

**5月を振り返って**

5月の教職課程センターは、教育実習前の模擬授業演習、4年生対象の論文添削指導を中心に活動を行ってきました。また令和5年度からは、東京都、千葉県、相模原市等の自治体で3年次での一次選考の受験が可能になったので、3年生対象に受験ガイダンス（実施要綱の説明、過去問の提供）を行ってきました。千葉県・千葉市では昨年度より「新卒専願枠」という募集を始めました。これは新卒者に限って一般の受験者より先に別枠で受験を行うという制度です。仮に専願枠で合格に至らなくても、一般受験者と一緒に再度選考されるというシステムで、いわゆる「ダブルチャンス受験」となる制度です。もし千葉県・千葉市を志望するのであれば積極的に使いたい制度です。また、近年大学推薦による一次選考免除を打ち出している自治体も増えてきました。関東圏の理科・数学科教員募集では、横浜市、相模原市が該当します。このように近年の教員採用選考は、制度変更や新しい制度の設定など、毎年のように変更があるので、常に最新の情報を得て対応していきましょう。教職課程センターに登録している皆さんには、最新情報を随時発信していきます。

6月の予定

7月7日の一次選考に向けて、今最後の追い込みをかけている人も多いと思います。特に教職教養に関しては、自治体によって出題傾向があるようです。過去5年間くらいの傾向を分析してみると頻出内容が見えてくることと思います。また今年受験を考えている3年生にとっても、今年一次選考を通過しておけば、来年は論文・面接に集中できますので、有利です。頑張りどころと言えるでしょう。4年生は二次選考の論文に取り組んでいる人も多いと思います。こちらも随時添削を受け付けていますので、時間を作って取り組んでください。さらに6月から8月にかけては採用選考直前の「集団討論練習会」「個人面接練習会」を実施いたします。詳しい日程・実施要項は別紙でお伝えします。今年度受験する人は、必ず参加してください。ここから本番に向けてギアを一段上げていきましょう。

**教育実習後の取り組み**

教育実習を終えた皆さん。大変お疲れさまでした。子どもたちとの交流はいかがでしたか？様々な感動や戸惑いがあったことと思います。子どもたちに寄り添い、その成長を支援する、という教員の使命や喜びを感じることはできたでしょうか。実習を終えて「教師を希望する気持ちが一層強くなりました！」という、うれしい報告がたくさん届いています。どうか今の感動を忘れずに、教職への気持ちを高めていきましょう。実習後に皆さんに取り組んでほしいのが、①お礼状の作成と郵送、②実習校へのあいさつ、です。具体的には、次にあげる方法で早めに取り組んでください。

☆ 実習校へのお礼状の作成と郵送 ☆

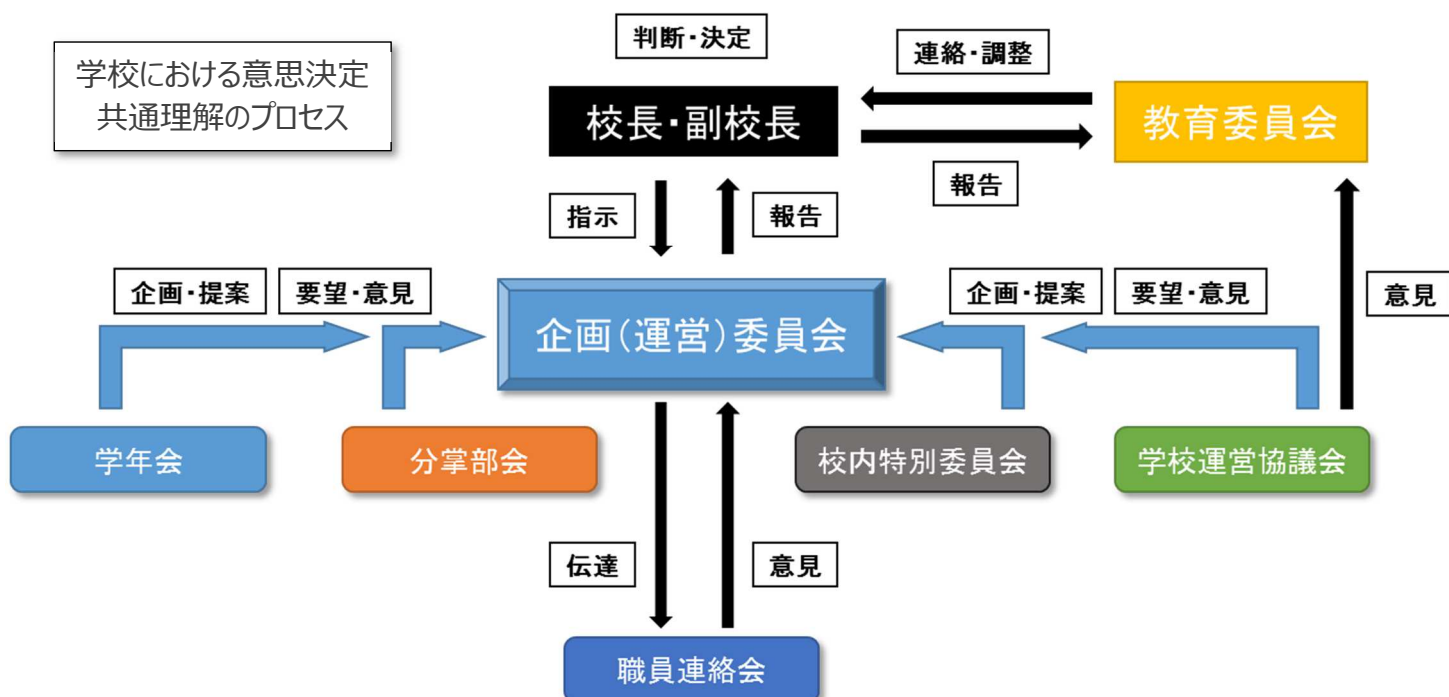
- いつ出すのか → 実習後 1 週間以内。できるだけ早いほうが良い。
- 誰に出すのか → 校長、教科指導の先生、指導学級の学級担任の先生等、指導を受けた先生方。
- 内容は → 相手によって内容は変わる。
校長には「ご指導いただき、今まで以上に教師を目指す気持ちが強くなりました」
教科指導の先生には「ご指導いただいた内容は、自分が教師になって生徒たちに還元していきます」
担任には「生徒たちとの関係作りを学ばせていただきました。自分が担任になった時にこの経験を生かしていきます」
- 書式は → 便せんに縦書き、直筆でインクは黒、ワープロ不可、メールは論外

☆ 実習校への訪問 ☆

- いつ行くのか → 実習後 1 か月以内
- 誰を訪ねるのか → 副校長にアポを取り、校長の予定を聞いてから訪ねる。
- 内容は → 感謝の気持ちを述べ、採用試験に向けての決意を伝える。（お世話になりました。頑張ります！）
- 持ち物は → 手土産（職員の人数分）
（手土産は必須ではありません。高価な物を用意する必要もありません。持参できればベターという程度です。）
- あいさつの順番は → 校長 ⇒ 副校長 ⇒ 指導教諭・学級担任 ⇒ 事務・用務主事の順にあいさつする。
皆忙しいので時間は短めです。

教職 TOPICS No.27 会議の種類とその役割

学校は、生徒の健全育成を目的とした教育機関なので、学校経営計画に基づき、所属するすべての職員が校長の経営方針をよく理解し、教育活動に取り組むことが必要な組織です。個人の思い付きや思い込み、独断で行動すると、チームとしての教育力がそがれるだけでなく、生徒や保護者の信頼を失う結果につながるため「共通理解」は大変重要です。組織がそのミッションを達成するためには「共通理解」が欠かせません。そのため学校では各種の会議が定期的に行われています。ここでは各種会議の役割と学校の組織運営との関係について詳しく示していきます。



➤ **企画（運営）委員会**

学校の意思決定のための会議です。参加メンバーは、管理職（校長・副校長）、分掌主任、学年主任、事務主任、委員長、その他必要に応じて校長が指名します。各分掌や学年、委員会から提案された要望や意見、原案をメンバー全員で議論します。議論の経過を踏まえて最終的に校長が判断し、結論を得るための会議です。学校の最高意思決定機関であり、方向性を決定します。



最終判断は校長が責任をもって行いますが、決して校長の独断ではなく、参加者全員の意見を聞いたうえで、校長が最良の判断を下すために主催する会議です。

➤ **学年会**

学年主任が主催します。学年内の共通理解、生徒や授業の情報交換、学年行事に関する意思決定、企画（運営）委員会への提案事項の整理、などを行います。毎朝の職員打ち合わせも学年会に含まれます。

➤ **分掌部会**

分掌主任が主催します。分掌内の業務分担、業務の進捗状況の確認、業務遂行上の課題解決のための議論、学年間の調整、企画（運営）委員会への提案事項の整理、などを行います。

➤ **校内特別委員会**

学校行事の企画運営、特別支援教育の推進、周年行事、などその学校の校内事情に合わせて柔軟に設置される委員会です。必要に応じて委員長が招集します。

➤ **学校運営協議会**

地域と積極的に連携して運営を行う学校「コミュニティスクール」において、保護者や地域住民が学校運営に参画するために設置する会議です。保護者代表や地域住民が学校や教育委員会に意向を伝えるとともに、学校からも保護者や地域住民に意向を伝え、相互に交流できるシステムでもあります。学校運営協議会制度の理念は、学校・家庭・地域・行政（教育委員会）の四者が一体となって教育活動を進めていくべきものとされています。

➤ **職員連絡会**

職員会議と呼ばれることもありますが、議決のための会議ではなく、連絡調整のための会議です。主に最高意思決定機関である企画（運営）委員会での議決内容を全職員に伝達するための会議です。校長は、全職員に意見を述べる機会を与えてその意見を参考にすることができます。近年、職員の働き方改革の一環として、校務支援システムの導入が広がり、連絡会を廃止する学校もあります。

シリーズ【私が出会った忘れられない生徒たち】

長年教師をやっていると、一生忘れられない生徒と

の出会いもあります。今回は【私が出会った忘れられない生徒たち】について回想を載せたいと思います。今回ご紹介するのは、「内申制度で心に傷を負いながら、友人を思いやる生徒」です。どんな生徒だったかと言うと・・・

平成 14 年度から始まったいわゆる「ゆとり教育」の時代から、中学校での成績の評価も大きな制度変更があり、相対評価から絶対評価へと大きく変わりました。それ以前の相対評価の時代には 5 段階評価の評定をつける割合が厳密に定められていて、1 と 5 は各 7%、2 と 4 は各 24%、3 は 38% で評定をつけること、とされていました。成績をつける教員の立場では、評定は、「すべての評価項目を点数化して、上から順番に定められた%ごとに生徒を輪切りにしていく作業」と感じていました。また評価される生徒たちにとっても、周りの友人たちより 1 点でも多く取らないと、良い評定はもらえない、という雰囲気でした。200 人いる学年では 5 をもらえる生徒はたった 14 人、1 クラスで 2 ～ 3 人しかいなかったのです。

平成に入り、最初に異動した 2 校目の学校で、私は中学校 3 年生の担当でした。2 学期の期末テストも終わり、成績も確定し、全員の内申点も相対評価で決まった 12 月初旬の出来事でした。だいたいそのタイミングで、最終的に受験校を決める三者面談が行われます。私は理科の担当だったのですが、私のクラスに 1 学期ぎりぎり 5 に届かずに 4 がついた D 子という女子生徒がいました。とてもまじめで頑張る生徒だったので、1 学期最後の面談では「あともう少し頑張れば十分 5 が狙える成績だから 2 学期も頑張ろうね」と話していました。そして D 子は、私の言葉通りに頑張って 2 学期に 5 の評定を獲得したのです。内心私もうれしくなり「努力が報われてよかった」と思っていました。ところが三者面談期間が始まり、保護者の到着を待っていた D 子が、廊下で人目もはばからず泣きじゃくっていたのです。びっくりした私は駆け寄って「どうした、何があったの?」と尋ねました。泣きじゃくっていた D 子は私に向かって「先生、2 学期に 5 を取ることができてうれしかったです。でも、そのせいで仲良しの E 子は 5 だった評価が 4 に下がってしまったんです。E 子に申し訳なくて、私の代わりに E 子を 5 にしてあげてください」と言いました。その言葉を聞いて、私は雷に打たれたようにショックを受けました。相対評価ってなんて残酷な評価方法なんだ! D 子と E 子の努力に差なんて無い。どちらも頑張っているのに片方の評定を上げたらもう片方の評定を下げなければいけないなんて、こんな評価方法は間違っている! そんな理不尽な思いがこみ上げてきました。でもその時の私は何もしてあげられませんでした。私は D 子に対して「ごめん、今の私にはどうすることもできない」と言って私も一緒に泣きました。それ以来相対評価という方法に対して、私は不信感を募らせていたのですが、平成 14 年度からルールが変わり、東京都では絶対評価が導入されて、各評定の割合は撤廃されました。これは大きな制度変更で、救われた生徒もたくさんいたことと思います。いつの時代、どんな制度の下でも「評価」は常に不正確さはらんでいます。これから教員になる皆さんには、せめてその評価をつけた根拠だけはしっかりと説明できるようにしてほしいと思います。

(このシリーズは不定期に掲載していこうと思います)

