

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がの取組を通して～

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。