



薫小だより

「気づき・考え・行動する 薫の子」



郡山市立薫小学校

学校便り No.10

令和5年 6月13日

文責：校長 齋藤和彦

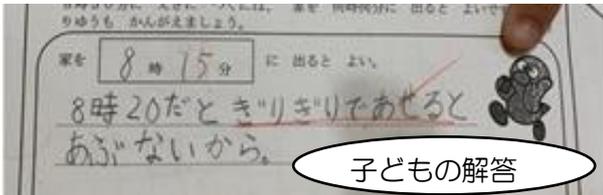
「一人ひとりを大切にする」

ということ (※職員会議にて)

☆ 職員会議にて、下記の問題解答を例に、自分だったら、どのように評価するか考えました。

Q) 下記の問題への採点..について、考えてみましょう。

問題 ゆきこさんの家から えきまで 30分かかります。8時50分に えき には家を何時何分に出るとよいですか。りゆうも かんがえましょう。



自分だったら、○ × △ ◎ ? コメント..
どのような採点 (評価) をしますか?



→ 上記のような子どもの思考や表現 (健気な..懸命な..解答の努力) に、寄り添い、一緒に考え、授業を楽しむ教師のゆとりがほしい。

学級のなかまと、「〇さんは、どのように考えたのだろう?」「なるほど!」「いいね!」と、その思考を生活経験とも重ね合わせて寄り添うように追究していったら..明日の授業は、もっと楽しいものになるのではないのでしょうか。

このような授業をもっと可能にする、教師の『心的余裕・教材研究・準備・児童理解』=『子どもと共に学びを楽しむ』教育環境【働き方の環境改善】を整備したいと思っています。

「教師の働き方改善」の目的は、『子どもとかわるよりよい時間の確保のため』ということを再度確認します。

◇ 職員の負担軽減に直結する保護者の皆様のご協力に感謝しています。

- ・交通安全母の会+率先見守りのご協力
- ・運動会の準備や片付け協力
- ・校外学習への見守り引率のご協力
- ・PTA活動 (かおる祭) に向けた子ども達を楽しませる企画運営のご協力等々

◆◇ 校長室より ◆◇

“1人/486人”の「ケース会議」

『一人ひとりを大切にしたい』~これは校長も担任も..薫の職員だれもが抱く教育心情です。

でも、教室30人の日々の対応に、この願いを叶えるのは至難の業です。(近年の傾向は特に..)担任や学年団の経験知での対処でも軽減改善困難な課題が多様化・複雑化している昨今。。

こんなとき、担任力・学年カプラス学校力を駆使して、組織的対応~一人の子どもの困り感

「ケース会議」という学校体制を発動します。

ケース会議のメンバーは、管理職・担任・学年主任・生徒指導主事・養護教諭・特別支援コーディネーター・可能な限り前担任・他です。子どもの困り感の実情と現状経過を共有し、改善・軽減・支援策・対応策を検討します。

次に、保護者を交えて、学校・学級での対応策への理解を試行錯誤を前提に検討します。短期的・中期的目標と経過観察を経て、更なる手立てや方策の改善を工夫します。時に、専門機関(医療的機関や教育委員会)の助言が大変有効となる場合もあります。(※保護者了承の上で)

先日のケース会議は、17:00~(※退勤時刻後)~緊急案件につき特設部活動指導終了後の開催でした。(校長としては「すみません」)

終了時刻を宣言しての開催でしたが、10分程延長しても、先生方は熱く確かな対処策を提案し続けてくれました。薫小職員の「一人の子どもの思う姿勢」に校長から感謝するばかりです。

(ほんの少しでも..好転を願います)



「教室に足が向かない」「この先、どうしていいかわからない」「このままでいいのか」子どもと保護者の様々な困り感に、学校の手が確かに届かない感に申し訳なく思うことがあります。

「校長先生まで申し訳ありません」「お忙しいのにすみません」~こんな言葉や気持ちは無用です。どうぞいつでも..明日にでも..困ったことや相談事がございましたら、ご来校(職員室・校長室へ来室ください)お待ちしております。

※ただし、校長対応が万能ではありません。校内ケース会議、教育委員会の指導や専門機関、他校校長先生の知恵や同僚先生の知恵を最大限に活かして全力で対処します。保護者の皆様と一緒に最善策を探っていきましょう。その先は、お子さん(ひとり)の幸せのため、ただそれだけのために学校は力を尽くしたいのです。