

小人数の特色を生かした学校経営の工夫

- 児童生徒確保と経営改善の取組 -

前コタ・キナバル日本人学校 校長

新潟県燕市立分水中学校 校長 新井政明

キーワード：在外教育施設、学校経営、マレーシア、少人数教育

1. はじめに

マレーシア・サバ州の州都コタ・キナバルは、ボルネオ島北部の南シナ海に面した風光明媚な都市である。最近はリゾート地として注目され、世界有数のダイビングスポットや世界自然遺産である東南アジア最高峰のキナバル山の玄関口として観光客が増加している。マレーシアは多民族国家でマレー人、中国人、インド人の順に多く、当地はその他の先住民族の割合が多いのが特徴のひとつである。

当校は、今年で創立30年目を迎える。この間、児童生徒数は最大で36人、最小は7人である。3年前の平成21年度に赴任した際は、児童生徒数は歴代最低人数に迫る8人であり、次年度は5人の見込みであった。教職員の数は児童生徒数を上回る9人であり、存続について危機的状況にあった。私立学校である日本人学校は、児童生徒数の確保は避けて通れない課題であり、経済基盤安定のための最重要課題となっている。

2. 現地の教育環境

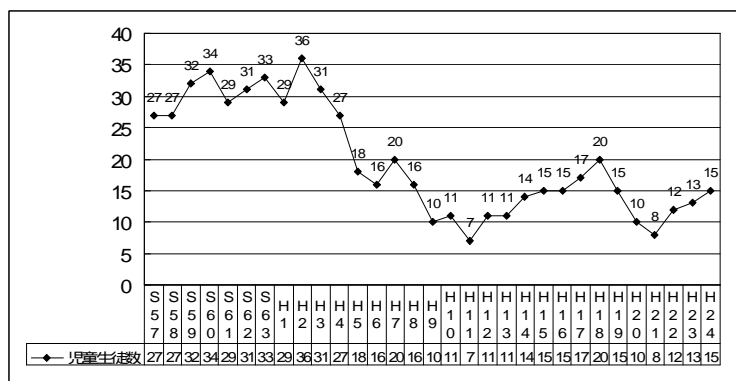
マレーシア国内には現在4校の日本人学校があるが、東マレーシア(ボルネオ島)にあるのは当校のみである。当校周辺地域には複数のインターナショナルスクールと多数の現地校がある。マレーシアの学校は小学校6年間で義務教育となっている。教育制度は植民地であった英国の教育の影響を強く受けており、在学期間は小学校6年、中学校3年、高校2年である。それぞれの卒業時に修了試験があり、それをパスしないと進学ができない仕組みとなっている。したがって、現地校では英語とマレー語ができることが必要である。

3. コタ・キナバルの邦人の就学状況

昭和60年代、サバ州の木材輸出は活況を呈しており、日本の大手商社は駐在所を置き、その子女は当校に在学する児童生徒がほとんどであった。このため児童生徒数は確保され、学校存続問題が起きることもなかった。しかしながら、環境問題による生物保護の観点から木材の輸出が制限されるようになり、多くの日本商社が駐在所を撤収した。これにより日本人学校の在校生の数は不安定となり、児童生徒数も減少することとなった。



コタ・キナバル日本人学校



当校の児童生徒数の推移

下図はコタ・キナバル市内に在学する日本国籍をもつ就学児童生徒数である。日本人学校に就学しない29名の大方は、国際結婚家庭の子女である。その内の大半は母親が日本人で、父親が現地人であるためであり、現地社会に将来にわたって滞在することになる。このために、小学校、中学校でそれぞれ公的な修了認定試験があることなどから、多くの保護者は、子どもを現地校に入学させている。また、日本人学校の授業料がインターナショナル校を除く私立校や公立の現地校の授業料よりも高いことも日本人学校を選択しない一因となっている。現地公立校の学費は無料であり、必要経費は極めて低額である。

校種等	インターナショナルスクール	現地校	日本人学校	不就学	合計
小学校在籍数	2	21	10	0	33
中学校在籍数	1	5	2	0	8
合計	3	26	12	0	41

コタ・キナバル市内の日本国籍のある児童生徒の就学状況（2011年5月現在 単位：人）

4. 少人数の特色を生かした学校づくり

児童生徒数を確保するためには、校長として外部にはたらきかけると共に、保護者が通わせたい魅力ある学校をつくるのが大切であると考え、以下のような取組を行った。

(1) 年度の重点事項への設定

年度の重点施策の一つに「児童生徒の増加のための広報活動の充実と関係機関との一層の連携」を設定し、日本人会や関係機関にも現状を伝え、重要性を訴えた。その中で、日本人会内部にも日本人会予算の30%を補助金として使う日本人学校の存在に違和感をもつ会員も相当数存在した。

(2) 危機的状況を認識するための教職員への啓発

赴任初年度の職員は校長のみであったが、学校改善の基盤となる教職員に対して、創意ある学校運営を行うための改善の視点を示した。そして、危機的状況であることを強調し、長期休業中の勤務や任国外旅行の改善により職員一人一人が知恵を出し合うことの必要性を説いた。

(3) 就学対象者の分析と募集活動の早期実施

在外公館（総領事館）や日本人会と連携した募集活動を1学期末から行い、学校説明会の早期開催（例年は11月実施していたものを7月に実施）を行った。これは、現地校やインターナショナルスクールは秋や冬から新年度となることから、それ以前に保護者に説明を行うこととした。これにより次年度の入学検討者との継続的な相談も可能となった。

(4) 転入学検討者との校長による面談

前述の通り入学を考えている保護者は、現地校やインターナショナルスクールと比較しながら考えている。日本人学校としての特色を説明しながら、当校への入学後に現地校やインターナショナルスクールへの転校も視野に入れながら保護者との面談を丁寧に行った。

(5) 魅力ある学校づくり

体験活動の充実にむけての取組（新しい宿泊体験活動の導入）

児童生徒が希望しているにもかかわらず、5年間にわたって中止となっている「宿泊体験活動」を改変して再開した。世界自然遺産のキナバル山麓に一泊し、自然や文化にふれる活動を行った。児童生徒は充実感をもち、保護者からも好評であった。

高校受験に向けての進路学習の充実

赴任初年度から新たに中学部3年生への補習（放課後学習）と長期休業中の質問教室を実施した。仕事量の増加を理由に反対する職員もあったが、説得を続け、保護者と生徒の希望を叶える形で実現した。3年間中学生の受験はほとんどが日本国内の公立、私立高校であったが、学力も向上し受験者全員が難関を突破することができた。

語学教育の充実

当校へ小学部には日本語が十分でない児童がかなりの割合で入学している。これは、国際結婚により母親が外国籍の保護者であり、家庭内の会話が日本語以外の言語が中心となっていることによる。このため当校では、校内研究テーマに日本語の言語活動の向上を掲げるなど日本語能力の向上に努めている。

ア 読み聞かせ・・・上級生が下級生に本を読んで聞かせ、読解力を育てる。

イ 全校スピーチ・・・毎週、1人ずつ全員の前でスピーチを行うことで発表力を養う。

ウ 作文指導・・・表現力の育成を目指して毎月、テーマに合わせ課題作文を書かせ、年度末学校文集としてまとめる。

エ 新たな学校文集「ペランギ」(記録誌)の制作

学校文集「ペランギ(虹)」は毎年明るい児童生徒、職員の姿が表出しており、毎年発刊されている。

ここ数年「作文」だけとなっていたペランギを以前のような記録誌としての役割をもたせたものに改変した。これにより学校のよき伝統が継続していくものとする。

一方、赴任3年目から実用英語検定準会場認定会場の認定を申請し、2級までの英語検定が実施できることとなった。この1年間で小学生で英検3級を取得した児童は3人で、その他の級も受検者全員が合格した。

(6) 外部講師による講話

小規模校の課題として社会性の育成が挙げられるが、外部の講師の方から幅広い知見を披露していただき児童生徒に幅広い知識や学習意欲の向上を目指した。

実施例：「サバ州の動物について」 国立サバ大学准教授

「サバ州の環境保護活動について」 JICA 専門家

「魚の生態研究について」 鹿児島大学名誉教授

(7) 広報活動の充実

学校だよりを年間17～18回と充実させ、学校状況の報告を丁寧に行った。また、インターネットを活用し、ホームページ(HP)の全面改訂により保護者や関係者への情報公開を行った。赴任時に学校だよりは、学期末ごとに日本人会報の一部が載せられていた。これをHPに直ちに載せると同時に日本人会員にはメールで案内し、いつでも見ることができる状況にした。

(8) 入学予定児童や保護者との交流

配偶者ボランティアに依頼して、入学予定幼児と低学年児童の交流会を新たに実施した。これにより入学予定児童の日本語力などの状況をつかむことができることや、幼児が入学後早く学校に慣れることができる点で効果が見られた。

(9) 環境学習

富士通(株)が10年以上にわたりコタ・キナバルで植林活動に取り組んでいる。近年、富士通環境本部長様をはじめ担当者が毎年環境にかかわる出前授業を当校で実施していただいている。また、コタ・キナバルにあるヤンマー(株)の研究所では、植物油を利用したエンジンの研究を行っており、見学を通じて環境教育について学習を行った。

(10) 交流活動

創立以来、インターナショナルスクール1校と現地私立校1校の計2校と毎年交互に交流を行っている。これにより30年以上にわたり、年間2回の定期交流が継続して行われてきている。交流活動もイベントで終わらぬよう授業体験を取り入れ、互いの学校の伝統や文化を直接感じとることができるように工夫している。交流校では、それぞれの学校の卒業生が自校の講師になっている例もあり、交流の歴史を感じることができる。

一方、7人制ラグビー日本代表チームが毎年公式試合の前に3年連続して日本から訪問して下さり、ラグビー教室などの交流を実施した。



7人制ラグビー日本代表チームとの交流

5. 経営にかかわる改善

(1) 学費とスクールバス料金の改訂

児童生徒数の減少に対し教育水準を維持するために学費の値上げが必要であり、安価なスクールバス代にもメスを入れる必要性があった。赴任初年度に秋から学校運営委員会や保護者会で実情を説明し、学費を15%、スクールバス代60%の値上げを行った。改訂した額は、マレーシア国内の日本人学校4校の中で中程度の額となった。

(2) 現地採用教員の待遇

現地採用職員の給料は、各日本人学校から支払われている。現地採用教員の給料については、外務省から学校に補助金が交付されている。赴任初年度、この補助金が急遽大幅に減らされることとなり経営を圧迫した。学校運営委員会に諮り、現採用教員の給与の凍結などの対応を図った。児童生徒数の増加等により、ようやく3年目から現地採用職員の定期昇給や賞与の増額が図られた。

(3) 校舎改修(外壁、トイレ等)や備品(コンピュータ等)の更新の実施

学校運営委員長と連携し企業寄付の要請を行い、幸い2年間にわたり校舎の改修やコンピュータ等の更新のための寄付金を頂戴した。また、外務省への小規模校の改修のための補助申請を行い、外壁など危険箇所の補修やエアコンの更新など児童生徒が安全で、よりよい環境で学習することができるようにした。

6. 成果と今後の課題

この3年間で児童生徒数は15人と赴任時の約2倍の人数となり、存続の危機を一時的に乗り越えることができた。「インターネットのホームページを閲覧し、学校の前向きな姿勢を感じた」と日本から保護者が学校見学を訪れ、次年度に入学した児童も現れてきた。成果と考えているのは、学校評価等で保護者等が当校が衰退しているという印象から、学校が教育活動の一層の充実させ、発展のために努力している姿勢を理解してくれたことである。

小規模校は少人数で一人一人に合った教育が可能である反面、社会性の育成が常に課題となっている。このため外部の方々とのふれあいを大切に、外部講師の招聘や体験活動の充実を図ってきた。今後も当校の少人数教育の良さを更に表出させ、学校発展につなげていくことが肝要であると考えます。

終わりに3年間の在外教育施設派遣という貴重な機会を与えていただいた文部科学省、新潟県教育委員会をはじめ、お世話になった関係機関の皆様方へ心より感謝申し上げます。