令和元年11月16日

令和元年度 東北地区私教協秋季研究大会

「大学における教員養成と青森県教員等資質向上推進協議会」

兼 令和元年度 青森大学教職部会研修会

学校法人青森山田学園情報化推進センター長
青森大学ソフトウェア情報学部教授　雪田 一

はじめに：本発表の目的

青森大学
Aomori University

２０１７年４月１日、教員の育成・採用・研修を通じた新たな体制の構築のため教育公務員特例法の一部を改正する法律が施行され、校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標及びそれを踏まえた教員研修計画の策定等が義務付けられました。

東北地区私教協２０１７年春季研究大会で「大学における教員養成と教育委員会の求める教員像」その①を紺野祐先生（東北学院大学）、その②を大迫章史先生（仙台白百合女子大学当時）が発表され、２０１９年春季研究大会で「大学における教員養成と教員育成指標」を泉山靖人先生が「教職課程コアカリキュラムと教員育成指標への教育機関の認識」を大迫章史先生（東北学院大学）が発表されました。

発表内容は、教員養成制度改革のうち、教職課程コアカリキュラムと教員育成指標に対する文科省や県教委等の中央・地方の教育行政機関の認識、教員研修の必要性、教員育成指標と大学の関係を明らかにするものでありました。

各先生から東北地区の宮城、秋田、山形、岩手の４県の具体的な事例発表がありました。本発表では、青森県の事例を紹介し、東北地区各大学の学生への指導の一助となることを願っております。

教育公務員等の一部を改正する法律の概要①

青森大学 Aomori University

教育公務員特例法等の一部を改正する法律の概要

趣 旨

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。

1. 教育公務員特例法の一部改正

(1)校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備

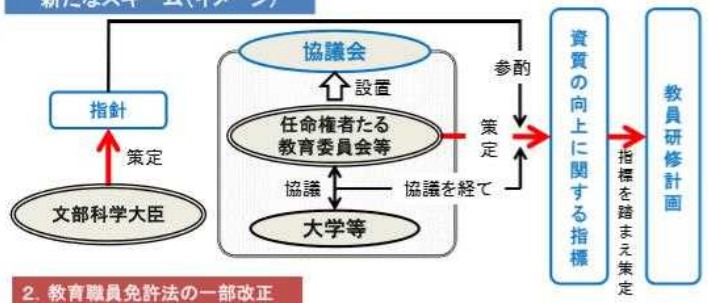
・文部科学大臣は、以下に述べる教員の資質の向上に関する指標を定めるための必要な指針を策定する。

・教員等の任命権者(教育委員会等)は、教育委員会と関係大学等とで構成する協議会を組織し、指標に関する協議等を行い、指針を参酌しつつ、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めるとともに、指標を踏まえた教員研修計画を定めるものとする。

(2)十年経験者研修の見直し

十年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、実施時期の弾力化を図るとともに、中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るための研修とする。

新たなスキーム(イメージ)



2. 教育職員免許法の一部改正

普通免許状の授与における大学において修得を必要とする単位数に係る科目区分を統合し、外国語の小学校特別免許状を創設する。

3. 独立行政法人教員研修センター法の一部改正

業務に、教職員その他の学校教育関係職員に必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及、任命権者が指標を定めようとする際の助言並びに教員免許更新講習の認定、教員資格認定試験の実施及び教育職員免許法認定講習等の認定に関する事務を追加する(文部科学省からの業務移管)とともに、その名称を「独立行政法人教職員支援機構」に改める。

4. 施行期日 平成29年4月1日(ただし、2. については平成31年4月1日(一部については公布日又は平成30年4月1日)、3. の一部については平成30年4月1日又は平成31年4月1日)

教育公務員特例法等の一部を改正する法律及び関係法令に係るQ&A
文部科学省 教育公務員特例法等の一部を改正する法律に関する説明会資料

＜指針、指標、教員研修計画関係＞

Q 学校種、職ごとに指標を策定する必要があるのか。

A 指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、**複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である。** 例えば、小学校、中学校及び義務教育学校の教員について共通の指標を策定し、特に小学校の教員に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

また、必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。 **例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。**

教育公務員等の一部を改正する法律の概要②

青森大学 Aomori University

Q 指標や計画のフォーマットや例などを示すことは考えているのか。

A 各地域において、十分な協議の上指標を策定し、その指標を踏まえた教員研修計画を策定していただきたいと考えており、現状において、**指標や計画のフォーマットや例などを示すことは考えていない。**

Q 市町村費負担で任用した教員に関する指標等も必ず策定する必要があるのか。

A 原則、校長及び教員の任命権者は任用した教員に関する指標等を策定する必要があるが、改正後の教育公務員特例法施行令第2条に規定されているとおり、臨時的に任用された者等については、指標等を必ずしも策定する必要がない。

＜協議会関係＞

Q 協議会の具体的な構成員や協議会の設置 規約の策定等に関し何か制限があるのか（学長であるべきか、条例設置の必要があるか、開催回数や内容はどうか等）。また、フォーマットが今後示されるのか。

A 協議会の具体的な構成員や協議会の設置、規約の策定等に関しては特段の制約はない。ただし、**構成員についてはその団体を代表して参加し、責任を持って協議に参加できる者である必要がある**（改正後の教育公務員特例法第22条の5第3項の規定により、協議会の構成員には、協議が整った事項についてはその協議の結果を尊重しなければならないこととされている。）

また、協議会の具体的な構成員や協議会の設置、規約の策定等については地域の実情に応じて判断されるものであり、現状において、その**フォーマットを示すことは考えていない。**

教育公務員等の一部を改正する法律の概要③

青森大学 Aomori University

Q 協議会の構成員として複数の大学を含めなければならないのか。
A 改正後の教育公務員特例法第22条の5第2項第2号に掲げる大学については、**最低一以上含まれていれば、要件は満たされることとなる。ただし、国会における附帯決議の趣旨を踏まえ、各地域の実情に応じて、大学を含む多様な関係者を含めるよう検討することが望ましい。**

Q 協議会の設置に係る経費に関して措置されるのか。
A 協議会の設置に係る費用に関しては、地方財政措置により必要な経費が措置されている。

Q 協議会は公開で行わなければならないのか。議事録は公開しなければならないのか。
A 協議会やその議事録については、必ずしも公開しなければならないこととはなっていない。ただし、**国会における附帯決議の趣旨を踏まえ、協議の内容等について積極的な情報公開を行うことは重要である。**

＜中堅教諭等資質向上研修関係＞

Q 中堅教諭等資質向上研修の具体的な研修日数や内容について、今後示されるのか。
A 地域の実情に応じて策定される指標及び教員研修計画を踏まえつつ、当該研修の実施について検討される必要があるものと考えており、現時点においては、**中堅教諭等資質向上研修の具体的な研修日数や内容を示すことは予定してない。**

青森県教員等資質向上推進協議会設置要綱①

青森大学
Aomori University

青森県教員等資質向上推進協議会設置要綱

青森県教育委員会

1　設 置

教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第22条の5第1項の規定に基づき、青森県教育委員会が任命する校長及び教員の資質の向上に関する協議を行うため、青森県教員等資質向上推進協議会(以下「協議会」 という。)を設置する。

2　目的及び協議事項

協議会では、 校長及び教員の資質向上を図るための施策又は教育実践に資するため、以下の事項を協議する。

ア　校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標の策定に関する事項

イ　校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項

青森県教員等資質向上推進協議会設置要綱②

青森大学
Aomori University

3 組織

(1) 協議会は、 次のア～エの職にある者及びオ～コに掲げる団体から青森県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)が委嘱する者を委員として組織する。

(2)協議会に会長及び副会長を置き、 委員の互選によりこれを定める。

4 会長及び副会長の職務

(1)会長は、協議会を総理する。

(2)副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

青森県教員等資質向上推進協議会設置要綱③

青森大学
Aomori University

5 会議

(1) 協議会の会議は、 教育長が必要に応じて招集する。

(2)協議会の会議は、委員の過半数の出席により成立する。

(3) 委員が出席できない場合は、 委員に代わる者の出席を認める。

(4) 会長は、 必要に応じて委員以外の者の会議への出席を求めることができる。

6 事務局

協議会の事務局は、 青森県教育庁学校教育課に置く。

7 その他

この要綱に定めるもののほか、 協議会の運営等に関して必要な事項は、 協議会が別に定める。

附 則 この要綱は、平成29年6月30日から施行する。

青森県教員等資質向上推進協議会構成図

青森大学 Aomori University

＜教員等の職責・経験・適正に応じた資質の向上＞

※平成29年度は年3回程度開催

青森県教育庁（４人）
・担当教育次長、関係課長
・総合学校教育センター所長

市町村教育委員会（３人）
・青森県市町村教育委員会
・中核市教育委員会

○指標の協議
○教員の資質向上に関する必要な事項の協議

大学（1人）
・弘前大学

校長会（４人）
・小学校長会・中学校長会
・高等学校長協会
（高等学校代表、特別支援学校代表）

弘前大学・(主査)
教員免許取得可能な大学
校長会
学校教育課

分科会

※平成29年度は年3回程度開催

教員養成分科会
○大学生の学校における
インターンシップ等
○本県高校生に向けた施策

教員採用分科会
○採用段階における指標の作成
○教員採用試験の改善等

教員研修分科会
○研修段階における指標の作成
○中堅教諭等資質向上研修等

青森県教員等資質向上推進協議会構成メンバー

青森大学
Aomori University

・青森県教育庁教育次長
・青森県教育庁学校教育課長
・青森県教育庁教職員課長
・青森県総合学校教育センター所長
・青森市教育委員会教育長
・むつ市教育委員会教育長
・弘前大学教育学部長
・青森県小学校長会長
・青森県中学校長会長
・青森県高等学校長協会長
・特別支援学校代表

〇教員養成分科会

・弘前大学【主査】
・青森公立大学
・青森大学
・青森中央学院大学
・東北女子大学
・弘前学院大学
・八戸学院大学
・八戸学院大学短期大学部
・八戸工業大学
・北里大学
・青森中央短期大学
・青森市立浜館小学校長
・青森市立浪打中学校長
・県立弘前中央高等学校長
・県立弘前第二養護学校長
・県教育庁学校教育課総括副参事【事務局】
・県教育庁学校教育課主任指導主事

〇教員採用分科会

県教育庁教職員課総括主幹 【主査兼事務局】
県教育庁教職員課総括主幹 【事務局】
県教育庁学校教育課特別支援教育推進室長
県教育庁スポーツ健康課主任指導主事
青森市立篠田小学校長
青森市立甲田中学校長
県立八戸東高等学校長
県立森田養護学校長
県教育庁東青教育事務所主査
県教育庁中南教育事務所主査
県教育庁三八教育事務所主幹

〇教員研修分科会

県教育庁学校教育課主任指導主事 【主査】
県教育庁学校教育課指導主事
県教育庁学校教育課主任指導主事
県教育庁学校教育課主任指導主事
県教育庁スポーツ健康課指導主事
県総合学校教育センター指導主事 【事務局】
青森市教育委員会指導課主幹兼主任指導主事
八戸市教育委員会総合教育センター主任指導主事
むつ市教育委員会学校教育課総括主幹
弘前大学附属幼稚園長
青森市立油川小学校長
青森市立沖館中学校長
県立三本木農業高等学校長
県立七戸養護学校長
弘前大学教育学研究科教職実践専攻長

校長及び教員の資質の向上に関する指標について①

青森大学 Aomori University

Ⅰ 背景・趣旨等

１ 背景

教員は、児童生徒の人格の完成を目指し、 その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。

児童生徒の成長を担う教員には、 いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが児童生徒の 道しるべとなるべく、常にその資質の向上を図り続けることが求められる。また、グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化する中にあって、新しい時代の教育に対応できるよう、教員の資質の向上に向けた環境を整えることが求められている。

これらを踏まえ、教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制の構築等のため、教育公務員特例法の一部を改正する法律が平成２９年４月１日に施行され、校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下「指標」という。）及 びそれを踏まえた教員研修計画の策定等が義務付けられた。

このため、青森県教育委員会では、教育公務員特例法第２２条の５に基づく青森県教員等資質向上推進協議会の協議を経て、指標を策定することとした。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について②

青森大学
Aomori University

２ 青森県を取り巻く主な教育課題

本県の教員は、真摯に児童生徒に向き合い、粘り強くその指導に当たってきた。児童 生徒を大切にする態度や指導技術は、校内外の研修等を通じて継承されてきたところで ある。 このような中、小・中・高等学校においては４６歳以上の教員が半数を超えていること、特に小・中学校においては学校の小規模化が進んでいること等を考えると、これまでの教育実践の蓄積をスムーズに継承していくことが課題の一つと考えられる。

また、平成３２年度以降全面実施される学習指導要領への対応とともに、いじめ防止対策をはじめとする児童生徒を守り支え安心して学ぶことができる教育環境づくり、健康長寿県を目指した児童生徒の健康づくり、インクルーシブ教育システム構築のための 特別支援教育や地域資源を生かした環境教育の推進等の課題に対応していく必要がある。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について③

青森大学
Aomori University

3 青森県のめざす教員像

○教育者としての使命感や誇り、責任感をもち、教育活動に当たる教員

○豊かな人間性や社会性をもち、多様な他者と関わることができる教員

○学び続ける向上心をもち、常により良い実践を追い求める教員

○児童生徒が生きていく未来社会を見据え、教育課題に挑戦し続ける教員

○高度専門職としての高い知識や技能、指導力を身に付けている教員

○家庭・地域社会との連携を図り、学校としての組織的対応ができる教員

校長及び教員の資質の向上に関する指標について④

青森大学
Aomori University

4 指標策定の趣旨等

指標策定の趣旨は、校長及び教員（以下「教員等」という。）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化することである。

教員等一人一人の成長の道筋は多様であることは言うまでもない。指標は、県教育委員会等が主催する校外での研修や日常的な職場内研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安であり、教員等一人一人が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ための手がかりとなるものである。

さらに、 教員等の自発的かつ効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものである。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑤

青森大学 Aomori University

Ⅱ 校長及び教員の資質の向上に関する指標

１ 指標の対象

指標の対象は、県教育委員会が任命する公立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭とする。

２ 指標

（１）教諭、助教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教諭等」という。）の指標（全校種 共通） 別紙１「教員の資質の向上に関する指標」のとおり。

（２）校長及び教頭の指標（全校種共通） 別紙２「校長及び教頭の資質の向上に関する指標」のとおり。ただし、教頭については、Ⅱの２の（１）に示す指導力の観点にも留意する。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑥

青森大学 Aomori University

３ 職責、経験及び適性に応じたキャリアステージの設定

教諭等の指標については、次に示す（１）～（４）のキャリアステージを設定する。 なお、採用後の年数については一つの目安であり、教諭等個々の職責、経験及び適性に応じて、柔軟に捉えるものとする。

（１）採用時

・本県の教員として採用される段階

（２）形成期（初任から概ね採用５年目までを想定）

・教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける段階

（３）向上・発展期（概ね採用６年目から１５年目までを想定）

・実践力を高め、初任者等へ助言する段階 ・分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける段階

（４）充実期（概ね採用１６年目以降を想定）

・専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う段階

・校務分掌等の運営における中心的な役割を担う段階

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑦

青森大学
Aomori University

４ 指標の観点

指標の内容を次に示す（１）～（３）の観点で整理する。 なお、これら３つの観点は相互に深く関連し合っており、資質の向上に当たっては総 合的な視点をもつことが重要である。

（１）人間力

「教員としての素養」に関する観点である。この観点は、いずれのキャリアステ ージにおいても求められるものであり、教員として、また社会人としての経験を積むことによって、その深まりや広がりが期待される。この観点では、社会人としての基本的な素養、確固たる倫理観、教員として求められる普遍的な資質、自律的に 学び続ける意識や姿勢等に関する指標を設定している。

なお、校長及び教頭については、管理職としての高い素養が求められることから、教諭等とは別に「管理職としての素養」の観点を示している。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑧

青森大学
Aomori University

（２）指導力

「教科等に関する指導」では、主体的・対話的で深い学びの視点による授業改善に自ら取り組むとともに、教員相互の学び合いを通して教育の方法や技術をより一層高めていくことができる資質等に関する指標を設定している。

「生徒指導」では、児童生徒の健やかな成長のため、児童生徒の発達の段階や個々の状況を適切に理解するとともに、日常生活の指導、問題行動への対応、教育相談等の様々な場面に応じた適切かつ積極的な指導に当たることができる資質等に関する指標を設定している。

「多様性への理解と教育支援」では、特別な支援や配慮を必要とする児童生徒の多様性を理解した上で、特性等に応じた適切な教育支援に当たるとともに、必要な体制の構築や関係機関との連携を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑨

青森大学 Aomori University

（３）マネジメント力

「学級・学年経営及び学校運営」では、教員がそれぞれの職務において、児童生徒の実態や学校課題に応じた学級・学年・分掌経営等の立案・参画に当たるとともに、学校安全の確保や危機の未然防止に当たることができる資質等に関する指標を設定している。

「同僚との連携・協働」では、組織の一員としての自覚をもち、相互の学び合いや支援など同僚との連携・協働を進めるとともに、組織全体を考慮した計画立案や体制づくりに参画することができる資質等に関する指標を設定している。

「地域社会との連携・協働」では、家庭や地域社会、学校間の連携・協働を進めるとともに、地域の人的・物的資源など教育資源を活用した教育活動を進めることができる資質等に関する指標を設定している。

なお、校長及び教頭については、管理職としてのマネジメントの資質が求められることから、教諭等とは別に「学校経営ビジョン構築」、「教育課程の管理」、「人 材育成」、「組織運営・経営資源の活用」、「危機管理」、「連携・協働」の観点を示 している。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑩

青森大学 Aomori University

5 指標の活用

（１）県教育委員会

・教育公務員特例法第２２条の４に基づいて、指標を踏まえた教員研修計画を策定する。

・県教育委員会（県総合学校教育センター、教育事務所等）は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、県内の学校や教員等の状況に応じて、不断の見直しを行う。

・各市町村教育委員会、各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。また、県教育委員会ホームページで公開する。

（２）市町村教育委員会

・各学校に対して、指標の趣旨や内容を周知する。

・市町村教育委員会は、主催する研修等の構築に当たり、指標や教員研修計画を踏まえるとともに、個々の教員等に応じた指導・助言や支援等を行う。

（３）教員等

・校長及び教頭は、指標を踏まえて、個々の教員に応じた指導・助言や支援、校内研修の充実等に努める。

・教員等は自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指すための手がかりとして指標を活用しながら、資質の向上に努める。

・教員等は、指標を踏まえて、互いに学び合い、互いの成長を支援し合うよう努める。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑪

青森大学 Aomori University

Ⅲ 資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

１ 指標の改善について

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて、より実効性の高い指標に改善していくため、不断の見直しを図 ることが重要である。県教育委員会は、指標及び教員研修計画を検証し、改善を図るため、青森県教員等資 質向上推進協議会を定期的に開催することとする。

２ 指標と人事評価について

指標と人事評価については、いずれも教員等の人材育成を目指すものであるが、指標は、教員等の資質の向上を目的として、職責、経験及び適性に応じて、教員等が将来的に身に付けていくべき資質を明らかにするものである。一方で、人事評価は、教職員の資質能力の向上及び学校組織の活性化を図ることを主な目的として、職務全般について の取組姿勢、遂行状況を適切に把握して、人材育成・能力開発につなげるため、意欲、 能力及び業績の三つの評価要素を設定して、評価を実施するものである。 従って両者はその目的も趣旨も異なるものであり、その趣旨を踏まえてそれぞれに取り組むことが求められる。

３ 講師等の臨時職員の資質の向上について

講師等の臨時職員については、教諭等と同様に児童生徒の成長を担っており、Ⅱの２ の（１）に示す指標を参考にし、資質の向上を図る必要があることから、県教育委員会 は、臨時職員の研修機会の確保等に努める。 また、市町村教育委員会や学校においては、学校訪問や校内研修を通じた指導・助言 及び支援等に努める。

校長及び教員の資質の向上に関する指標について⑫

青森大学 Aomori University

教員の資質の向上に関する指標

観点		採用時	形成期（初任から概ね採用５年目まで） 教員としての基礎的な力、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。	向上・発展期（概ね採用６年目から１５年目まで） 実践力を高め、初任者等へ助言する、分掌組織の一員として貢献できる力を身に付ける。	充実期（概ね採用１６年目以降） 専門性を高め、他の教員への助言・支援等、指導的役割を担う。校務分掌等の運営における中心的な役割を担う。
人間力	教員としての素養	・教育的愛情と責任感、高い倫理観、教職に対する使命感や誇り ・豊かな人間性と社会性、コミュニケーション能力 ・社会の変化や本県の教育課題に対応し、常に学び続ける探究心及び向上心			
指導力	教科等に関する指導	・教科等に関する基礎的・基本的な知識・技能	・主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくり ・教材・教具の工夫、児童生徒の学習意欲を高める指導 ・他の教員からの学びを生かした授業改善	・専門的知識や技術の活用、児童生徒の学習の状況に応じた指導 ・自らの授業改善や指導力向上への取組と、初任者等への適切な助言	・高い専門性と多様な教育資源の活用、児童生徒の思考の展開に応じた指導 ・学校全体の授業力向上につながる取組の推進と指導的役割
指導力	保健管理 保健教育 【養護教諭】	・保健管理に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・保健教育に関する基礎的・基本的な知識・技能	・児童生徒の心身の状態把握、健康課題を明確にした対応 ・学級担任等と連携した保健教育	・保健情報を活用した健康課題の解決に向けた組織的な対応 ・児童生徒の実態に基づいた保健教育や啓発活動の推進	・緊急時の救急体制や心のケアの支援体制づくり、保健管理に関する指導的役割 ・学校全体に関わる保健教育の計画の作成、実践、評価、改善への参画
指導力	食に関する指導 【栄養教諭】	・給食の時間や各教科等における教育指導に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・個別的な相談指導に関する基礎的・基本的な知識・技能	・学校給食を生きた教材として活用した食に関する指導、全体計画作成への参画 ・食に関する健康課題を有する児童生徒への個別的な相談指導	・学校給食を生きた教材として活用するための技術・指導力の向上、全体計画等の見直し ・発達段階や現代的な健康課題を踏まえた個別的な相談指導、校内の支援体制づくり	・学校給食を生きた教材として組織的に活用する際の指導・助言 ・関係機関等と連携した対応、専門性を生かした指導・助言
指導力	生徒指導	・児童生徒の成長や発達についての理解 ・生徒指導上の課題及びキャリア教育についての理解	・児童生徒の現状や背景に対する理解と個性や能力の伸長を促す指導 ・児童生徒のコミュニケーション能力や社会性を育む指導 ・保護者や他の教職員と連携した継続的な指導や支援	・児童生徒に関する多面的な情報収集と学年・分掌の連携による取組の推進 ・児童生徒の社会性を育むための教育活動全体を通じた取組の推進 ・保護者や関係機関等と連携した継続的な指導や支援	・学校全体の生徒指導及びキャリア教育の充実に向けた組織的な取組の推進 ・教育活動全体を通じた取組を推進するための体制づくりと指導的役割 ・関係機関等と連携した指導や支援のための体制づくりと指導的役割
指導力	健康相談 【養護教諭】	・健康相談に関する基礎的・基本的な知識・技能	・児童生徒の心身の健康課題を捉え、養護教諭の専門性等を生かした健康相談	・児童生徒の心身の健康課題の早期発見及び学校医等の専門職と連携した健康相談	・組織的な健康相談の体制づくりと健康課題の早期解決
指導力	多様性への理解と教育支援	・児童生徒の多様性に関する理解 ・特別な支援及び配慮を必要とする児童生徒についての理解	・児童生徒の多様性を踏まえた教育活動の実践 ・児童生徒個々の特性等に応じた適切な指導と必要な支援、他の教職員や保護者との連携	・児童生徒の多様性や個々のニーズに応じた教育活動の推進 ・児童生徒個々の特性等や状況を踏まえ、保護者や関係機関と連携した指導や支援	・児童生徒の多様性や個々のニーズに応じた教育活動の推進及び他の教職員に対する指導や支援 ・組織的・継続的な指導や支援に向けた体制づくり及び関係機関との積極的な連携の推進
マネジメント力	学級・学年経営及び学校運営	・学級経営等に関する基礎的・基本的な知識・技能	・学校教育目標の理解と児童生徒の実態に応じた学級経営 ・学年主任、分掌主任、他の教職員との連携・協力 ・安全に配慮した環境整備と危機に対する報告・連絡・相談の徹底	・学校教育目標の実現に向けた学年・分掌経営への参画 ・学年・分掌経営における課題整理と活性化に向けた工夫改善 ・学校安全に向けた点検の励行と危機の未然防止、早期発見のための組織的な取組	・学校教育目標の実現に向けた学年・分掌経営における指導や支援 ・学校運営全般への参画と教育活動の活性化 ・学校安全の確保と危機の未然防止、再発防止に向けた組織的な取組の推進
マネジメント力	保健室経営 保健組織活動 【養護教諭】	・保健室経営に関する基礎的・基本的な知識・技能 ・保健組織活動に関する基礎的・基本的な知識・技能	・学校教育目標を理解した保健室経営計画の作成と基礎的な保健室経営 ・保健主事等と協力した保健組織活動の企画運営への参画	・健康課題解決のための的確な保健室経営計画の作成と保健室経営 ・活動の内容を工夫した、保健組織活動の企画運営	・保健室経営を通じた学校教育目標の実現に向けた教育活動の活性化 ・保護者や関係機関と連携した保健組織活動の展開
マネジメント力	学校給食の管理 【栄養教諭】	・栄養管理及び衛生管理に関する基礎的・基本的な知識・技能	・栄養管理及び衛生管理の重要性の理解と実践	・実態に基づいた栄養管理及び学校給食衛生管理基準に熟知した組織的な対応	・栄養管理及び衛生管理に関する指導的役割
マネジメント力	同僚との連携・協働	・組織の一員として求められる役割の理解	・積極的なコミュニケーションによる良好な人間関係づくりと指導力の向上 ・自らの役割の理解と他の教職員と連携・協働した取組	・学年や分掌における授業や立案の課題整理と事前調整 ・経験に応じた役割の理解と指導や助言	・他の学年や分掌との連絡調整 ・OJT（日常的な職場内研修）の推進を図る体制づくりと指導的役割
マネジメント力	地域社会との連携・協働	・家庭や地域社会との連携の必要性に関する理解 ・郷土の歴史や文化、自然等に対する理解	・家庭や地域社会との情報共有、連携・協働	・家庭や地域社会、学校間の連携・協働	・地域の人的・物的資源を活用した協働的な取組や学校間連携の推進

※ 児童生徒については、特別支援学校の幼児を含む。

別紙2

校長及び教頭の資質の向上に関する指標

観点		校長	教頭
人間力	管理職としての素養	・職業倫理の重範、法令の理解や遵守、誠実・公正な職務の遂行 ・教育や自校を取り巻く状況の把握、的確かつ迅速な判断 ・リーダーシップの発揮と自ら学び続ける向上心	
マネジメント力	学校経営ビジョン構築、教育課程の管理	・学校課題を基にした中・長期的な視点による学校経営ビジョンの設定と課題に対する的確な対応策の明示 ・特色ある教育課程の編成と進行状況の管理	・学校経営ビジョンの理解と学校課題の適切な把握 ・特色ある教育課程の編成・実施・評価・改善のための情報収集と整理・分析
マネジメント力	人材育成	・教職員の現状把握、OJT（日常的な職場内研修）の推進による人材育成と必要な支援・助言、的確な評価	・教職員の同僚性を育む組織風土の醸成、OJTの体制整備
マネジメント力	組織運営・経営資源の活用	・学校の効率的な経営、検証・改善 ・組織の活性化、業務の負担軽減のための基本方針の明示 ・個々の能力や適性に応じた校務分掌の配置、適切な労務管理 ・効果を高める施設管理や設備の充実、計画的・効率的な予算執行	・学校の効率的な運営に向けた調整、検証・改善 ・組織の活性化、業務の負担軽減に向けた具体策の提示 ・教職員の職務や健康面・メンタル面の把握と対応 ・日常的な施設・設備の点検と効率的な補修・修繕計画
マネジメント力	危機管理	・学校安全マニュアルの作成と見直し、学校内外への周知 ・危機管理体制に基づく迅速で的確な判断・指示	・学校安全マニュアルの作成に向けた情報収集と整理 ・学校安全マニュアルの周知・徹底 ・危機管理体制に基づく組織的な取組の推進
マネジメント力	連携・協働	・家庭や地域社会、関係機関等と連携・協力した学校経営 ・経営者としての説明責任	・家庭や地域社会、関係機関等との適切な対応・交渉 ・家庭等に対する学校の教育方針や現状の発信

中堅教諭等資質向上研修等について①

青森大学 Aomori University

青森県教員等資質向上推進協議会**教員研修分科会**

1 **現行の教職経験５年研修を中堅教諭等資質向上研修（前期）とし、現行の中堅教諭等資質向上研修を中堅教諭等資質向上研修（後期）とする。**
また、いずれも教育公務員特例法第24条第１項に規定する研修として位置付ける。

2 **中堅教諭等資質向上研修（前期）の対象は採用５年目から７年目までの者とし、対象者は対象期間内のいずれか１年、年間を通して研修を受けるものとする。**

3 **中堅教諭等資質向上研修（後期）の対象は採用12年目から15年目までの者とし、対象者は対象期間内のいずれか１年、年間を通して研修を受けるものとする。**

4 **円滑な新制度への移行のため、平成30年度は周知期間とし、新制度による実施は平成31年度からとする。なお、平成30年度は現行制度により実施する。**

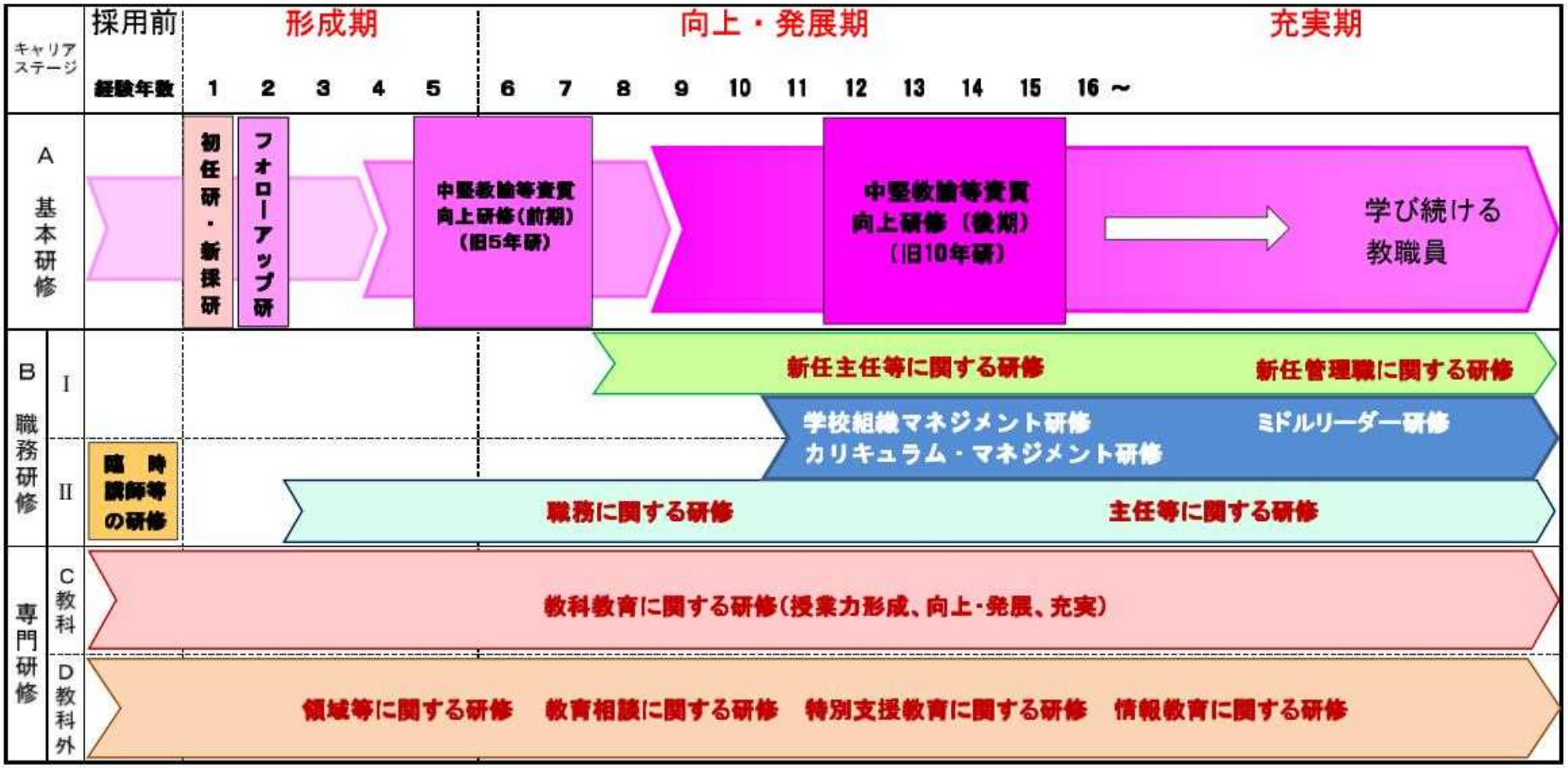
5 **新制度移行後の研修のイメージは別紙のとおりである。**

6 **中堅教諭等資質向上研修（前期・後期）の研修内容や実施日数等については、教員の多忙化解消や教員免許状更新講習との関連等を考慮しながら、検討する。**

中堅教諭等資質向上研修等について②

青森大学 Aomori University

身に付ける資質と研修との関わり



中堅教諭等資質向上研修等について③

青森大学 Aomori University

別紙2-1

研修と指標の関連（教諭、助教諭）

	形成期	向上・発展期	充実期
OJT	日常的な職場内研修 人間力…教員としての素養　指導力…教科等に関する指導、生徒指導、多様性への理解と支援 マネジメント力…学級・学年経営及び学校運営、同僚との連携・協働、地域社会との連携・協働		
基本研修	初任者研修 ・教員としての素養 ・教科等に関する指導 ・生徒指導 ・多様性への理解と教育支援 ・学級・学年経営及び学校運営 ・同僚との連携・協働 ・地域社会との連携・協働 フォローアップ研修 ・教科等に関する指導 ・同僚との連携・協働	中堅教諭等資質向上研修（前期・共通講座） ・教員としての素養 ・教科等に関する指導 中堅教諭等資質向上研修（後期・共通講座） ・教員としての素養 ・教科等に関する指導 ・生徒指導 ・多様性への理解と教育支援 ・学級・学年経営及び学校運営 ・同僚との連携・協働	
職務研修	・教員としての素養　・教科等に関する指導　・生徒指導　・多様性への理解と協働 ・学級・学年経営及び学校運営　・同僚との連携・協働　・地域社会との連携・協働		
専門研修 教科研修	・教科等に関する指導		
専門研修 教科外研修	・教科等に関する指導　・生徒指導　・多様性への理解と協働 ・学級・学年経営及び学校運営　・同僚との連携・協働　・地域社会との連携・協働		
特別研修	・教科等に関する指導　・生徒指導　・多様性への理解と協働 ・学級・学年経営及び学校運営　・同僚との連携・協働　・地域社会との連携・協働		
派遣研修		・教員としての素養　・教科等に関する指導　・生徒指導　・多様性への理解と協働 ・学級・学年経営及び学校運営　・同僚との連携・協働　・地域社会との連携・協働	

初任者研修
- 教員としての素養
- 教科等に関する指導
- 生徒指導
- 多様性への理解と教育支援
- 学級・学年経営及び学校運営
- 同僚との連携・協働
- 地域社会との連携・協働

大学での指導

大学生の学校におけるインターンシップについて①

青森大学
Aomori University

大学生の学校におけるインターンシップの基本的考えについて

青森県教員等資質向上推進協議会教員養成分科会

１ はじめに

　中央教育審議会の「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（平成２７年１２月２１日答申）」では、教員養成に関する改革の具体的な方向性の一つに「学校インターンシップの導入」を挙げ、「既存の教育実習と相まって、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る」としている。

　このことから、本協議会では大学生の学校（小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校をいう。以下同じ。）におけるインターンシップ（以下「学校インターンシップ」という。）について、今後に向けて基本的考えを整理し、以下に示すこととした。

　学校インターンシップを実施する場合、関係者はこの基本的考えを尊重して対応することを望むものである。

大学生の学校におけるインターンシップについて②

青森大学
Aomori University

２ 大学生の学校におけるインターンシップとは何か

一般的には、大学におけるインターンシップとは、大学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、本協議会においては、学校インターンシップを、「教員を目指す大学生が、在学中に自らの学びの深化及びキャリア形成に資すること等を目的として、学校現場において就業体験を行うこと」とする。

なお、教育実習が、学校の教育活動について実際に教員としての職務の一部を実践することが中心であるのに対し、学校インターンシップは、教育活動全般について、支援や補助を行うことを中心とする。このことから、学校インターンシップと教育実習はそれぞれ内容等で異なる面はあるものの、教員を養成するという共通する面もある。

大学生の学校におけるインターンシップについて③

青森大学 Aomori University

3 学校インターンシップの意義

（1）大学及び大学生の側からの意義

大学では、キャリア教育・専門教育としての取組の充実が期待される。大学生では、教職についての理解深化や職業意識の形成、教員を目指す意欲を喚起する契機、大学における学修成果を験すとともに、あらたな課題意識や学習意欲を喚起する契機、教職生活を円滑にスタートするための資質能力の向上が期待される。

（2）教育委員会の側からの意義

教員を目指す大学生の実践的指導力の向上、また、本県の実情を広く深く理解した教員を目指す大学生の確保とそのことによる教育・学校の活性化・質的向上が期待される。

（3）受け入れる学校の側からの意義

教員を目指す大学生と関わることによる児童生徒のキャリア教育への寄与、児童生徒への指導など教員の業務のサポートが期待される。

大学生の学校におけるインターンシップについて④

青森大学
Aomori University

（１）全般的な留意事項

○教育実習に比べ、学校インターンシップの認知が十分でないことを考慮し、県外の大学等が学校インターンシップの実施を希望する場合は、原則として、県教育委員会を窓口とする。また、県内の大学等が学校インターンシップの実施を希望する場合は、原則として、市町村立学校においては市町村教育委員会を窓口とし、県立学校においては県教育委員会を窓口とするが、必要に応じて県教育委員会は市町村教育委員会の相談に応じる。

○学校インターンシップを円滑に実施するため、大学と教育委員会又は学校が担当者（窓口）を設けることなど、適切な役割分担及び相互協力の下、実施体制を整備する。

○大学又は大学生と教育委員会又は学校が事前の打ち合わせを持ち、活動内容、経費、安全・災害補償及び労働関係法令遵守などを確認する。

○大学生及び受け入れ学校の教職員の負担過多にならないよう配慮する。

○次年度の改善に向け学校インターンシップの取組そのものの振り返りを行う。

大学生の学校におけるインターンシップについて⑤

青森大学
Aomori University

（2）大学における留意事項

○学校インターンシップは、実施主体である各大学がそれぞれの状況等により実施について判断すべきものである。実施する場合、学校インターンシップの教育課程上の位置づけは、各大学の判断による。
○実施する場合、学校インターンシップのねらいを明確にするとともに、大学生に事前事後指導を行う。

（3）教育委員会及び受け入れ学校における留意事項

○教育委員会は、教育実習との相違など、学校インターンシップに係る基本認識が関係者間でしっかりと共有されるよう調整する。
○受け入れ学校は、児童生徒のキャリア教育への寄与の観点から、学校インターンシップの目的等を、学校段階あるいは学年段階を考慮しながら児童生徒へ説明する。

大学生の学校におけるインターンシップについて⑥

青森大学
Aomori University

教育職員免許法一部改正により
教育実習の単位にうち半分をインターンシップに代替可能

⇨ 青森大学は教育実習のみ（再課程認定申請）

青森大学の例

地域貢献基礎演習１年１単位

地域貢献演習２年２単位

◎テーマ概要

中・高校生と大学生による対話型のワークショップ「キャリサポ」を通して、互いに成長を促し、キャリア形成の糧とするプログラムです。大学生にとってはコミュニケーションやプレゼンテーション等のスキルアップの機会となります。また、「他人を思いやり命を大切にする心を育む対話集会」に参加し、中・高校生と交流します。

◎学生諸君の活動内容と日程

具体的には、令和２年度で履修する「地域貢献演習通年2単位」で、**青森県教育委員会・青森県総合社会教育センター主催の「キャリアサポート形成事業」に参加します。**青森県内から集合する大学生とともに、研修、演習、リハーサル等の準備の上、中学校・高校ワークショップを実施します。

また、**青森県青少年・男女共同参画課主催「他人を思いやり命を大切にする心を育む対話集会」にキャリサポの経験を活用しながら参加します。**地域貢献基礎演習ではワークショップ参加の必須条件である基礎研修とワークショップ演習を、社会教育センターの指導・助言のもと、青森大学で授業として実施します。社会教育センターの先生にゲストスピーカーをお願いする予定です。

大学生の学校におけるインターンシップについて⑦

青森大学
Aomori University

自分を高めたい

青森県教育委員会主催「キャリサポ」に参加する

確かな自信と達成感

大学生募集！

あなたのカタリが中・高校生の夢を叶える

action 1 中・高校生との語り合い

action 2 中・高校生の未来への第一歩を応援します

action 3 中・高校生のやる気に火をつける

キャリサポって、なんだろう？

中・高校生 × 大学生 キャリアサポートプログラム

中・高校生と大学生による対話型のワークショップ「キャリサポ」を通して、互いに成長を促し、キャリア形成の種とするプログラムです。大学生にとってはコミュニケーションやプレゼンテーション等のスキルアップの機会にもなります。

詳しくはこちらを検索 キャリサポ青森 検索

申込み方法

今すぐ簡単申込み

次の内容をメール送信してください。
研修会の日程・場所等の詳しい案内を返信します。

①氏名（ふりがな） ②性別
③大学・学部・学年 ④携帯電話番号
e-koudai@pref.aomori.lg.jp

※上記アドレスからのメールを受信できる設定にしてお申し込みください。
※個人情報は適正に管理し、事業目的以外には使用しません。

問い合せ先
青森県総合社会教育センター
TEL 017-739-1253

コミュニケーション、コーチング、ファシリテーション等を学び、中学校・高校での活動実践を通して、あなた自身を磨きます。

県教育委員会による研修

研修 コミュニケーション能力を高めます。
相手が心を開く、円滑な人間関係づくりを学びます。

- コミュニケーション ▶ 聴き上手になるスキルや気持ちを伝えるスキルを学びます。
- コーチング ▶ 「聴いて受け止める」「質問して引き出す」スキルを学びます。
- ファシリテーション ▶ グループの話し合いを円滑に進めるスキルを学びます。

演習 会議や打合せの進め方を学びます。
意見をまとめ、話し合いを深めていく手法を学びます。
相手の心に届く話をする力、プレゼン能力を伸ばします。

中学校・高校でのワークショップ

平成31年度は24の中学校・高校でワークショップを実施します。

＜6・7月企画＞
●鶴田高校 ●八戸学院光星高校
●東奥義塾高校 ●弘前南高校

＜8月企画＞
●三戸高校 ●黒石高校 ●田子高校 ●青森南高校
●中南地区中学校 ●青森市立荒川中学校

＜9月企画＞
●金木高校 ●田名部高校 ●青森西高校 ●百石高校
●中里高校 ●青森商業高校 ●野辺地高校 ●大間高校
●五所川原農林高校

＜11月企画＞
●浪岡高校 ●八戸工業大学第二高校

＜3月企画＞
●青森中央高校 ●七戸高校 ●五戸高校

大学生どうしの交流

レクリエーション、自主研修などの交流も盛んです。

＜参加学生の在籍する大学等＞（順不同）
●弘前大学 ●青森県立保健大学 ●青森公立大学 ●青森中央学院大学
●青森大学 ●東北女子大学 ●弘前学院大学 ●弘前医療福祉大学
●八戸学院大学 ●八戸工業大学 ●北里大学
●青森明の星短期大学 ●青森中央短期大学 ●八戸学院大学短期大学部

2019度他人を思いやり命を大切にする心を育む対話集会実施要項

1 目的
対話集会の実施により、生徒の他人を思いやり命を大切にする心を育むとともに、生徒と地区の大人との相互理解を促進し、信頼関係の構築を図ることによって、地域全体で子どもを見守る環境づくりを進める。また、生徒の孤独感の解消や明るく前向きに未来へ進んでいく気持ちの醸成を図る。

2 主催 青森県

3 実施校（県教育庁に推薦依頼し、県内6地区から各1校選定）
県内中学校 6校 県内高等学校 6校

	中学校	高等学校
東青地区	青森市立浪打中学校	県立青森商業高等学校
中南地区	平川市立碇ヶ関中学校	県立柏木農業高等学校
三八地区	階上町立道仏中学校	県立八戸水産高等学校
西北地区	深浦町立岩崎中学校	県立板柳高等学校
上北地区	六カ所村立千歳中学校	県立野辺地高等学校
下北地区	むつ市立脇野沢中学校	県立大湊高等学校川内校舎

4 実施時期
6月～11月 平日の午後

5 実施方法
生徒と地域住民及び青森大学生を含め1グループ8人程度のクループを作り、テーマについて一緒に考えるワークショップを行う。当日の進行はコーディネーターが行い、グループのファシリテーターは青森大学生が行う。高校では特別講師によるトークセッションも行う。

青森県の教員採用試験の状況

東奥日報　2019年（令和元年）6月2

本県20年度・小学校教員試験

倍率2.1倍 過去10年で最低

民間志向、多忙敬遠も

2020年度の県内の公立学校教員採用試験（19年度実施）で、小学校の応募倍率が2・1倍（前年3・0倍）となり、過去10年で最低となったことが24日、県教育委員会のまとめで分かった。県教委は民間企業の採用活動が活発化していることなどを要因に挙げるが、現場からは長時間勤務が続く教育現場の実態が敬遠されているとの指摘が上がっている。（新村菜穂）

小学校の倍率は12年度試験の時点で28・8倍あった。当時の採用見込み数は20人と狭き門だった。

最近はこれをピークに8年連続で倍率が下落。退職者数の増加を見込んで採用枠を増やしているのも一因で、今回の採用見込み数は130人にまで拡大した。

しかし、応募者自体が15年度から6年連続で減少している。県教委の担当者は「より良い人材を採用するためには一定程度の倍率がある方が良い。採用説明会の機会をつくって応募を呼び掛けていきたい」と、来年以降の倍率アップを目指す方針だ。

小学校の倍率低下は本県だけの問題ではなく、文部科学省によると、全国平均の競争倍率も00年度の12・5倍をピークに下落が続き、18年度は3・2倍まで落ち込んだ。学力向上や生徒指導に加え、情報教育や英語教育など現場に課せられる責任は増えている。

公立小中学校教員らでつくる県教職員組合の渡部秀逸執行委員長は「講師をしながら年齢を重ねた多くの教員志望者が、教員になるのを諦めてしまった。長時間勤務が続く現場を見て、将来正式に採用され働くことに悩んでしまったのでは」と指摘する。

教員を育てる役割を担う弘前大学教育学部の戸塚学学部長は「強い意志、覚悟が必要な仕事。本県で先生になりたいという意欲がある高校生に積極的に情報提供するなどの方法を考えていきたい」と教員を目指す若者を増やすことに意欲を見せた。

一方、小学校以外の学校の応募倍率では、中学校は前年度比3・6ポイント減の6・5倍、高校は1・1ポイント増の9・3倍、特別支援学校は0・2ポイント減の4・9倍、養護教諭は2・1ポイント増の4・9倍だった。全体では0・8ポイント減の4・7倍だった。

2020年度 公立学校教員採用試験の応募状況（県教委まとめ）

	応募者数（人）	採用見込み者数（人）	倍率
小学校	274	130	2.1
中学校	390	60	6.5
高校	464	50	9.3
特別支援学校	146	30	4.9
養護教諭	73	15	4.9
全体	1,347	285	4.7

本県公立校教員採用試験の倍率の推移

令和２年度青森県公立学校教員採用候補者選考試験の第一次試験受験状況について

（1）令和2年度受験状況

校種等	応募者数	欠席者数	受験者数	採用見込数	倍率	欠席率
小学校	275名	10名	265名	130名	2.0倍	3.60%
中学校	390名	7名	383名	60名	6.4倍	1.80%
高等学校	464名	23名	441名	50名	8.8倍	5.00%
特別支援学校	146名	3名	143名	30名	4.8倍	2.10%
養護教諭	73名	2名	71名	15名	4.7倍	2.70%
合計	1,348名	45名	1,303名	285名	4.6倍	3.30%

（2）過去5年間の倍率

校種等	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
小学校	6.4 倍	5.1 倍	4.2 倍	3.8 倍	2.9 倍
中学校	8.6 倍	7.1 倍	9.3 倍	11.7 倍	9.9 倍
高等学校	11.0 倍	11.4 倍	10.8 倍	11.6 倍	8.0 倍
特別支援学校	8.6 倍	7.7 倍	6.7 倍	5.7 倍	5.0 倍
養護教諭	3.5 倍	3.3 倍	3.2 倍	2.8 倍	2.7 倍
合計	7.7 倍	6.8 倍	6.7 倍	6.7 倍	5.4 倍

本県教員を志望する高校生に係る取組について①

青森大学 Aomori University

本県教員を志望する高校生に係る取組について　　教員養成分科会

１ はじめに

本県では、全国の中でも速いスピードで人口減少や高齢化が進んでおり、いわゆる人口減少社会を支える人財の育成が喫緊の課題となっていることから、本県教育の未来を支える有能な人財の育成等に資するため、本県教員を志望する高校生を支援する取組について、以下に示すこととした。

２ 高等学校における現状

各高等学校では、生徒一人一人が自らの生き方を考え、社会的・職業的自立ができるよう、必要な基盤となる資質、能力、態度の育成を目指し、各校の特色や生徒の実情等に応じたキャリア教育に取り組んでいる。具体的には、地域資源等を活用した郷土・地域理解に向けた取組や、大学生とのワークショップを通して自己の在り方や将来の夢等について考える機会を設けるなどの取組を行っている。

これらの取組の中には、高校生が小・中学校等に出向いて子どもたちと関わる機会を持つ活動を行うなどの取組事例があり、このような体験は、高校生が教員の役割・責務の一面を知り、教職の魅力を再確認できる契機となっている。

本県教員を志望する高校生に係る取組について②

青森大学 Aomori University

３ 今後に向けて

高等学校において、これまで取り組んできたキャリア教育を更に推進・充実させていく中で、教員志望の高校生に対して、本県学校教育指導の重点に掲げる生徒指導の充実や特別支援教育の充実等をも視野に収めつつ、小・中学校等において学習支援などの体験活動をすること、教員養成系大学関係者や若手教員等から話を聞くことやその学びの省察を目的とした振り返りの場を持つこと等、取組を工夫（※）していくことが求められる。これらの取組により、教員志望の高校生が教職への理解を深めるとともに教職の魅力を再確認でき、将来の職業として教員を選択する生徒が増えることを期待するものである。

※取組の参考例

○高校生が小・中学校、特別支援学校において児童・生徒と関わる体験活動等（児童・生徒の学習の支援、合格体験や高校生活等の紹介、交流及び共同学習、学校行事の手伝い等）を行うことにより、子どもたちが成長する過程に関わることを通して教職に対する魅力を体感するとともに、自身の教職に対する意欲や資質等を確かめる機会を持つ。

○体験活動等を行うに当たり、事前に大学の教育学部の教員等から講義を受けることにより、教職に対する理解を深め、実際に活動する際の支援する立場としての視点を明確にすることで、その後の体験活動をより意義のあるものとする。

○体験活動等の終了後には、教員を志望する高校生同士でワークショップを行い、他者と見方・考え方を共有するなど、適切な振り返りの場をもち、自身の体験に基づいた教職に対する理解、考え方及び意欲等を深化させるものとする。その際には、教員を目指す大学生等にファシリテーターをお願いし、高校生の協議や理解を一層深化させるようにする。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について①

青森大学 Aomori University

平成２８年11月21日
中央教育審議会
教育課程部会
資料４

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について

1. 教育公務員特例法の一部改正
2. 教育職員免許法の一部改正
3. 独立行政法人教員研修センター法の一部改正

文部科学省初等中等教育局教職員課

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(答申)【概要】(1/2)

背景

○教育課程・授業方法の改革(アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、教科等を越えたカリキュラム・マネジメント)への対応

○英語、道徳、ICT、特別支援教育等、新たな課題への対応

○「チーム学校」の実現

○社会環境の急速な変化

○学校を取り巻く環境変化
- ・大量退職・大量採用→年齢、経験年数の不均衡による弊害
- ・学校教育課題の多様化・複雑化

主な課題

【研修】
○自ら学び続けるモチベーションを維持できる環境整備が必要
○アクティブ・ラーニング型研修への転換が必要
○初任者研修・十年経験者研修の制度や運用の見直しが必要
○教員の学ぶ意欲は高いが多忙で時間確保が困難

【採用】
○優秀な教員の確保のための求める教員像の明確化、選考方法の工夫が必要
○採用選考試験への支援方策が必要
○採用に当たって学校内の年齢構成の不均衡の是正に配慮することが必要

【養成】
○「教員となる際に最低限必要な基礎的・基盤的な学修」という認識が必要
○学校現場や教職に関する実際を体験させる機会の充実が必要
○教職課程の質の保証・向上が必要
○教科・教職に関する科目の分断と細分化の改善が必要

【全般的事項】
○大学等と教育委員会の連携のための具体的な制度的枠組みが必要
○幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等の特徴や違いを踏まえ、制度設計を進めていくことが重要
○新たな教育課題(アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、ICTを用いた指導法、道徳、英語、特別支援教育)に対応した養成・研修が必要

【免許】○義務教育学校制度の創設や学校現場における多様な人材の確保が必要

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(答申)【概要】(2/2)

キャリアステージ	改革のポイント	
養成段階	・教科毎の理論・知識に偏る傾向の改善が必要 ・学校現場を体験する機会等の充実が必要 ・教職課程の質の保証・向上が必要	・実践・演習重視の授業にシフト ・学校インターンシップの導入(教職課程への位置付け) ・教職課程を統括する組織の設置、評価の推進等
採用段階	・養成と採用の接続の充実が必要 ・県教委の採用選考の質的向上・実施の効率化が必要 ・特別免許状の活用等、選考方法の工夫が必要	・丁寧な採用選考の促進(「教師塾」方式の普及等) ・県域を越えた共同採用選考に向けた研究開発 ・特別免許状に係る手続きの改善・活用の弾力化
1～3年目	・本採・臨採を含めた初任研修の充実が必要 ・教員の大量退職に対応した若手教員育成が必要 ・若手教員の研修体制の充実が必要	・初任研から初期研修への転換(2, 3年目研修への接続) ・指導力のある教員によるメンター方式の研修の推進 ・複数の教員によるチーム研修の推進
中堅段階	・ミドルリーダー不足の解消が必要 ・免許更新制と十年研修との関係の整理が必要	・ミドルリーダー育成にシフト(学校運営上の指導能力など) ・研修実施時期の弾力化、相互の特色の強化 ※免許更新制は最新知識の獲得、十年研修は組織の中間管理技法の獲得 等
ベテラン段階	・学校組織経営上のリーダーシップの強化が必要 ・現代的な教育課題に応じたマネジメント力強化が必要	・チーム学校として組織力を発揮できる管理職研修の充実 ・学校全体としてのマネジメント力の強化
共通事項	【全段階共通】 新たな教育課題に対応するよう改善が必要 【制度】 教員の資質向上の保証システムの整備が必要 【基盤】 研修の推進力の強化が必要 【機会】 研修機会の確保等が必要 【教職大学院】 教職大学院活用による資質能力の促進が必要	【全段階共通】新たな課題(英語、ICT、道徳、特別支援教育)やアクティブ・ラーニングの視点からの学習・指導方法改善の必要性、カリキュラムマネジメントの充実等に対応した教員養成・研修 【制度】教員育成指針・指標の作成(国、県) ⇒県毎の実施体制(教員育成協議会)※教委、大学、学校等から構成 【基盤】研修ネットワークの構築、調査・分析・研究開発を担う全国的な拠点の整備((独)教員研修センターの機能強化) 【機会】教職員定数の拡充、指導教諭や指導主事の配置の充実 【教職大学院】教職大学院の高度化・弾力的活用方法の整備(履修証明制度の活用等を含む)

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について②

青森大学 Aomori University

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

1. 教育公務員特例法の一部改正関係

（1） 校長及び教員としての資質の向上に関する指標の全国的整備

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　新設

文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、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（以下「指針」という。）を定めるものとする。
指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　公立の小学校等の校長および教員の資質の向上に関する基本的な事項
二　指標の内容に関する事項
三　その他公立の小学校等の校長および教員の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

校長及び教員としての資質の向上に関する指標　新設

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする。
指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ協議会において協議するものとする。

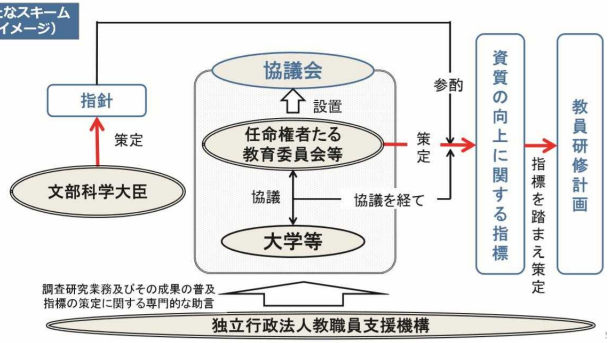
教員研修計画　新設

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下「教員研修計画」という。）を定めるものとする。
教員研修計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　任命権者が実施する初任者研修、中堅教諭等資質向上研修その他の研修（以下「任命権者実施研修」という）に関する基本的な方針
二　任命権者実施研修の体系に関する事項
三　任命権者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項
四　研修を奨励するための方途に関する事項
五　上記に掲げるもののほか、研修の実施に関し必要な事項として文部科学省令で定める事項

協議会　新設

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織するものとするとともに、協議会は、指標を策定する任命権者及び公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関係する大学等をもって構成するものとする。
協議会において協議が調った事項については、協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならないものとする。

新たなスキーム（イメージ）



教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

（2） 十年経験者研修の見直し

条	旧	新
第24条	（十年経験者研修） 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間が十年に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（十年経験者研修）を実施しなければならない。	（中堅教諭等資質向上研修） 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（中堅教諭等資質向上研修）を実施しなければならない。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

2. 教育職員免許法の一部改正関係

条	旧	新
第4条 （特別免許状の種類）	小学校教諭、中学校教諭及び高等学校教諭の特別免許状は、次に掲げる教科又は事項について授与するものとする。 一　小学校教諭にあつては、国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭及び体育	小学校教諭、中学校教諭及び高等学校教諭の特別免許状は、次に掲げる教科又は事項について授与するものとする。 一　小学校教諭にあつては、国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育及び外国語（英語、ドイツ語、フランス語その他の各外国語に分ける。）
〔別表第一〕 （免許状取得に必要な科目区分と単位数）	（中学校教諭一種免許状の場合） 教科に関する科目　20 教職に関する科目　31 教科又は教職に関する科目　8 【参考】 教科に関する科目・・・大学レベルの学問的・専門的内容 教職に関する科目・・・児童生徒への指導法等	（中学校教諭一種免許状の場合） 教科及び教職に関する科目　59
〔新設〕 （教員研修センターへの事務移管）	－	文部科学大臣は、独立行政法人教職員支援機構に、 ①免許状更新講習の認定 ②教員資格認定試験の実施 ③免許法認定講習等の認定 に関する事務を行わせるものとする。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について③

青森大学
Aomori University

青森大学の動き

〇教職に関する科目に関する提案について
・教科教育法を卒業要件として専門科目に加える.
・GPA2．0未満のものは原則翌期において、教職に関する科目を履修することはできない。
※数学科指導法8単位、情報科指導法4単位計12単位を専門科目84単位に入れることと GPA2．0の足かせは学部としては反対しない。（ソフトウェア情報学部10月教授会）

【小学校】

現　行

		各科目に含めることが必要な事項	専修	一種	二種
教科に関する科目 ※国語（書写を含む。）、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭及び体育のうち一以上について修得すること			8	8	4
教職に関する科目	教職の意義等に関する科目	教職の意義及び教員の役割	2	2	2
		教員の職務内容（研修、服務及び身分保障等を含む。）			
		進路選択に資する各種の機会の提供等			
	教育の基礎理論に関する科目	教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想	6	6	4
		幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程（障害のある幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程を含む。）			
		教育に関する社会的、制度的又は経営的事項			
	教育課程及び指導法に関する科目	教育課程の意義及び編成の方法	22	22	14
		各教科の指導法 （一種：2単位×9教科、二種：2単位×6教科）			
		道徳の指導法（一種：2単位、二種：1単位）			
		特別活動の指導法			
		教育の方法及び技術（情報機器及び教材の活用を含む。）			
	生徒指導、教育相談及び進路指導等に関する科目	生徒指導の理論及び方法	4	4	4
		教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）の理論及び方法			
		進路指導の理論及び方法			
	教育実習		5	5	5
	教職実践演習		2	2	2
教科又は教職に関する科目			34	10	2
			83	59	37

見　直　し　の　イ　メ　ー　ジ

■の事項は備考において単位数を設定

	各科目に含めることが必要な事項	専修	一種	二種
教科及び教科の指導法に関する科目	イ　教科に関する専門的事項※「外国語」を追加。 ロ　■各教科の指導法（情報機器及び教材の活用を含む。）（各教科それぞれ1単位以上修得） ※「外国語の指導法」を追加。	30	30	16
教育の基礎的理解に関する科目	イ　教育の理念並びに教育に関する歴史及び思想 ロ　教職の意義及び教員の役割・職務内容（チーム学校への対応を含む。） ハ　教育に関する社会的、制度的又は経営的事項（学校と地域との連携及び学校安全への対応を含む。） ニ　幼児、児童及び生徒の心身の発達及び学習の過程 ホ　■特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対する理解（1単位以上修得） ヘ　教育課程の意義及び編成の方法（カリキュラム・マネジメントを含む。）	10	10	6
道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目	イ　■道徳の理論及び指導法（一種：2単位、二種：1単位） ロ　総合的な学習の時間の指導法 ハ　特別活動の指導法 ニ　教育の方法及び技術（情報機器及び教材の活用を含む。） ホ　生徒指導の理論及び方法 ヘ　教育相談（カウンセリングに関する基礎的な知識を含む。）の理論及び方法 ト　進路指導（キャリア教育に関する基礎的な事項を含む。）の理論及び方法	10	10	6
教育実践に関する科目	イ　■教育実習（学校インターンシップ（学校体験活動）を2単位まで含むことができる。）（5単位） ロ　■教職実践演習（2単位）	7	7	7
大学が独自に設定する科目		26	2	2
		83	59	37

※「教科に関する科目」、「教職に関する科目」、「教科又は教職に関する科目」の3区分は廃止し、総単位数以外は全て省令において規定。

※「教科及び教科の指導法に関する科目」、「教育の基礎的理解に関する科目」、「道徳、総合的な学習の時間等の指導法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」においては、アクティブ・ラーニングの視点等を取り入れること。

※教育実習に学校インターンシップを含む場合には、当該学校種の教育実習の機会を提供するため、他の学校種の免許状取得における教育実習の単位流用を認めない場合も考えられる。

教育公務員特例法等の一部を改正する法律について（改正のポイント）

3. 独立行政法人教員研修センター法の一部改正関係

条	旧	新
第2条	（名称） この法律に規定する独立行政法人の名称は、独立行政法人教員研修センターとする。	（名称） この法律に規定する独立行政法人の名称は、独立行政法人教職員支援機構とする。
第3条	（センターの目的） 独立行政法人教員研修センターは、校長、教員その他の学校教育関係職員に対する研修等を行うことにより、その資質の向上を図ることを目的とする。	（機構の目的） 独立行政法人教職員支援機構は、校長、教員その他の学校教育関係職員に対し、研修の実施、職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及その他の支援を行うことにより、これらの者の資質の向上を図ることを目的とする。
第10条	（業務の範囲） センターは、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。 一　校長、教員その他の学校教育関係職員に対する研修を行うこと。 二　学校教育関係職員に対する研修に関し、指導、助言及び援助を行うこと。 三　前二号の業務に附帯する業務を行うこと。	（業務の範囲） 機構は、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。 一　校長、教員その他の学校教育関係職員に対する研修を行うこと。 二　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専門的な助言を行うこと。 三　学校教育関係職員に対する研修に関し、指導、助言及び援助を行うこと。 四　学校教育関係職員としての職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及を行うこと。 五　教育職員免許法の規定による教員免許更新講習及び教育職員免許法認定講習に関する事務を行うこと。 六　教育職員免許法に規定する教員資格認定試験（文部科学大臣が行うものに限る）の実施に関する事務を行うこと。 七　前各号の業務に附帯する業務を行うこと。

4. 施行期日

平成29年4月1日（ただし、2. については平成31年4月1日（一部については公布日もしくは平成30年4月1日）、3. の一部については平成30年4月1日又は平成31年4月1日）

終わりに

青森大学
Aomori University

文科省の教育公務員特例法等の一部を改正する法律に関する説明と青森県教員等資質向上推進協議会の関係について資料を中心の発表で、まとまりがない内容になりましたが、今後の学生への指導の参考になれば幸いです。

今回の発表に関し
青森県教育庁教育次長　三戸延聖　先生
青森県教育庁学校教育課
高等学校指導グループ主任指導主事　下山敦史　先生
小中学校指導グループ主任指導主事　成田王仁　先生
小中学校指導グループ指導主事　舘山知昭　先生
方には直接取材や資料提供等で大変お世話になりました。
衷心より感謝申し上げます。

おまけ
県教委が確認している
インターンシップ実施は
宮城教育大学１件だけです。

5　学校インターンシップの進め方（小・中学校で行う場合の参考例）

大学/学生側フロー		教育委員会側フロー		受入学校フロー
学校インターンシップ事業構築	→	県教育委員会に事業概要説明		
参加大学生募集				
応募大学生に概要説明 学校等の希望聴取 県及び関係市町村教育委員会に事前照会	→	事前照会内容検討	→	（事前照会内容検討）
関係教育委員会に事業説明	→	事業説明出席		
受入学校決定に係る報告を受領	←	受入学校の決定・報告	←	（受入学校の決定）
該当大学生への事前指導				
期日期間等を調整			→	期日期間決定
関係教育委員会等に依頼状の発送	→	依頼状受領	→	（依頼状受領）
活動終了後、大学生は活動報告書を作成し、大学に提出	←		←	受入学校で活動実施
該当大学生への事後指導				
次年度の改善に向けた事業の振り返り				

青森大学
Aomori University

2018年　創立100周年
学校法人 青森山田学園

ご清聴ありがとうございました