

児童の自主性を伸ばし、個を育む教育の推進

～「一人一人を大事にする教育 一人一人が輝く学校」を目指す学校づくり～

千葉県千葉市立あすみが丘小学校 青木 紀子

I 現状と課題

1 現状認識

「あすみが丘地区」ができたのは40年ほど前であり、500人規模の児童数が続いていたが、現在は800人に迫る大規模校となっている。保護者は、教育に関心が高く文科省の動向等、新しい情報を気にかけている家庭が多い。そのため、学習指導要領に基づいた「生きる力」を育むために、「主体的・対話的で深い学び」を見える形で進めていく必要がある。

職員については、学年は、ベテランと若手のバランス構成を考え、若手のアイデアとベテランの知恵を合わせた学年運営をしているが、教諭30人中の年齢構成は、50代が4人、40代が4人、30代が9人、20代が13人であり、全体の4割は経験5年未満の教員である。

2 課題分析・アプローチの視点

本校の課題として、一つ目は「学力は高いが、行動は指示待ちの児童が多く、自己有用感が低い」ことが挙げられる。800人近い児童数を抱える大規模校においては、高学年であっても個々の活躍の機会が少ない。活躍の場、認める場を作り出すことで、自信を持たせることができれば、成就感・自己有用感が高まり、自己の力を積極的に活用する姿勢が育つだろうと考えた。

二つ目は、若手教員の育成である。OJTを取れ入れ、指導する側もされる側もともに高めあう組織を目指し、教員のチーム力向上の手だてを考えた。

三つ目が、児童も職員も輝くことができる学校づくりとして、校内業務の見直しに取り組んだ。

これらの課題に、職員が共通認識のもと取り組んでいくためのスローガンとして「一人一人を大事にする教育 一人一人が輝く学校」を掲げた。

II 研究の概要

1 児童の自主性を伸ばすための取組

「慣れる・鍛える・まとめる」の3つの時期に区切って重点を考え、1年を通しトライアルアンドエラーを繰り返しながら進めさせている。

また、朝学習の時間を利用した常時活動「あすみステップタイム」では、書く活動を中心とした交流活動に力を入れている。テーマは発達段階に応じて様々であるが、学校行事に関する意見や学校生活における提案、友達や先生に関する思いなど、生き生きと綴られている。提出は任意であるが、校内に掲示して読み合ったりする中、作品を届けに来る児童が増えていった。自ら行動し、発信する機会を与えることが重要であると考えた。

2 若手教員を育てるOJT

若年層を対象とした校内研修が年間10回実施されている。若手同士の自主研修の形をとる学校も少なくないが、本校の場合、リーダーシップをとるのは中堅教員である。そしてこの研修を通してミドルリーダーの育成もねらっている。

現在、常勤、非常勤等の様々な立場の再任用教職員が在職しており、その先輩教員たちが、担任経験の浅い教員や指導を受ける機会の少ない講師たちの育成に寄与している。

3 校務の見直し

児童と職員がともに輝くためには、現在の過重ともいえる校務の見直しが必要であると考えた。行事、校務分掌、学級事務、その他の4分野39項目の放課後の仕事を見直した。

III 成果と課題

1 成果

自主性を育てることを軸にしたことで、児童自身の中に「自分たちが、先生と一緒に学校をよりよくしていく。」という明確な目標がつけられるようになった。

目指す児童像を具体的に意識的に打ち出すことで、これまで学級経営に主眼が置かれていた職員の意識が、学校教育目標という共通のゴールに向けられるようになってきた。

若手教員の育成については、再任用教職員の力によってなした部分が多いが、ベテランの指導技術や教材研究の方法をマンツーマンで学べた若手は着実に力をつけることができた。

2 課題

校内の4割を占める若手の人材育成に関しては、必要な時間と人を、どのように捻出するかという問題がある。若年層の急激な増加は、学校本体の屋台骨に関わる喫緊の課題である。若手教員の育成には、現場の熟練者が最適であることは、本校の取組からも確認できたが、再任用教職員の配置は流動的であり、継続が保障されるものではない。

校務の見直しによる新しい取組が、今後どのような効果や影響をもたらすか、検証していく必要がある。

IV 提言

- 1 目標とする児童像や学校像を具体的に示して共有し、意見交換できる場づくりを大切にする。
- 2 校務の見直しを、教育環境をよりよくするための方策と捉える。
- 3 人材育成に主眼を置いた校内体制を構築する。