

第3分科会（小学校 教職員の指導・育成）記録

提言テーマ「教職員が学び合い高め合う学校づくり」
～組織で育てる学校経営を通して～

提言者〔白石町立有明東小学校 與賀田 忠倫〕

司会者〔佐賀市立春日小学校 原口 浩一〕

記録者〔白石町立六角小学校 中武 友子〕

【研究協議題】

- ① 人材育成を意識した組織づくり
- ② 人材育成を意識した研修の持ち方
- ③ ステージごとの人材育成のあり方

1 質疑応答

なし

2 グループ協議報告・まとめ

(1) Aグループより

- ・ 学校規模で組織や学校課題が違う。小規模の学校になれば、学校だけで研修を深めるのは難しい。中学校校区内でやりとりをしながら研修を深めたり、合併が決まっている学校では合同で研修を行ったりしている。合同で行う場合、誰が中心になるかが大切になる。
- ・ 若手育成に関しては、指導案作成よりも、教材研究や授業実践についてみんなで考えていくことが大切だと考える。小さい学校では相談する相手がいないところが課題。主任制、チーム制が今後必要になるのではないだろうか。

(2) Bグループより

- ・ 小規模校の学校では、若手が相談しやすい体制づくりが必要となる。グループ学年主任制は参考になった。
- ・ OJTを中心に研究を進める学校では、それぞれの職員が、学期ごとに自分のテーマとメンターを選び、主体的に学べる体制をつくっている。職員同士の会話が増え、学び合う雰囲気の醸成につながっている。

(3) Cグループより

- ・ 人材育成も必要だが、継続させる・辞めさせないこと、子供に思いっきり向き合わせて教職が楽しいと思わせること、自信を持たせることが大切。そう思わせるように、声を掛けていく必要がある。

(4) Dグループより

- ・ 人材育成のためには、教育委員会や事務所との連携が必要となる。教員自身に「学びたい」という意欲を持たせたい。学級の枠を払うグループ主任制や乗り入れ授業等の工夫をしたい。チーム担任制は、担任と合わせられない子供が減ったり、担任の得意・不得意を加味して分担することで負担感が減ったりするメリットがある。

(5) Eグループより

- ・ 小規模校で若手育成をどう進めていくのが話題になった。佐賀市の研修会に参加した300名は若手同士が伸びやかに発言し合える雰囲気があったそうだ。校内研修でもそのような雰囲気が必要。失敗が許されない雰囲気ではなく、授業を見る観点だけしっかり決めて、失敗を語るができる校内研をつくっていく必要がある。

- ・ 校長の役目としては、従来の固定観念を壊していく必要があるのではないか。三瀬中学校では数学を3学年合同で進めているそうだ。若手の自由な雰囲気を支えられるよう、考えの転換を図っていく必要がある。

(6) Fグループより

- ・ 人材育成を意識した組織づくりと研修の持ち方について話し合った。若手育成を大切に、主任クラスに若手職員を任せたい。しかし、弊害もあり、前例踏襲になりがちのため、ベテランのアドバイザーとなる職員を配置する必要がある。若手を登用することで、壁を壊し、若手が壁にぶつかったときにフォローできる組織にしていきたい。

(7) まとめ

今回の研修会は、小中別のグループ協議であったが、2つの事例発表を基に校種の壁を越えて人材育成の協議ができ、有意義だった。今後もこのような形での教育研究大会を続けていければと思う。

第3分科会（中学校、教職員の指導・育成）記録

提言テーマ「教員の資質能力の向上を図る人材育成の在り方について」
～協働型主体的課題解決学習推進チームさかの取組を通して～

提言者 [佐賀市立昭栄中学校 永田 康子]
司会者 [佐賀市立春日小学校 原口 浩一]
記録者 [佐賀市立金泉中学校 空閑 宏史]

【研究協議題】

- ① 人材育成を意識した組織作り。
- ② 人材育成を意識した研修の持ち方。
- ③ ステージごとの人材育成の在り方

1 質疑応答

Q1 なし

2 グループ協議報告・まとめ

(1) Aグループより

- ・各学校の現状共有（学校規模で組織作りは違う）
→小規模校は、自分の学校だけで研修を深めるのは厳しい。それを、中学校区で行うと、小中連携や研究指定校の取組を自校にいかすことができる。
- 但し、校区でのとりまとめは誰がするか、分担と調整が必要である。効率的に行うためICT機器の利活用（チャット、マイクロソフトクラスルームの活用）が効果的である。
- ・若手育成
→指導案を書けない若手に、授業準備と指導内容の検討を学年全体で行う（チーム制が有効）。これにより、若手の負担を減らし教材研究等の時間を生み出すと共に、周りの教員も授業準備を合理的に進めることができる

(2) Eグループより

- ・人材育成と研修のもちかた
→小規模校は、若手が多い。どのように育成するかが今後の課題。佐賀市の協推さが300人の参加は、ほぼ若手と聞いた。若手同士で伸びやかに発言できる雰囲気が良い
- 従来の校内研修は、指導案の様式を細かく定めて、ある面柔軟性に欠けていた。ざっくりの指導案の作成でも良いのではないか。各教員が、失敗を恐れず失敗を語れる校内研が必要ではないか。
- 校長が今までの固定概念を崩す必要があるのでは。3学年合同の学び合いの授業等も参考になる。

(3) Fグループより

- ・人材育成を意識した組織作り・研修のもちかた
→若手育成を重視し、主任は若手が良いのでは。今回の学習指導要領改訂のような大きな変革期は、ベテランは過去の経験に縛られてなかなか対応ができない。そこに若手の柔軟性はとても有効。但し、旧来の学校全体のシステムを変えていくためには、ベテランのアドバイザーがいる。
- 働き方改革で会議を減らした結果、組織が機能しなくなっている。長期在勤者の発言力が大きくなったり、異動でいなくなった後が機能不全に陥ったりしている。小規模校であっても組織作りは必要。
- 私たちの世代は、若いときに教務主任・生徒指導主事を経験してきた。今の若手教員にも活躍の場を設ける必要がある。

(4) まとめ

今回の研修会は、小中別のグループ協議であったが、2つの事例発表を基に校種の壁を越えた、人材育成の協議ができた。今後もこのような形での教育研究大会を続けていければと思う。