

大阪教育大学
大阪府教育委員会・大阪市教育委員会・堺市教育委員会

教員養成共同研究コミュニティ 2019年度報告書

●教員養成共同研究コミュニティ

…大阪における教員養成の高度化を目的に、大阪府内の教育委員会と大阪教育大学連合教職大学院が共同で、「教員養成（現職教育を含む）」をテーマに、オール大阪で取り組む共同研究体。

巻頭言

大阪教育大学
副学長 和田 良彦

この報告書は、2019年11月16日に大阪教育大学で開催された、「教員養成共同研究コミュニティ」によるフォーラムの内容をベースに作成されたものです。

まずは、大阪府、大阪市、堺市の教育委員会（以下、3教育委員会という）、並びに本学連合教職大学院の関係者の皆様に、フォーラム開催までに、また、その後も様々な検討を重ねていただき、報告書原稿を作成していただいたことにお礼申し上げます。

「教員養成共同研究コミュニティ」は、3教育委員会に教員採用の人事権を持つ豊能地区教育委員会も加えた平成30年度の「合同拡大連携協議会」において、本学より問題提起を行い、教員養成の高度化を目指す研究を計画・実施する組織として創設されたものです。まず、ワーキンググループを設置し、協働事業として何をするかについて数回協議を重ねました。そして、最初に取り上げるテーマとして、「それぞれの教員育成指標を比較し、その特徴を理解すること」が決定されました。そして、平成31年度からは、共同研究活動を本格化し、研究会を開催して、それぞれの地域の教員育成指標とその活用方法について交流を重ね、前述したように11月にその成果を公開するに至りました。

このフォーラムは、下記の点において、画期的な意味を含んでいると考えています。

第一に、本学と3教育委員会が協働して共同研究を行ったこと、第二に、それを通じて本学及び3教育委員会の相互理解が深まったこと、第三に、本学及び3教育委員会の関係者の教員の資質・能力に関わる理解や実践の質的向上が図られたことです。

今回の協働を促す契機となったのは、平成28年度の教育公務員特例法の改正です。この改正では、教員の資質向上に係る体制を整備するための新たなスキームが提示され、教員等の任命権を持つ教育委員会と大学が協議会を設置し、管理職や教員に必要な資質を定めた指標と、それに応じた研修計画を策定することが要請されました。すなわち、大学における教員養成の段階から、教員としての育成段階、さらには管理職としての養成・育成段階を一体的にとらえて関係者で協議し、研修等も指標に応じて各段階で進めていくことが求められたわけです。

これを踏まえ、平成29年度は3教育委員会それぞれに教員育成協議会が設置され、地元大阪の教育養成を担う大学として、本学からは学部と連合教職大学院から1名ずつ委員として参加し、育成指標の作成に関わってきました。このようにして、大阪府内には、それぞれに特徴のある3つの教員育成指標ができあがったわけです。しかし、よく考えてみれば、大阪は都道府県では狭い地域であるので、子どもの様子に必ずしも大きな違いはなく、育てほしい教員の資質も決定的に異なるわけはありません。そこで、この課題について、共同研究を組織化し、互いの知恵を出し合うことになったわけです。

11月のフォーラムや本報告書の刊行は、共同研究の第一歩にすぎません。今後これを契機として、本学と3教育委員会の連携した取組みを積み上げていき、大阪の教育が質的に発展することを期待しています。

【 目次 】

- 育成指標活用の事例報告
・ ・ ・ P. 1
 - 1. 行政研修における活用（教諭） ・ ・ ・ P. 2
 - 2. 行政研修における活用（管理職） ・ ・ ・ P. 16
 - 3. 学校における活用 ・ ・ ・ P. 32
(順序：大阪府・大阪市・堺市・まとめ)

- 全体まとめ ・ ・ ・ P. 47

- 育成指標と学位プログラム
(大阪教育大学大学院連合教職実践研究科)
・ ・ ・ P. 51

【 育成指標の活用事例報告】

教員研修における指標の活用

—大阪府と市町村の現状と課題—

所属：大阪府教育センター 企画室

氏名：戸出 克彦

1. 活用のねらいと工夫

(1) 平成26年度 初任者等育成プログラム

大阪府教育センターでは、府内全ての教員が「学び続ける教員」であり続けるために、とりわけ初任期から自身に必要と思われる資質・能力について自己診断すると共に、共通の観点に基づく指導教員等による客観的な判断と指導を受けられることにより、多面的に自己を認識できることが重要であると考えた。そこで、平成25年度に「初任者等育成プログラム」を策定し、平成26年度より初任期教員に必要となる資質・能力を示した「自己成長・確認シート」等の活用により、初任者等、指導教員・ミドルリーダー、管理職が三位一体となって初任期教員の育成に取り組めるよう府内に仕掛けてきた。

(2) OSAKA教職スタンダード

さらに、府教育センターでは国に先駆けて、教員等育成指標の前身となる「OSAKA 教職スタンダード」の運用を平成26年度に開始した。これは、教員養成期から初任期・ミドルリーダー、そしてベテラン教職員までを網羅し、それぞれのキャリアステージにおいて求められる資質・能力を明示したものである。府教育センターでは、この指標に基づき研修の体系化を図ると共に、それぞれの研修がどのステージのどの項目に合致しているかを各研修のシラバスに記載することで、府内一人ひとりの教職員が、自らの資質・能力に照らして必要と思える研修を主体的に選び受講できるようにした。

(3) 大阪府教員等育成指標

その後、大阪府教育庁では平成29年度に大阪府教員育成協議会を設置し、それまで府教育センターで活用していた「OSAKA 教職スタンダード」や管理職等に対応した指標である「スクールリーダースタンダード」を見直すと共に、支援学校（学級）の教諭、養護教諭、栄養教諭の職に応じた指標を追加作成した。そして、これらを新たに府教育庁全体で教員等の育成をはかるための大阪府教員等育成指標「OSAKA 教職スタンダード」及び「スクールリーダースタンダード」とした。

いずれの指標も、ねらいは「教員自身によるスキルアップを支援するためのツール」となることである。一人ひとりの教職員が自らのキャリアに応じて主体的・計画的に研修等の受講に取り組み、自らの資質・能力の向上に継続的に取り組めること。そして、その結果として、一人ひとりの教員が日々の教育活動に自信を持って取り組めるようになること。これらをねらいとして、大阪府教育庁は育成指標を作成・活用している。

2. 活用の実際

(1) 次年度の研修計画

このねらいの達成に向けて、府教育センターでは、次年度の研修を計画する際には育成指標に示しているキャリアステージとどの資質・能力をターゲットにするのかという観点で研修を見直すことで、研修の体系的な企画・運営に取り組んでいる。さらに、研修が育成指標のどの部分に合致しているのかを、平成27年度よりシラバス（図1）に明記している。これらにより、研修を選択・受講する教職員にとっては、自らが必要と考える資質・能力を身に付けるのに適した研修が明確となり、自身の強みを伸ばし弱みを克服するために研修を役立てることができるようになった。また、研修を企画・実施する府教育センター指導主事にとっては、各研修のねらいや内容がより明確化され、企画・立案が具体的になっていった。つまり、研修を提供する側と受講する側の双方が、資質・能力の向上に向けた共通の物差しとして育成指標を活用しているのである。

1. 研修名	小学校「国語」授業づくり研修 (研修番号 3062)	OSAKA 教職 スタンダード			
		共通の 指標	第1期	第2期	第3期 第4期
2. 目的	国語科で育成をめざす資質・能力と新学習指導要領の内容や、言語活動を通して資質・能力を育成することをめざした授業の在り方を学ぶことを通して、国語科の授業づくりに関する指導力の向上を図る。	I	1		
		2			
		3			
		4			
		II	5		
		6			
		7			
		III	8		
		9			
		IV	10	○	○
		11	○	○	
		12	○	○	
		V	13		
		14			
		15			

図1 大阪府教育センター研修シラバスの例

(2) 周知について

育成指標を広く周知することも、重要である。そこで、府教育センターでは、初任者・新規採用者研修や10年経験者研修、初任期教員の育成に係る管理職や指導教員を対象とする連絡協議会、さらに市町村教育委員会対象の連絡協議会など様々な機会を利用して「大阪府教員等研修計画」及び「育成指標」についての周知を図っているところである。

さらに令和元年度より、初任者等が自己を振り返る「自己成長・確認シート」（資料1）の項目と初任者等の校内研修を偏りなく実施するための「校内研修シート」の項目を育成指標に示している項目に合わせることで、常に指標に立ち返って資質・能力の向上について考えられるようなシステムに改善したところである。

(3) 市町村の取組

府教育庁調査（平成30年度）によると、市町村教育委員会では各種研修や連絡会等の機会を利用した「研修計画」及び「育成指標」の周知が図られている（図2）。さらに、府教育センターの聞き取り調査によると、校内研修を設定して「研修計画」及び「育成指標」の周知・活用を図った学校や、府教育庁の育成指標をアレンジした独自の育成指標を作成・活用している学校の存在が明らかになっている。

次に、府内の活用事例を幾つか紹介する。

高槻市では、府作成のものを参考にして、市独自で「教員等研修計画」（図3）を策定

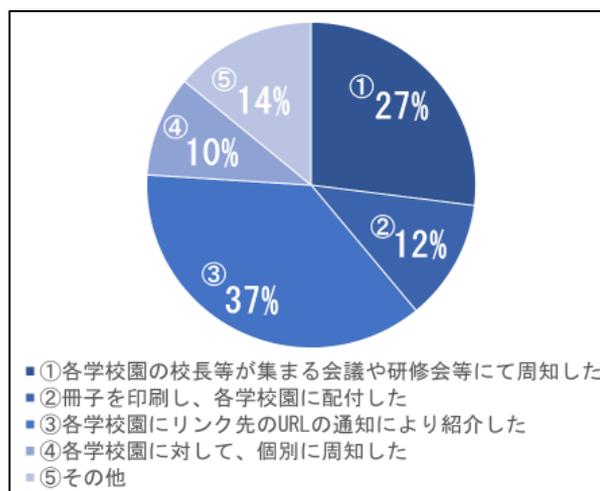


図2 市町村教育委員会による指標の周知

し、市内各校及び法定研修受講者に配付すると共に、教員用パソコンから閲覧・ダウンロードができるようにされている。そして、市教育センター毎月発行の「研修計画」には当該月に実施予定の全研修が掲載され、その全てに育成指標の関連項目が明記して掲載されている。このため、全ての教員が研修と育成指標との関連について、定期的に認識できるよう工夫されているのである。

高石市では、市教育委員会が実施する研修（10年経験者研修の一部）に、公開授業が設定されている。受講者の授業を市教育委員会の指導主事が参観し指導助言を行っているのだが、その際に用いられる「指導助言チェックシート」は、OSAKA 教職スタンダードの項目を参考にして作成されている。このため、全指導主事と管理職が、育成指標に基づく同一の視点を持って研修受講者を指導できる仕組みが作られているのである。

和泉市の鶴山台北小学校では、府が策定した「研修計画」及び「育成指標」の周知と活用を目的とした校内研修が、管理職のリーダーシップにより年度の初めに実施されている。そして、研修計画に掲載している「自己評価シート」を学校独自の「自己分析シート」（図4）に改編し、教職員に活用させている。これらの取り組みにより、一人ひとりの教員が自身の強み弱みを自己分析し、高めたい資質・能力を定めて具体的な行動計画を作成し取り組んでいる。一人ひとりの教員の資質能力の向上が学校力の向上に繋がると捉え、継続的に取り組まれているのである。

これらの事例のように、府教育庁・市町村教育委員会・そして学校が一体となって、これら周知と活用に向けた取り組みを継続して行うことにより、教員自身の資質・能力が高まると共に管理職による人材育成の充実も図られ、結果として大阪府全体の教員の資質・能力が向上していくと期待できる。

3. 活用の充実に向けて

府内一人ひとりの教員までの十分な周知には至っていない現状がある。そこで、各研修の開始時に行う「研修のねらいの確認」の際に、受講者一人ひとりが指標を見て「何を身に着けるのか」や「今後自身がどのように自己の資質・能力の向上を図るのか」等を考えさせる時間を設定する等、府教育センターにおける研修のすすめ方を改善する必要がある。また、令和元年度は「初任者等育成プログラム」の「自己成長確認シート」「校内研修シート」を改訂したが、育成指標の活用をより一層充実させるために「校内研修のすすめ方」などを育成指標との関連を重視したものに工夫・改善していく必要がある。

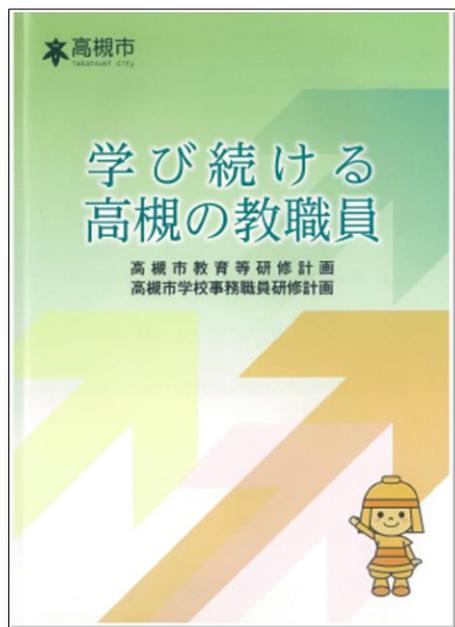


図3 高槻市教員等研修計画

資質・能力 客観的自己分析シート		教員番号	年 次																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
氏名		所属	和泉市立鶴山台北小学校																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
勤務地教員証	第 () 号 () 号 () 号	キャリア	第 () 期																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
		ステージ	()																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
<p>① 自分の強みと弱みを見つける 現在の自分の力を分析（「教員の資質・能力向上に関する指標」で自分の位置を確認）客観的に、公正に分析（大目に見ることや謙虚に見ることはやめましょう）</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
<p>【専門的】</p> <p>【社会的】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学年または職務を異なった場合に比べて達成できている、または達成できている 2. 学年または職務を異なった場合に比べて達成できている、または達成できている 3. 学年または職務を異なった場合に比べて達成できている、または達成できている 4. 学年または職務を異なった場合に比べて達成できている、または達成できている 		<p>② 今年達成したい資質・能力の目標を記入する</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>強み</th> <th>弱み</th> <th>項目</th> <th>強み</th> <th>弱み</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 授業実践力</td> <td></td> <td></td> <td>1. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. 指導力</td> <td></td> <td></td> <td>2. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>3. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>4. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>5. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>6. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>7. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>8. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>9. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>10. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>11. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>12. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>13. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>14. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>15. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>15. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>16. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>16. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>17. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>17. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>18. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>18. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>19. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>19. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>20. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>20. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>21. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>21. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>22. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>22. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>23. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>24. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>24. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>25. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>25. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>26. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>26. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>27. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>27. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>28. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>28. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>29. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>29. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>30. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>30. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>31. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>32. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>32. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>33. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>33. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>34. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>34. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>35. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>35. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>36. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>36. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>37. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>37. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>38. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>38. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>39. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>39. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>40. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>40. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>41. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>42. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>42. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>43. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>43. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>44. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>44. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>45. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>45. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>46. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>46. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>47. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>47. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>48. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>48. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>49. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>49. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>50. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>51. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>51. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>52. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>52. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>53. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>53. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>54. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>54. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>55. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>55. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>56. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>56. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>57. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> <td>57. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>58. 学習指導力</td> <td></td> <td></td> <td>58. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>59. 教材開発力</td> <td></td> <td></td> <td>59. 評価力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>60. 評価力</td> <td></td> <td></td> <td>60. 児童理解力</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		項目	強み	弱み	項目	強み	弱み	1. 授業実践力			1. 児童理解力			2. 指導力			2. 教材開発力			3. 教材開発力			3. 評価力			4. 評価力			4. 児童理解力			5. 児童理解力			5. 学習指導力			6. 学習指導力			6. 教材開発力			7. 教材開発力			7. 評価力			8. 評価力			8. 児童理解力			9. 児童理解力			9. 学習指導力			10. 学習指導力			10. 教材開発力			11. 教材開発力			11. 評価力			12. 評価力			12. 児童理解力			13. 児童理解力			13. 学習指導力			14. 学習指導力			14. 教材開発力			15. 教材開発力			15. 評価力			16. 評価力			16. 児童理解力			17. 児童理解力			17. 学習指導力			18. 学習指導力			18. 教材開発力			19. 教材開発力			19. 評価力			20. 評価力			20. 児童理解力			21. 児童理解力			21. 学習指導力			22. 学習指導力			22. 教材開発力			23. 教材開発力			23. 評価力			24. 評価力			24. 児童理解力			25. 児童理解力			25. 学習指導力			26. 学習指導力			26. 教材開発力			27. 教材開発力			27. 評価力			28. 評価力			28. 児童理解力			29. 児童理解力			29. 学習指導力			30. 学習指導力			30. 教材開発力			31. 教材開発力			31. 評価力			32. 評価力			32. 児童理解力			33. 児童理解力			33. 学習指導力			34. 学習指導力			34. 教材開発力			35. 教材開発力			35. 評価力			36. 評価力			36. 児童理解力			37. 児童理解力			37. 学習指導力			38. 学習指導力			38. 教材開発力			39. 教材開発力			39. 評価力			40. 評価力			40. 児童理解力			41. 児童理解力			41. 学習指導力			42. 学習指導力			42. 教材開発力			43. 教材開発力			43. 評価力			44. 評価力			44. 児童理解力			45. 児童理解力			45. 学習指導力			46. 学習指導力			46. 教材開発力			47. 教材開発力			47. 評価力			48. 評価力			48. 児童理解力			49. 児童理解力			49. 学習指導力			50. 学習指導力			50. 教材開発力			51. 教材開発力			51. 評価力			52. 評価力			52. 児童理解力			53. 児童理解力			53. 学習指導力			54. 学習指導力			54. 教材開発力			55. 教材開発力			55. 評価力			56. 評価力			56. 児童理解力			57. 児童理解力			57. 学習指導力			58. 学習指導力			58. 教材開発力			59. 教材開発力			59. 評価力			60. 評価力			60. 児童理解力		
項目	強み	弱み	項目	強み	弱み																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
1. 授業実践力			1. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
2. 指導力			2. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
3. 教材開発力			3. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
4. 評価力			4. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
5. 児童理解力			5. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
6. 学習指導力			6. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
7. 教材開発力			7. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
8. 評価力			8. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
9. 児童理解力			9. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
10. 学習指導力			10. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
11. 教材開発力			11. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
12. 評価力			12. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
13. 児童理解力			13. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
14. 学習指導力			14. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
15. 教材開発力			15. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
16. 評価力			16. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
17. 児童理解力			17. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
18. 学習指導力			18. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
19. 教材開発力			19. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
20. 評価力			20. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
21. 児童理解力			21. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
22. 学習指導力			22. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
23. 教材開発力			23. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
24. 評価力			24. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
25. 児童理解力			25. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
26. 学習指導力			26. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
27. 教材開発力			27. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
28. 評価力			28. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
29. 児童理解力			29. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
30. 学習指導力			30. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
31. 教材開発力			31. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
32. 評価力			32. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
33. 児童理解力			33. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
34. 学習指導力			34. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
35. 教材開発力			35. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
36. 評価力			36. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
37. 児童理解力			37. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
38. 学習指導力			38. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
39. 教材開発力			39. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
40. 評価力			40. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
41. 児童理解力			41. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
42. 学習指導力			42. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
43. 教材開発力			43. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
44. 評価力			44. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
45. 児童理解力			45. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
46. 学習指導力			46. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
47. 教材開発力			47. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
48. 評価力			48. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
49. 児童理解力			49. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
50. 学習指導力			50. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
51. 教材開発力			51. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
52. 評価力			52. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
53. 児童理解力			53. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
54. 学習指導力			54. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
55. 教材開発力			55. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
56. 評価力			56. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
57. 児童理解力			57. 学習指導力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
58. 学習指導力			58. 教材開発力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
59. 教材開発力			59. 評価力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
60. 評価力			60. 児童理解力																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
<p>③ その力を高めるために具体的な目標を設定し、どういった目標達成（数値）とするかを設定する。</p> <p>・授業力 IV ○</p> <p>・自立自己実現の支援 V ○</p> <p>・学校運営 III ○ (校務分掌)</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	

図4 自己分析シート

資料1 自己成長・確認シート

学校名

名前

月 日 作成

			4月	8月		
授業・ 教科の 指導力	1	内容理解	教科書や学習指導要領の内容についての理解			<p>授業・教科の 指導力</p>
	2	学習指導	子どもの興味・関心を高める教材を考える力			
	3	学習指導	単元のねらいを明確にするとともに、【思考力・判断力・表現力等】を育み、子どもの実態に応じた学習指導案を作成する力			
	4	学習指導	分かりやすい授業をめざした、板書・発問・指示の仕方などの指導技術			
	5	評価	学習に対する評価方法を理解し、学習指導に生かす力			
	6	評価	授業評価シートや他の教員の授業を見て、自分の授業改善につなげる力			
集団づくりに 取り組む力	1	アセスメント	子どもの背景にある家庭環境や成育歴から子どもを理解する力			<p>集団づくりに 取り組む力</p>
	2	課題対応	支援教育に関する基礎的知識を有し、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じて指導・支援する力			
	3	課題対応	学校の生徒指導方針に沿って、多様な子どもへ柔軟・適切に対応する力			
	4	連携・協働	保護者の思いを知り、家庭と連携・協力して子どもを支援する力			
	5	集団対応力	子どもどうしの関係や集団の状況を把握する力			
	6	つなげる力	子どもが自分の思いを出し合い、互いを理解し合う集団を形成する力			
教育への 情熱	1	人権尊重	人権に関する基礎的な知識理解を有し、確かな人権感覚に基づいて子どもに関わる力			<p>教育への情熱</p>
	2	教育相談	子ども一人ひとりを尊重し、子どもと信頼関係を築く力			
	3	教育相談	誠実、公平かつ責任感をもって子どもと接する力			
	4	危機管理	学校の危機管理に必要な知識を有し、学級等を安全管理する力			
	5	学び続ける力	先輩教職員の優れた取組みに学び、自己成長を図る力			
	6	自己改善力	自分の実践を振り返り、課題を見つけて改善する力			
組織の一員 としての力	1	協働性	学校教育目標達成に向けた、組織の一員としての自覚			<p>組織の一員 としての力</p>
	2	同僚性	組織の一員としての役割を認識し、協調性や柔軟性をもってものごとに対応する力			
	3	協働性	他のクラス・学年や分掌等と連携して、自分の担当における教育活動等を円滑にすすめる力			
	4	連携	子どもの多様な教育的ニーズの実現のために連携できる関係機関についての理解			
	5	環境設定	子どもが安心して学習や生活できるように、学級・学校でのきまりを身に付けさせたり、教室環境を整えたりする力			
	6	学級経営	学級の子ども一人ひとりの特徴等を把握するとともに、PDCAサイクルを活用して学級経営等を行う力			
社会人として の基礎的 素養	1	課題解決能力	子どもの課題を把握し、課題解決に向けて他の教職員と相談するなどの行動力			<p>社会人として の基礎的素養</p>
	2	社会性	挨拶、服装、言葉遣い、保護者に対する接し方など社会人としての常識			
	3	法令遵守	教育公務員として法令を遵守した行動			
	4	事務能力	日々の事務的な処理や文書作成について、計画的かつ正確・丁寧に処理する力			
	5	働き方	自らの業務について俯瞰的に捉え、業務の優先順位を考えて効率的に行動する力			
	6	自己管理	自らのストレスと身体の健康について自己管理する力			

4:身に付いている、3:概ね身に付いている、2:あまり身に付いていない、1:身に付いていない

行政研修における活用（教諭）

所属：大阪市教育委員会 教育センター

氏名：小野寺 健

1. 活用のねらいと工夫

(1) ねらい

教員・管理職が担う役割は高度で専門的であるため、研修等を通じて資質の向上を図ることが必須である。そこで、本市では「大阪市教育振興基本計画」や本市教育センターが授業のスタンダードとして掲げている「3つの学bee（まなび）」（「考え、表現する学bee」「話し合う学bee」「めあてを振り返る学bee」）等の内容を取り入れて「資質の向上に関する指標」（以下「指標」）を作成し、教員等の計画的・効果的な資質の向上を図っている。

また、様々な教員が、職責、経験及び適性に応じて活用できるよう、「教員」版、「管理職」版、「養護教諭」版、「栄養教諭」版、「幼稚園」参考版の5種類の指標を作成している。

「管理職」版以外での指標については、横軸に、本市が求める着任時の姿を示した「0（ゼロ）ステージ」、初任教員期である「第1ステージ」、若手教員期である「第2ステージ」、中堅教員期である「中堅教員期」、中核・ベテラン教員期である「第4ステージ」の5段階のキャリアステージを設定し、継続的な学びに結び付ける意欲の喚起を図っている。各ステージの境目については、何年目から何年目といった年数で分けるのではなく、教員一人ひとりの資質や適性、立場等に応じて変動する。縦軸には、「A 基本的資質」「B 子ども理解」「C 学習指導」「D 組織の運営と参画」の4領域を示し、それぞれの領域をいくつかの中項目にわけ、全部で29項目を設定し、それぞれのステージで身に付けるべき資質を示している。

「管理職」版では、横軸を「副校長・教頭」と「校長・園長」とし、縦軸には、「A 基本的資質」「B 学校園経営・マネジメント」の2領域で全25項目を設定している。

このような教員個人としての指標の活用に加え、教育委員会が主催する教職員研修の企画・運営のための活用、学校園組織がOJT・校園内研修における人材育成の指標としての

5年次教員研修				使命・法令	マナー・一般常識	人権課題	学び続ける意欲	省察する姿勢	受容的態度	実態把握	個性の伸長	集団づくり		
めるとともに、高い専門的知識・技能の習得を図る。														
全校園				基本的資質						子ども理解				
研修のねらい	実施月	実施日	ステージ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
職・目的、内容等を理解し、研修に対する意欲の向上を図る。教員として学校組織における役割・業務を自覚し、実践するために必要な知識を習得する。	5	20 27	2	○	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○
、人権教育をより一層深化・充実するために、人権教育をスキル・指導方法を習得する。	7	23 29	2	○	○	○	●	○	○					○
どもの困り感について、保護者の想いから理解を深め、連携する。	7	23 29	2			○	○	○	○					○
教育実践をふり振り返り、成果と校園内における中核的な役割協議を通して今後の課題を明確化し、中堅教員資質向上に方法を習得する。	1	17 20	2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
中学校				基本的資質						子ども理解				
研修のねらい	実施月	実施日	ステージ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
についての研究授業及び研究協議を通して、授業改善に向けた。	9~11	未定	2					○	○					○

図1 「教職員研修計画」(一部)

活用もねらいとしており、この3者を繋ぐものとして、本市の「教職員研修計画」を指標と関連させて作成している。この「教職員研修計画」は、1年分の研修を一覧として示しており、それぞれの研修について、図1のように、研修のねらい、キャリアステージ、対応する指標を示している。指標との関連では、表中の●は研修のねらいの中心となる内容項目、○は研修の内容に含まれる内容項目を示しており、受講者が自らの課題に応じて指標と関連付けながら選択できるようにまとめている。

(2) 工夫

学校現場での指標の活用を進めるため、「『資質の向上に関する指標』活用ガイド」(図2)を作成し、本市の校務支援ポータルサイトに掲載することで、すべての教員の閲覧を可能にしている。活用ガイドでは、まず、各自のキャリアステージを考え、自分自身の短期・長期的な目標を設定し、目標達成に必要な資質を身に付けるためのキャリアプランを立てる必要性を示している。続いて、各キャリアステージのイメージ、ダウンロードについての説明があり、最後に、指標の具体的な活用方法について図表や例示などを交えて詳細に解説している。具体的な活用方法については、年度初めに行う自己評価、内容項目についての行動目標の設定、管理職や先輩教員からのアドバイスのための活用、「教職員研修計画」と関連付けた研修受講における活用、年度末に行う自己評価、次年度のキャリアアップへの活用等の個人としての活用を解説している。さらに、校園内での若手教員研修等のテーマを指標の内容項目から選択したり、指標をもとに学年や教科指導上の課題について話し合うためのツールとしての活用方法も示している。

また、指標の全項目について自己評価を行うとともに、各教員の課題に応じて具体的な行動目標や達成状況を記入する「教師力キャリアアップシート」(図3)(以下「キャリアアップシート」)を作成している。本市では、指標作成以前から、初任から5年目までの教員が毎年「身に付けたい教師力」30項目を振り返って自己評価するために「キャリアアップシート」を年次研修等で活用してきた。平成29年度の指標作成に伴い、「教員」版をはじめとした5種



図2 活用ガイド

年度 教師力キャリアアップシート (教員 第2ステージ)		【 校・園 名前 】		
項目	資質の向上に関する指標	自己評価	行動目標【記入日:〇月〇日】 達成状況【記入日:〇月〇日】	
A 基本的	法令遵守 使命・マナー・一般常識	1 ・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。	2	
	人権課題	2 ・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。	2	
	人権尊重	3 ・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。	2	
	人権尊重	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめ		

図3 教師力キャリアアップシート (一部)

類の「キャリアアップシート」をキャリアステージごとに改めて作成している。新しい「キャリアアップシート」では、データで活用する場合、項目ごとにキャリアステージを選択してカスタマイズでき、教員ごとのオリジナルシートの作成を可能としている。

2. 活用の実際

(1) 各年次研修等での活用

新任教員研修（1年目・2年目）、5年次教員研修、中堅教員研修の各年次研修では、年度初めに「指標」を基にした「キャリアアップシート」で全項目について5段階で自己評価をし、それを基にグループ交流を行い、各教員が課題に応じて目標を設定している。年度の最後の回でも自己評価をし、1年間の実践を振り返る時間を設けている。受講教員からは、『課題研究のまとめ』や『キャリアアップシート』の内容を共有することで、自身の課題が明確になり、次年度の目標を立てることができた。（1年目教員）、「同期の先生と新任研修の2年間を振り返り、自身の成長や失敗、反省を共有でき、とても有意義な協議になった。（2年目教員）」、「自身のキャリアステージについて考えさせられることが多く、目標を持って研鑽に努めたい。（中堅教員）」などの感想がみられた。このように、PDCAサイクルに沿って、自らの課題を明らかにし、その克服のために、次年度にどのような目標を設定するのか、どのような研修を計画的に受講していくのかを考え、見通しを持てるように活用を進めている。各年次研修の最後の回では、自分が自己評価した「キャリアアップシート」を使い、管理職や先輩教員から助言を得るよう活用について紹介している。

また、毎年1月に実施している内定者研修においても指標を活用している。ここでは、本市が求める着任時の姿を示した「0（ゼロ）ステージ」を確認することにより、新任教員としての心構えや自覚を高めるための助けとするとともに、「第4ステージ」までの指標を知ることにより、長期的な教員の在り方についてのイメージを持つことができるために活用した。

(2) 研修内容の見直しへの活用

指標を基にした「キャリアアップシート」による教員の自己評価の結果を、次年度以降の研修内容の改善や見直しに活用している。平成30年度は、新任教員が、年度初めの4月、中間期にあたる8月、年度末2月の合計3回の共通研修時に5段階で自己評価した「キャリアアップシート」を回収して集計・分析し、次年度以降の新任教員研修内容を検討する際の材料として活用した。（図4）

平成30年度 教師力キャリアアップシート（小学校教員 第1ステージ）												
調査人数 152名【事前調査：4月19日 中間調査：8月7日 事後調査：2月7日】												
項目		資質の向上に関する指標				平均	標準偏差	分散	標準化	t値	変化	分析
A 基本的 資質	法令遵守	使命・ 一般マナー	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。	1	3.58	0.76	0.57	0.00	3.37	↑	共通研修1「開講式」において、新任教員に求めるものや教員の職務と勤務条件について講話があった。また、先輩教員からの実務報告を聞き、教員としての責務を自覚させた。 A 事前平均:3.4 中間平均:3.5 事後平均:3.7
		2	・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。	1	3.17	0.78	0.61	0.00	6.95	↑		
	人権尊重	人権課題	3	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解し適切に指導することができる。	1	3.02	0.78	0.60	0.00	5.79	↑	
		人権教育の推進	4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成する集団づくりができる。	1	3.19	0.73	0.54	0.00	3.33	↑	
共通研修7「1年目の成果と課												

図4 教師力キャリアアップシート集計結果（一部）

集計結果としては、事前、中間、事後と研修を受講する回数が増すごとに、「A 基本的資質」「B 子ども理解」「C 学習指導」「D 組織の運営と参画」のすべての領域において達成度の数値が向上しており、校園内研修を含めたあらゆる研修の成果がみられた。一方、4領域の結果を比較すると、校園種によって差はあるものの、「C 学習指導」に関する項目が他の領域より事前、事後ともに低い傾向がみられた。このことから、年度当初に学習指導等に課題を感じている教員が多く、年度末にも1年間を通して成長していることを自覚しているものの、依然として多くの教員が課題意識を感じていることを把握することができ、教科の研修について改善を図ることができた。このように指標の項目についての個々の自己評価を集計して分析することにより、研修内容の見直しに活用している。

(3) 自己評価以外での活用

「校内研修主导者研修」や各校の若手教員リーダーを対象とした「メンター研修」では、自己評価以外での活用を行っている。「校内研修主导者研修」では、自校園の現状を明確に把握し、改善方法について協議する場面で指標を活用した。内容としては、受講者が所属する学校園でさらに高めていきたい領域・項目（縦軸）とキャリアステージ（横軸）を1つずつ選択し、それらがクロスする内容を自校園の課題として明確化し、今後の校園内研修のありかたについて見通しをもつために活用した。「メンター研修」では、メンターが指標の「第1ステージ（新任教員期）」の項目から、各校のメンタリングの課題を明らかにし、課題解決のための方策について考え、交流している。このように、若手教員育成を含め、校園組織としての成果や課題を明らかにするための活用を行っている。

3. 活用の充実に向けて

指標の活用によって、各教員は振り返りと目標設定ができ、日常の教育活動への向き合い方も変容する。目的意識をもって「主体的に」研修に参加して自己研鑽に努められるよう、教育センターとして、より一層指標の活用を進めるための情報を各学校園、各教員へ発信する。令和元年度には、授業力向上のための指導要請により指導主事が学校園で研修する際、指標を用いて指導助言を行うなど、機会を捉えて活用を進めるための発信を行っている。自己評価以外での活用としても、校園組織の課題解決のためのツールとしての有効性を継続して発信する。

また、教員が研修を受講することにより、指標の達成度を測ったり、達成のための見通しを持つことができるよう、研修内容を指標と関連させて整理することが大切である。今後も引き続き「教職員研修計画」に反映させつつ、指標と関連した研修内容とするよう、研修の担当部署とも指標を共有し、より一層の研修の充実化を図る。

指標を基にした自己評価の集約・分析についても継続して実施する。本市では、新任教員研修を2年間かけて実施している。今年度も新任2年目教員の「キャリアアップシート」の自己評価を集約・分析し、同一集団の2年間の変容を経年で把握する。あわせて、今年度は新たに中堅教員研修受講教員に対しても集約・分析を実施し、異なるキャリアステージの教員の実態を把握する。これらの分析結果を活用し、今後、より一層資質の向上に資する効果的な研修内容の構築をめざす。

初任者教員育成のための 「堺市教員育成指標」の活用

所属：堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育センター
氏名：福岡 和歌子

1. 活用のねらいと工夫

堺市では、初任者研修を3年間で行い、継続的に研修を実施している。専門指導員（専門指導員とは、管理職OB等が学校ごとに配置され、訪問指導、支援する指導教員）や指導主事が、各学校園を巡回し、きめ細かな指導を行っている。1年次の初任者教員に対して、教育公務員特例法第23条等の規定に基づき、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させることを目的に実施している。2年次は、「授業研究」を中心として、指導力等のさらなる向上を図ることを目的に実施し、3年次は、自己の課題の改善や、総合的な指導力の向上を目的に実施している。初任者研修の年次と「堺市教員育成指標」（以下、「指標」という。）のキャリアステージの1年次から3年次の「基礎形成期」は合致している。

本市では各キャリアに応じた研修を実施する際、受講者に、指標に基づく自己チェック（到達度の自己評価）を行っている。初任者教員（1年次から3年次）における自己チェックの集計結果の活用については、以下の3点を述べる。

（1）初任者教員本人への提示

初任者教員が自分の課題を把握したり、認識したりするために活用している。1年次は自己チェックを5月、7月、年度末の3回実施している。2年次は7月、年度末の2回実施、3年次は初任者・発展研修閉講式にて実施している。定期的実施することによって、自己の課題や取り組みの成果を把握することができるようにしている。自己チェックをふりかえり、1・2年次については、2学期の目標を設定している。3年次については、自己の今後の課題を把握し、4年次～10年次（向上期）の教師像について知り、ビジョンをもつことができるように活用している。

（2）初任者育成に関わる教員等への提示

初任者指導教員（拠点校指導教員・校内指導教員・専門指導教員）に指標に基づく自己チェックの結果をフィードバックしている。そのねらいは、初任者指導教員が初任者教員の指導に活かしたり、初任者教員の実態に応じて指導の改善を図ったりするためである。「拠点校指導教員・校内指導教員研修」に自己チェックの結果を配付し、初任者教員が困り感をもっている指標の項目について重点をおいて指導の改善計画を立てている。

専門指導員についても同様に、自己チェックの結果をふまえ、定期訪問時に指導するようにしている。また、指標を示しながら、「実践的指導力（授業づくり・生徒指導）」の観点だけでなく、「教員としての資質」、「チームの一員としてのマネジメント力」についても継続的に指導するようにしている。常に指標で示されている教師像を意識して、成長の方向性の指標となるように活用している。

(3) 初任者研修の立案、実施

昨年度の初任者教員の自己チェックの集計結果から、初任者教員の課題意識や現状、ニーズや実態を把握し、初任者研修立案に活用している。また、年度内で実施した同一集団の初任者教員の自己チェックの結果から、年度内であっても初任者教員の实態に即した研修内容になるように改善、充実に努めている。

2. 活用の実際

1年次教員の平成30年度の指標の自己チェックから得られた結果は、授業づくりに関わる項目の自己評価が他の項目よりも低かった。3年次教員についても、同様の結果が得られた。

表1 指標に基づく自己チェック集計表

	項目	5月	2月	(3年次) 閉講式
教員としての資質	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができています。	50.4	89.2	88.5
	子どもに教育的愛情を持って接し、教員として使命感や責任をもって職務を果たすために努力している。	96.1	97.7	96.3
	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している。	92.1	98.5	96.3
	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる。	72.4	92.3	85.3
実践力 (授業づくり・生徒指導)	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力」の育成に向け、校内で作成した指導計画に基づき、適切に実施している。	38.6	85.3	79.1
	子どもの実態把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授業構想している。	63.8	87.7	90.1
	問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流したり、自分の考えをまとめたりする学習活動をしている。	45.7	81.5	78.0
	ICTや様々な教育資源を積極的に活用している。	51.2	73.8	83.2
	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導に活かしている。	40.9	85.4	80.6
	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んでいる。	56.7	86.8	82.7
	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添い、かかわっている。	84.3	97.7	96.9
	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている。	74.0	91.5	88.5
	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている。	82.7	94.6	95.3
チームの一員としてのマネジメント力	子どもとの信頼関係を築き、規律のある学級経営を行うとともに、学年主任等と協力しながら学年経営に参加している。	81.9	93.8	92.6
	様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している。	82.7	96.2	93.7
	組織の一員として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子どもへの指導や職務を遂行している。	82.7	95.4	95.8
	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係に構築に取り組んでいる。	57.5	85.4	82.2

授業づくりについて困難さや困り感を初任者教員は感じていることが分かった(表1)。そこで、授業づくりに関わる研修を昨年度よりも1コマ増やして実施した。授業づくりに関わる「授業のねらいを明確にして、授業を構想している」という項目の自己評価が顕著に低かったため(表1)、研修では、指導主事より「堺版 授業スタンダード」に基づいた授業構想についての講座を実施した。「堺版 授業スタンダード」とは、本市で作成している授業のスタンダードである。教師が教え込む授業から、子どもが考え、表現する授業づくりを行うためのスタンダードである。この講座の中では、学習指導要領も活用した。それは「学習指導要領等の趣旨をふまえ、『総合的な学力』の育成に向け、校園内で作成した指導計画に基づき、適切に実施している」という項目について、1年次教員の自己評価が顕著に低かったためである。「授業づくり演習」という研修のブラッシュアップも行った。

「授業づくり演習」とは、小グループに分かれて、専門指導員や指導主事の指導のもと、指導案を作成し、研究授業、検討会を行う研修である。実践的指導力を向上するためにこの研修を行っている。受講者同士の中の意見交流や専門指導員や指導主事からの指導助言を、今後の自分の実践に活かすことができるように、これまでにはなかった観点シート(図1)を配付し、授業を参観するようにした。また、授業づくりの視点を知るために「学習指導チェックシート(表2)」も配付し、受講者が自己で自分の授業を省察することができるように工夫した。研修受講者の感想として「実践し、反省から次への課題が見つかると思うので、授業が終わるごとに振り返っていきたい」などがあった。

【初任者・発展研修】「授業実践検討会」

観点シート

～授業を見ながら(1)を記入ください。(2)(3)は授業後の協議会で記入します。～

(1) 授業のなかで見つけた子どもたち自身が考え、表現する授業をめざすための観点や本授業での授業者の工夫(学習指導チェックシートも活用する)。

(2) グループ協議・全体協議から出た考え。

○授業のなかで見つけた「子どもたち自身が考え、表現する授業」をめざすための観点や本授業での授業者の工夫

○自分の授業に取り入れようと思ったこと・授業実践を通して学んだこと

図1 観点シート

表2 学習指導チェックシート

学習指導チェックシート			
年月日()		教科【 】	記入者【 】
項目	番号	設問	評価
導入	1	導入時に教師が教師の学習内容や指導事項にられている。	
	2	ノートをもとに児童、生徒自身が教師をよりかえる場面がある。	
学習指導	3	黒板に本時のめあてや課題が書かれている。	
	4	課題(めあて)が具体的にわかりやすい表現で、児童、生徒にとって興味や必要がある。	
	5	児童、生徒が「なぜだろう」「書えてみよう!」「やってみよう!」と書えよう導入になっている。	
本時の展開	6	本時の流れを示し、学習の見直しをもたせている。	
	7	児童、生徒の発言を、指導事項と関連づけて説明している。	
学習指導	8	児童、生徒が自分の考えを書いたり、発言したり、表現したりしている。	
	9	思考、解決のための十分な時間が確保されている。	
	10	個に応じた適切な支援がある。	
	11	児童、生徒が、友だちの意見について考え、自分の考えとの共通点や相違点をもとに話して話している。	
学習指導	12	児童、生徒が、友だちの考えに反応しながら、あだだか聞いている。	
	13	児童、生徒同士が考えを認め合うことによって、自信とやる気をもたせる雰囲気づくりがなされている。	
	14	必要に応じて、ペア・3～4人グループで話し合う時間をとっている。	
学習指導	15	その時刻の学習を通して、分かったこと・発見したこと・できるよることなどを中心、自分の考えで振り返り書きがせたり、道徳問題を解いている。	
	16	学習課題(めあて)との整合性に注意して児童、生徒の意見をまとめている。	
教師の指導	17	児童、生徒の思考を促したり、支援したるするための板書になっている。ICT機器を活用し、児童、生徒の理解を深めるように工夫している。	
	18	全員が静かになってから、教師も児童、生徒も話している。	
	19	丁寧な言葉づかいが話している。	
	20	発問・指示などの始まりと終わりを明確にしている。	

「拠点校指導教員・校内指導教員研修」では、本年度の1年次教員の5月と7月の自己チェックの集計結果を配付している。2学期から重点を置いて指導すべき点について自己チェックの集計結果や5月と7月の結果の変容から考え、指導の「PDCAシート」に2学期からの指導の改善策を記入し、1年次教員への指導の改善を図っている。

受講者から、2学期の指導の重点をおいていく点については、大きく2つの項目があげられた。1つめは、実践力の授業づくりに関わる場所である。他の項目と比べると顕著に自己評価が低かった「問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流したり、自分の考えをまとめたりする学習活動をしている」について、重点をおいて指導していくと意見があった。2つめは、「日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている」についての項目が、著しく自己評価が低くなっており、それぞれの児童や生徒に応じて指導することに困難さを感じていると考えられるので、重点をおいて指導していくという意見であった。

具体的な指導法や改善方策を研修で考え、2学期からの改善策とし、初任者指導の「PDCAシート」に改善策を記入した。研修受講者からは、「指標に基づく初任者自身の自己評価をもとに指導の重点を考えていくことは、2学期からの指導に役に立つ」という肯定的評価が9割近くであった。

この研修時には、指導教員に指標を毎回到付し、1年次教員に求める教師像「指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる」を示すようにしている。専門指導員の定期訪問時にも指標を活用している。

「初任者必携」(初任者必携とは、各回の校外における研修の内容や、学校園での日々の教育活動及び教職員としての心構えについての基本的な内容を収めた冊子)に掲載し、初任者研修(1年次)にて指標を活用している。研修の目的を指標の項目を提示しながら進めている。自己の課題を把握したり、問題意識を醸成させたり、求める教員像の方向性を示している。

自己チェックについては、初任者、2年次、3年次教員とも当初の計画通りに行っている。初任者教員が、自己の課題を把握したり、前期と年度末を比較し、自己の課題や成長を認識したりするために実施している。課題意識の醸成にも役立っている。

3. 活用の充実に向けて

活用の充実に向けて、今後も1年次・2年次教員に継続的に指標に基づく自己チェックを行い、研修の効果検証を行っていききたい。受講者の変容を読み取ることで研修の効果を客観的データとして捉え、研修の改善に努めていきたい。また受講者の変容を受講者自身や初任者育成に関わる管理職や教員等に提示することで初任者の実態に応じた指導を行い、初任者育成を図っていききたい。

「行政研修における活用（教諭）」

分科会 まとめ

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科

氏名：柿 慶子、糸井川 孝之、岡田 和子、澤田 和夫、梅川 康治

1. 報告に対する分科会参加者の質問や意見

大阪教育大学連合教職実践研究科 糸井川教授の司会により、「行政研修や学校現場で育成指標をどう活かしていけるのか」について、6つのグループに分かれて協議がなされた。それぞれの協議の内容は、以下のとおりである。

第1グループ：育成指標の活用に関しては、研修の受講者側がきっちりと研修を受けたかどうかをチェックできる仕組み（セルフマネジメント）を作ることで、受講者自身がしっかりやっけていこうという自覚が持てるようなシステム作りが必要である。

第2グループ：課題として、行政研修においてこの育成指標の項目を網羅するのは難しく、行政研修で活かすことができなかった項目については、校内OJT研修で実施してもらっていることが多い。また、指標の項目によっては、教育委員会の中で各課各室がそれぞれに行っているものもあり、担当者は自身が担当する研修について、項目のどの部分に関連するものであるかを把握しているが、他の担当が行っている研修は把握しにくい。そのような意味で、全体を総括していくことが重要であると共に、この指標を使いながら教育委員会内の他の課や室と連携を深めていくことも大切である。

第3グループ：まず、育成指標を周知していくことが大切で、そのためには校内の研修で取り入れていくことも一つの方法である。積極的に育成指標を使った研修を行っている学校がそのことを発信していく中で、数値を使ってその効果を表していくことが、有効性を示すことにつながるのではないかと考える。そのようにして、育成指標を活用することの良さが広がることで、育成指標を使った研修が活性化していくであろうし、そのためには学校現場と行政がお互いを理解し合って進めていく必要がある。

第4グループ：育成指標自体とその活用の両方をどのように広めていくのかについて、自治体によってはトピックを拾い出し、簡略化したものをリーフレットに掲載したり、年次研修、首席・指導教諭対象の研修において話題にしたりする、といった方法をとっていることが情報として共有できた。また、指標に照らした研修で得られたデータの分析をすることで様々なことが明らかになっていくので、そのことを活かして次の行政研修や校内研修を計画していくことが今後の課題である。

第5グループ：大阪府の報告の中にあつたレーダーチャートは視覚化されてわかりやすい。一方で、全ての報告を聞いていると効果検証は難しいものだという印象を持った。レベル3、4まで追跡調査していくのは有効ではあるが難しいのではないかと考えるが、堺市が行っている3年間の新任研修の追跡調査は成長の様子を見ることができるので、効果を自分で検証していけるという意味で効果的ではないか。また、育成指標と人事評価がつながることに関しては、目標設定側が指標を用いて考えるのはよいが、評価する側が育成指標を用いて評価するのは趣旨が違ふのではないかと考える。

第6グループ：初任者研修で育成指標を使った際に、子ども理解の項目について初めよりも後の方が自己評価が低くなったことが見えてきたり、また一貫して授業に対して不安があるということがわかったりしたことを踏まえて研修を行うことができていた。これを自己チェック・自己評価につなげていくことで、成長を促す仕組みづくりにしていくことが必要ではないか。

2. まとめのコメントの内容

大阪教育大学連合教職実践研究科 岡田教授は各グループからの意見等を受けて、次のようなまとめのコメントをした。「行政研修においても学校の研修においても、その効果をきちんと蓄積していくシステム作りが今後必要になってくる。この育成指標は校内のOJT研修において若い先生方を育てていく際の校内の共通の見方を提供できるものである。また、育成指標の周知に関しては、やはりモデルが必要になるのではないか。各学校では教育委員会で示されたものを基にして、それぞれの学校に合うようにアレンジを加えながら取り組んでいる。それらを発掘して、再度まとめて発信していくのは教育委員会の仕事であろう。育成指標が学校現場に浸透しにくい一つの要因として、人事評価につながる危険性をはらんでいることが考えられるが、そのための育成指標ではなく、良い先生を育てていくための指標であることを共通認識する必要がある。現行の育成指標を見てみると、自治体によっては教員が教員を育成する、指導助言をするという役割については管理職が主に担うことになっているものがある。この役割は中堅教員にも当てはまるもので、そのようなことも育成指標に示されていることが大切である。育成指標は経験が浅い教員だけのものではなく、ベテランの教員にとっても自身ができていること、頑張っていることが再認識できるものであり、再認識できたことが若手の育成にもつながっていくだろう」

3. 活用の充実に向けた提案

- ①学校現場の感覚としては、現在は育成指標の周知が十分になされていない段階である。周知のためには育成指標のみの周知では不十分で、どのように活用されているかという先進的な例とともに発信していくことが必要。またその際には、数値化されたデータが示されると、育成指標の有効性がより説得力を持って周知されていくであろう。
- ②行政研修だけでは、育成指標のすべての項目を網羅するのは難しいので、学校で行うOJT研修と併せて、教職員の育成を図っている現実がある。そのためには学校現場と教育委員会が育成指標に関してやどのような教職員を育てていくのかに関する共通認識を持つことが大切である。
- ③研修の受講者自身が「どの育成指標に則った研修を受講してどのような力をつけたのか」「自分自身が不足している資質の向上のため、またはさらなる資質の向上のためにどの育成指標に則った研修を受講すべきか」など、セルフマネジメントできるシステム作りが必要である。
- ④育成指標に則った研修の効果検証は難しいが、継続的にデータを追跡していくことで、研修を企画する側は次の研修の計画を立てることができる。また、受講生は自身や一緒に受講している人たちの傾向を知ることができ、そのことが上記のセルフマネジメントにつながる。さらにそのデータが学校の管理職や初任者指導の教員等に示されることで、職場における育成も図ることができる。今後の課題としては、初任期だけではなくステージが上がってきた教職員の追跡が現段階では難しいということが挙げられる。

管理職研修における指標の活用

—大阪府と市町村における活用の現状と課題—

所属：大阪府教育センター 企画室

氏名：中堂 寿美代

1. 活用のねらいと工夫

(1) 「スクールリーダースタANDARD」の活用のねらい

大阪府教員等育成指標は、「OSAKA 教職スタンダード」と「スクールリーダースタANDARD」で構成しており、「スクールリーダースタANDARD」は、管理職やミドルリーダーに必要なマネジメント力の育成に特化している。ミドルリーダーから、校長・准校長に至るまでに必要とされる6つの資質・能力を、4段階のキャリアステージ「リーダー養成期」、「首席・指導教諭」、「教頭」、「校長・准校長」に分けて、経験や職責に応じて指標を明記している。6つの資質・能力は、いずれも、学校マネジメントに欠かせない必要不可欠な資質・能力である。

「スクールリーダースタANDARD」は、大阪府教育センターや市町村での管理職研修の計画立案やミドルリーダーにおける個人のキャリアプラン作成の支援、学校における人材育成のツールとしての活用をねらいとしている。

(2) 「OSAKA教職スタンダード」の活用のねらい

「OSAKA教職スタンダード」には、共通の指標と支援学校（学級）、養護教諭、栄養教諭の職に応じた指標がある。

府教育センターでは、「OSAKA教職スタンダード」を管理職研修において周知し、初任期教員はじめ教員個々の目標設定、学校において人材育成や校内研修企画のツールとして活用することをねらいとしている。また、市町村における研修計画に活用していただくこともねらいとしている。

(3) 活用のための工夫

府教育センターでは、次年度の研修計画の際に指標を基にして見直しをしている。研修の実施要項・シラバスに指標を明記し、教員に指標を意識して研修を選択し、受講できるようにしている。また、研修開始時に研修のねらいや指標について確認し、研修終了時に自己の振り返りを実施し、教員自身が今後のキャリア計画を図れるようにしている。

学校や教員個々の資質・能力の向上のために、平成30年度に、指標の活用をねらいとする「大阪府教員等研修計画」を作成し、府内の学校に周知するとともに、府立学校や市町村教育委員会へ活用において活用の実態調査を実施した。

令和元年度、学校の初任者・新規採用者の育成において指標を意識して指導助言したり、校内研修の計画に活用したりできるように「校内研修・活用ガイド（初任者等育成プログラム）」の「自己成長・確認シート」や「校内研修シート」を改訂した。その活用や結果については、初任者等が配属されている管理職や指導教員に対する連絡会、府立学校長協会、市町村教育委員会研修担当者連絡会議を通して周知している。そして、小・中学校の初任者においては、校内研修シートを2年次にも作成・提出し、育成支援の進捗を確認している。

2. 活用の実際

(1) 府教育センターの管理職研修計画において

各キャリアステージに応じて、6つの資質・能力をバランスよく育成するため、研修計画の段階でそれぞれの指標をもとに内容の検討を行っており、研修シラバスには、各ステージのどの資質・能力を育成するのかを明記している。管理職研修だけでなく、学校経営を組織的に支えていく「首席研修」に加えて、各学校のリーダーとなるための幅広い素養を身に着けることを目的とした「府立学校リーダー養成研修」や「小・中学校リーディング・ティーチャー養成研修」にも指標を活用している。

(2) 府立学校及び市町村立学校での管理職研修において活用例を紹介

「スクールリーダースタンダード」を管理職自身や教員のキャリアプランを作成する際のツールとして以下の3点を活用例として紹介している。

①教員のキャリアプラン作成のツールとして

- ・自身が高めたいと思う、または、必要とされる資質・能力を確認するとともに、次のキャリアステージへ進むための目標設定や研修計画を立てる際に活用できる。
- ・指標と自己評価シートを活用して、実践の取組みの記録や整理を行い、振り返り作業を通して、自身の強みや弱みを認識するとともに、成果と課題を整理し、次年度に向けた取組み計画を立てる際に役立つ。

②人材育成のツールとして

- ・校内の教員へのアドバイスを行う際、事前に「自己評価シート」に記入してもらい、教員が作成した「自己評価シート」に基づき、面談を実施する。

③校内研修企画のツールとして

- ・「OSAKA 教職スタンダード」の記述を参考に各学校の課題にあった項目をテーマに研修内容を検討し、研修を企画して学校全体で課題に取り組む。

(3) 市町村への周知と市町村における指標の活用について

市町村教育委員会へは学校教育指導主管部課長会議や研修担当者連絡会議、管理職や指導教員には連絡協議会にて伝達するとともに「初任者等育成プログラム」を通して無理なく指標を活用できるシステムを構築し、市町村において人材育成に取り組んでいるところである。

市町村教育委員会における管理職研修にて、内容検討の際に、本府の「スクールリーダースタンダード」を参考資料として活用されている。また、校長・教頭・首席の目標設定等にも活用されている。

3. 活用の充実に向けて

平成30年度に作成された「大阪府教員等研修計画」は、毎年改訂されているが、教職員一人ひとりに配付されていない状況である。そこで、活用しやすいように指標の概要版や活用例を作成し、改善に努めているところである。

府立学校においては、管理職の大量退職を数年後に控え、管理職不足の課題に加えて、管理職の若年化が予想される。府教育センターでは、「スクールリーダースタンダード」に基づいた管理職研修の在り方についての調査・研究に取り組んでおり、各職層に必要な資質・能力を踏まえて、管理職のニーズを把握し、管理職研修全体の改善をはかることが必要ではないかと考え、令和元年度、管理職研修に係るアンケートを実施した。

今回、実施した管理職研修に係るアンケートは、スクールリーダースタンドをもとに10の項目（図1）に分け、その研修内容について、調査を実施した。

今回は、府立学校すべての校長・准校長、教頭を対象に実施した。

現行の新任校長、新任教頭研修（図2）は、学校経営全般にわたる新任管理職としての専門的資質の向上を図ることを目的に、4月に1回実施している。

アンケートでは新任管理職研修の実施内容について、新任管理職の職務遂行のため特に必要と思われる項目について訊いた。職層によって若干違いがあるが、ニーズは、危機管理（回答者の68%）、ついで組織マネジメント（回答者の45%）、学校事務・財務（回答者の44%）の順になった。とくに、学校事務・財務関係については、教頭にとって、危機管理に次いで、必要だと感じていることがわかった（図3）。

次は、校長研修、教頭研修についてアンケートをした結果である。校長・教頭研修は、全体研修1回と選択研修1回の計2回実施している

（図4）。選択研修については希望するコースを選択し受講する形式をとっている。

全体研修・選択研修を問わず、研修内容としてより充実させたほうがよいと思われる項目を聞いた集計結果である（図5）。

危機管理、組織マネジメント、人材育成の順に、より充実した方がよい項目として考えていること、新任管理職研修での結果と比べて多項目に分散していることが分かった。

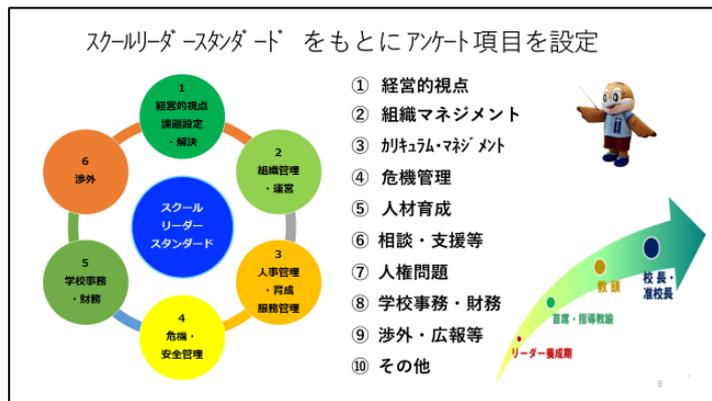


図1 アンケート項目

新任校長研修	新任教頭研修
【今年度の実施内容】 <ul style="list-style-type: none"> ・新任校長に期待すること ・学校財務 ・教職員の服務規律 ・教職員人事 ・人権教育、ハラスメントの防止、危機管理等に関する事例研究について 	【今年度の実施内容】 <ul style="list-style-type: none"> ・新任教頭に期待すること ・教職員の服務規律 ・ハラスメントの防止 ・教員免許更新制 ・教頭の実務

図2 現行の新任管理職研修

項目	校長・准校長	教頭
経営的視点	88	57
組織マネジメント	107	98
カリキュラム・マネジメント	36	41
危機管理	163	148
人材育成	75	71
相談・支援等	26	68
人権問題（いじめ、ハラスメント等）	67	69
学校事務・財務	96	104
渉外・広報等	18	16
その他	19	52
	(複数回答可) (206)	(250)

図3 新任管理職研修 特に必要な項目

	校長研修	教頭研修
全体研修1回 悉皆	<ul style="list-style-type: none"> ・社会の動向を踏まえた大阪府の教育 ・大阪府の教育課題、重点施策 ・危機管理等喫緊の課題 ・人権教育の推進 ・インクルーシブ教育システムの構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会の動向を踏まえた大阪府の教育 ・大阪府の教育課題、重点施策 ・危機管理等喫緊の課題 ・人権教育の推進 ・インクルーシブ教育システムの構築 ・学校財務
選択研修1回	A：組織マネジメントと人材育成 B：魅力あるリーダーとして C：子どもの貧困対策への提言 D：授業改善 （A～Dから1つ選択）	A：組織マネジメントと人材育成 B：魅力あるリーダーとして C：子どもの貧困対策への提言 D：授業改善 E：マネジメント・コミュニケーション （A～Eから1つ選択）

図4 現行の管理職研修

校長・准校長は、危機管理、組織マネジメント、人材育成の3項目について、経営的視点といった項目への希望が、教頭は、その3項目について、実務的な項目（学校事務・財務）への希望があることもわかった。理論に加えて、具体の、より実践的な内容が求められていることが明らかになった。

市町村教育委員会が実施する管理職研修について、豊能地区を除く6地区から各1市に聞き取りによる調査を実施した。

市町村立小中学校においては、府立学校と比べ世代交代がすでに始まっている。再任用や、市によっては他地区からの管理職を配置せざるを得ない状況である。また、教頭については、40代の割合が増えており、30代の教員を教頭として登用する自治体もある。そのため、管理職としての資質・能力を育成していくことが急務になっている。また、大阪府教員等育成指標に基づいて、ミドルリーダー層に焦点をあてた研修メニューを設定している市町村教育委員会もある。

例えば、枚方市では、新任校長研修、新任教頭研修ともに年間5回実施している。新任校長においては、組織のトップとして必要な資質能力について年度当初に研修を行い、危機管理の側面から2学期に人材育成、生徒指導研修を実施している。また、新任教頭研修においては、着任後すぐに必要な内容の研修を実施し、その後、組織運営の観点での研修を実施している。

また、高槻市では、個人の力量を上げ、校内及び市内の中核となる教員を育成するため、3～5年目の教員対象に「授業力向上実践研修」を実施している。また、平成30年度より中堅教諭等資質向上研修を6年次と11年次に実施し、組織マネジメント研修を行っている。教務主任に対しては、学校経営の研修を実施。現在は、教務主任以外も対象を広げて、人材育成を進めている。

教員の大量採用、大量入替、経験の少ない教員の増加をすでに経験している市町村立の学校では、このような管理職の資質・能力の向上、次の管理職候補を育成する研修の充実を図っている。

大阪府教育センターでは、今回の調査結果を通して、次年度以降の方向性として「研修の改編」と「指標の活用」の2点を取組みの重点としたいと考えている。

より実践的な研修に向けて、管理職研修の改編を検討する。アンケート調査をもとに、今後の世代交代を踏まえ、新任校長・教頭研修においては、必要な内容を再検討し、内容の充実・焦点化を図っていききたい。また、校長・教頭研修の選択研修においては、理論に加えて、具体の事例研究や先進的な実践発表等を取り入れ、職層、校種ごとの研修の枠組みを設定することで、内容の焦点化を図り、より充実した研修実施に向けて、検討をすすめていきたい。

項目	校長・准校長	教頭
経営的視点	71	50
組織マネジメント	84	89
カリキュラム・マネジメント	49	43
危機管理	116	127
人材育成	79	92
相談・支援等	20	53
人権問題（いじめ、ハラスメント等）	48	58
学校事務・財務	46	64
渉外・広報等	17	11
その他	18	29

図5 管理職研修 より充実させたい項目

校園長研修における「指標」の活用

所属：大阪市教育センター

氏名：長谷川 光洋

1. 活用のねらいと工夫

(1) 校園長研修の見直し

本市の管理職研修は「今日的な教育課題をふまえ、管理職に求められる学校園経営全般にわたる専門的資質の向上を図る」というねらいのもと、次のように開講している。

校園長対象	教頭・副校長・幼稚園主任対象
校園長研修1（4月）	教頭・副校長・幼稚園主任研修1（7月）
校園長研修2（11月）	教頭・副校長・幼稚園主任研修2（10月）
新任校園長研修1（4月）	新任教頭・幼稚園主任研修1（5月）
新任校園長研修2（5月）	新任教頭・幼稚園主任研修2（6月）
2年次校園長研修（9月）	新任教頭・幼稚園主任研修3（7月）
園長研修1（8月）	2年次教頭・副校長研修（8月）
園長研修2（2月）	2年次教頭・副校長研修（9月）
学校園運営研修1（7月）	
学校園運営研修2（10月）	
学校園運営研修3（2月）	

校園長研修は、管理職としての資質を高めるため、次のような内容で実施してきた。

校園長研修	今日的課題	今日的課題
校園長研修1	今日的課題	パワーハラスメント（平成29年度） カリキュラム・マネジメント（平成30年度）
校園長研修2	今日的課題	児童虐待防止（平成29年度） 新学習指導要領の導入に向けて（平成30年度）
新任校園長研修1	同一テーマ	校園長の職務と課題
新任校園長研修2	同一テーマ	学校園運営上の今日的課題
2年次校園長研修	今日的課題	先輩校園長からの講話と交流（平成29年度） 学校園運営上の諸課題について ～「管理職としての資質の向上に関する指標」 を通して～（平成30年度）
園長研修1	今日的課題	幼児教育の現状と今後の課題（平成29年度） 幼稚園教育要領の改訂を通して（平成30年度）
園長研修2	同一テーマ	幼児教育指導主事養成講習伝達講習

【今日的課題】は、担当者が講師やテーマを選定し実施しているが、研修内容等については特に事前の聞き取りやアンケートを行っていなかった。【同一テーマ】は、毎年決まったテーマで実施し、教育監や担当課長等に講話を依頼している。

近年の課題として、出席率の低下(表1)が挙げられる。校園長研修では、20ポイント以上低下している校種もあった。研修後のアンケートである「研修受講シート」の記述欄には、「5月以降にしてほしい」「今までの知識として持っているものであった」「うまくいく手段、成功した事例をもっと教えてほしい」「幼児についての話も聞きたい」などの記載が

表1 校園長研修の出席率

出席率	幼	小	中	高	全体
平成29年度校園長研修1	74%	58%	71%	95%	65%
平成29年度校園長研修2	78%	55%	72%	85%	63%
平成30年度校園長研修1	67%	51%	52%	85%	54%
平成30年度校園長研修2	68%	37%	42%	65%	44%

見られた。年度当初の4月に研修日を設定していたこと、緊急校内対応や校内外行事との重なりがあること、全校園種に対応できる研修テーマ設定の問題など、出席率の低下には様々な要因が考えられるが、校園長のニーズに合った研修テーマの設定が急務となった。また、一斉研修(図1)のあり方についても見直す時期になっていた。



図1 一斉研修の様子(校園長研修)

そのような中、大阪市と大阪教育大学は、平成30年2月に「子どもの未来を拓く大阪市と大阪教育大学との包括連携に関する協定」を締結した。包括連携協定は、それぞれ行政機関、教育研究機関として有する豊富な人材・情報・知見等をいかし、大阪市における課題の解決に取り組むとともに、大阪教育大学における教育・研究の充実、発展に資することを目的としている。そして、平成30年4月には「大阪市教員養成協働研究講座」の設置・運営に関する協定を締結した。この研究講座で、次世代を担う教員や管理職の育成をめざした研修プログラム、学校教育ICT推進リーダー養成研修プログラム、エビデンススペースの学校改革研修プログラム、海外の学校改革に学ぶ研修プログラムの開発を行うことになり、校園長研修の見直しがスタートすることになった。

(2) 「指標」を基にしたアンケートの実施

「指標」に基づく校園長研修の構築のため、平成30年8月には2年次校園長に、令和元年5月には全校園長にアンケートを実施した。2年次校園長を対象とした理由は、学校園運営を1年間経験した校園長が、「指標」を活用してさらに円滑に学校園運営を進めることができるようにするためである。アンケート項目は「指標の各項目の中で、校園長のリーダーシップのもと、円滑に進んでいる事柄(指標)」「学校園運営上、課題と感じている事柄や対応等に困っている事柄(指標)」とした。

2. 活用の実際

(1) アンケート結果

2年次校園長の「円滑に進んでいる事柄」として、特に回答が多かったのは次の4項目である。(抜粋)

情報発信	ホームページにより、教育活動の発信を工夫している。今年は、実際の子どもたちの姿から、就学前教育の重要性を伝えるようにしている。(幼) 宿泊行事や総合的な学習等生徒が取り組んでいる様子を適時掲載している。また、メール登録を積極的に進めている。(中)
地域社会との連携・協働	「開かれた学校づくり」として、地域と繋がり、生徒や教員が学校の外での活動において多くを学ぶ機会の創出を目指し、主に区役所の地域まちづくり課や地域の商店街等と連携して事業を行っている。(高)
安全・安心	不登校委員会の役割や具体的な対応等について再検討し、教職員の共通理解のもと、子どもたちに関わる体制を作っている。(小)
授業力の向上	メンター研修の定例化、校内授業研修会、ICT活用研修会等を通じて、若手教員の授業力の向上がはかられている。(小)

2年次校園長の「課題と感じる・対応等に困っている事柄」として、特に回答が多かったのは次の5項目である。(抜粋)

授業力の向上	幼児教育でもっとも重要な幼児理解と、一人一人に応じた指導力が積みあがらない。(幼) 保育と一緒に入って助言したり、サポートしたり、経験を伝えたりしているが、つながりにくい。(幼) 一番、力を入れているところではあるが、学力の向上が目に見える形(全国学力学習状況調査、学力経年調査)ではまだ表れていない。(小) 相互授業参観やICT機器の活用等形は進んだが、まだまだ「教える」が意識のベースにあり、授業規律の確保に終始する。(中) 複雑な家庭環境等、様々な生活環境で育っているため、どうしても学力不足の子どもが多い状態である。十分なケアで、従来習得すべき学力の保障に全力をあげて努めていきたい。(中) まだまだ「習ったようにしか教えられない」教員が多数おり、粘り強い取り組みを続けていくが、大きく変化するための取組を工夫したい。(高)
適切な人材配置	少人数の組織で、職員構成に限界がある。(幼) 経験1年目、2年目の若手教員が多く、適切な人材配置が難しい。(幼) 中堅教員や中核となる教員が少ない状況で、教員構成のバランスが悪く、今後もその傾向は大きくなるなか、中長期的な展望が持てない。(小)
資質向上	経験年数の浅い教員に対する指導を行っているが、全教員のキャリアステージに合った具体的な指導となると、機会の設定が難しい。(小) 「組織は人」と言われるが、若手の教員が少ないうえに、専任でない期限付き教員や再任教員が多数を占める現状では、一人ひとりの教員のレベルアップが急務である。(高)
教職員の評価	全教職員の状況を的確に把握し、客観的かつ公平に評価することはかなり難しい。(中)
各種調査の活用	研究授業・指導力向上、学力分析等地道に進めているが、満足できるような結果に結びついていない。(小)

(2) 校園長研修を「指標」に基づいた選択研修へ

研究講座において、校園長研修2は、一斉研修から校園長の個別の課題に応じた選択研修へと変えていくこと、講師は連合教職大学院スクールリーダーシップコース担当教員が多くの研修を担当すること、研修会場は大阪教育大学天王寺キャンパスを中心にする（図2）等が決まっていた。25項目の「指標」のうち、9項目が「課題と感ずる・対応等に困っている指標」として回答の多かった項目である。その中の5項目の「指標」を研修内容や担当講師選定の都合で変更し、9項目で選択研修を開講した。



図2 選択研修の様子

(表2) 表2 指標の変更

課題と感ずる・対応等に困っている指標		選択研修で開講した指標
授業力の向上	変更	人権教育の推進
資質向上	⇒	資質向上
めざす学校園像の実現	変更	研修の推進
カリキュラム・マネジメント	⇒	カリキュラム・マネジメント
安全・安心	⇒	安全・安心
危機・安全管理	変更	保護者・地域との関係構築
自己伸長	⇒	自己伸長
情報発信	変更	地域社会等との連携・協議
配慮を要する子どもへの支援	変更	情報収集

選択方法については、原則として、アンケートに記載した「学校園運営上、課題と感ずている事柄や対応等に困っている事柄（指標）」に当てはまる講座を選択するよう呼びかけた。希望の研修を選択できなかった場合が、学校行事の都合等で22%あったが、選択研修に変更したことについては89%が肯定的回答だった。また、小・中学校の出席率が大幅に向上した。（表3）

研修名	出席率	充実度
平成29年度 校園長研修1	65%	95%
平成29年度 校園長研修2	63%	93%
平成30年度 校園長研修1	54%	97%
平成30年度 校園長研修2	44%	90%
令和元年度 選択研修	78%	96%

表3 選択研修の出席率

3. 活用の充実に向けて

「指標」のそのものの理解をさらに進めるために、校園長研修1として「指標」の策定の経緯やねらい、各領域の内容についてのeラーニング（動画視聴による研修）を行った。eラーニングは期間後も実施できるようにしている。2(2)で述べたように、アンケートで回答のあった「課題と感ずる・対応等に困っている事柄」の項目と、選択研修で開講される項目とが完全に一致しているわけではない。選択研修の内容と学校園長のニーズとが合うように、研究講座等で検討していきたい。

教員育成指標ルーブリックを活用した研修の実施

「行政研修における活用（管理職）」

所属：堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育センター

氏名：森寄 章代

1. 活用のねらいと工夫

(1) これまでの学校や教育センターにおける活用の現状

本市教育委員会では、「自ら学び続け、ともに高め合う教員」をめざし、人材育成を行っている。平成30年3月に本市の教員育成指標が策定された。教育センターでは、体系的な研修が実施できるよう教員育成指標に基づき、年間の研修計画を作成している。平成30年度からは、各研修の開始冒頭に、教員育成指標の周知及びそれぞれの研修がどの資質・能力を育成するかに触れてきた。ある校園長は、「モデルとなる年代が学校にはいないので、教員も次のステージの教員を見て学ぶことがない。難しい現状の中、育成指標を提示し対話することで、教員が目標を持つことができた」と話しており、学校での活用も少しずつ進んでいる。今年度は、大阪教育大学の「指標を活用した研修の計画・実施・評価システムの開発（文部科学省委託）」の一環として、教育センターと共同で管理職研修を実施している。

(2) 活用に向けたねらいや工夫

本市では、学校園管理職が、特に教育に対する高い識見と本市教育の方向性への深い理解に基づく学校園経営力、チーム力による学校園経営を推し進める組織マネジメント力を発揮することを期待している。教育センターでは、複雑化・多様化する教育課題の解決に向けてチームで取り組み、自律的な学校園経営ができる管理職の支援・育成に計画的・継続的に取り組めるような研修の構築が急務である。

今年度は、研修実施前、本市管理職を対象に、教員育成指標の各観点について、4件法にて研修アンケートを実施した。それにより、教育センターでは、管理職の自己評価としてどの観点について力がついているか、課題を感じているか確認できた。年度途中でアンケートを実施したため、あくまで傾向を把握することにとどまったが、育成指標の観点で示させている文言について、管理職がそれぞれイメージすることに違いがあることが分かった。そこで、いくつかの管理職研修の観点について、ルーブリック化し研究を進めることとした。

2. 活用の実際

(1) 研修の準備

①管理職研修の枠組みについて

本市では、表1のように、管理職を対象にした悉皆研修Aと、課題対応研修Bを実施している。悉皆研修は、校園長1人あたり2回、新任であれば、4回受講する。課題対応研修は、3回実施であるが、管理職のどちらかが参加対象となる。

表1 管理職を対象とした研修

A 悉皆研修

学校園長対象の研修		内容	教頭等対象の研修		内容
校園長研修	新任校園長		教頭研修	新任教頭研修	
	6月6日	サービス管理	5月10日		サービス管理
7月10日		人権教育		5月20日	文書管理
	7月30日	教育ビジョン		8月8日	人材育成
10月1日		人材育成	10月8日		人材育成

B 管理職を対象にした課題対応研修

月日	内容	月日	内容
5月27日	危機管理（防災）	9月4日	コンプライアンス（パワハラ・セクハラ）
7月25日	校園内研修	9月10日	教育課程（カリキュラム・マネジメント）

②教員育成指標のルーブリック化

表2 教員育成指標のルーブリック（校園長）

領域		観点	育成指標に書かれた規準	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
学校園経営力	校園長	3. 適正な教育課程の編成・実施	学習指導要領等に基づく適正な教育課程（保育）を編成し、確実に取り組んでいる。	学習指導要領等の規準に照らし、教育課程編成の方針を策定するとともに、全ての教職員が、自校園の教育課程（保育）の在り方〔時間数、内容（重点単元の設定や配列の工夫等）〕の具体化に努めているかを点検していない。	学習指導要領等の規準に照らし、教育課程編成の方針を策定するとともに、全ての教職員が、自校園の教育課程（保育）の在り方〔時間数、内容（重点単元の設定や配列の工夫等）〕の具体化に努めているか点検している。	学習指導要領等の規準に照らし、教育課程編成の方針を策定するとともに、全ての教職員が、自校園の教育課程（保育）の在り方〔時間数、内容（重点単元の設定や配列の工夫等）〕の具体化に努めているか点検している。それを推進するための組織的活動の企画・運営を教務主任や各種担当者に指示している。また、自校園の教育課程（保育）を持続的に発展させるために、学校関係者や教育委員会、有識者による評価を活用している。	
該当する欄に○をつけてください。							
組織マネジメント力	校園長	7. R-PDCAサイクルの確立	学校園の課題を把握して学校力向上プラン（園目標達成のための計画）を作成し、保護者・地域等と目標や取り組みを共有して、見通しをもってねばり強く課題の解決や組織改善に取り組んでいる。	学校園の課題を把握して学校力向上プラン（園目標達成のための計画）を作成しているが、それを学校協議会等で保護者・地域住民に説明し、必要な支援を得ていない。	学校園の課題を把握して学校力向上プラン（園目標達成のための計画）を作成し、それを学校協議会等で保護者・地域住民に説明し、必要な支援を得ている。	学校園の課題を把握して学校力向上プラン（園目標達成のための計画）を作成し、それを学校協議会等で保護者・地域住民に説明し、必要な支援を得ている。また、その進捗状況について、データを収集・分析するよう、各担当者に指示している。さらに、プラン作成の助言を、学校関係者や教育委員会、有識者に求めている。	
該当する欄に○をつけてください。							

紙面の関係で、上記の研修のうち、9月10日の教育課程（カリキュラム・マネジメント）についてのみ述べる。はじめに、表2のように教育センター及び大阪教育大学で、研修内容が教員育成指標のどの項目に該当するかを検討した。この研修であれば、「適正な教育課程の編成・実施」「R-PDCAサイクルの確立」の観点の実施とし、評価規準をレベル分

けた。レベル2では、標準的な規準を行動として表し、レベル3では、「組織的に」をキーワードとし、レベル4では「学校外との連携」の視点でルーブリック化した。

(2) 研修の立案

表3 研修の流れ

管理職対象の研修は15時より16時45分までとしている。この105分をどう使うかさらに議論を行った。受講者がより意欲を高められるよう表3のような研修の流れを考えた。講師の講演が参加者のニーズに合うよう、カリキュラム・マネジメントについてのア

1. 目的確認と現状確認（研修アンケート） 10分
2. 「カリキュラム・マネジメントの基本的な考え方
カリキュラム・マネジメントの充実に向けて一
堺市の学校園長の取組をもとに」講演 45分
3. 行動計画書の記入 20分
4. 学校の校種別・職種別・規模別グループで交流
と、これからできそうな取組を追記 15分
5. 全体で共有、指導・助言 10分
6. 研修アンケート 5分

ンケートを事前実施し、実態把握を行った。そして、これから求められるカリキュラム・マネジメントについて、どのように理解しているか、どのような準備、取組をしているかを確認した。

研修では、冒頭に育成指標の観点・項目の内容を提示・解説し、自分の位置を確かめる。自分の状況を踏まえ、自分が1つレベルアップすること又は取組を充実させることを目標に、講師の話聞く。その後、そこで得た知見から行動計画を立てて交流することとした。

(3) 研修の実施

当日は、表3の通り研修を実施した。講師による講演内容に、具体的な取組内容を例示してもらったことにより、「カリキュラム・マネジメントは何をすることか」の内容がより明らかされた。自校の現在の取組状況を振り返り、すでに実施している取組を確かめたり、他校の実践事例に触れたりした。その後、自校の取組を発展させるための「行動計画書（図1）」を書いたが、20分間では時間が短すぎたようだ。しかし、下の感想にあるように、ワークシートで誰のどの行動にアプローチしていくかを書くことによって、具体的なマネジメントイメージを持つことができていたことが分かる。このように、校種や学校規模別の管理職どうしの交流により、さらなるアイデアも共有された。一方、交流時間がもう少し欲しかったという声も聞かれた。さらにいうと、交流した内容を基に、さらなる取組内容を追記する時間が十分に取れるとなおよかったらう。

010910 「課題対応研修第3回-②」学校2

【幼・小・中・高・支】【校種別・教員】【大規模・中規模・小規模】育成指標による自己点検結果【1・2・3・4】

【適正な教育課程の編成・実施やR-PDCAサイクルの確立に関する自身の取組の課題は何でしょうか。】
 子どもの学習意欲の向上を図るため、教育課程の見直し・改編も進めたいが、教科書力と
 対応できる教員とのバランスを見極め、何を加えて、何を減らすかの見極めと
 共有

時期	誰（どの組織）に	どうするか	ポイントや成果物等	優先順位
主任会 (週1回)	教頭・教務主任 学年主任・指導員	教育課程の見直し 教育活動の見直し	職業講話(外部) 1/11 小中一貫教育 (伊勢組研修)	2
学期に 1回の	若手教員	授業改善	他校・体系的な学び の取組授業が、資料上 にどうあるべきか実態研	4
通年	全教員	道徳科(月1回の研修) 35時間	12/6の市道研大会	1
通年	全教員	人権教育	計画的な人権教育 系統時生	3

図1 行動計画書（例）

（参加者の感想より）行動計画を書くことで色々な具体的な方策が浮かんできました。「行動計画の〔誰に〕の部分をも多元化して考えていくこと」の必要性があるのかなと思いました。

(4) 研修の効果

研修の効果について、アンケートで確認した。結果は表4のとおりである。

表4 校園長対象アンケート結果

	アンケート項目（1：あてはまらない⇔4：あてはまる）	4件法の平均
1	カリキュラム・マネジメントの充実のために、どのような取組をすればよいか分かりましたか。	3.1
2	カリキュラム・マネジメントの充実のために、学校園長として、自校で何をすればよいか具体的にになりましたか。	3.1
3	カリキュラム・マネジメントについて、学校園長としてリーダーシップを発揮することへの意欲を高められましたか。	3.5

（参加者の感想より）カリキュラム・マネジメントについて、まだまだ不勉強で職員にも伝えきれていないところがあります。今日の研修や夏の初研全体会で、お二人の先生に教えていただき、見えてきたものがありました。今後も研修や他校参観を積極的に行い、自ら行動していきたいと思いました。

表4からは、校園長の意欲向上で高い数値が見られた。校園長の感想からも、カリキュラム・マネジメントの取組が理解されたことにより、リーダーシップ発揮への意欲につながったことが考えられる。

3. 活用の充実に向けて

（1）育成指標のレベル化の有効性

育成指標は、観点・項目で規準化されて示されているが、具体性には欠けている部分がある。研修立案時、対象者の育成したい資質・能力の焦点化が難しい。よって、育成指標を活かした行政研修を計画する際に、今回のように、それぞれの観点・項目をループリック化することは、研修立案者にとっても、ねらいの明確化のため有効だと思われる。

（2）資質・能力の育ちに合わせた管理職研修の具現化

教育センターでの管理職対象の研修は、表1のように2種類ある。どのように研修を組み立てるかは、管理職の資質・能力の獲得状況により異なるのではないかと考えている。

①課題対応研修

これまで、課題対応研修は、今日的な課題についての内容の伝達のための一方的な内容伝達型の集合研修であった。ほかの教育課題の内容の研修との重複も考えられた。このような伝達を主にする研修を育成指標の活用を合致させて効率よく行うためには、「選択できる研修」にすることが考えられる。管理職に必要な内容は、最新であり多岐にわたる。管理職のニーズや課題等把握に基づき研修を計画し、管理職に求められる資質・能力の育成につながる研修を選択できるよう進めていくとよいのではないかと考えている。

②管理職の悉皆研修

教育センターが行う管理職対象悉皆研修は、連続での研修が可能である。受講者による実践を研修間に設けることにより、受講者が1回目の研修で得た知見を学校に持ち帰り実践できる。よって、2回目の研修ではそれらの実践を省察し、よりねらいに迫るためのアプローチを交流、さらなる発展につなげることが可能となる。2回目の研修では、育成指標のループリックによりレベルアップを確認することもできるのではないかと考えている。

「行政研修における活用（管理職）」

分科会 まとめ

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科

氏名：中西 修一、長谷川 和弘、餅木 哲郎、山崎 政範、松永 尚子

1. 報告に対する分科会参加者の質問や意見

※ 本学の長谷川教授が司会を担当し、分科会を進めた。以下は紙面の都合上、その内容を発言者の意図からずれないように質問等を記録担当がまとめたものである。

○横浜市教育委員会教職員課

管理職研修を担当。行政としての悩みは同じ。まずは大阪府の周知の問題。去年、管理職の育成シートを改編し、いろいろな研修で使ったが、横浜市も510校あるので、周知が難しい。大阪市からは、校長先生の強みと弱みが全然違う、ニーズも違う。一律に研修するのかどうか悩んでいる。堺市からは、指標がすごく荒いので、それをループリックで、さらに細かく研修していく。これは本当に大事だ。質問ですが、堺市のカリキュラムマネジメント研修をこの後、どのように繋げていくのか、教えていただきたい。

○堺市教育センター発表者

正直、未定。去年は横浜国立大学の教授から理論と実践を教えていただいた。今年は大阪教育大学の木原教授にお願いして、カリキュラムマネジメントを扱っているが、まだ十分な理解というものに至っていないという感覚がある。その一方では進みつつある感覚もある。次年度どれくらい必要なのか、学校のニーズ把握をしているところである。学習指導要領でも書かれている事項なので、慎重に取り扱わなければいけない。今年を踏まえて、来年度のことを考えていくが、そこが一番自分の中では重い課題。どんな風にしていくかについては、ビジョンは十分に持ち切れていない。

○堺市教育センター発表者

研修を進める中で、どのくらい理解したことを実践に移せたかを、何名かの教頭先生や校長先生をピックアップし、大学の先生とセンターの職員で聴き取り、効果検証をしながら、次の研修に生かせるよう取り組んでいる途中である。働き方改革の中で、これ以上研修の数を増やせない。どんな効果的な研修をすればいいのかが課題。Webでやるか、一斉研修をどんな形でやるのかも含めて、来年に向けて考えていく必要がある。

○大阪市教育委員会

一つの研修を成果としてどこまで追いかけるか。講演では、数か月後にどれくらい自分が出来たのかを見取るという話があった。一つの研修にそれくらい思いを込めてやるというのは難しい。管理職研修という1年間の流れの中で、昨年1年間の研修を終わって半年経ってどれくらい成果があったかなら、振り返ることもできるが、一つ一つの研修を丁寧に見ていくというのは、学校現場でも難しいし、指導主事の立場的にも難しい。それぞれ大阪府、大阪市、堺市の中で、どれだけ一つの研修を後追いされているのか、現状を教えてください。

○大阪市教育センター発表者

大阪市は校園長研修を年2回行う。今年は、1回目をe-ラーニングで動画を視聴した。それをもとに2回目の研修を選択研修にするよう繋げた。その部分では、長期的に活用できているのではないか。1回目の研修を活かして、さらに学びたい内容はどれですかというようなことは出来ているが、それ以外のことは出来ていない。

○堺市教育センター発表者

専門的な部分の研修の場合には、1年間を通して、どの時期にどんなことをしていくのか、前回はどうか改善したかということで研修を繋げ、実施している。管理職研修のように、扱うべき内容もたくさんある中での継続というのはかなり難しい。

○豊能町教育委員会

研修をやる側として、管理職研修として校長先生方のニーズを聞いているが、校長先生方のニーズと身に付けなければならない力をどのように合致させているかが疑問。今日学んだことを活かすために、たとえば、大阪府教育センターでしたら、シラバスの横に指標の表を付けていた。あれを付けたことで、教員が意識するかもしれないが、本当に自分の強みとか弱みとかを考えながらあの表を見てやっているのか、そのためには何かが必要かと思う。特に今日は、管理職研修のお話でしたが、堺市では他の研修にも派生して、こういう表を使っているのなら、教えてもらいたい。

○大阪府教育センター発表者

指標には、たくさんの文言が載っている。研修を計画する指導主事でも全部を理解しているわけではない。私たちがしっかり理解していなければ、先生方にも伝わらないし、広がらない。私たち職員も、研修のこの指標のここを目標にしているのだ、今年度はこうだったが、次年度はここを重点的にやっていくということを明確にしなければならない。例えば初任者研修なら、指標の全部に丸を付けている。そうではなく、一つ一つの回が、どの指標に対応しているのかを具体的に所員も理解しないといけない。先生方に分かってもらうためには、研修の前に指標を伝えて、意識をしてもらい、やっている側も、それを認識して研修を組み立てていくことが、より必要である。

強み、弱みも活かしていくというのだが、初任者と10年経験者には、第1回目のときに、指標を渡して、自分をしっかり振り返る時間をとっている。自分は今、この指標のどこなのか、どれが強みでどれが弱みかということのを初めに認識してもらう。この一年でどういう力を伸ばしたらいいのかを考えてもらう時間が必要。先生方は忙しいので、学校で考えるようにと言っても、難しい。そういう時間を研修の中で取り込んで、そして最後にはどうでしたかと聞くようにしている。

○堺市教育センター発表者

ニーズを尋ねて、身に付けなければならないことをどのように下ろしていくかについてだが、ここに木原教授の資料でアンケートの結果がある。カリキュラムマネジメントで何が必要かを事前にアンケートをとり、把握できたことを踏まえて、その具体ってこういうことだと、はっきりと繋げている。これにより自分は何をしなければならないかが明確になった。具体的な内容のアンケートが、キーポイントになる。

○大阪市立小学校教頭

ルーブリックを作ることは大事だ。校園長の参加者が少ないということも課題だ。自分自身も管理職として研修に行く中で、前にも同じ内容を受けたということが続くと、しんどい。大阪市の場合でしたら、自分のニーズに合ったものを選択して行

くということになれば、是非この講演を聴きたいとなり、校園長先生は調整してでも参加するので、大変意義のあるものだったと、本校の校長からも聞いている。e-ラーニングについても、働き方改革で、自分のできるところで受けることができるので、すごくいいことだと思うが、パパッと見て終わる状況もあるので、どこまでできているのか気になるので、三か月後とか、どこまで生かしているのか振り返りも必要だ。

○大阪教育大学 和田副学長

振り返りということでお話する。ある学校にコンサルティング会社の方と一緒に入っている。その方々が企業研修で振り返る時間を少し多くとっている。そこで何をするかというと、YWTM、これは日本語の頭文字ですが、やってみたこと、今日やってみたことは何かを聞く。次に、今日やってみて分かったことは何か。次はどんな行動に生かしますかをTで聞く。ここで、みんなが頭を悩ます。やったこと、分かったことまではいけるのですが、次何しますか。次これどうしますかという所で、皆さん、ぐっと悩んで考える時間がある。その次にM（メリット）、やったことが出来れば、どんな良いことが起こるか。未来志向で考えてもらう形で研修をされている。先生方にとっては、こんないいことがあるのだなと、こんなことが出来るのだとなる。そこまでやると、非常に表情が明るくなって来る。管理職研修も、そこまでやれば、校長先生が自分の学校に落とし込んで行動できるのではないかと思う。常に、次やることをイメージしながら研修しているので、各市の研修に参考にさせていただきたい。

○大阪教育大学 木原教授

今年、連合教職大学院と堺市教育センターと一緒にやっているのは、どの研修を重点的に取り扱うのか、また、ループリックを作って、そのループリックに応じた資料を用意するというプロセスをどう辿るかを考えて、カリキュラムマネジメントした。それで良かったかどうかは、追跡調査の結果など全部揃えて、他大学の学校経営の専門の研究者の方々に第三者評価をしていただこうと思う。教育センターに対する第三者評価を大阪教育大学の教職大学院ができるのか、または、その役割は本来、育成協議会が果たすべきなのかと思ったりしている。たとえば、大阪市と堺市が、ピアレビューをして、選択や妥当性、研修を受ける側のニーズに応じているかどうかを相互批評してもいいと思う。やり方が独善的にならないようにするための第三者評価的な、あるいは相互批評的なシステムを作るべきではと思う。教員養成協働研究コミュニティに豊能地区の方が入っていない。是非、これに参画していただき、先ほど言ったような相互批評ができるような舞台に乗っていただきたい。

2. まとめのコメントの内容

○ 連合教職実践研究科 餅木教授

3つの教育委員会全てが、管理職研修の計画、実施、評価について、育成指標をかなり積極的に入れて、改善をめざしている。

大阪府の特徴は、直接普段関わらない市町村についても網羅しなければならないということ。そのため、自己成長・確認シートにおいて育成指標の観点がしっかりと取り入れられ、改善し、それを通じて、育成指標を練っている。周知が難しいということで、様々な取組みやアンケートを実施している。結果のでている市町村もあれば、そうでないところもあるという報告でした。

大阪府の特徴は、指標に基づいたアンケート調査結果という貴重な資料を提供してい

ただいた。具体的に、校園長先生が、どんなところに自分の課題があり、困難を感じているのか、校園長先生のニーズをはっきり把握して、課題に合った選択研修を実施するという新しい研修を実施された。われわれも学ぶべき点が多かったと思う。

堺市の特徴は、管理職研修が難しいという中で、育成指標をルーブリック化した研修に取り組みました。受講者がルーブリック化したものを自己診断して、そして、育成シートに準拠した研修を受け、ワークの中で、これから何をするかというスケジュールまで自分で書く。その後、一部だけけれども、実際には二か月後、四か月後になるかもしれませんが、学校に教育センター指導主事と本学教員が行って、インタビューをする。ポイントとして、特に話題になったのは、管理職のニーズに合った研修をしていくことが必要だということでした。

最後に話題になったのは、研修の効果測定をしていくべきという事でした。堺市の場合、今年これを重点化してやってみる、その結果や結論は出ていないが、今後、こういう結果になったと皆さんにお伝えし、妥当性のある第三者評価を入れて、皆さんにお返しできるのではないかと思います。

和田副学長からは、YWTMという、研修の最後に生かせるお話しも伺った。

3. 活用の充実に向けた提案

分科会の議論を踏まえて、次の3つの事を提案する。

① 周知と活用について

各教育委員会とも研修のシラバス等で指標のどの項目が受講している研修に位置付けられているかを示している。今後はこれらの取組の充実に図るとともに、学校の校内研修においても、研修で身につけてほしい資質・能力を示すために指標を活用する。

また、指標の作成には大学も関わり、0ステージ等で養成段階の資質・能力についても記載している。このため、大学でも「教職実践演習」等を通して、各自治体の教員等育成指標について、学生が教職課程の学びを省察するという意味で活用する。

② 研修講座の内容について

大阪市からe-ラーニングの活用や、受講者が興味・関心を感じた講座を選択したため、受講者数が増加したという話があった。日々の業務に追われる管理職にとっ、て、学校に居ながらにして自由な時間に研修に参加できるのは魅力である。このような取組の更なる充実に期待する。講座については、対象が新任校長（教頭）とそれ以外に分かれている。管理職の経験年数や勤務校によっても個々人の課題や学校の課題も異なっている。このため、これらの声を吸い上げるための仕組みとして、講座終了後に今後受講したい内容についてのアンケートなどを実施するとともに、講師等については連合教職大学院の教員や現役の管理職などの活用を考える。

③ 指標のルーブリック化について

堺市から指標の一つの項目を取り上げてのルーブリック化に本学連合教職大学院の教員と取り組んだという発表があった。管理職に対する指標の項目では、段階別に記載されていないが、管理職の経験年数によってもその段階に差がある。このため、本学の連合教職大学院の教員とともに、今後も指標のルーブリック化に取り組んでいただく。管理職が自校の学校力の分析のために指標を活用するとともに、管理職研修において校長自らが、教員の指標のルーブリック化を行い、そのルーブリックを勤務校の校内研修等で活用する。

学校における育成指標の活用

所属：大阪府教育庁教育振興室 高等学校課学校経営支援 G
氏名：柳田 典昭

1. 活用のねらいと工夫

(1) 自己評価シートの活用

大阪府が作成している「大阪府教員等研修計画」（図1）においては、一人ひとりの教員がそれぞれのキャリア（経験や職責）に応じて計画的に研修等に取り組み、自らの資質・能力の向上を図ることを目的としている。同計画では、大阪府の育成指標として「OSAKA教職スタンダード」を位置づけるとともに、その指標に対する現在の自己の資質・能力を客観視することができる「自己評価シート」を設けている。「自己評価シート」は、教員が現在の自分自身を見つめ、今後どのような目標を立て、どの資質・能力を伸ばしていくべきかなど、具体的なビジョンがもてるように工夫したものとなっている。また、同計画には、教員が管理職等と課題を共有しながら目標を立てるような「自己評価シート」活用方法を例示している。



図1 大阪府教員等研修計画

(2) 初任者研修・新規採用者研修における活用

初任者等に対しては、「OSAKA 教職スタンダード」を踏まえ、教員としての実践的指導力を身に付けることができるよう「自己成長・確認シート」を作成させることとしている。「自己成長・確認シート」とは、「OSAKA 教職スタンダード」の各項目を5段階で自己評価し、レーダーチャートで表したものである。「自己成長・確認シート」は、初任者研修の手引や計画書・報告書において位置づけるとともに、計画書・報告書内ではレーダーチャートを自動作成できるような工夫もしている。

2. 活用の実際

(1) 自己評価シートについて

「大阪府教員等研修計画」では、「自己評価シート」の活用方法（図2）を次の5つのステップで例示している。

① 現在の自分の力を客観的に分析

▶「OSAKA教職スタンダード」を活用し、各項目における自分の“現在の位置”を確かめる。

② 教員としてのキャリア、校内での役割、高めたい資質などを整理

▶特に高めたい（高めることを期待されている）項目を絞り込む。

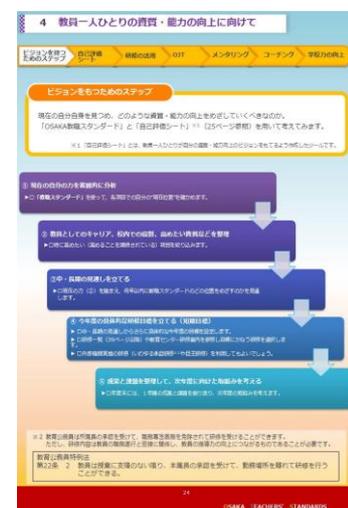


図2 自己評価シートの活用方法

③ 中・長期の見通しを立てる

▶現在の力(①)を踏まえ、何年以内に教職スタンダードのどの位置をめざすのかを見通す。

④ 今年度の具体的な研修目標を立てる(短期目標)

- ▶中・長期の見通しからさらに具体的な今年度の目標を設定する。
- ▶研修一覧や教育センター研修案内を参照し目標にかなう研修を選択する。
- ▶外部機関実施の研修を利用してもよい。

⑤ 成果と課題を整理して、次年度に向けた取組みを考える

▶年度末には、1年間の成果と課題を振り返り、次年度の取組みを考える。

学校の管理職への聞き取りでは、「自己評価シート」は、初任者や教員経験年数が概ね10年程度までの教員の校内研修で利用されている。「自己評価シート」は、自分の目標やビジョンを書き出し、方向性を明確にさせたり、面談時に指標を通して、自身の資質・能力の「でこぼこ」に気づききっかけづくりにするなど、今後の自己の成長について考えさせるものとして活用されている。校内研修の受講者からは、「各期で求められているものが明示され、自分自身のできる・できないと思うことを、自分の視点以外で考えることができてよかった。」「自分に求められるもの、組織として求められるものがあり参考になった。」などの感想があった。また、「大阪府教員等研修計画」については、「具体的な研修が掲載されていてわかりやすいが、自分にとって受講すべき研修がどれかを判断するのは難しい。経験のある教員のアドバイスが必要。」という意見があった。

(2) 自己成長・確認シートについて

「自己成長・確認シート」(図3)については、初任者が自分自身で、4月、8月、2月に記入することとしている。初任期の教員に求められる5領域30項目の資質・能力について、自己評価し、その数値を書き込み、毎回レーダーチャートを作成する。

大阪府教育センターでは、初任者研修第2回で初任者にレーダーチャートは自身で手引きに作成すること、具体的な作成時期については、指導教員と相談すること、作成したレーダーチャートを指導教員に見せるよう指導しており、管理職や指導教員はこのレーダーチャートをもとに初任者を指導するよう指導教員等協議会等において示している。あわせて、初任者のレーダーチャートの平均値や自己評価の高い数値等のデータも、学校や市町村教育委員会に毎年提供している。

学校の管理職への聞き取りでは、「初任者校内研修シート」を机上におきながら、管理職、指導教員で初任者を指導しており、「レーダーチャートの数値にそれほど拘らず、あくまで初任者と話すきっかけとして活用している。」との声が聞かれる一方、自らの成長がレーダーチャートに表れることで、初任者が自信を深めているとの声もあった。

学 年		名 前		4月	8月	月 日	作成
授業・教材の指導力	1	内容理解	教科書や学習指導要領の内容についての理解				
	2	学習指導	子どもの興味・関心を高める教材を考える力				
	3	学習指導	単元のねらいを明確にするとともに、【思考力・判断力・表現力等】を育み、子どもの発達に応じた学習指導をすすめる力				
	4	学習指導	分かりやすい授業をめざし、授業・指示の指示などの指導技術				
	5	評価	学習に対する評価方法を理解し、学習指導に生かす力				
	6	評価	授業評価シートや他教員の授業を見て、自分の授業改善につなげる力				
集団づくりに関する力	1	アセスメント	子どもの背景にある家庭環境や成長歴から子どもを理解する力				
	2	課題対応	支援教育に関する基礎的知識を有し、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じて指導・支援する力				
	3	課題対応	学校の生徒指導方針に沿って、多様な子どもへ柔軟・適切に対応する力				
	4	連絡・協働	保護者の思いを知り、家庭と連携・協力して子どもを支援する力				
	5	集団対応力	子どもどうしの関係や集団の状況を把握する力				
	6	つなげる力	子どもが自分の思いを出し合い、思いを理解し、合う集団を形成する力				
教育への情熱	1	人権尊重	人権に関する基礎的な知識を理解を有し、理かな人権感覚に基づいて子どもに関わる力				
	2	教育相談	子ども一人ひとりを尊重し、子どもと信頼関係を築く力				
	3	教育相談	誠実、公平かつ責任感をもって子どもと接する力				
	4	危機管理	学校の危機管理に必要な知識を有し、学級等を安全管理する力				
	5	学び続ける力	先輩教員の優れた取組みに学び、自己成長を図る力				
	6	自己改善力	自分の実践を振り返り、課題を見つけて改善する力				
組織の一員としての力	1	協働性	学校教育目標達成に向けた、組織の一員としての自覚				
	2	両立性	組織の一員としての役割を認識し、協働性や柔軟性をもつものごとに対応する力				
	3	協働性	他のクラス、学年や分掌等と連携して、自分の担当における教育活動等を実行する力				
	4	連携	子どもの多様な教育的ニーズの実現のために連携できる関係構築についての理解				
	5	環境設定	子どもが安心して学習や生活できるように、学級・学校でのきまりを身に付けさせたり、教室環境を整えたりする力				
	6	学級経営	学級の子ども一人ひとりの特徴等を把握するとともに、POCAサイクルを活用して学級運営を行なう力				
社会人としての基礎的素養	1	課題解決能力	子どもの課題を把握し、課題解決に向けて他の教職員と協働するなどの行動力				
	2	社会性	挨拶、服装、言葉遣い、保護者に対する話し方など社会人としての振舞				
	3	法令遵守	教育公務員として法令を遵守する行動力				
	4	事務能力	日々の事務的な処理や文書作成について、計画的かつ正確・丁寧に処理する力				
	5	働き方	自らの業務について俯瞰的に捉え、業務の優先順位を考慮して効率的に行動する力				
	6	自己管理	自らのストレスと身体の状態について自己管理する力				

図3 自己成長・確認シート

3. 活用の充実に向けて

学校への聞き取りから、学校における「OSAKA教職スタンダード」の活用は、初任者等の経験年数の少ない教員の育成や指導のために利用されていることが多いことが分かった。このことは、すべての教職員への浸透まではまだまだ十分ではないと考えられる。

学校全体での「OSAKA教職スタンダード」の周知と活用を進めるためには、教職員全体への周知・意識づけのための仕掛けや工夫が必要である。例えば、教員が気軽に読むことができるような「OSAKA教職スタンダード」のリーフレット作成や、学校への研修支援等で「OSAKA教職スタンダード」を意識して使う等、日々の積み重ねが今後の活用の充実に繋がると考える。

※「大阪府教員等育成指標」（図4）は、①「OSAKA教職スタンダード」②「教職スタンダード（職に応じた指標）」③「スクールリーダースタンド」の3つから成り、そのうち①「教職スタンダード（共通の指標）」は、学校種を越えた共通のものであり、全ての教員等に求められる資質・能力をキャリアパス（経験や職責）に応じて整理したものです。

「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」は、共通に求められる資質・能力を、教員等の経験や適性、職責に応じて「第0期」から「第4期」までの5段階のキャリアステージに分けて整理しています。

教職に就く前の準備段階を「第0期」、教職については、初任期にあたる「第1期」に始まりミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」まで、5段階のキャリアステージに対応づけています。「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」では、教員に求められる5つの資質・能力（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ）を、それぞれ3項目に細分化し、15の項目を設定しています。（図5）

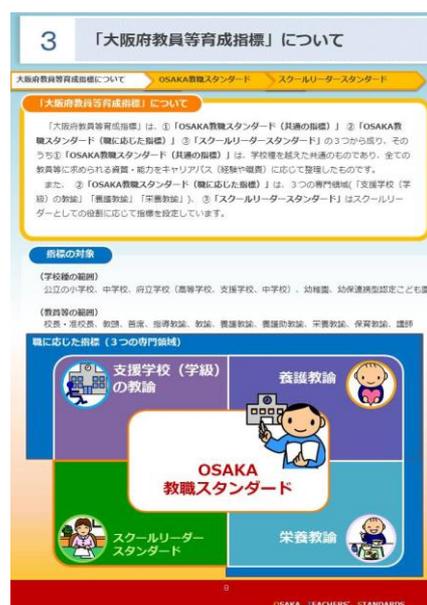


図4 大阪府教員等育成指標



図5 OSAKA教職スタンダードにおけるキャリアステージ

資料1 自己評価シート

自己評価シート	名前		記載日 (年)	月 日	月 日			
所属	府立〇〇学校/〇〇市立〇〇学校		教職経験年数		年			
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 20px;"> <p>【専門領域】</p> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 15px;"></div> </div> </div>			年度初め・年度末に記入し、成果を確認					
			I	II	III	IV	V	VI
			人権尊重の精神	危機管理能力	学び続ける力	課題解決能力	法令順守の態度	事務能力
			授業を構想する力	授業を展開する力	授業を評価する力	子ども理解	集団づくり	エンパワー
			協働する力	ネットワーク力	マネジメント力			
			年度初め	年度末	年度初め	年度末	年度初め	年度末
② キャリア、校内での役割、高めたい資質・能力など								
③ 中・長期の見通し								
④ 今年度の研修目標（短期）				受講予定の研修等				
⑤ 成果と課題、次年度に向けて（年度末に記入）								

学校で効果的に「指標」を活用するには

所属：大阪市立春日出中学校

氏名：本田 妙子

1. 活用のねらいと工夫

(1) 「指標」の作成に関わって（大阪市教育センター在職）

平成28年度

前年度12月の答申を受け、大阪市教育センターが作成・活用していた「教師力キャリアアップシート」をもとに、「資質の向上に関する指標」（以下「指標」）の作成に着手した。

※「教師力キャリアアップシート」

「身につけたい教師力」を「基本的な姿勢」「児童・生徒理解」「学級経営」「学習指導」「自己研鑽」の5領域、30項目で整理し示した。新任次、採用2年目、3年目、5年目において4段階で自己評価し、振り返りの記録を記入する。「新任教員研修」や、大阪市独自の「5年次教員研修」等の「年次研修」で活用していた。

平成29年度

各校種の担当指導主事を中心に、「大阪市教育振興基本計画」「大阪市の授業のスタンダード『3つの学bee』」等の内容を加味した「指標」の「教員版」「養護教諭版」「栄養教諭版」を、4ステージ、4領域で、「管理職版」を2ステージ、2領域で原案を作成。大阪教育大学連合教職大学院木原教授、外部有識者、実際に活用する学校現場の校長会代表からご意見をいただき修正を重ねた。

同時に、大阪市教育センターで実施される「年次研修」や他の研修と連動して、学校での活用を進めるため新しい「キャリアアップシート」と「指標」の「活用ガイド」を作成した。

「キャリアアップシート」は、従来の形式を見直し、教員が「指標」の項目ごとに自己評価や行動目標、達成状況を記入する形に改正し、新たにキャリアステージごとに1枚のシートとなるように工夫を行った。複数年の講師経験を経ての採用や、子育てを終え再度教職につくなど、教員のキャリアが多様化している現状に合わせて、教員自身が項目ごとに、自分で選んだステージの内容にカスタマイズできるシートも作成した。

「活用ガイド」は、学校が有効に活用しやすいように、まず「指標」の「3つの働き」を明確に伝え、ステージの設定や活用例、ダウンロードの方法等を掲載した。

「教職員研修計画」に「指標」を反映させ、各研修のねらいが「指標」の中のどの項目にあるのかも明確に示した。

「指標」の策定に至る会議の中で、校長会の役員の方から「こんなものがあると教員の育成に助かる。これはぜひ市内で統一して、示した時期や方法で活用するように言ってもいいくらいではないか」とご意見をいただいた。

平成30年度

「指標」「キャリアアップシート」「ガイド」を前年度末に全校に配信し、年度初めに周知

した。作成・策定に関わり、学校に着任された校長先生から「年度初めの職員会議で説明できたのは15分だった。これから時間の捻出を考えていかないと」とお聞きし、改めて学校現場の多忙な現実を認識できた。

「年次研修」では受講者に配付し、丁寧に解説しながら自分の現状を振り返らせることから取り掛かった。研修内で記入後、後日勤務校で仕上げ、年度途中や年度末の研修に持参することで、学校でも活用がスムーズに進み、教員の資質の向上に寄与できるよう配慮した。

「項目によっては、小学校と内容が大きく異なるので「指標」の幼稚園版を作成してほしい」との現場の要望を受け、幼稚園教育担当と連携し「指標幼稚園参考版」を作成した。

(2) 学校に着任して

令和元年度

教員の資質の向上は、日々の実践の場面にこそあると考え、特別な校内研修を行うのではなく、学校生活のタイムリーな場面で「指標」を活用し、教員の心により響くような工夫ができないかを模索する。教員全員に話す機会である月1回定例の職員会議で「指標」を紹介し、講話の中で引用することから始めた。

前年度4月に配信済みの「指標」や「ガイド」が、学校や教員に、どの程度浸透しているか(校内で・地区の教頭会で)を確認するが、反応は芳しくなく周知は十分でないと感じた。

2. 活用の実際

(1) 職員会議での活用(4・5・6月)

4月

年度初めに、教員としてのキャリアにかかわらず、自ら学び続ける教員であってほしいと話す際に「指標 教員版・養護教諭版」「キャリアアップシート」(図1)「指標の活用ガイド」を印刷して配付した。なぜこういうものが作られたのか、何のためにあるのかを紹介し、教員の評価に使うものでなく、各個人が自分の資質の向上にむけて活用するためのものであることを説明した。

5月

「人事評価制度の中の目標設定」を説明する中で、「指標 教員版・養護教諭版」を再度印刷配付し、語句も参考にするように言い添えた。

6月

校長講話の内容にあわせて「指標」の項目番号を示しながら説明を行った。

勤務校の教員は大変熱心で、目の前の生徒・授業に全力を注いでいるが、時間的な余裕がないため、とすれば大阪市の事業や施策の方向性、また、国の動向などの情報に必ずしも敏感ではない。講話で「指標」の項目を引用して話すことで、大阪市のめざす方向や、今求められている行動の背景について理解がすすみ、より実感を伴って伝わることを期待した。

以下は一例である。

「働き方改革・超勤時間の削減」 ⇒ 項目1 「…効率的に職務を遂行…」

年度 教師力キャリアアップシート(教員 第1ステージ)			
[校 園 名 前]			
行 動 目 標 (記入日:〇月〇日)			
課 程 別 目 標 (記入日:〇月〇日)			
項 目	資質の向上に資する指標	自己評価	
A	1 授業実践の改善と進歩を継続し、指導を遂行することができる。	1	
	2 授業実践として必要な「アサーション」等の実践を遂行することができる。	1	
B	3 子ども一人ひとりの発達段階に合わせた指導を継続して適切に実施することができる。	1	
	4 子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成することができる。	1	
C	5 校内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の発展を図り、改善することができる。	1	
	6 自身の持つ強みや得意分野を認め、改善することができる。	1	

図1 キャリアアップシート

「教員の服装・マナー」 ⇒ 項目2「…教育公務員として必要なマナー…」

「研修受講・学びつづける教員」 ⇒ 項目6「省察する姿勢」

「ICTの活用」 ⇒ 項目17「ICT等を活用した…」

「授業スタイルの改善」 ⇒ 項目21・22・23「3つの学び」

「風通しのいい職場づくり」 ⇒ 項目24「コミュニケーション」

項目26「…他の教職員と協働して…」

(2) 目標設定面談での活用(6・7月)

教員から提出された個人の「目標設定」から、意欲を持って取り組んでいる部分がつまびらかになるが、目標の設定に「指標」の項目を引いている教員は少なく、日々の指導の実際にかかる具体的な内容が多くを占めた。

そこで、目標設定の個別面談の席の机の上に「指標」を提示した。

面談時に机の上に「指標」を示し、まず自分で「ステージ」を確認させた。次に「この指標のどの項目が自分の課題と考えるか(がんばりたいか)」と問いかけを行った。自分の設定した目標がどの項目にあるのかを見つけて指摘する教員や、「指標」の項目から新たにこれが出ていないと気付く教員も見られるなど、漠然と話をするのではなく「指標」の項目で視点を絞って話げできた。面談内容が双方にとって印象に残りやすく、のちの11月の面談でもその話題に触れる教員が見られた。

しかし、教員によっては、今悩んでいる生徒対応や保護者対応の事案など日々の具体的な内容が面談の話題の中心になり、「指標」について触れる時間が取れないことも多かった。

(3) 新任教員とのコミュニケーションツールとしての活用(8月)

配属された新任教員と「新任教員研修」にむけて「自己評価」を記入した「キャリアアップシート」(図2)をもとに面談を行った。(図3)

教育センターで実施される「新任教員研修」では前述のように「キャリアアップシート」を活用したプログラムがあり、持参前に校長に見てもらおうことになっている。

校内で新任教員への主たる指導は、同じ学年内の教員を

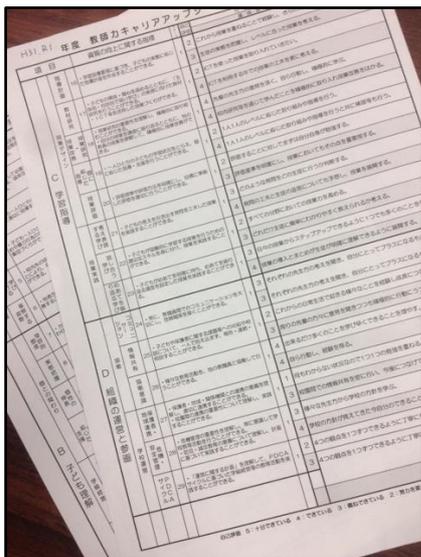


図2 キャリアアップシート



図3 シートを用いた面談の様子

指名しているが、学校生活ではやはり圧倒的

に普段の生活で学ぶことが多い。例えば、朝の登校指導に複数のベテラン教員と並んで立つことや、休憩時間に廊下での生徒指導の場面に同席する機会などで、新任教員は言葉遣いや生徒対応の姿勢などを吸収し成長していく。しかし、裏返せば多忙な中で日々のルーティンに流され、「新任教員は自然に成長していくだろう」と「放任」になるおそれもある。

その点、8月の「新任教員研修」に向けた校長による面談の場面は、双方にとって立ち止まる節目となり、改めて成長を振り返る有効な機会となった。あわせて、校外での研修と、校内での指導が連動することの効果の大きさを実感した。

さらにこの場では、校長が新任教員の行動について指導したり、意見を述べたりすることは控えた。「キャリアアップシート」の項目の中のいくつかについて、自己評価した（そのポイントをつけた）根拠は何かを問いかけ、自分の行動を振り返り、考えさせるようにした。

こちらが伝えたいこと、感じていることは、指摘しなくとも、多くが本人の言葉の中にあった。指標の項目により課題が明確になるだけでなく、改善に向けて「主体的」に考えを深めさせることができた。

（４）校内研修での活用（11月）

大阪市ではすべての小中学校で、全教員が年1回以上授業研究を行い、校内で研究協議を実施することが位置付けられ、勤務校では年6回にわけて実施している。11月に実施した4回目の校内授業研究では、招聘した指導主事が全教員に「指標」を活用し、当日の授業に即した項目について指導講評した。研究協議後、教員から課題を実感できたとの感想がみられた。

3. 活用の充実に向けて

「指標」の活用をさらに充実したものにするには、多くの取組がある学校生活の中で教員の資質の向上にかかる「場面」に「指標を活用できる機会」はないかと、まず管理職がアンテナをはることが必要である。

さらにその「場面」での「活用のベクトル」が、校長から教員全体へ、また校長から教員へという一方向ではなく、教員間で「指標」が活用されることをめざしたい。そのことが一層個々の教員の資質を効果的に伸ばすと考えるからである。

そのためには「指標」が教員にとって身近なものになるための工夫が必要である。例えば管理職だけが「指標」を話題にしては、押し付け感を印象付け、本来の目的でない「評価」のためのものと混同される恐れもある。

そこで、今後は、校内研修の企画・運営を中心になっている「研修主担者教諭」や「教務主任」とともに「教員自身による活用場面」を考え、実現したい。校外研修である「年次研修」との連携に加え、2年目教員への指導をねらいとして校内で実施している「若手研修会」や校内授業研究などでの「指標」の活用を検討させる。（図4）

さらに、他校の校長とも連携し、具体的な活用の場面を情報共有し、人材育成のツールとして、より有効な活用法を情報共有し発想の幅を広げていきたい。学校現場では、日々の生徒の動きによっては、校外研修等の受講が後回しになることがある。しかし、教員は決して自らの研鑽の機会を軽んじているわけではなく、目の前の生徒の課題や校内業務に注力し、時間的余裕のない側面があるように思う。学校が「チーム」として機能することで、教員自身の学ぶ機会を保障し、「働き方改革」にあった効率的な資質の向上を「指標」を活用して実現したい。また、教員とともに自分自身も大阪市の教員の一人として、日々、「更新」していくことを忘れずにいたい。

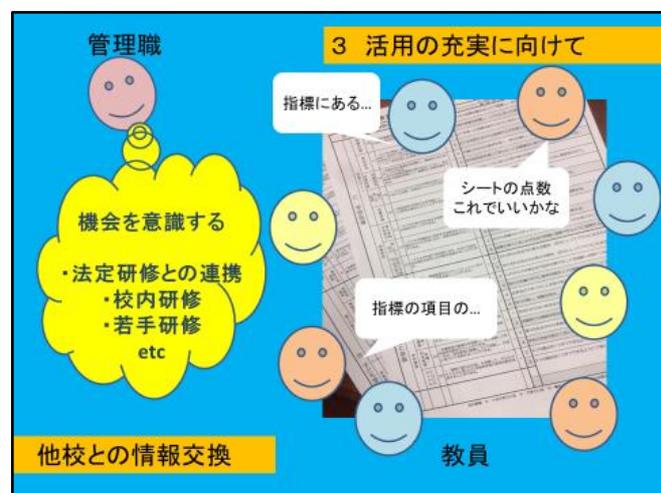


図4 活用の充実にむけたイメージ

教員の育ちに応じる「堺市教員育成指標」の活用

－学校における取組－

所属：堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育センター

氏名：渡邊 耕太

1. 活用のねらいと工夫

(1) 管理職から自校教員への「堺市教員育成指標」についての周知・活用

本市では平成30年3月に教員及び管理職、平成31年3月に養護教諭及び栄養教諭の「堺市教員育成指標」（以下：育成指標）を策定した。作成意図及び育成指標そのものを教育センター主催の研修や校長会等で周知するものの、教員一人ひとりが活用できているとは言い難いのが現状である。

現状をふまえ、まずは、管理職に、自校教員への周知について、どのように取り組んでいるのか聞き取った。その結果、以下の取組がなされていることがわかった。

- ・年度当初に、全教員に配布し、管理職が説明する。
- ・教員との面談のときに管理職が使用し、各教員のキャリアに応じて、自分の位置や成長や課題をともに確認する。
- ・管理職が若手研修の際にも提示し、キャリアについて今後の見通しをもつように促す。

聞き取りを行った管理職は、育成指標の活用について、次のような課題を話された。

- ・育成指標の各観点での文言は、抽象的な文言で書かれているものが多い。ゆえに、教員一人ひとりは自己の教員としての位置や課題について確認することはできるが、それ以上のこと（例えば、どのような指導法があるのか、どのように同僚との協働をはかるのとよいのか等）は難しい。それ以上のことを行おうとすると、各教員が、それぞれの課題に対する解決策を具体的モデルとして知っておく必要がある。だから、教員一人で育成指標を活用するとまでは至らないのであろう。ゆえに、管理職や他の教員と何度も育成指標をもとに話し合う必要があるのではないか。ただ、話し合う時間を多く設定すること自体が難しい状況もある。

(2) 学年主任が、若手教員を育てるための育成指標の一活用例

管理職への聞き取りを行ったのち、教員がどのように育成指標を活用しているのかを調査した。今回は、ある一学年（小学校6年、2クラス編成）の取組を紹介する。

学年を構成する教員は、A教員（教職経験2年目）とB教員（教職経験8年目／学年主任）である。4月当初、B教員は、A教員に次のように問うている。「昨年度の教育活動を振り返り、教員として、今年度一年でどのような部分を伸ばしたいのか、どのような課題を克服したいのか」。それに対して、A教員は「昨年度は、教員として何とか一年を踏ん張ったという感じです。自分は教員としてもっと成長したいと思っています。ただ、何をどうがんばることが成長につながるのかについては、わかりません。」

そして、その後、何度も話し合いを重ねている。B教員はA教員を育てたいという学年主

任としての思い、A教員は自己実現に向かう日々の教育活動の質の向上をめざしたいという思いが一致した話し合いが行われているのである。話し合いは、何度ももたれたが、内容が複雑化したので、B教員は、A教員の課題等を整理するため、育成指標を活用した。育成指標に示されている17の観点を活用し話し合いを繰り返した。そこには管理職も同席している。そして、A教員自身が特に課題と感じた4点に焦点化した。「授業構想」「授業分析・改善」「子ども理解」「配慮を要する子どもへの支援・指導」の4点に焦点化し、今年度の重点取組としたのである。

さらに、その4観点について、授業前、授業中、授業後にあるべき教員の姿をレベル1（現状）～レベル4までの段階に設定した。つまり、表1のA教員の課題に応じた育成指標（ルーブリック）をA教員、B教員、管理職とともに作成したのである。

表1 A教員用の育成指標（ルーブリック）

授業前		※（下線部）の部分がA教員独自の観点			
観点	基準	レベル1【現状】	レベル2	レベル3	レベル4
授業構想	子どもの実態把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授業構想している。	教科書の朱書きを理解し、授業のねらいを明確にしている。	学級の児童の理解に応じたねらいを明確にして、授業を構想している。	単元を貫く基本事項をふまえ、学級の児童の理解に応じた授業のねらいを明確にして、授業を構想している。	内容の系統性や単元を貫く基本事項をふまえ、学級の児童の理解に応じた授業のねらいを明確にして、授業を構想している。

授業中					
観点	基準	レベル1【現状】	レベル2	レベル3	レベル4
子ども理解	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添いかかわっている。	授業等教育活動を通して、 <u>気になる特定の児童の考えを把握する。</u>	授業等教育活動を通して、 <u>児童一人ひとりの考えを知る。</u>	授業等教育活動を通して、 <u>学級全員の様子を見取りながら、児童一人ひとりの考えを把握する。</u>	<u>見取ったり、把握したりした児童の考えをつなげるなど、授業等教育活動に活かす。</u>
授業分析・改善	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導に活かしている。	<u>見取ったり、把握したりした児童の考えつなげるなど、授業等教育活動に活かすことができる。</u>	<u>「授業等教育活動に活かすことができた」と言える根拠が分かる時がある。</u>	<u>「授業等教育活動に活かすことができた」と言える根拠が概ね分かっている。</u>	<u>「授業等教育活動に活かすことができた」根拠が分かり、次の教育活動につなげることができる。</u>

授業後

観点	基準	レベル1【現状】	レベル2	レベル3	レベル4
授業分析・改善	学習の定着状況に応じ、評価基準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導に活かしている。	見取ったり、把握したりした児童の考えつなげるなど、授業等教育活動に活かすことができる。	「授業等教育活動に活かすことができた」と言える根拠が分かる時がある。	「授業等教育活動に活かすことができた」と言える根拠が概ね分かっている。	「授業等教育活動に活かすことができた」根拠が分かり、次の教育活動につなげることができる。

「配慮を要する子どもへの支援・指導」については、「子ども理解」のルーブリックに含み考えた。

その後、作成したA教員用（ルーブリック）の育成指標を活用し、週に一回ずつお互いの授業を参観し合い、授業後にその振り返りを行った。授業改善に向けた継続した取組により、A教員は自己実現に向かうとともにB教員は学年主任としての責任を果たそうとしていた。

2. 活用の実際

今回の取組では育成指標を、大きく次の3場面で活用している。

（1）教員として、さらに成長したいと考えるA教員の現在の課題発見の場面

4月、A教員とB教員は、何度も学年会を行った。その話し合いでは、日々の業務の共有はもとより、教員としてのやりがいの話も行なわれている。さらに、A教員の成長や今後の課題等についても話をした。内容が複雑化してきたので、整理すること、優先順位をつけることが必要となり、管理職から勧められた育成指標を活用し、A教員の課題の整理や、今後のキャリアの見通しをもった。

（2）A教員の課題解決に向かう、A教員用の育成指標（ルーブリック）作成の場面

育成指標を活用し、A教員の課題を4観点に焦点化した。その4観点を基に、A教員、B教員ともに、お互いの授業を参観し合った。しかし、育成指標の観点の基準の文言が抽象化すぎるため、A教員の成長はとてみえにくかった。また、A教員、B教員のそれぞれの授業におけるめざす姿が共有できていないことに気付いた。そこで、より客観的にA教員の成長を確認できるよう、ルーブリックを作成した。教職経験の長い方は先の見通しについて話ができ、より客観的にA教員の位置を示すことができるため、ルーブリックの作成に向けては、多くの方（特に教職経験が長い方）との対話が必要不可欠であった。

（3）ルーブリックを活用し、お互いの授業を見合いながらA教員の成長を共有する場面

表1のA教員用の育成指標（ルーブリック）を活用し、A教員、B教員は週に一回ずつ、お互いの授業参観を行った。授業参観後の対話の中で、A教員は自身の成長を感じられるようになってきた。ただ、例えば、「レベル2から3になるためには…」と考えると行き詰まる場面がある。そこで、多くの方との対話を設定しようとB教員は工夫している。時には管理職、主幹教諭等との対話、また初任者研修とタイアップさせ、元管理職OBとの対話も実現してい

る。

また、今回の実践では、B教員が、学年主任としてA教員を成長させたいという思いが活動を推進させている。育成指標を基にして考えると、B教員は、4年目から10年目の向上期の時期にあたり、指標の項目では「チームの一員としてのマネジメント力」内の「自身が同僚と協働して職務を遂行するだけでなく、学年集団や経験の浅い教員等への助言や同僚性を高めることに取り組んでいる」を自身の成長と考え、行動していることになる。A教員とB教員の成長について、それぞれの役割に応じた成長を感じる指標の観点を自身で把握し、共有し、実行した結果、A教員、B教員ともが、指標の活用を進められたといえるだろう。

11月にA教員、B教員にヒアリングを行った。A教員は、特に「配慮を要する子ども」への授業中における指導について、ご自身の成長を語られた。また、「配慮を要する子どもたちの意見をみとめることはできるようになっているが、それをどのように、どのタイミングでクラス全体の子どもたちに広げるのが難しい」と語られた。B教員はA教員の「子ども理解」のみとりについての成長を、ご自身の成長のように語られた。A教員用育成指標（ループリック）活用における成果であると考えられる。

3. 活用の充実に向けて

活用の充実に向けて、以下の視点をもつことが必要である。

（1）成長したいと思っている教員の思いを大事にする

成長したいと思う教員の課題を焦点化する場合、育成指標を活用することができる。さらに今回は、より成長を感じられるA教員用のループリックを作成したことは有効であった。いかに自身の課題を把握し、成長する観点を明確にすることが大切であろう。

管理職と教員の面談の際の活用では、教員の課題の焦点化という対話や、課題解決の必要感をもっているのかということが大切になってくる。

（2）育成指標を活用し、多くの人と対話することで教員育成を図る

一教員の成長をともに感じたいという教員どうしが集まって話し合いを繰り返すことにより、その教員の成長や課題を共有することができる。育成指標は、達成すべき目標とするよりも、成長のめやすとして、多くの人と対話したり、自身の課題の焦点化したりするためのツールと考えることで、さらなる活用を促すことができる。

今後、教育委員会事務局として、上記の視点とともに、今回報告した学年の取組等を教育センター集合研修等の場で周知することで、育成指標を活用した教員のさらなる育成を考えている。そして、例えば、向上期の教員が、育成する教員をイメージしながら研修を受けることで、実際に学校園において、育成指標を活用し、話し合い、相互に学び合い成長していくことをめざしたい。

「学校における活用」

分科会 まとめ

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科

氏名：福永 光伸、田中 満公子、野嶋 敏一、佃 千春

1. 報告に対する分科会参加者の質問や意見

連合教職実践研究科野嶋教授の進行により分科会が進められ、発表者に対して次のような質疑応答があった。

(1) 学校における育成指標の活用 大阪府教育庁 柳田 典昭首席指導主事

現場の教員は忙しく、育成指標を目標に自らの資質・能力の向上を図るゆとりや発想がない、府教委としてはどういうしかけを想定しているのかという質問があった。初任者研修の校内研修シートを使って初任者が首席や指導教諭と話をする際に、育成指標を意識してもらうことが必要である。初任期の先生の発言とミドル層との違いを顕在化、見える化する中で、育成指標が浮かび上がってくるのではないかとの回答があった。

(2) 学校で効果的に「指標」を活用するには 大阪市立春日出中学校 本田 妙子校長

育成指標を使ったことで学校全体の雰囲気はどのように変わったのかという質問があった。校長として言いたいことが具体的に伝わったことがよかったと感じており、研修主担者が校内研修における研究協議を見直しているが、反応が良くなってきているとの回答があった。

(3) 教員の育ちに応じる「堺市教員育成指標」の活用 堺市教育委員会教育センター 渡邊 耕太主任指導主事

発表校のB教員（学年主任）に対し、ルーブリックを作成するときの工夫や自らへのフィードバックなどについて質問があった。B教員は押し付けではなく、管理職に相談し勧められてルーブリックを作成した。現状から最初の姿と描く最後の姿を設定し、その間どういう行動をとったらいいのかを考えた。さらにそれを自分で振り返れるように工夫したとの回答があった。

(4) 全体での意見交換

- ・教員は教えるのが好きだが教えられるのは苦手。自分と視点を共有している人から育成指標の話が出たらすっと入るが、それが上から降りてくると構えてしまう。今後どのように育成指標に向き合えば良いのか少し見えた気がして、とても勉強になった。（府立高校教諭）
- ・今日のフォーラムはトップクラスの内容ではないかと思った。まず、理論と実践の往還が必要である。次に育成指標を活用する中で相互支援と協働が大事である。校長として、管理職のリーダーシップとマネジメント能力を生かし、PDCA サイクルを各校のツールとしてうまく回すこと、チームとしてやっていくことが必要だと思った。（市立中学校長）
- ・自校では若手中心の校内研修で、育成指標を使って研修の目的を示した。今回は教員一人ひとりへの対話のきっかけとしての活用、研修をしてみてどうだったかなど、確認するツールとしての活用について学んだ。（府立高校准校長）

2. まとめのコメントの内容

連合教職実践研究科田中教授、福永教授より4点の講評があった。

1つめは意見交換でもあったように、教員は教えるのは得意、教えられる、叱られるのは苦手という文化がある。その文化の中で、先生の方から教えてくださいという声が上がった時にその声を掴み、掴むときに視点を共有すること。

2つめは発表者に共通していたことは、相手の主体性を尊重され大事にされていたこと。

3つめは本田先生が学校、B先生は学年、このフィールドで自分は成長できたという実感をしていること。その実感を教師として、管理職としての成長ととらえていたことが非常に良かった。4つめは教職員支援機構次世代教育推進センター長の杉先生がフォーラムでの講演で話しをされたセット研修、ブロック研修。校長一人だけが育成指標を広げようと頑張っているのはつぶれてしまう。学校、教育委員会、大阪教育大学が手を携えて、プラットホームに多様な人に入ってきてもらうことが、活用の秘訣ではないか。

また、学校現場には集団づくり等に関する知恵や実践がたくさんある。養成段階を終えた学生たちが教壇に立ち、現場のOJTや教育センターの研修等で継続的に教師力量を向上できるように、教育委員会も学校も大学も連携を密にして取組みを進めていきたい。

3. 活用の充実に向けた提案

●提案1「校内研修への活用」

大阪市や堺市の発表では、校長から教員への一方向の活用だけでなく、「指標の活用ガイド」を作成したり、抽象的な文言を具体化するためのルーブリックを作成したりするなど、育成指標が教員間で活用されることで個々の教員の資質を伸ばす事例が報告された。また、初任期教員とのコミュニケーションツールとして、自己評価した「シート」を基にその根拠を問うことで主体的に考える機会となったとの報告があった。教員自ら主体的に活用できるように指標の良さを生かし、学校における初任者指導、校内授業研究会、若手研修会などにおいて育成指標を意識して活用する。

●提案2「校外研修参加への活用」

大阪府の「教員等研修計画」の中で、具体的な研修が掲載されていてわかりやすいが、自分にとって受講すべき研修がどれかを判断するのは難しく、経験のある教員のアドバイスが必要であるという報告があった。また大阪市からは、個別面談の席で、間に「指標」を置き、「ステージ」の確認と、どの項目が自身の課題かを確認する事例が紹介されたが、管理職だけでなく、指導教諭や初任者指導教員がメンター機能を活性化するツールとして活用し、受講すべき研修を具体的に教員に助言することも考えられる。これらのことから、キャリアステージに応じ受講すべき研修が一目でわかるような、育成指標に対応した研修の体系図などを作成する必要があるのではないか。

●提案3「好事例の共有」

大阪府の自己評価シートは、個々の教員が具体的なキャリアビジョンを描けるようにデザインされており、管理職等と課題を共有しながら目標を立てることができるため、初任者や10年程度までの教員の校内研修で利用されているが、育成指標についてすべての教職員への浸透にまでは至っていない。各校の実践の好事例を教育センター等の研修で発表し、市域で共有するとともに、発表校へのフィードバックの仕組みを考える。

【全体まとめ】

大阪教育大学大学院
連合教職実践研究科
教授 木原 俊行

「育成指標の活用の現状と課題」

所属：大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
氏名：木原 俊行

ここでは、各分科会における報告や議論を通じて明らかになった、教員の資質・能力に関する育成指標の活用に関して、その現状を総括するとともに、その課題について言及する。

1. 現状

(1) 行政研修の体系の見直し、内容の焦点化のために

例えば、大阪市教育センターでは、育成指標の項目の内容をベースにして「キャリアアップシート」を作成し、新任教員にそれを用いて自身の資質・能力を点検してもらっている。そして、その回答結果をもとに、学習指導に関わる行政研修の量・質の改善に努めている。このようにいずれの自治体においても、育成指標を行政研修の体系の見直し、内容の焦点化に活用していることが確認された。

これまでも、もちろん、各自治体の教育センター等は、教員研修の内容や方法の改善に努力を傾注してきた。それを精緻に行うためのエビデンスを、育成指標とそれにもとづく調査等は提供してくれる。そうしたアプローチが研修の改善に資するものであることは、例えば大阪市教育センターの管理職研修参加率の向上に明らかである。

また、行政研修の焦点化は、育成指標のルーブリック化を可能にする。そして、後者は研修の質的向上をもたらす（堺市教育センターの「行政研修における活用（管理職）」の報告から）。

(2) 個々の教員のキャリアプラン策定のツールとして

いずれの教育センターも、行政研修の中で、教員に育成指標を提示し、その目的を確認している。また、いくつかの研修においては、その自己点検作業を研修前に課題化したり、研修中の活動に位置づけたりしている。例えば、大阪府教育委員会は、育成指標である「OSAKA 教職スタンダード」に即して教員が自己の資質・能力を省察するための「自己評価シート」を作成し、活用してもらっている。そして、それを「教員としてのキャリア、校内での役割、高めたい資質」などの同定に活かしてもらっている。

(3) 教諭と管理職等の対話のツールとして

学校における育成指標の活用は、管理職と教諭のコミュニケーションの材料や道具としての性格を有するものであった。例えば、大阪市の中学校の学校長は、各教員との目標設定面談や新任教員への指導に、育成指標やそれを用いた自身の状況把握のシート（「キャリアアップシート」）を用いている。同様の取り組みは、大阪府や堺市の学校においても実施されている。

（４）行政研修間・行政研修と校内研修間の連動

例えば、「行政研修における活用」の大阪府の報告において提示されているように、育成指標による教員の資質・能力の明確化は、各研修の目標・内容・活動の焦点化を可能にするので、行政研修間（大阪府－高石市）、行政研修と校内研修間（大阪府－和泉市立鶴山台北小学校）の連動を可能としている。それによって、教員の資質・能力の向上に対する影響力が大きくなることは自明である。こうした異なる研修の連携のつなぎ目を育成指標等に期待するコメントは、大阪市立中学校の学校長のコメントにも登場していた。

２．課題

育成指標の活用に関わる課題のうち、複数の自治体に共通するものは、以下のようなものに代表される。

（１）育成指標の周知

まず、その周知が課題である。各自治体は、そのためのガイドを作成したり、活用に資するチェックシートを提供したりしているが、それでもなお、「行政研修における活用（教諭）」や「学校における活用」のまとめの文章で述べられているように、周知は十分とは言えない。ある年度の行政研修の受講者は教員全体の一部にならざるをえないので、より多くの教員に育成指標が示すものを意識してもらうためには、学校における周知が鍵を握る。「学校における活用」分科会で報告された好事例を増やすべく、各自治体でその啓発に努めるべきであろう。

（２）育成指標の改訂に向けたシナリオの検討

当然のことながら、育成指標の活用は、育成指標の質に依存する。教員養成共同研究コミュニティの研究会を通じて、大阪府・大阪市・堺市の育成指標に関わる枠組みが少なからず異なっていることが明らかになった。三者の育成指標を比較検討する中で、それぞれの自治体の育成指標の特徴と問題点を把握できたので、後者を改善する計画を策定し、実行する必要があるだろう。育成指標の改訂は、協議会における議論、教育委員会議における承認などの過程を伴う。それゆえ、改訂に向けたシナリオを各自治体は早めに検討すべきである。

（３）育成指標に基づく自己点検や研修への参加等のデータ化とその運用

育成指標の活用によって、教員の資質・能力の実態、それを高めるための研修（行政研修、校内研修等）への教員の参加記録等のデータ化が促されるはずである。それを蓄積し、ビッグデータ化すれば、教員の力量形成をいっそう精緻に企画・運営できる。どのような類いのデータを収集し、いかなる形で活用するかについて、各自治体の教育委員会内で、また教育委員会間で整理や調整が必要とされよう。

【 育成指標と学位プログラム】

- 大阪府 育成指標 . . . P. 52
- 大阪市 育成指標 . . . P. 58
- 堺市 育成指標 . . . P. 78
- 大阪教育大学大学院
連合教職実践研究科
学位プログラム . . . P. 85

「大阪府教員等育成指標」について
「OSAKA教職スタンダード」(共通の指標)

第0期 採用時 第1期 初任期
第2期 ミドルリーダー発展期
第3期 ミドルリーダー深化期
第4期 キャリアの成熟期

		Ⅰ 教育への情熱と教育者にふさわしい基礎的素養			Ⅱ 社会人としての基礎的素養			Ⅲ 学校組織
		1 人権尊重の精神	2 危機管理能力	3 学び続ける力	4 課題解決能力	5 法令遵守の態度	6 事務能力	7 協働して取り組むことができる力
第4期	キャリアの成熟期	人権尊重を基盤とした学校づくりができる	学校・家庭・地域・関係諸機関との危機管理体制を確立できる	学校教育目標達成のための情報を収集する	課題解決に向けて適切な指針を示す	法令遵守の精神を教職員に指導する	作成した書類等について点検できる	学校力を高める
		○人権尊重の理念に基づき、学校経営計画の策定に参画することができる。 ○人権教育に関わる校内の課題について、全教職員に適切に指導することができる。	○学校を取り巻く危機管理について、学校・家庭・地域・関係諸機関との協力体制を確立できる。 ○管理体制が十分であるか常に状況を把握し、緊急の場合に適切な判断ができる。	○国や府の動向や情報をもとに、自校の状況を分析し、課題を発見することができる。 ○学校教育目標達成のための課題を明確にし、改善に向けての方向性を示すことができる。	○大局的に物事をとらえ、学校内外の教育課題を把握し、適切に対応案を示すことができる。 ○課題解決に向けて、進捗状況を把握し、必要な指導・助言を行い、改善に努める。	○自ら常に法令遵守を意識し、教職員の模範となるとともに、法令遵守の大切さを教職員全体に指導できる。 ○法令遵守の観点で校内全体を点検し、不適切な実態が発生しないように事前の対策をとることができる。	○全ての事務処理に関わって教職員の作成した書類等についても点検できる。 ○正確で効率的な事務処理の方法について指導することができる。	○一人ひとりの教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織をつくることができる。 ○学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることができる。
第3期	ミドルリーダー深化期	学校の人権教育及び地域啓発を企画・推進し、教職員を指導できる	学校における危機管理体制を点検し、改善できる	最新情報を収集し、実践を発信する	学校の課題を把握し、解決に向けて行動できる	法令遵守の精神を教職員に助言する	他の教職員と協力し効率的に処理できる	組織力を高める
		○学校の課題を把握し、課題解決に向けた企画・推進の中心的役割を果たす。 ○地域・関係諸機関と連携して、人権尊重の教育を推進し、教職員に助言することができる。	○学校安全に関する研修等を企画し、実施することができる。 ○学校における危機管理体制[危機管理マニュアル等]を点検し、改善することができる。	○学校外から最新の情報を収集し、自らの実践を検証し改善し続けることができる。 ○自らの成長だけでなく、教職員集団としての成長のために取り組むことができる。	○学校内の様々な場面で生起する課題について、意識的に把握することができる。 ○課題を克服するために教職員の意見等を取りまとめ、取組案を示すことができる。	○教育公務員として法令を遵守し、他の教職員のモデルとなる行動ができる。 ○法令遵守の観点で不適切な事態があれば、修正する指導力をもっている。	○校内及び対外的な事務を、処理することができる。 ○各教職員の事務処理能力を踏まえ、適切な分担をすることができる。	○一人ひとりの教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を意識し、協働的な組織づくりを進めることができる。 ○相手の気持ちや立場を理解しながら、他の教職員に対し適切な助言を行うことができる。
第2期	ミドルリーダー発展期	学校の人権教育推進のために行動できる	学校安全のために組織的な行動ができる	幅広い専門性を高める	学年[学校]の課題を把握し、解決に向けて行動できる	法令への深い理解を持つ	効率的に処理ができる	チーム力を高める
		○学校の課題を把握し、課題解決に向けて取組みを進めることができる。 ○人権尊重の教育を推進するために、経験の少ない教職員に助言することができる。	○学校安全について、知識だけでなく、理由や背景などを深く理解している。 ○危機管理に向けて、学校の組織活動中での役割を意識し行動できる。	○省察力を生かし、幅広い専門性に基づいたキャリアプランを立て、教職員としての成長意欲を持ち続ける。 ○個人だけでなく、他の教職員とともに学ぶ姿勢を持っている。	○学年や分掌など、所属する校内組織で生じている課題を把握し、解決する方策を考えることができる。 ○課題解決に向けて検討する際、他の教職員や管理職等との調整を行うことができる。	○教育関係の法令に関して、その意味や背景を理解している。 ○法令への深い理解に基づいて、経験の少ない教職員に適切な助言ができる。	○学校・学年・分掌・委員会等に関わる事務を効率的に行うことができる。 ○関係者との調整を行い、効率的に処理することができる。	○学校教育目標達成に向けて、学年・分掌等の要となり、気持ちのそろう教職員集団づくりに努める。 ○後輩に適切な助言ができ、先輩や管理職に相談しながら、機能的な組織づくりに努める。
第1期	初任期	人権尊重に基づいた子ども理解ができ、指導することができる	学級等の安全管理ができる	優れた取組みに学ぶ姿勢を持つ	子どもの課題を把握し、解決に向けて行動できる	教育公務員として法令を遵守する	計画的かつ正確・丁寧に処理できる	組織の一員としての自覚を持つ
		○子どもの気持ち、願い、背景を理解した上で適切な指導ができる。 ○子ども一人ひとりを尊重するとともに豊かな人間関係を築くことができる。	○学校の危機管理に必要な知識を身に付けている。 ○知識に基づいた安全管理のための適切な対応ができる。	○先輩教職員の優れた取組みに学び、自己成長を図るための努力をする。 ○自らの取組みを省察し課題を見出す。	○子どもとの関わりの中で課題を発見できる。 ○課題解決のために他の教職員・管理職に相談しながら解決に向けて行動することができる。	○社会人としての常識的・理性的な行動ができる。 ○教育公務員として法令を遵守した行動ができる。	○自分が担当する事務を計画的に進め、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。	○学校教育目標達成に向けて、組織の一員として、協働的に行動することができる。 ○管理職や先輩教職員、同僚の話を謙虚に受け止め、組織に積極的に参画しようとする。
第0期	(教員養成期)における採用時到達目標	人権意識、人権感覚を身に付ける	安全に関わる基礎的な知識を身に付ける	省察力及び理解力を身に付ける	自分の課題を認識し、課題解決に努める	一般常識を身に付ける	提出期限等を守る	集団の中で協働的に行動する
		○個人の尊厳をはじめ、他者の人権を尊重することの意義や必要性を認識し、態度やスキルを身に付けている。 ○様々な人権課題についての基礎的な知識を持っている。	○学校安全に関わる基礎的な知識を身に付けているとともに、身の回りの危険を察知し、回避することができる。 ○教育への情熱を持っている。 ○省察力[自ら振り返り、良し悪しを考えることができる力]を身に付け、常に成長しようとする意欲を持っている。	○自ら課題解決のために努力するとともに、他者に相談するなど行動することができる。	○社会人としての一般常識を身に付けている。 ○教員として、職務を遂行する上で必要な教育に関する基礎的な法規や理論を知っている。	○資料やデータについて計画的に進め、遅延なく提出書類等の趣旨を理解し、期日までに提出できる。	○傾聴の姿勢を持つとともに、自分の意見を的確に述べ、適切なコミュニケーションを図ることができる。 ○集団の中で協働的に行動することができる。	

「OSAKA教職スタンダード」は
 ・教員として共通に必要な資質能力をキャリアステージごとに整理して「OSAKA教職スタンダード」を作成しました。
 ・キャリアステージは、第0期から第4期までの5段階に分かれています。教職に就く前の準備段階を「第0期」とし、教職に就いてからは、初任期にあたる「第1期」からはじまり、ミドルリーダーとして発展・深化する「第2期」「第3期」を経て、キャリアの成熟期にあたる「第4期」までの4段階に分け、あわせて5段階のキャリアステージに対応づけています。
 ・また、教員として共通に必要な資質能力については、下記のとおり、5領域15項目に分類しました。

の一員としての行動力や企画力、調整力		Ⅳ 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力				Ⅴ 子どもの自尊感情を高め、集団づくりなどを指導する力		
8 ネットワークを構築する力	9 マネジメントする力	10 授業を構想する力	11 授業を展開する力	12 授業を評価する力	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	14 集団づくりを指導できる力	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力	
<p>学校力高めるためのネットワークを構築できる</p> <p>○学校内外に対して説明責任を果たすための情報を適切に発信することができる。 ○子ども一人ひとりの系統性のある支援体制を構築するなど、学校内外のネットワーク構築のコーディネートができる。</p>	<p>中・長期的な学校経営ビジョンを明確に打ち出す</p> <p>○学校内外の状況を多面的に把握し、中・長期的な学校経営の方向性を提案し対応策を講じることができる。 ○中・長期的な人材育成を含めた学校経営づくりに参画することができる。</p>	<p>研究体制を整え、組織的な取組みを進める</p> <p>○教員の授業を観て指導・助言するとともに、授業改善に向けての組織的な取組みを進め、目標達成のための研究体制を整えることができる。 ○障がい特性や発達課題等を踏まえるなど、子ども一人ひとりの状況や課題に応じた学習指導について、具体的な指導・助言を行うことができる。</p>	<p>個々の教員の実態を把握し、意欲を引き出す</p> <p>○教員個々の実態を把握し、授業改善に向けて適切に指導・助言するとともに教員の意欲を引き出すことができる。</p>	<p>授業改善のための体制を構築する</p> <p>○教員個々の授業を適切に指導・助言することができる。 ○授業改善のための体制を構築し、具体的な取組みを示すことができる。</p>	<p>多様な場面を想定した指導・助言ができる</p> <p>○多角的な観点に基づいて子どもの状況を把握し、あらゆる場面で子どもの特性に合わせた適切な関わりがもてるよう、他の教職員に対して助言することができる。</p>	<p>生徒指導の方針の提示と関係機関との連携を図る</p> <p>○幼児・児童・生徒の指導を計画的に運営するための、組織的な連携体制を構築することができる。 ○問題事象の未然防止に関して教職員に対して指導・助言することができる。 ○関係機関と連携体制づくりのコーディネートができる。</p>	<p>学校として集団づくりのビジョンを提案する</p> <p>○学校教育目標やめざす子ども像を学校内外に発信し、具体的な取組み[手だて]を示すことができるとともに、その実現に向けた組織運営ができる。 ○支援教育の観点や、様々な配慮の必要な子どもたちに対する取組みを学校全体に広げることができる。</p>	
<p>組織力を高めるためのネットワークを構築できる</p> <p>○必要に応じて関係機関と連携し、課題解決に向けたケース会議等を実施することができる。</p>	<p>学校教育目標に基づき、学校の計画を作成・実行できる</p> <p>○学校教育目標に基づき、学校の直面する課題を認識し、学校全体の行動計画を作成するとともに、その推進役を果たすことができる。 ○人材育成の観点を持って、教職員の特性を把握し、次世代の育成に努める。</p>	<p>他の教員に授業の構想について助言ができる</p> <p>○他の教員が授業を計画する際に授業の構想について助言することができる。 ○他の教員に対して単元の指導と評価の計画や評価規準について助言することができる。 ○他の教員に対して個に応じた指導内容や支援方法について助言することができる。</p>	<p>授業展開について助言ができる</p> <p>○学校内外の模範として、研究[公開]授業ができる。 ○授業の展開について、個に応じた指導方法・支援方法を他の教員に具体的に助言することができる。 ○チームティーチング(T-T)の教員の授業内での役割について適切に指示・助言ができる。</p>	<p>授業評価力を身に付けている</p> <p>○授業参観のポイント[授業改善シート等]を分析し、校内研究体制の推進を図ることができる。 ○研究討議会を進行したり、他の教員の授業を分析し、助言したりすることができる。</p>	<p>子ども対応のロールモデルとなる</p> <p>○子どもへの対応の仕方について、校内のロールモデルとなるスキルを身に付け、他の教職員に適切な助言ができる。 ○行動観察だけでなく、関係機関から得られた情報や客観的指標を踏まえた上で、子どもの状況や特性を把握し、適切な対応ができる。</p>	<p>組織的な生徒指導体制を機能させる</p> <p>○子どもの状況を理解した上で、幼児・児童・生徒の指導を進めるために組織的・計画的な方針を作成し、PDCAサイクルを機能させることができる。 ○関係機関と連携して問題解決に当たることができる。</p>	<p>学校全体の実態把握ができる</p> <p>○子どもの自立のために、家庭や地域、関係機関とも協働することができる。 ○支援教育の観点や、様々な配慮の必要な子どもたちに対する取組事例に精通し、この観点から他の教職員に対して適切な指導や助言をすることができる。</p>	
<p>課題を解決するためのネットワークを構築できる</p> <p>○他校種や地域など学校内外において様々な人と関わり、課題解決に生かすことができる。 ○子ども一人ひとりの教育的ニーズ実現のため、関係機関等と情報共有する等、連携することができる。</p>	<p>学校教育目標に基づき、学級経営等を行う</p> <p>○学年や学校全体の状況・課題を把握し、学級経営等に生かすことができる。 ○目標を明確に持ち、新しい発想・企画力を持ってPDCAサイクルを行うことができる。</p>	<p>創意工夫をした学習指導案を作成する</p> <p>○教材を深く理解し、子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて創意工夫を凝らした授業を計画することができる。 ○学習活動の流れの中で必要となる支援の内容を想定した学習指導案を作成することができる。 ○経験の少ない教員の指導案づくりについて助言することができる。</p>	<p>子どもの実態に応じた授業展開ができる</p> <p>○子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じた授業を展開することができる。 ○積極的に授業を公開するとともに経験の少ない教員に授業展開について助言することができる。 ○チームティーチング(T-T)の授業を自分がリードして行うことができる。</p>	<p>授業改善を推進する</p> <p>○自分の授業を客観的かつ謙虚に振り返り、他の教員の良いところを取り入れて積極的に授業改善ができる。 ○研究討議会等で、他の教員の授業について、積極的に自分の意見を言うことができる。</p>	<p>子どもどうしのコミュニケーションを促進できる</p> <p>○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子どもを理解を深め、子どもどうしのコミュニケーションを促進できる。 ○子ども一人ひとりの状況に応じた指導の方法について、経験の少ない教職員に指導・助言することができる。</p>	<p>組織的な対応の中心となる</p> <p>○子どもが主体的に行動できるよう、幼児・児童・生徒の指導方針をもとに組織的な対応の中心となって動くことができ、経験の少ない教職員等に対して、適切な助言ができる。 ○子どもが抱えている問題や課題に対し、家庭や地域、関係機関と連携し、情報共有することができる。</p>	<p>学年全体の実態把握ができる</p> <p>○学年全体の子どもの実態を把握し、より望ましい集団づくりを他の教職員とともに組織的に進めることができる。 ○子ども一人ひとりの自立を促し、相互に違いを認め合い、高め合う集団づくりができる。</p>	
<p>課題を解決するために相談することができる</p> <p>○学級・学年・分掌等自分の担当の中で生じた課題を解決するために、校内組織の中の適切な役割の人に助言や指導を仰ぐことができる。</p>	<p>学級経営等を行うことができる</p> <p>○学級の子どもの一人ひとりの特徴等を把握するとともに、学級全体の状況や課題も考慮して学級経営等に生かすことができる。 ○学級経営を目標・実行・評価・改善のPDCAサイクルにより改善することができる。</p>	<p>子ども主体の学習指導案を作成する</p> <p>○学習指導要領に基づいた子ども主体の学習指導案を作成することができる。 ○教材を理解し、ねらいを明確にした単元の指導と評価の計画を立てるとともに、基礎基本の定着を図り、知識を活用する力[思考力・判断力・表現力等]を育む学習指導案を作成できる。 ○学級の子どもの実態に応じて、板書計画や発問の仕方など、ユニバーサルデザインの観点に基づいた学習指導案を作成することができる。</p>	<p>基本的な授業スキルを実践に生かす</p> <p>○授業を行うための適切なスキル[説明・指示・板書・発問等]を身に付け、子どもの状況を把握しながら、単元や本時の目標を明確にし、授業を実践できる。 ○ユニバーサルデザインの観点に基づいて、すべての子どもにとってわかりやすい授業を実践できる。</p>	<p>様々な方法を用いて自分の授業を振り返る</p> <p>○授業評価シート等を活用して授業の振り返りを行うことができる。 ○他の教員の授業を観て自分の授業改善に努めることができる。</p>	<p>個に応じた指導・支援ができる</p> <p>○保護者の思いや家庭背景を踏まえて子どもを理解することができる。 ○必要に応じて、「個別的教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成するなど、子ども一人ひとりのニーズや状況に応じた指導・支援を進めることができる。</p>	<p>迅速な報告・連絡・相談を行うことができる</p> <p>○学校の幼児・児童・生徒の指導方針を理解し、多様な子どもへの理解を進め、報告・連絡・相談を通して、柔軟で適切な対応ができる。 ○家庭との連携を密に行い、学校での様子、家庭での様子について常に情報共有をすることができる。</p>	<p>学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる</p> <p>○学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとりえ、その背景を多角的に分析できる。 ○子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う集団づくりができる。</p>	
<p>様々な人と関わりを持つ</p> <p>○困難を抱え込まず、人に相談できる。</p>	<p>集団の中で自分の長所を生かす</p> <p>○所属する集団の中で、自分の強みと弱みを自覚しながら役割を果たすことができる。</p>	<p>学習指導要領を理解する</p> <p>○学習指導要領解説を熟読し、学習指導や自立活動の在り方を理解して、授業のイメージをもつことができる。</p>	<p>授業に必要な基本的なスキルを身に付ける</p> <p>○授業を活性化するためのコミュニケーションスキル[聴く・話す・伝える等]を身に付けている。</p>	<p>授業評価とは何かを知る</p> <p>○授業改善のために、目標に準拠した評価、指導と評価の一体化の意義を理解している。</p>	<p>子どもの良さを見つける</p> <p>○傾聴の大切さを理解しており、周囲の状況を判断して、子どもに適切な声かけをすることができる。 ○基礎的環境整備や合理的配慮などの基本理念について理解している。</p>	<p>他の人の個性や人格を尊重できる</p> <p>○多様な人との出会いを通して、他の人の個性や人格を尊重できる。</p>	<p>つくりたい学級等をイメージする</p> <p>○自分の理想とする学級像等を持ち、子どもの発達段階に応じた集団のありようを理解し、集団づくりの手だてをイメージできる。 ○ともに学び、ともに育つ教育の理念を理解している。</p>	

「大阪府教員等育成指標」について
「OSAKA教職スタンダード」(職に応じた指標)

		専門領域【支援学校(学級)の教諭】		
		1 ネットワークの構築	2 子ども理解個の教育的ニーズに応じた指導・支援	3 交流及び共同学習等
第4期	キャリアの熟成期	地域の支援教育力向上のための連携体制を構築することができる ○地域の支援教育力を向上させるための連携体制を関係機関と構築することができる。 ○支援教育に関する様々な研修の講師をすることができる。	府の支援教育推進のための中心的な役割を果たす ○支援の必要な幼児・児童・生徒に対する指導内容や支援方法等について、教育実践と支援教育に関する理論等に基づき、体系的に広く府内へ発信することができる。	支援教育推進における組織的な対応の中心となる ○「ともに学び、ともに育つ」教育の先進的な取り組み等を学校内外に発信し、支援教育の理解と啓発を推進することができる。
第3期	ミドルリーダー深化期	組織力を高めるためのネットワークを構築することができる ○支援教育コーディネーターとして、様々な学校で学ぶ支援の必要な幼児・児童・生徒に対する連携会議等のコンサルテーションができる。	支援教育に関して広く知識を持ち、地域への発信、教員への指導・助言ができる ○地域の小・中学校、高等学校等で学ぶ支援の必要な幼児・児童・生徒に対する指導内容や支援方法等について実践的な指導・助言ができる。 ○プレゼンテーションスキルを獲得し、学校内や地域に実践等を発信することができる。	交流及び共同学習を推進するための組織的対応の中心となる ○交流及び共同学習に関する取組みを学校内に発信するとともに、支援教育に対する理解と啓発を推進することができる。
第2期	ミドルリーダー発展期	幼児・児童・生徒個々の課題を解決するためネットワークを活用することができる ○子ども一人ひとりの教育的ニーズを実現するため、教育・福祉・医療・労働等関係機関と情報共有するなど、連携することができる。(校内での支援体制のコーディネートができる。)	校内の支援教育を積極的に進めることができる ○子どもの発達段階や認知特性、習熟度に応じて、各教科・領域、自立活動において指導内容や支援方法等に創意工夫を凝らした授業を計画することができる。 ○支援の必要な幼児・児童・生徒の指導・支援について、経験年数の少ない教員に対し助言することができる。	交流及び共同学習を積極的に進める ○子どもどうしの相互理解を深める交流及び共同学習を計画的に進めることができる。 ○「ともに学び、ともに育つ」教育の推進に向け、効果的な交流及び共同学習を実践することができる。
第1期	初任期	幼児・児童・生徒個々の課題を解決するため相談することができる ○支援の必要な子どもの実態を把握し、学年の教員や支援教育コーディネーターに助言や指導を仰ぐことができる。	個に応じた指導・支援ができる ○幼児・児童・生徒一人ひとりに応じた「個別的教育支援計画」及び「個別の指導計画」を作成し、計画に基づいた指導・支援ができる。 ○個々の障がいによる学習上又は生活上の困難を改善・克服するため、自立活動の観点から目標や指導内容・支援方法を設定し、教材・教具の工夫ができる。	学級の子ども一人ひとりの実態把握ができる ○学級の子ども一人ひとりの実態を把握し、学級の課題をとらえ、その背景を多角的に分析できる。 ○子ども一人ひとりに居場所があるような、相互に違いを認め合う学級づくりができる。 ○「ともに学び、ともに育つ」教育を推進する意義を理解し、障がいに対する正しい知識を身に付けている。
第0期	採用時 (到達目標)	様々な人と関わりを持つ ○自分が所属する集団以外の集団との連絡調整役を担うことができる。	支援教育に関する基礎的な知識を身に付ける ○幼児・児童・生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導・支援を充実させるための知識を身に付けている。 ○自立活動の指導の意義、内容などを理解している。	他の人の個性や人格を尊重できる ○多様な人との出会いを通して、他の人の個性や人格を尊重できる。 ○インクルーシブ教育システムの構築の理念を理解している。

「大阪府教員等育成指標」について
「OSAKA教職スタンダード」(職に応じた指標)

		専門領域【養護教諭】		
		1 学校保健活動の推進	2 学校保健に関わる危機管理	3 健康管理及び健康相談
第4期	キャリアの熟成期	<p>地域レベルでの学校保健の向上に貢献することができる</p> <p>○近隣の学校や、関係機関との協働によって教育活動を推進することができる。 ○地域の他の養護教諭を支援するなど、その資質を高めることができる。 ○健康教育について教育課程の編成、実践及び評価を通して全体計画を作成できる。または全体計画の作成に参画することができる。</p>	<p>学校保健推進の観点から学校危機管理体制を推進することができる</p> <p>○学校保健に関わる危機管理について、学校、家庭、地域などと協力体制を確立することができる。 ○事故の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進することができる。 ○学校における事件事故・災害に備えた救急体制や、心のケアの支援体制を整備するなど、学校危機管理体制を推進することができる。</p>	<p>関係機関と連携した支援体制の推進的役割を担うことができる</p> <p>○健康観察や健康診断及び健康相談の結果を踏まえ、関係機関との連携を深め課題を解決することができる。 ○感染症の拡大予防や発生時の対応について、保健所等からの助言を受けたり、近隣の学校と情報共有したりするなど、積極的な措置を行うことができる。 ○健康課題や学校保健の課題解決に向けて、専門性を生かし、指導的役割を果たすことができる。</p>
第3期	ミドルリーダー深化期	<p>学校教育目標の実現に向けて工夫改善し、教職員の支援を行うことができる</p> <p>○他校、他校種の教職員との連携・協力を推進することができる。 ○組織運営や学校経営に積極的にに関わり、保健組織の主体的な活動や、学校教育目標の実現に向けて工夫改善することができる。 ○学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした健康教育の実施や、教職員が行う子ども及び家庭への対応について、支援することができる。</p>	<p>学校保健に関わる危機管理体制において指導的役割を果たすことができる</p> <p>○学校保健に関わる危機管理に関する校内研修[救急処置・感染症・アレルギー等]において指導的役割を果たすことができる。 ○緊急時に具体的な指示を行い対応するとともに、教職員への確かな指示を行うことができる。</p>	<p>組織的な支援体制の充実を図ることができる</p> <p>○子どもに自己理解を促すとともに、自分自身で解決しようとする力を身に付けさせることができる。 ○心身の健康課題を総合的に捉え、学校医や保護者及び関係機関と連携し、組織的な支援体制の充実を図ることができる。 ○感染症の予防対策と発生時の対応について、地域の発生状況も踏まえた迅速な措置を行うことができる。</p>
第2期	ミドルリーダー発展期	<p>健康課題に適切に対処するため、積極的に連携をすることができる</p> <p>○連携による情報共有を積極的に行ったり、保健組織活動の企画運営に参画したりすることができる。 ○保健室経営計画に沿って教職員と連携・協働し、活動及び指導を行うことができる。また、年度途中でも必要に応じて計画の見直し及び改善を図ることができる。 ○学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした健康教育ができる。</p>	<p>学校保健に関わる危機管理体制の充実を図ることができる</p> <p>○子どもの傷病の状況から、学校保健に関わる危機管理の課題を教職員と連携するなど、事故の未然防止を図ることができる。 ○学校の危機管理体制について学校の中心となり、緊急時に、教職員へ具体的な指示を行うことができる。</p>	<p>心身の健康課題について、教職員に周知し、共通理解を図ることができる</p> <p>○心身の健康課題について、子どもに自己理解を促すことができる。 ○健康観察や健康診断の結果を、教職員と共有し、健康課題やいじめ、不登校の早期発見・早期対応に繋げるとともに保健指導や健康相談に生かすことができる。 ○感染症の予防対策と発生時の対応について教職員が迅速な措置を行うことができるよう、指導的役割を果たすことができる。</p>
第1期	初任期	<p>健康課題に適切に対処するため連携することができる</p> <p>○担任、家庭、地域、関係機関及び学校三師とともに、子どもや学校の健康課題に対して適切に対処することができる。 ○学校組織運営及び校務分掌を理解し、組織の一員として、自身の役割を果たすことができる。 ○学校教育目標をもとに保健室経営計画を作成し、計画に沿った活動及び指導を行うことができる。</p>	<p>学校保健に関わる危機管理ができる</p> <p>○医療機関への受診の有無を含めた的確な判断のもと、適切な処置を行うとともに保健指導を実施することができる。 ○医療機関一覧表の作成や、子どもの健康課題や疾患等について情報共有するなど、救急体制について教職員と共通理解を図ることができる。 ○危機管理マニュアルの策定及び改善に参画し、学校の危機管理において適切な対応ができる。</p>	<p>子どもの心身の健康状態を把握し対応することができる</p> <p>○健康観察や健康診断の実施及び事後措置を行い、適切な保健指導を行うことができる。 ○感染症の予防対策や発生時の対応を適切に行うことができる。 ○健康課題に対し、当該の子ども等に対して適切な指導を行うとともに、保護者に対して必要な助言を行うことができる。</p>
第0期	(教員養成採用時) 到達目標における	<p>学校保健及び保健組織活動について理解する</p> <p>○子どもの心身の健康の保持増進に向けた取組み及び連携の重要性を理解している。 ○学校保健に関わる法規や養護教諭の職務及び保健室の機能について学んでいる。 ○健康教育について学んでいる。</p>	<p>学校保健に関わる危機管理の基礎的な知識を身に付ける</p> <p>○救急処置に関する医学的知識と技術を身に付けている。 ○学校保健に関わる危機管理の基礎的な知識を身に付けている。</p>	<p>子どもの心身の健康課題に関する基礎的な知識を学ぶ</p> <p>○健康観察や健康診断の実施と事後措置について学んでいる。 ○感染症に関する医学的知識を学び、予防対策や発生時の対応を理解している。 ○心身の発達段階や、子どもの背景が多様であることを理解し、様々な課題に対する健康相談について学んでいる。</p>

「大阪府教員等育成指標」について
「OSAKA教職スタンダード」(職に応じた指標)

		専門領域【栄養教諭】		
		1 食に関する指導 個別的な相談指導	2 栄養管理	3 衛生管理
第4期	キャリアの熟成期	<p>関係機関と連携した食育体制の推進的役割を担うことができる</p> <p>○子どもの実態に基づき、保・幼・小・中の連携を図り食育体制の推進的役割を担うことができる。 ○各市(町・村)の食育推進計画の策定に参画し、地域の食の課題が改善されるよう取り組むことができる。 ○食物アレルギー等子どもの健康課題に関し、専門性を生かし、指導的役割を果たすことができる。</p>	<p>他の栄養教諭等を指導できる</p> <p>○献立作成や調理、配食等に関し、各校や全市(町・村)において指導的役割を果たすことができる。</p>	<p>他の栄養教諭等を指導できる</p> <p>○衛生管理に関して、各校や全市(町・村)において指導的役割を果たすことができる。</p>
第3期	ミドルリーダー深化期	<p>子どもの実態に応じた食に関する指導を行い、その評価及び改善を行うことができる</p> <p>○子どもの実態に基づいた食に関する指導を実践し、評価及び改善を行うなど効果的に推進することができる。 ○食に関する指導について教育課程の編成、実践及び評価を通して全体計画及び年間指導計画の見直し、調整を行い、保護者・地域と連携した取組みを改善・強化することができる。 ○専門性を生かし、食に関する課題を総合的にとらえ、教職員や保護者と連携し、効果的な相談指導を行うことができる。</p>	<p>献立を評価し改善できる</p> <p>○子どもの実態を把握した上で献立を評価し、改善することができる。 ○食に関する指導の全体計画及び年間指導計画の見直しと共に年間献立計画を評価し、改善することができる。 ○調理、配食等に関する課題を解決することができる。</p>	<p>衛生管理について評価し改善できる</p> <p>○学校給食衛生管理基準に基づき、衛生管理体制や作業区分等について総合的に評価し、課題の改善を図ることができる。 ○直近に発生している食中毒や感染症について理解し、具体的な対応方策を考えることができる。</p>
第2期	ミドルリーダー発展期	<p>教職員と連携して食に関する指導や相談指導を行うことができる</p> <p>○食に関する指導における栄養教諭の役割を理解した上で、学級担任や教科担任等と連携し、専門性を生かした食に関する指導ができる。 ○食に関する指導の全体計画及び年間指導計画の作成に参画し、教職員との連携を推進することができる。 ○養護教諭等と連携し、成長曲線・肥満度曲線等を活用するなど、専門性を生かし相談指導を行うことができる。</p>	<p>教材となる献立を作成できる</p> <p>○子どもの健康状態や地域の実態に応じた献立を作成することができる。 ○地場産物を活用し、教材として活用できる献立を作成することができる。 ○調理、配食等に関し、適切に指導・助言することができる。</p>	<p>適切な衛生管理を行うことができる</p> <p>○適切な関係諸帳簿を作成し、それらを衛生管理に活用することができる。 ○調理従事者に衛生管理を徹底させるため適切に指導・助言することができる。 ○近隣で発生している感染症等を把握し、危機管理対策について具体的な対応方策を考えることができる。</p>
第1期	初任期	<p>子どもの発達段階や実態に応じた指導を行うことができる</p> <p>○発達段階に応じた指導内容を理解した上で、専門性を生かした指導を行うことができる。 ○食に関する指導の全体計画の作成に参画する。 ○食物アレルギー等に関する基礎的な知識やカウンセリングの基礎を生かし、子どもの状況に応じて、保護者と連携し、適切な対応ができる。</p>	<p>適切な栄養量で献立を作成できる</p> <p>○学校給食摂取基準に基づき、食品構成を考慮した献立を作成することができる。 ○食に関する指導の全体計画及び年間指導計画を踏まえた年間献立計画を作成することができる。 ○調理、配食等に関し、指導・助言することができる。</p>	<p>基本的な衛生管理を行うことができる</p> <p>○学校給食衛生管理基準を理解し、関係諸帳簿を作成し、食中毒防止のための基本的な衛生管理を行うことができる。 ○調理従事者に衛生管理を徹底させるため指導・助言することができる。 ○食中毒や異物混入等に関する危機管理対策について理解し、具体的な対応方策を考えることができる。</p>
第0期	(教員養成期における到達目標) 採用時	<p>食に関する指導や個別的な相談指導の基礎的な知識を学ぶ</p> <p>○栄養教諭の専門性を生かした指導について理解している。 ○子どもの健康課題に気づき、食物アレルギーや肥満・痩身、スポーツ栄養等の情報を収集することができる。 ○食物アレルギー等に関する知識やカウンセリングの基礎を習得している。</p>	<p>栄養管理の基礎を学ぶ</p> <p>○学校給食の役割・意義について理解している。 ○学校給食実施基準について学び、献立作成する能力を身に付けている。 ○基本的な調理の知識・技術を習得している。</p>	<p>衛生管理の重要性を理解する</p> <p>○衛生管理の重要性について理解している。 ○学校給食衛生管理基準について学習している。 ○安心安全な食材を選定することができる知識を身に付けている。</p>

「スクールリーダースタンダード」

	1 経営的視点 (課題設定・解決)	2 組織管理・運営	3 人事管理・育成、 サービス管理	4 危機・安全管理	5 学校事務・財務	6 渉外
校長	<ul style="list-style-type: none"> ○学校内外の状況を大局的・多面的に把握し、中・長期的な学校経営ビジョンを明確に打ち出し、教育庁と連携しながら対応策を講じることができる。 ○課題解決に向けて、進捗状況を把握し、必要な指導・助言を行い、ビジョンを実現できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの教職員の役割と能力を活用し、学校目標達成のための協働的な組織をつくることができる。 ○授業改善のための体制を構築し、目標達成のために具体的な取組みを進めることができる。 ○人権の尊重や幼児・児童・生徒の指導・支援について、問題事象の未然防止も含め、計画的に行うための組織づくりと運営ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の模範となるとともに、教職員全体に指導・助言ができる。 ○授業を適切に評価し、授業改善のための組織的取組みをリードし、指導・助言することができる。 ○子どもに適切に関わることができるよう、教職員に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの安全・安心、学校の危機管理について、学校体制を整備するとともに、家庭・地域・関係諸機関との協力体制を確立できる。 ○管理体制が十分であるか常に状況を把握し、緊急の場合に適切に判断し、対応方針を示すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校に係る事務及び対外的な事務が、遅延なく適切に処理されていることを常に点検し、適正な状態を保持している。 ○必要な予算の確保、執行を計画的かつ適正に行っている。 ○効果的、効率的な事務執行に向けて、常に点検・改善に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることができる。 ○学校内外に対して説明責任を果たし、適切に情報を発信することができる。 ○学校の課題を解決するために広く学校内外においてネットワークを構築することができる。
教頭	<ul style="list-style-type: none"> ○学校全体の課題を把握し、校長を補佐して教職員を指導することができる。 ○学校教育目標に基づき、進捗状況を把握し、計画を進めることができる。 ○学校の中・長期的な学校経営ビジョンを策定し、校長に提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの教職員の役割と能力を活用し、協働的な組織運営を進めることができる。 ○授業改善のための効果的な組織運営を進めることができる。 ○人権の尊重や幼児・児童・生徒の指導・支援について、問題事象の未然防止も含め、計画的に行うための組織づくりを進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○教職員の模範となるとともに、校長を補佐し、教職員全体に指導・助言ができる。 ○授業を適切に評価し、指導・助言することができる。 ○子どもに適切に関わることができるよう、教職員に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの安全・安心、学校の危機管理について、学校・家庭・地域・関係諸機関と連携し、進めることができる。 ○管理体制を把握し、緊急の場合に、対応方針に基づいて、適切に教職員に指示を出すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校に係る事務及び対外的な事務を自ら遅延なく適切に処理するとともに、点検を怠らない。 ○必要な予算の確保、執行を点検し、適切に行っている。 ○効果的、効率的な事務執行に向けて、校長を補佐し改善に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○校長を補佐して学校・家庭・地域・関係諸機関と協働し、学校力を高めることに努めている。 ○校長を補佐して学校内外に対して説明責任を果たすとともに、情報を発信し、交流の充実を推進している。
首席	<ul style="list-style-type: none"> ○学校全体に関わる課題を把握するために、情報収集に努めるとともに、教職員の意見等を取りまとめることができる。 ○学校教育目標に基づき、学校の直面する課題を認識し、学校全体のアクションプラン作成に積極的に関わるとともにその推進役を果たすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの教職員の強み・弱みを踏まえ、組織全体の特色を意識し、協働的な組織づくりを進めることができる。 ○授業力向上に対する取組みを進めることができる。 ○人権の尊重や幼児・児童・生徒の指導・支援について、問題事象の未然防止も含めた組織運営ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○一人ひとりの教職員の気持ちや立場を理解しながら、適切な指導・助言を行うことができる。 ○授業力向上に対する教職員の意識向上に努める。 ○コンプライアンスの意識の向上に向けて、校内における推進役を果たすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校安全に関わる研修等を企画し、実施することができる。 ○危機・安全管理に対する教職員の意識を高めるために、適切な指導・助言を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○学校・学年及び対外的な事務を統括し、遅延なく正確・丁寧に処理することができる。 ○学校予算の制度や事務執行について知識を持っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○家庭・地域・関係諸機関との、積極的な交流の充実を推進することができる。 ○家庭・地域・関係諸機関に、積極的に情報発信することができる。 ○家庭・地域・関係諸機関との連携の核として、行動することができる。
指導教諭		<ul style="list-style-type: none"> ○組織的な授業改善等の必要性を理解し、求められる学校づくりを進めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務校及び地域の学校の教員に対する授業改善等の指導ができる。 			<ul style="list-style-type: none"> ○家庭・地域・関係諸機関などへの情報提供や保護者に対する相談活動ができる。 ○府教育センターや市町村の研究機関の研究・研修の支援ができる。
リーダー養成期	<ul style="list-style-type: none"> ○国内外の教育の動向に関心を持ち、必要な情報を的確に集めることができる。 ○課題設定・解決のためのクリティカルシンキング(批判的思考)ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○組織マネジメントの手法(PDCAサイクル、チームビルディング、SWOT分析等)について理解し、その活用ができる。 ○人権の尊重や幼児・児童・生徒の指導・支援について、問題事象の未然防止も含めた組織的な対応ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンス、法令について、必要な知識を身に付けている。 ○カウンセリングマインドを持ち、メンタリング、コーチング等の技能を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○リスクマネジメント、クライシスマネジメント(危機管理)の知識と技能を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ICT機器の活用に習熟している。 ○学校予算、学校徴収金等について知り、経費の節約や予算の効果的、効率的な執行について関心を持っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○他職種や地域など学校外の様々な人と関わり、連携・協働を積極的に進めている。

教員としての資質の向上に関する指標

キャリアステージ		0ステージ		第1ステージ		第2ステージ		
		大阪市が求める着任時の姿		初任教員 期		若手教員 期		
A	基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人としての一般常識を身に付け、守らなければならない法令を理解し、遵守している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。 		
			一般常識	2		<ul style="list-style-type: none"> ・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。 		
	人権尊重	人権課題	3	<ul style="list-style-type: none"> ・人権に関する基本的な知識等を理解し、人権尊重の態度を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。 			
		人権教育の推進	4		<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成する集団づくりができる。 			
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	<ul style="list-style-type: none"> ・主体的に学ぶ姿勢を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・校内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修や各種の研究会等に関する情報を収集して、自己の課題にあった研修、研究会等に積極的に参加し、自己の教師力を高めることができる。 		
		省察する姿勢	6	<ul style="list-style-type: none"> ・他者からアドバイスを受けることの重要性やその手順等を認識している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他者からのアドバイスを謙虚に受け止め、改善することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導力を高めるために、自己の教育実践を積極的に公開し、他者からのアドバイスを活用することができる。 		
B	子ども理解	個との関わり	受容的態度	7	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもに対して愛情を抱いている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングマインドを持って子どもと関わり、信頼を得ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公平かつ受容的・共感的な態度で子どもと関わり、より深い信頼関係を築くことができる。 	
			実態把握	8	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの生活や健康についての基本的な知識等を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの生活や健康について情報を集め、適切に指導することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの生活や健康について積極的に情報を収集し、課題を意識して指導することができる。 	
			個性の伸長	9	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりのよさを見つけようとする姿勢を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりの特性や心身の状況をとらえ、よさや可能性を伸ばすことができる。 ・子どもの思いやニーズを踏まえた進路指導及びキャリア教育を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりの特性や心身の状況を多面的にとらえ、学校生活の様々な場面においてよさや可能性を伸ばすことができる。 	
			個に応じた支援	10	<ul style="list-style-type: none"> ・支援を要する子どもについての基本的な知識等を理解している。 ・インクルーシブ教育の基本的な考え方を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援を要する子どもについてその特性を理解し、適切に支援することができる。 ・障がいのある子どもの実態や保護者の願いを把握し、合理的配慮の観点から踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、指導・支援することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援を要する子どもの状況を的確にとらえ、個に応じて適切に支援することができる。 ・障がいのある子どもの実態や保護者の願いを的確にとらえ、合理的配慮の観点から踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、個に応じた適切な指導・支援をすることができる。 	
	学級経営	づくり集団	11	<ul style="list-style-type: none"> ・学級づくりについて基本的な知識等を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとの信頼関係を基にして、一人ひとりの思いを大切にす学級づくりができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもとの深い信頼関係を築き、子どもの個性を活かした互いに支え合う学級づくりができる。 		
		規律指導	12	<ul style="list-style-type: none"> ・学校生活におけるルール的重要性について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校生活におけるルールや学習規律の重要性について意識し、毅然とした態度で指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校生活におけるルールや学習規律をより確実なものにするために、指導法を改善することができる。 		
	生活指導	問題行動	13	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの問題行動についての基本的な知識等を理解し、それに応じるための基本的なスキルを有している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの問題行動の事実を把握し、早期発見・早期対応することができる。 ・情報モラルに関する基本的な知識に基づいて、指導することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの状況を把握し、様々な問題行動に対してその背景や原因も意識しながら、他の教員と連携して適切に指導することができる。 		
		人間関係の形成	14	<ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりの子どもが活躍できる集団のよさ、それをつくるための方法論について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な教育活動において、子ども一人ひとりが活躍できる場を設定することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが互いのよさを認め、高め合うことの大切さを実感できる場を設定し、自己有用感を育む実践を行うことができる。 		
		安全・安心	15	<ul style="list-style-type: none"> ・安全で安心できる環境の大切さについて理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・いじめ、暴力行為、不登校がなく、子どもが安心して学校生活を送る環境を整えることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもにとって安全で安心な環境を維持するとともに、さらに適切な環境へ改善することができる。 		

キャリアステージ			第3ステージ		第4ステージ	
			中堅教員 期		中核・ベテラン教員 期	
A 基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任、法令等の遵守や、計画的・効率的な職務遂行の重要性について、校内で積極的に発信することができる。	・教育公務員の使命と責任や法令に関する豊富な知識を持ち、計画的・効率的な職務遂行等について学校全体として課題を発見し、進んで改善することができる。	
		一マ一般ナ常識	2	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について、校内で積極的に発信することができる。	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について模範となり、学校全体として課題を発見し、改善することができる。	
	人権尊重	人権課題	3	・鋭敏な人権感覚で学校の課題を把握し、解決に向けて積極的に教育活動を提案することができる。	・人権に関する豊富な知識や情報を持ち、学校組織として人権尊重の教育を中心となって実践することができる。	
		人権推進教育	4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない人権尊重の教育を推進するために、学校全体で連携してよりよい集団づくりができる。	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、思いやる心を育成する学校づくりの実現に向けて、地域や関係機関と連携した校内研修を企画・実践することができる。	
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・研修や各種の研究会等で得た情報や知識を教員同士が互いに共有し、活用するよう働きかけることができる。	・学び合い高め合う学校づくりに向けて、国や本市の動向を反映した最新の情報等を収集し、校内外での研修会で積極的に発信することができる。	
		省察姿勢	6	・自己の教育実践について省み、課題を分析したキャリアプランを作成する等、積極的に自己研鑽することができる。	・校内で自己評価、他者評価の結果を客観的に分析する等、他の教職員が謙虚に課題を改善するよう働きかけ、意識を高めることができる。	
B 子ども理解	個との関わり	受容的態度	7	・子ども理解に基づいた子どもとの関わり方について、校内で積極的に発信することができる。	・より深い子どもとの関わり方について、模範を示し、学校全体で教員の意識を高めることができる。	
		実態把握	8	・幅広い視点で子どもを取り巻く状況について情報収集し、他の教員と協働して指導に活かすことができる。	・子どもの状況等について経験に基づいた適切な把握ができ、学校組織として共有することができる。	
		個性の伸長	9	・子ども一人ひとりのよさや可能性を伸ばし、活躍できる場の設定を、他の教員とともに企画、実現することができる。 ・子どもの思いやニーズに合った進路指導及びキャリア教育の取組を企画し、中心となって運営することができる。	・幅広い視点から子ども一人ひとりの特性を伸ばす取組について、学校全体として改善・充実することができる。	
		個に応じた支援	10	・支援を要する子どもの課題を把握し、学年等において機能的な組織づくりができる。 ・「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」に基づき、校内委員会等を開催し、組織的な指導・支援を計画することができる。	・外部機関との連携を図り、学校全体として支援を要する子どもの個々の実態に応じた適切な指導・支援ができる。 ・学校全体でインクルーシブ教育に取り組むことの意義について教員相互の共通理解を深めることができる。	
	学級経営	づくり集団	11	・他の教員とともに学級、学年等で、子ども一人ひとりの自立を促し、相互に認め合い、高め合う集団づくりができる。	・よりよい集団づくりを進めるために、学校全体の状況を把握し、課題を発見して、改善することができる。	
		規律指導	12	・学校生活におけるルールや学習規律を尊重する集団の実現に向けて、効果的な指導を工夫して実践することができる。	・ルールや学習規律が確立した学校づくりを実現するための取組を企画し、実践することができる。	
	生活指導	問題行動	13	・子どもの問題行動の背景や原因を多面的にとらえ、迅速に解決するための学年等での取組を実践することができる。	・子どもの問題行動に関する多様な事例や関係機関との連携についての知識を持ち、学校全体としての生活指導力を高めることができる。	
		人間関係の形成	14	・様々な集団でのよい人間関係の形成について効果的な指導ができ、さらに改善しながらよりよい指導法を探究することができる。	・よい人間関係の形成についてのより効果的な実践を、学校全体に広めることができる。	
		安全・安心	15	・子どもにとって安全で安心な環境の実現に向けた校内の課題に気付き、他の教職員と連携して、改善することができる。	・子どもにとって安全で安心な環境の実現に関する取組を、学校組織全体で計画的に実践することができる。	

教員としての資質の向上に関する指標

キャリアステージ		0ステージ		第1ステージ		第2ステージ		
		大阪市が求める着任時の姿		初任教員 期		若手教員 期		
C	学習指導	授業デザイン	指導計画	16	・学習指導要領の教科等の目標や内容を理解している。	・学習指導要領に基づき、子どもの実態に応じた指導計画を作成することができる。	・単元や教材の特性を理解し、目標を明確にした学力向上につながる効果的な指導計画を作成することができる。	
			教材研究	17	・教材研究の基本的な方法を理解している。	・子どもの興味・関心を高めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた教材研究を行うことができる。 ・ICT等を活用した授業づくりができる。	・子どもの発達段階や習熟度を踏まえ、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた教材研究を行うことができる。 ・ICT等を効果的に活用した授業づくりができる。	
			授業改善・授業研究	18	・授業研究・授業改善に関する基本的な知識等を理解している。	・授業研究の重要性を理解し、積極的に取り組むことができる。 ・自分の授業を謙虚に振り返るとともに、他の教員の授業を参観して、積極的に授業改善ができる。	・子どもの実態や習熟度に応じた指導の実現に向けて、授業研究を積極的に行うことができる。 ・自分の授業を客観的に振り返り、他の教員のよいところを取り入れて授業改善ができる。	
			個に応じた指導	19	・個に応じた指導・支援に関する基本的な知識等を理解している。	・一人ひとりの子どもの学習状況をとらえ、個に応じた指導・支援を行うことができる。	・一人ひとりの子どもの学習状況を的確にとらえ、工夫して個に応じた指導・支援を行うことができる。	
			授業評価	20	・目標に準拠した評価や指導と評価の一体化とは何か理解している。	・評価規準や評価方法を明確にし、目標に準拠した評価を適切に行うことができる。	・授業展開において適切な指導を行い、より客観性の高い評価を工夫して行うことができる。	
	授業実践	考える学表び現	21	・子どもの考えを引き出すことの重要性やそれを実現するための方法を理解している。	・子どもの考えを引き出す発問を工夫した授業を実践することができる。	・子どもの考えを引き出す発問や、積極的な表現活動を意識した授業を実践することができる。		
		話し合う	22	・子どもが協働的に学習することの意義やそのための適切なスキルについて理解している。	・子どもが協働的に学習する授業を行うための適切なスキルを身に付け、授業を実践することができる。	・子どもの学習状況を把握し、多様な学習形態を取り入れながらより協働的な授業を効果的に実践することができる。		
		振り返る	23	・子どもがめあてを持ち、学びを振り返る意義とそれを実行するための基本的な方法について理解している。	・子どもがめあてを明確に持ち、めあてを振り返る場面を設定した授業を実践することができる。	・子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開を工夫して実践することができる。		
	D	組織の運営と参画	学校運営	地保	27	・保護者・地域との連携の重要性を理解している。	・保護者・地域・関係機関との連携の意義を理解し、適切に連携することができる。 ・校園間の連携の重要性について理解し、実践することができる。	・保護者・地域・関係機関とのよりよい連携のために、効果的な資源を見つけて活用することができる。 ・校園間の連携の効果的な取組を工夫して実践することができる。
				危機管理・安全	28	・学校教育活動における危機管理とは何か理解している。	・危機管理の重要性を理解し、常に意識して学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育の意義について理解し、計画に基づいて実践することができる。	・危機管理について、常に課題発見の姿勢を持って、学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育について、課題意識を持って積極的に実践することができる。
SAIDCLA				29	・教育におけるPDCAサイクルの重要性やその基本的な枠組みを理解している。	・「運営に関する計画」を理解して、PDCAサイクルに基づいた学級経営等の教育活動を実践することができる。	・「運営に関する計画」を意識して、PDCAサイクルに基づいた学級経営等の教育活動を、工夫、改善して実践することができる。	
協働		コミュニケーション	24	・教職員間のコミュニケーションの大切さを理解し、それを実践しようとする態度を有している。	・常に、教職員間でのコミュニケーションを大切にし、信頼関係を築くことができる。	・教職員間で積極的にコミュニケーションをとり、より深い信頼関係を築くことができる。		
		情報共有	25	・教職員間の情報共有の大切さを理解している。	・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、一人で抱え込まず、報告・連絡・相談することができる。	・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、学年や関係教職員と連携して取り組むために、必要な情報を共有することができる。		
協働意識	26	・教職員で協働して取り組むことの大切さや特にそれが求められる場面を理解している。	・様々な教育活動を、他の教職員と協働して行うことができる。	・他の教職員からの意見や提案を積極的に受け止め、校務分掌等に協働して関わることができる。				

キャリアステージ			第3ステージ		第4ステージ		
			中堅教員 期		中核・ベテラン教員 期		
C	学習指導	授業デザイン	指導計画	16	・子ども理解や適切な教材分析のもと、カリキュラム・マネジメントの視点を持って指導計画を作成することができる。	・学校の教育目標・課題に応じたカリキュラム・マネジメントの実施について教職員が共通理解できるよう指導・助言することができる。	
			教材研究	17	・「主体的・対話的で深い学び」をより効果的に実現するための授業づくりについて探究することができる。 ・ICT等を活用した事例の資料を収集し、より効果的に活用した授業づくりを広めることができる。	・授業づくりに関する幅広い知識を持ち、効果的な指導方法を校内外に広めることができる。	
			授業改善・研究	18	・効果的な指導の実現に向けて、授業研究や公開授業を積極的に行うことができる。 ・他の教員の授業を積極的に参観し、研究協議等で課題を明確にしたり、分析したりすることができる。	・授業研究や公開授業において校内外の教員に模範を示して指導・助言することができる。 ・授業改善に向けた組織的な取組や研究が活発になるように働きかけることができる。	
			個に応じた指導	19	・子ども理解に基づく個に応じた指導・支援について、より効果的な方法を工夫し、実践することができる。	・子ども理解に基づく個に応じた指導・支援について、学校全体としての共通理解を深めながら実践することができる。	
			授業評価	20	・評価基準や評価方法等について研究を深め、校内で発信することができる。	・評価についての幅広い知識を持ち、評価方法の見直しや改善に関する研修会等を企画・実施することができる。	
	授業実践	授業実践	考える学表び現	21	・子どもの多面的・多角的な考えを引き出す発問や、適切な表現活動を工夫した授業を実践することができる。	・子どもの考えを引き出す発問や、表現活動を工夫した授業の模範を示し、学校全体で実践できるよう、教員の意識を高めることができる。	
			話し合う	22	・協働的な学習についての効果的な指導の工夫をするとともに、授業展開のモデルとなる授業実践等を積極的に公開することができる。	・協働的な学習についての効果的な指導方法の模範を示し、その工夫・改善ができるよう教員の意識を高めることができる。	
			振り返る学をび振	23	・子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開を研究し、より効果的な指導方法を積極的に公開することができる。	・子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開についての模範を示し、学校全体でより効果的な指導方法を構築できるよう、教員の意識を高めることができる。	
	D	組織の運営と参画	協働	コミュニケーション	24	・教職員同士が常にコミュニケーションが図れるよう中心になって取り組み、明るい職場環境をつくることができる。	・教職員同士が常に連携することができるよう中心になって取り組み、風通しのよい職場環境をつくることができる。
				情報共有	25	・子どもや保護者に関する課題等への適切な対応や相談について、教職員間で幅広く必要な情報等を共有することができる。	・学校全体として課題解決に向けて、多方面からのより多くの情報等を教職員間で共有することができる。
協働意識				26	・教職員間で積極的に協働するための課題に気付き、改善することができる。	・教職員全体の状況を意識し、管理職とともに一人ひとりの教職員の能力や特性を活かした協働的な組織づくりができる。	
学校運営		学校運営	地保域護連者携・	27	・的確に課題を解決するために、保護者・地域・関係機関と連携を深めることができる。 ・校園間の連携について幅広い視点で企画・実践することができる。	・学校力を高めるために、保護者・地域・関係機関の持つ教育力を活用する等連携を深めることができる。 ・相手校園と連絡を密にし、計画的に校園間連携を実践することができる。	
			危機・安全管理・安全	28	・危機管理について、保護者・地域・関係機関からの情報を元に学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育について、実践を振り返り、改善することができる。	・常に危機管理の視点を持ち、組織の中心になって学校教育活動における危機管理体制の整備ができる。 ・防災・減災教育について豊富な知識を持ち、組織的な実践計画を提案することができる。	
			SAIDCLA	29	・「運営に関する計画」を常に意識して、学校の教育課題の解決に向けた取組を、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。	・学校の教育課題の解決に向けた効果的な取組を、管理職と連携し、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。	

教員としての資質の向上に関する指標(養護教諭)

キャリアステージ			0ステージ	第1ステージ	第2ステージ
			大阪市が求める着任時の姿	初任教員 期	若手教員 期
A	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。	
		一般的な常識	2	・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。	
	人権尊重	人権課題	3	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。	
		人権教育の推進	4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成する集団づくりができる。	
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・校内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。	・研修や各種の研究会等に関する情報を収集して、自己の課題にあった研修、研究会等に積極的に参加し、自己の教師力を高めることができる。
		省察する姿勢	6	・他者からアドバイスを受けることの重要性やその手順等を認識している。	・指導力を高めるために、自己の教育実践を積極的に公開し、他者からのアドバイスを活用することができる。
B	子ども理解	受容的態度	7	・子どもに対して愛情を抱いている。	・公平かつ受容的・共感的な態度で子どもと関わり、より深い信頼関係を築くことができる。
		実態把握	8	・子どもの生活や健康についての基本的な知識等を理解している。	・子どもの生活や健康について情報を集め、適切に指導することができる。
		個性の伸長	9	・子ども一人ひとりのよさを見つけようとする姿勢を身に付けている。	・子ども一人ひとりの特性や心身の状況をとらえ、よさや可能性を伸ばすことができる。 ・子どもの思いやニーズを踏まえた進路指導及びキャリア教育を行うことができる。
		個に応じた支援	10	・支援を要する子どもについての基本的な知識等を理解している。 ・インクルーシブ教育の基本的な考え方を理解している。	・支援を要する子どもの状況を的確にとらえ、個に応じた適切に支援することができる。 ・障がいのある子どもの実態や保護者の願いを的確にとらえ、合理的配慮の観点から踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、個に応じた適切な指導・支援をすることができる。
	生活指導	問題行動	11	・子どもの問題行動についての基本的な知識等を理解し、それに応じるための基本的なスキルを有している。	・子どもの問題行動の事実を把握し、早期発見・早期対応することができる。 ・情報モラルに関する基本的な知識に基づいて、指導することができる。
		人間関係の形成	12	・一人ひとりの子どもが活躍できる集団のよさ、それを創るための方法論について理解している。	・子どもが互いのよさを認め、高め合うことの大切さを実感できる場を設定し、自己有用感を育む実践を行うことができる。
養護教諭の専門性	保健室経営	保健室経営	13	・養護教諭の役割と職務内容、保健室の機能について理解している。	・子どもの発達段階との関連を踏まえて保健室の機能を十分に活用し、子どもの心身の課題の分析、解決に向けて、養護教諭の専門性を活かして支援することができる。
	健康相談	健康相談	14	・子どもの現代的な健康課題について基本的な内容を理解している。	・子どもが生涯にわたって健康な生活を送るために必要な力を育成するという視点で、健康相談を行う中で、校内委員会等の組織を活用することができる。

キャリアステージ			第3ステージ	第4ステージ	
			中堅教員 期	中核・ベテラン教員 期	
A	基本的資質	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任、法令等の遵守や、計画的・効率的な職務遂行の重要性について、校内で積極的に発信することができる。	・教育公務員の使命と責任や法令に関する豊富な知識を持ち、計画的・効率的な職務遂行等について学校全体として課題を発見し、進んで改善することができる。
		一マナー一般常識	2	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について、校内で積極的に発信することができる。	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について模範となり、学校全体として課題を発見し、改善することができる。
	人権尊重	人権課題	3	・鋭敏な人権感覚で学校の課題を把握し、解決に向けて積極的に教育活動を提案することができる。	・人権に関する豊富な知識や情報を持ち、学校組織として人権尊重の教育を中心となって実践することができる。
		人権推進教育の	4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない人権尊重の教育を推進するために、学校全体で連携してよりよい集団づくりができる。	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、思いやる心を育成する学校づくりの実現に向けて、地域や関係機関と連携した校内研修を企画・実践することができる。
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・研修や各種の研究会等で得た情報や知識を教員同士が互いに共有し、活用するよう働きかけることができる。	・学び合い高め合う学校づくりに向けて、国や本市の動向を反映した最新の情報等を収集し、校内外での研修会で積極的に発信することができる。
		省察姿勢する	6	・自己の教育実践について省み、課題を分析したキャリアプランを作成する等、積極的に自己研鑽することができる。	・校内で自己評価、他者評価の結果を客観的に分析する等、他の教職員が謙虚に課題を改善するよう働きかけ、意識を高めることができる。
B	子ども理解	受容的態度	7	・子ども理解に基づいた子どもとの関わり方について、校内で積極的に発信することができる。	・より深い子どもとの関わり方について、模範を示し、学校全体で教員の意識を高めることができる。
		実態把握	8	・幅広い視点で子どもを取り巻く状況について情報収集し、他の教員と協働して指導に活かすことができる。	・子どもの状況等について経験に基づいた適切な把握ができ、学校組織として共有することができる。
		個性の伸長	9	・子ども一人ひとりのよさや可能性を伸ばし、活躍できる場の設定を、他の教員とともに企画、実現することができる。 ・子どもの思いやニーズに合った進路指導及びキャリア教育の取組を企画し、中心となって運営することができる。	・幅広い視点から子ども一人ひとりの特性を伸ばす取組について、学校全体として改善・充実することができる。
		個に応じた支援	10	・支援を要する子どもの課題を把握し、学年等において機能的な組織づくりができる。 ・「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」に基づき、校内委員会等を開催し、組織的な指導・支援を計画することができる。	・外部機関との連携を図り、学校全体として支援を要する子どもの個々の実態に応じた適切な指導・支援ができる。 ・学校全体でインクルーシブ教育に取り組むことの意義について教員相互の共通理解を深めることができる。
	生活指導	問題行動	11	・子どもの問題行動の背景や原因を多面的にとらえ、迅速に解決するための学年等での取組を実践することができる。	・子どもの問題行動に関する多様な事例や関係機関との連携についての知識を持ち、学校全体としての生活指導力を高めることができる。
		人間関係の形成	12	・様々な集団でのよい人間関係の形成について効果的な指導ができ、さらに改善しながらよりよい指導法を探究することができる。	・よい人間関係の形成についてのより効果的な実践を、学校全体に広めることができる。
C	養護教諭の専門性	保健室経営	13	・子どもの健康課題を予防的な視点でとらえて、教職員・保護者・学校医・学校歯科医・学校薬剤師と連携し、より効果的な支援をすることができる。	・現代的な健康課題との関連を踏まえて、日頃から必要な資料や情報の収集、整理を行い、教職員・保護者や地域と連携した組織的な支援を行うことができる。
	健康相談	健康相談	14	・子どもが生涯にわたって健康な生活を送るために必要な力を育成する取組を、他の教職員や保護者・地域と連携し、継続的に実施することができる。	・子どもが生涯にわたって健康な生活を送るために必要な力を育成するために、コーディネーター的役割を果たし、校内委員会等で、支援方針・支援方法等について、評価、再検討し専門的な立場から助言ができる。

教員としての資質の向上に関する指標(養護教諭)

キャリアステージ			0ステージ	第1ステージ	第2ステージ	
			大阪府が求める着任時の姿	初任教員 期	若手教員 期	
C	養護教諭の専門性	保健管理	健康診断 15	・健康診断の目的と役割を理解している。 ・健康診断の実施計画を企画・立案し、適切に実施することができる。 ・事前指導、事後措置を計画的に実施することができる。	・健康診断の結果を保健管理や個別の保健指導に活用し、保護者と連携して課題解決に取り組むことができる。 ・健康診断実施後に自己評価・他者評価を行い、次年度の計画に活かすことができる。	
			救急処置 16	・救急処置の基本的内容について理解している。	・地域の医療機関の情報を把握し、受診の必要性を的確に判断し、救急処置について適切に行うことができる。	
			疾病予防の管理と学校環境衛生 17	・疾病の管理と予防、感染症についての基本的知識と予防方法について理解している。	・食物アレルギーや運動制限のある慢性疾患等について、教職員に周知するための校内研修等を企画することができる。 ・感染症の予防を日常的に努め、感染症の発生時には、迅速に措置を行うことができる。	
			18	・安全・安心な環境衛生の大切さについて理解している。	・学校薬剤師と連携し、適切な環境衛生を維持するとともに、日常的な点検を教職員と協力して行うことができる。 ・結果について評価し、校内組織で情報共有することができる。	
	保健教育	活専指か門導し性たを 19	・学習指導要領の教科等の目標や内容を理解している。	・学習指導要領に基づき、学習内容の系統性や各学年のつながりについて把握することができる。	・学級担任や学年主任等と連携し、養護教諭の専門性を活かした保健教育を実施することができる。	
		教材研究 20	・教材研究の基本的な方法を理解している。	・子どもの興味・関心を高めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた教材研究を行うことができる。 ・ICT等を活用した授業づくりができる。	・子どもの発達段階や習熟度を踏まえ、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた教材研究を行うことができる。 ・ICT等を効果的に活用した授業づくりができる。	
		考え学表現する 21	・子どもの考えを引き出すことの重要性やそれを実現するための方法を理解している。	・子どもの考えを引き出す発問を工夫した授業を実践することができる。	・子どもの考えを引き出す発問や、積極的な表現活動を意識した授業を実践することができる。	
	授業実践	話し合う 22	・子どもが協働的に学習することの意義やそのための適切なスキルについて理解している。	・子どもが協働的に学習する授業を行うための適切なスキルを身に付け、授業を実践することができる。	・子どもの学習状況を把握し、多様な学習形態を取り入れながらより協働的な授業を効果的に実践することができる。	
		め返あて学をび振り 23	・子どもがめあてを持ち、学びを振り返る意義とそれを実行するための基本的な方法について理解している。	・子どもがめあてを明確に持ち、めあてを振り返る場面を設定した授業を実践することができる。	・子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開を工夫して実践することができる。	
		シ ュ コ ミ ュ ニ ケ ー ン 24	・教職員間のコミュニケーションの大切さを理解し、それを実践しようとする態度を有している。	・常に、教職員間でのコミュニケーションを大切にし、信頼関係を築くことができる。	・教職員間で積極的にコミュニケーションをとり、より深い信頼関係を築くことができる。	
D	組織の運営と参画	協働	情報共有 25	・教職員間の情報共有の大切さを理解している。	・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、一人で抱え込まず、報告・連絡・相談することができる。	・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、学年や関係教職員と連携して取り組むために、必要な情報を共有することができる。
			協働意識 26	・教職員で協働して取り組むことの大切さや特にそれが求められる場面を理解している。	・様々な教育活動を、他の教職員と協働して行うことができる。	・他の教職員からの意見や提案を積極的に受け止め、校務分掌等に協働して関わることができる。
			活学動校と保の健連組携 27	・保護者・地域との連携の重要性を理解している。	・保健組織活動の意義を理解し、保護者・地域と連携した学校保健計画の立案に、専門的な立場から参画することができる。 ・校園間の連携の重要性について理解し、実践することができる。	・保護者・地域・関係機関と連携し、保健主事と協力して学校保健委員会の企画・運営に参画することができる。 ・校園間の連携について効果的な取組を工夫して実践することができる。
	学校運営	危機管理・安全 28	・学校教育活動における危機管理とは何か理解している。	・危機管理の重要性を理解し、常に意識して学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育の意義について理解し、計画に基づいて実践することができる。	・危機管理について、常に課題発見の姿勢を持って、学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育について、課題意識を持って積極的に実践することができる。	
		サ P I D ク C ル A 29	・学校組織運営や校務分掌について理解している。 ・教育や保健室経営におけるPDCAサイクルの重要性や基本的な枠組みを理解している。	・「運営に関する計画」を理解し、「保健室経営計画」を立案し、PDCAサイクルに基づいた保健室経営等の教育活動を実践することができる。	・「運営に関する計画」「保健室経営計画」を意識して、PDCAサイクルに基づいた保健室経営等の教育活動を工夫・改善して実践することができる。 ・「保健室経営計画」について、自己評価・他者評価を行うことができる。	

キャリアステージ			第3ステージ	第4ステージ	
			中堅教員 期	中核・ベテラン教員 期	
C	保健管理	健康診断	15	・健康診断の結果を教職員で情報共有し、事後措置等、子どもの健康課題解決に向けた取組を企画し、計画的に実施することができる。	・健康診断の結果を総合的に評価して、集団及び個別の健康課題を把握し、その解決に向けて、組織的な取組を実践することができる。
		救急処置	16	・救急処置に関する医学的知識と技術を深め、校内の体制を整え、緊急時に連携して適切に対応することができる。	・救急処置に関する校内研修等において、教職員に対して指導的役割で実践することができる。
		疾病予防管理と学校環境衛生	17	・疾病管理について、関係機関と連携し、適切な措置を行うことができる。 ・学校等欠席者・感染症情報システム等を活用し、地域の感染症の流行状況を把握し、予防対策について、校内で適切に指導・助言することができる。	・慢性疾患を持つ子どもへの教育的支援と感染症の対応について、教職員に専門的な立場から指導・助言することができる。
		18	・日常的な点検の内容を教職員と共有し、適切な環境衛生を維持するとともに、課題のある場合は改善することができる。 ・子どもが、環境衛生について関心を持ち、適切な行動を選択できるよう指導することができる。	・適切な環境衛生を維持し、課題を改善するために、学校組織全体で取り組めるよう、教職員に効果的な指導・助言を行うことができる。	
	保健教育	活専指か門導し性たを	19	・子どもの実態に応じた保健教育の計画の策定に参画し、評価、改善するなど、効果的に実践することができる。	・学校の教育目標・課題に応じた保健教育のカリキュラム・マネジメントの実施について、教職員が共通理解できるよう指導・助言することができる。
		教材研究	20	・「主体的・対話的で深い学び」をより効果的に実現するための授業づくりについて探究することができる。 ・ICT等を活用した事例の資料を収集し、より効果的に活用した授業づくりを広めることができる。	・授業づくりに関する幅広い知識を持ち、効果的な指導方法を校内外に広めることができる。
	授業実践	考え学表び現する	21	・子どもの多面的・多角的な考えを引き出す発問や、適切な表現活動を工夫した授業を実践することができる。	・子どもの考えを引き出す発問や、表現活動を工夫した授業の模範を示し、学校全体で実践できるよう、教員の意識を高めることができる。
		話し学しひ合う	22	・協働的な学習についての効果的な指導の工夫をするとともに、授業展開のモデルとなる授業実践等を積極的に公開することができる。	・協働的な学習についての効果的な指導方法の模範を示し、その工夫・改善ができるよう教員の意識を高めることができる。
		め返あるて学をび振り	23	・子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開を研究し、より効果的な指導方法を積極的に公開することができる。	・子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開についての模範を示し、学校全体でより効果的な指導方法を構築できるよう、教員の意識を高めることができる。
	D	組織の運営と参画	シミュンケイ	24	・教職員同士が常にコミュニケーションが図れるよう中心になって取り組み、明るい職場環境をつくることができる。
情報共有			25	・子どもや保護者に関する課題等への適切な対応や相談について、教職員間で幅広く必要な情報等を共有することができる。	・学校全体として課題解決に向けて、多方面からのより多くの情報等を教職員間で共有することができる。
協働意識			26	・教職員間で積極的に協働するための課題に気付き、改善することができる。	・教職員全体の状況を意識し、管理職とともに一人ひとりの教職員の能力や特性を活かした協働的な組織づくりができる。
学校運営		学動校と保の健連組携	27	・学校保健委員会において、保護者・地域と連携して、子どもの現代的な健康課題を解決し、健康づくりに取り組むために、専門的な立場で参画することができる。 ・校園間の連携について幅広い視点で企画・実践することができる。	・学校全体で保護者・地域・関係機関と適切に連携・協力するとともに、それらの持つ教育力を取り込み、学校力を高めるための様々な取組を提案し、中心となって実践することができる。 ・校園間の連携について、地域レベルでの健康づくりを中心にして計画的に実施することができる。
		危機管理・安全	28	・危機管理について、保護者・地域・関係機関からの情報を元に学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育について、実践を振り返り、改善することができる。	・常に危機管理の視点を持ち、組織の中心になって学校教育活動における危機管理体制の整備ができる。 ・防災・減災教育について豊富な知識を持ち、組織的な実践計画を提案することができる。
		SAIDKCLA	29	・「運営に関する計画」「保健室経営計画」を常に意識して、学校の教育課題の解決に向けた取組を、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。 ・「保健室経営計画」について、自己評価・他者評価を行い、改善することができる。	・学校の教育課題の解決に向けた効果的な取組を、管理職と連携し、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。 ・学校運営のビジョンに立った、課題解決型の保健室経営をマネジメントできる。

教員としての資質の向上に関する指標(栄養教諭)

キャリアステージ				0 ステージ	第1 ステージ	第2 ステージ	
				大阪市が求める着任時の姿	初任教員 期	若手教員 期	
A	基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。		
			マナー・常識	2	・社会人としての一般常識を身に付け、守らなければならない法令を理解し、遵守している。	・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。	
	人権尊重	人権課題	3	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。			
		人権教育の推進	4	・人権に関する基本的な知識等を理解し、人権尊重の態度を身に付けている。	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない豊かな人間関係を形成する集団づくりができる。		
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・主体的に学ぶ姿勢を身に付けている。	・校外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。	・研修や各種の研究会等に関する情報を収集して、自己の課題にあった研修、研究会等に積極的に参加し、自己の教師力を高めることができる。	
		省察する姿勢	6	・他者からアドバイスを受けることの重要性やその手順等を認識している。	・他者からのアドバイスを謙虚に受け止め、改善することができる。	・指導力を高めるために、自己の教育実践を積極的に公開し、他者からのアドバイスを活用することができる。	
B	子ども理解	個との関わり	受容的態度	7	・子どもに対して愛情を抱いている。	・カウンセリングマインドを持って子どもと関わり、信頼を得ることができる。	・公平かつ受容的・共感的な態度で子どもと関わり、より深い信頼関係を築くことができる。
			実態把握	8	・子どもの生活や健康についての基本的な知識等を理解している。	・子どもの食生活等に関わる実態や生活や健康についての情報を基に、適切に食に関する指導や学校給食管理に活かすことができる。	・子どもの食生活等に関わる実態把握や生活や健康についての情報収集を積極的に行い、課題を意識して、食に関する指導や学校給食管理に活かすことができる。
			個性の伸長	9	・子ども一人ひとりのよさを見つけようとする姿勢を身に付けている。	・子ども一人ひとりの特性や心身の状況をとらえ、よさや可能性を伸ばすことができる。 ・子どもの思いやニーズを踏まえた進路指導及びキャリア教育を行うことができる。	・子ども一人ひとりの特性や心身の状況を多面的にとらえ、学校生活の様々な場面においてよさや可能性を伸ばすことができる。
			個に応じた支援	10	・支援を要する子どもについての基礎的な知識等を理解している。 ・インクルーシブ教育の基本的な考え方を理解している。	・支援を要する子どもについてその特性を理解し、適切に支援することができる。 ・障がいのある子どもの実態や保護者の願いを把握し、合理的配慮の観点から踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、指導・支援することができる。	・支援を要する子どもの状況を的確にとらえ、個に応じて適切に支援することができる。 ・障がいのある子どもの実態や保護者の願いを的確にとらえ、合理的配慮の観点から踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、個に応じた適切な指導・支援をすることができる。
	生活指導	問題行動	11	・子どもの問題行動についての基本的な知識等を理解し、それに応じるための基本的なスキルを有している。	・子どもの問題行動の事実を把握し、早期発見・早期対応することができる。 ・情報モラルに関する基本的な知識に基づいて、指導することができる。	・子どもの状況を把握し、様々な問題行動に対してその背景や原因も意識しながら、他の教員と連携して適切に指導することができる。	
		人間関係の形成	12	・一人ひとりの子どもが活躍できる集団のよさ、それをつくるための方法論について理解している。	・様々な教育活動において、子ども一人ひとりが活躍できる場を設定することができる。	・子どもが互いのよさを認め、高め合うことの大切さを実感できる場を設定し、自己有用感を育む実践を行うことができる。	
安全・安心		13	・安全で安心できる環境の大切さについて理解している。	・いじめ、暴力行為、不登校がなく、子どもが安心して学校生活を送る環境を整えることができる。	・子どもにとって安全で安心な環境を維持するとともに、さらに適切な環境へ改善することができる。		

キャリアステージ			第3ステージ	第4ステージ		
			中堅教員 期	中核・ベテラン教員 期		
A	基本的資質	法令遵守	1	・教育公務員の使命と責任、法令等の遵守や、計画的・効率的な職務遂行の重要性について、校内で積極的に発信することができる。	・教育公務員の使命と責任や法令に関する豊富な知識を持ち、計画的・効率的な職務遂行等について学校全体として課題を発見し、進んで改善することができる。	
		一般常識	2	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について、校内で積極的に発信することができる。	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について模範となり、学校全体として課題を発見し、改善することができる。	
	人権尊重	人権課題	3	・鋭敏な人権感覚で学校の課題を把握し、解決に向けて積極的に教育活動を提案することができる。	・人権に関する豊富な知識や情報を持ち、学校組織として人権尊重の教育を中心となって実践することができる。	
		人権教育の推進	4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、いじめや暴力行為のない人権尊重の教育を推進するために、学校全体で連携してよりよい集団づくりができる。	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、思いやる心を育成する学校づくりの実現に向けて、地域や関係機関と連携した校内研修を企画・実践することができる。	
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・研修や各種の研究会等で得た情報や知識を教員同士が互いに共有し、活用するよう働きかけることができる。	・学び合い高め合う学校づくりに向けて、国や本市の動向を反映した最新の情報等を収集し、校内外での研修会で積極的に発信することができる。	
		省察姿勢	6	・自己の教育実践について省み、課題を分析したキャリアプランを作成する等、積極的に自己研鑽することができる。	・校内で自己評価、他者評価の結果を客観的に分析する等、他の教職員が謙虚に課題を改善するよう働きかけ、意識を高めることができる。	
B	子ども理解	個との関わり	受容的態度	7	・子ども理解に基づいた子どもとの関わり方について、校内で積極的に発信することができる。	・より深い子どもとの関わり方について、模範を示し、学校全体で教員の意識を高めることができる。
			実態把握	8	・幅広い視点で子どもを取り巻く状況について実態把握や情報収集し、他の教職員と協働して食に関する指導や学校給食管理に活かすことができる。	・子どもの状況等について経験に基づいた適切な把握ができ、学校組織として共有することができる。 ・地域や関係機関と連携して、子どもの食生活等の課題の解決に向け、効果的な実践を広めることができる。
		個性の伸長	9	・子ども一人ひとりのよさや可能性を伸ばし、活躍できる場の設定を、他の教員とともに企画、実現することができる。 ・子どもの思いやニーズに合った進路指導及びキャリア教育の取組を企画し、中心となって運営することができる。	・幅広い視点から子ども一人ひとりの特性を伸ばす取組について、学校全体として改善・充実することができる。	
		個に応じた支援	10	・支援を要する子どもの課題を把握し、学年等において機能的な組織づくりができる。 ・「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」に基づき、校内委員会等を開催し、組織的な指導・支援を計画することができる。	・外部機関との連携を図り、学校全体として支援を要する子どもの個々の実態に応じた適切な指導・支援ができる。 ・学校全体でインクルーシブ教育に取り組むことの意義について教員相互の共通理解を深めることができる。	
	生活指導	問題行動	11	・子どもの問題行動の背景や原因を多面的にとらえ、迅速に解決するための学年等での取組を実践することができる。	・子どもの問題行動に関する多様な事例や関係機関との連携についての知識を持ち、学校全体としての生活指導力を高めることができる。	
		人間関係の形成	12	・様々な集団でのよい人間関係の形成について効果的な指導ができ、さらに改善しながらよりよい指導法を探究することができる。	・よい人間関係の形成についてのより効果的な実践を、学校全体に広めることができる。	
安全・安心		13	・子どもにとって安全で安心な環境の実現に向けた校内の課題に気づき、他の教職員と連携して、改善することができる。	・子どもにとって安全で安心な環境の実現に関する取組を、学校組織全体で計画的に実践することができる。		

教員としての資質の向上に関する指標(栄養教諭)

キャリアステージ			0 ステージ	第1 ステージ	第2 ステージ	
			大阪市が求める着任時の姿	初任教員 期	若手教員 期	
C 栄養教諭の専門性	学校給食の管理	学校給食の栄養管理	14	<ul style="list-style-type: none"> ・「学校給食実施基準」や「学校給食標準献立」の内容を理解し、献立を作成することができる。 ・学校給食の調理や配食等について、情報提供することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食の課題に即した情報を収集・活用し、献立を作成することができる。 ・学校給食の調理や配食等について、適切に情報提供や指導・助言することができる。 	
		衛生管理	15	<ul style="list-style-type: none"> ・「学校給食衛生管理基準」や「大阪市の給食調理・衛生管理マニュアル」に基づき、学校給食施設・設備の改善及び衛生管理が実施できるよう助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食施設・設備の改善及び衛生管理が適切に実施できているか日常点検し、助言することができる。 	
	食に関する指導	給食の指導時間	16	<ul style="list-style-type: none"> ・給食の時間における食に関する指導の基本的な内容を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食を生きた教材とし、食品の産地や栄養的な特徴等について資料提供や直接的な指導をすることができる。 ・教科等で学習した内容について、学校給食を通して確認させることができる。 	
		教科指導等の	17	<ul style="list-style-type: none"> ・教科等における食に関する指導の基本的な内容を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領や「食に関する指導の手引き」に基づき、教科等における食に関する指導について、学級担任・教科担任と連携し、授業参画することができる。 ・ICT等を活用した授業づくりができる。 	
		相個別的指導	18	<ul style="list-style-type: none"> ・個別的な相談指導における基本的な内容を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「食に関する指導の手引き」や「食物アレルギー対応指針」等の内容を理解し、食に関する健康課題を有する子どもやその保護者に対し、相談指導することができる。 ・食物アレルギー等について、必要に応じて学校医等と連携し、課題を解決することができる。 	
	授業実践	す考え学表現	19	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの考えを引き出すことの重要性やそれを実現するための方法を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの考えを引き出す発問を工夫した授業を実践することができる。 	
		話し合う	20	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが協働的に学習することの意義やそのための適切なスキルについて理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが協働的に学習する授業を行うための適切なスキルを身に付け、授業を実践することができる。 	
		振り返る	21	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもがめあてを持ち、学びを振り返る意義とそれを実行するための基本的な方法について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもがめあてを明確に持ち、めあてを振り返る場面を設定した授業を実践することができる。 	
	D 組織の運営と参画	協働	コミュニケーション	22	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員間のコミュニケーションの大切さを理解し、それを実践しようとする態度を有している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・常に、教職員間でのコミュニケーションを大切にし、信頼関係を築くことができる。
			情報共有	23	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員間の情報共有の大切さを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、一人で抱え込まず、報告・連絡・相談することができる。
協働意識			24	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員で協働して取り組むことの大切さや特にそれが求められる場面を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な教育活動を、他の教職員と協働して行うことができる。 	
学校運営		地域保護者連携	25	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域との連携の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者・地域・関係機関との連携の意義を理解し、適切に連携することができる。 ・校園間の連携の重要性について理解し、実践することができる。 ・区の栄養教育推進事業として、栄養教諭未配置校への食に関する指導ができる。 	
		学校給食の運営	26	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食におけるルールを守るよう、子どもに指導することができる。 ・学級担任等が行う衛生管理に係る指導について、助言することができる。 	
		食に関する指導の調整	27	<ul style="list-style-type: none"> ・食に関する指導の重要性を、理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・食に関する指導の全体計画や年間指導計画、学校給食に関する基本計画の策定に、参画することができる。 	
危機管理・安全	28	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育活動における危機管理とは何か理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理の重要性を理解し、常に意識して学校教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育の意義について理解し、計画に基づいて実践することができる。 			
SAIDCLA	29	<ul style="list-style-type: none"> ・PDCAサイクルに基づいた食に関する指導や学校給食の管理に関する基本的な内容を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「運営に関する計画」を理解して、PDCAサイクルに基づいた食に関する指導や学校給食の管理、教育活動を実践することができる。 			

キャリアステージ			第3ステージ		第4ステージ	
			中堅教員 期		中核・ベテラン教員 期	
C 栄養教諭の専門性	学校給食の管理	学校給食の栄養管理	14	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食に関する専門的知識を活かして、献立を作成することができる。 献立の充実に向けて、年間計画の策定、食材選定、献立開発等に関わり、工夫・改善することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食に関する高度な専門的知識を活かして、献立を作成することができる。 献立作成全般に関り、改善・充実させるとともに、学校給食について、助言することができる。 	
		学校給食の衛生管理	15	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食施設・設備の改善及び衛生管理について、課題解決に向けて、工夫・改善することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食施設・設備の改善及び衛生管理について、他校からの相談に適切に助言することができる。 	
	食に関する指導	給食の指導時間	16	<ul style="list-style-type: none"> 他校に食に関する指導の資料等を提供することができる。 子どもの状況を把握し、学級担任と連携し、その後の指導に活かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 食に関する指導について他校からの相談に適切に助言することができる。 子どもの状況をふまえ、効果的な課題解決法を積極的に発信することができる。 	
		教科指導等の	17	<ul style="list-style-type: none"> 「主体的・対話的で深い学び」をより効果的に実現するための授業づくりについて探究することができる。 食に関する指導について、他の教職員に適切に助言することができる。 ICT等を活用した事例等の資料を収集し、より効果的に活用した授業づくりを広めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な指導方法を校内外の教員に模範を示して指導・助言することができる。 授業改善に向けた組織的な取組や研究が活発になるように働きかけることができる。 	
		相個談別指導的な	18	<ul style="list-style-type: none"> 食物アレルギーや食に関する健康課題等について、教職員が組織的に対応するために、校内研修等を企画・運営することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 食物アレルギーや食に関する健康課題等について、他校からの相談にも適切に助言することができる。 個別的な相談指導の充実に関わり、助言することができる。 	
	授業実践	考える学芸発表	19	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの多面的・多角的な考えを引き出す発問や、適切な表現活動を工夫した授業を実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの考えを引き出す発問や、表現活動を工夫した授業の模範を示し、学校全体で実践できるよう、教員の意識を高めることができる。 	
		話し合う	20	<ul style="list-style-type: none"> 協働的な学習についての効果的な指導の工夫をするとともに、授業展開のモデルとなる授業実践等を積極的に公開することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 協働的な学習についての効果的な指導方法の模範を示し、その工夫・改善ができるよう教員の意識を高めることができる。 	
		振り返る学び	21	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開を研究し、より効果的な指導方法を積極的に公開することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもが学びを実感し、学習が定着するような授業展開についての模範を示し、学校全体でより効果的な指導方法を構築できるよう、教員の意識を高めることができる。 	
	D 組織の運営と参画	協働	コミュニケーション	22	<ul style="list-style-type: none"> 教職員同士が常にコミュニケーションが図れるよう中心になって取り組み、明るい職場環境をつくることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員同士が常に連携することができるよう中心になって取り組み、風通しのよい職場環境をつくることができる。
			情報共有	23	<ul style="list-style-type: none"> 子どもや保護者に関する課題等への適切な対応や相談について、教職員間で幅広く必要な情報等を共有することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校全体として課題解決に向けて、多方面からのより多くの情報等を教職員間で共有することができる。
協働意識			24	<ul style="list-style-type: none"> 教職員間で積極的に協働するための課題に気付き、改善することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教職員全体の状況を意識し、管理職とともに一人ひとりの教職員の能力や特性を活かした協働的な組織づくりができる。 	
学校運営		地保連携者・連携	25	<ul style="list-style-type: none"> 的確に課題を解決するために保護者・地域・関係機関と連携を深めることができる。 校園間の連携について幅広い視点で企画・実践することができる。 区の栄養教育推進事業の中核となり、取組をさらに充実させることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校力を高めるために、保護者・地域・関係機関の持つ教育力を活用する等連携を深めることができる。 相手校園と連絡を密にし、計画的に校園間連携を実践することができる。 区の栄養教育推進事業の中核となり取組を充実させるとともに、指導・助言することができる。 	
		学校給食の運営	26	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食に関する校内体制を整備することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食に関する校内体制の整備について、他校からの相談に適切に助言することができる。 	
学校運営	連携指導の調整	27	<ul style="list-style-type: none"> 教育活動全体の中で、食に関する指導を計画的、組織的に実施できるよう、中心となって働きかけることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 教育活動全体の中で体系的な食に関する指導を計画的、組織的にを行い、効果的な実践を広めることができる。 		
	危機管理・安全管理	28	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理について、保護者・地域・関係機関からの情報を元に学校教育活動を行うことができる。 防災・減災教育について、実践を振り返り、改善することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 常に危機管理の視点を持ち、組織の中心になって学校教育活動における危機管理体制の整備ができる。 防災・減災教育について豊富な知識を持ち、組織的な実践計画を提案することができる。 		
	SAIDCLA	29	<ul style="list-style-type: none"> 「運営に関する計画」を常に意識して、栄養教諭の専門性を活かして、学校の教育課題の解決に向けた取組を、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の教育課題の解決に向けた効果的な取組を、管理職と連携し、PDCAサイクルに基づき栄養教諭の専門性を活かして、実践することができる。 		

管理職としての資質の向上に関する指標

キャリア			副校長・教頭	
A 基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守するとともに、教職員の規律確保ができる。 ・副校長・教頭としての職責や使命を自覚し、職務を遂行することができる。
		倫理観	2	・教育公務員としての適切なマナーや服装、態度等について教職員を指導し、市民から信頼される倫理観の高い学校園づくりを補佐することができる。
	人権尊重	人権教育推進計画	3	・人権尊重の理念に基づき、「『学校園における人権教育・啓発推進計画』実施計画」の立案に参画し、学校園での人権教育を推進することができる。
		人権教育の推進	4	・人権を尊重する教育の推進に向けて、子ども一人ひとりの状況を把握し、子どもの心に寄り添い保護者から信頼される教職員の在り方について、指導・助言を行うとともに、状況等を校長・園長に報告することができる。
	自己研鑽	自己伸長	5	・組織マネジメントや教職員の指導力育成に関する教育的識見を深めるよう積極的に研修を受講する等、自己研鑽することができる。
		情報収集	6	・学校園運営に活かすために、国や本市の動向、教育関連施策の情報等を幅広く収集し、校長・園長に情報提供することができる。
B 学校園経営・マネジメント	学校園運営	めざす学校園像の実現	7	・めざす学校園像の実現に向け、「運営に関する計画」の立案について意見具申することができる。 ・子どもにとって必要な力を育成し、特色ある学校園づくりに必要な予算計画の立案に参画することができる。
		各種調査の活用	8	・「全国学力・学習状況調査」「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の結果をふまえ、学校園の諸課題を把握・整理するとともに、校長・園長を補佐して円滑な学校園運営をすることができる。
		安全・安心	9	・いじめ、暴力行為、不登校、児童虐待等を防止するために、教職員に適切に助言し、関係諸機関と連携して、子どもが落ち着いて学習に取り組める環境づくりを大切に安全で安心できる学校園運営を補佐することができる。
	危機・安全管理	危機・安全管理	10	・安全な学校園づくりに向け、計画的に安全点検を行うなど、施設・設備等を整備することができる。 ・学校園に係るさまざまな緊急時の対応を想定し、危機管理体制・具体的な対応手順を整え、危機・安全管理に対する周知の確かな指示を行うとともに、改善点等を校長・園長に報告することができる。
	開かれた学校園づくり	地域社会等との連携・協働	11	・学校園運営及び教育の充実に向け、保護者や地域、学校協議会をはじめ関係諸機関や諸団体と良好な関係を築き、連携・協働が円滑にすすむよう校長・園長を補佐することができる。
		情報発信	12	・教職員に地域連携の重要性について啓発するとともに、開かれた学校園づくりをするため、参観や諸行事、学校園公開やホームページを通して、積極的に教育活動を発信することができる。

キャリア			校長・園長	
A 基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守するとともに、教職員の規律確保・管理ができる。 ・校長・園長としての職責や使命を自覚し、職務を遂行することができる。
		倫理観	2	・教育公務員としての高い倫理観を醸成し、市民から信頼される学校園づくりができる。
	人権尊重	人権教育推進計画	3	・「『学校園における人権教育・啓発推進計画』実施計画」を策定し、全ての教育活動に人権尊重の視点を位置づけた学校園運営ができる。
		人権教育の推進	4	・人権を尊重する教育の推進に向けて、子どもの心に寄り添い保護者から信頼される教職員の在り方について、適切な指導・助言を行うとともに、保護者・地域への啓発をすることができる。
	自己研鑽	自己伸長	5	・組織マネジメント力や強いリーダーシップ力を備え、豊かな教育的識見を深めるよう積極的に研修を受講する等、恒常的に自己研鑽することができる。
		情報収集	6	・自校園の自己評価・他者評価から明らかになった課題の解決に向け、国や本市の動向、教育関連施策等、必要な情報を収集することができる。
B 学校園経営・マネジメント	学校園運営	めざす学校園像の実現	7	・めざす学校園像の実現に向け、「運営に関する計画」を策定し、PDCAサイクルに基づいた学校園運営ができる。 ・特色ある学校園づくりに必要な予算計画を立案するとともに計画的に執行することができる。
		各種調査の活用	8	・「全国学力・学習状況調査」「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の結果をふまえ、学校園の諸課題を把握・整理し、中・長期的なビジョンを持った学校園運営ができる。
		安全・安心	9	・いじめ、暴力行為、不登校、児童虐待等を防止するために、全教職員の協力体制を整えるとともに、関係諸機関と連携して、子どもが落ち着いて学習に取り組める環境づくりを大切に安全で安心できる学校園運営をすることができる。
	危機・安全管理	危機・安全管理	10	・安全な学校園づくりに向けて、教職員を統率し組織的に教育環境の整備をすることができる。 ・学校園に係るさまざまな緊急時の対応を想定し、「学校危機管理マニュアル」や「学校防災マニュアル」等を適切に策定することができる。 ・関係諸機関と連携した危機管理体制等を整備するとともに、教職員への確かな指示をする等、危機・安全管理ができる。
	開かれた学校園づくり	地域社会等との連携・協働	11	・学校園運営及び教育の充実に向け、保護者や地域、学校協議会をはじめ関係諸機関や諸団体との連携・協働を円滑に行うことができる。
		情報発信	12	・参観や諸行事、学校園公開等のあらゆる機会やホームページを通して、積極的に教育活動を発信し、学校園についての理解を求め、開かれた学校園づくりができる。

管理職としての資質の向上に関する指標

キャリア			副校長・教頭
B 学校園経営・マネジメント	組織管理	予算・情報管理	13 ・幼児児童生徒費や学校園運営費等の管理及び文書等の情報管理をすることができる。
		カリキュラム・マネジメント	14 ・カリキュラム・マネジメントの適切な実施について点検・確認し、課題の解決に向けて教職員に指導助言するとともに校長・園長に状況を報告することができる。
		メンタルヘルスマネジメント	15 ・教職員が働きやすい職場環境をつくるとともに、教職員のメンタルヘルスの状況について把握し、校長・園長に報告することができる。
	サービス管理	コンプライアンスの遵守	16 ・不祥事防止・根絶への強い決意を持って、教職員の模範となることができる。 ・コミュニケーションを大切にした風通しの良い職場環境をつくるとともに、教職員の勤務状況等を把握し、校長・園長に報告することができる。 ・サービス規律に関する校内外研修を実施する等、教職員のコンプライアンス意識を高めることができる。
		ハラスメントの防止	17 ・「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」等の防止につねに心を配り、情報を収集して校長・園長に報告するとともに、教職員に注意喚起及び指導ができる。
		職務遂行の管理	18 ・教職員の職務遂行について、適切に管理・指導ができる。 ・学校園事務の適切な処理・点検及び効率的な執行・管理運営ができる。
	教職員への指導	授業力の向上	19 ・「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた学習指導・授業改善に関する校内外研修を計画的に実施し、教員の授業力を向上させることができる。
		配慮を要する子どもへの支援	20 ・特別な配慮を必要とする子どもの状況を把握し、適切な支援や「個別の教育支援計画」及び「個別の指導計画」の立案及び適切な実施について教職員に指導・助言することができる。
		保護者・地域との関係構築	21 ・子どもや保護者、地域との良好な関係の構築について教職員へ指導・助言を行うことができ、状況を校長・園長に報告することができる。
研修の推進		22 ・教職員が主体的に自己の指導力等の向上に取り組むよう、必要な内容の研修や資料について助言や指導をすることができ、進捗の状況を校長・園長に報告することができる。	
人材育成・評価	適切な人材配置	23 ・組織として十分に機能するよう、教職員の能力や適性を把握し、校長・園長に適切な人材配置について具申することができる。	
	資質向上	24 ・教職員にそれぞれのキャリアステージにあった具体的な指導・助言を行い、職務への意欲を喚起するとともに資質を向上させることができる。	
	教職員の評価	25 ・教職員の能力や実績を的確に把握し、公正に評価することができる。	

キャリア			校長・園長
組織管理	予算・情報管理	13	・幼児児童生徒費や学校園運営費等の適切な執行と管理及び文書等の情報管理をすることができる。
	カリキュラム・マネジメント	14	・学校園全体として教育活動の質を向上させ、学習効果の最大化を図るカリキュラム・マネジメントを確立することができる。
	メンタルヘルスマネジメント	15	・全教職員が働きやすい職場環境をつくり、適切なメンタルヘルスマネジメントを行うことができる。
サービス管理	コンプライアンスの遵守	16	・学校園のリーダーとして、不祥事防止・根絶への強い決意を持ち、全教職員の模範となることことができる。 ・コミュニケーションを大切にされた風通しの良い職場環境をつくることとともに、校園内研修等でサービス規律に関して指導を徹底し、コンプライアンス意識の高い学校園づくりができる。
	ハラスメントの防止	17	・「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」等の防止に心を配り、指導・助言をする等、適切に管理することができる。
	職務遂行の管理	18	・全教職員の職務遂行について、適切に管理・指導ができる。 ・学校園事務の適切な処理・点検及び効率的な執行ができ、全教職員の事務執行の適切な管理ができる。
教職員への指導	授業力の向上	19	・「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた学習指導・授業改善に関する豊富な知識を持ち、優れた実践例を校園内研修で教員に紹介する等、適切な指導・助言を行い教員の授業力を向上させることができる。
	配慮を要する子どもへの支援	20	・特別な配慮を必要とする子どもについての専門的な知識のもと、状況を把握し、「個別の教育支援計画」及び「個別の指導計画」に基づいた適切な支援ができるよう教職員へ指導・助言することができる。
	保護者・地域との関係構築	21	・子どもや保護者、地域との深い信頼関係を構築し、地域社会と協働した教育活動の実施について教職員へ指導・助言を行うことができる。
	研修の推進	22	・教職員が主体的に自己のキャリアステージを意識して指導力等の向上に取り組むよう、幅広い視点で自己研鑽の方法について助言や指導をすることができる。
人材育成・評価	適切な人材配置	23	・組織として十分に機能するよう、教職員の能力や適性を有効に活用した適切な人材配置を、中長期的な展望を持って行うことができる。
	資質向上	24	・全教職員にそれぞれのキャリアステージにあった具体的な指導・助言を行い、職務への意欲を喚起するとともに資質を向上させることができる。
	教職員の評価	25	・全教職員の能力や実績を的確に把握し、公正に評価することができる。

教員としての資質の向上に関する指標（幼稚園 参考版）

キャリアステージ			0ステージ	第1ステージ	第2ステージ	
			大阪市が求める着任時の姿	初任教員 期	若手教員 期	
A 基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任を理解し、法令等を遵守し、誠実かつ公正な態度で効率的に職務を遂行することができる。	・教育公務員として必要なマナー、適切な服装、言葉遣い等、誠実な態度で職務を遂行することができる。	
		一般的な常識	2	・社会人としての一般常識を身に付け、守らなければならない法令を理解し、遵守している。		
	人権尊重	人権課題	3	・人権に関する基本的な知識等を理解し、人権尊重の態度を身に付けている。	・子ども一人ひとりの気持ちや願い、背景を理解して適切に指導することができる。	
		人権教育の推進	4		・子ども一人ひとりを尊重するとともに、子どもが豊かな人間関係を形成する集団づくりができる。	
	自己研鑽	学び続ける意欲	5	・主体的に学ぶ姿勢を身に付けている。	・園内外の研修を受講する等、主体的に学ぶことにより、自己の課題を分析し、改善することができる。	・研修や各種の研究会等に関する情報を収集して、自己の課題にあった研修、研究会等に積極的に参加し、自己の教師力を高めることができる。
		省察する姿勢	6	・他者からアドバイスを受けることの重要性やその手順等を認識している。	・他者からのアドバイスを謙虚に受け止め、改善することができる。	・指導力を高めるために、自己の教育実践を積極的に公開し、他者からのアドバイスを活用することができる。
B 子ども理解	個との関わり	受容的態度	7	・子どもに対して愛情を抱いている。	・子どもの思いを受け止める姿勢を持って関わり、信頼を得ることができる。	・公平かつ受容的・共感的な態度で子どもと関わり、より深い信頼関係を築くことができる。
		実態把握	8	・子どもの生活や健康についての基本的な知識等を理解している。	・子どもの生活や健康について情報を集め、適切に指導することができる。	・子どもの生活や健康について積極的に情報を収集し、課題を意識して指導することができる。
		個性の伸長	9	・子ども一人ひとりのよさを見つけようとする姿勢を身に付けている。	・子ども一人ひとりの特性や心身の状況をとらえ、よさや可能性を伸ばすことができる。	・子ども一人ひとりの特性や心身の状況を多面的にとらえ、園生活の様々な場面においてよさや可能性を伸ばすことができる。
		個に応じた支援	10	・支援を要する子どもについての基礎的な知識等を理解している。 ・インクルーシブ教育の基本的な考え方を理解している。	・支援を要する子どもについてその特性を理解し、適切に支援することができる。 ・支援を要する子どもの実態や保護者の願いを把握し、合理的配慮の観点を踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、指導・支援することができる。	・支援を要する子どもの状況を的確にとらえ、個に応じて適切に支援することができる。 ・支援を要する子どもの実態や保護者の願いを的確にとらえ、合理的配慮の観点を踏まえた「個別的教育支援計画」と「個別の指導計画」を作成・活用し、個に応じた適切な指導・支援をすることができる。
	学級経営	づくり集団	11	・学級づくりについて基本的な知識等を理解している。	・子どもとの信頼関係を基にして、子ども一人ひとりの思いを大切に学級づくりができる。	・子どもとの深い信頼関係を築き、子どもの個性を活かした学級づくりができる。
		規範意識の涵養	12	・園生活におけるきまりや約束の大切さについて理解している。	・園生活におけるきまりや約束の大切さについて意識し、指導することができる。	・園生活におけるきまりや約束の必要性や大切さを理解し、子ども一人ひとりの実態に応じた適切な指導をすることができる。
	生活指導	生活習慣の形成	13	・生活習慣の重要性について理解している。	・生活に必要な様々な習慣や態度を身に付ける大切さを理解し、意識をもって指導することができる。	・生活に必要な様々な習慣や態度を身に付ける必要性や大切さを理解し、他の教員と連携をとりながら、子ども一人ひとりの実態に応じた適切な指導をすることができる。
		人間関係の形成	14	・一人ひとりの子どもが活躍できる集団のよさ、それをつくるための方法論について理解している。	・様々な教育活動において、子ども一人ひとりが意欲的に活動できるような環境を設定することができる。	・子どもが互いのよさを認め、一緒に過ごすよさを味わえるような環境や指導法を工夫し、自己有用感を育む実践を行うことができる。

キャリアステージ		第3ステージ		第4ステージ	
		中堅教員 期		中核・ベテラン教員 期	
A 基本的資質	法令遵守	使命・法令	1	・教育公務員の使命と責任、法令等の遵守や、計画的・効率的な職務遂行の重要性について、園内で積極的に発信することができる。	・教育公務員の使命と責任や法令に関する豊富な知識を持ち、計画的・効率的な職務遂行等について園全体として課題を発見し、進んで改善することができる。
		一般ナー 常識・	2	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について、園内で積極的に発信することができる。	・教育公務員としてのマナーや適切な服装、態度等について模範となり、園全体として課題を発見し、改善することができる。
	人権尊重	人権課題	3	・鋭敏な人権感覚で園の課題を把握し、解決に向けて積極的に教育活動を提案することができる。	・人権に関する豊富な知識や情報を持ち、組織として人権尊重の教育を中心となって実践することができる。
		人権教育の 推進	4	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、人と関わる力を育てる人権尊重の教育を推進するために、幼稚園全体で連携してよりよい集団づくりができる。	・子ども一人ひとりを尊重するとともに、思いやる心を育成する園づくりの実現に向けて、地域や関係機関と連携した園内研修を企画・実践することができる。
	自己研鑽	学び続ける 意欲	5	・研修や各種の研究会等で得た情報や知識を教員同士が互いに共有し、活用するよう働きかけることができる。	・学び合い高め合う園づくりに向けて、国や本市の動向を反映した最新の情報等を収集し、園内外での研修会で積極的に発信することができる。
		省察する 姿勢	6	・自己の教育実践について省み、課題を分析したキャリアプランを作成する等、積極的に自己研鑽することができる。	・園内で自己評価、他者評価の結果を客観的に分析する等、他の教員が謙虚に課題を改善するよう働きかけ、意識を高めることができる。
B 子ども理解	個との関わり	受容的 態度	7	・子ども理解に基づいた子どもとの関わり方について、園内で積極的に発信することができる。	・より深い子どもとの関わり方について、模範を示し、園全体で教員の意識を高めることができる。
		実態把握	8	・幅広い視点で子どもを取り巻く状況について情報収集し、他の教員と協働して指導に活かすことができる。	・子どもの状況等について経験に基づいた適切な把握ができ、園組織として共有することができる。
		個性の 伸長	9	・子ども一人ひとりのよさや可能性を伸ばし、活躍できる場の設定を、他の教員とともに企画、実現することができる。	・幅広い視点から子ども一人ひとりの特性を伸ばす取組について、園全体として改善・充実することができる。
		個に応じた 支援	10	・支援を要する子どもの課題を把握し、学年等において機能的な組織づくりができる。 ・「個別の教育支援計画」と「個別の指導計画」に基づき、園内委員会等を開催し、組織的な指導・支援を計画することができる。	・外部機関との連携を図り、園全体として支援を要する子どもの個々の実態に応じた適切な指導・支援ができる。 ・園全体でインクルーシブ教育に取り組むことの意義について教員相互の共通理解を深めることができる。
	学級経営	づくり 集団	11	・他の教員とともに学級、学年等で、子ども一人ひとりの自立を促し、相互に認め合う集団づくりができる。	・よりよい集団づくりを進めるために、園全体の状況を把握し、課題を発見して、改善することができる。
		規範意識の 涵養	12	・園生活におけるきまりや約束の大切さに気付き、守ろうとする気持ちや態度を育むことができる集団の実現に向けて、適切な指導を工夫して実践することができる。	・園生活に必要なきまりや約束に気付き、守ろうとするなど、集団生活の中で望ましい習慣や態度を身に付けるための適切な指導を積極的に行うとともに、他の教員への助言や研修の企画をすることができる。
	生活指導	生活習慣の 形成	13	・子どもの実態を多面的に捉えることができ、家庭との連携・協力の重要性や必要性を理解し、他の教員と連携をとりながら、適切な指導を実践することができる。	・基本的な生活習慣を身に付けるための適切な指導法や家庭との連携体制の構築の重要性等について、他の教員への指導・助言ことができ、園全体としての指導力を高めることができる。
		人間関係の 形成	14	・様々な集団での望ましい人間関係の形成について効果的な指導ができ、さらに改善しながらよりよい指導法を探究することができる。	・望ましい人間関係の形成についてのより効果的な取組を企画・実践し、実践を、園全体に広めることができる。

教員としての資質の向上に関する指標（幼稚園 参考版）

キャリアステージ		0ステージ		第1ステージ		第2ステージ	
		大阪府が求める着任時の姿		初任教員 期		若手教員 期	
C 保育	保育デザイン	指導計画	15	・幼稚園教育要領の領域のねらいや内容を理解している。	・幼稚園教育要領に基づき、子どもの実態に応じた指導計画を作成することができる。	・活動や活動に望ましい教材について特性を理解し、ねらいを明確にして、学びの芽ばえに効果的な指導計画を作成することができる。	
		環境構成・教材研究	16	・教材研究の基本的な方法を理解している。	・子どもの実態を踏まえ興味・関心を高めるとともに、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた環境構成や教材研究を行うことができる。	・子どもの発達段階や実態を踏まえ、興味・関心を高め、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた環境構成や教材研究を行うことができる。	
		保育研究・指導改善・指導	17	・保育研究・指導改善に関する基本的な知識等を理解している。	・保育研究の重要性を理解し、積極的に取り組むことができる。 ・自分の保育を謙虚に振り返るとともに、他の教員の実践を参観して、積極的に指導改善ができる。	・子どもの実態や育ちに応じた指導の実現に向けて、研究保育を積極的に行うことができる。 ・自分の保育を客観的に振り返り、他の教員のよいところを取り入れて指導改善ができる。	
		個に応じた指導	18	・個に応じた指導・支援に関する基本的な知識等を理解している。	・一人ひとりの子どもの活動状況をとらえ、個に応じた指導・支援を行うことができる。	・一人ひとりの子どもの活動状況を的確にとらえ、工夫して個に応じた指導・支援を行うことができる。	
		幼児理解の評価	19	・幼児理解に基づいた評価について理解をしている。	・幼児理解に基づいた評価の考え方を理解し、指導の過程を振り返り、幼児の理解を進めることができる。	・幼児理解に基づいた評価の考え方を理解し、子ども一人ひとりの発達に基づき、よさや可能性等を生かした指導とその振り返りを行い、指導の改善に生かすことができる。	
保育実践	考える学び工夫	20	・子どもの思いや考えを引き出すことの重要性やそれを実現するための方法を理解している。	・子どもの思いや考えを引き出す言葉かけを工夫した保育を実践することができる。	・子どもの思いや考えを引き出す言葉かけや、自分なりの表現ができる活動を意識した保育を実践することができる。		
D 組織の運営と参画	協働	コミュニケーション	21	・教職員間のコミュニケーションの大切さを理解し、それを実践しようとする態度を有している。	・常に、教職員間でのコミュニケーションを大切に、信頼関係を築くことができる。	・教職員間で積極的にコミュニケーションをとり、より深い信頼関係を築くことができる。	
		情報共有	22	・教職員間の情報共有の大切さを理解している。	・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、一人で抱え込まず、報告・連絡・相談することができる。	・子どもや保護者に関する課題等への対応や相談について、学年や関係教職員と連携して取り組むために、必要な情報を共有することができる。	
		協働意識	23	・教職員で協働して取り組むことの大切さや特にそれが求められる場面を理解している。	・様々な教育活動を、他の教職員と協働して行うことができる。	・他の教職員からの意見や提案を積極的に受け止め、校務分掌等に協働して関わるることができる。	
	幼稚園運営	地保城護連者携	24	・保護者・地域との連携の重要性を理解している。	・保護者・地域・関係機関との連携の意義を理解し、適切に連携することができる。 ・校園間の連携の重要性について理解し、実践することができる。	・保護者・地域・関係機関とのよりよい連携のために、効果的な資源を見つけて活用することができる。 ・校園間の連携の効果的な取組を工夫して実践することができる。	
		危機管理・安全管理	25	・教育活動における危機管理とは何か理解している。	・危機管理の重要性を理解し、常に意識して教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育の意義について理解し、計画に基づいて実践することができる。	・危機管理について、常に課題発見の姿勢を持って教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育について、課題意識を持って積極的に実践することができる。	
	PDCA	26	・教育におけるPDCAサイクルの重要性やその基本的な枠組みを理解している。	・「運営に関する計画」を理解して、PDCAサイクルに基づいた学級経営等の教育活動を実践することができる。	・「運営に関する計画」を意識して、PDCAサイクルに基づいた学級経営等の教育活動を、工夫、改善して実践することができる。		

キャリアステージ		第3ステージ		第4ステージ	
		中堅教員 期		中核・ベテラン教員 期	
C 保育	保育デザイン	指導計画	15	・子ども理解や適切な環境構成及び教材の工夫のもと、カリキュラム・マネジメントの視点を持って指導計画を作成することができる。	・園の教育目標・課題に応じたカリキュラム・マネジメントの実施について教職員が共通理解できるよう指導・助言することができる。
		環境構成・教材研究	16	・「主体的・対話的で深い学び」を実現するための保育実践を探究することができる。	・質の高い保育技術や幅広い知識をもち、効果的な指導方法を園内外に広めることができる。
		保育研究・指導改善	17	・効果的な指導の実現に向けて、研究保育や公開保育を積極的に行うことができる。 ・他の教員の保育を積極的に参観し、研究協議等で課題を明確にし、分析したりすることができる。	・研究保育や公開保育において園内外の教員に模範を示して指導・助言することができる。 ・指導改善に向けた組織的な取組や研究が活発になるように働きかけることができる。
		個に応じた指導	18	・子ども理解に基づく個に応じた指導・支援について、より効果的な方法を工夫し、実践することができる。	・子ども理解に基づく個に応じた指導・支援について、園全体としての共通理解を深めながら実践することができる。 ・管理職と連携しながら小学校教育との円滑な接続を図り、指導法や子どもの姿等を小学校の教員と共有するなど、個に応じた指導・支援の理解につなげることができる。
		幼児理解評価	19	・幼児理解に基づいた評価の考え方を十分理解し、適切に指導の振り返りや改善を行うとともに、実践に基づいた適切な評価や指導方法を園内で発信することができる。	・評価について幅広い知識を持ち、見直しや改善に関する研修会等を企画・実施するとともに、教職員間や小学校等に、その内容を適切に引き継ぐなど、組織的かつ計画的な取組を推進することができる。
保育実践	考える学工夫	20	・子どもが様々な思いを巡らせることができるような言葉かけや、表現することが楽しくなるような保育を実践することができる。	・子どもが、様々な思いを巡らせることができるような言葉かけや、表現することが楽しくなるような保育の模範を示し、園全体で実践できるよう、教員の意識を高めることができる。	
D 組織の運営と参画	協働	コミュニケーション	21	・教職員同士が常にコミュニケーションが図れるよう中心になって取り組み、明るい職場環境をつくることができる。	・教職員同士が常に連携することができるよう中心になって取り組み、風通しのよい職場環境をつくることができる。
		情報共有	22	・子どもや保護者に関する課題等への適切な対応や相談について、教職員間で幅広く必要な情報等を共有することができる。	・園全体として課題解決に向けて、多方面からのより多くの情報等を教職員間で共有することができる。
		協働意識	23	・教職員間で積極的に協働するための課題に気付き、改善することができる。	・教職員全体の状況を意識し、管理職とともに一人ひとりの教職員の能力や特性を活かした協働的な組織づくりができる。
	幼稚園運営	地保連携	24	・的確に課題を解決するために、保護者・地域・関係機関と連携を深めることができる。 ・校園間の連携について幅広い視点で企画・実践することができる。	・園の組織力を高めるために、保護者・地域・関係機関の持つ教育力を活用する等連携を深めることができる。 ・相手校園と連絡を密にし、計画的に校園間連携を実践することができる。
危機管理・安全管理		25	・危機管理について、保護者・地域・関係機関からの情報を元に教育活動を行うことができる。 ・防災・減災教育について、実践を振り返り、改善することができる。	・常に危機管理の視点を持ち、組織の中心になって教育活動における危機管理体制の整備ができる。 ・防災・減災教育について豊富な知識を持ち、組織的な実践計画を提案することができる。	
PDCA		26	・「運営に関する計画」を常に意識して、園の教育課題の解決に向けた取組を、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。	・園の教育課題の解決に向けた効果的な取組を、管理職と連携し、PDCAサイクルに基づいて実践することができる。	

堺市立幼保連携型認定こども園及び幼稚園・小学校・中学校

育成段階		教員養成期	基礎形成期	
経験年数(めやす)		大学等・インターンシップ等	1年目～	
幼・小・中・支・高			教諭	
幼保連携型認定こども園			保育教諭	
求める教師像		教員として求められる資質能力の素地を身に付けている	指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる	
育成の観点				
教員としての資質	人間性、人権感覚	広い視野で自他を肯定的に捉え、人権を尊重する態度や意識、困難に立ち向かう強い意志を持っている	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができています	
	使命感・責任感	教員となることについて自覚を持ち、責任ある行動をとっている	子どもに教育的愛情をもって接し、教員として使命感や責任をもって職務を果たすために努力している	
	コンプライアンス	社会人としての法令遵守について理解し、良識のある行動をとっている	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している	
	自己研鑽	学校園での実践的な学びを通して、子どもに関わる力を身に付けようとしている	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる	
実践力	授業(保育)づくり	年間を見通し指導(保育)計画の立案・実施	学習指導要領等に示された教科等の目標及び主な内容について理解している	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力(学びの芽)」の育成に向け、校園内で作成した指導(保育)計画に基づき、適切に実施している
		授業(保育)構想	授業(保育)のねらいを達成するための学習(保育)指導案作成の意義や方法について理解している	子どもの実態把握(情緒の安定を図る)及び教材研究を行い、授業(保育)のねらいを明確にして、授業(保育)構想している
		「主体的・対話的で深い学び」の実現	「主体的・対話的で深い学び」の意義や方法について理解している	問題解決的な学習(様々な遊びや体験)を通して、多様な考えを交流(言葉をやりとり)したり、自分の考えをまとめたり(豊かに感じ・表現することを楽しんだり)する学習活動をしている
		教育資源の活用	ICTや様々な教育資源を活用した授業(保育)づくりやその良さについて理解している	ICTや様々な教育資源を積極的に活用している
	生徒指導(子どもへの関わり)	授業(保育)分析・改善	子どもの学習(育ち)の状況を把握することの重要性や観点別に評価することについて理解している	学習の定着状況(子どもの育ちの状況)に応じ、評価基準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導(保育)に活かしている
		様々な教育課題への対応	教育・保育の動向や時事的な教育課題について、積極的に理解しようとしている	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んでいる
		子ども理解	一人ひとりの子どもに寄り添いかかわることの必要性・重要性について、実践を通して理解している	授業(保育)等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添いかかわっている
		人間関係づくり	主体的に子どもにかかわり(子どもの思いを受けとめながら)、関係を構築する力を身に付けている	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている
配慮を要する子どもへの支援・指導	配慮を要する子どもの状況を把握し、支援する方法について、実践を通して理解している	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている		
チームの一員としてのマネジメント力	学級・学年経営	学級担任として必要な子どもへのかかわりや学級経営について、理解している	子どもとの信頼関係を築き、規律のある学級経営を行うとともに、学年主任等と協力しながら学年経営に参加している	
	問題解決・合意形成	議論を通して合意形成したり、問題を解決したりする体験を通して、その重要性について理解している	様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している	
	同僚との協働	組織の一員として自分の役割を意識し、他者と協力する大切さについて理解している	組織の一員として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子どもへの指導や職務を遂行している	
	社会性、保護者・地域等との連携・協働	社会人としての自覚と常識を身に付け、他者との良好な人間関係を築いている	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係の構築に取り組んでいる	

・支援学校・高等学校の教員育成指標 [堺市教員育成指標]

向上期	充実・発展期		
4年目～	11年目～		
教諭	教諭	指導教諭等	主幹教諭
保育教諭	主任保育教諭		
多様な経験を積むことで実践力を高め、ミドルリーダーとして、経験の浅い教員等への助言ができる	豊富な実践と経験から組織全体に関わる役割を担い、全教員のモデルとなり、支援や助言ができる	指導に関する専門性と確かな指導力を備え、全市や校園内で指導力向上の中心的役割を担っている	組織の要となって教員を総括するとともに、学校園運営において管理職(所属長)を補佐し、組織力向上の中心的役割を担っている
豊かな人権感覚を備え、適切な言動がとれるとともに、学年等の人権課題に対して、状況に応じた対応ができています	豊かな人権感覚を備え、適切な言動がとれるとともに、教育(保育)活動全体を通じた人権教育の推進と人権課題の解決において、状況に応じた対応や指導・助言ができています		
教員としての使命感とその職責を果たすことを意識しながら、誠実に業務に取り組んでいる	教員としての責任と組織における自らの役割を自覚し、その職責の遂行に積極的に努めている	役職者としての責任と組織における自らの役割を自覚し、リーダーシップを発揮して、その職責を遂行している	
教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚するとともに、学年等の組織の状況を意識しながら、誠実かつ公正に職務を遂行している	教育公務員としての法令遵守、誠実かつ公正な職務行動を垂範し、組織的な規範意識の向上において指導的な役割を担っている		
謙虚さと向上心を持って、実践と経験を積み重ねるとともに、専門性向上のために学び続けている	確かな指導力、組織力向上や人材育成の一翼を担う力量の向上に取り組んでいる	学校園の内外を問わず、「実践力」に関する専門的識見と実践力のさらなる向上に取り組んでいる	校(園)務の要となり、学校園運営において管理職(所属長)を補佐できるマネジメント力の向上に取り組んでいる
「総合的な学力(学びの芽)」の育成に向け、内容の系統性や単元(活動)を考慮した指導計画を立案し、適切に実施している	学年間・教科(年齢)間を見通し、横断的な観点から考慮した年間の指導計画を立案し、適切に実施している	年間の指導(保育)計画を立案・実施するとともに、他の教員の指導(保育)状況を把握しながら、課題に応じた適切な指導を行っている	指導(保育)計画について教員の共通理解を図り、その実現に向けて組織的な取組みを推進している
内容の系統性や単元(活動)を貫く基本事項をふまえて、授業(保育)のねらいを明確にして、授業(保育)構想している	設定したねらいを達成するための効果的な授業(保育)構想ができるとともに、教員に授業(保育)構想について助言している	高い専門性を基に、学校園の学習課題(子どもの育ち)や特色を反映した授業(保育)構想の方法について、教員に指導・助言をしている	学校園の学習課題(子どもの育ち)や特色を把握し、他の教員の状況に応じて授業(保育)構想の方法を指導・助言している
子どもの興味・関心を引き出す問題解決的な学習(様々な遊びや体験)の実践を通して、「主体的・対話的で深い学び」のある授業の実現に取り組んでいる	「主体的・対話的で深い学び」のある授業(保育)の実践とともに、他の教員のモデルとなる授業(保育)を公開するなど、校園内の授業(保育)力向上に取り組んでいる	高い専門性をもち、校園内外を問わず教員の授業(保育)力を高められるよう主体的・対話的で深い学びに向かう授業(保育)を公開している	「主体的・対話的で深い学び」のある授業(保育)への質の向上に向け、学校園で取組みを推進するとともに、教員の授業(保育)改善に継続的に支援や助言をしている
ICTや様々な教育資源の効果的な活用を踏まえた教材研究・開発を行っている	ICTや教育資源を効果的に活用した授業(保育)実践を校園内で提案し、学校園全体の教育資源の整理・体系化に取り組んでいる		
学習の定着状況(子どもの育ちの状況)に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、単元(活動)計画及び評価計画を見直している	自ら授業(保育)分析による改善点を積極的に提案し、学年間・教科間を見通した年間指導計画及び評価計画を改善している	教員の評価方法・評価技術の向上に向けて、自らの実践に基づき、教員に指導・助言をしている	研修や検討の場を意図的・計画的に位置付け、指導と評価の一体化を実現する組織体制を確立している
様々な教育課題に対する知見を深め、課題の解決に主体的かつ粘り強く取り組んでいる	教育課題に関する校(園)務分掌において重要な役割を担い、豊富な実践をもとに、課題の解決に向けて教員に支援や助言をしている	教育課題に対する優れた指導力を活かし、地域や子どもの実態に応じた取組みや課題解決の方法について、教員に指導・助言をしている	校園内の教育課題に対する取組みについて、問題点の整理や取組み・方法を提案し、教育課程に反映させる等、組織として課題解決に取り組む体制を構築している
子どもを取り巻く環境や背景を含め、多様な視点から一人ひとりの子どもを理解・把握し、寄り添いながら、適切な対応や支援をしている	校園内全体の視点で子どもを理解・把握するとともに、適切な方法や対応について、教員に支援や助言をしている	子ども理解やその方法について知識や技能を持ち、教員に指導・助言をしている	子どもへの適切な支援ができるよう、個々の状況について、校園内で共通理解を図る機会を設けている
信頼に基づく関係を築くとともに、一人ひとりの子どもの居場所と出番のある集団づくりを進めている	校園内全体の視点で子どもとの関係や集団の状況を把握するとともに、関係づくりについて教員への支援や助言をしている	子どもへの関わり方や関係・集団づくりについての知識や技能をもち、教員に指導・助言をしている	一貫性のある指導や取組みにより、子どもたちの人間関係を築き、集団づくりができるよう、組織的な体制を構築している
子どもの状況を的確に把握し、個に応じた適切な支援・指導をしている	子どもへの個に応じた適切な指導や支援をするとともに、教員への適切な支援や助言をしている	特別支援教育に関する委員会や研修を充実させ、教員の専門性や指導力向上のための適切な指導・助言をしている	支援を要する子どもへの組織的な指導・支援体制を構築している
学年(教育・保育)目標等をふまえた学級経営ビジョンを明確に持ち、秩序と活気のある成長し続ける集団づくりや学年経営をしている	学校園の指導(保育)方針を踏まえ、学年間の連絡・報告・相談体制の充実や学年経営に取り組んでいる	学校園の教育(保育)目標を基盤とした学級・学年経営の状況を把握し、教員に助言している	教員と学校園の教育(保育)目標を基盤とした適切な援助を行えるよう、学級・学年経営に関する共通理解に組織的に取り組んでいる
よりよい方法による問題解決に向けて、多様な意見を尊重しながら議論し、合意形成していくことができる	学校園の課題についてねばり強く議論し、多様な意見を尊重して合意形成に導いたり、組織構成等の状況を踏まえ、悩んでいる教員に気づき、助言や支援したりするなど、チーム力の向上に取り組んでいる		
自身が同僚と協働して職務を遂行するだけでなく、学年集団や経験の浅い教員等への助言や同僚性を高めることに取り組んでいる	各教員のよさを引き出しつつ支援・助言するなど、組織全体の同僚性を高めるリーダー的役割を果たしている	専門性を活かし、各教員への助言や組織的取組を牽引することにより、組織全体の同僚性を高めている	教員全体の状況を把握し、組織的取組の要となって推進することにより、組織全体の同僚性を高める役割を果たしている
保護者・地域等と連携・協働して教育活動に取り組むとともに、広く社会の状況を踏まえ、社会に開かれた教育課程の実現に取り組んでいる	社会に開かれた教育課程を実現し、組織としての信頼構築につなげるため、保護者・地域等とのさらなる連携・協働に、全校園的な視点で取り組んでいる		

育成段階		教員養成期	基礎形成期	
経験年数(めやす)		大学等・インターンシップ等	1日目～	
幼・小・中・支・高			養護教諭	
求める教師像		教員として求められる資質能力の素地を身に付けている	指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる	
育成の観点				
教員としての資質	人間性、人権感覚	広い視野で自他を肯定的に捉え、人権を尊重する態度や意識、困難に立ち向かう強い意志を持っている	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができています	
	使命感・責任感	教員となることについて自覚を持ち、責任ある行動をとっている	子どもに教育的愛情をもって接し、教員として使命感や責任をもって職務を果たすために努力している	
	コンプライアンス	社会人としての法令遵守について理解し、良識のある行動をとっている	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している	
	自己研鑽	学校園での実践的な学びを通して、子どもに関わる力を身に付けようとしている	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる	
専門領域における職務内容	保健管理	学校保健安全法等の法令、保健管理における基礎的な知識について理解している	子どもの心身の疾病や障害を理解し、健康課題を把握し、適切に対応している 緊急時の救急処置や対応について教職員と共通理解を図っている	
	健康相談	学校保健安全法における健康相談の位置づけを理解し、健康相談の基本について理解している	子どもの心身の健康課題と発達段階とを考慮しながら、健康相談を実施している	
	保健教育	養護教諭の専門性や学習指導要領に関する基本的な知識について理解している	保健教育における養護教諭の役割を理解した上で、学級担任等と連携し、学習指導要領や子どもの実態に即した保健教育を実施している	
	保健組織活動	学校保健委員会等の保健組織活動の意義や目的・内容について理解している	計画的な保健組織活動の企画・運営に参画している	
チームの一人としてのマネジメント力	保健室経営	養護教諭の職務や役割、保健室の機能を理解している	保健室経営計画を立案し、教職員、保護者等への周知を行っている 保健室経営計画に基づいた計画的・組織的な保健室経営を実施し、評価・改善を行っている 保健室の設備備品の管理や保健情報の管理を適切に行っている	
	問題解決・合意形成	議論を通して合意形成したり、問題を解決したりする体験を通して、その重要性について理解している	様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している	
	同僚との協働	組織の一人として自分の役割を意識し、他者と協力する大切さについて理解している	組織の一人として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子どもへの指導や職務を遂行している	
	社会性、保護者・地域等との連携・協働	社会人としての自覚と常識を身に付け、他者との良好な人間関係を築いている	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係の構築に取り組んでいる	
実践力	生徒指導	配慮を要する子どもへの支援・指導	配慮を要する子どもの状況を把握し、支援する方法について、実践を通して理解している	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている
		子ども理解	一人ひとりの子どもに寄り添いかかわることの必要性・重要性について、実践を通して理解している	様々な教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添いかかわっている
		人間関係づくり	主体的に子どもにかかわり、関係を構築する力を身に付けている	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている
		様々な教育課題への対応	教育の動向や時事的な教育課題について、積極的に理解しようとしている	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んでいる
	授業づくり	教育資源の活用	ICTや様々な教育資源を活用した授業づくりやその良さについて理解している	ICTや様々な教育資源を積極的に活用している
		年間を見通し指導計画の立案・実施	学習指導要領等に示された教科等の目標及び主な内容について理解している	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力」の育成に向け、校内で作成した指導計画に基づき、適切に実施している
		授業構想 「主体的・対話的で深い学び」の実現	授業のねらいを達成するための学習指導案作成の意義や方法について理解している 「主体的・対話的で深い学び」の意義や方法について理解している	子どもの実態把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授業構想している 問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流したり、自分の考えをまとめたりする学習活動をしている
		授業分析・改善	子どもの学習状況を把握することの重要性や観点別に評価することについて理解している	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導に活かしている

・高等学校の教員育成指標 [養護教諭]

向上期	充実・発展期	
4 年目～	11 年目～	
養護教諭	養護教諭	指導養護教諭
多様な経験を積むことで実践力を高め、ミドルリーダーとして、経験の浅い教員等への助言ができる	豊富な実践と経験から組織全体に関わる役割を担い、全教員のモデルとなり、支援や助言ができる	指導に関する専門性と確かな指導力を備え、全市や校園内で指導力向上の中心的役割を担っている
豊かな人権感覚を備え、適切な言動がとれるとともに、学年等の人権課題に対して、状況に応じた対応ができています	豊かな人権感覚を備え、適切な言動がとれるとともに、教育(保育)活動全体を通じた人権教育の推進と人権課題の解決において、状況に応じた対応や指導・助言ができています	
教員としての使命感とその職責を果たすことを意識しながら、誠実に業務に取り組んでいる	教員としての責任と組織における自らの役割を自覚し、その職責の遂行に積極的に努めている	役職者としての責任と組織における自らの役割を自覚し、リーダーシップを発揮して、その職責を遂行している
教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚するとともに、学年等の組織の状況を意識しながら、誠実かつ公正に職務を遂行している	教育公務員としての法令遵守、誠実かつ公正な職務行動を垂範し、組織的な規範意識の向上において指導的な役割を担っている	
謙虚さと向上心を持って、実践と経験を積み重ねるとともに、専門性向上のために学び続けている	確かな指導力、組織力向上や人材育成の一翼を担う力量の向上に取り組んでいる	学校園の内外を問わず、「実践力」に関する専門的識見と実践力のさらなる向上に取り組んでいる
保健管理について、指導的立場を果たすとともに、健康課題の解決に向けて組織的に対応している 学校保健における危機管理に関する校内研修(緊急性の高い疾患、アレルギー、感染症、事故等への理解、予防、対応)を実施している 緊急時には適切な処置と教職員への指示ができるようにしている	保健管理について、校園内の連携・協働を推進している 校内の危機管理体制や関係機関との連携体制を整え、緊急時に迅速に対応できるようにしている	保健管理の面から、学校園の運営に参画し、専門的知識や経験をもとに、全市における指導的役割を担っている 救急処置や緊急対応、感染症や事故の予防等について、専門的な立場から教職員に指導し、自らも実践している
子どもの心身の健康課題を総合的にとらえ、校園内の支援体制を整備しながら、健康相談を実施している 子どもが心身の健康課題に関心を持ち、適切な行動ができるよう指導助言をしている	子どもの心身の健康課題に対して、学校医等の専門職や保護者、関係機関と連携しながら校園内の支援体制を整備するとともに、健康相談のコーディネーターとしての役割を果たしている 子どもに自己理解を促すとともに、心身の状況を把握し、適切な行動を主体的に選択できるよう指導助言をしている	近隣の学校園や関係機関と連携しながら、支援体制を整備・構築すると共に、全市における指導的役割を担っている
養護教諭の専門性を活かしながら、学級担任等と連携し、学習指導要領や子どもの実態に即した保健教育を実施している	養護教諭の専門性を発揮しながら、子どもの健康課題の現状を探り、課題解決に向けた保健教育を計画・実践・評価・改善し、効果的に推進している	学校園全体の保健教育の計画・立案に参画し、組織的な実践・評価を通して、その改善に取り組むと共に、教職員の専門性や指導力向上のため、全市における指導的役割を担っている
課題解決に向けた保健組織活動を運営し、評価・改善を行っている	保健組織が主体的・機能的に活動できるよう、活動内容を工夫し、評価・改善を行っている	近隣の学校園や関係機関と連携しながら、地域の実態に応じた保健組織活動を推進すると共に、全市における指導的役割を担っている
学校保健活動における保健室のセンター的役割を理解し、学校園の実態に応じて工夫し、評価・改善をしながら、保健室経営を行っている 保健室経営計画に沿って教職員と連携した活動を行っている 保健室の設備品や保健情報の管理体制を整備し、適宜、点検および見直しを図っている	学校保健活動と関連付けた教育活動を推進するため、積極的に学校園の運営に参画している 保健室経営計画の見直しや改善を適宜図りながら、教職員と連携し、活動及び指導を行っている	学校園の運営について、創造的なビジョンの構想やプランの構築に参画し、全市的に発信を行っている
よりよい方法による問題解決に向けて、多様な意見を尊重しながら議論し、合意形成していくことができる	学校園の課題についてねばり強く議論し、多様な意見を尊重して合意形成に導いたり、組織構成等の状況を踏まえ、悩んでいる教員に気付き、助言や支援したりするなど、チーム力の向上に取り組んでいる	
自身が同僚と協働して職務を遂行するだけでなく、学年集団や経験の浅い教員等への助言や同僚性を高めることに取り組んでいる	各教員のよさを引き出しつつ支援・助言するなど、組織全体の同僚性を高めるリーダー的役割を果たしている	専門性を活かし、各教員への助言や組織的取組を牽引することにより、組織全体の同僚性を高めている
保護者・地域等と連携・協働して教育活動に取り組むとともに、広く社会の状況を踏まえ、社会に開かれた教育課程の実現に取り組んでいる	社会に開かれた教育課程を実現し、組織としての信頼構築につなげるため、保護者・地域等とのさらなる連携・協働に、全校園的な視点で取り組んでいる	
子どもの状況を的確に把握し、個に応じた適切な支援・指導をしている	子どもへの個に応じた適切な指導や支援をするとともに、教員への適切な支援や助言をしている	特別支援教育に関する委員会や研修を充実させ、教員の専門性や指導力向上のための適切な指導・助言をしている
子どもを取り巻く環境や背景を含め、多様な視点から一人ひとりの子どもを理解・把握し、寄り添いながら、適切な対応や支援をしている	校園内全体の視点で子どもを理解・把握するとともに、適切な方法や対応について、教員に支援や助言をしている	子ども理解やその方法について知識や技能を持ち、教員に指導・助言をしている
信頼に基づく関係を築くとともに、一人ひとりの子どもの居場所と出番のある集団づくりを進めている	校園内全体の視点で子どもとの関係や集団の状況を把握するとともに、関係づくりについて教員への支援や助言をしている	子ども理解やその方法について知識や技能を持ち、教員に指導・助言をしている
様々な教育課題に対する知見を深め、課題の解決に主体的かつ粘り強く取り組んでいる	教育課題に関する校務分掌において重要な役割を担い、豊富な実践をもとに、課題の解決に向けて教員に支援や助言をしている	教育課題に対する優れた指導力を活かし、地域や子どもの実態に応じた取組みや課題解決の方法について、教員に指導・助言をしている
ICTや様々な教育資源の効果的な活用を踏まえた教材研究・開発を行っている	ICTや教育資源を効果的に活用した授業実践を校園内で提案し、学校園全体の教育資源の整理・体系化に取り組んでいる	
「総合的な学力」の育成に向け、内容の系統性や単元を考慮した指導計画を立案し、適切に実施している	学年間・教科間を見通し、横断的な観点を考慮した年間の指導計画を立案し、適切に実施している	年間の指導計画を立案・実施するとともに、他の教員の指導状況を把握しながら、課題に応じた適切な指導を行っている
内容の系統性や単元を貫く基本事項をふまえ、授業のねらいを明確にして、授業構想している 子どもの興味・関心を引き出す問題解決的な学習の実践を通して、「主体的・対話的で深い学び」のある授業の実現に取り組んでいる	設定したねらいを達成するための効果的な授業構想ができるとともに、教員に授業構想について助言している 「主体的・対話的で深い学び」のある授業の実践とともに、他の教員のモデルとなる授業を公開するなど、校園内の授業力向上に取り組んでいる	高い専門性を基に、学校園の学習課題や特色を反映した授業構想の方法について、教員に指導・助言をしている 高い専門性をもち、校園内外を問わず教員の授業力を高められるよう主体的・対話的で深い学びに向かう授業を公開している
学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、単元計画及び評価計画を見直ししている	自ら授業分析による改善点を積極的に提案し、学年間・教科間を見通した年間指導計画及び評価計画を改善している	教員の評価方法・評価技術の向上に向けて、自らの実践に基づき、教員に指導・助言をしている

育成段階		教員養成期	基礎形成期	
経験年数(めやす)		大学等・インターンシップ等	1年目～	
小・中・支			栄養教諭	
求める教師像		教員として求められる資質能力の素地を身に付けている	指導や校務分掌における一定の職務遂行ができる	
育成の観点				
教員としての資質	人間性、人権感覚	広い視野で自他を肯定的に捉え、人権を尊重する態度や意識、困難に立ち向かう強い意志を持っている	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取組みができています	
	使命感・責任感	教員となることについて自覚を持ち、責任ある行動をとっている	子どもに教育的愛情をもって接し、教員として使命感や責任をもって職務を果たすために努力している	
	コンプライアンス	社会人としての法令遵守について理解し、良識のある行動をとっている	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している	
	自己研鑽	学校での実践的な学びを通して、子どもに関わる力を身に付けようとしている	学校の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる	
栄養教諭の専門性	食に関する指導	食に関する指導(給食の時間、教科等)	学習指導要領に基づく食に関する指導について基礎的な内容を理解している	子どもの日常生活や健康状態、食に関する実態の把握に努め、教科等の指導や給食の時間の指導のねらいを担任等と共有して授業等に参画している
		個別的な相談指導	子どもの食に関する健康課題の基礎的な内容と相談指導の重要性について理解している	食物アレルギー等、食に関する健康課題について、必要に応じて関係機関等と連携し、子どもの思いや保護者の思いを受け止めながら相談指導に取り組んでいる
	学校給食の管理	栄養管理	学校給食の役割及び栄養管理の基礎的な内容について理解している	「学校給食実施基準」や堺市の「献立作成方針」の内容を十分に理解するとともに、子どもの喫食の様子をふまえて、献立作成に取り組んでいる
		衛生管理	衛生管理の重要性及び基礎的な内容について理解している	衛生管理責任者として、0157学童集団下痢症の教訓をふまえて定められた「学校給食衛生管理基準」や「堺市学校給食衛生管理手引」に基づき、日々の学校給食が安全に実施できるように取り組んでいる
チームの一人としてのマネジメント力	食育の推進	学校における食育推進の中核としての栄養教諭の役割について理解している	学習指導要領等の趣旨を踏まえ、校内で作成した食に関する各種計画に基づき、食育の取組状況と子どもの実態の把握に努め、校内で情報共有し、学校教育全体における食育の推進に参画している	
	問題解決・合意形成	議論を通して合意形成したり、問題を解決したりする体験を通して、その重要性について理解している	子どもの食生活に関する課題をはじめ、様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している	
	同僚との協働	組織の一人として自分の役割を意識し、他者と協力する大切さについて理解している	組織の一人として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子どもへの指導や職務を遂行している	
	社会性、保護者・地域等との連携・協働	社会人としての自覚と常識を身に付け、他者との良好な人間関係を築いている	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係の構築に取り組んでいる	
実践力	生徒指導	配慮を要する子どもへの支援・指導	配慮を要する子どもの状況を把握し、支援する方法について、実践を通して理解している	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている
		子ども理解	一人ひとりの子どもに寄り添いかかわることの必要性・重要性について、実践を通して理解している	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添いかかわっている
		人間関係づくり	主体的に子どもにかかわり(子どもの思いを受けとめながら)、関係を構築する力を身に付けている	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉がけを行うことにより、子どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている
		様々な教育課題への対応	教育の動向や時事的な教育課題について、積極的に理解しようとしている	子どもの食生活に関する課題をはじめ、様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んでいる
	授業づくり	教育資源の活用	ICTや様々な教育資源を活用した授業づくりやその良さについて理解している	ICTや様々な教育資源を積極的に活用している
		年間を見通し指導計画の立案・実施	学習指導要領等に示された教科等の目標及び主な内容について理解している	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力」の育成に向け、校内で作成した指導計画に基づき、適切に実施している
		授業構想	授業のねらいを達成するための学習指導案作成の意義や方法について理解している	子どもの日常生活や健康状態、食に関する実態の把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授業構想している
		「主体的・対話的で深い学び」の実現	「主体的・対話的で深い学び」の意義や方法について理解している	問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流(言葉をやりとり)したり、自分の考えをまとめたり(豊かに感じ・表現することを楽しんだり)する学習活動をしている
授業分析・改善	子どもの学習状況を把握することの重要性や観点別に評価することについて理解している	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次の指導に活かしている		

の教員育成指標 [栄養教諭]

向上期	充実・発展期	
4年目～	11年目～	
栄養教諭	栄養教諭	指導栄養教諭
多様な経験を積むことで実践力を高め、ミドルリーダーとして、経験の浅い教員等への助言ができる	豊富な実践と経験から組織全体に関わる役割を担い、全教員のモデルとなり、支援や助言ができる	指導に関する専門性と確かな指導力を備え、全市や校内で指導力向上の中心的役割を担っている
豊かな人権感覚を備え、適切な言動がとれるとともに、学年等の 人権課題に対して、状況に応じた対応ができています	豊かな人権感覚を備え、適切な言動がとれるとともに、教育活動 全体を通じた人権教育の推進と人権課題の解決において、状 況に応じた対応や指導・助言ができています	役割者としての責任と組織における自らの役割を自覚し、リー ダーシップを発揮して、その職責を遂行している
教員としての使命感とその職責を果たすことを意識しながら、誠 実に業務に取り組んでいる	教員としての責任と組織における自らの役割を自覚し、その職 責の遂行に積極的に努めている	役割者としての責任と組織における自らの役割を自覚し、リー ダーシップを発揮して、その職責を遂行している
教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚するととも に、学年等の組織の状況を意識しながら、誠実かつ公正に職 務を遂行している	教育公務員としての法令遵守、誠実かつ公正な職務行動を垂範し、組織的な規範意識の向上において指導的な役割を担っ ている	
謙虚さと向上心を持って、実践と経験を積み重ねるとともに、専 門性向上のために学び続けている	確かな指導力、組織力向上や人材育成の一翼を担う力量の 向上に取り組んでいる	学校の内外を問わず、「実践力」に関する専門的識見と実践 力のさらなる向上に取り組んでいる
子どもの日常生活や健康状態、食に関する実態を把握したう えで、学習活動における食育の視点を明確にし、学習内容と日 常生活との関連を重視しながら食に関する指導ができる。	学校教育活動全体を通じて、子どもが生涯にわたって健やか な心身と豊かな人間性を育んでいくための基礎が培われるよ う、教科等横断的な視点をもちつつ、学年相互の関連を図りな がら計画的・継続的な指導を実施している	食に関する指導について、教職員の専門性や指導力向上のた め、全市における指導的役割を担っている
子どもや保護者との連携・協働を深め、生活状況や発達段階 等を考慮しながら家庭への支援を行うとともに、必要に応じて 当該学級・学年の子どもたちが食に関する健康課題について 理解を深められるよう働きかけするなど、校内での働きかけを 含めた相談指導を実施している	子ども、保護者、関係する教職員はもとより、校外の関係機関 等との連携を含めた組織的な相談指導体制の中核を担い、専 門的な立場から、効果的な相談指導を実施している	食に関する健康課題と個別的な相談指導の在り方について、 教職員の専門性や指導力向上のため、全市における指導的 役割を担っている
日頃から子どもの様子を観察するとともに、各種調査等から子 どもの健康状態等の実態を把握し、学校給食の課題に即して、 献立改善に取り組んでいる	全学的な視点で、献立の充実に向けて、年間計画の策定、食 材選定、献立開発に関わり、工夫・改善することができる	学校給食における栄養管理について専門的知識や経験をもと に、全市における指導的役割を担っている
各種基準等を理解し、学校給食施設・設備、調理従事者、食 品についての衛生管理を適切に実施するとともに、学級等にお ける衛生管理等についても専門的な立場から指導・助言し、組 織的な衛生管理を徹底している	学校給食の衛生管理について、全校的な視点で日常的に評 価・改善に努め、課題を見出した際には、課題解決に向けて工 夫・改善することができる	学校給食の衛生管理について、専門的知識や経験をもとに全 市における指導的役割を担っている
学校における食育推進の要として、子どもの食に関する実態が 学校、家庭、地域等で共通理解されるよう努め、食育の目標を 明確にした上で食に関する各種計画を立案し、見直しをもって 実態の改善と取組の充実を図っている	食育の推進体制や計画の推進状況、計画推進の結果得られ た効果等についての評価するにあたり、専門的な立場から参画 し、食に関する課題の改善に向けた方向性を各種計画に示 し、教職員はもとより、家庭や地域、関係機関等と目標や取り 組みの共有を図る役割を担っている	学校における食育の推進のため、家庭や地域、関係機関等 との連携を図る役割等を担うと共に、全学的な発信を行っている
よりよい方法による問題解決に向けて、多様な意見を尊重しな がら議論し、合意形成していくことができています	学校の課題についてねばり強く議論し、多様な意見を尊重して合意形成に導いたり、組織構成等の状況を踏まえ、悩んでいる教 員に気づき、助言や支援したりするなど、チーム力の向上に取り組んでいる	
自身が同僚と協働して職務を遂行するだけでなく、学年集団や 経験の浅い教員等への助言や同僚性を高めることに取り組ん でいる	各教員のよさを引き出しつつ支援・助言するなど、組織全体の 同僚性を高めるリーダー的役割を果たしている	専門性を活かし、各教員への助言や組織的取組を牽引するこ とにより、組織全体の同僚性を高めている
保護者・地域等と連携・協働して教育活動に取り組むとともに、 広く社会の状況を踏まえ、社会に開かれた教育課程の実現に 取り組んでいる	社会に開かれた教育課程を実現し、組織としての信頼構築につなげるため、保護者・地域等とのさらなる連携・協働に、全校的 な視点で取り組んでいる	
子どもの状況を的確に把握し、個に応じた適切な支援・指導を している	子どもへの個に応じた適切な指導や支援をするとともに、教員 への適切な支援や助言をしている	特別支援教育に関する委員会や研修を充実させ、教員の専 門性や指導力向上のための適切な指導・助言をしている
子どもを取り巻く環境や背景を含め、多様な視点から一人ひと りの子どもを理解・把握し、寄り添いながら、適切な対応や支援 をしている	校内全体の視点で子どもを理解・把握するとともに、適切な方 法や対応について、教員に支援や助言をしている	子ども理解やその方法について知識や技能を持ち、教員に指 導・助言をしている
信頼に基づく関係を築くとともに、一人ひとりの子どもの居場所と 出番のある集団づくりを進めている	校内全体の視点で子どもとの関係や集団の状況を把握すると ともに、関係づくりについて教員への支援や助言をしている	子どもへの関わり方や関係・集団づくりについての知識や技能 をもち、教員に指導・助言をしている
様々な教育課題に対する知見を深め、課題の解決に主体的 かつ粘り強く取り組んでいる	教育課題に関する校務分掌において重要な役割を担い、豊富 な実践をもとに、課題の解決に向けて教員に支援や助言をして いる	教育課題に対する優れた指導力を活かし、地域や子どもの実 態に応じた取組みや課題解決の方法について、教員に指導・ 助言をしている
ICTや様々な教育資源の効果的な活用を踏まえた教材研究・ 開発を行っている	ICTや教育資源を効果的に活用した授業実践を校内で提案し、学校全体の教育資源の整理・体系化に取り組んでいる	
「総合的な学力」の育成に向け、内容の系統性や単元を考慮し た指導計画を立案し、適切に実施している	学年間・教科間を見直し、横断的な観点を考慮した年間の指 導計画を立案し、適切に実施している	年間の指導計画を立案・実施するとともに、他の教員の指導状 況を把握しながら、課題に応じた適切な指導を行っている
内容の系統性や単元を貫く基本事項をふまえ、授業のねらい を明確にして、授業構想している	設定したねらいを達成するための効果的な授業構想ができる とともに、教員に授業構想について助言している	高い専門性を基に、学校の学習課題や特色を反映した授業構 想の方法について、教員に指導・助言をしている
子どもの興味・関心を引き出す問題解決的な学習の実践を通 して、「主体的・対話的で深い学び」のある授業の実現に取り組 んでいる	「主体的・対話的で深い学び」のある授業の実践とともに、他 の教員のモデルとなる授業を公開するなど、校内の授業力向上 に取り組んでいる	高い専門性を基に、学校の内外を問わず教員の授業力を高め られるよう主体的・対話的で深い学びに向かう授業を公開して いる
学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行 い、単元計画及び評価計画を見直している	自ら授業分析による改善点を積極的に提案し、学年間・教科 間を見通した年間指導計画及び評価計画を改善している	教員の評価方法・評価技術の向上に向けて、自らの実践に基 づき、教員に指導・助言をしている

堺市立幼保連携型認定こども園及び幼稚園・小学校・中学校・支援学校・高等学校の教員育成指標
[堺市教員育成指標]

育成段階		発展・円熟期	
幼・小・中・支・高		副校長、教頭、准園長	校長、准校長、園長
幼保連携型認定こども園		副園長	園長
求める教師像		学校園経営者の視点から校園長を補佐し、組織の運営や人材の育成ができる	
育成の観点		教育に関する高い識見と俯瞰的な視点から学校園経営や人材の管理・育成ができる	
学校園管理職としての資質	人間性、人権感覚	豊かな人権感覚をもち、子どもへの愛情と教職員、保護者・地域等との信頼関係に基づく学校園経営を行っている	
	使命感・責任感	学校園の管理職としての責務を自覚し、教職員の範となり、その責務を果たす行動ができています	学校園の責任者としての責務に基づく判断と行動ができています
	コンプライアンス	法令を遵守するとともに、教職員の状況を日常的に把握・指導することにより、公務員としての職責や行動について認識を徹底している	
	識見	学校園経営全般に関わる事柄とその根拠となる法規等について教育的識見を身に付けている	広い視野で教育を捉え、法的根拠と市教育(市)の方向性に基づく学校園経営ができる教育的識見を身に付けている
	リーダーシップ	教育(・保育)目標の実現に向けた組織的な取組みにリーダーシップを発揮している	教育(・保育)目標の実現に向けて、自校園の現状と課題の把握、解決について明確な方向性等を示し、組織を導いている
	自己研鑽	教育課程をはじめ、学校園経営全体に関わる事柄について理解を深め、広げられるよう、研修や情報収集に主体的・積極的に取り組んでいる	社会の動向や新しい教育課題を把握し、幅広い視野で学校園経営や子どもの育成が行えるよう、研修や情報収集に積極的・継続的に取り組んでいる
学校園経営力	経営ビジョン	校園長の経営ビジョンや具体的方向性を理解し、市教育(市)の方向性に沿った取組みを構想・提言している	市教育(市)の方向性を深く理解し、自校園の課題改善を図る経営ビジョンと具体的方向性を示している
	文書管理・出納管理	遅滞なく、適時かつ適正な文書事務・出納事務を行っている	適正文書事務・出納事務の実施について管理し、運用している
	適正な教育課程の編成・実施	自校園の教育課程(保育)の実施状況を適切に把握し、適正な実施に向け、組織的な取組みを進めている	学習指導要領等に基づく適正な教育課程(保育)を編成し、確実に取り組んでいる
	授業(保育)力向上	日常的に授業(保育)参観を行い、自校園の学力(学びの芽)の課題を踏まえた授業(保育)の改善点や指導方法等について、指導・助言している	日常的に授業(保育)参観を行うとともに、自校園の学力(学びの芽)の課題を踏まえた授業(保育)改善について、組織的な取組みを進めている
	生徒指導体制の構築	適時に指導体制が機動的なよう、日常的な報告・連絡・相談や組織的取組について指導している	組織的かつ機動的な指導体制を構築し、適時の報告・連絡・相談と子ども理解に基づく指導を周知・徹底している
	新たな教育課題への対応	学校園経営全般に関わる教育的ニーズ等を理解し、適切に対応している	学校園経営に関わる教育的ニーズ等に、機敏かつ適切に対応している
組織マネジメント力	R-PDCAサイクルの確立	改善サイクルの確立に向け、保護者・地域等と目標や取組みを共有し、校園長を補佐しながら、調整や組織的な情報収集等にねばり強く取り組んでいる	学校園の課題を把握して学校力向上プラン(園目標達成のための計画)を作成し、保護者・地域等と目標や取組みを共有して、見通しをもってねばり強く課題の解決や組織改善に取り組んでいる
	関係づくり	学校園に関わる様々な機関や人と円滑な関係を築き、交渉や調整する力を身に付けている	学校園に関わる様々な機関や人と関係を築き、活用・連携した学校園経営を実施している
	人材育成	管理職としてロールモデルになるとともに、ミドルリーダーの育成や女性の活躍を推進する視点をもって人材の育成に取り組んでいる	教職員の経験と能力に応じた校園内人事による能力開発、女性の活躍を推進する視点をもった人材の育成や教頭等の育成に取り組んでいる
	環境づくり	子どもの教育環境を整備するとともに、教職員の業務状況を把握し、WLBや労働安全衛生を意識した働き方等について、適宜助言している	子どもの教育環境を整備するとともに、教職員のWLBを意識した働き方を組織的に進めている
	危機管理	子どもや教職員に対して、危機管理の取組みを日常的・意識的に周知・指導している	危機管理体制を整備し、日常的に子どもたちの安全管理と組織的な危機管理に取り組んでいる

平成31（2019）年度

連合教職実践研究科高度教職開発専攻

学位プログラム



大阪教育大学
OSAKA KYOIKU UNIVERSITY

連合教職実践研究科 高度教職開発専攻

スクールリーダーシップコース
取得できる学位：教職修士（専門職）

◆学位プログラムの概要と人材養成のねらい

<p>一定の経験を持つ現職教員を対象とし、教員集団をリードし、保護者、地域住民等と協働して、学校及び地域の新しい教育課題を解決するために求められる優れたリーダーシップを発揮できる教員を養成します。</p> <p>そのため、一定の経験を持つ現職教員に、これまでの教職経験で培った実践的知見と先進的な教育研究に基づく理論的な知見を統合させ、学校経営の中心的役割を担うために必要な実践力を体得させます。</p>
--

◆学位プログラムの到達目標（ディプロマ・ポリシー）

<p>所定の単位を修得し、教職に関する実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得するとともに、高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に有する人材と認められた者に学位を授与する。</p>
<p>(1) 学校教育の発展的理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会における学校の役割と望ましい専門職としての教員の在り方を理解し、それを踏まえたキャリアプランを策定できる。 ・学校安全と危機管理、人権教育、健康教育、子どもの貧困と児童虐待、社会的包摂などの今日的な教育課題について理解し、それを応じた実践を計画・実施できる。 ・学校の実情や特徴を踏まえた経営計画を策定できる。 ・学校づくりに求められるリーダーの役割と行動を理解し、それを所属組織の状況に応じて発揮できる。 ・エビデンスに基づいて学校改革を推進する理法と技法を会得し、それを発揮できる。 ・学校組織の成長をデザインし、それに必要とされる戦略を構想・実行できる（管理職）。
<p>(2) 指導内容の高度な理解と実践的指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程編成の今日的課題やカリキュラム・マネジメントの理論を理解し、それを踏まえた実践を推進できる。 ・各学校の実情を踏まえて、当該校の教育課程全体を編成できる。 ・教科等の授業の多様性や今日的な在り方を理解し、それらに応じた授業を計画したり、そのための教材を準備したり、その指導と評価を工夫したりできる。 ・グローバル教育の理念や枠組み、動向を把握し、そのプログラムを開発できる。（グローバル） ・教育の情報化に応じた指導とカリキュラムについて、その理念や枠組み、動向を把握し、それを推進するためのプランを策定し、実行できる。（メディア・情報リテラシー）
<p>(3) 多様な子どもに対応できる指導力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各学校種の生徒指導上の問題のメカニズムや多様性を理解し、理論的・実践的に解釈できる。 ・各学校種の生徒指導上の諸課題に関して、発達段階や状況に応じた指導ができる。 ・各児童生徒の生徒指導上の諸課題に対し、適切な指導方法を選択して他の教員へ指導・助言ができる。
<p>(4) 教職力量をみがぐ力</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・教育実践を研究的に展開するための視点と方法を会得している。 ・教育実践者としての自己を省察するとともに、他の教員との学びあいの中で教員の資質能力の向上をリードすることができる。 ・組織としての学校やその基本単位としての学校の在り方を理解し、地域・保護者・他機関との関係の構築を進めることができる。 ・学校における教員間の連携や協力の理念や枠組み、動向を把握し、それを進展させるための実践を創発できる。(実践的リーダー) ・教育委員会指導主事として、学校に対して繰り広げるコンサルテーションに関して、その理念や枠組み、動向を把握し、それを進展させるための実践を創発できる。(教育委員会指導主事)
--	---

注：()内は対応するコースプログラム

◆カリキュラム立案と実施方法についての方針 (カリキュラム・ポリシー)

<p>学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する研究科共通科目 ②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目 ③自らのキャリアや所属学校等の組織課題を踏まえ、専門的かつ多角的に学びを進めることを目的とした5つのコースプログラムからなるコース科目 ④自ら学校実践の現場における課題を設定し、研究科共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目
<p>①及び③の実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。さらに、必要に応じて、教職経験を活かした活動を導入する。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。</p> <p>②及び④に関しては、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視する。</p>

◆プログラムの履修要件 (アドミッション・ポリシー)

<p>○学校や地域が抱える教育課題の解決において指導的・中核的な役割を果たすために求められる高度で優れた実践力の獲得をめざす現職教員及び教育委員会関係者</p>
--

援助ニーズ教育実践コース

取得できる学位：教職修士（専門職）

◆学位プログラムの概要と人材養成のねらい

現職教員等や学部卒学生等一種免許状取得者を対象とし、多様な援助ニーズに対応するための高度な教育的手法を探究させ、「チーム学校」の考えに基づく学校内・外の関係者と協働して展開できる教員を養成します。そのため、子どもを取り巻く多様な援助ニーズに対して、協働的に援助する実践力を備えるとともに、現代的な教育課題である子どものいじめや不登校、問題行動に加え、発達障がい、健康課題の視点から、社会環境と個人の関係性を考慮した援助ニーズを理解させます。なお、養護教育や就学前教育支援のプログラムでは専門性に特化した実践力を育成します。

◆学位プログラムの到達目標（ディプロマ・ポリシー）

所定の単位を修得し、教職に関する実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得するとともに、高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に有する人材と認められた者に学位を授与する。

(1) 学校教育の発展的理解

- ・社会における学校の役割と望ましい専門職としての教員の在り方を理解し、それを踏まえたキャリアプランを策定できる。
- ・学校安全と危機管理、人権教育、健康教育、子どもの貧困と児童虐待、社会的包摂などの今日的な教育課題について理解し、それを応じた実践を計画・実施できる。
- ・学校の実情や特徴を踏まえた経営計画を策定できる。

(2) 指導内容の高度な理解と実践的指導力

- ・教育課程編成の今日的課題やカリキュラム・マネジメントの理論を理解し、それを踏まえた実践を推進できる。
- ・各学校の実情を踏まえて、当該校の教育課程全体を編成できる。
- ・教科等の授業の多様性や今日的な在り方を理解し、それらに応じた授業を計画したり、そのための教材を準備したり、その指導と評価を工夫したりできる。
- ・子どもの発達や子ども間の関係を把握し、子どもの一人ひとりの援助ニーズを踏まえ、指導計画を作成することができる。(ストレートマスター学生・現職教員共通)
- ・子どもの様々な背景を考慮して子どもの援助ニーズを汲み取り、教育課程・内容や個別の支援に反映できる。(ストレートマスター学生・現職教員共通)

(3) 多様な子どもに対応できる指導力

- ・各学校種の生徒指導上の問題のメカニズムや多様性を理解し、理論的・実践的に解釈できる。
- ・各学校種の生徒指導上の諸課題に関して、発達段階や状況に応じた指導ができる。
- ・各児童生徒の生徒指導上の諸課題に対し、適切な指導方法を選択して他の教員へ指導・助言ができる。
- ・子どもの教育・保育上の様々な課題をアセスメントし、学校園内での支援を構想できる(ストレートマスター学生)
- ・子どもの教育・保育上の様々な課題をアセスメントし、校内外の専門家や保護者と連携しながらの援助を構想できる。(現職教員)
- ・子ども一人ひとりのニーズに応えるだけでなく、その学校園の子どもに共通して認められるニーズについては、深刻な問題にならないように予防に取り組むことができる。(現職教員)

	<ul style="list-style-type: none"> ・特別なニーズ、いじめ、不登校の子どもについては、校園内外の専門家との連携を構想できる。(ストレートマスター学生) ・特別なニーズ、いじめ、不登校については、校園内外の専門家や保護者と協働しながら援助できる。(現職教員) ・個々の子どもの援助ニーズに応えつつ、子ども全体への予防教育的な活動を構想できる。(ストレートマスター学生) ・個々の子どもの援助ニーズに応えつつ、子ども全体への予防教育的な活動と関連させ、子どもが学びあい支えあう関係をつくることことができる。(現職教員)
	<p>(4) 教職力量をみがく力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育実践を研究的に展開するための視点と方法を会得している。 ・教育実践者としての自己を省察するとともに、他の教員との学びあいの中で教員の資質能力の向上をリードすることができる。 ・組織としての学校やその基本単位としての学校の在り方を理解し、地域・保護者・他機関との関係の構築を進めることができる。 ・子どもの援助ニーズを汲み取るための、多様な視点と様々な方法を理解し、さらにそれらの共有の仕方や職業上の倫理を理解している。(ストレートマスター学生・現職教員共通) ・学校園などの組織の全体の動きや、学校種間の連携・協働の必要性を理解し、それぞれの機能とニーズを理解する (ストレートマスター学生・現職教員共通)

注：() 内は対象

◆カリキュラム立案と実施方法についての方針 (カリキュラム・ポリシー)

<p>学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する研究科共通科目 ②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目 ③学校現場における協働的援助の実践力を育成することを目的とした4つのコースプログラムからなるコース科目 ④自ら学校実践の現場における課題を設定し、研究科共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目 <p>①及び③の実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。さらに、必要に応じて、教職経験を活かし活動を導入する。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。</p> <p>②及び④に関しては、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視する。</p>
--

◆プログラムの履修要件 (アドミッション・ポリシー)

<ul style="list-style-type: none"> ○学校や地域が抱える教育課題の解決において指導的・中核的な役割を果たすために求められる高度で優れた実践力の獲得をめざす現職教員及び教育委員会関係者 ○新しい学校づくりの担い手として自ら学び続けることで実践的指導力の獲得をめざす人

連合教職実践研究科 高度教職開発専攻

教育実践力コース

取得できる学位：教職修士（専門職）

◆学位プログラムの概要と人材養成のねらい

現職教員等や学部卒学生等一種免許状取得者を対象とし、児童・生徒に即した、実践的で高度な学習指導、学習評価の能力を持ち、教員としてのカリキュラム・マネジメントや、教科横断的な視野を持った教科領域の指導、今日的な教育課題に対応した授業開発に、先端的かつ継続的に取り組むことのできる教員を養成します。そのため、カリキュラム・マネジメントの理解を起点として、教科を統合する力を身に付けるとともに、教科領域の確実な学習指導と評価に加え、授業単元・カリキュラム設計とその評価・改善ができる能力を獲得させます。また、ICTの先進的活用、アクティブ・ラーニングなど効果的な授業形態の導入、パフォーマンス課題の設定とルーブリック評価の適切な活用など、教科領域を含む教育実践力を総合的に育成します。

◆学位プログラムの到達目標（ディプロマ・ポリシー）

所定の単位を修得し、教職に関する実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得するとともに、高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に有する人材と認められた者に学位を授与する。

（１）学校教育の発展的理解

- ・社会における学校の役割と望ましい専門職としての教員の在り方を理解し、それを踏まえたキャリアプランを策定できる。
- ・学校安全と危機管理、人権教育、健康教育、子どもの貧困と児童虐待、社会的包摂などの今日的な教育課題について理解し、それを応じた実践を計画・実施できる。
- ・学校の実情や特徴を踏まえた経営計画を策定できる。

（２）指導内容の高度な理解と実践的指導力

- ・教育課程編成の今日的課題やカリキュラム・マネジメントの理論を理解し、それを踏まえた実践を推進できる。
- ・各学校の実情を踏まえて、当該校の教育課程全体を編成できる。
- ・教科等の授業の多様性や今日的な在り方を理解し、それらに応じた授業を計画したり、そのための教材を準備したり、その指導と評価を工夫したりできる。
- ・教科横断的な視点に基づき、また校園種をまたいで、教科領域のカリキュラムを構想・実践できる。
- ・教科領域の教材・題材を開発し、実践的に展開できる。
- ・アクティブ・ラーニングを実現するために、各教科や教科領域の指導に即してICTを効果的に活用できる。

（３）多様な子どもに対応できる指導力

- ・各学校種の生徒指導上の問題のメカニズムや多様性を理解し、理論的・実践的に解釈できる。
- ・各学校種の生徒指導上の諸課題に関して、発達段階や状況に応じた指導ができる。
- ・各児童生徒の生徒指導上の諸課題に対し、適切な指導方法を選択して他の教員へ指導・助言ができる。

（４）教職力量をみがく力

- ・教育実践を研究的に展開するための視点と方法を会得している。

	<ul style="list-style-type: none"> ・教育実践者としての自己を省察するとともに、他の教員との学びあいの中で教員の資質能力の向上をリードすることができる。 ・組織としての学校やその基本単位としての学校の在り方を理解し、地域・保護者・他機関との関係の構築を進めることができる。 ・教材や題材を開発することの重要性を認識し、それを実行できる。 ・授業を研究的に分析・省察し、授業改善につなげることができる。 ・他の教員と協働で、教科横断的な教育実践を立案・実践・省察できる。
--	--

◆カリキュラム立案と実施方法についての方針（カリキュラム・ポリシー）

	<p>学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する研究科共通科目 ②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目 ③教育現場の諸課題に広い視野をもって即応できる能力を育成する共通科目、並びに A) 教科横断的かつ各校園種にまたがる長期的視点で教科領域のカリキュラムを構想・実践する能力、B) 授業を研究的に分析・省察し、授業改善につなげる能力、C) 教科領域の先端的な教材・題材を開発し、実践的に展開できる能力を育成する選択科目群からなるコース科目 ④自ら学校実践の現場における課題を設定し、研究科共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目 <p>①及び③の実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。さらに、必要に応じて、教職経験を活かした活動を導入する。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。</p> <p>②及び④に関しては、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視する。</p>
--	---

◆プログラムの履修要件（アドミッション・ポリシー）

	<ul style="list-style-type: none"> ○学校や地域が抱える教育課題の解決において指導的・中核的な役割を果たすために求められる高度で優れた実践力の獲得をめざす現職教員及び教育委員会関係者 ○新しい学校づくりの担い手として自ら学び続けることで実践的指導力の獲得をめざす人
--	---

連合教職実践研究科 高度教職開発専攻

特別支援教育コース

取得できる学位：教職修士（専門職）

◆学位プログラムの概要と人材養成のねらい

現職教員等や学部卒学生等特別支援学校教諭一種免許状取得者を対象とし、特別支援教育の対象となる子ども一人ひとりのニーズに対応した適切な教育支援を行える高度な能力を身につけ、また特別支援コーディネーターとしての役割を担うことのできる教員を養成する。そのため、インクルーシブ教育構築の観点から、特別支援学校、幼稚園、小学校、中学校、高等学校ならびに各種施設における特別なニーズのある子どもたちの能力や個性に応じた専門的な教育支援を追求することによって、特別支援教育における指導的教育者、特別支援教育コーディネーター等となるのに必要な洞察力・実践力を育成する。

◆学位プログラムの到達目標（ディプロマ・ポリシー）

所定の単位を修得し、教職に関する実践的知識・技能を拡充するための視点と方法を獲得するとともに、高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に有する人材と認められた者に学位を授与する。

(1) 学校教育の発展的理解

- ・社会における学校の役割と望ましい専門職としての教員の在り方を理解し、それを踏まえたキャリアプランを策定できる。
- ・学校安全と危機管理、人権教育、健康教育、子どもの貧困と児童虐待、社会的包摂などの今日的な教育課題について理解し、それを応じた実践を計画・実施できる。
- ・学校の実情や特徴を踏まえた経営計画を策定できる。
- ・特別なニーズのある子どものニーズをくみ取るための多様な視点と方法を会得し、それを実践できる。

(2) 指導内容の高度な理解と実践的指導力

- ・教育課程編成の今日的課題やカリキュラム・マネジメントの理論を理解し、それを踏まえた実践を推進できる。
- ・各学校の実情を踏まえて、当該校の教育課程全体を編成できる。
- ・教科等の授業の多様性や今日的な在り方を理解し、それらに応じた授業を計画したり、そのための教材を準備したり、その指導と評価を工夫したりできる。
- ・特別なニーズをもつ子どもの様々な状況を考慮して、教育課程、内容、教材・教具に反映できる。

(3) 多様な子どもに対応できる指導力

- ・各学校種の生徒指導上の問題のメカニズムや多様性を理解し、理論的・実践的に解釈できる。
- ・各学校種の生徒指導上の諸課題に関して、発達段階や状況に応じた指導ができる。
- ・各児童生徒の生徒指導上の諸課題に対し、適切な指導方法を選択して他の教員へ指導・助言ができる。
- ・特別なニーズのある子どもの、それぞれのニーズを捉え、個に応じた指導・支援ができる。
- ・個の教育ニーズに応じ、エビデンスに基づいた教育相談・支援を実践できる。

(4) 教職力量をみがぐ力

- ・教育実践を研究的に展開するための視点と方法を会得している。

	<ul style="list-style-type: none"> ・教育実践者としての自己を省察するとともに、他の教員との学びあいの中で教員の資質能力の向上をリードすることができる。 ・組織としての学校やその基本単位としての学校の在り方を理解し、地域・保護者・他機関との関係の構築を進めることができる。 ・校内支援や関係機関との連携を進め、校内における特別支援教育の推進役として、学校の課題解決に取り組むことができる。
--	--

◆カリキュラム立案と実施方法についての方針（カリキュラム・ポリシー）

	<p>学校教育の全体像を俯瞰できるような幅広い実践力や課題解決力や応用力を培い、教職に関する高度な専門的知識と実践的指導力を統合的に養成するため、カリキュラムは以下の科目で編成・実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①高度な専門性を有する教員を養成するための基礎的素養を修得する研究科共通科目 ②変化する教育環境に対応するために、様々な教育のあり方を俯瞰的な視点で把握するための体験的基盤を確立する学校実習科目 ③特別支援の理論と実際について、教育学、心理学、臨床学などの専門分野の観点から多角的に学ぶとともに、障がいの多様化・重度化・重複化、通常の学級における発達障がい児への対応、特別支援教育コーディネーターの機能向上など、特別支援教育における現代的課題に即応できる実践力を培うことを目的とするコース科目 ④自ら学校実践の現場における課題を設定し、研究科共通科目、コース科目、学校実習科目での学びと関連させながら学びを進め、最終的に実践課題研究報告書にまとめることを目的とする課題研究科目 <p>①及び③の実施については、主体的・対話的で深い学びを提供する。具体的には、講義に加えて、グループワーク、発表、討論等の活動を取り入れる。さらに、必要に応じて、教職経験を活かした活動を導入する。また、成績評価については、試験・レポートのほか、グループワーク、発表、討論等の活動も重視する。</p> <p>②及び④に関しては、調査・計画・実施・評価及び改善のサイクルを繰り返すこと、それらの過程における同僚等とのコミュニケーションや協働を重視する。</p>
--	--

◆プログラムの履修要件（アドミッション・ポリシー）

	<ul style="list-style-type: none"> ○学校や地域が抱える教育課題の解決において指導的・中核的な役割を果たすために求められる高度で優れた実践力の獲得をめざす現職教員及び教育委員会関係者 ○新しい学校づくりの担い手として自ら学び続けることで実践的指導力の獲得をめざす人
--	---

国立大学法人大阪教育大学 連合教職実践研究科

【問い合わせ先】

学務部天王寺地区総務課大学院係

〒543-0054 大阪市天王寺区南河堀町4-88

TEL : 06-6775-6634 FAX : 06-6775-6633

MAIL : kyoshoku@cc.osaka-kyoiku.ac.jp



※本報告書は学長裁量経費「高度化フォーラム開催経費」により刊行されました。