

■学校経営のポイント

若手教師を育てる

小島 宏

若手教師の育成は、今や学校経営の重点の一つである。以下のことに配慮し、人材育成の一環として、先輩教師のかかわり方や若手教師の学び方を調整・指導・管理していくことが肝要である。

教育的愛情を強調する

A小学校2年1組担任のB先生は、教職2年目であるが、小1プロブレムと言われた数人の児童の指導を見事に進め、学級経営や授業が落ち着いている。B先生は学級の児童を心から可愛がり、児童たちはいつも先生にまつわりついている。その一方で、C小学校3年2組担任のD先生も教職2年目だが、あの子たちがいなければ楽なのにと事あるごとに愚痴をこぼしている。この違いはどこから来たのだろうか。多分、児童に対する教育的愛情の深さであろう。

研修計画を立てる

新規採用及び若手教師の身に付けるべき「基礎基本の知識・技能の研修計画の作成」即ち学ぶべき全体像を明確にする。その上で、主たる指導教員を中心に、学校として組織的に指導を進めたい。

OJT風に指導する

教育委員会の座学中心の研修と、それを児童生徒の生きた動きに対応して具体化する校内におけるOJT研修の調和を図ることが重要である。

その際、学校の基本方針と小中学校の一貫性、学級経営、学習ルールと生活規律の確立、生徒指導、考える授業・分かる授業を展開するための指導技術などを具体的に指導することがポイントとなる。

〈観察し教える〉高邁な理屈を言っても始まらない。

当該教師の授業を観察し、事実に基づいて授業展開、板書や発問の機能や仕方などを具体的に指導する。

〈見せる〉先輩教師の教科の授業を参観させ、学び取らせることも効果的である。言語活動や体験活

動の充実など難しい事柄も、実際に、先輩教師の指導ぶりを見せれば学び取らせることができる。〈実際にさせる〉指導と評価の一体化（課題に対する反応の見取りと適切な支援）などについて、ある程度基本を指導してから、実際にさせ、その状況に応じて具体的に指導すると効果的である。

肯定的評価で伸ばす

経験不足による不十分さは、当然で、責めやボヤキの材料にはならない。若手教師にも児童生徒と同様に肯定的評価を励行したいものである。

〈進歩を認めてほめる〉指導したことについて、完璧さより進歩した部分を見つけ、認め、ほめ、成長を自覚させて意欲を高めるようにしたい。

〈注文もつける〉しかし、もっとよくなるように、若干の注文を簡潔につけ、研修を促す必要がある。

自ら学び取ることを奨励する

学校が若手教師の指導を組織的に進める一方で、自発的・主体的研修を奨励することも重要である。

〈学び方を指導する〉教材研究、教育情報の収集と活用については、研究の仕方や収集の仕方の基本を指導し、そのあとは、自分ですることを奨励し、時折確認し、励ますようにする。

〈先輩から学び取らせる〉自ら先輩教師に質問したり相談したりして、学び取らせるようにする。これは、若手教師を悩みや困難な中で孤立させないためにも重要なことである

〈週案を活用させる〉若手教師に特別な自主研修を求めるのは酷である。週案による学級経営と教科指導等に合わせて、当面、必要なことを中心に学ばせ、余裕があれば徐々に広げさせるようにする。

《参考文献》『新編学級経営読本』教育開発研究所、『ハンドブック学級経営の悩み相談』教育出版。

（こじま・ひろし＝一般財団法人教育調査研究所研究部長）

●講話や授業、HR、学校・地域行事等、様々な場面で使える「ネタ」事典、遂に完成！

『授業でも講話でも使える話のネタ事典』

教育開発研究所編 四六判変型・180頁／定価(本体1,900円)＋税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、無料FAX 0120-462-488をご利用ください(24時間受付・即日発送)