

在学生から新任教員までの連続した 教員養成・育成プログラムの開発（第一報）

河野 寛，山室 和也，小野瀬 倫也，千葉 昇，青木 聡子

はじめに

教員を志望する学生は、教員養成課程を設置する大学において4年間のカリキュラムを経て教員採用試験をパスし、晴れて新米教師として教壇に立つことでそのキャリアをスタートさせる。

現在このプロセスにおいて、①在学中に十分な実践的指導力を身につけることが難しいこと、②初任期間のリアリティ・ショックを受けての離職、③教員養成を長い目で見たときの大学4年間と初任期間との間で教員養成の断絶などの問題点が挙げられる。したがって、言わずもがなではあるが、初任期間の若手教員が一人前に実践的指導力を有した教員であるはずはない。言い換えると、大学4年間の教員養成期間では実践的指導力を養うには不十分であり、教員採用後もしくはらばらくは教師教育という育成プログラムの継続が必要なことはいうまでもない。本稿では、このような問題に触れながら、「教職履修カルテ」「授業実践力」「メンタルヘルス」をキーワードとして、今後の研究課題としていくつかを取り上げたい。加えて、どのように解決するかを具体的な方法論を示すことで、今後の展望を示したい。

I. 研究の背景

(1) 教員養成の現状と課題

平成18年7月の中央教育審議会答申(2006)において、教員養成課程の総仕上げの科目として「教職実践演習」を設置し、平成20年教職課程の科目履修に対して「履修カルテ」を用いて総括的評価を行うことが義務付けられた⁽¹⁾。就職と同時に実践的指導力を要求される教職特性に鑑みた「教師力」の質的な充実に求めたものである。多くの養成大学は、課程認定委員会で示された「履修カルテの活用方法」を基準としてカルテを作成・運用しており、鞍馬(2010)などがその具体的な活用を挙げているが⁽²⁾、まだ実際には

暗中模索の段階であり、教員養成大学の規模の大小によっては運用スタイルも様々である。鞍馬(2010)は、学生が省察する主体を育成する手段として、履修カルテとポートフォリオの峻別の重要性を述べている。大学によっては「カルテ」ではなく「ポートフォリオ」の名称を使用し、主体的な学習を促進しながら教職指導を行っているケースもあり、適切なスタイルは確立されていない。

そのような中、本専攻もまた独自の履修カルテを作成して運用している(千葉, 2011)⁽³⁾。本専攻が運用している「教職履修カルテ」は、カルテ機能とポートフォリオ機能が一体化したものである。教師には教職基礎、授業実践、生徒指導、学級経営、現場実習、教育動向の6つの領域の充実が求められる(図1)、これらを4年間のレーダーチャートで示すことで、大学での学習を振り返り自己評価を可能にしている(図2)。このような教職履修カルテについては、学生の自己省察を促しつつ、大学教員側が学生の状況を把



図1 教師に求められる6領域

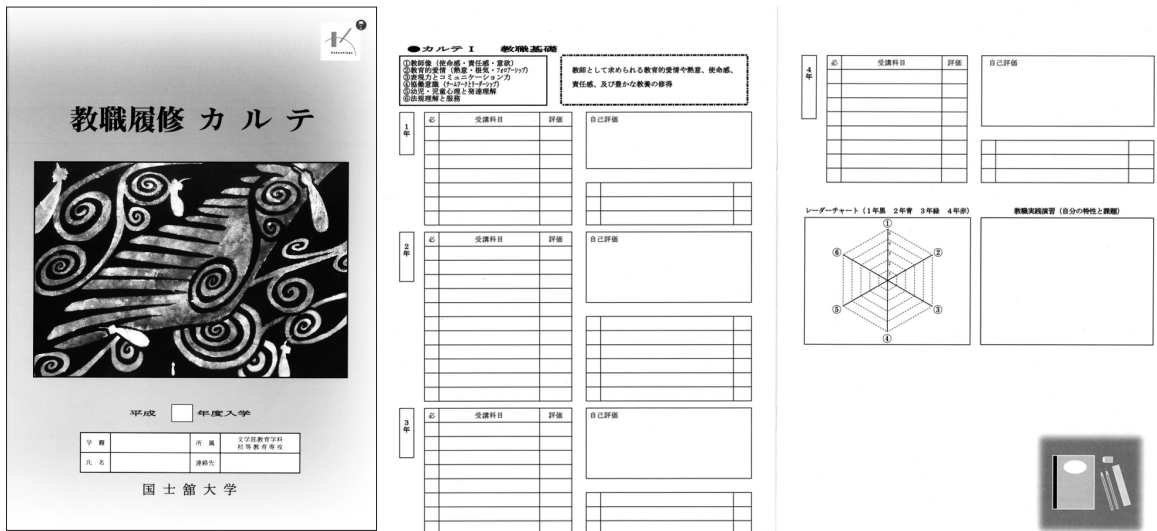


図2 教職履修カルテ

握る上では効果的であると考えられるが、その運用は教員養成の在学4年間で絶たれてしまうため、中期的な教員育成の途切れが生じる。

一方、教育現場は団塊世代の大量退職によって若手教員の採用数が激増する中で、新任教員の離職率も急増している問題がある（増田，2011）⁽⁴⁾。教員養成大学の規模の大小にかかわらず、毎年一定数の教員を現場に送り込むことができているが、採用後の教員育成支援については十分とは言いがたい。このように、教員養成と新任教員の育成の間に断絶があることが中教審答申（2012）でも指摘されている⁽⁵⁾。その断絶がリアリティ・ショックと呼ばれるような教員のメンタル面での課題を引き起こしている可能性は否定できない。新任教員が抱える苦悩には、多忙、子どもへの対応、保護者への対応、職場の人間関係などがあり、その要因には、仕事に対して熱心であること、仕事の無限定性を重視する傾向が高いこと、管理職・同僚関係がかえって追いつめることなどがある。このような苦悩は、教員養成と学校現場とのギャップから生じるリアリティ・ショックの産物と言える。それに対して杉原（2012）は教員養成課程における支援の必要性を以下のように述べている⁽⁶⁾。

近年の教員養成において育成する教員の資質能力として、「学校現場が抱える課題への対応」「実践的指導力」「教員としての最小限必要な資質能力」を重視することが望まれているが、新任教員の苦悩を考慮すると、全てうまくできるようになることには限界がある。そこで教員養成ではこれらの限界に対し、「学校現場における困難な状況の想定」「できないこと」を受容すること」「学校職場を超えた仲間づくり」を学生が行っていくこと・そのきっかけを作る必要がある。

このように養成課程時代からの支援を提唱する動きも見られる。また東京教師養成塾では大学4年生を対象に東京都教育委員会が早い段階から積極的に教員養成をサポートするシステムがあるが、教員養成大学において在学生から若手教員までの連続した育成支援プログラムは存在しない。教員養成大学と学校現場とのギャップを鑑みると、教員養成を大学4年間で見るだけでなく、新任期間3年程度を視野に入れ、教員養成大学が新任期間もサポートするような教員養成・育成の体制が必要であるかもしれない。その場合、大規模な教員養成大学よりも、すべての学生に目が行き届く小規模な教員養成大学のメリットはとて大きく、新任教員を3年程度フォローすることで、新任教員ならではの苦悩や困難を少なからず軽減することが可能になるのではないだろうか。

(2) 授業評価に関して

授業評価に関わる先行研究としては、国語科においては坂本（2012）のTAEによる現象学的分析を用いた研究や⁽⁷⁾、細川（2013）による協働学習的アクション・リサーチの手法を用いた学び合いによる実践的力量形成の研究が挙げられる⁽⁸⁾。細川は、教師学習型アクション・リサーチによって教師が自ら授業を省察することで児童から学び、さらには教師同士が互いの授業を見て、その省察を語り合うことで協働学習的アクション・リサーチが実践的力量形成を促すと述べている。これは、研究室ベースの実証型研究のような客観性を重要視する研究とは正反対で、教師の主観を大事にすることで実証型では統制が難しい交絡因子をすべて組み込むことを可能にする質的研究スタイルの一つである。

また理科においては、生活指導や人間関係の構築などを含めた授業評価の観点として、例えば小倉（2007）の研究が挙げられる⁽⁹⁾。この研究では、理科の授業の評価コメントを「教える事柄を工夫しているか」「効果的な授業技術を用いているかどうか」「生徒の活動を喚起するための工夫をしているかどうか」「良好な学習環境を築いているかどうか」に分類した評価カードに加えて、授業ビデオを視聴後に授業全体を通じた「総合評価票」を用意した。この方法は、授業の時間経過に沿って、教師の教授行動を断片的に評価しつつ、授業者がその授業でねらいとした事項の達成度や、全体を通じての印象など、授業を総合的に捉えて評価することを可能にしている。しかしながら、これらの先行研究はいずれも現職教員の研修に関わる研究であり、教員養成にフォーカスを当てた研究はまだ十分ではない。これらの先行研究を参考に新任教員の授業評価の指標を取り出し、教職履修カルテとの関係性を深く検討しながら、教職履修カルテの充実を図る必要がある。

(3) メンタルヘルスについて

文部科学省の「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」は、平成23年に病気により休職した8544名のうち、精神疾患による休職者は61.7%の5274名に達していると報告した⁽¹⁰⁾。これは平成14年の調査と比較すると2倍に増加している。この数年は減少傾向にあるものの、依然として高い水準である。精神疾患で休職している年代は、40歳代と50歳代が多いが、新規採用教員に目を向けると、病気を理由に離職した教員のうち9割が精神疾患によるものであった。このような新任教員の離職理由から推察すると、在学中の養成では対応できないほど、実際の教育現場と養成課程との乖離があり、リアリティ・ショックが引き金となっていることは明らかである。

このリアリティ・ショックを緩和するために本検討会議でも、セルフケアの促進の必要性を述べている⁽¹⁰⁾。在学中から初任期間に一貫して教職履修カルテを活用することで、自分を客観視し、自己管理に努めることや、ストレスに気づくことで対応を取りやすくすることが重要であると考えられる。しかしながら、新任教員に特化したストレスチェックは充実しておらず、学校現場の安定的な教育活動を担保するためには、新任教員のストレスチェックリストや評価指標の考案は急務であると言える。

(4) 明らかにすべきこと

教員養成・育成の現状において、もっとも障害が生じている箇所は、大学4年間の養成と初任期間の育成との間にある養成の断絶である。この大きな隔たりによって、実践的指導力や授業実践力の不足、メンタル面の弱さからくるリアリティ・ショックといった問題が起こる。本研究では、この断絶を軽減・回避する手段を教職履修カルテに求めた。したがって、連続した養成・育成プログラムの中核は教職履修カルテということになる。この連続した育成に用いる教職履修カルテを開発して、実際に運用することが本研究の最終目的である。さらに、カルテ全般の開発と同時に、断絶を乗り越える手立てとして必要となるメンタル面と新任教員自身による授業評価面の支援をプログラムの中に盛り込み、教職履修カルテにそれぞれの面の自己省察の指標を盛り込んでいく。

そこで、目標達成に向けて3つの部門に分けて研究を進める。

①新教職履修カルテの開発

これまで実施してあるカルテを対象に、教員養成課程におけるカルテが果たす役割を分析する。そして、

教員として1年目、2年目と経過していくごとに、学生時代のカルテと教員になってからのカルテとを比較対照していき、新任教員として学生時代のカルテの有効性と課題を明らかにしていく。これは、カルテを使用せずに教員になった3年目以降の教員（平成25年度卒業生）に対する調査結果との横断的比較からも明らかにする。それらのデータの分析結果を踏まえて、学生対象と新任教員対象とを兼ね備えた「新教職履修カルテ」を完成させる。

②メンタル面の支援

教員養成・育成の連続性を考える上で特に重視しなければならないのは教職1年目のメンタル面の支援である。教育現場では授業実践以外に、生徒指導と保護者対応というストレスの原因と考えられる大きな仕事待ち受けている。この2つに関しては、授業のように事前準備が難しいため、在学中には理論を学ぶ以外に手段がない。この突発的に生じる事象がリアリティ・ショックの根本であると推測される。本研究では、いわゆるリアリティ・ショックを乗り越えるためにどのような支援が必要で、自己省察によってどこまでメンタル面を強化することができるかを、調査・分析によって明らかにする。そして明らかとなった評価指標を教職履修カルテの中に統合させていく。

③授業評価面の支援

その一方で、新任教員の授業実践に対する自己評価についても支援が必要となる。教員の授業観、指導観などがどのように形成されていき、それに自己省察力がどのように関わるのかを分析する。そのために、新任教員に自らの実践を振り返ってもらい、授業実践をプロトコルに起こして客観的に振り返る経験を作り、評価指標を明らかにする。この指標をメンタル面同様に最終的に教職履修カルテの中に統合させる。

(5) 連続した教職履修カルテの効果と意義

上述したように、教員養成課程の4年間と教員になってからの初任期間との間には、依然として養成・育成上の断絶があり、それぞれが閉じた中で教育や研修、そしてそれぞれに対する研究が行われている。その断絶を埋めるものが、今回開発を目指す新教職履修カルテである。このような連続したプログラムの開発研究は、まだ取り組まれておらず、この分野での先駆的な研究と言える。

本研究で開発する新教職履修カルテを中心とした連続プログラムを養成課程段階から

積み重ねることで、実践的指導力のある教員になるまでの断絶を乗り越え、教員になってからのリアリティ・ショックを緩和し、自信を持って教員としての能力を発揮できるようになる（図3）。それは特に、教員になってからのメンタル面や授業評価面における自己省察力を高めることによって実現可能となる。

そして、この構築されたプログラムを系統的に運用することによって、他の小規模教員養成大学における学生並びにその卒業生へのサポートに寄与するだけでなく、大規模な教員養成大学出身の新任教員に対しても在学中からの連続性に配慮した新任教員研修が各教育現場でも実施されることが期待できる。

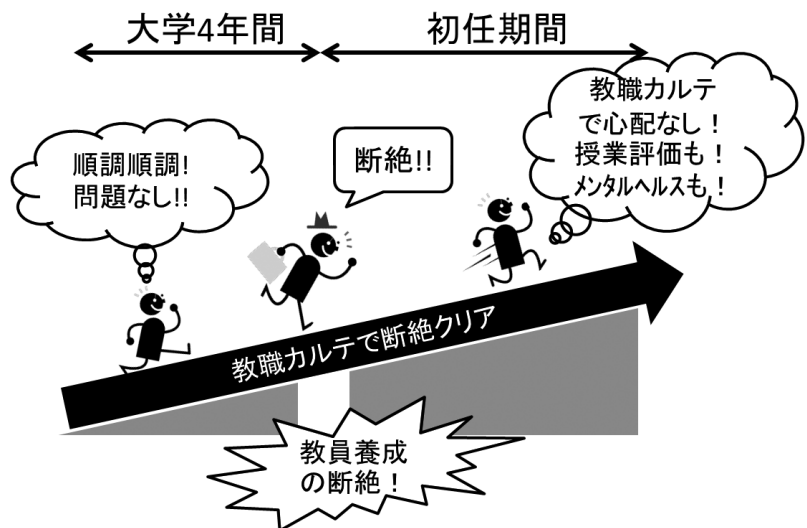


図3 連続した教職履修カルテの効果

表1 カルテ、授業評価、メンタル評価の現状と予定

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	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
平成24年度卒業生 カルテ不使用		← 在学中 →								
平成25年度卒業生 カルテ使用		← 在学中 →		●	●	○△×	○△×	○△×	○△×	○△×
平成26年度卒業生 カルテ使用		← 在学中 →		●	●□	○△×	○△×	○△×	○△×	○△×
平成27年度卒業生 カルテ使用		← 在学中 →		●	●□	○△×	○△×	○△×	○△×	○△×
平成28年度卒業生 カルテ使用				●	●□	○×	○△×	○△×	○△×	○△×
平成29年度卒業生 カルテ使用					●□	○×	○×	○△×	○△×	○△×
平成30年度卒業生 カルテ使用						○×	○×	○×	○△×	○△×
平成31年度卒業生 カルテ使用							○×	○×	○×	○△×

●・・・カルテ評価・分析中 △・・・授業評価予定 ×・・・メンタル評価予定

○・・・カルテ評価予定 □・・・メンタル評価・分析中

表1 カルテ、授業評価、メンタル評価の現状と予定

II. 研究方法とスケジュール

本研究では、①教職課程全体を視野に入れたカルテを研究対象とし、大学生用、新任教員用、それぞれの結果の分析を行い、連続したカルテの完成を目指すカルテ部門、②養成課程から、新任教員へのメンタル面の支援をカルテ項目から特出させて調査・分析するメンタル評価部門、③教職に就いてからの大きな課題となる教科指導をどのように評価していくかを調査・分析する授業評価部門という3つの部門を立てる。表1にカルテ、授業評価、メンタル評価のスケジュールを示した。

(1) 平成27年度のスケジュール

○カルテ部門

分析の対象となる蓄積されたデータは、学生対象のカルテと、教員対象のカルテの2つである。具体的には次のものを対象とする。

①学生対象カルテ：(i) 教職履修カルテが始まった平成22年度に入学した平成25年度卒業生の4年間分のカルテ、(ii) カルテ二期生である平成26年度卒業生の4年間分のカルテ

②教員対象カルテ：(iii) 平成26年度内に実施した教職2年目（平成24年度卒業生：カルテ不使用）対象のカルテ、(iv) 教職1年目（平成25年度卒業生：カルテ使用）対象のカルテ

これらの分析と並行して、平成24年度以降の入学生に対する学生カルテのデータ収集と分析を行う。さらに学生対象カルテ(ii)の平成26年度卒業生への教職1年目カルテおよび教員対象カルテ(iii)(iv)の1年後（教職3年目、2年目）のデータの収集を行う。

また、上記のデータより、カルテ不使用の教職2年目（平成26年度中に調査）・3年目のデータ（平成27年度調査実施）と、カルテ使用の教職2年目とのデータの比較検討を加えながら、学生対象カルテ及び教員対象カルテの項目の検討、カルテの連続性の検討を行う。主に学生が4年間の大学での学びの中で自己評価をどのように行い、どの項目に対しての課題を意識化しているかを探り、教職に就いてからの自己評価とのつながりを分析していく。

本研究は、小規模な養成大学が研究フィールドであり、教員になった卒業生数は大規模養成大学に比べると少ないため、サンプルサイズが小さいことが1つの課題となる。しかしながら、小規模養成大学の利点で卒業生の動向や異動などを東京・神奈川・千葉・埼玉を中心に毎年把握しているため、一定のサンプル数を確保できると考えられる。

○メンタル評価部門

図4に新任教員のメンタルヘルス調査計画を示した。の平成27年度は、教職員としての理想像や教職員間の人間関係の良好さが教員のストレス軽減につながる⁽¹⁰⁾ことを踏まえ、学部4年生を対象に、大学での学びを支える学習環境充実感や、教員としての理想像をもつ機会、対人関係スキルに関する質問紙調査を行う。

また、経験年数1～2年目の教員を対象に、リアリティ・ショック、教師レジリエンス、ストレス疲労蓄積度に関する質問紙調査を行う。さらに、自由記述の分析を通じて、リアリティ・ショックとレジリエンス指標の検討を行う。

○授業評価部門

平成27年度は、授業者が自らの授業を振りかえる際の評価指標について先行研究を踏まえながら検討する。対象とする授業は、教科を中心とする。特に本研究においては国語と理科にその対象を絞って研究を行う。しかし、「学級づくりが出来ている」といった教科指導以前の要素が教科指導の成立には欠かせないことから、カルテの基礎となる複数の項目を含める検討を必要とする。我々が運用する現行のカルテの「授業・保育実践」の中に授業評価を項目として掲げている。授業評価部門では、この項目の細分化および充実を図ることを最も重要な目的に据える。

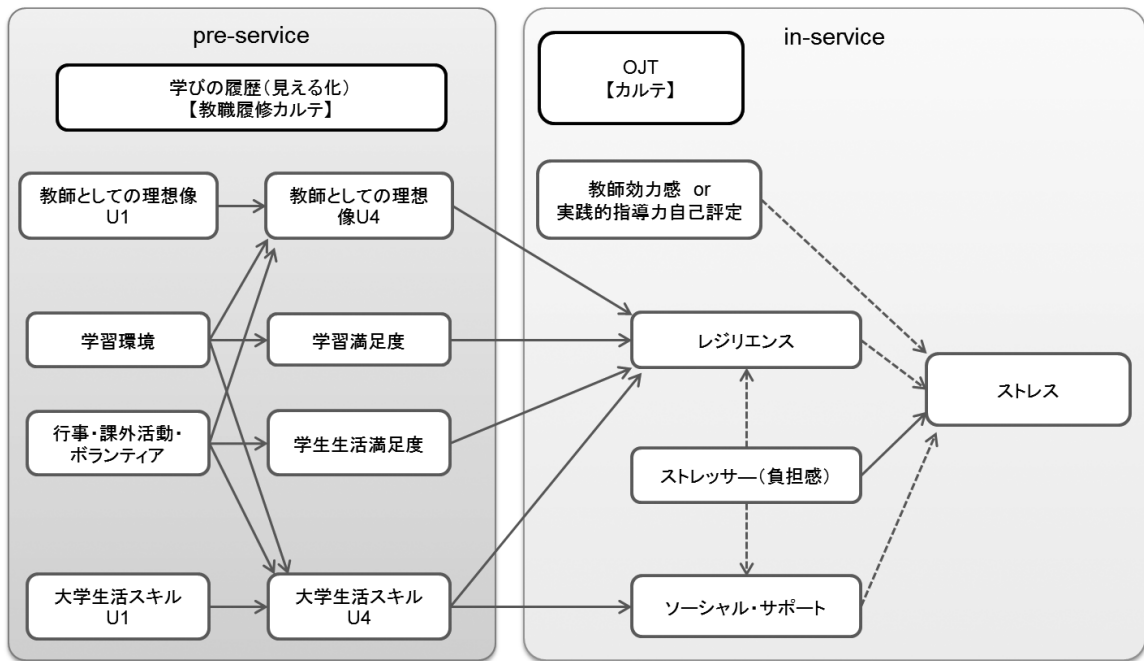


図4 新任教員のメンタルヘルス調査計画

(2) 平成28年度のスケジュール

平成28年度以降は次の通りの計画で研究を進める。最終的に平成30年度には、三つの部門が統合されて「新教職履修カルテ」の完成を目指す。そのカルテは、学生4年間と教職に就いてからの3年間と合わせて7年間のものとなる。在学生独自の項目と教員独自の項目もそれぞれあるが、共通した項目を固めて、メンタル面と授業評価面も加えて、カルテを作成する。これらの3つの部門の成果の進捗状況を調整し、まとめていく。またシンポジウムの開催などで教職履修カルテのコンテンツを深めながら、完成したカルテの公開などの準備をする。

○カルテ部門

平成28年～29年は、継続して調査を行う。その際、この期間にカルテを学生時代に使用しなかった世代と、カルテを使用した世代の1年目、2年目、3年目という比較するデータが揃ってくる。そこで単年度、単世代だけの横断的分析にとどまらず、経年変化としての縦断的变化と、比較対象分析という複眼的な分析を行い、その結果を基に学生用カルテと教員用カルテの見直しを行っていく。

○メンタル部門

平成28年～29年は、前年の指標検討結果を踏まえて、引き続き①学部4年生と、②教職経験1～2年目を対象にした質問紙調査を行う。また、縦断データを分析することにより、大学4年間でのどのような経験がリアリティ・ショックの緩和により大きく寄与するのかを明らかにする。

○授業評価部門

平成28年～29年は検討された指標を用いて教職経験1～2年目教員のカルテをデータとして分析する。この際、補足的に聞き取り調査も行う。平成30年度に教科指導評価指標を完成させる。

平成30年度は、部門ごとの研究というよりは、それぞれの部門の研究成果を統合させて、本研究の最終

目標である学部教職課程から新任教員1年目から3年目まで、連続して自己省察に活用できる教職履修カルテを完成させる。その研究成果は、報告集としてまとめるだけではなく、シンポジウムの開催や、完成したカルテの公開（配布）によって広く教育現場に発表をしていく。特に小規模養成大学の利点を生かし、教職に就いている卒業生に広くこの成果を伝え、そこから各教育現場へと浸透していくことをねらいとする。

Ⅲ. 研究の展望

(1) 教員養成大学と教育委員会との連携・協働

平成27年7月の中央教育審議会・教員養成部会の中間まとめ（2015）において、あらためて教員の育成という観点から、大学における教員養成と教育委員会による研修の断絶が指摘されている⁽¹¹⁾。また教員の養成・採用・研修の各段階において、大学と教育委員会の連携が図られていくことが望ましいため、制度的に担保された具体的な枠組みが必要であるとされている。

大学と教育委員会との連携・協働については、授業評価はもっとも先行して進められている領域かもしれない。大学教員が授業観察等に赴き、改善点などを提案するケースは少なくない。今後は、逆に教育委員会から養成段階の学生に対して、レクチャーや模擬授業を評価するプログラムがあると、双方向の連携・協働につながると考えられる。

また授業評価以外の大学と教育委員会との連携・協働について触れてみると、現職経験者が大学教員に就くケースが挙げられるだろう。校長・副校長経験者が大学教員になることもあり、実態を反映した学級経営や学校経営の理論を養成課程の学生が享受できることは一定のメリットがある。しかし、小学校の教育現場では目まぐるしく変動する社会・環境に対応しながら、その教育スタイルを変容させるため、時間とともに現職経験者の経験が今日の実態と乖離する可能性は否定できない。したがって、大学と教育委員会が連携・協働することで、養成課程では教育現場の生々しい情報・知識・理論を得ることにつながる。養成課程の段階でこのような生きた内容を学ぶことは、リアリティ・ショックを軽減することにつながると考えられる。

(2) 研究遂行上の課題

今年度は研究の計画について、またこの計画に則り実施された内容についての報告をまとめた。本研究を遂行する上で現在までにいくつかの問題点が挙がってきた。第一に、本学の初等教育専攻の卒業生が全員教職に就いていないということである。おおよそ、半数から多くて3分の2程度である。これにより、在学中に蓄えられる教職履修カルテは縦断的研究を実施する上ではサンプルサイズに限界が生じるため、複数年にわたるデータの蓄積を余儀なくされる。

第二に、卒業後の教職履修カルテやメンタルヘルスに関するアンケートへの有効回答率の低さが挙げられる。元来本学の初等教育専攻では少人数教育を特徴としており、その定員も多くないため、有効回答率が少ないことは本研究を遂行する上では、極めて大きな障害となる。ただし、新任教員が何もかも手探り状態で忙しい日々を送る中で、たとえ夏休みや春休みなどの授業期間外であっても教職履修カルテを自己省察しながら記述し、加えてメンタルヘルスのアンケートに答えるにはかなりの負担になることが考えられる。統計処理に耐えられる程度のサンプルサイズを確保するためには、単に教職履修カルテやアンケートを送り、返送してもらうだけでなく、対象の新任教員にとってメリットがある形をとる必要があるかもしれない。

第三に、教職履修カルテの分析方法がある。各学生や新任教員がレーダーチャートを見ながら自己省察をしたコメント欄からどのようにして抜粋して、まとめるかが重要である。教職履修カルテを新たに開発することが最終的な目標であるので、今後カルテに求められるコンテンツを洗い出す作業は慎重に行われる必要があるだろう。

最後に、授業評価の教科についてである。今回は文系と理系それぞれを代表する国語と理科を対象とし

た。しかしながら、同じ文系の国語と社会、理系の理科と算数ではアプローチや評価方法が異なることが予想される。また、図画工作、音楽、体育のような実技系教科に至っては大きな違いがあることは当然かもしれない。このような教科間のギャップについて、我々が提案する授業評価に汎用性を持たせられるかが今後の課題である。

おわりに

本稿は、教員養成・育成の在り方や現状の諸問題について、5名の分野の異なる初等教育専攻の研究者が「教職履修カルテ」「メンタルヘルス」「授業評価」を軸としてチームを組んだ研究組織のキックオフを紹介したものである。国士舘大学初等教育専攻では毎年一定数の教員を輩出してきたが、時代のニーズとして「実践的指導力」がある教員の育成が掲げられており、その対応は在学4年間では難しいのが現状でもある。幸いなことに本専攻の卒業生の離職率は極めて低く、卒業生の教員としての資質は他の養成大学出身者よりも備わっているようである。ただし、めまぐるしく状況が変化する今の時代において、本専攻を卒業した教員のメンタルヘルスが犯されない保証はどこにもない。今後は、単に教員採用試験に合格するだけでなく、「実践的指導力」ひいては強靱なメンタルを有した教員を在学4年間および初任期間3年程度をかけて養成・育成していく必要があるだろう。そのために、本研究で開発する「新教職履修カルテ」を中心とした教員養成・育成プログラムへの期待は膨らむばかりである。

引用文献

- (1) 中央教育審議会 (2006) 「今後の教員養成・免許制度の在り方について (答申)」
- (2) 鞍馬裕美 (2010) 「教職課程における履修カルテとポートフォリオの導入に関する一考察」『帝京大学教職大学院年報』創刊:19-28
- (3) 千葉昇 (2011) 「「教職実践演習」の実践的課題」『国士舘人文学』Vol.43:13-22
- (4) 増田健太郎 (2011) 「初任者教員のストレスを考える」『教育と医学』59, 慶応大学出版会:484-495
- (5) 中央教育審議会 (2012) 「今後の教員養成・免許制度の在り方について (答申)」
- (6) 杉原真晃 (2012) 「新人教員の苦悩に対して教員養成は何ができるか」『山形大学大学院教育実践研究科年報』(3):40-50
- (7) 坂本喜代子 (2012) 「若手教員にとって国語科研究授業の体験はどのような意味があるか」, 『国語科教育研究』全国大学国語教育学会第122回大会発表要旨集:159-162
- (8) 細川太輔 (2013) 『国語科教師の学び合いによる実践的力量形成の研究』ひつじ書房
- (9) 小倉康 (2007) 「優れた小中学校理科授業構成要素に関する授業ビデオ分析とその教師教育への適用」平成15年度～18年度科学研究費補助金 (A) (1) 研究成果報告書
- (10) 文部科学省 教職員のメンタルヘルス対策検討会議 (2013) 「教職員のメンタルヘルス対策について (最終まとめ)」
- (11) 中央教育審議会 (2015) 「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 (中間まとめ)」