

<ul style="list-style-type: none"> ◦ 児童生徒と一緒に遊んでいるか。 ◦ 教育相談的資質を身につけているか。 (児童生徒の心が分かる。くみ取れる。) ◦ 学級経営能力が身についているか。 ◦ 特に女子生徒の指導の在り方について理解しているか。 	<p>たりする機会を設定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 本当に児童生徒が好きになり、子どもたちができるようになることを何よりも喜べるよう指導する。 • 児童生徒と一緒にあって過ごす時間を確保する。 • 児童生徒理解に関する研修の機会を設定する。 • 教員に対する“心”の教育を折に触れて行う。 • カウンセリング講習会等への参加を積極的に勧める。 • 先輩教師から学ばせる。 • 相談相手になる。 • 児童生徒理解の仕方を具体的に指導する。 • 女子教員や経験深い教員の活用を図る。
---	---

㊦ 授業の成立も、学力向上も、いじめや登校拒否問題も、全てが“学級経営”との関連が深い。

管理職者は、学級担任の経営能力について、

その実態を的確に把握し、“何を”“いつ”“どのように”“どの程度”指導すべきかを計画・実践し、温かく心の通った学級経営ができる力を身につけさせることが急務である。

◇ 視点③ 教師としての“意欲”の視点から

問 題 点	具 体 的 取 り 組 み
<ul style="list-style-type: none"> ◦ 研修意欲が十分感じられるか。 (授業への取り組み, 教材研究, 協議会での発言等) ◦ 情熱にあふれ、熱血漢であるか。 ◦ くどくどと理屈を言う前に、素直にやろうとするか。 ◦ 教育に対して“ゆめ”を持っているか。 ◦ 先輩の教師から学ぼうとする気持ちを持っているか。 	<ul style="list-style-type: none"> • 機会を見つけては、賞賛や励ましの言葉かけを行う。 • 個人に合った誉め方を考える。 • 研修意欲の旺盛な教員と意図的に学年を組ませ、感化されるようにしている。 • 本人の問題や課題を明確にさせ、その解決に向けて支援援助し、適切に評価してあげ、意欲を持たせている。 • 週案等により、管理職者も「一緒に悩む」ことを基本にしている。 • 組織の中で適切に評価され、承認・賞賛されるようにする。 • 学校全体の雰囲気大切なので、“やる気”の溢れる学校づくりに努力する。 • 教職員の個性が活かされる組織づくりを進める。 • 若いうちに“よい学校”“よい先輩”に出会うことである。