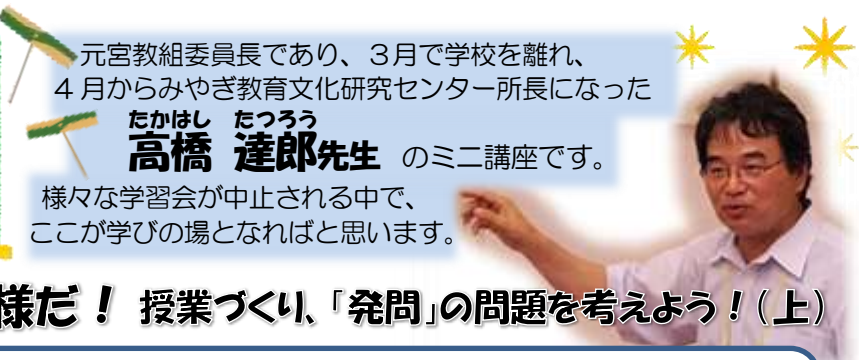


バトンゾーン

先輩から後輩へ③



元宮教組委員長であり、3月で学校を離れ、4月からみやぎ教育文化研究センター所長になった
たかはし たつろう 高橋 達郎先生 のミニ講座です。
 様々な学習会が中止される中で、
 ここが学びの場となればと思います。

「わからん」というやつは王様だ！ 授業づくり、「発問」の問題を考えよう！（上）

学校が再開して2か月。授業づくりは、様々な困難があるでしょう。3～5月分の授業の遅れを取り戻しながら、新年度の授業を進めなければいけない苦勞。しかし、焦らず、子どもの様子をよく見て、声を聴いて、気持ちを考えて、授業を進めていきたいものです。そこで、今回は授業における「発問」の問題を考えてみましょう。

私は、角田小で3年間「読み取りを深める発問の研究」に取り組みました。その研究の上に2年間白石市の研究委員として「児童の『代理問』としての発問の研究」を行いました。私は、研究の責任者として、当時出版されていた発問に関する文献にはほぼ目を通しました。

発問中心の授業に対する研究者の問題点の指摘をまとめると次のようになります。

児童生徒を「発問待ち」にし、受け身にする。児童の思考を枠づけし、児童生徒を引き回す学習になりやすい。発問なしでは読めず、ひとり読みの力、読解力を育てない。

そして、発問の在り方について研究者の意見をまとめると次のようになります。

発問は、児童生徒の「問いの先取り」「問いのモデル」「自問自答を導くもの」「問うことの手を育て鍛えるもの」「自己学習能力を育てるもの」として用意されなければならない。

みなさんは、これらのことを意識して、発問を考え準備していますか？

41年間小学校教師をしてきた私が思う発問の問題点は、「**子どもにとって、発問は、テストである。**」ということ。児童生徒からみれば、発問は、「答え」を知っている教師が、「答え」を知らない児童生徒に「問題」を出していることになり、教師から「答え」を求められていることになるのです。

発問に対する「答え」が分かった児童生徒は目を輝かせ、張り切って手を挙げ、「教師に向かって答えます。一方、「答え」がわからない「学習が苦手な」児童生徒はじっと下を向き、黙ってしまうことになってしまうのです。

では、こうした状況を変え、どうしたら学び合うクラスに変えていくことができるのか。

次回、私の経験をお伝えします。また、**7月23日のオンライン学習会**でも、詳しくお話しします。



オンライン学習会の詳細
「バトンゾーン」特集①②

👉こちらのQRコードで確認！！

宮城県教職員組合 HP



あなたの6月支給の勤勉手当の「成績率」は？

「十分な説明」や「公正な評価」なしに、手当に差がつけられていませんか？

【勤勉手当の成績率の計算の仕方】

$$\text{勤勉手当額} \div \text{勤勉手当基礎額} \times \text{期間率} = \text{成績率}$$

【勤勉手当の計算の仕方】

$$\text{勤勉手当基礎額} \times \text{期間率} \times \text{成績率} = \text{勤勉手当}$$

※期間率は

基準日（6月1日）以前6ヵ月以内の期間における勤務期間に応じて定められる。

勤務期間（基準日以前6ヵ月）	割合	勤務期間（基準日以前6ヵ月）	割合
6ヵ月	100/100	2ヵ月15日以上3ヵ月未満	60/100
5ヵ月15日以上6ヵ月未満	95/100	2ヵ月以上2ヵ月15日未満	50/100
5ヵ月以上5ヵ月15日未満	90/100	1ヵ月15日以上2ヵ月未満	20/100
4ヵ月15日以上5ヵ月未満	80/100	1ヵ月以上1ヵ月15日未満	15/100
4ヵ月以上4ヵ月15日未満	70/100	15日以上1ヵ月未満	10/100
3ヵ月15日以上4ヵ月未満	60/100	15日未満	5/100
3ヵ月以上3ヵ月15日未満	50/100	0	0

私たちのボーナス

- ・6月ボーナス 2.25月（期末1.3月 勤労0.95月） ボーナスは年4.5月（夏2.25月、冬2.25月）となっています。
- ・再任用職員は期末0.725月、勤労0.45月（夏1.175月、冬1.175月）となっています。標準は94/100となっています。

成績率

- 1) 勤務が良好な職員……………91～98%
- 2) 勤務成績が優秀な職員……………99～106%
- 3) 勤務成績が特に優秀な職員107～114%
- 4) 欠勤者等……………39～84%