

教職大学院を活用した現職教員の 資質能力の向上について

鳴門教育大学

佐古 秀一



主な項目

○教育課題が多様化し複雑化する中で、また学習観・指導観の転換が求められる中で、現職教員についても学び直しを促進し、教職の高度化を着実に進めることが必要である。幅広く現職教員が教職大学院で学ぶことができるよう、就学機会の拡充を図り学びに専念できるように一層の条件整備と就学支援を整えることが求められる。それと共に教職大学院での学修内容を再検討し、カリキュラムの見直しを行うことが必要ではないか。

1. 現職教員の教職大学院進学の拡充と就学支援
2. 教職大学院において育成すべき教員像とカリキュラム

○多様な経歴を有する教師人材を輩出していくために、ならびに現職教員が新たに異校種・異教科の免許を取得するために、教職大学院における教職課程の履修のあり方を検討すべきではないか。

3. 教職大学院を活用した教員免許取得の方策

1. 現職教員の教職大学院学修機会の拡充と就学支援

- (1) 現職教員の学修機会の制約
- (2) 教職大学院遠隔プログラムの事例
- (3) 現職教員の教職大学院進学の方策



(1) 現職教員の学修機会の制約

① 現職教員の教職大学院進学態様

- ・教育委員会からの派遣による進学（派遣型進学）
給与あり，教員の身分を有するが職務負担はない，代替教員の措置
 - ・2年派遣
 - ・14条特例適用（1年派遣＋1年在職型）
 - ・1年修了
- ・大学院休業制度による進学（休業進学）
専修免許の取得を推進する目的
給与なし，教員の身分はそのままであるが職務負担はない。
- ・在職のまま（仕事を続けながらの）進学（在職型進学）
夜間，遠隔学習などによる履修
給与あり，職務の軽減等は無し，代替教員の措置はない。

②派遣型進学への制約

教育委員会派遣による進学（派遣型進学）によることが困難な教員

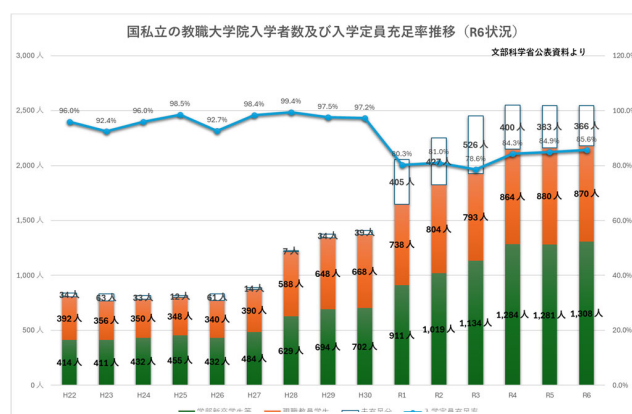
- ・ 家庭の事情
- ・ 学校の事情
- ・ 教育委員会の事情
- ・ 私学勤務教員など

5

現職教員の教職大学院への就学機会は、現状では限定されており、広く教員に開かれているとは言えないのではないかな。

強い課題意識や学修ニーズを有する現職教員が、必ずしも教職大学院に進学できるようにはなっていない。
(学びたい人、学ばなければならない人が学ぶことのできる仕組みとはなっていない)

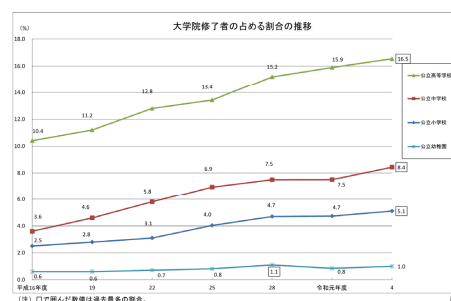
○より多くの現職教員が教職大学院へ進学し、学びに専念できるよう、派遣型進学者だけでなく、在職型進学者についても就学支援策が必要ではないかな。



(3) 学歴構成

教員の学歴構成は、公立幼稚園、公立小学校、公立中学校及び公立高等学校で前回調査時より大学院修了者の占める割合が上昇し、公立幼稚園以外全ての学校種で過去最多となっている。

①公立幼稚園 大学院修了者の占める割合 1.0% (前回調査時より0.2ポイント上昇)
 ②公立小学校 大学院修了者の占める割合 5.1% (前回調査時より0.4ポイント上昇)
 ③公立中学校 大学院修了者の占める割合 6.4% (前回調査時より0.9ポイント上昇)
 ④公立高等学校 大学院修了者の占める割合 16.5% (前回調査時より0.6ポイント上昇)



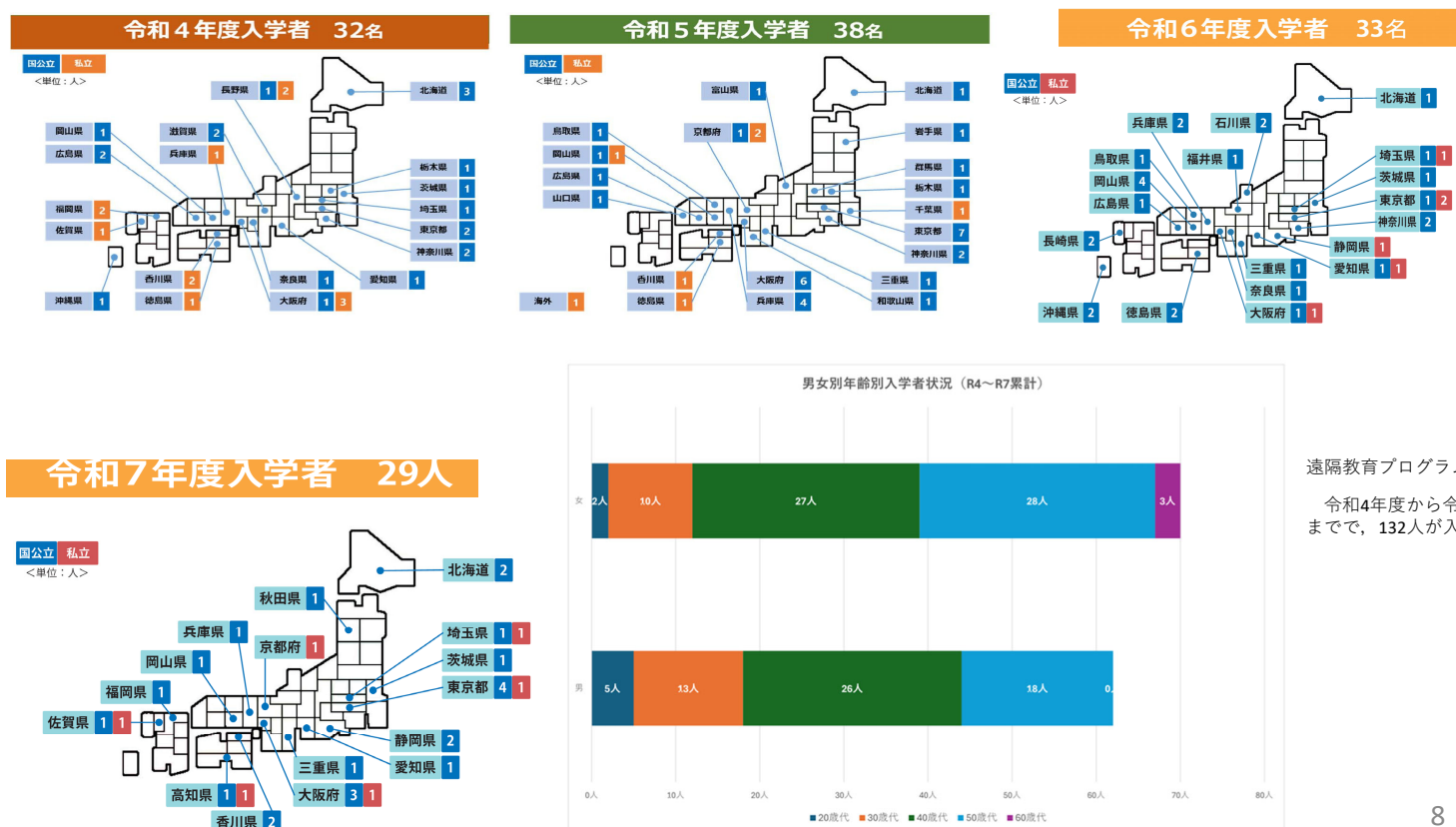
6

(2) 教職大学院遠隔プログラムの事例 (鳴門教育大学)

①仕事と学びの両立に対する配慮

- ・柔軟な履修制度：仕事と学修の両立を考慮して、長期履修制度（履修年限3～5年）を適用
- ・オンデマンド型学修，同期型授業，及びゼミを組み合わせた履修形態
- ・院生の課題に即した指導体制：個々の院生の課題に即したゼミ指導を展開。修了までの伴走型指導
- ・学修支援体制：院生の学修進捗をモニターし，アドバイスをを行う専任アドバイザーを配置。履修相談も行う。

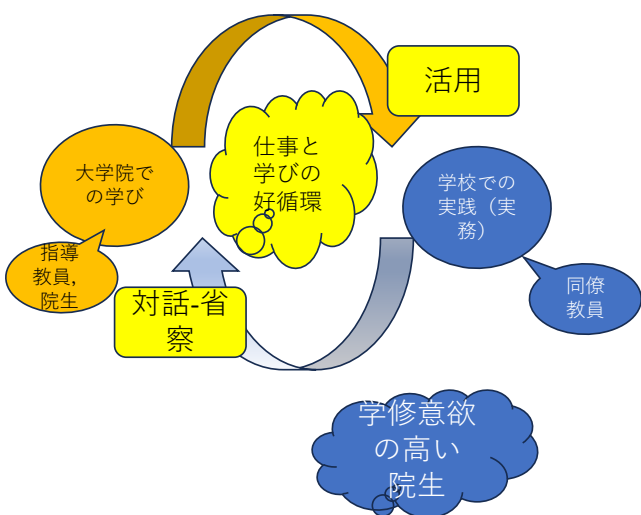
7



8

②働きながら学ぶことのメリット

働きながら学ぶことで、仕事（学校での実践）と大学院での学びが、一体的に進行する。（仕事と学びの好循環）



授業領域	日々の教育活動に役立てた内容
ゼミ関連科目	勤務校の課題の整理と分析にあたり、ゼミ指導を受けながら情報主任として、小学校外国語活動において、ICTを活用することで児童の思考の深まりを促すための授業を実践し、成果と改善を把握することができた。思考を深めるために授業内で取り入れた「ICTを活用した学習ログの蓄積の実践」「評価ルーブリックの実践」は効果があった。
共通科目	思考スキルと思考ツールを使った演習では、授業で子どもにつけさせたい力を明確にした。子どもの思考スキルを明確にし、思考ツールを補助教材として活用するという流れは、自分の授業実践でも活用しました。ただ考えさせるのではなく、どのように考えさせるのか教師が導く必要性を学びました。 「芸術系教科（図画工作科、美術科）の評価の特性の考察」「理由（根拠）の抽出について」学び、テキストマイニングソフトを活用して、自由記述からそこに書かれている内容を分析した。これを活用し、保健体育科の授業実践において、思考の量と深さを測ることができないかとテキストマイニングソフトを導入した。 教育相談を支える基本理論は、管理職として担任をされている先生方や児童支援専任との話し合いの時に、様々な事例に対し基本に戻ることが大切と考え、自分自身が考えを伝える時に考えの指標とすることができた。教育相談についての講義内容は、学修したことを職場で生かすことができている。 三つの視座について、魔法使いの先生について、Iを知ってYOUを広げることについてなど、机間指導の際に意識して『褒める』『認める』『いいね』『すてきなね』を心がけた。また「Iを知ってYOUを広げる」を学級活動において実践できるよう、児童への前向きな声かけを意識して行うようにした。学年会では、講義内容を先生方に伝えたら、『学年で統一して意識していこう』と学年主任が言ってくれたり、3月まで通って実践でき、学年が足並みをそろえてできたことが一番大きかった。 管理職として担任をされている先生方や児童支援専任との話し合いの時に、様々な事例に対し基本に戻ることが大切と考えを自身の考えの指標とすることができた。また、特別支援学級の補助に入る場面が多かったので、事例で学んだことや感じたことを生かして対応することができた。
専門科目	幼児教育における組織マネジメントや職員の協働を構築することにより組織化が実現する実践的手法を学んだ。自園の組織改善に向けては、「田の字法」で現在の自園を振り返り「好きなところ」「変えたいところ」「課題の原因」「これからやりたい姿」を挙げていくことで、保育者同士が自園の良さや課題を共有して現在位置を確認することができた。今、子どもの何が育っているか、何が育とうとしているのか、子ども理解が出发点で『目の前の子どもの姿』ありきで考えて、その理解と合わせて『保育者の願い・思い』をねらいとして打ち出し、ねらいの実現に向けて『環境構成・援助・工夫・振り返り』していく日々の保育実践を大事にしていくと、質の高い保育につながるのではないかと考えていった。

9

(3) 現職教員の教職大学院進学への拡充方策

○さまざまな課題に直面している現職教員の中には、教職大学院での学びに対する強いニーズを有する者が存在している。

○現職教員に対する学修機会は、教員に広く開かれているとは言えない。

○在職型進学者/院生（在職のまま夜間、遠隔などによって教職大学院での学修を行う者、14条特例による2年次院生等）は、ノーサポートで大学院で学ばなければならない。特に派遣に拠らずとも在職のままでも教職大学院で学ぶ意欲をもつ現職教員に対する就学支援策あるいは奨励策を検討すべきではないか。



①人的保証

- ・研修等定数の拡充
- ・在職型大学院生への支援方策としても、授業や校務負担の軽減措置が可能となる人的な補償措置を考慮すべきではないか。

②経済的支援

教職大学院を活用した教職の高度化を推進するという観点から、現職院生に対しても、奨学金あるいは就学支援金等を講じることを検討すべきではないか。

③在職型教職大学院進学支援制度の創設（①+②+α）

10

2. 教職大学院で育成すべき教員像とカリキュラム

- (1) 教職大学院で育成すべき「実践力」の捉え直し
- (2) 教師としての得意分野・専門分野の形成
- (3) 教職大学院のカリキュラムの見直し
- (4) 専修免許の実質化と処遇



11

(1) 「実践力」の捉え直し

○学習観・指導観の転換ならびに学校課題の多様化・複雑化も踏まえて、教職大学院で育成すべき実践力について、再検討すべきではないか。すなわち、これからの学校において指導的な役割を担う教員の実践力とは、自らの実践や教育課題に対する理解と改善・解決を志向し、探究的・研究的に取り組むことのできる資質能力として整理できるのではないか。≠即戦力

○自ら設定した課題に対する実践的で臨床的な探究力・研究力（教育臨床研究力/教育実践研究力）が、教師としての課題解決力の基盤を形成すると共に、教職生活を通して学び続ける教師を支えるものとなるのではないか。

(2) 教師としての専門分野・得意分野をつくる

○学校課題の多様化をふまえ、教職大学院においては、教科だけでなく、教育課題に対応した得意分野を形成・伸長することができるよう、体系的で深みのある専門教育を、院生の選択によって受けるようにすることが望ましいのではないかな。

○各教職大学院は、それぞれの大学の特色や教育委員会との連携をふまえて、専門科目群を構成し、特色化を図ることが考えられるのではないかな。

○各院生が専攻した分野（得意分野）を表示する仕組みの充実と活用を図ることが考えられるのではないかな。

専門分野の例

- ・各教科の指導方法／教科内容
- ・生徒指導／教育相談（いじめ、不登校対応を含む）
- ・学校のマネジメント（働き方改革を含む）
- ・特別な指導を要する子どもの指導（日本語指導，発達支援）
- ・ICT利活用，教育データサイエンス
- ・STEAM，領域横断，
- ・探究的な学習

13

(3) 教職大学院のカリキュラムの見直し

現行カリキュラムの問題

教職大学院のカリキュラムは、修了要件45単位以上、うち実習（学校等その他関係機関で行う）10単位以上を含み、「学校における実習」を除く単位数の半分以上を共通の必修科目（共通科目）に充てることとされている。その他の単位数は、一般的に20単位前後である。

教師としての専門性に関して、教職大学院は何を学ぶところかがわかりにくいのではないかな。学部段階での養成と何が異なっているのか、あるいは学部段階での養成に何を付加していくのが捉えにくくなっているのではないかな。

見直しの方向性

○教育臨床研究力/教育実践研究力と得意分野の育成という観点から、教職大学院のカリキュラムを見直す。

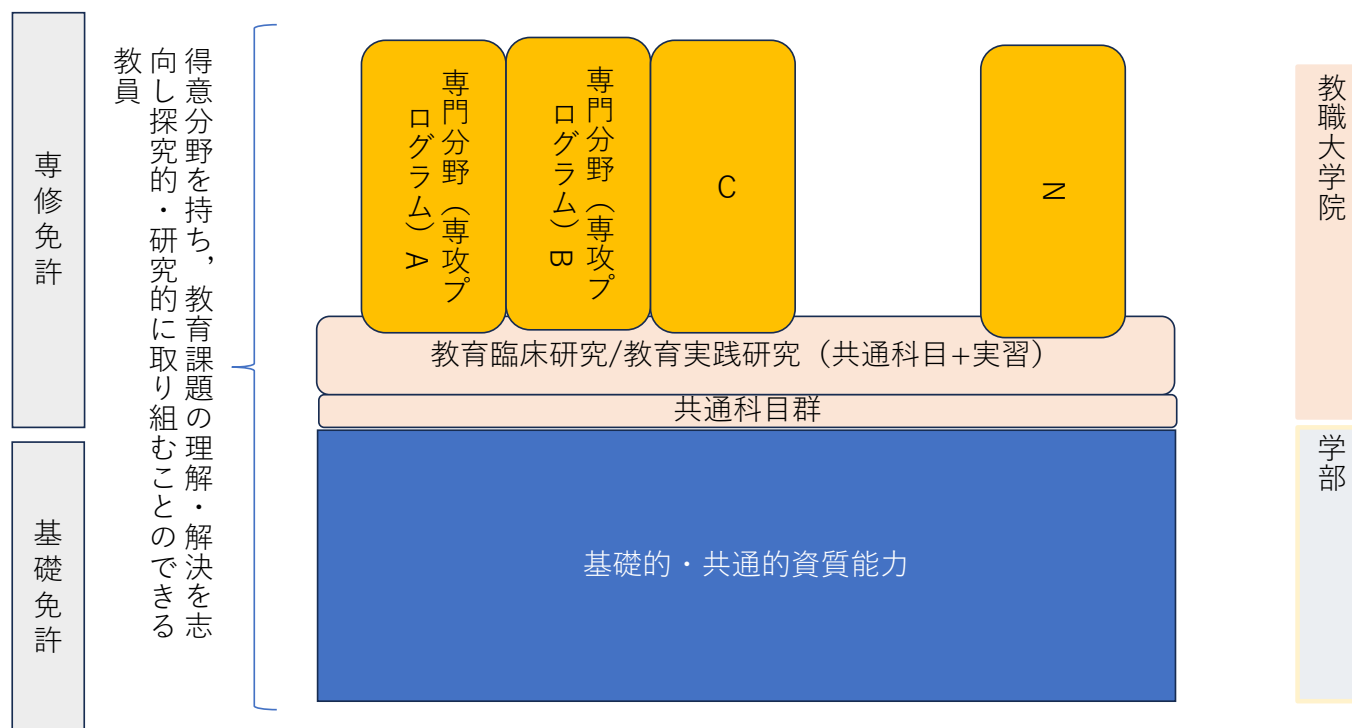
①教育臨床研究/教育実践研究に関する授業（原理・方法論）とそれに連動する実習部分（共通実習）を必修とする。

②教員それぞれが自らの現状や課題に即して、学びを深めることができるよう、一定の体系性と深みのある内容を学ぶことができる専門科目群を設定。

③共通科目の領域ならびに履修単位数の見直し（必修単位数の削減）。

④実習については、共通実習（①）を除いて、専攻する分野の特性に応じて、実習場所などについて柔軟な運用ができるようにする。

14



15

(4) 専修免の実質化と処遇

①これまで述べてきたように、高度専門職業人としての教師の育成については、学部段階での基本的・共通的な資質能力をふまえて、大学院段階では自らの実践や実際の教育課題の理解・解決に向けた探究的・研究的な活動ができる資質能力を有し、かつ教師としての得意分野を有する教員を育成することとして、それに対応する免許として専修免許を位置づけてはどうか。

②したがって、専修免の取得要件としては、実践的・臨床的な探究に関する科目とそれに連動する一定期間の実習、ならびに一定の体系性と深みのある専門科目の修得を課す。

③専修免の実質化を図った上で、専修免取得教員（特に現職教員）については、あらためて処遇等のあり方についても検討すべきではないか。

16

3. 教職大学院を活用した教員免許取得の促進

(1) 教職大学院における教員免許取得の特徴

(2) 教職大学院における教員免許取得の促進方策



17

(1) 教職大学院における教員免許取得

教職課程を履修していない社会人等が教壇に立つルートとしては、特別免許状、臨時免許状、教員資格認定試験、あるいは学部に入學して教職課程の履修を行うなどがあるが、

教職大学院における長期履修制度等を活用した教員養成もすでにいくつかの大学で取り組まれている。

メリット

- ・学位（教職修士）ならびに専修免許を取得できる。
- ・教育に関する専門的な知識等に関する教育を受けることができる。
- ・学校実習をうけることができる。

デメリット

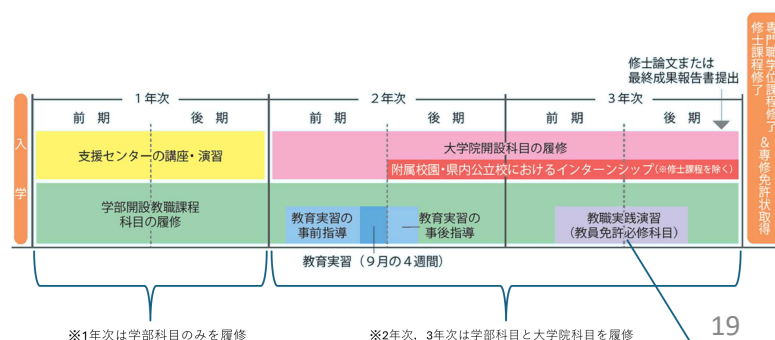
- ・時間がかかる。学部段階の教職課程単位を履修するため、通常長期履修制度による3ヶ年の履修期間を要する。
- ・カリキュラムが過剰となる。
- ・経済的負担（学費等）

18

ゼロ免入学者（大卒）の教員免許状取得に係る最大必要単位数

	1種免許状取得に係る学部科目			専修免許状取得に係る大学院科目		合計 (学部+大学院)
幼稚園免許状	教科及び教職に関する科目 51単位	第66条の6に定める科目 8単位	+	教科及び教職に関する科目 24単位	=	83単位
小学校免許状	教科及び教職に関する科目 59単位	第66条の6に定める科目 8単位	+	教科及び教職に関する科目 24単位	=	91単位
中学校免許状	教科及び教職に関する科目 59単位	第66条の6に定める科目 8単位	+	教科及び教職に関する科目 24単位	=	91単位
高等学校免許状	教科及び教職に関する科目 59単位	第66条の6に定める科目 8単位	+	教科及び教職に関する科目 24単位	=	91単位

長期履修学生（ゼロ免入学者（大卒））の標準履修スケジュール



(2) 教職大学院における教員免許取得の促進方策

○教職大学院を活用して、多様な社会人等が教職につくルートを拡大する観点、ならびに現職教員が新たに異校種や異教科等の免許を取得できるようにする観点からも、教職大学院における学部段階での教職課程の履修が容易になる方策を講じることを検討すべきではないか。

・具体的には、教職大学院の履修科目の一部を、養成段階における学部段階における教職課程の科目の教育内容を含むものとして読み込むことなどの措置などを検討すべきではないか。

ご清聴，ありがとうございました



21

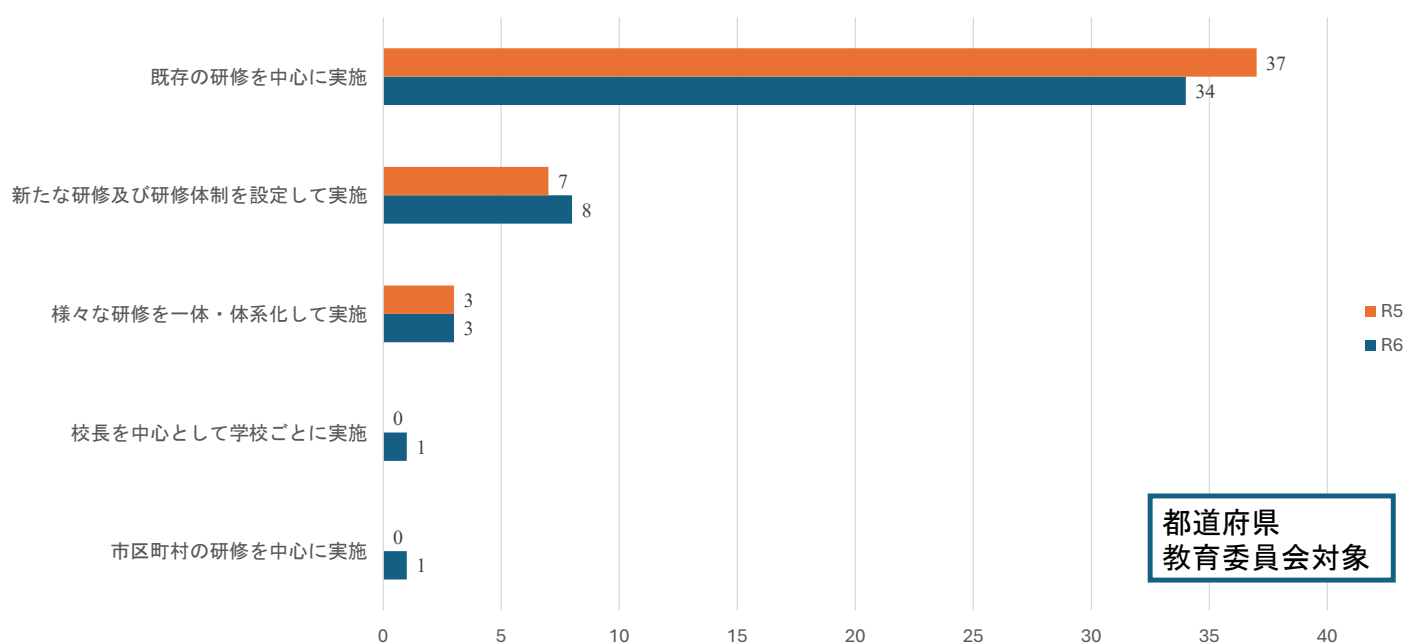
2025/6/27 第151回教員養成部会

教員研修の課題等について

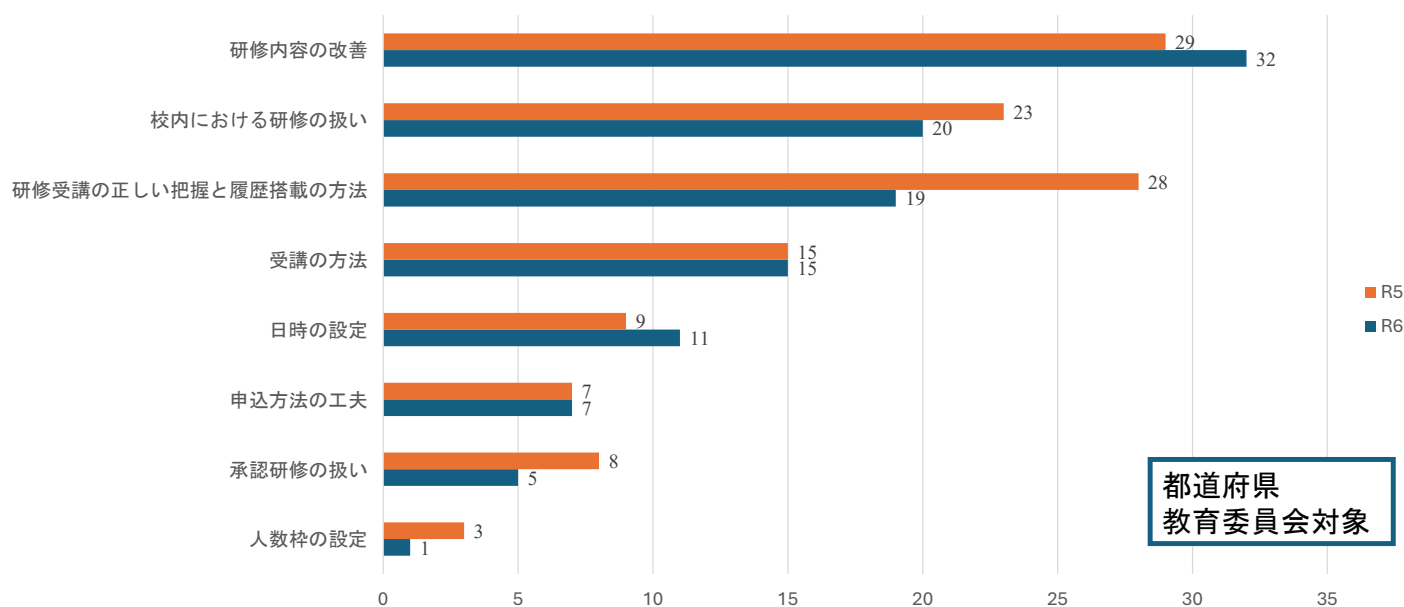
～令和6年度 全国連合小学校長会 研究紀要より～

全国連合小学校長会会長 松原 修

教員免許状更新講習に代わる研修の設定

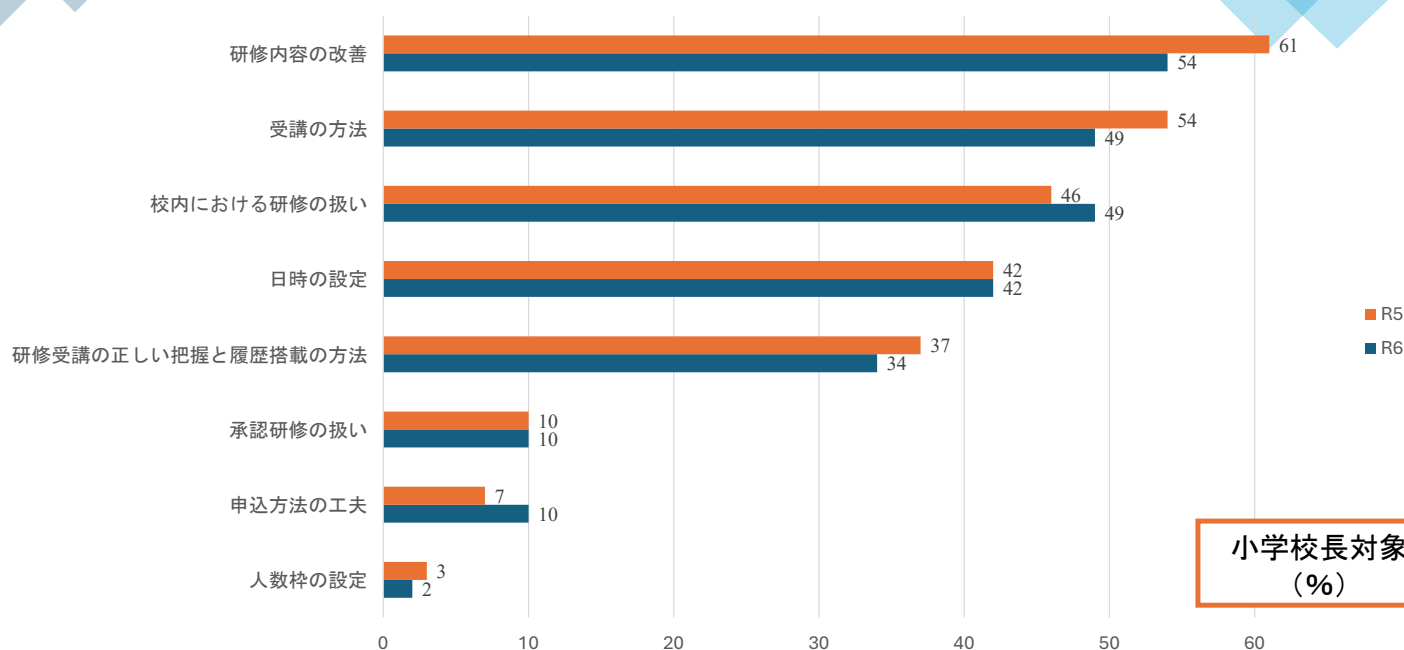


教員が受講する研修について、現段階で課題となると 思われること（3つ以内を選択）



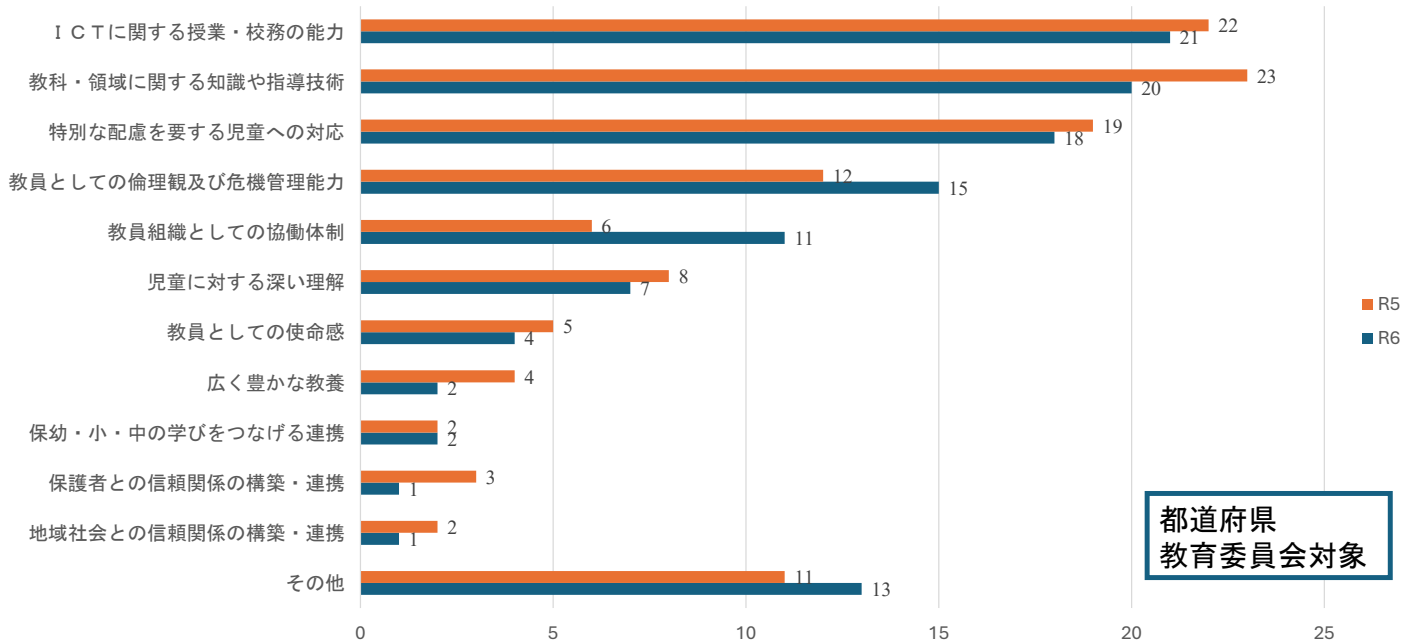
3

今後の教員研修において、課題であると思うもの（3つ以内を選択）



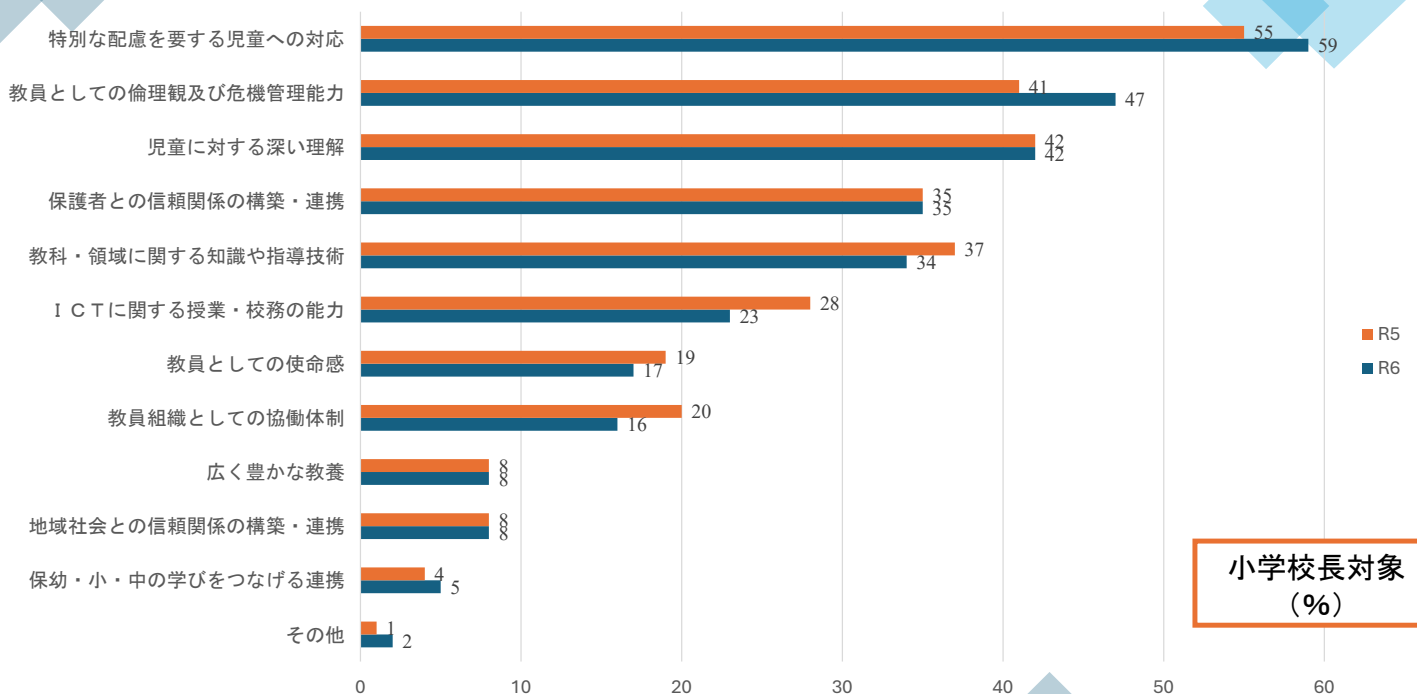
4

教員に特に受けさせたい研修内容（3つ以内を選択）



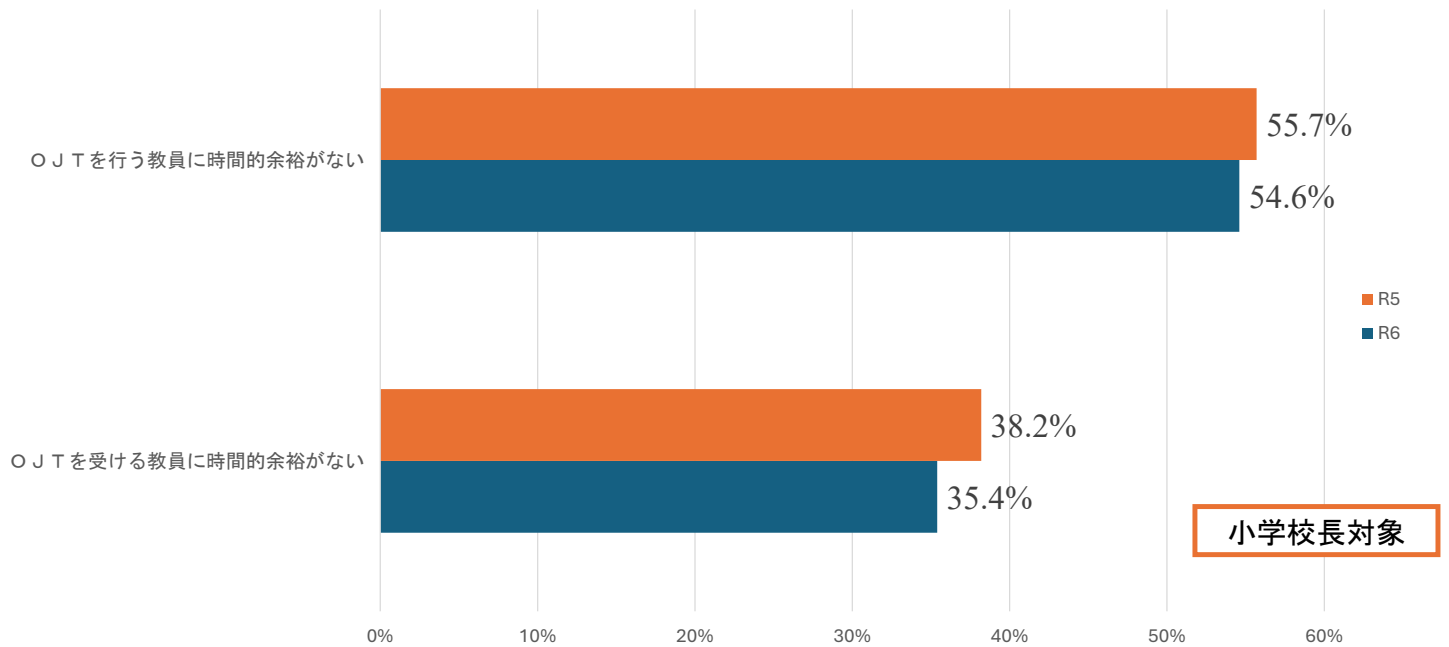
5

今後の教員研修において、取り上げてほしい研修内容（3つ以内を選択）



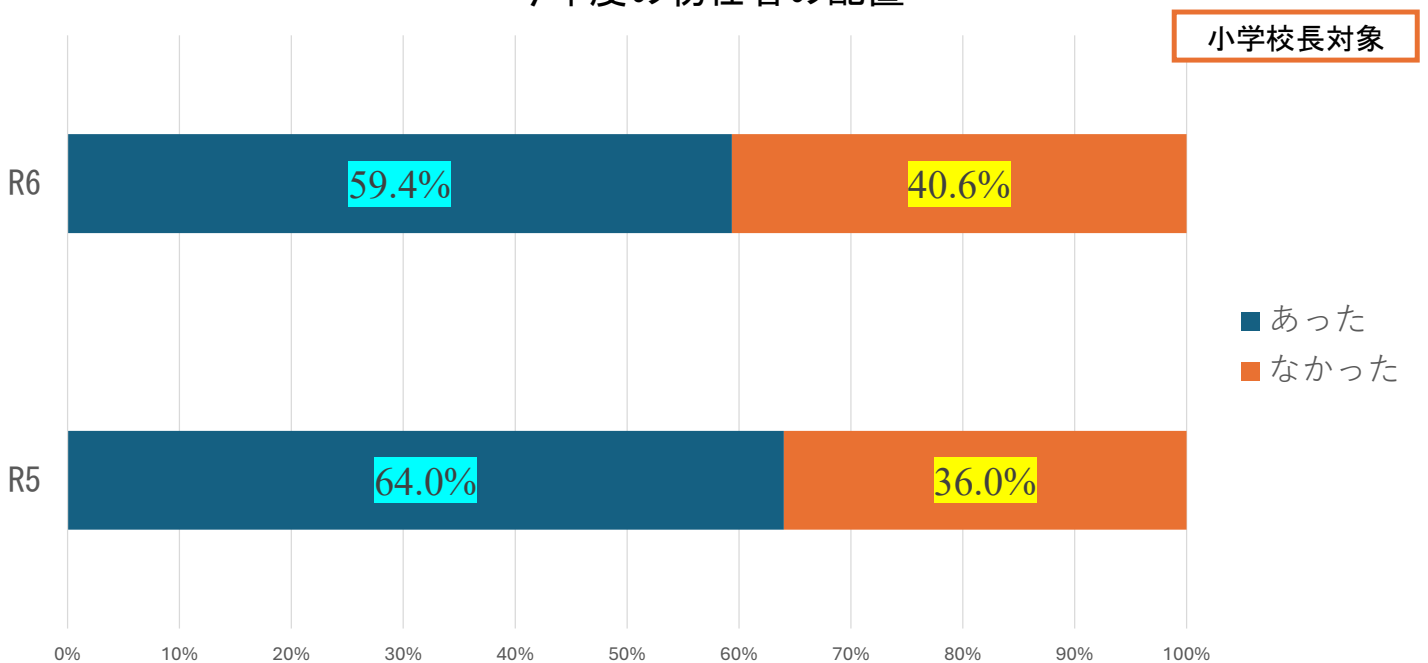
6

○ J T を効果的に実施する上での課題



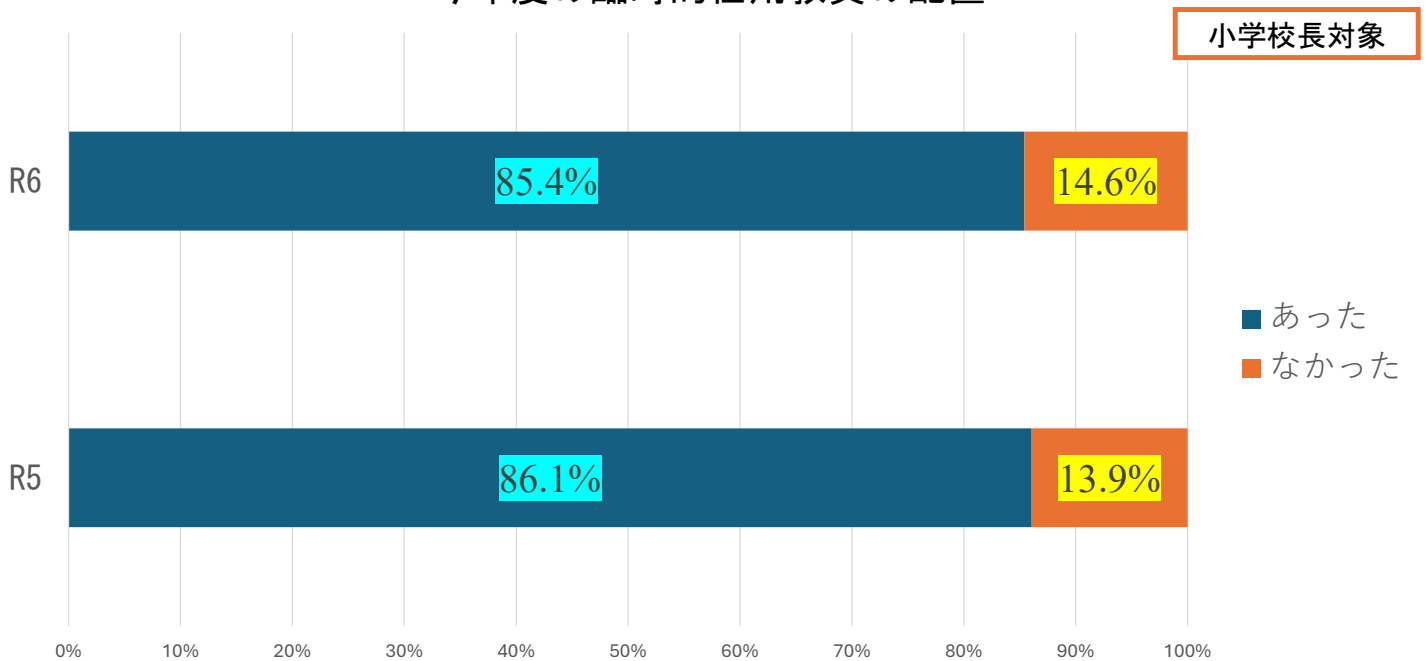
7

今年度の初任者の配置



8

今年度の臨時的任用教員の配置



9

配置があった初任者の人数

小学校長対象

	平均（人）		最大（人）	
	R6	R5	R6	R5
全 体	1.5	1.5	4	4
～19人	1.1	1.1	3	3
20～29人	1.4	1.4	4	3
30～39人	1.6	1.6	4	4
40人以上	2.0	2.0	4	4

10

配置があつた臨時的任用教員の人数

小学校長対象

	平均（人）		最大（人）	
	R6	R5	R6	R5
全 体	2.9	3.0	17	13
～19人	1.9	1.9	6	8
20～29人	2.6	2.9	10	8
30～39人	3.6	3.9	12	13
40人以上	5.4	4.8	17	13

11

ま と め

研修のための時間の確保

研修に出やすい人的配置

研 修 内 容 の 充 実

継 続 し た 学 び

12

「教師の質を維持・向上させるための採用・研修の在り方」

令和 7 年 6 月 27 日

全日本中学校長会

委員 青海 正

アンケート「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」及び「全国教員研修プラットフォーム（Plant）」に関するアンケート結果を踏まえた、今後の研修の在り方に関する現状の課題と提案について、全日中の副会長や部長からの意見をまとめました。

1 現状の主な課題

(1) 制度理解の不足と「対話と奨励」の形骸化の懸念

- ・ 校長・教員ともに「研修受講履歴記録をあまり活用しなかった、あるいは特段活用しなかった」という回答が一定数存在し、その理由として「研修履歴が見づらい」「活用方法が分からない」といった声が見られます。また、「制度の理解不足又は制度を意識していなかったため」という回答が校長・教員双方で最も多い理由として挙げられており、制度の理解不足や意識の低さが、研修受講履歴の活用不足や対話の質の低下につながっています。
- ・ 「対話と奨励」の目的や重要性が校長・教員双方に十分に浸透しておらず、実施の有無に差があり、「教員育成指標」や「個別の研修ニーズ」を十分に踏まえず形式的な実施に留まるケースが目立ち、形骸化の懸念があります。
- ・ 特に教員側で「制度の理解不足または制度を意識していなかったため」という回答が突出して多く、これが研修への意欲減退にもつながるという懸念があります。

(2) 時間確保の困難さ

- ・ 校長・教員ともに多忙であり、「対話と奨励」を行うための十分な時間が確保できていないという意見が多数あります。
- ・ 年度当初の面談時期の過密さや、研修に参加することで学校を空けることへの負担感があります。

(3) 教職大学院の在り方

- ・ 子供主体の新たな学びの実現や、多様化・複雑化する教育課題への対応等を踏まえ、教師一人一人の指導力の高度化が重要となる中で、教師の学び直しの中心的な場となる教職大学院等が戦略的に位置づけられたり、活用されたりしていません。

(4) Plant の使いやすさと機能の課題

- ・ 研修履歴の確認や管理職による承認プロセスが煩雑である点も課題です。研修申込システムとしてはよいが、受講奨励のために活用しやすいシステムになっているとはいえません。研修履歴の確認や管理職による承認プロセスが煩雑である点が課

題で、面談のたびに全員の受講履歴を年度ごとにダウンロードしなければなりません。また、一括して一覧表で表示できません。

- ・ 「一般研修」の利用率の低さや、任意団体主催の研修の履歴登録の手間なども挙げられています。任意団体が主催する研修会が事前に登録されていないため、それらへの参加実績については手入力する手間があります。

(4) 都道府県の人事評価システムとの連携不足

- ・ 現状では、各自治体で実施されている教員の人事評価や人材育成のための様式と Plant が連動しておらず、自己申告書等で研修受講予定を記載する欄と Plant で確認できる研修履歴がリンクしていません。

2 提案

(1) 制度理解の促進と「対話と奨励」の質の向上

- ・ 丁寧な制度周知と研修
管理職、教員双方に対して、制度の目的や重要性の理解を深めるための研修や説明会を増やすことが求められています。オンデマンド形式の活用も有効です。
- ・ ガイドライン・支援ツールの提供
校長が効果的に「対話と奨励」を実施できるよう、具体的なガイドラインや支援ツール（教員育成指標と研修履歴を接続できるフォーマットなど）の提供が必要です。面談の成功事例を共有する動画コンテンツなども有効であると考えます。
- ・ 人事評価との連携強化
自己申告書やキャリア面談の様式と研修履歴を連動させる仕組みがあるとよいです（例：記録欄追加・指導例の提供など）。人事評価における面談の機会を活用し、研修履歴と連携させることで、教員のキャリアビジョン・教員の業績評価や処遇と研修受講を結びつけ、記録の統合的活用のできる仕組みが構築されるとよいです。

(2) 時間確保と業務効率化

- ・ 校務のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するなどして業務効率化を図ることで、対話や研修に充てる時間を確保する必要があります。
- ・ 「対話と奨励」の柔軟な運用
対面だけでなく、Plant システム内に「対話」や「受講奨励」機能を実装することや、AI を活用した情報提供（教員個々の状況に応じた研修に関する情報を日常的に使用するツールで伝えるなど）により、校長の負担が軽減されるとよいです。
- ・ 研修申込期間・開始時期の見直し
「研修受講履歴を活用した対話に基づく受講奨励」を確実に実施するため、受講申込期限を 5 月中旬、研修開始を 6 月初旬とするなど、スケジュールを学校の実態に合わせられると良いです。
- ・ 研修報告の簡素化

研修報告などをできるだけ簡素化し、教員の負担を軽減する工夫が求められます。

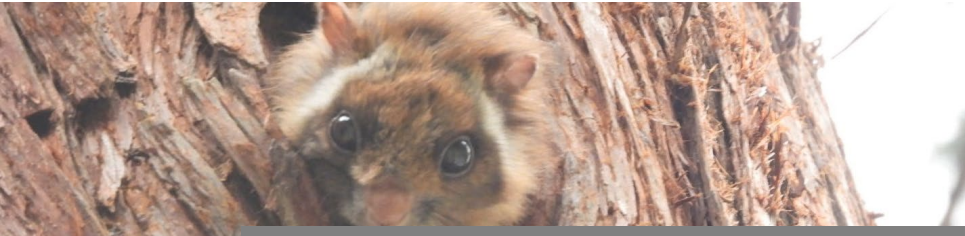
(3) 学び続ける教師を支える環境整備

- ・ 意欲ある現職教師が、日々の業務の中でも自己の資質能力を高められる機会を得られるよう学校の働き方改革を加速化させるとともに、教師の学び直しの中心的な場となる教職大学院が身近な選択肢となるよう、現職教員の就学支援策を講ずるなどして戦略的に位置づけ活用することで、教職大学院がより魅力的になります。

(4) Plant システムの改善と活用促進

- ・ 「見える化」と「意味づけ」の強化
教員・管理職が研修履歴を簡単に確認できる仕組みを整備するとともに、研修履歴を対話やキャリア形成に結びつける指導資料や好事例を提供することで、履歴の活用が促進されます。
- ・ 研修情報の充実と個別最適化
 - 教育委員会が認定する任意団体の研修も含め、幅広い研修が年度当初に Plant に登録されるようにし、教員が自身に必要な研修を幅広く選択できるようにすべきです。
 - 経験年数や職層、過去の研修履歴等から受講者の実態に応じた研修を表示する、AI によるレコメンド機能の実装など、教員ごとの研修ニーズに合わせた個別最適化を進めるべきです。
 - 教育委員会による研修計画の PDCA サイクルに履歴情報を活用することも重要です。
- ・ 情報提供の強化
Plant の「お知らせ機能」や、校務パソコンへの「受講コマーシャル」表示など、教員が研修情報に触れる機会を増やす工夫があるとよいです。
- ・ 参加意欲向上施策
研修レビュー機能や「おすすめ研修」の提示機能など、参加意欲を高める仕掛けの導入が望まれます。

文部科学省研修プラットフォーム「Plant」が「研修記録システム」から、「キャリア支援システム」「対話支援ツール」へと進化し、教師の資質能力向上に資する、より効果的なツールとなることを期待します。



現職教員研修における任意研修団体の 有用性について

全国高等学校長協会会長 内田 隆志
(東京都立三田高等学校 校長)

東京都立高等学校における研修状況

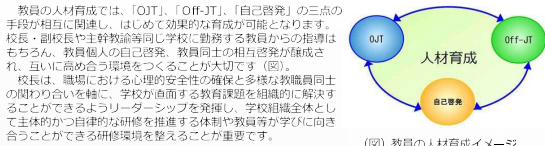
・東京都教育委員会では、各学校が、意図的、計画的な人材育成に取り組めるよう、令和7年度の「東京都教員研修計画」を作成している。本研修計画では、人材育成に関する取組を「OJT」、「Off-JT」、「自己啓発」の三つの手段の目的や意義について、オンラインによる研修等も含めて整理し、教員研修を総括しています。

<https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/keikaku0515>

・文部科学省は、令和4年8月、「改正教育公務員特例法に基づく公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について（通知）」を各都道府県教育委員会に対して通知し、この中で、教師の資質向上のための取組の記録が「研修履歴」、資質の向上に関する指導・助言等が「対話に基づく受講奨励」と位置付けられました。東京都教育委員会では、校長の役割の明確化、校内研修の体制整備、研修履歴の活用などを、より一層推進していくため、令和5年2月、「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を改定しました。各学校において、自己申告書を活用した面接を通して教員の主体的な学びを促進するとともに、指導教諭による授業公開や指名制による授業研究、校内のOJTや校内研修等を充実するなど、人材育成を進めています。

<https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/indicator>

・令和6年度までは東京都独自の「マイ・キャリア・ノート」の研修受講システムを活用していましたが、令和7年度からNITS 独立行政法人教職員支援機構のPlant全国教員研修プラットフォームの活用に移行しています。



下の表は、教員について、前項の指標における「教育課題に関する対応」の主な項目について具体的な内容を示しました。これらは、様々な教育課題の中から、東京都教育施策大綱、東京都教育ビジョン等に基づき、これからの東京都の学校教育を推進していく教員に求められる内容を示しています。

教育課題	教員に求められる具体的な内容
人権教育の推進	・児童・生徒一人一人の人権に配慮した指導を通して、自他の人権を大切にしようとする児童・生徒を育成できる。 ・児童・生徒が人権課題についての正しい理解と認識を深め、偏見や差別意識を解消しようとする態度と実践力を育む指導ができる。
道徳教育の推進	・児童・生徒に、他者への思いやりや、かけがえのない生命を大切にする気持ちを育むことができる。 ・よりよく生きるための基盤となる態度を、児童・生徒自らが考え、議論し、行動しながら身に付けられる指導ができる。 ・保護者や地域等と連携し、児童・生徒の豊かな心の育成を図ることができる。
グローバル人材の育成	・児童・生徒に、異なる言語や文化、価値を乗り越えて、新しい価値を創造する力を身に付けさせることができる。 ・コミュニケーション力、異文化への理解、国際社会に生きるために必要なアイデンティティの育成を図る教育を行うことができる。
不登校対応の充実	・児童・生徒にとって魅力ある学校、学級をつくり、豊かな人間関係を育むことができる。 ・不登校の予兆への対応を含めた段階から組織的かつ計画的な支援ができ、個々の状況に応じた積極的な声掛けや関わりなど、早期支援に乗り組むことができる。 ・児童・生徒本人と面接して心話を聴き出し、デジタル技術の活用による学習支援等、その児童・生徒に合った多様な学びの場を提供するなど、安心感を与えることができる。 ・保護者や関係機関と連携し適切な対応が必要な支援を行い、対応の改善を図ることができる。
いじめ防止、自殺予防等に係る取組の推進	・いじめの未然防止・早期発見・早期対応、自殺予防、虐待やヤングラッパ等の早期把握など、児童・生徒生活の不安定な変化に気づき、適切な支援するための具体的な取組を、保護者や地域、関係機関等と連携しながら組織的に推進できる。 ・児童・生徒のＳＯＳを確実に受け止め、適切な支援できる。 ・児童・生徒のＳＯＳを出すす力及び周りのＳＯＳに気づける力を育成できる。
安全教育の推進	・安全教育の生活安全、交通安全、災害安全の３領域及び学校における安全教育の目標や内容を踏まえ、児童・生徒に危機を予測し回避する能力と他者や社会の安全に貢献できる資質や能力を身に付けられるよう指導できる。 ・学校における安全管理について、自校の危機管理マニュアル等を理解するとともに、事件・事故等が発生した際、管理職への報告や、教職員間の情報共有を図るなど、迅速かつ的確に判断し、対応できる。

<https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/indicator>

東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標（令和5年2月改定版 東京都教育委員会）

誰一人取り残さず、すべての子供が将来への希望を持って、自ら伸び、育つ教育を目指して

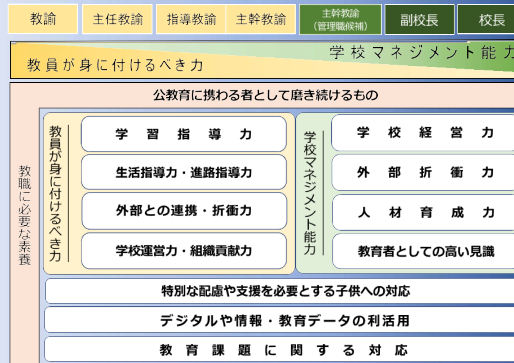
教員の資質の向上に関する指標は、教育公務員特例法に基づき、公立の小学校等の教員の任命権者が、文部科学大臣が定めた指針を参照し、その地域の実情に応じて策定するものである。東京都教育委員会では、令和4年8月に改正された国の指針を踏まえ、指標を改定しました。東京都公立学校の教員には、東京都教育委員会に定められる教育者としての普遍的資質の基盤であることを踏まえ、成長段階に応じて求められる役割や身に付けるべき力等を見直し、生涯にわたって資質の向上に努めることが求められる。

「未来の東京」に生きる子供の姿

- 自らの個性や能力を伸ばし、様々な困難を乗り越え、人生を切り拓いていくことができる
 - 他者への共感や思いやりを持つとともに、自己を確立し、多様な人々が共に生きる社会の実現に寄与する
- (東京都教育施策大綱 令和3年3月)

東京都の教育に求められる教師像

- 教育に対する熱意と使命感を持つ教師
 - 豊かな人間性と思いやりのある教師
 - 子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師
 - 組織人として積極的に協働し互いに高め合う教師
- ・子供に対する深い愛情
 - ・教育者としての責任感と誇り
 - ・高い倫理観と多様性に配慮した人権意識
 - ・温かい心、柔軟な発想や思考、創造性
 - ・幅広いコミュニケーション能力
 - ・常に学び続ける意欲
 - ・一人一人のよさや可能性を見抜く力
 - ・教科等に関する高い専門力
 - ・経営者への意欲、協働性
 - ・高い志とチャレンジ精神
 - ・自他の安全を守る危機管理能力



東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標 ～教職生涯を通じて学び続ける、新たな教師の学びの実現～									
本指標は、教員自らが資質の向上に努められるよう、発展や成長段階に応じて身に付けるべき力を示しています。なお、現在より下記の発展や成長段階で示されている力は、既に身に付けているものとして構成しています。									
教 員									
階層・成長段階	基礎 「基礎力」	発展 「発展力」	指導 「指導力」	主幹 「主幹力」	教諭	主任教諭	指導教諭	主幹教諭 (管理職候補)	副校長 校長
求められる役割や能力	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。
公教育に携わる者として磨き続けるもの「使命感」「教育の愛情」「人権意識」「倫理観」など									
階層・成長段階	基礎 「基礎力」	発展 「発展力」	指導 「指導力」	主幹 「主幹力」	教諭	主任教諭	指導教諭	主幹教諭 (管理職候補)	副校長 校長
求められる役割や能力	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。	○学習指導、生活指導や生徒指導において直轄する課題に対して適切に対応する。

教諭												令和7年度 教育職員自己申告書（職務及び能力開発等について）												表面			
所属	氏名		職員番号	性別	年齢	年 月 日 (年度末現在)	学校番号	現所属異動日	年 月 日																		
1 学校経営方針に対する取組目標												2 昨年度の成果と課題															
当初申告日												中間申告日												最終申告日			
今年度の目標												目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」												進ちょく状況及び追加／変更		成果と課題	
学習指導																											
3 担当職務の目標と成果																											
生活指導・進路指導																											
学校運営																											

5

裏面																																															
当初申告日												中間申告日												最終申告日																							
今年度の目標												目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」												進ちょく状況及び追加／変更												成果と課題											
3 担当職務の目標とその他																																															
4 能力研修開発（自己啓発、研究）																																															
5 キャリアプラン												将来果たすべき自己の役割												左記の役割を果たせるようにするための中・長期的な展望 「どのような学校を経験したいか」「どのような分掌を経験したいか」「昇任選考についてどう考えるか」「必要な研究や研修についてどう考えるか」																							
												☐ 学校経営 ☐ 教育行政 ☐ 学校運営のリーダー ☐ 教育指導のリーダー （ ）																																			
6 自由意見												当初申告日												中間申告日												最終申告日											

6

○令和7年度東京都教育委員会研究推進団体一覧(高等学校)

<https://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.lg.jp/08ojt/fukyu/index.html>

- ・東京都高等学校国語教育研究会 ・東京都地理教育研究会 ・東京都歴史教育研究会
- ・東京都公民科・社会科教育研究会 ・東京都高等学校「倫理」「公共」研究会
- ・東京都高等学校数学教育研究会 ・東京都高等学校科学教育研究会 ・東京都理化教育研究会
- ・東京都化学工業教育研究会 ・東京都生物教育研究会 ・東京都高等学校保健体育研究会
- ・東京都高等学校音楽教育研究会 ・東京都高等学校美術、工芸教育研究会
- ・東京都高等学校書道教育研究会 ・東京都高等学校英語教育研究会
- ・東京都高等学校家庭科教育研究会 ・東京都高等学校家庭学科研究会
- ・東京都高等学校情報教育研究会 ・東京都情報技術教育研究会 ・東京都農業高等学校教育研究会
- ・東京都高等学校土木教育研究会 ・東京都工業教育研究会 ・東京都工業高等学校建築教育研究会
- ・東京都機械工業教育研究会 ・東京都自動車教育研究会 ・東京都商業教育研究会
- ・東京都高等学校特別活動研究会 ・東京都高等学校図書館研究会
- ・東京都高等学校新聞教材開発研究会 ・東京都高等学校進路指導協議会
- ・東京都立高等学校学校保健研究会 ・東京都高等学校給食研究協議会
- ・東京都高等学校教育相談研究会 ・東京都高等学校視聴覚放送教育研究会
- ・東京都国際教育研究協議会 ・国際バカロレア(ディプロマ・プログラム)教育研究会
- ・東京都ボランティア教育研究会 ・東京都高等学校性教育研究会
- ・東京都公立高等学校定時制通信制教育研究会
- ・東京都高等学校総合学科教育研究会 ・東京都高等学校電気教育研究会
- ・東京都高等学校アクティブ・ラーニング型授業研究会

東京都生物教育研究会について①

・東京都生物教育研究会とは

「東京都生物教育研究会」(都生研)は、昭和39年に設立され、東京都の国公私立高等学校の教員を中心に、850名以上の会員からなり、生物教育の充実を図るとともに、教員相互の情報交換を活性化するため、支部・総務部・編集部・研究部・委員会に組織を分担し、活動しています。総会と東京都教職員研修センターとの連携研修を年に1回、研究部の研修会を毎月1回、各支部の研修会を年に2回、教材開発委員会・生態学教育委員会・海洋生物研究委員会・教育課程委員会・社会連携委員会の各委員会主催の研修会を年に2回程実施しており、活動記録は都生研会誌として発行しています。また、毎年、日本生物教育会や日本生物教育学会等における全国大会での発表を行うとともに、全国の生物教育研究会との連携も定期的に行い、日本の生物教育の向上を目指して活動しています。また、東京都教育委員会より研究推進団体として指定されています。

・東京都生物教育研究会のホームページ

<https://toseiken.iimdoofree.com/>

・多彩なメニューと充実した研修

各支部や研修部を中心に企画される充実した研修や実験講習、大学等の研究機関等と連携した講演、教材や教育課程に係る協議、フィールドワーク、など

・教科指導力と人材育成

教科専門性を高め、お互いに授業実践の成果や課題を共有することにより、多くの指導主事や教科調査官、教科書執筆者、各種試験の作問担当者、NHK高校講座講師等の有意な人材を輩出してきた。

・課題

校務の多忙感多忙感や公的支援の減少等により時間的にまた予算的に研究会運営への困難な状況が増大している。

東京都生物教育研究会について②

現職教員研修における任意研修団体の有用性について

・東京都生物教育研究会の令和6年度における取り組み

＜総会＞7月13日(土)総会・記念講演 講師 真鍋 真 先生(国立科学博物館 標本資料センター)演題「時空を旅させてくれる恐竜」＜1・2支部＞12月7日(土)「珪藻の観察方法と顕微鏡のメンテナンス」についての研究協議会、2月9日(日)「生物部交流会」および研究協議会 など他 ＜3・4支部＞6月15日(土)支部総会および「日本生物教育学会第108回全国大会」都生研会員によるアンコール発表会」の研究協議会、2月16日(日)葛西臨海公園野鳥観察および研究協議会、＜5・6支部＞10月5日(土)「自分のほおの細胞からDNAを取り出す実験法」に関する授業公開・研究協議会

2025年1月11日(土)「アルギン酸ナトリウムを使ったアルコール発酵実験」に関する授業公開・研究協議会 など他

＜多摩南北支部＞11月24日(日)「都心でも観察できる野鳥・野鳥観察のコツ」、1月11日(土)「ブタの内臓(舌～肛門)の観察に関する実演、研究協議会」、1月19日(日)「冬の多摩川中流域の野鳥観察と研究協議会」など他＜研究部＞4月6日(土)「高尾山での春の野花観察」についての研究協議会、6月16日(土)、9月28日(土)、10月19日(土)「教材生物の活用方法、及び維持方法」研究協議会・教材配布会、9月21、22日(土、日)「キシヤステの観察宿泊研修会」、12月9日(月)「生物の動画や写真を授業に活用する」研究協議会、12月21日(土)高尾山でのシダ・ムササビ観察および研究協議会(多摩南北支部と共同開催)、2月15日(土)日本生物教育会「共通テスト分析会」、3月28日(金)29日(土)「西表島宿泊研修」＜教材開発委員会＞カイコ配布事業(春、秋配布)、＜生態学教育研究委員会＞4月2日(火)「身近な竹林の活用についての研究協議会・教材配布会」、＜海洋生物研究委員会＞4月28日(日)「生物多様性について学ぶ、磯の生物観察会」、6月9日(日)「生態系サービスについて学ぶ、干潟の生物観察会」＜社会連携委員会＞10月27日(日)「イタリア発「控えめな創造力」に学ぶ未来の探究教育と生物教育～Educationを問い直そう～」

＜日本生物教育会全国大会東京大会実行委員会＞4月21日(日)、5月12日(日)、7月15日(月)、7月26日(金)、11月30日(土)日本生物教育会全国大会東京大会実行委員会、8月5日(月)―8月9日(金)日本生物教育会全国大会東京大会

＜研究発表会＞12月14日(土)東京都生物教育研究会・東京都理化学教育研究会 合同研究発表会

＜東京都教職員研修センター連携研修＞8月23日(金)令和6年度専門性向上研修 理科【Ⅱ・Ⅲ】(新科目対応)生物(4371)連携研修第2回、10月23日(水)令和6年度専門性向上研修 理科【Ⅱ・Ⅲ】(新科目対応)生物(4371)連携研修第2回

9

日本生物教育会について

現職教員研修における任意研修団体の有用性について

・日本生物教育会は、昭和の初め、嘉納治五郎(当時東京高等師範学校長)、福井玉夫、稲葉彦六、吉田貞雄、阿部餘四男、小清水卓二の諸先生によって創立された全国中学校博物教育会を、戦後の昭和21年に継承したもので、各都道府県の国公立立高等学校による教育研究会(生物)で構成されています。

・昭和34年7月、琉球政府、内地各省のご尽力により、本会沖縄大会を那覇首里高校で開催しました。内地より214名が参加し、出席者一同は掘金して、健児の塔、ひめゆりの塔わきに記念碑を建て、記念樹を植えて大会の記念といたしました。

・昭和38年4月1日、昭和天皇陛下より、生物教育振興の思召をもって御下賜金を拝受しました。これを基金として、日本生物教育会賞を設けることを全国理事会で決め、昭和40年8月、第20回東京大会より現在に至るまで、日本生物教育会賞を毎年選定された会員にお渡ししています。

・毎年、各地で全国大会を開催し、学習指導要領や教育課程に関する研究や研修、実施都道府県の自然を活かした現地研修、実験講習会や授業研究会、専門分野の講演会、大学入試共通テストの分析や講評等に取り組み、会誌『生物研究』を発行しています。<https://sites.google.com/view/jabehonbu>

・68回大会以降の全国大会実施都道府県

H25・68東京、H26・69福岡、H27・70福島、H28・71熊本、H29・72栃木、H30・73山口、R1・74岡山R2・中止、R3・75長野、R4・76北海道、R5・77大阪、R6・78東京、R7・79新潟、R8・80石川、R9・81愛知

10

全国放送教育研究会連盟について

・全国放送教育研究会連盟とは

「全国放送教育研究会連盟」(全放連)は、1950年(昭和25年)に設立された研究団体です。

各地の放送教育研究会、視聴覚教育研究会などが加盟し、幼稚園・保育所・認定こども園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教員を中心に、放送教育の実践研究に取り組んでいます。

・放送教育研究会全国大会・地方大会等

研究授業、実践発表、ワークショップ等を行う全国大会を、オンラインまたは対面で毎年開催しています。

また、全放連に加盟する各地の研究団体が、地域の大会や研修会を開催しています。

・放送教育実践事例集

放送番組を活用した授業や保育の実践報告を毎年収集し、「放送教育実践事例集」としてまとめています。

・NHK杯全国中学校・高校放送コンテスト

放送部、放送委員会等の活動に携わる中学生や高校生が日頃の活動の成果を競い合うコンテストを毎年開催しています。アナウンス、朗読、番組制作等の部門が設けられています。

(参考)全放連公式ウェブサイト「放送教育ネットワーク」

<https://hosokyoiku.jp/>

11

現職教師の能力向上のために必要なこと

・意欲ある現職教師が、「学び続ける教師」であるために、勤務に「余白」を生み出す必要がある。

「学校・教師が担う業務に係る3分類」等による業務の見なおしや縮減だけでは限界があり、財政的な支援や教員定数等の改善が必要である。

・現職教師の研修は、基本的には各教育委員会の権限と責任に基づいて実施されており、近年ICTを活用したオンライン研修も実施されているが、対面で情報交換や共感が必要な研修も多く存在する。それぞれの研修目的を考え効果的に実施することが必要である。

・教育委員会、大学、教職員支援機構による研修は目的が明確であり、成果も期待できる一方、激しく変化する教育を取り巻く環境や社会的な要請に対して必ずしも柔軟に対応できているとは言えない状況がある。また、受講人数や機会が限られており、ニーズに必ずしも応えられていない現状がある。今まで様々な形で教育活動の専門性を支えてきた任意研修団体も研修組織として位置づけ、財政的な支援や研修出張としての認定など積極的な活用を図ることが必要である。

・研修履歴を活用した「対話に基づく受講奨励」について、教育現場の状況を踏まえ、さらに実効的な仕組みとしていくために、従来のOJT、Off-JTだけでなく、自己研鑽としての任意研修団体の研修力を記録として組み入れ、人材育成を図り、校長等の学校管理職や指導主事等の専門性を高める努力が必要である。

・研修団体の研修の質や機会を担保するために、認証制度や登録制度、Plant等の活用も考えられる。

12

幼稚園教諭の養成・採用・研修の 在り方等についての本学での取り組み

大阪常磐会大学短期大学部

報告者：卜田真一郎
(大阪常磐会大学短期大学部長)

大阪常磐会大学短期大学部について

- 1953年に創設された常磐会幼稚園教員養成所を源流に、常磐会保育学院(1961年～)、常磐会短期大学保育科(1964年～)、常磐会短期大学幼児教育科(1973年～)を経て、2025年に大阪常磐会大学短期大学部 乳幼児教育学科に改称
- 校是「和平 知天 創造」
- 現在、定員150名。2025年度より男女共学化
- 2021年度より、2年コースと3年コース(長期履修制度)を設定。
 - 3年コースは、2年分の学費を3年で分割して納付するため、1回に納める額が軽減される。
 - 3年コース選択学生は増加傾向(2025年度入学生は、6割以上が3年コースを選択)。

就職に関わる状況

※2023年度卒業生就職希望者(138名)、2024.3.31の実績

- 就職希望者に対しての就職率 100%
- 保育の専門職への就職率 98.6%
- 保育の専門職への正規採用率 97.1%
- 正規採用の卒業生の就職先
 - 幼稚園 10.1%
 - 保育所、保育園 35.5%
 - 認定こども園 47.9%
 - 福祉施設 5.1%

3

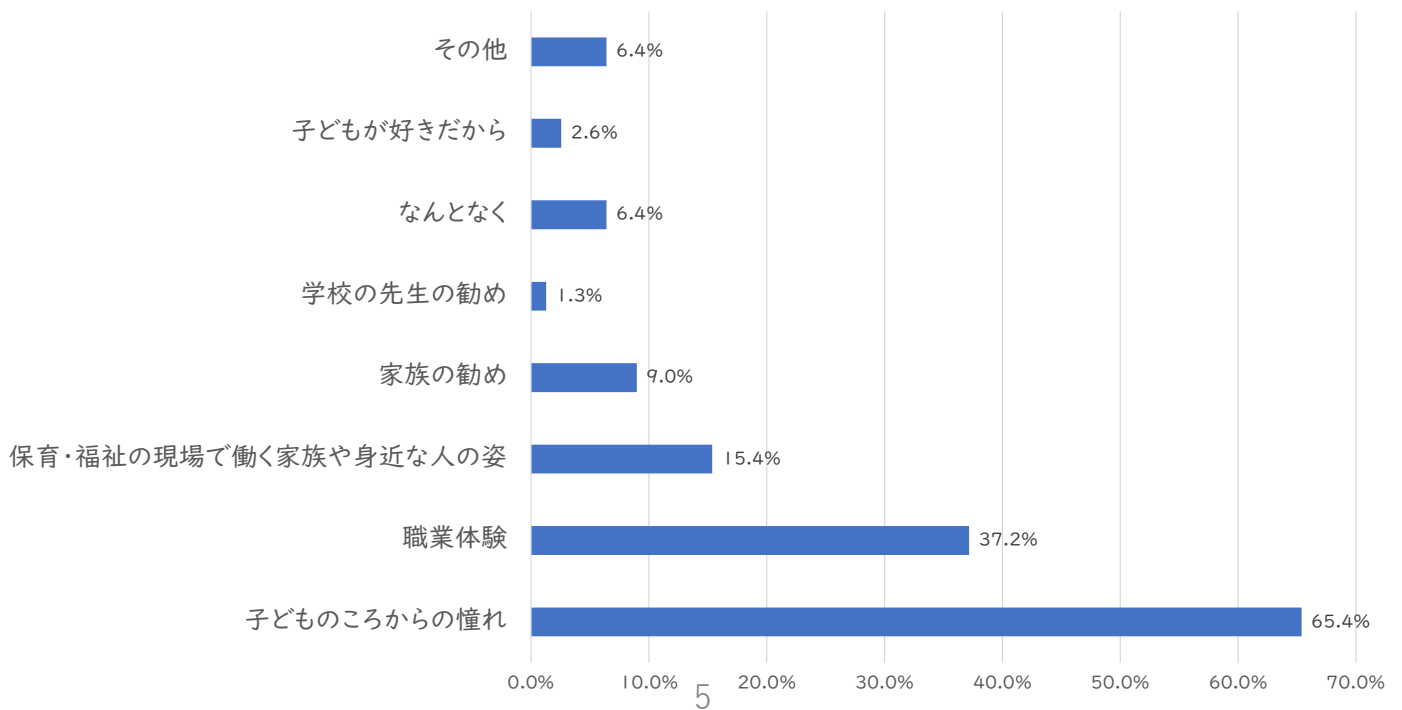
Ⅰ, 本学における学生の現状と課題

- ① 保育・幼児教育の職を目指す高校生の減少傾向
- ② 入学時点における保育職への志向性の多様化 (保育職への志向が必ずしも確立されていない)
- ③ 学力や先行経験の多様化 (ピアノ演奏未経験者の増加、社会的経験や生活力の多様化)
- ④ 自尊感情が低い学生の増加

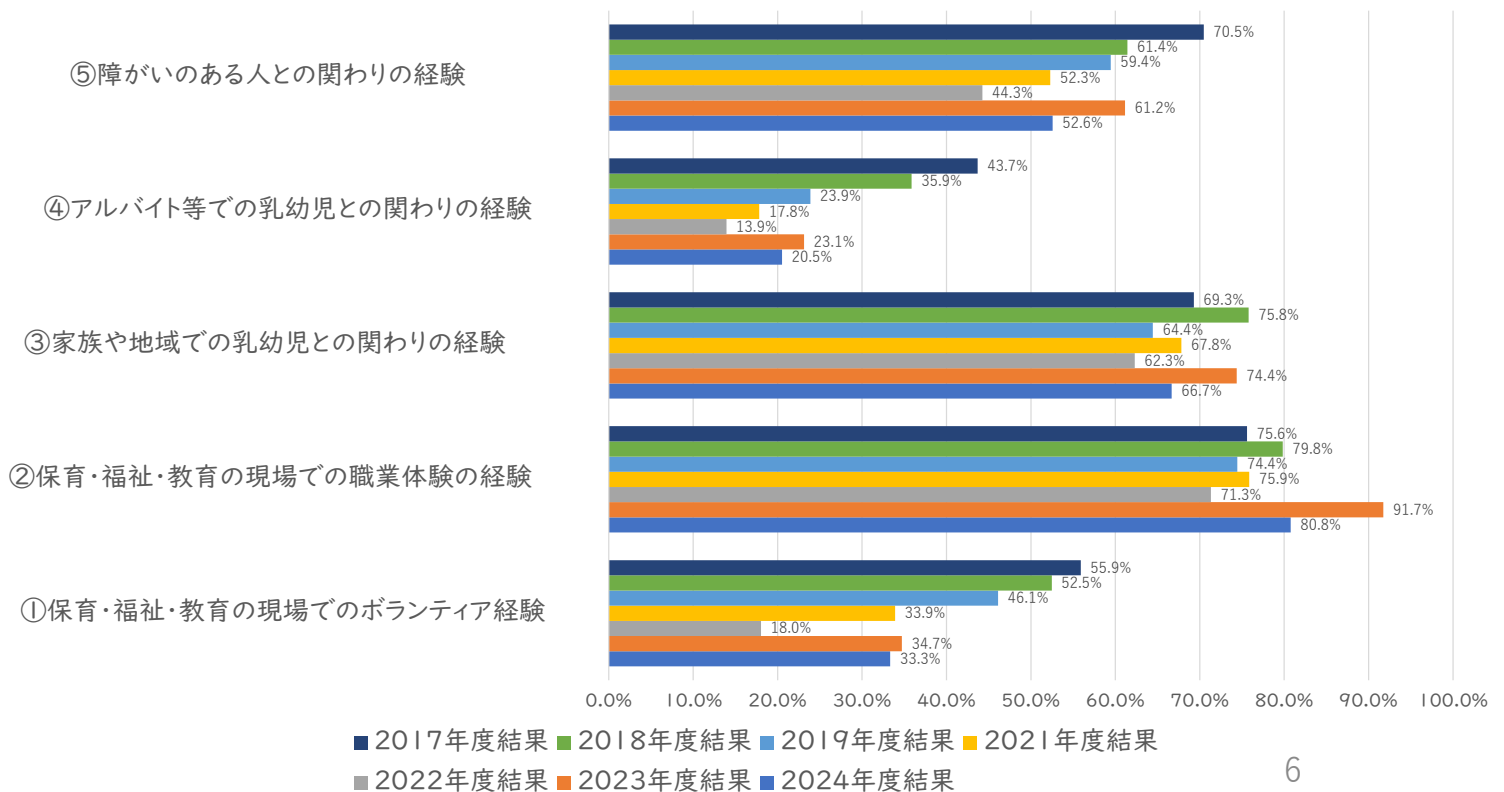
学生の現状について、2024年度短期大学入学生を対象にしたアンケート調査をもとに紹介

4

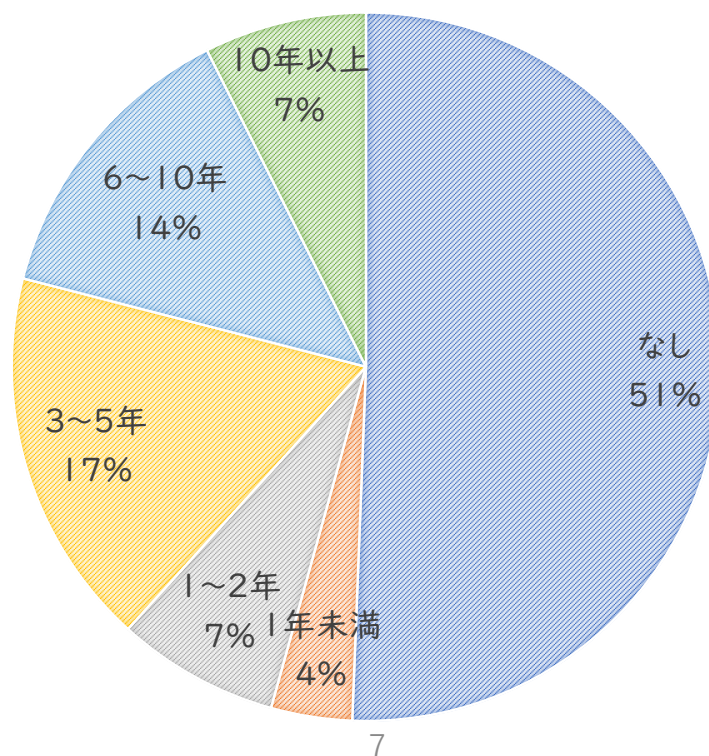
保育・幼児教育・福祉の職を目指そうと思ったきっかけ



入学までに子どもや障がいのある人と関わった経験



入学までのピアノ経験（2024年度入学生）



2, 幼稚園等の採用に関わる課題

- 幼稚園・認定こども園・保育所における人材確保が困難な状況
- 特に幼稚園全体の約7割を占める私立幼稚園では、採用面接を受ければそのまま合格する園も多いという状況
- 早期離職に関わる課題（園の保育方針・職員集団のありよう・処遇などが合わなければ、早期の離職に繋がる可能性がある）

3, 現状と課題を受けての 養成・採用・研修に関わる本学の取り組み

- ① 養成課程における人間関係力向上の取り組み
- ② 有償ボランティアの取り組み
- ③ 学生のモチあじを生かした就職指導
- ④ 土台としての保育現場・関係団体との関係構築
- ⑤ 入職後のキャリアアップの充実における養成課程の役割

9

①養成課程における人間関係力向上の取り組み (本学における初年次教育における取り組み)

【初年次教育開始当初】

- ・学力の多様化の中で初年次教育の取り組みの必要への気づきと内容の検討の開始。
- ・週1回の「基礎学力向上」のための取り組み(国語・数学・時事問題の取り組み)は効果があるのか?という問い。
- ・学習の場である授業内での関係性のありようの検討へ

【行事を通しての集団づくりの課題とコロナ禍における関係性の崩壊】

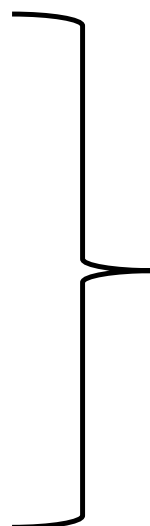
- ・「競い合う行事」を通しての集団づくりの課題→集団からの離脱・居場所の喪失・学生相談室の「常連」
- ・コロナ禍における行事の中断→関係性が構築されないことによる個別支援の件数の増加と退学・休学の増加。

→学生間の関係づくりの再構築の必要性

10

本学での学び

- 授業での学び
- 実習での学び
- さまざまな事務手続き
- 自治会活動・行事での経験
- クラブ・サークルでの経験
- 学内での人との出会い
- ボランティアでの経験
- 地域の人との関わり



すべてが
保育・教育・福祉の現場で
求められる力に繋がる



保育職の専門性は
「保育者自身の人としての豊かさ」
が問われる専門性

11

保育・教育・福祉の現場における 「さまざまな人との関わり」

保育・教育・福祉の現場で出会うさまざまな人

子ども/保護者/保育者・教員・職員（同僚）/地域の人



多様な人と関わり、共に働くのが保育・教育・福祉の仕事

「気の合う子」だけを大切にする
「気の合う保護者」「気の合う同僚」とだけ協力する、でいいのか？

12

本学として育てて欲しい「豊かさ」の1つとしての 「異和共生」

さまざまな人と出会い、関わる中で
それぞれの人の行動の奥にある思いに気づき
その人のもちあじを知り
「それなりに」一緒にやっていく力を育くんで欲しい

- 「みんな仲良く一丸となって!」というつもりはありません。
- いろいろな人が「違う」ことを前提に、それでも一緒にやっていく力、その中で、お互いを尊重し合えるような力を育てて欲しいと願っています。



基礎演習の「クラスでの活動」やホームルームでの取り組みは
ここを目指した活動

13

最近の保育業界でのキーワードとしての 「リスペクト型マネジメント」

「子どもが一人の人間として尊重される保育の実現には、一人ひとりの保育士等もまた行為の主体として尊重されることが必要であるという認識が、保育所の内外でより共有されるべきと考えられる」(厚生労働省「保育の質の検討会」より)

- 職員一人ひとりの良さや個性が重視され、自分の存在意義が実感できる職員の関係性が大切
- それぞれの個性が尊重され、子どもがワクワクし、職員がワクワクし、保護者や地域の人もワクワクしていくような組織が目指されている。



短期大学部でのクラスでの活動を通して、
「リスペクト型マネジメント」を自分たちで実際に進める経験をしてみよう!

「クラスでのとりくみ」「行事」の大原則

- ・「クラスでのとりくみ」の大原則は次の3+1です。
 - ① 得意なこと・苦手なことを含めてあなたの「もちあじ」
 - ② 「多数決が民主主義の原理」にあらず
 - ③ 高めてほしいのは「同調する力」ではなく「協同する力」

+参加してくれた子どもたちが「楽しかった」と感じられることを目標に



「ひとりひとりのもちあじが尊重され、活かされるクラス集団」を
さまざまな取り組みを通して創っていきましょう！

15



4月末にイベントの説明・テーマの発表

※内容・・・学内に子どもの遊び場を作り、近隣の子どもを招待し、遊びの提供を行う。

※対象年齢・・・3歳児～小学校低学年

※クラスのテーマ（音であそぼう・作ってあそぼう・飾ってあそぼう・身体を動かしてあそぼう・伝承あそび など）



16

4月末にイベントの説明・テーマの発表

話し合い → 意思決定 → 準備

どんな遊びにする？

子どもたちが楽しめるあそび？
年齢によっておもしろさって違うよね。
レベルわけする？



安全面の配慮？

はさみを使うときは？
あらかじめ切ったものを準備しておく？
床が滑りやすくなるかも…

「一人ひとりの【もちあじ】や【背景】を理解し合いながら、それぞれのもちあじが
生きようなクラスでの取り組みを模索していきましょう。」

※話し合う手法(KJ法・ワールドカフェなど)を提供。

※どんな方法を使うのか？その方法の意味は何なのか？を考えながら取り組む。

17



6月中旬

取り組みを通じて

※2023年度取り組みへの総括より

- 初年次教育での経験が、文化祭など学生の自治会行事での子どもや保育を意識した取り組みで活かされる
- 居場所が見つかることによる個々の学生の安定
- 「学生相談室にしか居場所がない」学生の減少
- 休学者・退学者の減少
- 多様な学生との協働の成立。学習集団としてのクラスの安定。グループワーク等の様子の変化

②有償ボランティアの取り組み

- 2021年度より本学では、長期履修コース（3年コース）を創設
- このコースでは、2回生以降の時間割に余裕があり、その時間を用いて有償ボランティアとして学生が保育・幼児教育・福祉の現場で研鑽を積みながら収入も得られる仕組みを導入
- 有償ボランティア先は進路支援室を中心に本学の教職員が学生の希望を聞き取りながら調整
- 2025年度の改組（隣接の4年制大学と1つの大学名となる）に伴い、2年・3年・4年の全てのコースで、有償ボランティアを推進

19

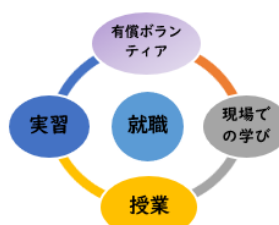
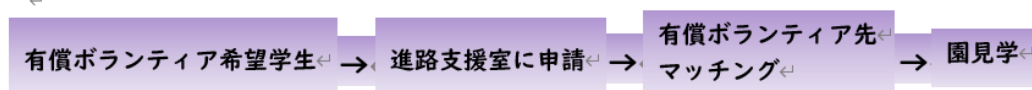
常磐会の有償ボランティアとは？



学生への提示資料から

有償で本学付属園（3園）や協力園の保育の補助をする活動です。

- ◀ 利点は？ ▶
- ▶ 日常的な保育の現場を見る機会になる。
 - ▶ 継続的に子どもたちと関わることで、子どもの育ちを肌で感じる機会になる。
 - ▶ 授業で身につけた知識や技能を試したり生かすこと、現場で経験することで授業内容をより深く理解することができる。
 - ▶ いろいろな園の理念や特色を知る機会にもなる。
 - ▶ 有償であることを生かして、学費や学習関連費用に利用することもできる。



20

進路支援室によるサポートシステム

有償ボランティア希望学生は、進路支援室の教職員と連携を図り、進めていく仕組みになっています。履歴書、健康診断書等を作成しボランティア先とのオリエンテーションに参加し雇用契約につなげていきます。学生自身の時間割と調整を図り、午前からの保育、午後からの保育補助として働き方の実践を学んでいきます。



提出書類(履歴書等)は、キャリアアドバイザー、進路支援室の職員がサポート。

それぞれのニーズにあわせた個別指導や相談に応じて一人ひとりに丁寧にアドバイスした上で雇用契約を学生自身が有償ボランティア先と締結します。時給は免許・資格が取れていませんが、職員扱い(最低賃金)で協力園にお願いしています。有償ボランティア中の事故や怪我につきましては、本学の学研災にて補償が可能です。

21

有償ボランティアの取り組みの意義

- 日常的な現場での経験が、大学での学びと繋がることにより、保育・幼児教育の職への意欲を向上
- 指導を受ける立場としての「実習」「インターンシップ」ではなく「有償ボランティア」であることが持つ積極的意義
- 経済的に困難を抱える学生が多く在籍(奨学金等の受給率も高い)する中、学生が収入を得ながら研鑽を積めることの意義
- 就職におけるマッチング(3年コース学生の1/3以上が有償ボランティア先にそのまま就職)
- 一部自治体では、公立園での有償ボランティアの受け入れをいただいているため、採用試験の受験に繋がる例がある

22

③学生のもちあじを生かした就職指導

保育者養成校には多様な属性や特性、成育歴を持った学生が在籍



保育者養成の取り組みも、その多様性を踏まえたものであることが求められている。

- ・ 多様な学生が在籍する保育者養成校として、さまざまなマイノリティ性や発達の凸凹、人生での負の経験を背負った学生が保育者になる中、「当事者であるからこそ直面するリスク」を回避しつつ、「当事者だからこそできる」実践をどのように支えるか。

当事者性がある保育者の意義を実現できる養成・育成の在り方
検討が必要

23

【就職における具体的な支援】

就職におけるミスマッチを少なくし、学生の持ち味を活かした就職とするために、下記の支援を実施。

- ・ 受験したい園について進路支援室が情報を提供
- ・ 教員が学生の適性を見てアドバイス
→進路支援室と教員が連携し、一人ひとりをサポート
- ・ 学生との面談等を踏まえて、学生の適性に応じた就職先を紹介
- ・ 複数園の見学を行うことで、学生が納得して受験先を決められるよう支援
- ・ 科目等履修生学生の場合、本人の希望によって、保育補助の仕事を学校が園と学生の間に入って紹介。資格取得後に正職員になる例も多い

④取り組みの土台としての 保育現場・関係団体との関係構築

- 上記の取り組みのための前提条件として、保育・幼児教育・福祉の現場とのネットワークづくりと課題の共有が重要。

【実習懇話会の取り組み】

- 教育実習・保育実習等で学生を受け入れてくださっている幼稚園・こども園・保育所・福祉施設の教職員の方と本学教員との意見交換と共通理解の場として、実習懇話会を年に1回開催。
- 学生に対するアンケートを通して、学生の実習に対する意識（期待や不安、実習後の感想など）や先行経験（入学までの子どもとの関わりの経験やピアノ経験年数など）についてのプレゼンテーションを行ったうえで意見交換を実施。
- 実習指導部発行の年報（「てしお」）でも学生の現状についての情報を発信

【各教員の園とのネットワークづくり】

- 各教員による保育・幼児教育・福祉の現場とのネットワークを持つことは、公的な動きではないが、実際には、学生と園とのマッチングを相談する際には大きな役割を果たしている
- 教員が現場と連携して研究や研修に参加することの重要性

25

⑤入職後のキャリアアップの充実における 養成課程の役割

【常磐会学園乳幼児教育研究会】

- 卒業生のみならず、地域の関連団体に対する研修の機会を提供。
- かつては、公開保育や研究部会の実施等も行っていたが、保育現場も養成校も多忙化が進み、研究会としての取り組みは縮小傾向。
- 本年4月より大学が改組されたことや四年制の子ども教育学部に特別支援の教職課程が設置されたことを機に、再度、研修機能の整備と充実を図るために検討を開始

【教師の新たな学びについてのオンライン講習】

- 教員免許状更新講習の発展的解消後も、教員が継続して学べる場を提供するため、令和4年度より「新たな学び」と題し、オンデマンド配信型のオンライン講習を開催。
- 幼児教育・保育・初等教育の様々な題材を扱った37講習を配信（令和7年度については準備中）
<https://www.osaka-tokiwakai.ac.jp/aboutus/lifelong-learning/>
- 受講生アンケートでは、自身や園の現状振り返りに繋がり高い評価を得ているが、一方で、受講者数が伸び悩んでいることが課題。要因として、園が方針として受講を推奨しなければ現場対応が優先され、個人で学ぶ時間を割くことが難しいことが考えられる。受講生アンケート等により、学びの効果を実習園に配付（280件）、ホームページにより広報しているが、3年間にわたり受講者数は増加していない。
- 質の高い教職員集団の形成には研修による組織・個人の「気付き」が不可欠であるため、公・私立を問わず、研修履歴がキャリアアップや処遇改善に直接的につながる「わかりやすい仕組み」を国が方針として打ち出すなどの必要性があるのではないかと。

27

【その他】

- 公的なキャリアアップの取り組みではないが、本学の場合、保育の相談等のために卒業生がよく教員を訪ねてくるので、そこでアドバイスをすることが相当数行われている
- 学生時代の教職員と学生の関係構築が卒業後の支援に繋がっている

28

おわりに

- 学生の現状から出発し、短期大学だからこそできる養成・すべき養成を検討することの必要性

29

提言

- 養成校と園において、情報共有や連携した取組を進めていくためのネットワークの構築
- 養成課程を通じて、教職への興味や関心、理解を深め、就職に向けた意欲を高めるための取組の充実（長期的なインターンシップや有償ボランティアの意義、実習の質の向上）
- 養成課程における丁寧な進路指導の充実
- 学力や先行経験の多様化という学生の現状を踏まえた上での制度設計
- 入職後の研修参加への意欲を高めるための、処遇改善等の方策

30

ご清聴ありがとうございました