

苦しい時に、SOSを発信し 助けを受け入れられる人に

前三重県立朝明高校 あさけ 進路指導部長

鈴木建生（現飯野高校定時制課程進路指導部長）

この春まで、三重県立朝明高校に在職していた鈴木建生は、教育コーチングの手法を取り入れた進路指導の実践と普及で知られる教員だ。県内外の多くの関係者と連携し、吸収した知識や技術を現場に落とし込み、生徒の意欲を引き出すことに努めてきた。ただしそれは、氏が50代に入ろうという時期から築いた新たなキャリアである。それ以前は、サッカー指導者として名が知られていた。進学校で教科指導に没頭していた時期もある。そこにキャリアの連続性はあまり感じられない。ただ、教員人生を通じて変わらぬ教育信条がある。それは、生徒の声に耳を傾けることだ。

文／堀水潤 撮影／渡邊力

鈴

木の教育者としての過半は、サッカー指導を中心に動いていた。特に四日市四郷高校時代は、公立普通科高校ながら、県大会上位の常連となり、Jリーガーも輩出した。ある人からは、「鈴木先生は、生徒の乗せ方がうまい」と評価された。確かに、高い目標を掲げる生徒から、さらに意欲を引き出すことに長けていたと思



う。けれど少し心に引かかる言葉ではあった。いずれにしろクラブ一筋。校内でも、わが道を突き進んでいた。

ところが40代に入ると徐々に心境の変化が起こる。

「どうも、しつくりこなくなってきたのです。チームが勝ちあがり、周囲から持ちあげられても素直に喜ばません。達成感はあるけど、満足感とよべる感情がなくなってきたことを感じ始めていました」

飽きてしまったとか、燃え尽き症候群とは違う。20年間の平坦な教職の歩みのなかで、自分にはサッカー指導以外に何があるのだろうかという疑問がもたげてきたのだという。ユングがいうところの個性化が始まる時期とも重なる。本当の自分に目覚め、自分らしさを築くべき年代に入ってきたのだらうと、鈴木は当時を振り返る。

詳述はしないが、学校や本人にかかわる諸事件が続いたことも、このままではいけないという気持ちに輪をかけた。それまで好き勝手にやってきたツケとはいえ、つらい時に支えてくれる同僚も少なく、孤立を感じた。自分を見つめ直す機会を求め、鈴木は異動の希望をだした。

異動先の進学校では、力のある生徒を相手に国語教員としての喜びをかみしめた。対話型の授業を理想とする鈴木にとって、打てば響く授業は楽しくて仕方がなかった。小論文指導に熱を入れ、高い進学実績も残した。文化祭のアンケートで生徒から「父親にしたい教員ナンバーワン」に選ばれたことも密かな誇りだ。心に栄養が満たされた3年間。サッカー指導者の道に未練はなかった。

中退者をださない学校に

以上が、駆け足で振り返った教育者としての鈴木の前半生だ。本人は「平坦」と表現したが、濃密な23年間であ

り、クラブ活動や教科指導、何より生徒との結びつきに手応えを感じていた。ところが2002年、48歳で赴任した朝明高校で、その自信が根底から覆ることになる。

同校は、四日市郊外にある普通科高校。課題をもつ生徒は多いものの、福祉コース、アスリートコースなどの類型を新設するなど生まれ変わろうとしていた。ただし当時は過渡期。鈴木は、今までやってきたことがまったく通用しない場所にきたことを思い知らされた。

「教科書は持つてこないし、机に座らせてノートをとらせることもできません。いくら学びの大切さを説いても、『俺らはここにきた時点で終わっているんだ』『お前のそのテンションがうざい』と言いつ返される始末。サッカーや大学受験など、これまでのように生徒と繋がるための価値観のベースもありません。無力さを感じるとともに、『朝明の制服なんか着たくない』と叫ぶ生徒に、とてつもない寂しさを感じていました」

それにもましてシロクだったのは、生徒が次々と辞めていくことだ。

「牙をむき、『こんな学校になどいるものか!』と言って去っていく。そういう子どもたちの、この先の人生を考えた時、暗澹とした気持ちに包まれるのです」

鈴木は、やり場のない気持ちを、職員会議の席上、「進路変更」という、ていねいな言葉で1年に60人も辞めていく。こんな異常な数字はないでしょう!」という発言にし



てぶつけた。自分の中高時代を思いだしての言葉だ。内申書という縛りや、権力で生徒を押さえつける教員が、どれほど多くの生徒を傷つけてきたか。

「まじめな子の学習権の保障ということなのでしようが、実際は『おとなしくしていろ!』という押さえ込み。教員のかかり方しだいで、子どもたちは良くもなるし、牙もむくの!」

翌年、1学年の主任になった鈴木は、生徒をとことん面倒みようという方針を掲げた。2007人を前に、「全員しつかり面倒みていくから、君ら、絶対に辞めたらあかんぞ。その代わり、ふざけたことはするなよ」と言い切った。まずすべきは、友達同士の関係づくり、学級づくり、そして生徒と教員の信頼関係づくりだ。ただし、具体的にどうすればいいかわからない。鈴木は、薬にもする思いで全国各地の高校を視察した。著名な教育カウンセラーを招き、教員のカウンセリングマインドやリーダーシップマインドなどについての校内研修も実施した。そして総合的な学習の時間に、構成的グループエンカウンター(SGE)を取り入れていった。

その頃になると校内にも、退学者をださず何とか卒業させようという空気が流れ始めていた。先の研修も、生徒とのかかわり方に悩んでいた多くの教員に受け入れられた。ただ、鈴木自身はカウンセリングだけでは飽き足らないという気持ちもあった。

すずき・たけお●1953年三重県生まれ。明治大学文学部卒業。三重県立木本高校、四日市四郷高校、桑名高校を経て2002年に朝明高校赴任。2011年4月より飯野高校定時制勤務。朝明高校として、三重県「率先実行大賞特別賞ベスト意識改革賞」(06年度)、「キャリア教育優良教育委員会・学校等文部科学大臣表彰」(07年度)を、個人として「文部科学大臣優秀教員表彰」(09年度)を受賞。「オーバ!コーチングワークショップ」を主宰。

「マイナスのエネルギーをゼロくらいまで持っていくのがカウンセリングだとしたら、プラス1、2くらいはエネルギーをもつ子を6、7くらいに伸ばすことはできないかと思えるようになっていました。そこで、講師の先生に『育てるカウンセラーならぬ、鍛えるカウンセラー』といえるものはないものでしょうか?』と質問したので。すると、『鈴木先生、それはカウンセリングの領域ではありませんよ』と言われたことを覚えています」

そして、それに変わるものが「コーチング」(本人の気づきを促し意欲を引きだすコミュニケーションスキル)であること、さらに、スポーツやビジネスコーチングとは異なる教育コーチングなどと呼ばれる分野があることを知る。鈴木は、答えを教えてもらったような気がした。

「これまでのように、指示・命令・禁止型のコミュニケーションだけで子どもたちを育てることはもう無理です。やる気のない子に『やる気をだせ』と言って、やる気がでるなら、そんなに簡単なことはいけませんから。それよりも、傾聴・承認・質問というスキルを用いた対話型のコミュニケーションを通して、生徒が主体的に考える力を育てていくことこそ大切だ、というところに行き着きました」

コーチングとはスキルでなく生き方

鈴木は、本格的にコーチングを学ぶため、日本青少年育成協会をはじめ、コーチングアカデミー、学習コーチアカデミーなどのセミナーに次々と参加した。

「研修を受けながら、あらためて教員の言葉掛けやかわり方で、子どもたちの態度が変わっていくことを痛感しました。教員ならば誰しも、子どもたちを成長させたいと思っているはず。その思いを素直に伝え、信頼

関係をつくればいいのに、『俺はこんなに思っているのになんでお前は』という態度をだしてしまうから変なことになってしまう。指示や命令でコントロールしようとすればするほどギャップがでてしまうのです」

学んだのは、技術だけではない。

「コーチング＝スキルと思われていることがあります。がある人の言葉を借りれば、人の生き方の問題なのです。学べば学ぼうと、本当に自分は子どものことを信頼し、尊敬しているだろうか、自分の生き方・あり方を問わざるを得なくなる。Doの部分がしっかりしていないと、Doも崩れてしまうのがコーチングだと思います」

その意味において、サッカー指導者時代を振り返ったとき、声の掛け方というスキルはあっても、果たして本当に子どもたちの気持ちを受けとめていたか。尊敬するところまで至っていたかという疑問符がつく。「生徒の乗せ方がうまい」という言葉に引っかかっていたのは、そのあたりの居心地の悪さによるものではなかったか。

コーチングを学び始めたことで、進路面談のスタイルは変わってきた。情報提供やアドバイスを偏りがちだったそれを、生徒の話にじっくり耳を傾けるようにした。

「気持ちを受け止めて、共有する。それができたとき、電気が流れたように感じます。特に課題を抱えている子は、つながりあえたと感じた瞬間、ワッと泣き始めます。そうなった時から、前に進んでいけると思うのです」

06年、こうした手応えを広めようと、鈴木は音頭取りで、朝明高校を中心に近隣12校共同で行う、全10回、計30時間の教育コーチング研修が始まった。もともと1校だけで行う計画が、校長の尽力で予算もついたことから、朝明高校だけで40人、他校から30人、延べになると300人が参加する大規模なワークショップ型の研修になった。



「キャリアを語れる
50代でやりたい」

県内に大きな評判を呼んだこの研修は思わぬ副産物をもたらした。悩める教員同士が連携できたことだ。

「研修は、教員同士が互いにコーチとなり、クライアントになって進めます。その際のクライアント経験が、教員としての目標や使命を見つめ直すいい機会となりました。そして、共に頑張っていこうという気持ちにさせられたのです。同じような課題を持ちながら、実はみんな現場で孤立していました。もつと悩みや情報を共有し、励まし、勇気づけあう同僚性を構築することで大きなエネルギーになる。それがわかったことが研修最大の成果でした」

早期離職という現実

コーチングに深くかわりだす直前の04年、赴任3年目の鈴木は進路指導部長になっていた。特に就職担当として、「最後の一人まで、徹底的に面倒をみてやろう」と意気込んだ。そして翌春、84人の就職希望者全員の就職内定を達成する。例年からは考えられない数字だ。

ところが予期せぬことが起こる。3月の研修期間中に入社を辞退する生徒が現れたのだ。4月の第1週には、食品加工会社に勤めたはずの男子卒業生が、平日にもかかわらず突然、進路指導室を訪ねてきた。聞けば、「あの工場は合わん。ワサビの粉が目にしみて仕方がない」と言う。鈴木は途方にくれた。本人は辞める決意を固めていたため、単身、急ぎ謝罪と説明のために企業を訪ねたところ、「そうですか。新入社員はゴーグルも着用できるのですが。…」と言、上司に声を掛けてくれればいだけなのに」とあきれたように担当者から言われた。

離職者はその後も増え、その数は半年で26人、1年で計30人にのぼった。以前から早期離職の問題は認識して

いたものの、あれほど力を入れて送り出した生徒が、まさか1年で36%も辞めるとは想像もしていなかった。

「就職内定率100%でいい気になっていたらあかんぞと、頭をガーンと殴られた気分。猛省を促されました」

キャリア教育の必要性を痛感した鈴木は、従来の人間関係づくりのワーク(SGE)や心理教育に加え、「インターンシップ」や「職業インタビュー」などを実施。前述のように進路面談にコーチングの技法も取り入れた。

なかでも力を入れたのが、「内定後支援プログラム」だ。内定がでる10月から卒業までの時期に、社会人としての心構えや基礎力を養成する十数コマのプログラムである。期間中、生徒は半年間の目標設定シート「ビジョナリーマップ」「合格体験記」などさまざまなシートを作成する。特にユニークなのが「近況報告ワークシート」だ。就職に際しての不安や意気込みなどを書き込んだシートを内定企業に送り、コメントや、入社までに取り組むべき具体的な課題を記入して、返信してもらう。

「企業からの返信率は5割くらいですが、『高校のこんな取り組みを待っていた』と言われたこともあります。びつしり書き込まれた企業の方のコメントを見るだけでも、生徒は内定社員としての自覚が高まると思っています」

半年間にわたる内定後支援プログラムを通じて、生徒は「オーパー」と名付けた手帳風のノートにも毎日、記入する。主に、「今日の予定、授業の目標、To Do List」という備忘録的な項目と、「今日の気づき、感謝、良かったこと」という一日の自分をふりかえる内観的な項目からなり、原則、週1回担任に提出する。

担任からは「毎日書かせるのは大変」「反発する生徒もいる」という意見もでたが、それは織り込み済み。業務日報や手帳など、働くうえで書く作業は一生ついて回る。そ

の基本を身につけさせるため、無理にでも慣れさせたかった。びつしり記入する必要はないが、その日の予定くらいは埋める習慣をつけてもらいたい。そういう意図で始めたのだが、実際には、気づきや感謝など、自分の気持ちをつづる項目のほうの記入率が高かった。

「私たちが考えている以上に、子どもたちは自分の気持ちを書いてほしいと思っていることに驚かされました。書くという作業は自分と向き合うこと。書くことでしか表現できないこともあるのだと再確認しました」

卒業生が訪ねてくる学校に

一連の取り組みの成果だろう。1年以内の早期離職率は、当初の36%から徐々に減り、現在は10%を切るまでに変わったという。就職内定率も、厳しい時代状況下でほぼ100%を維持している。学校の雰囲気は、目に見えて変わってきた。年によつてばらつきはあるが、かつて4人に1人近くいた中退者は、今春卒業の学年は5%だ。

「生徒指導も、単なる指導のための指導ではなく、キャリア教育の視点からの指導がなされるようになるなど、朝明高校全体に、子どもたちを大事に育てていこうという空気ができたからこそ結果だと思っています」

多くの卒業生が学校を訪れるのもそのためだ。その数は、少なくとも09年度で133人、10年度は180人を超えた。来校の際に記入してもらう「卒業生アンケート」には、社会にでてからの近況がづらられている。職場や家庭での深刻な悩みも多い。鈴木は、そうした相談にも労を惜しまず対応する。毎年、卒業式前の最終ガイダンスで「朝明という港から出航する君たち。社会にでて、沈没しなかったらと感じたら、もう一回帰ってこいよ。ここは灯



「タイミングを逃せば、生徒の人生が変わりかねない」



台だ」と言っているが、それは方便ではない。

「発達段階は人それぞれ。様に20歳になったから大人ですとはいきません。高校を出た後も、朝明高校4年生、5年生のつもりで相談に来てもらって構わないのです」

ただ、そうやって卒業後も高校の教員が手をかけることは、彼らを甘やかし、自立を阻害することにはなるまいか。それに対して鈴木は言う。

「自立っていったいなんでしょう。一人ですべてをこなすことが自立であるならば、私も、自立しているとはいえませんが、本当にいろいろな人に支えられていますから。人は助けたり、助けられたりするなかで育ちます。着替えや歯磨きなどの生活面はともかく、生き方やあり方の部分については、もともと助けてほしい、話し合い、磨き合うことがあってもいいではないですか。苦しいとか、耐えられない。そして他人の援助を受け入れながら、課題や困難を乗り越えていく。そういうことができるのが自立的な人間ではないかと、私には思えるのです」

思えば、ワサビが目にしみるといって3日で辞めた卒業生も、そこに課題があった。上司にひと言「ワサビが目し

しみて、つらいんです」と訴える勇氣や、人とつながろうとする力があれば、結果は違っていたらう。

「当時は、ワサビが目にしみるなんていう理由で辞めるとは何事だ、と腹もたちましたが、実はそうした根深い話でもあるんですね。後になって思いました。よくぞ、進路指導室を訪ねてくれたと。タイミングは少し遅かったけれど、あかんと思ったからこそ相談に来てくれた。その気持ちがいじやないですか」

その卒業生とは、今でも付き合いが続いている。

50代の役割は、自分のキャリアを語れること

人とつながる力について、鈴木は次のように話す。

「高校生にもコミュニケーション能力が求められていますが、それはスキルのトレーニングだけで身につくものではありません。そのベースにある、自信や自尊感情、最近では「自己受容感」という言葉を使うようにしていますが、良いところも悪いところもひっくり返して自分なのだという感情がないと、人とつながることは難しいと思うのです。そして、それは、失敗をしても、怒られたり、バカにされたりせず、反対に励まされたり、勇気づけられたりする。そんな環境のなかで育てられるのだと考えています」

佐藤学東京大学教授の「学びの共同体」や、杉江修治中京大学教授の研修などを参考に、07年頃より現代文の授業を中心に取り組みはじめた「協同学習」も、そうした考えが出发点にある。それまでのような二方向的な授業ではなく、学び合い、高め合う学習環境のなかで、例えば、わからないことがあれば「ちよと、これはどうするの?」という具合に、子どもたち同士が話しあい、協力しあいながら学習意欲を高めていく授業だ。

「対話型の授業が理想といいつつ、これまで私がやってきた授業は、生徒をある意味で孤立させてきた面もあります。『おいそこ! 隣と話している場合ではないぞ。ちゃんとノートをとれよ』などと、関係性をスタスタに切ってきた。そうではなく、つなげていく授業。理想は、子どもたちと対話をしながら、あるいは子どもたち同士が対話をしながら、自分たちで問題設定をして、質問と答えを繰り返しながら、高めていけるような授業です」

その時教員に必要とされるのが、傾聴・承認・質問という技術。すなわちコーチングだ。

こうして、鈴木の新テーマに協同学習が加わった。サッカー指導者時代からは考えられないキャリアの変遷だ。それを可能にしたのは、それまでの自分では太刀打ちできない新たな課題に向き合ってきたからだ。孤立ではなく、「自立」した教員として、各地の先進校や、県教委、大学教授、民間のさまざまな関係者に助けを求めた。課題を共有するさまざまな教員と連携し、「同僚性」を築きながら、「協同学習」さながらに学びを深めてきた。

「教員は、安定した身分保証によって成長を阻まれていると指摘する人もいるように、能力開発やキャリアアップのためのまとまった研修の機会も少なく、キャリアデザインをすることが難しい職業だと感じています。生徒のそれも大切ですが、実は、われわれ教員自身のキャリアデザインをどうするかというのもとても大事なことだと思うのです。その点で、管理職はもちろん、50代の教員がどこまで自己成長し、頑張っているかによって、学校の力はまったく異なってくるはずです。目標も情熱もなくなり、若手からゲンナリされる50代がいる学校ではいけません。自分を磨き続けていること。自分のキャリアを語れること。それが50代の役割だと思っています」

Kという生徒がいた。家族が離散し、二人暮らしをしていたが、生活が立ちいかなくなり、2年次の冬にやむなく中退。寮のある企業へ就職することが決まった。引越しの日の朝、ろうそく一本がとるゴミだらけの暗い部屋へ迎えに行くと、Kはまだ布団にもぐっていた。夕べは大勢の友人が来て送別会を開いてくれたのだという。Kは鈴木に言った。「先生、俺、親には恵まれなかったけれど、友達には恵まれた。心配せんでええよ、ちゃんと働くから」。そんな境遇でも、人に感謝し、教員を思いやるKを、鈴木は心から尊敬した。自分のような安定した世界に住む人間にはない強さを感じた。その後、Kは元気で働いているとのこと。企業に連絡をとると、人事の担当者から「先生、もう来んでもええと本人は言っていますよ」と伝えられた。水臭いと思ういっぽう、安心もした。

鈴木は思う。子どもたちにもっと温かい社会であるべきだと。意欲のある若者が、お金のことを気にせずに、また、大人や社会の都合で切り捨てられることなく、自由に学べる世の中であるべきだと。

今春、定年まで3年を残した鈴木は、鈴鹿の工場地帯に近い飯野高校に異動した。今春から新たに開設された定時制でのキャリア教育に取り組む予定だ。同課程は、日本語習得支援を必要とする外国人教育の受け皿にもなっており、クラスの約半数がブラジル人など外国籍の生徒が占めるという。これまでの学校で出会ってきた生徒とはまた違う、厳しい現実のなかで生きている生徒もいるだろう。言葉の壁など、不安はないわけではないが、期待も大きい。「多文化共生」は、少子高齢化とともに、これからの日本社会が避けては通れない大きなテーマだ。57歳からの、新たなキャリアがスタートする。(敬称略)

