

**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**

- 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」の具体化とともに、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必要である。また、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、各大学が地元の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。
- また、こうした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。
- 併せて、教員採用候補者選考試験についても、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の推進や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。

1 求める教師像の具体化

- 現在、県教育委員会が示している「求める教師像」は、総合的な人間像であり、新規採用教員に求める資質能力を具体化する必要がある。また、各大学においても、育成する学生像を明確にし、アドミッション・ポリシー、グラデュエーション・ポリシー（ディプロマ・ポリシー）、カリキュラム、講義シラバス等に具現化する必要がある。
- それぞれが「求める教師像」、「育てたい人材像」を明確に示し、積極的に周知することにより、教職を志望する学生が、見通しをもって教員に求められる資質能力を身につけていくことができるよう支援していくことが必要である。

2 大学における体験活動の充実

- 子どもたちの育ちは多様であり、多様な子どもを受け止めることができる、受け入れることができる、そういった意味で子どもが好きであることが教員には求められる。そのためには、子どもとふれあう体験的な機会を大学時代にしっかり経験させる必要がある。

- 採用者数が増加する中、一年目につまずいてしまう教員が増えてきており、大学時代の体験不足も一因として考えられることから、そうした観点からも大学における体験活動を充実していく必要がある。

(教員をめざす学生の学校体験制度の充実)

- 早い段階で多くの子どものと接する学校体験制度は、教職への意欲が高まり、教育実習とは異なる効果がある。

県教育委員会は、市町教育委員会と連携して、成果を広く普及し、教員志望者が県内どの学校でも体験ができるよう体制づくりに努めるとともに、大学等においても、教育活動に位置づけ、単位化するなど、制度を積極的に活用し、教員志望者が子どもとふれあう体験的な機会を充実させることが必要である。

(山口大学教育学部が実施する「ちゃぶ台コーホート」等の充実)

- 山口大学教育学部は、学校現場のリーダー的教員を講師として招聘し、講義・演習型、体験・省察型、ピアサポート型の研修である「ちゃぶ台コーホート」の取組を実施している。こうした体験型の教員養成カリキュラムについて、県内の他大学の教員志望者がより多く参加できるよう拡充することが望ましい。

3 実践的指導力を培う教育活動の充実

- 教員は4月に採用されるとすぐに、教壇に立つこととなる。このため、養成段階で、授業づくりの技術をしっかりと身に付けることが重要である。その中心は教育実習であり、教育実習の充実に向けて、教育委員会・学校、大学等が連携して取り組む必要がある。
- 教員志望者や初任者の声の中にも、また、市町教育委員会の声の中にも、授業実践力をはじめとする指導力を育てる教育内容を大学の教育活動の中に位置づけることを要望する声が強い。

(教育実習研修会の充実と大学教員の参加)

- 教育実習は、それぞれの学校がこれまでの経験値に基づいて実施してきた。教育実習の充実に向けた研修会により、改めて教育実習の捉え直しを促されたという意味で画期的であり、引き続き実施し、充実させていく必要がある。
- 現在、教育実習受入校の教員を対象として実施している研修会に、大学の教育実習担当の教員も参加することが望ましい。実習生を送り出す側と受け入れる側が相互に協議することを通して、学校現場が大学に求めていること、要望、逆に大学が学校現場に求めていることが明確になる。

(教育実習指定校制度の小中学校への拡充)

- 現在、高校を対象として実施している教育実習指定校制度については、スケールメリットのある小中学校に拡大して実施することが望ましい。
- 大規模校は様々な課題を抱えており、学校が抱える課題を教員と一緒に考え、正面から受け止め、強い志をもって教員をめざして欲しい。また、中・大規模校には生徒指導、学習指導、部活動とモデルとなる教員もおり、年齢層も様々である。2年目、3年目の若い教員が指導教員となれば、自分の授業を振り返ることにもなり、資質能力の向上に資することとなる。2～3年目の若手教員が多い学校などを指定したり、フォローアップ研修の一環とするような制度設計も考えられる。

(採用前教職インターンシップ制度の充実)

- 採用前教職インターンシップ制度では、学校も、参加者が採用前であるということから校内研修や学年会にも参加させるなど、学校体験制度や教育実習とは異なる踏み込んだ経験をさせている。また、参加者も教員として仕事をするという使命感、緊張感をもって臨んでいる。
- 本年度は試行として、短期間の取組であったが、成果や課題を参加した学生、送り出した大学、受け入れた学校から聞き取り、さらに長期にわたる継続的な取組になるように充実させていく必要がある。

(実践的な指導力を身に付けるための大学の教育内容の見直し)

- これまでのように、教員に採用された後、経験によって授業力、実践力を身につける時代ではなく、大学において、授業を組み立てる力、学習指導案を書く力などの授業づくりの技術を徹底的に身につけ、学校現場に送り出すことができるよう、カリキュラムや教育内容・方法を見直す必要がある。
- 学生が優れた指導力を有する教員の授業を参観したり、学生同士で行う模擬授業や授業づくりの過程に現職教員が指導助言者として参加したりすることが考えられる。
- 大学が学生を教員として送り出した後、その学生が教員としてどのような成長のプロセスを経験していくかという追跡調査を行い、その結果を大学のカリキュラムや教育内容・方法の改善に反映させていくことも必要である。

4 教育委員会・学校と大学等の連携に向けた体制づくり

- 現在、県教育委員会や大学が教員の養成に係る様々なプログラムを実施しているが、参加に当たっては、学生自らが開拓するなど、個人の自発性により行われている現状もある。このため、教員の養成・育成に向けた仕組みづくり、制度化に向けて、教育

委員会・学校と大学等とがより一層、連携・協力し、3者の強みを生かしながら、弱みの部分を補完しあう関係を構築することが求められている。

(大学と市町教育委員会・学校現場の連携)

- 学校体験制度、教育実習、採用前教職インターンシップ等の取組をより一層充実させるため、大学と県教育委員会の連携に加え、各大学が地元の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が必要である。
- 現在、県内の小中学校においては、「若手人材育成の強化・加速1000日プラン」の取組の中で、学校においては、「人材育成校内会議」を、また、市町教育委員会には、「人材育成スペシャリスト会議」を設置しているところである。これらの会議や初任者研修などに大学教員がアドバイザーとして参加することも考えられる。
- また、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。

(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)

- 大学は、授業アドバイザーなど、様々な形で、学校現場の教員を招聘し、学生の学校現場に対する理解や実践的指導力を培う教育を進めていく必要がある。
- このため県教育委員会は、優れた指導実績を有する現職教員を掲載したリストを作成するなどして、大学の取組を支援していくことが必要である。

5 地域密接型大学としての山口大学教育学部への期待

- 全国の国立大学は教員養成分野において、ミッションの再定義を求められており、山口大学教育学部は、「地域密接型」として、特に、小中学校の教育に関する地域の教員養成機能の中心的役割を担うとともに、山口県における教育研究、社会貢献活動等を通してわが国の教育振興に資することを定義している。
- 県内において、最も大きな規模、組織を有する山口大学教育学部は、ミッションに定義する地域密接型大学として、積極的に県内の教育養成課程を有する他の大学等と連携・協力し、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を期待したい。

6 新規大学等卒業者を対象とした採用選考の工夫改善

(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の推進)

- 教職を志望する県内の高校生が県外の大学等に進学している状況があることから、地元の教員は地元で育てると言う観点に立ち、各大学において、県内出身者を増やす方策を検討していく必要がある。
- 大学だけの働きかけではなく、県教育委員会においても、学校現場と連携し、小中高校等に働きかけることも必要である。

(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)

- 県教育委員会は、教員採用候補者選考試験において、面接等を充実させ、学力だけではない人物重視の選考に努めるとともに、社会人特別選考や教職経験を考慮した選考を行っているところである。今後、新規大学等卒業者の採用数の増加が見込まれる中、教職経験がない学生の教員としての適性等を的確に判定するためには、よりきめ細かい選考に努める必要がある。
- 現在、大学入試においては、学力試験だけでなく、それぞれの大学が示すアドミッション・ポリシーに基づき、小論文や複数の面接等により志願者の能力・適性、意欲をきめ細かくじっくり見極めて選抜するＡＯ入試が行われている。採用候補者選考試験においても、新規大学卒で採用試験を受験する学生については、２日間や３日間の試験だけでなく、大学のＡＯ入試のように、一定期間内の複数回の面接等を経て、適性を見極める選考方法についても検討する必要がある。
- 大学と連携して、大学での活動実績などを適切に評価する選考を行うことにより、県教育委員会及び大学が求める資質能力を共有することとなり、養成・採用の一体化にもつながるものと考ええる。

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

- 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。

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

- 県教育委員会は、やまぐち総合教育支援センター等において、体系的な教職員研修を実施するとともに、市町教育委員会においても、それぞれの教育課題を踏まえた研修を実施しているところである。また、学校においても、授業研究等様々な校内研修が行われるとともに、教員も、自発的な研修等によって、学び合い、高め合いながら資質能力の向上に努めているところである。
- 教育を取り巻く環境は急速に変化しており、これからの学校は、常に新しい情報等を得ながら、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る。
- このため、教育委員会や学校等が実施する研修や各校種単位で実施している教育研究会等の研究団体の研究・研修等に、新たな知見を有する大学教員がアドバイザー等として参加したり、共同研究を行ったりするなどして、これらの研修等を支援していく取組を進めていく必要がある。
- 大学にとっても、これらの取組を通して、学校現場が抱える教育課題等を把握することが可能となり、研究と実践の融合が図られ、双方にとって効果があると考えられる。

(データバンクの作成による情報提供)

- 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などして、学校等が研修内容に応じて大学教員を招聘しやすいような体制づくりに努める必要がある。

(大学における学校現場の教育課題についての研究の充実)

- 大学教員が学校現場の実態を踏まえた的確な指導助言を行うため、大学においても、県内の学校現場が抱える教育課題等に関する研究をより一層推進していく必要がある。

2 教員が学び続けるための体制づくり

- 教育を取り巻く環境が急速に変化する中、これからの教員は、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、探究力を持ち、学び続ける存在であることが必要である。
- また、教員は教職経験を積み重ねる中で、求められる役割や資質能力も変化していくことから、こうした観点からも、教員は学び続けることが必要である。
- このため、県教育委員会は、教員が学び続けるための体制づくりに向けて、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、学び続けるための新たな仕組みを構築する必要がある。

(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)

- 学校現場で実践を積み重ねていく中で見つかった課題を学び直すことができる仕組みが必要である。特に、初任研終了後の2、3年目の若手教員は実践を通して、自分の課題が見えてくる頃であり、良い教員になりたい、良い授業がしたいと研修意欲が最も高まる時期である。教員になって何年か経験した早い段階で、自分が学びたい新たな課題が生じた時に、希望者が学び直すことができるような仕組みづくりを進める必要がある。
- 中でも、小学校の教員については、幅広い分野の授業を行うこととなる。大学では研究室に所属し、特定の分野についての研究を深める形になっているが、教員になり、教壇に立って、初めて、自分の苦手分野に気がつくこともある。そういった苦手分野の克服に向けた研修が必要である。県教育委員会が研修体系等の中で、そうした仕組みを作ることも重要である。

(学校運営に関する資質能力を身につける学びの充実)

- 教員の大量退職に伴い、管理職が急速かつ大量に入れ替わる中、将来、管理職として、または分掌の主任等として、学校全体を見渡してマネジメントしていく力を身に付けた人材を計画的に育成していくことが必要である。
- 特に、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。こうした中堅教員が、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させることが求められている。

(管理職研修の充実)

- 急速に増加する複雑化・多様化した教育課題に迅速かつ的確に対応できるよう、学校運営の責任者として、管理職の資質能力に向けた取組を進める必要がある。
- 管理職は、学校運営全般において責任者としての役割が求められ、強いリーダーシップとともに、様々な教育課題に的確に対応できる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。
- こうした管理職に求められる資質能力は、学校における教職経験の積み重ねとともに、新たな学びにより培われるものもある。このため、管理職を対象とする研修はもとより、管理職候補者名簿登載後の研修も充実させていく必要がある。

(県の研修体系の見直し)

- 新規採用後2,3年目に実施するフォローアップ研修から10年経験者研修の前後に実施する職務別研修までの間、そして、職務別研修後の長い教職生活の間に、希望に応じて、新たな学びを行うことができる仕組みを設けることにより、自ら学ぼうとする高い意欲をもつ者が、学び続ける仕組みづくりが必要である。

Ⅶ 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。

- 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。
- 本県においては、現在、山口大学が教職大学院の設置に向けて検討を始めているところであり、設置に際しては、本県教育の実情や県内の学校現場のニーズを踏まえ、教員の資質能力の向上とともに、学校の課題解決に資する教職大学院とされることが重要である。

1 教職大学院の目的・特色

- 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、①学部段階で教員として基本的な資質能力を習得した者を対象とした、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、②現職教員を対象とした、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ている。
- 従来の修士課程と比較した特色として、①理論と実践を融合した教育内容・方法、②事例研究、フィールドワーク、ディスカッションなど、実践的な指導法を用い、そのために4割以上の実務家教員が必置とされていること、③研究指導や修士論文は課されないこと、④大学院の運営全般において学校、教育委員会等と連携することなどがあげられる。

2 山口大学教育学部に設置される教職大学院の概要

- 山口大学が設置に向けて検討中の教職大学院においては、卓越した教育実践力を持ち、地域や校内の協働的な研修活動を創造・推進する力を有する教員（スクールリーダー）を養成する「教育実践開発コース」、学校及び地域における教育諸課題に対し、組織的・経営的な視座に立って取り組む指導力と実践力を備えた教員（マネジメントリーダー）を養成する「学校経営コース」の二つのコースを設置する方向で現在、検討されている。
- また、現職の教員については、勤務校が学びの場であり、教員としての業務が学びの中心であるという基本的な考え方の下、学校現場で行う実践研究を、研究者、実務家の大学

教員が、学校において支援しながら、必要な講義等については、土曜日などを活用して集中的に実施し、単位を積み重ねていく形態が考えられている。

- 平成28年度の設置が目指されており、県内の学校現場のニーズを踏まえ、県内の大学の教員養成課程の充実に寄与する教職大学院となるよう、今後、カリキュラム・教育内容の検討や教職経験を有する実務家教員の確保に向けて取り組むこととされている。また、県内の大学と連携したサテライト形式の実施についても検討することとされている。

3 教職大学院に期待すること、今後の検討事項等

- 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、大学教授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。

(1) 設置するコースや対象等について

(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の育成を図る教職大学院)

- 若手教員の段階において、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、中堅・ベテラン教員の段階において、学校運営に関する資質能力を身につける学びの充実など、教員が学び続けるための新たな仕組みが求められているところであり、そのような機能を担うことが望まれる。
- また、教員の大量退職により、これまで学校の中核を担っていた多くのベテラン教員や管理職が退職し、教職経験の比較的浅い若手教員の増加が見込まれることから、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・向上させる仕組みとともに、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。

(県の研修体系と一体化し、学び続ける体制を構築する教職大学院)

- 新規採用後2,3年目に実施するフォローアップ研修から10年経験者研修の前後に実施する職務別研修までの間、そして、職務別研修後の長い教職生活の間に、希望に応じて、新たな学びを行うことができる仕組みを設けることにより、自ら学ぼうとする高い意欲をもつ者が、学び続ける仕組みづくりが必要であるという指摘もある。
- 若手教員を対象とする「教育実践開発コース」、中堅・ベテラン教員を対象とする「学校経営コース」は、この期間において、自ら学ぼうとする高い意欲をもつ者が、学び続ける仕組みづくりにつながるものである。

(2) 教育・研究内容等について

(山口県の教育課題の研究・支援)

- 実践的指導力の育成などの教員の養成・育成とともに、教職大学院の設置により、大学の研究機能も充実させていく必要がある。教職大学院には現職教員が在籍することから、学校現場と連携を図り、山口県の教育課題を研究し、学校現場を支援する機能を有することが望ましい。
- 例えば、本県には、320校のコミュニティ・スクールがあり、全国的にもその指定率は高く、多くの学校が、地域と連携した学校づくりに取り組んでいる。今後、地域とともに学校運営を行うことが重要になってくる。また、近年では学力の向上にも力を入れている。「コミュニティー・スクール学」や「学力向上学」といった研究・教育を行い、講座・演習を開講することにより、他大学にはない山口県に設置される教職大学院ならではの特色を作っていくことも必要である。

(学校経営コースの教育内容)

- 管理職としての資質能力には、現場で培う力と専門家からの学びから身に付く力があるという指摘がある。また、一般の教員と、管理職では、求められる役割や資質能力も異なることから、これまでの教職経験に加えて、意識改革が求められる。意識改革のためには、経験と新たな学びが必要である。こうしたことから、新たな学びとして、学校組織マネジメントに関する内容、法規や教育行財政学、危機管理などに関する教育内容を充実させることが望ましい。
- 学校経営コースの機能として、学校評価における第三者評価の役割を担うことも考えられる。学校現場では、教育活動等の成果を検証し、学校運営の改善につなげる学校評価の取組を進めている。学校評価の取組においては、各学校の教職員が行う「自己評価」、保護者、地域住民等の学校関係者などにより構成された評価委員会等が、自己評価の結果について評価する「学校関係者評価」、学校運営に関する外部の専門家を中心とした評価者が、専門的視点から行う「第三者評価」がある。多くの学校で自己評価、学校関係者評価は実施しているが、第三者評価については、専門家や体制が整っておらず、実施に至っていない状況がある。学校経営コースの大学教員と大学院に在籍している現職教員等でチームを編成し、委員やアドバイザー等として、第三者評価を行うことにより、県内学校の学校運営の改善、教育水準の向上に資するとともに、現職教員の院生についても学校マネジメントを学ぶ貴重な機会となると考える。
- また、コミュニティ・スクールにおいて、学校運営の基本方針の承認や、教育活動などについて意見を述べるといった取組を行う「学校運営協議会」に関わることも、学校現場において、学校マネジメントを学ぶ貴重な機会となると考える。

(教育実践開発コースの教育内容)

- 学部の段階で育成される教員としての基礎的・基本的な資質能力を基盤として、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教育内容とともに、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をはじめとする教職に求められる総合的で豊かな指導力、人間力を育成する教育内容とし、教員としての高度の実践力・応用力を幅広く育成していくことが望ましい。
- また、若手の現職教員については、卓越した教育実践力の育成とともに、スクールリーダーとして、地域や校内の協働的な研修活動を創造・推進する力を身につけることができる教育内容とすることが望ましい。

(3) 教育・研究方法等について

(学校現場での実践を中心として、課題解決や資質能力の向上を図る仕組みづくり)

- 現職教員については、勤務校が学びの場であり、教員としての業務が学びの中心であるという基本的な考え方の下、学校現場で勤務しながら課題解決や教員の資質能力の向上を図る仕組みが望ましい。
- 学部を卒業して教職大学院に入学する院生（以下「ストレートマスター」）や比較的教職経験の浅い若手教員については、事例研究、模擬授業、授業観察・分析など、学校現場での実践を通して、資質能力の向上を図る仕組みが望ましい。
- こうしたことから、大学の実務家教員、研究者教員とストレートマスターの学生、既に教職経験のある大学院生がチームを組んで学校や市町教育委員会に出向いて、学校の課題を前向きにとらえ、学校とともに課題解決を進めるような、学校現場で指導・支援、研究をするような仕組みについて、検討すべきである。

(多様な人材の交流による資質能力の向上)

- 教職大学院に在籍する院生が、コース等の壁を越えた交流を行うことにより、相互の資質能力の向上を図る仕組みとすることが望ましい。教職大学院においては、学生としては、ストレートマスター、若手教員、中堅・ベテラン教員、大学教員としては、実務家教員、研究者教員など多様な人材の交流が可能となる。こうした多様な人材が相互に関わり交流することにより、大きな教育効果が期待できる。例えば、中堅・ベテラン教員にとっては、ストレートマスターや若手教員との交流が、人材育成の方法等について、実践を通して学ぶ場ともなる。

(開放講座を開講するなど「開かれた教職大学院」)

- 教職大学院で養成・育成する人数は限られるが、学位や大学院、期間などにこだわらず、ICTを活用した授業展開や長期休み期間の重点学習、科目等履修として授業展開し、将来的に学位が取れるシステムの構築など、長期的な支援を念頭に、より多くの現職教員が学べる環境づくりについても検討する必要がある。
- また、講座によっては、開放講座として開講し、教職大学院の学生だけでなく、より多くの現職教員等が最新の研究実践を学ぶような機会を設けることも検討する必要がある。

(4) 教職大学院の運営等について

(学校や他大学等との連携の中心となる組織の設置)

- 学校現場での実習・実践が中心となる教職大学院においては、大学教員が学生の指導・支援や研究に専念することができるよう、学校現場とつながりのあるスタッフを配置し、大学と学校等の連絡調整を専門的に行う組織・機関の設置についても検討する必要がある。

(県内大学間の連携・協力)

- 県内の教員養成課程を有する大学が立ち上げの段階から、それぞれの専門性を生かしながら、何らかの形で参画することにより、県内の教育養成課程のレベルアップにつなげることが望ましい。
- また、県内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をつくることも検討し、山口県全体の教員養成課程の充実には資するような仕組みとすることが望ましい。
- 現職教員が学校に勤務しながら教職大学院において学びを積み重ねることができるよう、県内大学と連携したサテライト教室についても検討する必要がある。

(5) その他

(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)

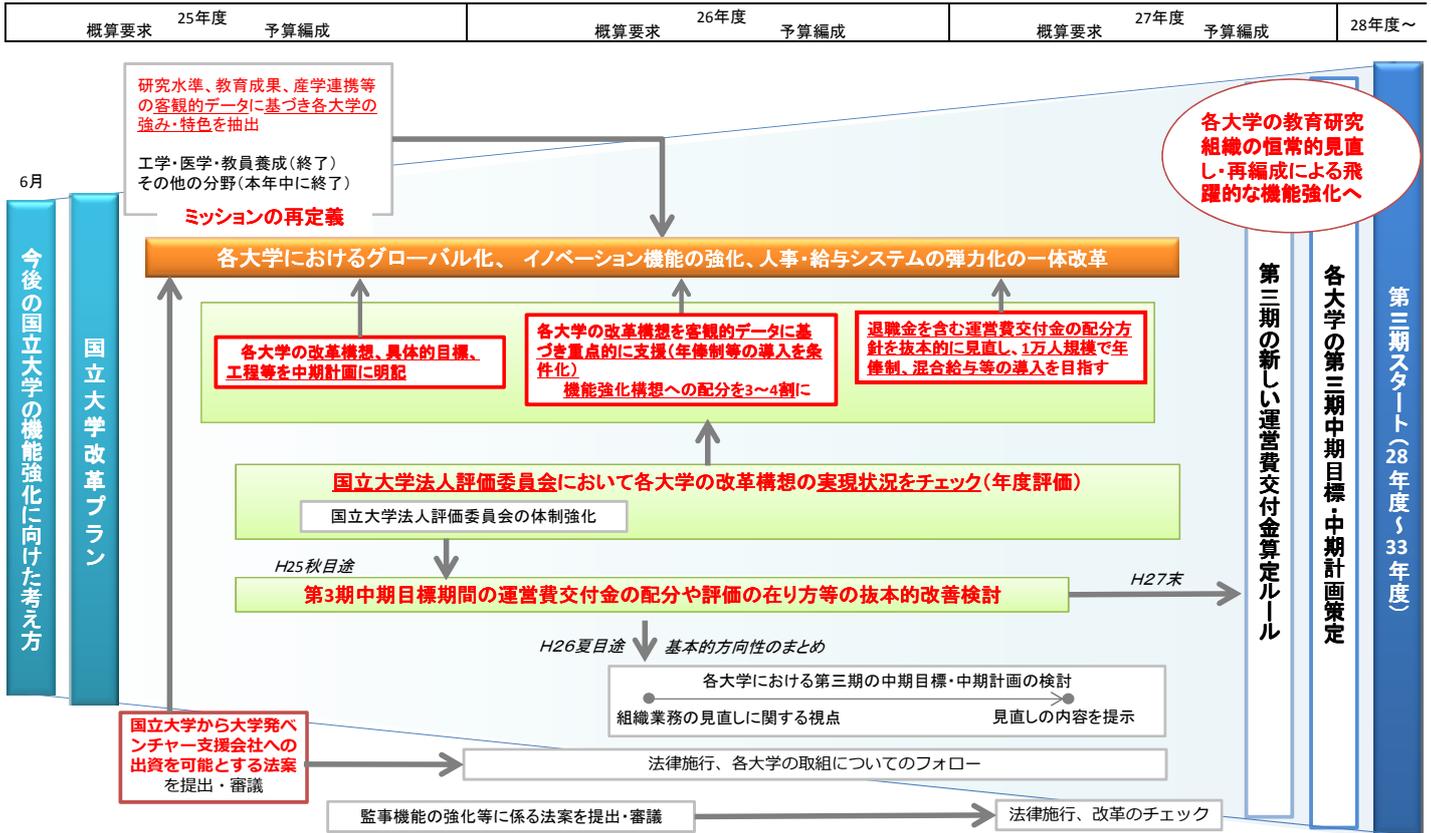
- 教育委員会によっては、教職大学院修了者について、教員採用にあたって特例制度を設けているところもある。県教育委員会は、教員の採用や管理職の選考において、教職大学院での履修内容等を踏まえながら、こうした体制づくりについて、検討する必要がある。

(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)

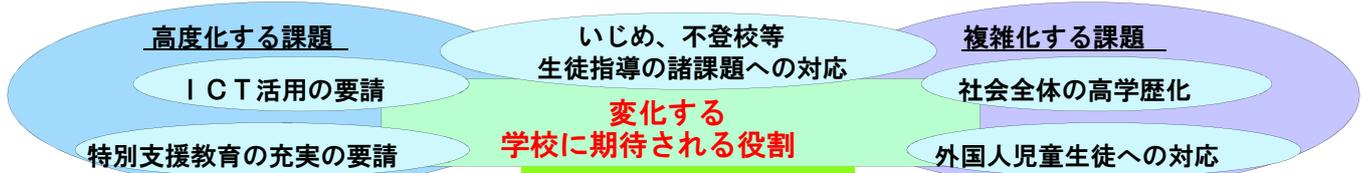
- 既に修士課程を修了した者や教職大学院の教育実践開発コースで専門職学位を取得した者が、再度、学校経営コースで学ぶことができるような仕組みについても検討する必要がある。

參考資料

○近く、「国立大学改革プラン」を策定し、以下の工程表に沿って国立大学の機能強化に向けた改革を推進する。



学校に期待される役割と教員に求められる資質能力



- 教員に求められる資質能力**
- 教職に対する責任感、探究力、自主的に学び続ける力
 - ・使命感
 - ・責任感
 - ・教育的愛情
 - 専門職としての高度な知識・技能
 - ・教科や教職に関する高度な専門的知識
 - ・新たな学びを展開できる実践的指導力
 - ・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
 - 総合的な人間力
 - ・豊かな人間性や社会性
 - ・コミュニケーション力
 - ・地域や多様な組織と連携・協働する力

- 初任段階の教員が抱える課題**
- 学校現場が抱える高度化、複雑化した課題に採用後、即座に対応しなければならない。
 - 新たな学びを支える指導力が求められる。
- 初任段階の教員育成のための学校現場の状況の変化**
- 大量退職時代の到来、学校の小規模化により、仕組みや人材の不足。
 - 多忙化や諸課題への対応により、時間の確保が不十分。

実践的指導力の強化
社会の変化に応じた知識・技能の絶えざる刷新

教員になる前の教育は大学、教員になった後の研修は教育委員会という、断絶した役割分担から脱却し、教育委員会と大学との連携・協働により教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みの構築

大学院における教員養成改革の方向性

シンポジウム文部科学省説明資料から

国立大学の改革: ミッションの再定義(教員養成分野)

基本方針: ①実践的教育への転換、②教職大学院への重点化、③量的整備から質的充実への転換 による機能強化

(学部における新課程の廃止)

現状

教職大学院

実践的指導力の育成

- 平成19年度に、教員養成に特化した専門職大学院として創設
 - * **25大学** (国立19+私立6)
- 入学定員815名(現職教員約40%)
20県で設置 教員就職率:93%
- 教育課程
 - ・共通領域科目や
 - 学校における実習の重視
 - 教員
 - ・実務家教員を4割以上配置

修士課程

教科の研究が中心

- 国立44大学**で入学定員**3,300名**
 - ・低い教員就職率:54%などの課題
- 教育課程
 - ・研究指導、修士論文等
 - 学校における実習の義務づけなし
- 専攻
 - ・国語科、数学科、社会科、理科、美術科、音楽科専攻 など

教職大学院

地元の教育委員会等と連携して、全県に設置促進

(27県で未設置)

●大学と教育委員会・学校との連携・協働

- ・実務経験を有する教員の増、学校現場に密接したカリキュラム編成
- 国立大学の抜本的な意識改革(複数の大学による設置も可能)

*円滑な移行促進のため、平成30年度までの間、教職大学院の専任教員が学部等の教員とダブルカウントができるよう、中央教育審議会で審議中

●教育課程・教員組織の改善

- ・管理職養成のための「学校経営に特化したコース」の設置促進
- ・学校における実習後は、省察的なワークショップや学校現場への成果還元
- ・全ての教員が教職経験を有するなど学校現場の理解促進、附属学校活用
- 教科指導を担当する教員の配置について、基準改正を検討

修士課程

教職大学院に加えた修士課程の設置は個別に検討

●養護教諭やスクールカウンセラーなど、教職大学院での養成が困難な人材養成

- 当面、教科を大括り化した専攻(例:理数専攻、芸術専攻)にまとめ、実践的な科目を大幅に取り入れ、教職大学院への移行準備
- 大括り化した専攻等で教員配置を弾力的に行えるよう、基準改正を検討

順次移行

- ・実践的指導力の養成
- ・教職課程の質の保証
- ・教員を目指す学生の留学促進 → 外国の大学で取得した単位を免許状取得に活用できることを明確化
- 専修免許状における実践的科目導入の促進
- 教員への就職状況などの情報の公表の義務付け

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

第1回教員養成等検討協議会協議資料から

本県の教育目標

未来を拓く たくましい「やまぐちっ子」の育成

グローバル化や高度情報化、知識基盤社会など大きく変化が予想されるこれからの社会において、夢や目標を志に高め、他者とのつながりを大切にするとともに、自信と希望をもって自らの将来や社会を力強く切り拓いていく子どもたちを育てていくことが必要。

やまぐちっ子のすがた 教育目標においてめざす『やまぐちっ子』のすがたを具体的に示す。

- ★ 高い志をもち、未来に向かって挑戦し続ける人
- ★ 知・徳・体の調和がとれた生きる力を身に付け、他者とのつながりを大切にしながら力強く生きていく人
- ★ 郷土に誇りと愛着をもち、グローバルな視点で社会に参画する人

施策の展開

(1) 知・徳・体の調和のとれた教育の推進

子どもたちに基礎・基本の徹底を図り、確かな学力を身に付けさせるとともに、理数教育や外国語教育など時代の進展に対応する教育を推進します。また、幼児教育やキャリア教育、特別支援教育を推進し、子どもたちが自立して生きていくための基礎となる力を育みます。豊かな心を育むため、人権教育の推進、道德教育の一層の推進、体験活動の充実、いじめや不登校、問題行動などの課題に取り組みます。また、健康の保持増進や体力の向上などにより、健やかな体を育成します。

施策 キャリア教育の推進、学習指導の改善・充実、特別支援教育の推進など15施策
主な推進指標 28指標

(2) 質の高い教育環境づくりの推進

学校施設の耐震化や防災対策など学校の安心・安全対策を進めるとともに、教職員の資質能力の向上や学校運営の改善、学習環境の整備・充実などにより、質の高い学校教育を推進します。

また、特色ある私学教育の振興や、高校や大学の修士支援に取り組みます。

施策 教育施設・設備、教育環境の向上、学校安全の推進、**教職員の資質能力の向上**など8施策
主な推進指標 12指標

(3) 生涯にわたる県民総参加の教育の推進

子どもたちの健やかな育ちの基盤である家庭の教育力の向上を図るとともに、子どもたちの育ちを社会全体で育むため、本県の地域力を活かした、家庭・地域と学校とが連携した取組を充実します。

また、県民の学習ニーズに応える学習機会を提供し、活力ある生涯学習社会を実現するとともに、文化・芸術に親しむ環境の整備や、文化財の保護と活用、スポーツ推進計画(平成25年3月策定)に基づく総合的なスポーツ施策を推進します。

施策 家庭教育支援の充実、地域と学校が連携した子どもの育成、文化にふれあひ親しむ環境づくりの推進など7施策
主な推進指標 10指標

重点化

10の緊急・重点プロジェクトの推進

東日本大震災を教訓とした学校等の耐震対策、深刻ないじめや不登校への対策、厳しい雇用情勢を踏まえた高校生の就職対策などの緊急課題に対応するとともに、グローバル化や産業構造の変化への対応、新たな教育課題への対応、平成27年に開催される世界スカウトジャンボリーを契機とした国際理解の推進など、今後、5年間に重点的に実施する「10の緊急・重点プロジェクト」を推進します。

- ①グローバル人材育成プロジェクト
- ②ものづくり人材育成プロジェクト
- ③確かな学力育成プロジェクト
- ④豊かな心育成プロジェクト
- ⑤子ども元気創造プロジェクト
- ⑥魅力ある学校づくりプロジェクト
- ⑦安心・安全な学校づくりプロジェクト
- ⑧教職員人材育成プロジェクト
- ⑨地域ぐるみの教育推進プロジェクト
- ⑩世界スカウトジャンボリー開催プロジェクト

施策 ⑱ 教職員の資質能力の向上

《現状と課題》

学校教育の課題に的確に対応し、活力ある学校づくりを進めるためには、一人ひとりの教職員がそれぞれの資質能力をさらに高めるとともに、これを組織の力につなげていくことができるよう、組織的な学校運営に努めることが必要です。

このような中、本県では、有識者等からなる「山口県教職員人材育成検討会議」を平成18年度から3年間設置し、その提言を受けて、教職員の養成・採用、評価、研修、人事制度等による体系的な人材育成システムの構築に向けた取組を推進しているところです。

一方で、学校を取り巻く環境は、今後も急速に変化することが予想されるとともに、教職員の大量退職を迎えていることから、これまで以上に、教育に対する高い意欲と実践的指導力を有する教職員の育成はもとより、次代の本県教育を担う人材の養成・採用や、経験豊かなベテランの教職員の知識や技能を若手の教職員に継承する体制づくりなど、教職員の資質能力の向上に向けた取組が求められています。

平成24年3月には、「教職員人材育成基本方針」を策定し、キャリアステージ(教職経験)ごとに求められる教員の役割や資質能力を示すとともに、本県教育を担う教職員の育成に向けた方針を「5つの基本方針」として示しました。

《今後の方向性》

今後は、「教職員人材育成基本方針」に示す「5つの基本方針」に基づき、学校体験制度や教育実習の充実等に向けて、大学と連携して優秀な人材を育てる取組をより一層進めるとともに、教員採用選考試験の改善、教職員評価、やまぐち総合教育支援センターでの研修や大学院等への派遣研修、公募型人事制度等、様々な人材育成に関する取組を十分に活用し、学校、市町教委、県教委が一体となって本県教育を担う人材を育成するための総合的な取組を積極的に推進します。

《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

重点プロジェクト 教職員人材育成プロジェクト

推進方向

今後、教職員の大量退職が加速化し、新規採用教職員の増加が見込まれることから、「教職員人材育成基本方針」に基づき、意欲と実践的指導力を有する教職志願者の確保や現職教員の継続的な育成、さらには、学校運営・校内指導体制の充実に向けた取組を推進し、複雑化・多様化する教育課題に的確に対応できる教職員の育成を図ります。

具体的な取組内容

- ◆ 高い意欲と実践的指導力を有する人材の確保や若手教職員の育成のため、新たに設置する「山口県教員養成等検討協議会」を通して、大学等との連携を高め、教員養成や採用選考の改善を図ります。



- ◆ キャリアステージに応じた研修の充実、特に、若手・中堅段階の研修の強化により、教職員一人ひとりの資質能力や意欲の向上を図るとともに、教職大学院等の活用により、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を推進します。



- ◆ 校内研修の充実やOJTの推進により、学校運営の中核となるミドルリーダーや管理職の育成に向けた取組の充実を図り、学校運営・校内指導体制を充実させます。



教職員人材育成基本方針 (H24. 3策定)

第1回教員養成等検討協議会協議資料から

▽「教職員人材育成基本方針」に基づく計画的・一体的な取組の推進

(1) 現状と課題

- 複雑化・多様化する様々な教育課題に的確に対応し、活力ある学校づくりを進めるためには、教職員の一人ひとりがそれぞれの資質能力をさらに高めるとともに、これを組織の力につなげていくことができるよう、組織的な学校運営に努めることが必要である。
- 教育を取り巻く環境は、今後も急速に変化することが予想される。また、教職員の大量退職を迎えることから、これまで以上に、教育に対する高い意欲と指導力を有する教職員の育成が必要である。

(2) これまでの取組

- 有識者等からなる「山口県教職員人材育成検討会議」を平成18年度から3年間設置し、その提言を受けて、教職員の養成・採用、評価、研修、人事制度等による体系的な人材育成システムの構築に向けた取組を推進した。また、平成24年度からはやまぐち総合教育支援センターの研修体系を見直した。
- 平成22年度から3年間、国の委託事業を活用し学校運営や人材育成の要である教頭を中心に、組織的な学校運営に向けた取組を推進し、制度や体制の整備、校内研修による教職員の意識啓発に努めた。

▽ 人材育成の基本方針

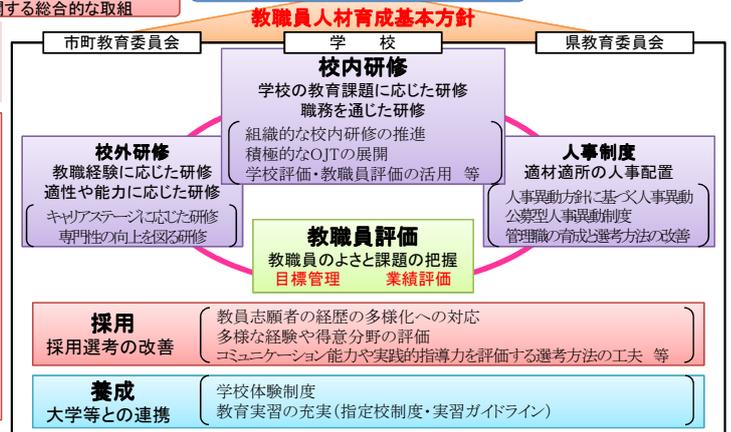
人材育成システム
養成・採用、評価、研修、人事制度等
人材育成に関する総合的な取組

教職員の資質能力の向上

ねらい 人材育成システムを一層活用しながら、学校、市町教育委員会、県教育委員会が一体となって取り組むための指針

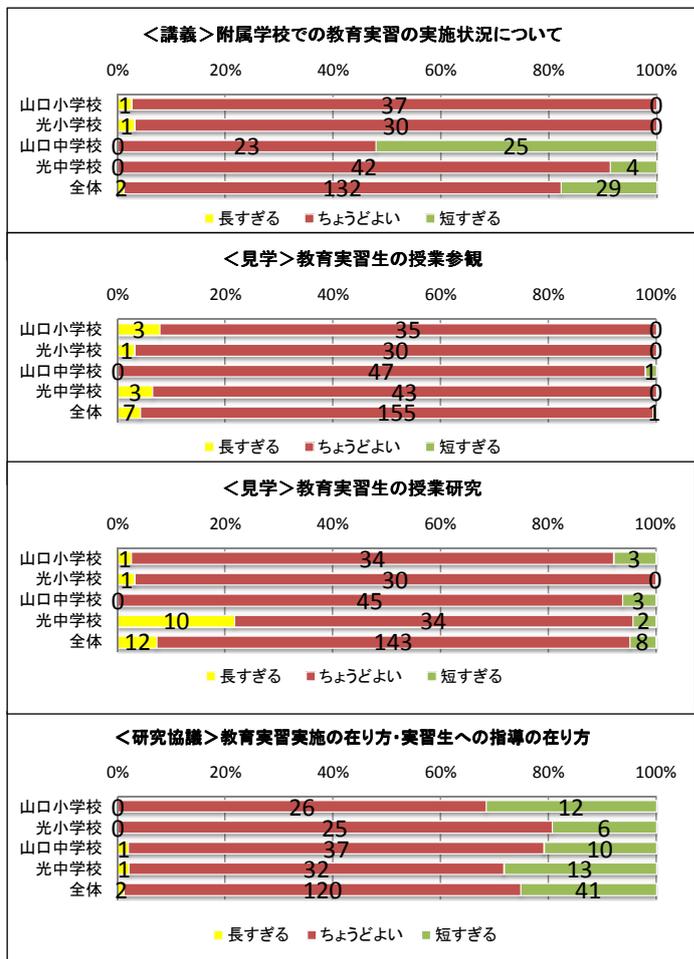
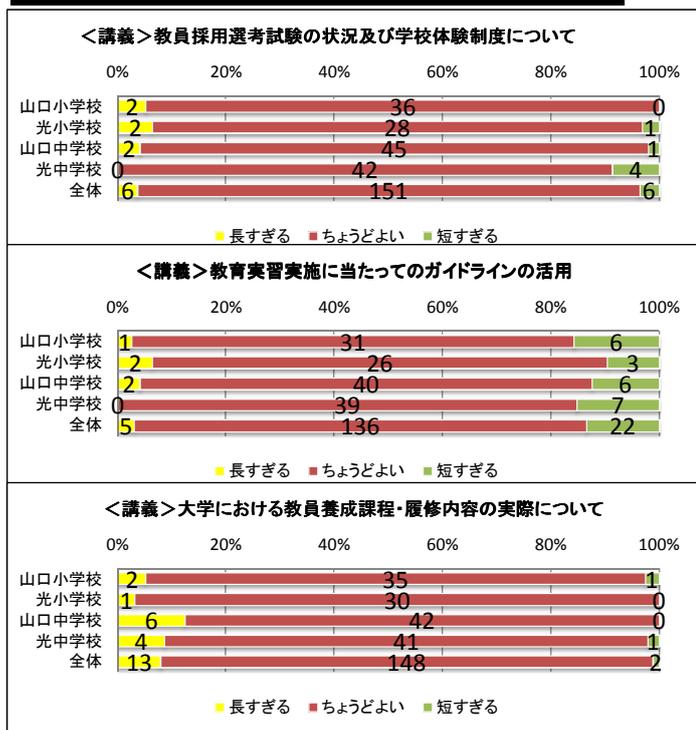
＜人材育成に向けた5つの基本方針＞

- 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。



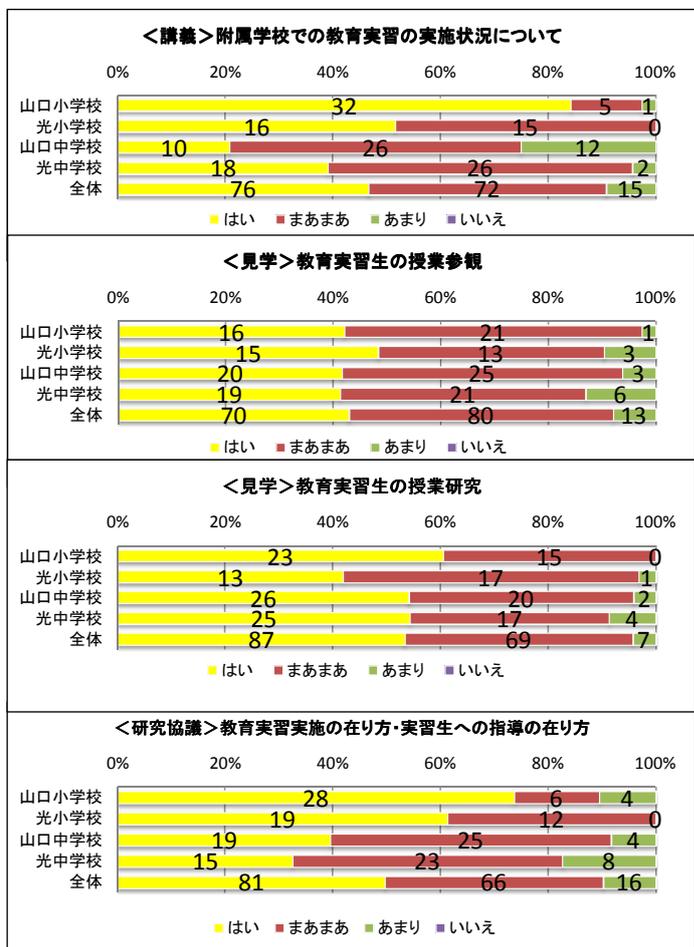
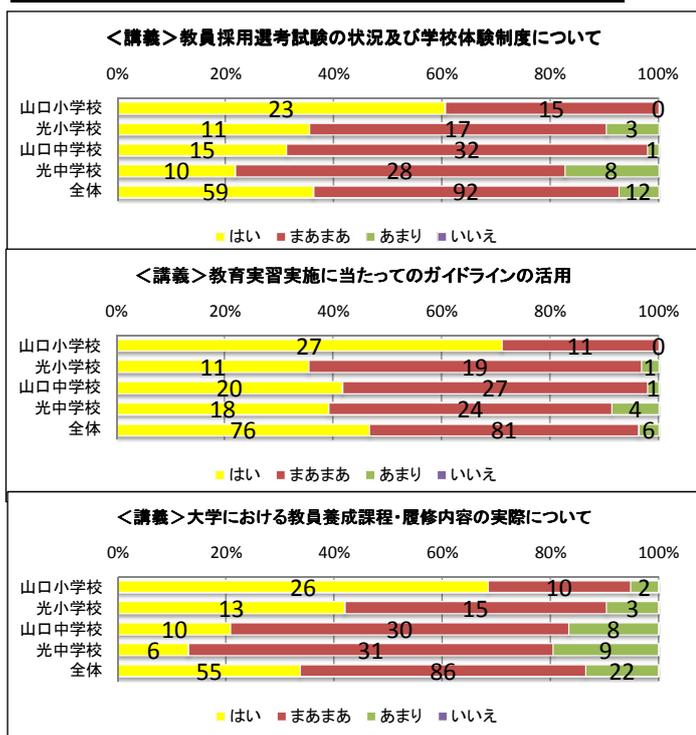
教育実習研修会アンケート結果

1 各内容の時間配分は適当でしたか。



教育実習研修会アンケート結果

2 この研修はあなたにとって役立ちましたか。



1 趣旨
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にするため、山口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において教育実践を積むことができる機会を設ける。

2 期待される効果
【新規学卒採用予定者にとって】
限られた期間に行う教育実習での授業と異なり
○時間をかけた授業づくり
○多くの(多学年での)授業実践や教育実践
○採用後も担当教員に相談(メンターの機能)
(現職教員との人間関係の深まり)
【実施校にとっては】
○教員の授業や業務の補助を行う学習支援員の活動が可能
○採用予定者が教育実践に一生懸命取り組む姿は、児童生徒はもとより学校の活性化につながる。
【大学にとっては】
○教職実践演習など大学の講義への活用

3 対象者
平成26年度山口県公立学校教員採用候補者名簿記載予定者の内、平成26年3月に山口市内の大学又は短期大学を卒業予定の者。ただし、小学校教員採用候補者に限る。

4 実施時期及び期間
平成26年2月3日(月)～2月28日(金)の5日程度

5 参加者 15人
山口大学 11人、山口学芸大学 4人

6 実施校別の実施期間及び参加者数

- 山口市立大殿小学校
○実施期間:平成26年2月17日(月)～2月21日(金)
○参加者:1人
- 山口市立湯田小学校
○実施期間:平成26年2月17日(月)～2月21日(金)
○参加者:2人

- 山口市立平川小学校
○実施期間:平成26年2月24日(月)～2月28日(金)
○参加者:4人
- 山口市立大内南小学校
○実施期間:平成26年2月17日(月)～2月21日(金)
○参加者:3人
- 山口市立小郡小学校
○実施期間:平成26年2月19日(水)～2月25日(火)
○参加者:2人
- 山口市立上郷小学校
○実施期間:平成26年2月24日(月)～2月28日(金)
○参加者:3人

7 教育実践内容
学習活動の補助、学習プリント等の点検・丸付け、日記指導補助、給食指導補助、清掃指導補助、休み時間の指導、図工等における用具等の準備、教材づくりの補助、委員会活動参加、代表委員会参観、特別支援学級指導補助、一斉下校指導補助、参観日授業見学、花壇の整備、校長講話(着任に向けての準備・心構え)、分掌会参観、学校行事の指導補助、卒業式ひな壇づくり、クラブ活動の指導補助、学年会への参加、校内研修への参加、外国語活動参観等

■ 申込時の課題
○大学等の授業に影響のない2月に実施したが、2月は卒業論文の提出や提出後の発表の時期と重なっており、参加が困難な者や5日間連続して参加できない者が多数いた。

■ 今後の予定
○業務日報及び研修報告書の提出
採用前教職インターンシップ参加者は、教育実践終了後、業務日報及び研修報告書を提出。
○採用前教職インターンシップの試行実施に係るアンケートの実施
本年度の試行実施状況を踏まえて本制度の検証を行うとともに、平成26年度からの本格実施に向けて改善、充実を図るため、山口市教育委員会及び実施校を対象にアンケートを実施。
アンケート結果を踏まえて、本格実施に向けて改善・充実を図る。

■採用前教職インターンシップに対する感想・意見

【受入校】
○本制度を実施した成果について

- ・担任をはじめとする教職員の活動を参観し、実際に話を聞いたりすることとおして、4月からの採用に向けた意識を高めることができた。
- ・現在新規採用教員として本校に勤務している教員から、4月からの準備物や初任者研修等に関する有益な情報を得ることができ、新規採用教員としての生活に見直しをもつことができたようである。
- ・帰宅前の打ち合わせのとき、一人ひとりがそれぞれ自分なりの具体的な課題を語っていた。教職につき自分自身を見つめ直すことができたと感じるように思われる。
- ・臨時採用経験がない学生にとって、この制度は具体的な教育実践を体験し、4月からの教育活動を身近に意識できる場として有意義である。
- ・毎日明るい笑顔で登校しており、早く先生として教壇に立ちたい、自分も子どものために頑張りたいという意欲が強く感じられるようになった。
- ・本校職員が新規採用者と同等の指導をしたので、学生たちに教員として自覚が生まれた。
- ・初めは、大変不安そうな感じでしたが、最後の日には、とても生き生きとし、4月からがんばるぞという気概が感じられるようになりました。また、より教師になりたいという気持ちが強くなったとのことでした。
- ・受ける側としても、若い先生方がよい刺激を受けて、服装が整ったり、授業も1時間1時間をより大切にしたりするような姿勢が見られました。

○本制度を実施する上での課題について

- ・新規学卒採用予定者にとって有意義な期間となるよう、新規学卒採用予定者が無理なく参加でき、学校側の受け入れも可能な時期である必要があることから、実施時期に関するお互いのすり合わせが必要である。
- ・現在は該当者の希望であるが、公平感を保つためには悉皆とし、できれば他大学の新卒者にも声かけが可能になるとよいと思う。このように考えると、授業期間中の実施が望ましいのかもしれない。
- ・学校の行き帰りを公共交通機関、または徒歩か自転車に限定すると、非常に大変になる方がおられることと予想される。大学に自家用車で通う学生については、認めることができないだろうか。
- ・一日の内、すべての時間が難しい場合もあると思うので、午前中だけとか、午後のみとかいった日程を組むことも現場では対応できるので学生が動きやすいように面談等で詳しくことについての相談ができればと思う。
- ・短期集中ではなく、長いスパンで2期ぐらい実施できるとよい。
- ・1月、2月の実施時期は、インフルエンザ流行による学級閉鎖が心配です。
- ・インターンをする学校は、なるべく学生の居住地の近くがよい。
- ・教師にとって最も大切な授業実践の経験を充実させること。
- ・2月に集中せず、1期2期制ぐらいにして、2学期など行事が多いときにも振り分ける方法が望ましい。5日間では慣れた頃に終了することになる。1期だけで無く、複数回できるとよい。長いスパンで実施できるとよい。

【参加学生】

○全体的な感想や今後の展望について

- ・子どもたちが自ら学ぶ意欲をもつことができるような授業づくりが大切であることを実感した。子どもたちが自主的に判断して取り組めるように、4月、5月の段階での学習規律、ルールづくりが大切であることを感じた。
 - ・配属学級、学年以外の授業参観、教員の様々な仕事や子ども、保護者との関係づくりについて、多くの話を聞くことができ勉強になった。
 - ・自分のよさや課題を認識することができ、4月までに準備するべきことが明確になった。
 - ・教育実践や採用1年目の教員との懇談を通して不安が払拭され、4月からの生活に見直しももてるようになった。
 - ・4月から教員として働くに当たり、勉強になることや実践していきたいことが見える意味ある研修になった。4月から責任を持って頑張ろうという気持ちになった。
 - ・授業実践、授業における指導補助、見学、一日担任、学年会議や校内研修への参加など、多くの先生方から、たくさん指導をいただき、様々な経験ができた。
 - ・自分が頑張ろうと思う気持ちは、先生や児童にも伝わっているということが分かり様々な形で返ってくるということが分かった。
 - ・子どもの関心を引きつけ、意欲を高めるためには、褒めること、評価、価値付けすることが大切だと気づいたことばかりで、とても勉強になった。
 - ・子どもが頑張りを実感できるような手立て(特に視覚的なもの)により、達成感を得られるということが分かり、そのような仕掛けをたくさんしていきたいと思った。毎日話ばせただけだとばかりで、とても勉強になった。
 - ・4月から教壇に立ち、授業を毎日こなすために、週単位で授業づくりをし、見直しをもって行動できなければいけないということが分かった。現場では、様々なことが求められることを知った。
 - ・教育実習や学校体験制度、学習ボランティア活動では体験できなかった、下校指導や職員会議に参加できて、学校の雰囲気(職員室の雰囲気)や地域とのつながりを感じることもできた。
 - ・教員が学校教育目標に向かってどのようにまとまっていって、どのように役割分担しているかなど知ることができ、組織的な取組を具体的にイメージできるようになった。
- 採用前教職インターンシップを実施する場合の要望
- ・貴重な機会であり、より長い期間参加できれば良かったと思った。
 - ・2月は卒業研究のため時間が取りにくい。可能であれば、10月～11月頃に行われると、より長期での参加が可能になる。
 - ・4月に近い時期でのインターンシップは、より教員になるという実感をもち、具体的な質問が効果的であると感じた。
 - ・インターンシップの実施時期や期間を、受入校と相談しながら決めることができると、参観したい行事等の幅が広がると感じた。
 - ・できるだけ早い時期に周知いただけると、日程を調整しやすくなる。
 - ・実施期間は、最低でも5日以上あった方がよいと感じた。実施時期も、もっと大学生が参加しやすい時期(11月、12月頃)にするとうよいと思う。
 - ・小規模校や特別支援学校など、様々な学校に行くことができると、さらによい。20

■ 初任者研修等研修体系

▽ 本県の新たな教職員研修体系

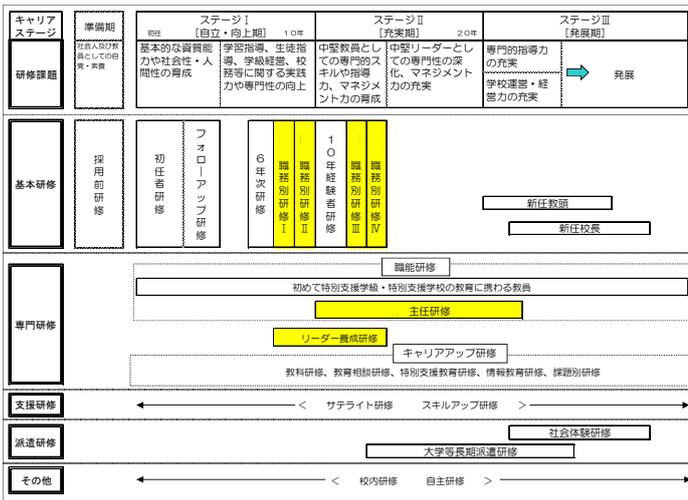
1 研修の基本方針

- ① 教職員のキャリアステージに応じた、計画的・継続的な資質能力の向上に取り組む。
- ② 教職員一人ひとりの得意分野の伸長と課題の克服を図る。
- ③ 支援研修等により、校内研修や自主研修を積極的にサポートする。
- ④ 各学校における教育課題を解決するためのリーダーとなる人材の専門性を高める。

自ら育つ教職員

■ 新たな研修体系

【教諭・管理職】



2 主な基本研修

- 初任者研修：実践的指導力と使命感を養う。幅広い知見を得る。
校内研修：180時間・・・指導教員が担当
・ 服務、学級経営、授業研究、生徒指導、キャリア教育、教育相談
・ 児童・生徒会活動、特別支援教育等
- 校外研修：18日・・・・センター、地区別、異校種、学校選択
・ 教職員としての心構え、服務、授業研究、学級経営、道徳教育
・ 保護者との連携、生徒指導、人間関係づくり等
- フォローアップ研修(2・3年次)：センター研修1～2日〔校外研修の他、校内研修やOJTを中心とした研修〕
- 6年次研修：2日〔異校種体験、センター研修〕
・ 評価を生かした授業づくり、いじめ・不登校の予防と対応等
- 10年経験者研修：中堅教員としての専門性の深化、資質向上
校外研修：10日〔センター研修7日＋学校選択研修3日〕
校内研修：20日〔学習・生徒指導、学級経営、特定課題等〕
- 職務別研修：教職員評価を通して把握したよき課題に基づいて学習指導、生徒指導、校務分掌等職務に関する講座を選択受講(2年に1回、計4日)
- 管理職研修：大量退職に伴う多くの新任校長・教頭の資質の向上
・ 危機管理、人材育成、児童生徒理解、学校運営等

3 主な専門研修

- ☆ 良さや課題に応じて受講
- キャリアアップ研修：教科、教育相談、特別支援教育、情報教育
外部機関との連携講座・・・山口大学、博物館
- ☆ マネジメント力の育成、学校・教科等の運営全体を見渡す
- 主任研修：リーダーシップ、組織マネジメント、分掌主任等が対象
- リーダー研修：組織的OJT、授業改善(算数・数学)、教育相談

4 主な支援研修

- サテライト研修：担当が学校等へ出向き、校内研修等を支援
・ 課題解決型・・・1年間通して学校の課題解決を支援
- スキルアップ研修：土曜日開催で、自由参加(10プラン)
例：「基礎から学ぶ授業づくり」「ワープロソフトウェアの基礎」
「心理検査WISC-Ⅲの実技と活用」等

■ 派遣研修(大学院派遣など)

▽ 大学院等派遣

- 目的・・・職務に関する資質向上を図るとともに、地域・学校の中核的な教員を養成するため、現職教員を大学院に派遣
- 派遣実績(H25)
・ 山口大学大学院教育学研究科・・・1年目6人、2年目3人
教育学部(特別支援教育)・・・9人
(学校保健)・・・3人
(教育相談)・・・4人
- ・ 山口県立大学・・・4人
- ・ 兵庫教育大学教職大学院・・・1年目3人、2年目3人
- 課題・・・学校運営に関するカリキュラムの充実や教育実践・実習科目の充実、研修派遣後の成果の還元など
- ※ その他の派遣先(H25)
・ 山口県立山口博物館・・・4人
- ・ 山口県十種ヶ峰青少年自然の家・・・1人
- ・ やまぐち総合教育支援センター・・・9人
- ・ 民間企業・・・7人

■ 研究テーマの例

「論理的思考力・表現力を養う国語科教育のあり方について」
「生徒の自己実現の過程を支援する教育相談体制の確立と推進」
「疑似分裂指定文におけるwhatの再併合分析」
「保健室登校への支援の在り方」
「中学校から取り組む就労を見据えた進路支援について」

■ ポイント

- ・ 学校運営、組織マネジメント等に係る内容の充実
- ・ 研究内容の汎用性
- ・ 具体的指導例等、研究成果の活用に至る成果物の有無
- ・ 研究成果の活用に向け教員集団を組織する活動の具体化

■ 派遣研修全体の研修成果の還元状況

- ・ 人間関係づくり、教育相談、特別支援教育などの研究領域は、積極的に研究成果の還元が行われている傾向が見られる。

■ 校内での人材育成

▽ OJTの推進による総合力の向上

- OJTとは：教員同士が協働の取組を通して、互い支え合い、成長し、高め合っていくこと
- OJT(On-the-Job-Training)の効果

 - (1) 実践的で業務に直結
 - (2) 一人ひとりの状況を踏まえた能力開発
 - (3) その内容や方法などを、状況に応じて、途中変更可能
 - (4) 実施する側にとってもOJTの機会となる
 - (5) いつでもどこでも実施できる方法
 - (6) 職場の信頼関係を醸成



▽ 組織的な学校運営による総合力の向上に向けて～5つのアプローチ～

- ① 学校評価・教職員評価・授業評価の活用
- ② 学校におけるOJTの推進
- ③ 学校事務職員の学校運営への参画
- ④ ICTの活用
- ⑤ 家庭や地域社会との連携

学校の総合力の向上

▽ 教職員評価の取組の充実

- 目標管理
・ 年3回の面談の有効活用
・ キャリアステージに応じた人材育成
若手・・・実践的指導力
中堅・・・高い専門性
ベテラン・・・企画力・調整力
管理職・・・マネジメント能力
 - 計画的OJT
 - 業績評価
- ▽ その他
- Of-JTの有効活用
 - 校内研修の組織

1 趣旨

大学教員の優れた研究実績を学校現場等で積極的に活用し、各学校の教育内容の充実や教員の指導力の向上を図る。
 また、現職教員等による大学での授業を促進し、授業力を有する教職志願者を育成するとともに、理論と実践の融合を図る。

2 概要

■大学教員の学校現場との連携促進

- 大学教員の研究内容や学校現場で指導可能な専門分野の一覧の作成
- ⇒県教委・市町教委、各学校、小教研等の教育団体へ配付
- ⇒研究指定校や研修での積極的な活用促進

■現職教員等による大学での授業促進

- 教育力向上指導員や教育センターの長期研修制の一覧の作成
- ⇒大学が実施している講義の中に、または、新たに実践的な講座（授業づくり実践演習（仮称））を創設し、教育力向上指導員ややまぐち総合教育支援センターの長期研修生、現職教員等が参画して、学習指導（授業づくり）や生徒指導等、実践的授業を行う

＜授業づくり実践演習（仮称）例＞

- ①授業づくり基礎知識に関する講義
 （学習指導要領の解釈、学習指導案の作成方法、授業実施上の留意事項）
- ②小グループによる共同した授業づくり
 予め提示する単元について、学習指導要領の分析、教材分析、学習指導案の作成
- ③小グループの代表学生による模擬授業
 学生同士の省察
 現職教員による指導助言（リレー形式で参加）
 大学教官による指導助言

3 今後の予定

■県内教育関係大学研究者人材バンク(仮称)の作成について

- 山口県教員養成等検討協議会（第2回会議）の意見を踏まえて各大学に依頼
- 各大学は、3月20日までに教育関係大学研究者リストを教職員課に提出
- 教職員課は、3月20日までに教育力向上指導員や長期研修制のリストを作成
- 平成25年度中に、県内教育関係大学研究者人材バンク（仮称）を完成、各大学、市町教委及び各学校等へ配付

■平成26年度の取組

- 各大学の教職実践演習等において、現職教員の活用及び成果の検証
- 教育委員会や研究指定校、各学校における研修会において大学教員の活用及び成果の検証

分類：①学習指導 ②生徒指導・進路指導 ③学校体育、学校保健、学校給食 ④創活動 ⑤特別支援教育 ⑥その他学校教育								
NO	分類	所属校(連絡先)	職名	氏名	教科等	これまでの教育実践の中で特筆すべき点	授業等公開実施状況	審議年度
1	①	山口市立〇〇小学校 〒753-8501 山口市滝町1-1 TEL:083-933-4550	教諭	きょうしよくたろう 教職 太郎	算数	学力向上推進教員として、算数科の学習を通じた児童の学力向上や少数指導の充実に向けて取り組んでいる。授業提供や授業参観を行い、放課後には効果的な板書・発問・算数的活動等、授業づくりについて研修会を行っている。	H25.6 第5学年 算数 既習の学びを活用する算数の楽しさを味わわせ、自分の考えの根拠を言葉や式・図等を用いて説明する力の育成を目指した授業実践を行いました。 H25.7 第5学年 算数 「式と計算」今年度の全国学力学習・学習状況調査の算数も問題から正答率の低かった問題を取り上げます。理由や数やことばを用いて説明する力につながる授業を行います。	H25

NO	所属名(連絡先)	職名	氏名	研究内容(専門分野)	学校教育に関する指導・支援の実績(協議会委員等を含む)
1	山口大学教育学部附属教育実践総合センター 〒753-8513 山口市吉田1677-1 山口大学教育学部 TEL:083-939-5300	教授	きょうしよくたろう 教職 太郎	<ul style="list-style-type: none"> ・学校組織マネジメント ・人事管理 ・人材育成 ・職能開発 学生に対して、マネジメントに関する理論や実践的な方法論の提供に努める。現実の学校を教材として、課題を発見し、その改善・改革方策を検討する。このプロセスが理論と実践の融合を図り、学校経営での実践的指導力を獲得する道であると考え、	<ul style="list-style-type: none"> ・学校組織マネジメント(学校評価) ・信頼される開かれた学校づくり ・学校評価の手法とその話かし方 (学校における指導・支援実績) H25.8 ○〇高等学校 校内研修指導 H25.10 ○〇市立〇〇中学校 校内研修指導 (委員等) H25 山口県教員養成等検討協議会委員 H24-〇〇小学校 コミュニティ・スクール学校運営協議会委員 H23 やまぐち総合教育支援センター初任者研修第4期研修講座 講師
2					

平成19年度に、高度専門職業人養成としての教員養成に特化した専門職大学院として創設。地元の教育委員会・学校の要望を反映したカリキュラムを編成。

1. 教職大学院の特徴(既存の修士課程との違い)

	教職大学院 (平成20年度～)	教員養成系 修士課程
修了要件	45単位以上 (うち10単位以上は学校等での実習)	30単位以上 修士論文の作成 (研究指導)
教員	4割以上は教職経験者等の実務家教員	大半が研究者
授業方法	① 事例研究、現地調査、双方向・多方向に行われる 討議・質疑応答 ② 学校実習及び共通科目を必修とした体系的な 教育課程	研究指導が中心
学位	教職修士(専門職)	修士(教育学)

2. 現状

	教職大学院 (平成20年度～)	教員養成系 修士課程
設置大学数	25大学 (国立19校、私立6校)	44大学 (国立のみ)
入学定員	815人	約3,300人
現職教員割合	入学者数の約4割 (348人)	
教員就職率	93%	54%

現行の教職大学院の教育課程について

- **教職大学院の課程の修了要件は、45単位以上(実習10単位以上を含む)**を修得することと規定(専門職大学院設置基準第29条第1項関係)。
- **共通科目の部分の単位数**については、各大学院における設定に委ねられているものの総単位数から実習10単位を引いたもののうちの半数以上が目安として示されている(平成18年中教審答申)。現行の教職大学院では、**おおむね20単位**。
- **実習**については、現職教員について全部または一部免除することができるものと規定(同設置基準第29条第1項第2項関係)。現行の教職大学院では、**7大学で全部免除、19大学で一部免除を認めている**。

*各教職大学院によって、修了要件は45～54単位、学校における実習は10～14単位、共通科目は18～22単位とするなど、それぞれ工夫している。



教育委員会や大学等の関係機関の連携・協働

○ 「学び続ける教員」を，教育委員会と大学等が連携・協働し支援する。

教育委員会と大学等が連携・協働し，養成段階から教職生活全体を通じた学びを支援し，教員の資質能力の向上に努める。その取組の例としては，次のようなものが考えられる。

(養成段階)

- ・ 実践的指導力を育成する**教員養成カリキュラムを開発**する。
- ・ 教員養成段階の学習評価基準を協働で作成する。
- ・ **教育実習や学校現場体験に効果的な実施方法を検討**する。

(現職段階)

- ・ **現職研修プログラムを協働で開発**する。
- ・ 校内研修プログラムを開発し，支援体制を構築する。

(その他)

- ・ 教員や管理職に求められる資質能力を明らかにする。
- ・ **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を構築**する。

※ 「学び続ける教員」の支援にあたっては，必要に応じて，首長部局とも連携

山口大学教育学部の取組

第2回教員養成等検討協議会協議資料から

山口大学教育学部ミッションの再定義

山口大学の教員養成分野は、山口県教育委員会等との連携により、**地域密着型を目指す大学として、義務教育諸学校に関する地域の教員養成機能の中心的役割を担うとともに、山口県における教育研究や社会貢献活動等を通じて我が国の教育の発展・向上に寄与することを基本的な目標とし、実践型教員養成機能への質的転換を図る**ものとする。このため、学部運営においては特に以下の二点について取り組む。

- i 実践的指導力の育成・強化を図るため、第2期中期目標期間においてカリキュラム改革を行いつつ、現在約20%の学校現場で指導経験のある大学教員を、第3期中期目標期間末には30%を確保するよう今後の採用人事を進めていく。
併せて、その他の大学教員についても附属学校園を中心とした学校現場に関わっていくシステムを構築する。
 - ii 学部に教育委員会の幹部職員や公立の連携協力校の長等が構成員となる常設の諮問会議を設置し、学部や大学院のカリキュラムの検証、養成する人材像、現職教員の再教育の在り方などについて定期的に実質的な意見交換を行い、教育への社会の要請を受けとめ、その質の向上を図る。
- 学士課程教育では、附属学校園や公立の連携協力校等を積極的に活用するなど、実践的な能力を育成しつつ、教科及び教職に関する科目を有機的に結びつけた体系的な教育課程を編成し、質の高い小学校教員、中学校教員、特別支援学校教員及び幼稚園教員を養成することによって山口県における教員養成の拠点機能を果たしていく。
なお、卒業生に占める教員就職率は現在70%であり、山口県における小学校教員養成、中学校教員養成及び特別支援学校教員養成の占有率について、現状はそれぞれ26%、28%（他学部を含む）及び8%であるが、第2期中期目標期間において「ちやぶ台方式」による協働型教職研修プログラム（学生、大学教員、現職教員等が、それぞれの立場から、或いは立場を越えて協働し、様々な教職体験、活動や省察を行うことにより、学校教育や教育事象の具体的な理解と課題解決能力の育成を図る教員養成・教職研修プログラム）の考え方やノウハウをカリキュラムに反映させる等の改革を行いつつ、占有率について第3期中期目標期間中に、小学校約40%、中学校約30%及び特別支援学校約20%を確保する。さらに、教員養成に関する大学全体の機能を活用するなど、総合大学の特性を活かして質の高い教員の養成に寄与する。
併せて実践臨床教育課程、情報科学教育課程、健康科学教育課程及び総合文化教育課程については、第3期中期目標期間末までに廃止する。
- 山口県教育委員会等との連携・協働により、第3期中期目標期間中に教職大学院を設置することによって、学部段階での資質能力を有した者の中から、さらにより実践的な指導力・展開力を備え、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を行う。また、現職教員を対象に、地域や学校における指導的役割を果たし得る教員等として不可欠な確かな指導的理論と優れた実践力・応用力を備えたスクールリーダーを養成する。このため、実務家教員と研究者教員のティーム・ティーミングによる授業を拡充するなど、理論と実践を架橋した教育の拡充を図るとともに、「ちやぶ台方式」による協働型授業を積極的に展開する。
なお、大学院修士課程の修了者（現職教員を除く）の教員就職率は、現状は44%であるが、第2期中期目標期間における改革を行いつつ、第3期中期目標期間中に教職大学院を設置し、その修了者の教員就職率は85%を確保する。
- 附属学校園等と協働して学校園における実践的課題解決に資する研究活動を行うとともに、免許状更新講習の実施、教育委員会等が行う現職教員研修のプログラム開発、校外研修への組織的な参画により、我が国の教員の資質能力向上に寄与するなど、教員の研究活動等を通じて積極的な社会貢献活動を行う。

山口大学教職大学院基本構想(案)

新しい山口大学教育学研究科 ～教職大学院の設置と既存修士課程の改革～

修士課程

「教員個人の能力開発に重点」

- ・理論と実践との往還型カリキュラムの強化

<養成する教員像>(案)

- 専門教科等の深い学問的知識と高度な授業研究能力を持つ教員(理論)
- 豊かな授業実践構想力とスキルをもつ教員(実践)
- 学校における諸活動を専門的な立場から支援し、学校や地域の総合的な教育文化活動の発展に貢献できる人材(貢献)

学校現場

「現場が求める高度な専門性を持つ、多様な人材を育成」



教職大学院

「OJDによる現場の課題解決プロジェクト型研究方式」(拠点校(勤務校や連携協力校)方式によるOJTと、大学でのOff-JT(OJL)の融合。勤務校や県、国レベルの課題。)

<養成する教員像>(案)

- 卓越した教育実践力を持ち、地域や校内の協働的な研修活動を創造・推進する力をもつ教員
- ・教育実践開発コース
(教育実践力:学級運営、保護者対応、生徒指導等)
- 学校及び地域における教育諸課題に対し、組織的・経営的な視座に立って取り組む指導力と実践力を備えた教員
- ・学校経営コース(マネジメントリーダー)

教育学部 「教員としての最低限の
資質能力の保障」



教職大学院設置後の山口大学教育学研究科の構成(案)

修士課程(2専攻)

学校教育専攻

- 学校教育専修
(学校教育分野、幼児教育分野、特別支援教育分野)
- 学校臨床心理学専修

教科教育専攻

専門職学位課程(1専攻2コース)

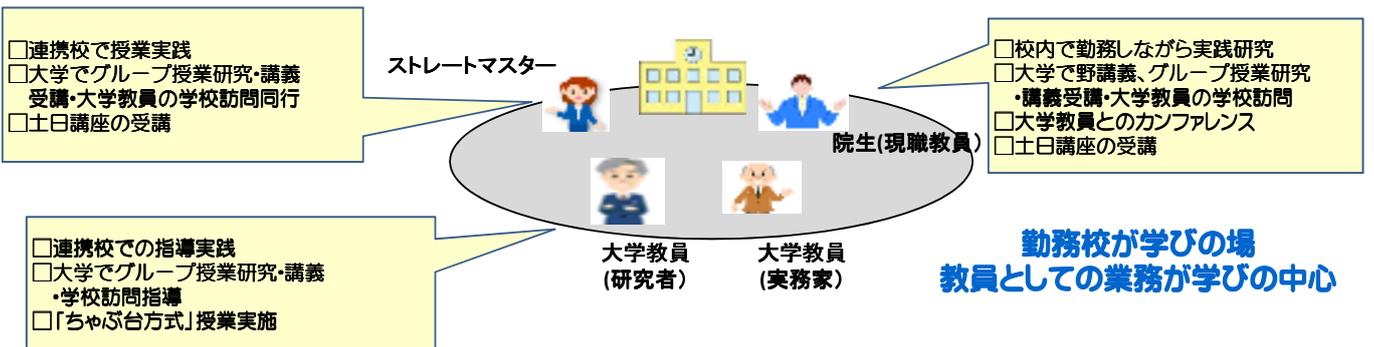
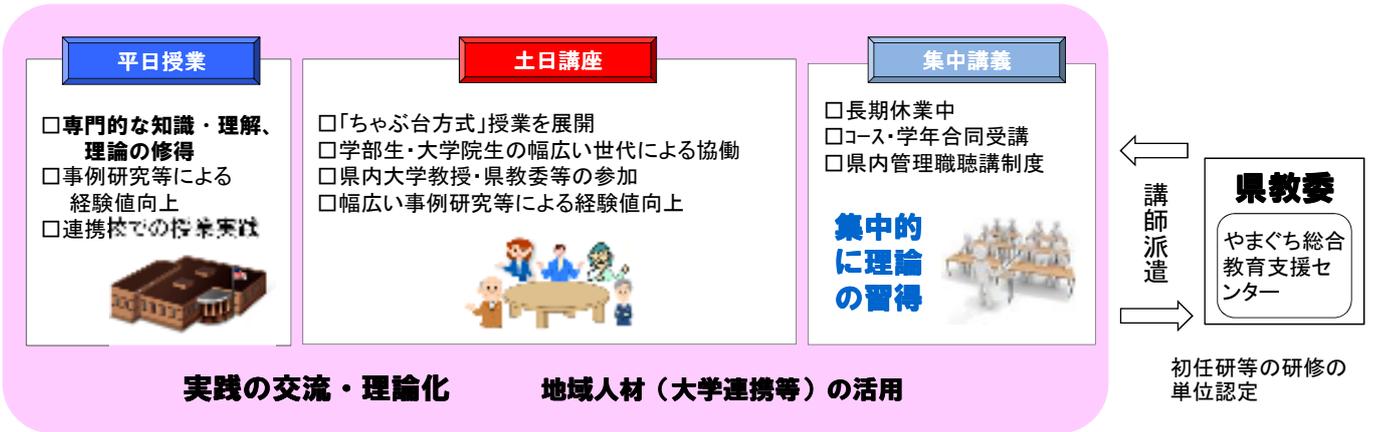
教職実践高度化専攻

- 学校経営コース
(マネジメントリーダー養成、現職経験10年以上)
- 教育実践開発コース
(スクールリーダー養成)

* 名称等、すべて素案の段階。

* 現行の研究科は修士課程のみ(学校教育専攻(定員13名)、教科教育専攻(定員28名))。

教職大学院運営イメージ(案)



山口県教員養成等検討協議会第1回会議概要

- 1 日時 平成25年10月15日(火) 13:00~15:30
- 2 場所 山口県庁共用第4会議室(県庁4階)
- 3 出席者 大学関係委員 11名 市町教委・学校関係委員 4名
- 4 主な協議事項等
 - ・本県の教員養成・採用等の現状について
 - ・教育委員会・学校と大学等が連携した教員の養成のあり方について
 - ・教育委員会・学校と大学等が連携した教員の採用のあり方について
 - ・教育委員会・学校と大学等が連携した現職教員の育成のあり方について

主な意見

■教員の養成・採用のあり方について

<求める教員像に関する意見>

- ・県教委の「求める教員像」と各大学の養成方針のすりあわせ。
- ・山口県の教員像が求めているのは、総合的な人間力。学生が受け止めやすいよう新規採用教員に対する求める教員像の具体化。

<学校体験制度・教育実習指定校制度についての意見>

- ・体験制度の、どの学校でも体験できる制度への拡充
- ・実習指定校制度のスケールメリットのある小中学校への拡充

<採用選考試験についての意見>

- ・地元の教員を地元で育てると言う観点に立ち、県内出身者の増加に向けた方策を大学は考えるべき。
- ・志願者数の増加に向けた小中高校への働きかけ。
- ・志願倍率の向上だけでなく大学は質の担保に取り組むべき。
- ・大学入試におけるAO入試のような仕組みの検討。

<養成課程の取組に関する意見>

- ・授業づくりの技術を身に付けるカリキュラムの構築
- ・授業づくりに現場の教員が加わるような仕組みづくり

■現職教員の育成のあり方について

<若手教員の育成について>

- ・新たな課題が生じた時に、学び直しができる仕組みづくり。
- ・県内各大学の専門性を生かせる形でシステムのづくり。
- ・学び直しとは、実践と理論の往還を繰り返すこと。

<管理職の育成について>

- ・管理職登用に当たりマネジメント能力の向上に特化した研修の充実
- ・名簿登載後の管理職研修の充実

<教職大学院について>

- ・管理職の質を高めていく方策として教職大学院の設置
- ・スクールリーダー養成のカリキュラムが必要
- ・県教委、センター、各大学の連携による効率的な仕組みづくり(一つの大学が行う時代ではない)
- ・教育学研究科の反省に立ち、教職大学院の在り方について、県教委が明示すべき。
- ・山口大学のミッションの再定義では、養成・採用・研修を一本化して、大学、県教委が連携して、地域の教員の資質能力の向上に寄与することを明示。
- ・文科省は、各県に一つ教職大学院を設置することを指示。
- ・山口大学も教職大学院の設置について検討中。
- ・県内の学校現場のニーズを踏まえ、県内の大学の教員養成課程の充実にも寄与する教職大学院にしたい。
- ・検討状況はこの会議で随時、報告。各大学の協力を。

山口県教員養成等検討協議会第2回会議概要

- 1 日時 平成26年2月20日(木) 9:30~11:30
 2 場所 教育委員会室
 3 出席者 大学関係委員 9名 市町教委・学校関係委員 4名
 4 主な協議事項等 ①報告 第1回検討会議の意見等を踏まえた取組の状況について
 ②協議 養成段階の取組の充実に向けて
 ③協議 現職教員の育成に向けた取組の充実について
 ④報告 来年度の取組予定について本県の教員養成・採用等の現状について

主な意見

■第一回検討会議の意見等を踏まえた取組の状況について

- 大学教員の教育実習研修会への参加について検討すべき。
- 採用前教職インターンシップ制度を試行から長期間の実施に。
- 教育関係人材バンクの教職実践演習等への活用。

■養成段階の取組の充実に向けて

- 山口大学教育学部のミッションの再定義についての説明(地域密着型、県内教員養成機能の中心的役割等のミッション、新課程の廃止や実践型教員養成への転換をめざしたカリキュラムの改革等)
- 教育関係人材バンクを活用した現場教員の大学への招聘
- 行政(市町教委)・大学・学校が協議する場の設定
- 学生の自発性、学校現場のボランティアでなく制度としての取組
- 大卒学生の教員としての成長を追跡調査し、養成課程に反映(大学教員の初任研や1000日プラン等への参加)

■現職教員の育成に向けた取組の充実について

- 山口大学に設置予定の教職大学院の基本構想の説明(設置コース、実務家教員の確保等)
- 大学院に派遣される教員は学校運営の中心。学びの場が大学院ではなく学校現場にあり、軸足そこにあって、最新の教育技術を学ぶというのが理想的。

- 現職教員が大学院に行くのではなく、大学教員が学校現場に来て最新の教育技術を指導してもらい、大学教員も実際の生徒達を前にした実践的な研究をおこなう仕組みの構築が必要。
- 県内の大学の学部を卒業した学生が教職大学院に進んでいく仕組みや教職大学院修了後の教員採用の特例措置が必要。
- 県内他大学からの推薦枠も考えられる(山口大学)。教職大学院修了者の採用方法、管理職選考の方法についても今後検討(県教委)
- 教員の大事な職務である研修・研鑽、学び続ける教員を支援する仕組みが必要。フォローアップ研修から職務別研修までの間、職務別研修後の長い教職生活の間で、自ら学ぼうとする高い意欲をもつ者が、教職大学院に行き、学べる仕組みが必要。
- 教員に求められる資質能力は日々変化しており、新しい学び直しができる仕組みが必要。
- 学校経営コースには、学校評価における第三者評価の役割を期待したい。大学教員と大学院在籍の現職教員でチームを編成し、第三者評価を行うことにより、学校運営の改善や現職教員院生については学校マネジメントを学ぶ貴重な機会となる。
- 教職大学院に対し学校現場の期待は高い。今後、大学間の連携が大事になってくる。次回は、大学間の連携に付いて協議したい。
- 大学での協議の参考とするため、協議会の議論や今年度の取組のまとめを事務局が作成して欲しい。

平成25年度 山口県教員養成等検討協議会 シンポジウム 概要 教員養成の岐路～複雑化・多様化する教育課題に的確に対応する教員の養成・育成に向けて～

- 1 趣旨
 教育を取り巻く環境が急速に変化する中、複雑化・多様化する教育課題に的確に対応できる実践的な指導力を有する教員の養成や学校運営の中核を担う教員の育成が求められている。
 このため、山口県では、今年度、教員養成課程を有するすべての大学等で構成する「山口県教員養成等検討協議会」を新たに設置するとともに、教育委員会・学校や大学等の連携を強化し、教員の養成や育成の充実に向けた取組を積極的に進めているところである。
 こうした中、本シンポジウムにおいては、教員の養成や育成に関わる県内の教育機関、関係者が一堂に会し、国の教育政策の動向を踏まえながら本県の実情を生かした教員の養成や育成の方向性を展望する。
- 2 主催 山口県教員養成等検討協議会
- 3 日時 平成25年11月13日(水) 13:30~17:30
- 4 場所 山口大学 経済学部 第2大講義室(山口市吉田1677-1)
- 5 参加者 教員養成課程を有する大学及び短期大学(教員志望の学生等を含む)、県・市町教育委員会、学校、その他教育機関の関係者など186人(内訳:大学教員74人、大学職員14人、大学生・院生65人、教育委員会職員18人、現職教員4人、パネリスト等11人)
- 6 内容等
- (1)開会行事(13:30~13:40)
 主催者開会挨拶 山口県教員養成等検討協議会会長(萩市教育委員会教育長) 中村哲夫
- (2)行政説明(13:40~14:10)
 「山口県における教員の養成・採用、育成の現状」 山口県教育委員会 教育次長 竹本芳朗
- (3)基調講演(14:10~15:10)
 「大学に求められるこれからの教員養成の在り方」
 □これからの教員・管理職の養成の在り方について 文部科学省 初等中等教育局 教職員課 課長補佐 藤岡謙一
 □大学に求められるこれからの教員養成の在り方 文部科学省 高等教育局 大学振興課 教員養成企画室専門官
 ~大学改革の視点から~ (併) 教職大学院係長 栢森麻代
- (4)パネルディスカッション(15:25~17:25)
 第I部 これからの教員養成・育成に求められるもの(15:25~16:25)
 ~教育委員会・大学の養成・育成システムは社会や学校現場のニーズに込えているのか~
 パネリスト: 文部科学省初等中等教育局教職員課 課長補佐 藤岡謙一 山口大学教育学部 教授 村上清文
 萩市教育委員会教育長 中村哲夫 下関市立熊野小学校長 松田靖 下松市立末武中学校長 河村則彦
 コーディネーター: 山口県立大学教授 甲原定房
- 第II部 これからの教員養成大学に求められるもの(16:25~17:25)
 ~教職大学院を事例として~
 パネリスト: 文部科学省高等教育局大学振興課 専門官 栢森麻代 兵庫教育大学学校教育研究科 教授 日渡円
 山口県教育委員会 審議監 小西哲也 岩国市教育委員会 学校教育課 主幹 平原俊一
 下関市立文洋中学校長 升本雅巳
 コーディネーター: 山口大学教育学部 教授 和泉研二
- (5)閉会行事(17:25~17:30)
 主催者開会挨拶 山口県教員養成等検討協議会副会長(山口大学教育学部長) 岡村康夫

■参考となった事項・感想

■地元地域のみならず全国の学校におけるリーダー・ミドルリーダー養成への使命感を持ち、「学長始め運営者側」と「大学教員」と「事務職員」のチーム連携により、一つの完成品ができている。

■強い学長のリーダーシップと大学教員が『教員養成』の役割を理解して教育、研究を行っている。⇒大学として、ミッションとビジョンがしっかりとおり、職員の意識改革がなされている。

■学外では神戸キャンパス、学内では教育支援を行なうセンターやルームといった『ハード面』と、長期履修学生制度・様々な教育プログラムといった『ソフト面』の融合がなされ、考えられた学習構成ときめ細かい指導力がなされていた。

■広報誌『教育予備線』を発刊し、大学のPRはもとより、今、教育現場で求められる知識や話題に関する情報を定期的に学外と学内の大学生に発信している。⇒大学生の意識を間接的に向上させる。

■教職大学院には年齢や立場、所属県の異なるさまざまな人が集まっていることも大きな財産と考える。職場でのしがらみから開放され、再び学び直す環境としては良いシステムと感じた。

■兵教大は①国主導の設置、②教育に特化した単科大学、③学業に専念しやすい環境の3条件が揃ったからこそ成立できる教育・運営環境だと考える。しかし、それだけではなく、大学を構成する大学教員や事務職員の強い使命感と、この大学を支援・協力する地元や全国の協力校との連携があったからこそ成立している。

■養成すべきキャリア候補は多く存在しており、学位や大学院にこだわらず、2年という期間にもこだわらず、実を取り、長期的な支援を念頭により多くの現職教員が学べる環境づくりが大切である。(ICTを活用した授業展開、長期休み期間重点学習、科目等履修として授業展開し、将来的に学位が取れるシステムの構築など)。

■教職大学院を教育学研究科修士課程と同等の学位であると位置付けた場合、既に修士課程をストレートまたは在職中に修了した者が教職大学院で学ぶことができなくなると予想される。『実』をとるのであれば、学位にこだわらない学習機会をつくることに意義があると考える(具体的には既に修士(教育学)を持っている人も教職大学院に行く、または同等の教育を受けるチャンスを与える)。

■難しいかもしれないが、学力向上と言う意味で『修士課程』、指導力・運営力という意味で『教職大学院』、両方とも履修できる構成がベストと考える。学校の先生はいきなり管理職にはなれない。学力・知識あつての先生であり、そういう意味で現時点では、『修士課程』の存在意義はあると思う。兵教大においても現職の先生があえて修士過程』を選択する方も居られた。

■国が教職大学院設置を押ししているが、半数が定員割れ。どこも高い定員設定をしていないが、それなりの理由が考えられる。ニーズとシーズのミスマッチ。行きたくとも行きにくい環境等が原因と考える。法科大学院を反面教師として、先行大学の情報を参考にし、山口県の地域性も考慮したよりよいシステムの構築を期待したい。他人事では無く、大学として考えたい。

■授業実践コースゼミにおいて、学部、研究科、教職大学院の学生、院生がとともゼミで意見交換を交わしていることに驚きと感銘を受けた。

■キャリアセンターやラーニングコモンズなど、学生の自発的な行動や学習を促進させるための試みが非常に充実している。

■単科大学である利点を生かし、教員養成に各教員及び学生、院生が専念できる環境づくりに取り組まれていることは大変すばらしいと思った。

■山口県で教職大学院を設置する場合、山口大学だけでなく、他の県内の教員養成課程を持つ大学との連携も視野にいれておられるのか。今後、設置に向けてより具体像が明確になっていけば、本学としてもどのように協力が可能であるか具体化していけると思う。

■近隣の教育委員会や学校と連携し、共同研究を推進している点も重要であると考えられる。教員養成を行う大学として、「実践的指導力」の育成はこれまで以上に求められるものである。今後は近隣の学校とのかかわりを増やしていくことも考えたい。

■教育実習を行う際、教育委員会や学校との連絡調整は多大な労力を要するが、教育実習総合センターがその役割を担い、学校現場とつながりのあるスタッフを配置して効率的な運営を行っていた。このような運営体制は大学教員の負担を軽減するだけでなく、教育実習にかかわる情報が集約され、学生にとっても活用しやすい組織であり、魅力的であった。

■教職大学院の「授業実践開発コース」のゼミの様子も印象的であった。現場経験のある院生が研究テーマやその成果を発表していたが、各自が学校現場での実践や調査をもとに進めており、将来的に教員としての力量形成や学校改善に役立てようとするものであった。このような授業が成立するためには、指導する立場の大学教員の力量が重要であるが、研究者としてだけではなく、実践的な視点を持って授業を展開していた。

■「授業実践コースゼミ」見学は、教職大学院学生と非教職大学院学生が混在するゼミで、そのゼミ発表内容の違いが興味深いものがあった。教職大学院学生が学校現場の特定の文脈における実践的な課題を念頭に発表していたのに対し、非教職大学院学生は原理・原則的な内容を発表しており、この混在と相互の関わり合いがよい作用をもたらしているように思われた。既存の大学院すべてを教職大学院のみに特化するのはいかがなものかと思われた。既存の大学院と教職大学院相互の相乗作用があるとよいのだが。

養成課程に関する取組についての市町教委・学校現場の意見

(山口県教職員人材育成推進会議において意見収集)

<市町教育委員会>

- 条件付き採用の期間での否がつけにくい状況の中で、教育実習、模擬授業等を踏まえた学生との面談(適性、資質・能力、今後の指針等)が必要ではないか。
- 学校体験制度や教育実習の充実といった取り組みを、丁寧かつ確実に進めていくことが重要である。
- 大学が現職教員を様々な形で招聘し、臨場感のある講座を開設することで学生の動機付けや実践力の向上が図られる。
- さらに学校現場に入れるようなシステムが必要であると考えられる。
- 理論的な学習のみならず、実践的な学習、とくに授業づくりや教材研究については、養成段階でしっかり行ってほしい。また、教師に大切なのは、教師になってからも学び続ける姿勢であることもしっかりと指導してほしい。
- 採用になった教員は、社会人としての基本的な接遇ができていないため、保護者との接遇の際にトラブルが出る場合がある。大学においてもクレーム対応や社会人としての接遇・姿勢等についての研修・授業等も望まれる。

<校長>

- より実践的な講座がいるのではないかと。演習を増やし、例えば、板書の構造化とか、接遇に関するものとか、もっと一般的なことをいえば、危機対応、法令遵守、人権・体罰等、事例などを通して演習する必要性を感じている。
- 大学の教員養成課程の指導者が、実際の小・中・高・特別支援等の教育現場を体験し、いじめや不登校、発達障害のある生徒への対応、授業の指導や部活指導、学校行事の運営、保護者や地域対応等の経験を積んで、それを踏まえた上で教員養成に当たる必要があると強く思う。大学の教授には、様々な経験を積んだ素晴らしい方もたくさんおられますが、全員がそうとばかりは言えないような気がしています。
- 児童生徒を育てる教師の魅力について、もっと実感できる体験等の共有できるプログラムを仕組にしてほしい。
- また、今後再任用が増大していく中で、50歳代後半からのいわゆる発達段階のポイント、いわゆる、今までの教師としての自分の生き方を省みて、今後新たな視点を取り入れ、後半の人生に意欲を持って向かえるよう、自分が納得できるように修正することが必要になってくる。そういう発達心理学的な研修はこれまであまりなく、そのことを推進することによって、現在の50歳代の鬱的な障害にも対応できると思われる。【参考】「教師力」河村茂雄(早稲田大学大学院教授)
- 教育原論や教育心理学、教育課程論、教育制度などの基盤的なものを学ばせると共に、授業実践力を養成する取組や学校の教育活動の実際を学ぶ機会を多く設定するなど、内容を充実していくことが必要だと考える。
- 現在の教員には多様な力が求められる。保護者の要求水準も高くなっている。過去のように、保護者も含めて社会が若い教員をゆつたりと育てていこうとする風潮も薄れている。学校現場で今後求められる、教員としての、社会人としての力を養成するカリキュラムになっているか、養成課程研究のための、大学の先生の学校現場での体験研修があってもいいのではないかと。
- 新任教員は、自信を持って授業を行い指導してほしい。そのためには、大学在学中に授業実践に重点を置き行ってほしい。

大学等と連携した現職教員の育成についての市町教委・学校現場の意見 (山口県教職員人材育成推進会議において意見収集)

<市町教育委員会>

- 若手教員の育成を、行政、大学、各学校が熟識していくことが必要ではないか。
- 人材育成を校内体制だけに委ねることは難しい。市教委レベルで、若手の自主的な研修サークルのようなものを仕掛けていく必要がある。同世代の学校の枠を超えたネットワークが構築され、様々な学校の実態を知ることできるので、転勤時のギャップも軽減される。こうした取組に大学も参画できる部分があるのではないかと考えている。
- 大学院等に派遣された教員が、学校でその成果を生かす場の設定が必要。校内研修や市レベルでの研修会に積極的に活用していく必要がある。
- 何年か教職を経験した後で、課題をもってもう一度学びたいと思った教員にとって、学び直す機会が取りやすいシステムを検討する必要がある。(現行の大学院等派遣の拡大、大学院修学休業時の金銭面での補助等)
- 現役の教員が大学に戻って学ぶことができる制度の充実を願う。教員には、現場と学び直しの繰り返しが大切であることを若手のうちに指導していく必要がある。
- 「1000日プラン」の取組も軌道に乗りつつある。これに大学等もかかわることにより、しっかり活用し、着実に成果をあげる必要がある。

<校長>

- 6年次、10年経験者、職務別の各研修の際に、大学や大学院の講座の受講等を取り入れるなどの検討を進めてはどうか。
- 採用受験年齢である臨採の教員としての経験、新採教員としての校外・校内研修、大学での学び直し、現場での中堅としての経験と学び等々、大学と連携しながらの連綿とした研修体系が、もっと現場に還元され、活用されるとよい。

管理職の育成について

<市町教育委員会>

- マネジメントに関わる研修を充実させ、組織を積極的に動かさせ力を身につけさせたい。
- 副校長、主幹等の新しい職についても、積極的に導入を図り、組織力の強化を図りたい。
- 今後、多くの新任管理職が必要となることから、管理職候補者についても、より早い段階から、多様な経験を積ませておくことが望まれる。中堅教員を対象とした学校マネジメント研修や社会体験研修を実施することも意義がある。
- 指導主事等の教育行政経験や社会体験に、6年次修了者コースや10年次研修修了者コースなどを設け、若い時から多様な体験をさせていき、将来の管理職候補を育成することが必要。
- 名簿登載者への定期的な研修を実施することで、「次のステップに向けての準備」をしておくことができる。
- 管理職になる前に管理職の視点を持つための研修機会が充実することを望む。

<校長>

- 管理職に求められる最大の能力は、迅速な判断力と決断力である。多くの事例を基にした演習が必要。
- 学校運営に関する内容を、養成段階、若手、中堅の各段階で学べるよう、大学での教授内容、現職の研修内容を充実することが大切だと考える。
- 教頭、副校長、校長の各職においても、研修の機会、内容を工夫、改善する必要がある。
- 管理職も大量退職、大量採用となり校内での分掌主任など若いうちから経験を積ませる必要がある。また、中途採用や他県採用者から、人材を「発掘」「開拓」して能力を開発する必要がある。

教職大学院についての市町教委・学校現場の意見

(山口県教職員人材育成推進会議において意見収集)

<市町教育委員会>

- 教職大学院では、学校、行政等の教育現場の実態やニーズ、地域性等を熟知した者が不可欠である。また、制度が円滑に機能するための制度設計が重要と考える。
- 山口大学にも教職大学院が設置されることを希望する。
- 県の教員養成、研修に関して、地元の大学がどれくらいの力が発揮できるのかが、今後の県全体の教員の資質向上に係ってくるのではないかと考えている。いち早くこのことに取り組んだ県が、学校教育全体の質の向上が図られ、教育の充実が図られるのではないかと考えている。ぜひ山口県にその先頭になるような取組を進めて欲しい。
- 多種多様な特性のある児童・生徒の理解を深めるなどの専門的な知識やコミュニティ・スクール、地域協育ネット等の教育の変革をとられた視点が必要である。そのためにも、教職大学院が本県にあることは有効であると思われる。
- 山口大学において教職大学院が設置されれば、在学中に県内の学校現場や市町教委に数多く出向ことができ、現場にとっても本人にとってもメリットがあると考える。

<校長>

- 兵庫教育大学の外部評価委員会をしているが、講座や研修内容はかなり充実している。休職制度などの周知を幅広く行い、多くの希望者が行けるようにお願いしたい。
- 教職大学院については、確かに県内に設置されることが望ましいと思います。これまで派遣した教員のその後の状況等(管理職としての実績等)を十分把握・分析し、今後の派遣について方針を定める必要があると思います。
- 教師としての自己啓発として重要であり、また、管理職として必要な知識や考え方、手法等を身につける機会としても重要と思われる。
ただ、学校現場では研修代替に任せるわけで、学校力の低下につながらないように注意が必要である。
- 県中部に設置し、必要に応じて、サテライトを県内何カ所かに設けることができるとよいのではないかと考えている。
- 長期にわたり在籍して学ぶ形や、長期休業中1週間単位で研修できるもの、週1回数ヶ月にわたりサテライトで研修する形など、様々な学びの仕組みを検討できるとよいと思う。”
- 山口大学の教職大学院設置予定については、期待できる。しかし、一方では人口が少なく教職採用やその後の教職経験にメリットがないと定員割れの恐れがある。

山口県教員養成等検討協議会設置要綱

山口県教育委員会

(設置)

第1条 山口県の教育の振興に向けて、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、大学等と連携した取組を進めるため、山口県教員養成等検討協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 協議会は、次に掲げる事項を検討する。

- (1) 大学等と連携した教員の養成のあり方に関する事
- (2) 大学等と連携した教員の採用のあり方に関する事
- (3) 大学等と連携した現職教員の育成のあり方に関する事
- (4) その他、大学等と連携した取組に関する事

(委員)

第3条 協議会は、別表に掲げる委員により構成するものとし、山口県教育長が委嘱する。

- 2 委員の任期は1年とし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員は再任されることができる。

(会長及び副会長)

第4条 協議会に、会長及び副会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選により選出し、副会長は、会長が指名する。
- 3 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(協議会)

第5条 協議会は、会長が招集する。

- 2 協議会の議長は、会長をもって充てる。
- 3 協議会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 4 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見を求めることができる。
- 5 協議会の所掌事務について研究するため、必要に応じて研究部会を置くことができる。

(庶務)

第6条 協議会の庶務は、教育庁教育政策課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営について必要な事項は、山口県教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成25年9月27日から施行する。

山口県教員養成等検討協議会 委員一覧（第3条）

（五十音順 敬称略）

氏 名	所 属 等
石 橋 孝 明	徳山大学福祉情報学部長
岡 野 亮 介	山口福祉文化大学教授
岡 村 康 夫	山口大学教育学部長
奥野佐矢子	下関市立大学准教授
河 村 則 彦	下松市立末武中学校長
金 田 重 之	山口学芸大学・山口芸術短期大学 エクステンションセンター長
甲 原 定 房	山口県立大学教授
佐伯里英子	宇部フロンティア大学人間健康学部准教授
貞 末 俊 裕	梅光学院大学子ども学部特任教授
中 村 哲 夫	萩市教育委員会教育長
日 渡 円	兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授
福 田 廣	山口東京理科大学工学部教授
藤 本 駿	東亜大学人間科学部講師
牧 野 共 明	山口短期大学副学長
松 田 靖	下関市立熊野小学校長
松 根 健 治	山口県立岩国高等学校長