

新・大阪市総合教育センター（仮称）

基本構想

令和3年3月

大阪市教育委員会事務局 教育政策課

## 新・大阪市総合教育センター（仮称）基本構想 目次

新・大阪市総合教育センター（仮称）基本構想 目次	1
1 構想の策定にかかる基本的な考え方	3
(1) 国の動向	3
(2) 大阪市の教育をとりまく状況	3
(3) 大阪市教育振興基本計画における位置づけ	7
(4) 国立大学法人大阪教育大学との連携の経過と現状	7
(5) 新・大阪市総合教育センター設置の必要性	8
2 新・大阪市総合教育センターの基本コンセプト	10
(1) 新時代に求められる教育内容の研究・発信拠点	10
(2) 学び続ける教員を育てる実践的な研修の企画・開発	10
(3) 最先端研究と現場課題が結びつき、実践につながるプラットフォーム	10
(4) 多様な情報が集まり、交流できるダイバーシティサロン	11
3 新・大阪市総合教育センターの機能	12
(1) シンクタンク機能～エビデンスに基づいた教育の質の改善～	13
① 先端技術の導入やビッグデータの活用による教育の質の改善	14
② エビデンスに基づいた効果的・効率的な学力向上プログラムの提供	14
(2) 人材育成機能～学び続ける教員を育てる～	14
① “学び続ける教員”を支える仕組みの構築	15
② これからの時代に対応できる 専門性の高い研修の開発	16
(3) 連携・交流・チャレンジ機能～大阪版「チーム学校」モデルの構築～	17
① 学校現場の実践を基軸とする研究体制の構築	18
② 多種多様な専門職とのコラボレーションによる大阪版「チーム学校」モデルの構築	18
4 新・大阪市総合教育センターの組織運営のあり方	20
(1) 組織運営の基本的な考え方	20
① 組織体制	20
② PDCA サイクルの推進体制	22
(2) 拠点校・連携校について	22
① 連合教職大学院等と連携した教育活動の推進	22
② 新センター拠点校	22
③ 新センター連携校	23
5 新・大阪市総合教育センターの施設について	25
(1) 大阪教育大学天王寺キャンパスの現状	25
(2) 現教育センターの現状および移転、合築の効果	26

① 現教育センターの現状 .....	26
② 移転・合築に伴うダウンサイジング .....	27
③ 合築による効果 .....	27
(3) 施設整備案の概要 .....	28
(4) 基本設計で配慮すべき事項 .....	31
① ダウンサイジングに対応した施設整備 .....	31
② セキュリティの確保、防犯対策 .....	31
③ 環境への配慮 .....	32
④ 防災対策 .....	32
⑤ バリアフリー、ユニバーサルデザイン .....	32
⑥ 周辺住民への配慮 .....	32
⑦ その他 .....	32
6 外部有識者意見のまとめ .....	33
(1) 意見聴取 .....	33
(2) 外部有識者 .....	33
(3) 原案の各項目にかかる有識者意見 .....	33
① 構想の策定にかかる基本的な考え方について .....	33
② 基本コンセプトについて .....	33
③ 機能について .....	34
④ 組織運営、体制について .....	34
⑤ 施設について .....	35
(4) 各有識者からのコメント(抜粋) .....	35
資料編 .....	37

# 1 構想の策定にかかる基本的な考え方

## (1) 国の動向

平成30年6月閣議決定された「第3期教育振興基本計画」では、超スマート社会(Society5.0)の到来する2030年以降の社会の変化を見据え、教育を通じて生涯にわたる一人一人の「可能性」と「チャンス」を最大化することを今後の教育政策の中心に据えて取り組む方向性が示されています。そして、これからの時代に求められる資質・能力を学校教育で育成していくために、新学習指導要領では、社会と連携・協働しながら、よりよい社会を創るという目標を共有する「社会に開かれた教育課程」の実現や、主体的・対話的で深い学びの視点からの「カリキュラム・マネジメント」の確立が重要であることが示され、次世代の教育の創造に向けた研究開発と先導的な取り組みの推進が求められています。

また、令和3年1月26日には、中央教育審議会が『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)を取りまとめました。そこでは、「一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが必要」とし、「一斉授業か個別学習か、履修主義か修得主義か、デジタルかアナログか、遠隔・オンラインか対面・オフラインかといった『二項対立』の陥穽に陥らず、教育の質の向上のために、発達の段階が学習場面等により、どちらの良さも適切に組み合わせて生かしていくこと」などが「令和の日本型教育」の構築に向けた今後の方向性として打ち出されています。

そして、各論の1つである、「Society5.0 時代における教師及び教職員組織の在り方について」では、「教師の情報活用能力、データリテラシーの向上」、「多様な知識・経験を持つ人材との連携強化」により高い教育力を培うことが求められており、教職大学院は、新たな教育課題や最新の教育改革の動向に対応できる実践力を育成するための役割を担うことへの期待について言及されています。

## (2) 大阪市の教育をとりまく状況

新学習指導要領の移行に伴い、各学校においては、その着実な実施が求められており、管理職の育成は勿論のこと、中心となって学校教育を推進していく中堅教員の育成は喫緊の課題です。また、大阪市においては、教員の大量退職・大量採用の影響を受け、採用後10年以内の教員の割合が50%を超えており、急増する教員経験年数の浅い教員の指導力向上に早急に取り組む必要もあります。※1

さらに、大阪市は、全国学力・学習状況調査の結果において、平均正答率等が依然として全国水準に達しておらず※2、各学校における学力向上をめざした実践の妥当性や学力向上へ

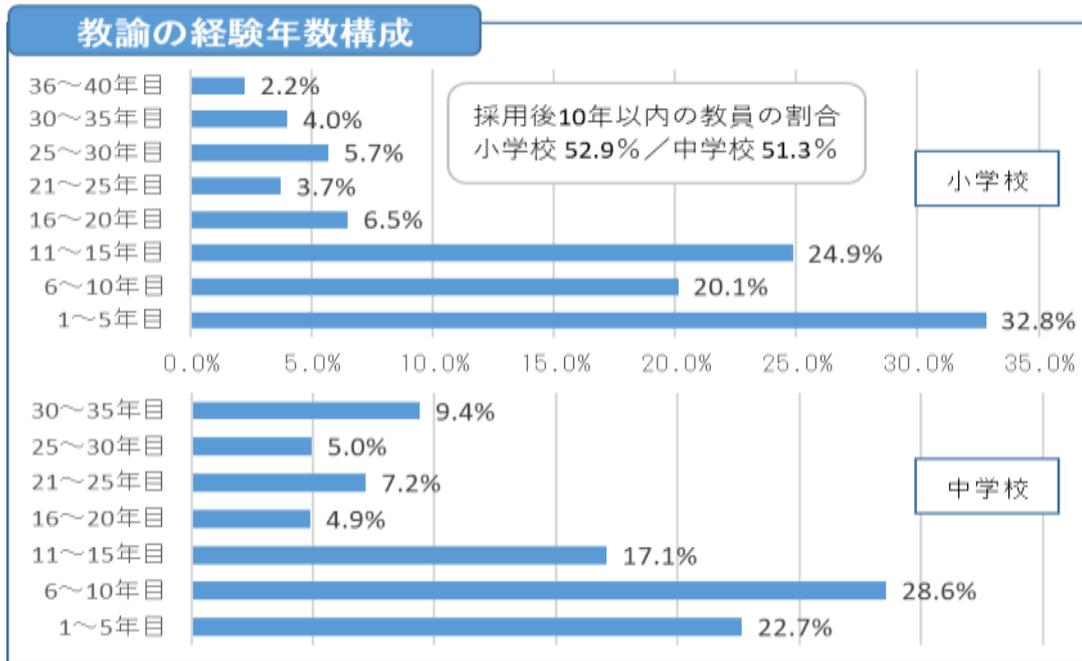
の確かなアプローチの在り方についての開発や検証が求められています。また、特別支援学級に在籍する児童・生徒の急増※3、外国にルーツのある日本語指導が必要な児童・生徒の急増※4、不登校児童・生徒の増加※5など、多様な教育課題を抱えています。これまでは、これら多様な教育課題に、主に個々の教員の経験知に基づいた方法で解決に向け取り組んできました。しかしながら、経験年数が浅い教員が増加する中、個々の教員の経験によって培ってきたノウハウを継承して、課題解決に向け取り組むという従来のスタイルでは限界があり、また、これまでの方法では十分対応できない新しい考えや方法も次々と導入されていきます。このような状況から、教員研修の充実のみならず、エビデンスに基づいた教育施策の推進や、大学・地域・企業等が相互連携して課題解決に向け、取り組むことができる総合的な研究機能の創設が必要となっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、教育現場に大きな影響をもたらしました。臨時休業中には、子どもたちの学びを止めないようにするため、家庭学習の工夫と教員によるきめ細やかな指導・状況把握を行い、子どもたちの学習の継続及び学校との関係の維持の徹底が求められました。学校再開後は、感染症対策を講じながら、各学校において子どもたちの学びを最大限確保する対応が求められました。このような状況下で、効果的な学びの保障のためのカリキュラム・マネジメントの推進や、「GIGA スクール構想」に基づく ICT 活用の充実が急務となっています。

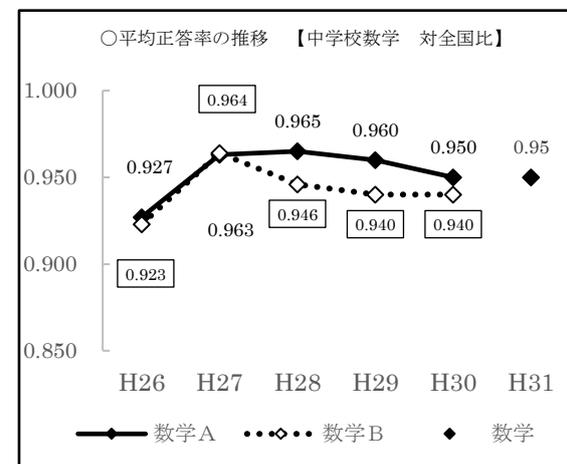
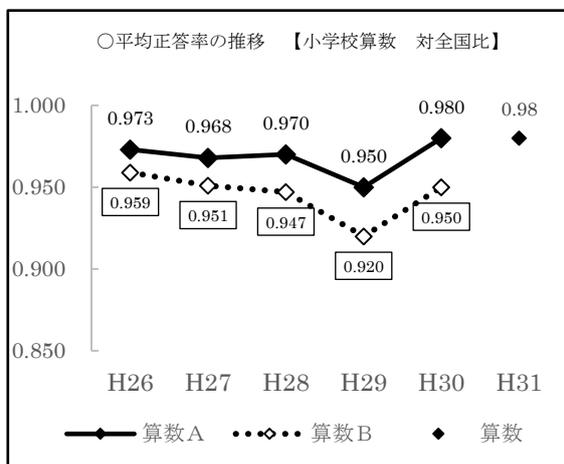
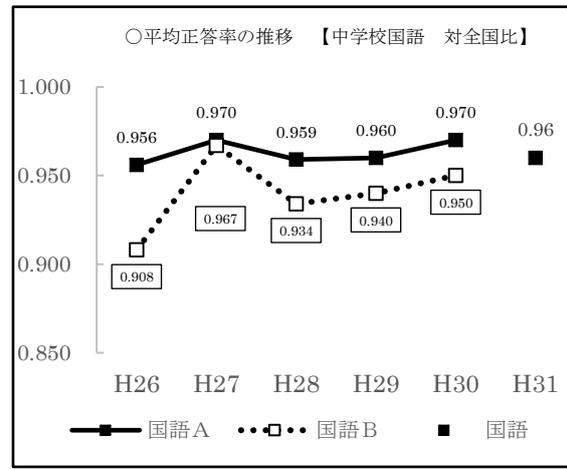
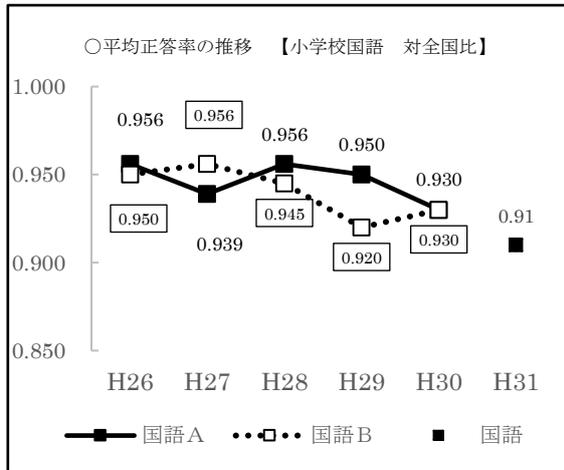
また、近年、教員の多忙化や学校教育における課題の複雑・多様化などがマスコミ等でも広くとりあげられることで、教員の志望者が全国的に減少し、教員採用試験の競争倍率が低下していることも大きな課題となっており、大阪市は小学校の教員採用試験において平成 31 年度より3年連続で3倍を切っている状況です。

また、大阪市の学校園における教員の時間外勤務の状況は、年々改善傾向にあるものの、令和元年度の全校種平均で 33 時間 34 分と長時間勤務の状況にあり、特に教頭(全校種平均で 58 時間 43 分)が管理職以外の教員(全校種平均で 32 時間 34 分)と比べ、長時間となっています。大阪市では、令和元年 12 月に、教員の長時間勤務の解消に向けた方針として、「学校園における働き方改革プラン」を策定し、負担軽減を図る取組みとともに、スクールサポートスタッフ、大阪市版スクールロイヤー、部活動指導員、その他専門スタッフ等の強化・充実を図っています。このような取組みをさらに進める一方、教員をめざす学生に対しては、教員という仕事の魅力ややりがいを積極的に伝えるとともに、早期に教員としての大切な資質や基礎的な指導力を育成することが重要になってきます。そのためには、これまで以上に大学と連携し、学校現場でのボランティアや教育実習、教育委員会での実践的な研修を実施することが必要です。

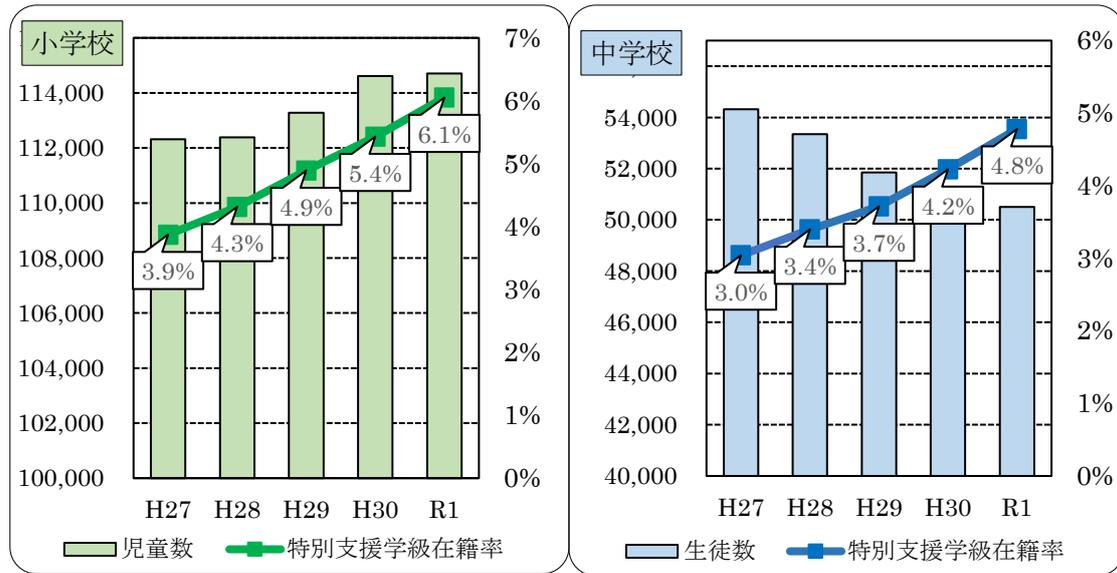
※1 令和元年度教諭の経験年数構成



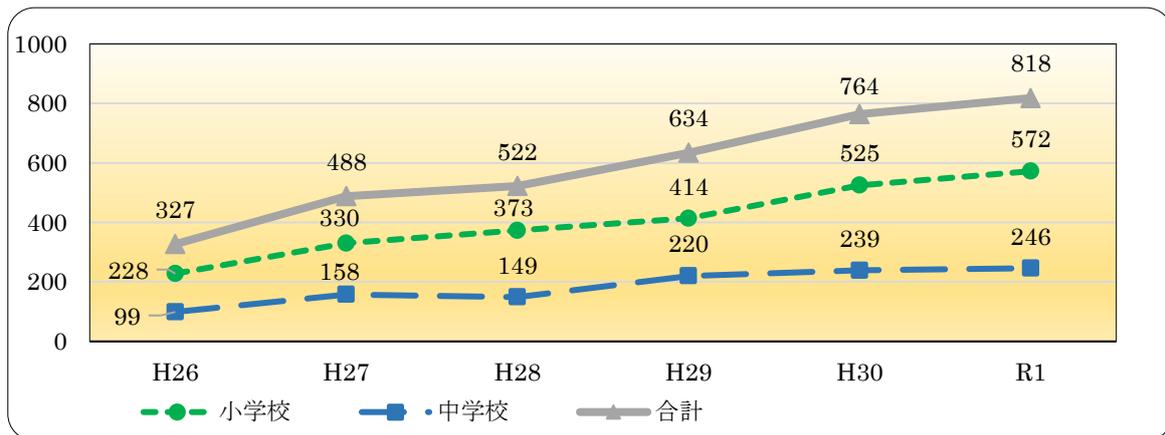
※2 全国学力・学習状況調査の結果



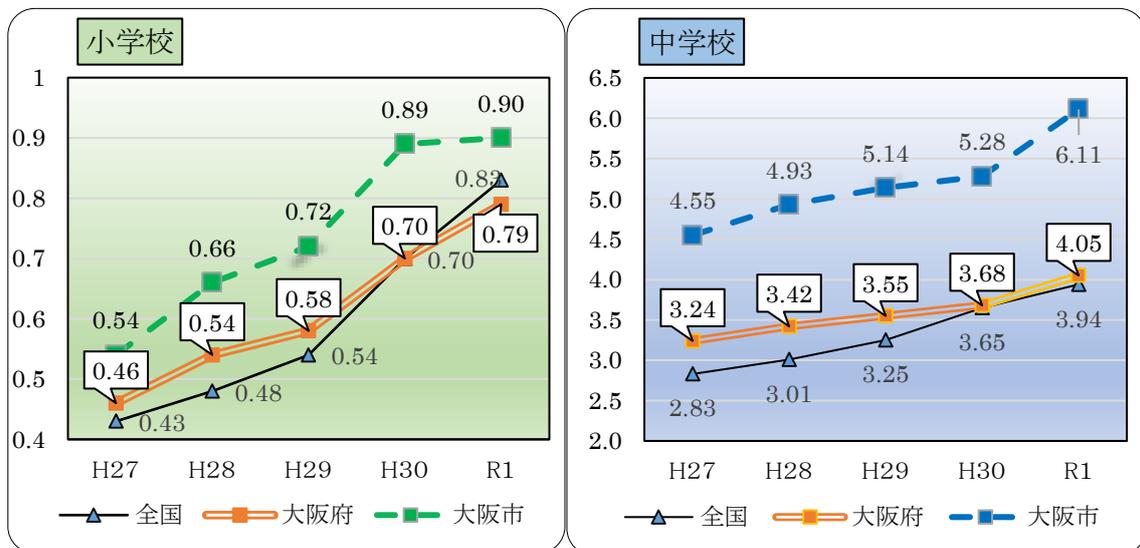
※3 大阪市の児童生徒数と特別支援学級在籍率



※4 外国にルーツのある、日本語指導が必要な児童生徒数



※5 不登校児童生徒の在籍率



### (3) 大阪市教育振興基本計画における位置づけ

大阪市教育委員会では、平成 29 年3月に「大阪市教育振興基本計画―改革の第2ステージ―」を策定し、「子どもが安心して成長できる安全な社会(学校園・家庭・地域)の実現」と、「心豊かに力強く生き抜き未来を切り拓くための学力・体力の向上」の2つを最重要目標として定めています。

教員の資質向上については、「若手教員の指導力向上と校内研修の支援」「教育実践のイノベーションにつながる研究の推進」「校長によるマネジメントの強化」などが具体的な取組み内容として掲げられており、その中の一つである「シンクタンク機能」の充実においては、大学と連携した学力調査の分析や課題の検証の必要性について述べています。

また、平成 28 年1月に文部科学省が策定した「次世代の学校・地域創生プラン」において、教員の指導力の向上に向けて、養成・採用・研修の一体改革が求められていることから、令和2年3月に見直した現基本計画において「大学連携の推進」の項目を設定し、より大学と連携・協働した取組みを推進していくことを掲げています。

### (4) 国立大学法人大阪教育大学との連携の経過と現状

大阪市は平成 30 年2月に国立大学法人大阪教育大学(以下、「大阪教育大学」と表記)と「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」を締結しました。この協定は従前から取り組んできた教育分野における連携にとどまらず、大阪市の最重要施策である「こどもの貧困対策」についても大阪教育大学の知見などを活かし、大阪市の子どもたちが生まれ育った環境に左右されることなく、未来を切り拓くことができるよう、あらゆる角度から取り組んでいくものです。連携協定に基づく取組みの第一弾として、大阪教育大学連合教職大学院に「大阪市教員養成協働研究講座」を設置しました。

この「大阪市教員養成協働研究講座」では、大阪市教育委員会と大阪教育大学の双方の研修資源を組み合わせ、現職教員の指導力向上に向けた協働研究、研修の開発などに取り組むとともに、学生を対象とした学校現場実習等を活用した研修に取り組むなど、次世代の教員・管理職の育成や資質の向上をめざしています。

現在、大学の知見を活かした新たな教員研修の企画・開発、グローバルな視点からの次世代を担う人材育成のための海外派遣研修等を実施しています。また、実践的指導力を備えた将来の指導主事・管理職の育成のための現職教員の連合教職大学院派遣、優秀な教員を採用前から育成する観点からストレートマスターの現場実習受け入れ、学部生を対象にした大阪市の教員採用試験対策や大阪市の学校の魅力を紹介するスクールウォッチングなど、養成・採用・研修を通じた連携の取組みを推進しています。さらに、大阪市の教員採用試験受験予定者と、大阪市の採用された先輩とが交流することで、受験生の不安をやわらげ、教員に対する気持ちを高めることができる機会を設けています。

今後、大阪教育大学は、令和3年度に社会人を対象とした修士課程の改組、また、令和6年

度には、現職教員のさらなる高度な研修機能の拡充と市民のリカレント教育の充実を図るため、新たな大学院博士課程の設置をめざしており、そこで展開されようとしている新たな事業とも積極的に連携していきます。

## (5) 新・大阪市総合教育センター設置の必要性

現在の教育センターでは、幼・小・中・高合わせて約 500 校、約 12,000 人の教員のニーズとキャリアステージに対応した研修の実施、教育 ICT の活用や校内研修の支援、教科・領域担当の指導主事等による学校現場への訪問指導、各種教材や指導案等の教育データベースづくり、大阪市の教員になることを希望する人を対象とした「教師養成講座」等、教員等の教育活動や研究活動を幅広く支援する各種事業を実施しています。

また、平成 29 年 4 月の教育公務員特例法の一部改正を受け、大学関係者と各校園長で組織する「大阪市教員育成協議会」を設置し、平成 30 年 3 月、「大阪市教員・管理職としての資質の向上に関する指標」を定めました。この指標に基づいた研修の高度化や、教員養成に関わる共同研究コミュニティづくりが急務です。

現在の教育センターは、教員研修の実施や学校現場への指導・助言が業務の中心となっていますが、学力向上や子どもの貧困、不登校、外国にルーツのある児童・生徒への支援等大阪府が抱える多様な教育課題に対応しつつ、教員が働きやすい環境を整えていくため、実践的な研究を通してデータやエビデンスに基づく施策を立案したり AI を活用したシステム開発に取り組むなど、行政と教育機関、企業、地域人材等が一体となった、これまでにない総合的なシンクタンク機能の強化が求められています。

また、今日、コロナ禍に代表される予測不可能な未来社会を主体的・共同的に課題解決を図りながら「生き抜く」資質・能力が求められています。これからの社会を自らが担う意欲や行動力を児童・生徒に身に付けさせるためには、教員自身が学びに向かう積極的な姿勢や学ぶことの喜びを見出すことが重要であり、そのための様々な組織づくり、仕組みづくりが必要となってきます。これまで、様々な組織づくり、仕組みづくりの構築には、教員がその中心を担ってきましたが、変化の目まぐるしい時代にあって、教員だけですべてを担うのではなく、民間企業の知見やノウハウの融合できる仕組みや、大学等専門研究者との密な連携を通して協働して課題を解決できる仕組みを構築することが重要です。大阪教育大学は、府内随一の教員養成実績を有し、歴史的にも長期にわたって研究を進めています。大阪教育大学がもつ、これらの知見や経験は大阪市の教育発展に大きく寄与する力を持っています。

これらをふまえ、現在進めている大阪教育大学との連携体制をさらに発展させ、教育センターの機能強化を図るとともに、大阪教育大学の天王寺キャンパスの敷地内に新しい教育センターを設置することを計画しています。「シンクタンク機能」「人材育成機能」「連携・協働・チャレンジ機能」という3つの機能が相互作用し、大学との協働開発による研修の実施、様々な専門研究分野をもつ大学教員の指導による教員のスキルアップ、学校現場との協働による実践研究等を行い、学力向上や不登校、特別支援教育、外国籍児童・生徒への日本語指導など大阪での傾向

が強い課題への対応を進めるとともに、教員の資質の向上はもとより、大阪の教育力の底上げを図ります。

さらには、この新センターを広く開かれた施設として活用し、大阪教育大学との連携にとどまらず、連合教職大学院や他の大学との協働を推進することで、より広くより深い研究・研修を推進し、様々な課題解決に取り組んでいきます。

知の集積地ともいふべき大学内での学びは、教員にとって初心を取り戻すことができたり、最先端の知識を得たりすることができる場となります。このことが、子どもたちや保護者の信頼を得ることにつながります。

## 2 新・大阪市総合教育センターの基本コンセプト

### ～教員の総合バックアップセンターとして～

大阪市の教育の現状や国の動向をふまえ、大阪の子どもたちが安心して楽しく学校生活を送り、そして、将来に向けて「よりよく生きる力」を身に付けていくためには、教員が常にモチベーションをもって教育活動に取り組める体制が重要です。そして、技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く様々な変化に対応できる環境が整備されていることが重要です。そのための、新しい総合教育センターとして、以下の4点を基本コンセプトとしています。

### (1) 新時代に求められる教育内容の研究・発信拠点

予測困難な社会への対応やアフターコロナ期を見据えた教育のニューノーマルへの対応が教員に求められています。この「新しい日常」(ニューノーマル)における新たな学びへの対応は、これまで求められてきた教育内容や方法の大きな変更が必要となっています。今後は、さらに短いスパンで新たな学びを構築していく必要があることから、様々な大学の研究機関との連携はもとより、他都市の研究拠点、企業や NPO などあらゆる英知を集め、先端技術を活用した調査研究やエビデンスに基づいた教育政策の立案等を迅速かつ継続的に行っていきます。そして、それらの成果が各学校での実践に活かされるような研究・発信拠点をめざします。

### (2) 学び続ける教員を育てる実践的な研修の企画・開発

近年、子どもたちの学ぶ意欲の低下や社会意識・自立心・自己肯定感の低下、社会性の不足、いじめや不登校の増加、外国にルーツのある子どもの増加、家庭や地域の教育力低下など、学校教育の抱える課題が複雑化・多様化する中で、こうした変化や諸課題に対応し得る専門性と豊かな人間性・社会性を備えた力量のある教員が求められており、高度な研修や専門的知識に対する教育のニーズが高まっています。

教職大学院とのカリキュラムの融合や、大学と共同で開発した研修プログラムの提供等を通じ、教員が意欲をもって学び続けることができるための研修体系・研修内容の充実を図ります。

### (3) 最先端研究と現場課題が結びつき、実践につながるプラットフォーム

「経済格差と学力差の関係性の検証」、「力のある教員の指導の分析」、「不登校化予測モデルの構築」、「いじめの早期発見モデルの構築」、「主体性の育成モデルの構築」、「チーム学校を実現するための地域との協働モデルの構築」などの最先端研究が、学習指導、生徒指導、学

校運営等、学校全体において効果的に作用すると考えられる場面を整理し、先端技術を導入することによって、教員の業務負担を軽減しつつ、学校現場の課題の解決に結びつくような研究に根差した実践を展開するプラットフォーム(多様な主体が共同で参画する拠点)を形成します。

#### (4) 多様な情報が集まり、交流できるダイバーシティサロン

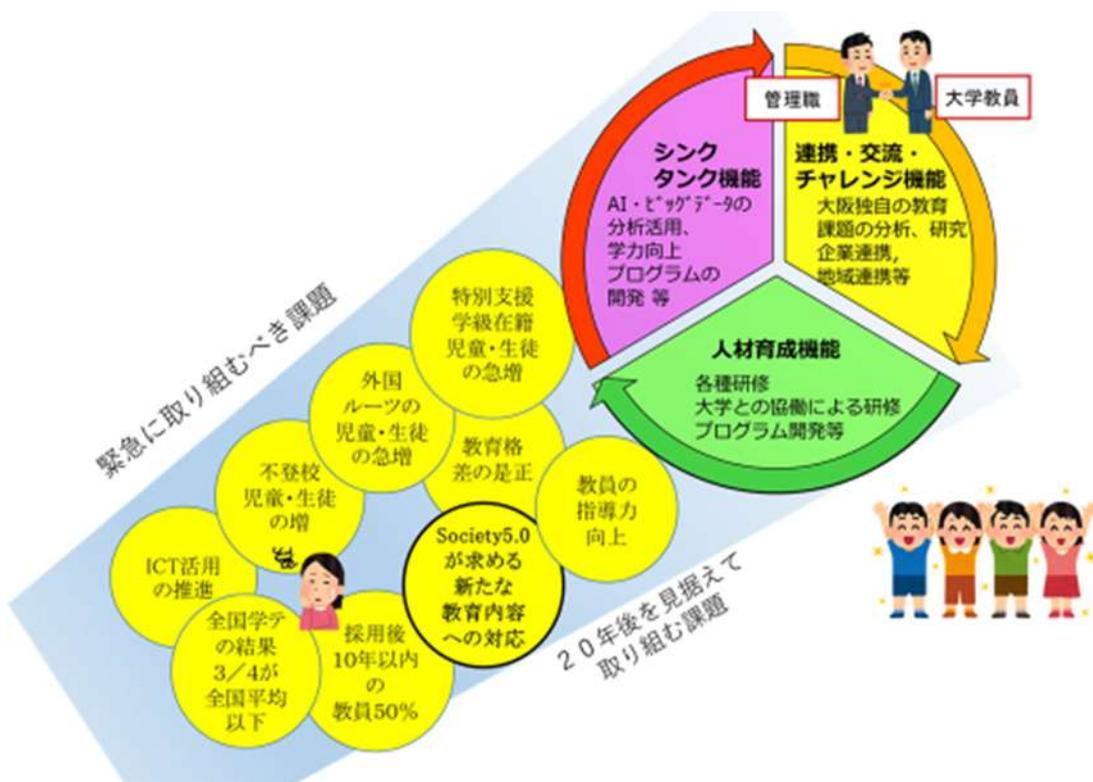
大阪市が取り組む教育の実践や新たな教育課題の解決に向けた、様々な取組みに関する、最新情報・資料等を収集・提供するとともに、学校・地域等に情報を発信し、教員を様々な角度からサポートします。教材研究や研究会活動はもちろん、教員が悩みを気軽に相談できるような機能や、育児休業など子育て期の教員にも配慮した研修機会の確保など、これまでになかった新たなサポートを充実させます。

また、多様な知識・経験をもつ人材との連携を強化し、多職種が連携することにより、相乗効果を生み出す仕組みを作ります。

### 3 新・大阪市総合教育センターの機能

前述した4つの基本コンセプトのもと、新・大阪市総合教育センター（以下、「新センター」と表記）が総合的なシンクタンク機能を発揮するためには、具体的な施策、事業を系統的に実践することや、それらを生み出す産官学連携の仕組み、大学教授、指導主事、教員、大学院生の自然な交流が可能となる空間づくりの設定などさまざまな点からのアプローチが必要です。

新センターでは、調査・分析・研究を通じて方向性を見出す「シンクタンク機能」、その成果を教員や学校現場での実践に落とし込んでいく「人材育成機能」、社会に開かれ、社会とつながり、新しいチャレンジを引き出すための「連携・交流・チャレンジ機能」の3つの柱をたて、大阪教育大学及び連合教職大学院と連携・協働し、具体的な施策および事業を展開していきます。



機能	事業内容
シンクタンク機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・AI等先端技術を用いた個別最適な学びの提供（デジタルドリル等）</li> <li>・大学・企業との連携によるビッグデータ（学習履歴等）の収集・分析・活用と指導方法の改善</li> <li>・結果に基づく学力向上支援策の研究・開発・実践・検証</li> <li>・学校教育ICT活用事業（オンライン学習含む）</li> <li>・スマートスクール・次世代学校支援事業</li> <li>・学力向上に関わる情報収集・情報発信・授業、教材研究</li> <li>・1人1台学習者用端末の効果的な活用</li> <li>・学力経年調査、チャレンジテストプラスの実施</li> </ul>
人材育成機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・LMS（学習管理システム）の導入による往還型研修の構築と、eラーニングコンテンツの充実</li> <li>・eラーニング研修と集合型研修の組み合わせによる効果的・効率的な研修体系の構築</li> <li>・大学との協働による養成・採用・研修プログラムの開発・実践</li> <li>・大学の知見を活用した管理職研修の充実</li> <li>・ミドルリーダーの育成（海外派遣研修・大学院派遣等）</li> <li>・授業力の定着に重点を置いた教員基本研修</li> <li>・現場課題の解決につながる研修プログラムの企画・開発、教員専門研修</li> <li>・教師養成講座</li> <li>・学校実習と連動した養成段階の支援強化</li> <li>・大阪市教員育成指標の活用</li> <li>・教育研究会との連携による学習者視点に基づいた研修体制の充実</li> <li>・がんばる先生支援</li> <li>・学校園での研究授業における指導助言</li> </ul>
連携・交流・チャレンジ機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・センター拠点校・連携校方式を活用した学校現場支援</li> <li>・エビデンスベースの学校改革の大阪版モデルの構築、遠隔教育の研究</li> <li>・大阪市が抱える課題（不登校、インクルーシブ教育、多文化共生等）に対応する研究と支援、新たな課題への対応</li> <li>・学校支援人材の総合コーディネート（ボランティア、インターンシップ、教育実習）</li> <li>・教員の自主的な学びを支え、悩み等を相談できる場の提供</li> <li>・新たな修士課程、博士課程と協働した専門人材の活用</li> </ul>

## (1) シンクタンク機能～エビデンスに基づいた教育の質の改善～

### <めざす方向性～新時代に求められる教育内容の研究・開発～>

文部科学省が令和元年度にまとめた「新時代の学びを支える先端技術活用推進方策（最終まとめ）」によれば、Society5.0時代の到来や、子どもたちの多様化をふまえ、「誰一人取り残すことのない、公正に個別最適化された学び」の実現に向け、ICTを基盤とした先端技術や教育ビッグデータの効果的な活用に大きな可能性があるとして、課題の分析や環境整備の実現に向けた様々な検討が進められています。

こうした取組みを効果的に進めていくためには、学校現場の現状、課題を的確に把握し、活用するために必要な知識や分析力を高めることが必要であり、教育シンクタンクとしての機能が求められます。

新センターでは、大学・企業等との連携を図り、エビデンスに基づいた教育の質の改善に取り組みます。

### <具体的な事業展開>

## ① 先端技術の導入やビッグデータの活用による教育の質の改善

- ・先端技術を用いた個別最適な学びの提供
- ・大学・企業との連携によるビッグデータの収集・分析・活用と指導方法の改善
- ・スマートスクール次世代学校支援事業

刻々と変化する子どものデータは、変容と成長を映し出します。教員がデータに向き合い、個に応じた対応することで、個別最適な学びの実践が図られ、安心安全な学級・学校づくりが進められます。

大阪市では、児童生徒の基本情報から日常所見、出欠、健康観察の状況、成績状況や様々な子どもたちのようすの記録にいたるまで、児童生徒 1 人につき 1 ページの画面で確認できるダッシュボード(教育データの可視化システム)を導入し、令和2年9月より全校展開しました(スマートスクール次世代学校支援事業)。

今後、ダッシュボードの活用により、学習面におけるつまずきの早期発見や個に応じたきめ細やかな指導など個別最適な学びの実現に加え、不登校の未然防止や早期発見、いじめアンケートの電子化や相談システムの導入など安全・安心面についても活用し、教育の質の向上と学校運営の充実を図っていきます。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、急速に ICT 活用の対応が求められる学校現場を支える仕組みについても、大学の知見を活用し、協働して取り組んでいきます。

## ② エビデンスに基づいた効果的・効率的な学力向上プログラムの提供

- ・データに基づく学力向上支援策の研究・開発・実践・検証
- ・学力向上に関わる情報収集・情報発信・授業研究・教材研究

児童・生徒の学力に関する課題は様々であり、また、課題が同じであっても同じ指導方法が効果的であるとは限りません。そこで、指導方法・支援内容が真に効果を上げているかどうかについては、定期的な検証を図り客観的な尺度でエビデンスを蓄積していくとともに、大学の知見を活用しながら分析を行います。その過程において、新たな指導方法が開発される可能性もあります。

大阪市では、「大阪市教育振興基本計画」に基づき、学力・体力の向上をめざす施策・事業を実施し、その進捗状況管理を行っていますが、それらの効果検証は施策、事業ごと、あるいは担当部署ごとに陥りがちです。多様な専門領域をもつ教職大学院との合築施設というメリットを最大限に活かしながら、施策、事業の横断的な分析、研究を行い、効果的な指導方法の研究、教材開発へとつなげていきます。

## (2) 人材育成機能～学び続ける教員を育てる～

### <めざす方向性～授業力の向上、教員の資質向上～>

教員は、教育を受ける子どもたちの人格の完成をめざし、その資質の向上を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であることから、教員はその時代の背景や要請を踏まえつつも、子どもたちの将来の道しるべとなるべく、常に成長し続けることが求められています。そのために、平成30年4月に策定した「大阪市 教員・管理職としての資質の向上に関する指標」を活用し、大学との連携・協働により、養成・採用・研修を通じた教員の主体的な学びを積極的に進めていきます。

また、法定研修や管理職研修など、eラーニング研修と集合型研修のベストミックスによる効率的な研修を実施し、大学院の科目等履修との連携など、教員の負担軽減を図りながら、より充実した研修を受けることができる体制整備を行っていきます。

さらに、教員、指導主事、大学院生、大学教員、企業などが一堂に会し、学校現場の課題解決につながる研究・交流を行う場を作ることで、教員の創造的な学びを支えるための環境を整備します。

同時に、学習指導要領等を着実に実施するために教員として必要とされる資質の向上を図る研修や新たな課題に対応できる専門性の高い研修を、大学との連携・協働により企画・開発します。

### <具体的な事業展開>

#### ① “学び続ける教員”を支える仕組みの構築

- ・LMS(学習管理システム)の導入による往還型研修の構築と、eラーニングコンテンツの充実
- ・eラーニング研修と集合型研修の組み合わせによる効果的・効率的な研修体系の構築
- ・教育研究会との連携による、学習者視点に基づいた研修体制の充実

教員の人材育成をより効果的に行うためには、各校園で行う「OJTとしての校園内研修での学び」、教育センター等で行う「Off-JTとしての校外研修での学び」、教員個人の「自己啓発での学び」、のそれぞれで得た教育的知見を相互に強化・補完させることが肝要であることから、それらが往還型研修となるよう、現在の研修を再構築します。

また、各校園に教育指導員を派遣して、授業研究をはじめとする校園内研修の充実・活性化に向けた支援を行います。Off-JTでは、「教員としての資質の向上に関する指標」に基づき、幅広い視野の涵養、最新・高度な知識や情報の集中的・効果的な収集、異なる職層や校種の人々との交流などの効果をねらった研修を設定します。研修にあたっては、教員自らが、必要な研修を計画することができるよう、LMS(Learning Management System)を導入します。それにより、教員自らが課題をもって研修に臨むことができるようにするとともに、研修を繰り返して視聴・閲覧したり、研修後に理解度テストで習熟度を確認したりすることで、研修内容の定着を図れるようにします。

さらに、創造力・思考力を育む、大阪市独自の STEAM 学習プログラムの学習動画や補助

教材、指導案などを産官学が協働して作成し、Waku<sup>x2</sup>.com-bee に掲載するなど、教員のさまざまなニーズに応えられる e ラーニングコンテンツの充実を図ります。

重ねて、研修のねらいや内容の特性を考慮しながら、e ラーニング（オンライン型とオンデマンド型）研修と集合研修それぞれの良さを生かした、ウィズコロナ、アフターコロナ時代の効果的な研修体系の構築を図ります。オンデマンド型研修により、各教員の空いた時間に研修を受講させたり、事前課題を課すことにより、当日の研修時間や日数を削減したりするなど、効率的な研修を実施することができます。それにより、教員の負担軽減も図っていきます。

人材育成のためには、Off-JTやOJTで学んだことを生かし、より自己を高めることができるよう、自己啓発に励むことも重要です。そこで、新センター6階「シナジースクエア」では、教員の創造的な学びを支えるための環境を整備します。シナジースクエア内「協働研究ゾーン」では、大阪市の子どもたちが抱える課題について自主的に研究を進める教育研究会や学校の教員、連合教職大学院で学ぶ院生、指導主事と、その研究に賛同する大学や企業などとのマッチングを行い、現状の分析や先進的な研究実践を支援します。「情報ギャラリー」の教育情報データベースの活用と併せて、教員が学びたいことを学べる環境を整備します。

また、大阪市の教員をめざす大学生・大学院生を対象とした教員採用選考や教職に関する情報などを収集できる場、育休中の教員を含む現職教員が、自らの授業改善や教員生活を送る中での悩みなど様々な事柄について相談できる場としてカフェを併設した「サポートゾーン」を設け、気軽に大学の特任教授や院生、指導主事などから話を聞くことで、安心して自らのキャリアステージに応じた資質の向上を図れるよう支援していきます。

## ② これからの時代に対応できる 専門性の高い研修の開発

- ・大学との協働による養成・採用・育成プログラムの開発・実践
- ・学校実習と連動した養成段階の支援強化
- ・ミドルリーダーの育成(海外派遣研修・大学院派遣等)
- ・大学の知見を活用した管理職研修の充実
- ・現場課題の解決につながる研修プログラムの企画・開発

大学との協働による養成・採用・育成プログラムの一つとして、学校現場で活かせる実践的な指導力をもつ優秀な教員を育成するため大阪市教師養成講座を9月～3月の7か月間で15講座を開催しています。今後も、小・中学校の教員をめざす大学生等を対象に「授業づくり」「子ども理解」の2つを柱に、講話やロールプレイ、少人数でのグループ協議を行うなど、養成段階での取り組みを行っていきます。

また、大阪教育大学連合教職大学院の院生(ストレートマスター)に対しては、大阪市の特色ある教育活動や、各校種の教育活動を学ぶことができる現場実習を講座の中に取り入れ、定期的に学校現場での経験を重ねることで、即戦力としての人材育成を行います。この取り組

みを通して大学からの学校支援を継続的に受けることで、実習校の課題の解決を図るとともに、次世代の教員・管理職の育成や資質の向上も図ります。

さらに、大阪市の教員としての資質の向上に関する指標を踏まえた中堅研修プログラムを、教職大学院における専修免許状取得プログラムの授業科目群や教員免許状更新講習と統合させる仕組みを、大学と連携しながら構築していきます。重ねて、学校の多様な課題に対処するため、優れたリーダーシップを発揮し、「チーム学校」の視点に基づいて学校内・外の関係者との協働を展開できる将来のリーダーを育成することをめざし、現職教員を教職大学院に派遣します。また、諸外国の教育課題や学校改革について学び合うことを通して、グローバルな視点から、多様化する教育課題への対応や地球規模で社会貢献に取り組む人材を育成するため、大学教員の指導のもと、海外派遣研修を計画・実施します。

管理職としての資質を高めるため、「管理職としての資質の向上に関する指標」をもとに、自身の資質の向上に応じた研修を選択して、よりよい学校運営を実践していくための方法を習得することができる研修の企画・開発・運営を、大学の知見を活用しながら行います。

教科横断的な視点に立った「カリキュラム・マネジメント」の実施、学校段階等間の円滑な接続、「主体的・対話的で深い学び」の実現、学習評価の充実など、学習指導要領等の趣旨を実現させるために教員として必要とされる資質の向上を図るための研修を、大学の科目等履修制度を活用して実施していきます。また、ICT の効果的な活用、読解力などの言語能力や情報活用能力の育成、いじめ・不登校の増加、特別支援の必要な子どもの増加、外国にルーツのある子どもの増加など、子どもの生活や学びにかかわる課題への対応や、他職種との連携、地域との連携など、現場課題の解決につながる力量を高めるための研修プログラムを、大学との連携・協働により企画・開発します。

### (3) 連携・交流・チャレンジ機能～大阪版「チーム学校」モデルの構築～

#### くめざす方向性～多様な課題に取り組む体制づくりと学校力の向上～>

平成 30 年 6 月に閣議決定された第 3 期教育振興基本計画では、「2030 年以降の社会を展望した教育政策の重点事項」として、「誰もがいくつになってもチャレンジでき、また、家庭の経済事情にかかわらず、それぞれの夢に向かって頑張ることができるよう、一人ひとりの挑戦と飛躍への『チャンス』を最大化すべく環境を整備する必要がある」としています。そして、そのために、グローバル化への対応、増加する困難を抱える親子への対応をはじめ、誰もが社会の担い手となるための学びのセーフティネットの構築を推進することが求められています。

子どもたちのチャレンジを支えるためには、教員自身があらゆる課題にチャレンジできる環境が必要です。新センターでは、「チーム学校」の考えのもと、学校現場が抱えるさまざまな課題に対し、大学はもとより、多様な専門性をもつ人材や地域、NPO 等さまざまな機関と効果的に連携し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む仕組みをつくります。

教員自身がいきいきと学び、課題に取り組むことが、子どもたちの生きる意欲につながるような

学校力の底上げをめざします。

## <具体的な事業展開>

### ① 学校現場の実践を基軸とする研究体制の構築

- ・センター拠点校・連携校方式を活用した学校現場支援
- ・「エビデンスベースの学校改革」の大阪版モデルの構築
- ・大阪での傾向が強い課題に対応する研究と支援、新たな課題の掘り起こし

新センターの設置に合わせて、センター拠点校・連携校方式を導入し、拠点校・連携校が大阪市の教育課題や研究テーマに沿った教育活動を関係教育機関等と協働し、その成果を市内の4つの教育ブロック内の学校と共有できる仕組みをつくります。各ブロックのエビデンスのある教育活動を集約することで大阪版「チーム学校」モデルを示します。

平成30年度より、大阪市教員養成協働研究講座の一環として大阪教育大学と共同開発しているプログラム「エビデンスベースの学校改革」は、PBIS(ポジティブ行動支援)をベースとした生活指導系のアプローチと、流暢性を鍛える学習法を取り入れた学力向上のアプローチという2つの側面から科学的根拠に基づいた学校改革を進める取組みで、大阪市内の学校でも優れた実践が展開されています。こうした実践を積み重ね、エビデンスベースの学校改革の大阪版モデルの構築をめざします。

また、令和2年度、新型コロナウイルス感染症拡大により、学校現場に生じるさまざまな課題に対応していくため、大阪教育大学と共同研究のプロジェクトを立ち上げました。現在、「休校措置が子どもに与える影響など、援助ニーズの把握に関する調査研究」「危機的状況下の学校におけるカリキュラム・マネジメントについての調査研究」「オンライン学習支援プロジェクト」の3つのテーマで取組みを進めていますが、今後、新センターを拠点として、大学の知見を活用した現場支援の実践ができるよう、その仕組みを構築します。

### ② 多種多様な専門職とのコラボレーションによる大阪版「チーム学校」モデルの構築

大阪教育大学は令和3年4月に新たな大学院(修士課程)として、天王寺キャンパスに、「心理・教育支援コース」「国際協働教育コース」「教育ファンリテーションコース」という3つの専攻をもつ大学院を「教育学研究科」として新たに設置することとしています。

「教育学研究科」は、心理の専門家をめざす院生、日本語教育に携わる留学生、多様な専門的知識を教育に活かすことをめざす企業人やアスリート、地域人材等をこれからの教育現場の高度化の一翼を担う人材として育成することを目的としています。「教育学研究科」との連携のもと、多種多様な探求学習やキャリア教育、日本語教育や不登校対策やいじめ問題の研究等に取り組みます。

また、学校事務職員、スクールカウンセラー、区役所、医療、福祉関係などの多職種との連携によるセーフティネットの構築や、こどもの貧困対策として、令和2年度から全区展開して実施している「大阪市子どもサポートネット」の取組みとの連携、子どもの生きる力を培うため

の非認知能力の育成、ICT を活用した遠隔教育を整備等、あらゆる側面で大阪の子どもたちが幸せに生きるための方策を探ります。

そして、さまざまなエビデンスのある教育活動を集約することで大阪版「チーム学校」モデルを構築します。

## 4 新・大阪市総合教育センターの組織運営のあり方

### (1) 組織運営の基本的な考え方

#### ① 組織体制

新センターの組織運営については、これまで述べてきた3つの機能「シンクタンク機能」「人材育成機能」「連携・交流・チャレンジ機能」が相互に結びつきながらその効果を最大限に発揮できるよう、現在の教育センター、教育委員会事務局の関連部局の組織再編を行いつつ、新たな体制を構築します。

まず、研究体制を拡充するため、「大阪市教員養成協働研究講座」との連携のもと、教育センターの研究部門に加え、教育委員会事務局の教育政策課における大学連携部門、ビッグデータの分析に関わる部門と指導部の学力向上部門を新センターに再編整備します。また、シンクタンク機能の核となる教育 ICT に関わる部署を一体的に運営するため、教育センターの ICT 部門、総務部の ICT 担当課、学校運営支援センターのシステム部門が相互に連携がとれるような体制を構築します。

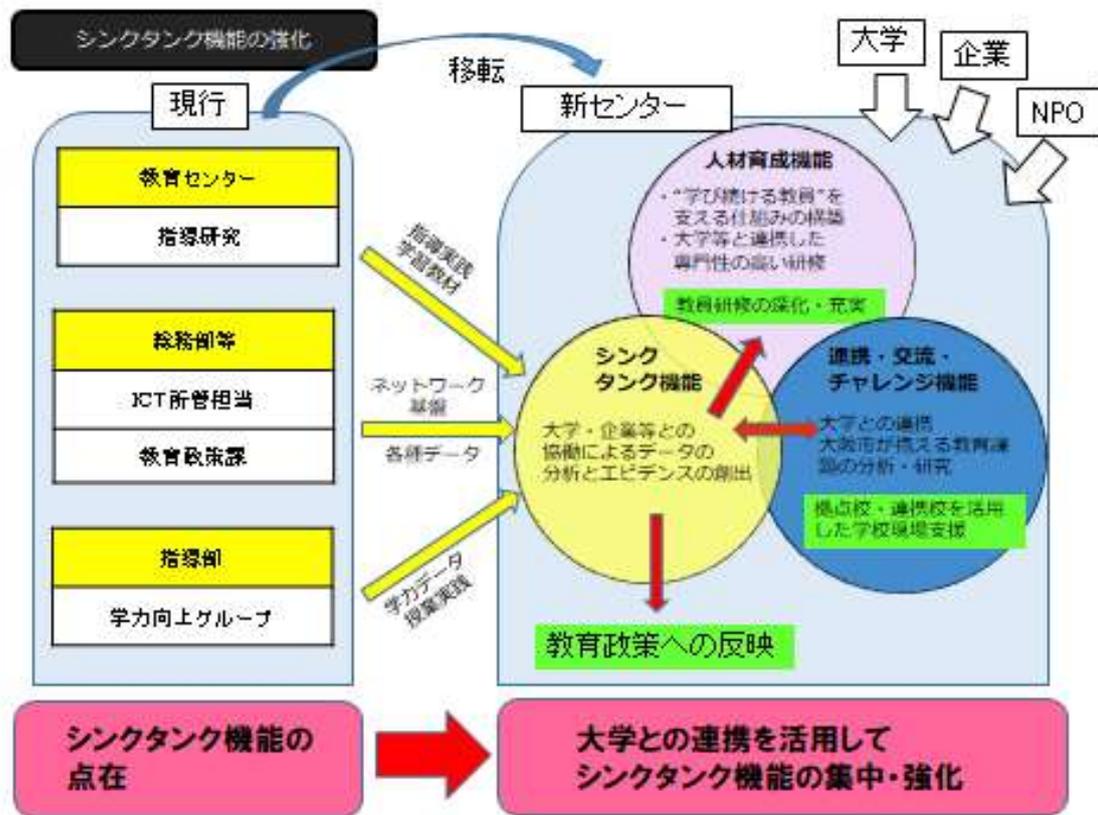
現在、指導部のインクルーシブ教育推進グループが担っているインクルーシブ教育に関する研修については、新センターの分室という形で、引き続き業務を行う体制とします。

令和2年度より、教育委員会事務局の4ブロック化が実施され、各ブロックは、ブロック内の小・中学校の教育活動への指導助言、学力向上や生活指導、日本語指導に関連する事業の実施などを担い、学校や地域の実情に応じてきめ細やかな支援を決定、実施していくこととなりました。こうした状況をふまえ、地域研修 OJT 研修、メンター研修、学力向上推進事業等、きめ細かな対応が必要な部分を各ブロックと連携をとりながら実施します。そして、各ブロックの学力状況等をふまえた特色ある取組みに対しての研究、学校支援を新センターが担うこととなります。また、現在実施している大学行政連携機関モデル校のスキームを発展させた連携校を指定し、現場の実践課題の解決と大学との協働による研究が結びつく仕組みをつくりま

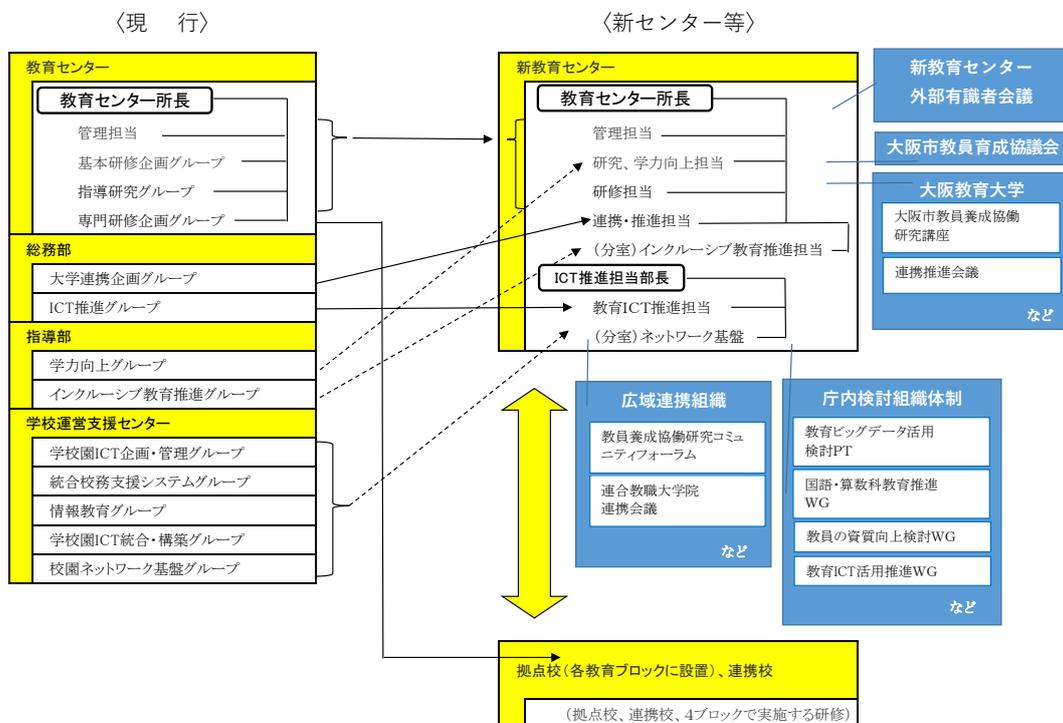
す。

平成 30 年度から派遣を開始した、現職教員の連合教職大学院への派遣制度による院生も、新センターの研究部門の中に位置付け、学校現場と大学をつなぐ役割を担います。

〈シンクタンク機能の体制のイメージ図〉



〈新センターの組織体制（案）〉（R3.2.1現在）



※教育センターのみ部長級の職名を記載

## ② PDCA サイクルの推進体制

新センターで実施する施策・事業において、PDCA サイクルを適切かつ着実に推進するために、評価指標を作成し、外部有識者会議を外部検証機関として位置づけ、目標の達成状況の確認、効果検証等について意見を伺います。組織の自己評価とともに、外部有識者の意見をふまえて、施策・事業の見直し等を行います。

## (2) 拠点校・連携校について

### ① 連合教職大学院等と連携した教育活動の推進

多様な生活背景のある子どもたちが通う大阪市では、学力不振や不登校、特別支援教育への対応など、課題がより大きく顕在化しています。厳しい生活背景のある家庭には、多様な課題が複雑に絡んでいることがあります。そのような家庭から通う子が一つの学校に数多く集まる場合、課題を解決していくことの困難さは増しますし、経年的に学力等の課題を有する学校として存在します。学校課題の根幹にあるそれら複雑に絡んだ課題と今一度向き合い、学校だけではなく研究者や専門家の英知を結集して課題解決を図っていくことで改善できると考えられます。

これまで、大阪教育大学と大阪市は包括連携協定を締結し、互いの強みを生かした連携を行ってきました。今後は、学校の喫緊の課題を解決できる仕組みを構築して課題解決を図るため、新センター拠点校・連携校(以下「同拠点校・連携校」という)を設定します。同拠点校・連携校での教育活動を充実させていくなかで、複雑に絡む課題の解決につなげることはもとより、児童・生徒の学びが広がり深められるとともに、教職に就く人材が育成されたり、企業やNPOの教育分野への貢献が促進されたりするなどの効果も期待できます。文字通り多方面と結び付きながら他に影響を与えていく学校としていきます。

大学等と協働で取り組んだ研究成果を各教育ブロック内外に伝播させた結果、自信を持って課題解決に取り組む学校が増えることは、中長期的には、多岐にわたる教師力の向上という点においても、学力等の課題改善という点においても、教育的な意義がとても大きいものと考えます。「教員は学校で育つ。育つための学校文化を醸成する。」そのような連携・協働の仕組みをめざします。

### ② 新センター拠点校

同拠点校は、教育ブロックに各1校の設置をめざし、学校としての主体性を尊重しながらも、ICTのより効果的な活用やキャリア教育、学びの個別最適化など、全市的な教育課題や教育ブロック内で象徴的な課題を研究テーマに設定します。全市展開前のモデル実施を含め研究の実践校と位置付けます。

拠点校と大学教員・大学院生が、共同研究テーマに取り組む実践と理論を往還する学びを通して、大阪市が有する多様な課題解決に向けた体制(大阪版「チーム学校」モデル)を整え

ることができます。また、大学の知見が入るといって、学校単独では取り組みにくい中長期的な展望にたった課題やテーマに取り組むこともできます。得られた研究成果はブロック内外の各校に発信し有効活用したり、大阪市の教育施策や事業に反映させたりします。

加えて、各教育ブロックでの配置を考えている同拠点校は、地の利を生かし、研修の拠点としても活用します。

### 新・大阪市総合教育センター拠点校のイメージ

拠点校は教育活動を充実させていく中で、児童・生徒の学びが広がりと深まりをもち、教職に就く人材が育成されたり、企業やNPO等の教育分野への貢献が促進されたりするなど、多方面と結びつきながら影響を与えていく、大阪版「チーム学校」モデルをめざします。「教員は学校で育つ、育つための学校文化を醸成する」そのような連携・協働の仕組みをめざします。（各教育ブロックに1校ずつ設置を検討）



3

### ③ 新センター連携校

同連携校は、大阪市の特徴とも言うべき複雑に絡んだ課題が山積する学校で、全市から 8～10 校を選定します。同連携校と、同拠点校との違いは、大学や新センターが学校課題に合う研究者・専門家等をコーディネートする点、立ちちはだかる課題に挑もうと志す学校を選定する点です。

同連携校は、エビデンスに基づく学校改革を目指します。また、研究成果は同様の課題を有する学校で活用できるよう汎用性ある実践として形づけるとともに、全市に発信し共有します。

<教育センター拠点校・連携校の整理>

	拠点校	連携校
設置目的	研究実践校。拠点校で行う研究を現場の実践と往還させながら大学と共同で行う。研究成果を教育ブロックで共有し全市に展開する。また、施策や事業に反映させる。教育ブロックの研修拠点としての役割も担う。	連携校が抱える複雑化する課題を解決するため、大学や専門機関の知見を活用する。研究成果は全市で、汎用性ある実践として形づけ、同様の課題を有する学校で活用する。
実践内容	<p>新センターが研究テーマを設定</p> <p>↓</p> <p>拠点校内に共同研究チームを編成</p> <p>↓</p> <p>大学との共同研究の実施 (院生の現場実習、現職教員の研究、大学の研究等を同時に進行)</p> <p>↓</p> <p>研究発表、公開授業、ブロック内研修等の実施</p>	<p>各学校が研究テーマを設定</p> <p>↓</p> <p>学校課題に合う大学・研究者や専門機関を選定しチームを編成</p> <p>↓</p> <p>学校、大学、新センターで研究の進め方を協議</p> <p>↓</p> <p>学校内で取組み、成果を発表</p>
設置校数	4校（各教育ブロックに1校）	8～10校（手挙げ方式）
体制	<p>大学教員（連合教職大学院）：自身の研究と院生の指導、学校のコンサルテーションを同時に実施</p> <p>ストレートマスター</p> <p>現職教員院生（同校から毎年派遣）</p> <p>拠点校担当指導主事：学校と大学の調整、ブロックでの研修担当</p> <p>校長、教員等</p>	<p>大学教員（大学は学校課題に合わせて選定）：アドバイザー</p> <p>校長、教員等</p> <p>必要に応じて専門機関が入ることもある</p> <p>指導主事サポート訪問を通じた学生支援</p>
設置期間	基本的に固定	原則3年間
研究テーマ (例)	<p>I C Tを活用した情報活用力育成</p> <p>キャリア教育のあり方</p> <p>個別最適化学習</p> <p>義務教育9年間のコアカリキュラム開発</p> <p>チーム学校に向けた多職種連携による学校組織運営のあり方</p>	<p>P B I Sの効果ある活用</p> <p>多文化共生教育のモデルづくり</p> <p>低学年からの言語力向上プロセス</p> <p>乳幼児期の生活環境が子どもに及ぼす影響をふまえた学力向上</p> <p>学ぶ姿勢改善に向けたインクルーシブの観点からのアプローチ</p>

## 5 新・大阪市総合教育センターの施設について

### (1) 大阪教育大学天王寺キャンパスの現状

大阪教育大学天王寺キャンパスは、平成5年に天王寺分校(昼間部)の機能を柏原キャンパスに移転した後、主に交通の利便性から夜間での教育研究機関として発展してきました。

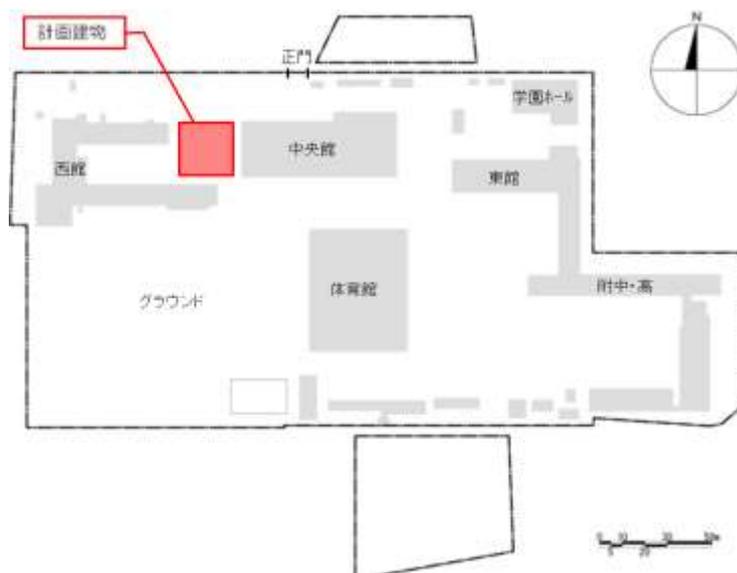
平成27年には大阪で初めての教職大学院を関西大学・近畿大学との連合のもと設置し、現職教員の高度な研修機能を果たすとともに、専門職大学院として即戦力になりうる新人教員を輩出してきました。

大阪の南の玄関口である天王寺に位置する天王寺キャンパスは交通至便であり、ターミナル駅に近い環境にも関わらず、周辺は静穏であり、キャンパス内に附属天王寺中・高等学校を、徒歩圏内に附属天王寺小学校が設置されており、学校教育に関わる理論と実践を往還する場としては申し分のない地理的優位があります。

教員免許更新講習や公開講座、各種シンポジウムを開設する他、中央館の6階、7階に放送大学が設置されており、現職教員や市民のリカレント教育の場としてその資源を蓄えています。このような状況のなか、天王寺キャンパスにおいては、平成27年度の教職大学院の設置や、平成29年度学部改組では学部(昼間部)の一部を移すなど機能を高めてきました。そして、さらなる高度化をめざし、令和6年4月に新たな大学院(博士課程)の開設を構想し、教職大学院との連続性を意識した教育研究を展開していく予定です。



大阪環状線寺田町駅から徒歩約5分、天王寺駅・大阪阿部野橋駅から徒歩約10分



## (2) 現教育センターの現状および移転、合築の効果

### ① 現教育センターの現状

現教育センターは開設(昭和59年)後35年が経過し、施設の老朽化が進み建物の補修や設備の改修が相次ぐ状況となっています。

推進体制でも示した通り、「シンクタンク機能」「人材育成機能」「連携・交流・チャレンジ機能」が相互に結びつきながらその効果を最大限に発揮できるよう、これまでの組織再編を行いつつ新たな体制を構築します。現在は、特に、「シンクタンク機能」部分にあたる部署が、現教育センターや教育委員会、学校運営支援センター内に執務室が点在しています。

また、現教育センターには、大小合わせて18の研修室があります。そのうち、家庭科実習室や理科研修室などの教科の研修室では、教科の研修として活用されている回数は、年間で使用回数が限られ、また、各研修室の活用人数としては、少人数での打ち合わせに使用している場合も多数あり、研修室ほどのスペースを要しないものもありました。したがって、新センターでは、教科の研修室を見直し、なおかつ小グループでの分科会形式等に対応しやすいフロア構成を検討していきます。※6

現教育センターでは、交流機能がなく、研修が終わればそのまま建物を出ることがほとんどで、教育センター内にある図書資料を置いているスペースの活用が十分に行われていない現状でした。研修を終えた後に、研修参加者同士あるいは講師と研修参加者が自由に交流を行うことでさらに深い学びにつなげることのできる空間を創出し、単なる研修場所としてだけでなく、教育センターに付加価値をつけて学びが最大化できる仕組みを作る必要があり、新センターでは6階のシナジースクエアでその機能を展開します。

※6 現教育センターの令和元年度の各研修室の活用状況(数字は1年間の使用回数)

2F	講堂	226
4F	研修室1	168
	研修室2	156
5F	講義室	110
	AL ルーム	67
	端末第一実習室	30
6F	研修室3	48
	研修室7	92
	研修室8	63
7F	スタジオ	36
	理科研修室	62
	美術研修室	58
	家庭科研修室・準備室	83
	研修室4	125
8F	音楽研修室	125
	研修室5	207
	研修室6	179
B1F	技術研修室	13

## ② 移転・合築に伴うダウンサイジング

移転先は、敷地面積 600 m<sup>2</sup>、延床面積 3000 m<sup>2</sup>となることから、施設の大幅なダウンサイジングが必要になります。移転にあたって、集合研修の精選・効率化などにより、研修主施設部分で 540 名定員の講堂、利用頻度の少ない理科研修室等の見直し等により、現教育センター約 10,000 m<sup>2</sup>から約 3,000 m<sup>2</sup>へダウンサイジングを図ります。しかしながら、現教育センターにおいて、540 名定員の講堂は稼働率としては高く、また、初任者研修や中堅教員研修等は研修 1 回あたりの人数も多く、少人数でのグループセッション等のための部屋も必要となります。拠点校を活用した教育ブロックごとの研修設定や、また、大阪教育大学天王寺キャンパス内の講義室の活用等の検討が必要です。

## ③ 合築による効果

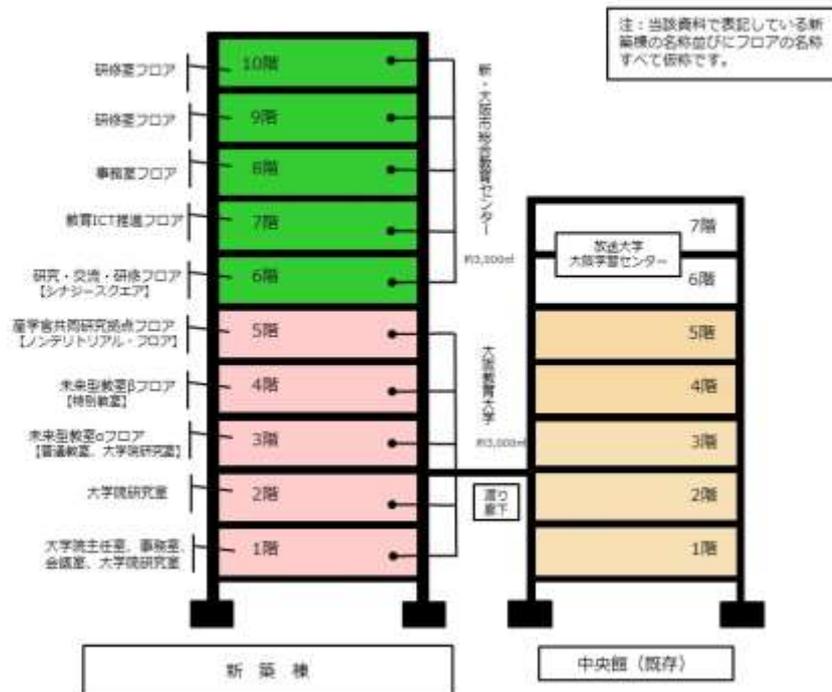
移転することにより、施設の利用にさまざまな制約は発生しますが、一方、大学と合築することにより、次の効用が期待されます。

- ・指導主事が大学教員と大阪市課題の実践的研究を行う (迅速な対応が可能)

- ・上記実践的研究成果に基づく研修システムの大学との協働開発と実施
  - ・採用前から大阪市教員をめざす学生とコンタクトが可能（教員育成と学校支援人材の確保を同時に実現）
  - ・大阪教育大学が連携する企業とのコラボレーション（エビデンスに基づく教育施策の立案や先端技術を活用した教育の実現）
  - ・大学部分にある共有スペースで生まれる交流により、情報交換や課題の共有、協働などの相乗効果（実質的な産学官連携による地域連携プラットフォームの実現）
- こうした想定した効果が実現できるよう、「大阪市教員養成協働研究講座」をはじめとした大学連携の仕組みをPDCAサイクルで着実に回していきます。

### (3) 施設整備案の概要

各階構成	1・2階	連合教職大学院	ロビー、事務室、研究室
	3・4階	連合教職大学院	未来型教室フロア
	5階	連合教職大学院	ノンテリトリアルフロア
	6階	新センター	研究・交流・研修フロア（シナジースクエア）
	7階	新センター	教育ICT推進フロア
	8階	新センター	事務室フロア
	9・10階	新センター	研修室フロア



### <3・4階 未来型教室フロア>

IoT の発達に伴い、教育の方法にも大きな変化が求められるとともに、GIGA スクールに向けた新たな教育に対応するため、普通教室や特別教室での教え方、学び方も大きく変わることが予測されています。

このような状況のなか、3・4階のフロアでは、「知る」と「創る」が循環する文理融合の学びである「学びの STEAM 化」や児童・生徒一人ひとりの興味関心や認知特性をふまえた「学びの自立化・個別最適化」を実現できる「未来型教室」を、大阪教育大学と包括連携協定を締結している企業との協働により設置します。

さらに、このフロアは、大阪教育大学の附属学校、大阪市の公立学校にも開放するとともに、研究授業の開発拠点ともなることも想定しています。

未来型教室イメージ①



【デジタルとアナログの共存】  
レクチャーとディスカッションを織り交ぜながら授業を進めるイメージ

未来型教室イメージ②



【グループ学習を主体としたクラスルーム】

#### <5階 ノンテリトリアルフロア>

大阪教育大学が包括連携協定を結んでいる複数の企業が、クロスアポイントメント制度等を活用し、共同使用するオフィス。個別利用可能な研究ラボや軽い打ち合わせ用のフリースペースと、じっくり会議を行うための個室の会議室を設置します。

自席なく図書館のようなオープンスペースでコミュニケーションと集中を両立させ、創造性向上に寄与するとともに、共有スペースで生まれる交流により、情報交換や課題の共有、協働などの相乗効果を期待しています。教員とも交流し、教材開発や教員の e-ラーニング研修の開発、キャリア教育のプログラム開発、AI を活用したビッグデータの活用、分析等さまざまな可能性が考えられます。

#### 5階 ノンテリトリアルフロア



#### <6階 シナジースクエア>

教育課題の解決と、新時代に求められる教育の研究・発信拠点として、学校現場の教員、指導主事、連合教職大学院で学ぶ院生、大学教員が一堂に会し、学校現場の課題解決につなげるための研究を行うとともに、相互の交流や研究成果の発信を行います。

院生が中心となりチームで研究実践に取り組む「協働研究ゾーン」、研究発表や大学、企業の最新のワークショップ等を展開する「プレゼンテーションコート」、最先端の情報や優れた研究実践事例が集積された「情報ギャラリー」、教員が悩みを気軽に相談できる機能をもったカフェを併設した「サポートゾーン」など、多様な人材が交流することで相乗効果を生み出すフロアを創設し、研修終了後も教員のニーズに応じて活用できるようにしていきます。

また、リモート会議が効率的に実施できる「オンライン対応ミーティング室」や、動画配信の素材を作成するための「スタジオ」を設置します。

シナジースクエア【情報ギャラリー】イメージ



シナジースクエア【サポートゾーン】イメージ



#### (4) 基本設計で配慮すべき事項

##### ① ダウンサイジングに対応した施設整備

可動式の壁面を使用することにより、少人数の研修から大人数の研修までフレキシブルに活用できるような工夫を行います。また、複数の部屋で同時配信ができる設備も設置します。

##### ② セキュリティの確保、防犯対策

外部からの来訪者については、正門守衛所でチェックを受けた後、新センターまたは大阪教育大学の各事務室での受付が想定されることから、各事務室の配置や視認性に配慮します。また、建物出入口、各フロア、各フロアの重要な部屋などのセキュリティのあり方を検討し、適所適切な防犯設備を導入するよう配慮します。

### ③ 環境への配慮

地球温暖化防止やエネルギー使用合理化等の観点から、環境配慮型プロポーザル方式により、設計者を特定します。設計においては、適切な断熱方法やエコマテリアル、トップランナー機器の採用など、省資源・省エネルギーに配慮するとともに、工事中における環境負荷低減にも配慮した設計を行います。

### ④ 防災対策

建築基準法や消防法等の法令に基づき、適切な防火設備や避難設備・停電時の非常電源装置等を設置するよう配慮します。また、災害時の帰宅困難者対策にも配慮します。

### ⑤ バリアフリー、ユニバーサルデザイン

障がい者や高齢者、外国人など多様な施設利用者に配慮し、建物のアプローチ及び建物内がバリアフリーとなるよう、建物出入口、エレベーター、トイレ、階段、スロープ等の設計に配慮します。また、誰にでも分かりやすい案内表示など、サイン計画にも配慮します。

### ⑥ 周辺住民への配慮

着工前に工事概要について地域住民等に周知するよう配慮します。また、周辺地域の景観に配慮した建物外観となるよう検討するとともに、電波障害等の影響を確認し、もし障害が生じる場合は適切な対策を検討するよう、配慮します。また、工事期間中においても、同様の配慮を行います。

### ⑦ その他

新築棟完成後は、外部からの来訪者等の増加が予想されることから、外部来訪者等が入構できる範囲を適切にゾーニングするとともに、必要に応じて適切な区画を検討するよう配慮します。また、ライフサイクルコスト(イニシャルコスト、ランニングコスト等のトータル)の低減に配慮するとともに、将来の教育需要の変化に柔軟に対応するため、スケルトンとインフィルを整理し、フレキシブルに活用できる空間を設計するよう配慮します。

## 6 外部有識者意見のまとめ

### (1) 意見聴取

令和2年9月、10月にかけて、外部有識者より「基本構想原案」（以下、「原案」と表記）についての意見を聴取しました。

原案の各項目にかかる意見と、全体を通したコメントは（3）（4）に示すとおりです。基本構想はこれらの意見を踏まえ、原案を修正しています。

### (2) 外部有識者

松田 恵示（東京学芸大学理事・副学長）

松木 健一（福井大学理事・副学長）

佐藤 真（関西学院大学教授）

### (3) 原案の各項目にかかる有識者意見

#### ① 構想の策定にかかる基本的な考え方について

- ・新センターが教員の研修や学力向上等を目的とするという教育的な意義を主軸とし、その上で連携の重要性や有効性を述べていくことが肝要である。
- ・教員養成系大学・学部への志願者が減っていることへの対応として、教育職は受験学力のみがその資質能力でないことや、教育職を希望、または採用される人材の層が変化しているように思われるなかで、教職に優秀な人材をどう集めるのか、若い世代の人材確保にどのように取り組むのか、施設や電子的なネットワーク、さらには高校との連携等を含めて、新センターの取組みに期待したい。

#### ② 基本コンセプトについて

- ・教員は学校で育つという観点から、教員研修の根幹は、学校の中で行われるべきであり、それを実現する仕組が重要になってくる。教師が実践し、省察し、実践を再構成して、また実践を行う。このサイクルに教員研修がリンクしているかが肝心であり、設置される拠点校では、実践と研修が両輪となる組織運営が行われることを期待する。
- ・新センターが、教育行政や学校自体をも、組織改善や教育改革でできる機能を併せ持つ工夫があると、未来型の新しい教育改革拠点として機能するように思われる。地域単位や、場合によっては大阪市の教育行政、組織などを含めた、「自省」「超越」「最適化」など、自己改革のための取組みが工夫されると良い。

### ③ 機能について

- ・教職大学院における協働での授業・講座等の開設、それを核にした様々な連携の取り組み、教員の「養成・採用・研修」の有機的な三位一体化、免許更新講習等を含むより広い研修等の全体的な枠組みの作り直しや体系化、これらの確実な積み上げが、新たな専門職大学院、あるいは拠点校・連携校制度、研修における LMS の導入などによってさらに発展することが期待される。Society5.0 時代に対応する新しい教育人材の育成と配置という点からも、あるいは特に大阪市にも広がる、貧困、不登校、虐待、外国人児童生徒等の教育臨床的課題にに応じていくためにも、大いに斬新で期待される。
- ・OJT に代表される、学校の中での研修におけるなれ合いやマンネリ化という課題を乗り越えるためには、校内研修に新センター職員や教職大学院教員が参画することが必要。他組織からの参加者は、校内からの実践を傾聴し、その実践の意味を再構成できる資質・能力が問われる。時々に合わせて、当該学校以外の場で実践をじっくり語り合う機会（ラウンドテーブル）や、異校種や異なる専門職の実践について傾聴し語り合う機会を保障されることが教師の育ちに繋がるだろう。
- ・社会人の登用においても、先行して転職希望者を募り、大学との連携において教員免許取得の仕組みとその期間、職員として学校インターン的な取組みを整え、新センターがそのような斬新な社会人のリカレント、ないし循環的な転職等にネットワークの拠点として機能する、などの思い切ったチャレンジも期待したい。
- ・教員は個人研鑽によって優れた教師になるのではなく、学習する組織としての教員集団の中で育つ。したがって、教員集団の組織学習をどのように支えるかが成否を決定する。まさに「チーム学校」が重要であり、そのために何をなすべきかがこれからの課題である。

### ④ 組織運営、体制について

- ・日々の教育実践を省察し合う研究会は重要で、明日の実践の参考になるが、「子どもの発達の捉え直し」「教師の成長や教育的価値観や信念の見直し」「教育とは何か、教科とは何かの捉え直し」には至ることができない。教師の資質・能力にかかわる問いに関しては、ロングスパンの実践の再構成が必要であり、教師自身が何を大切に実践しようとしてきたのかについての自覚とともに、実践をまとめることが必要。日々の実践を省察する機会と同時に、長期スパンの実践をまとめ、語り合う機会をもつ機能について、拠点校・連携校に期待する。
- ・区域全体の学校を同時に底上げしていくのは極めて難しく、まず、先駆的な学校づくりを進める学校を指定し、その学校をモデルとして漸次改革を進めていく方が効果が出やすいと思われる。これを実現するには、人事交流が決め手となる。拠点校に各学校でゆくゆく中核的役割を担ってもらいたい人が集まる仕組み、拠点校は大阪市の教員研修学校として教員が集まる仕組み、拠点校の教員が教職大学院で学びやすい仕組

み、拠点校で実績をつくった教員が教職大学院教員として交流する仕組み、拠点校の教員が指導主事になって他校を支援できる仕組み、これらの連結が可能になって、漸く血流が流れることになる。拠点校を作っただけでは動き出さない。

#### ⑤ 施設について

- ・企業、大学等との連携が進み、新センターにおいても、未来型教室のショールーム的な施設が設置され、それが実際に Society5.0 時代を先導する教室開発や学習指導の最先端化に取り組まれることは、教育界の外部に対しても情報発信する上において大きな役割をもつものと思われる。
- ・先端技術に先導されるこれからの教育改革に資する施設は、変化が早いために、月替わり、季節替わりで実験・実習、あるいはショールームとして、情報交換の場として使えるように、固定的に作りこむことのないよう、空間のもつ「可変性」「多目的性」に期待する。
- ・「学び続ける教員」を支える環境となり得るため、キュレーターのような、新センターの発信機能のデザインやコミュニケーションをマネジメントする仕組みないし人材も必要になると思われるが、人材を組織に閉じず、開かれた形態で社会とともに運営することも重要である。

#### (4) 各有識者からのコメント(抜粋)

##### 松田恵示 (東京学芸大学理事・副学長)

今後の教育に求められる方向性と、それを支える新しい取組みの基本的な考え方に関しては、問題意識をすべて共有できる内容であると感じる。骨太の理念から新センターが一貫性を持って構想されているとともに、プログラム、サービス、集い、交流、ネットワーク、空間等の新しい教育資源の提供は、日本の中でも先導的な役割を果たしつつ、大阪市固有の教育課題を解決するにあたって、今後、日本のモデルともなっていく拠点施設である。

教育におけるイノベーションと、より社会や学校で生じている臨床的な課題に、つまり「プッシュ型」と「プル型」の課題の両面に、カリキュラムを含む教育内容・方法の開発、人材育成、交流の場の提供を、大阪らしく、「やってみなわからんやろ」の精神もどこかに携えていただきつつ、計画から実践へと確実に進むことを心から期待する。

近年の教育改革は、いわゆる「箱もの」という意味での拠点性が、世界的にも弱くなっており、まさにネットワークの拠点として「何」をしたいか、そのためどのような空間が必要か、といった手順で考えられることが多くなっている。先導的な教員研修システムに踏み出される新センターであるだけに、イノベーションのシンボリック施設として、大

阪市の教育関係者の魂での拠点にもなるが如く私たちを引っ張って行ってほしいと、「大阪愛」の強い個人的な感情から強く願うところである。

#### **松木健一（福井大学理事・副学長）**

教師は、高度専門職業人です。専門職は職場で（実践の中で）育ちます。そして、教師は生涯にわたって「学び続ける」専門職でもあります。したがって、教師の育ちを支える仕組みは、自ずと方向性が定まっています。

教育は、教える人と学ぶ人との分業で成り立っているわけではありません。換言すると、学習とは、「覚える」「分かる」などの活動に加え、「真似る」「教える」「コミュニティの一員になる」「援け合う」「自己のアイデンティティーをつくる」などの活動と一体となっ  
て行われるべき活動です。学習の対象となる「もの・こと」と、自己と、他者（コミュニティ）とを繋ぎ物語る活動が、学習活動なのです。こういった学習活動を教室の中で展開しようと思うと、教員集団自体が同じ構造の学友集団になっていなければなりません。若い先生と熟練の先生が「真似たり」「教えたり」しながら「その学校の一員になり」「教師としての自己をつくっていく」、そんな組織であることが重要です。新センターや教職大学院が「教える」機関になって「指導・伝達」してしまっ  
ては、子どもたちに知識基盤社会が求める学力を育成することなどできません。組織学習を進める機関は、その機関自体が学習する組織になることが肝要です。新センターや教職大学院が、同僚との学びをどのように実現しているのかを見れば、機能する機関であるか否かが一目瞭然です。

#### **佐藤真（関西学院大学教授）**

本原案において、新センターの必要性について、国の動向と大阪市の現状を踏まえた上で、大阪市教育振興基本計画と大阪教育大学との連携等をもとに述べている点は概ね妥当である。

新センターは、基本的には大阪市の教員や教育に関わる人々、また児童生徒や保護者、市民に対して開かれていることが前提といえる。本原案にも、企業やNPOなど、大学・企業との連携、という言葉が何度も見られる。このことから、新センターは大阪教育大学のみならず、企業やNPOまた他大学も参画したオール大阪市の教育支援体制での議論と営みができるような事業展開を期待したい。また、新センターの評価を外部有識者会議等や評価項目などの設定によりいかに図っていくのかという、PDCA マネジメントサイクルのCとAについても考えておく必要があるだろう。

新センターを活用する教員は、新センターに何を必要としているのか。また大阪市民は、新センターやリカレント教育に何を期待しているのか等を把握し推し進めることが肝要である。