

区分	項目	内容
I 大学生への 発信	①学校体験活動の受入体制の充実 予算	学校体験活動に関して、学校（小中高特）の受け入れ体制を柔軟にするとともに、交通費を公費負担するなどの条件整備を行う。 大学では、学生が学校の教員の仕事について理解できるよう、学校体験活動を単位化している。
	②教職に対する学生の不安の解消	教員採用選考試験説明会などで、学生の不安を想定した説明を行う。 学生は教育実習先等で、教職の大変さ・厳しさとともに、丁寧なサポート体制について知ることで不安が和らぎチャレンジへの意欲が形成される。 生活面等の不安まで丁寧に説明されることによって、地元志向の学生に対しても遠隔地の受験を促すことができる。
	③初年次・二年次の学生への教職PR	初年次・二年次の学生に対して、教職ガイダンス、教職履修相談会などの回数を増やし、卒業生で教員になった先輩の話を在学生在が聞く機会を設ける取組や、学生の意識動向の調査などを行う。
	④教職課程の大学内での連携	教職課程を持つ外国語学部、情報科学部を有する大学の特徴を活かして、小学校英語教育の充実、外国籍児童生徒の支援、情報教育への取組などを進められるよう、大学内での連携を求めて教職課程の推進に取り組む。
	⑤新入生の初期オリエンテーションでの教職PR	新入生の初期オリエンテーションにおいて、教職課程に関する説明会を実施し、教職の魅力アピールする。
	⑥教職課程履修者への履修カルテ導入	教職課程履修者に対しては、履修カルテを導入し、目標を明確化するとともに、達成感を与え、継続の意思を高める。特に、学生は教職科目によって得られたものは何か、進路探索に対して何をしたのかを定期的に確認できる。
	⑦教育実習の大幅な見直し	教育実習の期間及び実施時期の見直し（短期集中型ではなく年間あるいは半年間の長期継続型に変更）、あるいは教育実習を教職インターンシップ（単位化）に変更する。
	⑧教育実習の事後指導	教育実習後に教職への意欲が落ちる学生がいるので、教育実習後に、著名な教育評論家等を招いて、教員志望を高める講演をするなどの取組を行う。
	⑨学校現場でのインターンシップの実施	大学4年次に行う教育実習とは別に、大学2年、3年生を対象とした「インターンシップ（数日間の職場体験）」を高校（母校等）で実施する。
	⑩年間を通したインターンシップの導入	週に数時間でも年間を通して学校現場を経験させる。現行の教育実習やインターンシップなどは限られた期間では体感できないことがある。 年間を通して現場を経験することで、時期ごとの教員の仕事や思いを汲み取り、ふとした児童生徒の成長した姿に触れたり、変容に気づいたりできる。 また、学校としても見通しを持って役割を充てることができ、指導や支援がしやすくなると思われる。
	⑪大学生の職場体験の充実	教育実習だけでなく、職場体験として、大学生が学校現場を経験する機会を増やす。大学生にとっては、学校現場を直接見て体験して感じるのが有効である。 学校にとっても、若い大学生を受け入れることによって校内の空気が活性化したり、学生の指導を通して若手教員のリーダーシップやマネジメント力の向上が見られるなどメリットがある。
	⑫大学生の学校ボランティア制度の活用	大学と連携して、大学生の早い段階に、ボランティア（自然と触れ合う活動・レクリエーション活動など）という形で学校現場を経験させて、子どもたちの本質や良さ、子どもたちと触れ合うことの楽しさを感じさせる。 また、同時に受入校において教員としての適性を見極め、質の高い教員の確保に繋げる。
	⑬教師育成プロジェクトの創設	県内又は近隣県の大学と連携して、教師育成プロジェクト（教育育成塾）を立ち上げ、出張授業を行う（大学での単位化）とともに、これを履修し、優秀な成績を修めた受講生のうち、一定の条件を満たしたものに対して、教員採用の優遇措置を取る。
	⑭現職教員と母校の大学の後輩との交流	各大学の卒業生である現職教員が学生に向けて日常の仕事（やりがい等）を語る機会を設ける。私立幼稚園連盟が行っているキャラバン隊の例がある。年齢の近い先輩の生の話は学生には大きな影響がある。
	⑮大学生と若年教員との交流	大学生を対象とした教員採用選考試験説明会などの場で、若年教員（採用3年以内）の生の声を伝える機会を設ける。 教職についてブラックなイメージが広がっており、やりがい・充実感などを直接伝えることが重要である。
	⑯退職教員からの支援	退職教員が自身の教員生活での魅力ある出来事や教育の醍醐味を大学生に話すとともに、模擬授業のような実践的な実習を行う。
	⑰現職教員との交流	学部単位で「教職セミナー」を開催する。 卒業生の教員を招き、教師としてのキャリアの魅力や教職の実際について講演を行う。 学校現場の教員の話聞くことに学生は関心を示し、出席者数も上々である。
	⑱教育関係企画の開催	大学主催・教育委員会主催等の公開シンポジウム、アクティブラーニングのような大小さまざまな教育関係企画を開催する。 大学の授業において、教職経験者や近隣の市教育委員会関係者から現場の声を届ける。 教育関係者の有名人を招待した記念講演などの大型企画に多くの学生が気軽に参加できるようにする。

予算：県の判断でできるが予算措置を要するもの

裏面があります

区分	項目	内容
II 高校生への 発信	⑲ 高校生も含めた教員養成	これまでの各大学での教員養成に加えて、高校生からの養成にも力を入れる。教職に憧れる高校生を増やすことで教員採用選考試験の受験者も増える。
	⑳ 高校生向け紹介・ 宣伝資料の作成 予算	教職の魅力を伝える小冊子を作製し、必要な生徒に配付、説明する。
	㉑ 教員志望高校生への 情報提供・進路助言・ 母校への関心誘導	高校現場の進路指導として、教員に向いている人材を積極的に教員養成系大学、教員の免許状が取得できる大学への進学を勧めていく。また、大学進学後も、高校側に、卒業生が教職に関する相談に乗ることにできる体制（窓口等）を整えていく。
	㉒ 高校での教育系大学進学 セミナーの実施	在校生を対象に、教育系大学の入試担当者を招いてのセミナーを実施する。講師として自校の教員も担当することもある。
	㉓ 進路説明会（中・高）での説明	中学校、高校の進路説明会（学校実施）において、教職の魅力を伝えていく。（従来は、どの学校でも、教職の魅力について、意識した説明は行われていない。）
	㉔ 交流及び協同学習、 介護等体験の充実・ 継続（特別支援教育） 予算	昨今、採用試験の面接や自校初任者、講師の面接で、自らの小中学生時代の障害者との交流及び共同学習や大学での介護等体験がきっかけで特支の教員を志した、という声を多く聞くようになった。地道なことだが、こうした取組を今後も充実・継続させていくことが、特支教員志望者の拡大への一助になると考える。
	㉕ 教員の魅力フェスタの充実	「教員の魅力フェスタ」について、県教育委員会との共催や知事による講話など、内容の充実を図る。県内の教員免許状を取得できる大学でコンソーシアムを作り、高校生を対象に「教員の魅力フェスタ」を開催している。
	㉖ 県立高校の教育コースの拡充	県立高校の教育コースを増やすとともに、受け入れ側の大学でも入試の方法を見直す。大学から講師を派遣する、オープンキャンパスに招くなど、大学と連携した取組を行っている教育コースの生徒は意欲的である。
	㉗ 生徒が憧れを抱く現職教員の 教育活動	教員という職業のジョブシャドウイングをしている存在として生徒を見て、現職教員が日頃の教育活動全般で生徒に見せる姿勢を大事にする。
㉘ 大学ブログでの教職PR	受験生向けの大学ブログにおいて、教職課程の説明や体験談などを掲載する。	
III 社会一般への 発信	㉙ 教職に関する保護者・教員 へのアピール 予算	学生の保護者、高校の教員を対象とした教職の魅力や理解を図るイベントを県が大学と共同で開催する。教員採用選考試験の受験者へのアンケートで、保護者や高校の先生からの助言が受験動機に大きく影響していることが分かった。
	㉚ 県教委による教職のPR	教職の魅力、教員の日常の様子、特色ある現場の取組などを県がホームページやマスコミを通じて広報・宣伝する。教員の不祥事や長時間労働などが報道され、教員のマイナスイメージが先行している。個々の市町村教委の取組には限界がある。
	㉛ 若手教員からのメッセージ	小中高特のそれぞれの学校現場で活躍する若手教員から「教師としてのやりがいエピソード」を募り、県教委のホームページに掲載する。教職に対するネガティブイメージの払拭よりも、ポジティブなイメージを強化する方策に力を入れた方がよい。
	㉜ 共生社会の実現に向けた 取組（特別支援教育）	現在、2020のオリ・パラ開催を契機に、障害のある人の活躍や生活等がマスコミ等で大きくクローズアップされている。今を好機ととらえ、県及び学校が、社会全体に向けて特別支援教育の積極的な発信をしていくことが、共生社会の実現に向けた障害者理解、ひいては教員志望者の増加につながると考える。 特に、昨年度に制度化された高等学校における通級による指導については、障害のない生徒の障害者理解の醸成にもつながることから、今後の拡大を強く希望している。
	㉝ SNSでの発信 予算	フェイスブック、ツイッター、インスタグラム等を使って、主に大学生以下の若年層に向けて発信する。

予算：県の判断でできるが予算措置を要するもの