

宗谷

宗谷教職員組合

「宗谷情報」No.16 平成27年12月10日発行
発行責任者：高一伸

〒097-0004 稚内市緑2丁目4-21 宗谷教育会館
Tel 0162-22-2480 FAX 0162-22-2484
mail info@soya-teachers.org web : http://www.soya-teachers.org

全教職員配布
みんなで
読み合おう

宗谷教職員組合では、毎年2学期の終わりに、私たちが教職員として、時間をとって考えたい課題について「宗谷情報『特別号』」という形で話題提供をしています。今年は「子どもたちの『学び』」に関すること、「学校職員の人事評価制度」について、宗谷教組の運動を未来につなげていく視点の3点についてです。

それぞれの視点は、個別の課題のようでもありますが、教職員の協力・共同や民主的学
校づくりの視点を生かしていくという点では、こうした営みに影響を与えかねない大き
な課題です。ぜひ、分会の仲間と語り合い、疑問や想いを出し合ってみましょう。そして、
そうした声をもとに宗谷教組の運動を進めましょう。

あなたと語り合いたい

宗谷の教育のことを...

第一部「子どもたちの学び」について語り合おう！

子どもたちの「学び」について考えよう

二〇〇七年度にはじめて実施された「学力・学習状況調査」。当初からのねらいである「義務教育の機会均等と水準向上のため、児童生徒の学力・学習状況を把握・分析する」ための調査であるという性格は、いつしか、「各学校の『学力』向上」についての「ものさし」と変化してしまっているのが現状です。さらには、政治的な力関係によって、教育行政が「学力向上の

成果」について問われることが道段階や市町村段階で起こるようになっていきます。こうした中で、宗谷管内でも町村のいくつかの街で点数等の具体的な内容の公開に至らないまでも「学力・学習状況調査」の結果を公表する動きがあったり、稚内市では市校長会の呼びかけによる「稚内市学力向上プロジェクト会議」が発足するなどの変化が見られ始めています。

新自由主義と「学力」の関係

（ここで取り上げている、「学力・学習状況調査」に代表される

「学力」は、二〇〇六年の教育基本法改正とともに始まった様々

な教育改革の中でも焦点として扱われています。一般的に学力問題は、「グローバル化に対処する国家と資本の基本戦略の一端」として語られることが多く、他の都府県ではこうした学力テスト体制で、学校運営を評価したり、教師の給与など人事評価を行っている事例もあります。新自由主義のもとでの格差社会、市場競争と自己責任・自己負担の考え方を公共性の高い学校教育に導入する流れと一体となり、子どもたちも私たち教職員も、なんとなく自信喪失に追いやられているのではないのでしょうか。



子どもたちのいま 子どもたちの想いを受け止めよう

稚内市では、十一月下旬に「子どもの貧困対策シンポジウム」が開かれまし
た。金銭的な意味での「貧困」だけでな
く、つながりが満たされていないかとい
う点での貧困も含めて、シンポジウム
形式で語られました。また、「稚内市学
力・向上プロジェクト会議」では、家庭
学習の少なさやメディアとのつきあい
方について課題意識が語られ、「学力向
上と生活改善のための連携をオール稚
内で取り組む」ことが語られたそうで
す。こうして、子どもたちが置かれてい

る環境について、組織的に考え合う動
きが生まれ始めています。
クレスコ十一月号の特集は「気づい
ていますか？子どもたちのSOS」そ
の中に今日の子どもたちについて次の
ような言及があります。

ある中学生は、いじめられて学校
に行けなくなった。だが、そのこと
を母親には言わない。「オカンは夜
遅く、疲れた顔をして帰ってくる。
そのオカんに、オレがいじめられて

いるなんて言えば、オカンは余計に
しんどくなる。そんなことは言えな
い」という。

こんな子どもがとても多い。自分
の悩みを、親や周囲に話さない。つ
らいこと、しんどいことを話すこと
は、相手に「迷惑をかける」ことだ
と思ひ込んでいる。

また、彼らのあいだには、明ら
い〇〇、暗い〇〇という方程式があ
る。つらいことは「暗い厄介事」で

教師として、子どもたちとどんな学びを紡ごうか

家庭の状況や、友達との人間関係。親
子でも心配かけちゃいけない感覚や、
ひよつとすると勉強よりも楽しいこと
が身の回りにあふれる生活。さらには、
学力重視の学校…だとしたら、子ども
たちは様々な感情を抱えながら学校に
通っているのだということです。だか
らこそ私たちは、教室で子どもたちと
どんな学びを紡ぐのか、どんな文化を
築くのかということを考える必要があ
るのではないのでしょうか。
一九〇〇年代の小説家、ルイ・アラゴ
ンは「学ぶとは、誠実を胸に刻むこと。

あり、そんなものはしまい込んで見
せないことが、今日の子どもや若者
の、生きる「作法」になっていきよ
うだ。

私たちが子どもだった頃、社会の仕
組みも、人々の中に浸透している考え
方も、日常にあふれるメディアも、今と
は違うものであったのだと思います。
それだけ、今を生きている子どもたちの日
常は過酷なのかもしれません。

教えるとは、共に未来を語ること」とい
う言葉を残したといわれています。こ
の言葉に即して考えれば、希望を大人
が創り出し、その知恵を子どもに伝え、
一緒に未来を作り出す協同へと子ども
を引き入れていく仕事だということに
なるのではないのでしょうか。そのため
には、人間としてのつながりの中で、共
感、平等、平和、安心、相互援助などの
価値を子どもたちが味わいながら、学
んだ力を確かめ合えるような教育実践
が求められています。

「学力」と「土曜授業」について報じる新聞各紙
上：2015年12月4日道新朝刊・宗谷版
下：2015年11月27日 日刊宗谷1面

12月から2月までの 宗谷教組の取り組み

宗谷教組では、「子どもたちの学び」について考える取り組みとして全支部で次の2つに取り組みます。

①各分会で、「学び」についてまとめよう

宗谷の教育研究運動の根幹が、各学校の研究活動や学び合いにあることは長い歴史の中で確かめられています。しかし、現在進行形で行われている各学校の教育活動や特色ある実践、子どもたちに育みたい力の考え方などについて知る機会はなかなかありません。

そこで、分会として「我が校の子どもたちの『学び』」にまつわる学習資料を作成しましょう。

- ▶「特色ある教育活動」
- ▶「学校文化によるもの」
- ▶「子どもたちの学びが結がれている取り組み」
- ▶「日々の授業づくりの中で工夫されている『子どもたちに寄り添う』『子どもたちの変容をつかむ』ような、学校として行っている授業づくりの工夫」
- ▶「教職員集団として教育観や授業観などを共有する取り組み」

などを分会独自に編集。

宗谷の子どもたちの「学び」について考えるきっかけにしましょう。

② 第1回「子どもたちの学びについて考えるシンポジウム」

いま、稚内を中心に取り沙汰されている「学力」の問題、教育支援課と懇談して明らかになった「時代が要請する学力」の問題と、私たちが子どもたちにつけたい学力や学ぶ力は、似ていて違う部分があったり、その途中経過に大きな違いがあったりします。こうした部分を踏まえながら、私たちが宗谷で育んでいきたい子どもたちの学びについて考えあいましょう。

日時 2016年2月13日(土)

15:30~17:30

場所 稚内総合福祉センター

コーディネーター 前田 賢次氏
(道教育大札幌校 准教授)

パナリスト

各学校から(特徴的な実践から/3~4校程度)

政治の中で「学力」が語られる。

12月8~9日、稚内市議会では一般質問が行われました。稚内の子どもたちの「学力」に関する質問があり、傍聴してきました。質問に立ったのは、伊藤正志議員。学力向上に関する施策の成果と、子どもたちの「学力」の実態、教師・学校はもとより教育委員会の責任について質問されました。

学力・学習状況調査の分析と活用について

伊藤議員は、「学力・学習状況調査の結果が年度ごとにポイントの良し悪しはあるものの、振興局別の結果では状況の変化が見られていないことから、結果の分析方法や利活用について見直しが必要なのではないかと」指摘。



「生きる力を養うということは、子どもの可能性や選択肢を増やすということ。そのための機会を作るのは大人の役割」という考え方の上では、やはり現状には問題があるという考え。具体的には、各学校の研究主題やめざす子ども像に基づく検証のほか、個々の指導能力や学校として指導計画についてもこれまでの分析・改善には「弱み」があり、授業改善・学校改革を通して力量形成、研究の充実を図るための研修スタイルの刷新が必要ではないかという趣旨の質問が。

これに対し教育長は、「確かな学力を子どもたちに保障することは使命だ」として、学校は授業改善、生活習慣について根本的な対策をとる必要があるし、教育委員会としても対策を考えていく考えを示しました。北地区で成果を上げている「学び合い」が潮見地区でも取り組まれ始めている事例を紹介しながら、各学校が他校の良い事例を参考にして指導の工夫・改善を図っていることを紹介。指摘にあった「指導力の向上」に関する先生方の研究・研修の推進については「さらなる充実」と「受講機会の拡充」が必要である旨を触れていました。

さらに、伊藤議員から「手立てはあるのに成績が上がらないのはなぜか」という問いが。さらに、新聞記事を引用するかたちで、留萌の教育関係者は「今回見えてきた課題を検討し、授業などの改善につなげていきたい」と話すのに対し、宗谷の教育関係者は「年度ごとに変動する学力テストで一喜一憂はできない。稚内市の放課後塾の取り組みは有効で、浸透するまで長い目で見ることが大切」と述べていることに触れ、「この二者の見解の違いこそ課題。教育委員会のリーダーシップが必要」と締めました。

教育長からのこれらの質問に対する回答として、「成績が上がらない要因は、当然指導力もあるが、ひとつじゃない。例えば統計的にも家庭学習が短いことは明らかになっている。」としたうえで、新聞記事の「一喜一憂」は、低学力者の底上げを、今行っている手立てのもとでこれからもやっていく意味ではないかと見解を述べて答弁を終えました。

様々な学びの姿のひとつとしての、学力・学習状況調査における「学力」が、議会という街の政治の中枢で議論されているということ、そして教育行政が私たち教職員の奮闘に期待しているということをも再認識する議論でした。だからこそ、積極的に「子どもたちの学び」について考えることが必要なのではないでしょうか。

第2部 今こそ、職場づくりを進めよう。 学校職員人事評価制度に負けない教職員集団へ

教師として、子どもたちとどんな学びを紡ごうか

二〇〇〇年代になって、人事考課制度という考え方が企業に持ち込まれるようになりまし。勤務の実績を評価して、そのことと給料や昇給、待遇などをリンクさせる考え方が民間企業で広まりました。教育行政では東京都をはじめ多くの自治体で導入されました。今ではこうした「成果主義」はうまくいかないということが民間企業では語られています。今年一月の第二五回定期大会の際に発行した資料集「宗谷教組まるわかりハンドブック」の巻頭インタビューの中で、藤村忠寿さんが、民間企業での人事考課制度の様子について次のように語ってくださっています。

「今では後悔してるんだけど…」

ちよつと委員長だった時、当時流行だった「成績評価制度」が会社でも始まった。組合として、会社が評価をするために半期に一度上司と部下が面接をちゃんとするというからいいかなというところで導入に納得した。テレビの場合は視聴率が上がった

とか、わかりやすい職種の人はいいいんだけど、それ以外の人はなかなか難しいし、成績が良くなつたからといって社員に意欲が湧くのか…と。それで意欲は湧かないんですよ。それより会社の環境とか働きやすさとかでもやっぱり安定だと思えますよ。

「労働をする際に大切なのはをまだ

ものをつくる仕事って、お金になるかどうかかわからないことでもやってみて、リスクを負つてもやらないと、新しいものが生まれません。そのためには安定が大事。失敗したつてクビになるわけじゃないしね。

もちろん、安定すると、そこにあぐらをかいて何もしない人が増える。それはどうしようもない。それで、そういう人が成績評価制度でがんばるか？というところがねばらない(笑)。

すこくがんばる人ががんばったからって給料上がるって、本当に給料あがるならいいけど、本当に新しいことやってがんばっている人ってチャレンジすることに對するリスクがあるから成績を下げられる。そして、失敗を恐れるようになる。

そして新しいこと生み出そうという意欲をどんどん削いでいくのが成績評価制度なんだと思うんです。

各学校の実態に合わせて現在に至る。

2015年10月

「学校職員人事評価制度」のモデル実施が示される

地方公務員法の改正により、2016年4月から人事評価制度が給与・分限の基礎となることを理由に、「学校職員評価制度」と、「査定昇給制度」や、昇任・分限の仕組みを一体化させ「能力及び実績にもとづく人事管理の徹底」を図るための見直しを行う。そのためのモデル校実施を2015年10月から12月まで、宗谷管内では稚内港小・宗谷中で行うことに。



「学校職員人事評価制度」(モデル校実施)の概要

	現行	見直し案
評価期間	4月～3月	能力評価は4月～3月 業績評価は4月～9月と10月～3月
評価対象者	臨時的職員を除く全ての教員	原則、すべての教員
面談	原則2回	原則4回
評価結果の開示	評価シートの開示による	原則、口頭で開示
任用への検討	×	これから検討 昇任に反映?
分限への活用検討	×	これから検討

▶評価が変わります。「能力評価」と「業績評価」という2通りの評価を実施。

【能力評価】

評価期間	4月～3月	
評価の観点	「標準職務遂行能力」を職種別に整理し、それをもとに評価	
職務分類	着眼点	主な行動例 (以下は、一般教諭のものから抜粋)
学習指導	責任感 連帯・協働姿勢	・ほかの職員と連携・協力しながら学習指導を進めている。 など
生徒指導	積極性 知識・技能	・児童生徒の指導に積極的に取り組んでいる。 など
いじめ対応	情報収集・活用力 企画・計画力	・「いじめは人間として絶対に許されない」との強い姿勢に立っている。 など
校務分掌等	判断力 説明・調整力	・学校の教育目標や経営方針、重点などを実現に導こうとするなどして職務に取り組んでいる。 など
誰が評価するか	教頭・校長が評価を行う	
給与への反映	査定昇給に活用 今年度の評価を年度末にしたら、その結果は次年度1月の昇給に反映	

【業績評価】

評価期間	年に2回 ①4～9月/②10月～3月 学校の「年度」に合わせた目標設定にするが、評価は2回になる。
評価の観点	現行の自己評価に近い
誰が評価するか	自己評価をもとに、管理職と面談
給与への反映	勤勉手当・査定昇給に活用

2015年1月

月例給に対して、査定昇給が導入される。

道教委は道独自削減を実施している間は、月例給に対しての査定昇給の運用は凍結する」としてきました。2014年1月の賃金確定交渉で、この「凍結」を解除することを一方的に決定。毎年1月の昇給に対して、査定の結果を反映させる制度を導入。

現在は、「学校職員評価制度」による評価シートの記入・校長先生との懇談と、査定昇給制度については「ボーナス（勤勉手当）の算出基礎とするための評価」と「年に一度の昇給の算定をするための評価」の3つが、制度上それぞれに運用されています。

道教委は一〇月、来年度から上記3つの制度を統一した「学校職員人事評価制度」をスタートさせることを明らかにしました。

組合側
勤務実績の給与への反映については、そもそも、①教育現場では、様々な職種・教職員による協力・協働によって継続的に教育活動や様々な業務が行われているものであることから、これを個人の「能力・業績」などとして「評価」することはできないこと、②職場に差別賃金を導入することによって、無用な混乱が生じること、③道教委が示す案は被評価者の視点を著しく欠いており、公平性・客観性・透明性を確保する必要があることを強く主張し、撤回を求めてきた。こうした問題点についてどう考えるのか。

道教委では、二〇〇七年から「学校職員評価制度」を導入。つづいて「査定昇給制度」の導入を試みましたが、道独自削減中いうこともあり、勤勉手当の査定に留まりました。宗谷教組では、このふたつの制度の導入に当たって「制度の意図を入れさない」ための大運動を

道教委
学校においては、全ての教職員が連携・協働して様々な教育課題に積極的に取り組むことは大切であると考えており、また、ただ今、ご指摘にあるような差別等につながる制度にしなければならないと考えております。なお、具体的な運用につきましては、これまで皆様方からいただいていたご指摘の点も踏まえ、引き続き話し合っって参りたいと考えております。

平成20年1月29日
賃金関係継続課題に関する交渉

かにはしています（実施要項の正式提示はこれから）。すでに、十一月の賃金確定交渉の速報でこの制度についてお知らせしている中で、交渉結果を受けた職場集会の声でも、「導入反対」「学校現場になじまない」という声がたくさん寄せられています。制度導入に際し、改めて確かめて「分断に負けない方法」について考えてみましょう。

行いました。チームワークで成り立っている学校という職場に、成績主義の評価制度はなじまず、個々の教職員を分断する制度だからです。査定昇給制度の導入時には、道教組・道高教組と道教委の交渉の中で次のような確かめをしています。

3分で振り返る、教職員の「評価」制度

学校職員評価制度

【目標】 学校職員の資質向上と学校の活性化に資するものとして導入し、その成果が児童生徒に還元されること

- 2006年**
道教委は要綱（制度の大枠）を確定
- 2007年9月**
「試行のための実施要項」を確定
→全道では試行へ。宗谷では議論に入る。
- 2008年**
宗谷で試行に入る。

2007年～2008年

教育長部会方針
宗谷における評価制度の基本を当時の教育長部会がまとめました。

各学校の
「独自の評価システム」
管内各校で、自己目標シートを活用した創造的な取り組みを模索した。

査定昇給制度

【目標】 職員個々の勤務実績等にに応じた給与を確保することにより、職員の士気向上を図るとともに組織の活性化に資すること

- 2005年**
人事院勧告で「昇給や勤勉手当に関し、成績判定結果を的確に反映しうる給与制度」の整備の必要性が報告される。
- 2007年**
9月28日付で、勤務実績を反映する教職員の給与手続き（査定昇給）制度の案が提示される。
- 2008年賃金確定交渉**
勤勉手当の支給に対して査定がはじまること決定

2007～2008年

地域対話・署名活動
8市町村で議会請願し採択される。

- 1、「査定昇給制度」の実施に関わって給与格差を導入する予算があるのなら、それは子どものために使うこと。
- 2、「査定昇給制度」の学校への導入については、子どもの教育活動と学校運営に悪影響を及ぼさないよう、教育的見地から教育関係者が十分検討し慎重にすすめること
- 3、学校現場はもとより保護者・教育関係者の心配や不安の声を聞くこと

教職員組合として制度化に反対する理由

子どもの人格を育てる営みと、実績主義・成果主義は矛盾します



教職員間の格差・競争意識は、同僚性の向上を妨げます



子どもを中心に連携を深める教師の責務と矛盾します



7月の民主的學校づくり学習交流集会より

「民主的リーダー」って、狭い意味では「管理職」をイメージしがちだけど、実は私たち自身も「民主的リーダー」になっている側面もあるね…と確かめました。



私たち、みんなが「民主的なリーダー」を担い合っている



- ▶「民主的なリーダー」とは、管理職を生み出すだけでなく、学年部長や分掌リーダーなどを生み出すことだとわかりました。各学校の先生と悩みを共有すると、気持ちが軽くなるなど思いました。
- ▶「民主的」って「私たちが主人公」ってことですね。年齢や経験、校種によって、自分の果たす役割が変わってきます。その時々で「自分に何ができるか」を考えたいです。

学校づくりと人事の取り組みで

管理職という仕事を「私たちの切実な問題として考えていく」という観点で考える項目がありました。

「あなたが考える民主的な教頭先生・校長先生とは」という項目を整理すると、次のような意見が見られました。

悩みや考えに寄り添う。 個々に応じた指導や評価をする。	子どもたちのことを第一に考える。
見守ってくれる。心配りがある。 守ってくれる。	方針・方向性を示してくれる。
行動力・判断力。 リーダーシップがある。	子どもや学校の実態をもとに 学校づくりを進めてくれる。
話を聞いてくれる。 話をしてくれる。	教師・学校と、 子・保護者・地域をつなぐ。
実践力がある。 見識がある。	そのほか 丁寧に説明してく れる。先を見通せ る。根拠のある発 言ができる。陰口 を言わない。生活 を守ってくれる。 などなど
公平・公正。 あたたかい。	

「学校職員人事評価制度」のバラバラ攻撃を跳ね除けるヒントがここに!

「民主的學校づくり」と

「教育実践を紡ぎ、語り広める」取り組みを進めよう!

評価制度の問題は、私たちの給与問題であり、れっきとした「交渉事項」です。今後、道教委から正式に「学校職員人事評価制度」の実施要項が提示され、道教組・道高教組として交渉を進めます。

同時に、私たちはこの機会に、「いかなる機会においても職場を分断させない」という決意をすることが重要です。

今年7月に、『民主的學校づくり学習交

流集会』を行いました。この学習交流集会では、『民主的リーダー』という管理職をイメージしがちだけど、それだけじゃないんだ」ということを確かめる機会になりました。私が様々な立場で「民主的なリーダー」をやっているはずです。

また、今年の「学校づくりと人事」の取り組みを始めるに当たって、組合員のみなさんに書いていただいた「組合

調査」の中に、「宗谷における教頭先生の生み出し」という、「狭い意味での『民主的なリーダー』」のことを書いていただきました。その中に、「魅力的な校長先生・教頭先生像」を問う質問がありました。

実は、この「魅力的な校長先生・教頭先生像」は、私たちの姿でもあるはずで、私たちがこうした部分に気遣いと心配りをしながら、学校づくりを組織

することができれば、「学校職員人事評価制度」という名の分断攻撃は跳ね返すことができるでしょう。そして、その力合わせの具体は、「民主的學校づくり」と「我が校の子どもたちを中心に教育実践を紡ぎ、語ること」にあるのではないのでしょうか。

各職場で、この制度の非教育性と、子どもたちの学びについて考え合ひましょう。

第3部 宗谷教組の運動を、未来へ！

本部役員のみみ出しの 今後の見通し

ここ数年、宗谷教組では「一人ひとりが組合運動に関わる意識で、役員のみみ出しについて考えよう」と提起しています。一方で、二〇一〇年以降では、稚内支部から生み出された役員と、町村の各支部から生み出された役員の比率が少しずつ変化しています。現在の役員は5名のうち、3名が町村支部

(猿払・礼文・豊富)からの生み出しです。

宗谷教組本部では来年度に向かって、欠員が発生している「書記次長」1名と、副委員長を1名生み出したいと考えて、関係する支部等と対話活動を続けています。また、再来年度(二〇一七年度)に向かって、他の役職の後継についても継続的に対話を進めていく計画です。

宗谷教組の運動を共に創ろう！ 組合づくりを共に。執行委員のみみ出しに。

組合活動を民主的に、かつ、前向きに進める上では、本部や支部、分会など様々な場で関わり合う機会を大切にすることが不可欠です。現在、本部の役員は5名ですが、「正直、もうちょっと仲間がほしい」というのが現状です。様々な場づくり・きっかけづくりを考え、具体化する知恵やアイデアを語り合う仲間がいたらいいよね...という話は、本

部の会議でよく話題になります。

こうした観点から、執行委員の選出について見直しをすることにしました。これまで慣例で枝幸支部・猿払支部からの生み出しを要請していた「執行委員」を、稚内支部から生み出すことについて、十一月十四日に実施した第七回支部代表者会議で確かめ合いました。

組合づくりを一緒に考えよう！

宗谷教組本部 執行委員大募集

職 種 宗谷教組本部・執行委員
募集人員 稚内支部から2名

主な業務 ①本部が主催する行事の運営

- (ほかの役員と力を合わせて)
- ②本部書記局会議等、本部が招集する会議への参加(月2~3回くらい)
- ③道教組が主催する行事・学習交流集会等への参加(希望に合わせて)

任 期 2016年3月~2017年2月

宗谷教組本部の仲間として、組合づくりについて考えたり、場づくりをプロデュースする楽しいお仕事です。

「宗谷教組のことをもっと知りたい」「教師としての見識を深めたい」というような若い先生といっしょに、本部の仕事ができることを楽しみにしています。

「本部役員になって」/本部役員の想い(ほんの一部)

◆本部役員になって、宗谷全体の動きを少し気にするようになった。本部はこんなふうになりました。本日は、金体にはこんなふうになりてきてるんだ。など知る機会ができました。前よりも少しか、視野を広げる機会を持つことができた。と思っています。

◆以前の私は、組合ってどこかの偉い人が活動の方針をたてて私たちが言われたことに協力するもの。と思っていました。しかし、その単組の仲間と交流する中で、自分自身に何が出来るか、活動や学びを広げたり深めたりするためにどうしたらいいかを積極的に考えるようになりました。私も一緒に組合活動を作っています。今は自信を持ってこう言えます。

組合の次世代を担う 若者たちの姿

9月の中央委員会では各支部の独自

右にあるように、一年限りで組合運動を共に創る仲間として執行委員を迎えたいと願っています。そして、こうした営みから、分会や支部で活躍する若い先生方の輪が広がることを願っています。

の取り組みの様子が生き生きと語られました。そして、各支部では、若い先生方が組合に集い、組合の意義を語り合っている様子を見聞きすることが多くなりました。

また、女性部の生き生きアンケートなどでは「組合員を増やさないか」という声が挙げられています。私たち一人ひとりが、身の回りで組織拡大の対話を進めることも大切な視点です。

Recruitment



冬休みは研修に出かけよう!



みなさんは、冬休みの計画を立てられましたか?

冬休みは、様々な研修会が行われる時期です。2学期の実践を振り返り、3学期に向かうエネルギーにもなる各種研修会をまとめましたので、ぜひ参加してみたいはいかがでしょうか。

民教(民間教育研究団体)関係

5月の学び愛フェスタの分科会でお世話になった各民教サークルが、冬の学習会を行います。

北海道地区教学教育協議会第46回冬期研究会

とき 2015年12月27日(日)・28日(月)

ところ 市立札幌大通高等学校

テーマ 未来をひらく実践交流～子どもたちのひとみ輝く『数楽』を～

◆第1部 さんすう指導入門講座

わかって楽しい学びをめざして～子どもをつまずきから学ぶ～

講師：酒井義信さん

(札幌国際大学短期大学部幼児教育保育学科教授、元小学校教員)

◆第2部 研究交流全体会

◆第3部 校種別分科会

北海道歴史教育者協議会冬の全道研究集会

とき 2016年1月5日(火)6日(水)

ところ 札幌エルプラザ 男女共同参画センター4階各研修室

テーマ 『今だから考える主権者教育と民主主義』

◆企画1

講演『民主主義の今と学校教育～人権をかかげ闘う人々と歩む現場から』(仮) 講師：佐藤 博文さん(弁護士)

◆企画2 講座 私たちの授業と主権者教育

～どんな授業の積み重ねが民主主義を豊かにするのか～

◆企画3 授業実践分科会

北海道生活指導研究大会

とき 2016年1月8日(金)・9日(土)

ところ かねて2・7

◆特別講座「学びで関係づくり・集団づくり」

「いじめ・暴力をなくす集団づくり」

◆基調提案学習「北海道の子どもを語る」

◆集団づくり分科会

「小学校低学年、中学年、高学年、中学校、特別支援」

◆テーマ別分科会

「困っている子と学級づくり」「特別なニーズを持つこの関係づくり」など

北海道生活教育研究会冬の全道集会

とき 2016年1月9日(土)・10日(日)

ところ 札幌市生涯学習総合センターちえりあ

◆記念講演

「地域復興と学校教育の新たな連携を目指して」徳水 博志氏

◆シンポジウム

「地域に根ざした実践の展開と展望を探る」

◆実践講座

「子どもの食の現状と課題 ～地域とからだを支える食の展望～」

黒河 あおい氏(名寄市立大学栄養学科准教授)

北海道障害児教育フォーラム2016

主催：主催 北海道障害児教育フォーラム実行委員会

とき：2016年1月30日(土)10時～17時15分

ところ：札幌市教育文化会館4階講堂

参加費：一般1500円、後援団体の会員1000円、学生500円

◆講演会 講師 岸 博美氏(日本盲教育史研究会事務局長)

◆テーマ「視覚障害者の生活史」(仮)

◆パネルディスカッション

テーマ「障害者の自立と権利」～合理的配慮をどう考える?～(予定)

組合関係

全国障害児学級&学校 学習交流集会in神奈川

とき 2016年1月9日(土)～11日(月)

ところ 横浜市

◆記念講演 「自分を好きになる力 豊かな発達保障をめざして」
(近藤 直子氏(日本福祉大学))

◆てんこもり講座・文化バザール、基礎講座、実践分科会など

▶申し込みは宗谷教組まで

道研

道研主催のものは、締め切りが早いので、職場の管理職の先生を通して市町村教育委員会に確かめてもらう必要があります。冬休みから3学期にかけても、魅力的な講座がたくさん設定されています。

◆道徳教育

◆理科特別研修講座4

◆北海道への愛着を育むふるさと教育A・B

◆学びに向かう集団づくりを目指した学級経営 など



25年くらい前の組合の資料に次のようなものがありました。

ひとつの職場の数十人や、ひとつの地区・支部の仲間の数百人が、年あるいは学期にひとつずつの成功例と失敗例の教訓を持ち寄り、レポートにして綴るだけでも、地域や子どもの実態に即した、すばらしい「実践集」や「理念集」ができるのに……、よい交流や議論ができたあとはとりわけそんな思いがするものです。

1991年8月・全日本教職員組合「教育課程づくりハンドブック①」より

語り合うこと、学び合うことの大切さが語られています。今回扱ったふたつの教育課題にも通じることなんでしょうと思います。こうして歴史に学びながら、宗谷の教育がより良くなるよう、組合としてできることをみんなで進めましょう。(naity)