

「生徒に必要」を焦点に 一要素は学年団としての取り組み

人間向陽高校 竹下里志

はじめに

私は、県立人間向陽高校に赴任して今年で12年目となる。現在、33期生の3学年の主任を務めている。この3年間を振り返り、学校・職場づくりにかかわって大切にしてきたことをまとめて報告し、今学校現場で求められていることについて考えてみたい。

1. 学校・職場の現実

埼玉県立人間向陽高校は、県西部の共学の普通科高校で、女子の比率が約65%の明るく穏やかな生徒が圧倒的に多い学校である。学校評価の一環として行っている生徒要望アンケートでは、「人間向陽高校の魅力」として生徒会行事が圧倒的に多く、続いて部活動、校風と続き、アンケートのその他の結果からも学校生活に対する生徒の満足度が高いことがわかる。しかし、ここ数年の「多忙化」の進行は凄まじいものがある。部活動指導、諸会議の準備、保護者対応、生徒指導、進路指導、補講等々質量ともに増え続けている。一方、生徒の家庭環境は、家族の人間関係が崩れ、様々な点で生徒を支える拠り所が弱くなっている。それは、社会的には、経済格差が広がり「貧

困」が拡散していることが背景にあるが、本校生徒においても予約奨学金希望者が約150名を超え、今年から始まった給付型奨学金へも定員の2倍の応募者があるという深刻な「貧困」の現実がある。こうした状況の中で生徒とのかかわりも複雑さを増し、特に保護者との連絡・連携が以前にも増して大切になってきている。

また、教員採用数のバランスの悪さから、33期生（8クラス編成）は、はじめて担任を持つ教員が3人、定年退職までわずかで最後の担任となる予定者が4人、中堅的な教員が1人という偏った年齢構成となった。こうした中、初めて担任を持つ若い教員は、教員生活の本格的なスタートとして、教員生活最後の担任となる50代後半の教員は、最後の締め括りとして、充実した担任をめざして学年団は発足した。

2. 学年会議で情報を共有し、支えあう

こうした年齢構成の教員集団が意思疎通を行い、チームワークを創る上で重要なのが学年会議の場となる。成果主義的な傾向に陥りやすくなっている最近の学校では生徒指導等を個人の責任と考え、閉じてしまいうことが多くなっているため、若い教員がその重圧感から解放され、自由に生徒の状

況を語り、相談できる場を持つことが大切になってきている。そこで、学年会議の運営原則として①問題が発生しても担任個人の責任とせず、情報を共有し、どのように解決するかその解決方法を考え、協力することを大切にすると②係（複数人）で原案をつくり学年会で提案・協議し、全員で分担する③必ず、HR交流の時間を作り、情報を共有することを最初に確認した。3年間を通じて問題がある時もない時もこうした原則で運営してきた。50代の教員も率先して生徒の状況を語り、ほぼ毎回生徒の話題が中心となり、報告された生徒の個人の場合が共有されていた。副担任として2学年からかわっている年配の教員から「毎回、生徒の話題が多く、自然に様々な側面が見えてくる」という感想も頂いた。生徒中心の話題は、お互いの垣根を超えやすい雰囲気をつくる効果を發揮している。

3. 生徒と向き合い、保護者と連携する

学年としての協働性が試されるのが、日常的な生徒指導上の問題である。中でも生徒の抱える様々な問題の根が、家庭の困難さにあるため、保護者との関係をどのように創るかが大切なポイントとなっている。しかし、その対応をめぐる教員の精神的負

担感は大い。そのため、初めての担任の場合、保護者との最初の対応について一緒に面談に参加し、生徒を育てる立場でその状況を語り、家庭状況に合わせて担任の動きと保護者の動きを分担し、共同できるような話を進める立場をとるよう努めた。保護者は対立物ではなく、ともに子どもを育てる協力者であるという見方を失ってはいけないということを大事にした。保護者が抱える厳しい状況の中で、連絡することすらままならず、意思疎通がうまくいかないことが多い。また、保護者が「モンスターペアレント化」することを恐れ、本音が語られないことやその逆に不信感から逆上する保護者に毅然とした対応をとらなければならぬこともある。しかし、最も大切になければならないことは、保護者に「安心感」を持つていただくよう学年・担任としての立場をとることだと思ふ。保護者は、子育てに不安を持ち、学校に対して「構えてしまう」場合もある。そうした状況の中で若い担任だけでなく、経験豊富な教員であっても複数で対応した方がよい場合が多くなっている。

こうした立場で取り組むことで「娘と本当に向き合うことができました。転学して自分のペースで通学できるようになると思います」（対人恐怖症と保護者への不信で本当の自分を出せないで苦しんでいた生徒

の保護者。子どもへの対応も担任へ話すことと実感が異なっていた。そのため、子どもの意思を尊重するよう説得することに苦心した。）というあいさつを保護者からいただいたが、このケースは、何回となく面談やスクールカウンセリングを行い、最終的な場面で担任が生徒と、私が保護者とそれぞれ同時に面談を行い、その後合流させる取組みを行った。若い担任からは、「一緒に保護者との対応や生徒との対応を考え、分担してくれたからこそできた」と感想をもらった。たとえ、転学することになっても本人の意思を尊重し、保護者と子どもが向き合える関係を創ることが大切なことだと思ふ。

4. 保健室と連携する

こうした生徒対応で現在欠かせないものが保健室との情報交換と生徒への個別対応の努力にある。最近の生徒が発達障害や精神的な疾患を抱えていることが分かりやすくなっていることもあり、保健室からの情報は、生徒対応、保護者対応上欠かせないものとなっている。

養護教諭からは、この間の学年との共同の取組みについて「まず土台となる情報交換では、本人あるいは他の生徒から保健室で知りえた情報や、担任あるいは学年だけ

らこそ知りえた情報を早めに交換しえた。そこには、日ごろから主任、担任団が生徒への気づきを気軽に保健室へ話してくれていたことが大きかったと感じる。そのため、生徒への良いサポートを考え、必要に応じて生徒に関する部活動顧問や教科担当なども巻き込んで情報共有を行えた。…」という感想をもらった。

5. 行事を全員で創る

学年集団の協働性をつくる上でもう1つの大切な取り組みが、修学旅行をどのように創るかということにある。ここ10年間は、沖縄への修学旅行に取組んでいる。沖縄修学旅行の目標を①平和学習の系統的な指導②体験学習による沖縄文化を学ぶこと③自主性・自治性を伸ばすための旅行委員会を中心とする運営として事前指導・学習から学年全体で準備を行った。

教員の分担は、修学旅行の係を中心に生徒の旅行委員会内の役割分担と連動させて総務、平和学習、班別自由行動（那覇市内）、体験学習（マリン、文化）、ホテル・生活（宿舎・部屋割）、記録文集として教員全員が分担することとした。事前学習計画は、1年次から構想され、琉球大学学生平和ガイドの会とのタイアップ・各教科の協力による学習ノートの編集を中心に準備を進め

た。

こうした取組みの結果、生徒は、「修学旅行を終えて、裏方の仕事の大変さ、大切さを感じました。旅行委員会総務だったので、それを身を持って体験することができました。総務の仕事で大変だったのは旅行委員会の運営を行うことでした。司会だけではなく、前日の打ち合わせなどもあり、週に何回も集まることもありました。修学旅行中も旅行委員会があり、大変でしたが、自分はエイサー体験の司会を任せてもらったので、修学旅行中はそれが一番大変でした。人前で話すのが得意ではないので、事前の打ち合わせの時などにとっても緊張しましたが、無事終わることができ、自分の中で大きく成長できたと思えました。修学旅行を通して裏方の仕事の大変さを知ることができたので、行事や生活の中で細かいところに気を配れる人間になりたいと思います。」（旅行委員会副委員長）という感想を残している。

事前指導の平和学習では、若い教員から「ひめゆりの少女」をテキストに協調学習を全クラスで展開して「生と死」の問題を議論させたいという提案もあり、日本史の授業で沖縄戦と基地問題を事前に補いコラボしながらの取組みとなった。また、旅行委員会の指導と教員の役割分担を連動させたため、生徒の動きを話題の中心としなが

ら事前準備から当日の指導まで取り組むことができた。修学旅行係の教員が各担当に分担を任せながら連絡をとり、全体の進行を調整したことが教員集団全体として取り組んだという雰囲気を作り出した。

修学旅行係チーフの教員は、「役割分担による指導をしよう」とともに全体スケジュールを意識して協力してもらい、学年全体として取り組めた」と話している。生徒とともに教員集団も修学旅行後に団結が強まったように感じた。協調学習を実施した教員からは「全クラスの担任が協力してくれたこと。日本史の授業で事前に指導してもらったことが効果的でよかった。自身も学べた。平和学習は、一部の教員だけでやるのではなく、みんなでやるのがいいと思う。この学年だからできたと思う。」という感想をもらった。

6. 学校の理想を語る

本校の33期学年を振り返り、保護者を含めた生徒指導での対応、修学旅行の事前指導をめぐる協力等が比較的うまくできた要因は、生徒をどのように見て、何を伝えるかという協議を大切にしてきたからだと思う。生徒の存在を認め、「その生徒の抱える問題を少しでも軽減するために何が必要か」を基本に据えた内容が共有されること



平和学習でのひめゆり祈念資料館前の黙祷



学年全体でのエイサー体験

で教職員集団の信頼関係は創られる。連携を深めていた養護教諭からは、学年団の取組みについて「この学年の担任団は、ある担任のクラスの〇〇という捉え方ではなく、この学年の〇〇は『何が問題』で『何を必要としているか』に焦点をあて、学年として取り組む姿勢を見てきた。その姿勢が気になる生徒の把握をはやめると共に、より多くの目で観察し、多面的に捉えることができ、その結果が早期対応に繋がった。

た。また、多面的に捉えているため、担任を柱としながらも担任に固執せず、中心的に関わる教員を生徒の状況によって変えるなど、間口を広げて個別対応していたことも問題解決やよりベストな対応に繋がったように思える」という感想をもらった。不十分さは否めないが、生徒と向き合うことを大切にし、困難を抱えている生徒、保護者に焦点をあて解決策を図ることを共有する努力をしてきたと思う。

昨今、教員の年齢差が大きくコミュニケーションがとりづらいつらいつらと言われるが、自戒の念を込めて言えば、深刻化する「多忙化」と「管理強化」による閉塞感の中で「学校の理想」を語る教員が少なくなっているのではないかと思う。若い世代に「理想」を語り、生徒と向き合う姿勢がなければ、世代を超えたコミュニケーションは難しい。少々青臭く聞こえるかもしれないが、自分も含めた50代後半の教員こそ原点に戻りそれぞれの「理想」を語る必要があるだろう。

また、学校は、一部の教職員だけで成り立つものではない。様々な立場で生徒とかわっている教職員がいる。そうした教職員をコーディネートして繋いでいく役割もこれまでに増して重要となっている。年齢に関係なく、その役割を相互に担っていくことが、今の学校・職場づくりには求められている。