

「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course（第3回研修会）」開催要項

1. 趣 旨 若手・中堅教員等が、学校や地域の教育諸課題の解決に向けた実践と省察、課題研修やピア・サポート等を行うことにより、ミドル・スクールリーダーとしての資質能力の向上を図るとともに、教職実践課題の解決力、省察力の醸成を図る。
2. 主 催 独立行政法人教職員支援機構、 同 山口大学センター
山口大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻（教職大学院）
3. 共 催 山口県教育委員会
4. 開催日時 令和7年10月4日（土）9：30～12：30
5. 開催場所 山口大学教育学部「21 番教室」（講義棟 2 階）
〒753-8513 山口市大字吉田 1677-1 Tel:083-933-5300
6. 参加者 教職経験 3～20 年目頃の教員、教職大学院生、大学教職員、教育関係者等
7. 研修内容
 - (1)開会行事 (9:30～9:40)
あいさつ 教職員支援機構山口大学センター センター長 和 泉 研 二
 - (2)ちゃぶ台対話 (9:40～10:10)
テーマ 「道德教育と私のヒストリー ～成功・感動体験から考える～」
F T 山口大学センター、山口大学教育学部・教育学研究科等教職員
 - (3)講義（演習） (10:20～12:20)
テーマ 「道德教育の推進とミドルリーダー（仮題）」
香川大学大学院教育学研究科 教授 清 水 顕 人 さん
 - (4)閉会行事 (12:20～12:30)
あいさつ 山口大学大学院教育学研究科 研究科長 中 田 充
8. 「感染症法（感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律）」にもとづく取扱（お願い）
 - (1)本研修の実施においては、主催者として、「感染防止の5つの基本(厚生労働省 ADB,2023.3.8)」による感染予防に努めるとともに、受講者一人一人に感染防止に向けた責任ある行動を求める。
 - (2)研修地域や受講者居住地の感染状況や推移、研修関係者の意向等をふまえて、研修形態を「対面・参集型研修」から「オンライン研修」等に変更する場合がある。
9. その他
 - (1)本研修事業は、独立行政法人教職員支援機構地域センター（山口大学センター）事業経費により運営される。



ちゃぶ台次世代ステップアップ研修講座「学級（会員）通信」
（ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course）

No. 2 2025.9.7

教職員支援機構(NITS)山口大学センター・山口大学・山口県教育委員会



9月になっても厳しい残暑が続きます。天候不良・不順もあって子どもたちも先生たちも大変！
新型コロナウイルスの感染再拡大も心配ですが、新学期は順調にスタートしましたか？

さて、8月30日、現職教員22人、教職大学院生12人、託児担当2人、講師1人、大学教職員14人、計51人が集まって第2回研修会を行いました。今回も対話と講義で充実した研修会でした。

どうやら、若手教員の育成はこの国の教育の大きな問題らしい 本当？

「問い」を立てる 参加者のコメントから

「若手教員の育成はこの国の教育の大きな問題らしいって...本当？」と問われてハッとしました。何が、どのように、なぜ問題なのかを突き詰めて考えたことがありませんでした。「日本人は、問いを立てるのが苦手」とは、まさしく私のことだと反省しました。（小学校）



自分自身、「問いを立てる」のが苦手と最近実感していたが、まず、「what」「how」「why」を意識することによって「若手教員の育成が大きな問題」ということについて考えたら、自分の考える問題の構造が可視化できたことが大変有益であった。今の認識 → 具体的認識・未来に向かう問い → 過去に向かう問い、という定義によりストーリー化できた瞬間だったので、フレームワークとしてこれから活用していきたい。（高等学校）



「問いをもつ」ということを今まであまり意識していなかったと感じました。「若手教員の育成が問題」と言われると、漠然と、人数多いな、でも良いところもあるな、若手もベテランも同じじゃない？等、考えることはありましたが、改めて「何が問題？」と具体的に問われることで、考えていたことが整理されたように思いました。

授業中の発問、単元の導入等においても、子どもたちが元々持っている考えや思いから「問いが立ち上げられる」ような問いかけが必要なのだと感じました。「問い」はあるけれど、それに気づけていない、言語化できていないということが多々あるのでは...と思い、問いについて改めて考えてみたいです。（小学校）

前は「対話すること」の意味や大切さを考えさせられました。校種や経験や立場の異なる皆さんとの対話をとおして、自分の見方考え方が揺さぶられ、新たな気づきと元気が出る感じがしました。

今回は「問いをもつこと」の意味や大切さを一緒に考えた気がします。全てに受け身になって、ただなんとなく流れていく日々を送っている気がしてきて反省もしました。自らの学びや生活を磨き直すことが成長につながるんだろうと思いました。日頃から「対話すること」と「問いをもつこと」で自分を刺激していきたいと思いました。（中学校）



休憩中の話題提供



日本人は問いを立てることに慣れているか？

京都精華大学 元学長、名誉教授 ウスビ・サコ

- 多様性とグローバル化の理解や共生社会の創造に必要なもの（気づき）
- 「他者と出会うことで、自分を再発見できる」
- 同化ではなく、共存による共生社会の実現が理想
- 多様化、グローバル化におけるポイントは、「新しい価値観を学ぶ」こと
- 各所に「アンコンシャスバイアス」が見られる実情

- 日本の学校教育には、テンプレート化・フレーム化された教育、「みんな同じように」の意識を感じる
- 教師が子どもに教えるスタイルが基底にあり、「問いを立て、考える」時間を十分に与えていないのでは
- 「答えがあることが当たり前」と思っていないか？ だか「答えを教えることが当たり前」とされるのではないのか？
- 新時代にそんな「答えがある」のだろうか？ 混沌の時代に論理的な回答だけで生きていけるのか？
- 答えがなかなか見えず、不確定な社会的状況で求められるのは「自ら考え、問いを立てられる力」ではないのか？
- そのためには「ダイアログ（対話）」により自己の認識と他人を受け入れること。そして同時に、常に「問いを立てる」
- なぜ、どうして、大切なことは何、誰のため、私はどうあるか？を求め続けることが必要なのでは？
- 最後に「変化を怖れるな」ということではないか？ そのために「学びがある」のではないか？

「問い」をもつ、立てることを大切に！

ものごとを認識することで感情が触れられ、思いを巡らせる中で「問い」は生まれてくる。

What 今を確認する問い = 「それは何か」のように What を中心にした問い

- より深い思考を促すためには、解答するために、解答を構成する要素の間に「つながり」= 「ストーリー」が含まれたものになるよう工夫したい
- 学びに「ストーリー」があればものをより理解しやすくなる。「ストーリー」には必然が含まれ、学ぶ側は必然性に支えられながら、順次考えを進めていけるから
- 問いを単発で扱うのではなく、個々の問いがあたかも「ストーリー」を構成するように、問いをつなぎ、互いに関連づけることが必要 = 「問いの構造化」

How 具体を認識する問い + 未来に向かう問い = 真相、程度やどう変化するかを問う

- How という様態を表す性格上、扱う内容は具体性を帯びる

Why 過去に向かう問い = ものごとの成り立ちを探る問い = 診断的な問い

- Why をとおして、原因⇔結果の関係を「原因」を探る働き

今回の研修テーマは「学校における人材育成 ～ 特に若手教員の育成 ～」でした。

6月5-7日、東京有明（TFT）での「New Education Expo 2025 TOKYO」で、以前からお会いしたかった「ウスビ・サコ」さんのセミナー「学び続けることの意味～問いを立てる力を養うために～」に参加しました。前頁の左資料はその中での講演内容を事務局の記憶の範囲で並べたもので、休憩中に会場で投影しました。何かの参考になれば幸甚です。

「コメント」にも表れていると思いますが、よく考えると、私たちの学びや成長と子どもたちのそれは似通っている、相似形だと思います。私たちに「対話」と「問い」が求められるように、子どもたちの学びや成長にも「対話」や「問い」は必要でしょう。教室で具現化してくださいね！

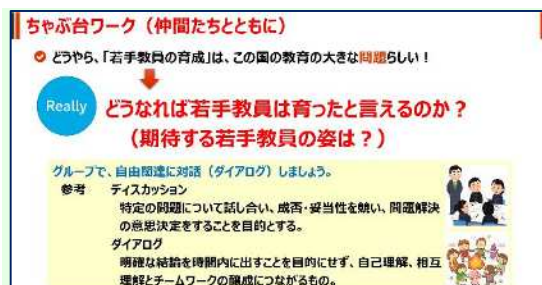
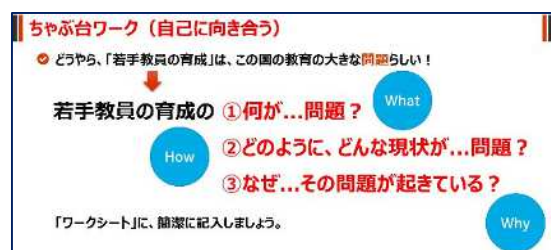
どうやら、若手教員の育成はこの国の教育の大きな問題らしい 本当？

ちゃぶ台ワーク 参加者のコメントから

現状として、授業力をはじめとする資質・能力に課題を抱える若手教員は少なくない。もちろん、初任から「即戦力」として授業を自在にこなすことまでは期待されていない。しかし、採用試験の倍率低下と並行して、若手教員の知識や教養の不足が一層顕在化してきているように感じられる。そうした周囲の危機感とは対照的に、いわゆる「Z世代」の価値観が成長意欲を抑制しているようにも見受けられる。

一方で、若手が育つかどうかは、その学校の中堅・ベテラン教員の在り方にも大きく左右される。ストマスの院生からは、メンター制度や校内でのモデル的存在の必要性が指摘されたが、それが十分に機能していない学校も少なくないだろう。初任者には手厚い支援体制が用意されている一方で、2・3年目には急に自立を求められる状況になることも話題となった。若手を学校全体で育てる文化が、依然として十分に根付いていないと感じられる。

若手・中堅・ベテランと区切るのではなく、すべての教員が成長し続ける必要がある。若手が孤立する学校では、おそらく中堅やベテランの間でも資質・能力の向上につながる対話が十分に行われていない。若手だけの問題として片付けるのではなく、学校全体の研修体制に関わる課題として捉えたい。（中学校）

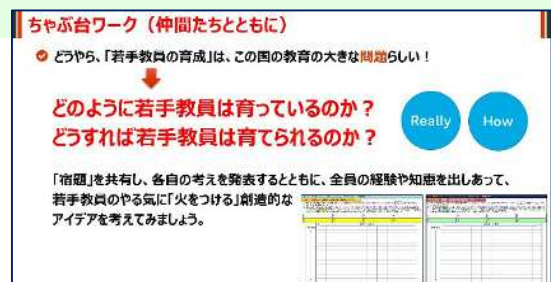


「若手教員」をテーマにした場合、私たちは「できてないこと」ばかりに焦点化する傾向にあるが、そもそも学校全体に若手教員を育成しようという気概があるだろうか。ベテランは、若手教員が「できてないこと」を陰で愚痴るだけになっていないだろうか。どのベテランにも、若手教員が「がんばろう」と思えるような声かけや指導をする力が身に付いているだろうか。きっと一括りに、力があるとはいえない。若手教員を育成するなら、同時にベテランも育たないといけない。

時代は変わる。家庭に固定電話もなくなった。「私たちの若いころは電話対応くらいできていた」というのは時代錯誤。「できて当たり前」というフィルターで若手教員を見るのではなく、「いつでも若手教員が頼れる教員になろう。そんな教員でいよう」とベテランも自分の器を大きくし、上手に言葉でコミュニケーションをとることが、若手教員のやる気を導出するのではないだろうか。（大学）

印象的だったのが、「最近の若手教員は子どもへの熱意が足りない」という意見の背景にある、教職と一般企業の価値観のギャップです。現代は転職が当たり前の世の中です。若手教員が「ライフワークバランス」や「キャリア形成」を重視することは、決して熱意の欠如ではなく、むしろ現代的な価値観に沿った自然な振る舞いであると捉えるべきだと感じました。

このギャップを埋めるためには、教員個人の意識改革を求めるだけでなく、教職そのものが、現代の働き方や制度に柔軟に対応していく必要があると思います。解決策として提案された「チーム担任制」は、その有力な一つです。新人とベテランがペアを組むことで、新人教員が孤立することなく、経験豊富な先輩から実践的な指導を受けられるだけでなく、学級運営における負担を分散させることが可能になります。これにより、若手教員が抱えるプレッシャーを軽減することができると考えます。（学部卒院生）



講義演習 初任・若手教職員の成長を支える

岐阜県大垣市立興文中学校 校長 日比 光 治 さん

中学校、県・市教委事務局、文部科学省でのお勤めの後、岐阜大学教職大学院の准教授、岐阜県教委西濃教育事務所の所長を経て、現在は中学校の校長先生の日比先生。学校現場での激務の傍ら兵庫教育大学連合学校教育学研究科の院生でもあって。まさに「学び続ける教師」です。

教師教育、小学校教育、初任者と経験学習をご専門になさる先生だけあって、理論と実践を往還して、データとエピソードで裏づけてのご講演でした。学会発表の前日にお願いしましたが、情熱あふれるご講義、日比先生ありがとうございました。



●提供した話題の関連から...

期	初任教師の経験学習成立モデル	校長の校内環境設計の事例
① 初期(4月・ 春期(5月～7月)) [一学期]	勤務校の状況理解や同僚性の未成立などにより、多くの初任者は業務自体への適応が困難である。そのため経験学習は成立し難い。	職員間の良好な関係を構築するため、誰と学年を組むか等の意図的な人事配置をする、認め励ましを中心とする。
② 秋期(9月～12月) [二学期]	研究授業や学校行事等に参画することによる挑戦と振り返りの機会の増加・同僚性の向上に加え、児童の反応による効果の実感などにより、経験学習の成立条件が整備される。	研究授業等を成長の機会ととらえ、意図的に学年や教科等の集団のつながりを生み出そうとする。取組に応じた具体的な評価を返すようにする。
③ 冬期(1月～) [三学期]	児童生徒の年間を通じた成長の実感と関係性の深化により、経験学習の成立条件が維持される。	児童の声や姿を意図的にフィードバックすることで、初任教師の自信獲得へ繋ぐ。

●校内指導教員の果たす役割は？

期	校内指導教員(X教諭)の発言概要 (校長の指示○や自身の働きかけ・)	X教諭から見た初任教師の状況		
		A(新卒男)	B(新卒女)	C(講師男)
一学期	○校長から学年を大切に等方向性が指示 ・見通しを持てるような情報提供などを心掛けた ・同僚との関係づくりの助言を重ねた ○校長と初任者の面談で出た初任者の苦勞を聞く ・苦悩に気づけず表層的な声かけに終わっていた	児童への指導だけでなく学年主任との関係性に苦慮していた	落ち着かない児童に対して叱る指導が多く苦勞をしていた	講師経験から心配していなかったが異動直後は苦勞していた
二学期	・研究授業等で褒めることで自信を持たせていた ・教科指導面の評価とは別に努力などを褒めていた ・取組み過程で教科部会や同僚と繋ごうとした ○校長の指示でAの学級に入りAの相談相手の一人に	保護者トラブルがあった。校内での相談相手に困り感があった	研究授業をきっかけに叱る指導から変化。経験学習が成立していた	あまり困難を口にしないタイプで、変化は少ない印象だった
三学期	○校長からの職員や児童の声を伝える ・3人に万遍なくかわかることはできなかった ・次年度の校内人事について校長へ進言した	保護者との関係も改善し安定	二学期の状況を受け安定	大きな変化はない(教頭が支援)

参加者のコメントから

まず、初任教師に関するテーマの研究をされているという方がいらっしゃることに驚いた。小中の現場、行政、管理職など多くの異なる立場を経験され、且つ現代の社会的な課題にも着目されている日比校長のアンテナの高さを感じ、意義ある研究であると感じた。教職員はとかく「肌感覚」を持ち業務にあたることが多いが、それが理論として裏打ちされると説得力が増す。それこそ、前半のワークで初任者を担当する教員、管理職の経験のある方、これから教員になる者で協議した「肌感覚」の内容が「理論」としてスツと腑に落ち、現場での「初任者」に伝えてあげたいとすぐに思い実践していきたい。(高等学校)

お話を聞くなかで若手教員自身が成長したいという思いを持っていないといけないと感じた。若手教員を育てるための環境づくりなど先輩の教員の方々ができることは多くある。学校によって差はあると思うが、若手の教員を育てようとする雰囲気は必ずある。しかし、若手教員自身が成長したいと思わなければそれは水の泡になってしまう。私は、約2年後に新任の教師として学校現場に入ることになるが、その際に多くのことを吸収して成長したいという思いを忘れずに過ごしていきたいと思う。(学部卒院生)



まず、人材育成を統計的に捉えている点に大きな驚きを覚えた。これまで、若手教員の学びや成長は、その人自身のモチベーションや能力に大きく左右されると考えていた。そのため、これまで私は時期や取組内容に十分な関心を払わず、若手に接する際も「開く」「閉じる」といった状態を意識的に把握しようとしてこなかった。新卒教師も講師経験者も、4月当初に戸惑いを覚えることは想像に難くない。しかし、それを「閉じる」と表現し、学校全体で共有することによって、支援体制を構築することが可能になるだろう。無理に「開く」ことを強いるのは適切ではないが、スモールステップで挑戦を積み重ねられるような学校でありたい。

管理職の働きかけについても論じられたが、若手教員への支援は教諭(指導教員や学年主任等)に任せられがちと思う。勿論、人材育成は学校経営において大きな比重を占める。その中でも特に若手教員に対しては、学校のビジョンを共有しつつ、丁寧かつ手厚いサポートを行っていく必要があると強く感じている。(中学校)

新卒・講師経験者のいずれにおいても、学校行事や研究授業といった実践的な取組みが、経験からの学びを促進する重要な機会となっていることが示唆されていた。これまで私は学校行事を子どもたちの成長の機会としてしか捉えていなかったことに気づかされた。教員自身にとっても、学校行事は自らの実践を見直し、他者と協働しながら学ぶ貴重な場であり、成長を促す重要な経験であるという視点を初めて得ることができた。

今後、私自身が学校現場に立つ中で、ただ忙しく行事をこなすのではなく、その中で自分が何を学び、どのように成長しているのかを意識的に捉えていきたい。そして、行事や授業といった日々の実践の一つひとつを、自分自身の学びに変える「開いた」状態で過ごせるよう努めていきたいと思う。(学部卒院生)



原因は複合的で、育成についての課題は実は、若手教員に限らずというのが思うところです。若手も個人個人によって非常に多様で、若手とひとくくりにすることには危険を感じます。ミドルもベテランも然りです。その時に、「開いている」と「閉じている」ということは、とても興味深い視点と思いました。どこに向かって「開いている」かは人によって違います。いろいろな方面に開いていると、自分で成長することができます。また、子どももですが、一人ひとりが誰かにきちんと見守られ、価値づけられているという実感が、成長には欠かせないとあらためて感じています。若手を開かせるには、関わる方も「開いている」という状態になること、互いにそのような影響を及ぼし合えるような校内の組織体制をつくっていくこと、硬直した組織にならないこと、風通しの良い柔軟な組織であることが大切だと思います。(小学校)

その時々新採の先生が何を感じているのか、どのような心持ちなのか、もっと校内でもみんなで関わっていきたくて思いました。結局は人それぞれだということも強く感じました。夏休み中に読んだビジネス書の若手育成の難しさに関する本にも、同じようなことが書かれていました。確かに、時代が変化して価値観が少し変わっているところもあるかもしれませんが、全員が同じように変わっているわけではありません。同期の友達でも、研修会に進んで参加する人、仕事は仕事と割り切って定時で帰る人、すぐに転職した人等、本当に多様です。どの世代でもきっと同じだと思います。若手の方が割合的に増えているので育成が大変だと感じる場面はありますが、それを問題だとして一括りにして、せっかく伸びていきそうな若手を潰してしまうことがないようにしたいと感じます。人それぞれ違うこと、伸びる時期があることがデータで証明されているからこそ、説得力があると思いました。今の学校が色々なことに少しネガティブな傾向があるからこそ、若手が育つには、ベテラン教員のモチベーションアップとアップデートが必要という言葉にとっても納得しました。どうすればベテランの重い腰が上がるのか、それも教えて頂きたいと思いました。(小学校)

研究授業や学校行事への参画が、若手教員を「開く」状態に導くことが意外であった。人とのコミュニケーションが「開く」状態を形成すると予想していたが、ベテランから見ると、一見大変そうに見受けられる研究授業や学校行事に若手教員が意味を見出すのは、そこに責任感が伴うからではなかろうか。すなわち、安心感のみが若手教員に「開く」状況をつくるのではなく、他者からの期待感も重要な動機付けになるだろう。「経験学習」という定義を基底に、研究対象者の結果を考察していって良かったことにも納得できた。(大学)

その他のコメント、メールから

ストマスの院生たちが早い時間から自主的に動いて会場設営をしている。終了後は、学校教員も院生も教授もみんなが自分から動き、協力して片付けをしている。「ちゃぶ台」は、内容だけではなく、研修の準備、運営、まとめの仕方や、そこに流れる思いも学ばせていただける。ありがとうございます。(小学校)



「ちゃぶ台」は最初にアイスブレイクがあり心的な距離も縮まった上で行われるのがとても心地が良い。仲がほぐれ、人と繋がってはじめて自分の意見を伝えてみようかなと思えたり、学びあいがあったりするのだと思える。学校現場でも、まず教員同士がつながれる時間があれば良いなど改めて感じた。(学部卒院生)

今回も、大変迫力のあるレポート、読み応えある振り返り、頼もしい決意表明や参加者相互への感謝のメッセージ等々、本当にありがとうございます。皆さん一人ひとりがこの「ちゃぶ台」の主人公です！
楽しがって、面白がって、つながっていきましょう！ 次回は10月4日(土)です。宜しくお願いします。

「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course ・ Basic course」

令和7年度計画

主催：山口大学（教育学部・大学院教育学研究科・NITS山口大学センター） 共催：山口県教育委員会・山口市教育委員会



リーダー養成研修への自主的・自発的参画をとおして、
自ら学び取る・磨きあう・他者や学校を変えていける「自分」をつくる

教育委員会と連携・協働し、教員養成・採用・研修の一体的推進を図る「各ステージリーダー養成」プログラム



コーホート(cohort)の意味

「同一の性質を有する同年齢集団」→ 教職という立場や志でつながる同年代の仲間たち

ちゃぶ台次世代コーホートの基本

- ・学生、現職・大学教職員、教委関係者等による教員養成・教職研修の接続プログラム
- ・自主的・自発的な実践・研修意欲を尊重した各ステージリーダーの育成
- ・週休日を中心とする年間10回の連続・積み上げ型研修の実施（6月～3月）
- ・参加者が、それぞれの立場から、或いは立場を越えて協働し、実践と省察の往還、対話（開示・承認・共有・解明等）をとおして自立した個として成長し続ける

教育委員会と連携・協働し、教員養成・採用・研修の一体的推進を図る「各ステージリーダー養成」プログラム

中項目	小項目	ステージ1 【基礎】	ステージ2 【基礎】	ステージ3 【応用】	ステージ4 【応用】
教職に必要 な素養に 関すること	1 コミュニケーション能力	① 同僚や先輩・後輩とのコミュニケーションにより、自己の人間性を高めるとともに、周囲の人々を支援する必要がある。	② 初任の教職、児童生徒、保護者や同僚とのコミュニケーションにより、自己の人間性を高めるとともに、周囲の人々を支援する必要がある。	③ どのような状況においても、自己の人間性を高めるとともに、周囲の人々を支援する必要がある。	④ どのような状況においても、自己の人間性を高めるとともに、周囲の人々を支援する必要がある。
	2 マネジメント能力	① 授業計画の作成や進捗管理、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 授業計画の作成や進捗管理、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 授業計画の作成や進捗管理、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 授業計画の作成や進捗管理、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	3 専門知識・技能	① 基礎的な知識・技能の習得、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 基礎的な知識・技能の習得、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 基礎的な知識・技能の習得、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 基礎的な知識・技能の習得、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	4 教職倫理	① 教職倫理の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 教職倫理の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 教職倫理の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 教職倫理の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
学習指導に 関すること	1 学習指導	① 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	2 学習指導	① 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	3 学習指導	① 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	4 学習指導	① 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 学習指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
生徒指導に 関すること	1 生徒指導	① 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	2 生徒指導	① 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	3 生徒指導	① 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。
	4 生徒指導	① 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	② 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	③ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。	④ 生徒指導の理解、授業の進行など、授業の進行を管理する必要がある。

事項 項目	小項目	ス tage1 【基礎】	ス tage1 【発展】	ス tage2	ス tage3 【応用】
生涯指導 （生活指導）	【8】いじめ、不登校、問題行動への対応	● 生活指導上の問題及び対応の考え方を理解している。	● 問題行動の発生、原因の調査と対応、被害と加害双方に寄り添うこと、早期発見と早期対応に対する理解を深めている。	● 問題の発生に対して、他の教職員と連携し、協働しながら、児童生は、保護者と連携し合いながら対応している。	● 問題の発生に対して、制度的な対応とともに対応が共有し、他の教職員と連携し合いながら対応している。
	【9】学校安全	● 防犯教育の仕組み及び効果的な実施方法を理解している。	● 学校安全計画や安全生活の取組の重要性を理解し、計画的な実施を行っている。	● 学校安全計画や安全生活の取組の重要性を理解し、計画的な実施を行っている。	● 学校安全計画や安全生活の取組の重要性を理解し、計画的な実施を行っている。
	【10】学校安全	● 安全教育、安全管理に関する具体的な実施方法を理解している。	● 安全教育、安全管理に関する具体的な実施方法を理解し、児童生徒の安全意識の向上に努めている。	● 安全教育、安全管理に関する具体的な実施方法を理解し、児童生徒の安全意識の向上に努めている。	● 安全教育、安全管理に関する具体的な実施方法を理解し、児童生徒の安全意識の向上に努めている。
生涯学習 （教育活動）	【11】人間教育	● 基本的人権の尊重を尊重し、自己の権利と責任を理解している。	● 基本的人権の尊重を尊重し、自己の権利と責任を理解し、他者の権利と責任の尊重を促している。	● 基本的人権の尊重を尊重し、自己の権利と責任を理解し、他者の権利と責任の尊重を促している。	● 基本的人権の尊重を尊重し、自己の権利と責任を理解し、他者の権利と責任の尊重を促している。
	【12】特別活動	● 特別活動の意義と目的を理解している。	● 特別活動の意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別活動の意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別活動の意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。
	【13】キャリア教育	● キャリア教育の意義と目的を理解している。	● キャリア教育の意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● キャリア教育の意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● キャリア教育の意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。
地域 （地域連携）	【14】特別支援や支援者の参事と連携すること	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解している。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。
	【15】特別支援や支援者の参事と連携すること	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解している。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。
	【16】特別支援や支援者の参事と連携すること	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解している。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。	● 特別支援や支援者の参事と連携することの意義と目的を理解し、児童生徒の自主性を尊重し、主体的に取り組んでいる。

2025年度の研修日程

第1回 6月14日(土) 13:00~17:00 山口大学

① 研修びらき

山口大学プログラムスタッフ

② 令和7年度山口県教育の重点と教育予算ができるまで

山口県教育庁教育政策課 教育企画班長

③ 山口県地域連携教育の現在地とこれから

山口県教育庁地域連携教育推進課 地域連携教育班長

第2回 8月30日(土) 13:00~17:00 山口大学

① 初任・若手教職員（ステージ0・1期）の成長を支えるために

岐阜県教育委員会西濃教育事務所 所長 日比光治

第3回 10月4日(土) 9:30~12:30 山口大学

① 道徳教育の推進とミドルリーダー

香川大学大学院教育学研究科 教授 植田和也



第4回 10月4日(土) 13:30～17:30 山口大学

- ① コーホートの研修びらき
- ② 集団・学級づくりの面白さと教員としての関わり
香川大学大学院教育学研究科 准教授 大西美輪

第5・6回 11月30日(日)の予定 山口大学

- 新しい学びを魅せる教育フェスタ in やまぐち(仮称)への参画
- ① 会員(現職・大学教職員等)によるブース開設とワーク
 - ② 命のミュージアム in 山口大学
NPO法人 グリーフサポート山口 代表 京井和子

第7回 12月27日(土) 9:30～12:30 セントコア山口

- 行列ができるかも?の学校法律相談所-Café(現代的課題セミナー)
- ① 学校の教育活動を法務の視点から探る
いたむら法律事務所 弁護士 藤村亮平



第8回 12月27日(土) 13:30～17:00 セントコア山口

- 保護者と集い・交わり・学び合うNITS-Café(現代的課題セミナー)
- ① 保護者との対話をとおして、学校や教育を考える交流会
山口県PTA連合会役員他

第9回 3月14日(土) 10:30～12:00 山口大学

- ① 1年間の研修を振り返る
山口大学プログラムスタッフ
(大学院「山口県教育の現状と課題」受講者対象 他会員にも公開)

第10回 3月14日(土) 13:00～17:00 山口大学

- ① 企業経営における若手人材への期待、人材育成の実際
日本エアーコンジショナーズ株式会社 専務取締役 吉野英紀
- ② これからの教育を動かす皆さん、若手教員への期待
萩市教育委員会 教育長 池田廣司



参考資料

・プログラムの研修スタイルと昨年度の研修実績



このプログラムでは、保健師・看護師・保育士等による「託児サービス」も提供しています。ご利用ください。

「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced・Basic course」とは

「ちゃぶ台」で教職キャリアステージをつなぐ

「ちゃぶ台次世代コーホート」の研修スタイル

① 講義・演習型研修

教員としての資質能力を高めるため、指導者を招いた講義演習、研究協議や「ちゃぶ台ワーク」等を行う

内容 組織経営とマネジメント、カリキュラム・マネジメント、コミュニティ・マネジメント、教育政策の諸動向と教育施策、リスク・マネジメント、学校・地域の連携・協働、令和の日本型学校教育、新しい学びの推進、人材育成、学習・生徒指導、インクルーシブ教育、ICT活用、保護者対応、ビジネスマナー、人間的素養 等

講師 公立・附属学校・大学教員、企業経営者、行政・NPO指導者、弁護士、医師、施設指導者、県P連役員、人材育成担当者、アナウンサー、歌手、アスリート等



行政研修との棲み分け、研修内容・方法・形態等の工夫により教職員の成長を支える

② ちゃぶ台ピア・サポート

個々の教育実践上の悩み、不安、成功体験等について自己開示し、共感的、支持的に理解しながら、課題の解決や仲間意識、連帯感の醸成を図る



③ 指導助言体験・省察型研修

ケーススタディー等での支援者、助言者として、また実践発表者や事例提供者としての役割を果たす中で、自らの学びや経験を深め、リーダーシップの在り方等を体得する



「ちゃぶ台」の精神を生かし、大学教職員も教委担当者も、フラットな関係性で学び、高めあう

2024年度研修の実際

第1回 令和6年 6月15日（土） 13:00～17:00 山口大学

「山口県教育の現状と課題 ～本年度の重点施策～」

山口県教育庁教育政策課教育企画班 班長 今田隆之

「山口県教育委員会による学力向上の取組」

山口県教育庁義務教育課指導班 主査 中野大輔

第2回 令和6年 8月24日（土） 13:00～17:00 山口大学

「リーダーとは～これからの学校におけるミドルリーダーシップ～」

岐阜聖徳学園大学 教授 玉置 崇

第3回 令和6年 10月12日（土） 9:30～12:00 山口大学

「山口への感謝、貢献と企業文化、組織風土の醸成」

あさひ製菓株式会社 代表取締役社長 坪野恒幸

第4回 令和6年 10月12日（土） 13:00～17:00 合同 山口大学

「マンガをとおして伝えたいこと ～ボクらはサブカルチャーで育った～」

漫画家

周南公立大学 特任教授

なかはら かせ



第5回 令和6年 11月 9日(土) 13:00~17:00 合同
 長門市「山口県油谷青少年自然の家」(NITSカフェ①) (宿泊研修)
 「地域防災力の向上に向けて～東日本大震災の経験から～」
 岩手県立図書館 館長 森本晋也(前 文部科学省安全教育調査官)
 「長門市における防災安全教育の実践」
 長門市教育委員会、長門市立日置中学校 校長 櫻井敬子

第6回 令和6年 11月10日(日) 9:00~12:00 合同
 長門市「青海島共和国」(NITSカフェ①)
 「青海島はマグマの博物館 ～防災・安全意識を高めるためにも～」
 青海島共和国 国王 濱野達男
 NPO法人山口県防災・砂防ボランティア協会 理事 伊藤信行

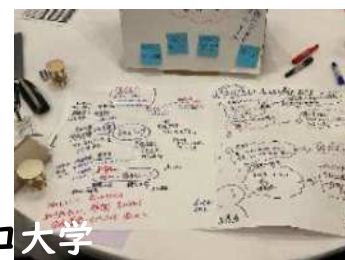
第7回 令和6年 12月21日(土) 9:30~12:00 合同
 山口市「セントコア山口」(NITSカフェ②)
 「子どもたちを真ん中において(保護者交流会)」
 山口県PTA連合会
 役員



第8回 令和6年 12月21日(土) 13:00~17:00 合同
 山口市「セントコア山口」(NITSカフェ③)
 「不登校対策のありよう～多様な子への理解を現場から～」
 広島大学大学院人間社会科学研究科 教授 栗原慎二
 「小中学校における不登校対応の実際」
 山口市立大内中学校 教諭 中川真治
 萩市立川上小学校 校長 山本豊三



第9回 令和7年 2月 8日(土) 13:00~17:00
 山口大学 合同
 「会員による実践・研究成果発表・交流会」
 やまぐち総合教育支援センター長期研修教員
 ちゃぶ台次世代コーホート会員



特設 令和7年 3月15日(土) 9:30~12:00 山口大学
 「1年間の研修を振り返って(省察)」

第10回 令和7年 3月15日(土) 13:00~17:00 合同 山口大学
 「教科と探究をどうつなぐか～対話型論証を中心に～」
 京都大学大学院教育学研究科 教授 松下佳代

教職員の学びと成長をめざす
NITS・山口大学教職大学院・長門市教育委員会・山口県教育委員会共同主催プログラム (NITS-Café) 学級通信
「学校を核とした地域ぐるみの防災教育」(11.9-10)
2024.11.16 NITS山口大学センター・山口大学教職大学院

災害大国、日本！ 私たちに何ができる？ 学校で、地域で何ができる？ 子どもたちの命を守るために、教職員に何ができる？ 1泊2日のNITSカフェ@山口県長門市

今年度の「NITS-Café」は3本立て、その1本目は11月9日と10日、長門市(山口県油谷青少年自然の家と青海島共和国)を会場にした「防災教育」のセミナーです。教職大学院・NITS(教職員支援機構)山口大学センターと長門市・山口県教育委員会が主催する今回の「NITS-Café」には、県内各地から、延べ人数で、学校関係者(教職員、学校運営協議会委員)41人、学生25人、指導者5人、教育委員会関係者3人、施設職員4人、大学教職員16人の94人が参加してくれました。

やっぱり...「カフェ」はいいですね。長門市内からご参加の先生のコメントには、「一番心に残ったことは、NITS カフェの研修の在り方、スタイルです。学生、現職教職員、県・市教委関係者や地域の方々が、共に学び、講義やプレゼン聞いた後に対話する場があって、大学の先生もグループに入り、名前を呼んで話しかけ、研修に深く迎えてくださったことも嬉しかったです。ありがとうございました。また一緒に学び合いたい機会がありましたら幸いです。」とありました。

心地よい BGM が流れ、気の合う仲間と「お茶」している感覚、それでいて大切な「学び」があって「元氣」になる感覚、2日間の「NITS-café」の概要を報告します。

11月9日(土) 山口県油谷青少年自然の家
開会行事
「ご来店ありがとうございます！」で始まった山口大学教職大学院(大学院教育学研究科教職実践高度化専攻)の佐々木司専攻長の開会挨拶に続いて、こちらは「ようこそ！油谷へ！」で、会場の山口県油谷青少年自然の家の田村洋子所長から歓迎挨拶をいただきました。キラリとした空気感とホッとした温かみの中、セミナーがスタートしました。

講演 学校や地域における防災教育のあり方 岩手県立図書館 館長 森本晋也 さん

東日本大震災前に釜石市立釜石東中学校で防災教育に、震災後は岩手県教育委員会復興教育に、そして文部科学省では安全調査官として学校安全全般に携わってこられた森本晋也先生。「事件や事故、災害が起きてから学校安全に取り組むのではなく、普段から学校安全に取り組むこと、学校を核として地域ぐるみで取り組むことや学校安全を見直して実効性を高めることが大切！」と教えていただきました。森本先生、遠く岩手からのご来場、中身の濃いご講演、本当にありがとうございました。

参加者のコメントから
・東日本大震災については、資料や動画等を見たり研修の中で取り上げられたりしていたが、実際にその場で対応をされたり、その後について調査されたりしてお話は大変貴重であった。「防災」を考える時の学校の在り方について再度考え直す機会となった。
「山口県は地震等の災害が少なく津波の心配もあまりない」と思われてらるで、自分自身もそうに感じてきたが、そのような油断が一番危険である。子どもたちの命を守り、地域の核となる学校の存在を考えると、目ごからの訓練や意識の転換が今後の課題と感じた。「自分の身は自分で守る」と発言し、実際に津波の被害にあった際にも一人で避難した子。それを信じて迎えに行かず、避難先に向かった家族、そのような意識をもてる児童を育てたいと思った。(小学校 教諭)
・心に残ったのは、「防災で大事なのは日頃の生活」ということです。「フェーズブリー」という言葉を知り、日常の習慣や生活が非常時に生きて

第5回@油谷青少年自然の家

教職員の学びと成長をめざす
NITS・山口大学教職大学院・山口県教育委員会・山口県PTA連合会共同主催プログラム (NITS-Café) 学級通信
「現職教員と教職大学院生が保護者とともに創る協働セミナー」
2025.1.4 NITS山口大学センター・山口大学教職大学院

子どもを真ん中にして、学びと育ち...からの〜「自立」を一緒に応援する関係づくり！教職員(学校)と保護者(家庭)は共に歩むパートナーを実感できたCaféでした！

今年度2回目の「NITS-Café」へ...「本日もご来店ありがとうございます。朝から美味しい珈琲、入(入)れております... 空いているお席どうぞ...」ごゆっくり！

12月21日(土)、山口市「セントコア山口」でのCaféは、昨年度お茶さまから大好評で、「今年も絶対にやって！」と書かれていた「保護者の皆さんと語りあう」交流のCaféです。ということで、メインゲストの保護者の皆さん15人に、学校の先生方23人、教育委員会事務局の先生方4人、これから先生になろうという学生さん50人、大学関係者13人と遠く茨城県つくば市からご参加下さった教職員支援機構(NITS)の先生方4人という109人の皆さんにご来店頂きました。「本当にありがとうございます。お茶も一杯です。」ある時は、心地よいBGMのせてお茶しているように... ある時は、まるで山口大学「ちやぶちやぶ」に居るかのようで... 教育や教職を語り、一緒に考え、成長しあえる学びと交流の「場」が今日のCafé、とても素敵な一時でした。「NITS-café(現職教員と教職大学院生が保護者とともに創る協働セミナー)」の概要を報告します。「本当にたくさんのお客様にご来店頂きました。ありがとうございました。」

開店行事
まずは「マスター(山口大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻)いわゆる教職大学院」の佐々木司専攻長から「開店のご挨拶(教職大学院の歩み、NITSや山口県PTA連合会との関わり等について敬意と謝意を込めて)」がありました。

続いて、「土曜日は仕事なんだから休んで(笑)」...！本当にお忙しい中、ご来店頂いた保護者(山口県PTA連合会役員の方)をご紹介しました。お茶と所属のみ、敬称略で恐縮です。

和田龍信(大塚中)、西川仁子(萩南小)、瀧口善治(伊佐小)、佐伯弘明(白石中)、安室卓也(高森小)、廣東愛子(椿東小)、遠見真介(米武中)、藤井直文(源城小)、濱西里香(鴻南中)、脇 雅美(由宇小)、伊藤直弥(内井小)、金子賢二(大森小)、角川早苗(山口高)、松原真奈美(西京高)、辻本千夏(事務局長)の皆さんでした。本当にご多用にもかかわらず、駆けつけて頂きありがとうございました。感謝しております。

カフェ 子どもたちのために ~学校と家庭の連携・協働と互いの役割制~

今回のCaféは「宿題(事前課題)」がありました。さすがです。ご来店のお客様さま、みんなカンペキに仕上げたのご来店、感謝です。

Caféのおよその流れは5つのphaseから、

- ①「カフェの仲間になる」
- ②「学生から疑問に、現職教員と保護者が一緒に考える」
- ③「学校と家庭の連携の様子、自分の想いの取組を紹介する」
- ④「連携・協働のアイデアを提案する」
- ⑤「シェアする」 でした。皆さんの感想を「振り返り」から紹介します。

第7回@セントコア山口



事務局 コーホート 藤上真弓 933-5399
fujikami@yamaguchi-u.ac.jp

Advanced 霜川正幸 933-5458
m-shimo@yamaguchi-u.ac.jp