

### 3. 今期の概要報告

#### 第11回 Rimse東京懇談会

令和4年10月8日（土） 14:00～17:00

日本生命音羽ビル9階会議室

◇中村幸一参与（理数教育研究所参与/前埼玉県都市教育長会長）講話

「教員の資質・能力の向上への提言～48年の教育活動の実践から～」

- ・「各ライフステージにおける教師としての学ぶ姿勢」について
- ・「優秀な人材確保に向けて」について
- ・「教員の資質・能力の向上」について

◇長年ご尽力をいただいた4名の委員が今回を最後にご退任。新たに4名の委員が参加され、新旧の委員の方々にご参加いただいた。

◇「これからの学校教育の課題と調査研究について」をテーマに、改めて東京懇談会の位置づけの確認と、12回の開催に向けてテーマに則した今日的な教育課題について、討議を行った。

◇これからの学校教育の課題として、『令和の日本型学校教育』の実現に向けたさまざまな改革と現状について討議し、以下のキーワードに関連する事項が出された。

- ・「個別最適な学び」と「主体的・対話的で深い学び」の一体的な充実/GIGAスクール構想の推進・教員の人材育成（研修の在り方）・資質向上/人材確保/“ブラック”的なイメージの払拭/教師のウェルビーイング/働き方改革の推進/教員養成の在り方/教育実習の現状等

#### 第12回 Rimse東京懇談会

令和5年3月29日（水） 14:00～17:00

日本生命音羽ビル9階会議室

◇内田 高義先生（理数教育研究所参与/元福井市教育長）講話

「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」

- ・福井市の学校教育目標「郷土福井に誇りを持ち、たくましく生きる子どもの育成」について
- ・「県独自の学力調査SASA」について
- ・最近の福井市の取り組みについて

◇第11回の討議よりテーマを「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」とし、各委員には第11回目の討議を踏まえながら事前に準備をいただき、討議を行った。以下のキーワードに関する事項についての意見が出された。

- ・教員不足/教員募集枠の増加と採用定員割れ/教職のブラックイメージ/処遇改善
- ・採用の早期化と教員養成（大学）のあり方（3ポリシー、FD等）
- ・教員養成系大学・教育委員会・学校の連携（教育実習等）
- ・研修/Off-JTへの参加のできない環境の改善/働き方改革/ICTの活用（ハイブリッド）

## 議事録（集約分）

# 第12回Rimse東京懇談会 令和5年3月29日（水）

【参加】座長：大江 近先生（元早稲田大学教職大学院客員教授）

委員：生形 章先生（秀明大学教授）／岩永 章先生（早稲田大学教職大学院客員教授）／

栗原宏成先生（帝京大学人文社会学部教授）／佐藤 浩先生（日本体育大学スポーツマネジメント学部教授）／

新庄恵子先生（帝京大学教職センター・教育学部教授）

調査研究部部长：小口祐一郎（茨城大学教授）

Rimse：山本吉延常務理事／菅原典彦主任研究員補佐（司会）／大島研究主幹 ※以下、敬称を省略



**司会**：開会の挨拶といたしまして、財団の山本常務理事、よろしくお願いいたします。

**山本**：東京懇談会のメンバーの皆さま方には、本日は年度末のお忙しい中ご参集いただき、誠にありがとうございます。

さて、このRimseにとりまして、シンクタンクの機能を期待申し上げる東京懇談会でございます。ここ最近「令和の日本型教育について」をテーマにご協議いただいております。令和3年1月に「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して」とする中教審の答申があり、コロナ禍の下で日本の学校教育の良さがあらためて認識されるとともに、Society5.0の時代の到来など、AIの進歩に対応した子供たちの学びの在り方が提案されたところで

ございます。

一方で、教員の働き方改革も急務となっております。そのような中で昨年教特法が改正され、教員免許更新制が廃止されました。

そして昨年末、「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」という中教審の答申がございました。「新たな教師の学びの姿」の実現を目指すという、このタイミングで講習会がなくなるということに、ややちぐはぐな感がいたします。

東京懇談会のメンバーの皆さま方は、現場の実態をよくご存じの方ばかりでございます。そのあたりも含めまして、本日、協議が多いに深まることをご期待申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。それではどうぞよろ

しくお願いいたします。

**司会**：続きまして座長，調査研究部長挨拶です。まず大江先生，よろしくお願いいたします。

**大江**：あらためて，こんにちは。本日ここには，大学で教鞭を取っている先生方にご出席いただいております。この間，リモート授業からリモート評価など，非常にスペシャルな状況が各大学にあり，どこの大学も非常に苦勞をしているとお聞きしております。私が管轄している教職大学院だけではなくて，教員養成系大学全てがリモートの中，どういうふうに授業をやって教員養成しようかと，非常に苦勞されているという話を伺っております。

今，山本常務理事からもお話がありました，中教審答申があり，3月8日に**第4期の教育振興基本計画**が公表されました。これは2040年以降の教育についての答申ですが，併せて政府の動きを見ていますと，「緊張感」と「スピード感」という言葉がキーワードのように飛び交っており，本来，第3期の基本計画が2030年以降だったはずが次から次へ前倒しの実施となっていて，非常に現場の苦勞の一つの要素になっています。

今朝，新聞で教科書検定結果が公表されていましたが，どの新聞を見ても各出版社においてデジタルを意識した教材，あるいは教科書が作成されており，現場で「どうしようか」，「使えるのか」という声があるとのことあります。今，検討している**学習指導要領は，第3期計画**に従っており，キーワードはSociety5.0あるいは，「一人一人の可能性とチャンスの最大化」だったかと思えます。先日公表された第4期計画を見ると，「**持続可能な社会の創り手の育成**」と「**ウェルビーイングの向上**」が柱となっています。やっとウェルビーイングが語られたかと思って，私はとても期待しております。

その中の基本的な方針は，**教育デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進**。要は，学校の教育指導が電子化され，最適化され，さらに新たな価値を生み出していくことが明示されています。そうすると，**教師のICT活用能力**がますます問われてきます。教員を大学段階でどう養成するか，採用段階はどうするのか，あるいは受けた校長がどのように教員育成するのかという課題は，これからますますスピード感と緊張感を持って対応しなければいけないし，われわれも現場の校長先生方にもどういう発信ができるのか，この会で議論していきたいと思うのです。

今，先取りに積極的な自治体がたくさんあります。政

府の判断を持たずに予算化をして，先取りしていくという。それもやはり**学校の現場に対してプレッシャーがかかる要因**ともなります。われわれが学校に対して「こんな方法があるよ」と提言できれば一番いいのかなと思っているんですけど。いずれにしてもわれわれも緊張感とスピード感を持って一定程度の具体的な提言をしなければなど，あらためて認識をしたところでもあります。

今日，各委員の先生方から中身の濃いレジュメを頂戴しました。ありがとうございました。後ほど協議の中でそれぞれ限られた時間ではありますが，補足説明とかご意見表明をいただければと思っています。

昨年12月19日に公表された中教審答申を参考に，今日，私はレジュメを作らせていただきました。資料の1ページ目に入っておりますが，ここをざっと後で見なければもうお分かりになると思います。

ポイントは「**新たな教師の学びの姿**」の実現，**多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成**。教師に**共通的に求められる資質能力**は何かというところに言及しています。さらには，「**新たな教師の学びの姿**」。子供同士に学び合いを勧めるならば，教師同士の学び合いを，校長がリーダーシップを持って研修を進めなければいけないのではないかと書いているわけがあります。

いろいろな情報が飛び交っており，今，マスメディアを見ていますと，「教員の採用倍率が低下している」，「教員は大変な職場である」など一面的な報道が多いのです。しかし，実は中教審資料等を見ていくと，**新卒学生の教員の希望者は減っていません**。現実的には各地域の採用数が増えています。特別支援学級の増設などいろいろなニーズがあり，非常に採用枠が増えています。倍率が低下したから魅力ない職場かという短絡的な報道は，できるだけメディアにやめてほしいと事あるごとに言っています。

われわれの仕事は，**教師が教師でなければならないことに全力投球できる環境づくりが一番大事なのではないか**。中教審答申に「教師のウェルビーイング」と書いていますが，まさに教師にとっていい状態というのは，教師でなければできないことに専念できる環境ではないか。働き方改革が進められていますが，各地区教育委員会には，そこにポイントを絞りながらやっていただければなという希望を持つものであります。

最後になりましたが，本日も茨城大学の小口祐一先生に後ほどまたお話しいただきますけれども，学校の現状

や教員に資質能力についてご助言をいただきます。今日  
はよろしく願います。

**司会**：続きまして、小口先生よろしく願います。

**小口**：調査研究部を担当しております、茨城大学の小口  
祐一と申します。本日は、「令和の日本型学校教育につ  
いて」のテーマで議論に参加させていただくことを楽し  
みにしております。

茨城大学の現状をご報告します。大江先生のお話のと  
おり、卒業生は以前からほぼ教員希望で、本年度、昨年  
度を見ると、ほとんどの希望者が合格しています。今ま  
では、不合格でもまた頑張っ受けていく子が多かった  
のですが、近年は、多くの学生が合格している状況です。  
やはり**全体の採用枠が広がっていると実感**しております。

今は教員になってから頑張っ研修しなければいけない  
ということ、茨城県では、福井県に教員を派遣して  
勉強させていただいております。指導の仕方・体制の違  
いに、すごく衝撃を受けると先生方から伺っております。

私はデータサイエンスや統計を研究しているのですが、  
今、**SPARC（地域活性化人材育成事業）**が国で行われ  
ています。数理データサイエンスのリテラシーをすべて  
の学生に身に付けさせ、50%の子が入門基礎というさら  
にレベルの高いことをやっていくことが推進されていま  
す。それをどうしたらいいかということで、他大学の人  
と集まりながら今やっているところです。宮崎大学では、  
先週SPARCの研究発表が行われ、信州大学でも、  
SPARCの推進に関する話し合いを持ちました。今後の  
学生が教員になるまでに、**データサイエンスや統計リテ  
ラシーは、少なくとも一般の方以上に持って卒業でき  
るように進めなければいけない**と思っております。

本日はICTのアンケート調査結果もご報告させていた  
だきますが、さまざまな課題が見えますので、議論の中  
でご助言いただければと思っております。本日はどうぞ  
よろしく願います。

**司会**：続きまして、ご参会されております委員の先生方  
から、近況のご報告をいただければと思います。

**生形**：3月の初めごろ、高校生の卒業のニュースの中で、  
3年間コロナ禍でとても大変だったと報じられていま  
した。先ほど大江先生のお話にもありましたが、私も本当  
にこの数年間は大変でした。やっと大学の講義にも慣れ  
たところで、「オンライン授業」「Zoom」などの言葉も  
今まで聞いたことがありませんでしたし、新しく講義の  
資料作りをしなければならないのですが、相談する人も

大学に出勤できないので、電話で相談しながら乗り越え  
たのを思い出します。

今年度は幸いに**大学の講義もほとんど対面になり**、教  
室の人数はコロナ前よりもちょっと減らしていますが、  
通常に近づいて、教員採用試験の面接練習もコロナ前  
のようにできるようになりました。今年度の4年生の教員  
採用試験の合格率はとても素晴らしく、ほとんどの人が  
合格したのではないかなと思うような状況です。

私は道徳が専門なのですが、**学校の研究授業に呼ばれ  
ることが、今年度は非常に多くなりました**。東京都では  
保護者、地域の方に参加してもらい道徳授業地区公開講  
座をやっておりますが、体育館で大人数で集まることも  
でき、ほぼコロナ禍前に戻ったのではないかなと思ってい  
ます。当たり前前が当たり前前のできる幸せを、改め  
て感じているところです。

今大学でも**デジタル教科書をどう使っていか**とか、  
都内の小学校に伺っても、道徳科でICTをどう活用する  
かという話が多くなり、私自身自分が経験していない指  
導法なので、これをどのように学生や先生方にお話した  
らよいかと、悩んでいるところであります。

**岩永**：よろしく願います。私は令和4年の3月  
末まで現場におりまして、4月から教職大学院で教鞭を  
取らせていただいております。1年間大学院生を教えてみ  
て、いろいろなことを感じた次第です。

具体的に申し上げますと、今のM2の院生さんたちは、  
大学院に入ってから1年間はほぼリモート授業でした。  
その関係があって、リモートで講義の中でいろいろな協  
議をしてきた経験から、現在の対面の講義の中でグルー  
プワークを行うと結構意見が出てきます。通信機器を介  
することで意見を言いやすいということがあろうかと思  
いますが、**通信機器を通したコミュニケーションを経験  
してきた院生が、実際に対面形式で子どもの前に立った  
ときに、その経験がどのように生かされるのかを、これ  
から追跡していかないと**いけないかなと感じている次第  
です。

本年度入学したM1の院生さんたちは年度当初から対  
面授業でしたので、すごく人とのコミュニケーション、  
関わり方が上手なんですね。集団としてもすごく温かな  
雰囲気、支え合ったり、あるいは高め合ったりという  
集団が形成されている次第です。**これから教師を目指す  
人たちの学ぶ環境、学び方、それが現場に出たときに、  
どのような能力として発揮できるかを考えて**いかなけれ

ばいけないと感じているところです。

こうした院生さんたちの学びの経験や学びの状況と、今の教育改革や教育に対するニーズをいろいろ勘案しながら、教育を担う次の世代の人材育成に、これまでの私の経験を活かしながら全力で取り組んでいきたいと考えています。以上でございます。

**栗原**：よろしく願いいたします。岩永先生同様、私も去年の3月31日まで現場におりました。

4月1日から、私は学部の授業を持たせていただいている状況で、併せて教職センターのセンター長という、まず教職センターは何をやるのか分からない中で1年間とりあえずやらせていただきました。

1年たって感じることは、うちの大学は担任制がありまして、私は4年生の担任。ずっと管理職をやっている担任をやるのは何年ぶりかということで、20年以上ぶりの担任かなと思って担任を持たせてもらいました。

**学生さんたちと関わっている中で、幼いなとすごく感じます。**コロナのこともあるんでしょうか、すごく横のつながりが弱い学年だな。何かあると、担任である私のところにメールをよこします。メールをよこしておくせに、返信はなかなか読まない。そういった子たちなので心配だなと思っていたのです。

私は東京都を受ける学生の担任をしていました。大変出来は良かったのではないかと思います。それは実力ではなくて、今年の特異な環境の状況にあったのではないかと思います。

「3月に入ってまだ連絡が来ないんですけど、どうしたらいいでしょう。教育委員会に電話したらいいでしょうか」という相談があり、「それだけはやめてくれ」とお願いをしました。困ったことをよく聞く力はすごく持っているんですが、友達と相談したり、友達と考えたりということではなくて、まずすぐ分かるころ、楽なところに一足飛びに連絡をよこすということを今年は感じました。

その学生たちも、3月17日に無事に卒業をしていきました。進路実現ができなかった学生は、実はいません。ただ、非常に気になるのが、一次を合格しているながら辞退をした学生が4分の1ぐらいいます。他の企業に行きたいという気持ちは分からないでもないのですが、たぶんそのきっかけになっているのは教育実習だったのではないかと思います。

とりあえず教育実習に行って、一次を受けて一次も受

かって、さらに二次の面接の練習等をしているところで、「やはり私は企業の方に行きたい」と。これは何でなんだろうと後から考えてみると、失敗することをとても恐れている世代かもしれないと感じます。そういったところも含めて、**今の若者についてとても勉強になった1年**でした。

先ほどからこれも出ていますが、3月に入っているいろいろな教育委員会が教員採用の先走ったさまざまな施策をされるので、教職センターとしてはとても忙しく、今、いろいろな情報が大変錯綜しており、整理をして学生が困らないように示しながら3月はずっと過ごしていた状況です。来年もきっと変わらないのではないかと考えています。

**佐藤**：よろしく願いいたします。私も去年の3月31日まで現場におりまして、去年4月から大学に参りました。教職担当ということで大学に行ったのですが、実は私が今配属されている学部がスポーツマネジメント学部で、周りの教員はみんな研究者教員です。話題は論文をどうするかとか、研究をどこまで進めるかといった話がメインです。校長を終えて大学に行って、またこれから研究するのは本当に厳しいなという世界ですけれども、その環境の中で何とか論文を書かなければと、今、あくせくやっているところです。

実際、体育科教育を中心に教えているのですが、**今の学生は新しい協働的な学びを中学・高校時代にきちんと先生に教わっていない。**先生がそういった授業をしていないと思います。

こうした状況の中で、学生に対してグループワークを取り入れた授業を行うんだという話をしても、なかなかイメージがつかえません。そこで、私も授業をやるなんて何十年ぶりなのですが、一生懸命勉強して、グループワークを取り入れた授業を必ずやるようにしてきました。やはりなかなかうまくいかないところがあるので、現場の先生方もいろいろ苦勞しているんだろうなというのが、つくづく分かったようなところです。

大学では講義型の授業がメインで、100人、150人、200人対象の授業においては、学生を動かすような授業がなかなかできないのは分かるんですが、それでも**大学教員も授業改革をしていかなければいけない**という話が10年以上前からあることもあり、みんなで授業改善を図っていく必要があるのかなと思っています。私も今年、150人を対象にした授業の中で、きちんと座席を決めて

座らせて4人グループを作って、必ず2回グループワークを用いて意見を吸い上げるようにしました。最初の2～3回はうまく行ったのですが、そのうち授業を休む学生も出て来て、4人グループができないとか、話し合う内容が授業に関係ない話になったということもありました。40人ぐらいだと全グループを回って話し合いの様子を把握できるのですが、150人もいると当然回りきることはできません。だからある程度学生に任せるしかないのですが、どうしても集中力がもたず途中から私語になったり、プライベートの話になったりというグループが出てくるといった話も聞いています。そんなことに挑戦しながら、1年間取り組んできました。

学生もそうですけれども、これからはわれわれ**大学教員も、新たな指導法等にチャレンジしていかなければならない**と、つくづく感じた1年間でした。

**新庄**：初めてこの懇談会に参加させていただきます。よろしく願いいたします。

私は教育学部と教職センター兼務で、5年目になります。この間**学生の学び方にもいろいろ変化があった**と感じています。教職課程の科目を担当していますが、1、2年生の時はオンライン授業で、3、4年生になって対面授業になりました。オンライン授業では、毎回課題を出していたので、多い人数の対面授業より、学修状況をきめ細かく見られるという印象をもっています。しかし、**学生の理解度の把握や質疑など、即時対応できる対面授業の良さ**も改めて感じているところです。

教職センターは全学組織ですから、本当にたくさんの学生たちと関わっています。教職に関する事や、教育実習に関わる事など相談しに来ています。

教育学部だけではなくて、他学部にも「教員になりたい」という学生は非常に多くて、今年の卒業生も全国の様々なところで4月から教壇に立つ人がたくさんいます。そうした状況を踏まえると、**大学での学びが学校現場ですぐに生かせるような力**を教員養成段階でいかに身に付けてもらうかということがとても大切になってくると考えます。

私は大学の近くにある小学校の学校運営協議会の委員長をしているのですが、学校現場がこのコロナ禍で随分変わってきたと感じています。悪い面ばかりではなく、先生方がICTを活用する力を短期間で身に付けたのは良かったことだと思います。教材作成や授業での活用場面も増え、子供たちも1人1台のタブレットを上手に使い

こなせるようになってきました。全校集会や保護者会もオンラインで実施していますし、ある意味では便利になった部分もあると感じています。

その一方、子供たちが人と関わる事が減少しているように感じます。子供たちの発達段階に合わせた人間関係づくりやコミュニケーション能力を身に付けることは重要なことですので、そこは先生方が本当に工夫して取り組んでいることがわかります。様々なことに対応しなければならぬ学校現場で、児童生徒を教える学生を大学ではどういうふうに養成していくのかということ、非常に大きな課題だろうと思っていますし、将来活躍する教師を育てることは楽しみでもあると思っています。

**司会**：スムーズな進行にご協力いただきましてありがとうございます。

※内田高義参与よりご講演（略）

**司会**：これから参加者の協議に移らせていただきます。「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」というテーマで、ここから進行を、大江先生にお願いいたします。よろしく願いいたします。

**大江**：テーマを「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」とさせていただきましたけれども、大学における教員養成とか、学校や教育委員会における教員研修等について、学校が直面している諸課題を踏まえて協議を深めたいと思っています。

学校がつまづいている部分はどのようなことか、教育課程の実施上の課題などを含めて話していきたいと思っています。

それから、**教員が足りないという悲鳴のような言葉**が現場から上がってきています。知っているかと思いますが、東京都教育委員会では4月に教員の人材育成、人材確保をどうするかという提言を公表すべく、準備を進めていると聞いております。

4月に教員採用したが連休まで持たなかったという例も漏れ聞いているし、スタートしたが定数どおり配置されないという話も聞いております。それぞれの課題を先生方のお立場から、具体的なお話を伺えればと思っています。生形先生からよろしく願います。

**生形**：資料に書きました3つのことについてお話をさせていただきます。1つ目は11月28日の朝日新聞に掲載されていたことですが、「**20～30年前だったら正規教員に**

なれなかった教員が学校現場には多くなってきた」ということです。私も大学で教えていてやはりそうだなと、全く同感です。要するに、最近採用されている小学校教員は、昔なら合格しない人が含まれている可能性が非常に大きいのではないかということだと思います。

今、大江先生のお話にもありましたが、学校で何かあると若い先生はすぐ辞めてしまうという話を、私も学校に伺うとよく聞いています。これは教員養成・育成の大きな課題だと思います。

**対応策としては、やはり研修です。**初任者研修、あるいは学校での校内研修など、若い先生方の基礎づくりをもう少し丁寧に優しく行わなければいけないのではないかと。形式的な初任者研修や5年次研修を見直していかねばならない時期に来ているのではないかと考えます。

学校としても、「20～30年前だったら正規教員になっていないという人が教員に入ってくる」ことを想定し、「優しく、温かく、やる気を出す」ような校内研修を工夫し、若手教員を育成をしていかなければいけないというのが1点目です。

2点目ですが、先ほどから出ている**定員割れについての新聞記事**が、1月20日の朝日新聞に出ています。これも先ほどのお話にありましたが、調べてみますと受験者数が一番少なかったのは1993年だそうです。ですから、採用数が増えたことも定員割れの原因だと考えられます。

資料には大分県のことを載せていますが、200人の採用予定に応募者が198人しかいなかったのも、新聞記事になったんだと思うんです。神奈川県を担当者のコメントで「教員不足が深刻で、本当はもっと採用したいんですけど、必要な人数になるまで合格を出してしまうと質が担保できないので」という話がありました。どの都道府県の採用担当者も苦勞していると思います。

定員割れの原因について、新聞が取り上げているのは、「SNS」の話なんですね。資料に挙げましたが、「学校は大変だ」という先生方の発信が非常に多くて、それを見た学生が、「こんなのは私たちには務まらない」と夢を諦めてしまう。あるいは、面白かったのは、給特法について「定額働かせ放題」と感じていることです。

なぜ教員志望者が減少しているかという原因を、もっと我々は深く検討していかなければいけないのではないのでしょうか。

「教員の勤務はブラック」という印象が広がっていることもあり、働き方改革を求められているのですが、私

が教員や校長として学校現場にいた時には、「ブラック」だと思ったことは一度もありませんでした。学校現場にいた時にそう思ったことがないので、何が原因なのかと想像すると、子供と関わる仕事はすごく楽しかったし、やりがいがあったのだと思うんです。資料にWBCの記事を載せましたけれども、「空気と笑顔が優勝のキーワードだ」と、どなたかが解説で言っていましたが、そういう「明るい学校の様子」や「楽しい職場の雰囲気」も、もっとたくさん発信していくことが必要だと思います。

「学校はブラック」という発信ばかりではなく、「学校は結構やりがいがあるよ」、「教員は大変だけど、こんな楽しいこともあるよ」という発信を、私はもっとたくさんの先生方に発信して行ってほしいと考えます。今は「ブラック」に押されていますから、ぜひそういういい発信もしてほしいと思います。

3点目は**採用試験の実施**についてですが、東京都教育委員会では、令和5年度から3年生へ前倒しで実施することが発表されました。文部科学省も、秋に**合格が決まる今の制度を、1カ月から3カ月ぐらい前倒しで早める**という見解です。学生が他の企業に就職しないようにという方針が出てきました。そうしますと、2025年度からは、最短2年で小中学校の二種免許を4年制の大学でも取れるようことになります。

教員養成の観点から言うと、私は逆なのではないか、ある程度基礎を身に付けた者が教員としてスタートするためには、教員の養成課程である大学の授業と教育実習を、もうちょっと確実にしっかりとやっていかなければいけないのに、前倒し前倒しになっていくことは賛成できません。本学の学生を見ていると、小中学校の教員免許を取るためには4年生の春と秋に教育実習を行っています。その間に採用試験が入ってくる。早い学生は3年生後半から面接練習を希望するので受けていますが、それらがもっと前倒しになってくると、どうしたらよいかと悩んでいます。

早く合格させて、昔提案されたような「教員のインターン制度」を実施するならまだ分かりますが、「教員のインターン制度」は学校現場がかなり大変だということで、なかなか実現しにくい状況かと思います。養成の課程である大学、あるいは教育実習の在り方を、さらに検討していく必要があると考えます。

**大江**：平成の終わりぐらいに、国立大の教育学部大学院が全て教職大学院として、つまり教育学研究科から教職

研究科というふう到大改革を行った。今、その2巡目の認証評価に入っております。非常に難しい部分と、教員養成系大学は教育実習を3年生で、一般大学は4年生でやる状況になってきています。では、岩永委員お願いします。

**岩永**：今日のテーマが、「令和の日本型教育を支える教員の養成・研修について」ということですが、私自身が若い頃は、学校の安定化が大きな教育課題となっていました。管理職になってからも学校の安定化が課題となっており、教職員と共に夜遅くまで生徒指導に時間をかけていたことが記憶に残っています。その時の教職員が一体となって課題解決に取り組んだ経験が、今、生きてているなとつくづく思います。この間、生活指導に力を注ぎながらも、学習指導要領の改訂に伴う、教育課程の工夫、教育内容・指導法の改善を経験してきました。過去の改訂を現場感覚から振り返ってみますと、学習指導要領の改訂の趣旨は分かるのですが、「学校現場で実際にできるのか？」という感覚で受け止めておりました。ところが、前回の改訂あたりから、未来を生きる子供たちに必要な力の育成を中心に据えた改訂が変わってきたと受け止めています。特に今回の改訂につきましては、われわれ指導者側が、改訂の趣旨を本当に自分ごととして受け止めて、それを子供たちや保護者にしっかりと伝えていかなければならない内容だと、感じている次第です。

現行の学習指導要領の認識から、**予測不能な未来社会でも「遅しくしたたかに生きる子供たちの育成をしなければいけない。それを育てられる教諭を輩出しなくてはいけない」という使命を今、感じています。**

しかし、教員養成の現状を見ると、「教員離れ」など公教育に携わる教員養成に危機感をもっています。若手の教員の様子や大学院生の状況から、そう感じるようになりました。

本学特有の状況なのかもしれませんが、教職大学院から話を聴いてみると、「各都道府県の採用に受かっていても、さらに大学院で学び実践力を高めたい・深めたい」という動機や「まだ指導自体に自信がないから、もっときちんと力を身に付けて現場に出たい」という考えを述べる院生が予想以上にいます。教員としてのスタートに若干不安をもっているのかもしれませんが。また、着任猶予2年間の時間を与えてくださっている都道府県が多いので、その時間を利用してさらに自分をキャリアアップさせたいという意識を持っている院生もいます。高い理

想を求める傾向も見られます。大学院で学ぶ間に、より自分にあった道を模索して、私学や他の都道府県を受験したり、民間企業などに進路変更したりする院生さんもいます。自信をもって現場に着任する院生さんが減ってきているように感じています。全体的に、着任時に安定して指導がきるようにと、**安定化志向**が強いように感じています。学校や地区による児童・生徒の状況の違いに対応できるか、やや心配な面があります。

こうした安定思考やより条件の良い職場を希望する背景には、**奨学金の返済**のこともあるとの声が聞こえてきました。院生さん中には奨学金制度を使っているため、在学中に400~500万円の返済が発生しています。社会に出た時には、少しでも条件のいいところに勤務しなければという考えもあるようです。

1年間院生と付き合ってみると院生さん方が自信の経済的なことも含めて、自分の将来を慎重に考えている様子を知ることができました。そうした中でも、**より良い教師を目指して、学びを深めている現状**を見てきました。そうした、意識をもった院生さん方には、教員としての遅しさを身に付けさせることが、私の教員育成上の課題と考えています。先ほど栗原先生から、学生さんが少し幼く物足りなさを感じるのお話がありました。私も同じような感想をもちました。社会の成熟とともに教員養成の現場でも若者の自立が遅れてきていると私は考えています。

4年生大学ですぐ現場に行き、一人前の働きができるかということ、大丈夫かなという側面がどうしてもあります。そうした視点から、**教職大学院は教員としての力量を高めるとともに、自身の適性を見極める貴重な時間**になると思います。こうした教員養成の視点から、奨学金制度の改善などを行い、教職大学院など学びを深める門戸を広げていくのも一つの方策ではないかなと考えているところです。

また、**教職大学院は、現職の教員の学び直しの機会**の提供の視点からも教職大学院派遣制度はとてもよいシステムだと思っています。しかし、残念ながら派遣者数に限度があることと、派遣対象となる教員は各学校で中心的な立場の教員であり、1年間にわたる派遣を受けにくく、院生が集まりにくい現状もあります。より深く実践的に学ぶ環境があるにもかかわらず、それを活かさきれていないことをとても残念に思っています。そうした意味でも、奨学金制度の改善が一つの解決策になると思

ます。

これまでは、教員養成の視点から私の感じていることを話しましたが、学校現場における教員育成（研修）について感じていることをお話しします。学校現場の指導環境は、ここ数年で劇的に変わってきたと感じています。**GIGAスクール構想**など、学校現場は現場で教員の力量形成していかなければいけません。GIGAスクール構想はコロナウイルス感染症感染拡大の影響もあり、1人1台端末貸与が一気に進みました。その活用についても一定水準の向上が見られ、授業配信はどの教員もできる状況になりつつあります。しかし、これからはさらに**一歩深めた効果的なICT機器の活用について実践力を高めていく必要があります**。これは時間をかければ着実に浸透していくと思いますし、そういった研修もどんどん行われていくようになるだろうと期待しているところです。OJTの研修が中心であり必ずしも体系的な研修が深まっているとは言えない状況と受け止めています。教員の力量を一層高めるためには、専門家から体系的に学ぶ必要があります。東京都教育委員会の研修センターで職層別、課題別など研修が企画されていますが、**各学校では、研修に参加する時間をつくりだすことに苦労しているのではないのでしょうか**。特に、中学校はなかなか難しいようです。こうした難しさも「教員の世界はブラック企業だ」という風評につながる要因の一つになっているのではないかと思います。「このブラック企業解消のための働き方改革」という負をイメージさせるキーワードが独り歩きするのではなく、財務省をはじめとする財政当局が予算を確保する追い風のためにキーワードになることを願っています。

これから教員を目指そうとする若者たちに、教員が大変だという誤解与えるのではなく、**教員を志す若者に夢ややりがいを感じさせ、教員に対する希望や誇りをもって教職を選択できる**よう、私たちも含めて、学校現場からも肯定的な情報を意図的・積極的に発信する時代になってきていると考えています。

教育不足が危惧される中、選考の前倒しとか免許法改正など目先に修正だけでは、現状はなかなか変わらないだろうと思います。もっと抜本的な改革をしていかなければと強く思う次第です。

こうした状況を踏まえ、今、私の立場でできることは、教職に興味をもっている若者に「**教員という職業の魅力**」を積極的に発信していくことです。「やりがいがある」

ということをもっと伝えていかなければいけないでしょうし、処遇改善についても行政に働きかけていかななくてはいけないと思っています。今、マスコミも含めて世論が教員の大変さを知り始めたところなので、この機を逃さないようにPRする必要があると思います。

今申し上げてきたように、教職は厳しい状況にありますが、明るい材料を発見しましたのでご紹介したいと思います。第一生命が毎年行っている「**大人になったらなりたいもの**」という調査です。教員はブラック企業という意識が広まっているので、順位は低いだろうと思いましたが、小、中、高校生ともに教員が結構健闘して、上位に位置しています。高校生までは、身近な職業として理想とする職業に上がるのだと思います。それが、現実的な選択をする大学生のレベルになると教員志望者が減ってきているようです。処遇面では民間の一流企業に行きますと年収の部分でも違ってきますので、そういったところに負けないだけの「**教職の魅力**」を私たちが力強く発信していく必要があると思っている次第です。

**大江**：一筋の光が見えそうですね。そんなに教員を嫌っているわけではないみたい。栗原委員お願いします。

**栗原**：今、お話を聞いていて、自分も新採の頃はどうかたかなと思い出すと、同じ仲間たちと8時とか9時とか、授業のことであったり、子供のことであったり、いろいろなことを普通に話ができて、普通に高め合うという意識がすごくあったと思うのです。今、それが本当に先生たちにはないのかということ、そんなこともないのではないかと。研究会などに行っても、時間の問題は別として、**向上しようとしている姿をよく見かけます**。今の岩永先生のお話ではないですけども、一部分がすごく大きく取り上げられて世の中に流れていっているのは、残念だなと思います。

一方で、**自分が新採の頃はなかった中身が、今の先生たちには大量に入ってきている**。ICTの話だって当然そうですし、特別な支援の必要な子供たちへの対応だってそうですし、外国語の指導など、大学でやっていないことを、突然、指導しなければならない。学校っていいように形を変えられる器なんだと思うのです。学校へ持っていくと、先生たちは基本的に真面目ですから、何とかしようとしてしまう。それが最終的には、学校って大変な所というイメージを作り上げているのかなと思ったりもしています。

その影響がたぶん、今の新採の方たちにも出てきてい

と思うのです。私が校長だったつい最近、新採が2人辞めた経験があります。新採といっても55歳と56歳です。どうしても若い新採に視線が行きがちですが、今、社会人枠が大変広がっているのに、**様々な年齢や経験に対応した新規採用研修が求められるようになるのではないかと思います。**このように、新採が退職していくということは特定の学校に限ったことなく、中には、4月のうちに新採がすべて退職してしまった学校あると聞いています。

自分の思い描いていたことと違う、ということに耐えられずに、辞めていかれたんだなと思います。そういった中で、何とか量を確保しようというのが先行しているのが、さまざまな取り組みなのだと思いますね。まず人がいなければ、どうにもならない。

ただ、実際にどうでしょうか。学校は指導に時間がかかる先生が来たら、かえって大変な部分もあるのではないのでしょうか。かつて、3学期から担任が1名病休を取ったことがありました。講師を探しても見つからないことは明らかでしたし、質的にもあまり期待できないと考え、講師は採らないことにしました。

先生たちの**働き方改革**からいうと非常に逆行していると思うのですが、「**申し訳ないけれども、それぞれ自分の得意なものの時間で入ってくれ**」と伝えました。通知票についても、「それぞれがちゃんと入って、それぞれ書いてまとめてくれ」。それを保護者に話をして、実情も話しました。学級に入った先生方は大変でしたが、かえって学級はその方がまとまったのかなと思います。

いろいろなことを判断して、物事に柔軟に取り組んでいかなければいけないのは、今の管理職たちにも求められることなのではないかということを思い出しました。今の話もそうですけれども、量的確保は当然重要なことですが、行政には行政の仕事としてきちんとしていただかなければいけない。その答えが前倒しというのは、とても残念な話かなと思います。

川崎市は3年生の秋に内定を出すのです。しかし、大学のカリキュラムから考えると、学部の指導法の授業などは、終わっていないのです。その時点で内定を出すって、一体どういうことなのかなと。横浜市も4年の春には内定を出してしまいます。

山口県は「免許を持たない人も受験可」となりました。東京も免許取得の猶予がありますけれども、山口県は取るための費用負担をするんです。お金の補助は確か年間

26万円だったか。そして取らせるのです。その上で採用する。二種免許を持っていなくても来たら取らせてあげるよという募集のような感じがして、これは全く質を伴わないなと感じます。

ただ、横浜や川崎は書類選考があり、**GPA**を聞いている部分もあって、ある程度は期待ができるのかなと思います。でも、実際に学校が困っているのは、臨時的任用教員がいないという今の状況で、教職センターにかかってくるのも「誰か人いないですか」という電話です。どこの大学もそうでしょうけれども、正規で合格している学生が多く、臨時的任用教員として紹介できる学生はごくわずかです。

その臨時的任用教員も、GPAはあまり高くありませんが、早々に紹介先が決まってしまう。そうした学生たちが大学を卒業してすぐに学校現場に行くと、果たして大丈夫なのかと、こちらは思いながら出します。大学ももちろん指導しなければいけません。学校にはスタートラインを少し下げてもらって、優しくというのは変ですけども、イロハのイから指導していくという空気をもっといただくことをぜひお願いしたいところです。

**大江**：いろいろな課題がありますね…。

**栗原**：神奈川は令和6年度から秋試験をやるみたいです。9月に募集をかけて、11月に合格発表。やはり質より量なのではないでしょうか。

**大江**：難しいですね。佐藤先生、お願いします。

**佐藤**：私は今年1年、初めて大学に来て状況を見たので、本学の現状と課題という形で、教員の養成の部分について整理させていただきました。

まず、**大学と教育委員会、学校との連携**ですが、自分は今まで学校と教育委員会を行ったり来たりしていたので、その連携に対する意識は自分自身も持っているつもりでしたが、いざ大学に行くと大学と学校の連携もそんなにないし、教育委員会との連携もあるようでそんなにない。本学だけかもしれませんが、そういった状況が分かりました。

いろいろと**人材育成の協議会**が都道府県教育委員会単位で組まれていると思いますが、そこに参加する大学の教員はごく一部です。例えば、東京都教育委員会での人材育成協議会の話し合いの内容がどこまで大学に下りてくるかは、注目していく必要があるのではないかと考えています。

今も**教員養成のプログラム**を都教委だとか千葉県教委

だとか横浜市教委と連携して行っているのですが、ごく一部の近隣にある教育委員会だけとの連携です。しかし、学生は全国各地から来ているという現状があるので、難しいですが、極力たくさんの教育委員会といい連携をしていく必要があると考えています。

また、教育実習や体験活動などいろいろ行っている中で、今回の答申にも、理論と実践の往還をしっかりとやっつけていかなければならないと書いてありますが、今年、教育実習から帰ってくる学生から聞く話では、**学校によって受け入れ体制が全然違います**。例えば、ICTを「今、生徒が1人1台タブレットを持っているから、とにかく活用しなければいけないんだ」と送り出しても、本当に積極的にやっている学校もあれば、「うちは今やっていないから、それはやらないでくれ」と、逆に先生から止められる学校もある。また、「うちはやっていないけど、やるんだったらどうぞ」という感じの学校もあるなど、結構な差があるようです。

でもそれは一つの学校の校長先生とやりとりする内容ではなくて、教育委員会が各学校にどう関わって、教育実習生の受け入れ体制をどのように整えていくかということを指導してもらわないと、なかなか難しい。

だから、受け入れ体制の整った学校に行った学生はとても感動して帰ってきているし、「やらないでくれ」と言われた学生はがっかりして帰ってきています。これが学校現場の現状なので、そこは**大学と教育委員会と学校が三者そろって、連携協働**していかなければならないと強く感じました。

今後、各都道府県教育委員会の教員の育成指標を今一度検討し直すと思うんですけれども、大学もそれを踏まえた上で、大学が養成する人材像も大学として責任を持って、しっかりと固めていかなければならないと感じています。

福井県の教育委員会や埼玉県の教育委員会は、教員の育成指標に、**採用時まで**に身に付けておくべき姿を明確に出しているのです。育成指標にも、学部での養成段階で身に付けておくべき姿をしっかりと明記することによって大学の認識も変わると思います。

大学の教員は、ステージIの若い2~3年目の教員が身に付けるべき資質をしっかりと踏まえた上で、養成段階の指導に当たっていく。教員のステージの全体像を俯瞰した上で、学生の養成を考えていく視点が必要なのではないかと考えています。

次に学生、教員の授業観・学習観と授業ということで。先ほどもお話しさせていただきましたが、正直言って、今の**個別最適な学びと協働的な学び**を、教育実習でもしっかりと設定して指導するのですよと指導していますが、実際、大学の教員もそういう指導の経験もないし、中高でそういった学びを経験している学生は少ない。こうした状況の中で、理屈だけ指導してもなかなか学生は理解ができないので、大学の教員もしっかりと今後求められる指導法を身に付けていかなければいけないと考えています。

今後の取り組みの中でも、大学の教員が個別最適な学びと協働的な学びについて理解を深めて、自分の実際の授業の中で実際に試して、「こういう指導を皆さんが教育実習に行ったら実際にやるんですよ」ということを身をもって指導していかないと、学生の理解は深まらないのではないかと考えています。

その次の**FD (Faculty Development)**は、どこの大学でも2008年から義務化されてやっていると思うのですが、本学の私が所属する**学部では結構形骸化**してしまっています。これは大学の教員の資質能力を高めるために、指導法や指導内容を組織的に改善していく、向上させていくための組織の取り組みを示しますが、本当に本学の本学部では形式的になってしまっています。

月に1回ぐらい、大学の教員が自分とはどんな授業をやっているかを紹介するのですが、担当者が苦勞してお願いしても、「私はちょっと」という感じで避ける教員が少なくないらしいのです。大学の先生の意識も高め、授業法、指導法も新たなものを身に付けていかなければいけない。特に教職に関わる大学の先生は必要になってくるのではないかと思います。

あと、**東京学芸大学が教員養成フラッグシップ大学**ということで、今、大学の教育課程ももちろんそうだけれども、大学の授業での指導法とか指導内容の研究に、令和4年度の当初から取り組んでくれています。その結果を他大学も共有していくことになりますが、私は今、本当にこれが楽しみで、東京学芸大学の先生はどんな指導法でどんな授業をやっているのかを、早く教えてほしいなと思っています。こういったものに興味を持って、早め早めに情報を入手していかなければならないと思っています。

学校での教員研修に関わる課題に関しては、**学校内で研修受講し充実させることができる環境の整備**というこ

とです。先ほど岩永先生の話にもありましたが、学校を出て、落ちついて研修に参加できる体制がなかなか取れないので、ICTを積極的に活用した研修を取り入れていく必要と、集合研修とリモートでの研修とをハイブリッドで効率良くやっていくのが一番いいのかなと思いました。

去年も新宿区の教育委員会が対面でやっていた定例の校長会を、リモートで行うことが何回かあったんですけども、それがすごく良かった。要するに、会場までの移動時間が全く必要なくて、時間が有効に使えました。ですから、集合しなければいけない研修とそうではない研修をうまく整理して、ハイブリッドでやっていくような、全体がそういう研修企画になっていったらいいのかなと感じています。以上です。

**大江**：とてもよく分かります。私も今、全国の教職大学院の「三ポリシーの整合性」と「FDの実施」、「研究科教授と実務科教授との連携」を拝見して回る仕事をやっているのですが、現状は教職大学院であってうまく行かないという課題があります。まして通常の学部となると、もっと困難だという話を伺っています。文科省も通常の学部のいわゆる教員養成課程の大改革に手を付けると言っています。それが小中学校の現場にきちんと伝わるものかどうかというのも、難しいかもしれないですね。ありがとうございました。新庄先生、よろしく願います。

**新庄**：教職志望者への対応について、大学における教員養成がとても大切であるということを実感しています。学生は卒業したらすぐ学校現場に行くことが多いです。私は教員経験者として大学にいますが、実践的な指導力とまではいなくても、その基礎をとにかく身に付けてもらいたいという思いを非常に強くもっています。

現在、教職課程履修学生に、「教育課程論」や「総合的な学習の時間及び特別活動の指導法」、「教育実習演習事前指導」、「教職実践演習」などを教えています。その中で、中高の英語の免許取得を目指す学生への授業を通して見えてきた課題があります。

教育実習に際し、学生はどのような不安を抱えているのか、どのような準備をしていけばいいのかなどについて、今年度後期の授業を履修した学生に、面接やアンケート調査を実施しました。そこから見えてきたことを自分なりにまとめ、分析と考察を行いました。

教育実習に向けての不安などを把握することは、授業

の内容等を改善していく上でも大事なことになります。英語の免許取得を目指す外国語学部と教育学部の履修学生の70%は教員志望、30%は未定です。教員になれるのかどうかも分からないという思いがあり未定と回答しています。

不安としては、授業について、**生徒との関係、職場でのコミュニケーションづくりが多い**ことが、学生の面接やアンケートの回答からもわかりました。授業についてというのは、指導案の書き方とか、授業の組み立て方などです。自分の英語力や英語の運用能力、教科の専門性、そういうところに非常に不安を感じているのです。

それから生徒との関係づくりですが、本当に生徒と自分がうまく関係を作っていけるのだろうかなど、教育実習の期間は非常に短い時間ですけれど、先生方もうまく人間関係づくりができるのだろうかということに不安を感じています。

アンケートの中では、「学校体験活動のような社会貢献とか、ボランティア活動等の経験があるか」ということを質問項目に入れてあったのですが、「経験がある」が50%、「ない」が50%の回答でした。中学校での学校インターンシップとか、小学校での事務補助、外国籍児童の日本語指導、老人ホームでの補助、地域清掃等、そういう経験をしている学生が50%。「ない」と言った学生も、「ぜひ機会があれば今後していきたい」が70%、「今後計画している」が20%でした。

これらのことから分かったのは、**児童生徒と関わる経験のない学生が、生徒との関係づくりに不安を抱えている**ということでした。経験のある学生は、人間関係づくりや生徒や教職員とのコミュニケーションを、それほど不安に思っていないのです。

このようなことから、教育実習前に積極的に児童生徒と関われるような、教育活動に触れるような何か機会を提供してあげるといえるのは、とても大事だと思いました。提供するというのは、教育委員会との連携ももちろんあると思いますが、学校現場体験は、可能な限り経験することが望ましいと考えます。

他にも課題はいろいろありましたが、4年間の教職課程を履修する中で、**教員になりたいという強い思いをもっている学生が多い**ということです。教育現場の働き方云々ということも、随分課題にはなっています。しかし、「小さい頃から先生になりたかった。」とか、「自分は教えることが大好き。」とか、そういうことを感じている学生

はすごく多いんです。それをどうやってサポートしてあげるかというのが私たちの仕事だと思っていますが、なかなか難しいことです。教職課程の単位を取ることも当然ですが学生の努力が必要です。また、教育実習に行くための条件を満たさなければならないということがあります。英語については、3年生が終わるまでにTOEIC500点、英検2級以上の取得が必要です。

中には本当に頑張る学生もいて、初等教育学科に在籍しながら中高の免許取得も希望している者がいます。教育実習も3年生で小学校に4週間行き、4年生で中高の教育実習に2～3週間行くことになります。

教職課程の単位の取得状況は大学により異なると思いますが、教育実習への条件も異なるのではないかと思います。学校現場も教育実習に際し、基礎的、基本的なことは大学で学修してきてほしいと望んでいますし、そうでなければ、受け入れる学校も困ってしまうと思います。そのために大学でできる教員養成は何かというと、**実践的な指導力の基礎を身に付けることが重要なことの一つ**だと思っています。

本学の教職センターでは、一昨年、一つのフロアを教職実践フロアにリニューアルオープンしました。模擬授業室は小学校と中学校の一つの教室環境そのままを再現しています。授業を録画できる装置も備え、学生が学校現場の環境を体感しながら学べるようになっていきます。40人学級用の教室の他に、模擬授業練習室といって、8人ぐらいの机とホワイトボード等があり、学生が模擬授業を練習できる部屋が4つ、あとは個別学習室や面接練習室などがあります。学生たちは指導法の授業の前に模擬授業の練習をしています。学生にとっては実際の教室環境に似た体験ができるということで非常に好評で、利用者も多くいます。

その他、実践的指導力を身に付ける機会として、教職センターが主体となり教職を目指す1年生から4年生までを支援するシステムを作っています。3月には「入職前学習会」として、4月から教壇に立つ学生がすぐに学校現場で生かせるような内容の集中講義を実施しています。学生の参加は任意ですが多数の参加者がいます。

先ほどディプロマ・ポリシーのお話が出ましたが、本学でも今年、全学で教職課程の自己点検評価をまとめました。そのときに、全学部の教員がディプロマ・ポリシーと、自分の学部がどのような教員を育てたいと思っているか、あらためて考える機会がありました。

目指す教員像はそれぞれの学部によって違いますが、各学部がどのような授業を行い、学生のニーズにどう応えているかということなどについて自己点検評価を実施しました。教職課程の自己点検評価は大学における教員養成を改めて考える上で良い機会になったと思います。各学部の学部会議でも話をしてもらっていますが、少なからず教員の意識改革にはつながったのではと思います。以上です。

**大江**：アドミッション・ポリシーとディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーが整合していないところが、非常に私も頭が痛いところですけどもね。どうもありがとうございました。

それでは小口先生、お待たせしました。後半に入ります。

**小口**：2周目の話題提起ということで、少しだけご説明させていただきます。附属中の校長を兼任しておりますが、先ほどから生徒指導で夜遅くまでかかるとか、先生方のご苦労は自校でも同じ状況があります。

実際に、**先生方の労力に見合った超過勤務手当を大学から支出しております**。大学で予算措置をしていますが、附属学校園は4つありますので、財源をどうするのか、大変な仕事というのは分かっているけれども、財政的に厳しい状況になっております。

また、部活動指導員を導入しようとしているのですが、1日8時間勤務にならないので、数時間ずつの勤務で実際の職業としてやっていただく方が出てこないため、非常に苦しい状況でやっております。情報提供ということで、お話をさせていただきました。

Webアンケートにつきまして、これまでもRimseで東京懇談会の議論を受けてアンケート調査を行ってまいりましたが、新しく導入した調査の結果について、現段階の簡単なお報告をいたします。

1つ目は、「**児童生徒が使っているタブレット端末、PCの機種は何ですか**」という質問です。それぞれの学校でICTを導入していますが、**違う学校に行くと違う機種を使っている**ということで、どのくらいの比率なのかを調べてあります。①Windows端末が42%、②iPadが17%、③Chromebookが39%ということで、大きく三つに分かれています。同じように使えればいいんですけども、少しずつ機能が違ってきますので、これからはタブレット端末について全体で議論するときや研修のときに触れる場合には気を付けなければいけない点かと思っ

ております。

2つ目は、「過去2年間でICT教育に関する研修へ参加しましたか」の質問で「はい」が69%でした。ICTに関する研修が非常に多く行われていたのは分かりますが、まだ3割程度、あまり使っていない方がいることも分かってきました。

3つ目に、ICTを使っていくことで、この後教科書はどんなふうに使われていくのかということもアンケートをとってあります。「教科書をどの場面で使用していますか」という調査に対しまして、導入の場面、展開、まとめ、振り返り、演習で、ほぼ均等に比率は分かれています。ここで教科書をバンと使って、ここは使わないというメリハリというよりも、全体的に使っているのが見えてきています。また、デジタル教科書になると変わってくるのではないかとということも調べていかなければならないと思っております。

4つ目に、教科書の代わりにICT教育対応の教材を利用すればいいのではないかとという單元があるかどうかということですが、全体の領域を見ていくと、関数ではICT活用の教材を開発したいということが、意見として多く出ておりました。関数中心かなというところです。

最後に、データの活用の新しい内容として、箱ひげ図が中学校に入ってまいりまして、先生方がその御指導で苦労されているのかなと思ったら、割とそういう結果ではなく、平均値、中央値、最頻値などの方が少し教えにくい。箱ひげ図はそれほどではないという現段階の結果が出ております。研修の成果かもしれませんし、もう少しデータが集まってから、またご報告したいと思います。以上になります。

**大江**：2周目をやろうと思ったのですが、残り時間がわずかになってしましまして、先生方のいろいろな思いと課題意識と怒りが、ひしひしと伝わってまいりました。何十年か前にお会いした、行政時代の先生方と全く違った一面をまた拝見しまして、解き放たれたような思いをしました。もっと早くこういう人に会いたかったと、非常に思っております。

あと3分ぐらいありますが、どうしてもという方がいらしたらどうぞ。栗原先生、さっき止まっているみたいで。

**栗原**：お話を聞いていながら、大学によっては教育実習に行くための内規が、たぶん厳しいという話ですよ。内規についてはうちの大学でも様々議論があるところで

す。教員の質を担保する上では、何らか資格はあった方が分かりやすい。それはそうなんだけれども、実際にそれが教員免許を取得していく上で、それが無いと駄目というのは、それもまた違うのではないかという意見もあります。

**大江**：それは単位の修得ではなくて実習に行くための条件ですか。

**栗原**：ええ。そうです。

**大江**：履修していないのではないんだ…。

**新庄**：履修はしていますが、それにプラスして条件があります。

**栗原**：特定の検定を通過する、といった話もあります。

**大江**：教育委員会で、この教科の履修はこれ以上ないと受けさせませんよというのはないんでしょう？

**新庄**：ないです。

**栗原**：ないです。

**大江**：大学の内規でしょう？

**栗原**：内規ですね。

**大江**：司会の不手際で時間がないのですが、今回はもっと思いを語るような時間を確保したい。事務局とまた調整したいと思っています。

また、今日のレジュメについては、いずれ事務局から連絡があると思いますが、研究紀要等にいろいろな思いを書いてまとめていただければと思います。

先生方から現実がよく分かるような発言をいただいて、とても意味ある会議だったと思っております

東京都も本年度から、人事異動の公表を前倒ししたんです。何人かの校長先生から「困ったよ」という話は聞いていますが、もしいずれまた機会があれば、今回の異動で現場はどうだったのか。混乱したのか、しなかったのか。情報をお伺いしたいと思っております。

協議はこれで終わります。どうもありがとうございました。事務局にお返しします。

**司会**：続きまして、保護者を対象としたアンケートについて、事務局大島より申し上げます。

**大島**：保護者対象アンケートにつきましては、中間報告用として結果を冊子し、100部刷りました。委員の先生方にお渡したのと、ご協力いただいた学校に送っております。これから本会とご相談の上、もう少し原稿を洗練させていただいて、東京懇談会研究紀要に掲載をしたいと考えております。

アンケートは9校にご協力いただいて、1,286人の回

答を得ることができました。最初の目標を1,500人としておりましたが、保護者対応のアンケートというのはなかなか難しいところがあり、ご協力いただける学校を何とか探して9校で実施した現状があります。今後はこれを踏まえて、継続調査をしていくのか、それとも中学校に広げていくのかというのをまた考えていきたいと思っています。

保護者を対象としたアンケートは、今回が1回目の調査です。今後はこのデータを基に、次の調査と比較をしていく方向で考えております。

アンケートの作り方についても難しいところがあり、追々勉強させていただきたいと思っています。

結果を見る中で意外だと思ったのが、SDGsについて結構家庭で話されていることです。もちろん結果としては、身近なところに関心が高いというのは分かっていたのですが、特に「人や国の不平等、生活の中で受けるいろいろな不平等」が20.8%ということで、結構高い数値が出ており、こういうところも深掘りしていくと面白いのかなと思っています。

また数教育研究所として「理数教育について」ということも調査しました。学力・学習調査のアンケート結果と、保護者の捉え方もだいたい同じようなパーセンテージが出てきており、理科・算数好きな子供さんは多いと

いえると思っております。

ただ、「算数・理科が好きになるように、ご家庭で取り組まれていることを教えてください」という質問では、「高学年に行くとなかなか親の支援ができない」という回答が出ているんですけども、これは5年生、6年生になると、親離れの影響や、自分でどんどん勉強していく姿勢が身に付いているのなど、今後深掘りしていければと思っております。

コメントも見ていただいて、気が付いたことがございましたら、ぜひご指導いただけたらありがたいと思っております。またよろしくお願ひしたいと思ひます。報告は以上になります。

**大江**：どうもありがとうございました。政府がスピード感と緊張感を持ってやるのは構わないのですが、学校現場のことを、足元をよく見ていただいて、改革を進められればと思っています。われわれこの会は、こういう協議をしながらまとめさせていただいて、世の中に「今はこれが大事だ」という部分を発信できれば、少しは学校の応援になるかなと、校長先生方の応援になるかと思ってやっているわけです。

今後ともよろしくお願ひします。どうも今日はありがとうございました。

◎「令和の日本型学校教育」を支える教員の養成・研修について

1 「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

○教師不足と教員の資質・能力の向上，学校における教員育成

1 教師の養成，免許，採用，研修に関する現状

- (1)養成 ①普通免許状取得には，教職課程で所定の単位修得  
②教育実習は教員養成大学3年後期，一般大学4年前期  
③国立教員養成大学45大学，小学校免許教職課程設置大学249大学（含私立）
- (2)免許 ①普通免許状，特別免許状，臨時免許状の3種類  
②普通免許状は3区分，専修免許状（大学院），一種免許状（大学），二種免許状（短大）
- (3)採用 ①採用試験の実施時期については20年以上，大きな変化なし  
②受験者数は横ばい，採用倍率が低下⇒採用数増（大量退職，特別支援学級急増），既卒受験者減少
- (4)研修 ①平成28年11月教育公務員特例法改正（資質向上指標・教員育成指標・教員研修計画策定義務付け）  
②教員免許更新制度の発展的解消，「新たな教師の学びの姿」の実現体制構築⇒ガイドライン策定（R4.8）

2 今後の改革の方向性

- (1)「新たな教師の学びの姿」の実現
  - ①教職生活を通じた「新たな学びの姿」の実現（子供の学びの転換とともに教師自身の学び（研修観）の転換）
  - ②「理論と実践の往還」の手法による授業観・学習観転換（研究者教員と実務家教員の連携・協働重視）
- (2)多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成
  - ①教職員集団の多様化（組織レジリエンスを高めるために多様な人材を取り込む）  
※レジリエンス（柔軟性）
  - ②多様化した教職員集団のマネジメント（校長のマネジメント，アセスメント，ファシリテーション）
  - ③学校における働き方改革の推進（教師でなければできないことに全力投球できる環境づくり）
- (3)教職志望者の多様化や，教師のライフサイクルを踏まえた育成と，安定的な確保
  - ①多様な教職志望者への対応（教員採用選考の早期化，複線化を含めた多様な入職ルートの在り方研究）
  - ②ライフサイクルの変化を踏まえた教師の育成（受験制限年齢引上げ・撤廃，定年年齢引上げなどへの対応）

2 教師に共通的に求められる資質能力（R4.8.31 文科省教員資質向上指針改正）

- ①教職に必要な素養 ②学習指導 ③生徒指導 ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICTや情報・教育データの利活用

3 新たな教師の学びの姿

- ①変化を前向きに受け止め，探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」
- ②求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」
- ③新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」
- ④他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

参考:「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（答申）

<令和4年12月19日 中央教育審議会>

4 その他 ※文部科学省は2025年度から，4年制大学にも2年で教員免許を取得でき教職課程を新設する方針（令和5年2月公表）  
（文責 大江）

## 「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」気になる3つの話題

## ①『教員の資質能力の育成等に関する全国調査』の基礎分析 令和4年10月6日

中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会基本問題小委員会

- ・小学校教員になってきた層が変わってきている。
- ・20～30年前だったら正規採用されなかった人が教員になった可能性がある。
- ・中学・高校の教員について同じ動きがないので、国立大学の定員削減&規制緩和による私立大学数の増加という政策の帰結と解釈できる。
- ・調査を分析した龍谷大の松岡亮二准教授は、小学校教員免許を取れる私立大学が増えたことや教員採用試験の倍率低下を背景に「かつてなら採用されなかった人が教員になっている可能性がある」と指摘（令和4年11月28日 朝日新聞）
- ・令和の日本型学校教育を支える若手教員に対する教育委員会の研修や、学校での育成について見直しが必要。

## ②「教員試験 定員割れも」— 公立小受験 前年度比2000人減（令和4年1月20日 朝日新聞）

- ・大分県 採用見込み数200人 — 受験者数 198人「定員割れ」— 159人合格
- ・神奈川県教委の担当者「教員不足が深刻で、本当はもっと採用したいが、必要な人数になるまで合格を出してしまうと質を担保することができない」
- ・現役教員からと思われるSNSへの投稿 <放課後に生徒の話を聞いた後、事務仕事をして授業準備。終わったのが夜11時> →都内教員養成学部4年生「うちには無理」「夢だったけど、人生懸けるつもりない」九州の教育学部4年生「残業代ゼロ」「定額働かせ放題」に驚く。
- ・なぜ、志望者が減少しているのか、その原因を探る必要がある。
- ・教員の勤務は「ブラック」と言う印象が広がり、「働き方改革」が求められている。
- ・WBC優勝のキーワード「空気と笑顔」目標を達成するためのチームワーク。
- ・子どもの教育に携わること（自分が指導し、子どもの成長する姿を見ること）は感動的である。子どもと教師の人間関係は素晴らしい、ということなどをもっと発信する必要がある。

## ③東京都教育委員会 令和5年度東京都公立学校教員採用候補者選考（6年度採用）における選考方法の見直しについて &lt;大学3年生等の前倒し&gt;

- ・大学3年生等に、前倒しして一次選考の教職教養と専門教養を受験できるようになる。
- ・3年次の選考において、一定以上の点数を取った方を「選考通過者」とし、選考通過者は、翌年度論文選考を受験し、その合格者について二次選考を実施する。
- ・文科省は、秋に合格が決まる現在の教員採用試験日程を1から3か月前倒しする方向で、実施主体である教委と協議している。
- ・他の道府県も東京都と同じように、教員採用試験の時期を早めることが予想される。
- ・教員養成課程で、基礎を身に付けさせて欲しいという考え？
- ・ある程度の基礎を身に付けた者が教員としてスタートするために、教員養成課程である大学の講義と教育実習の「確実」な実施が必要だが、それが難しい状況になるのではないか。

# 「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」

岩永 章

## ＜学習指導要領の編成と学校現場の意識＞

告示年度	総授業時数	主な改正点	学校現場の受け止め感覚
S44	1190	教育内容の向上	7・5・3の定着率，学校の荒れ
S52	1050	詰込みからゆとり教育へシフト	学力低下への危惧 クラブ活動の指導の難しさ
H元	1050	思考力・判断力・表現力を重視した 新学力観	「～教科」への対応・選択教科の指導の難しさ
H10	980	生きる力の育成，総合的な学習の時間， 学校週5日制	学習内容の精選への危惧， 総合的な学習の時間の対応に苦慮
H15	980	一部改訂，確かな学力	学力保障への回帰
H20	1015	生きる力，外国語教育の導入， 言語活動の重視，特別の教科道徳	生きる力の育成のための工夫授業時数の確保
H29	1015	社会に開かれた教育課程， カリキュラム・マネジメント	指導法の改善，主体的・対話的・深い学び，GIGAス クール構想

## ＜現行学習指導要領の具現化に向けて＞

- 学校現場における現行学習指導要領の重要性の認識
  - ・社会の急激な変化に対応するために不可欠な力と認識・・・終身雇用制度など雇用形態の変化
  - ・すべての子どもたちの可能性を引き出す＝個別最適な学び・協働的な学びの提供
  - ・全教職員が改訂の趣旨の理解とその具現化に向けた組織的・体系的な取組
  - ・「社会に開かれた教育課程」の編成・実施・・・カリキュラム・マネジメント，指導法の改善
  - ・質の高い教育を提供するために教員の研究・研修・・・主体的・対話的・深い学び，ICT機器活用等
- 現行学習指導要領実施に向けた学校現場の環境
  - ・コロナ禍によるGIGAスクール構想の前倒整備・・・一人一台のタブレット端末貸与の環境
  - ・臨時休校の影響で，教員のICT機器活用能力が向上・・・授業配信等必要最低限のレベルの技能を習得
  - ・さらなる授業改善が必要・・・ICT機器の一層の活用能力の育成，主体的な学習姿勢を育む授業改善
  - ・コロナ禍によるカリキュラム・マネジメントの工夫・・・校外学習・宿泊行事・職業体験等の工夫
  - ・個々の教員のさらなる力量形成が求められる状況
  - ・教育課程や指導法の一層の改善・・・研修の確実な実施，指導環境の整備，指導支援体制の充実
- 教員研修の現状と課題
  - ・学校に求められる力・・・個々の教員の力量形成・多様な外部人材を活かすマネジメント力
  - ・教員に求められる力・・・教職生活を通じた向上心・個別最適な学びの提供・主体的学びの支援者の認識
  - ・東京都教育委員会の研修体制・・・OJTとOff-JTと自己啓発の併用（教職員研修センター：200本以上）
  - ・Off-JT・・・職層経験別・課題別研修が整備，資質向上に関する指標を設定
  - ・研修体制の充実・・・マイ・キャリア・ノートで個別に集約
  - ・教員の現状・・・求められる教育・多様な子供への対応・社会の変化への対応などに真摯に努力＝多忙化
  - ・研修に向けた時間的余裕の確保・・・働き方改革，人的環境の改善
  - ・研修参加のための学校事情の改善・・・校務のスリム化，学校経営・運営の改善
  - ・個々の教員の意識改革・・・リスキリングの意識の定着

## ＜学校教育推進上の課題と対策＞

- ・児童・生徒・・・学ぶ目的・意識の改善，キャリアパスポートの活用による意識改革
- ・保護者の意識改革・・・進学を重視した教育ニーズの転換，小学校時代からの保護者の啓発
- ・各校種からの情報発信・・・学校のプラスイメージの発信，未来社会に必要な力の啓発，実践のPR

## ＜教員養成上の課題＞

- 教職に対する若者の意識
  - ・「大人になったらなりたいもの」調査 教員の順位（第一生命調査）
  - 2021年 高校男子：5位 高校女子：4位 → 2023年 高校男子：4位 高校女子：4位
  - 2021年 中学男子：9位 中学女子：5位 → 2023年 中学男子：7位 中学女子：4位
  - 2021年 小学校男子：10位 小学校女子：2位 → 2023年 小学校男子：10位以下 小学校女子：7位
  - 考察：教員の魅力・・・小中高は身近な職業として一定割合の希望者在り，大学現実的な選択肢で低減
  - ・教職の魅力の発信・・・組織としてのロビー活動，マスコミとの連携，教育関係者の総力による啓発活動
  - ・抜本的な改革・・・働き方改革，処遇改善，人的措置，養成課程の弾力化，採用システムの改善

## 「令和の日本型学校教育を支える教員の養成・研修について」に関連して

栗原 宏成

- 現在の日本の状況
  - ・量的確保と質的向上の両側面が求められている
  - ・自治体等の関心事➡まず量的確保（欠員を出さない）、そして質的向上  
ある教育委員会「期限付きなど各区市町村付にすることだが、  
すでに名簿が食い荒らされていないとよいが。」
  - ・これからの教育を支える教員の養成や研修の重要性は認識しているものの、目の前の対応が優先
- ➡量的確保
  - ・教員不足が言われている臨時的任用教員
- ➡質は度外視して、見つければ幸運
  
- 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について
  - ・採用試験
  - 「民間企業等の就職活動の早期化により、就職活動を不安に思い、安定した就職先を決めたい学生は、教師を目指していても先に民間企業に就職先を決めてしまうとの指摘」
  - ➡実施時期の前倒しを提案 指摘が現在の状況を表しているか？
  - ※本学の場合の分岐点 1年生：学校インターンシップ 4年生：教育実習
  - 「一部の自治体だけが実施すると、他自治体との重複合格により辞退者が多く出るなどの課題が想定。国と教育委員会、大学関係者が協議しながら進めることを要望」
  - ➡各自治体、学生の青田刈りや社会人の掘り起こしに躍起。振り回される学生  
東京や千葉…一部試験を3年次に受験可能 横浜や川崎…内定の前倒し  
山口…教員免許をもたない者が受験可。免許取得に向けた補助制度
  - ・本学の状況と問い合わせ  
二次選考受験者全員が正規又は期限付き合格  
臨時的任用教員の問い合わせ多数…正規教員合格がほとんどで、人材不在  
(正規合格者を多数出すことで、臨時的任用教員となる可能性のある期限付きが減少)
  
- 絵にかいた餅にならないように
  - ・本来の課題である子どもの多様化やSociety5.0時代への対応等が進むよう、教員や管理職、各自治体が将来を見据えられる余裕をもてることが大切
  - ➡量的確保か必須（行政の責任）一方で、量的確保は質的低下を伴うことを認識
  - ・質的向上に向けて  
スタート地点を下げ、じっくりと育成（基本➡社会や時代が求める資質や能力）
  
- 養成段階の大学教員として
  - ・応募人数の減少及び、ゼロ免卒業者増加への懸念➡大学1年生から
  - ・授業力、生活指導力、統率力などや、コミュニケーション力等の向上を図る

## I 令和の日本型学校教育を支える教員の養成における本学の現状と課題 ～個別最適な学びと協働的な学びを支える教員をどのように育成すればよいか～

### 1 大学と教育委員会、学校との連携

#### (1)現状と課題

- ・教員養成プログラムにおいて、教育委員会と連携した取組を行っているが、連携先は地域の教育委員会、取組も極一部の講座に限られている。連携する教育委員会の対象を広げるとともに、取組内容も様々な講座等へと拡大することが課題である。
- ・また、教育実習及び体験活動等において、学校により受入態勢、指導体制に格差があり、一部に理論と実践の往還が困難な事例がある。

#### (2)今後の取組

##### ①「教員育成指標」を踏まえた大学が養成する人材像の再検討、明確化

- ・国が示した教員としての資質の向上に関する指針を踏まえて、都道府県教育委員会等が新たに策定した「教員育成指標」の全体を俯瞰し、養成する人材像、採用前の養成品（学部）において身に付けるべき資質能力について改めて検討し明確化する。
- ・指標を一つの指針として、教職科目の授業をはじめ、大学独自に実施している教員養成プログラム（各種講座）の目的、内容・方法等を改めて整理し直す。
- ・各授業や講座において「個別最適な学び」「協働的な学び」を取り入れた学習を体験させるとともに、学習を通して学生同士が学び合い高め合える集団に育成し、教員の資質・能力を培う基盤をつくる。
- ・その上で、「新たな教師の学びの姿」を踏まえ「変化を前向きに受け止め、探求心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」」を育成し、その後の教員の基礎を形成する第1ステージへと繋げる。

##### ②理論と実践の往還の実現に向けた三者の連携の充実

- ・教育実習をはじめその他の体験活動等において、「理論と実践を往還できる省察的な学び」が実現できるよう、これから求められる大学と学校、教育委員会それぞれの役割、責任について、共通理解を図るとともに、確実に実行できる環境を整備する。

### 2 学生、及び教員の授業観・学習観と授業

#### (1)現状と課題

- ・大多数の学生が、「令和の日本型学校教育」が示す「個別最適な学び」「協働的な学び」を自らの小・中学校、高校時代に（児童生徒として）経験していない。
- ・大学教員（特に教職科目の授業に関わる教員）も、「令和の日本型学校教育」が示す「個別最適な学び」と「協働的な学び」を、自らの授業の中で試みようとする事例は少ない。

#### (2)今後の取組

- ・大学教員が「個別最適な学び」と「協働的な学び」について理解を深める。そして、授業の中で様々な指導法を積極的に試みるなど、学生が児童生徒の立場で「個別最適な学び」「協働的な学び」を体験することを通して、具体的な授業の進め方や指導法等について学ぶとともに、効果と課題について理解を深める機会を設ける。その上で、教員の立場で今後求められる様々な指導法等を学ばせる。
- ・大学教員自らの資質能力の向上、指導観の転換、授業内容・方法の改善を図る。

## II 学校での教員研修にかかわる課題 ～「働き方改革」を踏まえて～

### 1 集中して取り組む（熟考する）物理的な時間と心の余裕の確保

- ・企画運営担当者、研究授業の授業者、学校内講師の負担が大きく、勤務時間内に研究・準備が終わらない。学校全体の時間的なゆとりの確保に努め、教員がそれぞれに創意を生かして研究を深め、その成果を交流するための評価、話し合いなどの時間が十分確保できるよう配慮することが必要である。

### 2 研修を受ける個人による学びの格差の是正

- ・「受け取る側がどのような気持ちで受け取るのか、受け取ったものをどのように実践していくのか。」ここに教員間の格差が存在する。学校の中では、研究と実践の往還が十分にできているとは言えず、こういった状況が「忙しさ」を理由にされないようにするために、教員にも学びのデザインが必要である。日々の実践に生きるよう、授業研究・実践研究を中心に置きながら、調査研究・文献研究・事例研究などの多様な研究が効果的に進められるよう、校内研修の全体計画を作成する必要がある。

### 3 学校内で研修を受講し充実させることができる環境の整備

- ・研修効果を前提としつつ、ICTを積極的に活用する研修を取り入れるなど、ハイブリットの研修企画を進めていくことが、今後大いに求められると考える。教育委員会によるオンデマンド研修や通信型講座の配信の推進・充実、リモートにより他学校の校内研修へ参加できる環境整備（校内研修の交流）、校内における研修・授業研究の充実に向けた教育委員会や大学のサポートの強化など、学校・大学・教育委員会の連携・協働した研修の企画立案と運営の充実が必要である。

## 1 教職志望者への対応について（大学における教員養成）

### (1) 教職課程履修学生について、担当科目「教育実習演習事前指導」「教職実践演習」の授業を通して見えた課題

教職を目指す学生のうち、「教育実習演習事前指導（英語）」を履修した学生を対象に面接及びアンケート調査を実施した。教育実習の意義や目的、内容や方法等の概要を理解し、教育実習前の準備等について学修している。また、模擬授業や学習指導案の作成をはじめ、指導技術を理解することをねらいとしている。教育実習に向けてどのような内容を学修することが必要なのか、また、学生はどのようなことを不安に感じているのかなどを把握し、学生の不安を少しでも軽減し教育実習に臨めるように授業内容等の改善を図った。

〔教育実習に向けての不安〕（2022年11月実施アンケート調査より）

- ・授業について（指導案の書き方、授業の組み立て、指導技術、教科の専門性、英語運用能力等）
- ・生徒とのかかわり方
- ・教職員との関係づくり 等

大学における教職課程の授業で修得する内容については、実習を受け入れる学校側の状況や意見を踏まえた上での検討が必要であると共に、学生の抱える不安やニーズに対応したものにすることが大切である。

### (2) 学校体験活動の必要性

教育実習前の社会貢献やボランティア活動等の経験の有無について、アンケート調査では、「ある」が50%、「ない」が50%であった。「ない」と回答した者の18%が「今後計画している」、73%が「機会があれば取り組みたい」であった。

〔経験した活動内容〕・特別支援学校の宿泊学習の支援 ・中学校での学校インターンシップ  
・小学校での事務作業補助 ・外国籍小中学生の日本語学習支援  
・地域清掃、クリーン活動 ・老人ホームでの補助等

児童生徒とのかかわった経験のない学生が、生徒との関係づくりに不安を抱えていて、経験のある学生は人間関係づくりや生徒、教職員とのコミュニケーションに不安を感じていないということがアンケート調査や面接から明らかになった。このことから、教育実習前に、児童生徒等とのかかわりや教育活動に参加することは大切であり、教育実習前の不安を軽減することにつながると考える。学校現場等での体験活動は、可能な限り経験することが望ましい。また、教育実習以外で、学校現場における教育活動を体験することは、児童生徒理解を深めたり、教員の仕事の補助をしたりするなど、教職を目指す学生にとって有意義な機会となるため、教育委員会や学校と連携した機会の設定が必要である。

### (3) 教職を目指す学生の支援体制

教職課程を履修する学生が小中高時代に受けてきた授業や学習が変わってきていることへの対応が必要である。

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」が改正され（令和4年8月31日）、指標の内容を定める柱が整理された。

- ①教職に必要な素養
- ②学習指導
- ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICTや情報・教育データの利活用

教員養成段階で身に付ける必要な資質能力を十分に学修できる大学での授業の更なる充実と、「新たな教師の学びの姿」の実現で提言されている「理論と実践の往還」を実現するシステムづくりが必要である。

## 2 教員研修について

### (1) 教師の「個別最適な学び」と「協働的な学び」、教師自らが主体的に求める学びの必要性

教師の教科や領域の専門性についての研修や研究は、教職生活の中でも重要となる。教師の個性に即した学びと共に、校内研究や授業研究等協働的な学びも大切である。教師が研修会に参加しやすい学校体制や、興味関心のもてる研修内容、企画運営等が必要となる。また、教職課程履修学生の授業参観や校内研修会への参加等、大学、学校、教育委員会等の連携が必要。

### (2) オンライン研修

自治体等が主催する研修会を対面研修以外にオンライン研修として実施。（対面研修とオンライン修の併用等）オンライン研修では、所属する場所で参加できる、出張に要する時間がいらぬなどの利点がある。また、研修会の様子を録画することで、研修会に参加できなかった場合も動画視聴により後日参加が可能となる。広域での研修会や、各校種が連携した研修の実施等も可能となる。