

### <特集コラム3>

## 子供の成長とともに教員も成長する「特活」のすすめ

葉狩 学

(鳥取県八頭町立郡家東小学校)

### 1. はじめに

昨今の教員大量退職に伴う大量採用の現状もかわらず、民間企業を就職希望する「売り手市場」、「学校＝ブラック」というイメージの広がりなどが原因で、教員志願者数の減少が課題となっている。教職の意義ややりがいといった本来の魅力である子供と過ごすことの楽しさや喜びが十分理解されないまま、令和2年度は小学校学習指導要領の全面改訂を迎える。今後令和の教育を担っていくのは、まぎれもなく現在の若手教員であり、その中に新規採用教員も含まれる。中には大学卒業後すぐに新規採用となり、初任者研修を受けながら学級担任として教壇に立つ若者も相当数いるのが現状である。慣れない教育現場で、日々子供達を前に授業づくりに悩み、保護者対応にも奮闘している。また、子供とかかわり育てたいという理想をもって教育現場に飛び込んだものの、さまざまな教育活動の中で思い悩んでいる。その若手教員を支えているのが、身近にいる同僚である先輩教員だ。この悩みの源が人間関係であると同時に、解決策も人間関係の中にあり、支え合う教員集団によってその改善が図られる。小学校教員の場合、一日のほとんどを教室で子供達と過ごすため、その関係性が良好であるかどうかも重要である。同僚先輩教員に十分相談できないまま、常に授業づくりや生徒指導、保護者対応に悩む日々である。現在の学校現場は、学校全体が組織的かつ同じ方向を向いて取り組むことで、様々な難局を乗り越えている。同時に、外部機関や専門家との連携無くしては成り立たない状況にある。

### 2. 教員が成長する環境づくり

こうした中で、若手教員が成長するのに大切なものは①授業力②学級経営力③人間関係力を身に付けることである。①授業力は、教員として最も大切にしなければならない力であり、子供の学力保障は子供・保護者ともに信頼を得る上で重要な付けたい力である。②学級経営力は、子供の居心地の良い学習集団作りであり、居場所づくりである。自己有用感を満たす場の設定は、児童生徒理解によるところが大きい。③人間関係力は、子供との人間関係とともに教員同士の関係性も大切である。全教員が直面する課題に対して、協同的な関係の中一枚板になって取り組むことは、学級はもとより学校教育全体の教育力向上に直結する。さらには「地域に開かれた学校」「コミュニティースクールの導入」「関係機関との連携」は、今後学校づくりに不可欠な学校経営力である。協力して話し合い、折り合いをつけながら最適解を導き出し、様々な学校現場の課題に立ち向かい解決していく力が必要なのである。経験年数の少ない若手教員は、これらを総合的に解決する資質能力を早急に身に付けていく必要がある。しかしながら、多忙を極める日々の中、これらを身に付ける十分な時間と環境が整っているとは言えない。そこで、効果的に教員としての資質能力の向上を図るとともに、子供達の協同的かつ自治的な集団作り

に効果的なのが「特活」である。

### 3. 「特活」で共に成長する教員の資質・能力

私が勤務する小学校は、特別活動を柱とした学校づくりに5年間取組み、今年度は研究テーマ「学び合い 人間関係を深め 自分たちで生活をつくる東っ子の育成」のもと、温かい人間関係でつながる主体的、自治的な集団の育成に重点を置き、学級活動を基本としたよりよい学校づくりを行っている。

○めざす子供「つながる子」「うみだす子」「やりぬく子」に、特別活動の3つの視点「人間関係形成」「社会参画」「自己実現」を関連付けている。

○月2回の全校朝会での校長講話と4つの「あ」（ありがとう あいさつ あんぜん あとしまつ）を合言葉に具現化を図っている。

そして、目指す教師としては、

○ 謙虚に学び、自己を高める教師 ○ 教育愛を持ち、子供を育てる教師 ○ 行為や姿勢で子供を感化できる教師 を掲げている。

その結果、現在の児童の実態としては、価値ある自分・ありのままの自分・自分を信じる・自己決定・役に立つ自分により、自己肯定感の向上とともに生かし合っている姿が見られる。そして、子供達は先生を信頼して、落ち着いた学校生活を送っている。

また、教員は、令和2年度本校で開催される中国地区小学校特別活動研究大会「鳥取大会」に向けて、一丸となって研究に取り組み、「教員自身 まずは、学級会をやっよう。」と職員旅行を議題に「大人の学級会」を行った。最初はぎこちなかった話合いも、徐々に先生方の本気と本音がぶつかり合いながらも折り合いをつけることで、話合い活動とは何か、どうあるべきかを年度当初実感的に体験した。活発な話合いで培った自治的かつ支持的な姿は、その後の教員にとって各教科及び領域の指導支援に活かされている。



「大人の学級会」での話合いの様子

児童主体の自治的な学校づくりへと教員が意識改革

を行ったことで、子供たちは多様な意見や考え方をよりよい形や方向となるよう折り合いをつけながら話合い活動を行うことができるようになってきた。

令和元年12月に行った学校評価アンケートでは、教員評価の肯定的評価に下記のような項目があった。

「教員は自分の資質能力を生かして、積極的に学校づくりに参画しているか。」 79%

《記述回答より》

- ・それぞれの得意分野を最大限生かそうとしている。
- ・得意分野がある先生から教わることが多い。

「学級や学校をよくするための話合いができているか。」 100%

- ・声を掛け合って助け合っている。
- ・しっかり発言できる職員集団になっている。

「教員は助け合い、支え合おうとしているか。」 90%

- ・自分の校務分掌以外であっても気配りをして率先して働き、大変良い職員組織だと思う。
- ・自分の校務分掌など、積極的に行っている先生が多くみられる。

また、保護者アンケートでは、

「学校は、子供の学力を伸ばすための指導に努めている。」95%

これらは、本校が特別活動の話合い活動に重点を置いている教育活動全般の取組みを本校職員同様に高く評価している結果である。

#### 4. 教員の成長とともに

教員が成長する本校の取組みとして、校内研究が盛んに行われ研究授業も頻繁に行われる。研究授業では、外部講師を指導助言に迎え、教員は互いに KJ 法を用いた意見交換を行うと同時に、他校教員の参加受入れにも積極的である。子供たちが学級会で本音の会話をするように、子供と教師のかかわり方や学習展開について時間の許す限り忌憚のない意見交換が行われている。討議の柱に添った内容であれば、先輩・後輩関係なく若手教員も伸び伸びと発言して、自ら資質能力の向上を目指していく。若手教員が順調に育っていくためには、何よりも自由な雰囲気の中で活発に話合いができる「学校の空気感」が必要である。それは、校長・教頭をはじめとする先輩教員の役割である。教員の世界は鍋蓋社会であり、管理職が鍋蓋の取っ手とすると教師はすべて同じ職階である蓋そのものである。上下関係の意識の希薄さが指摘されることもあるが、若手教員が増えてきた2極化が進む年齢構成の中では、同等意識という利点を生かさなわけにはいかない。共に学び合うという同僚性、互いに学び合う教職員の人間関係性こそが、これからの若手教員の成長を促すカギがあると考え。例えば若手教員の情報機器活用能力は先輩教師にとっては学ぶべきところである。目まぐるしく変わる教育環境への柔軟な対応能力も若い教員の方が長けている。子供と遊ぶことを何よりも大切に考え、子供と感覚的に近い視点で行動する点もある。それぞれの得意分野を教え合うことが学び合う人間関係性をより強固なものにする。人間関係性を子供達に求めるには、まずは教職員集団に人間関係性を大切にする空気が根付いているかが重要であり、これからの若手教員の成長に大きな影響を与える。「特活」は、モーターカーに例えるなら、うまく車を走らせるための潤滑油である。互いに学び合う教員集団こそが、これからの時代を生きる若手教員を育てる必要条件であると考え。

葉狩 学 (鳥取県八頭町立郡家東小学校教頭)