

平成22年度「しまね数リンピック」

10月31日(日)に、平成22年度「しまね数リンピック」を開催しました。2回目の開催となる今年度は、出雲教育事務所管内では、新たに雲南合同庁舎を会場に加え、出雲合同庁舎と併せて2会場で開催しました。おかげをもちまして、今年度は昨年度(101人)を上回る185人の参加者がありました(表1)。

表1 平成22年度「しまね数リンピック」参加者数

	小学校			中学校			計
	個人	ペア	計	個人	ペア	計	
出雲会場	28人	45人	73人	15人	70人	85人	158人
雲南会場	6人	8人	14人	3人	10人	13人	27人
計	34人	53人	87人	18人	80人	98人	185人

実施後のアンケート結果(図1,図2)から、参加した児童生徒の多くが、思考力・判断力・表現力等を駆使して解決するような問題にチャレンジすることを、「楽しい」と感じ、そのような機会を求めていることがわかります。このような機会を提供していくことの大切さを感じています。

各学校においても、それぞれの特色を生かした取組の可能性をお考えいただくとともに、日頃の授業の中で、児童生徒が「算数・数学って楽しいな。」と感じられるように、思考力・判断力・表現力等を駆使して課題を解決するような場面を計画的に組み込んでいただくことを期待します。

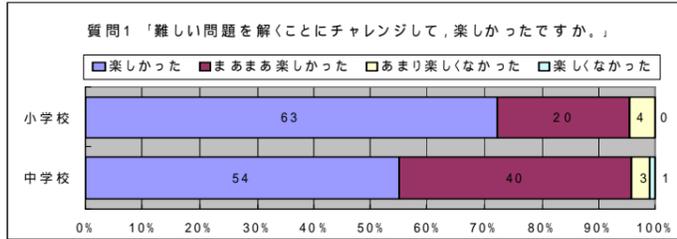


図1 アンケート結果(質問1)

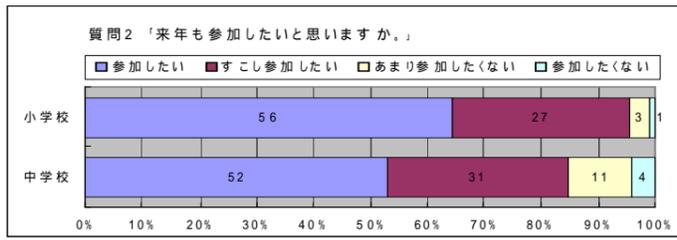


図2 アンケート結果(質問2)

「しまね数リンピック」の問題・解答用紙・解答例は、「島根県教育用ポータルサイト」で公開してあります。学校の参照者用ユーザーIDとパスワードでログインした後、「数リンピック」で検索してください。

「管内の教育」は島根県教育庁 出雲教育事務所ホームページにカラーで掲載されています。

所報 管内の教育 第35号

主な内容 1 学校教育の活性化をめざした人事異動
2 ふるさと教育の推進 - 第 期へむけて:管内派遣社会教育主事だより-
3 平成22年度しまね数リンピック
ふるまい向上 ~管内各小中学校の取組からみえること~

出雲教育事務所
平成22年12月



学校教育の活性化をめざした人事異動

出雲教育事務所

教職員の人事異動の目的は、学校の教育活動を清新活発にし、本県教育の進展に資することにあります。出雲教育事務所においても、平成23年度の人事異動方針と同細則に基づいて、以下の3点を基本方針に、広域の視野に立ち、学校教育の活性化をめざし、有効かつ円滑な人事異動を実施します。

1 学校経営構想と各市町の教育構想を尊重した広域人事の実施

島根県教育の基本理念は、「生きる喜び、学ぶ楽しさを通して、一人一人の可能性を开花させ、社会の一員として自立して生きていくことができる子どもを学校、家庭、社会が連携して育む」ことです。この理念を踏まえ、管内の5市町では、それぞれの教育構想に基づき、特色ある教育施策の展開がなされています。管内の人事交流を広域化し、各市町の教育構想を尊重した学校教育の活性化をめざしたいと考えています。

年度当初の学校訪問の際に、自校の学校経営構想に基づく教職員人事配置計画を求めました。それぞれの学校の中長期的な展望に立った学校運営とそれに伴う人事配置計画を重視し、各校のめざす教育構想の実現に寄与する人事異動にしていく考えです。

また現在、広範囲にわたる転補異動や隣接市町の人事交流を実施しています。広域人事交流の実施は教育の機会均等と教育水準の維持・向上に必要であり、教育活動の刷新充実の上からも積極的に進めていきたいと思っています。

2 人事異動細則の遵守

本年度の人事異動方針細則の変更点は、石見・隠岐地域限定採用の教職員の生活の本拠地の取扱い(定義)が追加されたことと県教育委員会指定の人事異動上のへき地学校の新たな追加とその取扱い

(方針2の細則)の2点です。この他については、昨年度と変わりません。

同一市町村勤務15年も従来どおり旧市町村を単位とします。永年勤続解消については、同一校7年も含め、これまでほぼ順調に実施されています。

「他地域勤務」並びに「へき地勤務」の趣旨や考え方については、十分周知されているところですが、未解消の教職員の方には細則に示された年齢に概ね達するまでに着手及び完了していただきます。

なお、「他地域勤務」「へき地勤務」等の細則解消状況については、昨年度までのところで一人一人の解消状況が確認され、確定していますので、本年度の異動調査書の記入にあたっては、昨年度の調査書をもとに点検確認をしていただきたいと思います。

この方針細則は、全教職員誰もが互いに遵守しなければなりません。人事の公平性を確保する上からも細則解消については、厳正に実施していきたくと思っています。

3 個々の赴任計画の尊重

「複式教育に携わってみたい」「大規模校での勤務を経験してみたい」等々、人事異動は、個々の教職としての在り方、生き方にも係わる事柄です。校種や規模、地域性等の異なる学校での多様な勤務経験の積み上げは、教職員としての資質・能力の向上と密接に関連しています。それだけに、中長期的な見通しをもち、自らの成長を促す適切な赴任計画を立てることが望まれます。

管理職には、教職員を育てるという観点から、教職員一人一人のライフステージに応じた的確な指導をお願いしたいと思います。

人事交流を積極的に実施し、学校教育の活性化、教職員の活性化(資質の向上)につながる人事異動を実施していきます。

ふるまい向上 ~管内各小中学校の取組からみえること~

管内各小中学校ではふるまい向上について、活動内容にも、連携にも広がりのある取組がなされています。それは、ふるまい向上の成果を高める要件が意識されたものでした。

<各学校の取組例>

公民館や老人クラブと話し合い、地域で育てる子どもの姿のキーワードを「挨拶、ふるさと、たくましさ」に決定した。幼保小中で策定している「キラリ子育てプログラム」を活かす。「ふるまい10か条」や「当たり前10か条」を作成した。「ふるまい向上」を道徳教育に重ねて取り組む。

「中学校区一斉」や「全保護者と教員」で挨拶運動に取り組む。町内の全小中学校全体で、標語募集とポスター作成に取り組み、全家庭に配布する。幼小中と家庭が連携し、「こども週間」に取り組む。生徒会独自で守るべきルールを作り、自主的な活動を進める。「ふるまい10か条」から生活目標を決め指導に当たる。

<要件>

共有：ふるまい向上で育てたい児童生徒像を、学校・家庭・地域で共有すること
よさ：児童生徒のよさや伸ばしたい点を踏まえながら取組の柱を定めること
継続：学校だけでなく家庭や地域など多くの人々と一緒になって、継続的に取り組むこと

<成果を高めるために・・・>

各学校におかれましては、ふるまい向上の取組を、学校経営にどのように活かし展開していくか。を考慮していただき、より一層ふるまい向上の取組が充実したのになりますようお願いいたします。

