

令和3年度 学校経営方針・助成研究※実践の要点

※一般財団法人言語教育振興財団の助成による

学校教育目標 志を立て、その実現のために努力する人間の育成 「学び甲斐」と「学び心地」を基盤として

目指す生徒像（平成30年度 研修会にて、当時の全教職員が参画して立案）

- (1) 正しいことに自信を持ち、自分に厳しく、人に優しく、人権意識を常に働かせることができる生徒
- (2) 正確な発信・受信による意思疎通ができ、いろんな視点からの他者の意見を採り入れて自分を変容させることができる生徒
- (3) 情報を分析・解釈してまとめ、確かに豊かな知識を獲得できる生徒
- (4) 初めてのこと・未知のことにも思考・対話・協働をもって挑める生徒
- (5) 立てた目標に向かって自分をコントロールしながらねばり強く、見通しをもって計画・実践できる生徒
- (6) 心身の成長の基盤である睡眠・運動・栄養を大切に考え、生活の中で実践できる生徒

研究仮説

「学び甲斐」があり「学び心地」※1のよい授業の中で、生徒を賢くたくましく※2育て、認め・評価することで、言葉の力や学力が向上し、意欲と先生への敬意が高まり、生徒同士や生徒と教職員の間により強い信頼関係が築けるのではないか。※3

※1 「学び甲斐」「学び心地」のための具体的な取組は、初出校日資料、2月の研修会資料、学習指導部方針に明示。

※2 賢さ・たくましさの中身は上「目指す生徒像」を参照。

※3 結果的に保護者・地域からの信頼も得られると考える。

いくつかの視点・イメージ

- 外から押し込むのではなく、生徒が教室に吸い込まれるようなベル着を。そうなるかどうかは、自分の「前時」がどうであったかで決まる。
- 導入が、目標に向かっているか。帯活動が長すぎないか。
- 生徒が、先生の個人的な話を好きでないばかりか、それは“先生の私語”だから、そのうちどこかで生徒の私語やわがままを誘発する。
- 「学び心地」のためには、
 - ・今も昔も、説明の上手さと分かりやすい板書は、生徒・保護者がもつ本能的尺度。
 - ・発言等への的確なリアクションによって意欲と自己肯定感・有用感を高める。
- 「学び甲斐」のためには、
 - ・適度に難しい言語活動をもたらす問い合わせ・課題を用意できるかどうかが腕の見せどころ。
 - ・発表や交流で聞いた内容をメモさせよう（メモするスペースを設けさせて）。
- 何事も、「やっておきなさいよ」「……と言ったでしょ」と“自己責任”に転嫁しない。
- 評価は個人に対して行うもの。全教科、各観点、たくさん評価材料を設定し、記録する。認め・評価の言葉や印が一定頻度で返ってくることで、生徒は「自分の先生だ」と心から認識してくれる。
- 定期テストは骨と噛み合ったえのある問題を。記憶再生は部分やステップとなるように。

基本姿勢

○各教科等で、新学習指導要領が目指す力・力の付け方に基づいてあらゆる授業を行う。
○規律の指導を怠らないだけでなく、支援の視点で全ての生徒が学びやすい、気持ちが前向きになれる働きかけをし、全員を巻き込むシカケのある授業・行事としてほしい。

- ・基本は「全員に黙って聞かせ」てから「思いどおりの活動に熱中させる」「活動の成果を表させ、それを褒めたり忠告したりする」。
- ・教師の説明、板書，“言葉のキャッチボール”が長く続く授業は、やがてお互いしんどくなる。
- ・速い積極的な一部の生徒の反応を歓迎しすぎることや、教師が私的な話題に時間を割くことは、生徒との距離を縮めるどころか、不規則発言を招き、私語・私情を誘発し、学力も伸びない。

○困りのある生徒・要支援生徒が多いが、最大多数の生徒に最大限自制心を働かせることができるよう指導し、本当に個別の対応が必要な生徒を浮き彫りにし、限られた支援力を集中できるようにする。

- ・より多くの生徒が一斉指導に従いやすいよう、どの先生も同じスタンス・ルールで教壇に立つ。

○居心地のいい学級づくりは、学級担任はもちろん、教科担任の言動も作用する。

- ・指名や呼称を公平に。
- ・“特別扱い”のある教室は居心地が悪いもの。優れた生徒・課題のある生徒への“合理性を超えた特別扱い”を戒める。

○「朝読書後に全員タブレットを机に準備し、ロイロノートを用い、終学活で片付ける。」
というルーチンを目指して、できる時間、できることから始める。

○部活動は、たとえ（昔のように）顧問の望む量・思いのとおりの活動ができるわけではなくても、生徒のプラスになる活動にしてほしい。……部活動の今後：

○超過勤務時間削減のためにも、これまでの作業方法を見直してほしい。

- ・学期途中の研修会は、ワークショップ方式を含む40分間が基本。定刻開始、能動的な参加を。
- ・職員会議もペーパレスを基本に、提案者は聞き手のレディネスを想像して的確に提案。
- ・目的を達成するために、最適の方法と手順を選んでいるか。（例：学級だよりの頻度、採点支援ソフトの活用、校長会ソフト使用・成績作業の要領のよさ、期末の“ノート点検”？）
- ・同じ仕事にだんだん慣れて短時間で確実にできるようになってきているか。
- ・変化への対応のためにかかる時間が長くなることはやむを得ないし、必要。
- ・直接の教育活動以外の業務・作業はさっさとやってしまう方が、負担感は小さい。

○経験年数に応じた視点の高さ・視野の範囲をもてているか振り返り、向上しよう。

- ・目指す教師像が、周囲にあるか。歴任校にあったか。自分は目指されていそうか。
- ・明日の授業→教材・単元の見通し→学期の見通し→年間の見通し→卒業までの見通し→小学校からの連続性へと視点が高くなっているか。
- ・目の前のクラス→学年集団の育ち→学校組織の中の自分へと視野が広くなっているか。
- ・後で伸びる大人も多くいる。自分や他者を決めつけず、小さな好変化を大きく伸ばそう。
- ・他の教職員の、未熟な点が改善するよう働きかけたり、見習いたいことを見つけたりしよう。

○学年の中で、全先生がいつかどこかで主人公になろう（企画・立案、全体説明、講評）。

○「分掌の専門家・プロ」にならず、何年目・何歳になっても基盤は授業力。生徒は過去のあなたの良さや職員間での実績を知りません。生徒に自分がどんな大人なのだと示せる第一は、その日の授業でのあなたです。