

## 「養成・採用・研修の各段階における教師の能力育成イメージ（素案）」について

全日本中学校長会

## 1 能力育成イメージについての課題、改善点【特に教育委員会と大学との連携・協議の必要性等について】

- ① 教員養成では、養成・採用・研修の各段階で共通の指標を設定し、大学と教育委員会（学校）が連携して策定・活用する必要がある。これにより、変化する中学校現場のニーズに継続的に対応できる。
- ② 教育実習は、時期を前倒しし、回数や期間を拡充することが望ましい。各実習の成果を評価し単位化することで、実習の質を高められる。これにより、特別支援、不登校対応、いじめ、道徳、総合的な学習など、現場の多様な課題を体験的に学べる機会が増え、採用時の即戦力育成にもつながる。
- ③ 現職教員や指導主事を客員講師として大学教育に積極的に取り入れるなど、大学と学校現場の交流を一層深化させるべきである。これにより、教員として生涯にわたり学び続ける姿勢の涵養が期待できる。
- ④ 一人1台端末を前提とした授業を実践できるよう、全教科でICTを活用した授業実践演習を実施し、学生のICT指導力を体系的に育成する必要がある。
- ⑤ 一般大学の学生は専門科目に加えて教職科目を履修する負担が大きく、免許取得までの道のりが容易ではない。教員養成系大学では依然として多くが教職を志すが、一般大学の学生をいかに教職へと導くかが重要な課題である。
- ⑥ 現場では、正規教員約67万人に加え、臨時の任用教員約13万人、時間講師約10万人が同様の役割を担っている。特に時間講師は授業時数契約のため研修時間の確保が難しい。今後、教員の能力向上を図るにあたっては、臨時の任用教員や時間講師への研修機会の保障を含めた支援策が不可欠である。

## 2 大学における教職課程の見直しについて【特に中学校の現場として、力点を置くべき事項について】

- ① 中学校が抱える不登校傾向の生徒対応、保護者対応、いじめ対応などの課題に、実践的に対応できる人間関係対応力を養成する講座や実習を拡充する必要がある。そのため、「教育実践演習」において、学級経営（特別活動、生徒指導を含む）校内の職員（スクールカウンセラー、支援員等）との連携保護者対応のロールプレイなど、現場の喫緊の課題に直結した内容を多く取り入れることが重要である。
- ② 大学生に一定期間、一般企業で勤務させ、基本的なビジネスマナー、費用対効果の概念、組織における人間関係形成などを体験させるカリキュラムが必要である。さらに、失敗経験や批判を受ける場面をえて体験することで、対処力・立て直す力を育成することができる。
- ③ 健全な人間関係を築くためには、アンガーマネジメントの学習が不可欠である。これにより、いじめの未然防止や早期発見、さらには体罰や不適切指導が起こりにくい環境づくりの基盤が整う。
- ④ 教員の「強み」や「専門性」として資格や指導手法のみが挙げられる傾向があり、学問的専門性が十分に論じられていない。教員には、自身の学問分野の探究・研究に基づく専門性と教育方法に関する専門性の両面が求められる。教師自身が大学4年間で主体的に探究活動を行ってこそ、生徒に深みのある探究指導を提供できる。
- ⑤ 通常学級に在籍する特別な支援を必要とする多様な生徒（不登校傾向、特異な才能、発達障害、学力課題、外国ルーツ等）への支援は、ますます重要性を増している。これらに対応するため、ダイバーシティ・インクルーシブ教育に関する単位は全員必修（悉皆化）とすべきである。
- ⑥ 現行の免許要件では指定科目が多く、学生が教職課程を諦める事例が見られる。中には、介護実習など、学生が教職志望に直結する必要性を見いだしにくい科目も含まれており、要件の精選・見直しが求められる。