



竹林の風

6月1日、新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急事態宣言が解除となり、新しい生活様式が広められる中、管内の小中学校は教育活動を再開しました。上三川町教育委員会並びに宇都宮市教育委員会のリーダーシップのもと、教育活動がスタートできたことに感謝いたします。

11日には例年より少し遅めの梅雨入りとなったところですが、職員の皆様の体調はいかがでしょう。昨年度末から、いわゆる「非日常」の生活リズムを長期間にわたり続けてこられたわけですから、この後の夏本番に向け、健康管理には十分お気をつけいただければと思います。

また、6月10日～19日までの「服務規律強化旬間」では、教育への更なる信頼確保に向けてご協力をいただきありがとうございます。

そして、臨時休業長期化に伴う、児童生徒の学習支援等のための国の事業「補習等のための指導員等派遣事業(学習指導員等の追加配置)」につきまして、栃木県教育委員会はこの事業を活用することとし、現在、会計年度任用職員の募集を行っているところです(教育事務所ホームページ)。限られた配当数にはなりますが、この後、市町教育委員会と適切な配置に向け調整を図って参りたいと思います。

「テレビスクールとちぎ」をご覧いただきありがとうございました。

ご案内のとおり、栃木県教育委員会では、子どもたちの臨時休業中における自宅等での学習をサポートするため、児童生徒向けの自宅学習ガイド番組「テレビスクールとちぎ」を制作し、放送しました。市町教育委員会、そして各学校の皆様には、テレビ放送の周知やワークシートの活用などにご協力いただき、ありがとうございました。

河内教育事務所では、2名の指導主事が番組制作に関わり、シナリオや教材教具の制作、番組への出演などを行いました。子どもの主体的な学びをガイドするため、いわゆる問題の解法テクニックには重点をおかず、学習問題(課題)を軸とした展開や、次の学びを促すエンディングなどの工夫をしながら制作しました。県内すべての児童生徒を対象としていることや、双方向のやりとりができないことなど、学校で行われている「授業」と異なる点がありましたが、子どもたちの素朴な疑問に寄り添い、「もっと学びたい」「学校で先生や友達と話し合うことが楽しみ」と思ってもらえるような番組づくりを目指しました。

本番組の動画につきましては、6月末まで「YouTubeチャンネルとちぎ公式アーカイブ」でご覧頂くことができます。同じ場面を何度も繰り返し視聴したり、途中で動画を止めたりしながら、4、5月の学習内容の復習などに活用できると思います。

また、先生方の研修などで番組内容について議論したり、遠隔・オンライン教育等の在り方について意見交換したりする際にもご活用いただければ幸いです。

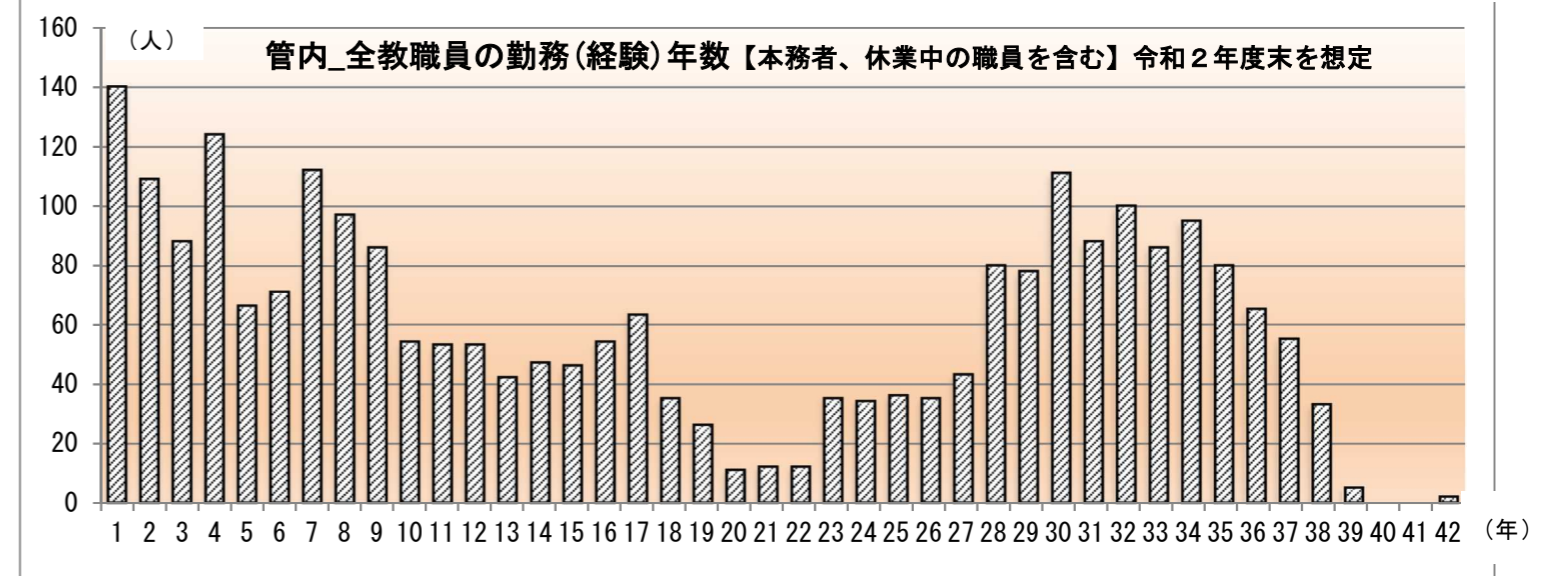
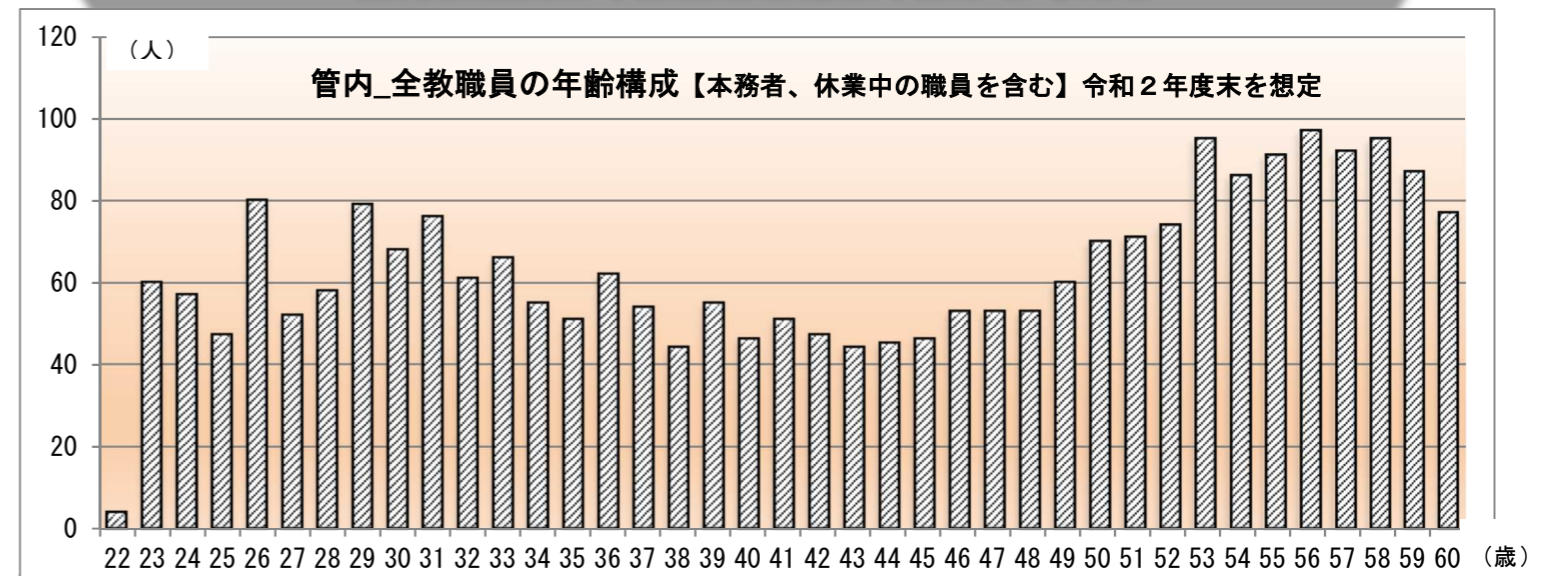
学力向上指導員派遣事業

昨年度に引き続き、管内の市町教育委員会にご協力をいただき、本事業を活用いただけますことに感謝申し上げます。早速ですが、今年度の指導員を紹介いたします。写真左、田代有一指導員です。上三川町を担当いたします。写真右、川上ひより指導員です。宇都宮市を担当いたします。

学校訪問をさせていただき、学校組織マネジメントの具現化に向けた支援や学力向上のための検証改善サイクル運用についての助言等をいたします。一緒に勉強させていただきながら、学校の強みをより一層生かすことができるよう取り組んで参りたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。



管内教職員の年齢構成と経験年数から考える



全国的に教職員の大量退職・大量採用という状況が叫ばれ、数年が過ぎました。上のグラフは、河内教育事務所管内の令和2年度末を想定した教職員(校長、教頭、教諭、養護教諭、学校事務職員、学校栄養職員)の年齢構成です。グラフのとおり、あと数年、大量退職の状況が続くことが分かります。下のグラフは、勤務(経験)年数を表したグラフです。年齢構成と同じようなグラフになるのかと想像していましたが、経験年数の少ない教職員が多く、また、中堅層が非常に少ないという状況が表れました。

令和2年度栃木県教員研修計画の「とちぎの若手教員15(いちご)研修期間」とおり、若手を採用後5年目までとして見てみますと、教諭は約19%、養護教諭は約30%、学校事務職員は約38%、学校栄養職員は約11%が該当しており、予想以上に経験の少ない教職員が多い現状となっています。どの職業でも言えることですが、その道を究めるのは、やはり経験値。とりわけ教職員の技術はある意味「職人技」とも言えます。講義だけで伝えることはなかなか難しく、現場の長い経験の中で下の世代へと受け継がれていくような種類の技術だと思います。さらに、ベテランと若手の間を仲介する役割をもつ中堅層の数が少ないという状況もあります。しかしながら、この状況にただ手を拱いているわけにはいきません。まずは、「若手職員の孤立」を避けることが大切です。そして、教育委員会は主に研修による育成を、学校現場では、主にOJT等による計画的な資質能力の向上に、それぞれ努めることが大切であると考えます。また、若手の支援は中堅層が担うことが多くなると思いますので、管理職の皆様には「学校ミドルリーダー」の育成にもご尽力をいただき、これまで以上に「組織的な学校運営」に邁進していただければと思います。

※6月下旬から、教育事務所並びに市町教育委員会の担当職員が新規採用者の学校を訪問させていただきます。お忙しい中お時間をいただき恐縮でございますが、どうぞよろしくお願いいたします。