



2023 年を振り返って

2024 年、新年あけましておめでとうございます。2023 年は教育界にとって幾つか大きな出来事がありました。キーワードとしては、① 中教審による「令和の日本型学校教育」の提言、② 教員の労働環境改善への取り組みの開始、③ 深刻な教員不足を受けての採用選考の制度変更、④ デジタル教科書の導入などが挙げられます。

①「令和の日本型学校教育」については今後の教員採用選考でも論文や面接の大きなテーマになることでしょう。中教審は 2 つの学びの姿を取り上げています。1 つ目は【個別最適な学び】で、「個に応じた指導」を充実させようというものです。そのために「指導の個別化」「学習の個性化」を進めようと提言しています。もう 1 つは【協働的な学び】で、【個別最適な学び】が「孤立した学び」にならないように、探究的な学習や体験活動を通して、他者と協働しながら学ぶ姿を実現させようとしています。どちらも大切な学びの姿ではありますが、実現させるには学級規模の縮小や、教員の増員、教員の負担軽減等、まだまだ乗り越えなければならないハードルがたくさんあります。

② 教員の労働環境の改善は、平成 28 年に文科省が実施した教員勤務実態調査の結果で、小中学校の教員の平均勤務時間が小学校で 11 時間 15 分、中学校で 11 時間 32 分、であったこと、さらに教員の 1 年間の有給休暇の平均取得日数が民間より少なく、小学校で 11.6 日、中学校では 8.8 日であったことを受けて「教員の働き方改革」の必要性が叫ばれて、議論が活発になってきているところです。実態はまだ改善されておらず、それが志願者の減少の大きな要因であると考えられています。

③ 採用選考の制度変更は、志願者の減少に歯止めがかからない実態に焦った各自治体の教育委員会が、一斉に採用選考の前倒しに動き始めたことです。文科省は 2024 年度の採用一次選考の日程を現在の 7 月の第 2 日曜日から、※6 月の第 3 日曜日（今年度は 16 日）に繰り上げるよう通達を出しました。文科省は「教員採用は、民間に比べて合格発表が遅いことで、人材が民間に流れている」と言っていますが、私は原因はそこではないと考えます。②の労働環境の改善が進まないこと、景気の回復に伴って企業の採用が活発になり、売り手市場になっているためだと考えています。通達通りに一次選考が 6 月になると、4 年生は教育実習と重なる恐れもあるため、実習校とよく連絡を取って、予定を立てることが大切になってきます。**（※東京都及び関東圏の自治体は 7 月 7 日実施を発表する予定です）**

④ デジタル教科書は 2019 年 4 月に施行された「学校教育法等の一部を改正する法律」等関係法令により、これまでの紙の教科書と併用して活用が可能になりました。2024 年度は小学校、2025 年度は中学校、2026 年度は高等学校で教科書改訂が予定されているので、このタイミングで一斉に導入が進むことが予想されます。

11 月号で「生きがい」について特集しましたが、職業人生 43 年間の今、皆さんの人生における職業の選択肢は増えています。企業での勤務を経験して、そこで得た知見を教員になって子どもに還元するのもありですし、教員としての経験を生かして起業するのもありです。教員免許が更新なしの「生涯免許」になった今、免許を取得した皆さんには、その資格を活用して「生きがい」が得られる人生設計に取り組んでほしいと考えています。小金井教職課程センターでは、引き続き教職課程を選択している皆さんのサポートを充実させていきます。ぜひ西館地下一階の教職課程センターまでお越しください。来室をお待ちしています。



1月の予定

1月には教職課程センター主催のイベントはありません。月末には秋学期の試験がありますので、3年生の皆さんはそちらに集中していただきたいと思います。並行して論文の添削は随時受け付けていますので、できるだけ書いて添削を受けるようにしてください。回数を重ねていくことで、論文の「型」が身につく、様々な教育課題に対する対応の引き出しが増えていきます。作文力は一朝一夕で身につくものではありません。しっかりと数稽古を積んでいきましょう。4年生の皆さんのカウンセリングも随時実施いたします。4月の教員デビューに不安を感じている方は、予約は不要ですので、気軽に来室してください。

論文対策について

論文は「教職に対するラブレター」である。と以前にこの通信で特集したことがあります。ラブレターの場合、重要なのは、当然「自分がどれだけ相手のことを真剣に考えているか！」を強調することです。実は選考論文もよく似ています。「自分がどれだけ教職に対して熱意を持っているか！」その熱量を込めて書く必要があります。熱量がこもった文章は、読み手（採点者）の心に響きます。つまり「これだけ強い気持ちをもって教員になろうとしているのだから、ぜひ私たちの仲間になってほしい・・・」と感ずるのである。

では自分の持つ「熱量」はどのようにしてアピールすればよいのでしょうか。要素を3点挙げておきます。

① 課題に対する具体的な解決策を提示し、この解決策を確実に実行することで課題を解決して見せます。という自信を示すことです。たとえ困難な教育課題に対しても、ひるまずチャレンジします！という強い意志が感じられることが大切です。

② 結論は言い切ってください。〇〇という取り組みを行うことで□□が向上すると考えます。ではだめです。「必ず□□を向上させて見せます」で締めくりましょう。自分には解決策をやり切る強い意志がある！という事をしっかりとアピールしてください。

③ 最後の一文は決意表明で締めくる。最後の一文はとても大切です。最後が力強く結んである文章は、それだけで全体の印象が良くなります。言い換えれば採点者の心に刺さるのである。ですから最後の一文は「理想の学校づくりに挑戦する覚悟である」「生徒の学力向上に全力で取り組む覚悟である」「社会に役立つ人材育成に全力を注ぐ決意である」など、力強く決意表明で結んでください。「決意」「覚悟」など強い意志が感じられる言葉を使って締めくくると、それだけで印象が全然違います。力強さを意識してください。

以上論文作成に関するポイントを述べましたが、聞くとやるとでは大違いです。頭で理解した気にならず、まずは書いてみましょう。ある程度数稽古をこなさないと、書く力は身につけません。特に日常的にSNS等の短い文しか触れていないとなおさらです。書く力は教員にとっても生命線です。



教職 TOPICS No.22 問題行動と生徒指導

問題行動とは、社会規範（法律や規則、常識やマナーなど）に照らしたときに、何らかの好ましくない意味を持つ行動のことを指しています。社会人による問題行動は、法に照らした処分を受けたり、人々の非難の対象になったりします。結果として本人の信用や印象が傷つきます。

しかし、成長過程にある中高生による、いわゆる「問題行動」は、「問題『提起』行動」なのかもしれません。実は、子どもたちが何らかの「精神的な危機」に陥っていて、そんな自分の状況を知ってほしい、わかってほしい、危機から救い出してほしい、といった心の叫びが行動として現れることは多く、思春期特有の行動と考えることができます。ですから、子どもたちの成長に寄り添う教員は、そんな彼らの心情を理解した上で、「行動」だけを見て指導するのではなく、**行動に至った背景を理解するように努める責任**があります。

解決困難（と思われるよう）な状況に突き当たったときに、それをうまく乗り越えることができれば、成長へとつながります。しかし、そのまま危機から立ち上がることができなければ、致命的なダメージを受けることにもなりかねません。危機を成長への好機につなげられる（ピンチをチャンスにできる）ように「支援（指導・援助）」することが、生徒指導の重要な役割なのです。

問題行動の種類

問題行動は大別して2つの類型に分けられます。1つ目は、欲求不満や不安を社会に対して攻撃的な形で出す行動（例えば暴力行為・暴走行為・窃盗・恐喝・いじめなど）もう1つは不安やストレスを解消しようとする行動が自己の内面に向けられて、社会的不適応を起こす行動（例えば不登校・引きこもり・自傷行為・自殺など）です。

どちらの場合でも、適切に対応していかないと、最悪命に係わる結果になりますので、子どもたちの変化をとらえて、行動がエスカレートしないよう指導する必要があります。そこで必要となってくる教員による指導が、「生徒指導」です。狭い意味では生徒指導は問題行動への対応と言えますが、広い意味で考えてみれば、**生徒指導とは、「生徒が危機感を持たずに成長できるように支援すること」**なのです。

生徒指導の目的と目標

生徒指導の目的は5つ挙げられます。それらは生徒一人ひとりの、**①「個性の発見」②「良さや可能性の伸長」③「社会的資質・能力の発達の支援」④「幸福の追求」⑤「社会に受け入れられる自己実現の支援」**です。（『生徒指導提要（改訂版）』2022）

次に生徒指導の目標は、ズバリ**「自己指導能力の育成」**です。この「自己指導力」を獲得させるために、学校では多彩な教育活動を通して、生徒が主体的に課題に挑戦したり、他者と協働して創意工夫を巡らせたりする取り組みを展開する必要があります。（『生徒指導提要（改訂版）』2022）

生徒が自己指導能力を身につけるための生徒指導の実践上の視点には以下の4観点があります。

- (1) **自己存在感の感受**：一人ひとりの生徒をかけがえない存在と捉え、個性や独自性を大切にすること。
- (2) **共感的な人間関係の育成**：自他の個性を尊重し、相手の立場に立って考え、行動できる協力的な人間関係を、学級の内外に築くこと。
- (3) **自己決定の場の提供**：自ら考え、選択し、決定し、行動する（発表・制作など）経験が得られる機会を意図的に設定すること。
- (4) **安全・安心な風土の醸成**：お互いの個性や多様性を認め合い、安心して授業や学校生活を送ることができる風土をつくること。

生徒指導の実際と、教員に必要な資質・能力

さらに生徒指導提要では、「生徒指導は、生徒が自らを生きし自己実現できるように支援する教育機能であり、学校の教育活動全体を通して推進することを基本としています。」とされています。これを図解すると図1のようなイメージとなります。学校では、教科指導だけでなく、様々な教育活動が行われていますが、それらの教育活動を連携させることで、「生徒の自己指導能力」を最大限に育成していくことが大切です。

生徒指導は、生徒の成長にとって大変重要な役割を果たしています。皆さんも自分の中学生・高校生時代に、先生が掛けてくれた何気ない一言に救われた経験があるのではないのでしょうか。次にこの重要な生徒指導を展開するために必要な教員の資質・能力について考えてみます。「チーム学校」という言葉が誕生してずいぶん経ちますが、教員個人だけでなく、「組織として機能する生徒指導体制」を確立することが重要です。

学校に求められる組織的生徒指導力には、

- ①生徒が抱えている課題を知る（認知）
- ②教員全員が共通の目的を持つ（共通理解）
- ③お互いが緊密に連絡を取り合う（情報交換）
- ④調整された行動がとれる（役割分担）
- ⑤現状・進捗が教員間で共有されている（情報共有）があります。

私も現職時代には様々な生徒指導にかかわってきました。しかし今冷静に振り返ってみると、若い頃は何の根拠もなく、行き当たりばったりで、手探りの指導ばかりでした。当然たくさん失敗もしました。時に良かれと思って行動したことが、逆に生徒を追い詰めてしまったこともありました。しかし、多くの失敗からたくさんの学びを得たことも事実です。たくさんチャレンジして、たくさん失敗したことで経験値も上がり、少しずつ指導の質が上がっていったのです。教員にとって失敗は「アリ」です。むしろ失敗を恐れずに勇気をもってチャレンジしてほしいと思います。でも問題を一人で抱えてはいけません。「チーム学校」なので、必ず同僚や上司、専門家とつながりながら、組織で対応していきましょう。大切なのは、生徒が抱えている悩みや課題を【わかる力】、情報を仲間や専門家と共有する【つながり力】、個々のケースに臨機応変で柔軟に対応する【いかす力】です。そしてこれは管理職の職務ですが、チーム学校として生徒指導の目標を具現化し、取り組みを組織化する【まとめる力】です。（図2）

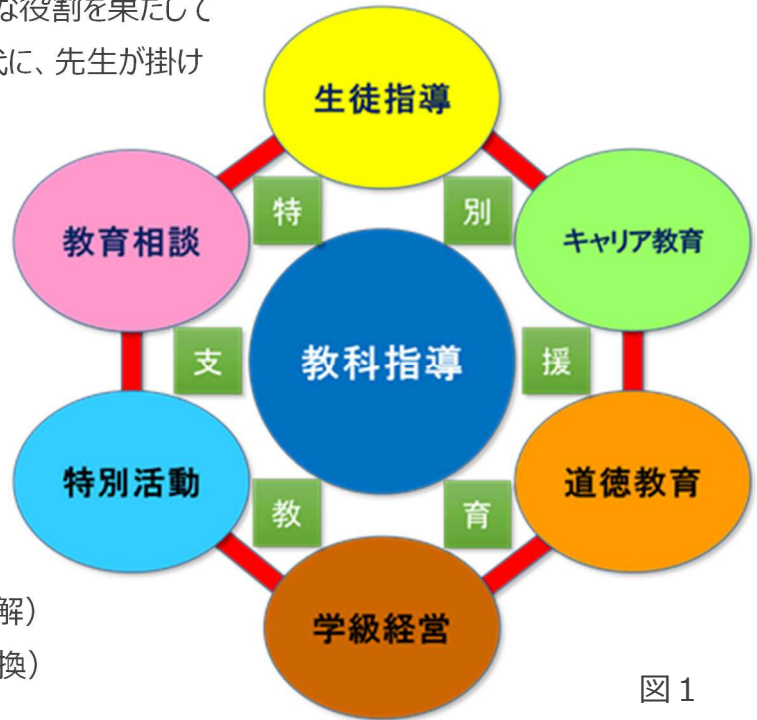


図1

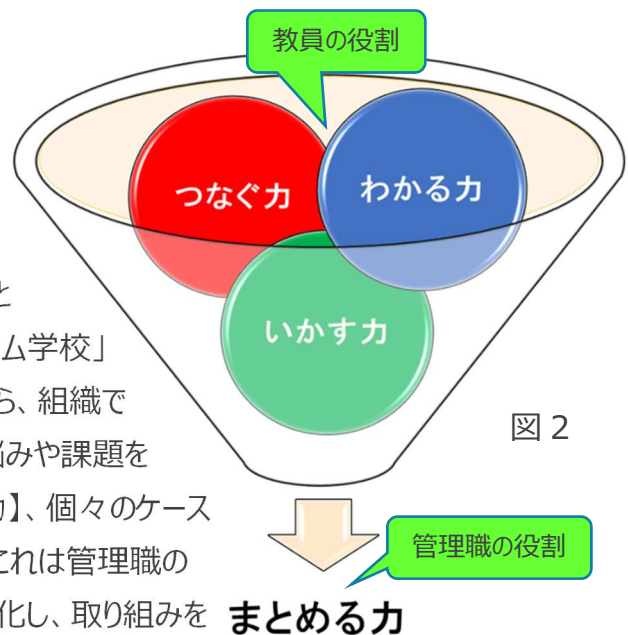


図2