p>○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、学校の課題把握に努め、その解決に向け、企画・計画・実施するなどして、学校運営への参画とその活性化に取り組むことができる。</p> <p>○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、適切かつ効果的な自校の教育指導計画に基づいた教育活動に取り組むことができる。また、指導の改善及び充実のために教諭その他の職員に対して必要な指導・助言を行うとともに、他の教職員や保護者・地域等と連携し、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。</p>	<p>○学校教育目標の達成のため、教職員の職務の進ちょく管理を補助するとともに、高度な知識や豊富な経験を活かして的確に職務を遂行することができる。また、校長及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、教職員の職務の総括に関し、責任を持つ的確に補助することができる。</p> <p>○学校内、保護者、地域等との連携を図りながら校務を遂行するとともに、学校の課題把握に努め、その解決に向け、企画・計画・実施するなど、学校の中核的な存在として、主体的に学校運営への参画とその活性化に取り組むことができる。</p> <p>○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、適切かつ効果的な自校の教育指導計画に基づいた教育活動に取り組むことができる。また、学校の中核的な存在として、他の教職員や保護者・地域等と連携し、学校教育活動の充実と推進に向けて職務を進めることができる。</p>
<p>○日常業務や公開授業等を通じて、他の教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。</p> <p>○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むことができる。</p> <p>○学校における人材育成の要として、校内研修の充実・活性化を図るため、教務主任、研究主任等を支援し、又は自らが企画運営を行うことができる。また、管理職や初任者指導教員等とともに指導方針・計画の立案に参画し、他の教員と連携しながら若年教員の育成を行うことができる。</p>	<p>○日常業務を通じて教職員に適切な支援・指導・助言を行うとともに、円滑な職場運営を図ることができる。</p> <p>○子ども及び学校の状況や課題を把握した上で、より充実した教育活動を行うための自己研鑽・自己啓発に励み、能力開発と資質向上に取り組むとともに、組織的な人材育成の取組に積極的に参画することができる。</p>

技術の進展に応じた教育の革新、
新時代に対応した高等学校改革について
(第十一次提言)

(抄)

令和元年5月17日

教育再生実行会議

とともに、国は、広域通信制高等学校における第三者評価の在り方の実証研究結果等を踏まえた更なる質の確保・向上に向けた取組を推進する。

- 定時制・通信制課程は、夜間中学¹⁵を卒業した生徒の学びが継続される場ともなり得ることから、夜間中学との接続・連携を図る。

(4) 教師の養成・研修・免許の在り方

新高等学校学習指導要領に基づき、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善を推進するとともに、生徒に Society5.0 を生きる上で必要となる力を身に付けさせるためには、教師の役割が何よりも重要です。

技術革新や社会の変化に伴う新たな学習指導に対応するとともに、地域や大学等との協働による実践的な教育を実現するためには、そのような質の高い学びをコーディネートする教師が担うべき役割の重要性が更に高まります。そのため、教師の養成・研修・免許の在り方について改革を進め、優秀な人材が教師を志し、意欲とやりがいを持って教壇に立てる環境を支えていくとともに、能力に応じた適切な評価をしていくことが求められます。また、時代の変化に適時適切に対応した教育を展開するためには、免許を有する教師だけでなく、高度な専門性を備えた外部人材を活用するという視点も重要です。

- 従来、教科ごとの教師のまとまりが強い高等学校において、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善や、ICT を活用した指導、特別な配慮が必要な生徒への対応、地域と連携した教育活動の実施などの全校的な教育課題に対応した教師の育成を進めるため、地方公共団体、高等学校は、校内研修を中核に据えた研修が継続的に実施されるよう校内研修担当リーダーを置くなどの研修実施体制を確実に構築する。また、国は、独立行政法人教職員支援機構においてこれらの課題に関する研修プログラムの開発や研修指導者の育成を図る取組を進める。
- 都道府県等は、教育公務員特例法の一部改正により平成 30 年度から導入された資質の向上に関する指標について、高等学校の校長などの管理職や教師の指標としてより一層適切なものとなるよう、例えば各学校種ごとに指標を記述するなど常に点検し見直しを図ることが重要である。また、独立行政法人教職員支援機構においては、各都道府県が定めた指標についての情報を収集・分析するとともに、必要に応じ各都道府県に助言や情報提供を行う。

¹⁵ 正式名称は中学校夜間学級。地方公共団体が設置する中学校において、夜の時間帯に授業が行われる公立中学校の夜間学級のこと。平成 31 年 4 月時点で 9 都府県 27 市区に 33 校が設置されている。

- 各高等学校においては、教育理念に基づき特色ある充実した教育を行っていきけるよう改革を進めていくことが必要であり、そのためには校長などの管理職のマネジメント力の向上が不可欠である。このため、地方公共団体は、地域の関係機関との連携等を含めた管理職を対象としたマネジメント研修の充実や登用の際にそのマネジメント能力等を適切に評価するなどの管理職登用方法の改善などの取組を進める。その際、将来管理職となる層を分厚く育成していくという視点も重要である。
- 生涯学び成長し続ける教師の育成のため、若手教師の育成を図ることが重要であり、地方公共団体及び高等学校は、初任者研修をはじめとした若手教師の研修の充実を図るとともに、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善が円滑に行われるよう、ベテラン教師から若手教師への知識技能の伝承などの取組を進める。また、教員の指導の高度化の観点から、教員が在籍校での勤務を継続しながら大学院で学べるような柔軟な大学院教育を拡充する。
- 大学は、高等学校の教員養成の質向上に向けて、教職課程の情報公開や評価の充実を図るとともに、特に教職課程の教育内容を充実させるため、教職課程における学内の運営体制の整備、教育内容の充実や担当教師の資質・能力の向上、実施時期等を含めた教育実習の充実、教職課程に在籍する学生の知識・技能の定着状況をチェックするシステムの開発・普及を図る。
- 教職課程の教育内容を充実させるため、国は、教職に強い大学と教科に強い大学が共同して質の高い教員養成ができる仕組みを検討する。
- 国は、教職課程の教育内容が、教師に求められる知識・技能に常に対応し得るものになるよう、今後、学習指導要領の改訂等を踏まえ、教職課程に係る制度や内容の見直しを行うとともに、教職課程コアカリキュラムの改定、教職課程の認定、実施状況の評価等を通じて見直しの内容が確実に実施されるようにする。
- 社会が加速度的に変化する中で、学校において育成が求められる力も、それに即応して変化することを踏まえ、地方公共団体は、企業等において職業に関する高い技能や豊富な経験を有する者、ポストドクターなどの研究者、アスリートや芸術家をはじめとする多様な学校外の人材を、特別免許状や特別非常勤講師制度を用いて、教育現場において活用する取組を推進する。この際、学校外の人材に特別免許状を授与するに当たっては、教育現場における採用の時期を十分意識するとともに、当該人物の熱意や教師としての適性、また、採用後にできるだけ迅速かつ円滑に教師として活躍できるよう、例えば、特別免許状の授与を希望する者を対象とした教師塾やインターン

シップを実施し、教師としての適性や熱意を見極めるといった方法を検討する。また、国は、こうした取組を受けた各都道府県における学校外の人材の活用状況や都道府県ごとのばらつきを把握し、優れた事例等の周知等を図ることにより制度の活用を促す。

- 地方公共団体は、教育理念に基づき、校長が特色ある教育活動を積極的に推進している場合には、その在職期間の長期化を図るなど、人事異動の在り方を再点検する。
- 国は、出産・育児等で離職し、免許状の有効期限が経過している者など、教員免許状を有する多様な人材が必要な時に適切に免許更新ができるようにするため、放送・通信・インターネットによる更新講習の開設を促進し、受講しやすい環境を整備するとともに、更新講習の受講者の負担軽減を考慮し、都道府県教育委員会等が実施する研修と更新講習を兼ねて実施する取組等を促進する。
- 国、地方公共団体及び学校は、教師が研修等を通じて自ら学び成長する時間を確保するためにも、各教師の勤務実態を適切に把握するとともに、学校における業務について不要不急のものを廃止縮小するなどの業務改善を積極的に行うなどして、教師の業務負担の軽減を含む学校における働き方改革を進める。

(5) 地域や大学等との連携の在り方

高等学校が、地域と協働して地域そのものを学びの対象とすることにより、その魅力を高めていくことは、実践を通じた学びの選択肢の創出と地方創生の双方に資するものであり、全国でも取組の成果が報告されています。地域を分厚く支える人材の育成に向け、地域との協働を進めていくことが必要です。

また、生徒に高度かつ多様な教育機会を提供することにより、個々の能力を最大限に引き出し、社会を牽引する人材の育成を図る観点から、大学等との連携を進めていくことが必要です。

さらに、高等学校を卒業して就職した者が、生涯を通じてその業績や能力を適正に評価され、処遇されるような社会の実現が望まれます。

- 国は、新高等学校学習指導要領を踏まえた探究的な学習活動を推進する観点から、高等学校が、市町村、産業界、高等教育機関、社会教育施設等と協働して地域課題の解決等を通じた学びを実現する取組を推進する。