

これからの担任力とはどうあるべきか

総合的な学校改革により一躍東京都内有数の人気校として知られるようになった品川女子学院。豊富なエピソードを交えた学校教育、家庭教育、コミュニケーションスキル、組織運営、教育政策提言などで注目される漆 紫穂子校長に、「これからの担任力とはどうあるべきか」についてうかがいました。

取材・文／堀水潤一 撮影／富永智子(P8)

広い視野にたち、 長い目で見守る力が 生徒のやる気を引き出す

話す力よりも
聴く力、見守る力

新任教員の研修会に呼ばれ、生徒とのコミュニケーションについてのお話をすることがあります。その際、「隣の人とペアになり、なぜこの講座に参加したか順番に話してください」と始めました。会場のあちこちで参加理由が熱く語られ、決められた時間がきても話が尽きません。「途中でもいいので終了してください」と言い、「次に、今相手が話した内容を思い出して伝え返してください」と投げかけました。すると、先ほどの3分の1くらいの時間ですーっと静かになってしまいました。その後の沈黙の居心地の悪そうなこと。皆さん、「次に何を話そうか」と自分の話の準備で頭がいつばいで相手の話が耳に入っていないのでした。私も人のことは言えませんが、教員は話すことは得意でも聞き役に徹することのできる人が少ないようです。けれど教員は

ど「聴く力」が必要な仕事もありません。

昔の話になりますが、進路指導にパソコンが導入され始めたころ、生徒の成績をデータで分析するような新しい進路指導が苦手なベテラン教員がいました。ところが、その担任が受けもつと、不思議と勉強が苦手な生徒の成績が伸びるのです。どうやって指導しているのかと尋ねたところ、「わかりません。ぼくは新しい進路指導はできないから生徒と一緒に悩むだけです」と言うばかり。そこで行動を観察してみると、確かに朝も昼休みも放課後も生徒と話し、共に悩んでいる様子です。それがコーチングのような役割を果たし、子どもの中にあつた力を引き出していたのかもしれません。

本校では毎年、中学3年生を対象に「やる気に関するアンケート」を実施しています。「親から言われてやる気をなくす言動は？」という問いに

対する答えは、(命令)や(禁止)の言葉が上位にきます。反対に、「やる気ができる言動」で上位にあがるのは(伴走)や(見守り)といった態度です。その担任は、そうしたことが自然にできていたのでしょう。

こんな担任もいました。本校ではマルチタスクを大切にしており、生徒は「学習、部活動、行事」の3つを回します。そのため下級生のころは3つがうまくこなせず成績が伸び悩む傾向があります。ある生徒も、担任との面談のたび「今度こそ成績をあげます」と話しますが、約束通りにはいきません。1年が過ぎるころには

品川女子学院 校長

漆 紫穂子 先生

Shihoko Urushi



中央大学文学部卒業後、早稲田大学国語国文学専攻科修了。他校国語教師を経て1989年から品川女子学院にて学校改革に着手、入学希望者を伸ばすとともに、「28プロジェクト」など特色ある教育プログラムを開発。文部科学省 経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援及び大学の世界展開力強化事業合同プログラム委員会委員。著書に、『女の子が幸せになる子育て』(かんき出版)、『伸びる子の育て方』(ダイヤモンド社)など。



「担任から見捨てられる」と落ち込んでいました。ところが3学期の通知表を受け取ったとき、そこには「大丈夫。ぼくは欲張りの味方です」という書き出しで、あせらなくてもいいという内容のコメントが書かれています

た。その言葉どおり、翌年彼女の成績は伸びていきました。こうして長い目で生徒を見られるのが、教員が教育のプロたる所以ではないでしょうか。というのも、親御さんにとって子育ては初めての経験の

連続で、その時その場の「今」だけを見がちです。その点、教員は多くの生徒をその瞬間だけではなく、何年もの長いスパンで見えています。時には、卒業後大人になるまでの成長を見ることがあります。この時期、体型も

縦や横に成長するように、成績の伸び方も人それぞれ。最も避けたいのは、今できないからといって、叱ったりおさえつけたりして「自己肯定感」を低くすること。それは成長の芽を摘むことと同じです。

アウトプットの場合 あつてのインプット

本校は個別面談を年5回、保護者面談を年2回実施しています。面談というフォーマルな場が何回も設定されているため、普段から担任は生徒を観察し、各教科担当や部活の顧問とも情報交換して材料を集めないとはいけません。フォーマルな場を設けることで、インフォーマルなコミュニケーションが増えています。

先ほどの話にも関連しますが、面談を何回も行うと、1年間の中でも成績が伸びる時期と伸びない時期があることに気づきます。本校では「スクールバイオリズム」と呼んでいます。部活や行事が盛り上がる時期は、模試の成績が落ちる傾向にあるのです。その時期の面談では、そのことを責めるのではなく、長い目でアドバイスすることが大切です。

教員はOJTだけではなく、面談やクラス運営のための研修も外部の

力を借りながら行っています。中等部は全員がエンカウンターエクササイズのための研修に参加。ファシリテーター講座に教員を派遣し、学んだことを学年でシェアすることも。昨年、専門家を招いて面談直前にカウンセリング研修をした際は、すぐに活かされたという教員もいました。このように、タイミングには気をつかいます。

これからの担任に求められる チーム作りをする力と、問いを投げかける力

本校では、学業成績によってクラス編成をしていた時期もありましたが、数年前に廃止し、「フラットクラス編成」に移行しました。「それでは学力に応じた学習指導ができないのではないか」という心配もありましたが、今春卒業した「フラット二期生」の第二志望合格率は上がりました。

ある教員がこう言っていました。「受験は個人戦だけれど、受験勉強は団体戦」。生徒は互いに助けあい、学びあつて伸びていきました。クラスメイト間で、志望校の偏差値に差があつても、「将来〇〇になりたい」という夢に優劣はありません。大学進学

先ほど「子どもは命令されるとやる気をなくす」と述べましたが、それは大人も同じ。日々、生徒の対応で忙しいなか、それがいつか役立つ研修であつたとしても、いつ活かせるかが見えないインプットには身が入りません。アウトプットの場合イメージできてこそ、身につけようという気持ちになるでしょう。

はあくまで通過点。夢に向かい、互いに頑張るなかで応援しあう気持ちが生まれたおかげです。生徒を見てみると、「自分のため」に頑張る気は起きなくても、「人のため」「みんなのため」と思うと頑張れる子は多いです。人から教わるよりも、人に教えたいほうが学習定着率は圧倒的に高まるというデータもあります。

今の社会において、チームワークが必要な仕事はありません。リーダーシップ、あるいはフォロワーシップを発揮して、人のため、チームのために何かをする体験は将来の財産になります。そうした、チームで助け合え

るクラス作りをするのも「担任力」のひとつだと思います。

さらに、今後、担任に求められる力として、「問いを投げかける力」もあげておきたいと思います。学校教育もインターネットの発達に応じて今後、革命的に変わるでしょう。ご存じのようにネットを通じて世界の一流大学の授業がどこでも受けられるようになり、「反転授業」も出現していきます。そうした時代に求められる教員の役割はなんでしょう。最初に投げかけた問いで生徒を触発し、考え合うようにしかける。行き詰まったら再び問いを投げかける。そうしたファシリテーターとしての役割が期待されるのではないのでしょうか。

個人単位ではなく 学校全体の仕組み作りを

生徒同様、私たち教員もチームで動くことで、学校として大きな力を発揮します。個人の頑張りも、もちろん大切ですが、学校全体がビジョンを共有し、仕組みとして一人ひとりの教員を支援することは不可欠です。教員個人の力を活かすための「違い」はあつていいですが、それが「差」になつてしまつては生徒に不公平感を与えます。本校における年7回の面談

や、それに合わせて行う研修もそうした仕組みのひとつ。学校は一人ひとりの教職員の力が合わさつて成立する一方、親御さんは、わが子を教員個人ではなく、その学校に託していただきます。教員同士、教育の方法論でぶつかることがあつても、子どもの成長がうれしいという価値観は共通のもの。そういう動機をもった人が学校の先生になるのですし、その気持ちは私も同じです。役割として、今はマネジメントの仕事が中心ですが、許されるなら、担任に戻りたいと心から思います。

担任として、もし、少しでもその子の人生に役立てたらこれ以上の喜びはないでしょう。でも、それは、自分を覚えていて感謝してほしいということではありません。大村はま先生の著作に「仏様の指」という引用があります。「重い荷車を引いたある男が、ぬかるみで立ち往生。その様子を見ていた仏様が指で少し触れることで抜け出せたが、男は仏様が助けてくれたことなど知らない。自分の努力によって抜けさせたという喜びと自信を得て去っていった」という話です。その仏様の役割こそ、私の考える理想の担任の仕事です。