

きょういく



さど

令和4年4月26日
第82号
佐渡市教育委員会
学校教育課

学習意欲あふれる島



教育長 新発田 靖

社会教育課が主催し、高齢者が多く参加する「市民大学講座」は、昨年度、新型コロナウィルスの感染拡大があり、7回のみの開催となりました。しかし、その参加者数は約600名を数えました。自ら学ぼうとするその意欲に感服します。

昨年度の76号で「令和の日本型学校教育」における先生の姿として「伴走者として」を述べさせていただきましたが、これはまさに子どもの学習意欲を大事にして育てていくことであると思います。子どもの問い合わせ・願いを大事にして、その解決や具現に向けた取組そのものに意義や喜びを感じさせたいものです。また、そのことを、友達や上級生・下級生そして保護者や地域の方々みんなが共有できるようになりたいものです。「学ぶことは大事だ。学ぶことは素晴らしい」という地域ぐるみの意識の醸成が「教育の島」に繋がると思います。

そのためには、日々の授業や家庭での学習、放課後や休日の過ごし方を、「学習意欲の向上」という視点で見つめ直すことが大事であると思います。現状の問題点を嘆くのではなく、学ぶことそのもの（幼稚園であれば遊ぶことそのもの）に視点を当てて、伴走者として子どもに寄り添い、少しでも良い環境作りをしていただきたいと思います。先号（81号）で述べた「地域学校協働活動の推進」（放課後や休日の地域の方々の学習支援の導入）も含めて、保護者や地域を巻き込んだ具体的な取組をお願いします。

みんなで「学習意欲あふれる島＝教育の島」を創り上げていきましょう。



ブラック・スワン2



管理主事 福井 晴人

「黒い白鳥を見た時どうするか。」

ブラック・スワンとは予期せぬ危機、変化のメタファーです。末松信介文部科学大臣は先日の高等学校教育に関する大臣メッセージで、未来の社会を「『非連続的』と言えるほど急激に変化する社会」と表現しました。大臣の言うような「非連続的」で急激に変化する社会でも、より良い仕事を維持するためには、どんな組織を作ればよいのでしょうか。

私は、それは例えば「反脆弱性」を獲得することだと考えます。「反脆弱」とは、「頑健」「脆弱」と三つ組にある概念であり、変化を好み、変化を糧として前進し、持続するもの、と定義されています。わかりやすくするために、学校を舞台に、例をあげましょう。私の考える「反脆弱性」をもつものです。

- ①「学習指導」→個別最適の学びと協働的な学び、主体的・対話的で深い学びのある授業や指導。
- ②「生徒指導」→信頼感で結ばれた生徒指導。子ども自身が自己有用感等を育み、自ら考え解決すること。
- ③「働き方改革」→ワークライフバランスがとれ、仕事も生活も充実感をもち、積極的に楽しめること。
- ④「職員連携」→互いの個性を認め合い、夢や目標を共有し、充実感ややりがいをもって協働すること。
- ⑤「職員室」→信頼感で結ばれた雰囲気があり、座っているだけでも居心地がよく、他人にも優しい気持ちになれること。

「反脆弱性」をもつものは、変化に強く、変化に負けません。「反脆弱性」とは、獲得するのにけっして難しい性質ではなく、私たち人間に、本来備わっている生命力です。私たちは、人間のもっている、この本来の力を取り戻すべきです。「ブラック・スワン」などに負けてはなりません。



「教室の心理的安全性」を構築する

指導主事 小田 俊裕

新年度が始まって1か月がたちます。先生方は笑顔で子どもたちと接し、良好な人間関係の構築に努めてこられたと思います。4月は先生や友達に認めてもらおうと進んで善い行いをしようがんばる子どもたちがたくさんいます。どうか、張り切っている子どもたちの意欲的な姿や適切な行動を見逃さず笑顔で声を掛け、認め・賞賛してほしいと思います。

さて、「教室の心理的安全性」という言葉を聞いたことがあると思います。この「心理的安全性」がないと子どもたちは「こんなことを言ったらどう思われるだろうか」と日常的に気をつかって生活します。このような状態では、全力で物事を考え、全力で仲間と対話をすることなどできようがありません。子どもたちがもっている力を存分に發揮するためにも、私たちは教室に「心理的安全性」を構築する必要があります。そのためには以下の2つが大切だと言われています。

- ①子どもたちに基本的なルールを守らせ、学級に秩序を与えることで、弱い立場の子どもでも安心して話ができる学級をつくる
- ②お互いがお互いを認め合えるポジティブであたたかい人間関係を構築していく

子ども同士の人間関係を構築するためにも基本的なルール（「人を傷つける言葉は言わない」、「友達の話は最後まで聞く」等）は必要です。ルールを徹底させることで子どもたちは安心して自分を表出し、仲間と共に認め合える関係を築いていけるのです。

子どもたちが安心して生活し、全力で学習に取り組める学校にするために、佐渡市小中学校・幼稚園の職員全員で「心理的安全性」のある教育環境を築いていきましょう。

令和4年度学校教育課「管理主事・指導主事」

今年度は以下のメンバーで学校支援を行います。よろしくお願いします。

管理主事	福井 晴人
教育指導主事	加藤 雄一郎（総合教育センター所長）
教育指導主事	松本 えりか（キャリア教育）※新任
教育指導主事	名古屋 瑞穂（不登校）
教育指導主事	古塩 正明（理科教育センター）※新任
<令和3年度末 転任>	
教育指導主事	大谷 直治 ※教育総務課へ



プロとして「褒める」

教育指導主事 吹屋 昇

佐渡市では、今年度も「いじめ・不登校を生まない学校づくり」に生徒指導上の重点を置いて取り組んでいきます。4月には「佐渡市いじめ防止基本方針」を改訂し、お示しました。各校におかれましては自校のいじめ防止基本方針に見直しをかけ、実効性ある対策を講じていただきますようお願い申し上げます。

さて、生徒指導であれ学習指導であれ、子どもが大きく成長するためには自己肯定感の高揚を欠かすことができません。そして、その高まりをもたらすためには「子どもを上手に褒めること」が有効であり、近道であると思います。ただし、「上手に褒めること」は「上手に叱ること」よりはるかに難しい教育的な働き掛けです。的を得ない褒め方では、逆効果をもたらすことさえあります。国立教育政策研究所発行の「生徒指導リーフ No.18」では、大人が子どもを「褒める」時に、大人の基準や水準を物差しにして褒めてしまいがちだと警鐘を鳴らしています。教育のプロである教員は、子どもの目線に立ち、子どもなりのこだわりで努力したり工夫したりしたことを、行動が見られたその時に認め・褒めなければなりません。そしてそのためには子どもの言動を注意深く見取ることが必要になります。

「頑張りを認め褒めてもらった…」。子どもはもちろん大人であっても嬉しいものです。そういう経験の積み重ねが自己肯定感を高め、次への行動意欲を高めることになります。

今年度の佐渡市立小・中学校の児童生徒数は約3,200名、その指導にあたる教員数は約420名です。目の前にいる子どもの健やかな成長を目指し、教員一人一人がプロとしてのスキルを高めることで、すべての子どもたちの健全な成長を実現していきましょう。

指導主事	小田 俊裕（学習指導）
教育指導主事	村川健太郎（総合教育センター）
教育指導主事	吹屋 昇（生徒指導）
教育指導主事	庄山佳代子（人権教育、同和教育、特別支援教育）
教育指導主事	坂井 一美 ※社会教育課へ