



鳥取県教育センターだより

Tottori Prefectural Education Center News

〒680-0941 鳥取市湖山町北5丁目201 【TEL】0857-28-2321（代表）【FAX】0857-28-8513
 【URL】http://www.torikyo.ed.jp/kyoiku-c/ 【e-mail】kyoikucenter@pref.tottori.lg.jp

新たな研修計画を策定しました！！ ～研修体系及び研修内容の見直しについて～

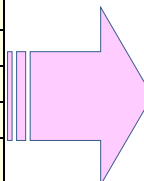
鳥取県教職員育成協議会等での協議を経て、この度、校長及び教員の資質向上に関する「指標」と「指針」を踏まえた研修計画が策定されました。研修計画の策定にあたっては、まず、研修体系の見直しを行いました。現行の研修体系は、平成17年度に抜本的な改正が行われ体系化されたものですが、近年の教職員の大量退職・大量採用による世代交代に伴い、若手やリーダーの育成が急務となり、体系の見直しを行いました。新しい研修体系は、「指標」を踏まえて教職員を育成するステージを3つ（育成期・向上期・充実期）に分け、各ステージの節目に基本研修を位置付けながら「学び続ける教職員」の実現をめざすものとなっています。とりわけ充実期（第3ステージ）は、前期と後期の2つに区切り、ミドルリーダーとしての基礎力や実践力の充実を図るため、中堅教諭等資質向上研修と16年目研修（新設）を位置付けています。新しい研修体系のもと、すべての教職員が「指標」が示す資質・能力を実現していけるよう、各ステージにおける研修内容の一層の充実を図っていききたいと思います。

《新しい研修体系の概要》

ステージ	育成期（第1ステージ）	向上期（第2ステージ）	充実期（第3ステージ）	
	1～5年目 若手教員の育成	6～10年目 次期ミドルリーダーの育成	11～15年目 ミドルリーダーの基礎力の充実	16年目以降 ミドルリーダーの実践力の充実
重点内容	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導の基礎 生徒指導の基礎 自己成長のマネジメント及び組織貢献の基礎 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導の専門的知識や技能の習得 生徒指導・学級経営の充実 自己成長のマネジメント及び組織貢献の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導・生徒指導の専門性や指導力の拡充 組織貢献力の向上 学校運営の中核としての企画・運営やチームマネジメントの展開 	<ul style="list-style-type: none"> 学習指導・生徒指導の専門性や指導力の向上 メンターとしての実践力の向上と組織力の充実 学校組織マネジメント能力の習得とリーダーシップの発揮

《基本研修の変更ポイント》

H29基本研修
初任者研修
新規採用教員研修
2年目研修
3年目研修
5年目研修
中堅教諭等資質向上研修（11年目研修）
キャリアデザイン研修（48歳を対象）



H30基本研修	
初任者研修	集合研修12回
新規採用教員研修	集合研修【養】10回、【幼】9回
2年目研修	集合研修3回
3年目研修	集合研修3回
6年目研修 ※H31年度より実施	集合研修3回、選択研修1回
中堅教諭等資質向上研修（11年目研修）	集合研修6回、選択研修3回
16年目研修【新設】	集合研修3回
※キャリアデザイン研修は移行期間としてH31年度まで実施	

☆各研修で課題研究を設定し、往還型研修の一層の充実を図ります。

各種研修や事業で学校や教職員をサポートします！！

専門研修では、各教科や領域において、『主体的・対話的で深い学び』を実現する授業のあり方や「各教科特有の見方・考え方を働かせた授業づくり」についてなど、新学習指導要領に対応していくための研修を実施します。その他、特別支援教育やICT活用等の教育課題をはじめ、「愛着障がい」や「アンガーマネジメント」に関する内容等、近年関心が高まっている内容についての研修も実施します。専門研修以外にも、若手教員を対象とした「とっとり未来教師セミナー」や、教科指導の専門性向上を図る「教科・領域指導力向上ゼミナール」等も実施します。詳細については、「平成30年度教職員研修実施要項」（3月末にHPに掲載予定）で確認ください。

また、県教育センターでは、学校でのOJTを支援・推進するために、引き続き「出かけるセンター」や「アドバイザー派遣事業」等を実施します。積極的なご活用をお待ちしております。

《シリーズ》

OJT促進に向けて(第5回)

3月3日(土)、高知大学の鹿嶋真弓准教授を講師にお迎えし、「『絆』がつくる最高の学級経営!~新学期のよりよい学級づくり・人間関係づくりに向けて~」研修を開催しました。参加者は、総勢120名。4月から教壇に立つ大学生からベテランの現職の先生方までが、共に学び、考えを深め合いました。世代を超えて共に学び合うこの姿が日常の職員室に広がり、OJTの活性化と先生と子どもたちの成長、そして笑顔につながることを願います。

鹿嶋先生のお話から、新学期のスタートに向けて3点紹介します!



新学期のスタートに向けて!

- 1「子どもの姿から自身の指導を振り返る」
- 2「子どもにどう寄り添うかが勝負!」
- 3「見えるアクティブではなく、見えないアクティブをめざす(脳に汗をかく)」

①ほめるではなく「承認」の声かけをする

- ・できていることに注目する
- ・小さなプラスの変化を見逃さない
- ・承認の声かけで大きな流れをつくる(友だちの良さを見つける雰囲気や学級全体に広がる)

※教師の承認の声かけは子どもたちのモデルになる

②目に見える行動のゴールを決める

[学級づくり]

- ・めざす学級像を具体的な行動でイメージする(どんなことが起きていればいいのか・わかりやすい行動の変化)

[個人への支援]

- ・適切なスモールステップの設定が成功のカギ(コツは、これくらいだったらできそう♪)

※望ましい行動の強化が信頼関係の構築につながる

③「考える力」ではなく、「考え続ける」「考え抜く力」を育てる

[知的交流の大切さ]

- ・授業づくりは「問いづくり」から!

[教師の姿勢]

- ・子どもの自由な発想を妨げない(基本的にヒントは出さない、待つ姿勢が大切)

※「すご〜く疲れた、けど楽しかった!」

授業づくりをめざす(一緒に考える仲間がいる心強さ、失敗を恐れないチャレンジ精神、分からなくても諦めない粘り強さ)



身に付いていますか? 子どもたちの「情報モラル」

本年2月に文部科学省から「平成28年度学校における教育の情報化の実態等に関する調査結果」公表されました。これによると、鳥取県は、教員の「情報モラルなどを指導する能力」の項目において、あきらかに課題が見られます。子どもたちの現状を見ると、情報モラル教育の必要性は言うまでもないことだと思います。しかし、教材づくりや実際の指導に対する不安からか、実践されていない、または単発の学習で終わっているのが現状ではないでしょうか。

今年度は、基本研修や専門研修において、子どもたちの現状を踏まえた情報モラル教育の考え方や実際の授業づくりについて、さらには全国での実践例について等、幅広く研修を実施しました。その中で共通して言えることは、「子どもの目線で」、「子ども自身が課題を見つけ、対応を考えるような主体的な学習を」ということでした。教師が全ての答えを持ち、それを知識として伝えるのではなく、子どもが自分で考え、答えを見つけるような学習にしていくことで学びが定着し、行動化につながると考えます。そのような授業づくりをするための教材を、当センターのHPにもいくつか掲載しておりますので、参考にしてみてください。



コーチングマネジメントの精神

「コーチ」とは、もともと「馬車」という意味らしい。馬車は「人を目的地まで運ぶ」役目を果たす。つまり、「コーチ」は、相手(選手)を目的地まで導くことがその使命なのだ。大切なのは、本人が自分の意思をもって、目的地に自分で行くことである。コーチングマネジメントは、このような基本的考え方に支えられている。

その昔といっても、かなり古くなってしまって、いささか説得力に乏しい話かもしれないが、ゴルフのタイガーウッズのコーチは、タイガーの調子が悪くなった時も、「ああしろ、こうしろ」とは決して言わなかったそうである。コーチがタイガーに言うのは、「どうしたらよくなると思う?何をすればいいと思う?」だったとのこと。タイガーが「〇〇しようと思う」と言えば、「じゃあ、やってみたら…」としか言わなかったそうだ。

この例が示しているのは、何か問題にぶつかったとき、先生が「ああしろ!こうしろ!」と言うことは、果たしてどうなのかということだ。問題にぶつかっているのは、コーチではなく、子ども自身であり、問題の解決方法を考えなければならないのも本人で、問題解決のためのアクションをしなければならないのも、本人である。コーチは、そのことを自覚しておかなければならないのである。下手をすると、コーチがこと細かに指示を出し、本人がそれに従ってさえいれば問題が解決している、というパターンに陥ってしまうのだ。でも、これでは、目の前の問題が解決したように見えるだけで、本人には、何の問題解決能力も育てていないのである。たぶん、再び同じ問題にぶつかったとしても、本人はまた、コーチの指示を請うにちがいない。

所長 小林 傳