

「教師としての資質能力を育てる」

CONTENTS

- I 開所記念シンポジウム報告
- II 現代教育研究所について
- III 資料

刊行にあたって

畿央大学では開学当初から、地域連携センター、ボランティアセンター等を通して教職員及び学生による地域連携、地域貢献に取り組んできました。平成 19 年度には大和高田市教育委員会と堺市教育委員会のご協力をいただき、学校インターンシップを開始。現在奈良県内では宇陀市、香芝市、奈良市、大和高田市、斑鳩町、上牧町、広陵町、田原本町に加え、大阪府の堺市、八尾市と幅広い地域で畿央大学から教職を目指す学生の育成にご助力いただいております。

そして本年度 4 月、現代の教育課題に切り込む研究を学内外の諸機関及び地域社会との連携のもとに推進することを目的に、次のような事業を展開すべく畿央大学現代教育研究所が設置されました。

- 教育現場に関連するプロジェクト研究の実施と社会への貢献
- 教育実践に関わる調査・研究とその成果の刊行
- 学外機関との共同研究、学外機関からの受託研究その他調査・翻訳等
- 図書・資料・教育情報等の収集と管理
- 学校・園等の現職教員の研修・研究及び学習機会の提供
- 地域の教育活動の支援
- 研究会、講演会、公開講座等の開催

このように歩みを始めた畿央大学現代教育研究所は平成 24 年 12 月 8 日に開所記念としてシンポジウム「教師としての資質能力を育てる—今、そこにある課題を見つめて—」を行いました。前半はシンポジウムテーマについてのパネルディスカッション。畿央大学の卒業生を対象にしたアンケート結果分析に基づく若手教員の課題を討議の視点に据え、文部科学省大臣官房人事課課長 中岡 司氏には教育行政の立場から、奈良県下市町立下市小学校校長 藤田 謙治氏には学校現場の立場、畿央大学教育学部教授 島恒生研究所員からは大学の教員養成の立場と、それぞれが直面する課題を交えながら討議いただきました。

後半では、大阪大学大学院人間科学研究科教授 小野田 正利氏に「モンスターペアレント論を超えて～保護者と向き合う気持ちと教職員の共同性～」を演題にご講演いただきました。

この報告書には、開所記念シンポジウムで展開されたパネルディスカッションの内容を中心に、卒業生対象のアンケート結果分析に関わる資料、現代教育研究所のスタッフや研究部会等の組織の紹介などを掲載しております。小野田正利先生のご講演の内容には個人情報に関わるものが多数含まれ、ここでご報告できませんが、お話しいただいた内容は本研究所の来年度以降の研究活動に役立てるよう努力する所存であります。

本報告書が学校園の現場で教育活動に取り組まれている皆さまにとって少しでも参考になるとともに、当研究所に関心をお持ちいただき、共に地域社会の教育向上に取り組んでいただくきっかけになることを期待しております。

最後に、シンポジウムでご祝辞をいただいた奈良県立教育研究所副所長の松尾孝司様、パネラーをお引き受けいただいた中岡 司氏、藤田 謙治氏、ご講演いただいた小野 田正利氏、ご参加いただいた地域の教育関係者の皆さま、アンケートにご協力いただいた卒業生の皆さまに御礼申し上げます。

平成 25 年 3 月 31 日

畿央大学現代教育研究所 所長 西尾 正寛

畿央大学現代教育研究所 平成 24 年度 成果報告書 目次

刊行にあたって

I 開所記念シンポジウム報告

1 シンポジウム・パネルディスカッションテーマについて	1
2 シンポジウム当日の進行について	1
3 パネラーの紹介	2
4 記念講演及び演者の紹介	2
5 後援の紹介	2
6 シンポジウム報告	
(1) 畿央大学学長挨拶	3
(2) 開所にあたって	3
(3) 祝辞	4
(4) パネルディスカッション	6
(5) 記念講演	27
(6) 謝辞	28

II 現代教育研究所について

1 研究テーマ「教師としての資質能力を育む」について	29
2 研究組織	29
3 研究の中長期計画	30

III 資料

1 卒業生対象アンケート分析についての付記、註及び引用	31
2 卒業生対象アンケート質問用紙	33
3 現代教育研究所スタッフ紹介	48

I 開所記念シンポジウム報告

1 シンポジウム・パネルディスカッションテーマについて

「教師としての資質能力を育てる—今、そこにある課題を見つめて—」

変化の激しい社会を生き抜くための力を育成するために必要な資質能力を有した教員像を、中教審答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」(2012.8.28)は、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し地域と連携して対応する教員、そして探究力を持ち学び続ける存在であると示している。つまり、子どもの「学び」を支える教員の「教え」の実現には、教職全体を通じた教員自身の「学び」が必要だということである。

教員の「養成」「採用」「研修」それぞれの段階の連携・協働によって学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な改革の方向性が示された現状において、教員養成の一翼を担う大学は、具体的にどのような課題認識を地域の関係機関と共有し、教職をめざす若者と向き合えばよいのだろうか。「今、そこにある課題」は何であろうか。

今回のシンポジウムでは、大学の教員養成に期待されることは何か、果たして大学はその期待に応えることができているのか、教育実習生や初任者教員を受け入れる学校現場には大学はどのように映っているのだろうか、そして、大学は地域の関係機関とどう連携を図っていくべきなのだろうか。こうした大学の教員養成の課題や問題点を考えるとともに、解決策を探るため、本学の卒業生に対する調査を基にして、若手教員として現場で「今、そこにある課題」に直面している彼ら・彼女らの声を手がかりに議論を深めていく。

2 シンポジウム当日の進行について

12:30 受付

13:00 開会の言葉

畿央大学学長挨拶

畿央大学 学長 冬木 智子

13:05 開所にあたって

畿央大学現代教育研究所 所長 西尾 正寛

13:15 祝辞

奈良県立教育研究所 副所長 松尾 孝司 様

13:30 パネルディスカッション

15:00 休憩・準備

15:15 記念講演

17:15 終わりの挨拶

畿央大学教育学部 学部長 白石 裕

3 パネラーの紹介

中岡 司 氏

文部科学省大臣官房人事課 課長

入省後、数多くの役職を歴任。近年では大阪教育大学理事・事務局長、高等局大学振興課長、国立教育政策研究所教育課程研究センター長、科政局政策課長、初中局初等中等教育企画課長を経て現在に至る。

藤田 謙治 氏

奈良県下市町立下市小学校 校長

奈良県公立小学校教諭として算数教育や放送教育の研究実践を深め、奈良県立教育研究所、奈良県教育委員会教職員課を経て現在に至る。校長会や県内外の教育関係の役員も務め、学校教育の第一線で活躍している。

島 恒 生 研究所員

畿央大学教育学部 教授

奈良県公立小学校教員、奈良県立教育研究所 教科指導部 副部長を経て、現在に至る。

同大学教職支援センター センター長を務める。道德教育、特別活動、学級経営が専門。

4 記念講演及び演者の紹介

演題：「モンスターペアレント論を超えて～保護者と向き合う気持ちと教職員の共同性～」

演者：小野田 正利 氏

大阪大学大学院人間科学研究科人間科学専攻 教授 教育学博士

略歴：フランスを中心とした公教育制度改革に関する研究において、1997年に日本教育経営学会賞受賞。

近年では、学校と保護者の関係に関する研究に取り組み「学校現場に元気と活力を！」をスローガンとして、現場に密着した研究活動を展開。

著書：「ストップ！ 自子チュー（親と教師がつながる）」（旬報社 2009）

「イチャモンどんとこい！～保護者といいい関係をつくるためのワークショップ」（学事出版 2009），

「親はモンスターじゃない！～イチャモンはつながるチャンスだ」（学事出版 2008）

等多数

小野田氏からのメッセージ

保護者との関係づくりが、難しくなったと感じておられる先生方は多くなりました。先生は理屈で説明しようと思いますが、保護者には「思い」があるのです。そのズレをどうやって乗り越えていくかが大事でしょう。確かに、時として学校にとってなんともならない要求や行動を繰り返される方はおられます。その場合でも適切な距離の取り方や、相手の主訴を見極めることによって、苦しい状態からの出口は見つかると思います。

5 後援の紹介

奈良県、奈良市、宇陀市、香芝市、大和高田市、安堵町、斑鳩町、上牧町、広陵町

奈良県教育委員会、大阪市教育局、堺市教育局、八尾市教育局、田原本町教育委員会

6 シンポジウム報告

(1) 畿央大学学長 挨拶



冬木 智子 学長

畿央大学 学長 冬木 智子

本日はお忙しい中、畿央大学の現代教育研究所開所記念シンポジウムに、このように多くの皆さまにお集まりいただき、誠にありがとうございます。

今日ご参集の皆さま方におかれましては、冬木学園の建学の精神ということに対する大きな夢をご理解いただき、そしてわたくしと生きとし生けるものの命の尊さと、生命のありがたさ、尊さ、それを実現する夢を育むのが、この冬木学園畿央大学でございます。大学設置の際に、「畿央大学は近畿の中核をなす大学になってください」と、そのような、ありがたいお励ましの言葉もいただいております。今後とも本学の教職員、全てあげまして、その夢と期待に大きく応えたい決意でございます。本日の研究所の開所にあたりまして、皆さま方のお力添えに一層のご支援、ご協力をお願い申し上げまして、最初のご挨拶とさせていただきます。どうぞ最後までよろしくお願いいたします。

(2) 開所にあたって

畿央大学現代教育研究所 所長 西尾 正寛

本日は皆さまご多忙の中、加えて午前中より強く風が吹きました非常に寒い中、この畿央大学現代教育研究所開所記念シンポジウムに足をお運びいただき、ありがとうございます。当研究所開所にあたってのご挨拶をさせていただきます当研究所所長の西尾です。



西尾 正寛 所長

畿央大学は、平成 15 年の開学から今年で 10 年目、平成 18 年開設の教育学部は 7 年目を迎えております。

教育学部は、これまでに公立・私立を含めて、小学校、幼稚園、高等学校、保育所等の教育現場に 1 期生卒業時に 128 名、同 2 期生では 112 名、3 期生 118 名を送り出してきました。これは皆さまの日頃からの本学教育への、ご理解とご協力の賜物であります。ありがとうございます。

さて、今日の教育現場では、「変化の激しい社会」をたくましく生き抜く児童・生徒の力の育成、いじめや暴力行為、不登校など生活指導上の課題への対応、特別支援教育の充実、ICT の活用などの社会の急激な変化にともなって高度化、複雑化するそれら数多くの課題に対応するため、教員一人一人にかかる負担がますます大きくなっています。

このような状況を鑑み、私たちは、大学が教職志望の学生を指導し、教育の場に送り出す側にだけ止まっていけないと考えました。私たち大学もまた教育現場の皆さまとともに、現代の教育課題を解決すべ

く研究を進めること、そしてその成果を教育現場の皆さまのお役に立てていただけるものとすべく、当研究所の開所に至りました。「教育の現場に開かれた教育研究機関」の設立です。

研究所設立の目的は、学内外の諸機関及び地域社会との連携のもと、教育課題を解決すべき研究の推進であり、具体的には現職教員の力量形成、地域社会の教育活動の支援、ひいては個人、家庭、学校及び社会全体の教育力の向上発展に貢献することです。

現代教育研究所は、設立目的の実現に向け、四つの専門部会を置いています。

一つ目は、教育情報部会です。国内外の各種機関・団体の教育に関する答申や提言、調査結果など教育の動向に役立つ情報の収集と分析及び提供を行います。二つ目は、教育実践研究部会です。教育の動向や現場の課題を踏まえた教授法・学習指導・教材開発等にかかわる教育現場との共同研究を目指し、それらの成果の社会還元に取り組んでいきます。そして、三つ目は、卒後教育部会です。本学卒業生の教員としての課題や要望を受け、必要な研修会や研究活動の支援及び現場の若手教員とともに学べる場を提供していきます。四つ目が、地域貢献部会です。地域の教育行政機関や学校・園からのニーズに応える窓口となり、教育現場の課題に応える共同研究や研修会、教材とその活用法等の情報発信を行っていきます。詳しくは本日配布いたしました、現代教育研究所のリーフレットを改めてご覧下さい。

情報発信の最初の取り組みとして11月8日に研究所のウェブサイトを開示しました。ここでは研究所の設立主旨、スタッフ紹介、お忙しい現場の先生方が教育に関わる情報を得るための近道となる現代教育ポータル等を公開しております。特にご覧いただきたいのはトップページです。ウェブサイトを訪問いただいた方々に当研究所の設立主旨である教育現場への貢献をご理解いただけるよう、本学教員が取り組んできた研究成果や教材等を紹介しております。

当研究所は当面、本日のシンポジウムのテーマ「教員としての資質能力を育てる」ことを目指して、研究活動に取り組んでいきます。現職教員の力量形成と地域社会の教育活動の支援を実現すべく、本学の教育と研究の水準を一層向上させ、学校及び社会全体の教育力の向上と発展に寄与することを目指す所存でございます。本日のシンポジウム、第一部のパネルディスカッション、第二部の記念講演を通して当研究所の設立主旨をご参会の皆さまと共有できることを願っております。どうかよろしく願いいたします。

簡単ではございますが、これをもちまして研究所長としてのご挨拶に代えさせていただきます。ありがとうございました。

(3) 祝辞

奈良県立教育研究所 副所長 松尾 孝司 氏

ただ今ご紹介いただきました、奈良県立教育研究所の松尾と申します。本日は畿央大学の現代教育研究所開所記念のシンポジウムにお招きをいただきましたこと、厚くお礼を申し上げます。この4月に現代教育研究所を開所され、そして、その記念のシンポジウムを、こうして盛大に開催されますこと、心よりお喜び申し上げます。冬木学長様、そして今、西尾所長様のご挨拶を伺い、この現代教育研究所は、大学の研究活動と学校現場をつなぐ、これまでにない、新しい形の機関であることを実感いたしました。このようなユニークな機関を創設されましたこと、心より敬意を表する次第でございます。

さて、今、学校現場は多忙ですが、その中にございまして、先生方は、子どもたちの成長を願って、一人一人の子どもと向き合って、頑張っていただいています。しかし、先ほど、所長様からもございました



松尾 孝司 氏

ように、学校が抱える課題、それは学校への期待ということにもなりますけれども、高度化、複雑化してきています。

まず、急速に進展し続ける社会の中で生きる子どもたちに、基礎的な知識、技能を基に、自ら学び、考え、行動する、そういう力をどういうふうに付けていくかという基本的な課題がございます。また、社会の変化や、現在の経済的な不況下の状況にあります。子どもや保護者の置かれている状況、要求が多様化しています。そうした実態を的確に掴んで、それぞれとの関係をつくっていくという、新たな困難さもございます。さらに、現在大きな問題となっています、いじめの問題。近年高い数値で推移をしております、不登校児童生徒の問題。それから特別支援教育の充実

の課題。このことにつきましては、先日、文部科学省から、公立の小中学校の通常の学級に在籍する児童生徒のうち、発達障害とみられる子どもたちの割合が6.5パーセント。40人クラスで申しますと、2から3人というような調査の結果も発表されております。

こうした現代的な課題に対応していくためには、やはり教員の力量に期待されるところが大きく、この8月28日にも中央教育審議会から、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策」について答申が出され、それに基づいてワーキンググループ等で議論が進められていると聞いておりますし、何よりも、この「教員の資質能力の向上」というのは、今日のシンポジウムのテーマでございます。

もちろん、学校教育活動は、教員個人ではなく、学校組織としてなされるものですし、またさらに、子どもたちの健やかな成長のためには、家庭や地域との連携も欠かせません。しかし、こうした学校組織として動くこと、家庭、地域との連携、協力を進める上におきましても、同僚や保護者、地域の方と良好な人間関係を築いたり、個々の状況に応じて適切に対応できたりするといった、教員一人一人のソーシャルスキルと申しますか、対人関係能力がその基礎にあると思います。この力は、組織とか、家庭、地域との連携ということを持ち出すまでもなく、教職は子どもを育てる仕事ですから、教員の資質能力にとって、この力はとても大きなものだと思います。この対人関係能力を含めまして、教員に求められる資質能力でございますけれども、教科指導、生徒指導、学級経営、そういうことに関しました知識、技術はもちろんですけれども、それを支えます、いわゆる教育観、授業観、そしてさらに自分が常に成長していこうとする探求力、そういうものが挙げられるかと思います。

これらの教員の資質能力は大学での教員養成教育を基盤に、教職に就いてから実際に子どもたちを教える経験の中で形成され、高められていくものでしょう。私自身を振り返ってみますと、ちょっと私事になるわけですが、自分が採用されました当時は、現在のような形での初任者研修もございませんでしたし、10年経験者研修も制度化されておりましたけれども、幸いなことに、尊敬できる同僚、それから先輩に恵まれて、そのような皆さんの姿を見て、また直接話を聞かせていただいて、多くのことを学んでまいりました。

それから、私は高等学校で数学を担当しておりましたが、他の学校の先生方と毎月1回、一緒に集まりまして、勉強会を続けてきました。この勉強会では互いに授業の工夫などについて意見交換をいたしましたけれども、そういうこともさることながら、毎回奈良教育大学の重松先生から貴重な助言や示唆、そして大学での研究を基に数学教育に関する多くの情報をいただきました。教員養成の段階で受けました専門的な教育

が、数学の教員としての土台にはなっておりますけれども、こうした勉強会を行うことで、教職生活を通じて、大学とつながりを持ち、大学での研究成果や、幅広い視点での情報を得ることができましたことは、授業力の向上というだけではなく、先ほど申しました、教育観や授業観、そういうことを深める上で、私にとりましては、とても貴重なものでございました。

こうしたことを思いますと、現代の教育課題に深く切り込む研究を進めつつ、大学の研究活動と学校現場をつなぐ、この現代教育研究所の意義はとても大きく、学校の教育力、教員一人一人の資質能力の向上に向けた支援をいただきますことに大きな期待を寄せるものでございます。私ども、県立教育研究所におきましても、この現代教育研究所の刺激を受け、今後さらに、教員の資質能力の向上に向けた支援に励みたいというふうに考えています。

結びに、現代教育研究所のご発展と、そして現代教育研究所の開所を機に、畿央大学がますます興隆されますことを祈念申し上げ、祝辞といたします。ありがとうございました。

(4) パネルディスカッション「教師としての資質能力を育てる—今そこにある課題を見つめて—」

西尾:改めまして、皆さん、こんにちは。第1部パネルディスカッションは私が司会進行させていただきます。初めに趣旨説明をさせていただきます。しばらくお時間ください。

小学校では昨年度から、中学校では今年度から、新しい学習指導要領が完全実施になりました。生きる力の育成、これを目指す指導の実現に向けて、先生方の努力が重ねられております。一方、教員養成、あるいは採用、研修の現場では、ここ数年の間に各地で取り組まれるようになりました、学校インターンシップ、教師塾等があります。大学と地域の教育委員会、学校現場がそれぞれの役割を縦割りのまま置くのではなく、相互に協力し合うような関係ができてきました。地域によっては、教育委員会による新任研修制度の大幅な見直しも進められていると伺っております。

このような取り組みは今年8月28日に公開されました中央教育審議会の答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策」で示された変化の激しい社会を生き抜くための子どもの力、いわゆる「生きる力」を育成するのは「学び続ける教師」であるということに収斂されていると捉えられます。

大学の研究活動がこうした状況にいかに関与し、そして互いに活性化していけるのか。本日はこうしたことを話題にして、大学現場、学校現場、大学、教育行政の立場から、お3人の方々に討議をしていただきます。

これで趣旨説明を終わります。パネラーの先生方に自己紹介と、それぞれが今お持ちの現代の教育にかかわる問題意識についてお話し願います。では、最初に藤田謙治校長先生をお願いいたします。藤田先生は奈良県の下市町立下市小学校の校長先生をなさっております。奈良県の小学校校長会の会長、また近畿小学校長会の会長も務められております。先日は文部科学省より文部科学大臣表彰を受賞されました。今日は学校現場を運営されておられるお立場からご意見をいただきます。どうかよろしく願いいたします。

藤田:みなさん、こんにちは。今、ご紹介をいただきました下市小学校の藤田でございます。この中に私が存じ上げている方も何人かお見えですね、大変私、今プレッシャーを感じているところでございます。

少し自己紹介を申し上げたいと思います。私、昭和50年の教員採用であります。振り出しは、上北山村の小さな学校でございました。3、4年生の複式を最初に担任いたしました。3、4年といっても、3年が2名、4年生が2名。計4名の学級でありました。2冊の教科書を持って、四苦八苦しながら授業を進めていたという思い出があります。教員生活、今年で38年目になります。



藤田 謙治 氏

校長歴は7年目でございます。その上北山のあと、下市町内の小学校で勤務をいたし、教頭は4年間務めました。そしてさらにそのあと、県立教育研究所の家庭教育部というところの仕事をいたしました。家庭教育の必要性が叫ばれている中で、県として最初に立ち上げられた部でございました。そこへの配属になりました。そして、さらにそのあと、県教委教職員課というところで勤めたわけですが、この教職員課では小中学校の教員定数の算定とか、配置ですね。予算の算定、またいわゆる教員人事異動、それから教員採用等の業務もいたしました。今年はですね、先ほど紹介いただきましたように、県の校長会、ならびに近畿の校長会のお世話をさせていただいております。

私は今日的な教育課題として、簡単に三つお話をさせていただきたいと思います。一つ目には、年々教育に対する課題が多くなってきていると、そういう状況にあるというふうに思います。いじめ問題でありますとか、子どもの心のケアをはじめ、解決しなければならないことが非常に多くなってきている。多様な価値観の溢れる中で、保護者とのやり取りでも苦慮する場合がある。このことについては、後ほど記念講演で小野田先生が触れていただきます。二つ目には、学校の教員が大変忙しくなっている。職員室でゆっくりと座っている、そういう状況ではありません。全国校長会の方では、子どもと向き合う時間の確保、これを大きな柱にしております。文部科学省の方では、子どもと正面から向き合うためのということで、定数改善計画も進めていただいております。三つ目には、教員世界の変化が起こる。これは、いわゆる私も含めて、団塊の世代と呼ばれる50歳代後半の教員が大量に退職をしていく時期になっておる。伴って、若い先生が増えていく時代であります。このことについては文部科学省の中岡人事課長さんがお話をなさると思います。こういう状況の中にあって、若い教員がどのように頑張っていけばいいのか、というあたりもこれからの課題であろうかと思います。私は現場サイドからこのあとお話をさせていただく予定をしております。よろしくお願ひしたいと思います。

西尾：ありがとうございます。次に、大学側から立場といたしまして、本学教育学部教授で現代教育研究所の所員でもあります島恒生先生、よろしくお願いします。

島：こんにちは。畿央大学の島です。教育学部で、今年度でちょうど6年になります。私は奈良県内の小学校に17年間、勤めました。それから県立の教育研究所のほうで10年間。そしてそのあとに大学で6年目です。専門は、道德教育を中心としながら、特別活動や学級経営について研究したり、教えたりしています。それから、本学の教職支援センターといって、教職に就く学生の支援をする部署のまとめ役もやっています。それ以外には、現場の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校などにお邪魔することがよくあります。ちょうど昨日も氷点下4度の中、広島県の山間の小学校に行ってきました。夕べは、午後8時頃にその小学校を出て、こちらに12時に帰ってきました。このように、現場に行くことも多くあります。

今の課題ということですが、多様な課題がやはりあると思います。その中で特に、本学で重視しているのは、タフで元気な教員です。タフで元気な教員を育てようということを合言葉にしながら、やっています。そのために、特に「実学」を重視しています。



島 恒生 研究所員

例えば、一回生で見学実習に行きます。二回生になりましたら、学校インターンシップといって、近隣の市町の教育委員会や幼稚園、小学校、中学校のご協力をいただいて、学生を送り出します。学生は、1年間、特定の曜日にずっと学校に通います。要は、先生の弟子になるというようなことを行い、いろんなことを学ばせていただいています。それから、三回生では教育実習を行います。それ以外にも模擬授業や模擬保育を積極的に学生にするようにさせています。その他には、近隣の小学校の子どもさんを大学に招いて、遊びを提供する場を企画したり、運営したりするものですね。あるいは、近隣の乳幼児ですね。0歳から3歳までの子どもさんを大学に招いて、遊びを提供するというのもやっています。

これらを学生自身が企画したり、運営したりする機会もできるだけつくるようにしています。あるいは、学生自身が自分たちでキャンプをします。この12月にキャンプをしますので先程も、この企画はどうですかと学生が持ってきていました。このように、学生が自分たちで動くことを大事にしています。なぜかという、いろんな人とチームになり、折り合いをつけながら、力を合わせ、問題を乗り越えていくとか、子どもと直接接する機会をしっかりと持つことによって、子どもに対する教育観を磨くことなどが、とても必要になってきているのではないかなと思いますので、その辺りのところを大学として大切にしています。

一方、私は、学校現場にも行かせていただきますが、学校現場での課題としては、1人の教職員だけで解決することのできない問題がたくさん起こってきています。それを、これも先程申し上げたチーム力を発揮し、協力し合うことによって解決していくことが増えてきていますね。そういった意味で、教員となったときに、協働、チーム力、同僚性っていうのですか、苦手な人ともチームを組むことも必要になってきています。さらには、待っているだけではなく、自分から一歩進んで、子どもたちのために頑張っていこう、力を合わせていこうというようなことが、学校現場の中でとても必要になってきていると思います。この辺りを、教育課題として、私は挙げていきたいと考えています。

西尾：ありがとうございます。最後に自己紹介いただきますのは文部科学省大臣官房人事課課長を務められております中岡司様、よろしくお願いします。

中岡：こんにちは。文部科学省人事課長の中岡でございます。私のこれまでの仕事の中で、この教員養成や教員に関する仕事に携わる機会が多かったので、この場にお招きいただいております。

冬木学園畿央大学におきましては、先ほど冬木先生のお話、あるいは西尾先生のお話ありがとうございましたけれども、歴史的には、設置から10年、現場に卒業生を送り出されて3期目というようなことで、非常に若い大学ですし、畿央大学出身の先生方自体もお若いということで、私も非常に注目をしておる大学の一つでございます。この機会に少し問題提起をさせていただきながら、パネルディスカッションさせていただければと思っております。

私自身のことを少しお話させていただきます。これまで文部科学省で課長になりましてから大体10年ぐらになるんですが、大学入試とか、大学の設置認可や大学改革、あるいは全国学力テストの問題作成や研究の推進の仕事に関わっていました。



中岡 司 氏

初等中等教育企画課長というのが私の前職でございますが、教員のメンタルヘルスの問題とか、あるいは教育委員会制度について、国の立場でいろいろ議論をしておりました。そういったことを踏まえまして、若干の問題提起をいたします。

まずこの12月中にも、教員のメンタルヘルスの調査の結果が出てまいります。この調査結果は毎年この時期に出すんですけれども、一番最新のものとしては、この平成23年度の調査結果が、12月に出てまいります。まだ具体的な数字というのは発表前なので、申し上げませんが、病気休職者の中で、いわゆるメンタルですね。精神性の疾患にかかる者の割合が、全国におきましては、平成21年の数字が63.3パーセントでピークでした。そ

のあと平成22年は下がりました。まだ発表されておきませんが、おそらく平成23年も下がると思われます。ではなぜ下がるんだということでございますが、これは先生方のメンタルヘルスの問題が解決されたというわけではありません。数字の低下を見て、メンタルヘルスの問題が解決されたとお感じになるかも知れませんので、申し上げるのですが、実は高齢の先生方、50歳代の先生方の全教員に占める割合が大体36パーセントと高い割合を占めています。そういう50歳代の先生方は、精神性疾患にかかっておられる方が多い傾向があります。その集団が退職して抜けていくので、精神性疾患の数自体は下がるということでもあります。まだまだメンタルヘルスの問題というのは続くであろうということです。

おそらく今日も教員を目指している学生さん多いんじゃないかと思いますが、精神性疾患に陥らないためには、精神的にタフにならなきゃいけないんですが、先ほどから話が出ましたように、先生方と様々に協働しながら課題解決をしていくということが重要になるわけです。しかし、一つ問題がございます。なぜかと言いますと、最近の学校は昔のように学校の規模が大きくないんですね。最近では、例えば小学校でも12学級以下の学校が全国で大半、半数を占めている。1学年2学級全校で12学級となるんですけれども、それ以下が51パーセントということで、一番多いところが全校で7学級なんですね。そういう小規模の小学校が多い。

そのようにですね、学校の規模が小さくなる。当然子どもが減っていますから仕方ないのですが、そうすると先生も減るんです。それで、先生が減れば、先生方は他の先生のことを、かまってる余裕がなくなります。また、先ほど申し上げましたような、いわゆる団塊の高齢の先生がお辞めになって、若い先生がどんどん入ってこられる。そうすると、中間のまさに脂ののりきった先生方、今は40代が26パーセント、あるいは30代は21パーセントぐらいなんですけれども、そういった人たちがやっぱり少ないという状態自体がまだ続くということで、極端に若い先生が多いというような、元気はいいんでしょうけれども、先輩教員に教えを請うチャンスが少なくなるということになります。そのため、校長先生がしっかりしていただいて、いわゆるメンタルヘルス対策としては、ラインケアといって、上司が声をかけていくということが大切になります。なかなかそれが学校という職場では難しゅうございますが、そういったことをきっちりやっていたことが、校長先生にまた求められます。

こういった学校の文化が小規模化、高齢化、あるいは二極化に変わってきております。昔から日本企業においては、従業員のコツとか勘といった、いわゆるマニュアル化できないような部分が組織の中で共有されていまして。それが日本の企業での強みだと言われているんですけど、そのような暗黙知の継承がこれまで

の日本の学校の強みだったんですね。そういったものが引き継がれなくなっている。そういうときにどうするのかという話です。このたび、現代教育研究所をおつくりになったのも、まさにそのような課題意識があったからだろうと思っています。

後ほどまた、ICTの話が出てくると思いますけれども、例えば、いくらICTを使いましても、自転車の乗り方は、マニュアルで示しても乗れないのと一緒に、やっぱり実際やってみないといけな。学校の先生方の持つノウハウにつきまして若い先生方に十分引き継がれるということが必要でございますし、大学教育についても、同じような課題がございます。

大学の先生方も学校現場を知らないといけな。特に教員養成大学の場合はそうです。今回、中教審の8月28日の答申の中で、いわゆる大学の教員の先生のあり方についても言及をしておりました。学校の現場での実践につながる教育研究を深めて、博士課程を修了者に対して、学校現場でのフィールドワークなど、実践的な教育研究を経験できる取り組みを推進するということが提言されておりました。大学の先生は、大学院の課程を修了して、なっていくわけでございますが、学校現場を見ていただく、フィールドワークをするということが、教員養成を担う先生には求められているのです。

西尾：中岡様、ありがとうございました。具体的な数字で情報が出てきますと、強い実感を伴って聞かせていただきました。では、いよいよ討議に入りますが、その前に討議の話題提供をします。今年の6月、7月から準備しまして、9月あたりまでの期間で、教職に就いている本学の卒業生の現在の状況及び課題に関するアンケート調査を行いました。で、その結果から討議の視点を提供させていただきたいということで、これより本研究所所員の辰巳智則准教授からお話をさせていただきます。

辰巳：教育学部の辰巳です。この度、大学として教育学部卒業生（1～3期生）を対象とし、初めて「教職コンピテン ス意識調査」を実施いたしました^(註1)。現職教員の調査票の回収率は約30%（N=53）であり、サンプルサイズ等の課題を残しておりますが、卒業生の現状を把握し、学部生へのフィードバック及び卒業生へのサポートの方向性を考える上で重要なデータを収集できたものと考えます。ここで「教職コンピテン ス」とは、平たくは、学校・園の校務をこなす上で教員に求められている能力を意味しております。

本調査の主目的は、

1. 「教職コンピテン ス」がどのような要因で構成され、どのような階層を成しているのかを明らかにすること。

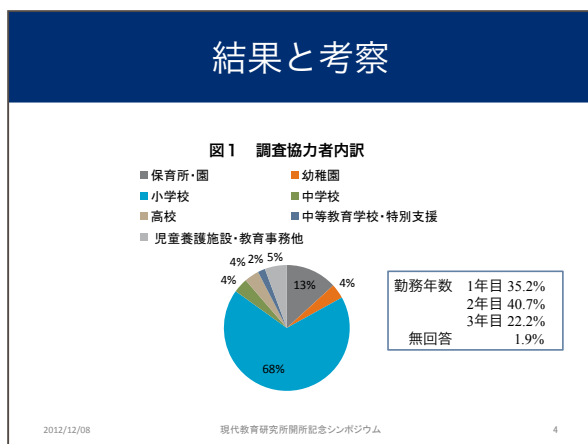
目 的	方 法
・ 教師に求められているコンピテン スの構造を明らかにする。 ・ 教職に就く本学卒業生のコンピテン ス認知に関する実態及び課題点を明らかにする。  討議課題の提示	調査協力者：教職に就く本学卒業生（1～3期生） 調査期間：2012年8～9月 主な調査内容： ①教職コンピテン ス認知尺度：校園での教育場面をふまえた「自己と他者との相互関係」「自己と社会との相互関係」「個の自律性・主体性」に係る項目（14項目・3件法:0～3） ※内容的妥当性の検討及び項目分析済み ②心理的な教職ストレスへの対応力（1項目・3件法:0～3） ③自由記述：研究テーマと活動に関する本研究への要望 調査方法：郵送法 ※本研究は、本学研究倫理委員会による承認を受けて実施された
2012/12/08 現代教育研究所開所記念シンポジウム 2	2012/12/08 現代教育研究所開所記念シンポジウム 3

2. 本学の卒業教員がどのような教職コンピテンスをどの程度培われていると認知し、どのような状態で獲得されているのかに係る実態を明らかにすること。

の大きく2点にあり、これらの検討から本パネル討論における討議課題を提示することにあります。

調査の方法に移ります。主な調査内容は、教職コンピテンス及び職務ストレスへの対応力に係る認知度を測定する尺度の2つです。前者の「教職コンピテンス認知尺度」は、OECD¹⁾によるキーコンピテンシーの3つの観点（自己と他者との相互関係、自己と社会との相互関係、個の自律性）に基づき、学校・園の学習指導場面を踏まえた14項目を教育学の専門家による内容妥当性の検討を経た上で、独自に作成したものです（具体的な項目は、後に示す表1を参照）^(註2)。後者の「職務ストレス対応力」は、教職実践で求められる心理的なタフさを問う一指標として、「ストレスに対応する力がある」の1項目を用意しました。協力者には、これらの項目に関する能力の有無の程度を4件法（3：とてもそう思う～0：全くそう思わない）にて回答を求めました。なお、解析にはIBM社製SPSS 20.0 Statisticsを使用し、帰無仮説の棄却水準 α の値を0.05としました^(註3)。

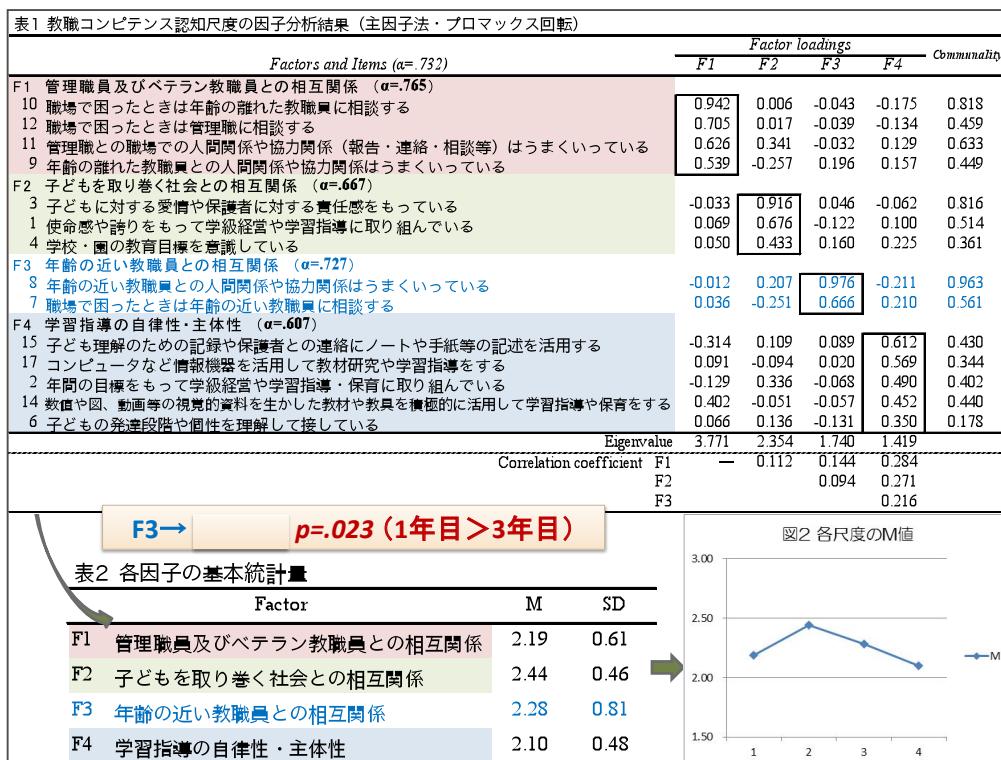
結果と考察に移ります。図1に示したように、調査協力者は小学校と保育所園に勤務する者で8割以上を占めております。



次に、教職コンピテンスの構造を検討するために、14項目に対して、探索的因子分析(主因子法・プロマックス回転)を施した結果を表1に示します^(註4)。

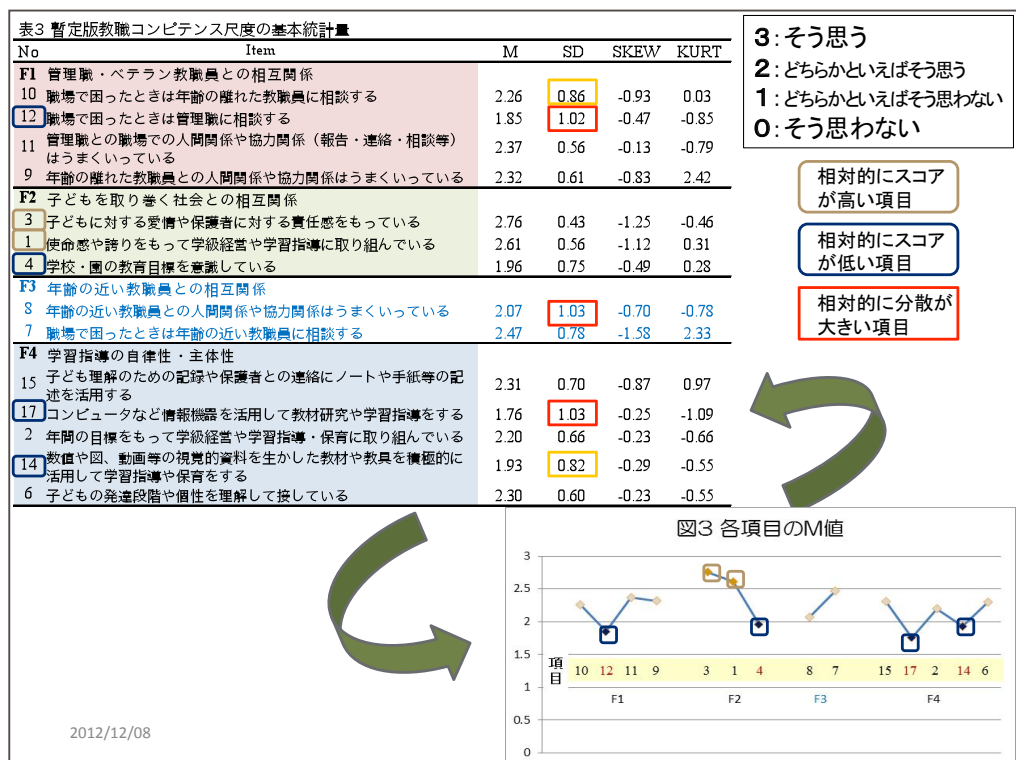
表1に示した通り、項目からは「管理職員及びベテラン教職員との相互関係」「子どもを取り巻く社会との相互関係」「年齢の近い教職員との相互関係」「学習指導の自律性・主体性」と命名される4因子を抽出し、これらの因子は先に述べたOECD¹⁾によるキーコンピテンシーの観点と概ね同様であることを確認しました。つまりこの結果は、教職コンピテンス認

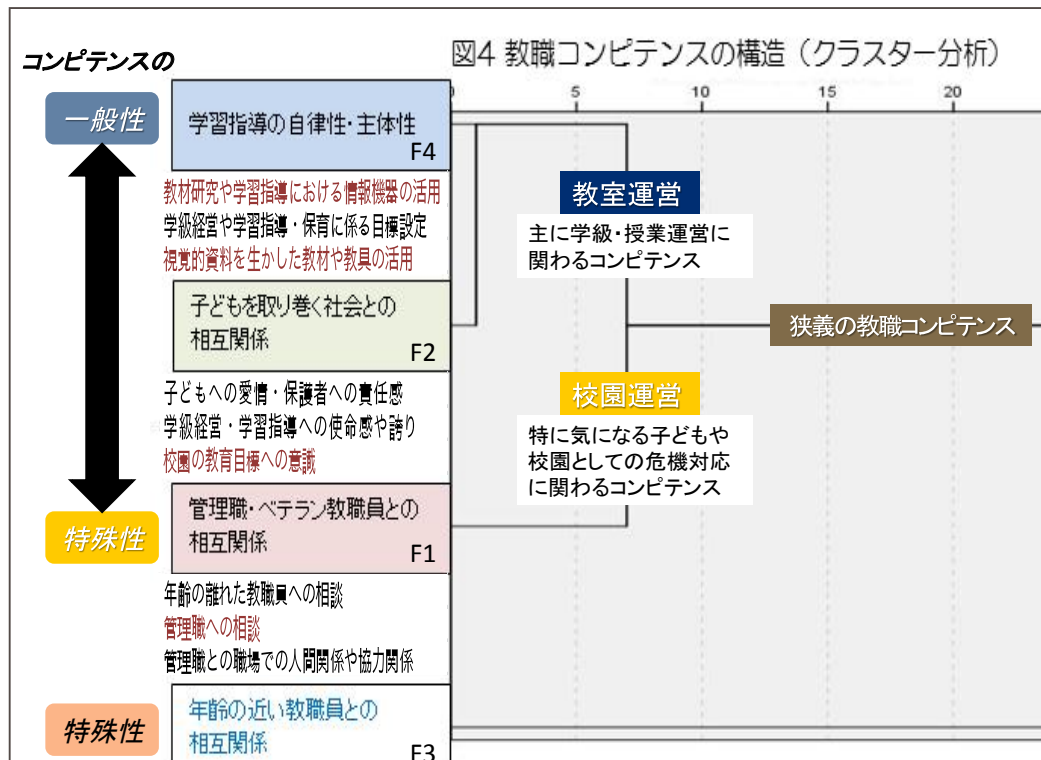
知尺度の因子的妥当性を確認したことになります^(註5)。なお、尺度の信頼性を検討するためにCronback公式による α 係数を算出した結果、尺度全体については $\alpha = 0.732$ 、4つの下位尺度については、 $\alpha = 0.607 \sim 0.765$ の範囲にあり、当該尺度及び下位尺度の内部一致性は十分に確保されているものと思われます^(註6)。ところで、本検討からは、調査協力者は「管理職やベテラン教職員との相互関係」「年齢の近い教職員との相互関係」というように、それぞれの相互関係を独自のコンピテンスであると認知していたことが窺え、^(註7)このことは、後の分析結果をも大きく左右していくことになります。なお、教員経験年数毎に群分けし、4因子（下位尺度）それぞれのスコア（平均値及び標準偏差）を求め^(註8)、一要因分散分析（被験者間計画）より検討した結果、条件の効果は有意でした^(註9)。Tukey法による多重比較検定を施した結果「年齢の近い教職員との相互関係」に関しては、3年目を迎えた教員（ $M=0.75$, $SD=0.97$ ）よりも、1年目の教員（ $M=1.55$, $SD=0.62$ ）の方が実質的に高い値（ $F(2,50)=4.08$, $p=0.023$ [1年目>3年目])を示しました^(註10)。この結果は恐らく、校務に入ってからわずか4、5カ月という調査時点で身近な教員との関係づくりが強く意識されていた可能性が反映されたものと思われます。



次に、4因子のスコア (全体の平均値) を検討したところ、評定上の真ん中の値が 1.5 のスコアになるのですが、総じて高く示されており、この結果からは、本調査の協力者がこれら 4 つの教職コンピテンスを比較的高く認知している傾向が窺えます (表 2 及び図 2 を参照)。

一方、因子を構成する項目のスコアを検討したところ、表 3 及び図 3 に示した通り、「子どもを取り巻く





社会との相互関係」の中でも、「教職への使命感や誇り〔項目1〕」及び「責任感〔項目3〕」については、突出して高く、その反面、「学校園の教育目標の意識〔項目4〕」に関しては、極めて低く示されています。これが一つ目に挙げられる討議課題に思われます。また、学習指導に関する情報機器の活用〔項目17〕や、視覚資料を生かした教材、教具の活用〔項目14〕、管理職相談〔項目12〕に関わる教職コンピテンシにも課題があることが、評定尺度上のスコア（強度）から推察されます。

続いて図4は、教職コンピテンシがどのような階層を成しているのかをクラスター分析（ウォード法・平方ユークリッド距離）^{（註11）}より検討し、その結果を整理したものです。

この図からは、主に学級や授業運営など「教室運営に関する教職コンピテンシ」及び、学校・園において、特に気になる子どもや学校・園としての危機対応など「校園運営に関する教職コンピテンシ」があり、現調査段階ではこれらを「狭義の教職コンピテンシ」と考えております。他方「年齢の近い教職員との相互関係」については、狭義のコンピテンシ（教室運営及び校園運営に係るコンピテンシ）を支えるコンピテンシに思われ、双方をもって「広義の教職コンピテンシ」と捉えております。なお、4つの下位コンピテンシを構成する項目内容の検討からは、教員研修という文脈において、自学や校内外の研修というように、研修の場を問わずに培うことが可能な「一般性の高い教職コンピテンシ」と、日々の教育現場やそれに近い研修環境のような、特殊な環境下でないと培われにくい「特殊性の高い教職コンピテンシ」の両方の軸から検討することの有効性が示唆されます。

続いて表4は、「教職コンピテンシ」と心理的タフさを表す「職務ストレス対応力」との相関を検討したものです。相関分析^{（註12）}の結果、4つの教職コンピテンシと職務ストレス対応力とは、 $r=0.25 \sim 0.30$ の範囲の正の相関が認められ、次に、4つの教職コンピテンシの合計を示すトータルコンピテンシとの相関を見ますと、 $r=0.46$ と係数が高くなっております。この結果はつまり、4つの教職コンピテンシを総合的に高める必要があることを示唆しています。

次の図5は、4つの教職コンピテンシのうち、どの種類のコンピテンシが「職務ストレスへの対応力」を

表4 教職コンピテンス認知と心理的ストレス対応力との相関

	心理的ストレス対応力
F1 管理職・ベテラン教職員との相互関係	0.30*
F2 子どもを取り巻く社会との相互関係	0.28*
F3 年齢の近い教職員との相互関係	0.25†
F4 学習指導の自律性・主体性	0.29*
トータルコンピテンス	0.46**

**p<.01, *p<.05, †p<.10

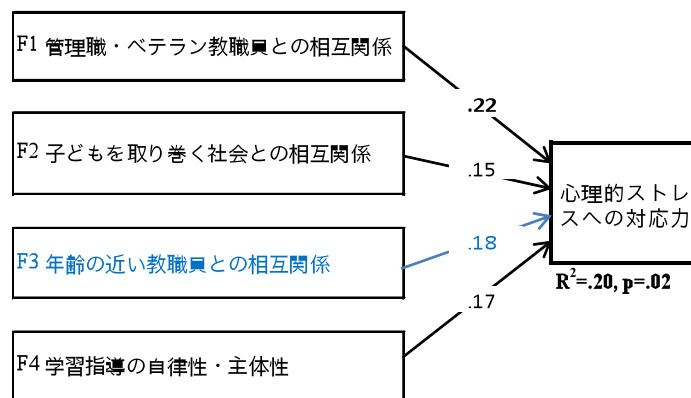
※4つの教職コンピテンス認知と心理的ストレス対応力とは、正の相関がある。トータルコンピテンス認知との相関係数からは、各種のコンピテンスを総合的に高める必要があると言える。

2012/12/08

現代教育研究所開所記念シンポジウム

8

図5 心理的ストレス対応力を基準変数とする重回帰分析結果



※決定係数及びβ係数は必ずしも高くはない。しかし、教職コンピテンス認知とストレス対応力との間に媒介する変数を想定するなら、良好な数値であることが示唆される。4つのコンピテンスの中でも、特に「管理職・ベテラン教職員との相互関係」がストレス対応力を強く正規定している。この結果は、4つのコンピテンスの中でも「管理職・ベテラン教職員との相互関係」を培うことが心理的ストレスに対応する力を育むことが示唆される。

2012/12/08

現代教育研究所開所記念シンポジウム

9

強く規定しているのかについて、4つの教職コンピテンスを説明変数とし、職務ストレス対応力を基準変数とする重回帰分析^(註13)より検討したものです。分析の結果、「管理職・ベテラン教職員との相互関係」あるいは「年齢の近い教職員との相互関係」というような相互の「人間関係」や「協力関係」に関わるコンピテンスが、相対的に、「職務ストレスへの対応力」を規定していることが示唆されます。要は、これらの教職コ

表5 教職コンピテンス認知尺度及び下位尺度のM, SD、及び分散分析の結果（全員をケースとするクラスター分析）				
教職コンピテンス認知尺度	コンピテンス獲得認知様態			P
	高様態(31.5%)	低様態(48.1%)	F3様態(20.4%)	
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
F1 管理職・ベテラン教職員との相互関係	2.63 (.39)	2.11 (.63)	1.71 (.38)	0.000 **
F2 子どもを取り巻く社会との相互関係	2.80 (.24)	2.29 (.45)	2.24 (.47)	0.000 **
F3 年齢の近い教職員との相互関係	2.91 (.20)	1.58 (.60)	2.95 (.15)	0.000 **
F4 学習指導の自律性・主体性	2.34 (.31)	2.01 (.51)	1.95 (.54)	0.040 *
トータルコンピテンス	2.61 (.20)	2.04 (.30)	2.09 (.15)	0.000 **
※ 4つのコンピテンス認知の培われ方は異質であるが、概ねこれらのコンピテンス認知は 同期的に育まれていることが示唆される。				
表6 心理的ストレス対応力に関する各認知様態のM, SD、及び分散分析の結果				
	コンピテンス獲得認知様態			P
	高様態(31.5%)	低様態(48.1%)	F3様態(20.4%)	
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
心理的ストレスへの対応力	2.29 (.69)	1.81 (.63)	1.82 (.60)	0.046 *

ンピテンスを培うことにより、職務ストレスへの対応力を高めることが示唆されます。

続く表5は、卒業教員の教職コンピテンスがどのような状態（様態）にて認知・獲得されているのかをクラスター分析（ウォード法・平方ユークリッド距離）より検討した結果を示します（註14）。

表5からは、4つの教職コンピテンスの全てが高い集団と、同じく低い集団にて大きく構成されていることが窺えます。表中には、各様態に該当する調査協力者数の占める割合をパーセンテージ（%）で示しております。約80%もの多数の調査協力者が高い獲得様態か低い獲得様態の何れかに分類できるという結果となりました。この結果はつまり、4種類の教職コンピテンスの培われ方は異質とはいえ、概ねこれら4つの教職コンピテンスは、同期的に育まれていることが示唆されます。しかし一方では「年齢の近い教職員との相互関係」のみが強く育まれ、他の3つの教職コンピテンスはあまり育まれていないと思われる集団が約20%見受けられます。

最後に表6は、これら3つの様態にある集団間の「職務ストレスへの対応力」の程度の差を比較検討したものです。一要因分散分析及び多重比較検定の結果、4つの教職コンピテンスが総じて高い高様態の者は、他の様態者（低様態及びF3様態の者）よりも、職務ストレスへの対応力が高いという結果を得ております。先に示した相関分析の結果と同様、全ての教職コンピテンスを高めることの重要性がこの結果からも裏付けられそうです。また「年齢の近い教職員との相互関係」に係る教職コンピテンスは、職務ストレスへの対応において、単独では機能を発揮しないか、もしくはここでの関係性というのは、決して成熟した状態にない可能性が示唆されます。あるいは、低様態者やF3様態者には、心理臨床的な関係性を求め、相応の専門家からの支援を要する深刻な臨床ケースが含まれている可能性も考える必要があろうかと思われれます。

以上の検討をふまえ、本パネル討論の討議課題を提示致します。

まず、本学卒業教員は概して、

1. 使命感や誇り、責任感を持って教職に望んでいると認識している、ものの、

2. 学校・園の教育目標を強く意識し、指導実践することに課題を残しているのではないかなという点があります。

また、

3. 他者に相談しようとする態度に関し、相手の年齢が離れているかどうかということに関係なく、課題が残されているのではないかな、

という点があります。最後に、データよりも少し経験的な印象が先行しますが、

4. 教職経験に伴い、専門的な学習指導が不安であり、課題であると認識し、特に、

5. 教材・教具や ICT (Information and Communication Technology) の積極的な活用に課題があるのではないかな、

という点であります。以上、報告を終えさせていただきます。

西尾：こういう課題が出まして、私たち指導する立場としても問題意識を持っているところなんですけども、今日はまず、パネラーの皆さまに私たちが提案させていただきました討議視点を、より具体化した姿でお話いただきたいと考えています。まず始めに若い新任教員の受け入れ側である学校現場からのお話として、藤田校長先生お願いします。どの課題についてお話しただけなのか、示していただきながらお話していただけるとありがたいです。よろしくお願いします。

藤田：今いくつかの課題が示されました。その中で私は、使命感とか、その心の構えの部分。また学校、教育目標に関わって、その辺りで現場の校長として普段感じていることをお話させていただきたいと思います。

まず、「教育は人なり」という言葉があります。人が人を育てる。先生といつまでも呼ばれる存在であるという、この教職という仕事はですね、他にはない責任の大きさと重さがあるわけです。子どもたちは、1日の大半をこの学校で過ごしております。それだけに、教科の指導ばかりではなく、自分の生き方に関わる、人格形成を支援する、応援する、感化する、そういう仕事であります。言い換えましたならば、子どもの生きる力、そのものを育てていく仕事であると考えられます。時代背景を考えていったときには、この生きる力は、さらに、たくましく生きる力でなければならないとも思うわけであります。教員の生き様が、子どもにそのまま伝わる場合があります。子どもたちがこれから生きていこうという指針や、生きていく方向そのものを方向付ける存在でもあるわけです。そういう点ではですね、教員というのは、自分という1人の人間、人格を切り売りしながら、子どもを育てていくんだと。身を削って、子どもを育てていくのだというふうに感じることもあります。

ただ、それだけに、逆にしんどさが、これはつきまとうわけであります。1人、1人の子どもは生育歴や家庭環境もみな違います。目指している方向も違うわけであります。昔はよく、野球選手になりたいとか、会社の社長になりたいとか、そういうのが多かったのです。この頃少し様子が違いますね。カリスマ美容師になりたいとか、声優になりたいとか、吉本に入りたいとか。中にはですね、親が楽をして暮らせるような仕事に就きたい。これなんか、もうぐぐつときますが、実際そういう思いの子どももいるわけです。このように、多種多様であります。

そこで、まず大切にしなければならないこと。これは自分自身の教育に対する信念、確かな教育観をしつかりと持つということではないかなと思います。ベテランの教員は高いスキルを持っております。幅広い力

や手法を持っております。若い先生方はもちろんそのようなテクニック、手法は持ち合わせていないのであります。ただ、そういう状況の中にあつて、若い人たちは、教育において、自分は若いのだけれども、何を大切にしていくなのかということ、そういう考え方をしっかり持ってほしい。何よりも若さという武器を持っているということに自信を持ってほしいなと思います。

それから若い先生方や、教員を目指しておられる方にですね、教育はたやすくないと、非常に難しいんだという認識を絶えず持ってほしい。多くのことに対応しなければならない、臨機応変に対応しなければならない、しかもすぐに対処しなければならない、時には、考え方のすり合わせをしなければならない、これが非常になかなか大変です。ある種、スーパーマン的な力が求められる。そういう現場であらうかと思います。

今、学校現場で一番必要なのは、また教員が求めているのは、やりがいだと思います。みんな意気込みを持っているというふうには私は捉えております。子どもたちのために一生懸命頑張ろうと、そういう気持ちを必ず持っているというふうには確信をしているわけですが、ややもすると、一生懸命取り組んでも、このやりがいややり終えたという、その成就感、満足感が感じにくいと、得にくい状況があるんじゃないかなと。報われたんだと、頑張った良かったなと、そういう気持ちになることが少ないんじゃないか。それが現実ではないかなというふうに思います。

教員の士気ややる気を高めていくことが、これからの学校の大きな課題でありますし、先ほど、中岡課長さんもおっしゃいましたが、「校長頑張れ」と、私もその思いで、今あらためて感じたわけで。その校長の大きな責任でもあるわけです。

年々、忙しさが増してきております。疲れている教員が非常に多いです。じっくりと自分をふり返る、そういう余裕がない。じっくり時間をかけて、指導を行っていく余裕がないというのも現実であらうかと思います。起こっていることの対応・対処に追われている、そういう現状が実際にはあるわけでございます。その中で、先ほど申し上げた学校長としてですね、この職員のやる気をどんなふうに醸成していくのか、職場内の雰囲気はどう高めていくのか、大変重要であります。私はどの教員も手を抜いてやろうという、そういう教員は誰もいないというふうには捉えております。難しいことなんです、精神的に少しでいいから余裕を持ちながら、自分の仕事に当たっていただけるような、そういう雰囲気の学校づくり、余裕のある学校は、必ず子どもたちは落ち着いた学校生活を送ります。そういうふうな学校になってほしいなというふうに思います。

もう一つ、先ほどの課題の中で、2番目ですが、教育目標にかかわってであります。これは現実的には、先生方は毎日このことを意識しているというのは少ないです。もちろん、それを絶えず意識しておいてくれた方がいいに越したことはないんですが、この教育目標というのは、もちろん学習指導要領に基づいた、学校としての基本の方針であります。誰が見ても、たくましく生きる子どもを育てているんだという、そういう学校なんだということが示されていなければならない。そして、そのことが共通理解、共有されていなければならないと思うんですが、なかなか一人一人の先生方がこのことを確実に知っているということは、現実には難しい状況があります。

さあそこで、ここでも校長の出番であるんですが、校長がどのようにそのことを具現化していくのか、目標を進めていく上で、具体的にこういうことの取り組みを強化しましょうと重点を置いて、このことをやっていきましょう、こんな方法があるよ、こういうことにつまずくかもしれないけれども、私と一緒に考えま

しょうというふうな、そういう、いわゆる校長のマネジメント力にかかっているというふうに思います。ただ、若い皆さん方は、そう言ったからといって、この目標を知らなくていいんだというふうに思わないでください。それは、知っていることが一番大事なのですが。その校長のマネジメント力、この要素がかなりあるだろうというふうに思います。

そして、そのベースになるのは、職員、教員と校長との普段からのコミュニケーションだと思います。これは肩を張らない日常的なコミュニケーションであろうかと思います。気軽に行うコミュニケーション。これが、うまく十分になされている学校は、非常に安定しているというふうに私は捉えております。なんでもないことのようなんだけど、意思疎通、特に若い先生方が、どんなところでつまづいているのかということ聞き出していく。そのことによって、教育目標をより具現化していくと意識をしてもらうと、そういうことにつながっていくのではないかと考えます。

西尾：ありがとうございました。教育に対して、人として責任を持つ。そういうことを非常に重視されていたけども、同時にやりがいを持ちにくいという問題も指摘されました。教育目標が共有しにくいという問題でも、きょうの45分の授業が、例えばたくましく生きること、どうつながっていけるのかということ解釈しようとすれば、相当な具体化のプロセスが必要になるというふうに思うんです。そういった辺りをどうしていくのかは、一つの討議の対象にもなると思います。そうした現場からの問題提起に対して、次は送り出す側として、大学側の課題の捉えを島先生にお願いしたいと思います。

島：はい。今、藤田先生がおっしゃった校長のマネジメント力。これはとても感じますね。これまで私は大学に来る前も含めるとかなり多くの学校現場にお邪魔しています。お邪魔した学校の中で、元気な学校というのは、管理職が元気です。だからといって、教員が「管理職の責任だ」と言ったところで、何も解決しないわけで、じゃあ、どうしたらいいかということです。

まとめの1のところを見てください。本学の卒業生は、使命感や誇り、責任感を持って教職に臨んでいます。いいですね。大変すばらしいです。私たちも、こういう教員になって欲しいという思いで、彼らや彼女たちを送り出しています。先ほど、西尾所長の話もありましたが、本学は7割から8割が教職に就きます。だから、夢の実現に向けて頑張ろうっていう思いがすごく強いというのは、「よかったな、みんなよく頑張ってくれているね」という感じがすごくいたします。ただ、3番目が課題なんですね。3番目の、なかなか相談しにくいところなんです。これは、今の若者の特徴でもあると思います。というのは、今の若者というのは、どちらかというと、煩わしいことには、最初から足を踏み込まないとか、あるいは自分と合わない人は避けるとか、あるいはちょっと言われたら「ああもう駄目だ」と思ってしまうって一歩踏み出さないという傾向が少なくない。ここが、やはり大きな課題だろうなと思います。これは、逆に言えば、さっき申し上げたように、本学では実学を重視し、学校現場へ行って、いろんなことを経験しながら、乗り越えていく、あるいは大学の中で、みんなで協力しながら、合わない人とも一緒にやりながら乗り越え、「やった」という喜びとか、そういったものをできるだけ大事にしたいなと思っています。だから、今日は、学生もたくさん来ていますが、できるだけどんどん挑戦してほしい。どんどん足を踏み出してほしいと強く思います。しかし、実際、卒業生では課題になっておるわけですから、これはなかなか頑張らなければならないことかなと思います。

このことは、学校現場でもそうです。昨日もちょうど中学校の先生方と、懇親会、飲み会をしました。あとでも言いますが、飲み会というのはすごく大事だなと思います。3〜40人でしたが、ちょうど私のテー

ブルに若い先生方が来られて、「クラスで、ある子どもがしんどいんだ」と、すごく悩んでいる先生がいらっしゃったんですね。その先生に、「先生、もしかしたら、その子さえいなければと思ってない？」っていう話をしたら、「はい」って言うから「そうだったら絶対駄目よ。その子とゆっくり話したらどう？」と言ったんですが「なかなかその時間がなくて」って言うんですね。でもそれってよく考えたら、時間がないのかではなくて、その人自身の考え方というんですかね。まず、子どもとゆっくり話をしてみようとか、あるいは、子どもというのは、こちらの思うようにはなかなかしないんだけれども、一緒にやっていたら、案外子どものほうから動いていくんだっていう辺りのところを、どれだけ掴むことができるのかのポイントですね。でもその辺りは、やはり年配の先生からそれを学んだり、教えていただいたりすることが大事になる。「あのなあ、子どもっていうのはこんなもんだよ」って教えていただけるような機会とか、あるいは自分のそういうしんどさが語れる場面っていうのはすごく必要になってくる。そういった意味で、繰り返しますが、学生時代にそういう経験をいっぱいしておく。それから大学を出て、教員になってからも、そういうことに値打ちを持つということは、すごく大事になってくるのかなというのは思うところです。

それから4番と2番です。どちらかというと、要は、やればやる程、スキルや指導法に自分はなかなか自信が持てないというものです。で、これは逆に言えば、子どものことが、よく見えてきた証拠だろうなと思います。もっと力付けたあかんと思い始めたということが大事です。でも、このときに、単なるスキルだけに終わってしまうような学びはしてほしくないと思うんですね。スキルだけじゃなくて、さっきも言ったように、教育観というか、子ども観というか、そここのところをしっかりと学んでいく。子どもというのは、さっきも言ったように、教員の捉え方一つで変わるんですね。そしてこれが実は、先ほど、中岡課長さんもおっしゃったように、それを語る場が少なくなっているし、話し合う時間もなくなっている。教員数も少なくなっている。ここをなんとかしていかないといけないと思います。研修が、その解決策の一つだと思うんです。学校の中にそういう研修の機会をつくるんです。その研修が、やらされている研修じゃなくて、楽しみながらやれるような研修です。これはあとでまた、実例を挙げて話をしたいなと思います。

最後の5番の、教材や教具の活用やICTの積極的な活用の課題。これにつきましては、本学では、かなり力を入れています。電子黒板については、必須の授業の中で、必ず全員が触れるようにしています。あるいはPowerPointを使った教材や、成績処理、あるいは動画編集なんかも、必修の授業でやるようにしています。来年度からは、情報倫理や情報モラル、学級新聞、壁新聞といった、そういった授業もどんどん入れていこうとしています。逆に言えば、学生のほうは、そういうことに苦手意識を持たずに、苦手だからこそ一歩踏み出すということを、どんどんやってほしいなと思います。

それから学校現場の先生方を対象に、電子黒板の使い方を本学では研修できますから、ぜひ来てください。そのための、現代教育研究所でもあります。以上です。

西尾：学校現場でもどこでも協力っていうことが、当たり前になんですけども、時間がない、あるいは年齢が離れていてつながりにくい。ただ、そういった部分は、結局先ほど出ましたOECDのキーコンピテンシーで、異文化をどう乗り越えるのかというような問題ですね。国際間でどう協調していくのかということと同じで、誰とどこでどんな風につながっていけばいいのかというようなことです。いわゆるキーコンピテンシーというものが、まさに現場の教員にも必要だって言われる部分だと思います。島先生からもたくさん出していただきました。始めに本学を卒業した教員の課題を五つ挙げましたが、こういった点につい

て、教育行政の立場からどういったお話をいただけるのか、楽しみしております。中岡課長様、よろしくお願いします。

中岡：まず一つ目の、使命感や誇りを持ち、協働した取り組みができていると自覚していること。若い先生が非常にたくましいという話は、先ほど島先生から話がありました。実は文科省でも教員養成のあり方の検討に当たって、平成 22 年に三菱総研を利用して、約 6,000 人の校長先生にアンケートを採っています。そこで初任者教員の質、能力の充実度を尋ねましたら、教師の仕事に対する使命感や誇りについては、82 パーセントが肯定的に評価しています。また、教職員全体と同僚、あるいは全体、あるいは同僚として協力していくことについては、とても充実している、あるいはやや充実していると、肯定的に評価しているのは、79 パーセント。

この卒業生はまだ 3 期ということで、まだまだ若いので、まさにその結果と合致しているということだと思います。ここで、先ほど藤田先生の話にもございましたけれども、校長の役割というのは、非常に重要になるわけで、大体若い先生方は、そういうふうなアイデンティティーの確立とか、良好な人間関係をつくるという、ある意味青年期に特有の欲求があるようです。このような若い集団に対して校長先生はどうするかについては、まさに管理職として、目標や課題をきっちり示してやる。そして、役割分担を明確にしてやる必要があると思うんです。それが、二つ目「学校・園の教育目標を意識して日常の指導をすること」にも跳ね返ってくるわけで、そういった「校長が学校運営のイニシアティブをとる」ことで、若い先生が抱える二つ目の課題を解決していくのかなというふうに思っております。

また四つ目の、経験を経るに従って専門的な学習指導に不安を感じる。先ほど、島先生の話がございましたけれども、子どもがよく見えてきた証拠であるということだと思います。実は、先ほどの 12 月に発表する調査のほかに、公立学校教職員の人事行政の状況調査というのを、今年は合わせて発表しようかというふうに考えております。そこでは、指導が不適切な教員、病気ではなく指導が不適切と判断された先生方が、どういった年代に多いかと言いますと、81 パーセントが 40 代、50 代です。全般的な傾向としましては、指導力に乏しくて、児童・生徒の興味関心を高めるような工夫が見られないとか、児童・生徒や保護者との対話ができず、信頼関係を築くことができないとか、同僚との協調性に欠けて、協力して職務に当たることができないとか、あるいは、一方的な指導法に偏る、凝り固まっているというかですね。年齢の高い教員には変化についていけないというようなことがあるわけです。

反対に、若いときは、まだ柔軟で、様々な課題に悩んでいるということではないかと思います。先ほどのメンタルヘルスの話ではございませんけれども、中高年になりますと、精神性疾患に陥る確立が高くなるのには、理由もあります。50 代ぐらいになりますと、介護の問題とか、様々な人生上の問題が出てまいりますし、また自分の体調自体も万全でなくなるということもあります。そういったことと、指導の凝り固まりと言いますか、年を取ってくれば、私も年齢が高くなればなるほど、柔軟性に欠けてくる。そういったところは出てまいりますので、若いときは、指導力に不安を感じるというのは、むしろ好意的にとらえて、そこで校長はどういうふうに指導力を発揮していくかが、大事ではないかと思います。

最後の教材教具の活用とか、ICT の積極的な活用に課題があるという話でございます。平成 23 年度の学校における教育の情報化の実態等に関する調査においては、全国平均に比べまして、校務用のコンピュータの整備とか、校内 LAN の整備が、大阪とか奈良とかが低い状況があります。この研究所の役割として、ICT の活用につきましても、ぜひともサポートしてやっていただければなというふうに思います。

西尾：ありがとうございます。若いときというのは、迷うときなので、ぜひ校長先生には支えていただけるように。逆に言うと、困ったときには、しっかりと校長先生を頼りましょうというようなことでもあるのかなというふうに受け取りました。

このあとパネル後半に入っていきます。それぞれの立場から、いろいろこの課題についてお話をいただきました。どれも解決というと、大変難しい課題ばかりで。例えば、今日のパネルですごい課題の解決の方法が出まして、もう明日から解決すると、そういったことはないですね。ですが、だからこそ、この研究所というところができ、継続的に機能していく意味があると所長としても考えているわけなんです。今後の研究所の活動への提言という意味を含めて、ある意味、5年先とか10年先をも見つめた長期視点で、この今後の解決への方向性、いろいろご提案いただければありがたいと思います。ではまた、最初で申し訳ありませんが、藤田先生よろしくお願いします。

藤田：この中にも教員を目指しておられる方がたくさんおられると思います。そういう人たちへのメッセージとして、現場サイドからお話しさせていただきたいと思います。担任として頑張りたいんだとか、養護教諭として頑張るんだっていう、そういう気持ちを一杯持っておられると思いますが、ベースになるのはまず、やっぱり教員になりたいという自分の強い志であります。しかし、あえて少し厳しいことを申し上げるならば「教員になるのが私の夢なんです」「学校の先生にあこがれていたんです」とか「子どもが大好きなんです」だけでは、子どもが求める教員にはなかなかかなれない。そういう時代ではないかなというふうに思います。課題がたくさん山積をしている、そういう状況にあってですね、「自分的な夢」や「好きなんです」の部分から一步進めて、深めた自分の志を持って行ってほしい。ただ「私は子どもが大嫌いなんです」「見ただけで腹が立つんです」という人は、別の仕事を選んでください。

「しんどいこともあるかもしれんぞ」という気持ちを、心の片隅にちょっと置いておく。このことが非常に大切な時代ではないかなというふうに思います。学校現場は、若い先生方を育てていくんだという、この



雰囲気は絶対持っていなければなりません。その学校の責任であります。もっと厳しい言い方をすれば、若い先生をつぶしては絶対にいけないという心構え、これはもちろん私も含めて、校長の大きな責任の部分であります。

さあ、そこで先ほど島先生のお話しに関わって「タフで元気な教員」ということについて、少しだけお話をさせていただきます。まず、どんな若い先生であってほしいかということの一つ目なんですが、しなやかさを持ってほしいということ。ちょっと抽象的な言い方になります。しなやかさを持ってほしい。さまざまな困難に必ず出会います。もう、これは言い切れます。そのときに、頑張るぞという強い気持ちは大切なんだけど、ポキッと折れてしまうような、グリコのポッキーでは駄目なんです。竹や柳のような、しなる、こういう強い精神力を持ってほしい。これを毎日毎日意識していくのは大変であります。絶えず心の片隅に置いておいてほしいということです。

それから、この方法で駄目なら、次はこれでいこうというふうな、そういうたくましさ。これも大切だと思います。それからですね、見方を変えると、明るい方向が見えてくる場合があります。しんどいっていう現象だけを捉えたときに、その中でグルグルしんどさが増していくということがありますので、まずは、子どもの心の奥深くはなかなか見えないんだという前提に立つことが大切ではないかなと。現場で特定の子どものことを構ってしょうがない。その子が嫌がってるのに、構いたがって仕方がないっていう子どもがよくあります。よく探っていくと「その子と友だちになりたかったんだ」って。こういうこともある。それがうまく表現できないから、何かきっかけを作って、その子が振り向くように仕掛けている、そういう場合もあります。これはじっくりと観察しないと、そのことは見えてきません。だから幅広い見方とか、マクロな見方、時にはミクロな見方、そういう多様な見方を持っていただくことが大切。やりがいというのは、自分自身で、基本的には見つけていってほしいと思います。

それから、二つ目には、自分を客観的に見つめる目を持ってほしい。教員というのは、私は基本的にまじめな人が多いと思います。私はどうか分かりませんが、まじめな人が多いです。良い結果をものすごく求めているパターンがある。私はこんだけ100頑張ったんだから、100の成果が出て当たり前なんだっていうふうに考えないでほしい。時には20しか出ないこともあります。0にはならないと思いますが、ただ20、30の結果がその時は出なくても、この私の今の努力は必ず先で花開くんだという気持ちになってください。

それから、三つ目にですね、したたかさと貪欲さを持って欲しいということです。先ほどはしなやかさと申し上げましたが、今度はしたたかさです。貪欲さであります。自分から捉えていく、掴んでいく厚かましさが必要です。先輩の先生を利用していく厚かましさ。盗んでいくたくましさ、貪欲さが必要であります。なかなかみんなが教えてくれるっていう時代じゃないかもしれません。みんな忙しいと。先輩の先生方も、大変忙しい。そういう時代であります。自分のことで精いっぱい、お互いが精いっぱいな学校現場では、自分から盗んでやろう、掴んでやろうと、そういう心構え、このことが自分の成長につながっていくというふうに思います。

四つ目なんですが、スモールステップっていうことを大切にしてほしいと思います。初めから大きな目標と、大きな成果を想定しないことです。特に若い先生は、スキルありません。すばらしい成果を上げられるということは、まずありません。そういう認識に立ってですね、教育の営みっていうのは、小さなことの積み上げだと思います。コツコツという言葉が前提になります。スモールステップを繰り返して、積み上げていくという構えを持ってほしい。結果的に無駄であったというふうに感じることもあるかもしれませんが、

この無駄をたくさん経験している教員は、必ずすばらしい、伸びていく教員になります。そして逆に無駄を与えてもらっている子どもたちは、幸せであります。そういう構えを持ってほしい。ある面では、教育は多くの無駄の積み上げではないかなというふうにも思います。

大学と現場との連携のところに少し触れさせていただきますが、いろいろ制度的にディア・ティーチャー・プログラムであるとか、講師塾であるとか、そういう機会がたくさんございます。教育実習という大きな機会もありますが、これらの機会をどんどんどんどん活用して、より強い先生になっていただきたいと思うのですが、現場の先生方から学ぶ機会是非常に有効であります。今、現場でどういうことが起きているのか、どのような力を付けなければならないのかという、現実のことを現場から学んでいく。教育実習から一步も二歩も深めたところの学習をしていく、そのときには結構ずくめの話じゃなくて、失敗例をたくさん聞くことが大切だと思います。失敗から生の学びが生まれてくるのではないかな。

また今度は逆に、大学は様々なデータ、ノウハウを持っておられます。これをそのままにしておくのは、もったいないだろうと。現場の要請に応えながら、現場に還元をしていく、提供をしていく。そういう機能、いわゆる双方向の存在で大学もあってほしい。そういう時代ではないかなというふうに思います。

最後に私からの話でですね、若い先生方にお伝えしたいのは、教員の最大の武器は優しさであるということです。私ここに持って来たんですが、みなさんご存じの『モチモチの木』という本です。この最後の方のページに、じさまと豆太がやり取りする場面があります。じさまが豆太に向かって、「自分で自分を弱虫だなんて思うな。人間、優しささえあれば、やらなきゃならねえことはきっとやるもんだ」と。そういう部分がございます。この場面が私は大好きであります。教員ってというのは、目の前の子どもたちをこの子どうにかしてあげたいと。この子のためにという真の優しさ、本当の意味での優しささえ持っておれば、力強く指導していける、自信を持ってその子に当たっていける、保護者にも接していくことができるのではないかなとそんなふうに思うんです。本当の優しさ、真の優しさというのは、教員としての大きな土台であり、エンジンではなかろうか。このモチモチの木はそこら辺りを示していただいているというふうに思うんです。そこで、畿央大学のスローガンといいますか、建学の精神の「やさしさをチカラに変える」。このことに、私は今お話ししたことがつながっているのではないかなと、強く感じるところであります。以上でございます。

西尾：ありがとうございます。志、しなやかさ、それから厚かましさ、貪欲さ、状況の見方を変える自分への客観性。教員になる学生の時から意識しないといけないことの中の意識の持ち方、あるいは姿勢の問題ですね。スキルではなくて、その前の次元のことを、具体的にお話しいただきました。その中で最後に、本学のスローガン「やさしさをチカラに変える」に触れていただきました。目標を、どう具体的に解釈していくのか。それを普段の過ごし方みたいなものに落とし込んでいくのかというのが、実は一番小学校の現場でも大学でも難しい課題であると思います。そういった辺りで島先生、大学として「やさしさをチカラに」という部分を実践化していくことも含めて、お考えをお話しいただければと思います。

島：はい。今、藤田校長先生がおっしゃっていただいたところ、そこだなと思いますね。特に、好きなだけでは駄目だ。一步踏み出す強い志が大事なんだっていうのは、私が言いたかったところです。そして、そのためには、しなやかさ、たくましさ、貪欲さといったものが、やはり必要ですね。だから、さっきからずっと言っているように、豊かな経験を学生時代にいっぱい経験しましょう。案外、いろんな経験ができます。

しかし、自分から求めなければ、それはできないですから、ぜひやってほしい。友達、あるいは先輩たちとやってほしいとすごく思います。

学校現場では、案外、色々な経験ができる役割というものが経験年数に応じて回ってきます。この前、神奈川に勤めている卒業生と東京駅の前で3時間程飲んだんですが、そのときに、「今、こんな役やってるんです」とか、「今度、主任が回ってきたんです」などと言って、一生懸命やっていました。そのように、どんどん自分からやっていくことが大事です。でも、この前、ニュースでやっていたのは、「君、どここの営業所に行かないかね」って言われたら、「いや、私、やめておきます」っていう若者が増えたっていうことがありました。そうじゃなくてね、一步一步進んでみるということは、ぜひやってほしいなと思います。

それからあと、大学生の時期にできるのは、今言ったように経験を豊かに持っていくということと、得意分野を持つということ、ぜひやってほしいと思います。例えば、国語は得意だ、道徳が得意だとかね。そういうものをぜひ、持ってほしいと思います。これは絶対に、学校現場に出たときに、とても役に立つと思います。その意味で言いますと、本学では来年から「何々の授業をつくろう」という授業を始めます。例えば、道徳の授業をつくろうとか、そういうような授業を四回生でやるんです。そういうようなことで、自分の得意分野を増やすことができたらし、学生には、ぜひ、がんばってほしいなと思います。

それから、授業観を磨くということが大事になってくると思うんですが、そのときに、先ほど藤田校長先生もおっしゃったように、学校現場の先生から学ぶということは、すごく大きなことだと思います。現代教育研究所が学校現場と大学を繋ぐということから考えてみると、そここのところに、要は学校現場の先生を、ぜひ大学にお招きするようなことができたらし、いいなと思うんです。

私は、現在、月1回、道徳の勉強会をやっているんです。現場の先生が毎月30人ぐらい来てくださるんです。そのときに学生も来て、受付の手伝いをしてくれます。そして、勉強会では、各先生方が4、5人で学習指導案をつくるなどの交流をするんです。その中に学生を放り込むんです。ほとんど分かっていないと思います。何が何やら、よう分からん。終わってみても、「どうやった？」って尋ねても、「なんかよう分かりません」って言っていますが、そこで先生方がいろんな話をしていることとか、教えてもらうっていうことを経験することや教えてもらったっていうことの経験が、今度は逆に言ったら、それをまた後輩に教えていくとか、学校現場に入ったときも、教えてもらったことを実践し、次の人に伝えていく。先ほどの神奈川の卒業生が、今、2年目を迎えています、「初任者が学年に入ってきたんです」って言っていました。だから、先輩としてやってるんですよ。「大丈夫なん、君？」って言ったら、「大丈夫です」って言っていました。こうして、教えてもらってまた教えていくというようなことを、ぜひやってほしい。このためには、足を一歩踏み入れるということと、ぜひ学校現場の先生方が学生に話をしてやってほしいと思います。そのときに、楽しい話だけでなく、先ほど藤田先生がおっしゃっていたように、しんどい話もしてほしいと思います。ただ、しんどい話ばかりだと、学生は教職をやめようと思ってしまうから(笑)、しんどいのを今度はどう乗り越えたといった話も、ぜひしてあげてほしいと思うんです。学生は、目を輝かせて聞くと、思います。そういう機会を、現代教育研究所が窓口というのか、ツールとなればいいかなとすごく思うところです。

今度は逆に、学校現場にとってどうなのかというところですが、ここで私はさっきも言いました、ぜひ学校現場に研修の文化をつくるのがいいと思うんです。教員が一枚岩になるための研修文化です。最近、中学校によく行きます。最近、中学校で、道徳の時間を共通テーマとして研修する学校がすごく増えてきているんです。なぜかと言うと、数学の授業で一枚岩になることはできないです。そうでしょ？数学の先生が、

「ああ、これ解の公式どうかな？ ねえ？」とか言って、体育の先生に言ったときに、体育の先生は「いや、そら、分からん」という話になりますが、道徳の授業だとみんなで考えるんですね。おもしろいのは、それで何が良かったかと言うことです。ちょっと道徳の宣伝になってしまいますが、この前、ある中学校の研究大会で、1人ずつ発表されたんです。おもしろかったのは、「道徳教育に取り組んで、生徒理解が深まりました」っていうんですね。道徳の授業をして、生徒理解が深まった。二つ目は、「数学の時間が変わりました」っておっしゃってました。そして、もう1つは、「道徳の授業を失敗したことを、職員室で言えるようになりました」って。授業を終えて職員室に戻り、「失敗した」って言ったら、みんなが「どこ、どこ？」と言って、みんなであーだ、こーだ、あーだ、こーだと話し合いの輪ができる。そして、こうすればどうだ、などと、まさに、道徳の授業で一枚岩になれるんですね。現場っていうのは、生徒指導で一枚岩になることもできます。でも生徒指導の一枚岩っていうのは、一枚岩になった瞬間が、プラマイゼロの位置なんですね。問題行動を解決することができて、マイナスの状態だったものが、プラスマイナスゼロに。ところが、道徳の時間で一枚岩になったら、授業が楽しくなってくるし、生徒も乗ってくるし、みんなでわいわいがやがやと、楽しさが出てくるんですね。そうすると、プラスの状態になるんです。

そんな研修をぜひやってほしいと思います。そういう学校は、案外、終わったあとに「打ち上げ」と言って、よう飲みに行つてはります(笑)。そして、そのなかで、団塊の世代の先生方と若い世代の先生方とが、一緒に取り組みますから、そのノウハウを若い者に伝えることができるんです。そして、そういう研修に対して、私たち大学の者は、いくらかでも支援ができます。できる範囲で、ですよ。

そして昨日も、授業が終わったあとに、道徳の話だけじゃなくて、学級経営の話をしたんですね。そして、あとで校長先生に、「若い先生方に、こんなことを言っておきました」と校長先生に伝えたら、「いやあ、そのことは、いつも私が言うてんねんけどな」ということがあったんです(笑)。しかし、こうして、違った人から聞くということも、すごくいいんです。「あつ、それ、校長先生からも言われています」っていうことをね。そういった意味で、研修をやることによって、一枚岩になることができるし、ベテランの先生方のもっているノウハウを継承していくということを、ぜひやっていただくことによって、学校がチームになっていくと思う。それを私たちは、支援できると思うんです。

大学と現場をつなぐ現代教育研究所は、その支援をやっていく使命があると思うんです。そして、とにかく、楽しくやるということを合言葉にしながら、つながっていくことができたかなというふうに思います。

西尾：ありがとうございました。その中学校の先生方の道徳の研修会とか、おもしろいなと思うのは、もともとつながりが無いと思っていたところに作ってしまったみたいなのところがありますよね。中学校の教員は担任も持っていますけども、それぞれ教科担任ですから、仕事の内容として学級経営や生活指導の他にはつながりがないように見えます。そこに教科ではないですが、学習活動のつながりをつくる。いわゆる接続器とか、ジョイントみたいなものですね。それぞれ独立したものどうしが直接つながるんじゃなくて、その間につながぐものを置いたっていう発想は、非常に興味深いです。そういうつながる場を自分たちでつくって、そこで研修文化とか風土をつくる。あるいは、島先生のお話にもありました得意科目をつくり、一つの内容領域を詰めるという部分については、これはある程度、大学側の得意分野かなというところですよ。ですので、そういう大学の専門性を生かして、現場の先生方の研修、あるいは研究の活動に貢献することで、先生方の負担をシェアし、先生方の力量形成に私たちは貢献できる可能性があると考えられます。そうすることが、

やがて、本学の卒業生が現場に出たときに、教えていただけるような環境になっていったりする。そして、また若手が育っていくようになって、というふうに、どんどんつながっていく。つながりがつながりを生むことになっていくんじゃないかっていうことが、研究所が期待しているという話でした。

藤田先生からは若手教員が向き合っている課題を解決するために、一つ目標のことであるとか、あるいは意識とか姿勢の問題といったものをお話いただきました。島先生からは、この研究所が、大学と現場の連携のコーディネートみたいなものを含めて、どうつながっていくのかっていうことを具体化していこうというお話がありました。私も所長として、この研究所自体が、大学の機関というだけではなく、大学と現場をつなぐ接続器のような形で、どちらからもつながっていけるような役割を担えればいいのではないかと考えています。

最後は行政の立場として、本研究所のテーマ、それからシンポジウムのテーマの「教師としての資質能力を育てる」ということにかかわって、大学と現場はどう協働できるのかということについて、中岡課長様にご助言いただきたいと思います。

中岡：先ほど、現場の立場ですね、藤田先生がお話しされました。藤田先生は普通の先生じゃないですよ。先ほど、教育者表彰を受けられたっていう話なんですけど、実は教育者表彰の対象者は高等学校以下、国公立全て含めて150人です。高等学校以下の先生方、大体、年間3万人採用されている中での150人ということで、0.5パーセントの先生方なので、極めて優秀な方々でございますから、話自体に重みがあります。先ほど、島先生のほうから大学と現場との協調、協働していくという中での、この研究所の果たす役割について、おっしゃいました。

実は、大学と現場、あるいは産学官の連携とか、異質なものを、文化が違うものをくつつけるというのは、非常に難しいです。平成22年度に実施された教員の資質能力向上方策の見直し等に係る調査結果では、いわゆる学部段階での教職課程の課題という視点で、学部での教育内容、カリキュラムが学校現場に即しているかどうかといったところを大学と教育委員会と学校長に聞いたところ、即していないと56パーセントの教育委員会、52パーセントの学校長は感じているに對しまして、大学は31パーセントしか感じていないということ。20パーセント以上のギャップがございます。また、担当する大学教員の学校現場の経験が不十分と感じているのは、教育委員会に聞くと61パーセントが不十分。学校長に至っては、64パーセントが不十分だと思っています。しかし大学の方はというと、40パーセント以下でありまして、20パーセント以上の開きがある。

教員養成大学は、今の子どもとか、今の学校が抱える課題から離れて、教員養成大学教育というのは成り立たないだろうということでもあります。しかしながら大学というのは、中世以来、いわゆる知の体系化というのが学問で、その学問の承継が大学の役割だというふうな風土がずっとあるんですね。だから、大学のカリキュラムっていうのは、教授会が独占的に決めますし、学位というのは、大学が出してきたという歴史があります。そういう中で、大学のカリキュラムに物を申していくというのは難しいものがあります。しかし、高齢の先生方が大量退職して、今若い先生方がどんどん採用されておるときはいいんですが、もうすぐ、採用自体が減少してきます。教員養成大学は、現場が抱えている課題に即した教育が行われたいといけない。そうでなければ淘汰される時代になるでしょう。その意味で、教員養成大学っていうのは、もっと学校と繋がるべきであるということが、大命題になろうかと思っています。

現場の先生方も、大学の先生方と一緒に、問題解決を図る。アメリカの教員養成大学では、大学の先生が学校で教えるということもありますし、学校の先生がまた大学に戻られると。そういうふうにグルグル回っておられるんですね。なかなかそこまでいくのは、難しゅうございますので、一つの理想だろうと思うんですけど、大学も学校現場も一緒になってですね、ワークショップに取り組むというようなことをやっていくことが大切になります。

冒頭申し上げましたけども、学校でOJT（組織内教育）の機能が非常に弱まっている時代であります。教員養成を巡る改革の方向性として、今議論されていますのは、修士レベルの免許制度。単なるスクーリングの期間だけじゃなくて、教育委員会、学校現場との連携強化というのを常に意識しています。制度改正とか、あるいはその制度の普及を待つまでもなく、今、何ができるのかということです。大学の先生が現場を知る。現場の先生方は大学の優れた教育研究成果を知るということで、この現代教育研究所は、まさに大学と現場を結びつける中心的な役割を担うということが期待されているんじゃないかなというふうに思うわけです。大学の先生と現場の先生が課題を持ち寄って、解決するための共同研究の場になればいいなというふうに思います。

私の個人的な見解ですが、例えば連携大学院っていう制度があるんですね。連携大学院というのは、研究所を、いわゆる大学のある意味一部分としてですね、大学院の単位を実際研究所で研究したことを大学院の単位にするというようなことがありますけど、学校現場の経験自体が大学院の単位になるぐらいのことをすればですね、おそらくどんどんと、そういった制度自体が普及してくるんじゃないかと考えております。ただこれについては、乗り越えるべき課題と言いますか、大学制度との整理が必要ですので簡単ではないですが、そういったことも自分なりに考えております。

西尾：はい。ありがとうございました。ちょうど時間が終了時刻を指しておるんですけれども、多少5分ほどいただきまして、フロアで質問をしていただけるような方おられましたら、お聞きしたいんですが、いかがでしょうか。終えさせていただいてよろしいでしょうか。

今日はパネラーの先生方、どうも貴重なご意見をありがとうございました。これからの長い時間を考えますと、本当にこの1年はスタートしたばかりで、これから先ほど紹介させていただきました、それぞれ四つの部会が本当の意味で現場の先生方とつながって、大学から、自分たちが出て行く、名前は大学の名前ですけれども、本当に現場に近寄っていくというような考えでもって、取り組んでいかなければいけないと思います。ただその近寄り方は、物理的に近寄るという方法もありますし、オンラインで近寄っていくという方法もありますし、様々な形が考えられるかと思いますので、それもまた今まで大学のほうで蓄積してきたことを元に、さらに大学教育の水準を上げながら、現場の先生方と共に歩めるような研究所にしていきたいと思います。これでシンポジウムを終わります。ありがとうございました。

(5) 記念講演

大阪大学大学院人間科学研究科人間科学専攻 教授 教育学博士 小野田 正利 氏

演題：「モンスターペアレント論を超えて～保護者と向き合う気持ちと教職員の共同性～」

講演の内容に個人情報に関わるものが多数含まれるため、当報告書では割愛。

(6) 謝辞

畿央大学現代教育学部 学部長 白石 裕

本日は現代教育研究所の開所記念行事として、パネルディスカッションと小野田先生のご講演をいただきました。豪華なキャストで、豊かな内容でございました。わたくしはメモを取るのが必死でございました。それぐらい内容のある豊かなお話とシンポジウムをしていただいたと思います。あらためて、藤田先生、中岡様、島先生、それにパフォーマンスを豊かに交えてお話しいただきました小野田先生にお礼申し上げます。

今日お話しいただきましたこと、なんらかの形でいずれ刊行されると思います。

藤田先生からは、若い教師のあり方を教えていただいたと思います。優秀な教員に与えられる文部科学大臣表彰を受賞されたと伺っております。お話を伺って、その一端に触れたと思います。また、島先生は、ご自身の現職教員から大学の教員になられた経験を踏まえて学校現場と大学とのつなぎの部分の大切さを教えていただいたと思います。それから中岡様からは現代教育研究所の歩むべき方向といいますか、教員養成が厳しい状況になっていくと思われる中で、こういう道があるということを教えていただきました。それから小野田先生、私は小野田先生のお話を伺うのは実は2回目なのですが、その都度感動いたします。先生のお話は「保護者と向き合う気持ちと教職員の共同性」についてでありましたが、これは、われわれの大学院のプログラムの中に含めなければならないテーマだと思います。

本日まで出席いただきました教育関係者の皆さま、そして学生の皆さま、地域の方々、本日はご出席いただき、ありがとうございます。教育学部長といたしまして、このようなすばらしい会を持てたことを感謝いたしまして、締め挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

II 現代教育研究所について

1 研究テーマ「教師としての資質能力を育む」について

現代の学校現場では、大量退職と新任教員の大量採用に伴ない、若手教員が教員生活のそれぞれの時期に必要な実践的な研修及び研究の場が求められている。変化の激しいこれからの社会を生きる子どもたちに必要とされる能力の育成には、子どもと教師が学び合う協同的な学習や、子どもの習熟度に合わせた個別学習等、従来の一斉指導からの方向転換が求められています。現代教育研究所は、こうした課題に切り込むべく教員の教職生活を通した資質能力の向上への貢献を主旨とする研究組織をめざし、研究テーマ「教師としての資質能力を育てる」を設定した。

2 研究組織

○教育情報部会

国内外の各種機関・団体による教育に関する答申や提言、調査結果など教育の動向に役立つ情報の収集と分析および提供。本学卒業生や連携地域の教員を対象としたアンケート調査および結果分析による教育現場の実態や課題の把握等。

- ・教育に関する様々な調査結果を収集・提供
- ・アンケート調査の実施や分析についての協力

○教育実践研究部会

教育の動向や現場の課題を踏まえた教授法、学習指導、教材開発等の研究とその成果の収集・整理。

- ・現場の教員、学校、園と本学教員との共同研究
- ・教授法、学習指導、教材開発等の開発・研究及びその検証

○卒後教育部会

教育情報部会と連携した本学卒業教員を始めとする初任者も安心して利用できる実践教材・資料の収集や開発及び提供、研修会や研究活動の支援および場の提供。

- ・教員として活躍する本学卒業生からの要望に基づく教材開発
- ・教材開発や授業研究のための研究会や研究会の実施
- ・本学卒業生の勤務校や勤務地域における講師あるいは共同研究者として人的貢献

○地域貢献部会

地域の教育委員会や学校、園の課題に応えた共同研究や研修会、意見交流等を通じた実践知の蓄積および地域社会への還元。

- ・各種教育関連情報の提供、研修会や交流会等の実施など、地域の教育委員会や学校、園への情報発信。
- ・共同研究の実施、本学教員の派遣、本学教員が開発した教材の活用など、地域の教育委員会や学校、園からのニーズに応える相談窓口として機能。

3 研究の中長期計画

○平成 25 年度開始予定のプロジェクト研究 (H25.3.1 日現在、仮称)

- ・教員養成系大学・学部における地域貢献の取り組みに関する事例研究
- ・図工科の授業づくりに関わる研究
- ・各教科等の教育情報化に関わる研究
- ・英語科学学習指導に関わる研究

○年次ごとのシンポジウムやワークショップの計画と実施

平成 25 年度は 8 月 8 日 (木) にワークショップを実施予定。

テーマ「学びを結ぶ」(詳細はウェブページで公開)

○研究所ウェブサイト (<http://www.kio.ac.jp/rime/>) を通じた教育情報や研究の成果の公開

Ⅲ 資料

Ⅰ 卒業生対象アンケート分析についての付記、註及び引用

付記

調査にご協力いただいた本学卒業生の皆さま方に感謝申し上げます。なお、本報告で使用した「教職コンピテンス認知尺度」の項目のもつ弁別力については、事前に、I-T 相関分析 (Item-Total correlation analysis) 及び G-P 分析 (Good-Poor analysis) 等の項目分析より検討済みである。本報告では時間の都合上、割愛した。

註

- (1) 学校・園等の現場を問わず、教育に関わる職を「教職」とし、以降、教職に携わる者を「教員」と総称した。
- (2) これら 14 項目に関する内容妥当性の検討は、教育学及び関連諸学の専門家 5 名 (内 3 名は初等中等教育における教職の実務経験を有する) による合議にて行われた。
- (3) 棄却水準を有意水準ともいう。さて、統計による有意差検定は背理法と言われる論法をとる。つまり「目の前にある差 (値) は偶然に生じた差 (値)」と予め仮定しておいた上で、「偶然とは言えない」という反証を示すことで、最初の「目の前にある差 (値) は偶然に生じた差 (値)」という仮定をくつがえすという論法をとる。この最初の偶然の仮定のことを専門用語で「帰無仮説」という。有意差検定をして、この帰無仮説がくつがえされた場合、「目の前の差 (値) は偶然に生じたのではない」すなわち「有意である＝意味が有る」と認めるのである。ところで、帰無仮説をくつがえす、もしくは、くつがえせないと判定するための基準を設ける必要がある。この基準に相当するのが有意水準である。この有意水準 α の値は、研究者の判断に委ねられている。コンピテンスに関する心理学研究ではこの値を 0.05 と定めているものが多く、本報告も同様に準拠した。後に示す図表に $p < .01$ や $p < .05$ といった表記があり、これらは有意水準を簡略的に示したものである。何れの表記も分析結果 (値) が、本報告者が設定した有意水準 α の基準値 (0.05) 以下のものであることを意味する。つまり、分析結果 (値) がたまたま偶然に生じたのではないことを意味する。
- (4) 因子分析は多変量解析の一つに数えられ、項目の要約を意図した分析方法である。ここでは、教職コンピテンスを測定する 14 項目がどのような潜在因子で構成されているのかをこの分析手法を用いて検討した。因子抽出の計算方法は、主因子法を用い、因子軸の回転方法には、斜交回転の一つであるプロマックス回転を用いた。なお、因子数を決定するための基準は便宜的に、①固有値が 1 以上であること (カイザー・ガットマン基準に基づく)、②固有値の減衰状況、③因子の解釈可能性、等から総合的に推定・判断した。また、項目の採択基準を因子負荷量の絶対値 0.35 以上とした。
- (5) 尺度の妥当性とは、測定された項目が調査したい内容を反映しているか否かという点において、尺度の開発に欠かせられない。本報告では、OECD 1) が提出したキーコンピテンシーに係る 3 つの観点に概ね対応した因子が抽出されたことを以て、テスト理論上の観点の一つである「因子的妥当性」を確認することができた。
- (6) 尺度の信頼性とは、測定された項目の精度もしくは、測定結果の安定性を意味し、妥当性と同様に尺度開発にて、欠いてはならない検討事項である。本報告の前提となる調査は、1 回のみの実施であり、この信頼性を内的整合性の観点から、Cronbach 公式を用い、 α 係数を算出することで検討した。ところで、どの程度の値の α 係数が信頼性を担保したとみなせられるかという問題がある。この問題は、研究者自身の経験が先行しているのが現状だが、コンピテンスに関する先行研究では、本報告で示した係数ならば信頼できると判定しているものが多い。なお、本報告では具体的に提示していないが、因子分析に先立ち、項目分析 (I-T 相関分析及び G-P 分析) を行っている。因子分析の過程でも因子負荷量に一定の基準を設け、基準の範囲内の項目を残し、範囲外の項目を削除するという手続きを採用している。これらの分析は、信頼性を高める一つの方法としてしばしば採用されている。

- (7) 文中に表記した通り、2つの因子として抽出され、1つの因子として抽出されなかったことから、本調査の協力者はこれらの相互関係を独自のコンピテンスと認知していた可能性がある。
- (8) 各調査協力者の尺度及び4つの下位尺度に関する基本スコアは、尺度の合計得点を算出し、この合計得点を項目数で除した値とした。なお、この文中に示したスコアとは、N数分の基本スコアを加算し、N数で除した値を指す。
- (9) 一要因分散分析は、3群以上のデータ比較を行う際によく用いられている。多重比較検定は、Tukey法を採用した。なお、多重比較検定は3群の内、どの群とどの群との間に実質的な差があるのかを検討するために用いられる。
- (10) なお、2年目の教師の統計量は、 $M=1.32$, $SD=0.76$ である。本報告で扱った教職コンピテンスは、発達段階に伴い培われる趣旨の能力と予測し、教師経験年数を妥当性の検討指標の一つとした。しかし、結果は仮説とは矛盾するものであった。本調査協力者は、教職に就き未だ1～3年目を迎えたばかりという意味では、実務経験の浅い教師である。このために経験年数が教職コンピテンスの認知獲得の予測に反映されなかったものと思われる。
- (11) 多変量解析の手法の一つである。与えられたデータから類似する要因同士を集め、一定の基準の下にいくつかのクラスター（塊）に分類する方法である。ここでは、4つの変数をケースとし、ウォード法・平方ユークリッド距離という方法より検討した。結果を示す図4は樹上図と呼ばれ、上にある数字がこの距離を示す。本報告では、距離5及び距離10にて切断した結果に解釈を加えた。
- (12) 相関分析は、変数の双方向の関連の強さを算出する分析手法であり、 $-1 \sim 0 \sim +1$ の範囲の値をとる。相関係数（ r ）が $+1$ や -1 に近づくにつれ、正もしくは負の相関が強いと判定される。なお、相関係数が $+1$ になるということはまずない。なぜなら、この値をとる場合、測定された両変数は同一の概念であるとみなされるからである。なお、相関の強さの判定は、変数が有する特徴に依存するために半ば経験的である。心理学では、田中・山際²⁾が示す判定基準がよく採用される傾向がある。
- (13) 重回帰分析は、説明変数が基準変数に及ぼす規定力を検討する分析であり、説明変数の取捨選択や規定力をもつ説明変数の順位づけを図る場合によく利用される。本報告では、4つの下位コンピテンスが説明変数に相当し、職務ストレスへの対応力が基準変数に相当する。説明変数からの影響力の強さは、有意性のある標準偏回帰係数（ β 係数）から検討され、回帰式全体の説明率（ R^2 ）が有意であることが前提となり得る。なお、本報告の図5の中に示した値が β 係数に相当し、基準変数（職務ストレスへの対応力）の下に記載してあるのが、回帰式全体の説明率を指す。
- (14) このクラスター分析もまた、先と同様の方法を採用した。ただし、異なる点は調査協力者全員をケースとして分類した点にある。この分析により、調査協力者がどのような状態で教職コンピテンスが培われているのかに関する実態（教職コンピテンスの培われ方）を推定した。なおここでは、先に示した図4の構造をヒントにし、2～4の範囲でクラスター数を操作し一要因分散分析-多重比較検定（Tukey法）より検討した結果、クラスター数を3に指定した際、最も解釈可能な解を得たため、このクラスター数を採用した。3つのクラスターはそれぞれ、全ての教職コンピテンスが高い「高様態」及び全ての教職コンピテンスが低い「低様態」、そして、因子分析にて第3因子（F3）に相当する「年齢の近い教職員との相互関係」のみが突出して高い「F3様態」と分類・命名した。

引用

- 1) http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/05111603/004.htm（最終閲覧 2013 年 2 月 16 日）
- 2) 田中敏・山際勇一郎 ユーザーのための教育・心理統計と実験計画法、教育出版、1992.

2 卒業生対象アンケート質問用紙

本アンケートは、平成 23 年度までの卒業生全員に依頼した。理由は少数ではあるが教職以外の学生の状況や課題を把握することと、個人情報の秘匿性を保つためである。ここでは、送付したアンケートの依頼文、卒業生全員対象にした質問用紙、就職状況別の質問用紙を参考資料として公開する。

○依頼文

平成 24 年 8 月

畿央大学教育学部現代教育学科卒業生の皆様へ

畿央大学現代教育研究所

所長 西尾 正寛

現代教育研究所開所にもなうアンケートについて（お願い）

畿央大学教育学部現代教育学科卒業生の皆様、いかがお過ごしでしょうか。

教育の重要性は、学校の範疇に留まらず、一般企業や社会でも増すばかりです。そこで、平成 24 年度、畿央大学は新たに現代教育研究所を開設しました。大学内外の教育機関から発信される情報や資料、教育にかかわる卒業生の課題等を収集・分析し、教育にかかわる現代的課題の解決や発展に貢献できることを目指す研究組織です。本年 12 月には、本研究所の開所を記念して、本学にてシンポジウムの開催を予定しています。

つきましては、卒業生の皆様にアンケート調査の実施をご案内させていただきます。以下の目的と調査内容などをご理解いただき、是非ともご協力いただきますようお願いいたします。

○目 的：シンポジウムで予定しているパネルディスカッションの討議の視点及び本研究
所が今後取り組んでいくべき事業を具体化のための基礎資料の収集。

○調査内容：卒業生の皆様の現在の状況と職務上の成果と課題の把握。

○調査に当たる卒業生の皆様への留意事項

- (1) アンケート結果は、個人が特定されないよう十分配慮し、本研究所の研究目的に応じて統計的に集計したうえで活用させていただきます。
- (2) 本調査の集計結果は本研究所の事業以外に使用せず、公開にも匿名性を保持します。
- (3) アンケート用紙及び集計結果は、研究所研究員以外は見ることが出来ないよう施錠できる場所に保管し、使用後はシュレッダーにより破棄いたします。
- (4) 協力は任意です。アンケートの回答の返送をもって調査への協力の同意を得たものいたします。

これは、卒業生全員に送付し、教育職や一般企業等にかかわらず、本学教育学部を卒業されたすべての皆様の回答をお待ちしています。アンケートは、教育職と一般企業等の共通アンケートと、それぞれの職種のアンケートに分かれています。共通アンケートと職種に合わせたアンケートの 2 つにお答えいただき、平成 24 年 8 月 31 日までに大学に返送してくださいよう、お願いいたします。

なお、本アンケートに関する相談や問い合わせにつきましては、気兼ねなく以下までご連絡下さい。

畿央大学現代教育研究所 所長 西尾正寛 m.nishio@kio.ac.jp

〒635-0832 奈良県北葛城郡広陵町馬見中 4-2-2 / TEL 0745-54-1601 (代)

○ 現代教育研究所開所記念シンポジウム開催について

日時：平成 24 年 12 月 8 日（土）午後 ※詳しい時程は改めてお知らせします。

場所：畿央大学冬木記念ホール

内容：①基調講演：大阪大学大学院人間科学研究科教授 小野田正利氏

②パネルディスカッション：学外教育関係者及び畿央大学教員等

備考：当日はシンポジウム終了後、本学食堂にて懇親会を予定しています。

多くの卒業生の皆様のご参加をお待ちしています。

共通の質問事項です。ご自身についてお答え下さい。

（該当するものに○を付けるか、必要事項を記入してください）

1. 教育学部の____期生である。＜参考：1期生＝平成18（2006）年度入学＞
2. コース
（ ）心理学コース ・ （ ）地域教育コース ・ （ ）教育情報化コース
3. 取得した免許や資格（複数可）
（ ）保育士 ・ （ ）幼稚園教諭 ・ （ ）小学校教諭 ・ （ ）養護教諭 ・
（ ）高等学校情報科教諭 ・ （ ）認定心理士 ・ （ ）社会教育主事
4. 現在の就業状況
①（ ）現在、職に就いている
具体的には⇒（ ）教育（保育も含む）職 ・ （ ）一般企業や自営業等
②（ ）職に就いていない
（ ）進学及び進学の準備中
（ ）家業や家事手伝い ※家業とは、実家が営む商売等を指す
（ ）その他

●次に、大学での授業についてお答えください。

5. 卒業後に「大学での講義や実習が役に立った」と思うことはありましたか？
「役に立った」と思うことのあった科目に全てに○をつけ、どのような場面で役に立ったのかも簡単に記述してください。全科目においてない場合は、「役に立ったものはない」に○を付けてください。

○ 欄	大学での講義や実習	どのような場面で
	a. 教育学関係の科目 教育原理、教育心理学等	
	b. 教養科目：社会、自然、人間文化の理解 くらしと経済、大和の歴史と文化等	
	c. 教養科目：コミュニケーションスキル 英語コミュニケーション、情報処理演習等	
	d. 教養科目：健康とスポーツ スポーツ実習、運動の科学等	
	e. 教養科目：キャリア教育科目 キャリアデザインセミナー等	
	f. 免許・資格にかかわる科目 保育内容の研究、教科指導法等	
	g. 学外実習 見学・教育実習、インターシップ等	
	h. 卒業論文とゼミ	
	i. その他	
	j. 役に立ったものはない	

6. 卒業後、社会に出てから「大学での講義や実習にこのようなものがあればよかったな」と思うことはありましたか？該当するものに全てに○をつけ、具体的な内容や、どのような場面でそう思ったのかなどを簡単に記述してください。ない場合は、「特にない」に○を付けてください。

○欄	大学での講義や実習	具体的な内容など
	a. 教育学関係の科目	
	b. 教養科目：社会、自然、人間文化の理解	
	c. 教養科目：コミュニケーションスキル	
	d. 教養科目：健康とスポーツ	
	e. 教養科目：キャリア教育科目	
	f. 免許・資格にかかわる科目	
	g. 学外実習	
	h. 卒業論文とゼミ	
	i. その他	
	j. 特にない	

7. 今後の生活において、大学院（修士課程）や教職大学院で学ぶことについて、ご自身に該当すると思うものを、○をつけてください。

- ① () 職務として命じられるのであれば、学んでみたい。
 ② () 専門的な能力を身に付けたいので、機会があれば自主的に学んでみたい。
 ③ () 現状の研修等とは別の新たな内容や体制であるのなら、学んでみたい。
 ④ () 現状の業務や研修等で十分だと思う。
 ⑤ () 多忙なので、大学院等で学ぶことは考えられない。
 ⑥ () 上記以外で、大学院進学 of 具体的な目標や希望をもっている。
 ⑥と回答された方は、以下に具体的にご記入下さい⇒
 ()

共通の質問はこれで終わりです。

- ・現在、教育（保育を含む）職についている方はピンク色の用紙
 - ・一般企業や自営業等についている方は水色の用紙
 - ・職に就いていない方は黄色の用紙
- の用紙の質問にお答え下さい。

8. ～19. は、現在、教育職に就いている方のみお答えください。

8-1. 勤務先の校種は

- ①（ ） 保育所・園 ②（ ） 幼稚園 ③（ ） 小学校
④（ ） 中学校 ⑤（ ） 高校 ⑥（ ） 中等教育学校・特別支援学校
⑦（ ） 大学、短大、専門学校又は高等専門学校 ⑧（ ） その他（ ）

8-2. 勤務形態は

- ①（ ） 教諭・養護教諭・常勤講師 ②（ ） 非常勤講師 ③その他（ ）

8-3. 勤務歴（ ） 年

9. 以下について、ご自身に該当すると思うものに○をつけてください。

01. 使命感や誇りをもって学級経営や学習指導に取り組んでいる。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
02. 年間の目標をもって学級経営や学習指導・保育に取り組んでいる。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
03. 子どもに対する愛情や保護者に対する責任感をもっている。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
04. 学校・園の教育目標を意識している。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
05. 子どもの基本的人権や家庭のプライバシーなどを意識している。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
06. 子どもの発達段階や個性を理解して接している。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
07. 年齢の近い教職員との人間関係や協力関係はうまくいっている。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
08. 職場で困ったときは年齢の近い教職員に相談する。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
09. 年齢の離れた教職員との人間関係や協力関係はうまくいっている。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
10. 職場で困ったときは年齢の離れた教職員に相談する。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
11. 管理職との職場での人間関係や協力関係（報告・連絡・相談等）はうまくいっている。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
12. 職場で困ったときは管理職に相談する。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
13. ストレスに対応する力がある。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
14. 数値や図、動画等の視覚的資料を生かした教材や教具を積極的に活用して学習指導や保育をする。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
15. 子ども理解のための記録や保護者との連絡にノートや手紙等の記述を活用する。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
16. 学習指導要領や教育要領、保育指針、教科書、教師用指導書等を活用して教材研究をする。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない
17. コンピュータなど情報機器を活用して教材研究や学習指導をする。
（ ） そう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思う ・ （ ） どちらかといえばそう思わない ・ （ ） そう思わない

10. 以下の質問を読み、表に示す選択肢からご自身に該当すると思うものに全て○をつけてください。

①これまでの教員生活において、自身の身に付いていると思われるものはどれですか。

②これからの教員生活において、どんな力をどんな場で身につけたいですか。

選択肢	① 身につ ている	② 身につけたい力と場		
		a. 自学	b. 校・園内 研修	c. 校・園外 研修
a. 教職に対する使命感や責任感				
b. 教科や保育内容に関する知識や教材解釈の能力				
c. グローバル化などの新たな社会的課題に対応する能力				
d. 学習指導や授業・保育づくりの能力				
e. 課題探究型の学習や協働的な学びの指導力				
f. 生活面で子どもに対する指導力				
g. 学級経営力				
h. 他の教員と連携したりチームで対応したりする能力				
i. 保護者に対応する能力				
j. 豊かな人間性や社会性				
k. 常識や教養				

●次に、学外での学びについてお答えください。

11. 大学在学中、大学と近隣教育委員会が実施する「学校インターンシップ」に参加していましたか。

参加の有無と、その理由についてもお答えください。（理由については複数回答可）

①（ ）参加したことがある

その理由⇒a. （ ）他地域のインターンシップについて関心があったから

b. （ ）大学の先生や先輩、友人に勧められたから

c. （ ）大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

d. （ ）採用試験に役立つと思ったから

e. （ ）その他（ ）

②（ ）参加したことはない

その理由⇒a. （ ）興味が持てなかったから

b. （ ）授業や課外活動等が忙しかったから

c. （ ）その他（ ）

11-2. 「学校インターンシップ」での学びは、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「学校インターンシップに参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。（上記11. で①と答えた方のみ、お答えください。）

11-3. 今後の「学校インターンシップ」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、採用試験との関連等、何でも結構です。お答えください。

12. 大学在学中、キャリアセンターと企業が実施する「企業インターンシップ」に参加していましたか。

参加の有無と、その理由についてもお答えください。(理由については複数回答可)

① () 参加したことがある

その理由⇒a. () 一般企業について関心があったから

b. () 大学の先生や先輩、友人に勧められたから

c. () 大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

d. () 職業選択や教職そのものにも役立つと思ったから

e. () その他 ()

② () 参加したことはない

その理由⇒a. () 興味が持てなかったから

b. () 授業や課外活動等が忙しかったから

c. () その他 ()

12-2. 「企業インターンシップ」での学びは、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「企業インターンシップに参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。(上記12. で①と答えた方のみ、お答えください。)

--

12-3. 今後の「企業インターンシップ」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、採用試験との関連等、何でも結構です。お答えください。

--

13. 大学在学中、各地の教育委員会が実施する教師塾等に参加していましたか。

参加の有無と、その理由についてもお答えください。(理由については複数回答可)

① () 参加したことがある

その理由⇒a. () ホームページやポスターを見て関心を持ったから

b. () 大学の先生や先輩、友人に勧められたから

c. () 大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

d. () その自治体の教育に関心があったから

e. () 採用試験との関連に関心があったから

f. () その他 ()

② () 参加したことはない

その理由⇒a. () 興味が持てなかったから

b. () 授業や課外活動等が忙しかったから

c. () その他 ()

13-2. 教師塾等での学び(講義・実地実習等)は、大学での学びとどのような関連がありましたか。

また、「教師塾に参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。(上記13. で①と答えた方のみ、お答えください。)

--

13-3. 今後の教師塾等にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、採用試験との関連等、何でも結構です。お答えください。

14. 在学中の教育実習や学校インターンシップなどの「学校現場での体験」について、

①実施期間や実施時期は適切でしたか。

() 適切だった ・ () 適切ではなかった ・ () わからない

②現場の学校での指導体制や、大学での事前事後を含めた指導は適切でしたか。

() 適切だった ・ () 適切ではなかった ・ () わからない

③今あらためて、「もっと〇〇ならよかった」と感じるのはどのようなことですか。

15. 教育職（保育職も含む）に就いている現在、職場での能力を向上（スキルアップ）させたり自らの悩みを解決したりするために、どのようなものを活用していますか。

① () 勤務先の校・園内研修会

② () 国や都道府県・市町村教育委員会等が行う研修会 ()

③ ()（畿央大学に限らず）大学や大学院、企業やNPO等の民間の団体等が行う講座や研修会

④ () 文部科学省、都道府県・市町村教育委員会等の公式 Web サイト ()

⑤ () 民間教育機関（ベネッセ等）の公式 Web サイト ()

⑥ () 直接会うことが期待できる知人や友人との相談

例 畿央大学の旧知の教員や教職支援センター、大学の友人や先輩、「教師塾」等で得た友人との対話や電話、メール、狭い範囲の友人とのコミュニティサイト

⑦ () Yahoo!知恵袋、Hatena など、匿名で質問のできる SNS（ソーシャルネットワークサービス）を利用する

⑧ () Facebook など実名登録している SNS を利用する

⑨ () 教育関係のテレビ番組や新聞記事、教科書に付いている教師用指導書や視聴覚メディア

⑩ () 書店や図書館、書籍販売サイト等で教育学関係の図書を探す ()

⑪ () その他 ()

16. 卒業生として、成人として、社会人として、どのような立場でも結構ですので、本研究所で取り上げてほしい研究テーマや活動などがあれば自由に書いてください。

（例）教員（卒業生）対象の研修、大学と企業の連携強化、地域の子育て支援など

現在、教育職（保育職も含む）に就いている方へのアンケートは以上です。

ご協力ありがとうございました。

畿央大学教育研究所研究員一同

○一般企業や団体での仕事、自営業に就いている卒業生対象の質問用紙（4P）

17. ～23. は、現在、一般企業や団体での仕事、自営業に就いている方のみお答えください。

17-1. 勤務先の業種は

- ① () 事務職（一般・総務事務、営業事務、経理事務、秘書・受付など）
- ② () 事務系専門職（税務・財務・法務、人事、企画・広報、コンサルタント、FP など）
- ③ () 営業職（営業、企画営業、MR、テレフォンセールス、顧客管理、市場調査、総合職など）
- ④ () 研究・開発職（製造、建築・土木、電気・電子・機械、IT・ソフト関係など）
- ⑤ () 専門職（講師・インストラクター、通訳など）
- ⑥ () クリエイティブ職（Web系、CG系、ゲーム、音楽、ファッション、広告・出版など）
- ⑦ () 技術職（栄養士、設計技術者、施工管理者、インフォマーティクス、CADオペレーター など）
- ⑧ () 作業職（工場内作業、警備・保安など）
- ⑨ () サービス・販売職（販売、接客、ホテルスタッフ、添乗員、アミューズメントスタッフ、イベントスタッフ など）
- ⑩ () 医療・福祉関連職（理学療法士、保育士、医療事務、ヘルパー、介護職、支援員、看護師、保健師、助産師など）
- ⑪ () 公務員（国家公務員、地方公務員、警察官、消防官など）
- ⑫ () その他

17-2. 雇用期間は

- ① () 常時雇用（定めがない、もしくは4カ月以上）
- ② () 臨時雇用（1カ月以上4カ月未満） ③ () 日々雇用（1カ月未満）

17-3. 勤務歴 () 年 ・ ヶ月 ※17-2 で①と答えた方のみお答え下さい。

17-4. 雇用時間は

- ① () フルタイム（週に35時間以上） ② () パートタイム（週に35時間未満）

18. 以下について、ご自身に該当すると思うものに○をつけてください。

- 01. 使命感や誇りをもって業務に取り組んでいる。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 02. 年間の目標をもって業務に取り組んでいる。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 03. 仕事内容に対する情熱や愛情や、顧客に対する責任感をもっている。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 04. 企業や団体の目標を意識している。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 05. 顧客のプライバシーや個人情報の管理について意識している
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 06. 顧客の特性や個性を理解して業務にあたっている。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 07. 年齢の近い同僚との職場での人間関係や協力関係はうまくいっている。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 08. 職場で困ったときは年齢の近い同僚に相談する。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 09. 年齢の離れた同僚との職場での人間関係や協力関係はうまくいっている。
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない
- 10. 職場で困ったときは年齢の離れた同僚に、
() そう思う ・ () どちらかといえばそう思う ・ () どちらかといえばそう思わない ・ () そう思わない

11. 上司との職場での人間関係や協力関係（報告・連絡・相談等）は
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
12. 職場で困ったときは上司に相談する。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
13. ストレスに対応する力がある
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
14. 数値や図像等の視覚的資料を生かした資料を作成する。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
15. 顧客を理解のための記録や顧客との連絡にノートや手紙等の記述を活用する。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
16. コンピュータなど情報機器を活用して業務を行う。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない

19. 以下の質問を読み、表に示す選択肢からご自身に該当すると思うものに全て○をつけてください。

- ①これまでの社会人生活において、自身の身についていると思われるものはどれですか。
 ②これからの社会人生活において、どんな力をどんな場で身につけたいですか。

選択肢	① 身についている	② 身につけたい力と場		
		a. 自学	b. 企業内研修	c. 企業外研修
a 社会人としての使命感や責任感				
b 業務内容に関する知識やスキル				
c グローバル化などの新たな社会的課題に対応する能力				
d 他者と連携したりチームで対応したりする能力				
e 顧客や取引先に対応する能力				
f 豊かな人間性や社会性				
g 常識や教養				

●次に、学外での学びについてお答えください。

20. 大学在学中、大学と近隣企業などが実施する「企業インターンシップ」に参加していましたか？（理由については複数選択可）

参加の有無と、その理由についてもお答えください。

① ☐ 参加したことがある

その理由⇒ ☐ 企業インターンシップについて関心があったから

☐ 大学の先生や先輩、友人に勧められたから

☐ 大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

☐ 就職活動に役立つと思ったから

☐ その他（ ）

② ☐ 参加したことはない

その理由⇒ ☐ 興味が持てなかったから

☐ 希望する業種や職種がなかったから

☐ 授業や課外活動等が忙しかったから

☐ その他（ ）

20-2.「企業インターンシップ」での学びは、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「企業インターンシップに参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。(上記 20. で①と答えた方のみ、お答えください。)

20-3. 今後の「企業インターンシップ」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、就職活動との関連等、何でも結構です。お答えください。

21. 大学在学中、大学と近隣教育委員会が実施する「学校インターンシップ」に参加していましたか？参加の有無と、その理由についてもお答えください。

① () 参加したことがある

その理由⇒ () 他地域のインターンシップについて関心があったから

() 大学の先生や先輩、友人に勧められたから

() 大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

() 就職活動に役立つと思ったから

() その他 ()

② () 参加したことはない

その理由⇒ () 興味が持てなかったから

() 授業や課外活動等が忙しかったから

() その他 ()

21-2.「学校インターンシップ」での学びは、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「学校インターンシップに参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。(上記 21. で①と答えた方のみ、お答えください。)

21-3. 今後の「学校インターンシップ」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、就職活動との関連等、何でも結構です。お答えください。

- ① () 勤務先や関連グループ等で行われ、業務命令が発令される研修会
- ② () 勤務先や関連グループなどで行われ、業務命令が発令されない研修会
- ③ () 勤務先や関連グループとは関係のない団体で行われ、業務命令が発令される研修会
- ④ () 勤務先や関連グループとは関係のない団体で行われ、業務命令が発令されない研修会
- ⑤ () (畿央大学に限らず) 大学や大学院が行う講座や研修会
- ⑥ () 国の機関、都道府県・市町村等の公式 Web サイト
- ⑦ () 民間企業機関の公式 Web サイト
- ⑧ () Yahoo!知恵袋、Hatena など、匿名で質問のできる SNS (ソーシャルネットワーク・サービス) を利用する
- ⑨ () Facebook など実名登録している SNS を利用する
- ⑩ () 対面であったことのある友人や知人に相談する
- ⑪ () テレビ番組や新聞 (含む専門紙) などの記事や DVD 等の視聴覚メディアを利用する
- ⑫ () 業務に関係した図書を探す
- ⑬ () その他 ()

--

畿央大学教育研究所研究員一同

24. ～31. は、現在、職に就いていない方のみお答えください。

24. 卒業後、現在の状況は

- ① () 大学院に進学 → ※専攻は ()
- ② () 専門学校に進学 → ※専門分野は ()
- ③ () 教職に就くことを目指して勉強中または講師となるために待機中
- ④ () とくに教職にはこだわらず就職活動中
- ⑤ () 家業や家事の手伝い
- ⑥ () 専業主婦等、家庭の一員としての役割を果たしている
- ⑦ () その他 ()

25. 以下について、日常生活の中でご自身に該当すると思うものに○をつけてください。

01. 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

02. 物事に進んで取り組む力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

03. 他人に働きかけ巻き込む力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

04. 目的を設定し確実に行動する力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

05. 疑問を持ち、考え抜く力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

06. 現状を分析し目的や課題を明らかにする力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

07. 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

08. 新しい価値を生み出す力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

09. 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

10. 自分の意見をわかりやすく伝える力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

11. 他者の意見を丁寧に聴く力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

11. 意見の違いや立場の違いを理解する力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

12. 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

13. 社会のルールや人との約束を守る力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

14. ストレスに対応する力がある。

() そう思う・() どちらかといえばそう思う・() どちらかといえばそう思わない・() そう思わない

15. 文章や図表による説明を積極的に活用している。(例：商品の取扱説明書等)
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
16. 目的を達成したり問題を解決したりするために文字情報を活用している。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
17. 分量や金額等の数的な情報を積極的に活用している。(例：買い物等)
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
18. 家族や他人を説得するために数的な情報やグラフを活用している。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
19. コンピュータや Web を活用して必要な情報を収集し、活用している。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない
20. SNS などを活用して他の人とコミュニケーションを図っている。
☐ そう思う・☐ どちらかといえばそう思う・☐ どちらかといえばそう思わない・☐ そう思わない

26. 以下の質問を読み、表に示す選択肢からご自身に該当すると思うものに全て○をつけてください。

- ①これまでの社会人生活において、自身の身に付いていると思われるものはどれですか。
 ②これからの社会人生活において、どんな力をどんな場で身につけたいですか。

選択肢	①身に付いている	②身に付けたい力と場	
		a. 自学	b. 教育機関や講座で
a. 社会人としての使命感や責任感			
b. グローバル化などの新たな社会的課題に対応する能力			
c. 他者と連携したりチームで対応したりする能力			
d. 豊かな人間性や社会性			
e. 常識や教養			

●次に、学外での学びについてお答えください。

27. 大学在学中、大学と近隣教育委員会が実施する「学校インターンシップ」に参加していましたか。参加の有無と、その理由についてもお答えください。(理由は複数回答可)

- ① ☐ 参加したことがある
 その理由⇒a. ☐ 他地域のインターンシップについて関心があったから
 b. ☐ 大学の先生や先輩、友人に勧められたから
 c. ☐ 大学の授業とは別の学習機会を得たかったから
 d. ☐ 就職活動に役立つと思ったから
 f. ☐ その他 ()
- ② ☐ 参加したことはない
 その理由⇒a. ☐ 興味が持てなかったから
 b. ☐ 授業や課外活動等が忙しかったから
 c. ☐ その他 ()

27-2. 「学校インターンシップ」での学びは、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「学校インターンシップに参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。(上記27. で①と答えた方のみ、お答えください。)

27-3. 今後の「学校インターンシップ」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、就職活動との関連等、何でも結構です。お答えください。

28. 大学在学中、キャリアセンターと企業が実施する「企業インターンシップ」に参加していましたか？参加の有無と、その理由についてもお答えください。(理由は複数回答可)

① () 参加したことがある

その理由⇒a. () 一般企業について関心があったから

b. () 大学の先生や先輩、友人に勧められたから

c. () 大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

d. () 職業選択に役立つと思ったから

e. () その他 ()

②参加したことはない ()

その理由⇒a. () 興味が持てなかったから

b. () 授業や課外活動等が忙しかったから

c. () その他 ()

31-2. 「企業インターンシップ」での学びは、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「企業インターンシップに参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。(上記28. で①と答えた方のみ、お答えください。)

28-3. 今後の「企業インターンシップ」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、就職活動との関連等、何でも結構です。お答えください。

29. 大学在学中、各地の教育委員会が実施する「教師塾」に参加していましたか？参加の有無と、その理由についてもお答えください。（理由は複数回答可）

①（ ）参加したことがある

その理由⇒a.（ ）ホームページやポスターを見て関心を持ったから

b.（ ）大学の先生や先輩、友人に勧められたから

c.（ ）大学の授業とは別の学習機会を得たかったから

d.（ ）その自治体の教育に関心があったから

f.（ ）採用試験との関連に関心があったから

g.（ ）その他（ ）

②（ ）参加したことはない

その理由⇒a.（ ）興味が持てなかったから

b.（ ）授業や課外活動等が忙しかったから

c.（ ）その他（ ）

32-2. 「教師塾」での学び（講義・実地実習等）は、大学での学びとどのような関連がありましたか。また、「教師塾に参加して良かった」と思うのはどのようなことでしたか。（上記 29. で

①と答えた方のみ、お答えください。）

29-3. 今後の「教師塾」にどのようなことを期待しますか。内容、時期、テーマ、就職活動との関連等、何でも結構です。お答えください。

30. 在学中の教育実習や学校インターンシップなどの「学校現場での体験」について、

①実施期間や実施時期は適切でしたか。

（ ）適切だった ・ （ ）適切ではなかった ・ （ ）わからない

②現場の学校での指導体制や、大学での事前事後を含めた指導は適切でしたか。

（ ）適切だった ・ （ ）適切ではなかった ・ （ ）わからない

③今あらためて、「もっと〇〇ならよかった」と感じるのはどのようなことですか。

31. 卒業生として、本研究所で取り上げてほしい研究テーマや活動などがあれば自由に書いてください。（例）大学と企業の連携強化、地域の子育て支援など

現在、職に就かれていない方へのアンケートは以上です。

ご協力ありがとうございました。

畿央大学教育研究所研究員一同

3 現代教育研究所スタッフ紹介

氏名	主な研究内容
現代教育研究所長 西尾 正寛 (にしお まさひろ)	○ 図画工作科の教材開発 ○ 図画工作科における評価と指導のあり方 ○ 若手教員の図画工作科の指導力育成の方法
教育学部長 白石 裕 (しらいし ゆたか)	○ アメリカ学校財政制度訴訟の動向と法理に関する研究 ○ アメリカ教育政策思想に関する歴史的研究 ○ 教育の地方自治に関する研究
現代教育学科長 安井 義和 (やすい よしかず)	○ 位相空間論における空間の被覆性の一般化とその応用 ○ 積空間における paracompact 性の一般化とその応用 ○ 学校安全, 特に不審者対策における具体的方法
岡本 啓子 (おかもと けいこ)	○ 養護教諭のコーディネーション能力育成研修プログラムに関する研究 ○ 養護教諭のフィジカルアセスメント能力育成研修プログラムに関する研究 ○ 学校における医療的ケアに関する研究
島 恒生 (しま つねお)	○ 道徳教育や道徳の時間の指導や教材に関する研究 ○ 特別活動の指導に関する研究 ○ 学級経営の進め方に関する研究
中城 進 (なかしょう すすむ)	○ 日常生活における "生き辛さ" の様態の研究 ○ 日常生活における権力関係や権力闘争の研究 ○ 自己理解と対人関係の研究
西端 律子 (にしばた りつこ)	○ 教育の情報化にともなうデジタル教材の開発 ○ 電子黒板活用法の開発 ○ 情報モラルに関する教材開発
福森 貢 (ふくもり みつぐ)	○ 統計に関する教材開発 ○ 統計に関するソフトウェア開発 ○ 理数系に興味を持ってもらえる工夫 (ロボット, 天体観測など)
三好 環 (みよし たまき)	○ 乳幼児期の心の問題と発達支援に関する研究 ○ 子育て支援およびメンタルヘルスに関する研究 ○ 生涯発達から見たアタッチメントの研究
池田 雅代 (いけだ まさよ)	○ ロマン派のピアノ作品についての解釈と演奏法 ○ ピアノ指導法に関する研究 ○ 女性作曲家の実力と社会的評価について
奥田 俊詞 (おくだ しゅんじ)	○ 子どもが自然現象に直接取り組める理科教材の開発 ○ 遊びやイベントを通じた科学教育の実践 ○ 理科の実験・観察における器具や指導法の改善に向けた研究
粕井みづほ (かすい みづほ)	○ 心理プログラムの実践・開発による子育て支援のフィールドワーク研究 ○ よりよい家族関係構築のためのコミュニケーションに関する研究 ○ 幼児の対人関係能力と行動変化に関する研究
高見 仁志 (たかみ ひとし)	○ 小学校音楽科における教師の力量形成に関する研究 ○ 保・幼・小連携を意識した音楽教育に関する研究 ○ 小学校音楽科授業づくりに関する実践学的研究

氏名	主な研究内容
竹下 幸男 (たけした ゆきお)	○ アメリカ現代小説の文化的・歴史的アプローチからの研究 ○ 19世紀イギリス社会における、マイノリティについての研究 ○ 現代の英米ポピュラーカルチャーについての研究
辰巳 智則 (たつみ ともり)	○ 生涯学習の志向性を育む学習動機づけに関する研究 ○ 学習方略と学習スキル及び学習観に関する研究 ○ 負傷競技者の「こころと身体臨床モデル」の構築に関する研究
古川 恵美 (ふるかわ えみ)	○ 発達障害のある子どもをもつ家族支援に関する研究 ○ 発達障害のある子ども (特に高校生) への支援方法に関する研究 ○ 発達障害のある子どもを担当する教員支援に関する研究
生野 勝彦 (いくの かつひこ)	○ バスケットボールの指導に関する研究 ○ 戦術に関する研究 ○ 体育授業の研究
衛藤 晶子 (えとう あきこ)	○ 小学校学級担任の音楽科指導力育成に関する研究 ○ 教員養成大学における音楽教育に関わるカリキュラム・プログラムの開発 ○ 学校におけるわらわうた教育の研究
大城 愛子 (おおしろ あいこ)	○ スウェーデン幼児教育・保育制度に関する研究 ○ 幼保一元カリキュラムの策定と実施に関する研究 ○ スウェーデン及び日本の子育て支援に関する比較研究
富島 雅子 (とみしま まさこ)	○ 小学校国語科の入門期の指導法に関する研究 ○ 学習活動が生きる学習形態に関する研究 ○ 読み聞かせ・アニメーション・ブッククラブなど読書指導に関する研究
永瀧泰一郎 (ながたけ たいいちろう)	○ 幼児の絵を描く行為と内面世界に関する研究 ○ 異年齢児保育・保幼小連携に関する研究 ○ 幼児教育における保育者の援助のあり方に関する研究
廣瀬よし子 (ひろせ よしこ)	○ 教育改革の先端となる生活科・総合的学習における教師の指導や学習材に関する研究 ○ 生活科・総合的学習による学校教育リノベーションの可能性についての研究 ○ 学校と地域の連携を深めるスクールマネジメントの研究
宮村 裕子 (みやむら ゆうこ)	○ 「学校と地域の連携」や「開かれた学校」のあり方に関する研究 ○ 社会教育行政における官民連携に関する研究 ○ 社会教育施設のサービス提供方策に関する研究
Randy Muth (ランディー ムース)	○ 小学校外国語活動における内容言語統合学習法に関する研究 ○ 南米日系人の文学におけるアイデンティティの構築に関する比較文化的研究 ○ 西洋文学における日本文学の影響に関する比較文的研究
石川 裕之 (いしかわ ひろゆき)	○ 韓国の才能教育に関する研究 ○ 韓国的高等教育に関する研究 ○ 植民地大学に関する研究
深田 将揮 (ふかだ まさき)	○ マルチメディアを用いた教材開発や英語指導法の研究 ○ 小学校外国語活動の効果的な活動や教材開発・研究 ○ 英語の学習方略の研究

※上記研究者以外にも、畿央大学には、健康と教育という人の暮らしにとって最も重要な分野の研究を行っている研究者が多数在籍しております。皆様のニーズや条件に応じて対応いたしますのでぜひご相談ください。

おしえ × まなび

畿央大学 現代教育研究所

平成 24 年度 成果報告書

Contact

畿央大学現代教育研究所 (<http://www.kio.ac.jp/rime/>)

〒635-0832 奈良県北葛城郡広陵町馬見中4-2-2

TEL : 0745-54-1601/FAX : 0745-54-1600

MAIL : soumu@kio.ac.jp

畿央大学現代教育研究所
平成 24 年度 成果報告書

発行日 平成 25 年 3 月 31 日

編集・発行 畿央大学現代教育研究所

〒 635-0832 奈良県北葛城郡広陵町馬見中 4-2-2

TEL 0745-54-1601 FAX 0745-54-1600

<http://www.kio.ac.jp/rime/>

e-mail : soumu@kio.ac.jp

印刷・製本 株式会社 アイブリコム

〒 636-0246 奈良県磯城郡田原本町千代 360-1

TEL0744-34-3030