



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

次世代リーダーとしての自覚と責任を胸に！ ～確かな成果「長期研修を通じた人材育成」～

今年度から新しくなった長期研修もまもなく修了します。今年度は大きく2つの柱に沿って長期研修を進めてきました。柱の一つである「学力向上に係る校内研究体制の取組支援」では、教職員の自主性を引き出す研究体制づくりや校内OJTを通じた組織活性化と授業改善への意欲付け等の取組を行ってきました。研修を通じて長研生は、校内研究組織の活性化を図るためには、「学力課題の明確化」及び「実践にあたる際のプロセスの共有化」が不可欠であること、そして、研修会や研究会はもちろん、職員室内での声かけや教職員の自己有用感を高めるための手立てが必要であること等、多くのことを学び、学校や地域の中核となって活躍する人材として確かな成長を遂げました。

また、もう1つの柱である「次世代リーダーとしての資質・能力の向上に向けた研修」では、今日的な教育課題に対するアプローチの方法や学校組織マネジメント等について学びながら、「教育」を俯瞰し、学校や教師に求められていることへの認識を深めることで、次世代リーダーとしての確かな一歩を踏み出す有意義な研修となりました。

一年間の長期研修を通じて、「鳥取県だけではなく、日本の未来を担う子どもたちを育成している」という責任感と自負心の高まりを感じたことと思います。今後、本研修で学んだことや感じたことを所属校はもちろん中学校区、各地域に還元していくことを期待しています。



▲所内サポート研修の様子

▼【各長期研修生が多くの成果をあげています】

一人一人が当事者意識をもって取り組むために

学力向上に向けて、教職員一人一人が自主性を発揮しながら実践化できる研究体制づくりを行ってきました。「授業力向上プロジェクト」「基礎学力定着プロジェクト」では、創意ある取組が生まれ、中学校区校長会でも、その成果を発表することができました。

米村立郎（鳥取市立大正小学校）

協働して子どもの学びを支えるために…

「子どもの学びを支える教職員の協働性」を基盤として、「考えが広がり深まる授業づくり」にチームで取り組みました。倉吉市教育委員会主催の初任者研修では、所属校での研究成果を活かして、教育のユニバーサルデザインについての講義を行い、初任者の意識高揚を促すことができました。

尾崎久仁香（倉吉市立上灘小学校）

研究推進委員会に招かれて

「見方・考え方」及び「子どもたちの姿と手立て」に重点を置いた授業づくりシート（Hプラン）を活用した校内研究の推進に取り組みました。3月には岩美町立岩美北小学校の研究推進委員会に招かれて、「Hプラン」を使った授業実践について研究発表を行いました。今後も広く普及・還元を図っていききたいと思います。

長谷部崇樹（日野町立根雨小学校）



シリーズ

ICT活用に向けて⑤

「教員のICT活用指導力チェック基準表」の有効活用をお願いします！

本年度、鳥取県教育委員会では、教員のICT活用指導力をチェックする際の「基準表」を作成しました。文部科学省が実施している「教員のICT活用指導力に関する調査」において、鳥取県の教員は、とりわけ「C 児童・生徒のICT活用を指導する能力」及び「D 情報活用の基盤となる知識や態度について指導する能力（情報モラルなどを指導する能力）」において、課題がみられるという状況があります。これまで、この調査においては、例えば、小学校低学年を担当している教員であれば、ICT活用を指導する力は有していても、指導する機会や場がないために、肯定的な回答ができなかったということがありました。その他の校種でも、調査の質問内容に対する具体的な取組のイメージがもてなくて、肯定的な回答ができないといったこともありました。このような状況をふまえ、本年度作成した「基準表」では、以下のとおり、ICT活用の「実績」ではなく「指導力」について回答できるよう各質問項目に対する具体的な姿を示しています。「基準表」を見ることで、多くの教員が、自分のICT活用指導力に対して自信をもつことができるのではないのでしょうか。現在の自分の力を把握しつつ、今後も自信をもってICT活用を進めていただければと思います。

C 児童生徒のICT活用を指導する能力

1 学習活動に必要な、コンピュータなどの基本的な操作技能（文字入力やファイル操作など）を児童生徒が身に付けることができるように指導する。

4 できる 文字入力やファイルの保存等の基本的な操作について指導することができる。

例・文字入力の仕方を指導する。
・ファイルの保存の仕方を指導する。

D 情報活用の基盤となる知識や態度について指導する能力

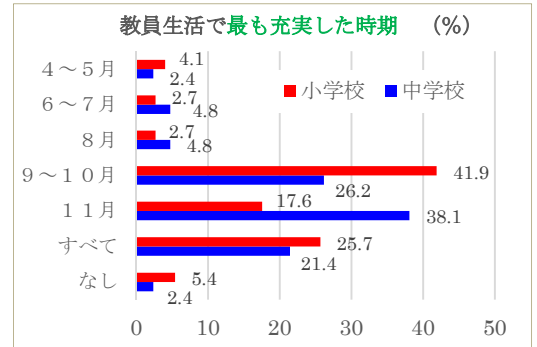
1 児童生徒が情報社会への参画にあたって自らの行動に責任を持ち、相手のことを考え、自他の権利を尊重して、ルールやマナーを守って情報を集めたり発信したりできるように指導する。

4 できる 相手のことを考え、自他の権利を尊重して、ルールやマナーを守って、情報を集めたり、発信したりできるように指導することができる。

例・著作権等の権利について指導する。
・写真や動画を送る時には注意が必要であることについて指導する。

充実感を得られる時期だからこそ…

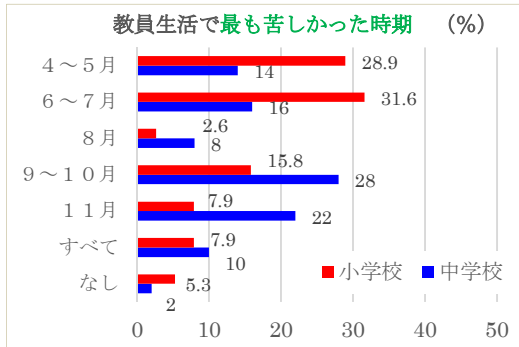
初任者として勤務した期間において“最も充実した時期”はいつかと尋ねたところ、小学校・中学校とも、9～10月及び11月と回答する割合の高さが顕著でした。小学校では、学習発表会や授業研究会、中学校では体育祭や文化祭等の行事を通じて充実感を得ていることが窺われます。兵庫教育大学の浅野良一教授は、『「行事をやり遂げた時」や『難しい課題を解決した時』等、いわゆる『一仕事終わった時』は、教員として『成長する機会』です。成長を促すためには、その機会をとらえて管理職や先輩からの助言や承認等の働きかけが大切です。』と述べておられます。（「新任校長研修」より）初任者にとってのこの時期は、ことさら大きな意味をもつ時期になります。様々な行事等を通じて色々と悩みながらも、“やり遂げた”という経験を重ねていくことで、教師としての成長につながっていきます。初任者が“充実感を得られる時期”ならではの意図的・計画的かつタイムリーな支援が求められます。



苦しい時期だからこそ…

一方で、初任者として勤務した期間において“最も苦しかった時期”はいつかと尋ねたところ、小学校では4～5月及び6～7月と回答する割合の高さが顕著でした。中学校の初任者も多くが、この時期を“最も苦しかった時期”として回答していました。初任者からは、この時期について、「初めてのことでばかりで戸惑った」「新しい環境に慣れるのに苦労した」等に加え、「授業が上手くいかない」「クラスが落ち着かない」等の状況が重なり、そのうえ、「職員とのコミュニケーションの取り方が分からなかった」「誰を頼り、相談していいのかわからず、自分一人で問題を抱え込んでしまい苦しい思いをしていた」等の声がありました。また、9月～10月及び11月については、初任者にとっては“苦しい時期”である一方で、“充実する時期”でもあるということも分かりました。行事の多いこの時期は、例えば学級指導においても何かとトラブルが多く、表面化もしやすいため、自分の指導に対して落ち込んだり悩んだりすることも多く見られます。初任者にとって、9月以降が“充実する時期”と感じるためには、4月から7月にかけての“苦しい時期”において、授業づくりや学級づくり等の指導場面で、「これならばやっていけそうだ」という手応えをつかむことができるかが重要となります。そのためには、管理職だけではなく、すべての教職員で初任者の様子や状況をしっかりと把握し、その時々状況に合わせた的確な支援を継続的に行うことが必要となります。「失敗経験」も貴重な学びの場と捉え、厳しくも温かい目で、初任者の成長を支援していくことが必要です。

“初任者の確実な成長”こそ、学校活性化の鍵を握ります。



大野君と育成指標

今年1月27日、嵐の5人が2020年12月31日をもってグループ活動を休止することを発表した。5人の記者会見の様子をテレビで観ていた私は、「嵐っていいグループだなあ」とつくづく思ったのだった。それは、発表に至るまでの彼らのグループ内での話合いの内容やファンを大切に思う気持ちに、飾らない彼らの素直な思いを感じることができたからである。そして、それにもまして、メンバー同士の仲の良さ、とりわけ、リーダーの大野君の思いをしっかりと受け止めた上で一人一人が前に進んでいこうと、あの場で努めて明るく振る舞うメンバー4人のその優しさと互いの絆の強さに、何とも言えない感動を覚えたからだった。

大野君は、コメントの中で「20周年という区切りで一度嵐をたたみ、5人それぞれの道を歩んでもいいのではないかと…」とその思いを語っている。活動休止という一つの節目をここで設けることが、メンバー一人一人にとっても、次のステージへのステップアップの契機となる、そんな思いがリーダーである彼の心の中に去来していたのではないかと想像する。

今年度、県教育委員会は「鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標」（以下、「育成指標」）を定め、教育センターにおける各種研修等をはじめ、教員個々の資質向上と人材育成に取り組んできた。この「育成指標」におけるキャリアステージは大きく3つのステージで構成されているが、これは言い換えるとステップアップ、ステージチェンジのための節目意識の裏返しでもある。よく竹に例えられるように、人の成長にも節目がなくてはならないという、基本的な考えがその根底にあるのだ。

「育成指標」における最終ステージである第3ステージは、さらに「充実期前期」「充実期後期」に分けられるのだが、「充実期後期」は、採用後16年目以降という設定となっている。ということは、例えば、大卒22歳で教員として採用されると、16年目というのは38歳という計算になり、そこを節目に新たなステージチェンジを期待するということとなる。

さて、「大野君38歳・節目・ステップアップ」と「育成指標」、これを結びつけてしまう私は、嵐ファンのみならず、それ以外の方からも「あまりに強引すぎる」とお叱りを受けるのだろうか。