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
2021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

2019 年度から結成された本研究コミュニティも活動３年目を迎えました。

昨年度は、コロナ禍のために研究活動そのものが大きく制約を受けましたが、今年度は、制約を受けつつも研究活動を班ごとに行うことができ、また、オンラインではありますが２回目のフォーラムを開催することができました。フォーラムの準備段階から開催当日までの様子を見ておりますと、研究コミュニティを構成している大阪府教育庁、大阪市教育委員会、堺市教育委員会、大阪教育大学のそれぞれが組織的に関わりを持ち、役割分担を行うことにより、フォーラムを成功裏に終えることができました。

思い返しますと、構成団体の四者は、これまで、それぞれが独自性を発揮して活動し、同じ課題を取り組みながらも接点が少ない状況でした。初年度の活動のテーマは「教員育成指標」と決まりましたが、何から始めたらよいのかを探りながら活動を進める状態でした。そして、各教育委員会（教育センター）が実施している管理職研修、教員研修、学校での活用事例についての交流が主な活動となりました。初年度のフォーラムでは、これまでの交流を踏まえて、各団体のより工夫をしている取り組みが紹介されましたが、そのことにより、互いに「学びがある」という実感を生み出すことができたと思います。この「学びがある」という実感が、研究コミュニティの次年度からの活動を支え、３年目を迎え、さらに活動を充実したものに育て上げていると私は感じています。

今年度の研究活動は、３班体制をとり、各班は以下のテーマを取り組んできました。

１班「教員育成指標の活用」
２班「オープン・エデュケーション・システムと今後の教員研修」
３班「エビデンスに基づく教員研修の実施と養成・採用・研修の接続」

これらの活動は、フォーラムで報告するとともに、本報告書ではより詳しく記述しています。

また、フォーラムでは、今後の研究コミュニティの活動の方向性を見据えて、以下の３つのテーマを設けて本学教職大学院の教員が話題を提供し、それを基に討議を行いました。これらについても本報告書に記載しています。

１．「社会に開かれた教員研修」と産官学協働の可能性
２．教職大学院と教育委員会の連携による教員研修の可能性
３．オンライン教材を使った教員研修の可能性

大阪においては、これまでも経済環境や家庭環境等を反映した様々な教育課題が多くありましたが、コロナ禍が長引く中で、より子どもたちがおかれる状況も厳しくなっていると予想されます。

本学では、こうした教育課題の解決をめざして、より大阪に密着した教育研究活動を展開し、大阪で活躍できる教員の輩出をめざして、「ダイバーシティ」をテーマとしたカリキュラムに再編成することを決定しております。本研究コミュニティの今後の活動においても、構成四団体のより密接な連携のもとに、大阪における教育課題の解決に資する研究が進んでいくことを願って、本報告書の巻頭言とさせていただきます。

【 目次 】

● ２０２１年度教員養成共同研究コミュニティフォーラム
基調講演「教員等育成指標の活用とこれからの教員研修」　・・・P. 1

● １班報告 「教員育成指標の活用について」　・・・P. 13

● ２班報告「オープン・エデュケーション・システムと
今後の教員研修」　・・・P. 37

・オンラインによる教職員研修の可能性と課題　・・・P. 38
・大阪府教員研修コンテンツの活用　・・・P. 40
・今年度の活動と次の３年間の展望　・・・P. 43
・「堺市教員育成指標」に基づいた効果的な研修の実施
―ＩＣＴ活用能力の向上に向けてー　・・・P. 44
・オープン・エデュケーション・システムと今後の教員研修　・・・P. 46

● ３班報告「エビデンスに基づく教員研修の実施と
養成・採用・研修の接続」　・・・P. 49

・教員育成指標と教職大学院の科目及び研修のマッピング　・・・P. 50
・大阪市における研修と「教員としての資質の向上に
関する指標」―大学との連携の可能性―　・・・P. 52
・大阪府教育センター研修における大学との連携の可能性　・・・P. 54
・堺市における教員研修と堺市教員育成指標－大学との連携－　・・・P. 56
・「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」
（柏原キャンパス開講分）と教員育成指標　・・・P. 58
・「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」
（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標　・・・P. 60
・「教師力と学校力」
（柏原キャンパス開講分）と教員育成指標　・・・ P. 62
・「学校経営と学級経営の理論と実践」
（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標　・・・ P. 64
・「教育課程編成の今日的課題」
（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標　・・・ P. 66
・「生徒指導・教育相談関係」
（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標　・・・ P. 68

●あとがき　・・・P. 71

２０２１年度
教員養成共同研究コミュニティ
フォーラム

基調講演
「教員等育成指標の活用とこれからの教員研修」

２０２１年度　教員養成共同研究コミュニティ
フォーラム　基調講演
「教員等育成指標の活用とこれからの教員研修」

所属：大阪教育大学　副学長

氏名：和田　良彦

【司会】　　それでは、続きまして基調講演に移ります。「教員等育成指標の活用とこれからの教員研修」と題しまして、大阪教育大学副学長総合教育系主任の和田良彦先生からお話をいただきます。

和田先生は、皆様も御存じのとおり、大阪府立の高校教諭を経られまして、１９９７年４月より大阪府教育委員会事務局に勤務されました。大阪府教育委員会では、社会教育課、障害教育課、高等学校課などを歴任し、大阪府教育センター長、それから最終的には大阪府教育庁の教育監となられました。２０１７年３月に大阪府教育庁を定年退職されまして、同年４月より大阪教育大学で御勤務されております。

大学では地域連携教育推進センター所員として教職関連科目の授業を行われるとともに、地域連携担当副学長として、大阪府内の各教育委員会との連携強化に努めてこられました。本フォーラムを主催する研究コミュニティには準備段階から関与されてこられました。大阪府の教員のこともよく御存じで、これからの教員研修に御示唆をいただけるものと期待しております。

では、和田先生、どうぞよろしくお願いいたします。

【和田】　　皆さん、こんにちは。どうもはじめまして、和田と申します。よろしくお願いいたします。

ただいま、司会のほうから私のことを説明していただきまして、ありがとうございます。また、学長の挨拶の中でも私のことについて少し触れていただいておりました。その中でありましたように、大阪府教育庁で長年おりまして、その後大阪教育大学に寄せていただいて、今現在、地域連携副学長として地元の教育委員会との関わりのつなぎ役をさせていただいているところであります。

それでは、今日は、当初からこの研究コミュニティに関わった者として、なぜこの研究

コミュニティがスタートしたのか、そして、どのような内容を研究しようとしてきたのかということについてお話させていただきまして、その後、今後の方向性ということで、私なりの意見を紹介させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、パワーポイントのスライドを共有しながら話を進めていきたと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず、今回この取組を主催しています教員養成共同研究コミュニティというのは、スライドに書いておりますように、大阪府における教員養成の高度化を目的にしまして、府内の教育委員会と大阪教育大学教職大学院が共同でこの教員養成をテーマに取り組んでいる共同体でございます。この研究コミュニティがどのような経過でできてきたのかということについてまずお話させていただきたいと思います。

では、まず研究コミュニティができるまでについてお話させていただきます。

共同を促す契機となりましたのは、平成２８年の教育公務員特例法の改定でございます。この中で、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て、管理職や教員に必要な資質と経験に応じて定めた指標とそれに応じた研修計画を策定するということが決められました。このことが、各教育委員会と大学が共同して教員育成指標を作成しなければいけないという、これまでにはない取組を法律の下でやることが決められたということが大きな契機の１つだったと思います。契機としてはまずこれが、研究フォーラムが起こる２年前の動きとして非常に重要なファクターであったということで御理解いただけたらと思います。

次に、今回のフォーラムにつきましては、大阪以外の他府県の方も参加されているということで、少し大阪の実情についてお話させていただきたいと思います。今、地図を色分けしてあるんですけれども、ピンクのところが大阪府と府内の市町村教育委員会が管轄している地域となります。黄色いところが大阪市の行政エリアです。大阪市教育委員会が管轄しています。次に、水色のところが堺市教育委員会の管轄しているところです。そして、緑のところ、これについては豊能地区教職員人事協議会と書いておりますが、実はこの豊能地区には３市２町があるわけですが、ここに人事権を大阪府が移譲しています。これは、この５つの自治体から共同して人事権の移譲の要求がありまして、このことが認められたということでございます。非常に、全国的には珍しい形なんですけれども、人事権の移譲した地区があるということでございます。ですので、大阪の場合は大きな区分でいいます

と４つの行政区分で教育が行われているということで御理解いただけたらと思います。

この４つの地区の行政区分、行政主体と大阪教育大学はこれまでも拡大連携協議会という会議を毎年開催しておりました。この拡大連携協議会では、その時々の教育に関わるテーマと、採用計画を基にお互いに情報交換することが長年行われてきました。平成３０年度の拡大連携協議会におきまして、さきに述べました国の制度として教員育成協議会という大学と各教育委員会が話をするという仕組みがつくられたわけですが、大阪教育大学側からしますと、大阪府、大阪市、堺市、３つの教育委員会の会議に出ていかなければいけない。そして、それぞれの教育委員会で同じ内容のことが、少しずつウエートの差はありますが、同じことが話されている。こういうことが起こってきましたので、ならば、これらのことを一緒にやることによって、もっと統一したものがつくられるんじゃないか、こういう問題意識を大学としては持ったわけです。そして、大学として、この拡大連携協議会の場で何か共同研究を進めていきませんか、せっかく大学と教育委員会の結びつきが教員育成協議会でできたわけですから、それを横串につながることをこれから考えていきませんかということを拡大連携協議会の場で大阪教育大学から提案させていただき、各地区の方々にも認めていただいて、共同研究を進めることが合意されたわけでございます。そして、そのテーマを決めるために、平成３０年度はワーキンググループが設置されました。この時、豊能地区教職員人事協議会は５つの自治体の合同でやっておりますので、人的に研究に人を割くというのはなかなか難しいという御意見がございまして、結局は大阪府、大阪市、堺市、そして大阪教育大学、この４者でワーキングを開催していこうということになりました。そして、３回から４回の会議を持ちまして、その中で研究コミュニティを設置していこうということが決まりまして、そして研究テーマとしては、教員育成指標をまず第１のテーマとして進めていきましょうということで合意を見て、この研究コミュニティがスタートしたわけでございます。

次に、研究コミュニティの活動について、お話させていただきたいと思います。

そして、翌年の令和元年度から研究コミュニティがスタートしました。スライドには、この全体テーマ「交流」と書いておりますが、これはその当時この交流ということをテーマにしようとしたのではありません。振り返ってみると交流であったのかなと思って私がそのように書きました。これまで、各教育委員会は教育委員会ごとにそれぞれの活動をしていますし、大学と教育委員会とのつながりというのは、それぞれ１つずつ線としてつな

がっているわけですから、横に連帯して、共同してというのがなかなかできなかったんですね。それで、１年目の活動はそれぞれお互いの教育委員会がやっている活動をお互いに交流するということが１つのテーマでした。ですので、４つのテーマを掲げていますが、１つ目は行政研修において教員育成指標をどのように活用しているかということとしました。そして、２つ目は行政研修における活用（管理職）です。この行政研修における活用の中で管理職の場合はどのようにしているのか。大阪府、大阪市、堺市、それぞれの活用の仕方を見ていくということにしました。３つ目の学校における活用は、もう既に学校で活用している事例があれば、それを、グッドプラクティスをお互いに交流しましょうということにしました。そして、４つ目は、この育成指標というのは教員の養成から、つまり大学時代のときからつながっていかなければいけないし、教職大学院での学位プログラムともこの育成指標というのは結びついていく必要がある、有機的に関連していなければいけない、その辺りがどうなっているのか見ていきましょうというのが１年目の取組でした。ですので、１年目は何かを一緒につくり上げる、研究していくというのではなくて、お互いどのような活動をしているのかというのをお互いに知り合うというのが１年目のテーマであったと思います。

そして、２年目ですが、振り返ってみると、２年目の活動は検証と開発であったかなと思います。１つ目のテーマは育成指標に基づいた研修の現状分析としました。育成指標の活用の状況はどうなっているのか、また、この研修そのものが教員にどのような効果を与えているのかを現状分析していきましょうというのがテーマでした。２つ目のテーマは、育成指標に関わる研修コンテンツの開発としました。例えば３つの地区で行われている研修の内容、これをできれば横串の共同で使えるものをつくることができないかということを２つ目のテーマとしました。例えばビデオ教材を作って、それをお互い共同で利用するといった方向性は見えないかということです。３つ目のテーマは、研修とその効果について養成段階からある教員の資質向上をずっと追いかけて見ていくことはできないかということを考えました。１人の先生がずっと、大学生でどうであったのか、そして教員となって、３年後どうなるんだ、５年後どうなるんだと、こういったライフスタイルといいますか、１人の先生の伸びというのを見ていけないかということで考えたのが３つ目の研究でした。ただ、残念なことに、昨年度コロナウイルスの感染症が急速に広がったということがございましたので、テーマを作成するところまではできたんですが、その後の活動と

いうのはメンバーが集まることもなかなか難しい。そして、何よりも各メンバーが自分の職場でこのコロナウイルス対応のために研修をオンラインで行うとか、オンデマンドの教材を作るとか、いろいろそれぞれの持ち場で業務に追われてしまったということがありまして、なかなか進みませんでした。しかしながら、その中でも何とかまとめはすることはできました。そして、それが今年度の活動につながっているということでございます。

今年度の活動は検証と提案です。育成指標の使われている現状を検証するだけではなくて、今後の方向性を提示する内容だと考えています。今年度も３班体制で研究を進めてきまして、１つ目は教員育成指標の活用状況、２つ目はオープンエデュケーションシステムと今後の教員研修。大阪教育大学で研修に活用できるビデオコンテンツ等を集めて、これを各現場もしくは教育委員会で研修の教材として活用していただく。そういうことを考えておりますので、ビデオ教材を研究するということです。３つ目としては、エビデンスに基づく教員研修の実施と養成・採用・研修の接続です。教員の養成、採用、研修の接続はどうあるべきかということを研究してきました。これらの研究内容につきましては、この後、各班からの発表がございますので、そちらを聞いていただけばと思います。

では、次に移り、私なりに考えるこの研究コミュニティの意義を述べたいと思います。

まず、大きいのは、本学と３教育委員会が１つの取組を行ったということが非常に大きいと思います。最初のプロフィールでも紹介していただいたように、私は大阪府教育委員会におりました。大阪府教育委員会として様々な活動をしているわけですけれども、堺市教育委員会はどうしているのか、大阪市教育委員会はどうしているのか、ここは実は全く分からないというか、そういう状況があったんです。それぞれが別々に動いていたわけですね。それぞれがそれぞれに動いているというのが教育委員会間の実情なんです。それが今回のことを通して、大学と１つの取組をやろうとしているということは、これまでにない非常に大きな出来事だなと思っています。成果としてはまだまだですけれども、しかし、その取組が３年間行われてきたということは、非常に大きいことだと思います。

平成２８年から教育公務員特例法がスタートしたときに、文部科学省の委託事業として静岡県において教員育成指標をつくる取組が行われています。その際、静岡県、政令指定都市として静岡市、そして浜松市、この３つの行政区分があって、それぞれの教育委員会とそこに静岡大学と常葉大学が入られて、５者で教員育成指標を検討されていたんです。１年間、研究をされていました。ところが、その後、平成２９年度に出来上がった教員育

成指標は静岡県、静岡市、浜松市とも別のもので、それぞれ全然違う項目と内容になっているんです。全然違うと言うと失礼ですけど、かなりそれぞれが独自性を出しておられるものになっているんです。準備段階から一緒にしているにもかかわらず教育委員会が一緒になって何かをするということは、どれだけ難しいというか、むしろ逆にそれぞれが独自性を出そうとするのかということが、今までの伝統となっていると思います。そうした中で今回の活動では、共同したものをつくり出そうとしているという意味で、非常に大きいものがあるのかなと私は考えています。

その中で、4者の相互理解が深まったこと、これが２つ目の成果としてあると思います。お互い顔と名前、大阪市教育委員会の何々さん、大阪府教育委員会の何とかさん、そして大阪教育大学の何とかさん、これをお互い顔と名前が一致して話ができるという関係が深まった、相互理解が深まったと思います。内容も含めてそう感じます。

そして、３つ目は共同した成果物を生み出そうとしていること。これもほかの県には見られないことなのかなと私は考えています。

そして、何よりも、関係者の質的向上が図られたなと思います。教育委員会で働いているメンバーは大学の先生と触れることによって、それぞれの研究成果を得ることができて自分の知識として内実化することができていますし、逆に大学のメンバーは現場の先生方の思いとか、各教育委員会の現状とか、こういったものがお互い理解できるようになったということです。そして、それでそれぞれが知恵を持ち寄って、１つのものをさらにバージョンアップしようとしているということで、関係者の質的向上が図られいるんじゃないかなと思います。

まとめとして、今後の方向性についてお話させていただきたいと思います。

まず、今後の取組に当たっては、やはり教育課題を解決するということが１つの方向性として大事なことかなと思います。そのために、あえて大阪における教育課題というのを取り上げさせてもらいました。まず、子どもに関わっては、教育的ニーズのある子どもへの対応。障がいがあるとか、特性のある子どもたちが増えています。また外国にルーツのある子どもも増えています。教育現場は多様性に対応するということが非常に重要になっています。また、一方で、不登校とか暴力行為、いじめなどが、大阪には解決すべきテーマとして存在しています。そして、教員に関わっては、大阪の場合、非常に教員の若年化が起こっています。多くの小学校、中学校は３０代、２０代の先生方で学校が回っている

ということだと思います。それと、指導的教員が不足している。教員の中でベテラン教員が不足している。そして、管理職も不足している。これが大阪の現状ではないかなと思います。例えば私が教育センター所長をしていたとき、１０年目研修のときに挨拶をさせていただきました。今から７年前になりますが、そのときに何らかの主任とか代表をされている人は手を挙げてくださいと問いかけたら、ほぼ全員が手を挙げられたんです。だから、１０年目教員は学校の中では非常に中心的な教員ということが、特に小中学校ではそういう状況になっていたということでした。そして、今まだその状況は続いています。だんだんリーダー層は厚くなってきていると思うんですけれども、そういう状況は大阪の中では続いています。また、管理職も不足していまして、ほぼ、大阪府内の各自治体では、校長を退職した６０歳になってもさらに再任用校長という形で６１歳以降も校長が校長を続けているという方も多くおられます。こういう状況が今大阪の教員についての状況だと思います。

次に、教育内容に関わってですが、コロナ禍の中でＧＩＧＡスクール構想が進みまして、ＩＣＴ機器を活用した教育活動と教材の開発、１人１台パソコンという新たな状況が生まれましたので、これらに対応していくということが大きな課題とされ、浮かび上がってきています。また、大量の教育データが生まれてきているわけですから、それをどう活用していくのかということも教育課題となっており、これは、大阪だけではなくて、全国における教育課題であると思います。

こうした教育課題を、今ある府の状態を何とかしなければいけないんですけれども、これを考えていくに当たって、過去を考える、現状を考えるのではなくて、むしろ、未来にどうしていくのかということを考えていくことによって、実は現状を改革するためのヒントなりがあるんじゃないかという発想に私は今立っています。この未来を、未来を考えるということを皆さんと一緒にコミュニティで今後やることができたらなと思っています。その未来を考える１つとして、１つの材料となるのが、ＯＥＣＤが掲げました「ＯＥＣＤ　Ｅｄｕｃａｔｉｏｎ　２０３０　プロジェクト」だと思います。文部科学省の初等中等教育局教育課程企画室がＯＥＣＤの出した文書を訳しています。今日はそこからスライドにまとめているんですけれども、この訳した主体の教育課程企画室というのは、実は学習指導要領をつくるセクションなんですね。ということは、新たな学習指導要領がスタートしたところですけれども、このＯＥＣＤが掲げるこの内容が次の学習指導要領の内容だと

考えても良いのではないかと私は考えています。ですので、これからこの研究コミュニティも１つの方向性としてこれを考えていくべきじゃないかなと思っているところです。

このＯＥＣＤの２０３０プロジェクトの中では、教育目標として、個人と集団のウェルビーイング、より健康で幸せな状態、これをつくり出すというのが１つの目標として掲げられていまして、その中で学習者のエージェンシーという言葉がこの仮訳の中では使われています。エージェンシーという言葉は新しい概念なので、あえて和訳といいますか、日本語訳が書かれていないんです。このエージェンシーという言葉に代わるものを日本語でも分かりやすい何かの言葉を生み出していくことがこれから求められると思うんですが、その内容として書かれていたのは複雑で不確かな世界を歩んでいく力を持っているということ、そして、「学びの羅針盤」というものが出されていまして、その力というのは、知識や技術を身につけているだけではなくて、態度とか価値も含めた４つの要素を含んだものが必要ということが書かれていました。私は、エージェンシーを「資質、能力」と訳したらいいのかなと思いましたけれども、資質、能力だけではちょっとまた不十分な部分を含んでいるのかなとも感じながら、これを読ませていただいたところです。少し話はそれますが、文部科学省の研究者会議が人権教育の第三次とりまとめというのを作られたわけですけれども、その中で、これから人権教育の観点から育成していかなければいけない人として、人権に関する知識、対人関係の技術、そして人権を大切にするという態度、価値観、こうしたものを持っていることが必要であると書かれています。この第三次とりまとめは、ＯＥＣＤの文書より早く出されたものですが、それと同じ人材育成ということが考えられているんじゃないかなと思いました。

そして、カリキュラムについては、生徒の関心を学習時間の長さから学習時間の質にシフトする。生徒が学習に没頭し深く理解するために学習内容は質の高いものにする。カリキュラムは革新的なものであると同時に公平を担保する。そして、カリキュラム改革を効果的に実施に移していくために、よく練られた計画と各実施段階間の整合性の確保は極めて重要であるいうことが書かれています。

こうしたカリキュラムをつくろうと思うと、結局はそれぞれの教育委員会がそれぞれにやるんじゃなくて、まさにこの研究コミュニティが大学の先生も入って一緒にやっていく、すごくわくわくするような内容かなと私は思っていまして、これをぜひ大阪の中でやっていきたい、やっていけたらいいなと思っています。特に小学校、中学校のカリキュラムで

すね。高校は少し独自性がありますので、小中についてはこういったものがやることができたらすごくわくわくするなと私は思っています。

今後の取組に関わってですが、この教育の未来像に向けた取組をこの共同コミュニティの場でやっていくことができたらなと思っていまして、例えば１つ目として、教材の研究をやれたらなと思っています。例として、総合的な学習の時間と書いていますけれども、実は今、全国学力学習状況調査で大阪は学力的には厳しいという状況でありますが、英語は割といいんですよね。一応全国平均ぐらいの点数で、英語はいい結果が出ています。では、なぜこの英語はいい結果が出ているのかということなんですね。私は、大阪府が大阪市と協働して英語教材を開発しましたことが大きいと考えています。何億というお金をかけて「ＤＲＥＡＭ」という教材を作りました。これが府内の各小学校に配布されて、使われています。１５分間の教材が小学校１年生から６年生までの６年間分が準備されています。それを各学校がやっているわけですね。当初、小学校で教科としての英語がスタートするとき小学校の先生はすごく不安に思っておられましたが、この「ＤＲＥＡＭ」というのは、子どもたちと一緒に歌を歌いながら楽しみながらできる教材になっているんです。そして、私も実際に学校を見学しましたが、先生方が楽しく子どもたちと一緒に体を動かして、この英語の発音の勉強をされていました。これが府内全域で行われているわけです。この影響が大阪全体の英語の学力学習状況調査の結果を押し上げているんじゃないかと私は個人的には思っています。これと同じように、兵庫県では県内全域で「トライやる・ウィーク」、中学２年生のときに職業体験を１週間全員がやっていますよね。そして、「自然体験学習」は小学校５年生で１週間、いわゆる林間学習なんですけど、それをやっています。私は「特別活動論」というのを教えているんですけれども、そのときに「一番自分が印象に残った特別活動は何ですか、書いてください。」と言いますと、兵庫県出身の子たちはほとんどがこの「自然体験学習」か「トライやる・ウィーク」を書いてきます。県内全域でどの場所でもやっているから、子どもたちにとって非常に印象の強い取組なんでしょうね。こういったものをこの研究コミュニティから生み出すことができないかなというのは夢として持っています。何らかのものをつくり上げて、これを府内全域どの学校でもやっているよというものがこのコミュニティから生み出すことができたらすごく素敵だなと思っています。

２つ目は管理職研修、教員研修です。今、研修を企画するということについては、すご

く各教育委員会の教育センターが苦労されています。けど、よく考えてみれば、同じ内容をやっているんですよね。違うところもあるかもしれませんけど、ほぼ同じ内容をやっている。だったら横串でできないかなというのが私の思いです。例えば、まずは管理職研修から一緒に横串でやってみる。各教育センターの管理職研修で選択研修を取り入れて、選択研修を共同化する。大学の先生が講師を務める。こうしたことをすれば、大阪府内全域で同じ内容で管理職の方々に理解していただくという、いい状況が生まれるのではないかなと考えています。そして、この協働は教育センターで勤める先生方の働き方改革になるんじゃないかなと思っています。こういったことが今後この研究コミュニティの活動として進んでいくと、私としては非常に、全国のモデルとなる活動がつくり上げられていくんじゃないかと考えています。

以上、長々とお話させていただきましたが、私の思いも含めてお話させていただきました。これを基調講演として、この後の議論にも生かしていただけたらと思います。御清聴どうもありがとうございました。

【司会】　和田先生、どうもありがとうございました。大阪府の現状を踏まえて、本当にたくさんの御示唆をいただいたと思います。特に私が印象に残りましたのは、府内の教育行政と大学さんとで共に未来を考えるということで、今の子どもたちの学びを確かなものにして、そして、学校を支えることにつながっていくんだということが、非常に印象に残りました。引き続き、コミュニティのほうでもいろいろと御示唆をいただきまして、子どもたちをしっかり守っていきたいと思います。どうもありがとうございました。

【和田】　こちらこそ、ありがとうございました。

―― 了 ――

1 班報告

「教員育成指標の活用について」

１班報告　「教員育成指標の活用について」

（報告者）大阪府教育庁　　宮地　宏明
大阪市教育委員会　家田　志朗，大宅　淳一
堺市教育委員会　　高山　宗寛
大阪教育大学　池嶋　伸晃、岡　博昭、岡田　和子、柿　慶子、四宮　武治、
土山　和久、平井　美幸、山﨑　政範、和田　良彦

はじめに

研究コミュニティ１班の活動としては、「育成指標」そのものに着目して、それを有効に活用するにはどうしたら良いかというねらいのもとで研究を進めようとしてきた。

そして、今年度は、各教育委員会別に「育成指標」の周知状況・活用状況と「育成指標」の内容に対する評価を捉えることをめざして、府内の公立学校の教員・管理職を対象にアンケート調査を行うことにした。

本報告においては、その結果と分析について、府内全体と各教育委員会別に紹介していく。

各教育委員会別の報告については、主に小中学校を管轄する府内市町村教育委員会、大阪市教育委員会、堺市教育委員会の順で報告し、次に、主に高等学校、支援学校を管轄する大阪府教育庁の報告を行う。また、各教育委員会別の報告については、各担当によりまとめているので、章立てが異なっているが、ご容赦願いたい。

なお、「育成指標」については、府内の各教育委員会で名称が異なっており、下記のとおりであるが、この報告では、総称して「育成指標」及び「教員育成指標」という用語を使うことにする。

大阪府教育委員会：大阪府教員等育成指標（ＯＳＡＫＡ教職スタンダード）
大阪市教育委員会：教員としての資質向上に関する指標
堺市教育委員会　：堺市教員育成指標

Ⅰ　アンケート

１．実施方法

アンケート調査は大阪府内の教育委員会・校長会を通じて管理職と教員に依頼し、QR コードでホームページにアクセスしてもらって回答するものとした。WEB アンケートシステムは、大阪教育大学が契約している「スマートアンケート」というシステムを利用した。このシステムの活用により、回収だけではなく集計データの作成も行ってくれるので、作業を大幅に効率化することができた。

アンケートの実施期間については、令和３年９月初旬～10 月 20 日とした。

２．アンケートの内容

アンケートは、管理職用と教員用の二種類を準備した。質問項目は下記のとおりである。

（管理職用）

質問１　あなたの所属する学校園種は次のどれですか。

①幼稚園　　②認定こども園　　③小学校　　④小中一貫校（義務教育学校）

⑤中学校　　⑥中高一貫校（中等教育学校）　⑦高等学校　⑧支援学校

質問２　あなたがいる学校園を所管する教育委員会は次のどれですか

①大阪府教育庁　②大阪市教育委員会　③堺市教育委員会　④府内市町村教育委員会

質問３　あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が「教員育成指標」を知っていると考えますか。

①20％以下　②21～40％程度　③41～60％程度　④61～80％程度　⑤80％以上

質問４　あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が所管する教育委員会（注）の作成した「教員育成指標」の内容を見たことがあると考えますか。

①20％以下　②21～40％程度　③41～60％程度　④61～80％程度　⑤80％以上

（注：府内市町村立学校に所属する方は大阪府教育庁と考えてください）

質問５　あなたは所管する教育委員会（注）が作成した「教員育成指標」について、以下の場面等で、自身や教職員のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはありますか。（複数回答可）

①校内外の研修で使ったことがある　②教職員への面談で使ったことがある

③自己研修として使ったことがある

④他の取組で使ったことがある　どのような時に使いましたか（　　）

⑤使ったことがない

質問６　（質問５で「使ったことがある」と回答した方に質問します）

「教員育成指標」は教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されています。このことについてあなたの意見は次のどれに近いですか。（複数回答可）

①内容はわかりやすく、理解できるものが多かった

②内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった

③経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた

④経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた

⑤経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた

⑥求められている資質が多すぎると感じた

（教員用）

質問１　あなたの所属する学校園種は次のどれですか。

①幼稚園　②認定こども園　③小学校　④小中一貫校（義務教育学校）

⑤中学校　⑥中高一貫校（中等教育学校）　⑦高等学校　⑧支援学校

質問２　あなたがいる学校園を所管する教育委員会は次のどれですか

①大阪府教育庁　②大阪市教育委員会　③堺市教育委員会　④府内市町村教育委員会

質問３　あなたの教員経験年数は次のどれにあたりますか。

①５年以下　②６～10 年　③11～15 年　④16～20 年　⑤21～25 年
⑥26～30 年　⑦31 年以上

質問４　あなたは「教員育成指標」を知っていますか。

①知っている　②知らない

質問５　あなたは所管する教育委員会（注）が作成した「教員育成指標」の内容を見たことがありますか。

①見たことがある　②見たことがない

（注：府内市町村立学校に所属する方は大阪府教育庁と考えてください）

質問６　あなたは所管する教育委員会（注）が作成した「教員育成指標」について、以下の場面等で、自身のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはありますか。

①校内外の研修で使ったことがある　②教職員への面談で使ったことがある
③自己研修として使ったことがある
④他の取組で使ったことがある　どのような時に使いましたか（　　）
⑤使ったことがない

質問７　（質問６で「使ったことがある」と回答した方に質問します）

「教員育成指標」は教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されています。このことについてあなたの意見は次のどれに近いですか。（複数回答可）

①内容はわかりやすく、理解できるものが多かった
②内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった
③経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた
④経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた
⑤経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた
⑥求められている資質が多すぎると感じた

Ⅱ　大阪府内全体

１．回答状況

まず、管理職用、教員用に共通する質問から回答状況を見ていく。

表２－１はアンケート質問１の学校園種別の回答状況である。教員は 2190 名、管理職は 726 名、計 2916 名からの回答があった。校種別にみると小学校が最も多く教員 52.7%、管理職 54.5%となっており、次に中学校が教員 25.4%、管理職 24.9%となっている。

質問２は所属についての質問である。これをまとめたものが表２－２である。

表２－１　質問１　学校園種別アンケート回答数

学校園種別	教員		管理職	
	度数	%	度数	%
幼稚園	11	0.5	10	1.4
認定こども園	0	0.0	0	0.0
小学校	1154	52.7	396	54.5
小中一貫校	22	1.0	5	0.7
中学校	557	25.4	181	24.9
中高一貫校	1	0.0	0	0.0
高等学校	341	15.6	98	13.5
支援学校	104	4.7	36	5.0

注：義務教育学校は小中一貫校に含む

表２－２　回答者の所属

所属	教員		管理職	
	度数	%	度数	%
大阪府教育庁	397	18.1	127	17.5
大阪市教育委員会	133	6.1	101	13.9
堺市教育委員会	440	20.1	145	20
府内市町村教育委員会	1220	55.7	353	48.6

次に、共通する質問は、管理職用質問５と教員用質問６で、「育成指標」の活用状況に関する質問である。この結果をまとめたものが表２－３である。

これを見ると、「『育成指標』を使ったことがない」と回答する教員が 68.9%、管理職が 29.2%となっており、「育成指標」が活用されていない状況が浮き彫りとなっている。

一方、「育成指標」を活用したことがある状況については、教員では、「校内外の研修」が最も多く 20.8%、管理職では「自己研修として」が最も多く 40.8%となっている。

表２－３　「育成指標」の活用状況

活用状況	教員		管理職	
	度数	%	度数	%
校内外の研修で使ったことがある	456	20.8	174	24.0
管理職との面談で提示されたことがある	101	4.6	191	26.3
自己研修として使ったことがある	198	9.0	296	40.8
他の取組で使ったことがある	29	1.3	21	2.9
使ったことがない	1508	68.9	212	29.2
その他	38	1.7	13	1.8

次に、共通する質問は、「育成指標」の内容の評価に関する質問（管理職用質問６、教員用質問７）である。この結果をまとめたものが表２－４である。

回答率が最も多いものは選択肢３の「経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた」で教員が 42.6%、管理職が 50.0%となっており、次に多いのは、選択肢１の「内容はわかりやすく、理解できるものが多かった」で教員が 26.5%、管理職が 29.9%となっていた。

複数回答であるので単純に足すことはできないが、教員、管理職ともに半数以上は「育成指標」の内容については、概ね受け入れられていることが明らかになった。

しかし、教員については、否定的回答である選択肢２、４、６がどれも 10%を超えており、今後、内容を見直していく際の留意事項としておく必要がある。

以上が共通する質問についての結果であった。これ以外の質問の回答結果は次のとおりである。

表２－４　「育成指標」の内容に対する評価（複数回答）

「育成指標」に対する評価		教員		管理職	
		度数	%	度数	%
1	内容はわかりやすく、理解できるものが多かった	240	26.5	217	29.9
2	内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった	107	11.8	39	5.4
3	経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた	385	42.6	363	50.0
4	経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた	134	14.8	57	7.9
5	経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた	6	0.7	7	1.0
6	求められている資質が多すぎると感じた	150	16.6	84	11.6

（管理職用アンケート）

質問３　あなたの職場でどの程度の人が「教員育成指標」を知っていると考えるか。

	度数	%
20%未満	303	41.7
21～40%	179	24.7
41～60%	110	15.2
61～80%	69	9.5
81%以上	65	9.0

質問４　あなたの職場でどの程度の人が「教員育成指標」の内容を見たことがあると考えるか。

	度数	%
20%未満	312	43.0
21～40%	161	22.2
41～60%	104	14.3
61～80%	77	10.6
81%以上	72	9.9

（教員用アンケート）

質問３　あなたの教員経験年数は

	度数	%
５年未満	480	21.9
６～１０年	563	25.7
１１～１５年	485	22.1
１６～２０年	295	13.5
２１～２５年	94	4.3
２６～３０年	66	3.0
３１年以上	207	9.5

質問４　「教員育成指標」を知っているか

	度数	%
知っている	955	43.6
知らない	1235	56.4

質問５　「教員育成指標」の内容を見たことがあるか

	度数	%
見たことがある	904	41.3
見たことがない	1286	58.7

２．クロス集計による分析

「育成指標」の活用状況について、教員の経験年数及び学校園種別との関連について調べてみた。それをまとめたのが、表２－５と表２－６である。

まず、表２－５を見ると、「使ったことがある」の中で、最も多いのが「研修で使ったことがある」

という回答率が最も高く、20 年目以下の教員はいずれも 20%を超えている。これは、各教育委員会が実施する新任研修などの法定研修や各種研修においては「育成指標」と関連付けながら研修を行っていることが、少ないながらも教員の意識に残っている結果と考えられる。

一方、「使ったことがない」がどの経験年数でも最も多いが、特に 21 年以上では 76.3%と 4 分の 3 以上という結果となっている。21 年以上のベテラン教員では研修に参加する機会が少ないのが現状であるので、そうしたことがこの結果に反映されていると考えられる。

次に、表２－６を見ると、校園種別では、「使ったことがない」割合が幼稚園(54.5%)、小学校(65.6%)、中学校（74%)、高校（72.5%)、支援学校（68.3%）と学齢の高い校種になるほど、使ったことがない割合が高くなる傾向がある。

一方、「使ったことがある」の状況で特徴的なのは、幼稚園・認定こども園の結果で、「管理職との面談で提示されたことがある」が 27.3%と最も多くなっている。度数は小さいが、今後、「育成指標」の活用をさらに高めていくうえでの一つのヒントと考えられる。

表２－５　教員の経験年数と活用状況の関係

	５年未満 (n=480)		６～１０年 (n=563)		１１～２０年 (n=780)		２１年以上 (n=367)	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
校内外の研修で使ったことがある	111	23.1	119	21.1	174	22.3	52	14.2
管理職との面談で提示されたことがある	27	5.6	31	5.5	35	4.5	8	2.2
自己研修として使ったことがある	24	5.0	52	9.2	88	11.3	34	9.3
他の取組で使ったことがある	4	0.8	9	1.6	11	1.4	5	1.4
使ったことがない	328	68.3	383	68.0	517	66.3	280	76.3
その他	13	2.7	9	1.6	11	1.4	5	1.4

表２－６　学校園種別と活用状況の関係

	幼稚園・認定こども園 (n=11)		小学校・小中一貫校（義務教育学校) (n=1176)		中学校 (n=557)		中高一貫校・高等学校 (n=342)		支援学校 (n=104)	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
校内外の研修で使ったことがある	2	18.2	266	22.6	96	17.2	72	21.1	20	19.2
管理職との面談で提示されたことがある	3	27.3	71	6.0	21	3.8	6	1.8	0	0.0
自己研修として使ったことがある	1	9.1	109	9.3	51	9.2	24	7.0	13	12.5
他の取組で使ったことがある	0	0.0	17	1.4	8	1.4	1	0.3	3	2.9
使ったことがない	6	54.5	771	65.6	412	74.0	248	72.5	71	68.3
その他	0	0.0	16	1.4	12	2.2	7	2.0	3	2.9

Ⅲ　大阪府内市町村教育委員会

大阪府内市町村教育委員会については、大阪教育大学と連携協定を結んでいる教育委員会を中心に個別にアンケート依頼して実施した。本報告では、管理職と教員に分けて結果報告と分析を行う。

１．管理職について

表３－１はアンケートにご協力いただいた管理職の所属する学校園種別の回答数である。今回は、市町村立認定こども園、中高一貫校、高等学校、支援学校からの回答はなかった。総数は 353 人である。

図３－１は管理職用質問３「あなたが所属する学校園の教員のうち、どの程度の人が『教員育成指標』を知っていると考えますか」という問いに対する回答の内訳である。

表３－１　学校園別の回答数

	人	%
幼稚園	1	0.3
小学校	239	67.7
小中一貫校（義務教育学校）	4	1.1
中学校	109	30.9

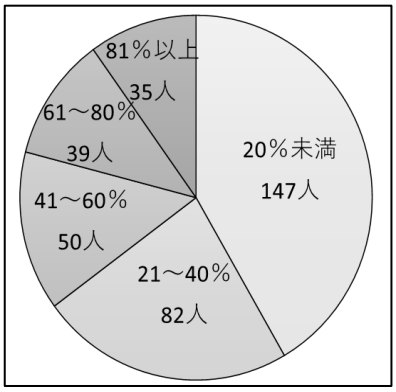


図３－１　自校園の教職員が指標を知っていると考える割合

20％未満が最も多く 147 人（42％）、次いで 21～40％が 82 人（23％）で、多くの管理職が「所属する学校園の教職員が教員育成指標をあまり知らないのではないか」と考えている。同じ問いに対する府全体の回答の結果が、20％未満が 42％、21～40％が 25％であり、ほぼ同じ水準であることから、府内市町村学校園としての特徴は見られなかった。

また、管理職用質問４「あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が所管する教育委員会の作成した『教員育成指標』の内容を見たことがあると考えますか」という問いに対する回答も、20％未満が最も多く 153 人（43％）、次いで 21～40％が 76 人（22％）であった。この２つの問いに対する回答を比較した時に「知っている」と「見たことがある」をほぼ同じレベルでとらえていることがわかった。

図３－２は管理職用質問５「あなたは所管する教育委員会が作成した『教員育成指標』について、以下の場面等で、自身や教職員のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはありますか」という問いに対する回答（複数回答有）である。回答の総数 353 人のうち、「使ったことがない・その他」102 人を除くと、何らかの形で使った管理職は 251 人であるが、延べ人数が 331 人であるため、複数の場面で使っている管理職が一定数いるこ

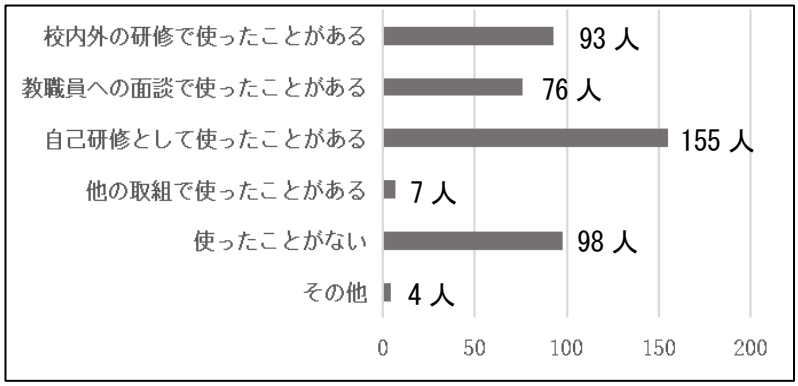


図３－２　指標をどのような場面で使っているか

とがわかる。使ったことのある 251 人のうち、「自己研修として使ったことがある」155 人（62%）が一番多く、管理職は勤勉で自己を高めていく意識が高いと捉えることができる。また、続いて「校内外の研修で使ったことがある」93 人（37%）「教職員への面談で使ったことがある」76 人（30%）となっており、このような使い方が「教員育成指標」を校園内に周知していくきっかけのひとつとなるだろう。

しかしながら、「使ったことがない」管理職も 353 人中 98 人（28%）いる。「使ったことがない」管理職が「なぜ使わないのか」という理由も今後調査することができれば、「教員育成指標」の周知のしかた、使用法、使いやすさ等に関する示唆を得られるかもしれない。

図３－３は「使ったことがある」と回答した方に対して、「『教員育成指標』は教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されています。このことについてあなたの意見は次のどれに近いですか」という問いに対する回答（複数回答有）である。

使ったことのある 251 人の中では、「内容はわかりやすく理解できるものが多かった」117 人（47%）、「経験年数により求められている資質は理解できるものが多かった」181 人（72%）という肯定的な意見に比べ、「内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった」24 人（10%）「経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた」28 人（11%）「求められている資質が多すぎると感じた」31 人（12%）等、否定的な意見は少なかった。これは後述する一般教員と比べて、管理職の方がさらに肯定的意見が多いという結果になった。

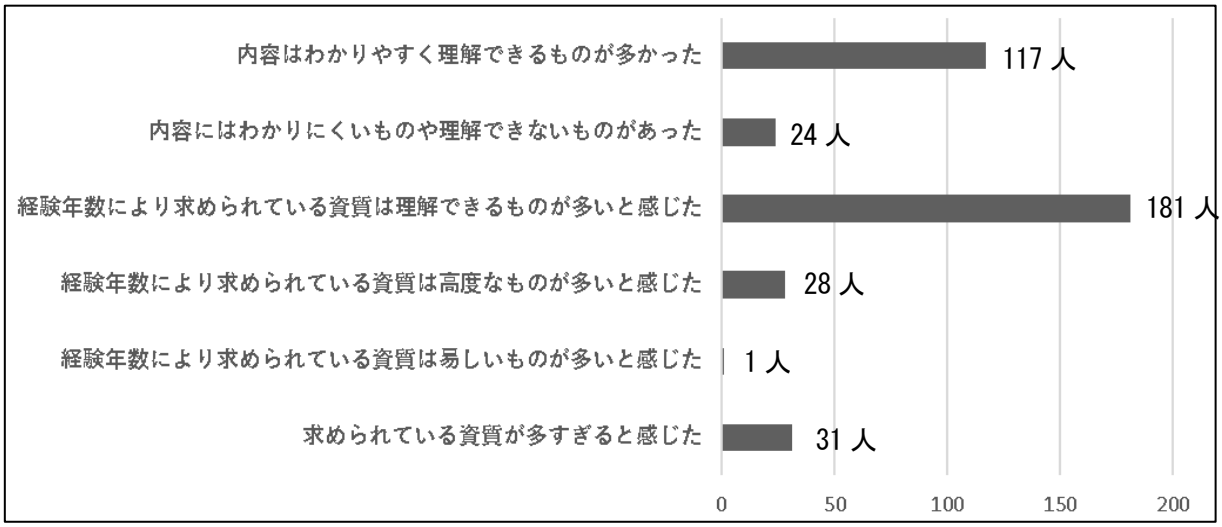


図３－３　経験年数により求められる資質が項目に分けられて記述されていること関する意見

２．教員について

表３－２　学校園種別の回答数

	人	%
小学校	823	67.5
小中一貫校（義務教育学校）	14	1.1
中学校	381	31.2
支援学校	2	0.2

次に、管理職以外の教員についての結果を見ていく。表３－２はアンケートにご協力いただいた教員の所属する学校園種別の回答数である。今回は、市町村立幼稚園、認定こども園、中高一貫校、高等学校からの回答はなかった。総数は 1220 人である。

教員用質問４「あなたは『教員育成指標』を

表３－３「知る・知らない」に関する経験年数別回答

	５年未満		６～11年		11～20年		21年以上	
	人	%	人	%	人	%	人	%
知っている	119	22.0	128	23.6	217	40.0	78	14.4
知らない	170	25.1	182	26.8	242	35.7	84	12.4

表３－４「知る・知らない」に関する校種別の回答数

	小学校・小中一貫校（義務教育学校）		中学校		支援学校	
	度数	%	度数	%	度数	%
知っている	409	48.9	133	34.9	0	0.0
知らない	428	51.1	248	65.1	2	100.0

知っていますか」、教員用質問５「あなたは、所管する教育委員会が作成した『教員育成指標』の内容を見たことがありますか」の問いの回答は、それぞれ「知っている」542 人（44.4%）、「見たことがある」511 人（41.9%）で、「名前だけ知っているが内容は見たことがない」という教員は少数であることがわかる。同じ問いに対する府全体の回答の結果は「知っている」43.6%、「見たことがある」41.3%であり、ここでも特に府内市町村学校園としての特徴は見られなかった。

「知っている・知らない」を経験年数別で表すと、表３－３のとおりとなり、検定の結果、教員経験別４群と教員育成指標を「知っている」か「知らないか」には「関連がない」ことが分かった。

また、同じ内容を校種別に表したものが表３－４であり、検定の結果、小学校・小中一貫校の教員が「教員育成指標を知っている」と回答した割合が有意に高かった一方で、中学校の教員が「教員育成指標を知らない」と回答した割合が有意に高いことが明らかになった。

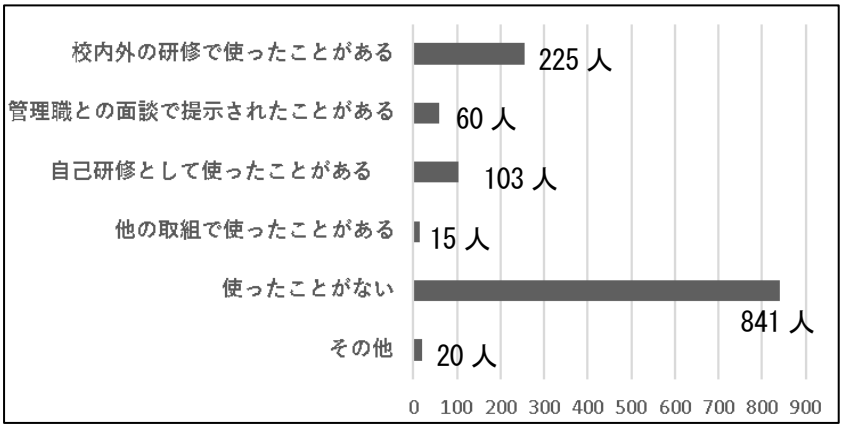


図３－４　指標をどのような場面で使っているか

図３－４は教員用質問６「あなたは所管する教育委員会が作成した『教員育成指標』について、以下の場面等で、自身のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはありますか」という問いに対する回答（複数回答有）である。前述の通り「見たことがない」と回答した人が 709 人だったのに対し、「使ったことがない」人が 841 人いる。つまり、見たことはあるが使っていない人が 132 人いることがわかる。

また、全 1220 人から「使ったことがない・その他」の 861 人を除くと 359 人は使ったことがある。このうち、「校内外の研修で使ったことがある」255 人（71%）、「管理職との面談で提示されたことがある」60 人（17%）、「自己研修として使ったことがある」103 人（29%）、「他の取組みで使ったことがある」15 人（３%）を合計すると 433 人で、これは延べ数のため、管理職と同様、複数の機会で使っている人がいることがわかる。一度その内容を知ると、複数の場面で活用する可能性があるので、まず一度は使ってみるという機会を設定することが広めるためには必要なのではないだろうか。

図３－５は「使ったことがある」と回答した方に対して、「『教員育成指標』は教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されています。このことについてあなたの意見は次のどれに近い

ですか」という教員用質問７に対する回答（複数回答有）である。使ったことのある 359 人のうち、「内容はわかりやすく理解できるものが多かった」124 人（35%）、「経験年数により求められている資質は理解できるものが多かった」216 人（60%）という肯定的な回答に比べ、「内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった」48 人（13%）「経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた」68 人（19%）「求められている資質が多すぎると感じた」69 人（19%）等、否定的な意見の方が少なかった。管理職よりは肯定的な意見は少なかったものの、一般教員においても、特に経験年数に照らし合わせて考えた時には、その内容が妥当だと考える人は多い。

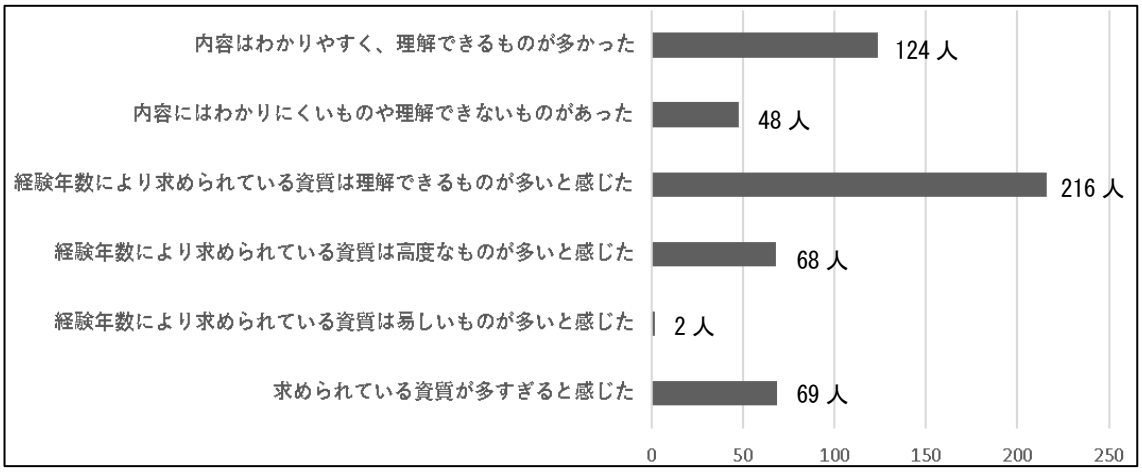


図３－５　経験年数により求められる資質が項目に分けられて記述されていること関する意見

３．今後に向けて

管理職が自校園の職員のうち「『教員育成指標』を知っている・見たことがある」割合が 40%以下であると考えているのは全体の 2/3 に上るのに対し、実際に一般教員が「『教員育成指標』を知っている・見たことがある」と回答しているのは 40%台前半である。このことから、管理職の認識と一般教員の実態に大きな隔たりはないと考える。

教員育成指標が様々な資質を経験年数別に網羅しなくてはならないことは、その性質上必要不可欠なことである。しかし、特に一般教員において「経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた」「求められている資質が多すぎると感じた」と回答したのがそれぞれ５人に１人はいることを軽視できない。そこで、教員育成指標を学校園の教育課題や教員の経験年数などによる個人の課題とリンクさせるため、年度のはじめに管理職を始め教員全員が教員育成指標をよく読み込み、その中から特に２～３個に絞って、高めたい資質を決めることから始める、というような方法もあるのではないかと考える。そうすることで、教員育成指標を毎年必然的に目にすることになる。そして、「資質を高めるためには何をすべきかを考え、計画を立て実行し、年度末にどこまで高まったかを振り返る」という一連の流れがあれば、「求められている資質は高度なものが多い」「求められている資質が多すぎる」という感覚が低減され、もっと有効に教員育成指標が学校園現場で使われるのではないだろうか。

Ⅳ　大阪市教育委員会

１．アンケート調査の結果概要

大阪市教育委員会では、本アンケート調査の趣旨を説明のうえ各校園に依頼し、実施した。

管理職対象のアンケート調査は、全体の回答数 726 人のうち本市の回答は 101 人、全体の回答数に対する本市の回答割合は 13.9％であった。

教員対象のアンケート調査は、全体の回答数 2190 人のうち本市の回答は 133 人、全体の回答数に対する本市の回答割合は 6.1%であった。

（１）対象者の属性

アンケート調査に回答した管理職の校種は、幼稚園５人（５%）、小学校 59 人（58.4%）、中学校 34 人（33.7%）、高等学校３人（３%）であった。

一方、同じく教員による回答者の校種は、幼稚園６人（4.5%）、小学校 69 人（51.9%）、小中一貫校５人（3.8%）、中学校 36 人（27.1%）、中高一貫校 17 人（12.8%）であった。また、教員経験年数は５年未満が 27 人（20.3%）、６～10 年が 27 人（20.3%）、11～15 年が 21 人（15.7%）、16～20 年が 23 人（17.3%）、21～25 年が 12 人（9.0%）、26～30 年が５人（3.8%）、31 年以上が 18 人（13.5%）であった。

（２）管理職対象のアンケート調査結果より

管理職の回答者（n=101）からは、質問項目ごと表４－１、表４－２、表４－３のような回答を得た。それぞれの質問項目の回答を見ると、管理職用質問３「あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が「教員育成指標」を知っていると考えますか。」という質問には、計 66 人（65.4%）が 40%未満しか「教員育成指標」を認知していないと回答した。61%以上の教員が「教員育成指標」を認知しているとの回答は 19 人（18.8%）に留まった。本市の管理職からみた所属教員の「教員育成指標」に対する認知は、未だ、十分に進んでいるとは言い難いことがわかった。

表４－１　本市の管理職が考える所属教員の「教員育成指標」に対する認知度

	度数	%
20%未満	43	42.6
21～40%	23	22.8
41～60%	16	15.8
61～80%	8	7.9
81%以上	11	10.9

表４－２　本市の管理職による所属教員への「教員育成指標」の使用（複数回答）

	人	%
校内外の研修で使ったことがある	25	24.8
教職員への面談で使ったことがある	34	33.7
自己研修として使ったことがある	35	34.7
他の取組で使ったことがある	3	3.0
使ったことがない	35	34.7
その他	4	4.0

表４－３　本市の管理職による「教員育成指標」に対する意見（複数回答）

	人	%
内容はわかりやすく理解できるものが多かった	26	25.7
内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった	3	3.0
教員経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた	53	52.5
教員経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた	8	7.9
教員経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた	2	2.0
求められている資質が多すぎると感じた	11	10.9

管理職用質問５「あなたは所管する教育委員会が作成した「教員育成指標」について、以下の場面等で、自身や教職員のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはありますか。(複数回答可)」の質問には、校内外の研修・教職員への面談・自己研修・他の取り組みを含め「教員育成指標」を使用しているとの回答は計 97 人、「教員育成指標」を使ったことがないとの回答は複数回答で 35 人 (34.7%) であった。本市の管理職は、何らかの方法で「教員育成指標」を使用していることが明らかになる一方、複数回答で約 35%の管理職が「教員育成指標」を使ったことがないとわかった。

管理職用質問６「(前問で「使ったことがある」と回答した方に質問します)「教員育成指標」は教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されています。このことについてあなたの意見は次のどれに近いですか。(複数回答)」の質問には、内容について回答した計 29 人中、わかりにくいものや理解できないとの回答よりも、わかりやすく理解できるとの回答が上回り 26 人 (25.7%) であった。教員経験年数により求められている資質について回答した計 63 人中、教員経験年数により求められている資質は理解できるとの回答は 53 人 (52.5%) であった。本市の管理職の意見としては、「教員育成指標」についてわかりやすく理解できるという意見が多数を占めるとわかった。

以上のことから、本市の管理職は、「教員育成指標」の内容や教員経験年数により求められている資質について肯定的な意見を有しており、所属校園の教員に対して何らかの方法で使用している実態が明らかになった。しかしながら、所属教員に「教員育成指標」が浸透していないと思う管理職や、「教員育成指標」を使ったことがないという管理職がいることから、管理職が「教員育成指標」を周知し活用する手立てを講ずる必要があると考えられた。

（３）教員対象のアンケート調査結果より

教員の回答（n=128）は、教員用質問４「あなたは「教員育成指標」を知っていますか。」の質問に対し知っているとの回答は、全体で 955 人（43.6%）のところ本市の教員は 65 人（48.9%）であった。また、問「あなたは、所管する教育委員会が作成した「教員育成指標」の内容を見たことがありますか。」の質問に対し見たことがあるとの回答は、全体で 904 人 (41.3%) のところ本市の教員は 58 人 (43.6%) であった。本調査結果全体と比較すると、わずかではあるが、本市では「教員育成指標」について知っている、見たことがあると回答する教員が多いとわかった。

管理職への質問項目と同じく教員用質問６「あなたは所管する教育委員会が作成した「教員育成指標」について、以下の場面等で、自身のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはありますか。(複数回答)」と「教員育成指標」の使用について尋ねたところ、校内外の研修・管理職との面談・自己研修・他の取り組みを含め何らかの方法で「教員育成指標」を使用しているとの回答が計 64 人であり、使ったことがないとの回答83人(62.4%)を下回った（表４－４）。

本調査結果全体でも、何らかの方法で使用しているとの回答は計 784 人、使ったことがないとの回答は 1508 人（68.9%）であった。本市の教員は、本調査全体と同様に「教員育成指標」を使用していないとの回答が多いとわかった。

表４－４　本市の教員による「教員育成指標」の使用

	人	%
校内外の研修で使ったことがある	33	24.8
管理職との面談で提示されたことがある	10	7.5
自己研修として使ったことがある	18	13.5
他の取組で使ったことがある	3	2.3
使ったことがない	83	62.4
その他	5	3.8

（複数回答）

表４－５　本市の教員による「教員育成指標」に対する意見（複数回答）

	人	%
内容はわかりやすく、理解できるものが多かった	18	13.5
内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった	9	6.8
教員経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた	28	21.1
教員経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた	12	9.0
教員経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた	0	0.0
求められている資質が多すぎると感じた	11	8.3

教員用質問７「(前問で「使ったことがある」と回答した方に質問します)「教員育成指標」は教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されています。このことについてあなたの意見は次のどれに近いですか。(複数回答)」と管理職と同じく尋ねたところ、内容についてはわかりやすく理解できるとの回答が 18 人（13.5%)、教員経験年数により求められている資質については理解できるものが多いとの回答が 28 人（21.1%）と多かった（表４－５）。本市の教員は、「教員育成指標」を使用する場合、内容や教員経験年数により求められている資質について有用と意見をもっていることがわかった。

加えて、「教員育成指標」の認知の有無と経験年数別４群および校種別４群についてクロス集計したところ、経験６～10 年の教員は「教員育成指標」の認知が高いこと（表４－６）、幼稚園での認知が極めて高いことがわかった（表４－７）。表４－７のクロス集計に χ^2 検定を適用したところ有意な関連があり（p=.012)、追加の残差分析では、幼稚園における「教員育成指標」を知っている教員が有意に多く（p<.01)、中学校において「教員育成指標」を知っている教員が有意に少ない（p<.05）という結果であった。

表４－６　本市の教員による経験年数別４群と「教員育成指標」の認知の有無

	５年未満		６～10 年		11～20 年		21 年以上	
	人	%	人	%	人	%	人	%
知っている	11	40.7	17	63.0	20	45.5	17	48.6
知らない	16	59.3	10	37.0	24	54.5	18	51.4

表４－７　本市の教員による校種別４群と「教員育成指標」の認知の有無

	幼稚園		小学校 小中一貫校		中学校		中高一貫校	
	人	%	人	%	人	%	人	%
知っている	6	100.0	40	54.1	12	33.3	7	41.2
知らない	0	0.0	34	45.9	24	66.7	10	58.8

これらのことから、本市において、「教員育成指標」を知っている、見たことがあると回答した教員は本調査全体結果よりわずかではあるが多く、「教員育成指標」を何らかの方法で使用している教員は、内容や教員経験年数により求められている資質について有用だと意見をもっていることが明らかになった。しかしながら、本市でも「教員育成指標」の認知や使用の実態は高くはないため、認知度を高め、さらなる活用へつなげるための方策が必要と考えられた。その方策としては、幼稚園での「教員育成指標」の活用実態や、教員経験年数６～10 年の認知の実態に着目すべきことが見出された。

２．アンケート調査結果から得られた示唆

本市のアンケート調査結果から得られた示唆としては、大きく２点挙げられる。

１点目は、教員経験年数６～10 年目では「教員育成指標」の認知度が高いことに着目し、教員の意欲の表れと評価すると共に、行政研修や学校園における「教員育成指標」の活用効果と考え、現在教員経験年数６～10 年目の教員に対して「教員育成指標」を活用した取り組みを省察し、他の教員経験年数の層へ活用を拡大していくことが示唆されたと考える。

２点目は、幼稚園において「教員育成指標」が活用されている好例を参考に、他校種にも工夫して推進していくことが示唆されたと考える。

今後は、本市の管理職・教員の実態をふまえ、「教員育成指標」が本市における『教師力キャリアアップシート』として研修等で活用されていることを周知しながら、得られた示唆に基づく更なる活用について展開していきたい。

Ⅴ　堺市教育委員会

１．育成指標の周知について

堺市における育成指標の周知については、堺市教育センターよりデータを全教職員に配信することによって行っている。また、堺市教育センターでの研修において、参加者に育成指標を配り（使用後は回収）、研修内容と関連付けて実施している。特に、初任者・発展研修、新規採用養護教諭研修及び新規採用栄養教諭研修、中堅教諭等資質向上研修（５年次・８年次）では、育成指標の中での研修の位置づけを確認したり、育成指標に基づいて自己評価を行わせたりしながら実施している。

２．堺市の調査結果について

（１）教員アンケート結果より

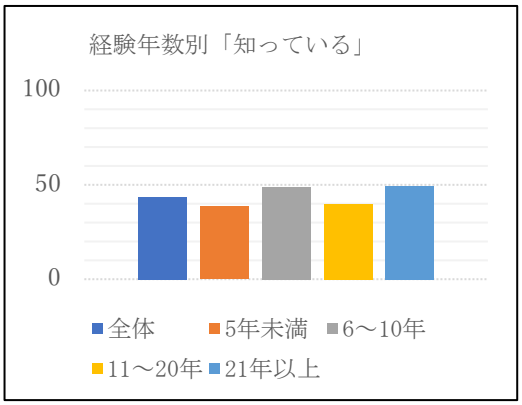
①周知状況について

教員の回答者数は 440 名であった。そのうち、教員用質問４で育成指標について「知っている」と回答したものを、経験年数と校園種別に集計したものをまとめたのが表５－１、図５－１である。

「知っている」の回答割合は、全体で 43.6%であり、経験年数による大きな差や小学校と中学校の大きな差は認められなかった。

表５－１　経験年数別、校園種別育成指標を知っている教員割合

経験年数	全体	5 年未満	6～10 年	11～20 年	21 年以上	
知っている（%）	43.6	38.7	48.8	39.9	49.3	
校園種	全体	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	支援学校
知っている（%）	43.6	20.0	44.2	42.1	50.0	50.0



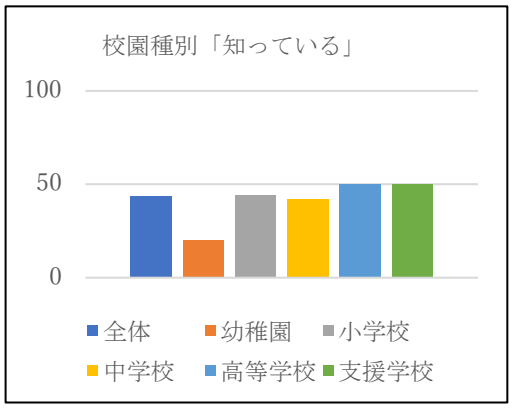


図５－１　経験年数別、校園種別育成指標を知っている教員割合

②使用場面について

教員用質問６の育成指標の使用する場面について、回答割合をグラフに示したのが図５－２である。

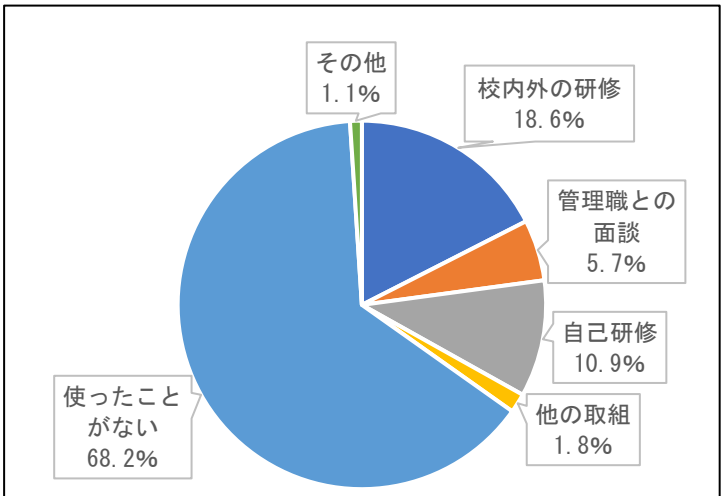


図５－２　育成指標の使用場面

なお、この質問については、複数回答が可能である。

また、それを経験年数別と校園種別にまとめてみたのが表５－２である。

図５－２を見ると、「使ったことがない」(68.2%) の割合が大きい。「使ったことがある」回答の中では、「校内外の研修」(18.6%) と「自己研修」(10.9%) の割合が大きくなっている。

表５－２で校園種別での特徴を見ると、「使ったことがない」が小学校では 65.7%、中学校では 72.1%と中学校で

使われていない割合が多くなっている。使用場面に注目すると、「管理職との面談」と回答した割合を見ると、全体は5.7%、小学校（小中一貫校を含む）は7.5%、中学校は2.9%となっており、中学校での使用割合が低くなっている。

表５－２　経験年数別、校園種別の育成指標の使用場面

	教員全体	５年未満	６～10年	11～20年	21年以上	小学校	中学校
校内外の研修	18.6	21.5	19.8	17.6	15.1	21.1	15.7
管理職との面談	5.7	5.4	5.8	6.5	4.1	7.5	2.9
自己研修	10.9	3.2	11.6	13.7	13.7	10.2	11.4
他の取組	1.8	2.2	1.7	1.3	13.7	1.5	2.1
使ったことがない	68.2	71.0	66.1	67.3	69.9	65.7	72.1
その他	1.1	2.2	0.0	2.0	0.0	0.4	2.1

注：幼稚園・こども園、高等学校、支援学校は回答人数が10未満のため未記載

次に、使用場面と経験年数との関係で特徴的なものに注目すると、「校内外の研修」で使用する割合は経験年数が短いほど大きいが、「自己研修」で使用する割合は経験年数が長いほど大きくなっている。

③内容についての評価

教員用質問７である育成指標の内容に関する評価について、「使ったことがある」人の中での回答割合をまとめたものが表５－３である。表の選択肢は見やすさを優先して教員用質問７のものとは順を換えている。また、複数回答であるので、数値の合計は100を超えている。

回答の中で「理解できるものが多い」という肯定的な意見の割合を見ると、表５－３の選択肢１が45.7%、選択肢２が 60.7%となっており、肯定的意見は約 45～60%はあるとみることができる。一方、表５－３の選択肢３．４．５の「理解できない」「高度である」「多すぎる」という否定的意見の割合は、2.1～25.0%となっており、使ったことがある人の中で、約 25%は否定的な評価をしていると考えられる。

表５－３　育成指標の内容に関する評価（教員）

	育成指標の内容について	回答率	
1	わかりやすく理解できるものが多かった	45.7	肯定的意見
2	経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた	60.7	
3	わかりにくいものや理解できないものがあった	17.9	否定的意見
4	経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた	25.0	
5	求められている資質が多すぎると感じた	2.1	
6	経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた	26.4	

（２）管理職アンケート結果より

①周知状況について

管理職の回答人数は145人であった。そのうち「所属する教員のどれくらいが『知っている』と思

うか」という管理職用質問３では、40%未満との回答が 64.8%であった。一方で、81%以上の教員が「知っている」と答えた管理職は 11.0%であり、教員の周知状況についての認識は、管理職によって個人差があることがわかった。

②使用場面について

管理職用質問５の育成指標の使用する場面について、回答割合を示したのが表５－４と図５－３である。なお、この質問については、複数回答が可能であるので、数値の合計は 100 を超えている。

これらを見ると、回答割合が大きい順に、「自己研修」(47.5%)、「教員との面談」(35.9%) となっている。

表５－４　育成指標の使用場面

	回答率
校内外の研修	22.8
教員との面談	35.9
自己研修	47.6
他の取組	5.5
使ったことがない	20.7
その他	0.0

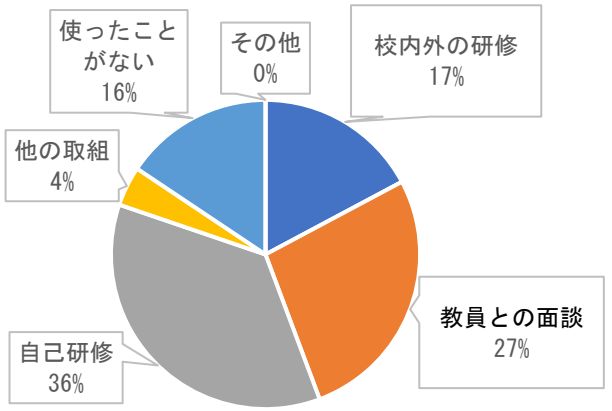


図５－３　育成指標の使用場面

③内容についての評価

管理職用質問６である育成指標の内容に関する評価について、「使ったことがある」人の中での回答割合をまとめたものが表５－５である。表の選択肢は見やすさを優先して管理職用質問６のものとは順を換えている。また、複数回答であるので、数値の合計は 100 を超えている。

表５－５を見ると「理解できるものが多い」という肯定的な意見は、表の選択肢１が 33.9%、選択肢２が 58.3%であり、約 34～58%の管理職は肯定的な意見を持っていると考えられる。一方、表の選択肢２～４の求められている資質が「理解できない」「高度である」「多すぎる」という意見は、選択肢４で 14.8%となっている。

表５－５　育成指標の内容の評価（管理職）

	育成指標の内容について	回答率	
1	わかりやすく理解できるものが多かった	33.9	肯定的意見
2	経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた	58.3	
3	わかりにくいものや理解できないものがあった	7.8	否定的意見
4	経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた	14.8	
5	求められている資質が多すぎると感じた	1.7	
6	経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた	26.1	

３．教員と管理職との比較

次に教員と管理職のアンケート結果の比較を行った。特に特徴的であったのは、使用場面についてである。それを比較したのが、表５－６と図５－４である。

表５－６　使用場面の比較

	教員	管理職
校内外の研修	18.6	22.8
管理職との面談	5.7	35.9
自己研修	10.9	47.6
他の取組	1.8	5.5
使ったことがない	68.2	20.7
その他	1.1	0.0

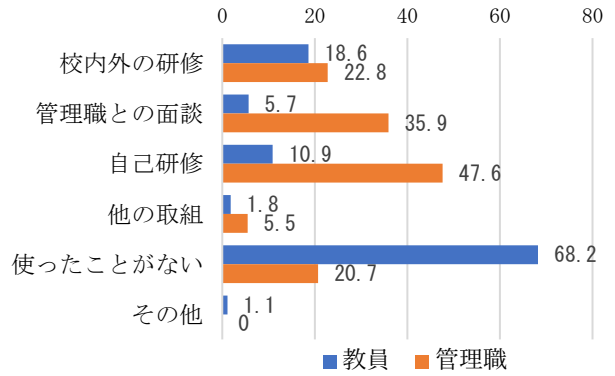


図５－４　使用場面の比較

これらを見ると、「使ったことがない」割合は、教員では68.2%であるのに対して、管理職では20.7%と大きな差があり、管理職は教員に比べ、多くが育成指標を活用していることがわかった。

また、使ったことがある場面で、回答率が最も高いものは教員では「校内外の研修」（18.6%）、管理職では「自己研修」（47.6%）となっている。

また、「管理職（教員）との面談」で使用すると回答した割合は、教員では5.7%であるのに対して、管理職では35.9%と大きな差があり、管理職は育成指標を使っていると考えていても、教員はそのように理解していないことが考えられる。

４．活用に向けて

堺市の特徴として、他の自治体に比べると、管理職の「育成指標」に対する理解と活用が浸透していると思われる。（「使っていない」の割合は大阪府全体29.2%、堺市20.7%）

また、教員の理解や活用についても校園種による差が小さく、経験年数の長い教員にもある程度周知されていると考えられる。

しかし、「育成指標」が広く深く教員全体にまで理解と活用が進んでいない状況であることがわかる。経験年数による差をみても、研修等で育成指標を目にして活用する機会が多くあるほど、理解や活用が進むことが考えられる。

活用の場面では、管理職との面談時において、教員と管理職との認識の差が大きくある。管理職にすれば、教員の育成に活用しているつもりでも、教員にすればそれほど育成指標を意識することなく面談を受けている。また、管理職にすれば面談時に教員に対して育成指標を意識させることは、限られた面談時間の中では限界があるのかもしれない。今後、すべての年齢の教員に対して、研修や面談時に育成指標を意識するような活用が望まれる。

内容については、教員と管理職とも「理解できるものが多い」という意見が多く、教員と管理職とも６割程度あり、教員育成指標は今後改訂が必要な部分もあるかもしれないが、よく考えられたものであり、特に経験年数に照らし合わせて考えた時には、その内容が妥当だと考える人も多い。年度初めの目標設定面談、年度途中の進捗面談、さらに職員会議や日頃のコミュニケーションの中で、折に触れ、継続して育成指標についてともに考え、活用する機会を持つことが望まれる。

Ⅵ　大阪府教育庁

１．「教員育成指標」活用の取組み

大阪府教育委員会では、平成 26 年度に大阪府の教員等に必要とされる資質・能力を経験や職責に応じて整理した指標「OSAKA 教職スタンダード」を作成した。また、平成 27 年度には、管理職の指標「スクールスタンダード」を作成した。

平成 28 年の教育公務員特例法の改正を受け、平成 29 年度に「大阪府教員育成協議会」を組織し、「共通の指標」、「職に応じた指標」、「校長・准校長等の指標」から構成される「大阪府教員等育成指標」を策定し、「大阪府教員育成協議会」からの意見を踏まえ、毎年更新してきた。

図６－１　大阪府教員等研修計画

この指標一覧については、大阪府教育センターの研修案内に掲載するとともに、各研修に対応する指標をすべてのシラバスに掲載し、研修時に説明を行っている。

２．アンケートの調査概要

令和３年９月に「教員育成指標」の周知状況・活用状況、内容に対する評価を把握することを目的に、大阪府立学校長協会を通じ府立学校へアンケートへの回答を依頼した。その結果、教員 396 名（高等学校 308 名、支援学校 87 名、中高一貫校１名）、管理職 127 名（高等学校 94 名、支援学校 33 名）から回答があった。

なお、教員の回答者の教員経験年数は表６－１のとおりであり、回答者の 65.1%が教員経験年数 15 年以下であることが分かる。

表６－１　回答者の教員経験年数

	度数	%
５年未満	71	17.9
６～１０年	105	26.5
１１～１５年	82	20.7
１６～２０年	41	10.4
２１～２５年	21	5.3
２６～３０年	11	2.8
３１年以上	65	16.4

３．アンケート結果

（１）「教員育成指標」の認知度

アンケートにおいて、「教員育成指標」について知っているかどうかを聞いたところ、知っている教職員は 156 名（39.3%）、知らない教職員は 241 名（60.7%）との結果となった。また、見たことがあるかどうかを聞いたところ、見たことがある教職員は 147 名（37.0%）、見たことがない教職員は 250 名（63.0%）との結果となった。

一方、管理職に対し、あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が「教員育成指標」を知っていると考えるかと聞いたところ、49.6%の管理職が、教職員の 20%未満が知っていると考えていると回答した。また、あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が「教員育成指標」

を見たことがあると考えるか聞いたところ、52.0%の管理職が、教職員の 20%未満が見たことがあると考えていると回答した。（表６－２）

その結果からは、管理職の回答者の内、約半数は所属校の教員が「教員育成指標」について認知度が低いと考えていることが分かった。

表６－２　「教員育成指標」の認知度に係るアンケート結果

	あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が「教員育成指標」を知っていると考えますか。		あなたが所属する学校園の教職員のうち、どの程度の人が所管する教育委員会の作成した「教員育成指標」の内容を見たことがあると考えますか。	
	度数	%	度数	%
20%未満	63	49.6	66	52.0
21～40%	30	23.6	26	20.5
41～60%	24	18.9	21	16.5
61～80%	7	5.5	11	8.7
81%以上	3	2.4	3	2.4

（２）「教員育成指標」の活用場面

「教員育成指標」について、表６－３の項目の場面等で、自身や教職員のキャリアステージに応じた資質・能力の向上の振り返りや確認などに使ったことはあるか聞いたところ、「指標を使ったことがない」と回答した教員が 71.5%、管理職が 38.6%おり、指標の活用度に課題があることが分かった。

表６－３　「教員育成指標」の活用場面に係るアンケート結果

	教員		管理職	
	度数	%	度数	%
校内外の研修で使ったことがある	86	21.7	23	18.1
教職員への面談で使ったことがある	6	1.5	29	22.8
自己研修として使ったことがある	29	7.3	37	29.1
他の取組で使ったことがある	3	0.8	3	2.4
使ったことがない	283	71.5	49	38.6
その他	8	2.0	5	3.9

教員の活用場面としては、「校内外の研修」（21.7%）が最も多く、その他の場面ではあまり活用が見られないことが分かった。一方、管理職の活用場面としては、「自己研修として」(29.1%)が最も多く、次いで「教職員の面談」(22.8%)、「校内外の研修」（18.1%）との回答があった。

（３）「教員育成指標」の評価

「教員育成指標」について、「使ったことがある」と回答した回答者に対し、「教員育成指標」に教員経験年数により求められる資質が項目に分けて記述されていることへの意見を聞いたところ、肯定的な意見として、「内容はわかりやすく理解できるものが多かった」（教員：8.6%、管理職：27.6%）、「経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた」（教員：14.1%、管理職：48.8%）との回答があった。

一方で、教員の 8.3%が「求められている資質が多すぎると感じた」と回答している。

表６－４　「教員育成指標」の評価に係るアンケート結果

	教員		管理職	
	度数	%	度数	%
内容はわかりやすく理解できるものが多かった	34	8.6	35	27.6
内容にはわかりにくいものや理解できないものがあった	25	6.3	3	2.4
経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた	56	14.1	62	48.8
経験年数により求められている資質は高度なものが多いと感じた	19	4.8	4	3.1
経験年数により求められている資質は易しいものが多いと感じた	1	0.3	2	1.6
求められている資質が多すぎると感じた	33	8.3	12	9.4

４．特徴と分析

（１）認知度

「教員育成指標」について、知っている、見たことがあると回答した教員が４割弱であることや、管理職の回答者の内、約半数は所属校の教員が「教員育成指標」について認知度が低いと考えているといった結果から、認知度に課題があることが分かった。

また、「１．「教員育成指標」活用の取組み」で示したとおり、「教員育成指標」は、大阪府教育センターの研修案内に掲載するとともに、各研修に対応する指標をすべてのシラバスに掲載し、研修時に説明を行っている。なお、教員の回答者の 65.1%が教員経験年数 15 年以下であり、この年齢層は、直近で大阪府教育センターにおいて初任者研修や 10 年経験者研修等を受けている。このことから、少なくともこの年齢層の回答者は研修等において「教員育成指標」を示されているが、その内容について十分意識されていないと考えられる。

また、管理職においても、大阪府教育センターにおける研修で、研修の冒頭で必ず育成指標について取り上げていることについて、十分意識されていないと考えられる。

（２）活用度

「指標を使ったことがない」と回答した教員（71.5%）については、上記の認知度に係る分析と同様、実際には研修等で活用しているものの、その内容について意識されていないと考えられる。

また、管理職が「自己研修として」「教職員の面談」「校内外の研修」等、様々な場面で活用しているのに対し、教員の活用場面は「校内外の研修」や「自己研修として」の回答が挙げられる。その結果からは、「教職員の面談」での活用について、管理職と教員に認識のずれがあることが分かる。

（３）評価

指標について、管理職の 27.6%が「内容はわかりやすく理解できるものが多かった」、48.8%が「経験年数により求められている資質は理解できるものが多いと感じた」と回答していることから、管理職からは一定評価されていると考えられる。

一方で、教員の 8.3%が「求められている資質が多すぎると感じた」と回答していることについては、大阪府の「教員育成指標」は他府県のものに比べ、指標が細かく記載されていることもあり、この意見が多かったと考えられる。

Ⅶ　まとめと今後の課題

教育公務員特例法が改訂されて、全国の都道府県、政令指定都市等の教育委員会と大学が協働して、「教員育成指標」が作成することが義務付けられ、平成 29 年度に作成し、平成 30 年度から活用されることになった。それから、３年を迎え、本研究は、めざす方向として、「教員育成指標」の効果的な活用事例を収集して、それを大阪府内全域に広げることであった。

今年度も新型コロナウイルス感染者数が波のように増減する中で、我々も学校関係者もその対応に苦慮しており、今回のアンケートの企画にあたっても、回答者に負担をかけないこと、より効率的に回収・分析をおこなうことなどに考慮してきた。そのため、アンケートの質問内容も最小限に抑えたものとなった。

こうした制約の中で実施した調査であったが、大阪府内公立学校の教員 2190 名、管理職は 726 名、計 2916 名からの回答があった。これだけの回答数を得たことで、信頼のできるデータとなったことはまず大きな成果として押さえておく必要がある。

今回の調査結果では、「教員育成指標」を知らない、見たことがない教員が大阪府内で 50%を超えていることが本調査で明らかとなり、残念ながら、活用事例以前の「周知」に課題があることが浮き彫りになった。また、「教員育成指標」を知ってはいても使ったことがない管理職、教員ともに一定数いることも明らかになった。「教員育成指標」を作成してきた関係者としては残念なことである。とはいえ、このことが明らかになったことは今回の調査研究の成果であると考えたい。

今回、各教育委員会別にアンケート結果をまとめたが、それぞれ微妙に大阪府内全体との違いがあり、各教育委員会の取組みの反映を見ることができた。

近年の教員の大量退職・大量採用に伴い、経験年数の少ない教員の割合が高まっている現状において、計画的な人材育成は喫緊の課題であり、今後、より一層、研修の工夫や充実が求められている。

その中で、「教員育成指標」の効果的な活用を進めていくために、教育委員会や教育センターにおける研修時に「教員育成指標」の提示方法を工夫していくことや、ミドルリーダー育成セミナー等の特定の研修において、「教員育成指標」活用の必要性について示していくことが重要である。

加えて、教育課題が多様化する中においても、「教員育成指標」が常に教員に必要とされる資質・能力を反映したものとなるよう、必要に応じ、改定していくことも重要である。

今回の研究結果を糧に、さらにより良い「教員育成指標」の改正と活用に向けて、この研究コミュニティに参画するメンバーの協働を積み上げていきたい。

２班報告

「オープン・エデュケーション・システムと今後の教員研修」

オンラインによる教職員研修の可能性と課題

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：峯　明秀

１．はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行により、教職員の学びを支援する対面での集合研修が困難になった。その中で、オンラインによるオンデマンド型や同時双方向型の研修が実施されてきている。本稿では、令和３年度教員養成共同研究コミュニティ研究会（２班）が検討した「動画配信：研修コンテンツ」そのうち、オンデマンド型教員研修の可能性と課題について言及する。

２．教員研修用オンデマンド・コンテンツの要件

従来の対面による研修に対して、オンデマンド型研修は、場所や時間に制約されない、繰り返し視聴できるなどの長所をもつ。他方、①受講者間の即時の意見交換や協同作業に向いていない、②メッセージや課題提出に対して、後日回答となる、③研修意識が高くなければ、受講者は受け身になり効果が得られないなどの短所がある。これらに関して、次の対処が考えられる。①’オンライン同時双方向によるコミュニケーションアプリの併用が考えられる。少人数によるグループセッションが可能となる。②’①に付随して、チャット機能が利用できる、③’個人学習によるコンテンツの視聴であるため、動機づけ及び意欲の喚起が重要になる。そこで、コンテンツ利活用の研修内容と構成を検討する。

（１）内容

コンテンツの基本コンセプトは何か、誰が何のために受講するのか、それをどのように行政研修として位置付けるが課題となる。大阪府・大阪市・堺市の各教育委員会では、既にオンライン研修（動画）コンテンツが整備されてきており、初任・中堅・管理職などの職階に応じた悉皆研修や選択性の研修が行われている。そこで、教員育成指標に応じて、例えば、人権尊重や学校運営、法令順守などは共通する動画コンテツが共有できないか等の意見が出された。これについてそれぞれの自治体の状況によって、取り扱う対象や程度が異なり、必ずしも利活用できないとの意見が出された。今後、Aに相当するコンテンツ開発が本学に求められている。

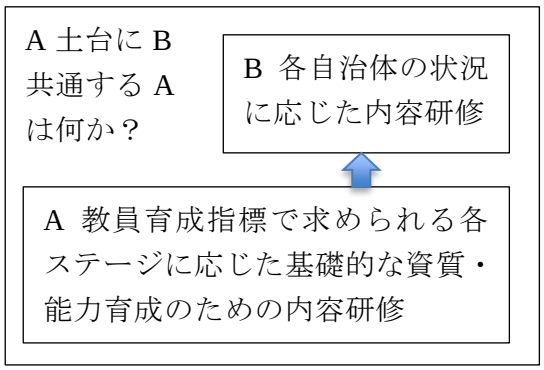


図１　研修コンテンツの要件

（２）構成

オンデマンドによる解説動画を用いた時、受講の取り組みの成果をどのように評価するかが問われる。また、対面受講と比べ、集中力の減退が指摘された。そこで、動画視聴時間と確認作業を組み合わせた構成が提案された。その他、令和４年度に向けて、研修コンテンツと

してのガイドラインの検討を行った。著作権等については、継続検討中である。

1．オンデマンド型配信、10 分程度の動画の長さにする。
2．振り返りのレポートを課す。動画視聴→振り返りを取り入れる。
3．受講対象者：（初任、中堅、管理職）　将来的に公開範囲を順次拡大する。
4．構成：プレゼンテーションソフトのスライド構成し、改変は必要な部分だけを入れ替える。②音声合成技術を用い、各スライドを読み上げさせる。
5．各自治体のニーズに合わせ、研修形態に合わせ柔軟に選択可能にする。

3．OKU教育情報発信プラットフォーム

本学では、令和３（2021）年度より情報発信プラットフォームの整備に着手し、教育・研究等を通じて得られた知見や成果を、教育関係者や一般市民に還元する講習会等の実施や動画コンテンツ等を掲載している。昨年、本研究コミュニティ班が作成した教員育成指標の活用コンテンツも、試行版として掲載されている。GIGAスクール対応のコンテンツ作成班は、現在、GIGAスクール構想とは何かについての解説動画及び大阪府下のICT活用実践事例のコンテンツ掲載に向けて、作業を進めている。

図２　OKU教育情報発信プラットフォーム
（https://opedu.lib.osaka-kyoiku.ac.jp/2022.2.22閲覧）

4．LMSによる今後の教員研修、大学との協働

平成 21（2009）年度から開始された教育職員免許更新講習は、発展的解消されることになった。また、「令和の日本型学校教育」として、学習者に個別最適な学びと、協働的な学びを求めるように、教員個人の自主的な学びがますます重要になる。そして、任命権者はどのように教員の成長を把握し、学びを奨励していくのか、学習履歴を蓄積し、従来の研修体系に位置付けていくことが不可欠になる。インターネットを通じて、e ラーニングを配信するプラットフォーム（学習管理システム LMS：Learning Management System）は、教材の配信や文書追跡・履歴の管理、統計分析など、急速に普及してきており、企業や大学、海外の学校現場では多く取り入れられてきている。今後、拡大連携協議会の下に組織した「教員養成共同研究コミュニティ」（大阪府、大阪市、堺市の各教育委員会と連合教職大学院の共同研究体）と連携し、各自治体の育成指標にかかる教員研修として、どのような支援、協働が可能か、模索し実行する必要があろう。

大阪府教員研修コンテンツの活用

所属：大阪府教育庁　教育振興室
高等学校課
氏名：中川　ひろみ

１．大阪府教育センターにおける研修の現状

大阪府教育センターにおいて令和３年度に実施した研修は609講座であるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、集合研修はそのうちの約２割となった。約６割がWeb研修のオンデマンド型、約１割がリアルタイム型、その他ハイブリッド形式や資料提供等が約１割となった。

オンデマンド型の研修においては、主にプレゼンテーションソフトに音声を録音する方法で動画を作成し提示した。講義型の研修の実施に活用し、期間内に何度も繰り返し視聴することができる点では高評価を受けた。

２．教員向けの研修コンテンツ作成の取組みの状況と課題

大阪府教育センターでは、教職員が校内研修や自主研修に活用できる資料をＨＰに掲載し、教職員の学びの支援を行っている。（図１）

（１）授業実践の動画

「動画で見るおおさかのICT活用事例」、「動画で見る府立高校英語授業実践事例」、「動画で見る府立高校の授業」など、大阪府内の学校で行われている、生徒が主体的に課題を発見したり、解決に向けて協働的に学んだりする多様な授業実践の動画を紹介している。

例えば「動画で見る府立高校の授業」では、実際の授業の様子をできる限りわかりやすく伝えられるように、教員の学習指導の様子とともに、了解を得て生徒の表情や会話のやり取りをする様子を動画に収め、「生徒がどのように学んでいるか」を紹介している。また、各授業に見られる特徴的な発話や活動、効果的な指導等にテロップを加えるなどして、動画を見る教員の参考になるよう工夫した。

動画を視聴した教員が、「主体的・対話的で深い学び」の視点から、生徒の実情や指導内容、単元構成や学習場面等に応じて授業研究を行うこと、そして各教科等の特質を生かした魅力ある授業づくりを進めていくことを意としていている。

（２）教員の授業づくりの参考となる動画・授業で活用できる動画

大阪府教育センターの指導主事が作成する理科の実験動画や、教育振興室保健体育課が作成する体育の授業に活用できる動画など、教員の授業づくりの参考になるコンテンツや、実際に授業の中で子どもに見せて活用できる動画などを掲載している。

（３）評価に係るコンテンツ

「新学習指導要領に対応した学習評価オンライン講座」では、各教科・科目における「観点別学習状況の評価」の基本的な進め方や評価のポイントなどを説明し、教員一人ひとりの理解の促進や、校内研修の充実のための動画を掲載している。

大阪府教育センター　Osaka Prefectural Education Center

トップページ > 教職員のためのページ >

大阪府・大阪府教育センターの取組（教材・資料等）

○ 学習指導要領に関する国の動き

○ 大阪府高等学校教育課程協議会説明資料

○ 目標に準拠した観点別学習状況評価 NEW!

○ 学習指導要領(平成29年告示)に関するリーフレット

○ 新学習指導要領に対応した学習評価オンライン講座
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）

○ 新学習指導要領のポイント（高等学校）

○ オンライン授業の充実に向けてNEW!

○ シラバス作成と留意事項（府立高等学校）
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）

■授業づくり・学力向上

○授業改善

・「深い学び」をもたらす授業デザイン
　－学びの質の改善に向けて－
・高等学校における校内授業実践研究進め方ガイドブック
（令和３年３月）
・府立高校における組織的な授業改善
・動画で見る府立高校の授業（平成29年４月）
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・大阪の授業STANDARD（平成24年５月）
・学校改善のためのガイドライン（平成20年２月）
・校内研究の栞（平成25年３月）
・単元別テストを活用した授業サンプル集（平成26年５月）
・観点別Ｓ－Ｔ分析ソフト
・学習指導ツール
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・学びチャレンジ「単元確認プリント」
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・校内研究推進のための資料集
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・校内研究実践事例
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・小学校授業プラン集
（授業プラン・資料・モデル授業）（令和４年１月）NEW!
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・小中学生に向けた家庭学習教材等の解説スライド資料NEW!
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・全国学力・学習状況調査を活用した授業づくり参考資料
【小学生版】（令和４年２月）NEW!
・全国学力・学習状況調査を活用した授業づくり参考資料
【中学生版】（令和４年２月）NEW!
・小学生すくすくウオッチを活用した授業づくり参考資料
（令和４年２月）NEW!
両面印刷（短辺綴じ・二つ折り）にするとリーフレットとして活用できます

○国語教育

・国語の授業づくりハンドブック（平成29年11月）
・国語の授業づくりハンドブックⅡ（令和２年２月）
・『ことばのちから』～「リーフレット・できるかなリスト」～
（平成29年12月）

■人材育成

・次世代を担う教員の育成のために
・メンタリング・ハンドブック

■教育相談ページへ移動

・不登校生徒支援リーフレット
・『不登校生徒の理解と支援のために～17の事例で
考える「見立て」と「支援」』
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・「不登校生徒への理解と支援
子どもにつながる保護者支援（理解編）」リーフレット
・「不登校生徒への理解と支援
子どもにつながる保護者支援（事例編）」リーフレット

■支援教育ページへ移動

・1人1台端末の活用（iPad研修キット）NEW!
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・障がいのある幼児児童生徒の学びを支えるICTの活用（理論編）
（令和３年３月)NEW!
・支援の必要な子どものための『授業づくりガイドブック』
（令和２年３月）
・「みつめよう一人ひとりを」
・子ども自身が目標の達成を実感できる授業づくり
～支援を必要とする子どもたちが輝ける授業をめざして～

■人権教育ページへ移動

・人権教育リーフレットシリーズ
・日本語指導教材「こんにちは」
・教職員人権研修ハンドブック
・いじめ対策【大阪府教育庁】
・子どもたちが安心して過ごせる学級づくり
・クラス・学級集団づくりガイドブックNEW!
・人権教育の教材・資料【大阪府教育庁】
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）
・人権学習のための資料集【大阪府教育センター】NEW!
（教職員専用サイト　パスワードが必要です）

■幼児教育ページへ移動

・幼保連携事例集　豊かな育ちと学びをつなぐ

■その他の教育課題

○消費者教育

・「明日から使える消費者教育教材」（令和２年8月）
・「消費者問題をめぐる現状と事例検討」（令和３年８月）
・「消費者教育教材活用について」（令和３年８月）
・「成年年齢引下げの影響と消費者教育教材のご紹介」
（令和３年８月）
（教職員専用サイト　パスワードが必要です。）

○防災教育

・防災教育

○学校の安全

・「セクシュアル・ハラスメントを許さない学校に」
（平成21年４月）
・「セクシャル・ハラスメント・ガイドライン」
（平成29年５月改訂）

図１　大阪府教育センターHP →教員のためのページ → 教材・資料

（４）オンライン学習に係る動画

昨年度、新型コロナウイルス感染症の影響で臨時休業を余儀なくされたことにより、子どもたちの学びを保障するためのオンライン学習の必要性が高まり、一気に進んだが、一方で苦労している学校も少なくない。そこで、各校の状況に応じたオンライン授業の実施方法等を考えるための参考として、校内研修等で活用できる、「Google for Educationでオンライン授業を行う」の動画を作成した。主に「Google Classroom」と「Google Meet」の使い方を取り上げ、感染症や自然災害発生等により生徒が登校できない場合の自宅学習を保障するために、ICT端末をどのように活用すればよいかをまとめ、動画にしている。「Google for Educationで双方向型オンライン授業を行う―同時双方向型のオンライン授業をしよう！－」等の動画２本を挙げている。

（５）課題

授業実践を撮影し編集した動画を掲載しているが、これについては、当該校の教員及び児童生徒の許可を得たうえで使用しなければならず、パスワードを付与した大阪府の教職員のみの閲覧を可能としているため、視聴者を広げることはできない。

オンライン学習の内容についても、府立高校で配備している１人１台端末がクロムブックであることから、その活用に特化した説明動画を掲載しているため、汎用性はない。

３．オープンエデュケーションシステムに対する期待

現在、府立学校の特色や課題を踏まえ、動画コンテンツを作成しているが、例えば「防災教育」等、教育委員会の指導主事で作成するのが困難なコンテンツについては、大阪教育大学で研究されている先生方の専門的な学識によって作成された資料や動画を共有していただくことで、教職員の深い学びへとつながることが期待される。

今年度の活動と次の３年間の展望

所属：大阪市教育委員会　教育センター
氏名：井上　伸一

１．教員育成指標と関連させた研修の充実

大阪市においては、「教員としての資質の向上に関する指標」に基づき、教員のキャリアステージに応じた研修体系を構築している。指標については管理職用、教員用、養護教諭用、栄養教諭用、幼稚園教諭用を作成し、それぞれの職種の特性に応じたキャリアステージを設定し、それに基づいた研修体系としている。法定研修では、自身の教育活動に対して、自己評価したり、自己評価したことをもとに重点目標を設定したりできるような、指標をベースにしたキャリアアップシートを活用しており、受講者自身が、研修受講の目的意識を高め、自らの教育活動の見通しを立てられるように研修内容を充実させている。今後は、大学の知見を積極的に活用し、研修を改善・充実させていくことをこれまで以上に、図っていきたい。

２．大学連携の充実

若手教員期、中堅教員期のキャリアステージの研修においては、大学教員を講師に招き、その専門性を研修内容に反映させ、研修の効果を高めている。また、教職大学院と教育委員会の連携において、現在教育センターの指導教諭が教職大学院で学んでおり、教職大学院で学んだことを研修の担当者として生かすといった効果が得られている。大学と連携した研修をさらに、充実・発展させ教員等の資質・能力を育成していく。

３．オンデマンド研修・オンライン研修の充実

令和３年度、大阪市ではテキストベースのオンデマンド研修から動画を活用したオンデマンド研修へ移行を進め、200以上のコンテンツを作成した。コロナ禍において、双方向のオンライン研修も昨年度末より積極的に実施した。令和４年度からは、Learning Management System（学習管理システム）を導入し、教員・管理職が、研修の受講状況や受講履歴を把握できるようにする。今後「事前課題－オンライン研修もしくは集合研修－事後課題」の研修形態を基本としつつ、これまで以上に研修の効果を高めていくとともに、働き方改革の視点を踏まえ、学び続ける教員を育成するための研修の在り方を検討していく。

４．産官学連携の充実

令和６年に天王寺キャンパス内に新・大阪市総合教育センター（仮称）を設置する。民間企業、大学、教育センターの各機能が盛り込まれる予定である。産官学連携を進めることにより、ビッグデータの活用や学問に関わる最新の知見の獲得が容易となり、研修の質的向上のみならず、大阪市の教育環境の改善や独自の教育課題の解決に向けた研究・実践等を行うことを通して市全体の教育力の向上が可能となる。

「堺市教員育成指標」に基づいた効果的な研修の実施―ＩＣＴ活用能力の向上に向けて―

所属：堺市教育委員会事務局　教育センター　能力開発課
氏名：品川　隆一

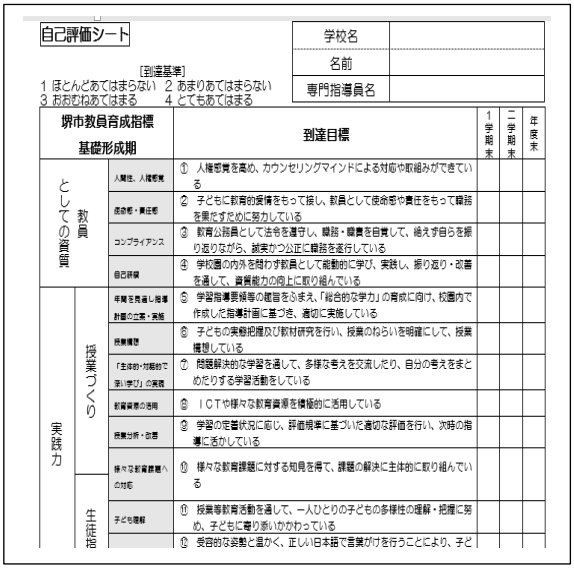
１．育成指標における研修の現状

（１）「堺市育成指標」に基づく教員研修の充実

「堺市教員育成指標」（以下、育成指標と称す）は、教員の育成段階を「教員養成期」「基礎形成期」「向上期」「充実・発展期」の４つのステージに分けている。採用１年目から３年目までは「基礎形成期」にあたり、本市では３年間の初任者・発展研修を実施している。この基礎形成期において、育成指標に基づいた「自己評価シート」を作成・活用することで受講生自身が育成指標に定める資質能力が身に付いているかセルフチェックできるようにしている。また教育センターでは、受講生が提出した「自己評価シート」の結果を集計し達成状況を把握することで、その後の中堅教諭等資質向上研修（５年次）へと研修の連続性を担保し計画的、連続的に人材育成を行っている。

（２）「自己評価シート」による分析

令和３年度の初任者（１年次）の１学期終了段階の「自己評価シート」（図１）の結果を分析すると、「教員としての資質」の観点における「使命感・責任感」「コンプライアンス」のの項目について肯定的な回答が多く、逆に「チームの一員としてのマネジメント」の観点における「社会性・保護者・地域等との連携・協働」の項目の肯定的な回答が少ない結果となっている。また、実践力「授業づくり」の観点における「年間を見通し指導計画の立案・実施」や「授業構想」の回答についても肯定的な回答が少ない結果となっている。「自己評価シート」を活用したセルフチェックを定期的に実施することで、育成段階における教員の課題について適宜把握し、それを２学期以降の研修内容に反映させることでより充実した研修を実施することができている。



自己評価シート

学校名	
名前	
専門指導員名	

[到達基準]
1 ほとんどあてはまらない　2 あまりあてはまらない
3 おおむねあてはまる　4 とてもあてはまる

堺市教員育成指標 基礎形成期			到達目標	1学期末	二学期末	年度末
教員としての資質		人間性、人権感覚	① 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る			
		使命感・責任感	② 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	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			
		自己研鑽	④ 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	授業づくり	年間を見通し指導計画の立案・実施	⑤ 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			
		授業構想	⑥ 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			
		「主体的・対話的で深い学び」の実践	⑦ 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			
		教育資源の活用	⑧ ＩＣＴや様々な教育資源を積極的に活用している			
		授業分析・改善	⑨ 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			
		様々な教育課題への対応	⑩ 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			
	生徒指	子ども理解	⑪ 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			
			⑫ 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			

図１　自己評価シート（一部抜粋）

２．本市のおけるＩＣＴ活用能力向上に向けた研修実施状況

（１）教員研修における教員の活用

令和３年度４月から教員研修の実施の際、積極的にＩＣＴ機器を活用し、オンライン研修を実施できるよう令和２年度末より準備を進めた。教員のＩＣＴ活用の第一歩は、教員自らがＩＣＴ機器に慣れることである。オンラインでの研修に参加するなかでＩＣＴ機器の基本

的な操作方法や情報リテラシーの一部について学べる研修の仕組みをつくり、また効果的な活用方法については指導主事が講師として研修を実施する中でグループワーク等での体験を通してより実践的に学べるよう工夫した。特に、初任者・発展研修や中堅教諭等資質向上研修の法定研修は連続して講座が実施されるため、研修でのＩＣＴの活用についても段階的に状況を変化させた。具体的には、研修当初は、オンライン研修に慣れる内容にとどめ、次第にブレイクアウトルームを活用したグループワークやパワーポイント等を活用して共同編集を行うなどで教員のＩＣＴ能力の向上を図った。

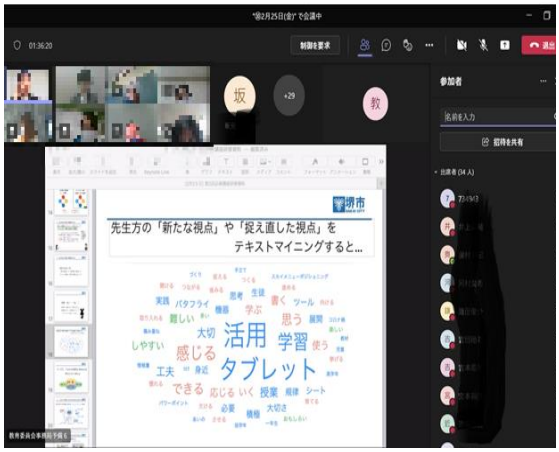


図２　Microsoft Teams を活用したオンライン研修

（２）教育用ソフト活用研修

令和３年度夏以降からは、全教員を対象にＩＣＴ活用能力の向上のために、教育用ソフト活用研修（ＳＫＹＭＥＮＵＣｌａｓｓ2020・ドリルパーク・Microsoft Teams）を実施した。主に基本的な操作方法の習得をめざして、機能等の説明を中心とした研修内容を行った。実際に教員がＩＣＴ機器を操作しながらアプリケーションなどの活用について学ぶ機会を設けた。

図３　教育用ソフトについて研修風景

（３）研修におけるＩＣＴ活用の日常化

令和２年度は、新型コロナウィルスの影響で集合研修が実施できない場合は、研修自体を中止にしたり動画配信型研修に変更したりと受講生と双方向の研修を実施できず、受講生の状況を把握することができなかった。令和３年度は、ＩＣＴ機器の設置状況も進み学校内でもＩＣＴの活用も進んだことでより多くオンラインでの研修を実施できた。（令和２年度、オンラインにて実施した研修は９回であったが、令和３年度は102回実施している。令和４年２月28日現在）。昨年度と比較しても、研修もスムーズに進行した。ＩＣＴを活用した研修が教員にとって日常的になってきており、ＩＣＴ活用について「慣れ」が進んでいると考える。

図４　日常の研修風景

３．大阪教育大学連合教職大学院との連携について

堺市では今年度、育成指標の改訂に着手した。令和３年度より「第３期未来をつくる堺教育プラン」が実施され、またＧＩＧＡスクール構想も急速なスピードで進展するなかで教員に求められる資質能力についても見直しを図る必要性が出てきたからである。特にＩＣＴの活用のついては喫緊の課題であり、改訂における重要な観点である。ただしＩＣＴを活用した学びについてはまだまだ手探りの状況でもあり今後、多くの実践例を集め、検討する必要がある。その際、大阪教育大学が有するオープンエデュケーションシステム上に本市だけでなく大阪府内の実践例を共有できればより多くの実践例を効果的に活用できると考える。今後、大阪教育大学、大阪府、大阪市との連携を図っていく必要がある。

オープン・エデュケーション・システムと今後の教員研修

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：梅川　康治

１．育成指標にかかる研修コースの開発班の活動

（１）活動の目的

令和２年度の「育成指標の活用」に関する実態調査班の成果等に基づいて、必要とされる研修コンテンツをオンラインで受講可能な形で開発することを目的とした。そのため、これまで、教員の養成・採用・研修の一体化を推進する研究に取り組んできたが、本学附属図書館が持つ「オープン・エデュケーション・プラットフォーム」を活用して配信することを前提として、活用可能な仕組みを探ることにした。

（２）オープン・エデュケーションとは

大阪教育大学が、我が国の教育充実と文化発展に貢献し、地域の福祉に寄与する大学としての使命を果たすため、本学教員によって、本学ならではの特徴的な教育・研究成果を、オンデマンド動画として広く発信する取り組みである。広く利用されることで新たな価値が創造され、学校教育の質改善や改革に貢献する可能性があると期待されている。利用希望者は、本学附属図書館のホームページにて「オープン・エデュケーション・プラットフォーム：OKU教育情報発信プラットフォーム」を検索し、ユーザー登録とコースの受講登録が必要となっている。このプラットフォームは教員免許講習でも使用されている。

（３）グループに分かれて取り組む

活動内容をより具体的に検討できる体制にするため、育成指標にかかる研修コースの開発班を２つのグループに分けた。第１のグループは「GIGAスクール対応コンテンツ作成班」。第２のグループは「教員育成指標研修コンテンツ作成班」である。

「GIGAスクール対応コンテンツ作成班」は、学内申請（GIGAスクール構想にかかる教員研修研究プロジェクト）で承認を得た予算内で、実施可能なコンテンツの作成をするグループである。当初は、オープン・エデュケーション・プラットフォームを充実させることをイメージしていた。検討を進めていく中で、GIGAスクールに特化したコンテンツ作成をしてはどうかとなり、単なるICTとGIGA スクール対応のものとは異なるという意見も踏まえ、GIGAスクール対応として、一人一台端末を使用した場合の指導の在り方について、どういった研修のコンテンツを用意するのかについて、具体的な中身を検討することからスタートした。

「教員育成指標研修コンテンツ作成班」は、コンテンツ作成のためのガイドラインを検討するグループである。当初は、育成指標に関わる研修コンテンツの収集をイメージして検討を始めた。すると、研修コンテンツの作成や活用におけるガイドラインを決めることが必要となり、ガイドラインの具体的な内容を検討することからスタートした。

２．研修コンテンツのコンセプトや課題

（１）各自治体の研修コンテンツの状況

大阪府、大阪市、堺市はそれぞれ独自の教員研修をおこなっている。そこで、教員育成指標に応じた研修コンテンツを共有できないかどうかの議論となり、各自治体の状況を把握することになった。コロナ禍でのオンラインによる研修がどの程度実施されていたのかを提示していただいた。令和２年度分であるが、大阪市は、377の研修をおこなっている中で207の動画・パワーポイントを使用した研修を実施されていた。堺市は、30本の動画の研修を実施されていた。研修の効果については今後の課題であるとのことであった。

（２）「GIGAスクール対応コンテンツ作成班」

研修コンテンツのコンセプトとして、①ICTを活用した授業はかくあるべきといった原理原則の解説、②大阪市、堺市の学校での活用事例を紹介、③文部科学省から出ているコンテンツ等の紹介。コンテンツの内容は、以上の３本柱を30分以内で作成することとなった。作成における課題として、３自治体（大阪府、大阪市、堺市）の教員対象の研修コンテンツをオープンにすることができるのか、肖像権の問題をどのようにクリアするのか、協働学習をキーワードに、オンライン学習を扱うかどうか等が挙げられた。

（３）「教員育成指標研修コンテンツ作成班」

研修コンテンツのコンセプトとして、行政研修として認定するためには、将来的にはパッケージを作成する。コンテンツの内容について、以下の３点となった。①10分以内の動画（スライドと音声のオンデマンド。当面は、10分以内で視聴できるもの）を作成する、②振り返りレポート提出を課す、③以上の①と②のセットをいくつか合わせて必要なパッケージを作成する。

課題として、対象者は教員限定か一般の方にも広げるのかが挙げられた。教員（初任、中堅、管理職）をイメージして作成し、問題のないものは公開していく（著作権のチェックが必要になる）などが挙げられた。

今後は、コンテンツの内容について、チェックは誰がするのか、コンテンツの掲載基準はどうするのか、トラブルが生じたときの対応はどうするのか、コンテンツ作成の具体的な基準はどうするのか、コンテンツの管理や運営はどうするのかなど、まだまだ検討する内容がたくさんあることが共通理解できたところである。

３．今後の教員研修について

「教員育成指標研修コンテンツ作成班」から、今後の取り組みの検討課題として、以下の３点が挙げられた。①大阪府・大阪市・堺市に共通する育成指標に基づくコンテンツの作成の依頼・調整をしていくのはどうか。②教職大学院の授業の一部をコンテンツ化することを依頼・調整をしていくのはどうか。③育成指標の活用例（有効活用した事例紹介）を紹介していくのはどうか等が挙げられた。

上記以外にも様々な議論がされたのでその一部を紹介する。例えば、教員のスタンダードのようなもの。例えば、いじめ対応のコンテンツなら、共通して利用しやすいのではないか、コンプライアンスのコンテンツの作成を依頼することもできるのではないか、研修コンテンツを視聴すれば、各市町村の教員研修の一部を免除できるようにならないか、などである。

開発班の取り組みが今後の教員研修に役立つものになるよう、今後も議論をさらに深めながら課題を検討整理していく必要がある。

３班報告

「エビデンスに基づく教員研修の実施と養成・採用・研修の接続」

教員育成指標と教職大学院の科目及び研修のマッピング

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：水野　治久・田中　真秀

第３班では、教職大学院の教員については、研究科共通科目と教員育成指標との関係を、教員委員会からの参加された先生方にはご自身の教育委員会の研修と教員育成指標について報告をお願いした。教員育成指標がどのように教員の研修に寄与しているのかについては、全国の教員育成指標を検討した教職員支援機構（NITS）次世代教育推進センター（2019）の報告があるが、第３班では、大阪の３教育委員会（大阪市、大阪府、堺市）と大阪教育大学教職大学院のカリキュラムを検討する。

ここでは、まず教員育成指標について、筆者らが感じている課題について指摘しておきたい。一つは、教員育成指標を大学のカリキュラムとの整合性に利用したり、教員養成の指標として利用することに対する懸念である。もう一つは、教員育成指標の指標としての妥当性と信頼性である。

1)教員育成指標を教員養成の指標として位置づけることに関する懸念

教員育成指標は教員研修の流れの中で位置づけられている（安藤、2021）。大学が教員育成指標にカリキュラムを合わせていくことの是非についてである。吉川（2018）は、行政が教員養成の高度化を主眼とした改革を遂行することになると、教職の自律性を脅かすと指摘しつつも、結果的にそのような立場を取ることは得策ではないと結論づけている。米国の教員養成も、指標のスタンダート化を推進したが、同時に全国教職専門職基準委員会NBPTSが成立し、全米の教育関係者の合意を得て、教職の専門性を証明する証明書を発行するに至ったことを指摘し、教職課程を設置する大学の自律性と多くの教育関係職能団体との連携を得て、この状況を打破することを提案している。このように考えると、教員育成指標をもとに大学のカリキュラムを振り返ることや教育委員会の研修を位置づけることは、地域の教員養成を議論していく「教員養成協働研究コミュニティ」そのものであると言える。必要不可欠なステップであることがわかる。

2)教員育成指標の妥当性、信頼性

教員育成指標は指標であることから、妥当性、信頼性が検討されるべきである。教職員支援機構（NITS）次世代教育推進センター（2019）は、各教育委員会の教員育成指標をキャリアステージごとにその内容について検討している。そして、テキストマイニングやコレスポンデンス分析から、学力や不登校問題がより深刻な自治体では、システム構築や改善等を特徴する変革志向の校長像が校長（管理職）教員育成指標に示されていると指摘している。これも、教育現場のニーズを反映しているという観点から言うと、内容的な妥当性があると言える。

妥当性については、因子分析による検討例もある。竹本ら（2018）は教員297名を対象に浜

松市の教員育成指標に示された項目について調査を実施した。結果について最尤法、プロマックス回転による因子分析を行い、「あなたは、家庭や地域と連携・協働して教育を行う自信がありますか」、「あなたは、危機管理に対して自信はありますか」、「あなたは、子供を理解することに自信はありますか」など７項目からなる＜状況を適切に判断し、対応する力＞因子、「あなたは、授業を構想することに自信はありますか」、「あなたは、授業の指導技能に自信はありますか」、「あなたは、授業を振り返ることに自信がありますか」の＜質の高い授業を作り出す力＞の２因子が抽出されたと報告している。このように教員育成指標は、多面的なモデルであり、一方向性の指標ではない。このことはおそらく教員育成指標がコンピテンスの考え方であることに起因すると考えられる。例えば、Selvi（2010）は教師のコンピテンスを、研究、カリキュラム、生涯学習、社会・文化（子どもや教師の理解、人権意識、チーム学校）、感情（信念、態度、共感など）、コミュニケーション、ICT、環境（エコロジー）などに分類している。

Gerich(2016)は、ドイツの357名の中等教育の教員のカウンセリング・コンピテンスに関する調査を行った。この調査は保護者との連携を含む学習面のニーズに関するシナリオを提示した。共分散構造分析の結果、教師のカウンセリング・コンピテンスをコミュニケーションスキル、見立てスキル、問題解決スキル、対処スキルの４因子を抽出している。

しかしながら、長谷川・菅野（2019）も指摘しているとおり、教員育成指標もコンピテンスも「できるかどうか」の認知を測定している。遂行度を測定しているわけではないので、他者評定を含め、検討が必要である。また、業務の遂行の自信を測定しているのなら、自己効力感の程度により回答が左右される可能性もある。

このような課題を認識しつつも、第３班では、教員育成指標と教職大学院の研究科共通科目のマッピング、教育委員会の教員育成指標と研修のマッピングを行った。

引用文献

安藤知子　2021　教員研修の現状と職能開発の在り方　日本労働研究雑誌、730、50-59.

Gerich、 M. 2016 Teachers' *Counseling Competence in Parent-Teacher Task*. Springer Wiesbaden、Germany.

長谷川哲也・菅野文彦　2019　教員育成改革下における「教員養成スタンダート」策定の意義と課題：静岡大学教育学部を事例として　静岡大学教育実践総合センター紀要、**29**、26-26.

教職員支援機構（NITS）次世代教育推進センター　2019　育成指標の機能と活用　平成30年育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト　報告書

Selvi、K. 2010　Teachers' Competencies. *Cultura. International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*、**7**、 167-175.

竹本石樹・勘米良 祐太・太田 正義　2018　「教員育成指標」を活用するための養成・研修の在り方に関する研究―「教員の成長過程に関する調査」の分析を通して―　浜松学院大学教職センター紀要、**7**、 1-14.

古川　治　2018　教員育成指標作成に関する研究：先行事例を通して見る教育行政と大学の連携　甲南大学教職教育センター年報・研究報告書、2017年度、21-36.

大阪市における研修と「教員としての資質の向上に関する指標」―大学との連携の可能性―

所属：大阪市教育委員会　教育政策課
氏名：椿本　恵子

(1) 大阪市における「教員としての資質の向上に関する指標」に位置付く研修

教員・管理職が担う役割は、高度で専門的なものであるため、研修等を通じて資質の向上を図ることは必須である。学び続ける教員として、職責、経験及び適性に応じて、その資質の向上を図る際の手がかりとなりまた効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起するものとして、大阪市教育振興基本計画に基づき、大阪市「教員としての資質の向上に関する指標(以下､「指標」とする)」を策定した。

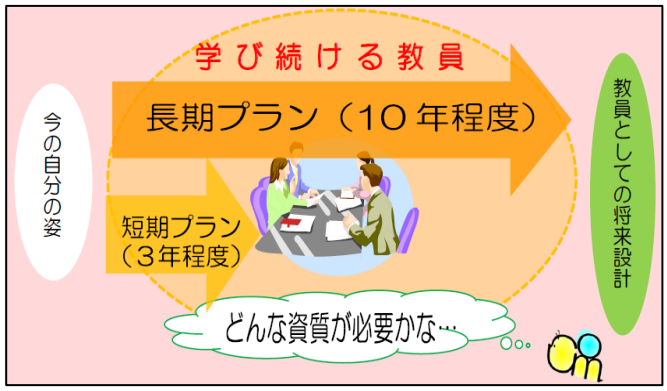


図１　どのような資質が必要か把握し、キャリアプランを立てる

教員は、学校教育目標の達成や教育課題の克服に向け、自らの能力や適性に応じ、自身のキャリアステージを考え、短期・長期的な目標を設定し、目標達成に必要な資質能力を身に付けるための計画を立てていくことが必要である。キャリアプランを立てるにあたり、「指標」は、自身にどんな資質が必要であるか把握するために役立つものである。子どもたちが成長するためには教員自身のキャリアアップも大切である。付けたい資質に合わせて課題を意識して実践したり、自分にあった研修を見つけたりするために活用することが望まれる。

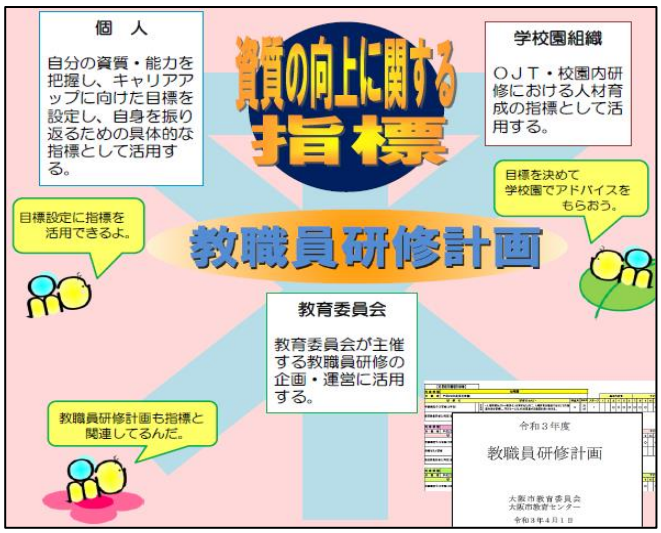


図２　「教員としての資質の向上に関する指標」の活用

「指標」は、個人・学校組織・教育委員会それぞれの立場において活用されるものである。大阪市では、大阪市教育センターが主催する教職員研修の企画・運営にも活用されている。「教職員研修計画」に「指標」を位置付けることで、研修担当者、研修を受講する者双方が「指標」を意識し研修を実施・受講し、大阪市全体として「教職員のキャリアアップ・人材育成」につなげている。

(2) 大学連携を取り入れた大阪市における研修

①令和３年度実施している研修

令和３年度、大阪市では、54の研修を大学と連携し実施した。

各キャリアステージのどの資質の向上につながるのかを明確にし、研修を実施した。

「養成－採用－研修」を一体として捉え、大学と連携した研修とすることで、人材育成を図っていきたいと考えている。

表１　「指標」に位置付く、大学と連携した研修一覧（一部抜粋）

研修対象	研修名	研修内容	指標	人数	連携大学
希望者（幼・小）	幼稚園特別支援教育研修１	行動面に課題のある子どもに対する就学に向けた適切な指導や支援の在り方を理解する。	B-10 第１～４ｽﾃｰｼﾞ		大阪教育大学 庭山 和貴准教授
小学校外国語主担者 中学校英語主任	小・中学校 外国語主任研修	講話「小・中学校外国語科における評価の在り方」の後、学びの円滑な接続について交流する。	D-26 第３～４ｽﾃｰｼﾞ		関西学院大学 泉 恵美子教授
小・中学校 栄養教諭 学校栄養職員	栄養教職員 課題別研修１	講話「学校給食摂取基準改定のポイントと活用について」の後、演習「エネルギーと栄養素の算出」を行う。	栄養教諭 C-14 第２～４ｽﾃｰｼﾞ		大手前大学 大原 栄二准教授
全校園 特別支援学級担任	特支担当者 必修研修４	講話「障がい理解と支援方法（学習面）」	B-10 第１～４ｽﾃｰｼﾞ		関西大学 森田 安徳
希望者（全校園）	特別支援教育支援力アップ研修１	講話「発達障がいのある子どもに対する支援① 人間づくり」	B-14 第２～４ｽﾃｰｼﾞ		梅花女子大学 伊丹 昌一
首席（小中高）	首席研修	講話「Teacher Agency の向上を目指した学校組織づくり」	D-26 第４ステージ		大阪教育大学 柏木 賀津子教授
全校園 特別支援学級担任	特支担当者 必須研修５	講話「障がい理解と支援方法（行動面）」	B-10 第１～４ｽﾃｰｼﾞ		大阪教育大学 庭山 和貴准教授
幼稚園長	園長研修１	講話「今、幼児教育が果たす役割とは －ニュージーランドの保育実践から－」	管理職 B-14 校長・園長		桃山学院教育大学 名須川 知子教授
小学校（3.4.5 年次教員必須＋希望者）	小学校特別支援教育研修	講話「行動面に課題のある子どもの指導や支援」	B-10 第２ステージ		大阪教育大学 庭山 和貴准教授
中学校（3.4.5 年次教員必須＋希望者）	中学校特別支援教育研修	講話「行動面に課題のある子どもの指導や支援」	B-10 第２ステージ		大阪教育大学 庭山 和貴准教授
全校園希望者	【大学連携講座】	被災した場合に、どのような支援を受けることができるのか。被災者支援のあり方について、	C-17		関西大学

②今後、大学との連携を図ることができると考えることができる研修

また、本コミュニティ第３班では、これまでの取組をもとに、今後、大学と連携を図ることができると考えられる研修（令和３年度大阪市独自研修）も明らかにした。

これまでの研修に加え、改めて研修を整理することで、「養成－採用－研修」を貫く仕組みの構築につなげていきたい。

表２　「指標」に位置付く、今後大学と連携が可能と考えられる研修一覧

		研修対象	研修名	研修内容	指標
教育課程の編成及び実施に関する領域	ｶﾘｷｭﾗﾑ・ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄの理論と実践	特別支援ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ	特別支援教育ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ基礎研修3	特別支援教育の教育課程についての基本事項を理解し、グループ協議により具体的な指導法を修得する。	C-17 第 1,2 ステージ
教科等の実践的な指導法に関する領域	学習指導の実践的展開	２年次教員（小学校）	ＯＪＴ グループ研修（小学校）	児童の興味関心を引き出す授業の工夫について研究協議を行う。	C-18 第１ステージ
		小・中希望者	言語能力向上研修	言語能力向上を意識した教材研究や授業づくりを検討する。	C-18 第１～4 ステージ
学級経営及び学校経営に関する領域	学校経営と学級経営の理論と実践	採用３年目教員（全校園）	学級集団づくり（３年目）	人権教育をより一層・深化充実するために、人権教育を推進するうえでの指導方法を習得	B-17 第２ステージ
		首席・主任（全校園）	新任首席・新任幼稚園主任研修	学校園で求められるリーダーシップについて本年度は企業から講師を招聘	A-1 第４ステージ
		教頭・副校長（全校）	新任教頭・副校長研修	今日的な教育課題を踏まえ、学校経営にかかる資質の向上を図るため、オンデマンド研修を行う。	管理職 A-1,B-13,18 副校長・教頭
		教頭・副校長・幼稚園主任（全校園）	教頭・副校長・幼稚園主任研修	学校園運営に関する見識を深め、教職員の育成に関する知識・技能を習得するためのオンデマンド研修を行う。	管理職 B-15,16 副校長・教頭

(3)今後の研修と「教員としての資質の向上に関する指標」の在り方

今後、教育現場の課題解決につながる研修やキャリアステージに応じた研修を自ら主体的に受講することができるような仕組みを構築することで、高い専門的知識と力量を兼ね備えた人材育成を図ることのできる研修とすることができると考える。大阪市教育センターでは令和４年度より学習管理システム（Learning Management System ＝ LMS）を導入する。教員の資質の向上につながる研修体系を構築していきたい。

大阪府教育センター研修における
大学との連携の可能性

所属：大阪府教育センター　企画室
氏名：河上　弘子

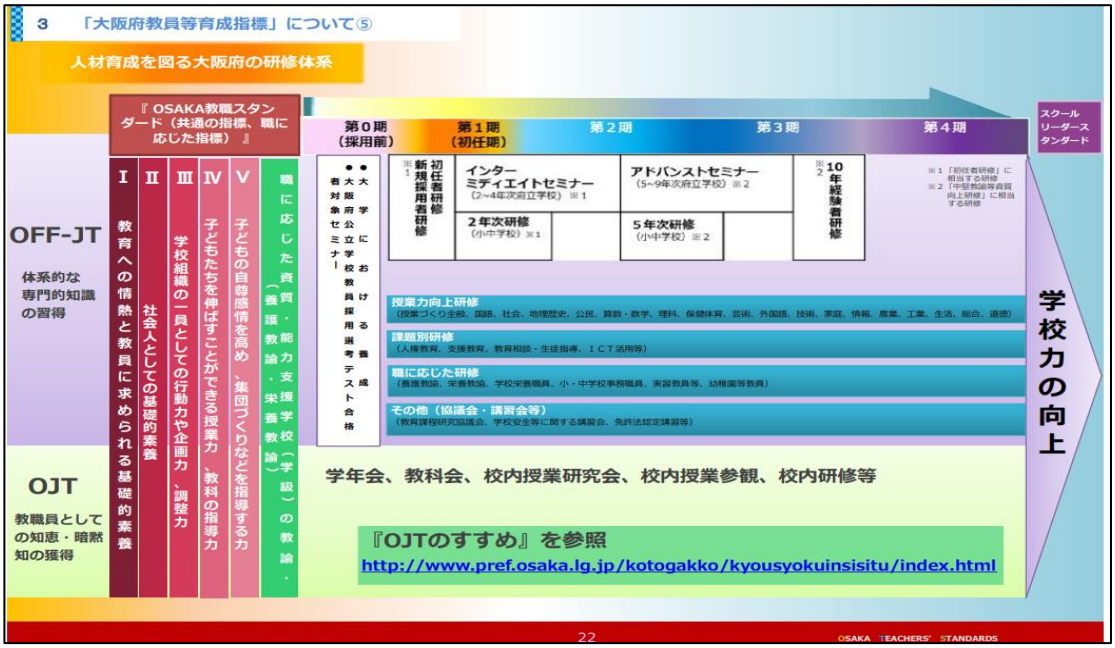
(1)「大阪府教員等育成指標」に基づく大阪府教育センターの研修

「大阪府教員等育成指標」は、「OSAKA教職スタンダード（共通の指標）」、「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」、「スクールリーダースタンダード」の３つから成り、そのうち「OSAKA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ある。

「OSAKA教職スタンダード（職に応じた指標）」は、３つの専門領域(「支援学校（学級）の教諭」「養護教諭」「栄養教諭」)に応じて設定した指標である。「OSAKA教職スタンダード」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、教職に就く前の準備段階の「第０期」から、初任期にあたる「第１期、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５段階のキャリアステージに分けて整理している。

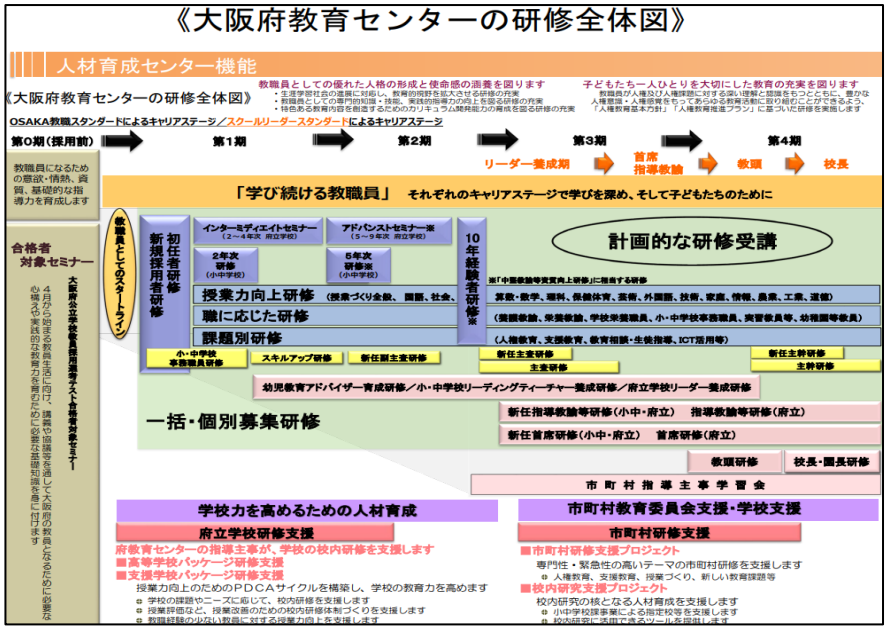
また、「スクールリーダースタンダード」は、スクールリーダーとしての役割に応じて設定した指標であり、教員組織のミドルリーダーから、校長・准校長に至るまでに必要とされる６つの資質・能力を、「リーダー養成期」としての「第１期」、「首席・指導教諭」としての「第２期」、「教頭」としての「第３期」、「校長・准校長」としての「第４期」の４段階のキャリアステージに分けて整理している。

育成指標は「大阪府教員等研修計画」に基づき定められているもので、同計画における大阪府の研修体系は次のとおりである。（大阪府教員等研修計画より）



(2) 大阪府教育センター研修の実際と大学の講義の活用について

大阪府が実施する研修全体図は次のとおりである。（大阪府教育センター研修案内より）



大阪府が求めるそれぞれのキャリアステージに応じた資質・能力の向上に向けて、大阪府教育センターでは、参集し、講義や演習などを通じて知識を習得したり、理解を深めたりすることに大きな意義を置き、研修を実施している。

また、教員は学校で育つものであり、校外研修だけでなく、日々の授業や教育活動の実践においても学びは多く、特に「授業づくり研修」や「組織づくり研修」においては、大阪府教育センターでの研修と学校での実践の往還を大切にするユニット型研修を実施している。

そのため、大学の講義の大阪府教育センター研修への活用については、講義と研修のねらいの合致や、ユニット型研修の場合の前後の研修とのつながりなど、十分にすり合わせる必要があると考える。

大阪府教育センターでは、毎年度、11月ごろより次年度の研修計画をはじめ、３月には、おおむねの計画骨子ができあがる。４月早々には募集のための学校周知が始まり、大阪府教育センターと大学との調整時間の確保にも課題がある。

(3) 今後の可能性

コロナ禍において、大阪府教育センターでは、研修方法の変更を余儀なくされており、今年度においては、年度当初は大阪府教育センター研修の約８割が集合研修の予定であったが、実際には約２割にとどまり、Web研修が約７割を占めた。オンデマンド形式の研修は、移動時間の削減や研修受講時間の選択や分割といったメリットがあり、教職員には高評価ではあるが、計画当初の講義のねらいの達成や、やりとりを通した知識・理解の深まりなどについて、検討すべき課題があると言える。

この先もこのようにWeb研修が多くを占める状況が続くと思われ、分割可能であるというWeb研修のメリットを活かして、配信する研修内容の質の向上とともにコンテンツ化が必要である。大阪府教育センター研修の講義内容のコンテンツ化が可能となれば、大学の講義のコンテンツ活用という可能性もみえてくる。引き続き、この可能性について、大学と連携しながら模索していきたい。

堺市における教員研修と堺市教員育成指標
－大学との連携－

所属：堺市教育センター
氏名：淵田　麻衣子

１．「堺市教員育成指標」に基づく研修

（１）堺市教員育成指標について

複雑化・多様化する社会状況の変化等を背景に、様々な課題に対応できる教員や管理職の資質・能力の向上が求められる中、堺市では平成29年に、教育委員会事務局と子ども青少年局が一体となり、「堺市立幼保連携型認定こども園および幼稚園・小学校・中学校・支援学校・高等学校の教員育成指標（以下、堺市教員育成指標）」を策定した。

堺市教員育成指標は、（図１）のように、育成段階を教員養成期（大学・インターンシップ等）から設定し、大学等と連携して教員養成に取り組むことを想定している。教員に関しては、基礎形成期（１年目～）、向上期（４年目～）、充実・発展期（11年目～）に分け、管理職に関しては、発展・円熟期として示している。育成の観点については、「教員としての資質」、「実践力（授業（保育）づくり・生徒指導（子どもへの関わり））」、「チームの一員としてのマネジメント力」」の３観点があり、その３観点を17項目に分けている。

令和3年度　堺市教員研修計画（体系）

◎特に重点とする観点
●重点とする観点

凡例（セ）教育センター（教人）教職員人事課（教企）教職員企画課（指）学校指導課（支）支援教育課（生）生徒指導課（人）人権教育課（総）学校総務課

求められる資質・能力				教員養成期	教員 基礎形成期	教員 向上期	教員 充実・発展期 11年目～		
教員としての資質	実践力 授業づくり	実践力 生徒指導	マネジメント力	大学等	1年目～	4年目～	教諭	指導教諭	主幹教諭
				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	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、全市や校園内での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
●	◎	◎	●	(セ)堺・教師ゆめ塾セミナー(後)					
◎		◎	◎	(セ)堺・学校インターンシップセミナー(後)					
◎	◎	◎	◎		(セ)初任者・発展研修／新規採用幼稚園教諭研修／新規採用養護教諭研修■／新規採用栄養教諭研修□(後)				

求められる資質・能力			管理職・管理者 発展・円熟期 副校園長 教頭等	管理職・管理者 発展・円熟期 校園長
管理職としての資質	学校園経営力	組織マネジメント力		
			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	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
●	●	●	(セ)新任教頭研修／教頭研修(後)	(セ)新任校園長研修／校園長研修(後)
●	●	●	(教人)人事評価研修／面接員研修 (セ)学校給食衛生管理・食育研修	
●	◎	◎	(セ)課題対応研修	

図１　堺市教員研修計画（体系）

（２）堺市教員育成指標に基づく研修

堺市教育委員会事務局は、毎年度「堺市教員育成計画」に基づき、教員一ひとりが、その経験や職層に応じて身に付ける力やキャリア形成に展望をもって主体的に資質能力の向上に努められるよう、堺市教員育成指標に基づいて教職員研修を行っている。

堺市教職員研修の基本方針は、「子ども一人ひとりの『生きる力』の育成に向け、各学校園の教育改善の推進と教育力向上を担う『情熱』『指導力』『人間力』を備えた教職員の育成のために、効果的かつ計画的に研修・研究を進める。」であり、令和３年度重点取組は、①「堺市教員育成指標をふまえた研修の実施により、教員としての資質、実践力、マネジメント力等を育成する」こと、②「組織的・継続的な取組による学校力・教師力の向上」の２点と定め、教職員一人ひとりの専門性の向上、組織的・継続的な研修体制構築をめざした。

２．大学と連携した教職員研修

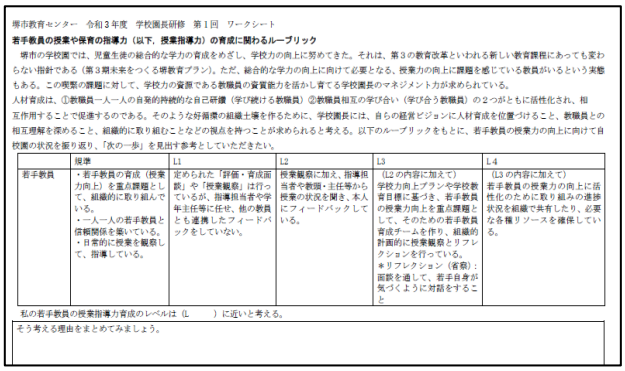
（１）大阪教育大学連合教職大学院との連携

堺市では、大阪教育大学連合教職大学院と連携し、人材育成に係るマネジメント力の向上について校園長研修を実施している。

今年度は、社会の変化に対応する学校教育の実現をめざし、学校管理運営の改善・充実を図るために、校園長としての指導力および資質の向上を目的に、校園長、准校長を対象に「校内における若手教員の育成について」動画配信研修を行った。

研修では、大阪教育大学連合教職大学院と連携して作成したルーブリック（図２）をもとに、若手教員の授業力の向上に向けて、自校園の状況を振り返り、現状を把握し、若手教員の授業指導力の育成に関わるアクションプランを作成した。大阪教育大学連合教職大学院との連携によって、高度な専門性と深い知見から、より実践につながるような研修を行うことができ、管理職の資質・能力の向上につなげることができた。

また、大阪教育大学連合教職大学院と堺市教育委員会との連携による遠隔授業を全 15 回、堺市教育文化センターで自主研修として実施し、教員の学びを深めるとともに、キャリア形成に役立てる機会を提供している。



堺市教育センター　令和３年度　学校園長研修　第１回　ワークシート

若手教員の授業や保育の指導力（以下，授業指導力）の育成に関わるルーブリック

堺市の学校園では、児童生徒の総合的な学力の育成をめざし、学校力の向上に努めてきた。それは、第３の教育改革といわれる新しい教育課程にあっても変わらない指針である（第３期未来をつくる堺教育プラン）。ただ、総合的な学力の向上に向けて必要となる、授業力の向上に課題を感じている教員がいるという実態もある。この喫緊の課題に対して、学校力の資質である教職員の資質能力を活かし育てる学校園長のマネジメント力が求められている。

人材育成は、①教職員一人一人の自発的持続的な自己研鑽（学び続ける教職員）②教職員相互の学び合い（学び合う教職員）の２つがともに活性化され、相互作用することで促進するのである。そのような好循環の組織土壌を作るために、学校園長には、自らの経営ビジョンに人材育成を位置づけること、教職員との相互理解を深めること、組織的に取り組むことなどの視点を持つことが求められると考える。以下のルーブリックをもとに、若手教員の授業力の向上に向けて自校園の状況を振り返り、「次の一歩」を見出す参考としていただきたい。

	規準	L1	L2	L3	L4
若手教員	・若手教員の育成（授業力向上）を重点課題として、組織的に取り組んでいる。 ・一人一人の若手教員と信頼関係を築いている。 ・日常的に授業を観察して、指導している。	定められた「評価・育成面談」や「授業観察」は行っているが、指導担当者や学年主任等に任せ、他の教員とも連携したフィードバックをしていない。	授業観察に加え、指導担当者や教諭・主任等から授業の状況を聞き、本人にフィードバックしている。	（L2の内容に加えて） 学校力向上プランや学校教育目標に基づき、若手教員の授業力向上を重点課題として、そのための若手教員育成チームを作り、組織的計画的に授業観察とリフレクションを行っている。 ＊リフレクション（省察）：面談を通して、若手自身が気づくように対話をすること	（L3の内容に加えて） 若手教員の授業力の向上に活性化のために取り組みの進捗状況を組織で共有したり、必要な各種リソースを確保している。

私の若手教員の授業指導力育成のレベルは（L　　）に近いと考える。

そう考える理由をまとめてみましょう。

図２　学校園長研修　第１回　ワークシート

（２）関西大学との地域連携事業

今年度、中堅教諭としての職務遂行において必要とされる資質の向上を図るため、中堅教諭等資質向上研修（８年次対象）において、関西大学と連携して社会体験研修・大学連携研修を行い、３つの講座（図３）を開講した。関西大学と連携することで、現代的なトピックについて、最新の知見を得ることができ、最新の指導法についても教員は学ぶことができた。

また、今年度、幼児の運動能力を高める運動遊び研修会を行い、幼児の運動機能の発達について理解を深めるとともに、運動能力を高める運動遊びについての実技研修を行った。

［大学連携研修］

	日　時	大学名	会　場	住所	研修の概要	定　員
(1)	8月23日（月） 9:30～16:30	関西大学	自校(オンライン)	自校	「SDGs」、「メンター・メンティー」、「カリキュラム・マネジメント」等について学ぶ。	60
(2)	8月23日（月） 9:30～16:30	関西大学	関西大学　堺キャンパス	大阪府堺市堺区香ヶ丘町1丁11－1	様々なシュミレーションを通してチームカを高める組織づくり（チームビルディング）について学ぶ。	40
(3)	8月23日（月） 9:30～16:30	関西大学	自校(オンライン)	自校	「アクティブ・ラーニングの理論と実践」について学ぶ。	60

図３　中堅教諭用等資質向上研修における大学連携研修

３．今後の研修と堺市教員育成指標の在り方

社会の激しい変化に伴い複雑化・多様化する学校の課題を解決しつつ、様々な分野で活躍できる子どもたちを育むためには、管理職・教員の指導力向上が欠かせない。しかしながら、本市でも全国の傾向と同様、教員の経験年数の不均衡による課題が山積している。特に、教職経験の浅い教員が多くを占める状況では、日常の教育活動における育成（0JT）が喫緊の課題となっている。今後も、大学と連携し、「自ら学び続け、ともに高め合う教員」を育成し、学校力の向上を図るため、学校における0JTの活性化につながる仕組みの構築と、教育センターの機能の充実に取り組む。

「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」（柏原キャンパス開講分）と教員育成指標

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：糸井川　孝之（関西大学）、田中　真秀

（1）はじめに

ここでは、連合教職大学院（柏原キャンパス）で開講している研究科共通科目「カリキュラム・マネジメントの理論と実践（Ｍ１配当）」の授業と大阪府下における各自治体の教員育成指標との関係について論じることとする。柏原キャンパスの連合教職大学院は、「教育実践力コース」と「特別支援教育コース」の２コースからなっており、ストレートマスターといわれる、学部を卒業しすぐに大学院に進学した学校現場での経験が少ない院生が大半を占めている。つまり、教員育成指標でいうところの「採用時」「初任期」をより意識した形となっている。授業を進めるにあたっては、柏原キャンパスに先行する形で開講された天王寺キャンパスの同名の講義を参考にしつつ、ストレートマスターの現状に合わせた、基礎に焦点を当てた授業を展開している。

授業の到達目標は、教育課程の意義や内容を理解し、学校での計画的・組織的な教育活動（カリキュラム・マネジメント）の質を高めることができる素地を養うことである。そのため、以下の４点を具体的な目標としている。

（1）カリキュラムの構成、カリキュラム開発などカリキュラム研究について理解する。
（2）学校におけるカリキュラム実践を規定する組織的要因を理解し、両者をつなぐマネジメント・マインドを身につける。
（3）学習指導要領におけるカリキュラム・マネジメントの位置づけ・役割を理解し、これからの学校教育について考察することができる。
（4）カリキュラム・マネジメントの理論モデルを理解できることである。

（2）「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」のシラバスと教員育成指標の関連

下の表１は、本授業で育成をめざしている知識と資質を各自治体の教員育成指標との関係を示したものである。

表１　大阪府下　各自治体の教員育成指標とシラバスの関係

大阪府育成指標	Ⅰ-３「学び続ける力」、Ⅲ-７「協働して取り組むことの出来る力」 Ⅲ-７「ネットワークを構築する力」、Ⅳ-10「授業を構想する力」、Ⅳ-12「授業を評価する力」	
大阪市育成指標	A（基本資質）-自己研鑽（学び続ける意欲）、 C（学習指導）-授業デザイン（16:授業計画、20:授業評価） D（組織の運営と参画）協働（24:コミュニケーション、25:情報共有） 学校運営（27:保護者・地域連携、29:PDCA サイクル）	
堺市　育成指標	教員としての資質	自己研鑽、
	実践力-授業づくり	年間を見通した指導計画の立案・実施、授業構想、教育資源の活用、授業分析・改善、様々な教育課題への対応、
	チームの一員としての	学級・学年経営、問題解決・合意形成、同僚との協働、

表２は、柏原キャンパスで開講している「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」のシラバスである。各授業は、２コマを１セットとして 180 分で授業を行い、必要な講義とともに、グループワークを多く取り入れたアクティブラーニングをめざしている。

本授業において留意していることは、カリキュラム・マネジメントの理解を通じて、「授業を構想し実践する力」を育成することはもちろん、「学校文化や組織に関する基本的な知識」を深め、教員の労働の特性である「協働性（同僚性）や学び続けること」の重要性に気づくことである。また、「社会に開かれた教育課程」や「主体的で対話的な深い学び」など、新しく求められる教育課題に意欲的に挑戦できる教員の育成をめざしている。

表２　研究科共通科目「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」シラバス・柏原キャンパス開講分

第 1 回：オリエンテーション（授業の進め方、成績評価の方法等を説明）
　　−「カリキュラム」と「教育課程」の違い、カリキュラムの社会学的研究
第 2 回：カリキュラム改革とカリキュラム研究の変遷　−学習指導要領の変遷及び特徴と課題
第 3 回：学校に基礎を置くカリキュラム開発、効果的な学校の研究　　−効果的な学校の事例をもとに検討
第 4 回：教育課程（意義、法制、編制、評価と改善方法）　　−事例をもとに教育課程全体像を把握
第 5 回：教育目標の分類とカリキュラム類型（教育の目的と手段）
　　−教育課程を編成する際の教育条件についてワークショップによって要素を抽出する。
第 6 回：主体的・対話的で深い学び」を実現するカリキュラム・マネジメント
第 7 回：カリキュラム・マネジメントの全体像とシステム思考　−R-PDCA サイクル
　　学校の組織と文化をより良いものに変えていく組織論による手法と学校改善のためのアプローチ
第 8 回：学校教育目標のマネジメント（ミッション・ビジョン・グランドデザイン）
　　−学校の教育目標・方針理念を見据えた特色あるカリキュラムづくりの理論と実践
第 9 回：評価を核としたマネジメントサイクルによるスパイラルアップ−特色ある事例をもとに検討
第 10 回：カリキュラムを媒介とした協働性（チーム学校、参画、学校文化、組織開発）
　　−校運営協議会といった地域と連携した「社会に開かれた教育課程」の実態
第 11 回・第 12 回　連関性−教科横断的な視点によるカリキュラム編成カリキュラム・マネジメントの意義
　　―予算・財務の視点を取り入れたカリキュラム・マネジメント−教科や学年における予算編成
第 13 回：特色あるカリキュラム開発と評価　−カリキュラム・マネジメントの分析と評価の方法
第 14 回：特色あるカリキュラム開発と評価
　　−カリキュラム・マネジメントを推進するための校内研修の考え方と手法
　　学校現場の実態についてグループで発表を行う。
第 15 回：カリキュラム・マネジメントの総括
　　−カリキュラム・マネジメントの要点の考察　講義全体を振り返り、残された疑問点に関する質疑応答とディスカッションを行い、カリキュラム・マネジメントの重要性を多角的に理解する。

（３）おわりに

冒頭に述べた通り、本授業（柏原キャンパス）は、基本的にはストレートマスター及び実務経験の少ない教員を対象としている。近年、学校の多忙化や採用時（就職時）の「ミスマッチ」なども相俟って「若い教員の指導力不足や職場不適合が多い」と聞き及んでいる。そのような状況を踏まえ、本授業では各教育委員会と連携しながら、教員としての「基本的な知識の習得と資質の育成」と共に「将来の学校の中核を担うことが出来る高度な知識とそれを実践することが出来る資質を持った教員の育成」をめざしたいと考えている。

「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：田村　知子

（1）はじめに

連合教職大学院（天王寺キャンパス）開講の研究科共通科目「カリキュラム・マネジメントの理論と実践（Ｍ１配当）」の授業と大阪府下における各自治体の教員育成指標との関係について検討する。

天王寺キャンパスにおいては、スクールリーダシップコースの現職院生、そして、援助ニーズ教育実践コースの現職及び学部卒業院生を対象にしている。現職院生は、中堅教員を中心としながらも、教職３年目の教諭から学校管理職まで経験年数の幅広さがみられるほか、養護教諭や教育委員会の指導主事も在籍している。この幅広さに対応するため、学部卒院生、学校勤務の教員と管理職、指導主事の別に、最終課題を設定しているほか、グループワークにおいては各々の立場に応じた役割を付与し、講義においても各々の立場に応じて考察可能なように配慮している。

（2）「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」のシラバスと教員育成指標の関係

カリキュラム・マネジメントは授業とカリキュラムを組織的にマネジメントすることにより学校課題の解決をめざす営みである。従って、（１）で述べた院生の多様性とともに、領域上の広範さへ対応することとなり、表１の通り、教員育成指標の多くの領域が関係する。

表１　大阪府下　各自治体の教員育成指標とシラバスの関係

大阪府育成指標	Ⅰ-３「学び続ける力」、Ⅱ-４「課題解決能力」、Ⅲ-７「協働して取り組むことの出来る力」 Ⅲ-８「ネットワークを構築する力」、Ⅲ-９「マネジメントする力」、Ⅳ-10「授業を構想する力」、 Ⅳ-12「授業を評価する力」、Ⅳ-13「子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」、 Ⅳ-4 「子どもの集団づくりを指導できる力」、 Ⅳ-15「子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力」
大阪市育成指標 （教員）	A（基本資質）自己研鑽（5:学び続ける意欲）、6:省察する姿勢） C（学習指導）授業デザイン（16:授業計画、17:教材研究、18:授業研究・授業改善、 19:個に応じた指導、20:授業評価） D（組織の運営と参画）協働（24:コミュニケーション、25:情報共有、26:協働意識） 学校運営（27:保護者・地域連携、29:PDCA サイクル）
（管理職）	A（基本的脂質）自己研鑽（6:情報収集） B（学校園経営・マネジメント）学校園経営（7:めざす学校園像の実現、8: 各種調査の活用） 開かれた学校園づくり(11: 地域社会等との連携・協働) 組織管理（14:カリキュラム・マネジメント）
堺市　育成指標 （教員）	実践力-授業づくり　年間を見通した指導計画の立案・実施、授業構想 「主体的・対話的で深い学び」の実現、教育資源の活用、 授業分析・改善、様々な教育課題への対応、 チームの一員としてのマネジメント力　学級・学年経営、問題解決・合意形成、同僚との協働
（管理職）	学校園管理職としての資質　リーダーシップ 学校園経営力　経営ビジョン、授業(保育)力向上、新たな教育課題への対応 組織マネジメント力　R-PDCA サイクルの確立、関係づくり、環境整備

表２は、天王寺キャンパス開講の「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」のシラバスである。授業は、研究者教員である田村と実務家教員（2021 年度は非常勤講師の石堂裕主幹教諭）が担当し、双方の持ち味を生かした講義・演習を行なっている。第１～４回は、カリキュラム・マネジメントの鍵概念や全体像を表現した理論モデルを明示的に指導する。最終課題として、現職院生には理論モデルを用いた勤務校の実践分析、指導主事にはカリキュラム・マネジメントの教員研修の企画、学卒院生には新任教員としてのカリキュラム・マネジメントへの関わり方の考察を課す。その上で、第５回以降の実践的な各論（理論モデルの各要素に関わる理論と実践事例）を教授する。このようなカリキュラム構成により、受講生は、講義で教授される理論と実践事例を手がかりに、実習校園の状況や課題を、自らの成長課題やリーダーシップのあり様を含めて省察する。１枚ポートフォリオ（堀哲夫 2013）を用いた毎回の振り返り、および第１回・第８回・第 15 回のカリキュラム・マネジメントに対する自身の見方・考え方の変容の省察により、学びの深まりをメタ認知できるようにしている。

表２　研究科共通科目「カリキュラム・マネジメントの理論と実践」シラバス・天王寺キャンパス開講分

第 1 回：「カリキュラム」と「教育課程」、カリキュラムの社会学的研究
第 2 回：学校に基礎を置くカリキュラム開発
第 3 回：カリキュラム・マネジメントの概念と意義
第 4 回：新学習指導要領におけるカリキュラム・マネジメント、モデルを利用した事例分析
第 5 回：学校教育目標と教育課程編成の基本方針～ビジョンづくりへの参画
第 6 回：評価を核としたマネジメントサイクル(1)～学習評価との関連から
第 7 回：評価を核としたマネジメントサイクル(2)～カリキュラム評価・学校評価の観点から
第 8 回：連関性～教科等横断的な視点によるカリキュラム編成・実施・評価
第 9 回：カリキュラム・マネジメントと授業研究
第 10 回：「主体的・対話的で深い学び」を実現するカリキュラム・マネジメント
第 11 回：学校内外における協働性～社会に開かれた教育課程、チームとしての学校
第 12 回：カリキュラム・マネジメントを推進するための校内研修の考え方と手法
第 13 回：教育課程行政による規定と支援
第 14 回：カリキュラム・マネジメントの展望～子ども目線での教育計画、子どもによるマネジメント
第 15 回：勤務校の実践の改善策策定（現職）、カリキュラムマネジメントの要点の考察（学部卒業）

（３）おわりに

本科目では、「主体的・対話的で深い学び」や教科等横断的な学び、人的・物的資源の開発と活用、学校内外との協働などによるカリキュラム開発とマネジメントを取り扱う。そこで、本授業自体がこれらを具現化したもの、即ち、十分にカリキュラム・マネジメントされた授業だと院生に認知されるよう構成されている。院生の既有知識や他科目の学習を活かす有意味学習、学校実習と関連づけたオーセンティックな問題解決学習、対話的な学びを体現する。全 15 回の教職大学院のカリキュラムだからこそ実現可能であろう。

「教師力と学校力」
（柏原キャンパス開講分）と教員育成指標

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：田中　真秀、南野　起一（近畿大学）

（1）はじめに

連合教職大学院（柏原キャンパス）開講の研究科共通科目「教師力と学校力（Ｍ２配当）」の授業と大阪府下における各自治体の教員育成指標との関係について検討する。

柏原キャンパスでは、教育実践力コースと特別支援教育コースを対象としており、院生の大半は学部卒院生であり、現職院生は数名である。そこで、授業を実施するにあたって、知識を基礎から教え、学校現場の実情を説明する必要がある。

授業の到達目標は２点である。（１）「教員育成指標」をもとに、自らの教師としての力量に関して、特長や課題を把握できる。また、自身の力量を高めるための具体的な計画案を策定できる。（２）「チーム学校」の理念をもとに、学校の状況を点検し、この見地に基づいて初任期・ミドル期の教員として自身が学校改善に向けて取るべき具体的な行動とその実行可能性を説明することができることとしている。

（2）「教師力と学校力」のシラバスと教員育成指標の関係

教師力を検証する際に、「教員育成指標」を用いた自己省察を行っていることから、本授業において、「教員育成指標」そのものを取り扱っている。最終レポートにおいて「教員育成指標」に照らし合わせた自己評価を行うとともに教職大学院での学び（実習含む）を「教員育成指標」を用いて自己省察を行っている。また、学校力を培うために、グループごとに課題を見つけ、それに伴う対応策を考えるグループワークにおいて、各々の教科等の専門性に応じた役割を意識し考察を行っている。加えて、教師のコンプライアンスについても取り扱っている。特に、教員育成指標の中で重視している項目が表１となる。

表１　大阪府下　各自治体の教員育成指標とシラバスの関係

「教員育成指標」とは何か、教員育成指標をもちいて、自身の大学院やこれまでの学びを確認することを授業中に行っている。授業では、大阪府・大阪市・堺市の教員育成指標を用いて自身の学びの振り返り（省察）を行うワークを行い、最終レポートでは、自身の希望する（現在所属する）自治他の教員育成指標を用いた自己省察を行っている。	
大阪府育成指標	Ⅰ-３「学び続ける力」、Ⅱ－5「法令順守の態度」 Ⅲ-７「協働して取り組むことの出来る力」
大阪市育成指標	A（基本資質）法令順守（1.2）自己研鑽（5:学び続ける意欲）、6:省察する姿勢） D（組織の運営と参画）協働（24:コミュニケーション、25:情報共有、26:協働意識） 学校運営（27:保護者・地域連携、29:PDCA サイクル）
堺市　育成指標	教員としての資質―使命感・責任感、コンプライアンス、自己研鑽 チームの一員としてのマネジメント力　学年経営、問題解決・合意形成、同僚との協働

表２は、柏原キャンパス開講の「教師力と学校力」のシラバスである。授業は、研究者教員と実務家教員が担当し講義と演習を行なっている。第１～６回は、教職大学院の学びの振り返りとして、「教員育成指標」の位置づけ、全国の教員育成指標の観点や系統を比較し、大阪府・堺市・大阪市の「教員育成指標」を用いて、大学院での学びを振り返るワークを行った。第７回～第８回は教師の服務と教員の不祥事について学び、コンプライアンスについて検討した。第９回～第 15 回は、グループごとにテーマに沿った「課題」を明確にし、その課題を教師個人として、学校として取る組む方策について議論し、グループ発表を行った。2021 年度は、「コロナ禍」における学校の課題を子ども、学校（教師を含む）、保護者・地域の視点で検討した。このようなカリキュラム構成により、受講生は、講義で教授される理論と実践事例を手がかりに、自らの成長課題を含めて省察した。

表２　研究科共通科目「教師力と学校力」シラバス・柏原キャンパス開講分

教職大学院における学びを整理するために、「教員育成指標」をツールに省察できる場面を授業内に設ける。同時に、「チーム学校」の考え方をもとに、学校改善に向けた初任期・ミドル期の教員の役割を構想できるように交流する機会を設ける。公教育を担う教師に焦点化し、学校現場の改革を推進する教師力・学校力の在り方を多角的に取り上げる。また、公務員としての教師の力量形成のためにコンプライアンスについても取り上げる。

Ⅰ、教職大学院での学びの振り返りと知識の獲得

第１回：オリエンテーション「教師力」・「学校力」をどのように捉えるのか

第２回：「教員育成指標」の確認–教員育成指標の位置づけ、全国の教員育成指標の比較

日本における教員養成・採用・研修の実態・課題を認識した上で教員の力量について検討する。

第３回・第４回：「教員育成指標」を視点とした教職大学院における学びの整理

※教職大学院での学び（実習含む）から、資質・能力が形成されたのかを確認する。

第５回・第６回：学校力を高める「チーム」の検討

初任者教員・ミドル教員として学校で何ができるのかを自分の強み、専門性を活かす視点から検討。

第７回・第８回：公務員としての教師–「コンプライアンス」

コンプライアンスが何かを確認した上で、教師の服務、不祥事防止に向けた取り組みについて検討。

Ⅱ．教職大学院の学びを総括した今後の教師としての力量確認

第９回・第 10 回：「課題」に対する対応策の論点獲得①②

・グループ（校種別）討議と討議内容に関して教員からのコメント。

・「課題」については、授業内で提示する。

–学校の課題を多角的に捉えることのできる「課題」を想定している。

第 11 回・第 12 回「課題」に対する対応策の論点獲得③④

第９回・10 回で教員から受けたコメント等を踏まえてグループ討議。

第 13 回・第 14 回　「課題」に対する対応策の論点獲得⑤⑥

グループ討議と討議内容に関して、教員からのコメント

第 15 回　まとめ：教職大学院での学びの総括（全員で討議）

最終レポート：教師としての力量の振り返りと確認

これまでの授業を通して、「最終レポート」として、①教員に対する自分の考え、②「教員育成指標」に照らし合わせて自己評価を行い、③初任期／ミドル期の教員として自身が学校改善に向けて取るべき具体的な行動とその実行可能性について記述する。

（３）おわりに

「教員育成指標」を用いた自己省察では、「指標の項目に着目することがなかったので、項目内容について考える機会となった」「これらの項目を軸にし、より具体的な中身について『対話』することが不可欠」「『協働する』ことと『省察する』」ことを育成指標の中でも強化して欲しい等の意見が院生から出た。このように「教員育成指標」を大学院の授業で用いることは院生の省察につながるといえる。

「学校経営と学級経営の理論と実践」（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：田中　滿公子、梅川　康治、庭山　和貴

（1）はじめに

教職大学院の研究科共通科目には５つの領域がある。そのうちの一つ「学校経営及び学級経営に関する領域」の科目として開講している「学校経営と学級経営の理論と実践」について教員育成指標との関連を検討する。この科目は、天王寺キャンパスにおいて、スクールリーダシップコース及び援助ニーズ教育実践コースの院生を対象に開講しており、現職院生及び学部卒院生（ストレートマスター）が受講している。授業は研究者教員１名と実務家教員２名のチームティーチングの形で展開している。

本稿では、「学校経営と学級経営の理論と実践」のシラバスについて、大阪府、大阪市、堺市の教員育成指標の項目との関係について検討したい。

本科目では、特徴として次の４点を挙げている。①学校の教育活動・経営活動を総合的に把握する。②学校経営と学級経営の理論を理解し、実践を省察する。③基本概念・認識枠組の獲得により、実践経験を拡張する。④組織マネジメント・マインドを培う。具体的には、授業の対象が、現職及び学部卒の院生であることから、近代の学校役割と機能を踏まえたうえで、現職院生は所属学校園などの、学部卒院生は実習校の学校経営計画、組織構造、文化、家庭や地域との連携、教育委員会との連携及び学級診断の方法と分析をもとにした学級経営について、講義とグループワークを交えて、ときにはゲストティーチャーを招聘して実施している。これらを通して、上記①～④の４点を促進することを目指している。

（教院新）研究科共通「学校経営と学級経営の理論と実践」（天王寺C開講）のシラバスと関連する教員育成指標

【到達目標】学校を組織運営する理論と実践について学び、組織人としての視野と姿勢を培う。具体的には、次のような目標を満たすことができる。
・全校的な視野をもって実践に取り組む枠組と意義を理解できる。
・学校組織の一員としてのマネジメント・マインドを獲得できる。

【概要】学校経営と学級経営について理論的に整理し、実践事例について検討する。
学校の自律・協働・参加を軸にした学校づくりの枠組を考えながら、事例にそって問題分析する。特に、教職員の協働、児童生徒の学級集団づくり、学校と地域の連携、学校と教育委員会のパートナーシップなどをテーマに扱い、学校の教育活動の組織化について理解を深める。そして、実践事例を検討することを通して、組織人としての発想と実践力を育てていく。
（なお、本科目で対象とする「学校」は、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校である。）

【計画】
第 1回 オリエンテーション（講義の趣旨と概要）
第 2回 近代の学校の役割と機能
第 3回 学校の経営計画と組織的運営
第 4回 学校組織構造，個業性と協業性をふまえた組織化
第 5回 学校文化
第 6回 学校経営とリーダーシップ
第 7回 学校と家庭・地域等との連携
第 8回 学校の法的基盤と?財政的基盤
第 9回 学校と教育委員会の関係
第10回 学級経営
第11回 学級経営と学校診断
第12回 学校経営の実践
第13回 学級・学校通信の実践と意義
第14回 これからの学校・学級経営に求められるもの
第15回 まとめ

大阪府　教員育成指標
Ⅰ－２「危機管理能力」
Ⅱ－５「法令順守の態度」
Ⅲ－７「協働して取り組む力」
８「ネットワークを構築する力」
９「マネジメントする力」
Ⅴ－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」

大阪市　教員育成指標
Ａ（基本的資質）－法令順守（1）
Ｂ（子ども理解）－学級経営（11・12）
－生活指導（14）
Ｄ（組織の運営と参画）－協働（24・25・26）
－学校運営（27・28・29）

堺市　教員育成指標
教員としての資質－使命感・責任感
実践力－生徒指導－子ども理解，人間関係づくり
チームの一員としてのマネジメント力－学級・学年経営，問題解決・合意形成，同僚との協働，社会性、保護者・地域等との連携・協働

（２）「学校経営と学級経営の理論と実践」と関連のある教員育成指標の領域

次に、この科目と大阪府、大阪市、堺市の教員育成指標との関係について検討をする。この科目は、学校への全校的な視野をもって、また学級の１人１人の個別の子どもと学級全体への視野をもって実践に取り組む枠組みと意義の理解を目指すことから、幅広い領域が関連する。

大阪府の育成指標では、キャリアステージを「第０期：採用時」から「第４期：キャリア成熟期」まで５期に分類している。横軸には「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」の５つの力が設定されている。さらにその５つが３つずつの力、計15の力に細分化している。この「学校経営と学級経営の理論と実践」においては、Ⅰ－２「危機管理能力」、Ⅱ－５「法令順守の態度」、Ⅲ－７「協働して取り組む力」８「ネットワークを構築する力」９「マネジメントする力」、Ⅴ－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」と関連が深い。

大阪市の育成指標は、４つのキャリアステージに分類されている。領域は「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つに分類され、さらにその４つを計29の指標に細分化している。「学校経営と学級経営の理論と実践」では、「Ａ　基本的資質－法令順守（1）」、「Ｂ　子ども理解－学級経営（11・12）生活指導（14）」、「Ｄ　組織の運営と参画－協働（24・25・26）学校運営（27・28・29）」と関連がある。

堺市の育成指標では、キャリアステージを４期に分け、育成の領域を「教員としての資質」「実践力」、「チームの一員としてのマネジメント力」という３つの区分に分類し、さらにその３つを計17の指標に分類している。「学校経営と学級経営の理論と実践」では、「教員としての資質－使命感・責任感」、「実践力－生徒指導－子ども理解と人間関係づくり」、「チームの一員としてのマネジメント力－学級・学年経営、問題解決・合意形成、同僚との協働、社会性及び保護者・地域等との連携・協働」と関連があると分析している。

具体的に、３つの自治体の育成指標で共通して言えることは、どのキャリアステージにおいても、学校経営に関しては「法令順守」「危機管理」という視点が重要であることはもちろんであるが、学年や分掌、委員会などの組織を構築し、同僚と協働して問題解決に取り組むことができるマネジメント力が求められている。また学級経営では、子ども1人1人に寄り添いながらも集団をつくる力量が求められている。そしてそれらを貫くのは「教師としての使命感と責任感」であるということである。これらのことが、本科目と育成指標の関連から、共通して明らかとなった。

（３）おわりに

本稿では、「学校経営と学級経営の理論と実践」と大阪府、大阪市、堺市の教員育成指標とのマッチングについて示した。教職大学院の授業は、この科目の名称通り、理論と実践を往還しながら、大阪の教育をリードする高度な教員の養成をめざし、国内外の教育に関する動向を踏まえて展開していくことが求められている。特にこの２年間は、学校現場ではコロナとの共存が日常化し、教育のパラダイムそのものが変わりつつあるという指摘もある。そのような状況の中で、学校や教育委員会などのステークホルダーとともに、教職大学院の院生にどのような力量を形成することがよいのか、先行研究や先行実践を踏まえて、検討を深めることが求められている。また現職教員向け研修機能についても、今後の検討が必須である。

「教育課程編成の今日的課題」
（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：長谷川　和弘

第３班では、研究のスタート時において次の２点が課題として持ち上がっていた。一つは教員育成指標が、大阪府や市町村、及び指標に示されるキャリア期により異なり、大学院のシラバスとの対応関係が単純でないことである。二つは、府や各市町村がすでに育成指標に即した研修を数多く実施しており、それとの関連を考慮していく必要があることである。具体的には、大阪府教育委員会では新任期においてすでに 20 回程度の連続研修を組んでおり、中堅や管理職研修等への課題別研修として育成指標に即したものを実施している。大阪市教育委員会では、大学院との連携を図る研修の在り方を模索はしているものの、大学院の講座 15 回のどの部分を研修に充てることができるのか、また、キャリアステージにおいてどの科目のどの講義部分が研修として効果的なのか、検討をする必要があるとしている。大学院連携して研修を実施している堺市教育委員会においても同様の課題を認識されている。

そのために、指標とのマッチングに際して教育委員会へ①大学との連携で実績のある研修の有無②新たに取り組める可能性がある研修の有無の情報提供を依頼するとともに、１回の授業をどのように位置づけていくか、指標の妥当性や信頼性を視野に入れながら検討した。

マッピングの作業に入る前に、まず、研究科共通科目の講座である「教育課程編成の今日的課題」のシラバスと大阪府・大阪市・堺市の教員育成指標の関連を調査することにした。その際、講座の内容を踏まえ、新任を経た若手教員からミドルリーダーに視点をあてることにした。また、各回の講座の内容から妥当性を検討し、優位性をＡから順に表すことにした。その結果が以下である。

―教育課程編成の今日的課題シラバス―

第１回：オリエンテーション（講義概要の確認）
第２回：「教育課程」等の概念の整理
第３回：幼稚園教育要領の変遷の整理
第４回：学習指導要領の変遷の整理１（小中学校）
第５回：学習指導要領の変遷の整理２（高等学校）
第６回：新しい幼稚園教育要領・学習指導要領の特徴整理
＊第６回講義終了後、＜レポート１＞
第７回：「生きて働く知識・理解」育成のための教育課程の編成に関する事例研究１
第８回：「生きて働く知識・理解」育成のための教育課程の編成に関する事例研究２
第９回：「未知の状況にも対応できる」思考力・判断力・表現力の育成を目指す教育課程の編成に関する事例研究１
第 10 回：「未知の状況にも対応できる」思考力・判断力・表現力の育成を目指す教育課程の編成に関する事例研究２
第 11 回：「学びに向かう力・人間性」を育む教育課程の編成に関する事例研究１
第 12 回：「学びに向かう力・人間性」を育む教育課程の編成に関する事例研究２
第 13 回：所属校等の教育課程の現状分析
第 14 回：所属校等の教育課程の改善案の策定
第 15 回：所属校等の教育課程の改善案の発表と相互批評に所属校等の次年度の教育課程編成案をレポートにまとめておく。
＜レポート２＞

―大阪府・大阪市・堺市教員育成指標―

【大阪府】ミドルリーダー2 期・3 期・4 期（計 3 期）
Ⅲ学校組織の一員としての行動力
７協働して取り組むことが出来る力Ｂ
８ネットワークを構築する力Ｂ
９マネジメントする力Ａ
Ⅳ子どもを伸ばすことが出来る授業力・教科の指導力
10 授業を構想する力Ａ
11 授業を展開する力Ａ
12 授業を評価する力Ａ

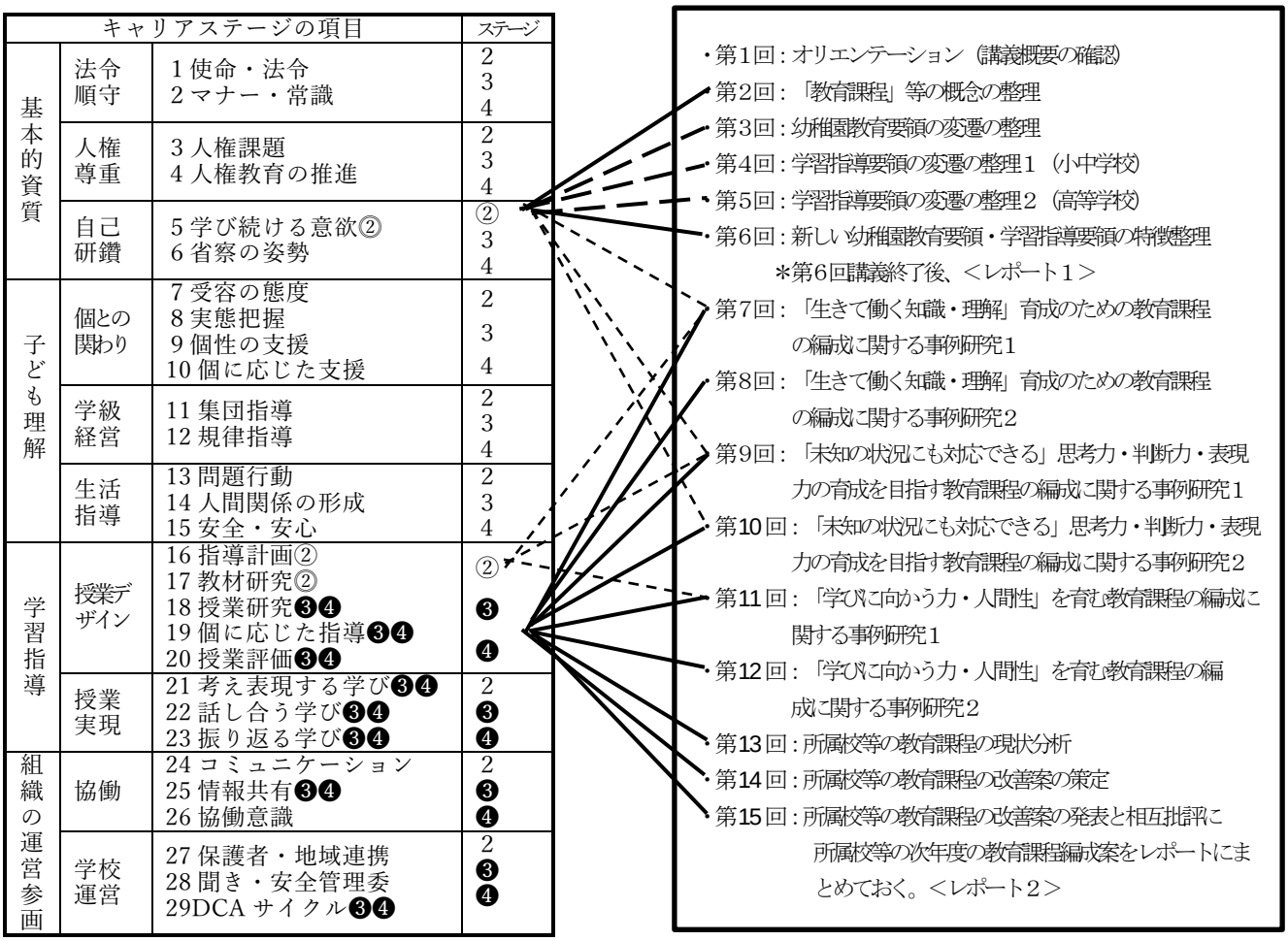
【大阪市】第 2 ステージ～第 4 ステージ（計３ステージ）
C 学習指導
18 授業研究（授業デザイン）Ａ
19 個に応じた指導（授業デザイン）Ｂ
20 授業評価（授業デザイン）Ａ
21 考えを表現する学び（授業実践）Ａ
22 話し合う学び（授業実践）Ａ
23 めあてをふりかえる学び（授業実践）Ａ
D 組織の運営と参画
25 協働（情報共有）Ｂ
29 学校運営（PDCA サイクル）Ａ

【堺市】基礎形成期、向上期、充実・発展期（計 3 期）
― 実践力 ―
年間を見通した指導計画の立案・指導Ａ
授業の構想Ａ
主体的・対話的で深い学びの意義や方法についての理解Ａ
教育資源の活用Ａ
授業分析・改善Ａ
様々な教育課題への対応Ｂ
子ども理解
チームの一員としてのマネジメント力
問題解決・合意形成Ｂ
同僚との形成Ｂ

しかし教員育成指標は、管理職を除く教員の場合、教職経験年数をベースにしておよそ５段階に分かれ、さらにその段階ごとに応じた資質を備えることを求めている。このことは、教員育成指標のステージごとに授業内容との関連を検討することで、15 回で構成される授業の中で、あるまとまった回の講義については、研修としてマッチングできる可能性がある。

そこで、指標の育成段階で教員に求められる資質を視点にして、講座の各内容を検討することにした。次に示す関係図は、大阪市の教員育成指標のキャリア期の項目のどの段階で求められている資質能力と講座の関連を線で示したものである。図中の３種類の線（実線及び点線）は関連の優位性を表している。また、指標の項目に表す２～４の数字は、２は若手教員を３は中堅教員を４は中堅・ベテラン教員のステージとして表している。②や❸の数字は、それぞれどの項目のどのステージが関係しているのかを表すものである。

調査結果から、マッピングについて更なる可能性を見出すことができた。しかし、一つの授業はどれも15回を通してある狙いを達成する。教員研修に位置付けることが可能であろうか。可能だとしても、研修を実施する主体の教育委員会として、どの程度の回数（期間）を教員研修として実施可能なのか、教育委員会との連携の中で慎重に審議していく必要がある。マッピングの可能性の検討と並行し、研修の方法、つまりオンデマンド、オンライン、対面形式についても検討する必要がある。今後の継続した検討を期待したい。



「生徒指導・教育相談関係」
（天王寺キャンパス開講分）と教員育成指標

所属：大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
氏名：家近　早苗・水野　治久

(1)はじめに

ここでは、生徒指導・教育相談の関係の科目について教員育成指標との関連を検討する。本学では、教職大学院における共通科目として「生徒指導と教育相談の実践的展開」という科目が開講されている。天王寺キャンパスでの授業は、現職教員であるスクールリーダシップコースの院生、そして、現職教員及び学部卒院生（ストレートマスター）が在籍している援助ニーズ教育実践コースの院生を対象にしている。この授業は研究者教員と実務家教員のチームティーチングの形で展開されている。さて、本稿では、「生徒指導と教育相談の実践的展開」の内容とシラバスについて、大阪府、大阪市、堺市の教員育成指標との対応関係について検討し、今後の教職大学院の科目を研修として利用する際の課題を指摘したい。

「生徒指導と教育相談の実践的展開」は、現職教員及び学部卒院生（ストレートマスター）を対象としている。そのことを踏まえ、勤務校や実習校の生徒指導体制、学級集団、問題行動、不登校などの課題について、院生同士で議論したり、事例分析を行っている。これらを通して、子どもや保護者への対応力の向上、「チーム学校」の一員としての実践力の向上を促進することができる。

（教院新）研究科共通　生徒指導と教育相談の実践的課題（天王寺C開講）のシラバスと関連する教員育成指標

【授業の到達目標】現在学校現場で、生徒指導や教育相談で課題となっている問題を理論的に理解し、基礎的メカニズム理解に基づいて、現場での実践的対処方法を考える力を身につけることができる。

- 第 1回　オリエンテーション（授業の進め方、授業ルール、授業評価等）
  （配布資料・参考文献について熟読し、課題をまとめる）
  第 2回　学校現場における生徒指導・教育相談の問題の概観
  （配布資料・参考文献について熟読し、課題をまとめる）
  第3回　生徒指導の意義と定義
  （配布資料・参考文献について熟読し、課題をまとめる）
  第 4回　学校現場における生徒指導の問題（1）
  （文部科学省調査について事前に調べる）
  第 5回　学校現場における生徒指導の問題（2）
  （文部科学省調査について事前に調べる）
  第 6回　学校現場における生徒指導の問題（3）-学級集団の問題・学級崩壊
  （文部科学省調査について事前に調べる）
  第 7回　学校現場における生徒指導の問題（4）-非行
  （配布資料の熟読と学習内容の整理をする）
  第 8回　学校現場における教育相談の意義
  （配布資料の熟読と指定された文献について事前に調べる）
  第 9回　学校現場における教育相談の問題（1）-いじめ
  （配布資料の熟読と学習内容の整理をする）
  第 10回　学校現場における教育相談の問題（2）-不登校1
  （配布資料の熟読と学習内容の整理をする）
  第11回　学校現場における教育相談の問題（3）-不登校2
  （配布資料の熟読と学習内容の整理をする）
  第12回　学校現場における教育相談の問題（4）-発達障害
  （事例について整理し、考えを整理をする）
  第13回　学校現場における生徒指導・教育相談（1）-専門家・専門機関との連携
  （配布資料の熟読と学習内容の整理をする）
  第14回　学校現場における生徒指導・教育相談（2）-保護者・地域との連携
  （配布資料の熟読と学習内容の整理をする）
  第15回　まとめ
  試　験

大阪府　育成指標
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
13　子どもを理解し，一人ひとりを指導する力
個に応じた指導・支援ができる
（必要に応じて個の教育支援計画，個別の指導計画・・・）

大阪市　育成指標
B　子ども理解
安全・安心　15　初任期　いじめ　暴力行為，不登校がなく

C　学習指導　授業デザイン
個に応じた指導　19　中堅教員　子ども理解にもとづく指導・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

堺市　育成指標
教員としての資質　基礎形成期　人権意識を高め，カウンセリングマインドにより対応や取り組みができる

実践力　生徒指導（子どもへのかかわり）
子ども理解
配慮を要する子どもへの支援・指導

(2)　「生徒指導と教育相談の実践的展開」と関連のある教員育成指標の領域

さて、この科目ついて大阪府、大阪市、堺市の教員育成指標との関係はどのようになるのだろうか。大阪府の育成指標は、縦軸にキャリア形成の時期（採用時から、キャリア成熟期）が、４期にわたり区分けされている。そして、横軸には「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」の４つの役割がある。「生徒指導と教育相談の実践的展開」においては、「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」がもっとも関連が深い。特に、「13　子どもを理解し、一人ひとりを指導する力」の領域では、０期から、キャリア形成期まで、「子どもの良さを見つけるから」、「個に応じた指導・支援ができる」、「子どもどうしのコミュニケーションを促進できる」、「子ども対応のロールモデルになる」、「多様な場面を想定した指導助言ができる」までの指標があてはまる。これ以外にも「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」が関連する領域としてあげられる。

大阪市の育成指標は、指標の領域が大きく「Ａ　基本的資質」、「Ｂ　子ども理解」の2つに分かれている。「生徒指導と教育相談の実践的展開」は、「Ｂ　子ども理解」の学級経営と生活指導と関連がある。例えば、０ステージでは、「問題行動　13　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」と記載されている。０ステージは、着任時の指標である。そこから、初任、若手では、問題行動の早期発見、早期対応、情報モラルについての指導、そして、教員との連携しながら、問題行動の背景を意識し、指導することが挙げられている。中堅教員、中核・ベテラン期では、学年での取り組みそして学校全体への生活指導能力への対応がある。また、昨今、深刻さを増している「不登校・いじめ」については、「生活指導」の「15　安全安心」での指標が、着任時、初任、若手、中堅、中核・ベテラン期別に記載されている。安全で安心できる環境の大切さの理解（着任時）から始まり、いじめ、暴力行為、不登校がない安心した環境の整備（初任教員）、適切な環境への整備（若手）、安全安心な環境に向けての校内の課題に気づき、他の教員と連携すること（中堅教員）、そして子どもにとって安全・安心な環境に関する取り組みを学校組織全体に計画的に実践する（中核・ベテラン教員）として記載されている。

堺市においては、育成の観点として、「実践力」、「生徒指導（子どもへの関わり）」という指標区分が挙げられている。「生徒指導」の中の「子ども理解」、「人間関係づくり」、「配慮を要する子どもへの支援・指導」が本科目と関連が深い。教員養成期（養成段階）は、子ども理解や子どもに寄り添うこと、状況の把握といった態度を強調している。そして、基礎形成期（１年目～）においては、観察、個に応じた指導、集団づくりが強調さている。向上期（４年目～）、充実・発展期（11年目～）においては、一人ひとりの子どもとの関係を形成したり、それを踏まえて集団づくりをすることが記載されている。他の教員に指導・助言をしたり、連携を行うこと、学校体制の確立が記載されている。加えて、校園内での教育課題について教育課程や組織的体制の構築も求められている。

(3) おわりに

さて、本稿では、「生徒指導・教育相談の実践的展開」と大阪府、大阪市、堺市の教員育成指標とのマッチングについて示した。このマッチングの試みの先には現職教員への研修機能を提供するという側面がある。今後議論が展開されるだろう。

しかしながら、教職大学院の授業は育成指標を参考にしながらもそれだけには留まらない。高度な教員養成をめざし、国際的な動向を踏まえた内容を展開していくべきである。今後は、教育委員会と協働的な関係で、どのような力量を形成することがよいのか、学校現場の動向や生徒指導、学校教育相談、学校心理学、教育心理学などの研究動向を踏まて、議論を進める必要がある。

あとがき

あとがき

「大阪における教員育成指標に基づく教員養成・現職教育の展開」を
テーマとした３年間の取り組みを振り返って

大阪教育大学大学院連合教職実践研究科
主任　森田　英嗣

「教員養成共同研究コミュニティ」は、今年度（令和３年度）末までで、丸３年間の活動を続けてきました。３年間というと、研究活動の一つの区切りということも出来ますので、ここで簡単に、この３年間を振り返っておきたいと思います。

この３年間は、共同研究のメインテーマとして、毎年「大阪における教員育成指標に基づく教員養成・現職教育の展開」を掲げ、大阪府教育委員会、大阪市教育委員会、堺市教育委員会、大阪教育大学のそれぞれの立場をもつメンバーが、一貫して「教員等育成指標」を軸にして、多様性に富む教員の養成や研修のプロセスを互いに連携させて展開するための方途を探る３年間であったと言えます。

すなわち、令和元年度は「①教員育成指標のさらなる整備」「② 教員育成指標に基づく行政研修の再構築」をサブテーマに掲げ、大阪府、大阪市、堺市のそれぞれの「育成協議会」で作成された「教員等育成指標」の共通点と特徴をまとめ、それらがどのように教員養成や教員研修に紐付けられるかについてイメージ化に向けた検討を行いました。

また、令和２年度は「①育成指標の活用に関する実態調査」「②育成指標にかかる研修コースの制作」「③初任期教員の職能成長にかかる縦断的データベースの構築に係る調査」をサブテーマに掲げ、学校での教員研修で育成指標の活用に関する実態調査、育成指標が構成された経緯や意義を教員が理解するための研修の開発、教員の成長を中･長期的に把握していく方法の在り方という点から、育成指標の活用を活性化する方途を探りました。

さらに、令和３年度においても、令和２年度のサブテーマを引き継ぐ形で、「①育成指標の活用に関する実態調査」「②育成指標にかかる研修コースの開発」「③育成指標と養成課程のマッピング」をサブテーマに掲げ、各学校における育成指標を活用した研修の促進に資する調査の実施、各教育委員会が共通して活用可能な育成指標に基づいた研修の開発、教職大学院を含む養成教育における育成指標の活用にかかる基礎研究を実施しました。（令和３年度の共同研究内容の具体は、本報告書に記載されているとおりです。）

こうした取り組みをとおして、大きくは以下の４つの成果が挙げられたと思います。すなわち、

（１）大阪府、大阪市、堺市でそれぞれ構成されている教員等育成指標と、それに基づいて構成されている研修カリキュラムの実態が、ひろく共有される場が構成できたこと、

（２）学校での研修を構成するにあたって、教員等育成指標の活用実態が把握できたとともに、好事例を収集・発信する機会になったこと、

（３）大阪教育大学のオープンエデュケーションプラットフォームを活用して、オンラインでの研修の形で、教育委員会や各学校等が活用できる研修を共同で構成し、共同利用できる研修資源の在り方の一つを具体化することが出来たこと、

（４）教員の育成を、中･長期的に把握するための指標づくりの必要と、その具体的方法についての検討

を開始することが出来たこと、です。

また、令和４年１月２２日に実施された本研究会が中心となって開催した「2021 年度教員養成共同研究コミュニティ・フォーラム」では、本報告書にも収録されている和田副学長による基調講演とともに、こうした成果を確認しつつ、今後の方向性として、次の３つが検討されました。

（ア）「社会に開かれた教員研修」と産官学協働の可能性

（イ）教職大学院と教育委員会の連携による教員研修の可能性

（ウ）オンライン教材を使った教員研修の可能性

いずれも、今後の教員養成、教員研修の在り方を検討する大切な視点であることが、議論の中で確認され、今後の研究の方向性が示唆されました。

さて、本研究会の設置のもとになった「教員養成共同研究コミュニティ構築ワーキンググループ設置に関する申合せ」では、本研究会における「教員養成共同研究」について、「大阪府内の教員育成協議会の議論並びにその成果である教員の資質及び能力の育成指標の内容を踏まえた、大阪における教員養成の高度化を目的とする、合同拡大連携協議会を構成する各関係教育委員会及び大阪教育大学大学院連合教職実践研究科の共同による研究をいう。」と説明されています。

今後も、研究会の趣旨、および上述した３年間の成果に基づきながら、本研究会の取り組みが広がり、「大阪における教員養成の高度化」に貢献していきたいと考えております。引き続き、関係諸組織の皆様にはご協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

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