

学年職員の生徒指導に対する意識向上を促す学年主任の働きかけ ～評価改善シートの指導における鍛ほめ福岡メソッドの活用を通して～

要約

近年、若年の教員の採用が増加していく中、ミドルリーダーとしての立場に立った私が、本年度学年主任を務めさせていただくことになった。本学年の生徒の様子から、何事も粘り強く取り組むことが苦手、相手の気持ちを考えることが苦手といった課題から、学年職員を通して生徒たちに自己有用感を味わわせ、自尊感情の向上を目指した。そもそも日本人は、自分に自信がない人が多いと言われ、自己評価が低いなどのフレーズをよく耳にする。実際には、謙虚さを美德とする国民性が影響しているといわれている。また、本学年で実施したアンケートの結果から、本学年の自己有用感は低い。自己有用感は、自尊感情の一部に位置づけられており、自己有用感を高めることは、自尊感情を高めることにも繋がる。生徒の自尊感情の向上を図るため、学年職員の生徒指導に対する意識の向上を目標に本研究主題を設定した。そこで、以下の流れで本研究を進めて行った。

- (1) 学年主任としての働きかけについて
 - ・学年主任の職務の規定、学年会議のレジュメの作成、内容の企画
- (2) 評価改善シートの指導における鍛ほめ福岡メソッドの活用について
 - ・鍛ほめ福岡メソッドの提案

以上の実践の結果から、次のような成果（○）と課題（●）を得た。

(1) 学年主任としての働きかけについて

- 学年会議のレジュメを作成したことは、学年の教員全体が先の行事や活動を見通すことができ、自尊感情を高める取組みに対する実践の必要性や実践方法についての事前の論議を十分に行うことができたため、共通実践に繋がった。
- 学年会議を通して、生徒の実態把握・情報の共有、指導方法の共有をしたことで、生徒指導における学年内の意識の差を埋めることができ、同じ歩調で指導を行うことができた。
- 次年度に引き継いだり、他学年の運営に生ずることができるように他学年と記録を共有したりできるようにする。

(2) 評価改善シートの指導における鍛ほめ福岡メソッドの活用について

- 行事ごとに評価改善シートを利用し生徒に取組ませたことで、職員の励ましや助言や褒める言葉が増え、生徒の自信にも繋がり、自尊感情の向上が見られた。
- 評価改善シートの提案が遅くなったことで職員の取組み方にズレが生じた部分もあったので、早めの提案をしていく。

キーワード 生徒指導に対する意識向上、評価改善シート、鍛ほめ福岡メソッド

1 主題設定の理由

(1) 思春期の現状と課題から

文部科学省は「子どもたち一人ひとりが人格の完成を目指し、個人として自立し、それぞれの個性や能力を伸ばし、その可能性を開花させるための基礎を培うことは、学校教育の重要な役割であり、社会の多様化等の状況の中で各学校段階の教育を通じて適切に具現化していくことが求められている。」と学校教育の目的として述べている。現在の中学生の現状は①自立の遅れとそれぞれの時期になすべき課題が未発達である。②思考力・判断力・自立心が欠如している。③豊かな人間関係を築くことが苦手である。④将来の生活についての目標や明るい見通しをもつことができない。⑤体力、精神力、忍耐力が不足している。とある。また、思春期のこの時期は他者とのコミュニケーション不足から関係を築くことができず、トラブルを起こすことが多い。このような中で、生徒自身が「自己の課題に気づき、周りとの関係を深める」ことは、大変重要であると思われる。

(2) 生徒の実態から

本学年の生徒たちは明るく元気で活発である。中学校に入学した当初は同じ小学校の友達同士で話をすることが多かったが、日が経つに連れて違う小学校の友達とも仲を深めて生活することができるようになった。また、行事等に積極的に参加する生徒が多く、意欲的に取り組む姿勢が見られる。しかし課題として、周囲の状況に目を向ける生徒が少なく、周りに合わせた行動をとってしまう場面が見られる。考えも非常に幼く、相手の気持ちを考えるとといったことも苦手である。

また、全国学力学習状況調査における生徒質問紙の結果では、「自分には、よいところがあると思いますか」との問いに対し、「当てはまる」と答えた生徒が本校は 25.2%となり、これは全国平均の 33.7%より 8.5%低く、自己肯定感が低い生徒が多いことが分かった。この傾向は今年度の3年生に限らずここ数年毎年同じような傾向が続いている。また、「先生は、あなたのよいところを認めてくれていると思いますか」に対して、「当てはまる」と答えた生徒は、本校 14.6%に対して、全国平均は 32.5%と大きな差が見られた。このこともここ数年同じような傾向にある。

(3) 学年職員の実態から

本学年の教員は通常学級の担任が4人と特別支援学級の担任が1人、副担任が2人の計7人である。年齢層としては、20代が1人、30代が1人、40代が2人、50代が3人である。また、1年生、2年生と持ち上りの教員が通常学級3人、特別支援学級1人である。ベテランの教員が多く、生徒指導に対しても経験値が高い方が多い。ただ、生徒の指導方法には個人差があり、中には叱るばかりの指導だけで終わっている場面も見られる。また、職員室で生徒のできないことばかり話す場面が見られ、自尊感情を高める意識という点から課題が見られる。したがって、叱るばかりの指導だけでなく、生徒のいいところやできたこと、頑張ったことを褒め、生徒に教師から認められているという意識をもたせ、自尊感情を高める必要があると考えた。そのためには、学年職員が、職員同士で連携が取れており、生

徒に対して親身になって対応していく集団でなければならないと考える。

(4) 学年主任としての現状から

本年度から第2学年の学年主任の責務を果たすことになった。昨年度よりこの学年の担任と教科の指導もしていたこともあり、生徒の様子を把握できていた。そこで、生徒たちが、行事等を通して自己の課題を見つめ直し、周りの友達や教師からの評価をしてもらうことで自己を肯定的に見ることができ、次の行事へ意欲をもって挑む生徒を育成することで、普段の学校生活や自分の将来にも意欲的に考えようとする生徒にしたいと考えた。そのような中で学年職員における自分をみると、自分よりもキャリアが長い教員が多く、遠慮がちになっていた。また、学年会議の提案の遅れもあり、私自身が見通しをもてずにいた。そこで自分のキャリアアップとリーダー性、見通しをもてた学年会議の運営、生徒指導の在り方を見直すために学年主任としての働きかけという研究は意義深いと考え、本主題を設定した。

2 主題の意味

(1) 主題の意味

生徒指導は、一人一人の児童生徒の人格を尊重し、個性の伸長を図りながら、社会的資質や行動力を高めることを目指して行われる教育活動のことである。すなわち、生徒指導は、すべての児童生徒のそれぞれの人格のよりよき発達を目指すとともに、学校生活がすべての児童生徒にとって有意義で興味深く、充実したものになることを目指す。生徒指導は学校の教育目標を達成する上で重要な機能を果たすものであり、学習指導と並んで学校教育において重要な意義をもつものと言える。ともすると、問題行動が発生した時の対処と考えがちであるが、それは生徒指導の1つの側面でしかなく、生徒一人ひとりの自己指導能力を育成することを目指すものである。平成28年11月の教育再生実行会議の中では、日本の子どもたちは「自己肯定感・自己有用感が他国に比べて低い」ことについてその打開策が議論された。

本研究における「生徒指導に対する意識向上」は、生徒の個性の伸長を図りながら、社会的資質や行動力を高めることができるように職員自身の生徒指導に対する意識を変えることである。具体的には、生徒自身が自ら目標を設定し、その目標を達成できるように、教師自身が支援や援助を行い、褒めて達成感を味わわせる指導を目指す。そのためには、叱るばかりの指導ではなく、叱ったあとのフォローをすること。また、生徒のできないことだけを見るのではなく、生徒のいいところにも目を向けるといった指導に取り組むことである。

そこで、本研究においては、まず学年主任の役割について、学年主任によるリーダーシップの発揮は、学校、学年の教育目標の達成に向けて学年職員の結束を固め、教育活動の< Plan (計画) Do (実施) Check (評価) Action (改善) >を実施することと考える。しかし、前述のとおり、本学年の職員は年齢層の幅が広く、生徒指導の経験が多様であるため、指導が一様になりにくい。そこで学年主任として、学年職員の意見に耳を傾け、共通理解を図ったりすることや主任の責任で学年の決定事項を決めたりすることなど学年職員が思いきって仕事ができる環境づくりなども考えなければならない。学年主任の働きかけとしては、学

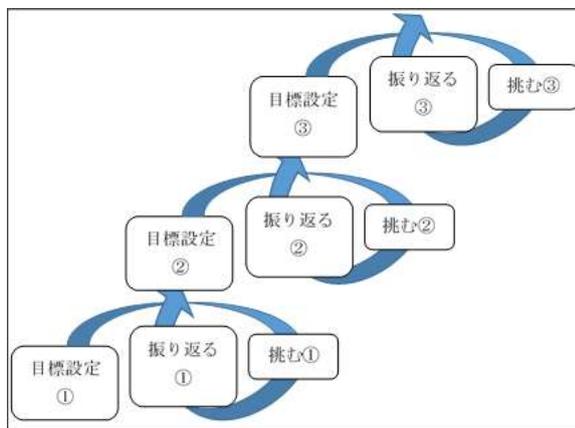
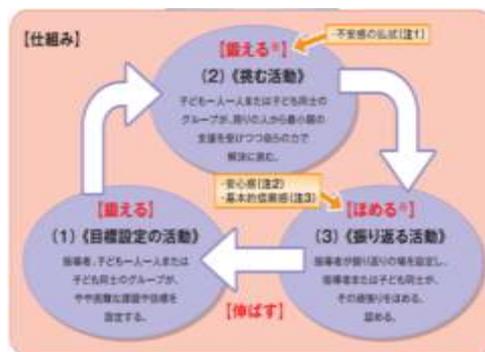
年会議を開き、現状把握や情報共有を行い、その後に指導方法や指導内容の共有を図るといった全体の場の設定や、個々の教員への声かけなど周りに目を配ってヒアリングをしてから学年としての指導方法の検討をしていく。

(2) 副題の意味

「評価改善シート」とは、本校で作成している行事や定期考査の計画表のことである。例えば定期考査の計画表では、生徒にテストの目標・各教科の目標点数・勉強内容や勉強時間の計画を立てさせ(Plan)、テスト勉強を行い(Do)、計画通りできたか本人と担任が評価(Check)し、計画を見直し改善する(Action)するもので教育活動の(計画)、(実施)、(評価)、(改善)を実践できるものである【資料1】。

【資料1 評価改善シートの概要】

「鍛ほめ福岡メソッド」とは、子どもの学ぶ意欲や自尊感情、向上心やチャレンジ精神、勤勉性や逆境に立ち向かう心など、子どもが自律的に成長するための原動力となる人格的資質を育成するための指導方法として、福岡県教育委員会が「福岡県学校教育振興プラン」の中で提唱した指導方法である。その指導方法は、①「目標設定の活動」では、行事等生徒の活動が行われる前に具体的な目標を立てる。その際に「〇〇を頑張る」ではなく、具体的にどこまで達成したいのかを設定させる。指導者も目標を見てまだできる場合は考え直させる。②「挑戦する活動」では、教師の支援を最小限にし、取り組ませる。③「振り返る活動」では、自分の取組みに対して振り返り、本人の反省と友達の評価、教師の評価を入れる。これら①～③が繰り返されるところが特徴とされており、その際、新たに設定された目標は、右の図のように、最初に設定した目標よりも高まっていることが望ましい【資料2】。



【資料2 鍛ほめ福岡メソッドのシステム】

よって、「評価改善シートにおける鍛ほ

め福岡メソッドの活用」とは、学年職員の生徒指導に対する考え方を変わるとともに、生徒の自尊感情を高めるための取組みである。具体的には、学年会議において、評価改善シートに関する指導の仕方を学年職員で打ち合わせと共通実践を行うことである。

3 研究の目標

生徒の人格的資質を育成するための指導法を取り入れることで、学年職員の生徒指導に対する意識の向上を図る取組みについて模索する。

4 研究の仮説

学年主任として、学年の生徒指導の一方策として「鍛ほめ福岡メソッド」を取り入れたアプローチを提案し、学年会議等で指導の打合せや情報交換の場を設定すれば、学年職員の間で人格的資質を育成するための積極的な生徒指導が実現できるので、学年職員の生徒指導に対する意識の向上を図ることができるであろう。

5 仮説検証の内容と方法

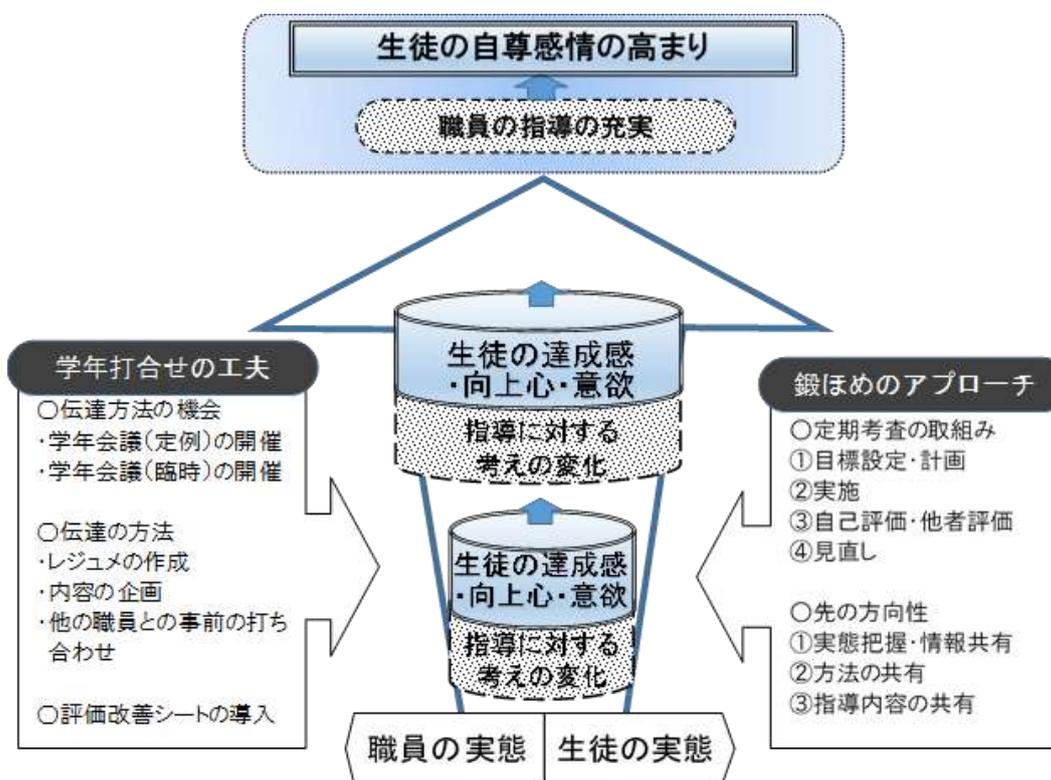
(1) 検証内容

- ① 職員の生徒指導に対する考え方の変容
- ② 生徒の〈自尊感情、規範意識、学習意欲〉の変容

(2) 検証方法

- ① 学年職員へのアンケートを行う
- ② 行事の前に目標設定をし、行事を終えて目標の達成度、自己評価をさせる

6 研究の構想図



7 研究の実際

(1) 学年職員の生徒指導に対する意識を向上させるために

① 学年主任としての職務

学年主任の役割は、校長の監督を受け、当該学年の教育活動に関する事項について連絡調整及び、指導、助言に当たることである（学校教育法施行規則22-3④）。具体的には、【資料3】のような職務がある。

これらの職務を整理するに当たり、学年会議や学年の職朝の司会を務めること、学年をまとめることへの意識が高まっていった。その中で、学年職員という集団の意識を高めることについて考えた。

集団には2つの機能があると言われており、1つ目は、「共通の目的」つまり、集団の目標を達成しようとする機能である。学年主任は目標に向けて学年職員を指導・助言し、問題を明確にし、方法を具体化し、仕事の質を正しく評価することが求められると考えた。

2つ目は、「協働の意欲」つまり、集団の維持・強化に関する機能である。学年主任は学年教員間の人間関係を円滑にし、まとまりを強め、メンバーのやる気を引き出すことであると考えた。

この2つの機能を備えることが、学年主任のスタンスといえる。具体的には「共通の目的」は計画力、実行力、判断力、知識、技能など。「協働の意欲」は、豊かな人間性、職員を思いやる共感性や包容力などである。

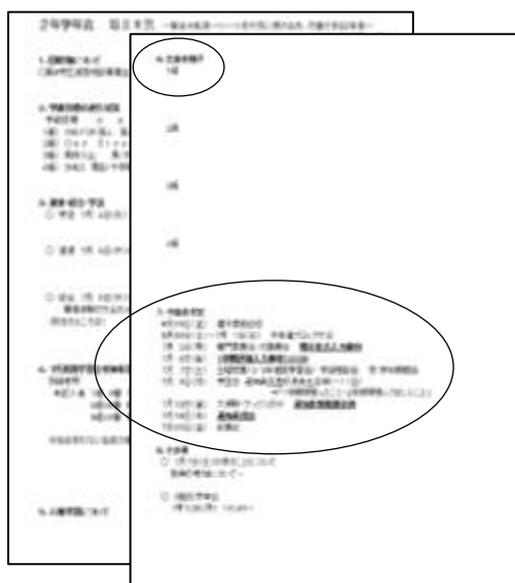
- ・ 学年経営と学年間の連絡調整
- ・ 学年経営案の作成
- ・ 学級担任への指導、助言
- ・ 生徒指導
- ・ 諸係との連携及び連絡調整
- ・ 学年行事の立案と実施
- ・ 若年教師の育成
- ・ 学年だよりの立案
- ・ 保護者との連携及び連絡調整（渉外）

【資料3 学年主任の職務内容】

② 学年主任としての働きかけ

○ 学年会議

学年会議ではレジュメの作成の工夫として、「議題をある程度決めておく」、「仮の提案を用意しておく」といった手だてを取り入れ、会議のスムーズ化を図ることに努めた。また、生徒の実態把握、情報の共有のための『生徒の様子』や先の見通しをもつための『今後の予定』を毎回入れる工夫を行った【資料4】。



【資料4 学年会議のレジュメ】

○朝の会・帰りの会の提案

学年共通の取組みとして、年度当初の学年会議で朝の会・帰りの会の提案を行った。中学校の朝の会と帰りの会は生徒主導型であり、学級で学期ごとに司会進行役（役名：議長）を決め、進めていく【資料5】。朝の会は10分、帰りの会は15分と設定されている中、1つ目は班でのコミュニケーションの場を多く取ろうと思い、班活動（朝の会は服装点検、帰りの会は1日の振り返り）の場を設定するよう提案した。2つ目に合唱の取組みを通して学級の深まりや合唱に対しての意識を高めたいと思い、帰りの放送終了後3分間設定するように提案した。

★★★★朝の会★★★★	
教室入室（8：20まで） 文化図書委員呼びかけ 新読書・朝学習	
0.	提出物あつめ（提出物係り）
1.	朝の挨拶（はじめの言葉）
2.	健康調べ…保健環境委員
3.	朝の服装点検（班長呼び） （班活動）
4.	係・委員会からの連絡
5.	先生からの連絡
6.	終わりの言葉
☆☆☆帰りの会☆☆☆	
1.	合唱 ※放送後すぐに始める
2.	はじめの言葉
3.	班の反省・点検 （班活動）
4.	やりとり様タイム
5.	係・委員会からの連絡
6.	先生から
7.	終わりの言葉
★放送が始まって終わるまで、一切会話し。	

【資料5 朝の会・帰りの会進行表】

○評価改善シートの指導

生徒の学習活動ですぐに諦めてしまう傾向からテスト前から、計画を立ててテスト勉強に取り組むために評価改善シート【資料1】に「鍛ほめ福岡メソッド」の導入を考えた。はじめに、学年会議を開き、①生徒の実態把握、情報の共有、②指導方法の共有、③留意点を提案した。次に、学級活動の時間を利用し、評価改善シートの「目標設定【資料6(1)】・計画【資料6(2)】」を立て

させるように提案した。この時、より具体的に書くようにと強調した。そして、1日ごとに計画通りにできたかの評価をして毎日提出させるように提案した。評価したときに実施できた内容については○を、実施できなかった内容については次の日に書き直すなどの指導も図った。受け取った担任は計画的にできていたのか、足りない部分はなかったのか目を配り、まだできる生徒に対して指導を取り入れてもらうようにした【資料6(3)】。最後に、テストが終了し、生徒に振り返りをさせ、自分の目標設定に対して成績はどうだったのか評価させるように提案した。

目標
・1時間30分以上勉強する / スノボは、さあめいし
・家で50分以上勉強する / 言えぬソイする
・1日12、2時間以上勉強する

【資料6(1) 目標設定】

11/14(水)	11/15(木)	11/16(金)	11/17(土)
勉強予定時間 (1)時間(30分)	勉強予定時間 (1)時間(30分)	勉強予定時間 (1)時間(30分)	勉強予定時間 (2)時間(1)分
・漢字、まとめ ・漢字	・作文 ・虫足	・新物の漢 王との	・習字 ①-④p11.W
・基本 3P-2 ・ペーシック 3P-2	・ペーシック 3P-2 ・基本 3P-2	・基本 3P-2 ①ペーシック 3P-2	・ペーシック 4P-2 ・基本 4P-2
	資料集 フォリント ふん		庄(器)フォリント

【資料6(2) 計画・実施】

反省	11/14(水)	11/15(木)	11/16(金)	11/17(土)
11/14(水)	11/15(木)	11/16(金)	11/17(土)	11/18(日)
11/14(水)	11/15(木)	11/16(金)	11/17(土)	11/18(日)
11/14(水)	11/15(木)	11/16(金)	11/17(土)	11/18(日)
11/14(水)	11/15(木)	11/16(金)	11/17(土)	11/18(日)

【資料6(3) 自己評価】

