

新たな教育課題に対応した教員養成

千葉大学教育学部教授（附属教員養成開発センター長） おもす さとし
重栖 聡司



1 学校を取り巻く環境の変化

近年の教員の大量退職、大量採用等の影響により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れる中で、学校が直面する課題はこれまで以上に多様化・複雑化するなど、学校を取り巻く環境は大きく変化している。千葉県においては、40代教員が極端に少なく、地域によっては20代、30代が3分の2以上を占めており、若い先生が即戦力、主任等の役割を担うといった状況もみられる。

2 教員養成大学・学部への指摘

そのような状況が進む中、大学における教員養成においては学芸的側面が強調される傾向があり、例えば初任者が実践的指導力や学校現場が抱える課題への対応力を十分に身に付けていない等の学校現場からの指摘もある。

社会の状況の変化に対応できる新たな指導力、そして俯瞰的な幅広い視点を持てる教員を養成するために、これまでの教員養成カリキュラムを見直し、学校現場の要望に柔軟に対応できるようにすることが求められている。

3 求められる実践的指導力

実践的指導力のある教員を養成するためには、教科等の専門知識に併せて、教科等を越えたカリキュラム・マネジメントのために必要な力や、常に自らの指導方法を改善していける力などを身に付けさせる必要がある。

特に今後は、アクティブ・ラーニングの

視点からの授業改善、ICTの利活用、道徳教育、外国語教育、特別支援教育の充実などの新たな教育課題に対応するための取組が必要で、中でも国立の教員養成学部においては、積極的に取り組んでいく必要がある。

その上で、精神上的負担が大きい新規採用教員が採用前に学校の実務を体験したり、児童生徒の実態と保護者・地域との関係を理解したりして、教師生活を無理なくスタートしながら、採用後の教職員研修との円滑な接続を実現できる制度の導入も欠かせない。

4 県教育委員会・学校現場等からの要請

千葉大学では、千葉県の教育現場からの要請を受け止めて、養成段階の質の向上を図るため、平成26年度に教員養成諮問会議を設置した。そこでは、今後の教員養成について県教育委員会等からさまざまな期待が出されている。

(1) 小中学校における特別支援教育への対応

千葉県では、通常学級での発達障害等の児童生徒への指導に加え、初任者等が通級指導の担当になる機会も多く、国立の教員養成学部で学ぶ学生については、その誰もが特別支援教育やインクルーシブ教育システムについて十分に学んでいることが期待される。

(2) 小学校英語、国際理解教育の担い手の養成

外国人児童生徒や非英語圏出身の児童生徒が多い千葉県では、他の児童生徒への国

際理解に関する指導も大きな課題であり、国際理解教育を担える教員の必要性が高い。併せて、英語教育に専門性をもち、即戦力として英語の授業を行うことはもちろん、地区の英語教育のリーダーとして活躍できる小学校教員についても強く求めている。

(3)複数教科を指導できる中学校教員の養成

県内の一部地域では小規模校化が進んでおり、複数の教科を担当できる中学校教員、複数教科の免許をもつ教員の養成が期待される。

5 千葉大学教育学部における教員養成

このような状況の中、千葉大学では、教員養成教育に関する課題に対応するための学部改革を予定しており、平成31年度から、実践的な学級経営力と幼児児童生徒への指導力、教科内容と教科教育法を連結した高い学習指導力等を備えた教員養成を目指していくこととしている。

(1)学校インターンシップの導入と「ちば！教職たまごプロジェクト」等との連携

近年、教職課程の学生に、実践的指導力の基礎の育成に資するとともに、自らの教員としての適性を考えさせる機会として、学校現場において教育活動や学校行事、部活動、学校事務、PTA活動などに関する支援や補助業務など、学校における諸活動を体験させる取組が全国で行われている。これらの取組は、教育実習よりも長い期間、学生が継続的に学校現場等で体験的な活動を行うことで、学校現場をより深く知ることができ、理論と実践の往還による実践的指導力の基礎の育成に有効であり、千葉大学でも教育実習と相まって、積極的に取り組んでいく。

県教育委員会は、早くから「ちば！教職たまごプロジェクト」を実施しており、平成29年4月の参加学生は787校1,286名になるなど、着実に成果をあげている。このプロジェクトは教職を目指す学生の立場からの目的を明確にして導入されたもので、単なるボランティア活動とは異なり、まさ

に今求められている学校インターンシップであり、大学としても今後一層の連携を図っていく。

(2)現代的課題への柔軟な対応

改革では、教育の現代的課題に柔軟に対応するため、専門分野に関する学習に加え、小学校英語教育、特別支援教育、プログラミング教育、養護教育、幼小連携、ICT活用等を柔軟に学ぶことができる体制づくりを行う。特に、全ての学生が特別支援教育やインクルーシブ教育について学び、通常学級に在籍している障害のある児童生徒の指導等も担える教員を養成する。さらに、小学校教員を目指す学生が自信をもって英語の指導ができるようするための授業科目を検討するなど、英語教育、国際理解教育への対応を一層充実すると共に、複数教科の免許の取得や小・中学校の免許併有についても推進していく。

6 教員の資質能力の高度化と教職大学院

最後に、現職教員の資質能力の向上について述べたい。

学校や教育を取り巻く状況が大きく変化していく中で、変化に柔軟に対応し、教育行政や学校経営に精通するとともに、教職員がチームとして活動できるようにリーダーシップを発揮できる力が求められている。そしてリーダーとしての意欲や適性を有する教員については、大学院レベルで、学校経営や生徒指導等の高度な専門的知識を体系的に学びながら、その能力を伸ばす学修の機会が必要であることは言うまでもない。

新人教員の大量採用等が進行する状況において、初期層教員を取りまとめる中核的教員およびミドルリーダーの養成は急務であり、継続的な研修を推進する場として設置した千葉大学教職大学院は、現職教員の再教育の場としての役割を大きく担っていくこととなる。

質の高い教員の採用に向けて ～教員採用の現在と改善の方向性～

県教育庁教育振興部教職員課

1 はじめに

平成 27 年 12 月の中央教育審議会の答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、教員採用に関する課題として 3 点が示された。それは、①豊かな知識や識見，幅広い視野をもち個性豊かでたくましい人材，特定の教科や指導法の一部について高い専門性をもった人材の確保，②各教育委員会が実施する採用選考試験への支援方策の必要性，③教員の採用にあたって，学校内における年齢構成の均衡に配慮し検討することの必要性である。

また，平成 28 年 11 月に教育公務員特例法の一部が改正され，国の指針を参酌し，校長及び教員としての資質に関する指標を定め，学び続ける教員の養成段階から研修段階までの資質能力の向上を図るものとされた。

さらに，教育に係る課題が複雑化・多様化する中で，新たに示された「社会に開かれた教育課程」という理念の実現には，学校全体での組織的な取組や対応が求められている。

県教育委員会としては，これまでも質の高い教員の確保に努めてきたところだが，こうした教育を取り巻く状況の変化に対応しながら，なお一層豊かな知識や識見，幅広い視野を持ち，個性豊かでたくましい人材を確保する努力を続けねばならない。

2 「求める教員像」と採用選考の理念

(1)千葉県・千葉市が「求める教員像」

新たに指標を定める中で，組織の一員としての資質に係る内容を明確にするため，従来掲げてきた「求める教員像」を，次の 5 点に改めたところである。

- 人間性豊かで，教育愛と使命感に満ちた教員
- 高い倫理観をもち，心身ともに健康で，明朗，快活な教員
- 幅広い教養と学習指導の専門性を身に付けた教員
- 幼児児童生徒の成長と発達を理解し，悩みや思いを受け止め，支援できる教員
- 組織の一員としての責任感と協調性をもち，互いに高め合う教員

この 5 点は，教員を志す者に対して，採用時から，その後のキャリアを通して追求してほしい教員像である。

(2)人物重視の採用選考

選考の実施にあたっては，かねてから「人物重視」という理念を掲げている。「教育は人なり」と言われるが，児童生徒はもちろん，同僚の教師や保護者，地域の方々など，人と関わる職である以上，教師自身が人間性豊かで魅力的である必要がある。豊富な知識や識見，幅広い視野，豊かな個性やたくましさをもち，教育に対する情熱や子どもたちへの愛情にあふれる教員の採用のため，「人物重視」の採用選考を推進していく。

3 教員採用選考の現状

文部科学省の「教員採用等の改善に係る取組事例」によると、近年の全国の受験者数及び採用者数は次のとおりである。（対象は小・中・高・特別支援・養護教諭）（〔 〕は千葉県・千葉市の集計数で全国の内数）

【全国の受験者数の合計】

H25 実施選考：178,871 人〔7,051 人〕

H27 実施選考：176,258 人〔7,317 人〕

H29 実施選考：168,853 人〔7,090 人〕

【全国の採用者数の合計】

H25 実施選考：30,799 人〔1,583 人〕

H27 実施選考：31,096 人〔1,624 人〕

H29 実施選考：32,264 人〔1,614 人〕

近年は、受験者数の減少に対し、採用者数は増加傾向にある。質の高い教員の確保に向けたより一層の志願者の確保及び選考方法の改善が求められている。

4 教員採用選考の改善

(1)学習指導等の専門性を重視した選考

学習指導要領の改訂や学校を取り巻く教育課題に対応した指導体制の充実のため、専門性を重視した選考を実施している。これからの教員には、「カリキュラム・マネジメント」や「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて、授業改善の力など、より一層の専門性が求められる。例えば近年では、小学校での教科としての英語の導入に合わせ、一定程度の英語力や英語免許の保有状況などをもとにした選考を、多くの都道府県等が取り入れている。千葉県・千葉市の選考でも「小学校英語教育推進枠」として、小学校免許に加え、中高英語免許を所有する者を積極的に採用している。平成30年度に実施する選考では、志願の要件に英検、TOEIC等の資格も加えたところである。

特別支援教育についても、千葉県・千葉

市では、平成28年度実施選考で、従来の「特別支援学校枠」から「特別支援教育枠」へと変更した。この枠で合格した者は、採用時は特別支援学校に配置するが、本人の希望に応じて、他の校種への異動を可とし、培った専門性を異動先でも生かしていただきたいと考えている。

(2)多様な人材の活用

様々な学校種での講師経験や民間企業等での勤務、国際貢献活動、日本人学校等での勤務等、豊かな経験や優れた知識・能力を有する方を採用するなど、多様な人材の活用も進めている。

幅広い年齢層からの受験を可能とするため、これまで41歳未満であった一般選考を含むすべての選考での受験可能年齢を60歳未満まで拡大した。

(3)円滑な入職のための取組

教員を志す大学生等を対象とし、1年間を通して学校現場での実践的な活動を行う教職インターンシップ制度である「ちば！教職たまごプロジェクト」を実施している。

平成29年度当初で1,200名を超える学生が県内800校近くの小・中・特別支援学校で活動している。これは、千葉県・千葉市独自の取組であり、今後もより多くの学生に応募していただきたい。

5 これからの教員採用

教員への志願者が減少傾向にある中、いかに質の高い教員を確保するかが、大きな課題である。

県教育委員会としては、今後も教員採用選考の工夫・改善に努め、情熱にあふれる、質の高い教員の採用を推進してまいりたい。

千葉県における新しい研修体系の 在り方について

県教育庁教育振興部指導課

1 はじめに

中央教育審議会では、平成26年7月29日、文部科学大臣から「これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について」の諮問を受け、初等中等教育分科会に付託され、教員養成部会において審議が行われた。

平成27年12月21日に、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」が出され、教員の養成・採用・研修に関する課題や改革の具体的な方向性が示された。

平成28年11月28日に、「教育公務員特例法等の一部を改正する法律（平成28年法律第87号）」が公布され、平成29年4月1日に一部を除いて施行された。

この法律により、教育公務員特例法は、公立の小学校等の校長及び教員（以下「教員等」という。）としての資質の向上に関する指標の全国的整備を行うこと（第22条の3）、十年経験者研修を見直し、中堅教諭等資質向上研修に改めること（第24条）等と改正された。

県教育委員会では、この法改正を踏まえ、教員等の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき教員等としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるため、教育委員会と教員等の研修に協力する大学等をもって構成する協議会を設置し、協議

を行った。また、初任者研修、中堅教諭等資質向上研修、その他の研修の基本的な方針、研修の体系に関する事項、研修の時期、方法及び施設に関する事項等について検討を行っているところである。

2 指標の策定

指標の策定に当たっては、平成29年3月31日に告示された文部科学大臣の指標（文部科学省告示第55号）を参酌することとなっている。指標を定める趣旨は「教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確にすることである。」とされている。また、「指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。」となっている。

県教育委員会では、平成29年5月22日、8月30日、平成30年1月11日に協議会を開き、県教育委員会関係者のほか、県内の教職大学院設置大学（千葉大学、聖徳大

学)、千葉茨城地区私立大学教職課程研究連絡協議会会長校(川村学園女子大学)、県都市教育長協議会会長(船橋市教育委員会教育長)、県町村教育長協議会会長(栄町教育委員会教育長)、県内幼稚園代表、県内公立小・中・高等・特別支援学校代表、政令市及び中核市教育委員会関係者を委員として、指標の策定に向け、協議を行った。

指標は、教員の「養成・採用・研修」のそれぞれの段階で「学ぶべき内容」や「目指す姿」、「身に付けるべき資質能力」を系統的・全体的に示せるようにし、特に「研修」段階については、全てのキャリアステージに共通する「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」を示すようにした。

「研修」段階のキャリアステージは「ステージⅠ【成長期】(学級経営、担当教科指導等)」、「ステージⅡ【発展期】(学級経営、校務分掌主任等のミドルリーダー)」、「ステージⅢ【充実期】(学校運営等、職員全体への指導・助言)」の3段階とし、全てのキャリアステージに共通する「目指す姿」や「身に付けるべき資質能力」と組み合わせ、キャリアステージごとの目標となるようにした。

なお、キャリアステージごとの目標については、新たに作成する「千葉県教職員研修体系」で示していく予定である。

3 「千葉県教職員研修体系」の見直し

今回の教育公務員特例法等の一部を改正する法律の趣旨は、「大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るため、教員の資質向上に係る新たな体制を構築する。」こととされている。これまで、校内で先輩教員から若手教員へ自然と行われていた教科指導・生徒指導の技術や保護者との接し方等の伝達が難しい状況

となっている。そのため、学校現場を取りまく様々な課題を解決するためには、自ら学び続ける教員等の育成とそれを支える研修環境の整備がますます必要となる。

また、30代の教員が学級経営や各自に任された校務分掌だけでなく、学年主任や生徒指導主事といった学校教育の中心的な役割を担うなど、中堅教諭等の果たすべき役割が多岐にわたるようになっており、その資質能力の向上は急務となっている。

4 自ら学び続ける教員等の育成を目指し

県教育委員会では、「指標」を踏まえた「成長期」から「充実期」までのキャリアステージを見通した新たな「千葉県教職員研修体系」(以下「体系」という。)の策定に向け、検討を行っているところである。

体系では、キャリアステージごとの目標を示すとともに、教員等が各々自分の現在のキャリアステージに必要な研修を確認することができるものとなることを目指す。

また、これまで行ってきた研修のキャリアステージごとの位置付けを見直したり、新たな教育課題に対応できる資質能力を育てる研修、学校運営に積極的に携わることを目指した研修を設けたりすることも検討する必要がある。

研修の在り方については、主体的・対話的で深い学びの要素を含んだ、いわばアクティブ・ラーニング型研修ともいえるべき研修への転換を図っていくことも求められている。

新たな体系の策定に向け、検討を行っているところであるが、自ら学び続ける教員等の育成に向け、研修の一層の充実を図れるようにしていきたい。

船橋市の教職員研修について ～実践的な指導力の育成～

船橋市教育委員会

1 基本方針

船橋市は、平成15年度に中核市へ移行し、県から県費負担教職員の研修事業が移譲された。この動きに伴い、教職員構成の変遷を踏まえ、時代の要請に応じた研修を実施し、若年層・リーダー層・中堅層教職員の資質・能力の育成を図ることを重点目標として、市独自の教職員研修事業を企画運営している。

また、教職経験に応じて、初任・成長期（前期層：初任から教職10年目程度）、推進・発展期（中期層：教職11年目から21年目程度）、深化・充実期（後期層：教職22年目以上）の3段階に区分し、各研修事業をこれらの層別の研修に位置付けている。

研修の企画に関しては、平成27年に策定された「船橋市教育大綱」、「船橋の教育－教育振興ビジョン及び後期教育振興基本計画－」及び「新みんなで取り組む『教育立県ちば』プラン（千葉県教育振興基本計画）」を踏まえた内容を重視している。

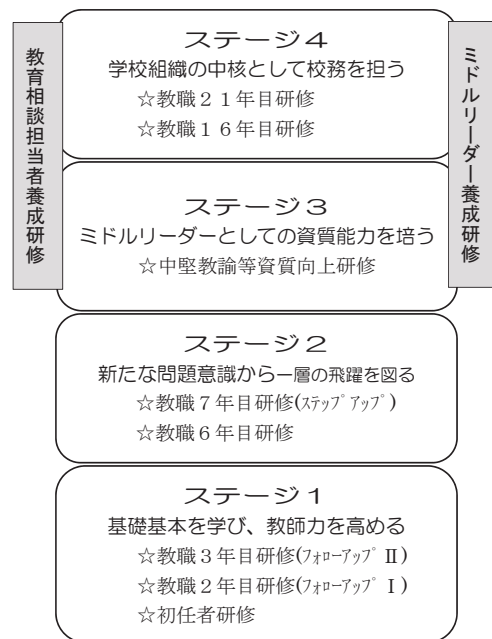
2 研修概要

平成29年度は、教職員対象の研修として、学校経営・教職経験・教科等の悉皆研修を32講座、希望研修では、教科等・教育相談・今日的課題対応等に関する研修を41講座開設した。この中には、前期層・中期層の教職員を対象とした「船橋市教職ライフステージ研修」が含まれている（概要図）。

他に、生涯学習関係職員の資質・能力の向上を図るために、管理職及び事業担当者を対象とした悉皆研修を各1講座、希望研

修を1講座開設した。計76講座の中から、いくつかの研修を紹介する。

船橋市教職ライフステージ研修【概要】



(1)中堅教諭等資質向上研修

教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日施行）に伴い、教職11年目研修から名称を変更し、内容の充実を図っている。

校外（共通）研修では、大学教授等を招聘し、今日的な教育課題を中心に、校内のミドルリーダーとして必要な資質の向上を目指した講話や演習を実施している。その他、各自が研修課題及び研修先を設定し、より広い視野に立った実践的指導力の向上

を目指し、研修を積んでいる。

また、校内研修の授業研究では、各教科のほか道徳の授業の実施、I C T機器の活用等を必須とし、指導主事等の指導も受けながら、新学習指導要領の趣旨を踏まえた授業研究（授業改善）を実施し、より一層の授業力の向上を図っている。

(2)幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続研修

本市では、市立小学校、私立幼稚園、公私立保育所、認定こども園の職員が参加する合同研修会を管理職対象、一般職対象の2回に分けて開催している。保幼小の円滑な接続に関する講演会に加え、各小学校が持ち寄った入学後のスタートカリキュラム等を資料とし、幼小の円滑な接続を念頭に置いたグループ協議を行っている。この協議により幼小間の相互理解が図られるとともに、交流会や相互参観、指導体験や学校見学等、地域に応じた連携の具体的な計画・立案につながっている。

(3)主権者教育の推進研修

本市では、主権者教育を「社会に関心をもち、よりよい社会の在り方を主体的に考え、判断し、他者と協働しながら解決しようとする資質・能力を育むために行われる教育」と定義し、学校における教育活動全体で行われるものとしている。

平成28年度は、主権者意識が高い国民性で知られるデンマーク王国オーデンセ市（本市姉妹都市）から教員を招聘し、主権者教育の捉え方や授業での先進的な実践例等を学んだ。また、国内の大学教授と実践者も交えてパネルディスカッションを行った。平成29年度は、4か年計画の2年目として、本市教育委員会指定研究奨励校の報告から、各校における主権者教育の推進について具体的な検討をした。

(4)ミドルリーダー養成研修

学校運営上の諸問題について知識や技能を学び、学校運営に主体的に参画するための資質・能力の向上を図ることを目的に、平成29年度から新規に開設した。教職11年

目研修を修了し学校長の推薦を受けた受講生が、学校組織マネジメント・生徒指導・特別支援教育・教育の情報化に関する内容の他、ミドルリーダーの心構え等についても意欲的に学んだ。また、「学校における働き方改革」を取り上げ、S W O T分析やピラミッドチャートを用いた協議の手法を習得し、自校での校内研修に役立てている。

(5)教科等授業改善研修

教員の指導力向上を目指すとともに、新学習指導要領を見据えて具体的な実践事例を扱う希望研修を13講座開設した。現在、本市では、全公立小中学校にデジタル教科書が配信され、中学校の普通教室全てに移動式電子黒板が設置されている。研修の際には、この環境を生かした授業改善の視点を特に取り上げた。今後も教科や学習活動に応じて効果的にI C T機器を活用し、児童生徒の思考力や表現力の向上を目指す。

3 平成30年度研修事業の方向性について

船橋市では、平成30年度から市独自にスクールソーシャルワーカー（S S W）を配置する予定である。これに伴い、社会福祉制度やS S Wの活用事例等に関する現場への周知がさらに必要となる。また、L G B Tや障害を持つ児童生徒等の多様なニーズを理解し支援するために、教職員が基礎的な知識や対応時の留意点を学ぶことも喫緊の課題であると考えている。平成30年度は、このような今日的課題に対応するための研修を当センター教育支援室と共同して実施していきたい。

教育公務員特例法の一部改正を受けて、県から「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」が示されるが、来年度はこの指標を踏まえながら、平成31年度以降の研修事業に関する検討を行う予定である。