

文部科学省委託事業

総合的な教師力向上のための調査研究事業報告書

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

(報告書)

平成27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付けられるとともに、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、また、平成26年度は「総合的な教師力向上のための調査研究事業」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おられます。

この「報告書」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「報告書」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
「報告書」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>10</b>
1 中央教育審議会答申（H24.8月）	11
2 国の第2期教育振興基本計画（H25.6月閣議決定）	12
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）	13
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）	14
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）	15
<b>II 山口県における教職員の人材育成</b>	<b>18</b>
1 教職員人材育成基本方針	19
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付け	22
3 人材育成に向けた推進体制	23
4 人材育成に向けた具体的な取組	23
<b>III 山口県の教職員の現状</b>	<b>30</b>
1 教職員の年齢構成	31
2 教育課題の変化に伴う学校の現状	33
3 これからの教員に求められる資質能力	34
<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>36</b>
1 教育委員会・学校と大学の連携に関する意識調査	37
2 大学における教員養成課程のカリキュラム・授業に係る意識調査	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>50</b>
1 求める教師像の具体化	51
2 大学における体験活動の充実	52
3 実践的指導力を培う教育活動の充実	52
4 教育委員会・学校と大学等の連携に向けた体制づくり	55
5 地域密接型大学としての山口大学教育学部への期待	56
6 新規大学等卒業者を対象とした採用選考の工夫改善	56
<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>58</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	59
2 教員が学び続けるための体制づくり	60
<b>VII 教職大学院の設置に向けた取組</b>	<b>62</b>
1 教職大学院の目的・特色	63
2 教職大学院に期待すること、今後の検討事項等（平成25年度）	63
3 山口大学教育学部に設置される教職大学院の概要（平成26年度文科省申請）	68
4 教職大学院に期待すること、今後の検討事項等（平成26年度）	69
<b>VIII 平成26年度取組状況</b>	<b>74</b>
山口県教員養成等検討協議会設置要綱	98

## 「報告書」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付け、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」を位置付けるとともに、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「教員をめざす学生の学校体験制度」や教員志望学生の実践的指導力を養う「教師力向上プログラム」、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等を対象とした「教育実習実施に当たっての教育実習研修会」や「学校の教員養成力の向上を図る研修会」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 1,000 日プラン」などの取組を進めている。

- また、学校運営に関する資質能力を身につけたいと考えている教職経験 10 年以上の教職員のうち希望する者等を対象に、スクールリーダーとしての基礎的な資質能力を養うとともに、その職務の重要性に関する理解を深め、本県のスクールリーダーとして学校を牽引する意欲を高めることを目的とした「スクールリーダー研修講座」を今年度、試行実施した。

### **(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いくことが予想され、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つけることができる取組が必要である。
- 今後、増加してい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つ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)**

- 平成 25 年度「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。

- 大学の授業で身につけた資質能力とその程度については、全般的に、大学生に比べ初任者の方の見方が厳しく、児童生徒の状況の理解や、それを基にした判断・実践に係る力の育成を大学時代に求める声が多い。
- 「子どもの実態についての専門的知識・理解」については、「よく身につけた」「ある程度身につけた」と回答しているのは、大学生の83%に対し、初任者は38%にとどまっている。同様に、「児童生徒の状況に応じ、判断を基に実践する力」は63%に対し19%、「児童生徒の状況に応じ、専門的知識を基に対応を判断する力」は64%に対し24%、「指導方法に対する知識・理解」は76%に対し38%と、学校現場での勤務経験を経て見方が厳しくなっている状況がうかがえる。
- 大学のカリキュラム・授業に望むことについては、「学校体験等、学校現場での実践に係る場の充実」について、24.7%の大学生が大学での授業・カリキュラムに望んでいるが、初任者になると35.9%と、望む割合がさらに増えている。
- この傾向は、「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」の項目についても伺うことができ、大学生で16%が初任者は22%に増えている。
- この調査項目においても、学校現場での勤務経験を経て、学校現場の実態に関する内容について大学の授業等で学ぶ必要があると、より多くの初任者が感じている傾向が見て取れる。

#### **(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、平成25年度から小学校教員志望者を対象に実施している採用前教職インターンシップ制度については、採用数が増加している中学校や高等学校教員志望者、ほとんどの学校で一人配置の養護教諭志望者も対象とするなど、制度の改善・充実に取り組むこと、学校現場の実習や実践的な講義により教員志望者の実践的指導力を高め、即戦力として活躍できる教員を養成する、教師塾のプログラムを新たに構築するとともに、大学においても、実践的な指導力を身につ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、学校現場の指導担当教員同士の情報交流の場の設置や、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とともに、優れた指導実績を有する現職教員のデータベースの作成・活用に積極的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とともに、教師塾修了者については、教師塾の取組で身に付いた資質能力を適切に評価できるような特別選考の仕組みの構築が必要である。

#### **(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必要がある。
- 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ベース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つ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、学校を学びの場として、学校や地域の課題解決に資する実践研究を大学教員が支援していく福井大学教職大学院の拠点校方式を参考とした教職大学院を平成 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。
- 教職大学院制度の成功の可否は、大学と県教委との間に、どれだけ信頼関係ができあがっているかにかかっている。教育委員会と協働して設置する気持ちで取り組む必要がある。
- 学びの場を学校現場とすることにより、実態に即した研究、学校運営の改善、他の教職員の研修の機会、大学の研究活動の充実などが期待できる。
- 学校課題の解決を図るプロジェクト研究では、学校独自の課題に加え、市町教委の研修課題も重視し市町全体を見渡した課題解決が求められるため、課題設定の段階から派遣元の市町教委等と連携し、意向を踏まえる必要がある。
- 本県教育に貢献する優れた教員を養成するためにも、県内の他大学の学部を卒業した学生が山口大学の教職大学院へ進み、実践的指導力を身につけられるような仕組みが必要である。



- やまぐち総合教育支援センターの研修の活用や互いの人材の活用、研究成果のセンターでの発表など、センターとの連携を一層推進することが重要である。
- 教職大学院の計画が確定した時点で、市町教委や教職員など学校関係者への情報提供が必要である。



## **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付け、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。

## 1 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つける管理職、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。

## 2 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」を位置付け、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つ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。

## 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)

- 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。

#### 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）

- 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的に推進するため、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

### **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)**

- 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もつとともに、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
- ◎豊かな社会性をもち、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つ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。

<b>■ 管理職</b>
<b>○ 役割</b>
<b>経営者</b>
■ 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
<b>○ 求められる資質能力</b>
<b>マネジメント能力</b>
■ 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
■ 所属教職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つけていくためには、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えるものである。

### <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付け

○ 「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」を位置付けるとともに、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。

- 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」を位置付けるとともに、「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、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付け

#### 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

- グローバル人材育成プロジェクト
- 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
- **教職員人材育成プロジェクト**
- 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」や教員志望学生の実践的指導力を養う「山口県教師力向上プログラム」、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等を対象とした「教育実習実施に当たっての教育実習研修会」や「学校の教員養成力の向上を図る研修会」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」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 1, 000 日プラン」などの取組を進めている。



- また、学校運営に関する資質能力を身につけたいと考えている教職経験10年以上の教職員のうち希望する者等を対象に、スクールリーダーとしての基礎的な資質能力を養うとともに、その職務の重要性に関する理解を深め、本県のスクールリーダーとして学校を牽引する意欲を高めることを目的とした「スクールリーダー研修講座」を今年度、試行実施した。

#### (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、平成26年度は、39校の小中高等学校等において、95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平成25年度は15人、平成26年度は21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。

#### (山口県教師力向上プログラム)

- 教育に対する使命感や情熱を有し、本県の教員を強く志す者に対して、優れた指導力を有する山口県の教員の教育実践について学び、大学で身につけた専門的知識の具現化を図る機会を提供することにより、子どもたちの確かな学力の育成を図る授業力や生徒指導に関する力などの実践的指導力を養うことを目的として、平成26年度から実施している。
- 大学の3年生または大学院の1年生を対象に、9月から翌年の2月まで、学校現場での実践に基づいた特別講義「教師力養成講座」を5日間と、学校現場の教員や学力向上推進リーダーのもと、学校現場で授業、学級活動、行事等教育活動に関する演習を実施する「教師力養成体験実習」を6日以上、授業を中心に行う「教師力養成体験実習(指定教育実習)」を6日以上実施するもので、平成26年度は、県内外の大学から45人の学生が志願し、27人の学生を選抜して実施した。
- 参加した学生からは、講義+演習スタイルで実感をもって理解でき、これまで体験することができないような授業ばかりで、もっと様々な授業を受けたいと思った、本プロ

グラムで学んでいることの多くは、目の前のことを理屈で処理するのではなく、受け継がれてきたものを次世代に渡すという、とても尊いものであると感じたといった意見があり、学生の学ぶ意欲がより一層高まっている。

- 学校にとっても、児童が年齢の近い学生とかかわることで学校生活を楽しんだり、児童の中にあこがれ（目標）の感情が芽生え、キャリア教育の視点からも有効、教職員が学生の一生懸命さに刺激を受けたり、学校全体の雰囲気がよくなったりと、学校の活性化につながっている。また、教師力養成体験実習を引き受けることで、教職員の人材育成の機会とな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つ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。

### （学校の教員養成力の向上を図る研修会）

- 平成26年10月に、山口大学教育学部の協力の下、附属学校5校を会場として、学校体験や教育実習、採用前教職インターンシップの担当者を対象とした研修会を実施した。
- 平成26年度は、県内の学校から学校体験や教育実習、採用前教職インターンシップを直接担当する教員92人が参加し、学校体験や教育実習、採用前教職インターンシップ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、採用前教職インターンシップ参加者や教員志望学生の受け入れの多い学校の担当者によ

る事例発表や附属学校における教育実習を見学するなどして、学校の教員養成功率の向上を図ったところである。

- 実施後のアンケートでは、「学校体験制度、教師力向上プログラム、教育実習、採用前教職インターンシップと続く教員養成に係る取組のそれぞれの意義が理解され、学生が学校・教室に入っているいろいろな立場から指導していくことがあたりまえになってきている現状について共通理解が図られた」、「教員志望学生への指導を通して自らの教育活動を振り返るなど、児童生徒の成長や学校の活性化だけでなく、教職員の資質能力の向上にも大きな役割を果たしていることを認識できた」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、平成26年度は、9校に10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や山口県教師力向上プログラム修了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つ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49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
▽ 山口県教師力向上プログラム修了者特別選考の導入
<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日間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)**

- 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。
- 平成26年度からは、小学校の新規学卒採用予定者を対象に、県内のすべての公立小学校で受け入れる体制を整え、11月から翌年2月までの間に5日以上、学校現場で教育実践を積ませる制度に改めて実施し、45人の新規学卒採用予定者が参加した。
- 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1, 000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1, 000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。

### (スクールリーダー研修講座の試行実施)

- 学校運営に関する資質能力を身につけたいと考えている教職経験10年以上の教職員のうち希望する者と、受講を希望する一般中堅教員・事務局職員を対象に、スクールリーダーとしての基礎的な資質能力を養うとともに、その職務の重要性に関する理解を深め、本県のスクールリーダーとして学校を牽引する意欲を高めることを目的として、平成26年度から実施している。
- 9月27日から翌年の3月7日までに4回、土曜日に実施し、第1回講座には392人が、第2回講座には357人が、第3回講座には385人が、そして第4回講座には170人が参加した。
- 第1回講座では、本県の教育行政の概要及び特色、喫緊の課題や、地域と連携した教育の中核である「地域協育ネット」と「コミュニティ・スクール」の取組について理解を深めることを目的として、第2回講座では、学校組織マネジメントの概要や学校の現状分析、学校経営ビジョンの構築方法について理解することを目的として、第3回講座では、学校の現状分析に関する協議を通して、スクールリーダーとしての役割を考え、学校運営に関する講義、協議を通して、スクールリーダーとしての意欲を高めることを目的として実施した。また、平成26年度教頭候補者名簿登載者に対しては、管理職としての基礎的な資質能力を高めるとともに、その職責の重要性に関する理解を一層深め、本県のニューリーダーとして学校を牽引する意欲を高めることを目的とする講座を実施した。
- 研修講座終了時のアンケートでは、「本研修講座が有効又は概ね有効だった」とする者が98%を超え、受講者のニーズに応えることができたと評価している。また、スクールリーダー研修講座は、本年度管理職選考試験を受験する者が主たる受講者となっているが、教頭候補者選考試験の面接委員からは、受講者の面接における発言内容が昨年度に比べて、一段と充実していたという感想が挙げられており、本研修講座により受講者の意識と資質能力は確実に向上したと考えている。

### Ⅲ 山口県の教職員の現状

## 1 教職員の年齢構成

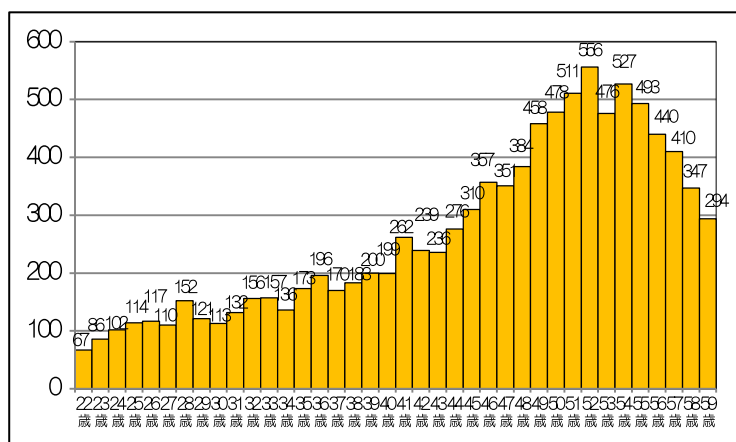
- 教員の大量退職、大量採用を背景に教職員の年齢構成は今後変化して行くことが予想され、将来の年齢構成を踏まえた中堅教員、若手教員の育成に向けて取り組んでいく必要がある。
- 比較的層の薄い中堅教員が、近い将来、管理職や学校運営の中核を担うこととなった時に、的確に職責を果たすことができるよう、学校運営に関する資質能力を身につけることができる取組が必要である。
- 今後、増加して行くことが予想される若手教員については、新規採用教員の急速な増加、特に大学等の新卒者が増加している状況を踏まえ、新たな育成体制・方法を構築する必要がある。

### (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歳代後半以降の教職員が最も多く、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45%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。

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つ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。



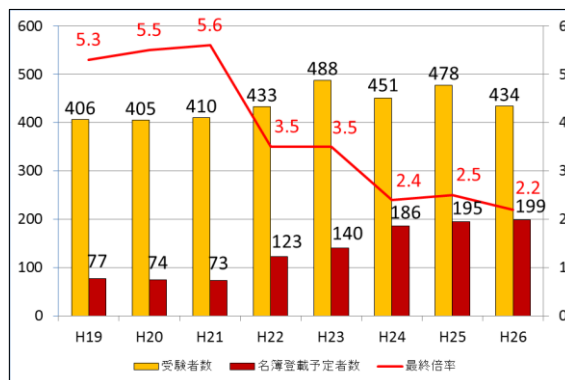
山口県の教職員の年齢構成（H26）



## (新規採用者の状況)

- 近年の採用者数の動向は、採用候補者名簿登録予定者（以下「名簿登録者」）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、平成26年度は2.2倍まで低下している。

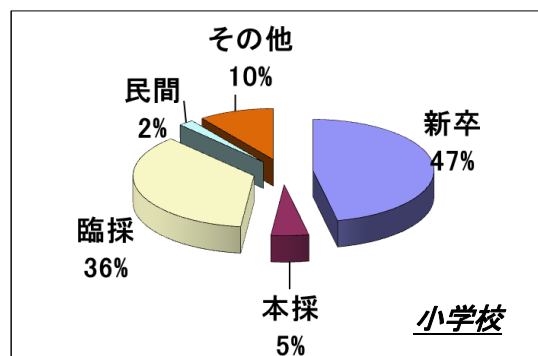
◆受験者数、名簿登録予定者数、最終倍率の推移(小学校)



- また、名簿登録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47%まで上昇している。

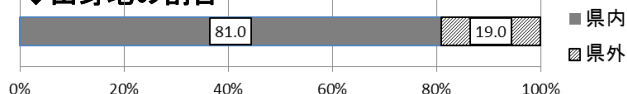
これまでは、臨時的任用教員など教職経験を経て教員になる例も多かったが、今後は、大学を新規に卒業した後、そのまま教員になる例も増えてくることが考えられ、養成課程の充実とともに、教職経験の浅い新規採用教員が所属校で資質能力を高める取組の充実が必要である。

◆採用候補者名簿登録予定者の現職等

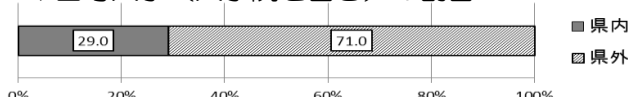


- このほか、名簿登録者における県内出身者が80%程度であるのに対して、県内大学出身者が30%不足となっており、県内の高校生が県外の大学で学んだ後に、本県の教員採用選考試験を受験している状況や、専修免許状を所有している者は10%不足であり、専修免許状取得者が全国と比べて少ない状況がある。

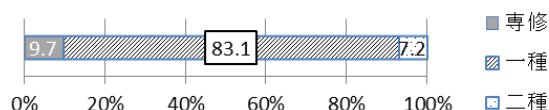
◆出身地の割合



◆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へ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つ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、地域の人々との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で対応していく、組織として動く力を身につ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つ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>

- 平成25年度「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。
- また、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26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。

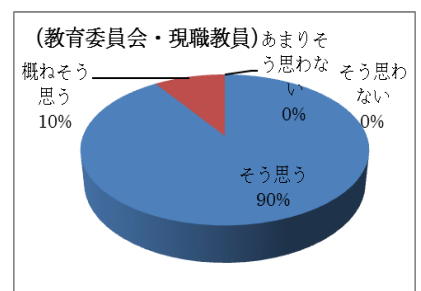
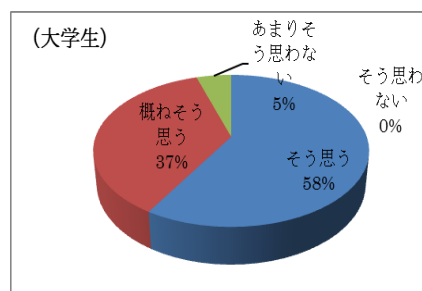
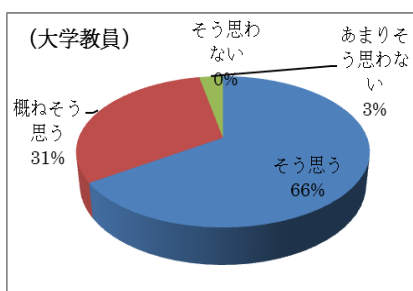
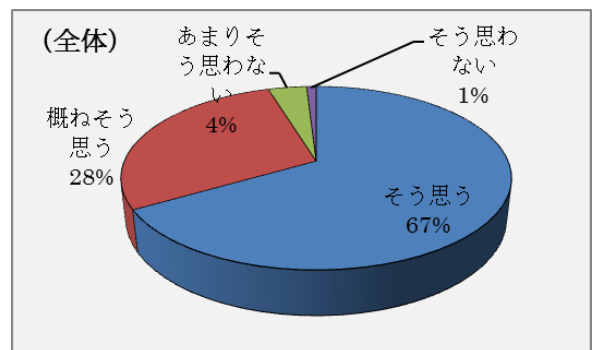
## 1 教育委員会・学校と大学の連携に関する意識調査（平成25年度実施）

○ 平成25年度「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。

- 平成25年度「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。

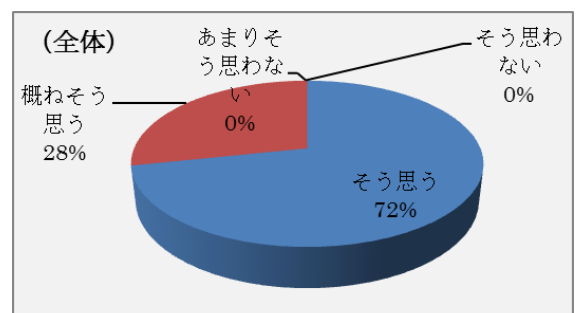
### （大学における教員養成に教育委員会・学校も積極的に関わっていくことの必要性）

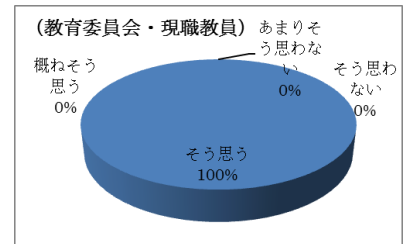
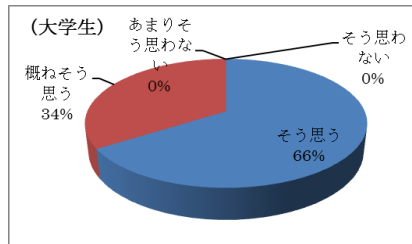
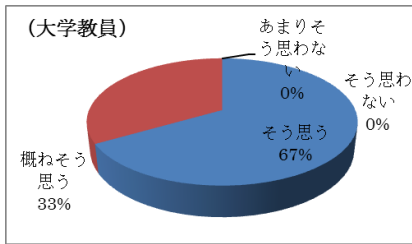
- 「今後、大学における教員養成に教育委員会・学校も積極的に関わっていく必要があると思う。」という問いに対し、「そう思う」、「概ねそう思う」と回答した者の割合は、全体で95%である。



### （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）

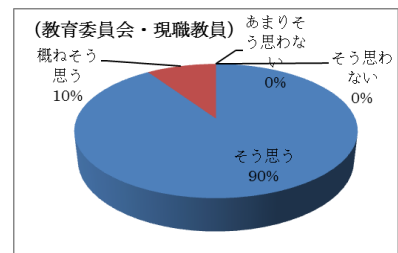
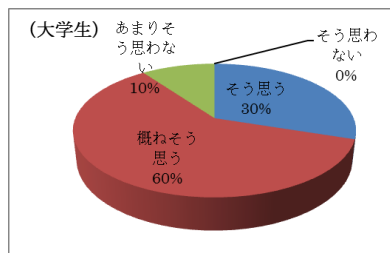
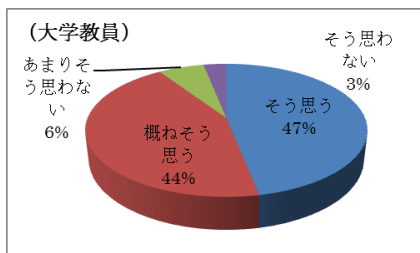
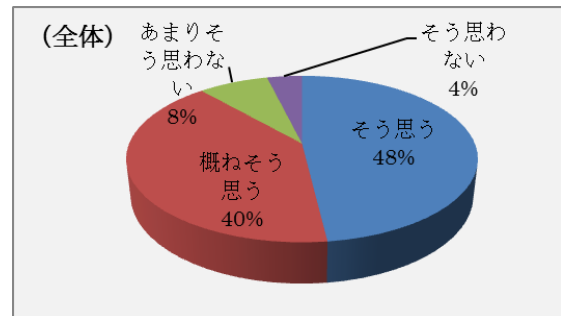
- 「今後、現職教員の育成に大学も積極的に関わっていく必要があると思う。」という問いに対し、回答した全員が「そう思う」、「概ねそう思う」と考えている。





**(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。

## 2 大学における教員養成課程のカリキュラム・授業に係る意識調査（平成26年度実施）

- 大学の授業で身につけた資質能力とその程度については、全般的に、大学生に比べ初任者の方の見方が厳しく、児童生徒の状況の理解や、それを基にした判断・実践に係る力の育成を大学時代に求める声が多い。
- 「子どもの実態についての専門的知識・理解」については、「よく身につけた」「ある程度身につけた」と回答しているのは、大学生の83%に対し、初任者は38%にとどまっている。
- 同様に、「児童生徒の状況に応じ、判断を基に実践する力」は63%に対し19%、「児童生徒の状況に応じ、専門的知識を基に対応を判断する力」は64%に対し24%、「指導方法に対する知識・理解」は76%に対し38%と、学校現場での勤務経験を経て見方が厳しくなっている状況が伺える。
- 大学のカリキュラム・授業に望むことについては、「学校体験等、学校現場での実践に係る場の充実」について、24.7%の大学生が大学での授業・カリキュラムに望んでいるが、初任者になると35.9%と、望む割合がさらに増えている。
- この傾向は、「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」の項目についても伺うことができ、大学生で16%が初任者は22%に増えている。
- この調査項目においても、学校現場での勤務経験を経て、学校現場の実態に関する内容について大学の授業等で学ぶ必要があると、より多くの初任者が感じている傾向が見て取れる。



**(調査対象者)**

- 教員養成等検討協議会参加大学において、教職課程をとっている4年生  
山口大学・・・271人、山口県立大学・・・52人、徳山大学・・・30人、  
山口学芸大学・・・51人、宇部フロンティア大学・16人、東亜大学・・・34人、  
梅光学院大学・・・26人、至誠館大学・・・4人、山口短期大学・7人  
計 491人
- 平成26年度初任者研修受講対象者  
小学校147人 中学校81人 高等学校37人 特別支援学校18人  
計 283人

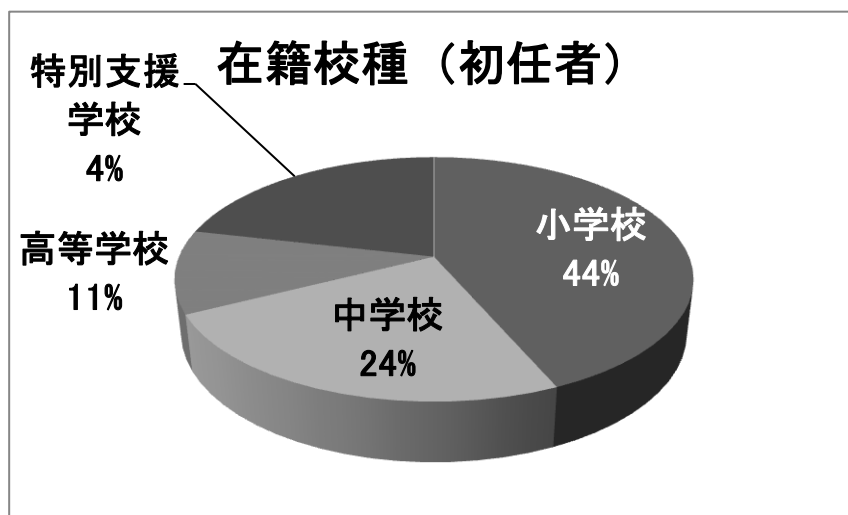
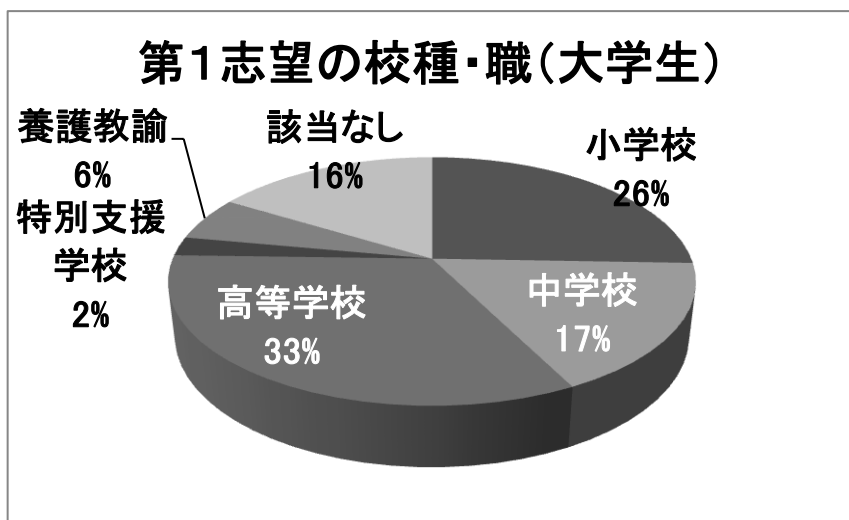
**(調査内容)**

- 大学における教員養成課程のカリキュラム・授業、及び教員採用試験の充実・改善に向けた意見

**(調査期間)**

- 平成26年11月7日(金)～11月28日(金)

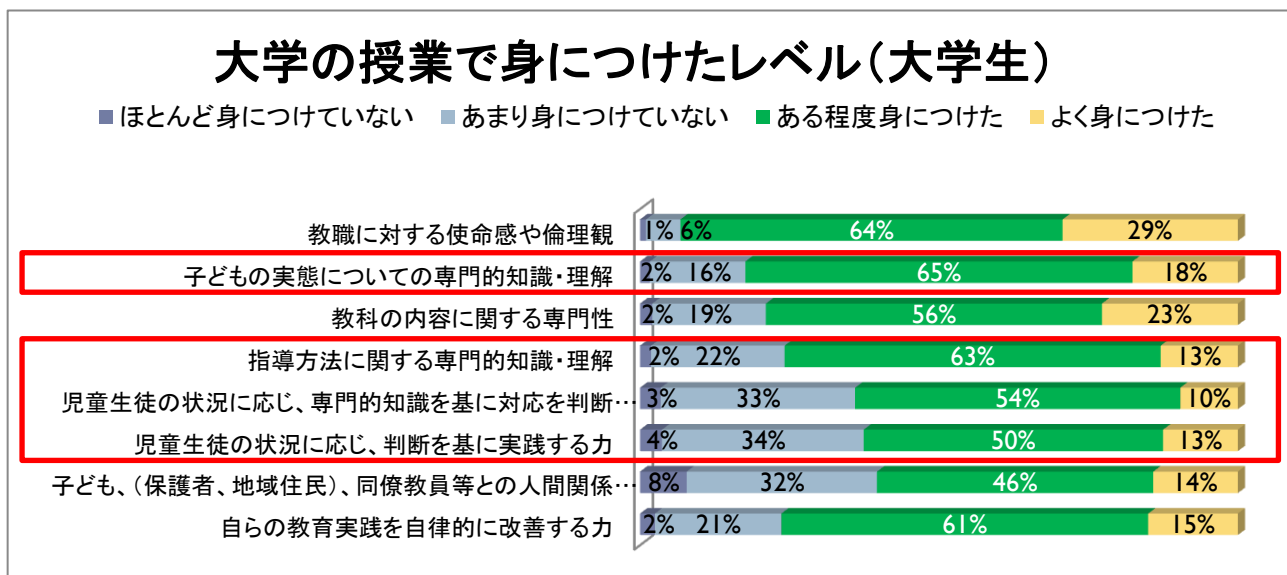
**(第1志願の校種・職)**



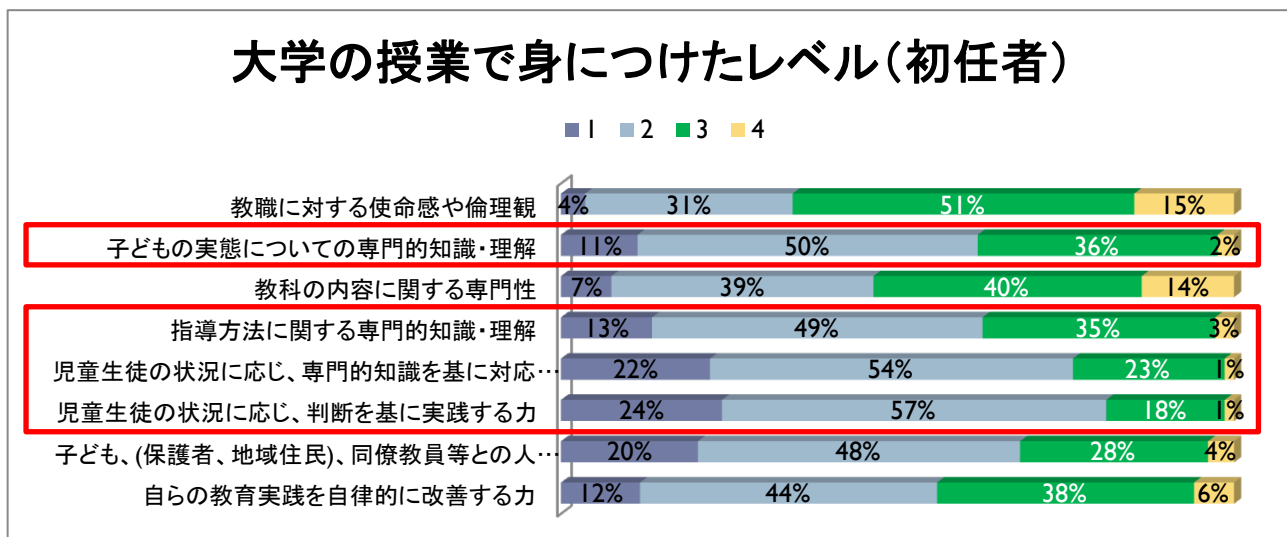
(大学の授業で身につけた資質能力とその程度)

- 全般的に、大学生に比べ初任者の方が見方が厳しく、児童生徒の状況の理解や、それを基にした判断・実践に係る力の育成を大学時代に求める声が多い。
- 上から2つ目の項目「子どもの実態についての専門的知識・理解」については、「よく身につけた」「ある程度身につけた」と回答しているのは、大学生の83%に対し、初任者は38%にとどまっている。
- 同様に、「児童生徒の状況に応じ、判断を基に実践する力」は63%に対し19%、「児童生徒の状況に応じ、専門的知識を基に対応を判断する力」は64%に対し24%、「指導方法に対する知識・理解」は76%に対し38%と、学校現場での勤務経験を経て見方が厳しくなっている状況がうかがえる。

■ あなたは、次の各項目について、大学の授業でどの程度身につけましたか。次の基準をもとに答えてください。



■ あなたは、次の各項目について、大学の授業でどの程度身につけましたか。学校現場で求められるレベルを4段階の4と想定して、御自身が該当すると思われるレベルを選んでください。

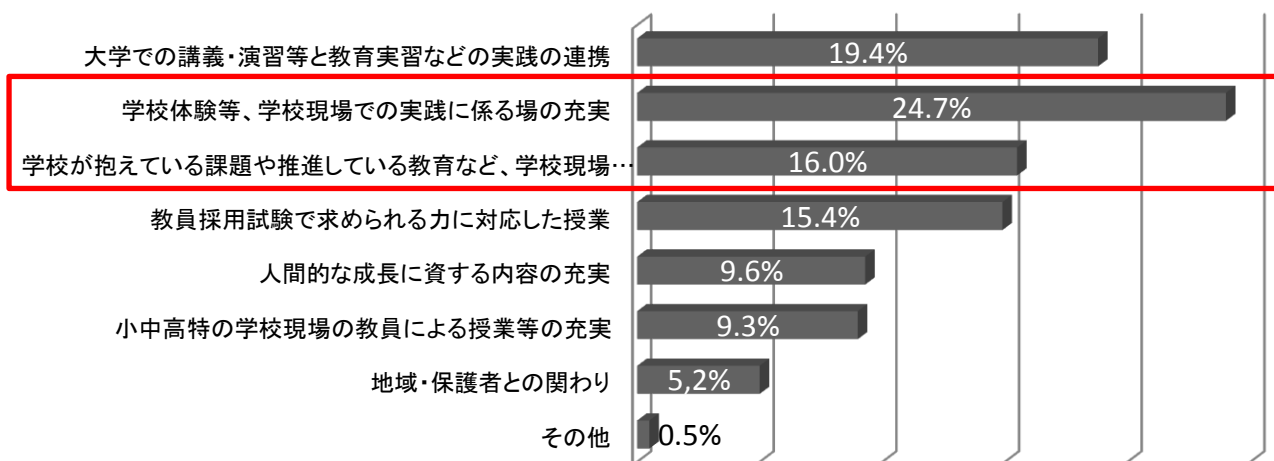


(大学のカリキュラム・授業に望むこと)

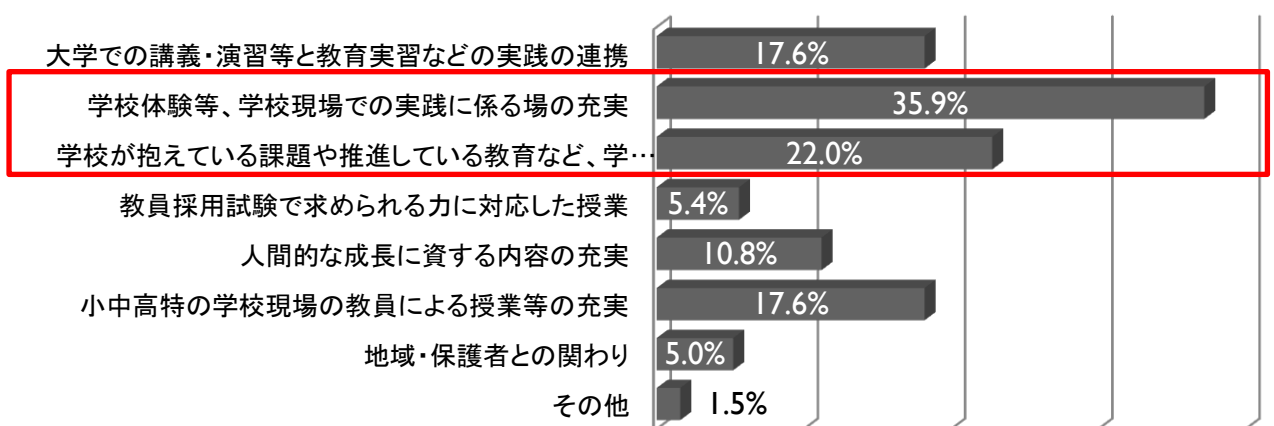
- 「学校体験等、学校現場での実践に係る場の充実」については、24.7%の大学生が大学での授業・カリキュラムに望んでいるが、初任者になると35.9%と、望む割合がさらに増えている。
- この傾向は、「学校が抱えている課題や推進している教育など、学校現場の実態に関する内容の充実」の項目についても伺うことができ、大学生で16%が初任者は22%に増えている。
- この調査項目においても、学校現場での勤務経験を経て、学校現場の実態に関する内容について大学の授業等で学ぶ必要があると、より多くの初任者が感じている傾向が見て取れる。

■ あなたが大学の教員養成課程における今後のカリキュラム・授業に望むことは何ですか。特に該当するものを二つ選んでください。

大学のカリキュラム・授業に望むこと(大学生)



大学のカリキュラム・授業に望むこと(初任者)



## (大学における授業や教員養成カリキュラムに望むこと)

### ■ 大学生の意見 (自由記述)

#### <主な意見>

- ・実習に行くまでに身につけておくべきものが明確であるとよい。抽象的だとわかりにくい。
- ・教育実習前に、実践的なことや現場で役立つ内容を取り入れてほしい。
- ・教員採用試験の内容や勉強法について講義でもっと触れてほしい。
- ・高等学校だけでなく中学校の免許も同時に取りたい。
- ・大学での教授対策が模試だけなので、教職教養等の講座もカリキュラムに入れてほしい。
- ・指導案の書き方、評価の仕方について詳しく講義してほしい。
- ・教育現場の現状や課題を知る機会をつくってほしい。
- ・教科の内容に関する授業の充実。もっと専門性を身につけたい。
- ・栄養教諭の実習期間が短いので延長してほしい。
- ・板書の仕方や発問の工夫など、いい先生の授業を見たい。
- ・学校の様子をボランティア等でよく知りたい。
- ・道徳や生活の授業の充実
- ・事前指導が少なすぎる。記録の取り方の関する指導が甘い。
- ・実践的授業力を高める講座を実施してほしい。
- ・模擬授業を増やし、より実習に生かす。
- ・教育学部以外の学部で教職をめざす学生の支援をしてほしい。
- ・理論と実践を結びつけやすくすること。
- ・3年生からなど、実習を早め長くしてほしい
- ・学級経営について知識理解を深める場がほしい。
- ・大学で学んだことが生かせていない。振り返りや再履修等の機会をつくるべき。
- ・教育実習で指導案作成をなくす。

### ■ 初任者の意見 (自由記述)

#### <小学校の主な意見>

- ・積極的に学校現場に出向き、現任教員と対話する機会をもちたい。
- ・道徳の時間の授業の展開について、より具体的な案や時間をかけた指導があれば現場に出たときにとても助かる。
- ・授業における指導法を具体的に学べるといい。
- ・教科教育法等の授業では、知識を理解するだけではなく、学生が具体的な指導法を実践する場がもっとあると良いと感じる。例えば理科では、単元や指導内容、ねらいをもとに、どのような活動を仕組めば良いのか等を学生自身が考え、実践したあとに指導教員から指導をいただけるなど。
- ・4回生では、これまでに学習したことを基に授業を実践する場を多く持たせることで、現場に出てから授業の様子が少し分かり不安が薄まるのではないかと思う。
- ・各教科教育法等で、もっと模擬授業などを実践的に行い授業力をつけておきたい。
- ・実践的なカリキュラムの充実と同時に、学生が自立した教師になれるように、一生かけても考え続ける価値のあるような「問い」が生まれる授業をしてほしい。
- ・人間関係形成能力の育成、コミュニケーション能力の育成(子どもとも大人とも)、社会人としての最低限の礼儀、マナー等
- ・大学で学ぶ授業内容が教育実習にすぐに生かされるような授業を受けたいと思う。(例えば、指導案の書き方、大学の授業との関連性など)
- ・教育実習のように指導案や指導方法を主に学んだり経験したりする実習以外に、インターンシップのように学校での担任の事務や雑務なども知ったり体験したりする機会があった方が良いと思う。
- ・実際に小学校で取り扱っている教科書をもとに、授業を構成する力を養うための授業が多くあればよい。
- ・基本的に、教育実習以外は教員及び子どもとの関わりがない。
- ・教育実習は、授業についてじっくり考えることができるが保護者とのやりとりや、授業以外の教員の仕事などについては触れることができない。
- ・授業のつくり方についてもっと学ぶべきだと思う。
- ・実際の現場の授業を見る機会を増やし、経験を積む時間が欲しい。
- ・授業ボランティアなど、良い授業や指導に多く触れる機会を増やしたらよい。

## ■ 初任者の意見（自由記述）

### ＜小学校の主な意見＞

- ・各教科における指導技術について具体的に知ることができたらよかった。
- ・大学のときに学習支援ボランティアとして毎週小学校に行かせていただいた経験が私の中でとても大きなものとなっている。
- ・実践的授業力を育成する養成カリキュラムの充実を進めていただくと、現場に出たときの悩みも少なくなるかと思う。
- ・大学での理論と実習などの体験が繰り返されるようなカリキュラムだと良い。
- ・教育原理などを学ぶことも重要であると思っているが、各教科の内容や指導方法について学ぶことができたらいいと思う。
- ・教材研究の仕方について学ぶべきだと思う。
- ・実践が大事だと思う。ボランティアで小学校に読み聞かせに行く、休み時間一緒に遊ぶ、授業参観・補助で入らせてもらうなど、実際の問題点を見ておき心構えを持つことも必要なのではないだろうか。
- ・学習指導や生徒指導のあり方はもちろんであるが、教室掲示、給食・掃除指導の仕方、朝の会・帰りの会のプログラム内容や、ルール・システムづくりの例など、現場にたつてすぐに実践し、役に立つことを学びたかった。
- ・実際に担任になってから学ぶことや気づくことが多数あった。できるだけ在学中に学級経営や児童管理に関わる機会があれば良いと思う。
- ・理論と実践のバランスのとれたカリキュラム
- ・副免許を取得するための授業カリキュラムを再編成してほしい。3、4年次での講義がほとんどだったため、1、2年次でもバランスよく講義が受講できるようにしてほしい。
- ・採用試験に向けての専門的な知識と教育現場に求められる教員としての基礎力
- ・学級経営や特別支援教育についての講義があるとよいと思う。
- ・講義中心の授業ではなく、より多く経験させる（たくさん指導案を書かせる、板書計画を書かせる）ことが大事だと思う。
- ・現場にでると学習指導要領がいかに大事なものであるかを感じている。学生さんが学習指導要領についてしっかりと学ぶようなカリキュラムなどがあればよいかなと思う。
- ・小・中・高学年に応じた指導や支援の具体的な演習。
- ・現在行われている教師力養成体験実習のように実際の教育現場に入る機会があれば良いと思う。
- ・現場に出てみて、授業力・生徒指導力の未熟さを痛感している。実践力が身につくような実践的なカリキュラムを望む。
- ・より体験的な教育実習。複数校での教育実習や体験。
- ・知識重視の授業が多いように思うため、実際にどのように活用すればよいのか、何を身につけることができるのかや実践例などを知り、学生が授業して確かめる機会をより設けて欲しい。
- ・授業の中で現場の先生にお話を聞く機会があれば、実際に現場に立った際に生かすことができるのではないかと思う。
- ・大学の講義内容と実際の学校現場での職務との関連を重視したカリキュラム
- ・自分から積極的に学ぶためのコミュニケーション能力を育成すること。
- ・授業参観を行う視点を与える。
- ・自分から積極的に学ぶためのコミュニケーション能力を育成すること。
- ・学級経営法に関する授業・講義があれば、自信を持って現場に出ることができるのではないかと思う。また、1つの授業に対して試行錯誤をして実習することがほとんどだと思うが、「1日担任」のような、学級経営法を実践する場も設けられるとよい。
- ・講義で学んだことを、実践で生かす力をもっと身につけておきたいと思う。
- ・教職に直接関係あることだけではなく、幅広い経験と教養を身につけるための弾力的なプログラム。
- ・教育実習以外での現場にいる時間の増加
- ・私の場合、実習で教科を指導する機会が全部で5回しかなかった。もっと授業を実践して、教材研究のやり方などを学びたかった。
- ・授業ボランティアなど、良い授業や指導に多く触れる機会を増やしたらよい。
- ・各教科における指導技術について具体的に知ることができたらよかった。
- ・大学のときに学習支援ボランティアとして毎週小学校に行かせていただいた経験が私の中でとても大きなものとなっている。

## ■ 初任者の意見（自由記述）

### ＜中学校の主な意見＞

- ・学生にとって、学校現場とは未知の分野であり、未知の分野に対しての準備はどれだけ尽くしても現場の実践には及ばないものだと思う。
- ・学校現場でのOJTなど、実践を通して力量を高めることを期待する。
- ・大学を卒業後、すぐに教員になった者は「授業だけをすればよい」と思っていることがある。校務分掌などに関する知識も大学で教えるべきである。
- ・指導案の作成方法や、教科指導方法はある程度できるようになってから、実習に臨めるようにする。
- ・教育実習をインターンとして半年～1年間行う。
- ・大学の授業で、各学年に応じた成長過程を考えた演習を行ってほしい。
- ・学校現場の現状・課題と向き合い、教員という仕事の現実を知ることには力を入れるとよいかと。教員になってからのズレを緩和するよう必要があるように感じられる。
- ・人間関係を円滑に保つ力や困ったときに誰かに相談できることは教員に限らず必要ですが、機能していないように思います。
- ・児童、生徒理解に関わる授業内容（生徒指導や教育相談）を充実させることを望む。
- ・活動の意義を十分に理解した上で取り組ませ、実践的な内容も確認してほしい。
- ・教育学部だからといって専門性よりも体験を重視するのはよくないと思う。
- ・中学校で起こりうる色々な問題に対する対応の仕方をもっと学んでおきたかった。このようなことを学べる実践的な授業があれば良い勉強になると思う。
- ・実習は一生懸命するものなので、日常の大学の授業で、いかに学生に勉強させるかが大事だと思う。教科教育法では、教科書や学習指導要領を読み解く授業をしてほしい(現場でゆっくり考えることができないので)。
- ・教員免許取得可能な大学における教員養成講座の授業内容や授業数の充実。また、教員採用試験の対策・全面的なバックアップ。
- ・道徳授業について、取組をさらに強化したら良いと思う。
- ・教育学部ではない学部の、教員養成カリキュラムの充実
- ・実際に指導する機会をもっと設けてほしい。また、部活指導においても、もっと専門的なことを細かく学んでおきたい。
- ・公立校での実習の充実、指導案の作成に関わる講義の充実
- ・短期（2週間、3週間）の教育実習では現場に慣れ、何かをつかむ前に終了してしまったように思う。
- ・教育学部以外の学部で教職課程をとる学生に対する学校現場での体験学習の充実。教育学部は観察実習が多く組み込まれていたが、他学部にはなかった。(もしかすると履修できたのかも知れないが、情報が不足していた。)
- ・教科指導における専門性の充実、教材力の向上のための指導。
- ・どの学部、学科に行くにしても、教員免許をとる以上はその専門教科の基礎となる知識や指導方法は教育学部の授業を受けてつけるべきだと思う。私は大学時代は経済学部で高校の公民の免許をとり、その後、教育学部の大学院に進んで中学校社会の免許をとった。大学院に入って指導法方法などについてより深く学んだが、大学時代に学んだ指導方法は表面的であり、そのまま大学院に進まず教壇に立っていたらまともに授業できなかつたと思う。
- ・生徒指導について、事例をもとに対応法を検討する機会を増やしてほしい。
- ・教育現場の生の声を聞ける機会を増やして欲しいと思います。
- ・大学時、生徒の実態を知る機会が少ないように感じた。小中高特と連携し、定期的に参観できる機会を設けた方が良いと思う。
- ・教科専門で学んだことは実際の授業の中で生かせていない。専門的知識として「深める」ことには意義を感じるが、深めている内容については中学校教育では触れない範囲であったため、実際の現場で必要な知識を深めていきたい。
- ・事前・事後指導の充実に加え、教育実習と教育実習をつなぐ中間指導のようなものの実施や現場教員との共同授業研究を行い、実践的な能力を高めていくようにしたらよいと思う。
- ・授業をする機会をもっと増やすべきである。(実習や模擬授業など)
- ・学校教育の現状を知り、教員としての心構えや生徒への関わり方等の学習を今以上に充実させると、実際に教員として働くときによいのではないかと考える。
- ・部活動の指導に関する学びの充実。有事の際の教員同士の連携に関する学びの充実。
- ・教員免許を取得して大学卒業後、教員以外の職業に就き、その経験から教師になろうと考えたので、何ともいえない。

## ■ 初任者の意見（自由記述）

### <高等学校の主な意見>

- ・指導案の作成に時間を取らせすぎている。付属学校では特に多くの指導案を書かせているが、実際に教員になった際に一つの授業の指導案を何度も作り直させることはない。それよりも生徒とかかわるなかで得られることに焦点を置いてほしい。以前勤務していた学校に委託の教育実習に来た大学生は、生徒との距離の取り方で悩んでいた。付属学校では生徒が教育実習生に対して慣れすぎてしまっているのでは、その経験が得られなかったという。多くの生徒と接する機会を是非とも増やしてあげてほしい。
- ・インターンシップ制度等、教育実習以外で実際の生徒に触れる機会を設けること。わたし自身、実際に現場に出たときに、生徒をどのように理解し、どう接していいのかということに大きな戸惑いを覚えたので、教育実習のような期間限定のものだけでなく、継続的・長期的に一定の生徒と接する経験があったほうがよいと思ったため。
- ・特に教育学部では教育方法の指導に力点がおかれがちなので、専門に関する授業をもっと充実させた方がよい（特に高等学校の教員を志望する場合）。
- ・教員になるべき心構えや指導法など
- ・1年次からの実践的な授業
- ・教育学部以外の学部における模擬授業の充実
- ・授業づくりについての講義があると実践力につながり、嬉しい。
- ・教育実習期間をのばす
- ・学校現場での仕事内容を教えてほしい。授業以外の仕事内容が不明確で、現場に出て何をしたらよいかわからないことが多い。
- ・大学の教員が高校に来て授業や部活等を見ることが大事だと思う。
- ・教員採用試験の受験対策だけになっている一部の教育大、教育学部は改善が必要。
- ・教職現場の厳しさや生徒の問題の実際事例などを学習したほうがよい。
- ・教育現場で求められる教科指導、生活指導、生徒指導、進路指導などの充実
- ・私は文学部で教職課程を別にとったが、指導案の書き方や指導の方法など具体的に教わる時間がなかった。もう少し指導案を書いてその実践などができる機会（自分たちで設定したりを含め）があればよかったと、今は思う。

## ■ 初任者の意見（自由記述）

### <特別支援学校の主な意見>

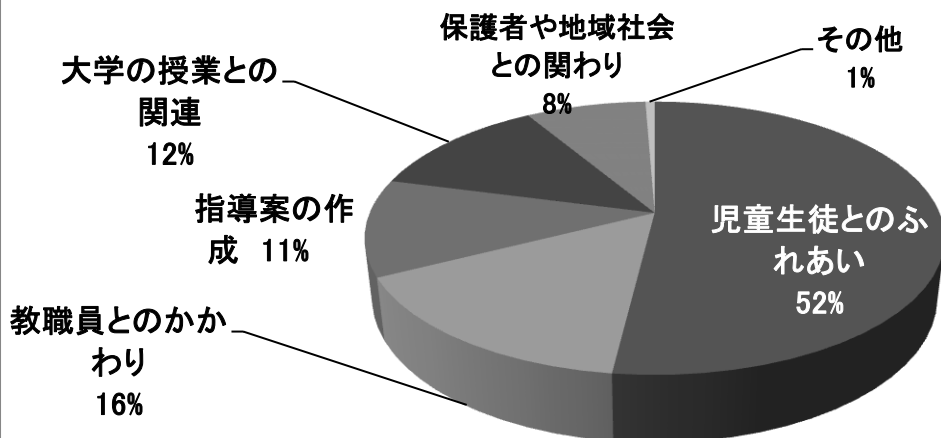
- ・私の学んだ大学では、教員養成に特化した課程ではなかったので、かなりの単位数を取得する必要があった。しかし、教員になってからは、幅広く学んだことが、後々生きてくることを実感している。教員養成カリキュラムに特化している場合に、知識や技能が学校に関するものに偏重しすぎない方が、地域や保護者との人間関係成立には役立つこともあるかもしれない。体験学習も、教育・福祉の枠にとらわれないものを導入できると効果的だと考える。
- ・大学生だった頃、価値観や思考の転換をもたらすきっかけを多く与えてくれたのは、同じ年頃の大学生だった。そのため先生対学生よりも、学生対学生で教育に関する討論ができる場づくりを望む。SSTなど具体的な学校生活の場面を想定した討論が面白かったことを覚えている。
- ・小学校教員の養成課程においては、もっと教科教育に関する講義や演習などがあれば良かったと思う。1単位15回のみでの授業では学び足りないと思う。
- ・講義などの充実も重要だと思うが、体験的な活動を重視した講座（教育実習とは異なった時期に行う出前授業など）も開講していただくと指導力の向上に役立つと思う。

(教育実習等で充実を図るべき項目)

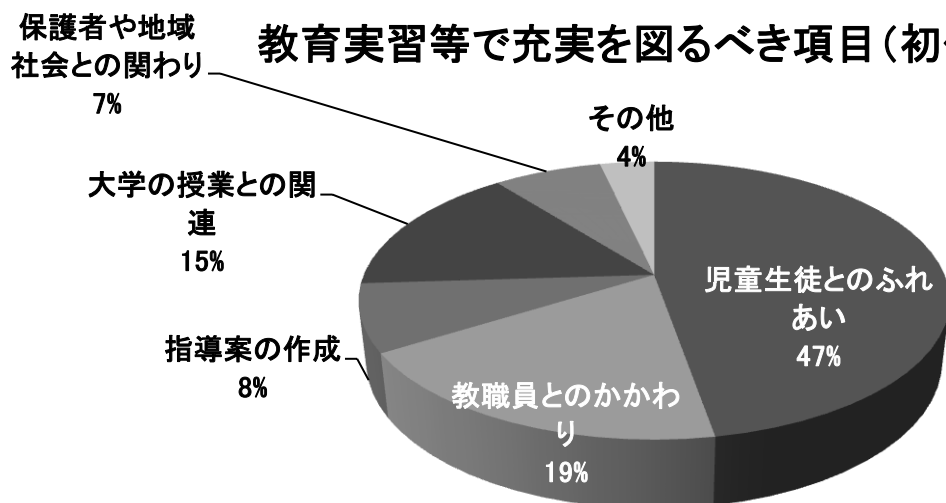
○ 全般的な傾向は、大学生も初任者も同じで、「児童生徒とのふれあい」と回答した者が最も多く全体の5割程度を占め、次いで「教職員との関わり」、「指導案の作成」となっている。

■ あなたが、教育実習について充実を図るべきだと思う項目を一つ選んでください。

教育実習等で充実を図るべき項目(大学生)



教育実習等で充実を図るべき項目(初任者)



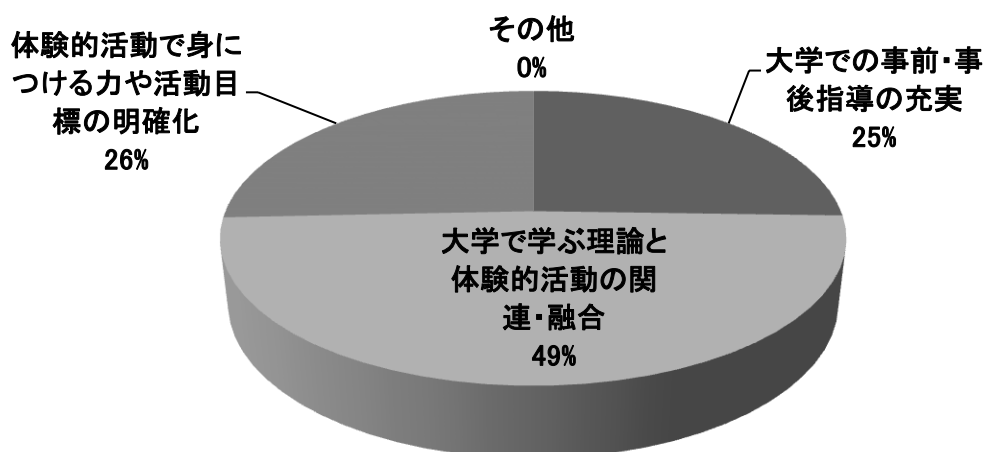


(教育実習等を効果的なものにするために重視すべき点)

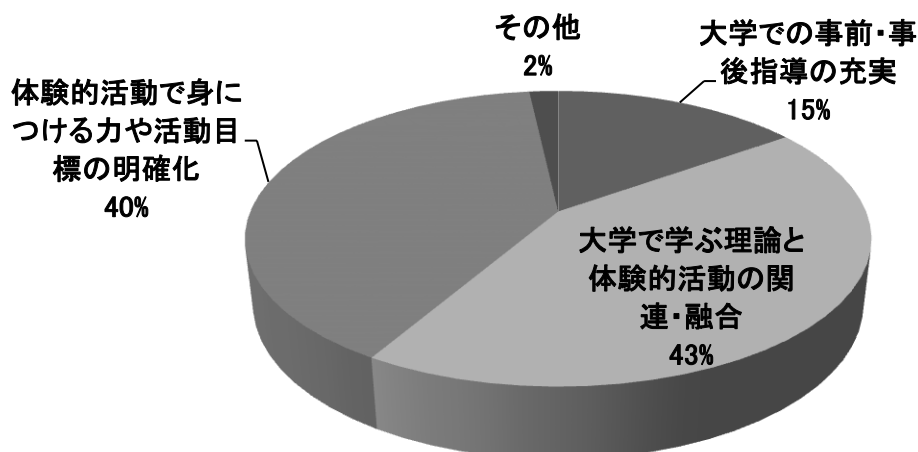
- 大学生、初任者とも、「大学で学ぶ理論と体験的活動の関連・融合」と回答したものが最も多く、それぞれ49%、43%となっているが、「体験的活動で身につける力や活動目標の明確化」と答えたものは、大学生では26%なのに対し、初任者では40%と、多くなっている。
- このことから、大学での学びと学校での実践を結びつけたいと考える者は学生・初任者を問わず多いが、ただ単に体験的活動を行うのではなく、そこでどのような力を身につける必要があるのかを明確にしたいと感じていることがうかがえる

■ 教育実習等の体験的活動をより効果的なものにするためには、何を重視した方が良いと思いますか。当てはまるものを一つ選んでください。

教育実習等を効果的なものにするために重視すべき点(大学生)



教育実習等を効果的なものにするために重視すべき点(初任者)





**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、平成25年度から小学校教員志望者を対象に実施している採用前教職インターンシップ制度については、採用数が増加している中学校や高等学校教員志望者、ほとんどの学校で一人配置の養護教諭志望者も対象とするなど、制度の改善・充実に取り組むこと、学校現場の実習や実践的な講義により教員志望者の実践的指導力を高め、即戦力として活躍できる教員を養成する、教師塾のプログラムを新たに構築するとともに、大学においても、実践的な指導力を身につ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、学校現場の指導担当教員同士の情報交流の場の設置や、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とともに、優れた指導実績を有する現職教員のデータベースの作成・活用に積極的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着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とともに、教師塾（山口県教師力向上プログラム）修了者については、教師塾の取組で身に付いた資質能力を適切に評価できるような特別選考の仕組みの構築が必要である。

## 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、教育活動に位置付け、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つ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付けることを要望する声強い。

- 大学での教育活動の充実に加えて、大都市圏で実施されている「教師塾」の取組も一つの方法として、県教育委員会で検討する必要がある。山口県の教員を強く志す者が、教師塾でいろいろな経験を積み、教員になっていくという流れを作ることが望まれる。

### **(教師塾〔山口県教師力向上プログラム〕のプログラムの構築)**

- 教職への意欲の高い学生は、学校にボランティアで入っており、よい経験を積んでいるが、教員採用候補者選考試験では、こうした経験を評価する仕組みがないため、こうした学生を生かし切れていない。こうした学生の取組とタイアップできるような仕組みを構築することが必要である
- 教員の大量退職にともない大量採用が進む中、教員志願者の質を高めていくことは喫緊の課題である。既に教師塾を実施している教育委員会からは、教師塾修了者は他の採用者と比較して使命感や責任感、意欲等が高いなど、一定の成果が報告されている。教師塾で培ったことが発揮できると、教員になって多少違うのではないかと思われる。教育委員会と大学等が連携して、教師塾のプログラムを構築することで、質の高い教員を育てることは重要な取組であり望まれる。
- 県教育委員会が実施している学校体験制度や大学が実施している学校現場での実習に参加していること、学生の多くが学校支援ボランティアの活動をしている状況であることから、こうしたボランティア活動の経験があることを教師塾へ志願する場合の条件とすると、大学も、こうした学校現場での活動に学生を参加しやすくなる。
- 今は、大学卒業後、すぐに担任等が安心して任せられる、即戦力として活躍してもらえる教員が必要となっている。そういう意味では、教師塾のプログラムの内容が教員になってすぐに役立つ、実践的な内容であることが重要である。具体的には、授業づくりや学級経営、生徒指導、ICT活用など、学校現場ですぐに活かせる力、実践的な指導力をしっかり身につけさせるような内容である必要がある。
- 教師塾の取組では、4月から5月の様子を学生に見せたい。新規採用の教員も4月の時期を乗り切れれば力がつく。山口県でもこのような取組があれば、これまでの体験とのつながりを感じることができる。

### **(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したり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。
- 平成25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。短期間では、大学の授業や行事等で、参加するための時間がなかなか設定できなかったという学生もいたので、実施期間を長く取っていただき、長期でも短期でも参加できるような制度へと改善されることが望まれる。
- 採用前教職インターンシップ制度については、現在、小学校教員志望者に限られて実施されているが、採用数が増加している中学校や高等学校教員志望者、また、ほとんどの学校で一人配置の養護教諭志望者についても実施に向けて検討する必要がある。

### **(実践的な指導力を身につ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。
- 今は教員の養成・採用・研修を一体化して、取り組んでいくことが重要である。大学としては、養成段階から、いろいろな現場を体験させながら、また、学生を学校現場の目で見えていただきながら、育てていくことをこれから一歩も二歩も進めて行くことが必要である。教育委員会・学校と大学等が一層連携し、それぞれの役割を果たしながら優れた教員を養成・育成していくことが極めて重要である。
- 教員をめざす大学生が各段階において、どのような力を身につけていく必要があり、教員にはどのような資質能力が求められるかを示したハンドブックを大学教員も加わって作成することが望まれる。学生が学校現場の体験等を通して主体的に学ぶことができ、大学も積極的に活用することで、大学の教育内容の改善・充実に生かせるのではないかと考える。
- 全てを求めてしまうと、あれもこれもしてほしいとなる。守備範囲を見極める必要がある。教師塾や採用前教職インターンシップでどこまで取り扱うのか、初任研でどういったことをやっていくかということを見据えながら教師塾のプログラムを考えていくことが重要である。初任者は、着任先の先輩教員からインフォーマルな形で学ぶからこそ学びになることもある。それを踏まえて大学側でできることやできないことを考えていく必要がある。

#### (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1,000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。
- 現在、様々な制度で学生が学校に入っているが、学校によって取組に温度差があると思われる。担当教員同士の実践状況の情報交流の機会を設け、特長ある実践を共有したり、評価規準を相談したりする必要がある。



### **(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)**

- 先ずは、教員を志望する者の数を増やす取組が大切である。中学校や高等学校のキャリア教育を通して、教員になりたいという者を増やしていく取組や教員志願者を増加させることに、県教育委員会・学校と大学が一体となって取り組む必要がある。
- 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、学力だけでなく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する。
- 大学と連携して実施する教師塾の取組で、大学生に身に付いた資質能力を適切に評価できるような、教員採用候補者選考試験における特別選考について検討する必要がある。