

文部科学省委託事業

教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業報告書

山口県の実情に応じた教員の養成・育成の在り方について

(中間まとめ)

平成26年3月

山口県教員養成等検討協議会

山口県教育委員会

はじめに

近年では、少子高齢化の進行、グローバル化・高度情報化の進展など、教育を取り巻く環境は急速に変化するとともに、いじめや不登校をはじめ、学力の向上や規範意識の醸成についての課題など、様々な教育課題が生じており、これからの教育は、時代の変化や複雑化・多様化する教育課題に的確に対応していくことが求められています。

こうした中、山口県教育委員会におかれましては、平成25年10月に、今後5年間の本県教育の指針となる教育振興基本計画を策定され、基本目標として掲げる「未来を拓くたくましい『やまぐちっ子』の育成」に向けた様々な取組を積極的に推進しておられます。

これらの取組を進めていく上で中心となるのが、学校教育の直接の担い手である教職員であり、その資質能力の向上を図ることが重要であることは申すまでもありません。

特に、本県におきましては、現在、教職員の大量退職・大量採用を迎えており、今後、教職員の年齢構成も大きく変化することが予想されることから、将来の年齢構成も踏まえながら、様々な教育課題に的確に対応できる教職員の養成・育成に向けて、実践的指導力を培う教員養成や大学の知を活用した現職研修の充実など、教育委員会・学校と大学が連携・協働した取組について、検討していくことが求められています。

教職員の資質能力の向上につきましては、国の第2期教育振興基本計画の中で基本施策として位置づけられるとともに、中央教育審議会や教育再生実行会議等において、活発な議論や提言がなされているところであり、この中においても、教育委員会・学校と大学の連携の必要性について提言されています。

こうしたことから、本県では、平成25年度に国の委託事業である「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」を活用して、教育委員会・学校と教員養成課程を有する県内全ての大学等で構成する「山口県教員養成等検討協議会（以下「検討協議会」）」を設置し、次代の本県教育を担う人材の養成・採用や、学校の中核となって活躍する人材の育成に向けて、教育委員会・学校と大学等が連携した取組を進めています。

この「中間まとめ」は、山口県の実情に応じた教員の養成・育成の在り方について、検討協議会や検討協議会が実施した教員養成シンポジウムにおける意見等をまとめたものです。

教育委員会・学校と大学等が連携した取組を進めていくためには、教職員の資質能力の向上に関する国の動向を見据えながら、本県教職員の現状・課題や教職員の人材育成に向けた本県の取組と方向性を共有することが必要です。

教育委員会、学校、大学におかれましては、この「中間まとめ」を参考にされ、教員の養成・育成に向けて、それぞれの役割を再認識していただきますとともに、その充実に向けて、引き続き取り組んでいただきますようお願いいたします。

山口県教員養成等検討協議会

会 長 中 村 哲 夫（萩市教育委員会教育長）

# 目 次

はじめに	1
「中間まとめ」の概要	3
<b>I 教職員の資質能力の向上に関する国の動向</b>	<b>8</b>
1 中央教育審議会答申（H24.8月）	9
2 国の第2期教育振興基本計画（H25.6月閣議決定）	10
3 教育再生実行会議提言（H25.5月）及び教育再生実行本部提言（H25.5月）	11
4 今後の国立大学の機能強化に向けての考え方（H25.6月文部科学省）	12
5 大学院段階の教員養成の改革と充実等について（H25.10月協力者会議）	13
<b>II 山口県における教職員の人材育成</b>	<b>16</b>
1 教職員人材育成基本方針	17
2 山口県教育振興基本計画における教職員の資質能力の向上に向けた取組の位置づけ	20
3 人材育成に向けた推進体制	21
4 人材育成に向けた具体的な取組	21
<b>III 山口県の教職員の現状</b>	<b>26</b>
1 教職員の年齢構成	27
2 教育課題の変化に伴う現状	29
3 これからの教員に求められる資質能力	30
<b>IV 大学における教員養成課程や教育委員会・学校と大学の連携に係る意識調査</b>	<b>32</b>
1 大学4年生を対象とした意識調査	33
2 初任者を対象とした意識調査	36
3 教育委員会・学校と大学の連携に関する意識調査	39
<b>V 教育委員会・学校と大学が連携した養成・採用段階の充実に向けた今後の取組</b>	<b>42</b>
1 求める教師像の具体化	43
2 大学における体験活動の充実	43
3 実践的指導力を培う教育活動の充実	44
4 教育委員会・学校と大学等の連携に向けた体制づくり	45
5 地域密接型大学としての山口大学教育学部への期待	46
6 新規大学等卒業者を対象とした採用選考の工夫改善	46
<b>VI 教育委員会・学校と大学が連携した現職教員の育成の充実に向けた今後の取組</b>	<b>48</b>
1 教育委員会や学校等が実施する現職教員研修の大学による支援や共同研究の推進	49
2 教員が学び続けるための体制づくり	50
<b>VII 教職大学院の設置に向けた取組</b>	<b>52</b>
1 教職大学院の特色	53
2 山口大学教育学部に設置される教職大学院の概要	53
3 教職大学院に期待すること、今後の検討事項等	54
<b>参考資料</b>	<b>60</b>
山口県教員養成等検討協議会設置要綱	84

## 「中間まとめ」の概要

### （教職員の資質能力の向上に関する国の動向）

- 第2期教育振興基本計画において、「教員の資質能力の総合的な向上」を基本施策として位置づけ、新たな学びを展開するための教員の実践的指導力、高度な専門的知識や地域と連携・協働する力などを向上させるため、教育委員会・学校と大学との連携・協働により、修士レベル化を想定した養成・採用・研修の各段階を通じた一体的な改革を行い、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための仕組みを構築することとしている。
- 具体的には、教職大学院の発展等による修士レベルの課程の質と量の充実や教職大学院への研修派遣による中核となる人材の育成システムの構築などである。
- 国立大学については、ミッションの再定義を通して社会的な役割を明確化するとともに、教員養成大学・学部には、学校現場での指導経験のある大学教員の採用増、実践型のカリキュラムへの転換（学校現場での実習等の実践的な学修の強化等）、組織編成の抜本的見直し・強化（小学校教員養成課程や教職大学院への重点化、いわゆる「新課程」の廃止等）の推進など、初等中等教育を担う教員の質の向上のための機能強化が求められている。

### （山口県における教職員の人材育成）

- 県教育委員会では、教職員の資質能力向上に向けて、学校や市町教育委員会、県教育委員会が一体となって取り組んで行くことができるよう、「教職員人材育成基本方針」を定め、山口県が求める教師像とともに、教職員が見通しをもって自ら成長していけるよう、教職経験各段階で求められる役割や資質能力を明示している。また、学校、市町教育委員会、県教育委員会が方向性を共有し、一体となって支援していくため、「5つの基本方針」を掲げている。
- 「山口県教育振興基本計画」においては、今後5年間に取り組む30の施策の中に「教職員の資質能力の向上」を位置づけるとともに、緊急・重点プロジェクトの一つとして、「教職員人材育成プロジェクト」を掲げ、教職員の資質能力の向上に努めることとしている。
- 養成段階の取組として、教員という職業の魅力を実感する「教員を目指す学生の学校体験制度」や各学校で教育実習を実施する際の指針となる「教育実習実施に当たってのガイドライン」の作成・配付、各学校の教育実習担当者を対象とした「教育実習研修会」の実施、学生の実践的指導力を高めるための「教育実習指定校制度」などの取組を進めている。
- また、教員に求められる資質能力を有する優秀な人材の確保に向けた「教員採用候補者選考試験」の改善、採用を目前とした採用予定者の実践的指導力を培う「新規採用予定者研修会」の実施や「採用前教職インターンシップ制度」の試行に取り組んでいる。
- 採用後の現職教員の育成については、悉皆研修である「基本研修」、希望等により受講する「専門研修」、校内研修や自主研修等をサポートする「支援研修」、大学院など他機関への「派遣研修」、さらには「校内での人材育成」の充実に取り組むとともに、山口県独自の取組として、「若手人材育成の強化・加速1000日プラン」などの取組を進めている。

### **(山口県の教職員の現状)**

- 大量退職、大量採用を背景に教職員の年齢構成は今後変化して行くことが予想され、将来の年齢構成を踏まえた中堅教員、若手教員の育成に向けて取り組んでいく必要がある。
- 比較的層の薄い中堅教員が、近い将来、管理職や学校運営の中核を担うこととなった時に、的確に職責を果たすことができるよう、学校運営に関する資質能力を身に付けることができる取組が必要である。
- 今後、増加して行くことが予想される若手教員については、新規採用教員の急速な増加、特に大学等の新卒者が増加している状況を踏まえ、新たな育成体制・方法を構築する必要がある。
- 現在の学校には、確かな学力の育成や新しい学びへの対応、特別支援教育の充実をはじめ、いじめ等の問題行動や不登校などの様々な教育課題への的確な対応や、家庭や地域との連携が求められている。
- このため、教員には、教育に対する使命感や情熱、児童生徒を理解し、惹きつける豊かな人間性や確かな学力の育成を図る授業の力や生徒指導に関する力などの幅広い実践的な指導力が求められている。
- また、これからの教員には、様々な教育課題に果敢に挑戦しようとする強い意志や忍耐力、生徒や保護者、同僚教員との人間関係を巧みに構築できる社会性、コミュニケーション能力とともに、組織を動かす力、チームとして動く力が必要である。
- さらには、教職経験を積み重ねる中で変化する教員の役割や求められる資質能力を継続的に身に付けることができるよう、生涯にわたって学び続ける向上心と探求心が必要である。

### **(大学における教員養成課程や教育委員会・学校と大学の連携に係る意識調査)**

- 大学4年生及び初任者を対象として実施した調査によると、両者とも、大学の授業に、「わかる授業を目指した指導方法に関する内容」、「子どもの実態等についての専門的理解を図る内容」、「実践的指導力を養う体験的活動」を望んでいる様子が見られる。
- また、教員に求められる資質能力について、「大学の授業でどの程度身につけたか」との問いについては、「よく身につけた」「ある程度身につけた」と回答した初任者の割合は、すべての項目で大学4年生よりも低く、特に、「授業等を行う実践的指導力」についての差が大きい。
- 「山口県教員養成等検討協議会 シンポジウム」において、大学教職員、学生、教育委員会職員・現職教員を対象として実施した調査では、「大学における教員養成に教育委員会・学校も積極的に関わっていくこと」、「現職教員の育成に大学も積極的に関わっていくこと」、「山口県内に教職大学院を設置すること」について、多くの参加者が必要であると回答している。

### **(教育委員会・学校と大学が連携した養成・採用段階の充実に向けた今後の取組)**

- 養成段階の充実に向けては、教育委員会の「求める教師像」や大学の「育てたい人材像」の具体化が必要である。また、大学においては、体験活動や実践的指導力を培う教育活動の充実が、学校においては、教員を志望する学生を積極的に受け入れ、自らも教員養成の一翼を担うという意識を高めることが必要である。
- 大学における体験活動の充実に向けては、現在、県教育委員会が実施している学校体験制度を県内すべての学校で受入可能となるようにすることや、山口大学教育学部が実施している「ちゃぶ台コーホート」の取組を充実させることが望ましい。
- 大学における実践的指導力を培う教育活動の充実に向けては、教育実習研修会に大学教員が参加することや、高校のみを対象として実施している教育実習指定校制度をスケールメリットのある小中学校に拡充すること、試行として実施している採用前教職インターンシップ制度の本格実施・充実等に取り組むこととともに、大学においても、実践的な指導力を身に付けるための教育内容の見直しが必要である。
- こうした取組をより一層充実するため、大学と県教育委員会の連携に加え、各大学が地元各市町教育委員会や学校現場と連携・協働できるような場の設置や、優れた指導実績を有する現職教員のデータバンクの作成・活用に取り組む必要がある。
- 取組を進めていく上で、山口大学には、教員養成分野における地域密接型を目指す大学として、本県における教員の養成・育成に係る先導的な役割を果たしていくことが期待されている。
- 教員採用候補者選考試験については、教職を志望する県内高校生の県内の大学等への進学に向けた取組を進めるとともに、新規大学等卒業者の適性等をきめ細かく判定する採用選考方法の開発などの工夫改善に取り組む必要がある。

### **(教育委員会・学校と大学が連携した現職教員の育成の充実に向けた今後の取組)**

- これからの学校は、常に新しい情報等を得ながら、様々な教育課題に的確に対応していくことが求められることから、豊富な知見を有する大学が教育委員会や学校等が実施する現職教員研修を支援するとともに、共同研究等を推進していくことが必要である。
- こうした取組を推進するため、県教育委員会は、県内の大学教員の教育に関する研究の実績や学校支援の実績などがわかるデータバンクを作成するとともに、大学においても、学校現場が抱える教育課題等に関する研究を推進していく必要がある。
- 県教育委員会は、教員が知識・技能を絶えず刷新し、変化に対応できる視野の広さと高度の専門性を持ち続けるため、現職教員の研修体制を見直すとともに、大学における知を活用し、現場で実践を積み重ねていく中で見つかる課題を学び直すことができる仕組みづくりや学校運営に関する資質能力を身に付ける学びの充実など、学び続けるための新たな仕組みを構築する必要がある。

### (教職大学院の設置に向けた取組)

- 現在、教職大学院の設置に向けた取組が全国的に進んでおり、国の方向性としては、各都道府県に一つは教職大学院を設置することとしている。
- 教職大学院は、高度専門職業人の養成に特化した大学院であり、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員の養成や、地域や学校において指導的役割を果たし得るスクールリーダーの養成を目的とし、理論と実践の融合した教育内容、実践的な指導方法を用いるなどの特色を有している。
- 本県においては、山口大学が「教育実践開発コース」と「学校経営コース」の二つのコースを有し、現職教員については、学校に勤務しながら学校現場で行う実践研究を大学教員が支援していく仕組みの教職大学院を平成 28 年度に設置する方向で現在、検討されている。
- 教職大学院には、若手教員の指導力や中堅・ベテラン教員のマネジメント能力を育成・向上させる機能や、管理職として将来学校運営を担う人材を育成する機能が求められる。また、山口県の教育課題を研究し、学校現場を支援する機能も必要である。
- 学校経営コースの教育内容については、学校組織マネジメントに関する内容や、法規や教育行財政学、危機管理などに関する内容を充実させることが望ましい。また、大学教員と大学院に在籍している現職教員等が、学校評価における第三者評価やコミュニティ・スクールに委員やアドバイザー等として関わることにより、学校組織マネジメントを学校現場において学ぶことも考えられる。
- 教育実践開発コースの教育内容については、確かな授業力や生徒指導に関する力等を徹底して育成するとともに、子どもや保護者、地域住民等とのコミュニケーション能力など教職に求められる総合的で豊かな指導力、人間力を育成する内容を充実させることが望ましい。また、スクールリーダーとして、研修活動を積極的に創造・推進する力を身につけることができる内容なども考えられる。
- 教育・研究方法等については、学校現場での実践を中心とし、学部卒大学院生、若手教員、中堅・ベテラン教員など多様な人材の交流による相互の資質能力の向上や、ICTを活用した授業展開、科目等履修が可能なカリキュラム、一部講座の開放講座としての実施などにより、より多くの現職教員が学べる仕組みづくりについても検討する必要がある。
- また、県内大学間の連携・協力が必要であり、学校や他大学等との連携の中心となる組織の設置についても検討する必要がある。
- その他、県内他大学を卒業した学生が、教職大学院に入学できるシステムや、教職大学院修了者に対する教員採用に当たっての特例措置、既に修士課程を修了した者に対する教職大学院への入学に当たっての特例措置などについても検討する必要がある。





## **I 教職員の資質能力の向上に関する国の動向**

- 第2期教育振興基本計画において、「教員の資質能力の総合的な向上」を基本施策として位置づけ、新たな学びを展開するための教員の実践的指導力、高度な専門的知識や地域と連携・協働する力などを向上させるため、教育委員会・学校と大学との連携・協働により、修士レベル化を想定した養成・採用・研修の各段階を通じた一体的な改革を行い、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための仕組みを構築することとしている。
- 具体的には、教職大学院の発展等による修士レベルの課程の質と量の充実や教職大学院への研修派遣による中核となる人材の育成システムの構築などである。
- 特に、国立大学については、ミッションの再定義を通して社会的な役割を明確化するとともに、教員養成大学・学部については、学校現場での指導経験のある大学教員の採用増、実践型のカリキュラムへの転換（学校現場での実習等の実践的な学修の強化等）、組織編成の抜本的見直し・強化（小学校教員養成課程や教職大学院への重点化、いわゆる「新課程」の廃止等）の推進など、初等中等教育を担う教員の質の向上のための機能強化が求められている。

（中央教育審議会答申（H24.8月））

- 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」では、基本的な考え方として、教育委員会・学校と大学の連携・協働により、修士レベル化に向け、修士レベルの課程の質と量を充実することや、「学び続ける教員像」を確立するため、現職研修プログラムを改善し、教員の養成・育成の高度化を図ることを提言しており、具体的には、次の取組を推進することを示している。

#### ■ 教員養成、採用から初任者の段階の改善方策

- 国公立大学の学部における教員養成の充実に向けて、学校教育の教科内容を踏まえた授業内容の構成、修士レベルの課程への接続を念頭に置いたカリキュラムの開発、学校への長期インターンシップ等、教育実習以外で一定期間学校現場等を体験する機会の充実などの養成カリキュラムの改善や、大学の特色や強みを生かした大学間連携、教育課程の共同実施など、組織体制の改善について取り組むこと。
- 修士レベルの教員養成・体制の充実と改善に向けて、教職大学院の拡充、特に、未設置県における大学と教育委員会との連携・協働による設置推進、国立教員養成系の修士課程については、教職大学院を主体とした組織体制への移行、国公立大学の学部・修士課程間、大学間の連携の推進などの多様な大学間連携により、各大学が修士レベルの教員養成において積極的な役割を担うこと。
- 初任者研修の改善については、教育委員会と大学の協働等による教職大学院等と連携・融合した初任者研修等の初任段階の研修の高度化や長期的な新人教員支援システムの構築、また、教員採用の在り方については、大学での学習状況や教育実習の状況について採用選考の際の評価に反映する方法を検討すること。

## ■ 現職段階及び管理職段階の研修等の改善方策

- 教育委員会・学校と大学との連携・協働による現職研修のプログラム化・単位化や、校内研修の質・量の充実、大学教員、教職大学院を修了した教員等の校内研修の企画等への参画など、現職研修等の改善に向けた取組。
- 教職大学院、教員研修センター等の連携・協働による管理職、教育行政職員の育成システムの構築、マネジメント力を身に付ける管理職、教育行政職員育成プログラムの開発など、管理職の資質能力の向上に向けた取組。

## ■ 教育委員会、大学等の関係機関の連携・協働

- 管理職や教員に求められる資質能力の明確化や、実践的指導力を育成する教員養成カリキュラムの開発、教員養成段階の学習評価基準の作成、教育実習や学校現場体験の効果的な実施方法の検討、教職大学院と都道府県の教育センターとの一体的な体制の構築などについて、教育委員会、大学等が協働で取り組むこと。

### (国の第2期教育振興基本計画 (H25.6月閣議決定))

- 国の教育振興基本計画においても、中央教育審議会の答申を踏まえ、基本施策4として、「教員の資質能力の総合的な向上」を位置づけ、基本的な考え方として、新たな学びを展開するための教員の実践的指導力、高度な専門的知識や地域と連携・協働する力などを向上させるため、教育委員会と大学との連携・協働により、修士レベル化を想定した養成・採用・研修の各段階を通じた一体的な改革を行い、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための仕組みを構築することを示すとともに、具体的には、次の取組を推進することとしている。

## ■ 学び続ける教員を支援する仕組みの構築—養成・採用・研修の一体的な改革—

- 教員として適性のある優れた人材を確保するとともに、教員が高度な専門的知識と実践的指導力を身に付けることができるよう、修士レベル化を想定しつつ、教職生活の全体を通じて教員が学び続ける基盤の整備を図るなど、養成・採用・研修の一体的な改革を着実に進める。

## ■ 大学・大学院における教員養成の改善

- 学部レベルにおいては、学校現場での体験機会の充実などを通じて、いじめをはじめとする生徒指導上の課題や特別支援教育に対する実践力の向上などを推進すること、また、教職大学院の発展等により、修士レベルの課程の質と量の充実を図ること、さらに、一般の研究科における教員養成機能の強化を図る観点から、専修免許状の取得において実践的科目を必修化する等の取組を進める。

## ■ 教員採用の在り方の改善と多様な人材の登用

- 適性のある優れた人材を確保するため、選考方法等の改善を進めるとともに、社会人や大学院修了者等の幅広い登用を進めるため特別免許状や特別非常勤講師制度の活用を促す。

## ■ 教育委員会・学校と大学との連携・協働による研修の高度化

- 優れた教員については、教職大学院への研修派遣を通じてマネジメント等について修得させ、管理職や指導主事に登用するなど、各学校や地域の中核となるべき人材の育成システムの構築を図る。
- 初任者研修をはじめとする現職研修のより一層の充実・高度化を推進するとともに、研修等定数の効果的な活用を進める。
- 都道府県教育委員会において大学との連携・協働による現職研修のプログラム化・単位化の仕組みが構築されるよう先導的な取組に対する支援を行うとともに、退職教員を活用した研修の推進等の支援を行う。これらの取組を通じて、専修免許状の取得の促進を図る。また、教員免許更新制については、受講者のニーズに応じた講習の質の向上など、制度の運用面での課題や、その在り方について検討を進める。

## (教育再生実行会議提言 (H25. 5 月) 及び教育再生実行本部提言 (H25. 5 月))

- 政府に設置されている教育再生実行会議においては、第3次提言として、大学教育の在り方について提言しているが、その中で、初等中等教育を担う教員の質の向上に向け、教員養成系大学・学部においては、学校現場での指導経験のある大学教員の採用増、実践型のカリキュラムへの転換、学生の学校現場でのボランティア活動の推進など、大学と学校現場との連携を強化することが提言されている。
- また、自民党に設置されている教育再生実行本部は、「新入材確保法の制定部会」の提言として、「教師インターン制度」の導入や教師になった者への奨学金返還免除制度の創設、「教師大学院」(教職大学院)修了者の優先採用と採用試験免除、教育委員会が教師養成に一定の責任を持つ「教師塾」の全国展開、社会人採用枠の創設による英語や理数、ICTなどに長けた者や青年海外協力隊などの多様な経験を有する社会人の採用増などの教師の養成・採用の抜本改革や、「教師大学院」での現職研修を充実し、学校マネジメントを重点的に学修したことを管理職の登用資格とすること、校長等への管理職手当の改善、部活動手当の倍増など、管理職登用の資格化とメリハリある処遇について提言している。

## (今後の国立大学の機能強化に向けての考え方 (H25. 6月文部科学省))

- 急速な少子高齢化、グローバル化、新興国の台頭による競争激化など社会の急激な変化等我が国が直面している課題を背景に、社会の変革を担う人材の育成やイノベーションの創出といった責務に大学が応えるために、社会における大学の機能の再構築に取り組んで行く必要がある。
- 現在、国立大学については、「大学改革実行プラン」(平成24年6月)を踏まえ、「ミッションの再定義」を始点とした機能の強化に取り組んでおり、教育再生実行会議第三次提言「これからの大学教育等の在り方について」や「第2期教育振興基本計画」等を踏まえつつ、第2期中期目標期間(平成27年度まで)の後半3年間を「改革加速期間」として設定し、以下に示す観点を中心としてさらに機能の強化に取り組むこととしている。

1. 「ミッションの再定義」を通じて、各大学の有する強みや特色、社会的役割を明らかにする。
2. 大学のガバナンス改革、学長のリーダーシップの発揮を通じて、各大学の有する強みや特色、社会的役割を踏まえた主体的な改革を促進する。
3. 人材・システムのグローバル化による世界トップレベルの拠点形成を進める。
4. イノベーションを創出するための教育・研究環境整備を進め、理工系人材の育成を強化する。
5. 人事・給与システムの改革を進め、優秀な若手研究者や外国人研究者の活躍の場を拡大する。
6. 国立大学として担うべき社会的な役割等を踏まえつつ、各専門分野の振興を図る。  
教員養成大学・学部については、今後の人口動態・教員採用需要等を踏まえ量的縮小を図りつつ、初等中等教育を担う教員の質の向上のため機能強化を図る。具体的には、学校現場での指導経験のある大学教員の採用増、実践型のカリキュラムへの転換(学校現場での実習等の実践的な学修の強化等)、組織編成の抜本的見直し・強化(小学校教員養成課程や教職大学院への重点化、いわゆる「新課程」の廃止等)を推進する。
7. 「国立大学改革プラン」(仮称)を策定するとともに、運営費交付金の在り方を抜本的に見直す。

## (国立大学の機能強化に向けた取組の推進)

- こうした提言等を踏まえ、国立大学の機能強化に向けた取組を強力に推進するため、28年度をゴールとする3年の工程のうち、25年度をプランの段階として、グローバル化やイノベーション機能の強化、人事給与システムの弾力化をテーマに各大学と意見交換を行っており、大学の規模等に応じて配分される運営費交付金についても抜本的に見直し、各大学の強み、特色を活かした機能強化構想へ配分することとしている。

- 教員養成分野のミッションの再定義においては、全国の44大学を次の3つの類型に分けて整理するとともに、文部科学省は、該当大学との間で次の観点から意見交換を実施している。

#### **広域拠点型を目指す大学**

所在する都道府県を主としつつ、広範にわたり教員を輩出するとともに、当面、教職大学院と修士課程を併設するなど、広域地域の拠点型機能を目指す単科大学等

#### **地域密接型を目指す大学**

所在する都道府県の教育委員会との密接な連携により、地域における教員養成・現職研修の中核的機能を担う総合大学等

#### **大学院（現職教員再教育）重点化を目指す大学**

大学院教育を中核に位置付け、我が国の現職教員再教育の拠点型機能を目指すとともに、実践的な学士課程教育により学校現場の課題に対応できる教員の養成を主たる目的として設置された新構想の大学

#### **※ ミッションの再定義に向けた意見交換のポイント（地域密接型）**

- ・ 学校現場での指導経験のある大学教員の割合の向上
- ・ 教育委員会との意見交換を行う会議の設置
- ・ 教員養成機能の強化
- ・ いわゆる「新課程」の廃止
- ・ 教職大学院の設置

#### **（大学院段階の教員養成の改革と充実等について（H25.10月協力者会議））**

- 文部科学省は、中央教育審議会答申において、当面の改善方策として提言された、「教職大学院の教育課程の見直し」、「教職大学院の教員組織の見直し」、「国立の教員養成系修士課程の改善」、「専修免許状の在り方の見直し（一定の実践的科目の必修化推進）」等の具体化に向けて専門的見地から検討するため協力者会議を設置し、報告をまとめている。
- 大学院レベルの教員養成は、学校課題に即した学校マネジメント、教科指導、生徒指導、学級経営などについて、専門的知見に基づく高度の実践的指導力を修得させることにより、新しい学校づくりの有力な一員となり得る新人教員及び管理職候補者をはじめとするスクールリーダーとなるような現職教員として、他の教員集団を指導し得る中核的な教員を養成する意義を有しており、その改革と充実に向けて、次のような方策を提言（概要）している。

## ■ 今後の大学院段階の教員養成機能の在り方の方向性

- 専修免許状の認定課程を有する国公立大学の教員養成系以外の修士課程は、教科等の一定の分野について学問的な幅広い知識等を強みとする教員を養成する。
- 国立の教員養成系修士課程は、原則として教職大学院に段階的に移行する。

## ■ 教職大学院の在り方

- 共通に開設すべき授業科目（共通5領域）は、各領域を均等に履修させる考え方を改め、コース等の特色に応じて履修科目や単位数を設定できるようにする。
- 当面、必置の専任教員が他の学位課程を兼ねることができる措置（ダブルカウント）を行う方向で検討する必要がある。
- 当面、実務家教員比率は現行どおり4割以上を維持する。

## ■ 国立の教員養成系修士課程の改善

- 研究指導教員等の配置について、設置する専攻の教育課程等に応じた適切な規模の教員組織を編制できるよう、現行規定の改正を検討する必要がある。

## ■ 専修免許状の在り方

- 理論と実践の往還を重視した実践的科目を必修としていくことを促進する。

## ■ 教職課程に関する情報の公表

- すべての課程認定大学に対し、情報の公表を義務付けるとともに、具体的な内容を定める必要がある。





## Ⅱ 山口県における教職員の人材育成

## 1 教職員人材育成基本方針

- 山口県教育委員会では、教職員の資質能力向上に向けて、学校や市町教育委員会、県教育委員会が一体となって取り組んで行くことができるよう、「教職員人材育成基本方針」を定めている。
- 人材育成基本方針では、山口県が求める教師像とともに、教職員が見通しをもって自ら成長していけるよう教職経験を積み重ねる中で変化していく求められる役割や資質能力を明示している。また、学校、市町教育委員会、県教育委員会が方向性を共有し、一体となって支援していくため、「5つの基本方針」を掲げている。

- 教員は、次代を担う子どもたちを育てるという極めて重要な使命や責任を持つとともに、子どもたちの人格形成を担う存在であることから、その職責の重さを絶えず自覚し、自らの資質能力の向上に努めることが大切である。
- このため、本県では、平成18年に「山口県教職員人材育成検討会議」を設置し、会議の提言を踏まえ、教職員の養成・採用段階から、研修や人事制度を通じた資質能力の向上に取り組んできた。
- こうした取組において、最も重要なことは、教職員自らが資質能力向上に向けて取り組もうとする意識であり、学校や市町教育委員会、県教育委員会が一体となって、それらを支援していくことである。
- そのためには、教職員の人材育成に係る方向性や方策を具体的に明示し、共有することが重要であり、本県では、平成24年3月にそれらの指針として、「教職員人材育成基本方針」を策定したところである。
- 「教職員人材育成基本方針」では、教職生活を支える土台として、また、教職生活全体を通じて充実・深化させていくべき、教職員に求められる資質能力を「山口県が求める教師像」として示しており、その中では、豊かな人間性や強い使命感、教育的愛情や社会性、チャレンジ精神等をあげている。

### 《山口県が求める教師像》

～未来を担う子どもたちにあなたの熱い情熱を！～

- ◎豊かな人間性と人権尊重の精神を身につけた人
- ◎強い使命感と倫理観をもち続けることができる人
- ◎児童生徒を共感的に理解し、深い教育的愛情をもっている人
- ◎幅広い教養と専門的知識、技能をもっている人
- ◎豊かな社会性を持ち、幅広いコミュニケーションができる人
- ◎常に自己研鑽に努める意欲とチャレンジ精神のある人

## (キャリアステージごとの役割と求められる資質能力)

- 一方で、教員は、若手、中堅、ベテランなど、教職経験を積み重ねる中で、学校における立場や職務、役割も変化し、求められる資質能力も加わってくる。
- このため、人材育成基本方針では、教員自らが、見通しをもって、自らの資質能力の向上に努めることができるよう、キャリアステージそれぞれの段階ごとの役割と求められる資質能力を明示している。

### □若手教員の役割・求められる資質能力

- 若手の教員は、児童生徒に最も近い存在であり、なによりも学校全体に活力を与える存在である。
- また、教員としての自己の確立する時期でもある。このため、学習指導や生徒指導等に必要な基礎的な知識や技能、実践的指導力、教育に対する使命感や情熱を、児童生徒とのふれあいや保護者・地域との関わりなどの経験の中で積み重ねて身に付けていくことが必要である。

■ 若手【自立・向上期】

○役割

活力を与える役割

- 積極的に児童生徒と関わりながら教育活動を行うことにより、学校全体に活力を与える役割を期待

○求められる資質能力

実践的指導力

- 学習指導や生徒指導等を行う際に必要な基礎的な知識や技能を基盤とした実践的指導力
- 教育に対する使命感や情熱
- 児童生徒とのふれあいや保護者・地域との関わり等を通じた教育実践や経験の積み重ね

### □中堅教員の役割・求められる資質能力

- 中堅の教員には、分掌主任の補佐役等として積極的に学校運営に参画するなど、ミドルリーダーとして行動することが求められるとともに、若手の教員から相談を受けたり、指導・助言を積極的に行ったりするなど、人材育成の役割を担うことが期待されている。
- また、自分の得意分野の専門性を高め、その専門性を生かして、学校運営の一翼を担いながら行動することが求められる。

■ 中堅【充実期】

○役割

ミドルリーダー

- 分掌主任の補佐役等として積極的に学校運営に参画するなど、ミドルリーダーとして行動
- 若手の教員から相談を受けたり、指導・助言を積極的に行ったりするなど、人材育成の役割

○求められる資質能力

高い専門性

- 自分が専門とする領域や得意分野の専門性の向上
- 専門性を生かして、学校運営の一翼を担いながら行動

### □ベテラン教員の役割・求められる資質能力

- ベテランの教員には、主任等の責任者としての役割が求められるとともに、日常の業務を通じた若手や中堅の教員の人材育成にも積極的に取り組むことが期待されている。
- このため、学校のめざす方向を理解し、学校運営に積極的に参画するとともに、企画力・調整力、さらには、他の教員に適宜適切に助言するなどの指導力等が求められる。

■ ベテラン【発展期】

○役割

様々な校務等の責任者

- 学校における様々な校務における主任等の責任者としての役割
- 日常の業務を通して若手や中堅の教員の人材育成

○求められる資質能力

企画力・調整力

- 学校のめざす方向を理解し、学校運営に積極的に参画
- 様々な校務等における企画力・調整力、職務の遂行を通して、他の教員に適宜適切に助言するなどの指導力等

## □管理職の役割・求められる資質能力

- 管理職は、学校運営全般において最終的な責任を有する立場にある。このため、確固たる教育理念に基づいて、明確かつ具体的なビジョンをもって学校を運営していく力が求められる。
- このため、人間的な魅力や強いリーダーシップはもとより、学校教育目標の実現に積極的に取り組み、活力ある学校づくりを推進するとともに、所属教員の資質能力の向上を図るための指導力や、行政機関等との連絡調整能力や情報収集能力、危機管理能力等、学校マネジメントに関する幅広い資質能力が求められる。

**■ 管理職**

○役割

**経営者**

- 学校運営全般において最終的な責任を有する立場
- 確固たる教育理念に基づく学校運営に係る明確かつ具体的なビジョン

○求められる資質能力

**マネジメント能力**

- 人間的な魅力や強いリーダーシップにより、学校教育目標の実現に積極的に取り組み、活力ある学校づくりを推進
- 所属教員の資質能力の向上を図るための指導力
- 行政機関等との連絡調整能力や情報収集能力、危機管理能力等、学校マネジメントに関する幅広い資質能力

### (人材育成の基本方針)

- こうした資質能力を教員が見通しを持って身に付けていくためには、学校、市町教育委員会、県教育委員会が方向性を共有し、一体となって支援していくことが重要であり、これらを「5つの基本方針」として掲げている。
- まず、教職員は、教職経験に応じて学校における役割や立場も異なってくることから、各段階において求められる職責や役割を果たすことができるよう、キャリアステージごとに必要となる資質能力を計画的・継続的に身につける取組を進めること。
- 一方で教職員の資質能力は、経験してきた役割や校務分掌等の積み重ねによって様々であることから、一人ひとりの適性や能力に応じて資質能力の向上を図る取組を進めること。
- また、教職員の資質能力は、学校教育目標の達成に向けた他の教職員との協働実践などを通して向上するものであり、組織的な学校運営を通して、資質能力の向上を図ること。
- さらには、本県教育の充実に向けて、各学校が、地域や学校の現状を踏まえ、教育活動全体の改善・充実に努めることが必要であることから、地域や関係機関等と連携し、地域や学校の中核として活動する教職員を育成すること、
- 最後に、今後、教員の大量退職が予想されることから、大学等と連携し、優秀な教員の育成・確保に向けた取組の一層の充実に努めるといふものである。

### <人材育成に向けた5つの基本方針>

- 1 教職員のキャリアステージに応じて計画的・継続的に資質能力の向上を図ります。
- 2 教職員一人ひとりの適性や能力に応じて資質能力の向上を図ります。
- 3 組織的な学校運営を推進し、教職員の資質能力の向上を図ります。
- 4 地域や関係機関等と連携し、地域や学校の中核として活動する教職員を育成します。
- 5 大学等と連携し、優秀な教職員の養成・確保に努めます。

- この基本方針に基づき、教職員の養成・採用、評価、研修、人事制度等、人材育成に関する様々な制度を活用しながら、教職員の資質能力の向上を図り、人材育成に取り組んでいるところである。

## 2 山口県教育振興基本計画における教職員の資質能力の向上に向けた取組の位置づけ

○ 「山口県教育振興基本計画」においては、今後5年間に取り組む30の施策の中に「教職員の資質能力の向上」を位置づけるとともに、緊急・重点プロジェクトの一つとして、「教職員人財育成プロジェクト」を掲げ、教職員の資質能力の向上に努めることとしている。

- 県教育委員会は、平成25年10月に、今後5年間の本県教育の指針となる山口県教育振興基本計画を新たに策定したところである。
- 基本計画では、新たな教育目標として「未来を拓くたくましい『やまぐちっ子』の育成」を、また、やまぐちっ子の姿として「高い志をもち、未来に向かって挑戦し続ける人」など、3つの姿を掲げている。
- 教育目標の達成に向けては、学校教育の直接の担い手である教職員の資質能力の向上が不可欠であることから、3つの施策の柱のうち、(2)の質の高い教育環境づくりの推進の中に「教職員の資質能力の向上」を位置づけるとともに、「緊急・重点プロジェクト」の一つとして、「教職員人財育成プロジェクト」を掲げ、重点的に取り組むこととしている。

### ■山口県教育振興基本計画における位置づけ

#### 本県の教育目標

ひら  
**未来を拓く たくましい「やまぐちっ子」の育成**

#### 施策の展開

3つの柱と30施策

- (1) 知・徳・体の調和のとれた教育の推進
- (2) 質の高い教育環境づくりの推進  
    「教職員の資質能力の向上」など
- (3) 生涯にわたる県民総参加の教育の推進

重点化

#### 10の緊急・重点プロジェクトの推進

- グローバル人財育成プロジェクト
- 確かな学力育成プロジェクト
- 豊かな心育成プロジェクト
- 教職員人財育成プロジェクト
- 地域ぐるみの教育推進プロジェクト  
    など10プロジェクト

#### 《主な取組》

- 優れた人材の確保
- 教職員評価の充実
- 教職員研修の充実
- 学校内の人材育成
- 意欲や能力、実績に応じた的確な人材活用
- 教職員のメンタルヘルスの維持

#### 《主な取組》

- 「山口県教員養成等検討協議会」を通じた大学等との連携の強化及び教員養成や採用選考の改善
- 教職大学院等の活用による教職生活全体を通じて学び続ける教職員を支援する体制づくり
- 校内研修の充実やOJTの推進による学校運営・校内指導体制の充実

### 3 人材育成に向けた推進体制

- 県内各市町教育委員会や大学等の教員養成機関、学校現場から幅広く意見を聞きながら、教職員の資質能力の向上や人材育成関係諸施策の着実な推進を図るため、「山口県教職員人材育成推進会議」、「山口県教員養成等検討協議会」を設置している。

#### (山口県教職員人材育成推進会議（平成 24 年度設置）)

- 平成 18 年度から 3 年間設置した「山口県教職員人材育成検討会議」の提言や平成 24 年度に策定した「教職員人材育成基本方針」に基づく人材育成関係諸施策の着実な推進を図るため、市町教育委員会の人材育成担当者や各校種を代表する校長を委員として設置。

#### (山口県教員養成等検討協議会（平成 25 年度設置）)

- 本県教育の担い手である教員の養成や採用及び現職教員の育成などに向けて、大学等と連携した取組を進めるため、養成課程を有する県内すべての大学等から推薦された委員、山口県が継続的に現職教員を派遣している兵庫教育大学からの委員、市町教育委員会及び各校種を代表する校長を委員として設置。

##### <県内大学委員>

山口大学	山口県立大学	下関市立大学	徳山大学
山口学芸大学・山口芸術短期大学		宇部フロンティア大学	梅光学院大学
東亜大学	山口東京理科大学	山口福祉文化大学	山口短期大学

### 4 人材育成に向けた具体的な取組

- 「山口県教育振興基本計画」や「教職員人材育成基本方針」を踏まえながら、教職員の資質能力や人材育成に向けて、次の取組を行っている。
- 養成段階の取組として、教員という職業の魅力を実感する「教員をめざす学生の学校体験制度」や各学校で教育実習を実施する際の指針となる「ガイドライン」の作成・配付、各学校の教育実習担当者を対象とした「教育実習実施に当たっての教育実習研修会」の実施、学生の実践的指導力を高めるための「教育実習指定校制度」などの取組を進めている。
- また、教員に求められる資質能力を有する優秀な人材の確保に向けた「教員採用候補者選考試験」の改善、採用を目前とした採用予定者の実践的指導力を培う「新規採用予定者研修会」の実施や「採用前インターンシップ制度」の試行に取り組んでいる。
- 採用後の現職教員の育成については、悉皆研修である「基本研修」、希望等により受講する「専門研修」、校内研修や自主研修等をサポートする「支援研修」、大学院など他機関への「派遣研修」、さらには「校内での人材育成」の充実に取り組むとともに、山口県独自の取組として、「6 年次研修」や「職務別研修」、学校と教育委員会が若手教員の人材育成に向けて組織的に取り組む「若手人材育成の強化・加速 1000 日プラン」などの取組を進めている。

### (教員をめざす学生の学校体験制度)

- 教員を志望する学生が、早い段階で、実際に児童生徒とふれあったり、教員の仕事に接したりする体験を通して、教員という職業の魅力を実感することにより、教育に対する意欲の向上を図ることを目的として、平成23年度から実施している。
- 大学の1・2年生または短期大学の1年生を対象に、9月に1週間程度、教員の補助を務めるなど、教員の仕事の一部を体験するもので、平成25年度は、36校の小中高等学校等において、86人の学生が参加しており、参加者は増加傾向にある。また、県外からの参加者も15人あり、県外大学の参加者も増加傾向にある。
- 参加者からは、教職に対する意欲が高まるとともに、授業づくりの手法やわかる楽しい授業に向けての工夫、児童生徒一人ひとりを大切にする視点についても気づくなどの意見があり、大学での学修が強い目的意識をもったものになっている。
- 学校にとっても、若い学生が一生懸命取り組む姿は、子どもたちに良い影響を与えており、子どもたちは学生との時間を楽しみにするようになるなど、学校の活性化にもつながっていると好評である。

### (教育実習実施に当たってのガイドライン)

- 各学校で実施する教育実習は、教員志望者が、初めて教壇に立ち、児童生徒とのふれあいや先輩教員からの指導助言・支援を通して、授業をする力や児童生徒を理解する力を身に付ける重要な機会であり、教員養成の中核となるものである。
- このため、県内の学校において教育実習がより充実した内容で効果的・効率的に行われるよう、教育実習実施に際しての基本的な考え方や指導方法、指導にあたっての留意事項を示した「教育実習実施に当たってのガイドライン」を平成25年3月に作成し、県内全ての大学及び学校に配付したところである。



### (教育実習研修会)

- このガイドラインの作成にあわせて、平成25年10月に、山口大学教育学部の協力の下、附属学校4校を会場として、教育実習担当者を対象とした研修会を実施した。
- 平成25年度は、県内の学校から教育実習を直接担当する教員163人が参加し、教育実習を実施する際の基本的な考え方や指導内容、指導のポイントを確認するとともに、附属学校における教育実習を見学するなどして、指導力の向上に努めたところである。
- 実施後のアンケートでは、「学校全体で全教職員が未来の同僚として実習生を育てるという意識をもつことの大切さを痛感した」、「教育実習生への指導を通して学校の活性化を図っていく」等の感想が寄せられている。

### (教育実習指定校制度)

- 学生の実践的指導力を高めるための制度として、教育実習指定校制度を平成23年度から実施しており、平成25年度は、7校に11名の申し込みがあった。
- この制度は、母校実習が多い高校の教育実習において、多様な経験を積むことができるよう、専門高校など、特色のある学校を教育実習の指定校とするものである。

### (教員採用選考試験の工夫・改善)

- 教員採用選考試験については、これまでも、厳正・公正な試験の実施の観点等から、試験問題の公開や結果の開示など、絶えず見直しを図ってきたところであるが、近年では、大学等の新規卒業者や臨時的任用教員経験者、社会人など受験者が多様化しており、また、新規採用教員に求められる資質能力も変化してきている。
- こうしたことから、受験する際の年齢要件の上限の引き上げや社会人特別選考における特別免許状の活用、大学院進学者及び在学者の採用延期、博士号取得者特別選考を導入し、志願者を多面的に評価するとともに、多様な経験を有する人材の採用に向けた工夫・改善を行っている。
- また、試験内容等については、豊かな社会性や幅広いコミュニケーション力を身に付けた人材を確保するため、集団面接の回数を増やすとともに、学校現場での教職経験を評価して行う試験の一部免除や外国語活動、理数教育などの小学校教育の充実に向けた中学校等志願者の小学校との併願の導入などに取り組んでいる。

<b>■ 受験資格</b>
▽ 受験年齢の上限を44歳まで引き上げ ▽ 社会人特別選考で特別免許状の活用 ▽ 大学院進学者及び在学者の採用延期制度 (採用候補者名簿に登載し大学院修了後採用) ▽ 博士号取得者特別選考の導入
<b>■ 試験内容等</b>
▽ 第一次試験で集団面接(討議)を実施 ▽ 臨時的任用教員等を対象とした一部試験免除 ▽ 現職教員を対象とした第一次試験の免除 ▽ 中学校及び特別支援学校小学部・中学部志願者の小学校との併願の導入

### (新規採用予定者研修会)

- 新規採用予定者が自信と熱意をもって4月からの教職生活をスタートすることができるよう、次年度の採用予定者のうち、希望者を対象として、平成19年度(平成20年度採用者)から始めたものである。
- 「山口県の教育の概要」や「着任するまでの心構えや準備すること」、生徒指導に関する講義や先輩教員を囲んだ事例発表・協議を行っており、平成24年度実施からは2日の日程で行っている。
- 参加者からは「着任までの疑問や不安が軽減された」「同期と顔を合わせることができ、4月から共に頑張ろうという意欲を高めることができた」「4月までにできることを全力で取り組みたい。」などの感想が多く寄せられている。



### **(採用前教職インターンシップ制度（試行）)**

- 新規学卒採用予定者が、教職への適応力を高めるとともに、教員に求められる実践的な指導力を培うことができるよう、採用予定決定後、大学卒業までの期間に教育実践を積むことができる体制を整えるため、平成25年度に、県教育委員会が山口市教育委員会、大学・短期大学と連携し、山口市内の公立小学校6校において試行実施した。
- 主な活動内容は、担任教員とのTTによる授業の実施や、学習活動、教材づくり、学習プリント等の点検・採点などの教員の補助だけでなく、校内研修や職員会議、学年会への参加など、学校体験制度や教育実習では経験できない踏み込んだ経験を積み重ねることができ、教員としての使命感が高まったという感想が寄せられている。また、実施校からも、次年度の採用予定者であり、教職員も熱心に指導しており、学校の教育活動の充実につながっていると歓迎されている。

### **(基本研修)**

- 悉皆研修である基本研修として、「初任者研修」、「10年経験者研修」のような法定研修に加え、山口県が独自に採用後2、3年目に行う「フォローアップ研修」、「6年次研修」、10年経験者研修の前後に、教員が自らのよさや課題に応じて必要な講座を選択して受講する「職務別研修」等を実施している。

### **(専門研修)**

- 教員が希望等により受講する専門研修には、得意分野の伸長や課題の克服に向けた研修を多数用意するとともに、「主任研修」や「リーダー養成研修」などを新設し、中核となる人材の育成を図っている。

### **(支援研修)**

- 校内研修や自主研修等をサポートする支援研修として、教育センター職員が学校等において実施する「サテライト研修」や教員個人のスキルの向上をめざし週末に開催する「スキルアップ研修」などを推進している。

### **(派遣研修)**

- 大学院など、他機関に派遣する研修については、地域・学校の中核的な教員を養成することを目的とし、現在、山口大学、山口県立大学、兵庫教育大学に教員を派遣している。
- 山口大学大学院教育学研究科には、特別支援教育や学校保健、教育相談などの分野で、山口県立大学には、教育相談の分野で、また、兵庫教育大学教職大学院には学校経営コースに教員を派遣している。
- そのほかにも、県立山口博物館、やまぐち総合教育支援センター、県十種ヶ峰青少年自然の家など県の施設や民間企業にも教員を派遣している。

### **(校内での人材育成)**

- 教員は、児童生徒や保護者とのふれあいや、同僚教員との協働実践など、学校現場での様々な教育実践の積み重ねにより成長していくことから、校内での人材育成に向けた取組を進めている。
- 具体的には、校内研修や授業評価の充実、教員同士が日常の業務における協働の取組を通して、互いに成長し、高め合うOJT(On-the-Job-Training)の推進、管理職との面談等を通して、よさや課題を把握する教職員評価の推進などであり、一人一人の教員の力を学校の力としてつないでいくことができるよう、組織的な学校運営の充実等にも取り組んでいる。

### **(若手人材育成の強化・加速1000日プラン)**

- 教育委員会と学校が連携しながら、教員の資質能力の向上に係る諸施策を包括的なプログラムとして展開し、各学校の校内研修を活性化・充実させることにより、初任から3年次までの若手人材の育成を組織的に強化する「若手人材育成の強化・加速1000日プラン」の取組を進めている。
- 該当する学校は、校長、初任研担当者、学年主任、担当指導主事により構成する「人材育成校内会議」を設置し、授業評価や校内研修を通して、育成ビジョンの焦点化を図るとともに、市町教育委員会は、初任研担当者や学力向上推進リーダー等の授業改善に関するスペシャリストにより構成し、初任者から3年次までの教員に関する現状、課題、育成方針についての情報共有や授業水準の確保のための方策を協議する「人材育成スペシャリスト会議」を開催し、若手教員の育成に向けて組織的に取り組んでいる。

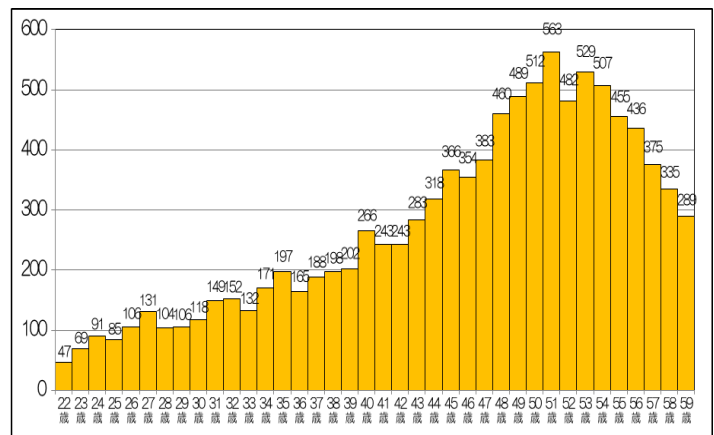
### Ⅲ 山口県の教職員の現状

## 1 教職員の年齢構成

- 教員の大量退職、大量採用を背景に教職員の年齢構成は今後変化して行くことが予想され、将来の年齢構成を踏まえた中堅教員、若手教員の育成に向けて取り組んでいく必要がある。
- 比較的層の薄い中堅教員が、近い将来、管理職や学校運営の中核を担うこととなった時に、的確に職責を果たすことができるよう、学校運営に関する資質能力を身に付けることができる取組が必要である。
- 今後、増加して行くことが予想される若手教員については、新規採用教員の急速な増加、特に大学等の新卒者が増加している状況を踏まえ、新たな育成体制・方法を構築する必要がある。

### (教職員の年齢構成の変化)

- 本県の教員は いわゆる団塊世代の子どもたちの学齢期に併せて大量に採用されており、現在、教員数は、40歳台後半以降の教員数が最も多く、ベテラン層が極端に厚い構成になっており、今後10年間で、全教職員の40%が退職することとなる。こうしたベテラン教員の大量退職に伴い、新規採用教員が増加していくことが予想される。



山口県の教職員の年齢構成（H25）

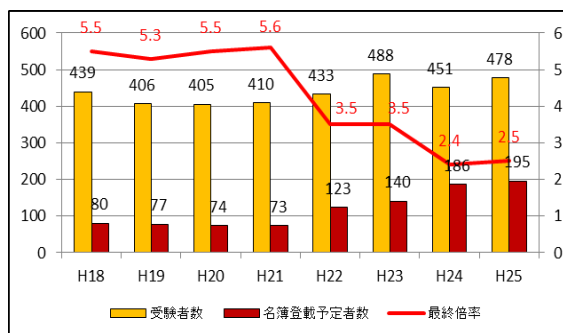
また、中堅層は、採用が少なかった時代の影響を受け、他の世代に比べて薄い構成になっている。

- こうしたことから、今後は、これまで、ベテラン教員が培ってきた優れた教育実践やノウハウを中堅教員・若手教員へ引き継いでいく体制づくりとともに、将来の年齢構成を踏まえた中堅教員、若手教員の育成に向けて取り組んでいく必要がある。
- 中堅教員は、近い将来、学校運営の責任者や中核を担う人材であるが、これまで校務分掌の主要な役割を層の厚いベテラン教員が担っていたため、学校運営に関する経験が浅い状況が見受けられる。層の薄い中堅教員が、近い将来、管理職や学校運営の中核を担うこととなった時に、的確に職責を果たすことができるよう、学校運営に関する資質能力を身に付けることができる取組が必要である。
- 今後、増加して行く若手教員については、新規採用教員の急速な増加、特に大学等の新卒者が増加している状況を踏まえ、新たな育成体制・方法を構築する必要がある。

## (新規採用者の状況)

- 近年の採用者数の動向は、採用候補者名簿掲載予定者（以下「名簿掲載者」）数が増加する中、志願者数は、多少の増減を繰り返しながら横ばい傾向であるため、最終倍率は年々低下している。
- その傾向は、最も早く退職者数のピークを迎える小学校で顕著であり、平成21年度5.6倍であった最終倍率は、平成24年度は2.4倍、平成25年度は2.5倍まで低下している。

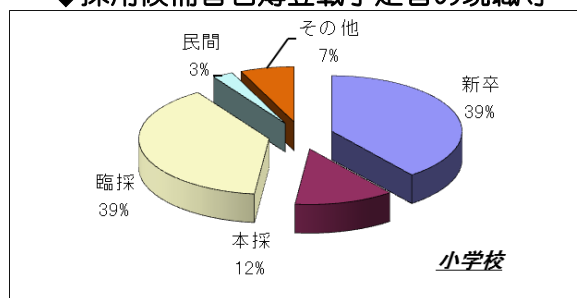
◆受験者数、名簿掲載予定者数、最終倍率の推移(小学校)



- また、名簿掲載者数の増加にともない、大学等の新卒者の割合が増加傾向にあり、小学校では40%近くまで上昇している。

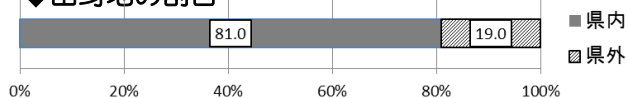
これまでは、臨時的任用教員など教職経験を経て教員になる例も多かったが、今後は、大学を新規に卒業した後、そのまま教員になる例も増えてくることが考えられ、養成課程の充実とともに、教職経験の浅い新規採用教員が所属校で資質能力を高める取組の充実が必要である。

◆採用候補者名簿掲載予定者の現職等

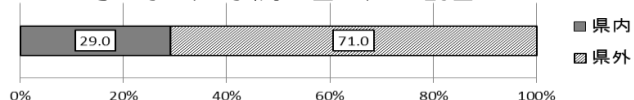


- このほか、名簿掲載者における県内出身者が80%程度であるのに対して、県内大学出身者が30%足らずとなっており、県内の高校生が県外の大学で学んだ後に、本県の教員採用選考試験を受験している状況や、専修免許状を所有している者は10%足らずであり、専修免許状取得者が全国と比べて少ない状況がある。

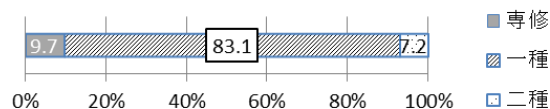
◆出身地の割合



◆出身大学（大学院を含む）の割合



◆担当する校種・教科等の普通免許状の区分と割合



- 学校運営の中核を担っていたベテランの教員が大量に退職していくことは、大きな課題ではあるが、若手教員が増えると学校現場では新たな活力が生まれてくる。大量退職・大量採用により教職員の構成が変化することは、新しい教育を展開していく大きなチャンスと捉えることができ、養成・採用、育成について、変えるべきところは、変えていかなければならない。

## 2 教育課題の変化にともなう学校の現状

- 現在の学校には、確かな学力の育成や新しい学びへの対応、特別支援教育の充実をはじめ、いじめ等の問題行動や不登校などの様々な教育課題への的確な対応や、家庭や地域との連携が求められている。

### (確かな学力の育成や新しい学びへの対応)

- 基礎的・基本的な知識・技能に加え、それらを活用する力、思考力・判断力・表現力等、さらには基盤となる学習意欲など、児童生徒の確かな学力を育成することが求められている。このため、学校は、教員の「児童生徒の学習の状況を理解し、把握する力」「教材を研究し、作成する力」「授業を組み立て、実践する力」など「授業力」を高めるため、授業改善に向けた取組を積極的に進めている。
- 特に、中学校や高校段階では、生徒の学力の差が大きくなっており、その学力の差に対応するための教員の指導技術の向上、指導体制の充実が求められている。
- また、児童生徒のコミュニケーション能力、言語力の低下が指摘されており、言語能力の育成を図るとともに、近年ではICTを活用した授業やグローバル化への対応などの新しい学びに的確に対応していくことも求められている。

### (生徒指導上の諸課題等への対応)

- 潜在化、多様化するいじめ等の問題行動や不登校、発達障害を含め特別な支援を必要とする児童の増加などに的確に対応することが求められている。
- いじめについては、潜在化し、陰湿化している傾向がある。ネット上のいじめ問題も急増しており、情報モラル教育も喫緊の課題である。また、不登校の原因や対応も多様化している。
- 規範意識、しつけができていない児童生徒集団においては、子どもたちの無軌道な行動が加わって学級崩壊、学年崩壊を起こす「新しい荒れ」も指摘されている。
- とりわけ、思春期の最中である中学校段階は、情緒的にも不安定なため、問題行動が最も多く、指導の困難性も増している。不登校、非行、学力不振等の問題から中学校卒業後の進路が開けない生徒の対応も喫緊の課題である。

### (家庭や地域との連携)

- 少子・高齢化、核家族化が進む中、家庭や地域の教育力が低下している。全国学力・学習状況調査においては、家庭学習時間、お手伝いの時間、基本的な生活習慣が課題としてあげられている。家庭教育の低下は、家庭学習時間、規則正しい生活、食生活など、基本的な生活習慣の課題につながっており、地域の教育力の低下は、異年齢の人たちとのコミュニケーション能力や地域への愛着という心の問題につながっている。このため、学校は、家庭教育の支援や地域と連携した取組を進めている。

- 一方で、社会の情報化や人口の流動化・都市化が進む中、保護者や地域の方々の価値観も多様化しており、学校教育に無関心な保護者への対応や、様々な価値観を有し、自己中心的な要求、理不尽なクレームへの対応も課題となっている。
- また、教育課題が複雑化・多様化しており、学校だけでは解決できない課題も山積していることから、学校・家庭・地域は子どもたちを教育しているパートナーであることを再確認した上で、福祉関係・警察などの諸機関とも連携していくことが重要になってきている。

### 3 これからの教員に求められる資質能力

- 教員には、教育に対する使命感や情熱、児童生徒を理解し、惹きつける豊かな人間性や確かな学力の育成を図る授業の力や生徒指導に関する力などの幅広い実践的な指導力が必要である。
- また、これからの教員には、様々な教育課題に果敢に挑戦しようとする強い意志や忍耐力、生徒や保護者、同僚教員との人間関係を巧みに構築できる社会性、コミュニケーション能力とともに、組織を動かす力、チームとして動く力が必要である。
- さらには、教職経験を積み重ねる中で変化する教員の役割や求められる資質能力を継続的に身に付けることができるよう、生涯にわたって学び続ける向上心と探求心が必要である。

#### (使命感や情熱)

- 教員は、子どもの人生に大きな影響を与える重い責任を有する職業であり、未完成である子どもの教育に携わる自分自身も未完成であることを強く自覚し、常に職に対する使命感と情熱をもつことが重要である。

#### (児童生徒を理解し、惹きつける豊かな人間性、教育的愛情)

- 学級担任制である小学校はもとより、教員は、全人格で子どもたちと関わることから、教員の人間性は、クラスの雰囲気、児童生徒の成長にも大きな影響を与える。このため、教員には、教育的愛情や人間的な魅力・バイタリティーなどの豊かな人間性が不可欠である。

#### (授業の力や生徒指導に関する力などの幅広い実践的な指導力)

- 子どもたちにとって学校生活の大部分を占める授業について、わかる、楽しい、ためになる授業を行うことができる力、また、生徒指導についても、子どもたちを十分に理解した上で、毅然とした態度で接し、理屈で説明し、納得させることができる力が必要である。
- 小学校では、一人の教員が、国語、算数、理科、社会、図工、音楽、体育、さらには最近では外国語など幅広い分野で、多様な授業を行わなければならない。学年が異なれ

ば教え方も異なる。また、中学校・高校と異なり、学級担任制なので、一つの授業案で1回の授業しかできない。まさに「1時間が勝負」であり、確かな授業力が求められる。

- 中学校・高校時代の子どもたちは様々な課題を抱えている。一人ひとりの学習の状況や、生活、心の状況を的確に理解し、課題があれば早期に対応するなど、一人ひとりを大切にする心や力が求められている。

### **(様々な教育課題の解決に向けた強い意志や忍耐力)**

- 学習指導はもとより、生徒指導、保護者対応等に時間と労力を割かれるのが現実である。ストレスも多く、体力を有し、明るく元気であることに加えて、課題解決に向けた忍耐力、打たれ強さも必要である。一方で、子どもの成長はなにものにも代え難く、教職はやりがいのある、魅力のある職業であり、これから教員には、様々な教育課題の解決に向けた強い意志など、高い志と堅い覚悟をもつことが重要である。

### **(児童生徒や保護者、地域の人々をつながりをつくる社会性やコミュニケーション能力)**

- 児童生徒を理解するために必要なコミュニケーション能力とともに、同僚の教員と円満な人間関係を築くことができるコミュニケーション能力も必要である。自らの成長のためにも、同僚や先輩教員の声に謙虚に耳を傾け、支えあうことができる教員集団を構築するためにも、コミュニケーション能力も必要である。
- 本県では、コミュニティ・スクールや地域協育ネットなどの家庭や地域と連携した教育の取組が積極的に進められており、家庭や地域の人々とのつながりも増してきていることから、自分と異なる年齢層と上手くコミュニケーションをとる能力も必要である。

### **(組織を動かす力、チームとして動く力)**

- 一人ひとりの児童生徒の力を引き出し、授業や、学級、学年、部活動、組織をまとめ、動かす能力も必要である。学級経営において、ルールを決め、学級組織をつくり、学級の秩序を保って経営していくことは、学級担任に求められる重要な能力である。
- また、学校が抱える教育課題が複雑化・多様化する中、教員一人で抱え込まずに、学校組織、チームとして対応していく力、報告・連絡・相談はもちろん、組織の一員として、様々な教育課題にみんなに対応していく、組織として動く力を身に付けていくことが必要である。

### **(生涯にわたって学び続ける向上心と探求心)**

- 急速に変化する教育課題に的確に対応できるよう、また、教職経験を積み重ねる中で変化する教員の役割や求められる資質能力を継続的に身に付けることができるよう、生涯にわたって学び続ける向上心と探求心が必要である。教員の資質能力の向上とは、専門職である教員として絶えず研究と修養に努め、学び、成長していくことである。



## IV 大学における教員養成課程や教育委員会・学校と大学の連携に係る意識調査

### <調査の趣旨>

- 教員養成課程の充実に向けては、各大学が行っている養成課程の現状を把握することが重要であることから、平成25年度の教職課程をとっている大学4年生及び初任者研修受講者を対象とした意識調査を実施した。
- また、「山口県教員養成等検討協議会 シンポジウム」の参加者に対して、シンポジウム終了後、教育委員会・学校と大学の連携に関する調査を実施した。

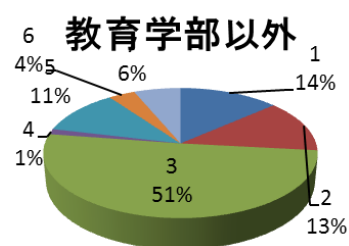
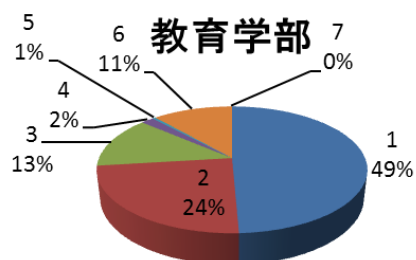
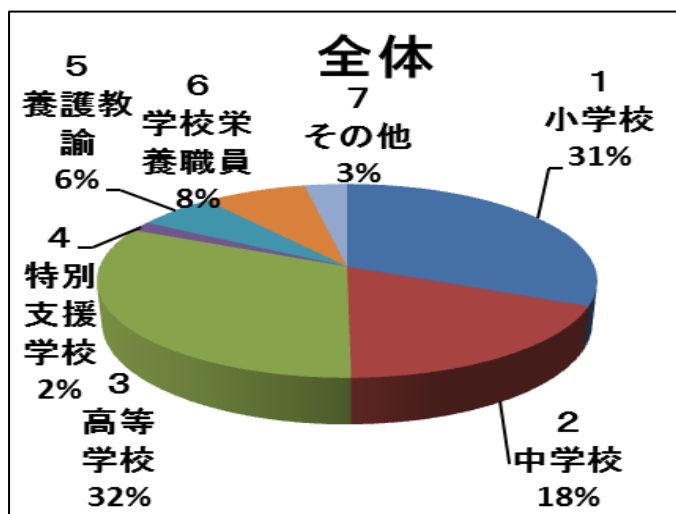
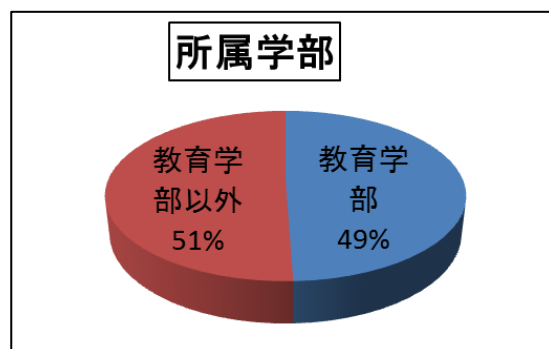
- 多くの学生が「大学が育てたい教師としての資質能力」を理解しており、「自分のめざす教師像」も有している。初任者については、ほとんどの教員が「自分のめざす教師像」を有しており、新規採用教員が、養成課程から採用、初任研を通して、自らのめざす教師像を形成して学校での教育実践を行っている様子が見えてくる。
- 「大学の授業に望む」内容として、「わかる授業を目指した指導方法に関する内容」が最も多く、次いで「子どもの実態等についての専門的理解を図る内容」や「実践的指導力を養う体験的活動」を望む声が多い。
- また、教員に求められる資質能力について、「大学の授業でどの程度身につけたか」との問いについては、「よく身につけた」「ある程度身につけた」と回答した初任者の割合は、すべての項目で大学4年生よりも低く、特に、「授業等を行う実践的指導力」についての差が大きい。

### 1 大学4年生を対象とした意識調査

(調査対象・調査参加大学等)

- 調査可能な県内大学等において教職課程をとっている4年生 計449人

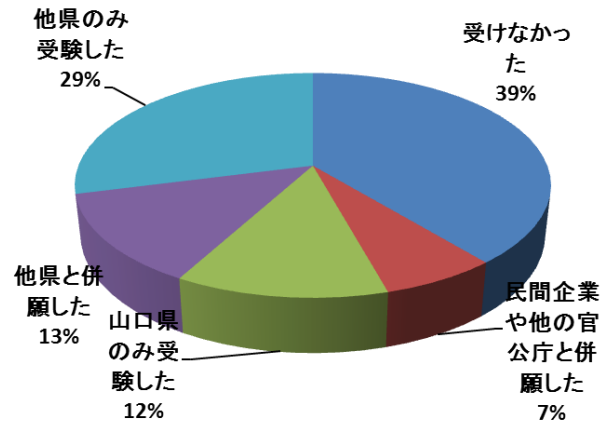
- 徳山大学・・・22人
- 山口大学・・・275人
- 山口学芸大学・・・31人
- 山口県立大学・・・50人
- 宇部フロンティア大学・・・12人
- 梅光学院大学・・・24人
- 東亜大学・・・23人
- 山口短期大学・・・12人



(採用選考試験の受験状況)

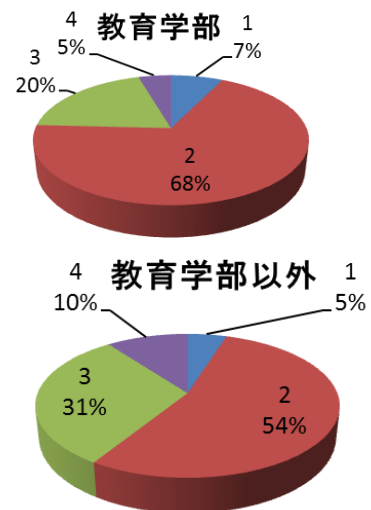
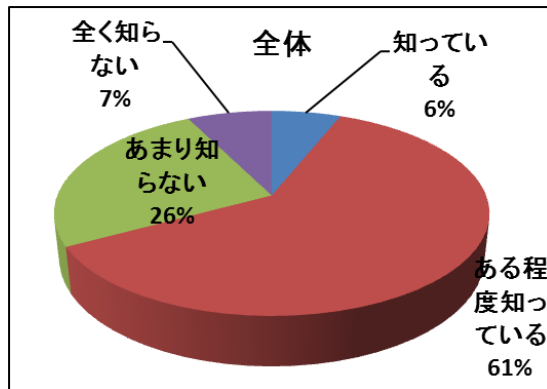
平成26年度教員採用試験の受験について

- 本県の採用選考試験を受験したのは、民間企業等との併願や他県との併願を含めて、32%であり、採用選考試験を受験しなかった学生は39%、他県のみを受験した学生は、29%である



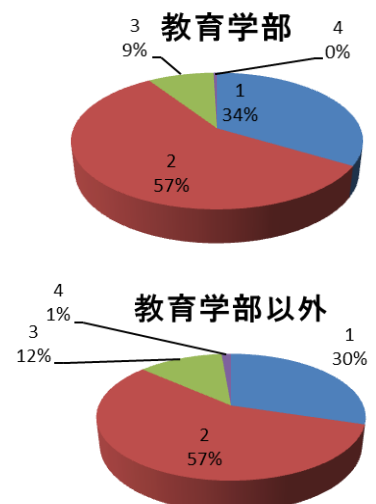
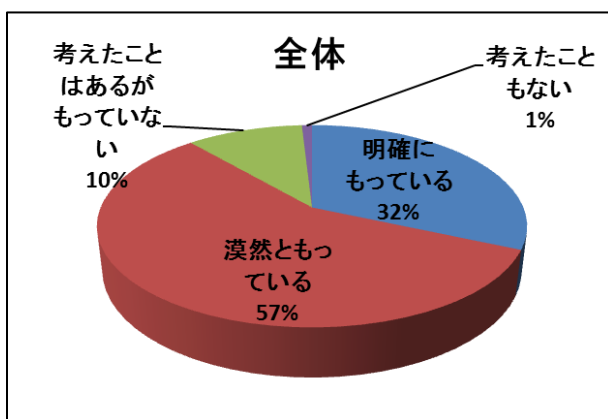
(「大学が育てたい教師としての資質能力」について)

- 「大学が育てたい教師としての資質能力」については、「知っている」または「ある程度知っている」と答えた学生が全体の7割程度と比較的多く、各大学が育てたい資質能力については、学生に浸透していると考えられる。



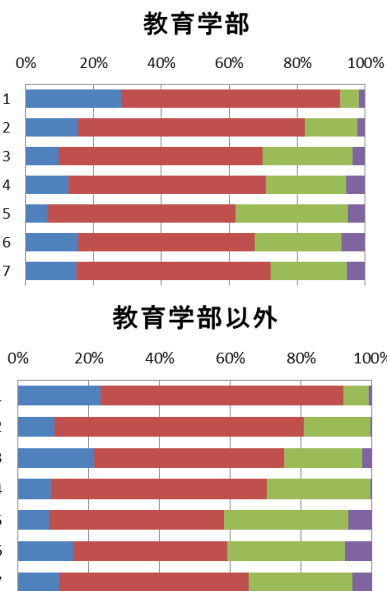
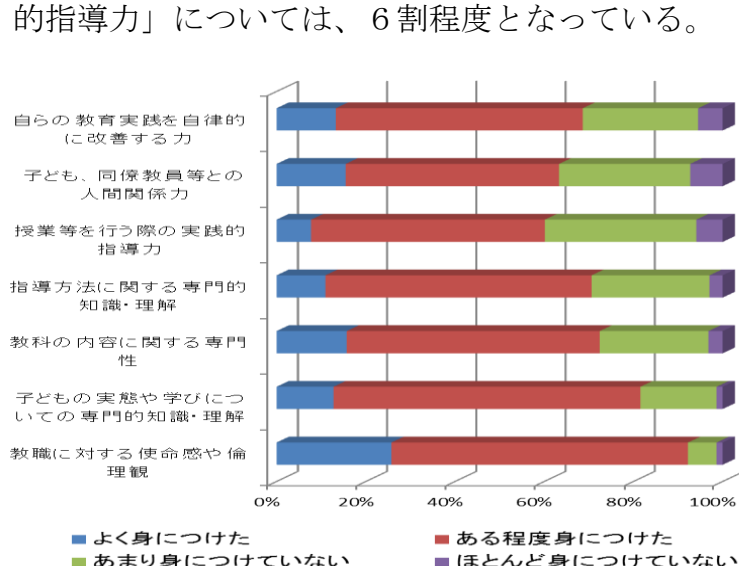
(「自分のめざす教師像」について)

- 「自分のめざす教師像」については、「明確に」、又は「漠然と」もっているものが全体の9割程度と、とても高い割合を示している。



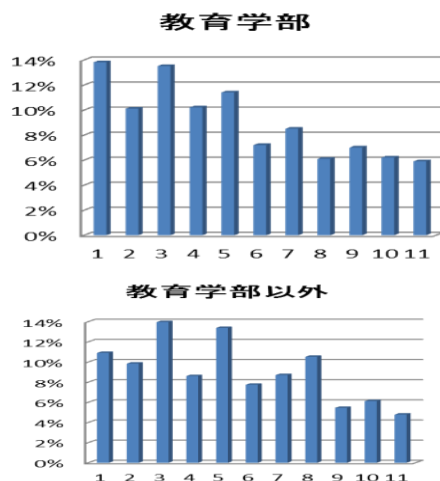
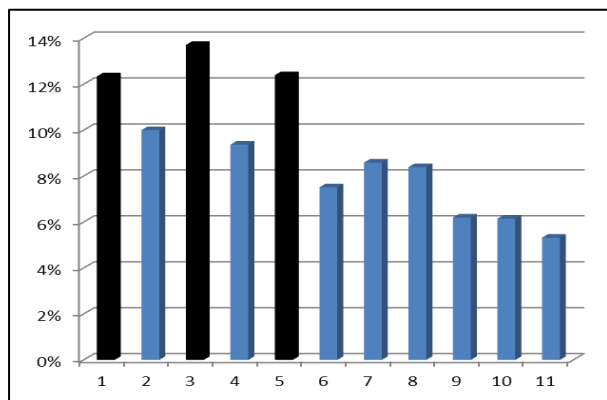
## (大学の授業で身に付けた資質能力とその程度)

- 「自らの教育実践を改善する力」などの各項目について「大学の授業でどの程度身につけたか」との問いについて、「よく身につけた」と「ある程度身につけた」と回答した学生の割合は、「教職に対する使命感や倫理観」が9割と最も高く、「授業等を行う際の実践的指導力」については、6割程度となっている。



## (大学の授業に望む内容)

- 「大学の授業に望む」内容としては、「わかる授業を目指した指導方法に関する内容」を上げた学生が最も多く、次いで「子どもの実態や専門的理解を図る内容」や「実践的指導力を養う体験的活動」が多い。



- |    |  |
|----|--|
| 1  | 子どもの実態や学びについての専門的理解を図る授業の充実            |
| 2  | 教科の専門的な内容の充実                           |
| 3  | わかる授業を目指した指導方法に関する内容の充実                |
| 4  | 教科の専門的内容と指導方法に関する内容の結びつきに係る内容の充実       |
| 5  | 授業等を行う際の実践的指導力を養う体験的活動の充実              |
| 6  | 大学での講義・演習等と教育実習などの実践の連携                |
| 7  | 学校が抱えている課題や推進している教育など、学校現場の実態に関する内容の充実 |
| 8  | 教員採用試験で求められる力に対応した授業                   |
| 9  | 人間的な成長に資する内容の充実                        |
| 10 | 小中高特の学校現場の教員による授業等の充実                  |
| 11 | 地域・保護者との関わり                            |

## (大学における教員養成カリキュラムに望むこと (自由記述))

### <主な意見>

- ・教育実習の期間を延ばしてほしい。
- ・実習以外にも児童・生徒と関わる時間がほしい。
- ・児童の多様化(特支、多国籍、被虐待児等)について広く知りたい。
- ・教育実習に行く前に事前指導を充実させてほしい。
- ・机上の勉強をすぐに理解できるよう、模擬授業などを充実させてほしい。
- ・現場を知っている教授の講義をもっと増やしてほしい。
- ・指導案づくりの指導をしてほしい。板書計画や板書の仕方
- ・理論ばかりでは自分の中に落とし込めない。実際に学校現場で使える実践的な活動を望む。
- ・教育学部以外の学部でも教育実習についてもっと学ぶ機会がほしい。
- ・教育学部以外の学部でも教育学部と連携した授業などを行ってほしい。
- ・各授業で育まれる能力がなぜ必要で、ないとどうなるのか明確にしてほしい。
- ・もっと教員採用試験等を意識した授業等を行ってほしい。

## 2 初任者を対象とした意識調査

- 今年度山口県の教員として採用され、初任者研修の対象となっている小中高校等の教員を対象に行ったもので、大学生の調査と同じ項目で調査したものである。

### (調査対象)

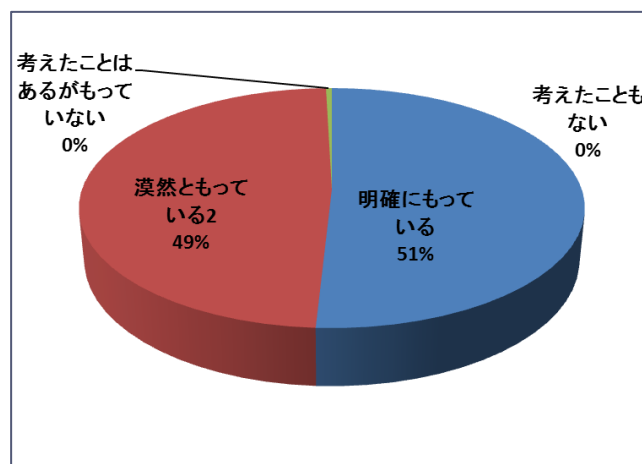
- 平成25年度初任者研修の受講対象者 合計 234人

<校種別人数>

小学校(140人) 中学校(50人) 高等学校(26人) 特別支援学校(18人)

### (「自分のめざす教師像」について)

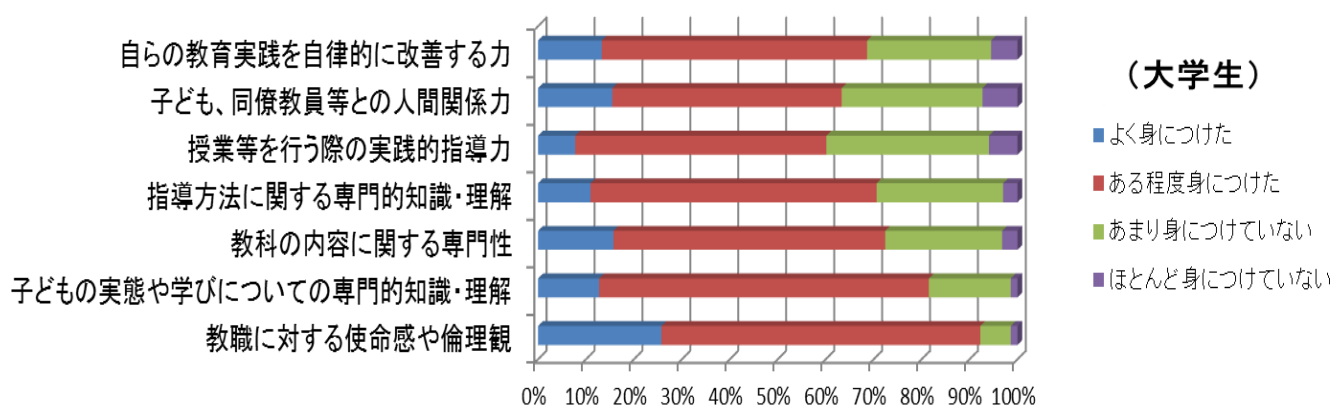
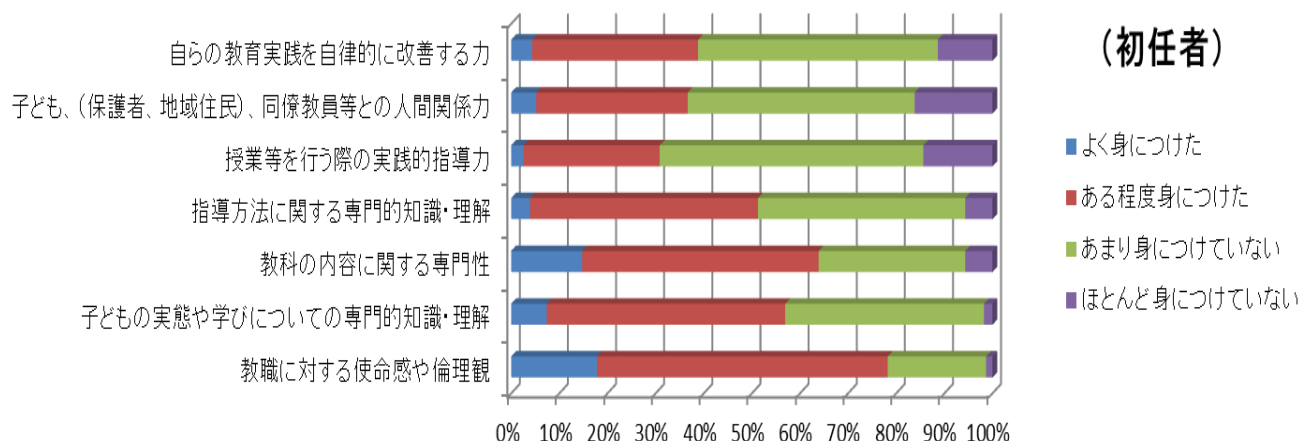
- 「自分のめざす教師像」について、「明確にもっている」と答えた者の割合は51%であり、大学4年生の32%と比べると随分高くなっており、「もっていない」者はほとんどいなかった。



### (大学の授業で身に付けた資質能力とその程度)

- 教員に求められる資質能力について、「大学の授業でどの程度身につけたか」との問いに対しては、すべての項目で大学4年生よりも低くなっている。特に、「授業等を行う実践的指導力」については、大学生の約6割が「よく身につけた」「ある程度身につけた」と答えているのに対し、初任者においては、同様の回答は3割程度しかいなかった。

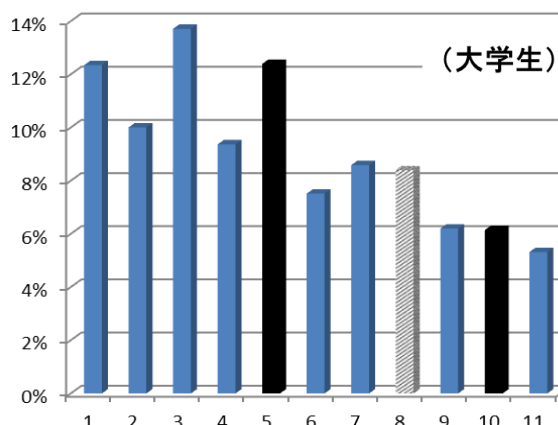
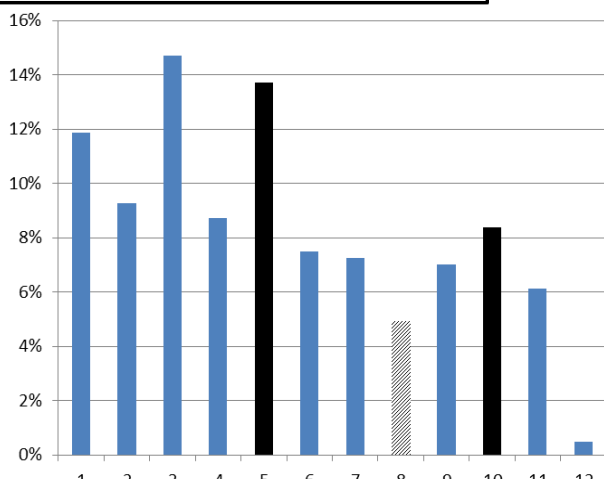
これは、学校現場で求められる資質能力等の水準と自分のものを現実的に比較したため、学生時代よりは厳しい評価となっているのではないかとと思われる。



**(大学の授業に望む内容)**

- 「大学の授業に望むこと」については、「教員採用試験に対応した授業」と答えた初任者の割合は、大学生より少なく、学生より初任者の方が高いものとして、「実践的指導力を養う体験的活動」や「学校現場の教員による授業」があげられる。
- このことから、大学での学びに学校現場での実態に即した内容が必要だと感じている初任者が多いことがわかる。

**大学の授業に望むこと(初任者)**

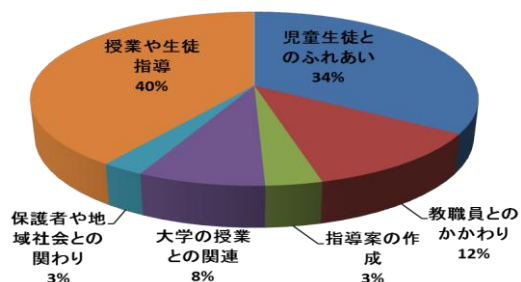


- 1 子どもの実態や学びについての専門的理解を図る授業の充実
- 2 教科の専門的な内容の充実
- 3 わかる授業を目指した指導方法に関する内容の充実
- 4 教科の専門的内容と指導方法に関する内容の結びつきに係る内容の充実
- 5 授業等を行う際の実践的指導力を養う体験的活動の充実
- 6 大学での講義・演習等と教育実習などの実践の連携
- 7 学校が抱えている課題や推進している教育など、学校現場の実態に関する内容の充実
- 8 教員採用試験で求められる力に対応した授業
- 9 人間的な成長に資する内容の充実
- 10 小中高特の学校現場の教員による授業等の充実
- 11 地域・保護者との関わり

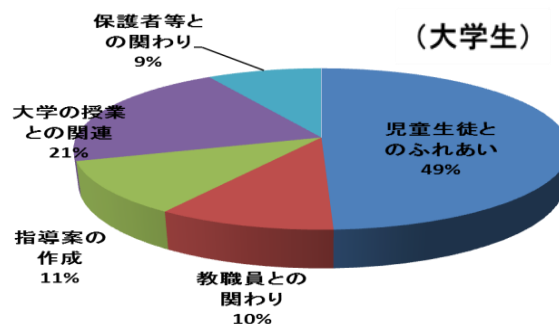
### (学校現場での体験活動で充実を図るべき内容)

- 学校現場での体験活動で充実を図るべき内容として、大学生は児童生徒とのふれあいをあげているが、初任者は、授業や生徒の指導が高い。

#### (初任者)



#### (大学生)



### (大学における教員養成カリキュラムに望むこと (自由記述))

#### <主な意見>

##### ○事前研修

- ・新卒で4月から教職に就くのは大変不安だった。企業のように、3月など1ヶ月前くらいから、大学の授業の一環として現場に行き研修を積むと良いと思う。
- ・インターンシップのように、丸付けなどからでよいので、先生の仕事(授業以外のことでも)を体験させて頂くと、すごく有り難い。

##### ○教育実習等

- ・附属の教育実習では授業のことが中心で、生徒指導面など、子どもたちや先生方の日々の生活の様子等が分からなかった。
- ・自身の経験から、教育実習等での子どもや先生方との関わりした後、教員としての資質を高めようという意識が一層高まった。できるだけ早い段階での体験により、大学生活がより充実したものになると思う。

##### ○大学での授業

- ・校務分掌、生徒指導、学級事務等の1年間の流れ、特別な配慮を要する児童の実態と支援方法などの講義を行ってほしい。
- ・大学時代に学んだ事は教員としての基盤になっている。教育や教科の本質について思考する授業を大学時代にもっと深めたかった。
- ・実際の授業を映像で参観するなど、理論だけを講義で学ぶのではなく、理論と具体的な実践と結びつけて考えることが大切であると思う。
- ・さまざまな年代の人と関わる人が多い。場に応じた適切なコミュニケーションができるような講義を行ってほしい。
- ・教材研究の方法をもっと学んでおけばよかったと思う。

- ・大学での授業は、講義型と演習型とがあったが、やはり演習型の方が自分で考え解決しているという意識を高めやすかった。
- ・附属学校との連携（研究発表大会に参加する生徒は講義を公欠できる、など）を強化してほしい。
- ・特に専門以外の部活動を指導する際に非常に困る初任者が多い。大学の授業で扱ってほしい。

○その他

- ・教師塾や、実際に学校で子どもたちと触れ合える学生ボランティアが、もっと盛んになればいいと思う。
- ・教育実習とは別に、大学と公立学校との連携組織で授業のアシスタントをしたことにより、現場での子どもたちの様子や先生の授業を見て学ぶことができ、勉強になった。
- ・学生が教員対象の研修に参加できるようにして、生の教員の声を聞く機会を充実させてほしい。

○他学部

- ・私が教育学部以外の学部にも所属していたためか、授業（教科・道徳）の実践的指導力を養う機会が殆どなく、授業の進め方から評価の仕方までほぼ全て、教育実習のときに教えて頂いた。なので、そういったことを学べる機会があると良いと思う。

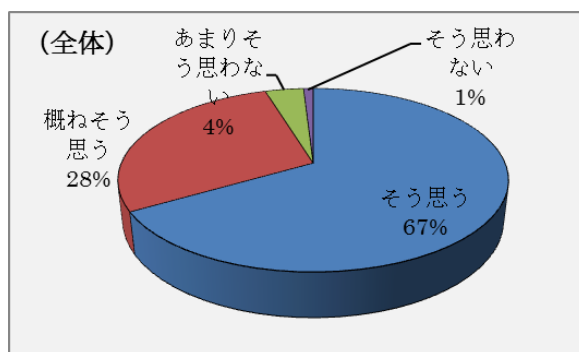
### 3 教育委員会・学校と大学の連携に関する意識調査

○ 山口県教員養成等検討協議会 シンポジウムにおいて、大学教職員、学生、教育委員会職員・現職教員を対象として実施した調査では、「大学における教員養成に教育委員会・学校も積極的に関わっていくこと」、「現職教員の育成に大学も積極的に関わっていくこと」、「山口県内に教職大学院を設置すること」について、多くの参加者が必要であると回答している。

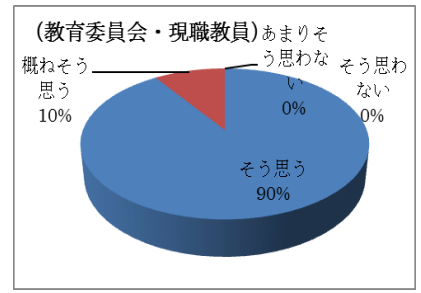
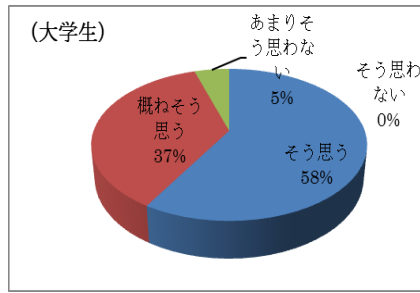
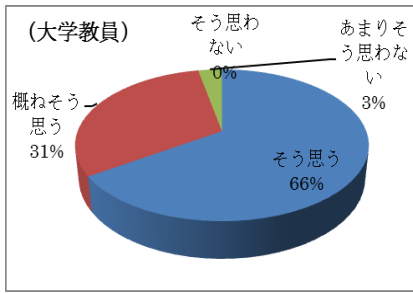
- 「山口県教員養成等検討協議会 シンポジウム」の参加者に対して、シンポジウム終了後、教育委員会・学校と大学の連携に関する調査を実施した。
- シンポジウム参加者186名（大学教員・職員、大学生・院生、教育委員会職員・現職教員）のうち、109名から回答があった。

#### （大学における教員養成に教育委員会・学校も積極的に関わっていくことの必要性）

- 「今後、大学における教員養成に教育委員会・学校も積極的に関わっていく必要があると思う。」という問いに対し、「そう思う」、「概ねそう思う」と回答した者の割合は、全体で95%である。

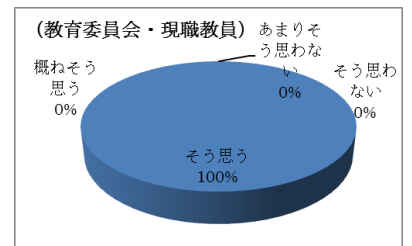
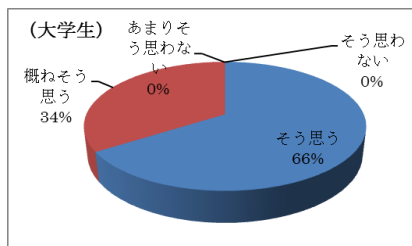
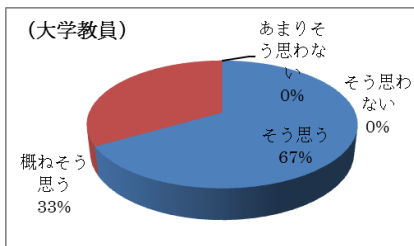
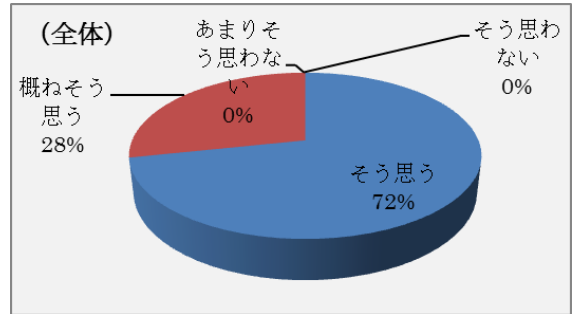






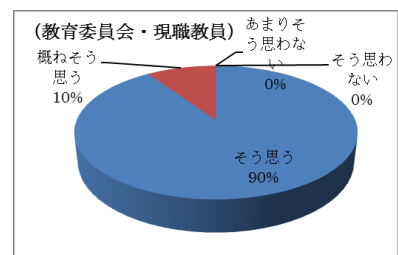
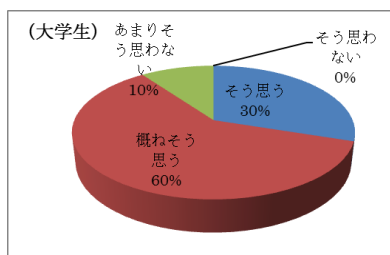
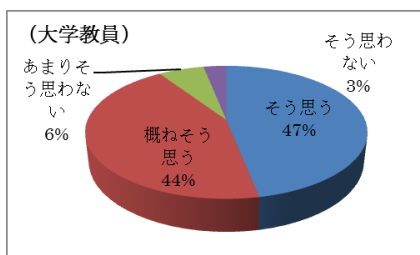
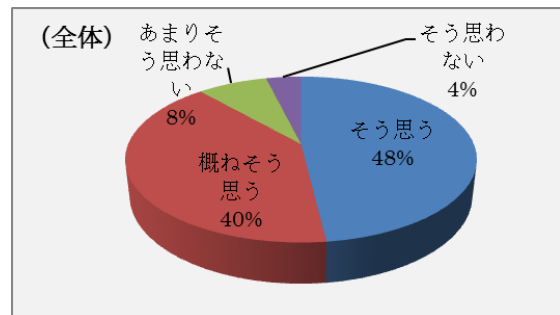
**(現職教員の育成に大学も積極的に関わっていくことの必要性)**

○ 「今後、現職教員の育成に大学も積極的に関わっていく必要があると思う。」という問いに対し、回答した全員が「そう思う」、「概ねそう思う」と考えている。



**(山口県内に教職大学院を設置することの必要性)**

○ 「山口県内に教職大学院が必要であると思う。」という問いに対し、「そう思う」、「概ねそう思う」と回答した者の割合は、全体で95%である。



## (教育委員会・学校と大学等が連携した教員の養成・採用、育成の取組についての意見、要望 (自由記述))

### <主な意見>

(大学教員・大学職員)

- 学卒進学者との関わりやカリキュラムについてもまだまだ期待と課題が大きいと思う。山口県で教職大学院をつくるにあたって、この点についても十分な検討が必要になってくると思うので、大学・教委・各学校と連携しながらよりよい形を築けるようになるとうい。
- コミュニティ・スクール、山口らしさ、興味がある。「真のコミュニティ・スクール」の姿、制度づくり、それに賛同できる教員の育成が必要。
- 大学は自ら学ぶ場である。予備校化することは反対である。現職教員も児童・生徒と同じようにスクールに行かないと学習しないことに問題がある。こちらの改善をせずしてスクール(教職大学院や〇〇塾)を充実しても仕方がない。必要性は感じるが「何でも屋」に成り下がる必要はない。全県に教職大学院という構想に未来を感じない。講義提供及び連携すれば良いだけと考える。教員のエリート教育では底上げにはならない。
- 現在の教員養成大学院(修士)の教科専門の教員をどのように教職大学院に組み入れていくかが問題であると思う。

(大学生・大学院生)

- 山口県に教職大学院があれば、今回のように大学教員だけでなく、現職の先生、教育委員会の方と話し合う機会ができ、より密度の濃い大学生活が行えるのではないかと考える。
- 教員の養成・採用・育成において、教育委員会・大学・学校のつながりと関わりは大切だと思うが、教職大学院はお話を聞く限り、管理職養成・育成であり、マネジメント能力が重視されているようなので教員養成とは別に話を進めるべきだと思う。管理職養成ならば県や市の研修で行う方がよいと思う。
- 実践に即していない学び・還元できない学びはいけないのだろうか。大学は教育委員会の要請をきくというよりは最高学府として教育をリードしてほしい。
- 山口県の教職員の資質能力の向上が図られることを期待します。今が岐路と感じる。

(教育委員会職員)

- 教員・管理職の養成に向けて、様々な連携をいかせるもの場が教職大学院であると理解した。今後、県内に必要なものであるし、教員養成を総合的に効果的に行うことができるものと理解することができた。
- 県内に教職大学院が設置されることで、更なる「教師力向上」につながると考える。県内の設置を強く望む。
- 学校として、教育委員会として、管理職養成を大学院でということであれば、可能な範囲で学費の支援(給付)も考えていくと、さらに、優れた人物に学ぶ機会が与えられると思う。

(現職教員)

- 独自のスタイルでの教職大学院の設置(大学間連携を含めて)を考えていただきたい。
- 臨採教員は自身の資質向上に意欲的。教師塾等の研修機会があると積極的に参加すると思う。