

小学校教員養成に関するプログラム開発

横江 信一*

Development of a Program for Elementary School Teachers Training

Shinichi YOKOE*

** Department of Human Education, Faculty of Human Studies,
Ishinomaki Senshu University, Ishinomaki 986-8580, Japan*

1. はじめに

知識基盤社会の到来やグローバル化などが進展し、学校を取り巻く問題や教育課題の多様化など社会が激しく変化する中で、これからの時代に求められる教員の資質・能力の向上が一層求められるようになった。

このような状況を踏まえ、2016年11月に教育公務員特例法等が改正され、「養成・採用・研修を一体的に充実させることで教員の資質の向上を目指す」とされ、教員養成の段階としては、大学はこれまで以上に関係機関と連携して教員の養成段階の充実を図るとともに、教員採用や現職教員の研修についても関係機関と協力して取り組むことにより教員の「養成・採用・研修」の各段階を通じた資質能力の向上を図ることが重要である。

特に、教員養成段階において、「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)」(文部科学省, 2015, p.9)によると教員に求められる資質能力の問題として以下の3つの課題をあげている。¹⁾

・これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力などが必要である。

・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善、道德教育の充実、小学校における外国語教育の早期化、教科化、ICTの活用、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応など

の新たな課題に対応できる力量を高めることが必要である。

・「チーム学校」の考えの下、多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む力の醸成が必要である。

このように、教員としての使命感や責任感、教育の愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力などの重要性及び必要性も引き続き提言しつつも新たな能力の必要性を示している。専門的な力の必要性はもとより「チーム学校」のもと新しい時代に対応していくべく、諸課題に対応するための組織的・協働的に取り組む力の必要性が示されている。

その中で教員養成段階から基礎を育成すべく取り組む課題の一つとして取り上げられているものに「キャリア教育」がある。2011年1月の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」において、『「キャリア教育」とは、『一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育』である。²⁾と定義付けられた。また、「キャリア」とは、人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねであり、「キャリア発達」とは、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程であることが明らかにされ、さらに同答申では「キャリア教育は、特定の活動や指導方法に限定されるものではなく様々な教育活動を通して実践されるものであり、

*石巻専修大学人間学部人間教育学科

一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものである。』²⁾と説明された。また、「幼児期の教育から高等教育までを通したキャリア教育・職業教育の在り方をまとめた答申」²⁾の中で社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行を図る際に必要な力が示された。その力の構成要素は、「(ア)基礎的・基本的な知識・技能、(イ)基礎的・汎用的能力、(ウ)論理的思考力、創造力、(エ)意欲・態度及び価値観、(オ)専門的な知識・技能の5つである」とされ、これらの要素は、これからのキャリア教育を推進していく上での柱と考えられるものであり、同時にキャリア教育の推進のみならず、学校教育の充実・発展を図る上での重要な要素といえる。教員養成に関する内容として「教員養成課程の中でキャリア教育に関する内容を充実することについて、今後、教員の資質能力向上方策の見直しを行う中で検討されることが期待される。」(p.37)とされた。

そこで、本研究では、キャリア教育の視点から「基礎的・汎用的能力」を育てるという取組と関連性を図り、教員に求められる資質とは何か、本学人間学部人間教育学科で小学校教員養成を担っていることを鑑み、これから求められる教員としての指導力向上に向けた「養成・採用・研修」プログラムの在り方を検討していきたい。

2. キャリア教育と教員養成の関連

2.1 小学校段階から捉えたキャリア教育

1999年、中央教育審議会「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)」(文部科学省、1999)において「キャリア教育」という言葉が初めて公的に登場した。また、同答申において「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育(望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育)を小学校段階から、発達段階に応じて実施する必要がある」として小学校段階からのキャリア教育の推進が示された。³⁾しかし、その後2008年に告示された学習指導要領では、キャリア教育に関して限定的な記述

が盛り込まれるにとどまっていた。

中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(2011年1月答申)では、キャリア教育の理念が浸透してきている一方で、職場体験活動のみをもってキャリア教育を行ったものとしているのではないか。社会への接続を考慮せず、次の学校段階への進学のみを見据えた指導を行っているのではないか。職業を通じて未来の社会を作り上げていくという視点到に乏しく、特定の既存組織のこれまでの在り方を前提に指導が行われているのではないか。将来の夢を描くことばかりに力点が置かれ、「働くこと」の現実や必要な資質・能力の育成につなげていく指導が軽視されていたりするのではないか、という指摘がなされてきた。

このような経緯の中で、2017年に告示された小学校学習指導要領では、キャリア教育を重視する方向で、記述が大きく変化している。総則において「キャリア教育の充実」という文言まで盛り込まれ、特別活動を「要」としたキャリア教育の充実が強調され、教員養成の基盤づくりになったと考えることができる。

2.2 基礎的・汎用的能力の捉え方

将来の社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力である「基礎的・汎用的能力」の内容と教員として求められる資質との関連をまとめると以下のとおりである。

(1)「人間関係形成・社会形成能力」

・児童生徒、教職員、保護者、地域住民等と関わり、多様な考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて教員としての自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して教育活動に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力

(2)「自己理解・自己管理能力」

・自分が教員としての立場を理解し「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、学校・家庭・地域社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学

ほうとする力

(3)「課題対応能力」

・教員の仕事をする上での教科指導や生徒指導等様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力

(4)「キャリアプランニング能力」

・教員としてのライフステージを理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力

2.3 基礎的・汎用的能力と教員の資質との関連

教員採用候補者選考試験の募集要領等に記載された「教育委員会が求める教員像」の抜粋（2010年文部科学省調べ）では、「教科等に関する優れた専門性と指導力、広く豊かな教養など」は66自治体中61自治体すべてが必要としている。例えば、山形県は「広く豊かな教養と教科等に優れた専門性と技能を身に付けた方」、和歌山県は「豊かな人間性と社会性を持ち、学習指導に高い専門性を有する人」などである。

「教育者としての使命感・責任感・情熱、子どもに対する深い愛情など」は66自治体中50自治体が求めている。例えば、茨城県では、「使命感に燃え、やる気と情熱をもって教育にあたることができる活力に満ちた教師」、岐阜県では、「子どもへの愛情と教育に対する使命感を持つ人」となっている。

「豊かな人間性や社会人として良識、保護者・地域から信頼など」は、66自治体中44自治体が求めており、群馬県は、「職員、保護者、地域の人々と協力し合い、よりよい学校や地域社会を築こうとする。」、東京都は「豊かな人間性と思いやりのある教師」になっている。

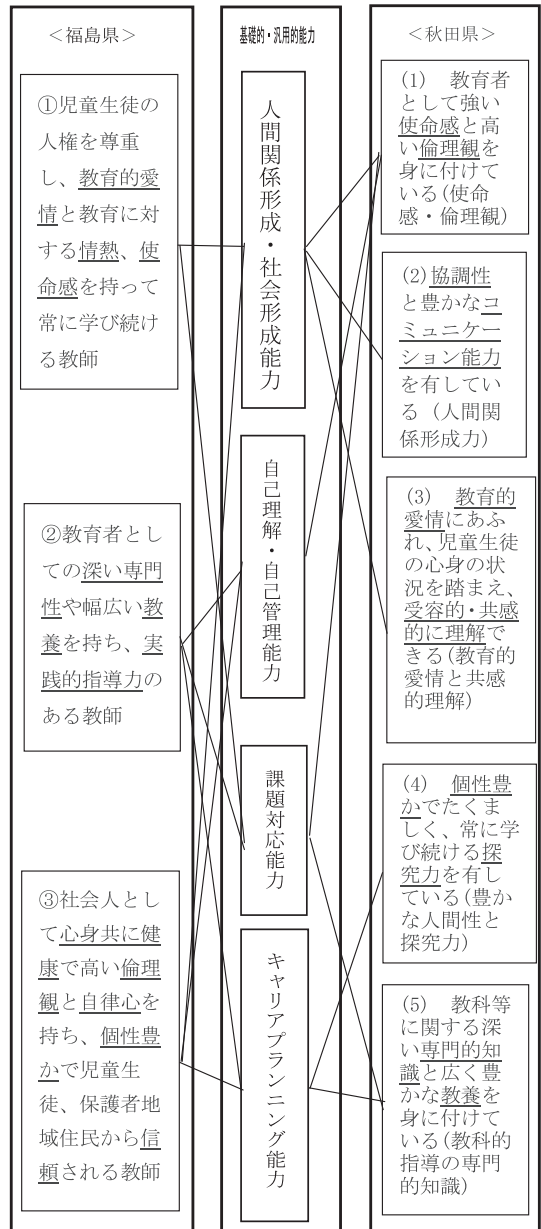
その他として、「組織の一員としての責任感や協調性があることや、円滑な人間関係が築けること」「社会の変化による課題や、子どもの変化を把握し、解決できること」「心身ともに健康であること」「高い倫理観・積極性やチャレンジ精神・郷土愛」などである。

各都道府県・指定都市教育委員会が行う教員採用選考試験の実施要項等に「教育委員会が求める

教員像」が公表されているが、「令和3年度公立学校教員採用候補者選考試験」に記されている福島県と秋田県の教員の資質と基礎的・汎用的能力との関連性をまとめると表1の通りである。

表1の下線については、2県で共通しているカテゴリーであり、「使命感」「倫理観」「教育的愛情」「教養」「個性豊か」が教員として採用したい資質・

表1 求められる教員の資質と基礎的・汎用的能力の関連性



能力であると考えることができる。このように、教師に求められる資質能力は、これまでの答申等（中央教育審議会答申「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」（2015年12月21日）等）においても繰り返し提言されてきたところであり、例えば、使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力などが挙げられている。

いずれにしても、「養成・採用・研修を一体的に充実させることで教員の資質の向上を目指す」ことを考えた場合、養成から採用のプロセスを見通した教員の資質能力とキャリア形成を一体的に捉えることができる。

3. 教員の「養成・採用・研修」の実践化

3.1 教員の「キャリアステージ」

文部科学省（2015）においては「キャリアステージ」という言葉を用いて教員の段階に応じた教員のニーズを踏まえた研修を行う必要があるとした。これは大量退職、大量採用に対する懸念が根底にあると捉えられる。翌年の2016年には教育公務員特例法等の一部を改正する法律が成立し、「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」と示され「校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備」を行うとした。教育委員会と教員の養成を行う大学とで協議会を構成し文部科学大臣の指針を踏まえ教員研修計画を策定するものである。教員養成段階にいる学生が自身の教員としてのキャリアステージを意識し、大学においてまた、教員となった後も主体的に学び続けていけるような取組が期待されている。

2019年4月17日に中央教育審議会に諮問された教員養成部会の教員養成部会審議のまとめ「新しい時代の初等中等教育の在り方について」によると、「学校現場においては、グローバル化を踏まえた英語教育の強化、いじめ問題、特別支援教育、ICT活用を始め、複雑かつ多様な課題への対応が求められている。さらに、子供たちに基礎的な知識・技能を習得させるとともに、これらを活用し

て日常の事象や他教科等での学習に関連付けたりして見いだした課題の解決などに必要な思考力、判断力、表現力等を育むことが求められている。そのため、教員にはこれらに対応するために生徒指導・教科指導を始めとする幅広い分野の高い専門性と実践的な指導力を身に付けられるよう、養成段階から初任段階までを見通した教員育成の改善を図る必要がある。また、近年、学校教育を充実させるため、小中一貫教育や中学校教員による小学校高学年の専科指導等の学校種をまたがる取組や、様々な社会経験や高度な知識・技能を有する多様な人材を教員として登用する取組が数多く実施されており、このような取組の円滑な推進が課題となっている。」また、「養成・採用・研修について大学と教育委員会それぞれの強みをいかした一貫した教員育成の在り方とはどうあるべきか、実践力を向上させるために教員養成段階から教育委員会を関与させる仕組みの構築等、大学と教育委員会が協働して担う一貫した教員育成が必要である」と述べている。

3.2 ライフステージに応じた資質能力の向上

宮城県では、「新規採用時に求められる資質能力」について、採用後の「みやぎの教員に求められる資質能力」につながるものになっている。表2に示した「宮城県教員に求められる7つの資質能力」を資質能力ごとに整理した。⁴⁾

表2 宮城県教員に求められる7つの資質能力

【学校の教育力を構成する実践力】
○ 授業力
○ 生徒指導力
○ 子供理解
○ 学校を支える力
【実践力の基盤となる意欲・人間性等】
○ 教育への情熱
○ たくましく豊かな人間性
○ 自己研鑽力

「新規採用時」の段階は、大学と教育委員会との接点と位置付けられるものであることから、宮城県の教員となる者には、採用されるまでに、「新規採用時に求められる資質能力」の中で、大学の養成段階等において身に付けておくことが求められる。表3【学校の教育力を構成する実践力】と表4【実践力の基盤となる意欲・人間性等】につい

表3 宮城県教員の新規採用時に求められる実践力

【授業力】 ① 「教科等に関する専門的知識・技能を有していること」 ② 「学習指導要領の目標等を達成するための教育の方法・技術を身に付けていること」 ③ 「社会に開かれた教育課程の視点を踏まえた教材研究・教材化の必要性を理解していること」 ④ 「カリキュラム・マネジメントの意義や重要性を理解していること」 ⑤ 「特別な支援を必要とする子供などの個別的教育支援計画・個別の指導計画を作成する意義と方法を理解していること」
【生徒指導力】 ① 「生活習慣や規範意識を育むための適切な生活指導について理解していること」 ② 「適切な学級等の経営について理解していること」 ③ 「生徒指導的観点から授業や学校行事を改善することについて理解していること」 ④ 「いじめや不登校の問題を理解する姿勢と学校全体での組織的対応の視点を理解していること」 ⑤ 「教育相談やカウンセリングの基礎的な知識・技法を身に付けていること」 ⑥ 「教職員間・保護者や地域社会・関係機関との信頼関係の下で行動連携することの重要性を理解していること」
【子供理解】 ① 「子供たちの成長の段階等に応じた心理に関する基礎的知識を有していること」 ② 「子供たちを多面的・総合的に理解する視点を持つこと」 ③ 「心のケアの充実のため、子供たちの心の変化や状況を中長期的に把握する視点を持つこと」
【学校を支える力】 ① 「校務を適切かつ効率的に遂行するための手法（教育法規の知識・ICT活用等）を身に付けていること」 ② 「他の教職員との協調の重要性を理解していること」 ③ 「地域及び保護者や学校外の専門家及び関係機関との信頼関係の重要性を理解していること」

表4 宮城県教員の新規採用時に求められる意欲・人間性等

【教育への情熱】 ① 「子供たちに対する深い愛情を持つこと」 ② 「教員としての高い使命感と情熱を持つこと」 ③ 「子供の命を守る強い覚悟を持つこと」 ④ 「学校を安全で安心な学びの場とする心構えを持つこと」 ⑤ 「教育者としての高い倫理観と責任感を持つこと」
【たくましく豊かな人間性】 ① 「精神的なたくましさを備えていること」 ② 「広く豊かな教養と常識を身に付けていること」 ③ 「コミュニケーション力を備えていること」 ④ 「他者を思いやる心を持ち、心身の健康を保持し、適切に自己管理ができること」
【自己研鑽力】 ① 「高度専門職としての教育公務員であることを自覚すること」 ② 「自ら学び続け、成長し続ける意欲を持つこと」 ③ 「課題意識を持って改善に努め、変革する挑戦心を持つこと」 ④ 「客観的な自己分析ができること」 ⑤ 「教員同士で共に学び合う意識を持つこと」

てまとめると以下の通りである。

表3については、宮城県の教員になるための新規採用時に求められる資質能力であり、表4については、第0期【新規採用時】教職経験0年⇒第Ⅰ期【基礎形成期】教職経験1年目～5年目⇒第Ⅱ期【資質成長期】教職経験6年目～10年目⇒第Ⅲ期【資質充実期】教職経験11年目～20年目⇒第Ⅳ期【深化発展期】教職経験21年目以上の教職経験段階に応じて求められる資質能力である。

4. 小学校教員養成のシステム化

4.1 焦点化された教員養成に向けて

本学の人間学部人間教育学科では、小学校教諭1種の免許状が取得できる教員養成課程が設置されている。現実には、「養成」から「採用」までの段階を担っているといえる。また「採用」から「研修」までの段階は、採用した任命権者である教育委員会の責任のもとに実施されている。教員の資質向上に関わる施策については、本来、教員の「養成・採用・研修」の一連の段階を通じて行われる必要があり、本学の場合、小学校教員養成課程（本学では、小学校モデル）においては、教育実習、学校インターンシップも含めた教育課程全体での取組が重要であると考えられる。

2018年3月「みやぎの教員に求められる資質能力」（p.13）では、「採用されるまでの日々の学びや様々な人たちとの関わり、サークル活動やボランティア活動などの体験を通して『実践力の基盤となる意欲・人間性等』が十分に身に付いていることが、その後の資質能力の向上や実践力につながる基礎となることから、本県ではこの点を重視しているほか、本県の教員として採用された後の資質能力の伸長の可能性までを含めて受験者を評価していくことになる。」と述べている。

以上のことを踏まえ、2020年度から順次実施されている新しい学習指導要領においては、「社会に開かれた教育課程」が掲げられており、教育課程の実施に当たっては、地域の人的資源等を活用し、学校教育を学校内に閉じずに社会と連携しながら実現することが求められている。また、新しい学習指導要領を着実に実施するための指導体制の整備や学校外部の人材の活用が重要である。

学校は、同じ様な背景、経験、知識・技能をもっ

た均一な集団ではなく、より多様な知識・経験を持つ人材との関わりを常に持ち続ける組織や、当該人材を取り入れた組織であることが、絶えず変化していく学校や社会のニーズに対応していくのが望ましい。特に、Society5.0時代の到来による社会の変化や、義務教育9年間を見通した教科担任制の推進など、学校は多種多様な変化にさらされており、均一的かつ硬直的な教員組織ではなく、多様性と柔軟性を備えた組織になっていく必要がある。

4.2 教職実践演習と「履修カルテ」の連動

2016年12月に発表された「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（文部科学省，2016b）においては新たに「キャリア・パスポート（仮称）」の活用を提言し「教育課程全体で行うキャリア教育の中で、特別活動が中核的に果たす役割を明確にするため、小学校から高等学校までの特別活動をはじめとしたキャリア教育に関わる活動について、学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ的な教材（「キャリア・パスポート（仮称）」）を作成することが求められる」（pp.234-235）とした。キャリアは「ある年齢に達すると自然に獲得されるものではなく、発達を促すには外部からの組織的・体系的な働きかけが不可欠」であり、キャリア形成の実現に向けて教職を志す学生の大学入学と同時に教員の「養成」の入口になるものとする。

2019年度に小学校の教育実習の事前事後指導を受講した学生12名に対して、「小学校教諭の免許状取得の動機」についてアンケート調査をしてみると、「小学校教員になりたいから」と回答した学生は7名（58%）で、他の学生は「資格があると就職に有利だから」「子供に関わる仕事に就きたいから」「子育てにも役に立つから」といった回答であり、小学校教員になる動機として曖昧な要素が含まれている。このことから、高等学校までの「キャリア・パスポート」の活用から大学に入学してからの「履修カルテ」につなぐポートフォリオとしての効果的な活用が求められる。

さらに、教員の「養成」につながる「教職実践演習」は、本学の履修時期に関しては4年次の後

期に実施し授業方法に関しては演習を中心とした内容である。役割演技（ロールプレイング）、事例研究、現地調査（フィールドワーク）、模擬授業等も積極的に取り入れ、さらには、学生のこれまでの教職課程の履修履歴を把握し、それを踏まえた指導を行うことにより、不足している知識や技能等を補うものである。教職指導の充実と強化を図る一つの方策として「教職実践演習」及び「履修カルテ」の導入がなされてきたと考えられる。

「履修カルテ」の目的に関しての「活用方法」は「教職実践演習を行う教員をはじめ、大学側が学生を指導のために把握することを目的とする」とされている。しかし、「学生のモチベーションの向上等を目的として、学生も教員評価等の欄を参照できるようにすることも考えられる」とするなど、具体的な活用については大学の判断とした。大学は、「履修カルテ」を学生の教職指導に活用し、「教職実践演習」の担当教員は、「履修カルテ」を参照して学生の履修状況を把握するとともに演習の進め方についての参考とする。また、個別の補完的な指導等に活用する。

「履修カルテ」は、(1) 教職関連科目の履修状況、(2) 教職に関する学外実習・ボランティア経験等の状況、(3) 必要な資質能力についての自己評価、(4) 教職を目指す上で課題と考えている事項（自由記述）等が示されている。

そこで、教職人生全体を通じた目指す教員像やそれに近づく過程をキャリアデザインとして描きキャリアステージごとに求める資質能力に対して今の自分の姿を知り、目指す教員像に近づくための計画や実践の振り返り等を記録するためのポートフォリオとして高等学校までの「キャリアパスポート」と「履修カルテ」を融合した「キャリアデザインノート」を作成し、自らがこれまでのキャリアを振り返るとともに、目指す小学校教員像に近づくための手立てを考えるために活用する。

4.3 「保育士・教員養成センター」の役割

「養成・採用・研修」の一体的により、充実した教員養成につなげることを考え、本学における「保育士・教員養成センター」に着目してみた。まず、具体的業務について整理してみると以下の内容である。

- ① 保育士、幼稚園・小学校・中学校・高等学校教諭養成を学部・学科と連携し実施（各種ガイダンスの実施、学生の履修指導・個別指導等）
- ② 県・市町教育委員会、教員養成関連諸団体との連絡・調整
- ③ 採用試験の受験指導（採用試験の情報収集・分析、対策講座の実施、課外講座の運営等）
- ④ 保育・教育実習、介護等体験に関する実務（実習園・実習校・施設等との連絡・調整、調整機関への委員派遣、連携等）
- ⑤ 保育・教育実習の指導（巡回指導、事前事後指導、実践演習との連携等）
- ⑥ 「石巻圏域保育・教育人材育成推進協議会」、「石巻専修大学教育会教科教育（初等・中等）研究部会」との研究・教育面での連携

以上のことから、保育士・教員養成センターは、保育士や教員を目指す学生のために、全学的な教育・研究体制を整備するとともに、学生個々の就職活動をサポートする機関である。このため、学内の関係機関や、学外の保育・教育関連機関・団体等と連携を密にしながら業務を行っている。

5. 小学校教員養成に関する基礎調査結果

5.1 石巻地域における小・中学校の教育課題

情報化やグローバル化により、社会が大きく急速に変化している中で、東日本大震災からの教育の復興を目指し、児童生徒の心のケアに向けたきめ細かな対応が求められている。

現在、本県の小・中学校においては、学力低下やいじめ、不登校等の課題解決に向けた対応が喫緊の課題になっている。特に、石巻地域（石巻市、東松島市、女川町）の小・中学校は、全国学力学習状況調査の結果から、全国平均、県平均を下回っている学校が多く、不登校出現率についても、本県の各市町村よりも高くなっている。

以上のことを踏まえ、学力低下の問題や不登校出現率が高くなっている現状を鑑み、家庭や地域社会は複雑化している中で、各小・中学校においては、教師の指導力も大きな要因になっていることは否めない事実である。

5.2 小・中学校の現職教員の現状

石巻市、東松島市、女川町（以下、石巻圏域）の臨時的任用教員は、2018年6月において校長から聞き取りをしたところ、小・中学校ともに1校当たり2.3名であり、石巻圏域の各小・中学校に複数配置され、正規採用教員免許を所持しているが正式に採用されない状況がある。なお、臨時的任用教員は、大学を卒業して間もない20歳前半から30歳前半が多い。

また、2019年6月においては、石巻圏域に登米市が加わった東部教育事務所管内として小・中学校の校長から聞き取りをしたところ、1校当たり2.2名（前年度2.3名）、中学校は1校当たり2.9名（前年度2.3名）になっている。

このことから、各小・中学校に対して2～3名の臨時的任用教員が配置され、特に、中学校は小学校よりも多く臨時的任用教員が配置されている。

5.3 臨時的任用教員の勤務校研修の機会

各小・中学校に勤務している臨時的任用教員は、指導力向上に関する研修の他に公立学校教員採用候補者選考試験に合格するための学習の機会が求められているのである。まさに、「採用」と「研修」が課題になっている。

このような中で、臨時的任用教員が研修する機会は校内研修の他に教育事務所単位の研修が年間2回程度、地区教育研究会の各教科領域部会に所属する研修会がある。一方で、教員採用試験に向けた学習の機会は所属する学校長の判断に委ねられており、教員としての資質向上に向けた研修体系が明確になっていないのが現状である。

石巻圏域（石巻市・東松島市・女川町）に勤務している小・中学校の臨時的任用教員50名（抽出）から教員採用試験に向けた学習体制について聞き取りをしたところ、複数回答があったのは以下の内容である。

- ・学校の仕事が多忙で、教員採用試験の勉強どころではない。
- ・教員採用試験の学習の仕方が分からない。
- ・もともと中学校社会科の教員免許を所持しているが採用人数が少なく、通信教育で小学校教諭2種免許を取得した。小学校の教員採用

小学校教員養成に関するプログラム開発

試験を受けたが、教職教養、専門教養などの問題がよく分からない。

- ・学級担任をしているために、教材研究の他に採点や書類作成など事務量が多くて教員採用試験の勉強はなかなかできない。しかも、保護者対応もあり大変である。
- ・学校で、教員採用試験の勉強をするように校長から声を掛けられるが、他の先生方が仕事をしているのに、学校で自分だけ採用試験の学習をすることは、なかなかできない。
- ・部活動があって平日は疲れてしまい、休日は試合があるため勉強はなかなかできない。
- ・教材研究の時間が足りず、家の中に持ち帰ることが多い。そのような中で、採用試験の勉強は後回しになっている。

このように、学校の仕事と採用試験の勉強を両立させることは、臨時的任用教員にとって、勤務校の中ではなかなかできないのが現状であることが分かる。

5.4 教員採用試験受験に対する実態

石巻圏域（石巻市・東松島市・女川町）の校長から2019年12月に聞き取りをしたところ、抽出した臨時的任用教員50名のうち、教員採用試験の学習をほとんど毎日（または時々）行っていたと回答した臨時的任用教員は16名（32%）であり、34名（68%）はほとんど勉強できないまま、採用試験を受験していることになる。ただ、直前（1か月程度前）になり勉強していると回答したのは42名（84%）であった。教員採用試験一次試験に合格した臨時的任用教員の追跡調査をしたところ、18名（36%）であった。その中には、教員採用試験の勉強をほとんど毎日（または時々）行っていたと回答した臨時的任用教員16名は全員含まれていた。

教員採用試験二次試験については、16名中12名が合格していた。16名の所属校では、校長が面接指導を行っていたことが分かった。

5.5 教員採用試験に対する校長の手立て

石巻圏域（石巻市・東松島市・女川町）の小・中学校長50名（抽出）から教員採用試験に向けた臨時的任用教員に対する学習体制について聞き取

り（2019年12月）をしたところ、複数回答があったのは以下の内容である。

- ・勤務をできるだけ軽減している。
- ・直前の1か月ぐらい前になってから、校長室で勉強会を行っている。
- ・採用試験の予想問題を作成して解かせている。
- ・面接指導を1次試験の合格後に行っている。
- ・教頭や教務主任と協力しながら面接指導を行っている。

以上のことから、所属長（校長）として臨時的任用教員に対する配慮をしていることが分かるが、校長判断で行われ、校内行事や校長の職務状況で多忙な場合など校内事情により校長の対応に差異が見られる。

6. 本学の開放センターと連携したプログラム

6.1 「教師力向上セミナー」の開催

改めて、本学人間学部における小学校教員養成が石巻地域に根付き、本学の教育と研究の両面から社会貢献を一層力強く推進し学校教育の振興に寄与していくためには、複雑化・細分化している機能を機動的に推進できるよう連携強化が必要であると考える。

ここでは、本学の「開放センター教育連携部会」と「保育士・教員養成センター」が連携し、本学が立地している石巻市と隣接する東松島市・女川町及び登米市など各自治体の教育委員会との協力の下、「東部地区小・中学校長会」の働き掛けをより一層推進し、現職教員の指導力向上に本学教員の活用を図った実践プログラムとして「教師力向上セミナー」を企画し実践することにより、本学の小・中学校に対する教員養成の特色を打ち出すことができるものと考ええる。

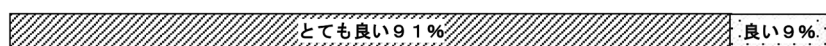
内容としては、「学力向上」「生徒指導」「今日的課題」「教育に関する関係法規」など、本学学生と東部教育事務所管内の小・中学校に勤務している臨時的任用教員や次年度から公立小・中学校に勤務しようとしている方が対象である。試行として、2020年2月27日と2月28日に本学を会場に実施し、延べ32名の参加があり、学生と現職教員の交流を図った研修企画は成果があったと言える。（別紙参照）

(別紙)

教師力向上セミナー（試行）実施に関する調査結果と考察

- 実施日：令和2年2月27日（木）・28日（金）
- 対象：学生16名 小・中学校講師16名 計32名（延べ人数）
- 参加者年齢構成：20代前半16名, 20代後半10名
30代前半3名, 30代後半2名, 40代後半以上1名

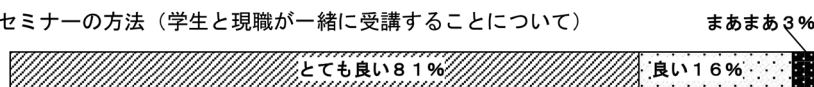
1 セミナーの内容（講師陣について、講義形式など）



①とても良い91%（29名） ②良い9%（3名） ③まあまあ0%（0名） ④悪い0%（0名）

- ・採用試験の傾向が分かって良かった。
- ・講話内容がすごく良かった。
- ・教科を超えて通じる本質的なものに気付くことができた。
- ・小学校の課題は中学校でも同じであることが分かった。
- ・自力解決＋言語活動の大切さが分かった。
- ・新出漢字の取扱い方を知ることができた。（新出漢字を最後に扱う意味）
- ・学生からの意見も踏まえながらの内容で、充実していた。

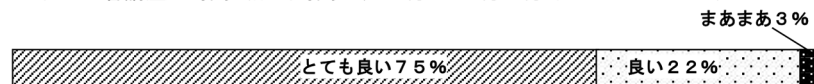
2 セミナーの方法（学生と現職が一緒に受講することについて）



①とても良い81%（26名） ②良い16%（5名） ③まあまあ3%（1名） ④悪い0%（0名）

- ・学校現場の先生方ともう少し関わってみたいかった。（学生）
- ・現場の話を聞きたかった。（学生）
- ・新鮮な情報があって面白い。
- ・大学生の視点を思い返すことができた。（講師）
- ・講義だけでなく、学校現場の先生の意見は大変参考になった。（学生）
- ・大学生と話し合いをして、自分には気づかないことが見つけられてよかった。（講師）

3 セミナーの各講座の時間（配当時間は、60分と90分に分けたことについて）



①とても良い75%（24名） ②良い22%（7名） ③まあまあ3%（1名） ④悪い0%（0名）

- ・時間は適切だと思う。
- ・採用試験の向けた説明90分は少し長く感じた。（学生）
- ・質疑や意見交換の時間があるとよかった。（講師）
- ・講話60分とディスカッションを入れると90分が妥当だと考える。（講師）

小学校教員養成に関するプログラム開発

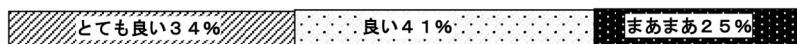
4 セミナーの時間帯（勤務終了時刻に近い時間帯設定にしたらどうなのか）悪い3%



①とても良い59%（19名） ②良い28%（9名） ③まあまあ9%（3名） ④悪い3%（1名）

- ・もう少し早くしてもよい。（16：45終了にするなど）
- ・平日であれば、勤務時間後がよい。
- ・授業をしてから参加できる時間がよい。

5 セミナーの期日（平日に実施でよいか。土・日曜日等を実施する必要があるかどうか）



①とても良い34%（11名） ②良い41%（13名） ③まあまあ25%（8名） ④悪い0%（0名）

- ・できれば、土・日の方が業務に影響がなくて良い。
- ・初回は今回の形で行い、深める場面では土・日でも良い。
- ・平日の方がとても助かります。
- ・休日にしてしまうと勉強時間が削られてしまうので、是非平日の方が有り難いです。
- ・もう少し、早い時期だと助かります。（教育計画など作成する学期末は忙しいため）

6 意見、要望

- ・日々の仕事から離れることができず、今回は採用試験のことに触れて、とても良かったです。
- ・貴重な時間になりました。
- ・もう少し広い場所で行っても良い。
- ・他の学部にもセミナーの情報が流れるようにしてほしい。（学生）
- ・もっと話が聞きたい。そんな講話でした。
- ・教育実習に少しでも生かせるようにしたいです。（学生）
- ・自分自身で国語や算数の授業をする時にどうしたらよいか悩んでいた、ためになった。

注：上記2～6の下線（波線）部分は、課題として捉えている内容

7 考察

※下線は今後の対応に向けた課題

- （1） セミナーは、2回に分けて実施した。1回目（2/27 実施）は教員採用試験対策、2回目（2/28）は授業力向上に向けた内容であり、どちらも参加者から好評であった。2回目の現職教員の参加は学校の事情等により前日より少なかったが、参加者からは、採用試験対策だけでなく教師として必要な理念や授業力向上等の講座を取り入れた内容は、学校現場で役に立つのでよかったとの感想が多く聞かれた。
- （2） 学生と学校現場の講師が交流した研修は、違う立場から意見を聞くことにより、双方の価値観が深まり有効であると考えられる。
- （3） （1）（2）を受けて、教員採用試験対策の集団討論を取り入れた面接対策としても期待できるものとする。
- （4） 各講座の時間は、60分3コマ、90分1コマであったが、60分の内容は妥当であったものの、90分は講義を聞くだけでなくディスカッションを含めた演習を取れ入れるなど工夫が必要である。
- （5） セミナーの日程としては、学校現場に務めている講師の希望は平日と休日に分かれた。平日については、授業終了後の時間帯ならば可能であると考えられるものの、学校の授業や業務内容等により、休日の実施を期待している意見もある。期日と時間帯は、各種行事等を鑑みて、調整しながら実施する必要がある。

また、同年8月8日に、新型コロナウイルスの感染拡大防止に対応して「教師力向上オンラインセミナー」を開催し、教育現場の今日的課題について集団討議を行い成果があった。(別紙2参照)

6.2 これからの「小学校教員養成プログラム」

教員の「養成・採用・研修」の円滑な連携を図るため、教員の養成段階にかかわる大学で身に付けておくべき資質能力を示した「養成品」の指標を宮城県が求める教員採用時の「着任時の姿」として考え、本学学生と現職教員がともに学ぶ場を設定した「教師力向上セミナー」を企画してはどうだろうか。

つまり、学生にとっては「養成」から「採用」を念頭に置くものの「研修」までの見通しを持たせることが大切である。現職教員においては、特に初任者層においては、「採用」から「研修」の場になるが、学生との融合により、新たな気づきがあり相乗効果が生み出された質の高い研修になると考える。特に本県の初任者研修で重視している「授業づくり」及び「学級経営と生徒指導」をもとに、「授業実践力」及び「生徒指導力」について、石巻地域(石巻市・東松島市・女川町)及び登米

市教育委員会と協働体制になり、本学においては「開放センター教育連携部会」と「保育士・教員養成センター」が連携して本学が質の高い教員養成の拠点となり得ることが一層重視されるべきだと考える。

7. おわりに

教員採用試験対策などの対策も重要であるが、本学がある宮城県の教育に貢献できるよう、教員「養成・採用・研修」の円滑な連携のための中核になる必要がある。特に、東日本大震災から10年になる中で大学と地域が強い絆で結び付き、本学の役割としては、地域に貢献できる人材育成が求められ、今後数年続く教員の急激な世代交代に伴う課題の解決とともに、新しい時代に求められる教育課題にも対応していく必要がある。「チーム学校」として学校力向上を目指すという観点から、小学校教諭を対象とした教員養成の在り方を模索し検討を続けていきたいと考える。

参考・引用文献

- 1) 中央教育審議会：「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

(別紙2)

「教師力向上セミナー」アンケート R2.8.8 (土)

【質問】 教員養成(教員採用も含めて)の在り方で課題は何だとお考えですか。率直なご意見をお聞かせください。

- 1 現場の先生方の中に入り対策をしていく、非常に貴重な時間をいただきとても勉強になりました。
- 2 今日はいつもやったことのない集団討議のテーマで練習をすることができ、勉強になりました。
- 3 集団討議の対策ができる機会があまりなく、このような場を設けていただいても助かりました。何人もの手助けが必要になるので、Zoomの活用はとてもいいなと思いました。
- 4 学生そして講師の先生を交えて行えたことでそれぞれの課題に対して様々な視点で議論を交わすことができ、非常に勉強になる会になりました。今回はこのような機会を設けてくださり、横江先生、遠藤先生に感謝申し上げます。本日はありがとうございました。
- 5 司会の大変さと自分の実力不足がよくわかりました。
- 6 他の5名の皆さんは、大変意見が出しにくかったことだと思います。
- 7 本番では、司会にあたらなことを強く祈っております。
- 8 今日は集団討論の司会をさせていただいて、とても勉強になりました。まとめるのが難しいなと感じたのですが、私が討論をする前に小野寺先生が司会をしていたこともあり、それを参考にしながら最後まで力不足の点もありますが、できたのかなと思います。
- 9 これからも個人面接、集団討論の練習を自分でも対策講座でもしっかり取り組んでいきたいなと思います。本日はありがとうございました。
- 10 集団討論の司会を初めて務めさせていただきました。たいへん難しい役割でしたが勉強になりました。「学校教育の方針と重点」も機会を見てチェックしたいと思います。
- 11 講師の先生方の意見を聞き自分では思いつかなかった意見に触れることができとても勉強になりました。また司会の進め方、まとめ方もとてもスムーズで聞いている側もとても分かりやすく、この短時間でたくさんの意見をまとめていて驚きました。
- 12 考えつかない意見や実際現場で働かれている先生の声は新鮮かつ重みがありました。自分なりに今回学んだ内容を復習して自分のものにしていきます。
- 13 集団討議を通して現場経験のある先生ならではの意見が聞けてとても参考になりました。一つの問いに対して必ず視点が複数あることを念頭に教育時事や問題に取り組みたいと思いました。

小学校教員養成に関するプログラム開発

- 育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」（2015.12.21 p.9）
- 2) 中央教育審議会：「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）平成 23 年 1 月」, p.16（2011）
- 3) 中央教育審議会：「初等中等教育と高等教育との接続の改善について平成 11 年 12 月 16 日」, p.39（1999）
- 4) 宮城県教育委員会：「みやぎの教員に求められる資質能力」平成 30 年 3 月