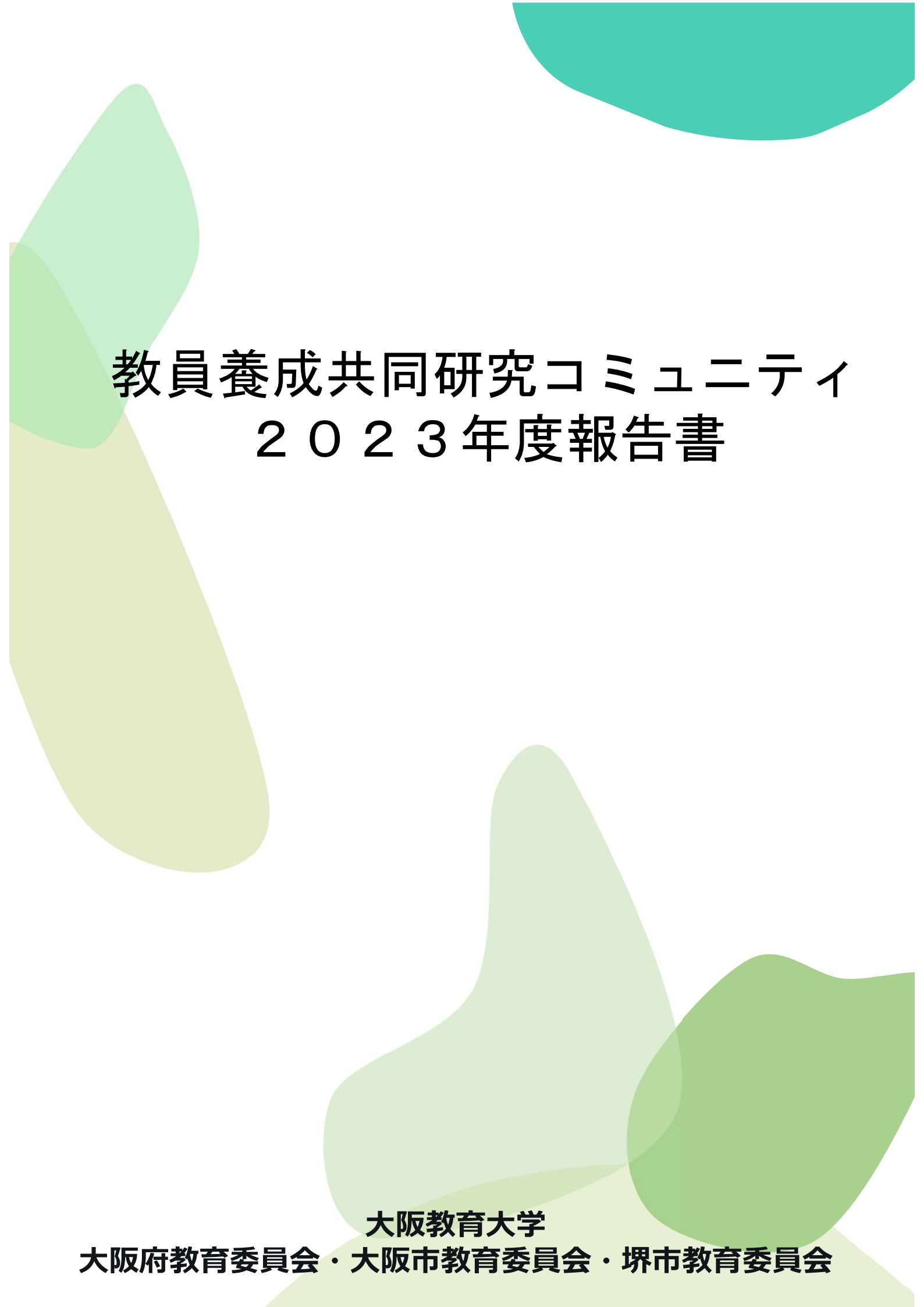




教員養成共同研究コミュニティ 2023年度報告書

大阪教育大学
大阪府教育委員会・大阪市教育局・堺市教育委員会

【目次】

はじめに	P. 1
1 章　〈令和 5 年度の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. 5
3 章　〈大阪市教育局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. 8
4 章　〈堺市教育局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. 11
5 章　〈各自治体別活動〉	
1. 大阪教育大学と大阪府教育委員会との連携	P. 14
2. 大阪教育大学と大阪市教育局委員会との連携	P. 15
3. 大阪教育大学と堺市教育局委員会との連携	P. 16
参考資料	P. 18
資料 1：教員養成共同研究コミュニティメンバー	
資料 2：2023 年度大阪教育大学教員養成共同研究コミュニティフォーラム	
資料 3：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	

はじめに

大阪教育大学大学院
連合教職実践研究科主任
峯 明秀

本報告書は、2023 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。

本コミュニティでは、2022 年度から「ダイバーシティ教育」のための教員研修の現状と課題を抽出する取り組みを行いました。テーマである「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。最近では、多文化共生の社会の実現に向けて、コミュニケーション形成や異文化理解、就労や医療、福祉など、さまざまな課題への対応が求められています。とりわけ、学校現場では子供の多様性の尊重やインクルーシブ教育、外国にルーツを有する子どもたちへ支援など、教員の資質能力やスキル、態度が問われています。そこで、本コミュニティでは、各教育委員会の先生方や大学教員が意見交換し、ダイバーシティ教育とは何か、これまでに教育委員会が実施している「ダイバーシティ教育」に関わる教員研修の現状の整理・点検を行い、中間報告として、2023 年 1 月 28 日（土）にフォーラムを開催しました。引き続き、2023 年度はそれぞれの教員育成のステージにおいて、どのような研修が必要か、アイデアの交換や事例紹介と研修実施後の効果検証を行いました。この 2 年間の成果は、2024 年 1 月 27 日（土）「『ダイバーシティ教育』のための教員研修の充実に向けて」と題してフォーラムを開催したところです。詳細は、本所収のそれぞれの報告内容をご覧ください。

このように本コミュニティでは、教育課題や教員養成・採用に関わる情報交換、教員研修と教員育成指標（以下、育成指標という）の関係について、大阪府・大阪市・堺市の教育委員会指導主事や協力校の先生方、大学教員が協力して共同研究を進めてきました。この歩みを振り返りますと、2016(平成 28) 年度の教育公務員特例法の改正に遡ることになります。それは、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、育成指標を策定する必要から、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、教員研修や育成指標についての共同研究に始まります。そして、大阪教育大学連合教職大学院の拡充とともに、2019(平成 31) 年にスタートした活動は、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意見交換を行いました。その成果は、コミュニティ結成 1 年目の研究活動として、「教員の『育成指標』活用の充実～行政研修や学校において」をテーマに、大杉昭英教職員支援機構次

世代教育推進センター長の講演、各教育委員会の育成指標報告、育成指標活用の事例報告のフォーラムの開催に結びつきました。2年目の2020（令和2）年度の活動は、「教員育成指標の活用」をテーマに掲げましたが、未曾有の新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、研究活動が大きく制約されました。学校現場は感染症対策のため休業状態となり、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月からとなっていました。その間、各教育委員会は、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関係者が集まることが難しい状況でした。大阪教育大学は4月からすべてオンラインによる授業となり、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。2021（令和3）年度は「『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」と特色ある研究テーマを設定し、3教育委員会の関係者を各テーマに分けて活動を展開し、それぞれの取り組みをフォーラムで発表しました。各教育委員会の情報交換や交流から俯瞰的な視野で所属組織を越えたオンデマンド研修コンテンツや育成指標と養成・研修のマッピングなど新たな教育の展開を提言することができました。そして、2022（令和4）年度から再び教育委員会ごとのチームを組み、現状の教員研修を横断するテーマとして、前述の「ダイバーシティ教育」を掲げ、状況に応じた教員研修の開発及び充実に向けた取り組みの実験的試行を始めたことになります。

折しも大阪教育大学は、この年3月に、「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－」を掲げ、教員養成フラッグシップ大学に指定されました。2024（令和6）年1月に、天王寺キャンパスに大阪市との協働により、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「みらい教育共創館」が完成しました。4月からは「教員等育成に係る地域連携プラットフォーム」の拠点として産業界・教育行政・研究機関が協働し、まさに、「令和の日本型学校教育」の教員養成カリキュラムやオンデマンドコンテンツ、個別最適化のための教育方法・技術や教員高度化研修、地域教育機関の組織間協力・連携のネットワークなど、大阪から日本、世界に向けて発信することになります。

以上、育成指標を中心に据えて、大阪のそれぞれに特徴のある3つの教育委員会と、大阪教育大学がタッグを組み進めてきた本コミュニティは、将来社会を見据えたこれからの教育養成・採用・研修のあり方に問題意識を深化・発展させ、大阪府・大阪市・堺市の3教育委員会をはじめ各地域の教育委員会との組織間連携を強め、大阪教育大学の全学教員が関わる新体制の中で、研究を展開していく必要性が増してきているところです。

最後に、これまで2年間、全体コーディネータを務められた木原俊行教授、各教育委員会や学校との橋渡しをされた田中満公子教授、岡田和子教授、餅木哲郎教授には本当にお世話になりました。また、コミュニティに関わった多くの先生方、事務職員の方々に感謝の意を表します。本報告書が新たな出発の羅針盤になれば幸いです。

2024（令和6）年3月

1 令和5年度教員養成共同研究コミュニティの概要

大阪教育大学大学院 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、2023年度の活動プランを述べる。

1. 組織

2023年度、教員養成共同研究コミュニティは、2022年度と同様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。

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（藤井）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（資料1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、資料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（山崎、佃、四宮）、担当事務（天王寺地区総務課総務係・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。それゆえ、2022年度に続いて、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。なお、当初、共同研究は3年

間の予定であったが、2年間で、すなわち2023年度で活動を終えることとなった。

2023年度については、表1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1 教員養成共同研究コミュニティの2023年度の研究会の活動プラン

開催日	内容
5月16日	第1回研究会の開催 (研究計画の確認、ダイバーシティ教育に関わる教員研修の 重点の再確認＝臼井教授のミニ講義)
7月18日	第2回研究会の開催 (ダイバーシティ教育に関わる教員研修の紹介 ＜各教育委員会より＞)
9月19日	第3回研究会の開催 (ダイバーシティ教育に関わる教員研修の事例検討 ＜大阪府教育委員会、大阪市教育委員会＞)
11月21日	第4回研究会 (ダイバーシティ教育に関わる教員研修の事例検討 ＜堺市教育委員会＞、フォーラムの打ち合わせ)
1月27日（土）	第5回研究会の開催 (フォーラムの開催)
3月19日	第6回研究会の開催 (2年間の研究活動の総括)

2023年度の共同研究の知見は、2024年1月に、第5回研究会として催されたフォーラムにおいて公開された、このフォーラムにおいては、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。その次第は、資料2のとおりである。次ページ以降は、その報告等に基づく文書である。

2 大阪府教育センターによる 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 教育企画部企画室
谷 周平
大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
鈴木真由子

大阪府教育センターでは、従来から実施しているダイバーシティ教育に関連する研修を実施することに加え、昨年度の共同研究コミュニティでの協議をもとに、新たに研修を立ち上げることとした。ここでは、研修実施までの経緯と実施した研修内容、参加者の感想を報告するとともに、大阪府教育センターとしての今後の展望について述べてい

1. 大阪府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

大阪府における育成指標は、基本となる「OSAKA 教職スタンダード（共通の指標）」、支援学校（学級）の教諭、養護教諭、栄養教諭の指標となる「OSAKA 教職スタンダード（職に応じた指標）」、校長、准校長、教頭、首席、指導教諭の指標となる「スクールリーダースタンダード」からなり、キャリアに応じた求められる資質・能力を示している。

大阪府教育センターにおいては、この育成指標に基づき研修を設定・実施しており、研修の冒頭において、当該研修がどの育成指標に該当するものかを示すことにより、受講者に意識付けを行っている。

「OSAKA 教職スタンダード（共通の指標）」における求められる資質・能力は 15 項目あり、その中で「ダイバーシティ教育」に関連するものとして、「人権尊重の精神」「授業を展開する力」「子供を理解し、一人ひとりを指導する力」「子どもの集団づくりを指導できる力」「子どもを集団づくりの中でエンパワーできる指導力」があげられる。いずれも子ども自身や子どもの状況を理解したうえで教育に携わることができる力を求める項目となっている。

2. 管理職研修「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 －日本に生きる多様な子どもたちのために－」

ねらい：新しい時代の教育を担う教員の育成は急務である。校長・准校長（教頭）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、自校の教員育成に生かす。

内容：OECD Education2030 プロジェクトなどを踏まえ、21 世紀型の教育や教員に求められる資質・能力について認識を深める講義とワークショップを行う。特に府立学校におけるダイバーシティ教育の充実に着目する。

育成指標：「スクールリーダースタンダード 3 人事管理・人材育成」

「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」

「ダイバーシティ教育」に関連する研修実践として、府立学校校長・教頭研修において、選択研修に新たにコースを加えることとした。概要は上記のとおり。

(1) 当日の研修について

講師は大阪教育大学連合教職大学院 田中満公子教授にお願いした。

研修は3部構成で、「エージェンシー（変革を起こすために目標を設定し、振り返りながら責任ある行動をとる能力）」をキーワードに、第1部では子どもたちに求められる「生徒エージェンシー」についての講義、第2部では教師に求められる「教師エージェンシー」についてのワーク・協議、第3部で本題である管理職に求められる「管理職エージェンシー」についてワーク・講義を行った。

その中で、「多文化、多言語背景の子どもを‘解決すべき問題’とみなすのをやめて、彼らが学校や社会にもちこむものを文化的資源、言語的資源、知的資源として見直すことによって我々の社会の文化的、言語的、知的資源が著しく増す」（カミンズの提唱）の提案があり、多様な背景の子どもたちに応ずることのできる教職員に指導・助言ができる管理職の育成につながる研修となった。

(2) 受講者アンケートより

受講者から、当日のアンケート、後日インタビューにおいて、次のような感想をいただいている。

- ・先生方のメタ認知、想像力などが必要なことがわかりました。
- ・日本語指導の必要な生徒への対応を支援ととらえるのではなく、可能性（チャンス）とする考え方が印象に残りました。
- ・今まで外国籍や外国ルーツのある生徒たちが授業についてこられるかばかり気にしていましたが、ふと振り返るとそういった生徒たちの英語の授業や総合探求のプレゼンは素晴らしいものが多く、もっと彼らの文化的・言語的・知的リソースを活かしたのではないかという気づきをいただきました。
- ・支援学校では個別最適化の教育をすることが大命題。
- ・多様な背景を持つ子どもたちを、「課題」ではなく「資源」ととらえる考え方は支援学校ではすでに取り組んでいる。支援が必要な「課題」に対してマイナスイメージはない。
- ・これらが教職員の基本的な考え方となるよう、管理職として教職員が知識等を得ることができるよう支援していく必要がある。

3. 研修を終えて

今回、管理職が考えを広げることが、学校や生徒を変えることにつながる、という考えから管理職対象の研修について取組みを進めることとした。「多様な子どもたちを指導する教員を育てる管理職」を育てる研修であり、管理職自身の「管理職エージェンシー」の必要性を伝えることのできた研修となった。

本研修を終えて、本研修のねらいについて、受講者による各校での研修への展開までは難しかったかもしれないが、着実に第一歩を進めることができたと考えている。

研修については、新しい時代の教員に求められる資質・能力をどう育成していくかについて、今後も引き続き、研究を重ねる必要がある。大阪府教育センターとして、研究を重ねながらより充実した研修実施につなげていきたい。

4. 課題と展望 ～スタンダードをいかにアップデートするか～

今年度の大阪府の取組は、昨年度の活動実績を踏まえて以下のような内容で行われた。

- ① 「ダイバーシティ教育」を含む観点の抽出
- ② 「ダイバーシティ」を前提とした資質能力
- ③ 選択講習「新しい時代に求められる教員の資質・能力の育成」の新設（対管理職）
- ④ 研修計画の立案→実践→省察（受講者アンケート＆聞き取り調査）

なお、今年度の管理職に対する試行的な選択講習は、生徒・教師・管理職それぞれに関するエージェンシーをキーワードに実施された。

ここで、改めて教員養成共同研究コミュニティの取組におけるキーワード「ダイバーシティ」の捉え方について確認しておきたい（下図1）。

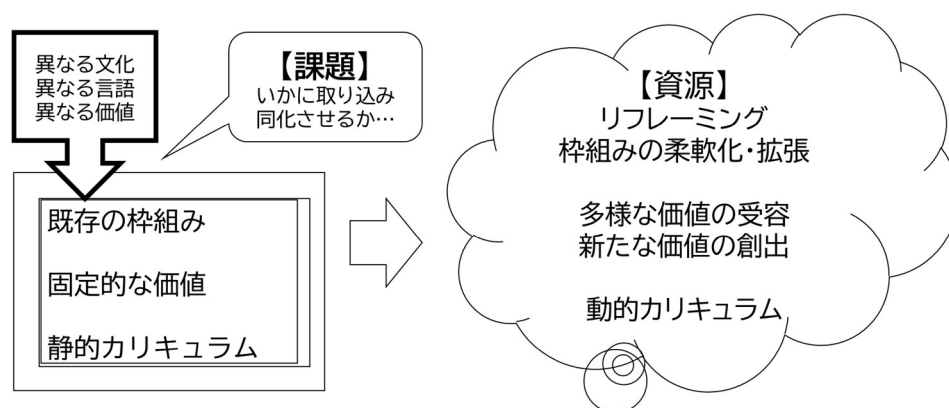


図1 「ダイバーシティ」の捉え方

図1示したように、これまでは固定的な価値に基づいた既存の枠組みがあり、カリキュラムは静的なものとして位置づける傾向が強かったのではないだろうか。異なる文化や言語、価値については、多数派の共通点である枠組みの中に「いかに取り込み、同化させるか」を【課題】として認識していたと言えるだろう。

ダイバーシティを前提に教育を捉えるにあたり、既存の枠組みそのものをリフレーミングさせ、異なる文化や言語、価値を含むものに柔軟に拡張させることが不可欠となる。多様な価値を受容することで、新たな価値の創出が期待でき、カリキュラムは自ずと動的なものとして位置づける必要がある。それらは新たな【資源】としての意味を持つのである。ダイバーシティに基づいて、これまでのスタンダードをアップデートすることが、学習者を「マス」で捉えるのではなく、「個」に焦点化した個別最適化の鍵になるであろう。

3 大阪市教育局による ダイバーシティ教育に関する教員研修の現状

大阪市教育局 センター 教育振興担当
吉岡 雄一郎

大阪市教育局 総務部教育政策課
有田 豊城

大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
水野 治久

1. 大阪市教育局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) 大阪市の考え方

大阪市ではこれまで学力の基礎としての人権教育として、「リスペクタンス」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である「多様性尊重・共生」を進めてきた。

ダイバーシティ教育を進める中で、小学校段階では、たくさんの国や地域にルーツのある人と実際に接することを通して、多様であることのよさ、それが故の共生の必要性をたくさん味わい、自分と異なるものを持った人たちと協働して課題を解決する経験を通して、その価値を他の人にすすめようとする児童の姿、中学校段階では、与えられた環境ではなく、多様な環境を敢えて求め、自ら入り込んで協働しようとするとともに、多様な環境でこそ、これまでにない解決方法が見出せたり、新しい価値を生み出すことができたりすることを実感し、周囲にその世界を創りあげようとする生徒の姿を「ダイバーシティ教育でめざす子どもの姿」として捉えている。

(2) 大阪市の課題と研修・取組の概要

大阪市の学校が抱える問題に、「日本語指導の必要な児童生徒数の増加」が挙げられる。つまり、日本語の指導を行う体制が十分に整っていないことが課題のひとつとなっている。大阪教育大学では、教員養成フラッグシップ大学構想に教員の外国人児童生徒等、多様な子どもへの理解と対応力が重点課題として明示され、大阪市教育局でも、今年度、「日本語指導が必要な子どもの教育研修」を3回に増やし、教員が日本語指導の必要な子どもへ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支援をより一層深化・充実させるための指導力を身に付けられるよう取組んでいる。

また、課題に対して包括的な対応をする取組として、今年度も昨年度に引き続き、モデル

校, フォローアップ校の教員が受講できる「エビデンスベースの学校改革」研修を行っている。さらに「エビデンスベースの学校改革」プレ研修として, モデル校, フォローアップ校以外の教員も希望すれば誰でも受講できる研修を実施している。3 回にわたって実施したプレ研修で, 研修後にアンケート調査を行い, ダイバーシティ教育において, どのように意識が高まったか, どのような取組を行ったかについて変容を見た。さらに, 昨年度に引き続き, モデル校より, 外国にルーツのある子どもたちをピックアップし, 「エビデンスベースの学校改革」研修がどのように子どもたちへの指導に影響しているのかについても研究を進めた。研修を経て思考錯誤しながら考えられた学校全体の取組が, 子どもたちにとってより良い教育に繋がるよう, 教育内容や先生方の振り返りに活かされればと考えている。

2. ある教員研修の事例

(1) 「エビデンスベースの学校改革」プレ研修後のアンケート結果から

「外国にルーツのある子どもたちにとって, この取組をどのように活かすことで有効性が高まると思うか。」という問いに, 教員・管理職の方々ともに具体的な方策や外国にルーツがある子どもたちだけでなくすべての子どもたちに有効であると回答しており, ちがったままで相互に尊重・尊敬し合い, 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, 「多様性尊重・共生」を進めることができると感じている実態がある。

また, 大阪市の育成指標で「教員, 管理職としての資質の向上に関する指標」における人権に関する項目で, 「人権課題」と「人権教育の推進」について, 第 1 回目の研修後(8 月)と第 3 回目の研修後(12 月)にのべ 76 名の自己評価を行った結果, ミドルリーダーと副校長・教頭の意識の向上が顕著に見られた。

(2) 「エビデンスベースの学校改革」の取組を通して

大阪市が推進する「エビデンスベースの学校改革」の取組では, 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る。こうした取組はモデル校やフォローアップ校にとどまらず, 課題を意識している学校に広がりつつある。

プレ研修では最終回にモデル校からの実践報告があり, 研修に参加した教員・管理職からの質問に対して実践者による回答, 大学教員からの回答, さらに教育委員会からも回答がなされ, 参加者は自校の学校改革に取り組む手立てを持ち帰っていた。アンケート調査による研修の成果として, プレ研修を受講した教員の意識の変化や, さらに受講後の教員の, 学校への研修内容に広がりが見られた。

今年度は, あるモデル校の協力を得て, 外国にルーツのある子どもにしばった分析・研究も実施した。子どもの実態を把握するためのアンケート調査の 1 つである「子どもの強さと困難さアンケート (SDQ)」の結果から外国にルーツのある子どもにも, 外国にルーツのない子どもにも, 同じような傾向で取組の成果があるというデータが示された。よって, 「エビデンスベースの学校改革」の取組は, 外国にルーツがある子どもにとっても, より安心して学校生活を送れるようになっていいると考えられる。プレ研修参加者からも, この取組は, 「外国籍にかかわらず多様な児童にとっても指導する教員にとっても有効であると感じる。児童にとっても指導する教員にとっても有効であると感じる。日本語指導を実施している

本校では視覚化が基本で、動画や写真などを活用することで、非言語で通じる良さがある。わかりやすい望ましい行動を提示し褒めることを継続する。」といった、個に応じた教育の実現につながる具体的な支援の在り方等に触れられていた。今後も取組を通して多様な子どもたちに対して必要な支援を見極め、学力の向上や社会性の獲得を保障するという意味での平等を実現する研修を目指していきたい。

3. 課題と展望

大阪市が進めてきた多様性尊重・共生の考え方は、2022年12月に改定された生徒指導提要（文部科学省、2022）の「発達支持的生徒指導」の考え方に近い。子ども一人ひとりの発達を応援するという教師の態度は、子どもの多様性を尊重し、共生社会を築くことに繋がる。

「エビデンスベースの学校改革」の研修の取組は、教員にも子どもにも効果的である可能性がある。加えて、外国にルーツのある子どもへの指導方法と支援を工夫することは、「わかりやすい授業」につながる。子どもの背景には文化の違いもあるが、子どもの認知や行動特性の個人差もある。外国にルーツのある子どものアセスメント（子ども理解・見立て）の課題もある。国内で購入できる子どもの行動や認知を測定する検査は「日本の子ども」をベースに開発されている。筆者は、学校現場で、発達に課題があるように見える子どもが実は背後に文化的な多様性があったというケースに出会っている。外国にルーツのある子どものアセスメント（子ども理解・見立て）は大きな課題である。

日本の学校は、多様性に配慮した教育を模索する時期に来ている。言語刺激だけでなく視覚刺激による授業の工夫、平易で短い文を使う授業など、工夫の余地がある。「学級経営」を基盤とした授業づくりについても、見直す必要性があるのではないかな。

今回の「エビデンスベースの学校改革」の取組では、子どもを対象にアンケート調査を実施し、外国にルーツの「ある」、「なし」にかかわらず肯定的な結果を見出すことができた。アンケートの結果をみると若干であるが、外国にルーツがある子どものソーシャルスキルが高いように解釈できた。外国にルーツがある子どもは、絶えず対人関係の状況を確認しながら生活をしている可能性がある。外国にルーツがある子どもは高い対人スキルを有しているのではないかな。一方で、「ありのままの自分」でいられない可能性がある。対人スキルの獲得の影に対人ストレス反応を有していることを懸念している。

研修の効果についての報告により、新たな研究テーマが構想できる。一つは、「エビデンスベースの学校改革」が、子どもにどのような影響を及ぼすのか、大規模な調査による確認が必要である。そしてもう一つは、外国にルーツがある子どもへの教育上の工夫が、多様化する子どもへの教育や援助にどのような範囲で効果があるのか、詳しく検討する必要がある。

最後に、外国にルーツのある子どもの支援をどのように展開するのかについて問題定義したい。外国にルーツがある子どもを日本の学校文化に適応するために援助をすることは大事であるが、多様性を尊重するのであれば、子どもの学びや発達の多様性を尊重したい。集団づくりを基本とする日本の学校システムは児童生徒の個別の事情をどこまで尊重できるのだろうか。教育現場の人材不足は深刻である。とくに、支援を担う人材の不足、アジアを含む諸外国と比較し心理職・福祉職の学校での常勤化も進んでいない。筆者を含めた教育関係者に突きつけられた課題である。

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 能力開発課
戸ヶ崎晋平
藤野 和哉
大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科
木原 俊行

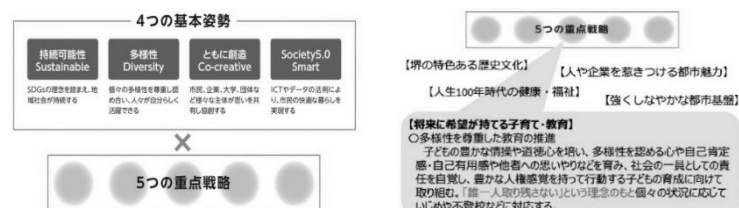
ここでは、堺市教育委員会によるダイバーシティ教育に関する教員研修の現状について、1)その考え方とそれに基づく教員研修の全体像、2)教員研修の事例、3)課題と展望を述べる。

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

堺市は、10 年後を見据え、本市として取り組むべき方向性を示した都市経営の基本となる計画『堺市基本計画 2025』を策定している。そこでは、重点戦略の施策を推進するうえで必要となる 4 つの基本姿勢（「持続可能性」「多様性」「ともに創造」「Society5.0smart」）を掲げている。この基本姿勢の中の「多様性（ダイバーシティ）」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示している。また、その基本姿勢のもとに、5 つの分野を重点戦略として設定している。その一つが「将来に希望が持てる子育て・教育」であり、多様性を尊重した教育を推進していくにあたり、【誰一人取り残さない】という理念を大切にしている。

また、教育の基本的な方向性を定めた『第 3 期未来をつくる堺教育プラン』では、堺市のめざす教育像として、「めざす子ども像」「めざす学校像」「めざす教員像」を示している。「めざす子ども像」の 1 つに、多様な価値観を認め、多様な文化を理解する子どもの育成とあり、「めざす学校像」には、多様性を認め、一人ひとりの個性を尊重する学校を掲げている。そして、その子ども像、学校像を実現するために、豊かな人権感覚をもち、信頼される人間力をもつ教員の育成をめざしている。

これらのことから、本研究におけるテーマを【誰一人取り残さない教育】とし、教育センターの教員研修について取り組んでいる。



(参考) 堺市基本計画 2025 より抜粋

2. 教員研修の事例「日本語指導研修」

(1) 昨年度と今年度のつながり

本事例は、能力開発課主催の日本語指導研修のものである。

昨年度も「日本語指導研修」を実施したが、その中で出てきた課題としては、「研修が計画的・組織的につながる仕組みづくり」である。それらを踏まえると、研修で学んだことを学校園でより一層広げるためには、学校のリーダー的な立場にある教員が研修を受講する必要があると考えた。また、研修で学んだことを、受講者がどのように活かしているかなど、研修実施後の変容を把握することが必要であると考えた。

これらのことから、今年度は、各学校園における体制づくりや組織づくりにつながるよう、対象者やテーマの焦点化を図るとともに、研修後に受講者に聞き取り調査を実施した。

(2) 研修概要と実際

今年度の日本語指導研修は、研修の受講対象を全教職員としつつ、主に管理職や日本語指導担当を中心とするスクールリーダーに向けて、指導体制や組織づくりを学んでもらうことを研修のねらいとして11月に実施した。また、研修テーマを「こどもの学習保障のための組織づくり」として実施した（昨年度の研修テーマは「外国につながるのある子どもをふくむすべての子どもたちにわかりやすい授業づくり」）。研修の前半では、多くの学校で見られる指導体制の問題点などに関する講義、後半は、受講者同士が具体的な事例をもとに問題点を出し合い、組織における指導体制について考えを深めた。

昨年度と今年度の受講者の職種の割合変化について述べる。昨年度の受講者のうち、管理職の割合は全体の12%であったが、今年度は、管理職に加え主幹教諭を含めると、全体の52%となり半数を超えた。対象受講者やテーマを焦点化したことによる変化であると考ええる。ただ、研修受講者数は27名であったことから、より参加しやすい研修時期や方法を考えていく必要があると捉えている。

つぎに、研修受講前後の受講者の変容について述べる。研修開始前、「こどもの学習保障のための組織づくり」について意識していることを確認すると、

- ・授業のユニバーサルデザイン化
- ・だれにでも伝わる言葉遣い、居場所づくり

など、授業に関する記述や、一人ひとりの子どもや困り感のある子の情報共有という回答が見られた。研修受講後に同じ内容を質問すると、

- ・学習保障のために原因や指導体制について考えたい
- ・組織としての課題を考える視点を持つこと
- ・指導方法について考え直し日本語指導の先生と密なコミュニケーションをとる

など、指導体制や組織について考え、取り組みたいという意見もあり、「組織づくり」という視点で変容が見られた。さらに、研修1カ月半後に、学んだことをどのように活かしているかなどについて、研修受講者に聞き取り調査（インタビュー）を実施した。

以下、管理職を含む複数名が参加した学校に対する聞き取り調査結果を示す。

- ・研修受講のきっかけは、日本語指導を必要としている生徒が多く在籍しており、学校として組織的に取り組みを進めていく必要感から管理職を含め複数で受講した。
- ・日本語指導担当以外の他の教員の中でも、日本語指導への捉え方がさまざまあり、意

識を変えることはとても難しく感じている。

- ・研修受講後、校内で研修受講者同士がディスカッションする場面があった。
- ・教員の意識向上のために、日本語指導を必要とする生徒のテストの答案を全教職員で確認し、生徒の困り感や気づきを交流するといった研修を企画・実施した。
- ・ダイバーシティということに関して、言語的なことだけでなく、文化的・宗教的なことに関することも必要である。

など、校内に同じ研修を受講した仲間がいることの良さを感じており、研修内容をいかし、校内研修を行うなど組織的な動きも見られた。また、聞き取りを行うことで、現場のニーズを知るよい機会でもあったと考える。

(3) 研修の成果と課題

成果は、対象者に管理職を含めたことで、学校園での組織的な取り組み・体制づくりを考え直す機会を設けることができ、研修がその一役を担えたのではないかと考える。また、研修後1ヵ月半経過してから聞き取り調査を行ったことで、現場での困り感やニーズなど、改めて研修を振り返る機会を設けることができ、研修のフォローアップにつながったと考えている。

課題は、管理職や日本語指導の中心となるスクールリーダーを受講対象とする研修を、時期や方法を精査し、より参加しやすいよう計画的にすすめること、また、今回行った研修後の聞き取り調査など、受講者の学びをフォローアップできる持続可能な仕組みをつくることである。

3. 成果と展望

令和4年度より2年間、【誰一人取り残さない教育】をテーマに、「日本語指導研修」に関わる研究を行ってきた。今後の展望の1つめは、他の研修実施においても、誰一人取り残さない教育の視点を大切に、研修の企画・運営を図っていくことである。めざす教育像の実現に向けて、進めていきたいと考えている。2つめは、研修後に学校園での教員のつながりがうまれる研修、また、研修で学んだことのその後の教員の姿に目を向け、学びをフォローアップできる研修の企画・立案を進めていきたいと堺市教育委員会としては考えている。

また、大阪教育大学で教育学研究にたずさわる立場からすると、堺市教育委員会が「日本語指導研修」を含む教員研修において上記の取り組みを進めるにあたっては、次の2点が考慮されるとよいと考える。1つめは、研修対象者の属性についてである。それが多様であるということは、研修の企画・運営に適用される教員育成指標が異なることを意味する。そして、そうであれば、当該研修の内容や活動に、多様性が求められよう。2つめは、研修の連続・発展性である。単発の研修では、受講者が組織的な取り組みを企画・運営する資質・能力を高めるのには限界がある。その他の研修との兼ね合いで決定されることは承知しているが、受講者が研修と学校における実践を架橋できるよう、複数回の研修をデザインできるとよいであろう。

1 大阪教育大学と大阪府教育委員会との連携

大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科 田中満公子

1. 令和4年度の連携の取組み

令和4年度からの2年間は、教員養成共同研究コミュニティ（以下、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（大阪府教育センター谷室長及び大阪教育大学学長補佐1名、コーディネーター2名、研究者教員3名、実務家教員5名の計12名）が組織的に取り組んだ。個別連携から組織的連携に着手したのだ。

大阪府教育センターが実施する研修は例年約190、のべ550講座にのぼり、対象も府立のみならず市町村立の学校園の教職員と幅広い。コロナ禍をくぐり抜け学校園を取り巻く状況や教育課題も一層多様化・複雑化している。このような背景のもと、コミュニティの「大阪における教員の養成・採用・研修の一体的な把握と強化を目指す研究会」との位置付けに基づき、大阪府教育委員会と本学がWIN-WINの関係構築を模索し汗をかけたのが令和4年度であった。具体的には大阪府の研修に関するニーズと大阪府チームメンバーの強みのマッチングに注力した。これにより連携する研修を決定し、企画・調整に入った。

2. 令和5年度の連携の取組み

令和5年度は研修の実施が連携の軸となった。本チームは学校経営研究室と小中学校教育推進室の2室が担当する7つの研修を実施した。「小・中学校新任首席研修：学校組織マネジメントと人材育成」「府立学校首席研修・府立学校リーダー養成研修：令和の日本型学校教育における『チームとしての学校』組織体制の実現 ―求められるミドルリーダーの役割―」「小学校・中学校・高等学校・支援学校10年目研修及び府立学校アドバンスセミナー：ロジカルシンキング―課題解決につながる考え方― めざす学校像の具現化に着目して」「府立学校校長・教頭研修：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 ―日本に生きる多様な子どもたちのために―」「中・高等学校『家庭』授業力向上研修：中・高等学校における単元計画の立て方とその評価方法 ―実践的・体験的な学習や問題解決的な学習とその評価方法について―」などである。5月から10月にかけて順次実施することができた。研修後はアンケート結果をもとに両者で検証する機会をもった。

3. 2年間の成果と課題

この2年間を振り返ると大きな気づきが2つある。1つめは「研修に対して多様な視点から企画・実施・検証することができたこと」だ。指導主事と大学教員がもつ知見を十分に出し合うことにより新たな気づきが互いに生まれた。さらに隔月に開催されたコミュニティのリーダー会議では、3教育委員会のリーダーが状況を忌憚なく報告し合う中で他の教育委員会の実践事例や組織文化に触れることができた。研修や背景の多様性を肌で感じることができたことは貴重であった。2つめは「研修の高度化には、研修のめあてと担当者との細やかなマッチング、中長期にわたる検証が不可欠であること」である。全ての研修は育成指標をもとに企画・実施・検証されている。役割は異なるが対等な関係で両者がめあてや検証に十分に議論することが高度な研修に向けて重要であると気づいた。

この2つは成果であり課題でもある。大阪府では組織的連携は途に就いたばかりである。これらの成果や課題が新しい組織に少しでも引き継がれていくことを願う。

2. 大阪教育大学と大阪市教育局との連携

大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科 岡田和子

1. はじめに

ここでは、大阪教育大学と大阪市教育局との連携事業について報告する。平成 30 年 2 月締結「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局と本学教員が共に実践し、6 年が経過し現在に至る。

2. 大阪市教員養成協働研究講座について

大阪市教育局と本学事務が参加する形で講座会議を毎月一回、定例会議として開催している。定例会議では、研究の進捗を共有し参加者の意見より課題と成果を明らかにしさらなる推進をしている。講座の各研究を進めるために大阪教育大学、教育委員会、教育センターが連携協働し研究に取り組んでいる。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局へ報告している。

3. 令和 5 年度の講座内容からの教員育成・養成に向けた研修より

大阪市では本学と連携した講座より教員育成指標に基づき、教員育成と教員養成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。推進する中でも本学教員との協働による研修開発・大阪市の課題にマッチした研修内容の提案・研修による教育の推進リーダーの育成等、様々に大学の知見による協力は多大な成果をもたらしている。今年度の教員養成共同研究コミュニティでは、講座で研究している研修よりダイバーシティ教育に関わって「エビデンスベースの学校改革」プログラム研修を取り上げた。中でもモデル校研修に次いで大阪市全教員が任意参加できるプレ研修を 3 年前より実施してきた。これを取り上げ研究した。外国にルーツのある子どもへの教育について、大阪市では大きな課題として受け止め研修企画しているが、日本語指導の研修に留まらず「エビデンスベースの学校改革」の考え方を教員が共有できる研修体制を本学教員と協働して構築し課題を抱えている学校の改革に取り組んだ。取組の数値化や子どもの意識調査による子どもの変化を教員と共に受け止めることは本学教員の指導によるものが大きい。この取組による成果もフォーラムで発表できた。

今後も、教員育成と養成のために、学び続ける教員への期待に応えられる大学と教育委員会との連携を進めていくことは必要不可欠であることを申し添えたい。

3. 大阪教育大学と堺市教育委員会との連携

大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科 餅木哲郎

1. 令和5年度の取り組み（5年次教員研修）

昨年度に続き、5年次教員の授業力向上をめざし「中堅教員研修・5年次研修」を連携の軸に置いた。内容は昨年度の取組を一部修正して、①事前研修(オンライン) ②6つの講座(対面) ③それぞれの所属校での2回の研究授業 ④振り返り(対面)で構成した。大学教員は「講座」で講義、授業研究に一度参加し、振り返りへのコメントを寄せることで協力した(一名は事前研修のオンデマンド教材を作成した)。教育センターの指導主事は、研修のファシリテーターほか様々な資料作成や連絡調整などを担当した。

2. 令和5年度の成果（授業改善への意欲と授業づくりへの自己評価）

(1) 授業改善の意欲の向上（受講者の「研修ノート」への記述から）

5月の事前研修と講座を受けた受講生の感想は、研修内容を活かして授業を見直そうという意欲を示すもの、自分自身の授業の課題をとらえ考えているもののどちらか、あるいは両方だった。8ヶ月後の、最終の振り返りを終え提出された小学校教員の研修ノートを一例としてあげる。『研修で話をした先生方はそれぞれの立場の中で主体的な学びを生むための取組を実施していた。その中で共通していたことが、「ICT活用」と「カリキュラムマネジメント」の視点だ。(中略)本年度の研修を通して、自身の5年間の実践を振り返る機会を得たとともに、同じ5年次の先生方も似通った悩みや想いを感じながらも日々教育活動に取り組まれていることを知ることができた』と書かれていた。このように、多くの研修ノートからよりよい授業を志向する記述が見えた。

(2) 授業づくりへの自己評価（研修ノートから）

教員育成指標の中の「授業づくり」に関する自己評価を表1に示す。

表1 5年次教員の授業づくりに関する自己評価（2/20時点の提出分の平均）

			5月	2月
授業づくり	年間を見通し指導（保育）計画の立案・実施	「総合的な学力(学びの芽)」の育成に向け、内容の系統性や単元(活動)を考慮した指導計画を立案し、適切に実施している	2.91	3.23
	授業(保育)構想	内容の系統性や単元(活動)を貫く基本事項をふまえ、授業(保育)のねらいを明確にして、授業(保育)構想している	2.97	3.26
	「主体的・対話的で深い学び」の実現	子どもの興味・関心を引き出す問題解決的な学習(様々な遊びや体験)の実践を通して、「主体的・対話的で深い学び」のある授業の実現に取り組んでいる	3.06	3.46
	教育資源の活用	ICTや様々な教育資源の効果的な活用を踏まえた教材研究・開発を行っている	3.00	3.40
	授業(保育)分析・改善	学習の定着状況(子どもの育ちの状況)に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、単元(活動)計画及び評価計画を見直している	2.86	3.23

このデータの5月は令和5年5月、2月は令和6年2月である。数値は、あてはまる(4点) どちらかといえばあてはまる(3点) あまりあてはまらない(2点) あてはまらない(1点)の4件法である。表1にあるように、授業づくり5項目の自己評価の平均値が全て上がっている。

(3) 考察

(1), (2) より, 受講者の多くが, 自らの授業改善への意欲を持って取り組み, 授業づくりに対する自己評価を高めていると判断できる。このことから, 「5 年次研修」の取組は, 教員の主体的な授業力改善の活動を概ね支援できたと考える。なお, 本研修は次年度に引き継がれることになった。

参考資料

資料 1：教員養成共同研究コミュニティメンバー

資料 2：2023 年度大阪教育大学教員養成共同研究
コミュニティフォーラム

資料 3：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

教員養成共同研究コミュニティメンバー（自治体別，2023年度）

名前	役割	研究者教員/実務家教員/ コーディネーター，等	コース	担当自治体
藤井 睦子	全体アドバイザー	副学長	—	全体
大継 章嘉		学長補佐	—	
峯 明秀	全体総括	研究者教員	教育実践力	
木原 俊行	全体コーディネーター	研究者教員	スクールリーダーシップ	
四宮 武治		コーディネーター	—	堺市
梅川 康治		実務家教員	援助ニーズ教育実践	
岡 博昭		実務家教員	教育実践力	
佐々木 靖		実務家教員	スクールリーダーシップ	
餅木 哲郎	リーダー	実務家教員	スクールリーダーシップ	
田村 知子		研究者教員	スクールリーダーシップ	
臼井 智美		研究者教員	教育実践力	
(木原 俊行)	ファシリテーター	研究者教員	スクールリーダーシップ	
富山 敬介		堺市教育センター	—	
戸ヶ崎 晋平		堺市教育センター	—	
藤野 和哉		堺市教育センター	—	大阪市
岡田 和子	リーダー	実務家教員	援助ニーズ教育実践	
澤田 和夫		実務家教員	教育実践力	
長谷川 和弘		実務家教員	スクールリーダーシップ	
松永 尚子		実務家教員	教育実践力	
王 林鋒		研究者教員	教育実践力	
田中 真秀		研究者教員	教育実践力	
瀧野 揚三		研究者教員	援助ニーズ教育実践	
寺嶋 浩介		研究者教員	スクールリーダーシップ	
庭山 和貴		研究者教員	援助ニーズ教育実践	
水野 治久	ファシリテーター	研究者教員	援助ニーズ教育実践	
有田 豊城		大阪市教育局委員会	—	
吉岡 雄一郎		大阪市教育局センター	—	
山崎 政範		学長補佐	—	大阪府
佃 千春		コーディネーター	—	
浅田 明子		コーディネーター	—	
畠山 久子		実務家教員	教育実践力	
柿 慶子		実務家教員	援助ニーズ教育実践	
田中 満公子	リーダー	実務家教員	スクールリーダーシップ	
南野 起一		実務家教員	教育実践力	
鈴木 真由子	ファシリテーター	研究者教員	教育実践力	
平井 美幸		研究者教員	援助ニーズ教育実践	
森田 英嗣		研究者教員	スクールリーダーシップ	
陸奥田 維彦		実務家教員	スクールリーダーシップ	
谷 周平		大阪府教育センター	—	

資料2 2023年度 大阪教育大学 教員養成共同研究コミュニティフォーラム

時間	内容	司会・進行	報告者	コメンテーター
14:00	ご挨拶	峯明秀 (教授, 研究科主任)		
14:10	本日の進行等の説明		木原俊行 (教授)	
14:15	大阪府教育委員会の取り組み	田中満公子 (特任教授)	・大阪府教育センター教育企画部 企画室室長 谷 周平	鈴木真由子 (教授)
14:45	大阪市教育委員会の取り組み	岡田和子 (特任教授)	・大阪市教育センター教育振興担 当次席指導主事 吉岡雄一郎 ・大阪市教育委員会総務部教育政 策課総括指導主事 有田豊城	水野治久 (教授)
15:15	堺市教育委員会の取り組み	餅木哲郎 (特任教授)	・堺市教育センター能力開発課 指導主事 戸ヶ崎晋平 ・同指導主事 藤野和哉	木原
15:45	総括コメント	藤井睦子 (教授, 副学長)		
15:55	アンケート等お願い	木原		

【大阪府】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧(令和5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 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	

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
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)	

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】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧(令和5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 支援学校 教員	授業づくり 研修	初任者・ミドルリー ダー発展期 子どもたちを伸ばす ことができる授業力、 教科の指導力	教科で育成をめざす資 質・能力と学習指導要 領の内容や、その趣旨 を生かした授業につい て学ぶことを通して、 教科の授業づくりに関 する指導力の向上を図 る。	学習指導要領の内容やその趣旨を生かした授業に ついてのオンデマンド講義を受けたのち、事前課 題として立案した学習指導案を持ち寄り、授業実 践について交流する。 1回 オンデマンド＋集合 講義・演習・協議	
小中学校 新任常勤講師	授業づくり 研修	初任者 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	
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・障害者の人 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	
就学前施設教 職員	幼児教育人権 研修	初任者・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：保幼小連携 分科会3：子育て支援	

【大阪市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧(令和5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「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》「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られるもの」、「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 まちなび事業部担当 平 護 他2名 【地域7】天王寺区・生野区 《演習》コリアタウンワールドワーク《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	

【大阪市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧(令和5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、人権を大切にしたい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	
3・4・5 年次教員研修	学級集団づくり	授業研究 ・ 授業改善	・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し、子ども一人ひとりを尊重する態度を身に付ける。	9月27日(火)～10月18日(火) オンデマンド研修 自主教材「集団づくりのめざすもの・目的」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・学級の間を創る～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 えんばわめんと堺 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 担当者	人権教育担当者研修	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、人権教育担当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 担当者	外国人教育担当者研修	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、外国人教育担当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	

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5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：○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	
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～」 ○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	
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：○人権ふれあいセンターの展示物観覧 ○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

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）	「堺市人権教育推進方針」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：○第1回 「綴り、読み合い、人として育ち合う、子どもと教師そして親」 ・堺市立安井小学校 勝村謙司 先生 ○第2回 ※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：○各学校園での人権教育の具体的な推進に向けて ○令和5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 ○令和5年4月25日（火）	
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）	外国につながる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	回数：2回 形式：オンライン型（Microsoft Teams） 内容：○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 連合教職実践研究科 教授 白井智美 ・令和5年6月13日（火） ○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 教授 白井智美 ・令和5年9月12日（火）	

【堺市】

ダイバーシティ教育に関わる教員研修一覧(令和5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
堺市幼・小・中・高等学校の教職員 (管理職も含む)	日本語指導研修	学校園管理職としての資質 (人間性、人権感覚) 学校園経営力 (新たな教育課題への対応)	スクールリーダーの視点から、子どもの学習保障のための組織づくりについて理解し、自らの専門性を高める。	回数：1回 形式：オンライン 内容：「子どもの学習保障のための組織づくり」 ○大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科 教授 白井智美 ○令和5年11月7日(火)	

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：オンデマンド 内容：「子どもの人権を守り育む」 ○常盤会短期大学 ト田真一郎 ○講演	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：オンデマンド 内容：「不適切保育を未然に防ぐには」 ○社会保険労務士 法人こどものそら舎 関川 浩司 ○講演	
堺市幼・小・中・高等学校の教職員等	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)	「堺市人権教育推進方針」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。 本市学校園での人権教育への取り組みを知り、人権教育の推進を図る。	回数：1回 形式：参集型 内容：「これからの部落問題学習について」 ○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12月11日(月)	

教員養成共同研究コミュニティ2023年度報告書

発行日：令和6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

