

中堅教諭等資質向上研修

# 中堅教員への期待

◇危機管理 ◇自己啓発・人材育成

 福岡県教育センター

 **01** 共創しよう!  
教育の未来

Produce from 0 / Fukuoka Prefectural Education Center

## 福岡県教員育成指標（使命感と熱意）

<p>充実・深化 主体性・専門性</p>	<p>発展① 高度性・指導性</p>
<p>豊かな人間性をもち、教育公務員としての自覚を深め、自らの専門性を磨き、分掌主任・学年主任等として同僚へ効果的に助言できる。</p>	<p><u>ベテラン</u>の教育公務員としての自覚を深め、自らの専門性を生かし、同僚と<u>協働</u>して<u>学校運営に関わる</u>ことができる。</p>

## ミドルリーダー

組織の中で教職経験や教育実践を踏まえた知恵や  
力量を活用し、**学校経営に貢献する教職員**

**職位** 校務分掌上（主幹教諭、指導教諭、主任、主事）

**年齢** 豊富な職務経験をもつ30歳～40歳代の中堅教諭

**影響力** 職位を超えて現場への影響力をもつ人物

## 福岡県教員育成指標（危機管理）

<p style="text-align: center;"><b>充実・深化</b> 主体性・専門性</p>	<p style="text-align: center;"><b>発展①</b> 高度性・指導性</p>
<p>危機を予測し未然に防止する取り組みと、危機の早期発見・早期対応を組織的に行うことができる。</p>	<p>児童生徒や教員の生命・安全のために、<u>学校全体を見通し、組織的で具体的な対応を主導し、助言ができる。</u></p>

## ◇リスクマネジメント

事件・事故の発生を未然に防止し、災害の影響を回避、緩和するための取組

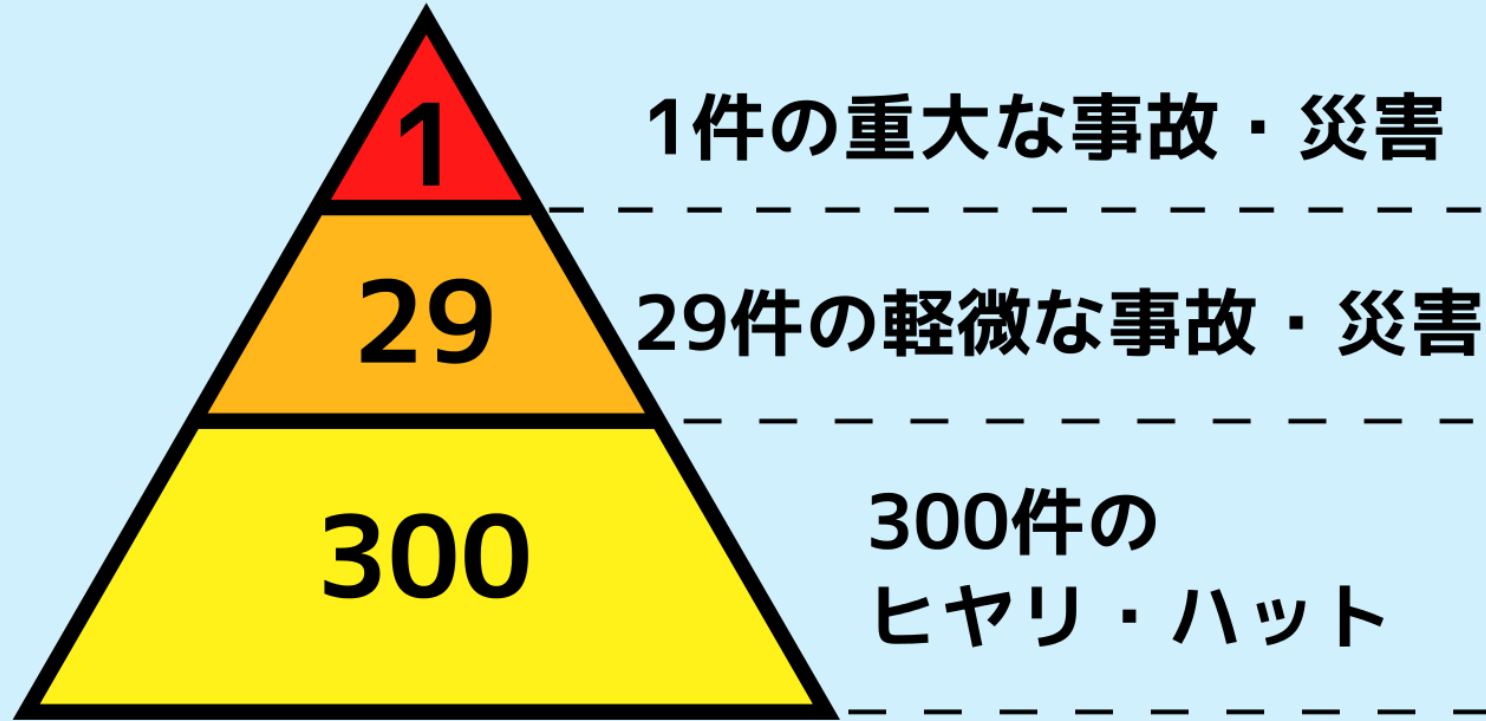
## ◇クライシスマネジメント

事件・事故、災害発生直後に、被害を最小化し、早期の回復へ向けた取組

（「生徒指導提要」より）

マネジメント・・・組織の目標を達成するために行う組織運営

## ハインリッヒの法則



**チェック** 自校で起こったヒヤリ・ハット

## 予見可能性

事故の発生を予見することが可能であったか

☞「過失」の有無に影響

◇自分がこれまで経験した、周辺で発生した

◇大きな事故として話題になった

◇一般書を見れば書いてある

※国、県、市町村からの危機管理に関する「通知」

## 潜在危険

人や環境の中に潜む、事件、事故を誘発する要因、  
危険性をさらに増大させる要因

「潜在危険論」須藤春一

例：

(雨天時の床の濡れ) × (滑りやすい靴) × (ふざけ)



# 危機管理

## 学校内での危険因子の考え方

要因	危険因子(リスクファクター)の例
行動	廊下や階段で走る、窓から身を乗り出す、フェンスによじ登る、誤った用具の使用、ルールや注意を守らない
個人	あわてる(あせる)、ぼんやり、イライラ、気がかり、ふざける かぜ気味、頭痛、腹痛、体調不良
服装	実験時のゴーグル、 不要な装飾物(ヒモやリボン)、 靴や上靴の履き方(かかと部分)、
環境	廊下の水たまり、床のビニールごみ、 Pタイルの一部破損、蛍光灯がきれている、 廊下や教室の突起物、廊下の傘たてや消火器

## ✓ チェック

自校に存在する  
危険因子

出典：「令和4年度教職員等中央研修（第4回副校長・教頭等研修）」藤田大輔氏 講義資料

## チェック 自校・自身のリスクマネジメント

- 全国の学校等で発生した重大事故、校内等で発生したヒヤリ・ハット事例を共有できているか？
- 学校の「危機管理マニュアル」はいつでも参照できるか？
- 事件・事故発生時の、あなたや同僚の役割を把握しているか？

## 日常の危機管理（ポイント）

- ・自分自身の危機管理意識
- ・学校全体を見通し、組織的で具体的な対応を主導し、助言するための知識

## 危機管理の大切さを、若手の先生方へ

「これ、実は危険ですよ！」

「こういう対応が必要ですよ！」

「自分一人だけで取り組むことではありませんよ！」

## 2 自己啓発・人材育成

### 福岡県教員育成指標（自己啓発・人材育成）

<p>充実・深化 主体性・専門性</p>	<p>発展① 高度性・指導性</p>
<p>自己の役割を自覚し、主体的に教育活動や、校内研修等の運営に関わることができる。</p>	<p>自己の役割を自覚し、校内研修等で<u>自己の経験や学びを生かして指導性を発揮することができる。</u> エキスパート教員としての役割を自覚し、校内研修等で<u>示範的な働きがけができる。</u></p>

## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰



あなたの組織は、どんな場？



持論を戦わせる場

競争が激しい環境で起こりやすい。常に知性や能力を評価されている感覚があり、本音を話しにくい。



空気を読みあう場

つきあいが長く、なれ合いの心地よさが浸透している環境で起こりやすい。相手の気持ちを察し、異なる意見が出にくい。



本音で共創する場

「他人と異なる意見」を自然に言え、「自分と異なる意見」を冷静に受け止められる。

## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

Google「プロジェクト・アリストテレス」

成功は「メンバー」ではなく「場の状態」で決まる。

メンバー全員が均等に発言できる環境の構築が、生産性の高いチームづくりにつながる。

Google、2012

「だから僕たちは、組織を変えていける」齊藤 徹, クロスメディア・パブリッシング, 2021

### 組織を俯瞰

#### 心理的安全性

チームにおいて、他のメンバーが自分が発言することを恥じたり、拒絶したり、罰をあたえるようなことをしないという確信をもっている状態であり、チームは対人リスクをとるのに 安全な場所であるとの信念がメンバー間で共有された状態

エイミー・エドモンドソン

## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

#### 心理的安全性を高める5つのメリット

1. 個人・チームのパフォーマンス向上
2. 業務への責任感の芽生え
3. イノベーションの創出
4. 組織への満足度やエンゲージメントの高まり
5. 問題の早期発見





## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

#### ✓ 組織の心理的安全性を測る 5 あてはまる ⇔ あてはまらない |

1	ミスをすると、たいてい非難される	
2	課題や難しい問題を指摘し合える	
3	異質な意見を受け入れない傾向がある	
4	組織に対してリスクのある行動をしても安全である	
5	メンバーに助けを求めにくい	
6	自分を意図的にだましたり、おとしめたりするようなメンバーはいない	
7	自分のスキルが発揮できており、持ち味が活かされていると感じる	

## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

#### ✓ 心理的安全性が高い状態を支える因子

- 話しやすさ 報連相、意見、アイデアを話しやすいか
- 助け合い リーダー・メンバーが支援し合えるか
- 挑戦 新しいことを試しやすいか
- 新奇歓迎 お互いの違いを認め合っているか

## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

#### ✓ 心理的安全性を阻害する4つの不安

##### □ 無知だと思われる不安

☞ 質問をしない

##### □ 無能だと思われる不安

☞ 失敗やミスを認めない

##### □ ネガティブだと思われる不安

☞ 問題を指摘しない

##### □ 邪魔をしていると思われる不安

☞ 新しいアイデアが出ない



## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

#### ✓ 心理的安全性と業績基準の関係性

	業績基準 低い	業績基準 高い
心理的安全性 高い	快適ゾーン	高パフォーマンスゾーン
心理的安全性 低い	無気力ゾーン	不安ゾーン

## 2 自己啓発・人材育成

### 組織を俯瞰

組織の目標が、メンバーがめざしたい目標となっているか？

旅人が、道行く途中に出会った3人の職人に  
「あなたは何のために仕事をしているのですか」と尋ねた  
生活のため    技術を磨くため    大聖堂を建てるため

ピーター・ドラッカー

リーダーは希望を配る人のことだ

ナポレオン

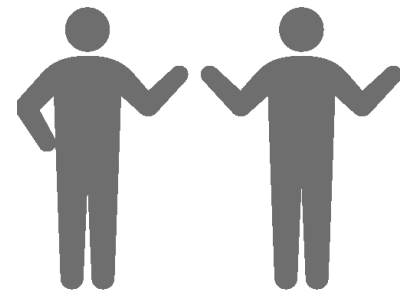
リーダーの言葉は伝搬する

「指示ゼロの学校づくり」住田昌治, 明治図書, 2022

### 自分を俯瞰

#### ✓ 心理的安全性を高めるための、リーダー像

- 何でも話せて親しみやすい
- 相手を受け入れる姿勢がある
- 自分の知識の限界を認める
- 自分もよく間違ふことを積極的に示す
- 失敗は学習する機会であることを強調する
- 具体的な言葉を使う
- 境界（規範）を設け、その意味を伝える



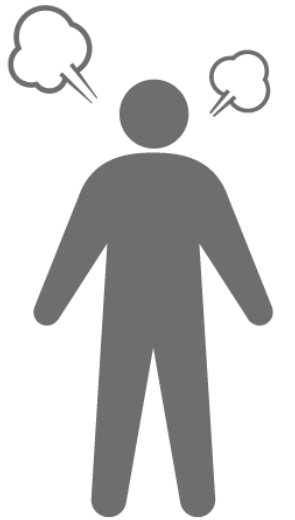
## 2 自己啓発・人材育成

### 自分を俯瞰

✓ 心理的安全性を高めるための、リーダー像

「感情のコントロール」  重要なスキル

- 常にご機嫌でいること。
- 相手の話を最後まで聞くこと。
- 意識して「話すスピード」を落とすこと。



## 2 自己啓発・人材育成

### 自分を俯瞰

#### 「任せる」マネジメント

責任者の立場にある人にとって、  
率先垂範ということは大事である。

しかし、

部下の創意工夫に仕事を任せる  
ことはもっと大切だと思う。

松下幸之助



## 2 自己啓発・人材育成

### 自分を俯瞰

#### ✓「任せる」マネジメント

「自分でやったほうが早い」の限界

- ・メンバーの成長を奪う
- ・組織としての総力が高まりにくい

$$\begin{array}{r} 10 \times 1 \\ \text{☞} 5 \times 1 \end{array} + \begin{array}{r} 1 \times 10 \\ 2 \times 10 \end{array} = \begin{array}{r} 20 \\ 25 \end{array}$$

「任せられる人がいない」の誤解

- ・多少の失敗は成長には必要 「はじめてのおつかい」
- ・メンバーを信じること

## 2 自己啓発・人材育成

### 自分を俯瞰

#### 「任せる」マネジメント

##### 「任せる」ときの心得

- ◇ 「任せる」からできるようになる。
- ◇ 「失敗する権利」を奪ってはならない。
- ◇ 「任せる」は「放ったらかし」ではない。
- ◇ 任せても楽にはならない。
- ◇ (細かな) 口出しを我慢する。

## 2 自己啓発・人材育成

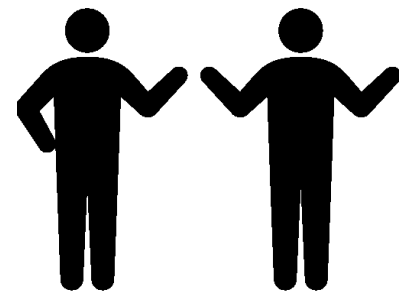
### 自分を俯瞰

#### サーバント・リーダーシップ

リーダーはまず相手に奉仕（支援）し、その後に相手を導くものである。

持続可能で共感に満ちたリーダーシップのあり方。

ロバート・グリーンリーフ



中堅教諭等資質向上研修

# 中堅教員への期待

◇危機管理 ◇自己啓発・人材育成

 福岡県教育センター

 **01** 共創しよう!  
教育の未来

Produce from 0 / Fukuoka Prefectural Education Center