

学校を
創る

「みんな違ってみんないい」 と思える学校づくりをめざして

東金市立北中学校長 さわもと 澤本 よしあき 良昭



校長として二年目を迎えた。

昨年度初めて校長として着任したときは、今までに経験のないほどの緊張感と重圧を感じた。それまで自分なりの学校経営のビジョンを練りながら準備をしてきたのだが、いざ着任してみると勝手が違った。生徒や職員の状況も、学校の施設や環境も違うのであるからそれは当然である。

私が校長として心掛けていることは、

- 一 生徒にも職員にも人として敬意をもって接すること。
- 二 誰に対しても穏やかに丁寧に対応すること。
- 三 積極的に声をかけ、誉めるときも指導や助言するときも率直に伝えること。

などである。

前任の校長からの引き継ぎを受け、学校教育目標は一部を変更するにとどめ、年度当初の職員会議で以下のような経営の理念と方針を職員に伝えた。

学校教育目標は、「確かな学力と豊かな心を持ちたくましく生きる生徒の育成」とする。

『基礎基本』、『あいさつ』、『汗』の3つの柱を大切にしたい。

具体的には、自他の特徴を受け止め、相手の立場を思いやりながら、よりよく関わり、力を合わせて課題を解決したり、目標を達成したりしようと努力する北中学校を

めざすこととする。

特に、小規模校であることを最大限に生かす工夫をする。

また、戦後70年の節目の年を踏まえて、平和について考える機会をつくることとするなどである。

本校は、生徒数118名の小規模校であり、この規模の学校は初めての経験である。

昨年度の校長1年目は、学校経営の基本方針を踏まえながら、本校の生徒や職員の状況、校風や教育環境などをしっかりと自分の目で確認しながら理解することを第一と決め、実施可能なことを着実に進めてきた。具体的に努力したことは、次の①～⑥のとおりである。

①生徒の名前を覚え、声をかけるときは名前をよぶようにした。

②毎朝校門に立って生徒や職員に気持ちの良いあいさつをするように心掛けた。

③職員との面接を年間5回以上行って、相互の理解を深めるようにした。

④校長授業参観を行い、個別に指導・助言を行った。(授業をビデオで録画して本人に渡した)

⑤年度末に職員との面接を数回行って、新年度の意向を聞き取ると共に校長の考えを説明した。

⑥事務の効率化を図るために、SQS(アンケート処理システム)を導入し、学校評価の集計に活用した。これは、マークシー

トの質問紙を学校で印刷し、スキャナーを利用して集計処理するもので、昨年度の学校評価の生徒及び職員用のアンケートは私一人で30分程度で処理を終えることができた。本年度は全アンケートを処理する予定である。

※ソフトは、千葉県総合教育センターのWebサイトからダウンロードできる。

ここで、事務処理の効率化に関連して、生徒理解、学級経営の一助とするために、学校環境適応感尺度「アセス」を導入し、年2回実施したことに、少し踏み込んで説明したい。

以前ほんの森出版の雑誌「月刊教育相談」で紹介されたアセスメントツールで解説書とCDがセットになったものが同出版社から出されている。アセスメントツールは他にもあるが、自校で質問票を印刷できて、データの入力集計用のプログラムも入っているのだからたいへん経済的である。

前述したSQS（アンケート処理システム）と組み合わせてマークシートを使って実施することも可能である。

本年度、校長2年目の取組にあたって、私には少し考えがあった。

義務教育は「人間としての正義を自覚し、人間らしく支え合いながら、主体的・創造的に生きていくための基礎となる能力や態度を育成すること」と私は思っている。

人間としての正義とは、畏敬の念を持って自然に向き合い、自他の生き方を尊重し、協力して共存共栄の世界を目指すこと。

また、主体的・創造的とは、「人間としての正義を貫くために、自ら課題を見つけ、他と協力しながらよりよい解決策を練り上げ、実行していくこと」と捉えている。

この目的を目指して学校経営をするとき私は、「みんな違ってみんないい」という

言葉を生徒も職員も大切にできる学校づくりをしたいと考えている。本校は、このことを前提に前向きに取り組んでいける教育環境に恵まれた学校である。

本年度のスタートにあたって、全クラスを回って生徒に学校教育目標について校長としての思いを伝えた。生徒の中には重い障害をもった者、日本語が全くわからないまま編入してきた者等、また病気の後遺症で苦勞している職員もいる。そのために配慮すべきこともあるが、そのことにしっかり向き合いながらやっていくつもりである。目立たなくとも誰もがいろいろな悩みや葛藤を抱えながら生きているのであるから、お互いに思いやり、支え合いながら学習や職務に励んでももらいたい。

障害があっても、外国人であっても、男性でも女性でもみんなそれぞれ違いがある。全ての教育活動を通して、相手を理解し、支え合っていける人間としての強さを育てていきたい。

たいへん忙しい毎日ではあるが、生徒や職員にできるだけ不要なストレスがかからないように、私自身が「悠々として急ぐ」ようにしたいと思っている。

昨年度は焦りと不安が重くのしかかる1年であったが、新任校長研修会での協議や助言、諸先輩方の励ましにどれだけ勇気付けられたかはかりしれない。二年目を迎え、校長として奢ることなく謙虚に、信念を持って学校経営に励んでいくつもりである。

学校を支える

教頭の役割 ～学校を支える～

松戸市立相模台小学校教頭 千葉 貴子

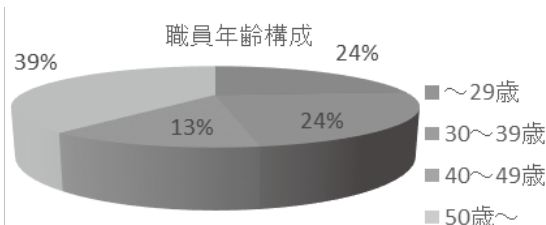


1 本校について

(1)学校の現状

本校は、J R松戸駅至近、児童数790名27学級（特別支援学級32名4学級）の本市においては大規模校である。学区外就学者も多く、児童数はここ数年増加傾向にある。27年度は、年度途中の転編入生が32名、外国籍児童は36名が在籍している。この数は、前年度と比較し1.5倍にもなる。本校の一番の課題は、これらの要因に左右されない学級経営の安定である。

(2)職員構成



本校の職員は、とても前向きでよく働く。半数を占める経験5年目以下の教員も、学ぶ気持ちがとても強く、再任用を含むベテラン教員たちは若手を温かく指導し、一人前の教員に鍛えようとしてくれている。

2 初任教頭の一年で取り組んだこと

中学校で20年間、市教委で6年間勤務してきた私にとって、小学校勤務は初めての経験だ。そのため、この一年間は毎日が新鮮で、カルチャーショックの連続だった。中学校とは全く異なる“文化の違い”はとても勉強になった。

着任してすぐの入学式では、初めて学校に入る子ども、宝物の我が子を見守る親、その双方を迎える本校職員の眼差しに、素

直に感動した。小さな1年生のまっすぐな目を見て、教師の仕事の重責を再確認した。中学校の教員は、学校生活のスタートラインに立つこの三者の姿をぜひ見た方が良いと思った。

良い意味で小学校の先生方は、本当に真面目だ。だから、教材研究やノート点検など、熱心な教員ほど、やればやるだけ仕事は増えるわけで、超過勤務が常態となるのは必然である。日々熱心に子どもに向き合う先生方の姿には頭が下がる思いでいっぱいだ。

中学校的視点から気になったのは、「組織的生徒指導」に課題があることだ。小学校は完全学級担任制のため、大小に関わらず、学級の問題は、担任がすべて抱えてしまう傾向が見て取れた。中学校に比べ小学校は、生徒指導的には大きな問題は少ない。しかし、その分、組織的な対応が脆弱であると感じた。

そこで着任し、少し学校全体が見えてきた頃、本校の課題について、SWOT分析を行った。

表1 SWOT分析

分析	〇「強み」や「支援的要因」を生かして、学校活性化を促進する。		〇「弱み」を克服する。「阻害的要因」に対応できる力を備える。	
	支援的要因（機会）		阻害的要因（脅威）	
学校外 （保護者、地域、市 場、県など）	ア 保護者、地域の協力		ア 児童数の増加（転編入生・学区外）	
学校内	イ 立地条件、交通手段の良さ		イ 課題を抱える家庭の増加	
	ウ 家庭状況のよさ		ウ 外国籍児童の増加（言葉の壁）	
	エ 教員後援（学童クラブ、キッズルーム）		エ 保護者等からのクレーム	
学校の実力				
① 若い教員	〇成長機会の豊富（6名の増員）		〇教員のスキルアップ	
② 教員のモラル	〇先駆者・先任の指導力		〇教員間の連携力	
③ 人的資源（スタッフ）	〇少人数指導の実現		〇教員の継続	
④ PCのスキルがある教員	〇学校ICTの推進			
⑤ 3、4年少人数指導	〇教員一人ひとりの成長機会			
⑥ 専門性ある英語教育	〇英語科研究を切り口に学び合う教員生活			
⑦ 一貫性のある取り組み				
学校の弱み				
① 古い学校施設	〇教育資源の選択と集中		〇コアコンピタンスの醸成	
② 職員構成の偏り	〇組織力の向上（組織運営）		〇研究活動の推進	
③ 学習指導への期待	〇マネジメントスキルの向上		〇校務の整理、行事の見直し	
④ 教員の長時間労働	〇外部機関との連携			

この分析から、教頭として以下のことに取り組んだ。

(1)情報の集積・共有

学級の問題や要望を担任で抱え込まず、学年主任と教頭に必ず報告する。教頭は報告を受けた後、内容を吟味し、担任への支援の手立てを考える。発生した問題は、個人の責任ではなく「学校全体で受け止める」「同じことを二度繰り返さない」という二つの意味から、校長に相談の上教頭のフィルターをかけ、情報をできる限り職員全体で共有する。

(2)担任への支援

「Q-U調査」「学校生活アンケート」など各種アンケートの分析や問題解決への手立てについては、教頭が先頭に立ち、学級集団や担任への支援を積極的に行う。また、本校への要望は、他校に比べると件数が多い。学級担任はそれらへの対応に日々追われており、確実に多忙感（徒労感）に繋がっている。学校への日常の要望は、教職員に率直に伝え、課題を共有しつつ、改善を促す機会とする。問題解決へのサポートは徹底的に行い、担任を孤立させないような体制を組んでいった。

(3)スタートプログラム第Ⅰ期

学校生活の安定化には、1年生の入学当初の学校生活への適応が、かなり重要である。そこで、入学式翌日からある一定期間、担任外教職員全員を表のように1学年に集中投入し、朝の会から下校指導まで、すべての時間の支援体制を計画的に組んだ。組織的に働きかけることで、学年全体のルールの徹底がなされ、1学期後半には驚くほど落ち着いた状態となった。

表2 支援体制計画表

	朝の会	1校時	2校時	3校時	4校時	給食	遊園	帰りの会	下校指導
1組		小出		小野	大野	大野	大野	大野	大野
2組	小野	小野	大野	小出		内山	内山	内山	内山
3組	小出	大野	小野		小野	松浦	松浦	小出	小出
4組	大野		小出	大野	小出	小野	小野	小野	小野
担任者	吉村淳		吉村淳	松浦		田中		吉村淳	

1年生の教室の様子



3 初任教頭の一年を振り返って

振り返ると、これでもかこれでもかと迫りくる難題に、無我夢中で取り組んだ日々だった。それらへの対応は、確かに大変である。しかし、難題を解決することは、空虚なことではなく、プラス思考で考えればやりがいさえ感じる。

課題に意識を集中させ、知恵を絞り、人的物的資源の組み合わせ方を考え、学校全体で一つになり困難に立ち向かうことは、チーム力を高める機会にも転じさせることができる。

ただし、そこには絶対的に足りないものがある。時間である。無制限に時間を使えばある程度の成果は出るかもしれない。教員の仕事は、そこに課題があると感じている。学校にも合理的かつ効率的な考えは必要だ。

不易と流行。学校はいつもその言葉に翻弄されている。学校に持ち込まれるものは確実に増えている。

先生方の負担軽減を図るのは、教頭の大きな仕事の一つである。初任教頭としての日々は目の前のことを次々にこなす毎日になってしまった。2年目は、全体像が見えた分、課題に対し、少しは余裕をもって臨みたい。

学校を動かす

ふかん
俯瞰・研鑽・実践

香取市立佐原小学校教諭
(前香取市立山倉小学校教諭) いながわ しゅういち
稲川 周一



1 はじめに

私は、前任校で3年間教務主任という立場に携わらせていただいた。1年目は、「教務」という立場を理解し、仕事内容を覚えることに必死だった。2・3年目は、その経験から、物事を俯瞰して見極め、学校全体にとってプラスになるよう考えることを常に念頭に置き、仕事に取り組んできた。

2 新任教務主任研修を受講して

(1)学校教育と法規

この講話では、学校生活全般に法的根拠があることを教えていただいた。教務主任という立場やその仕事内容が、法的な根拠をもとに定められているのを具体的に教えていただき、より教務主任という立場の重要性を理解することができた。

(2)教育実践における成果と課題

「組織の活性化を図るための取組」というテーマのもと、日々の実践や今後の課題について話し合いを行った。自分の実践について振り返ることができただけでなく、他校の実践や先生方の思いを聞くことができ、自分の引き出しを増やすとともに、視野を広げることができた。

3 職場における具体的な取組と心がけ

(1)組織の編成・運営に関して

①週報などの文書を作成・配付する際には、ミスのないものにすることを心掛け、自分の仕事内容と自分自身を信頼してもらうよう努めた。

②先生方から相談や質問があった際には、

できる限りすべて自分の力で解決できるよう、日頃から校内状況の把握に努めた。また、必要があれば、先生方の意見を集約、管理職に報告・連絡・相談し、調整役になることを意識した。

(2)学力向上に関して

①家庭学習に関するリーフレットの配付や、家庭での学習状況について振り返るチェック表の記入を実践した。児童と保護者が共に家庭での様子を振り返る場を設けることで、より学習への関心が高められるようにした。

②校内における学力向上への取組として、年に数回、相互授業参観の機会を設けた。教員の指導力の向上から、児童の学力向上を図った。

(3)人材育成に関して

①週報に、各行事のワンポイントアドバイスや新聞等の最新記事を掲載するなどして、先生方に有益な情報を収集・伝達するように努めた。

②若手教員を見守り、指導・助言を行い、OJTを通して若手教員を育成していくことを心掛けてきた。

4 おわりに

教務主任という立場を務め、研修に参加したことで、物事を俯瞰し、調整するだけでなく、自分で企画・実行する力の大切さを感じた。今後も、先生方と子どもたちがお互いに笑顔で、指導・学習に全力で取り組めるために自分ができることを考え、実践していきたい。



企業派遣研修で学んだこと

～三越千葉店に学ぶ組織運営と人材育成～

君津市立三島小学校長 おくぐら 奥倉 たえこ 妙子



1 はじめに

学校では今、多くのベテラン層教職員が退職し、世代交代が進んでいる。そのため若年層の指導力向上と、全職員が同じ気持ちで取り組む組織力のある職場が求められている。

今回研修の機会をいただいた三越千葉店は従業員が1,000人を超える大企業なので、研修テーマを「組織力を高めるマネジメントと人材育成」としその方策を学びたいと考えた。

2 三越千葉店から学んだこと

本社である三越伊勢丹は国内有数の伝統ある百貨店で、企業理念は「笑顔と会話力」をもって「お客様一人一人と信頼関係を築いていくこと」である。勤務はシフト制でメンバーが毎日交代している。テナントの出入りも多く、新人が日々入るので、企業理念を徹底し、人材育成するための様々な方策がとられている。

私は案内所（インフォメーション）で1年間勤務した。業務は主に館内の案内、荷物の預かり、必要のあるお客様のアテンド、クレームの対応等であるが、館内全店舗の情報が集まり対応する場所なので、様々なノウハウを知ることができた。

(1)強いリーダーシップと情報伝達の徹底

VTRで社長の考えが、朝礼で千葉店長の方針が伝えられる。そして毎日マネージャーから目標や現在の売上状況等様々な情報が伝えられる。この徹底した情報伝達で1,000人を超える大所帯のモチベーションが保たれている。

(2)充実した研修で人材育成

研修の機会が多く、社内全体で行う新人教育と共に、案内所でのニーズに応じたロールプレイング研修がとても効果的であった。

(3)指導と評価《店頭力調査》

三越伊勢丹全店の評価方法として《店頭力調査》がある。これは販売員の会話力、接客力量を覆面調査員が抜き打ちで調査し、結果を公表するものである。いつ誰が調査されるかわからず、チーム全体の評価となるため、企業の厳しさを感じる評価方法である。

3 学びを学校運営につなげる

(1)情報を共有しチームみんなで

校長が具体的な目標を発信しミドルリーダーが中心となって取り組むことで、組織が1枚岩となり成果を上げると考える。「情報共有」と「チームみんな」で組織力を高めたい。

(2)効果的なワンポイント研修を

円滑な学級経営の第一歩は保護者との信頼関係づくりである。そのためには会話力が大切であると考えます。時期や行事に合わせた「魅力的な会話ネタ」を職員同士で出し合い、ロールプレイングで学び合う研修を設けたい。

(3)「悩み相談役」任命

新人の私に2年目の人が指導をしてくれたことが、とても有難く感じた。相談しやすく悩みが軽減するようになったからである。学校現場でも指導教員とは別に、初任者の「悩み相談役」として近い立場の教員を任命し、悩みを聞いてあげることが有効だと考える。

4 おわりに

大勢の人と接する三越千葉店での最大の学びは「笑顔と会話力」の大切さである。学校現場で出会う全ての人に「笑顔と会話力」をもって信頼関係を築いていきたい。

最後に自分が新入社員となり、身をもって学べた貴重な機会に心から感謝いたします。



意欲を伸ばす授業づくり

県立松戸国際高等学校教諭 わたなべ ゆうこ
渡邊 裕子



現在の学習指導要領になってから、我々英語教員は大きな変革を求められてきた。「授業は英語で」は先生が流暢な英語で授業をすることを意味するのではなく、生徒が英語で発信する機会を増やすための手段であり、ではその中で主体的に英語を使うようにさせるにはどうすればいいのか、どの先生も必死に考えているに違いない。私もそのうちの1人だ。以下、私がこれまで松戸国際高校で取り組んできたことの中で失敗から学んだことや気付いたことについて紹介したい。

1 授業中生徒間で行うより価値のある活動

指導要領の中に「授業は英語で」の文言が足される以前も、生徒が授業中に英語を話す機会があった。例えばロールプレイなどがそれにあたる。ペアになり、教科書のダイアログを役割を決めて音読する。その後、選ばれた何組かが発表をする。この方法は皆同じダイアログを読み、また同じものを聞く。しかし、それをするよりも、せっかくなさんの生徒がいるのだから、ターゲットフレーズだけ同じにして、設定や登場人物を生徒に自由に選ばせ、オリジナルティあふれるダイアログを作らせる方が生徒が意欲的に活動に取り組むことは多くの先生が知っていることであろう。後者の方が生徒にとって自由度があり、それぞれ違うことを発表するため聞いていて楽しめること、また当該語句が様々なシチュエーションで使えることを知ることができる。

このような活動をもっといろいろな場面

でできないだろうかと考え、これまで授業内で行っていたあらゆる活動を見直したところ、前者のような活動がいかに多かったかに気付かされた。例えば、リーディング活動。まずテキストを読む、そして新出単語の意味確認をする。また単語の意味確認をしてからテキストを読む場合もある。次に内容確認のQ AあるいはT Fクイズを行う。ここまでの活動をたとえ全部英語で行ったとしても、その間生徒がしていたことはたった1つの正解を探すこと。英語で自分の考えを自由に言い合う活動は、たいていの場合テキストの内容確認が終了してからである。ではどうすれば後者のような、生徒が自由に自分の考えを英語で伝え合うことが活動の中心にある授業ができるのであろうか。

(1) 読んだ内容（及び感想）を自分のポイントに応じて自由に伝え合う

テキストの理解確認のために要約活動を試みている先生方も多くいるだろう。私も挑戦したことがあるが、どうもうまくいかなかった。生徒に「要約は難しいなあ…」と思わせてしまうような指導しかできず、テキストの内容を要約することがメインの活動になっていた。そこで要約活動をやめ、生徒に気に入った部分に線を引かせ、なぜその部分に線を引いたのか、テキストの内容をどう思うか、英語で意見交換させる活動を始めることにした。この活動の良い点は、要約に比べて単純であり、テキストを完全に理解できなかった生徒でも参加ができること、またグループの他のメンバーがどこに線を引いたのか、なぜそうしたのか

を聞くことを生徒が楽しめることだ。自分と同じ部分に線を引いた人がいることも嬉しいようだった。ただ、それだけでは内容理解の確認にはならないのではという御指摘を受けたこともある。確かにQ AやT Fクイズの方がより正確な内容の確認ができるかもしれない。しかし意外なことに生徒達はグループの中でのやり取りを通して、半分しか理解できなかった所がクリアになったり、自分の読み間違いに気付いたりという経験をしたようであった。以来私はこのやり方で内容理解の確認をすることが多くなっている。

(2) Vocabulary Presentation

生徒の語彙サイズ拡大のために先生方もいろいろな試みをされていることだろう。単語のフラッシュカードを作ったり、定期的に単語テストを実施したり。私もいろいろ試したが、今から考えれば、短時間で集中的にどれだけ覚えたかを確認しているだけで、「使える」ようにさせている訳ではなかったのだと思う。その反省を生かし昨年度から同僚と始めた活動があるので紹介したい。

方法はまずテキストを読んだ後で、生徒に自分が気になった語句や覚えたいと思った語句を自由に選ばせる。そしてそれらの語句を含んだ物語、もしくは実話を作らせてグループで発表させるのである。“This is a true story. My words are (), () and (). Listen to me.”生徒がつくる物語は独創性があり、また実話は親しみと共感を与え聞いていて面白いと好評である。もちろん私も聞いていてとても楽しい。語彙は話したり書いたりして「使い」ながら覚えさせたいという思いから考えついた活動である。“Vocabulary Presentation”と呼んでいる。

2 ラボールの構築

生徒の英語による発話の機会を増やすよりも前に必要なこと、そして私が英語で授

業を行う上で最も大切にしていることは信頼関係を築くことである。生徒に思ってもらいたいことは、ここ（教室）でなら間違ってもいいから英語で話してみようという気持ちである。

現行の学習指導要領になって「即興で表現する力の育成」が加えられた。これまでのように「書いてから話す」指導をしているのは即興的表現力は付かず、全く逆のアプローチをしなければならなくなった。「話してから書く」。簡単なメモだけで自分の意見を述べたり、準備のない状態でも、ある程度自分の考えを相手に伝える力を育成するよう求められた訳だ。そしてそれは教員にも求められていると感じる。

アクティブラーニングが推奨されて以降、生徒の頭を揺さぶる題材を用いて意見交換活動を行うことが多くなった。アクティブラーニングでは生徒の批判的思考力や探求心を伸ばすことが求められていることから、これまでのように教師は授業をある程度までは準備できたとしても、途中で思わぬ方向に向かってしまう危険性も感じながら授業をしなければならない。私は授業に関しては用意周到で、「最後はこんな風に締めよう」と筋書きを準備しておくタイプであった。そのためどう転ぶか行方が分からないアクティブラーニングの手法にとっても不安をおぼえた。自分の英語力にも自信がなかった。でもよく考えればそれは生徒も同じである。大きな不安を抱えながら、それでも私を信頼して意見を聞かせてくれているのだ。だとすれば「先生も間違えるから、よろしくね」というぐらいの意気込みで我々教員は授業に臨むべきなのかもしれない。生徒の意欲を伸ばす授業とは、生徒と教師が信頼し合い、間違いを恐れる心を共に克服していく過程でつくられるのだと私は考える。

子どもを知る

子どもたちとともに

市川市立百合台小学校教諭 いとう みか 伊藤 美香

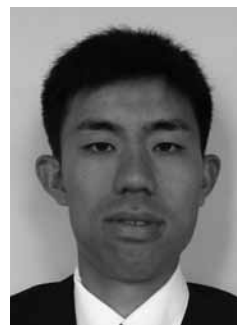
昨年度本校に着任し、5年生の担任として教員生活のスタートを切った。毎日が慌ただしく過ぎていくので、全く見通しがもてず不安の中支えとなったのは、先生方に御指導いただいたことと何より明るく素直な子どもたちに出会ったことである。そして無事1年目を終えることができた。もう一つの支えは初任者研修であった。学級経営や授業づくりのみならず、教師として社会人としての在り方などについて理論だけでなく、たくさんの先生方の実践からも学ぶことができた。また、先輩方や同期の仲間と悩みを共有し、アドバイスをいただける貴重な時間でもあった。

研修の中で特に印象に残っているのが「現在の学級の様子は担任の鏡」という言葉である。その頃、学級がとても騒がしく最後まで集中して話を聞くことができないことに課題を感じており、その原因の一つが私自身に余裕がないことだとわかった。以後、学級が落ち着かないと感じた時には原因が子どもたちにあると考えるのではなく、自分自身を映し出している鏡だと捉え、指導の仕方を見直すように心がけている。このようにこちらが教え、子どもたちが学ぶという関係だけを重視するのではなく、子どもたちから教えられることを真摯に受け止め、常に学び続ける姿勢を忘れず、子どもたちとともに成長していきたい。そして、互いに成長した姿で3月の卒業式を迎え、子どもたちを送り出したい。

子どもを知る

アクティブ・ラーニングによる教育実践

我孫子市立我孫子中学校教諭 えんどう ゆうへい 遠藤 雄平



「教員は授業が勝負」先輩教員にいただいたこの言葉を胸に、教材研究、授業に臨んでいます。特にアクティブ・ラーニングを取り入れた授業に挑戦できたことで、教科指導の幅が大きく広がったと思います。生徒が「わかる・楽しい・できる授業」を目指した1年でした。本校は、文部科学省からアクティブ・ラーニングの研究校に指定され、学校全体で、生徒が主体的・協働的に学ぶ授業実践に取り組んでいます。その中で特に重要だと考える2つの柱があります。

1つ目は、学習課題を明確にすることです。生徒が主体的に考え、活動するためには、その時間に何を学ぶのかを明確にし、どのようなことを理解できれば良いのかを捉えることが必要です。生徒の実態を把握すると共に、ゴールを明確にすることで、生徒の学習意欲の向上が図れると思います。

2つ目は、個人での学習と集団での共有を繰り返すことです。協働的な学びの場を設けることで、課題を多角的に捉え、問題解決につなげることができると考えます。また、コミュニケーション能力の向上にもつながると思います。

今日の社会は急速に変化を続けています。子どもたちの未来を想像することが困難な時代です。しかし、自らが考えを持ち、人と人との関わり合いを大切にすることは変わらないでしょう。子どもたちの可能性を広げられるように、教育活動に精進して参ります。