教員養成共同研究コミュニティ
２０２２年度報告書

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

【目次】

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.1

1 章　〈教員養成共同研究コミュニティの概要〉・・・・・・・・P.3

2 章　〈大阪府教育委員会によるダイバーシティ教育に関する
教員研修の現状〉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.6

3 章　〈大阪市教育委員会によるダイバーシティ教育に関する
教員研修の現状〉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.9

4 章　〈堺市教育委員会によるダイバーシティ教育に関する
教員研修の現状〉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.12

5 章　〈各自治体別活動〉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.15

1. 大阪教育大学と大阪府教育委員会との連携・・・・・・・・・・P.15
2. 大阪教育大学と大阪市教育委員会との連携・・・・・・・・・・P.16
3. 大阪教育大学と堺市教育委員会との連携・・・・・・・・・・・P.17

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.18

参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P.20

資料１：研究テーマに関する講義資料（臼井先生）
資料２：各自治体におけるダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧
資料３：教員養成共同研究コミュニティメンバー

はじめに

大阪教育大学　連合教職実践研究科主任
峯　明秀

本報告書は，2022 年度の教員養成共同研究コミュニティの活動を報告するものです。

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，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。

本コミュニティの活動は４年目を迎え，３年一区切りの新たなスタートに立ち，今年度は，「ダイバーシティ教育」のためのダイバーシティ教育に関する共通理解と各教育委員会による行政研修の実態把握に関する取り組みを行いました。言うまでもなく，「ダイバーシティ教育」は，一人一人の子どもの成長を願う教育を進めてきた大阪の教育現場において，もっとも大切にされてきた人権教育と重なるものです。他方，最近では，国においても外国にルーツを有する子どもたちへ支援や，多文化共生社会の実現において，教員に求められる資質能力，スキル，態度は何か，そのためにどのような研修が必要かが問われてきています。そこで，コミュニティでは，2022 年４月以来，３教育委員会を母体として研究を進め，その成果を 2023 年１月 28 日（土）に３年振りの対面のフォーラム開催として，１年間の報告を行いました。詳細は，所収のそれぞれの報告内容をご覧頂ければ幸いです。

このように本コミュニティは，教育課題に対する意見交換と教員養成・採用に関わる情報交換等を目的として開催されてきた拡大連携協議会のもとに，３教育委員会と大阪教育大学とが連携し，共同研究を進めてきました。この経緯は，平成 28 年度の教育公務員特例法の改正により，教員等の任命権者を持つ教育委員会と大学が協議会を設置し，教員育成指標（以下，育成指標という）を設定することから始まっています。これまでの成果を振り返りますと，平成 31 年度（令和元年度）の活動は，３教育委員会の育成指標の内容比較と育成指標を意識した研修の再編成，学校での育成指標の活用等について交流を行い，フォーラムを開催しました。参加者は 150 名を越え，「コミュニティ」結成１年目の研究活動は成功裏に終えることができました。結成２年目の令和２年度の活動は，コロナウイルスの感染拡大の影響を受け，大きく制約されました。４月は感染症対策のため学校は休業の状態でスタートし，義務教育諸学校や高等学校，支援学校において通常の活動が開始されたのは６月からとなってしまいました。その間，各教育委員会は，コロナ感染症対策や学校休業中の子どもたちの活動支援のため多忙を極め，「コミュニティ」を開催しても集まることが難しい状況でした。また，大阪教育大学では４月から授業は開始されましたが，すべてオンラインでの授業となり，教職員はその対応に新たな工夫が求められました。年度末のフォーラムの開催は断念し，報告書のみの発刊となりました。令和３年度には「『育成指標の活用』に関する実態調査」，「育成指標にかかる研修コースの制作」，「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」と研究テーマを設定し，３教育委員会からのそれぞれの委員と大学教員が所属の枠を越えて，チームに分かれて活動しました。これらの成果は，現在Ｗｅｂ報告書に掲載されています[i]。そして，令和４年度は，木原俊行教授に全体コーディネータ，坂本俊哉学長補佐に全体アドバイザーをお願いし，

大阪府教育委員会との橋渡しを田中滿公子教授，大阪市教育委員会を岡田和子教授，堺市教育委員会を餅木哲郎教授をリーダーとして，各教育委員会やそれぞれの学校の先生方とを繋いで頂きました。「ダイバーシティ教育」のための教員研修の充実に向けた，さまざまな取り組みの推進の旗振りをして頂いたと感謝申し上げます。このように，大阪府内のそれぞれに特徴のある３つの教育委員会が本学とタッグを組み，教員育成指標についてはもとより，これからの教育のあり方についての問題意識を共有した取組みを積み上げてきているところです。今後，「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成を先導し，教員養成・採用・研修の在り方を変革していくためのしくみや具体の内容をどのようにつくるのか，ますます互いの知恵を出し合うことが必要と考えます。

折しも，大阪教育大学は，令和４年３月に，新しい時代の教員養成を行う日本の教員養成系大学を先導する立場としての「教員養成フラッグシップ大学」に指定されました[ii]。本学が掲げるテーマは，「ダイバーシティ大阪の諸課題に応え，学習者の学びに寄り添う教師の育成－協働・省察を促し，教育ＤＸの推進による先導的・革新的教員養成カリキュラムー」です。令和６年の改組・機能強化に向けて，現在，組織運営体制・カリキュラム，その他のさまざまな改革を行っています。そして，同年秋には，天王寺キャンパスの中央に，産業界・教育行政・研究機関による知の創出のシンボルとなる，最先端の教育施設・設備を整えた 10 階建ての大阪アドバンスト・ラーニング・センターが完成します[iii]。このセンターでは，産学官連携による組織的継続的な研究の実施，研修機能の充実（学習履歴などのビッグデータの収集，分析，活用と指導法の改善，不登校や多文化共生，日本語指導を必要とする児童生徒への対応等，現代的教育課題に対応する研究と支援，ＡＩ等の先端技術を用いた学びの提案など）ができるよう具体を模索しています。また，現職教員や市民のリカレント教育の場として，多様なバックグラウンドを持った人材や，企業・ＮＰＯ法人等との多職種協働による教育研究を展開できる環境の実現も構想しているところです。本コミュニティにおける連携協力の組織やこれまでの積み上げてきた教員育成指標に関わる研究内容や成果は，共創環境（教員等育成に係る地域連携プラットフォーム）の基盤として機能し，さらなる拡充・発展が期待されています。

以上のことを踏まえ，次年度は今年の成果と課題を検証し，「ダイバーシティ教育」のための教員研修と教員育成指標との関係について検討を重ねたいと考えております。関係の皆様におかれましては，なおご支援を賜われば幸いです。

---

[i] 連合教職大学院ＨＰ　教職大学院の取組（コミュニティの活動実績）
https://osaka-kyoiku.ac.jp/academic/graduate_school/rengokyoshoku/result/project/

[ii] 教員養成フラッグシップ大学に指定された大学には，新たな社会の到来を見据え，教育現場や教育行政，NPO や企業，関連分野の学問研究において優れた業績や実績を有する他大学や研究機関等と緊密に連携しつつ，新しいプログラムを研究・開発するなどの先導的・革新的な取組を行うとともに，取組から得られた知見を他の教員養成大学や教職課程を有する大学に展開し，我が国の教員養成の在り方を変革していく牽引役となることが期待される。

・文部科学省ＨＰ　教員養成フラッグシップ大学とは
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/mext_01646.html

[iii] 大阪教育大学ＨＰ　大阪アドバンスト・ラーニング・センター（仮称）整備計画
https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/sisetsu/joint_construction/

1　教員養成共同研究コミュニティの概要

大阪教育大学　連合教職実践研究科
木原俊行

ここでは，教員養成共同研究コミュニティの取り組みについて，その経緯，2022 年度以降の活動計画，2022 年度活動プランを述べる。

1．経緯

（1）拡大連携会議の下で

大阪教育大学は，2014 年度から，大阪府教育委員会，大阪市教育委員会，堺市教育委員会,そして豊能地区の教育委員会との連携を推進するために,合同拡大連携協議会を催し，教員養成や現職教育（以下，教員養成）に関わる情報の共有，意見交換の機会を確保してきた。

2018 年 7 月の同協議会において,大阪教育大学と大阪府教育委員会･大阪市教育委員会･堺市教育委員会が教員養成に関わる共同研究を企画･運営する組織として,「教員養成共同研究コミュニティ」を設けることが承認された。それは，当時，教育公務員特例法等の一部改正によって誕生した,1)校長及び教員としての資質の向上に関する指標の全国的整備，2）それに基づく教員養成カリキュラムの構成と運用や教員研修の企画・運営，3）それらを教員養成機関と教育委員会で協働するための組織である協議会の設置といった，教員養成に関わる新しいうねりに応じる取り組みを大阪において実体化するための組織に位置づけられた。

（2）2021 年度までの取り組み

教員養成共同研究コミュニティの活動は，第 1 期（2019 年度～2021 年度）は,「中期的テーマ：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」というテーマに基づく活動が繰り広げられた。具体的には，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のために，教育委員会と大学関係者で，情報・意見交換の機会である研究会の開催，それによる知見を公開するためのフォーラムの開催が実現した。

例えば，2019 年 11 月に催された，教育委員会指導主事を対象とするフォーラムは，1）「育成指標」に関する有識者の講演，2）各教育委員会の育成指標，大阪教育大学の学位プログラムの報告，それに対する有識者の批評，3）育成指標に基づいた行政研修の改革の事例報告（分科会）で構成された。

このように，教員養成共同研究コミュニティの第 1 期においては，教員育成指標についての理解を深める，教員育成指標を視点として教員研修を点検するといった活動が，その主柱であった。これらの経緯と成果については，大阪教育大学大学院連合教職実践研究科

のホームページに掲載されている，各年度の報告書を参照されたい（２ページ下部に記載のＵＲＬを参照）。

2．2022 年度の活動

（1）組織

2022 年度，教員養成共同研究コミュニティは，以下の図の枠組みで組織化された。それは，大阪府・大阪市・堺市の教育委員会ごとのチームごとに企画・運営する取り組み（自治体別活動）と，教育委員会をまたいで共通のテーマを設定して行う研究会で構成される。

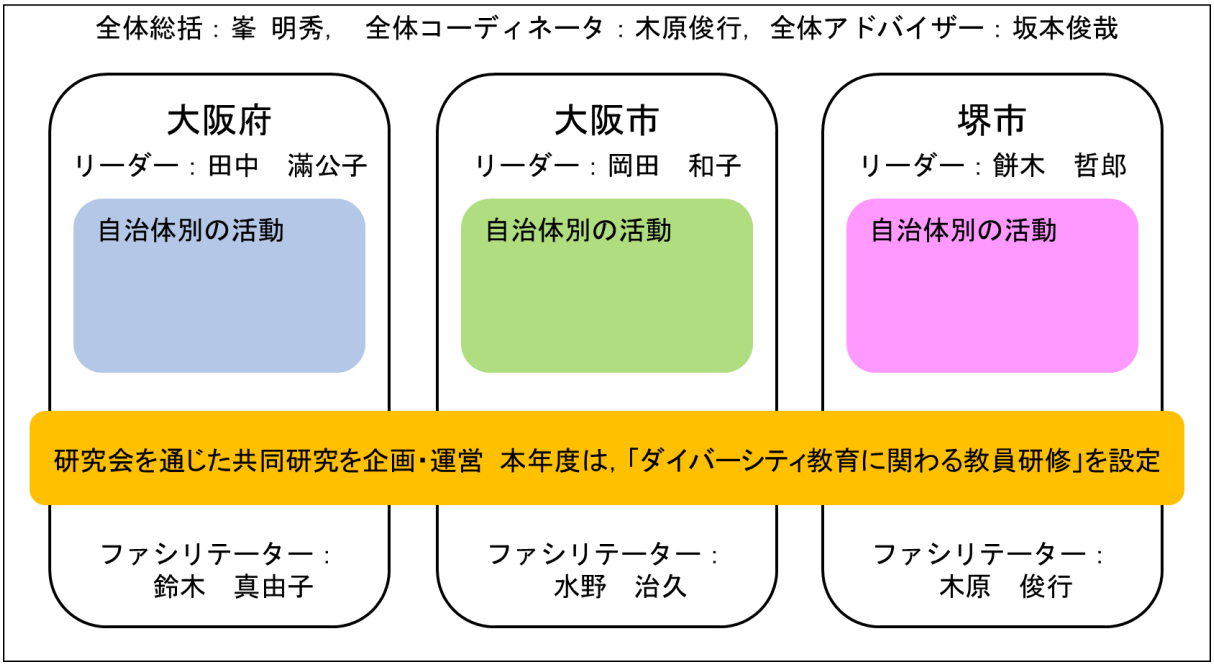


図１　2022 年度教員養成共同研究コミュニティの組織

全体を統括するのは，大阪教育大学大学院連合教職実践研究科（以下，連合教職大学院）の研究科主任（峯）である。また，全体コーディネータ（木原）や全体アドバイザー（坂本）がそれを補佐する。自治体別チームには，連合教職大学院の教員及び教育委員会・学校連携コーディネータ，各教育委員会の指導主事等が配され，その活動を企画・運営する（34 ページの組織表を参照）。それを牽引する役割を担うのが，リーダー（田中，岡田，餅木，いずれも連合教職大学院の実務家教員）とファシリテーター（鈴木，水野，木原，いずれも同研究者教員）である。

このように，大学教員等と教育委員会指導主事等が人的ネットワークを構成していることが，教員養成共同研究コミュニティの組織的特徴である。

（2）自治体別活動

自治体別の活動は，リーダーとファシリテーターにより，それぞれの自治体の行政研修に大学教員が協力する形で展開される。その枠組みや手順の詳細は，15 ページから 17 ページで確認されたい。

なお，自治体別の活動を相互に参照したり，批評したりするための機会として，2022 年

度は，リーダー会議をおおむね隔月（４月，６月，８月，10 月，12 月，１月，２月）で催した。これには，図１のメンバーに加えて，教育委員会・学校連携コーディネータ（山﨑，佃，四宮），担当事務（天王寺地区総務係・大学院係）が参画した。

（3）研究会

2022 年３月，大阪教育大学は，教員養成フラッグシップ大学の指定を受けることになった（https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/operation/flagship.html）。その取り組みの柱の１つが「ダイバーシティ教育」である。そして，ダイバーシティ教育は，大阪の教育において重視されてきた人権教育との関連が強い。そうした背景も意識して，ダイバーシティ教育に関わる教員研修の企画・運営を，教員養成共同研究コミュニティのメンバーが共通して（自治体をまたいで）追究するテーマに設定した。そして，ダイバーシティ教育に関わる教員研修や連合教職大学院の講義等の充実を図るための３年間の活動計画を策定した（表１）。

表１　教員養成共同研究コミュニティの研究会の活動計画

2022 年度	各自治体の**教員研修の実態把握**，その交流（相互アドバイス）
2023 年度	各自治体における**新たな研修の企画・運営**，それに対する**大阪教育大学のメンバーの協力**等
2024 年度	各自治体における**研修と教職大学院の講義等の連動**

そして，2022 年度については，表２のような活動プランに基づいて，ダイバーシティ教育とそれに資する教員研修に関して活動を繰り広げた。それらは，このテーマに関わる，メンバーの共通理解，各自治体における教員研修の実態把握，その報告と環流，メンバー外関係者への知見の公開（フォーラムの開催）などである。

表２　教員養成共同研究コミュニティの 2022 年度の研究会の活動プラン

開催日	大阪教育大学	連携教育委員会
5 月 17 日	第１回研究会の開催（研究のおおまかな計画の確認，研究テーマの決定等）	
7 月 19 日	第２回研究会の開催（研究テーマに関する講義＜大阪教育大学・臼井准教授より＞）＊資料１：21～26 ページ参照	
9 月 20 日	第３回研究会の開催（研究テーマに関する教員研修の紹介＜各教育委員会より＞）	
11 月 15 日	第４回研究会（フォーラムの打ち合わせ）	
1 月 28 日（土）	第５回研究会の開催（フォーラムの開催）	
3 月 14 日	第６回研究会の開催（年間の研究活動の総括，次年度の計画策定等）	

2022 年度の活動の結晶点は，2023 年１月に，第５回研究会として催されたフォーラムである。一般にも公開された，このフォーラムは，各自治体のダイバーシティ教育に関わる考え方や教員研修が報告された。また，それらをリンクさせて，ダイバーシティ教育に関わる教員研修のあり方を追究した。次ページ以降は，その報告等である。

2　大阪府教育委員会による
ダイバーシティ教育に関する教員研修の現状

大阪府教育センター 企画室
河上　弘子
大阪教育大学　連合教職実践研究科
鈴木真由子

ここでは，大阪府教育委員会によるダイバーシティ教育に関する教員研修の現状について，1）その考え方とそれに基づく教員研修の全体像，2）教員研修の事例，3）課題と展望を述べる。

1. 大阪府教育委員会におけるダイバーシティ教育の考え方とそれに基づく教員研修の全体像

「ダイバーシティ教育」という言葉は，実は大阪府教育委員会ではあまりなじみがない。それをも包摂した広義の「人権教育」や「ともに学び，ともに育つ教育」を紹介する。

（1）大阪府教育委員会における「人権教育」，「ともに学び，ともに育つ教育」の考え方

大阪府が定める人権施策推進基本方針に沿い，大阪府教育庁は，人権教育基本方針・人権教育推進プランを策定している。教職員自身が人権問題等に対する深い理解と認識を持つことや体験・参加型による研修の充実が謳われており，大阪府教育センター等が実施する研修，各学校園や市町村が実施する研修は，これらに沿って行われている。

大阪府教育委員会が大切にしているもう一つの教育概念「ともに学び，ともに育つ教育」は，府内の学校では合い言葉のように聞かれる。これは，決して支援教育（※）だけの話ではない。「大阪府には，障がいのある子どもをはじめ，外国にルーツのある子どもや様々な立場にある子どもたちが暮らしており，こうした子どもたちのために必要な支援を行うということは，すべての教育のベースである」とし，多様性と地域性を大切にした教育を進めている。（※大阪府教育委員会においては，特別支援教育を「支援教育」という）

（2）大阪府教員育成指標と「ダイバーシティ教育」に関する教員研修

大阪府教育センターでは，先の考え方のもと，研修実施機関として，府立高等学校，支援学校，中学校の教職員，市町村立小中学校や幼稚園，こども園，保育園の教職員，私立幼稚園や保育園，こども園の教職員などを受講対象者とし，令和４年度は 187 研修，約 550 講座を実施している。研修実施にあたっては，大阪府教員等育成指標や教員等研修計画に沿い，大阪府教育センターが定めた研修体系に基づき行っている。

大阪府教員育成指標は，OSAKA 教職スタンダードとして校種を超えて全教職員に共通の指標，養護教諭や栄養教諭などの職に応じた指標，スクールリーダースタンダードとして校長・准校長等の指標の３つからなる。OSAKA 教職スタンダードは，教員に求められる５つの資質・能力を 15 項目に整理した共通の指標であり，次の表３で黄色に着色した項目

が，「ダイバーシティ教育」を含む観点として挙げられる。

表３　OSAKA 教職スタンダード「５つの領域と項目」

領域	項目		
Ⅰ教育への情熱と教員に求められる基礎的素養	１ 人権尊重の精神 子どもの気持ちや願い、背景を理解し、人権尊重の精神に基づいて指導できる力	２ 危機管理能力 安全で安心な学習環境を整備するために必要な知識に基づき、危機管理できる力	３ 学び続ける力 子どもへの愛情と教育への情熱を持ち、専門性や指導力を高めることができる力
Ⅱ 社会人としての基礎的素養	４ 課題解決能力 様々な情報の中から課題を明確にして、解決に導くための方針を策定し、実行できる力	５ 法令遵守の態度 社会人としての一般常識を身に付けるとともに、教育公務員として法令を遵守し、モラルを向上させることができる力	６ 事務能力 教育活動における様々な事務処理を正確かつ適切に行うことができる力
Ⅲ 学校組織の一員としての行動力や企画力、調整力	７ 協働して取り組むことができる力 教育活動は組織活動であることを理解し、組織が最大限の力を発揮できるような個人の動き方を理解し実践できる力	８ ネットワークを構築する力 課題解決に向けて、専門家や学校外の関係者と適切に情報共有等ができる調整力	９ マネジメントする力 学校教育目標の実現に向けて、学校全体で取り組むようマネジメントするとともに、人材を育成できる力
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	10 授業を構想する力 学習内容のねらいを明確にし、子どもの実態に即して創意工夫した学習指導案等を作成できる力	11 授業を展開する力 子どもの発達の段階や認知特性、習熟度に応じて、子どもの力を伸ばせる授業を展開できる力	12 授業を評価する力 評価の観点を理解し、授業評価シートや授業改善シート等を活用して授業を評価し、改善できる力
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	13 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力 子どもや保護者の思いや背景、支援のニーズを把握した上で、適切なかかわりや助言を行うことができる力	14 子どもの集団づくりを指導できる力 多様な子どもの状況を理解した上で、子どもが主体的に行動するよう指導できる力	15 子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力 子どもが学校の中で居場所や活躍する場面をつくり相互に認め合える集団を育成できる力

次に，スクールリーダースタンダードは，リーダー養成期，首席・指導教諭，教頭，校長・准校長の４つのキャリアステージにおいて必要な資質・能力を６観点で整理したものであり，校長・准校長にあたる第４期の「組織管理・運営」の項目に，人権尊重や子ども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ができることを挙げており，「ダイバーシティ教育」の観点を含むものと考える（表４）。

表４　「スクールリーダースタンダード」より抜粋

	１ 経営的視点 （課題設定・解決）	２ 組織管理・運営	３ 人事管理・人材育成	４ 危機・安全管理	５ 渉外	６ 学校事務・財務
第４期 校長・准校長	○中・長期的な学校経営ビジョンを策定し、教職員に示すことができる。 ○学校内外の状況や課題を適切に把握し、対応策を講じることができる。 ○課題解決に向けて、教育の情報化を進めるとともに、教員に対し必要な指導・助言を行い、ビジョンを実現できる。	○学校目標達成のために、多様な人材を活用し、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。 ○人権の尊重や子どもの指導・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ができる。	○教職員の育成ステージに応じ、指導・助言するなど人材育成を行うことができる。 ○教職員の模範となるとともに、教職員の資質・能力の向上のために指導・助言ができる。 ○ICTの積極的な導入による業務効率化や外部人材の活用など、学校における働き方改革の取組みを推進することができる。	○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構築できる。 ○管理体制が十分であるか常に状況の把握・見直しを行うとともに、緊急時に適切に対応方針を示すことができる。 ○教育情報セキュリティポリシーを策定し、適切に運用するとともに、教職員に遵守させることができる。	○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。 ○学校内外の関係者の相互作用を活用し、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、適正な状態を保持できる。 ○必要な予算の確保、執行を計画的かつ適正に行うことができる。

令和４年度に大阪府教育センターが実施する研修のうち，初任者研修，10 年経験者研修など，いわゆる法定研修においては，「ダイバーシティ教育」の観点を含んだ内容を取り扱っている。あわせて，管理職研修や人権教育研修においても，児童生徒の置かれている状況の理解，学校が果たす役割などを主な内容として実施している。

また，小中学校においては，設置者である市町村がその地域性や状況に応じて，「ダイバーシティ教育」の観点を含む研修を実施している。

2. 教員研修の事例「府立学校長研修」

（1）目的と計画

府が実施するすべての研修において，「ダイバーシティ教育」の観点は人権教育等に包摂的に含まれているが，本コミュニティ研究において，同観点を焦点化し立案した「府立学校長研修」を紹介する。

同研修は，第１回は，共通講座として，大阪府の教育課題，危機管理，人権教育，インクルーシブ教育システムなどの概論的な内容の理解を目的に，オンデマンド方式により開

催した。第２回は，各受講者が自校の課題や自身の関心により，希望する講座を選択することとしており，集合研修やオンデマンド研修に加え，児童相談所見学などもある。

（2）実際とその特徴

研修立案の段階から，大阪教育大学の先生方に参画いただき,「ダイバーシティ教育」の観点をふまえた研修内容についての検討を重ね，第２回の選択講座に,「新しい時代に求められる教員の資質，能力の育成～日本に生きる多様な子供たちのために～」をテーマにした講座を新設することとした。同講座のねらいとして，OECD の Education 2030 プロジェクトなどをふまえ，21 世紀型の教育や教員に求める資質，能力について認識を深める講義を行い，ワークショップを通じて，自校の課題などを振り返るものとする。

（3）成果

学校における様々な取組みの推進には，学校長のリーダーシップが不可欠であり，学校長がこのような研修により自身の考えをバージョンアップすることで，自校の教職員へ何らかの働きかけを行うものと考える。そうすれば，教職員の行動にも何らかの変容が起こり，それらは，子どもへの指導，支援の充実につながる。そうなれば，すべての子どもが安全・安心な学校生活のもとで自己実現・自立に向かうことができる。

次年度は研修後の検証をふまえ,市町村の学校長研修や他の教職員研修への広がりなど,更なる充実を図りたい。

3. 課題と展望

今年度は，現在開講している研修全体を俯瞰して，ダイバーシティ教育との関連性を整理した。具体的には，550 に及ぶ講座を類型化し，その中でダイバーシティ教育に関わるものが，どのような形で入っているのか，これまで実施してきた人権教育との共通点，相違点は何なのか検討した。さらに，既存の研修が大阪府の「教員育成指標」とどのように関連しているのか再確認するとともに，ダイバーシティの視点で改めて見直すことで，多様な発見につながったのではないだろうか。検討の過程で得られたものが，今後の共同研究に還元され，昇華されていくと期待する。

次年度に向けては，管理職（校長及び教頭）を対象とした研修をモデル的に企画し，その成果を継続的に検証することが課題として認識された。ワークショップを通した体験型の研修を組み込むことによって,管理職自身がアンコンシャス･バイアスの存在に気付き,ダイバーシティ教育の実現に向けた意識変容の重要性を自校の教職員に対して発信していただければ幸いである。なお，研修のファシリテーターとして，本学教職大学院を修了した先生方にご協力いただく予定である。

モデル研修の結果は，管理職から教職員へ，さらには教職員を通して児童・生徒へと波及すると確信している。このような三段構えでの追跡調査の結果を蓄積することによって，研修の質的向上を目指し続けることも重要であろう。

今年度は，大阪府チームの大学教員を対象にしたアンケートも実施し，今後どのような研修に，どのような形での関与が可能か把握した。関係の皆様からは非常に多くの意欲的な回答が得られた。また，アンケートを通して大学関係者が大阪府の教員研修を構造的・体系的に理解することの一助となった。今後引き続き両者のマッチングをはかり，さらなる研修の可能性を探ることも課題と考える。

3　大阪市教育委員会による
ダイバーシティ教育に関する教員研修の現状

大阪市教育センター
井上　伸一
大阪市教育委員会事務局
家田　志朗
大阪教育大学　連合教職実践研究科
水野　治久

ここでは，大阪市教育委員会によるダイバーシティ教育に関する教員研修の現状について，1）その考え方とそれに基づく教員研修の全体像，2）教員研修の事例，3）課題と展望を述べる。

1. 大阪市教育委員会のダイバーシティ教育の考え方とそれに基づく教員研修の全体像

（1）ダイバーシティ教育の考え方

大阪市のダイバーシティ教育は,「多様性尊重・共生」の中で，異質性との適度な距離感を持ちつつ相互に尊重・尊敬しあうということを表す「リスペクタンス」（Respect ＋ Distance）の考え方のもとに，理解できずとも，ちがったままで，相互に尊重・尊敬し合い，ちがっているところにあまりに深く踏み込まず,『ちがいがもたらす適度な距離感』を保ったまま，ちがうからこそ豊かになる思考・アイデア・方法を使って，問題をよりよく解決する力を育てる教育を進めている。

（2）教員研修の全体像

ダイバーシティ教育に対応する研修として，特別支援教育や日本語指導が必要な子どもの教育研修，ヤングケアラーに関する研修を実施している。また，個別の課題に対応する研修として全教員悉皆のコンプライアンス・人権教育研修を実施している。さらに，課題に対して包括的な対応をする大阪市の研修として，人権教育主担者研修や外国人教育主担者研修,「エビデンスベースの学校改革」研修，海外派遣研修を実施している。「エビデンスベースの学校改革」研修は，モデル校，フォローアップ校の教員を科目等履修生として登録した上で，その教員が大阪教育大学教職大学院の講義を聴講する。

2. 教員研修の事例「エビデンスベースの学校改革」研修

（1）目的と計画

現在の学校教育現場が抱える学力格差，いじめ・不登校・問題行動，その他様々な課題に対して，解決可能な学校組織の構築を牽引できる力を教員が身に付けることを目的とし

ている。年間６回の大学院集中講義による研修と年間３回の任意の研修，プレ研修を実施。

（2）実際とその特徴

本研修の特徴は，参加者が教職大学院で学んだことを実際の学校現場でそれぞれの学校にあった方法で実践するところである。自校の教育課題に対して学校目標や子ども像の設定，計画的なエビデンスベースのある実践から結果を見える化した指導を心がけている。具体的取組事例として，３点を挙げる。

①児童の実態把握

算数チャレンジや子どもの強さと困難さアンケートを行い，子どもの学力や困難性に関するデータを把握しながら，子どもへの支援に活かす。このような実態把握が，多様な子どもたちに寄り添った指導をめざす「ダイバーシティ教育」の推進につながっている。

②ポジティブ行動マトリクスの作成

多様な子どもや教職員集団の中で，みんなが共通して大切にしていきたい「価値」とは何かについて学校全体で話し合い，具体的な行動の例を考える。

③コメントカードの作成

学校全体で共通理解した「価値」についてそれにつながるような行動が見られた際に，積極的に認めていく学校風土をつくることをめざしている。このように望ましい行動を行ったときに先生からフィードバックがあると，子どもたちが「次もしたい」と思えるようなる。また，望ましい行動が具体的にどんな行動なのかをつかみやすくなるため，どのような背景を持つ子どもにとってもわかりやすくなる。

（3）成果

モデル校として実践を行っている教員２名に聞き取り調査を実施した。聞き取り調査から，子どもたちの変化として，「マトリクスにより，徐々に朝の挨拶をする児童が増加した」，教員の変化として「できていないことを指摘する指導から，できたことを認める指導へシフトチェンジすることができた」，取組を行っていくことによる学校組織全体の変化として「教員間の連携がよくなった」という内容を聞き取ることができた。

これらのことから，取組を進めることで様々な背景をもつ子どもに対して，学校全体で関わるための体制を構築することができたことがうかがえた。

「エビデンスベースの学校改革」研修参加者から，大阪市が作成している「教員キャリアアップシート」を収集し分析を行った。表５は，自己評価の結果である。

表５　人権に関する項目の自己評価（教員キャリアアップシート自己評価の平均値）

教員	ステージ１（初任期）５名	ステージ２（若手教員期）5名	ステージ３（中堅教員期）5名	ステージ４（ベテラン教員期）10名	全体平均 25名
人権課題	3.0	3.2	3.0	3.44	3.21
人権教育の推進	2.4	3.2	3.2	3.5	3.16

どのステージの教員も，３を超えており「概ねできている」以上の自己評価であった。

これらをまとめると，参加教員がデータを用いながら各学校や子どもたちにあった支援ができているかを振り返り，支援の成果を確認したり，支援を改善したりすることができた。また，単に研修により学ぶだけでなく，学校で実践までつなげられるよう様々なサポートを受けることにより，確実な実施を行うことができるようになった。

3．課題と展望

以上の発表を踏まえ，課題と今後の展望を記載したい。このフォーラムのメインテーマは「教員が子どもの言語的・文化的に多様な背景からもたらされる教育課題の存在に気付き，それらの課題解決ができる力を獲得するための（行政）研修」である。このテーマは，①子どもの言語的・文化的に多様な背景からもたらされる教育課題，②その教育課題に教員が気づく，③その教育課題を解決する力，④課題解決ができる力を獲得するための（行政）研修の４点から論じることできる。

まず,「①子どもの言語的・文化的に多様な背景からもたらされる教育課題」の明確化である。不登校児童生徒の増加や特別な支援が必要な子どもの増加は，①に関連がある。言語的，文化的多様性がこうした課題を複雑にしたり，教師や保護者から課題が見えにくくなったりしているケースもあることが想像される。文化的な違いは，距離の概念で置き換えることができる。日本語指導が必要な子どもの言語，文化的な背景がどのように日本，大阪と異なるのか，その理解が大事である。

次に,「②その教育課題に教員が気づく」ことである。概念の学習が大事である。ヤングケアラーという概念は近年，教育現場に入ってきた。この概念を知らないと，この課題に気づけない。モデル校の２名の教員のインタビュー調査では,「子どもの朝の挨拶の増加」が報告された。挨拶は「行動」である。子どもの細かい行動を観察していくことがポイントである。朝の挨拶のトーン，挨拶の有無は子どもの課題に気づくきっかけとなる。子どもの行動の観察は難しい。行動理論の概念の学習が必要である。同時に学級集団の課題に気づくことも重要である。日本の学校は学級の活動が基盤である。学級の状態を把握する検査は様々存在するが,その背後に学級集団の見立ての理論がある。子どもの問題行動が，学級の他の子どもの状態によって左右されることも考慮に入れる必要がある。

そしてそれらの「③教育課題を解決する力」が重要なテーマとなってくる。これには学習面の支援が大事である。日本語指導が必要な子どもが，学習の中で言葉を使用できるようになるためには，その言葉を使い「考える」作業を繰り返す必要がある。この子どもの行動をサポートするためには，子どもの内発的な動機づけが不可欠である。また，授業時間以外の，子ども同士の相互作用も大切である。子どもは遊びの中で，学びを具体化していく。その意味で，ポジティブ行動支援は，子どもの内発的な行動を支援していく色彩が強く，子どもの個別支援，集団支援に適している。

最後のポイントが,「④課題解決ができる力を獲得するための（行政）研修」の開発である。集合型の研修ももちろん大事であるが,「こんなふうに関わったらうまくいった」という好事例をシェアーすることを提案したい。集合型の研修については，効果測定が必要である。方法は，量的な尺度によるものと，質的な自由記述によるものがある。教員育成指標を参考にしつつ尺度開発も行っていくことが鍵である。最後に，集合型研修もまた個別のケース会議も,「参加して良かった」,「元気が出た」という実感が大切である。子どもと同じように，教師もポジティブな行動が強化され，それがやりがいとなっていく。こうした研修をどう作るのか，学校現場の先生方と議論しながら，深めていきたい。

4　堺市教育委員会による
ダイバーシティ教育に関する教員研修の現状

堺市教育委員会事務局 教育センター
戸ヶ崎晋平
辻　敦子
大阪教育大学　連合教職実践研究科
田村　知子

ここでは，堺市教育委員会によるダイバーシティ教育に関する教員研修の現状について，1）その考え方とそれに基づく教員研修の全体像，2）教員研修の事例，3）課題と展望を述べる。

1. 堺市教育委員会のダイバーシティ教育の考え方とそれに基づく教員研修の全体像

堺市では，「堺市基本計画 2025」において，4つの基本姿勢を示している。「持続可能性」「多様性」「ともに創造」「Society5.0 smart」である。その中の「多様性」では，個々の多様性を尊重し認め合い，人々が自分らしく活躍できることを掲げている。さらに重点戦略として「将来に希望が持てる子育て・教育」において，多様性を尊重した教育の推進を進めている。子どもの豊かな情操や道徳心を培い，多様性を認める心や自己肯定感・自己有用感や他者への思いやりなどを育み，社会の一員としての責任感を自覚し，豊かな人権感覚を持って行動する子どもの育成に向けて取り組む。そして「誰一人取り残さない」という理念のもと個々の状況に応じていじめや不登校などに対応することを進めている。

それらを踏まえ，本市教育委員会のダイバーシティ教育の考え方は，「誰一人取り残さない教育」である。「誰一人取り残さない教育」とは，子どもたち一人ひとりの多様性を認め，それぞれの個性を尊重できる教育である。そのために，学校，教職員や保護者，地域住民と協働し，よりよい人間関係を構築していくことが重

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（能力開発課主催）

対象者	講座名	育成指標の主な観点	研修目的	研修概要
初任者（小、中、支援） 新規採用者、講師、他県等からの異動者	教職員基本研修	教員としての資質（人間性、人権感覚）	人権教育の現状、人権教育推進に必要なことについての理解を図る	・堺市における人権施策と人権教育 ・学校園における人権教育の現状・課題 ・人権教育推進のために
初任者（小、中、支援）	人権教育研修	実践力（生徒指導/子ども理解）	人権教育の推進に向けて、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得る	テーマ「人権教育ってなに？～人権教育を進めるために大切にするもの～」 ・知的理解について ・人権感覚について ・人権教育で大切にしてほしいこと
	堺の人権教育	教員としての資質（人間性、人権感覚）	人権課題を把握するとともに、人権教育の推進について理解を図る	・人権ふれあいセンターの展示物の観覧 ・ヒューマン・ライツ・アドバンス・堺の職員による講話

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（人権教育課主催）

対象者	講座名	育成指標の主な観点	研修目的	研修概要
日本語指導担当者	日本語指導研修	・教員としての資質（人間性、人権感覚） ・実践力（授業づくり）	外国につながりのある子どもたちへの理解を深めるとともに、日本語指導という観点から、全ての子どもたちにわかりやすい指導力の向上を図る。	第1回「在籍学級での教科指導を通じた日本語指導」 第2回「在籍学級での学びに必要な子どもの実態把握」 大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科 准教授　臼井智美
人権教育推進担当者	人権教育推進担当研修	・教員としての資質（人間性、人権感覚） ・チームの一員としてのマネジメント力）	人権教育推進担当者の職務について理解を深め、学校園において人権教育を推進する。	・各学校園での人権教育の具体的な推進に向けて ・令和4年度「人権教育年間計画ならびに実践報告書」の作成上の留意点

図２　能力開発課主催研修と人権教育課主催研修の一部抜粋

要である。子ども一人ひとりがそれぞれの「可能性」と「チャンス」を最大化できるよう,「居場所」と「出番」のある学校づくりに取り組んでいる。

ダイバーシティ教育にかかわる教員研修には,能力開発課主催研修と人権教育課主催研修がある。受講対象者によって,研修を担当する課が異なっている（図２）。

2. 教員研修の事例「日本語指導研修」

(1) 目的と計画

本研修は,人権教育課主催の日本語指導研修と能力開発課主催の日本語指導研修について事例を示す。

日本語指導研修の目的は,「外国につながりのある子どもたちへの理解を深めるとともに,日本語指導という観点から,全ての子どもたちにわかりやすい指導力の向上を図る」こととして共通している。人権教育課は,日本語指導担当教員を対象として,研修を２回(７月,11 月)に実施した。能力開発課は,日本語指導担当者だけでなく全教職員を対象とした研修として人権教育課主催研修後に実施した。

(2) 実際とその特徴

人権教育課主催の研修は,受講対象を日本語指導担当教員としていることもあり,日本語指導を推進するための具体的な事例等,参加者が実践したくなる内容が複数紹介された。受講者からは,「紹介していただいた例を校内でも伝えたい」や「職員全員が研修に参加することができたらいい」という感想が見られた。一方,日本語指導担当教員に比べ,学級担任は日本語指導の理解が不十分であり,研修の機会がないことが課題としてあげられた。

そこで,能力開発課主催研修として,全教職員を受講対象とする日本語指導研修を計画し,１月に実施した。研修の目的は同じであるが,校内での共有をねらいとして実施した。研修内では,学級担任から外国につながりのある子どもに対して「学習の時に,言葉の理解の問題なのか,内容そのものの理解の問題なのか,わからない」という漠然とした困り感が複数あげられた。そして研修を通して「もしかしたら,言葉の正しい意味が伝わっていないかもしれない。」「日本語指導とは,外国につながりのある子どもだけでなく,すべての子どもに対して必要である。」等の感想がよせられ日本語指導への理解が深まったと見受けられた。

(3) 成果と課題

成果は,受講対象者を全教職員とした学びの場を設定したことである。あわせてアンケートにも「他の教職員と共有したい」という肯定的な回答が９割みられた。「誰と」共有したいかというアンケート項目によって,具体的に広げる同僚について意識を向けることができた。また,研修と研修のつながりを構成し,研修内容が校内で広がる機会となった。

課題は,受講者のその後の変容を把握したり,実践したことを共有したりする機会が計画的に設けることができなかったことである。今後は,それぞれの研修を単発的に行うのではなく,研修と研修が計画的・組織的につながる仕組みづくりに取り組んでいく。

3．課題と展望

今回ご紹介された教員研修の事例は，教員研修センター内における異なる部署の間の連携・協働を促し，さらに日本語指導担当者とそれ以外の全教職員との間の連携・協働の可能性を開くものであった。従来は人権教育課が主催し，日本語指導担当者のみを対象とした日本語指導研修であったが，研修受講者たちによる「研修の中で体験した発見を他の教員にも伝えたい」「所属校の教職員全員が研修に参加してほしい」といった願いを，教育委員会内で人権教育の推進に関わる２つの課が共有した。そして，能力開発課において，全教職員を対象とした日本語指導研修のプログラムが新たに立ち上げられた。支援のニーズのある子どもへの指導は，ともすれば専門分化し，担当者に任せようと考え，自らを主体だと考えないようなことも起こりうる中で，すべての教職員が日本語指導の主体者であることへの気づきと，外国につながりのある子どもだけでなく，すべての子どもにとっての日本語指導の意義を理解し，そのスキルの習得へと一歩踏み出せたことに意義がある。教育委員会内には多様な課があり，学校の中にも多様な職責や立場があり，さらに，子供たちも多様である。多様性の価値を重視し，分断ではなく包摂していく取り組みの一つとなった。ただし，能力開発課主催の日本語研修に参加した教員は 43 名であり，堺市全体の教員数を考えれば，これは小さな第一歩と言わざるをえない。現在は，オンラインを使った研修も盛んに行われている。例えば，１人の講師を迎え，市内の各学校とオンラインで結ぶことにより，各学校で全教職員一斉に校内研修として同じ研修内容を共有し，その場で学び合うことも可能である。研修の一層の工夫が求められる。

次に，今回の研修を機に，ダイバーシティとは何かについての議論を深める必要性がある。今回は日本語指導という切り口から一歩を踏み出した。外国につながりのある子どもたちだけでなく，日本語指導のあり方によってより学ぶことができるようになる子どもたちがいるということへの気づきを促したものであった。このことは，教員たちが子どもの言語的文化的背景を含めて子ども理解を深めることになったと考えられる。このような子ども理解はダイバーシティ教育の土台となると考えられる。一方，ダイバーシティ教育においては，教員が子どもをその背景ごと理解することに止まってはならないだろう。めざされるべきことは，子ども自身が自分自身の背景を含めで自己理解を深め，生き方を考え，さらには友達やこれから関わっていく人々についてもその背景を含めて他者理解をしていくことができるよう教育することではないだろうか。ダイバーシティは，実に広がりのある概念である。我々すべてが，一人ひとり異なる背景や能力や希望や事情を持つ，固有の価値ある存在であるということ，そしてそれらの多様な人々の間においては，簡単には相互理解ができるものではないということ，それでも，その難しさに折り合いをつけてともに手を携えることができるように，我々と子どもたちの見方や考え方，そしてスキルを身に付けていくことが次の目標ではないか。すべての子どもたちに対する学びの保障は，学校の本来的なミッションである。これに向け，様々な観点からダイバーシティ教育そして人権教育に邁進していくことへと，今回の取り組みが発展していく契機となることが期待される。

5-1. 大阪教育大学と大阪府教育委員会との連携

大阪教育大学　連合教職実践研究科
田中滿公子

１．背景

令和４年度からの教員養成共同研究コミュニティにおける大阪府教育委員会と大阪教育大学との連携は，大阪府チームが担当，推進をした。これまで個別に連携をしてきたがチームとして組織的に連携を進めることとなった。

本チームは，大阪府教育センター企画室長及び本学 10 名の教員とコーディネーターで構成されている。教員には専門の領域があるが，10 名中７名には教育委員会事務局での実務経験があり，とくに府内の教育センター所長経験者が４名いる。

大阪府教育センターでは，令和４年度には 187 研修，約 550 講座を，府立のみならず市町村立の学校園の教職員対象に実施しているが，この幅広い研修の充実に，本チームの専門性だけでなく実務経験も活かすことができないかと考えた。

２．目的と大切にしたい点

そこで大阪府チームでは，この視点を踏まえて５月より検討を重ね，目的を「大阪府の研修の充実」と「大阪教育大学の養成の充実」と定めた。また共同研究の共通テーマである「ダイバーシティ教育」の視点に着目するとともに，研究を研修の実施だけでなくＰＤＣＡを確実に回すことを基本コンセプトとした（図３）。そして共同研究を始めるにあたり，研究に向かう態度をそろえるためにも「大切にしたい点」を次の４点にまとめた。

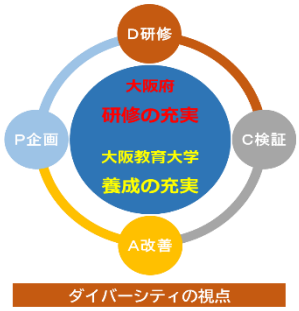


図３　基本コンセプト

①　大阪府がこれまで大切にしてきたことを，大阪府チームでも大切にする。
②　ＷＩＮ－ＷＩＮの関係を構築する。
・大阪府のニーズをふまえ，大阪教育大学のメンバーの強みを活かし，連携していく。
・大阪教育大学のメンバーも連携を通して，学びを深めていく。
③　共同研究の視点をもつ。
・教職大学院や学部での教員養成教育への提言や実際のカリキュラムの接続も検討する。
④　大阪教育大学と大阪府教育センター（大阪府教育委員会）の様々なメンバーがともに汗を流しながら，今後のプラットホームの土台を築く１年とする。

３．令和４年度の共同研究と令和５年度に向けて

令和４年度は，本学の強みと教育センターのニーズをマッチングした結果，企画室，学校経営研究室，小中学校教育推進室が実施する８つの研修を本研究で取り扱うことが９月に定まった。また「ダイバーシティ教育」に関しては８月に「府立学校長研修及び府立学校教頭研修の共通コース」にて実施することも決まった。このようにして令和４年度は「令和４年度までの研修のＣ（検証）と令和５年度のＰ（企画）」を双方の担当者がともに汗を流しながら順次進めている。令和５年度はいよいよ「Ｄ（研修）」が中心の年になる。引き続き，基本コンセプトのもと，４つの大切にしたい点を忘れずに，共同研究を推進していきたい。

5-2. 大阪教育大学と大阪市教育委員会との連携

大阪教育大学　連合教職実践研究科
岡田和子

1. はじめに

ここでは，大阪市と大阪教育大学との連携事業等について報告する。平成 30 年２月 21 日に大阪市との間で締結された「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書」に基づき，大阪教育大学連合教職大学院内に「大阪市教員養成協働研究講座」を設置した。本講座では，次世代の学校を担う教員育成のための研究を大阪市教育委員会と共に実践し，５年間の経過とともに講座内容を見直し現在に至る。講座会議は，毎月一回開催している。平成 30 年度の開始時は大学院研究科主任が講座主任を務め研究講座を牽引してきた。令和３年度より特任教員より講座主任を選出し務め，系副主任が講座副主任を務めた。大阪市教育委員会と本学事務が参加する形で定例会議を開催し，講座内容の研修については大阪市教育センターが関わり進めてきた。講座の各内容においては，研究を進めるために大阪教育大学，教育委員会，教育センターが協働し本事業(大阪市教員養成協働研究講座)を実践し推進してきた。また，事業内容及びその成果については，毎年度末に報告書としてまとめ，大阪教育大学及び大阪市教育委員会へ報告してきた。令和４年度の講座の取組みは以下である。

2. 令和４年度の講座内容と教員育成・養成に向けた研修

⑴ 中堅教員研修
⑵ 管理職研修（選択研修）
⑶ 「学校教育ICT推進リーダー」養成プログラム研修
⑷ 情報リテラシー教育
⑸ 「エビデンスベースの学校改革」プログラム研修
⑹ 「海外の学校改革に学ぶ」プログラム研修
⑺ OSAKAスクールウォッチング・他地域の視察・教採対策講座
⑻ 学び続ける教員をめざして
⑼ 教職大学院生通信

１月に開催した教員養成共同研究コミュニティ・フォーラムにおいては,「ダイバーシティ教育」と関連した取組として，大阪市教育委員会より講座(5)の「エビデンスベースの学校改革」プログラム研修についての実践報告を行った。

大阪市では教員育成を講座（1）～（6）における研究や研修で，教員養成では学部生・教職大学院ストレートマスターへの講座(7)(8)の取組で，学ぶ機会を創出し教員に備わる資質の向上に向け，育成・養成を推進してきた。今後も教員育成と養成のために必要な研修を協働開発し，学校課題・教員自身の課題解決に向けて研究を進め，学びつづける教員への期待に応えられる講座から連携を強化していきたいと考えている。

5-3. 大阪教育大学と堺市教育委員会との連携

大阪教育大学　連合教職実践研究科
餅木哲郎

1. はじめに

前年度まで大阪教育大学と堺市教育センターとの共同研究の取り組みは，「育成指標に基づく管理職研修」であった（大阪教育大学紀要総合科学第 70 巻参照）。令和４年度は，堺市教育委員会からの要望を受け，５年次教員を対象とした「中堅教員等資質向上研修（以下，中堅資質研修）」に変更し実施された。

2. 令和４年度の協働事業「堺市中堅教員研修」の目的と意図

中堅教員研修は，教育公務員特例法に基づく研修の一つであるが，堺市教育委員会は，向上を図るべき資質を育成指標の「授業力」に焦点化し実施することを課題としていた。また，受講する教員が研修内容を選択できる形にしたいと考えていたので，育成指標を踏まえつつ，大学教員の個性を生かした講座を複数設けることとなった。

3. 研修の概要

研修は，①オリエンテーション（必修・オンライン・４月）②選択研修（必修・集合・５～６月）③授業・保育研究（必修２回・各校園内・２学期）④振り返り研修（必修・集合・２月）が１つのパックになっており，さらに，NITS の動画視聴（１コンテンツを選択・オンライン・２学期）の計６回で構成されている。

大学教員の出番は②の選択研修であるが，可能であれば，③の授業保育研究と④振り返り研修に協力することとした。大学教員は表６に示した７つの講座を担当した。

表６　選択研修（大阪教育大学各講座）の内容

	講座内容	担当教員	実施日	人数
1	カリキュラムマネジメント	田村	6月 3日	全 147 名 平均25名
2	主体的・対話的・深い学び（幼・小）	土山・餅木	6月14日	
3	主体的・対話的・深い学び（中・高）	岡	5月13日	
4	ICT活用	佐々木・四宮	5月24日	
5	授業分析	木原	5月16日	
6	子ども理解（幼・小）	家近	5月26日	
7	子ども理解（中・高）	梅川	6月 6日	

4. 今年度の成果と次年度に向けての改善について

全ての５年次教員が，大学教員による講義を踏まえて，各学校園で２回の研究授業に取り組み，その上で５年次教員の実践交流の場があったことにより，より良い授業実践への意識・意欲の高まりが見られた（堺市教育センター資料より）。次年度は，今年度の研修を基本にして，①同一講座参加者の中から代表者が授業を他の受講者に公開をする②受講者が，各テーマに対応した授業に関する成果物を作成するなどの改善を図る予定である。

おわりに

大阪教育大学　地域連携担当学長補佐
坂本　俊哉

2022 年度教員養成共同コミュニティの活動のまとめにあたり，一言ご挨拶申し上げます。

私たちは何のために教員養成共同研究コミュニティを立ち上げ，力を合わせて研究しているのでしょうか。

このコミュニティの目的は，学校園で学ぶ一人ひとりの子どもがお互いを認め合いながら自分らしく豊かに成長する,「生きる力」を身に付けることができるように，日々子どもと直接向き合う教員を支援すること，学校を支援することだと私は考えています。

教員等育成指標がどのようなものであることが望ましいのか，急激にかつさまざまに変化する時代にあわせてどのように作り替えていくべきなのかを研究することも，ダイバーシティ教育を教員の学びにどのように取り入れていくかを研究することもすべてこの目的のためだと思っています。

教員養成共同コミュニティを大阪府・大阪市・堺市の三つの教育委員会と大阪教育大学で構成することにはどのような意味・価値があるのでしょうか。各教育委員会は，任命権者，服務監督権者，また学校設置者としてその重責を担っています。そして各学校が地域特性に応じた教育実践ができるよう指導・助言・支援する立場にあります。またそれぞれの教育センターは調査・研究機関として教職員研修を企画・立案・実施する業務の中心的存在です。大阪教育大学は，教員養成大学として学生に子どもたちとしっかりと向き合うことができる力と教員としての可能性を身に付けさせるとともに，地元に根差した教育大学として研究等で得た知見を活かし，教育委員会と連携し校園種を問わず地域の学校・教員の学校力・教員力の向上に向け協力する責務を担っています。

教員養成共同コミュニティでは，それぞれの立場をお互いに尊重しながら交流・連携することができます。そのため相互理解が進み，自分たちだけで考えていたら気付かなかったような課題解決に向けたヒントを得たり，大阪府全体として教育についての共通理解を深めたりすることができるという意味・価値があると私は考えています。

今年度は，前年度までの３年間の取り組みの成果を踏まえつつ，新たにダイバーシティ教育に関する共通理解と教育委員会が実施する研修の実態把握に関する取り組みを行いました。この活動報告書にもあるとおり，各教育委員会がそれぞれの視点で研究を進めてくださり，たくさんの成果を得ることができました。そして同時に課題も見つけることができました。次年度は今年度の研究の成果と課題を踏まえ，大阪府・大阪市・堺市における新たな研修の企画・運営の在り方を考えるとともに，より効果的な研修のために大阪教育大学がどのようにかかわっていけばいいのかについて研究を進めることになります。多忙を極める学校現場の先生方にどのような方法で研修を提供することが望ましいのか，新しい取り組みが次々と必要とされる状況の中でどのような研修が求められるのか，教員の世代交代が激しく進む中で時代が変わっても変わらない大切なことをどう伝えていくのか…。

今後もそれぞれの取り組みを共有することでお互いに刺激し合い，参考にし合い，大阪府・大阪市・堺市それぞれが抱える課題にも向き合いながら，すべての子どもの豊かな成長と学びにつなげられる教員研修のあるべき形をともに作っていくための「教員養成共同コミュニティ」でありたいと思います。

最後になりましたが，今年度のさまざまな研究活動にご尽力賜った関係者のみなさま，とりわけ大阪府・大阪市・堺市の各教育センターで研究の中心を担ってくださった方々に改めて深く感謝申し上げます。本当にありがとうございました。次年度もどうぞよろしくお願いいたします。

参考資料

資料１：研究テーマに関する講義資料

資料２：各自治体におけるダイバーシティ教育に
関わる教員研修一覧

資料３：教員養成共同研究コミュニティメンバー

教員養成共同研究コミュニティ
第2回研究会

「ダイバーシティ」を追究するのはなぜか？

2022年7月19日
臼井智美（高度教職開発部門）

前回（2022年5月17日）の研究会

確認されたこと

＊教員養成研究コミュニティの研究テーマ（2022～2024年度）＊
前提）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
テーマ）ダイバーシティ教育（一人ひとりの子どもを大切にする教育）のための教員の資質・能力の向上

議論されたこと

●教委
○大学

●「ダイバーシティ教育」は大きな枠組みか、細分化された特定の分野か
●「ダイバーシティ教育」の共通理解を持つことが必要ではないか
○「ダイバーシティ教育」と大阪の「人権教育」のすり合わせが必要ではないか
●教員の資質能力の向上（→行政研修の見直し、課題や成果、今後の発展・充実）に資する視点（アプローチ）を希望する
○「ダイバーシティ教育」「一人ひとりの子どもを大切にする教育」どちらが主？副？

私の感想

・入口が何かではなく、出口が何かを議論する必要があるのではないか？
➡何のために、「ダイバーシティ」や「人権」を入口にするのか？
・その「言葉」を使うことで、“誰の”“何を”議論の俎上に載せたいのか？

「ダイバーシティ」という言葉を使用することで、“誰の”“何に”焦点を当てたいのか？

用語の問題

本学のダイバーシティの出発点
→男女共同参画の実現

男女共同参画からダイバーシティ推進へ

ダイバーシティを推進することによって、性別、障がいの有無、性的指向や性自認、国籍等、多様な背景や価値観をもつ本学で学ぶすべての学生、生徒、児童、園児及び教職員が、個々の能力を存分に発揮し、平等に教育研究その他の活動を営むことができるコミュニティー環境の実現を目ざします。
（国立大学法人大阪教育大学ダイバーシティ推進会議規程）

https://osaka-kyoiku.ac.jp/university/other/diversity/

大阪教育大学男女共同参画推進指針及び行動計画

大阪教育大学におけるLGBT等の性的指向及び性自認（SOGI＝Sexual Orientation and Gender Identity）の多様性を尊重する基本理念及び基本方針

「認識論的多様性（Cognitive Diversity）」
（←ものの見方、考え方、価値観等の多様性）

「人口統計学的多様性（Demographic Diversity）」
を高めます、という考え方。

しかし、「人口統計学的多様性」を高めることで、
自動的に「能力の発揮」や「平等な活動」ができる
コミュニティー環境が実現するわけではない。
←「手段」の欠落

「ダイバーシティ」という言葉を使用することで、“誰の”“何に”焦点を当てたいのか？

用語の問題

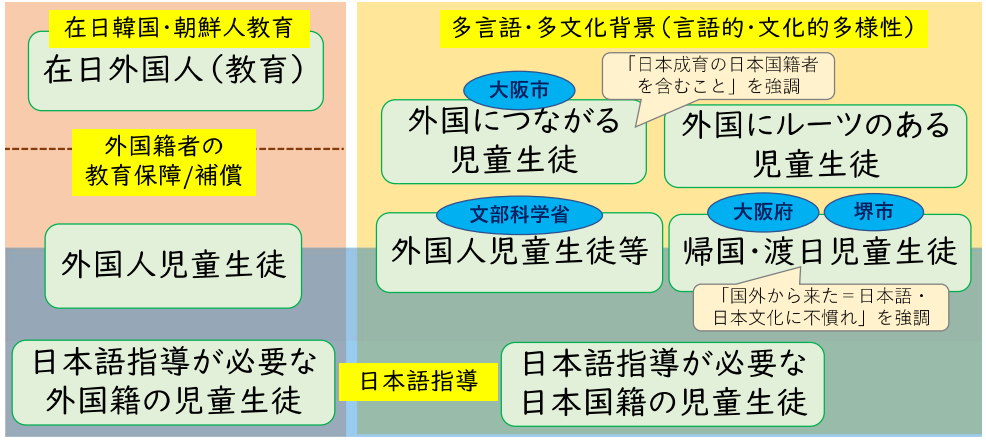
「多様性を尊重する」ことの目的が異なる

人口統計学的多様性　権利論、社会的公正論と結びつく ➡ 個の尊重

認識論的多様性　問題の解決や組織の成長をもたらす ➡ 社会の在り方

その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

“誰の”“どんな教育課題”に焦点を当てるために、どの「言葉」を使うか？



その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

日本語指導が必要な
児童生徒

この言葉の功罪

外国人児童生徒等の教育、「＝日本語指導」のように、日本語指導という支援があれば、外国人児童生徒等は日本の学校で生活や学習をうまく行えるという「誤解」を生んでいる。

外国人児童生徒等の教育に関する教師教育の課題といえば、「日本語指導ができる教員の養成・育成」という話に行きがちだが、外国人児童生徒等が直面する課題は少なくとも6種類あり、日本語力の未熟さに由来する課題はそのうちの1つに過ぎない。

その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

日本語指導が必要な
児童生徒

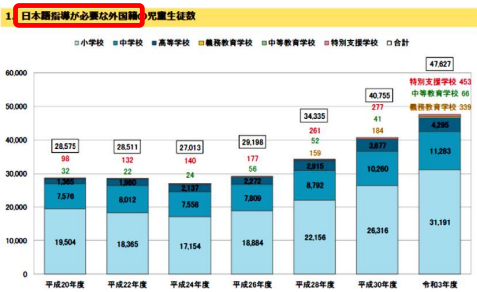
この言葉の功罪

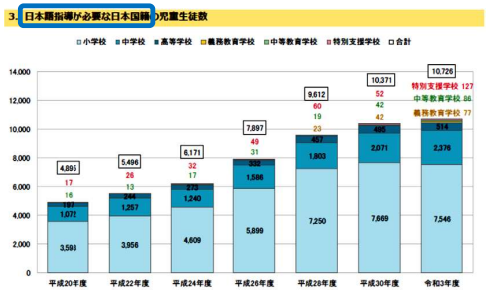
学習言語力への関心の扉を開いた。

日本語指導が必要な
日本国籍の児童生徒

見逃がされがちな、言語的・文化的背景の多様な児童生徒の存在を示した。

国籍が「日本」のため、
→ ・日本語・日本文化以外の言語的・文化的背景をもつことによる学校生活上や学習上の困難に気づかれにくい。
・必要な支援の対象から外れかねない。





日本語指導が必要な外国籍の児童生徒

→ 外国人児童生徒のうち、
①日本語で日常会話が十分にできない
生活言語力が未熟

②学年相当の学習言語が不足し、
学習活動への参加に支障が生じている
学習言語力が未熟

日本語指導が必要な日本国籍の児童生徒

→ 日本人児童生徒のうち、
①日本語で日常会話が十分にできない

②学年相当の学習言語が不足し、
学習活動への参加に支障が生じている

・国際結婚家庭、国籍変更の児童生徒
・帰国児童生徒

※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」

「日本語」には2種類ある。
・「日常会話で使用する日本語」（生活言語）
・「教科学習で使用する日本語」（学習言語）

例えば・・・

（日常生活の場面）	（教科学習の場面）
「会社ではたらく」	「磁石がはたらく」（3年生理科）
「友達と向き合う」	「水害と向き合う」（5年生社会科）
「写真をとる」	「直線Lの上に点Pをとる」（数学科）

教科学習の場面では、
・日常生活で使用する場合とは異なる意味を表す
・日常生活では使用しない言葉を使用する
・教科や文脈によって意味が変わる

「大王は強い権力で古墳を作らせました。」
「磁石のどこが一番強いですか。」

「円の中心から円周までの長さを、半径という。」
「このお話の中心はどこか考えましょう。」
「国会を中心とする我が国の民主政治の仕組み」

これが学習言語

私が行っている研究・・・
➡ 教科指導型日本語指導法による授業改善

教科の学習活動を通じて
日本語力(学習言語力)の
習得をねらう指導法

★重視していること★
子どもが教科の学習内容を理解するために必要なこと。

・内容がわかること
（何の勉強をしているのかがわかること）

・説明している言葉がわかること
（何を話しているのかがわかること）

これらに対する手立てや工夫を入れた教科指導の方法。
難易度を下げずに ＋ 内容を減らさずに、
日本語力（学習言語力）を伸ばして**学力を高める**ことをめざす。

その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

英語＝教授言語
英語が話せない＝教授言語が理解できない
＝学校の授業についていけない
＝不利な状況にある

学習困難になる子ども
＝ 学業到達度調査の結果により抽出可能

日本と英米豪との大きな違い

●日本では、外国人児童生徒等の教育課題を、学業到達度から捉えない
⇔ ・「言語」をコミュニケーションの道具だとみなす
・子どもが置かれた「不利な状況」（＝環境）を、子どもの「特性」（＝属性）に置き換える
・多文化共生や異文化尊重からの接近を好む
・異なりへの理解や寛容性を志向する
●移民受入諸国のような、外国人児童生徒等の教育保障を正当化する根拠をもたない
（社会正義social justice、公平equity、平等equality など）。そのため、教師教育においても、社会的価値の実現という観点から教師の役割や使命を語ることをしない。

臼井智美他「日本と英豪米における移民教育政策の分析枠組み―言語取得と学力保障の教育施策に着目して」『学校経営研究』41巻、42頁、2016年

＜表１　各国の移民や外国人を対象にした教育施策の概要＞

		日本	イギリス	オーストラリア	アメリカ
「国民」の定義		（血統主義）日本国籍の保有者	（出生地主義）・英国内で生まれた人 ・市民と同義の場合もある	（条件付出生地主義）・オーストラリア市民権（＝国籍）の保有者 ・豪国内で出生し、両親のいずれかがオーストラリア市民権または永住権を持つ場合は、自動的にオーストラリア国籍となる。	（出生地主義）・合衆国内で生まれた人 ・市民と同義の場合もある
定住者や長期滞在者を指す用語		外国人（定住者、永住者）	・イギリス市民権保有者（＝市民） ・イギリス永住権保有者	オーストラリア永住権保有者（≒移民）	・アメリカ市民権保有者（＝市民） ・合法的な永住者（グリーンカード保有者）
「学校での教授言語の力が不足するとみなされる子ども」	かれらを指す言葉	日本語を第二言語とする（Japanese as a Second Language：JSL）子ども	・英語を第一言語としない（English as an Additional Language：EAL）子ども ・「不利な状況にある」（Disadvantaged）子ども	・英語以外の話者（Non-English Speaking Backgrounds） ・「不利な状況にある」（Disadvantaged）子ども（＝英語能力が十分ではなく、貧困状況にある子ども）	・英語学習者（English Language Learners：ELLs） ・限られた英語能力をもつ（Limited English Proficient：LEP）子ども
	かれらを対象にした言語教育	JSLカリキュラム ※実施基準・義務なし	・原則として、言語習得のための特別クラスはない ・ただし、EALの専任教員の配置はある（EALの教員は通常授業を担当）	・第二言語としての英語（English as a Second Language：ESL）教育 ・追加言語としての英語（English as an Additional Language：EAL）教育	・第二言語としての英語（English as Second Language：ESL）教育 ・高強度言語トレーニング（High Intensity Language Training：H.I.L.T.） ・バイリンガル教育
初等・中等教育を受ける機会・内容の差異		日本人と外国人は、教育の機会・内容に実質的差はない	市民権保有者と永住権保有者は、教育の機会・内容に差はない	市民権保有者と永住権保有者は、教育の機会・内容に差はない	アメリカ国民と市民は、教育の機会・内容に差はない
「学習困難な子ども」	かれらを抽出する基準	※学力調査等の結果に基づく評価基準は無い	・ナショナル・テスト等の学業到達度（academic achievement） ・社会・経済的背景（Disadvantaged）を測定する指標により抽出	「リテラシーとニューメラシーの全国到達度評価プログラム」（National Assessment Program - Literacy and Numeracy：NAPLAN）で標準に達しない者	・全米学力調査（National Assessment of Educational Progress：NAEP） ・NCLB法下で州が規定する学習内容と学力達成基準（適正年次到達目標（Adequate Yearly Progress：AYP）を満たさない者
	かれらの在籍校等への支援策	？	財政的支援（使途は学校任せ）、主に学力向上プログラムの提供	教員加配、予算の増額、特別なカリキュラムの準備等	・LEPを対象にした補助金 ・AYPを複数年にわたり到達できない場合は、懲罰的措置が教育主体（学校や学区）に課される
	在籍校等への支援策を正当化する根拠	？	・経済水準の維持・向上 ・社会正義（social justice）への配慮	教育における公平（equity）	e-quality（平等：equality と質ないし卓越さ：quality）

その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

英語＝教授言語
英語が話せない＝教授言語が理解できない
＝学校の授業についていけない
＝不利な状況にある

学習困難になる子ども
＝ 学業到達度調査の結果により抽出可能

日本と英米豪との大きな違い

●日本では、外国人児童生徒等の教育課題を、学業到達度から捉えない
⇔ ・「言語」をコミュニケーションの道具だとみなす
・子どもが置かれた「不利な状況」（＝環境）を、子どもの「特性」（＝属性）に置き換える
・多文化共生や異文化尊重からの接近を好む
・異なりへの理解や寛容性を志向する
●移民受入諸国のような、外国人児童生徒等の教育保障を正当化する根拠をもたない
（社会正義social justice、公平equity、平等equality など）。そのため、教師教育においても、社会的価値の実現という観点から教師の役割や使命を語ることをしない。

臼井智美他「日本と英豪米における移民教育政策の分析枠組み―言語取得と学力保障の教育施策に着目して」『学校経営研究』41巻、42頁、2016年

その一方で、
大阪には別のアプローチが存在してきた
＝「人権教育」→ 解放教育、学力保障

人権教育との接合をどう図っていくか？

学力向上を教育課題として可視化する

【在日外国人教育基本方針ー多文化共生の教育をめざしてー】
大阪市教育委員会

進路保障につながる教員の指導力向上を、教師教育の課題と位置付ける必要がある

《方針》
1. すべての幼児・児童・生徒がちがいをちがいとして認め、人権を尊重し合いながら共に生きようとする態度をはぐくむ。
2. 日本人の幼児・児童・生徒に差別を見抜く力を養い、民族的偏見や差別をなくしていこうとする意欲と態度をはぐくむ。
3. 在日外国人の幼児・児童・生徒の民族的アイデンティティの確立と進路指導の充実を図る。
(1)在日韓国・朝鮮人の幼児・児童・生徒の教育の推進
(2)帰国・来日等の幼児・児童・生徒の教育の推進
4. 指導体制の確立と教職員研修の充実に努める。
5. 家庭・地域社会への啓発と連携の充実に努める。

https://www.city.osaka.lg.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000561/561322/zainitigaikokujinkihonhousin.pdf

⑥ 在日韓国・朝鮮人の幼児・児童・生徒が将来に展望をもてる学力をはぐくみ、自らの進路を主体的に選択できるように、きめ細かな進路指導を行うとともに、民族的立場によって不利益を受けることなく、進学や就職の機会がだれにも平等に保障されるよう関係機関にはたらきかける。

② 帰国・来日まもない児童・生徒にとって、日本語の習得とともに、自立した学校生活を送ることができる能力を身に付けることは、学力の向上や自己実現を図るうえで重要な課題である。
そのため、「日本語指導協力者派遣事業」や「登録通訳者派遣事業」の充実に努めるとともに、今後も「帰国した子どもの教育センター校」のあり方や果たすべき役割について研究・検討を進める。また、日本語指導の内容や方法の研究及び教科学習に対応した日本語対訳補助教材の開発に努める。
③ 帰国・来日等の児童・生徒の進路について、自ら多様な選択ができるよう情報提供に努めるとともに、関係機関と連携を密にし、自らの進路に希望がもてるようきめ細かな進路指導に努める。

学力向上を教育課題として可視化する

【大阪府在日外国人施策に関する指針】
大阪府教育委員会

進路保障につながる教員の指導力向上を、教師教育の課題と位置付ける必要がある

4 国際［…］
《基本方［…］
国際理解教育については、国際化が進展し、国際的な相互依存関係がますます深まる中、諸外国の異なる文化への理解を進めるとともに、コミュニケーション能力を高める教育を推進する。
また、在日外国人教育については、「国際人権規約」及び「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」をはじめ、大阪府の「人権教育基本方針・人権教育推進プラン」等の趣旨に基づき、異なる文化、習慣、価値観等を持った児童・生徒が、互いに違いを認めあい、本人のアイデンティティを保ちながら自己実現を図ることができるよう、ともに生きることのできる教育を進める。
さらに、在日韓国・朝鮮人の児童・生徒については、これまでの歴史的経緯を踏まえ、課外の自主活動を活用して歴史・文化等について学習できる環境を醸成する。

https://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/measure/shishin.html

《推進方策》
(3)在日外国人教育の充実
在日外国人教育については、これまでの経験と成果を生かし、蓄積されてきたノウハウ等の活用を図りつつ、指導内容・指導方法等を工夫改善するよう努めるとともに、在日韓国・朝鮮人児童・生徒については、課外の自主活動（民族学級等）などを通じて、歴史、文化、言語等について学習できる環境の醸成に努める。
また、在日外国人児童・生徒が、自らの誇りや自覚を高め、本名を使用できるよう環境の醸成に努めるとともに、将来の進路を自ら選択し、自己を実現し得るよう、関係諸機関と連携しながら適切な指導に努めるなど、進路指導の充実を図る。
とりわけ、在日韓国・朝鮮人児童・生徒については、「在日韓国・朝鮮人問題に関する指導の指針」に基づき指導に努める。
新たに渡日した児童・生徒については、日本語教育教材や教員研修の充実などを通じた日本語指導に努める。
さらに、外国人学校の振興を図り、国庫補助制度の創設及び国立大学等の受験資格の改善等について、引き続き国に働きかける。

13. 日本語指導が必要な高校生等の中退・進路状況

※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」

※今回の調査では「令和２年度」の卒業者数を聴取している。
※高等学校・中等教育学校後期課程・特別支援学校（高等部）が対象。

（1）中途退学率

	在籍している生徒数		中途退学した生徒数		中退率	
	令和3年度	平成30年度	令和3年度	平成30年度	令和3年度	平成30年度
日本語指導が必要な高校生等（特別支援学校の高等部は除く）	4,757	3,933	264	378	5.5%	9.6%
全高校生等（特別支援学校の高等部は除く）	2,132,224（※1）	2,295,416（※2）	20,283（※3）	28,929（※4）	1.0%	1.3%

③進学も就職もしていない者の率

	高等学校等を卒業した生徒数		高等学校等を卒業した後進学・就職（・帰国）していない生徒数（不詳、死亡は除く）		進学も就職もしていない者の率	
	令和3年度	平成30年度	令和3年度	平成30年度	令和3年度	平成30年度
日本語指導が必要な高校生等	952	704	128	128	13.4%	18.2%
全高校生等	712,927（※6）	750,315（※7）	45,777（※6）	50,373（※7）	4.8%	6.7%

②就職者における非正規就職率

	高等学校等を卒業した後就職した生徒数		高等学校等を卒業した後非正規又は一時的に就職した生徒数		就職者における非正規就職率	
	令和3年度	平成30年度	令和3年度	平成30年度	令和3年度	平成30年度
日本語指導が必要な高校生等（全日制・定時制・通信制高校及び中等教育学校後期課程のみ）	228	245	89	98	39.0%	40.0%
全高校生等（全日制・定時制高校及び中等教育学校後期課程のみ）	134,965（※6）	158,135（※7）	4,401（※6）	6,746（※7）	3.3%	4.3%

高校に進学できても、
その後の学習が続かない
or　進路が拡がらない

「日本語指導が必要な生徒」だと把握されている子どもでも、この実態！

高校で日本語指導を受ける機会がないから（指導体制の未整備）
or
入試を経ている（入試に合格している）から（日本語指導が必要ないと思われている）
or
高校は（小・中学校と違い）生徒自らの意思で通っているから（自己責任）

10. 日本語指導が必要な児童生徒等の判断基準等について

※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」（令和3年度）

日本語指導が必要な児童生徒の判断基準別学校数

	小学校	中学校	高等学校	義務教育学校	中等教育学校	特別支援学校	合計	
	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	平成30年度
（ア） DLAや類似の日本語能力測定方法により、判定している。	1,492	572	83	15	1	2	2,165	2,572
（イ） 児童生徒の学校生活や学習の様子から判断している。	5,973	2,708	606	51	3	130	9,471	9,421
（ウ） 児童生徒の来日してからの期間を対象基準にしている。	2,014	1,016	154	21	2	14	3,221	3,693
（エ） その他	455	244	104	4	1	10	818	1,748

（校）

※日本語指導が必要な児童生徒が在籍している学校の回答（全校種）　外国籍 8,440 校　日本国籍 3,890 校
※JSL 評価参照枠等、客観的な言語測定基準で判定されていれば（ア）に該当
※複数回答可

この判断基準で、子どもの
支援の必要性に気付けるのか？

その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

10. 日本語指導が必要な児童生徒等の判断基準等について

※文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」（令和3年度）

日本語指導が必要な児童生徒の判断基準別学校数

	小学校	中学校	高等学校	義務教育学校	中等教育学校	特別支援学校	合計	
	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	令和3年度	平成30年度
（ア） DLAや類似の日本語能力測定方法により、判定している。	1,492	572	83	15	1	2	2,165	2,572
（イ） 児童生徒の学校生活や学習の様子から判断している。	5,973	2,708	606	51	3	130	9,471	9,421
（ウ） 児童生徒の来日してからの期間を対象基準にしている。	2,014	1,016	154	21	2	14	3,221	3,693
（エ） その他	455	244	104	4	1	10	818	1,748

（校）

※日本語指導が必要な児童生徒が在籍している学校の回答（全校種）　外国籍 8,440 校　日本国籍 3,890 校
※JSL 評価参照枠等、客観的な言語測定基準で判定されていれば（ア）に該当
※複数回答可

この判断基準で、子どもの
支援の必要性に気付けるのか？

「日本語指導が必要な」という言葉を入口にすると、児童生徒の「多様性」それ自体や、「多様性」の実態や背景を把握する方法への関心が希薄になってしまう

「ダイバーシティ」を追究するのはなぜか？

「ダイバーシティとは何か（入口は何か）」ではなく、「そのダイバーシティに着目する（その入口を採る）のは、どのような結果（出口）を目指すからなのか」という議論を伴う必要がある。

その「言葉」は、“誰の”“何に”焦点を当てているのか？

どの「言葉」が使用されるにせよ、外国人児童生徒等の教育について、養成教育や現職教育で学ぶ機会は極めて限定的である。

「限定的」の意味は、
①教員養成教育の必修・選択科目の中に入っていないため、独自開講をしている数少ない大学でしか受講できない。
②教員の現職教育では、外国人児童生徒等の多数在籍地域などの一部の自治体でしか、教員研修での受講機会がない。
③勤務自治体で教員研修が行われていても、学級担任など、すべての教員が受講できるわけではない（日本語指導担当教員などに受講対象が制限される）。

つまり、一度も指導上の留意点を学ばないまま、勘や経験で外国人児童生徒等の教育をしている。そのため、適切な指導が行えなかったり、指導の成果が出なかったり、（教員が指導を）やりたくないという気持ちになったり、といった課題が生じている。

➡ 二次的な課題が生じている

言語的・文化的多様性に目を向けたときに見えてくる 教師教育や教師教育者の課題

教師教育の課題は、日本語指導法の習得にのみ目を向けるのではなく、児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる教育課題の存在に気付き、それらの課題解決ができる力を獲得できるように、養成教育と現職教育の利点を生かした、「成果の見える」学習機会を創出していくことである。

＋ 教師教育者自身の力量向上も不可欠

課題例① 「日本語が話せる」ことと「日本語で学習できる」ことが別物だと知らない
（日本語が話せたら、日本語指導は必要ないと思いがち）

課題例② 「日本語が話せない」＝「外国人」（＝外国語が話せる） と思いがち
（国籍を基準にした「日本人」か「外国人」かという枠組みで、何でも見てしまいがち）

課題例③ 外国人児童生徒等の「できない」理由を、能力の低さや意欲のなさだと思いがち
（児童生徒の「できない」理由を探るための選択肢を持たない）

課題例④ 担当・担任になった人が（一人で）やるもの、と丸投げしがち
（外国人児童生徒等の教育における指導者の役割分担関係を知らない）

養成教育と現職教育の役割分担をどうするか？

- 知識の有無の課題
- バイアスの克服の課題
- 観察眼の未熟さの課題
- 指導体制づくりの課題

言語的・文化的多様性に目を向けたときに見えてくる 教師教育や教師教育者の課題

諸外国（OECD加盟国）において、「diversity」は移民問題と切り離せない。

↓

貧困、民族、差別、学力困難

すなわち、「教育における多様性」の議論は、学力問題を内包している。

「教育における多様性」の定義：

「発達の可能性を広げ、**学習を促進するもの**であり、文化的、言語的、民族的、宗教的、そして社会経済的な相違を含むもの」

←・個人の特徴が、異なる結果や異なる扱いに結びつくとき、多様性は格差となる
・多様性が「違い」としてのみ存在する国もあれば、多様性が他の要因と結びついて「格差」として存在する国もある

（OECD教育研究革新センター編著、斎藤里美監訳『多様性を拓く教師教育ー多文化時代の各国の取り組み』2014年、31頁）

言語的・文化的多様性に目を向けたときに見えてくる 教師教育や教師教育者の課題

「・・・教師の約55%は、過去18か月間に受けた専門性開発の機会を物足りないと感じ、より多くの機会を得たかったと述べている（OECD, 2009 ※第1回TALIS調査）。

教師になぜ専門性開発に参加しなかったかを尋ねると、回答は、「スケジュールが合わない」（47%）、「自分に合う専門性開発がなかった」（42%）の順に多かった。このように、教師のニーズを反映した専門性開発に焦点をあてること、またより柔軟な時期と方法で専門性開発の機会を提供することの2点に、改善の余地が残されている。」

OECD教育研究革新センター編著、斎藤里美監訳『多様性を拓く教師教育ー多文化時代の各国の取り組み』2014年、42頁

専門性開発のニーズの自覚がない場合もあるのでは？
ニーズをいかに自覚できるきっかけを提供するか、も
現職教育の課題

内容・機会の両面から、現職教育の改善を図っていく必要がある

言語的・文化的多様性に目を向けたときに見えてくる 教師教育や教師教育者の課題

OECD諸国が多様性のための教員養成をどのように行ってきたのかに関する段階

- ●OECD諸国において、移民の流入および流出人口が増加する段階
- ●移民1世、移民2世およびネイティヴの子どもとの間に学力の格差が継続してみられる段階
- ●長い移民の歴史をもつ国々において先住民の子どもの学力や卒業率が低い段階
- ●教師の役割の変化とともに、新規卒業生を教職に引きつけ、定着させることが恒常的に困難になる段階
- ●多様性に向けた教師教育の効果的な方法に関する経験的な研究が不足している段階

（OECD教育研究革新センター編著、斎藤里美監訳『多様性を拓く教師教育ー多文化時代の各国の取り組み』2014年、22頁）

日本の教員養成教育は、果たしてどの段階にあるのか？

【大阪府】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（令和4年度計画及び実施）

＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

初任者・中堅教員研修

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数, 形式, 活動等）	備考
府立学校5～9年めの教諭	アドバンストセミナー	ミドルリーダー発展期・深化期 子どもの自尊感情を高め集団作りなどを指導する力	現職研修の一環として、個々の教諭の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修を実施し、指導力の向上等、教諭としての資質向上を図る。	A:ともに学び、ともに育つ・ロジカルシンキング（1回・オンデマンド） B:組織づくり、メンタリング（3回・オンデマンド【理論】・所属校での実践【実践】・集合【検証】） C:組織づくり、チームビルディング（3回・オンデマンド【理論】・所属校での実践【実践】・集合【検証】） D:授業づくり（3回・オンデマンド【理論】・所属校での実践【実践】・集合【検証】）	A:大阪府における支援教育の現状と課題の認識を深め、共生社会に向けた支援教育の推進について理解する。 D:児童生徒の実態や学習内容に応じて指導方法や評価方法を創意工夫する。授業の狙いの達成状況や幼児児童生徒の学習状況を把握する。
幼・小中・高・支初任・新規採用者	初任者・新規採用者研修	初任期	新任教諭に対して、教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現場研修の一環として、1年間の研修を実施し、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。	小・中学校　1年次19回　2年次6回（授業づくり） 高等学校・支援学校　1年次21回　2～4年次4回（授業づくり、児童生徒理解） いずれも　オンデマンド・集合・所属校等・関係機関見学 ・児童生徒理解 ・児童生徒の健康 ・セルフマネジメント ・授業づくり ・学校における危機管理 ・人権尊重の教育、人権について考える ・ハラスメントの防止と対応 ・学校と地域の協働 ・支援教育の現状と課題 ・授業づくり	
幼・小中・高・支10年目教諭	10年経験者研修	ミドルリーダー発展期・深化期	教育公務員特例法第24条の規定に基づき、現場研修の一環として、個々の教諭の能力、適性等に応じて、必要な事項に関する研修を実施し、指導力の向上等、教諭としての資質の向上を図る。	小・中学校　10回 高等学校・支援学校　14回 いずれも　オンデマンド・集合・所属校等 ・学校の危機管理と教員の服務規律 ・防災教育 ・授業づくり ・組織づくり（チームビルディング、メンタリング） ・いじめへの対応、カウンセリングと教育相談 ・人権侵害事象の対応、人権教育の推進 ・学校における危機管理 ・人権尊重の教育、人権について考える	

初任者・中堅教員研修以外

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数, 形式, 活動等）	備考
小中学校教職員	小中学校人権教育研修	ミドルリーダー発展期 人権尊重の精神 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	A「同和教育」B「ジェンダー平等」C在日外国人教育」D「子ども・障碍者の人権」に関する現状と課題等の認識を深め、学校の果たす役割、解決に向けた行動につなげるための人権学習の在り方等を学び、具体的な取り組みを考える。	A:2回　リアルタイム、集合 講義・実践発表・演習 B:1回　オンデマンド 講義・実践発表 C:2回　集合 講義・実践発表・パネルトーク・協議・見学 D:1回　リアルタイム 実践発表・講義・講演・協議	C:外国にルーツのある子どもや保護者に寄り添った多様な地域の活動に学ぶ コリアタウンの見学を通して、置かれた現実や歴史、文化、生活用について学び、学校での取り組みにどう生かすかを考える D:講演を通して、様々な家庭環境にある子どもの現状及び子どもの人権について学ぶ
府立学校教員	府立学校人権教育研修	ミドルリーダー発展期・深化期 人権尊重の精神 子どもを理解し、一人ひとりを指導する力	A「同和教育」に関する現状と課題等の理解を深めるとともに、校内研修や人権学習の在り方等の認識を深め、人権が尊重された学校づくりを考える。 B「子どもの人権」 「在日外国人教育」 「障がい者の人権」 「ジェンダー平等」 児童生徒の置かれている現状を理解し、その支援のために学校が求めらる役割についての認識を深め、具体的な取り組みを考える。	A:3回　リアルタイム、集合 講義・講演・実践発表・ワークショップ・研究協議 B:1回　オンデマンド 講義・実践発表・講演	
小中学校新任常勤講師	授業づくり研修	初任期 人権尊重の精神 子どもたちを伸ばすことができる授業力、教科の指導力	教員としての意識を高めるとともに、学習指導要領に基づいた児童生徒主体の授業づくり、人権が尊重された授業づくりについて理解し、指導力の向上を図る。	「大阪の授業STANDARD」に基づき、子どもの人権が尊重された授業の在り方について学ぶ。 1回　オンデマンド 講義・演習	
就学前施設教職員	幼児教育人権研修	初任期・ミドルリーダー発展期・深化期・キャリア成熟期 子どもを理解する力、配慮を必要とする子どもに対応する力、関係機関等と連携できる力	人権が尊重された就学前教育推進のために必要な人権諸課題について理解を深める。 ・人権教育・保育の推進体制や地域・保護者・関係機関等との連携の在り方について認識を深める。	2回　オンデマンド、集合 講義・講演・実践発表・研究協議 実践発表・研究協議は以下の3分科会で開催 分科会1:障がい理解 分科会2:保幼こ小連携 分科会3:子育て支援	

【大阪府】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（令和4年度計画及び実施）

＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

管理職

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
府立学校校長・准校長	府立学校校長研修	キャリアの成熟期 経営的視点（課題設定・解決） 組織管理・運営 危機・安全管理	（人権教育に関して）府が推進する人権教育の現状と課題について認識を深めるとともに、人権が尊重された学校づくりについて意識を高める。	2回 ①共通：大阪府の教育課題・重点施策、危機管理、人権教育、インクルーシブ教育システム オンデマンド　講義 ②選択：組織マネジメント、カリキュラム・マネジメント、経営戦略、危機管理、様々な課題を抱える子どもの実態等 オンデマンド（一部集合）　講義	
府立学校教頭	府立学校教頭研修	ミドルリーダー深化期 経営的視点（課題設定・解決） 組織管理・運営 危機・安全管理	（人権教育に関して）府が推進する人権教育の現状と課題について認識を深めるとともに、人権が尊重された学校づくりについて意識を高める。	2回 ①共通：大阪府の教育課題・重点施策、危機管理、人権教育、インクルーシブ教育システム オンデマンド　講義 ②選択：服務規律・ハラスメント防止・メンタルヘルス、マネジメント・コミュニケーション、カリキュラム・マネジメント、経営戦略、危機管理等 オンデマンド（一部集合）　講義	
小中学校 校長	小中学校長人権教育研修	キャリアの成熟期 経営的視点（課題設定・解決） 組織管理・運営	校長として必要な人権教育の重点課題に関して理解するとともに、人権が尊重された学校経営の在り方について認識を深め人権教育を柱とした学校づくりについて考える。	2回　オンデマンド　講義・実践発表・講演 （R4は日本語指導の必要な子どもたちの現状や学校が果たす役割について、講義や講演から学ぶ）	
小中学校 新任校長	新任校長研修	キャリアの成熟期 経営的視点（課題設定・解決） 組織管理・運営 危機・安全管理	今日的な教育課題をふまえ、学校経営全般にわたる新任校長としての専門的資質の向上を図る。	4回 ①教職員の服務規律、メンタルヘルス 　オンデマンド　講義・演習 ②危機管理（いじめ・体罰対応）、教育コミュニティづくり 　オンデマンド　講義・演習 ③危機管理（生徒指導）、学校組織マネジメント 　集合　講義・研究協議 ④危機管理（学校安全）、ハラスメント防止、「ともに学び、ともに育つ」 　オンデマンド　講義・演習	

その他

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
市町村教育委員会指導主事	指導主事学習会		市町村教育委員会指導主事が具体的な研修を実施できる実践的指導力を身に付ける	全体会1回　集合　講演・協議 「校内研究支援基礎」「国語」「算数・数学」「外国語」「人権教育」「支援教育」等テーマ別学習会を2～3回実施	

【大阪府】

【221228版】主たるダイバーシティ教育に関わる教員研修（令和5年度計画） ＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

管理職

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修課題	研修概要	備考
府立学校校長・准校長	府立学校長研修（第2回）共通コース	キャリアの成熟期 経営的視点（課題設定・解決） 組織管理・運営 危機・安全管理	（人権教育に関して）府が推進する人権教育の現状と課題について認識を深めるとともに、人権が尊重された学校づくりについて意識を高める。	新しい時代に求められる教員の資質・能力の育成について ―ダイバーシティ教育の充実に向けて―（仮）	新しいの時代の教育を担う教員の育成は急務である。校長・准校長として，求められる資質・能力について理解を深め，取り組むべき課題を認識し，自校の教員の育成にいかす。とくに（人権教育に関して）ダイバーシティ教育の充実に着目する。（3時間・対面・講義及びワークショップ形式）	＊中間報告。現在担当の学校経営研究室と調整中。1月中旬には確定の予定。 ＊府立学校教頭研修と同意開催。
府立学校教頭	府立学校教頭研修（第2回）共通コース	ミドルリーダー深化期 経営的視点（課題設定・解決） 組織管理・運営 危機・安全管理	（人権教育に関して）府が推進する人権教育の現状と課題について認識を深めるとともに、人権が尊重された学校づくりについて意識を高める。	新しい時代に求められる教員の資質・能力の育成について ―ダイバーシティ教育の充実に向けて―（仮）	新しいの時代の教育を担う教員の育成は急務である。教頭として校長・准校長を補佐し，求められる資質・能力について理解を深め，取り組むべき課題を認識し，自校の教員の育成にいかす。とくに（人権教育に関して）ダイバーシティ教育の充実に着目する。（3時間・対面・講義及びワークショップ形式）	＊中間報告。現在担当の学校経営研究室と調整中。2月中旬には確定の予定。 ＊府立学校校長研修と同意開催。

【大阪市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（令和4年度計画及び実施）

＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

初任者・中堅教員研修

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
令和4年度採用教諭	新任教員研修（1年目）5【人権教育の推進】	人権課題	本市校園における人権教育の現状と課題を知り、様々な人権問題についての知識を習得する。	4展開（令和5年1月17,19,24,26日） ハイブリッド研修（オンデマンド＋集合） 事前課題 オンデマンド研修　自主教材「ちがいを豊かさに～多様性尊重・共生～」を視聴 教育センターでの集合研修 《講義》「人権教育の推進について」 《演習》「人権意識・人権感覚について」 〈講師〉教職員地域研修推進委員会　事務局担当	
令和3年度採用教諭	新任教員研修（2年目）6【学級集団づくり】	PDCAサイクル	・多角的な観点に基づいて多様な子どもの状況を把握し、子ども一人ひとりを尊重する態度を身に付ける。	4展開（令和4年5月26,27日,6月2,3日） ハイブリッド研修（オンデマンド＋集合） 事前課題 オンデマンド研修　自主教材「いじめ問題との関連・めざす学級集団」を視聴 教育センターでの集合研修 《講義》「子ども・集団の背景をみる」 《演習》「子どもとの対話を深めるために」 〈講師〉教育センター担当指導主事	
令和3年度採用教諭	新任教員研修（2年目）7【地域における人権課題】	学び続ける意欲	・地域における学習や講義などを通して、人権教育の推進について知識を習得し、教員としての豊かな人権感覚を身に付ける。	8展開（令和4年8月17,18,22,23日）各日2展開ずつ実施 ハイブリッド研修（オンデマンド＋集合） 事前課題　オンデマンド研修　自主教材「同和教育とは」を精読 各地域の会場に集合による研修 【地域1】北区・都島区・福島区《講義・演習》「人権とは何か」～主体的・対話的で深い学びの手法（グループワーク）～〈講師〉あおぞら財団　研究員　栗本　知子 【地域2】東成区・旭区・城東区・鶴見区《講義・演習》・「差別事件が問いかけるもの」、「地域における子どもの居場所」～子ども会活動と子ども食堂～〈講師〉・生江障害者会館　光生園　館長　方　寿・社会福祉法人リベルタ　本部職員　細田　哲弘 【地域3】淀川区・東淀川区《講義・演習》・「子どもの居場所づくり　まちづくり」、「具体的な児童・生徒との接し方」〈講師〉・NPO法人　スイスイ・すていしょん　西岡　嘉裕・社会教育施設識字学級　モデル教室　よみかき茶屋　コーディネーター　山北　守 【地域4】此花区・港区・西淀川区《講義・演習》・「地域の歴史、環境と人権学習を結ぶ」〈講師〉・あおぞら財団　研究員　栗本　知子　《講義・演習》・「日本語教室と学習支援」〈講師〉・大阪市立西九条小学校　教諭　渡邊　勇 【地域5】中央区・西区・大正区・浪速区《講義・演習》・「沖縄と文化」～自立と共生～・「大正区にある沖縄」（地域の歴史）・「沖縄について」（楽器演奏）〈講師〉・関西沖縄文庫　主宰　金城　馨・関西沖縄文庫　金城　宗和・関西沖縄文庫　諸見里　宗博 【地域6】住之江区・住吉区・西成区《講義・演習》・「釜ヶ崎のまちについて」（地域学習）・「くらしについて」〈講師〉・萩之茶屋地域周辺まちづくり合同会社　事務局長　ありむら　潜・萩之茶屋地域周辺まちづくり合同会社　まちナビ事業部担当　平　護　他2名 【地域7】天王寺区・生野区　《演習》コリアタウンフィールドワーク〈講師〉特定非営利活動法人　コリアNGOセンター代表理事　郭 辰 雄　他2名《講義》「すべての個性が尊重される学校づくりを」～未来を学ぶ民族学級～〈講師〉大阪市立義務教育学校生野未来学園　指導教諭　岩本　典子 【地域8】阿倍野区・東住吉区・平野区《講義・演習》「人権教育の課題と皆さんに期待するもの」〈講師〉大阪市東住吉矢田人権協会　理事長　岸本　里美	
中堅教員研修	中堅教員研修2	人権教育の推進	・「教育振興基本計画」に基づき、人権尊重の精神と態度を養うとともに、心豊かな人間の育成をめざした教育を深化・充実させ、本市校園における教育の現状と課題について認識し、教職員としての豊かな人権感覚を培い、人権教育に関する知識を習得する。	8月5日（金）～8月 26 日（金） オンデマンド研修 自主教材「ちがいを豊かさに～多様性尊重・共生～」を視聴	
中堅教員研修	中堅教員研修3	個に講じた支援	発達障がい等に関して、子ども理解に基づいた指導・支援の方法や子どもの課題に即した機能的・協働的な組織づくりについての知識を習得する。	9月21日（水）～10月12日（水） オンデマンド研修 「発達障がいの理解と教育的支援（大阪大谷大学　小田　浩伸 教授）」を視聴	

【大阪市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（令和4年度計画及び実施）

＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

初任者・中堅教員研修以外

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
全教員	コンプライアンス・人権教育研修	人権教育の推進	・様々な人権課題について理解を深め、人権を大切にした学校園づくりに必要な見識を深める。	7月21日（木）～令和5年1月31日（火） オンデマンド研修 自主教材「ちがいを豊かさに～多様性尊重・共生～」を視聴	
希望者	人権教育集中講座	人権教育の推進	・各校園の人権課題を把握し、課題解決に向けた企画・推進の中心的な役割を果たすための指導力を習得するとともに、実践的な人権教育の意識とスキルを習得する。	8月9日（火） 教育センターでの集合研修 《講義》「一人ひとりの人権意識が学校・学級の場を創る～学校・学級ですぐ活用できる実践プランの体験～」、「実践プランを児童・生徒の実生活につなげるために～どのようなファシリテーションでプログラムを進めるか～」 《演習》「子どもや学校の課題に気づく～模擬授業や実践プランを体験する～ 」 〈講師〉NPO法人　えんぱわめんと堺　代表理事　北野　真由美	
希望者	日本語指導が必要な子どもの教育研修1	人権教育の推進	・帰国・来日等の児童・生徒のよりよい支援のあり方について考え、日本語を母語としない子どもたちへの教育や在籍学級での教育を充実させるための指導力を身に付ける。	8月8日（月） 教育センターでの集合研修 《講義》「来日した経験を持つ当事者の思いを聞く」 《講師》大阪市外国語指導者　関　アンジェリン、（株）エイチ・アイ・エス　チッタマクン　スペンサー 《演習》「そうだったんだ」～日本語教室で出会った子どもたち～	
希望者	日本語指導が必要な子どもの教育研修2	人権教育の推進	・帰国・来日等の児童・生徒のよりよい支援のあり方について考え、日本語を母語としない子どもたちへの教育や在籍学級での教育をより一層深化・充実させるための指導力を身に付ける。	8月10日（水） 教育センターでの集合研修 《演習》演習「子どもと子どもをつなぐために～仲間づくり～」 《講義》「日本語指導が必要な児童生徒への支援の在り方を考える」～子どもたちの明るい未来のために～ 《講師》豊橋市教育委員会　外国人児童生徒教育支援員　築樋　博子	
人権教育主担者	人権教育主担者研修	人権教育の推進	・本市の人権教育の現状と課題について理解を深め、人権教育主担者として人権教育を推進するための必要な見識を身に付ける。	4月28日（木）～5月19日（木） オンデマンド研修 自主教材「人権教育を進めるにあたって」を視聴	
外国人教育主担者	外国人教育主担者研修	人権教育の推進	・本市の外国人教育の現状と課題について理解を深め、外国人教育主担者として外国人教育を推進するための必要な見識を身に付ける。	4月28日（木）～5月19日（木） オンデマンド研修 自主教材「外国人教育をすすめるにあたって」を視聴	
「エビデンスベースの学校改革」モデル校フォローアップ校での受講希望者	「エビデンスベースの学校改革」研修	人権教育の推進 個性の伸長	学校教育現場が抱える諸課題を解決可能な学校組織の構築をけん引できる力を身に付ける。	教職大学院「エビデンスベースの学校改革」の受講 ・5月14日（土） ・5月21日（土） ・8月19日（金） ・9月24日（土） ・11月16日（水） ・令和5年1月28日（土）	
希望者	「エビデンスベースの学校改革」プレ研修	人権教育の推進 個性の伸長	効果が実証された根拠のある（エビデンスベースドな）基礎学力向上のための指導方法、問題行動予防のための方法、一人ひとりの子どもが本当に伸びているのかデータによって客観的に把握し、データを活用して学校全体で指導改善を行うための方法等を紹介する。	・令和4年10月14日（金） 　大阪教育大学大学院連合教職実践研究科　庭山　和貴 准教授による講義 「エビデンスに基づく教育実践の紹介」など ・令和4年11月16日（水） 　大阪市立北巽小学校における実践報告に参加 ・令和5年2月18日（土） 　大学連携「海外派遣研修」事後研修に参加	

管理職

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
新任副校長 新任教頭	新任副校長・教頭研修1	職務遂行の管理	・管理職としての資質を高めるため、各校種の教育推進上の諸課題について認識を深め、学校の管理運営に関する知識を習得する。	5月31日（火）～6月21日（火） オンデマンド研修 自主教材「人権教育の現状と課題」	

【堺市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（令和4年度計画及び実施）

＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

初任者・中堅教員研修

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
初任者 （小、中、支援学校）	教職員基本研修	教職員としての資質 （人間性、人権感覚）	人権教育の現状、人権教育推進に必要なことについての理解を図る	回数：1回 形式：動画配信型 内容：〇堺市における人権施策と人権教育 〇学校園における人権教育の現状・課題 〇人権教育推進のために	
新規採用講師 他県からの異動者					
初任者 （小、中、支援学校）	人権教育研修	実践力（生徒指導） 子ども理解	人権教育の推進に向けて、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得る	回数：2回　※同内容を2日程で実施 形式：参集型 内容：「人権教育ってなに？～人権教育を進めるために大切にするもの～」 〇知的理解について 〇人権感覚について 〇人権教育で大切にしてほしいこと	
初任者 （小、中、支援学校）	堺の人権教育	教職員としての資質 （人間性、人権感覚）	人権課題を把握するとともに、人権教育の推進について理解を図る	回数：6回　※同内容を6日程で実施 形式：参集型（堺市立人権ふれあいセンター） 内容：〇人権ふれあいセンターの展示物観覧 〇ヒューマン・ライツ・アドバンス・堺の職員による講話	

初任者・中堅教員研修以外

6対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数，形式，活動等）	備考
本市学校園に勤務する教職員	人権教育研修	・教職員としての資質 ・実践力（子ども理解）	「人権教育基本方針」及び「人権教育推進プラン」等の意義を踏まえ、さまざまな人権問題について認識を深めるとともに、人権意識の高揚と実践力の向上を図る	回数：2回 形式：動画配信型 内容：〇第1回「見た目問題について」 ・アルビノ・ドーナツの会　代表　藪本舞 ・令和4年9月30日（金）～10月31日（月）配信 〇第2回「子どもの人権について」 ※講師等調整中	
人権教育推進担当者	人権教育推進担当研修	・教職員としての資質 ・チームの一員としてのマネジメント力	人権教育推進担当者の職務について理解を深め、学校園において人権教育を推進する	回数：1回 形式：参集型 内容：〇各学校園での人権教育の具体的な推進に向けて 〇令和4年度「人権教育年間計画ならびに実践報告書」の作成上の留意点	
日本語指導担当者	日本語指導研修	・教職員としての資質 ・実践力（子ども理解）	外国につながりのある子どもたちへの理解を深めるとともに、日本語指導という観点かあら全ての子どもたちにわかりやすい指導力の向上を図る	回数：2回 形式：オンライン型（Microsoft Teams） 内容：〇第1回「在籍学級での教科指導を通じた日本語指導」 ・大阪教育大学大学院連合教職実績研究科　准教授　臼井智美 ・令和4年7月28日（木） 〇第2回「在籍学級での学びに必要な子どもの実態把握」 ・大阪教育大学大学院連合教職実績研究科　准教授　臼井智美 ・令和4年11月18日（金）	

【堺市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧（令和4年度計画及び実施）

＊ダイバーシティ教育＝「児童生徒の言語的・文化的に多様な背景からもたらされる課題に応ずるための教育」

管理職

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数, 形式, 活動等）	備考

その他

対象者	研修講座名	対応する育成指標（主なもの）	研修目的	研修概要（回数, 形式, 活動等）	備考
堺市内の就学前教育・保育施設で勤務する保育教諭等	幼児教育研修	・教員としての資質（人間性、人権感覚） ・実践力（子ども理解）	外国にルーツを持つ子どもへの保育と集団づくりについて学ぶ	回数：1回 形式：オンライン 内容：「子どもの人権　～外国にルーツを持つ子どもへの保育と集団作り～」 　○常盤会短期大学　卜部真一郎 　○講演、事例検討	子ども青少年局との共催研修
			子どもの人権と、児童虐待について、気づく・かかわる・つなげるをポイントに学ぶ	回数：1回 形式：オンライン 内容：「子どもの人権と虐待対応　～気づく・かかわる・つなげる～」 　○武庫川女子大学　倉石哲也 　○講演、チェックリストの紹介	
堺市幼・小・中・高等学校の教職員（管理職も含む）	（確認中）	・教職員としての資質 ・実践力（子ども理解）	（確認中）	回数：1回 形式：オンライン 内容：「（確認中）」 　○大阪教育大学大学院連合教職実績研究科　准教授　臼井智美 　○令和5年1月16日（月）	
堺市幼・小・中・高等学校の教職員（管理職も含む）	人権教育研修	・教職員としての資質 ・実践力（子ども理解）　・マネジメント力（学級・学校経営）	堺市の現状を踏まえ、人権・部落問題学習を民主主義教育に位置付ける視点を学ぶ	回数：1回 形式：参集型 内容：「民主主義を進める教育と人権・部落問題学習～教材化の視点」 　○大阪教育大学大学院連合教職実績研究科　特任教授　餅木哲郎 　○令和5年3月1日（水）	

教員養成共同研究コミュニティメンバー（自治体別，2022年度～2024年度＜予定＞）

担当自治体	名前	研究者/実務家/コーディネーター	コース等	備考
大阪府	佃　千春	コーディネーター		
	山﨑　政範	コーディネーター		
	糸井川　孝之	実務家	教育実践力	
	柿　慶子	実務家	援助ニーズ教育実践	
	田中　滿公子	実務家	スクールリーダーシップ	リーダー
	南野　起一	実務家	教育実践力	
	鈴木　真由子	研究者	教育実践力	ファシリテーター
	平井　美幸	研究者	援助ニーズ教育実践	
	森田　英嗣	研究者	スクールリーダーシップ	
	陸奥田　維彦	実務家	スクールリーダーシップ	
	坂本　俊哉	実務家	総合教育系	
	河上　弘子	大阪府教育センター		
大阪市	岡田　和子	実務家	援助ニーズ教育実践	リーダー
	澤田　和夫	実務家	教育実践力	
	長谷川　和弘	実務家	スクールリーダーシップ	
	松永　尚子	実務家	教育実践力	
	王　林鋒	研究者	教育実践力	
	田中　真秀	研究者	教育実践力	
	寺嶋　浩介	研究者	スクールリーダーシップ	
	庭山　和貴	研究者	援助ニーズ教育実践	
	水野　治久	研究者	援助ニーズ教育実践	ファシリテーター
	家田　志朗	大阪市教育委員会		
	井上　伸一	大阪市教育センター		
堺市	四宮　武治	コーディネーター		
	梅川　康治	実務家	援助ニーズ教育実践	
	岡　博昭	実務家	教育実践力	
	佐々木　靖	実務家	スクールリーダーシップ	
	餅木　哲郎	実務家	スクールリーダーシップ	リーダー
	家近　早苗	研究者	スクールリーダーシップ	
	田村　知子	研究者	スクールリーダーシップ	
	臼井　智美	研究者	教育実践力	
	木原　俊行	研究者	スクールリーダーシップ	ファシリテーター
	辻　敦子	堺市教育センター		
	戸ヶ崎　晋平	堺市教育センター		

全体	木原　俊行	研究者	スクールリーダーシップ	全体コーディネータ
全体	坂本　俊哉	実務家	総合教育系	全体アドバイザー
全体	峯　明秀	研究者	教育実践力	総括

教員養成共同研究コミュニティ2022年度報告書

発行日：令和５年３月３１日

発行者：教員養成共同研究コミュニティ研究会
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

問合せ：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