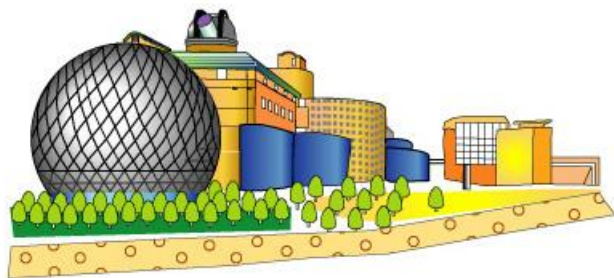


「教員養成共同研究コミュニティフォーラム2019」

教員の育ちに応じる 「堺市教員育成指標」の活用 -学校における取組-



堺市教育センター（堺市教育文化センター内）
最寄駅：泉北高速鉄道「深井」駅より、
北西へ約800m

令和元年11月16日
堺市教育委員会
学校教育部
教育センター

（現状）

- 毎年、全教員に配布し、説明している
- 教員との面談のときに使用し、キャリアに応じて、自分の位置や、成長や課題を確認している。
- 若手研修の際に提示し、キャリアについて、見通しをもたせている。

（課題）

- 育成指標の文言が抽象的な文言で書かれている場合が多い。教員一人ひとりで活用するというよりも、他の教員や管理職と話し合いながら活用するとより教員育成に向かうと感じる。…ただ、その時間設定が難しい現状もある。

小学校学年集団の取組（10月の一コマ）



A 教員（2年め）を温かく見守る B 教員（学年主任）。堺市教員育成指標が手元にある。 3

小学校学年集団の取組（4月の学年会にて）

昨年度は、教員として何とか一年を踏ん張ったという感じです。自分は教員としてもっと成長したいと思っています。ただ、何をどうがんばることが成長につながるのだろう…



A 教員（2年め）



B 教員
（8年め/学年主任）

学年主任は初めてで、どのように A 教諭を支援したらよいのかな…



学年の先生方で、ともに学ぼうとしていますね。
「堺市教員育成指標」を参考に見てみたらどうですか。
➡育成指標をもとに、週に一回ずつ授業を参観し合ってみよう。

堺市教員育成指標〔基礎形成期 1年目～3年目〕

指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる

教員としての資質

人間性、人権感覚	人権感覚を高め、カウンセリングマインドによる対応や取り組みができている。
使命感・責任感	子どもに教育的愛情を持って接し、教員として使命感や責任をもって職務を果たすために努力している。
コンプライアンス	教育公務員として法令を遵守し、職務・職責を自覚して、絶えず自らを振り返りながら、誠実かつ公正に職務を遂行している。
自己研鑽	学校園の内外を問わず教員として能動的に学び、実践し、振り返り・改善を通して、資質能力の向上に取り組んでいる。

堺市教員成指標〔基礎形成期 1年目～3年目〕

指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる

授業(保育)づくり

年間を見通し指導計画の立案・実施	学習指導要領等の趣旨をふまえ、「総合的な学力」の育成に向け、校園内で作成した指導計画に基づき、適切に実施している。
授業(保育)構想	子どもの実態把握及び教材研究を行い、授業のねらいを明確にして、授業構想している。
「主体的・対話的で深い学び」の実現	問題解決的な学習を通して、多様な考えを交流したり、自分の考えをまとめたりする学習活動をしている。
教育資源の活用	ICTや様々な教育資源を積極的に活用している。
授業(保育)分析・改善	学習の定着状況に応じ、評価規準に基づいた適切な評価を行い、次時の指導に活かしている。

堺市教員育成指標〔基礎形成期 1年目～3年目〕

指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる

授業（保育）づくり

様々な教育課題への対応	様々な教育課題に対する知見を得て、課題の解決に主体的に取り組んでいる。
子ども理解	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添い、かかわっている。
人間関係づくり	受容的な姿勢と温かく、正しい日本語で言葉かけを行うことにより、子どもとの信頼関係を築くとともに、集団づくりを進めている。
配慮を要する子どもへの支援・指導	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている。

堺市教員育成指標〔基礎形成期 1年目～3年目〕

指導や校(園)務分掌における一定の職務遂行ができる

チームの一員としてのマネジメント力

学級・学年経営	子どもとの信頼関係を築き、規律のある学級経営を行うとともに、学年主任等と協力しながら学年経営に参加している。
問題解決・合意形成	様々な教育課題について学年や組織と共有するとともに、自ら他の教員に相談し、助言や援助を受けながら、主体的に解決策を導き出している。
同僚との協働	組織の一員として自己を認識し、同僚と協働して互いに研鑽し合い、子どもへの指導や職務を遂行している。
社会性、保護者・地域等との連携・協働	堺の歴史や文化を理解するとともに、保護者や地域等の思いや願いを受けとめ、教育活動への連携・協働を通して、信頼関係に構築に取り組んでいる。

小学校学年集団の取組（8月の学年会にて）

授業力や子ども理解について、自分自身の高まりはなかなか実感できていないな…



A 教員（2年め）



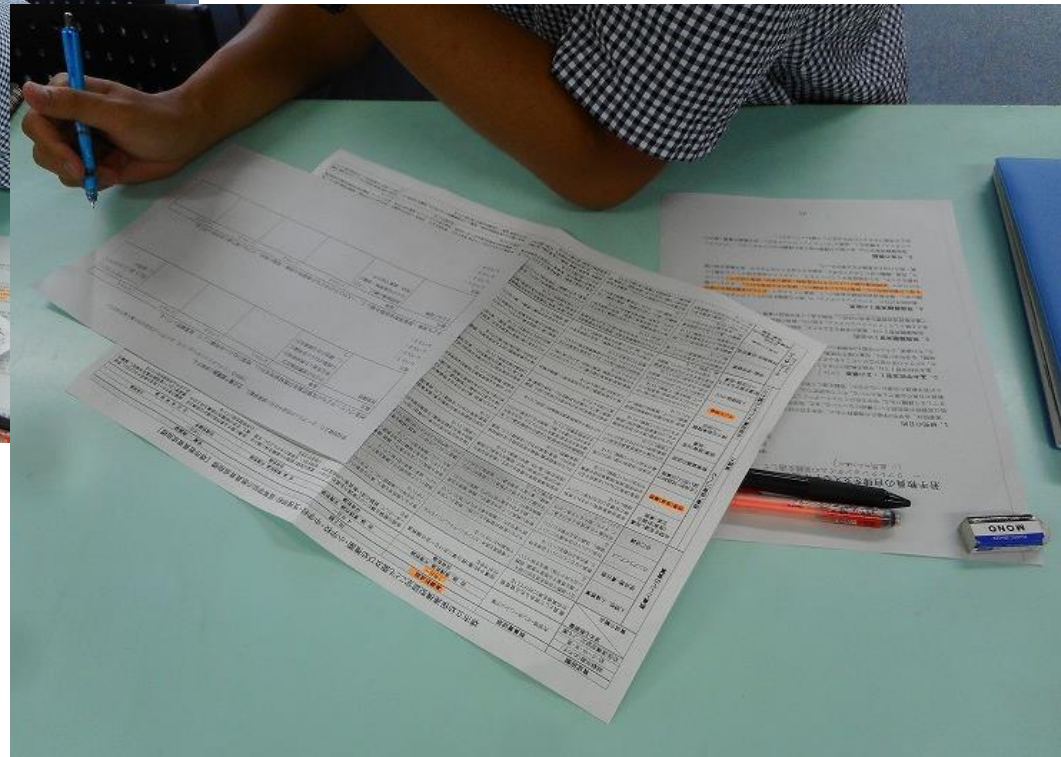
B 教員
（8年め/学年主任）

A 教員はとてもよくがんばっているのだけど…
A 教員の高まりをもっとわかるようにできないかな。



堺市教員育成指標を用いて、観点について達成度を測ることができるように評価基準を学年で話し合いながら、つくって見たらどうか。

小学校学年集団の取組（8月の学年会にて）



育成指標をもとに、観点「授業構想」「子ども理解」のループリック作成の話し合い
育成指標をもとに対話を通して、A教員の高まりや課題を共有
A教員の先を見通した前向きな話し合い（主に教頭から）

小学校学年集団の取組（8月の学年会にて）

授業中

実践力：授業づくりと子どもへの関わり

観点	基準	レベル1 現状	レベル2	レベル3	レベル4
子ども理解	授業等教育活動を通して、一人ひとりの子どもの多様性の理解・把握に努め、子どもに寄り添いかかわっている。	授業等教育活動を通して、 <u>気になる特定の児童の考えを把握する。</u>	授業等教育活動を通して、 <u>児童一人ひとりの考えを知る。</u>	授業等教育活動を通して、 <u>学級全員の様子を見取りながら、児童一人ひとりの考えを把握する。</u>	<u>見取ったり、把握したりした児童の考えをつなげるなど、授業等教育活動に活かす。</u>
配慮を要する子どもへの支援・指導	日頃から子どもの様子を観察し、助言や援助を受けながら、個に応じた適切な支援・指導をしている。	日頃から子どもの様子を観察し、 <u>授業中に個別に困っている所を見取る。</u>	日頃から子どもの様子を観察し、 <u>授業中に個別に困っている所を見取り、その児童へ支援・指導をしている。</u>	日頃から子どもの様子を観察し、 <u>授業中に個別に困っていることへ支援・指導を行い、その児童の考えが授業内で活かしてあげられるかに気づく。</u>	日頃から子どもの様子を観察し、 <u>授業中に個別に困っていることへ支援・指導を行い、その児童の考えを授業内で取り上げ、授業参加を促す。</u>

※ 下線部の部分がA先生独自の（を）評価する部分

小学校学年集団の取組（8月の学年会にて）

授業前

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

授業後

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

小学校学年集団の取組（8月の学年会にて）

ループリック作成の考察

- 観点を「授業構想」「子ども理解」としていたが、考えていくなかで、他の観点（「授業分析・改善」「配慮を要する子どもへの指導・支援」）も大いに関わっていることがわかった。
- レベルを考える際には、基礎形成期（1年目～3年目）だけではなく、先のキャリアも意識することとなった。
- A教員の思いのもと、対話を通して、ループリックを作成することができた。堺市教員育成指標は、あくまでも指標なので、対象とする教員の思いや状況をよく知ったうえで、ループリックを作成できたことは成果である。
- ひとまずの完成と捉え、2学期からの実践を通して、A教員が実感を伴った成長が感じらたらよい。

小学校学年集団の取組（10月）



A 教員の授業参観
（B 教員の参観のみではなく、
管理職、主幹教諭、元管理職 O B も）



授業協議会
（育成指標ルーブリックも
含めた話し合い。）

「堺市教員育成指標」の校内活用に向けた今後の展望

【育成指標を使用し、多くの人と対話することで教員育成を図る】

一教員の成長をともに感じたいという教員どうしが集まって話し合いを繰り返すことにより、一教員の成長や課題を感じる事ができた。

育成指標は、そのための一つのアイテムという認識をもつこと。

【成長したいと思っている教員の思いを大事にする】

成長したいと思う教員の課題を焦点化すること。今回は、成長を感じられるようルーブリックを作成したことは有効だったのではないかな。



【委員会としては、活用方法の周知を行う】

3月末までの、本学校の学年集団の取組（A教員の成長）を授業参観、ヒアリング等で教育委員会事務局がサポートする。

さらに、一年間の取組を、教員研修等で伝達することで、他の学校にもアイデアとして広め、他の教員のさらなる成長を促す。