

生徒への向き合い方

田中 均

要旨：生徒理解の力には個人差がある。生徒の気持ちを感じ取り、生徒の信頼を得られる教員もいるが、そうでない教員もいる。まして教職課程の学生にとっては、未知の領域である。手立てを知らずに教育実習を行い、十分な成果を得られないまま終えてしまう学生もいる。実習が終わっても教育的愛情とは何か、教師の使命感とは何かについて語れない学生も少なくない。また、教育論作文でも、どのようにしたら生徒の自己肯定観を育むことができるかについて論じられない学生も多い。生徒を理解する手立てや担任としての生徒への向き合い方をインターシップや教育実習の前に読ませることにより、得られる成果も多いと思い、長年の経験を本論にまとめた。

キーワード：生徒理解、働きかけ、担任、連携

はじめに

生徒指導提要にも記載のある通り、生徒指導は生徒理解から始まる。また、同提要によれば生徒指導、生徒理解には教員による働きかけが欠かせないとしている。ところが、教員の具体的な職務行動として、生徒にどのような働きかけが必要なのか、また働きかけに対する生徒のリアクションにどのように対応するかについては、十分な説明がされていない。教職を目指す学生にとって、生徒指導提要の一般論はある程度理解できても、どのように実践するのか、生徒からのリアクションをどのように受け止め、さらにどのように働きかけていくのかについては想定できないことが多い。

そこで、「Ⅰ 生徒理解の手立て」では、教員の職務行動としての生徒に対する具体的な働きかけ（アクション）の方法、さらには生徒からのリアクションへの対処などについて、経験に基づき論ずることとした。

「Ⅱ 担任としての生徒指導」では担任としての生徒との信頼関係との築き方について、筆者が試行錯誤の経験を通して学んだことを述べた。さらに、「Ⅲ 連携」では、生徒理解、生徒指導を進めていくうえで、他の教員との連携、保護者との連携が欠かせないが、こうした連携の在り方について述べることとした。なお、今回は問題行動への対応については扱わないこととした。

現場経験のない教職課程の学生が、本論を通して教育的愛情とは何か、教職への使命感とは何かについての理解が深まり、教職を目指す意識が高まることを期待している。

I 生徒理解の手立て

1. 挨拶

教師から生徒へ、気持ち良く心を込めて挨拶したい。朝は「おはようございます」、昼以降は「こんにちは」など、生徒の顔を見て丁寧に挨拶をすることが重要だ。上から目線で挨拶をしても気持ちは通じない。指導の必要な生徒ほど、上から目線の指導に辟易している。目を見て、お辞儀をしながら、丁寧に挨拶

撈をすることが生徒との信頼関係構築の第一歩である。

挨拶が返されなくても気にしてはいけない。教師から挨拶をされた生徒が他のことを考えていて、挨拶を返さないこともある。無礼だ、などと思つてはいけない。生徒が、気が付かないこともある。返されなくても挨拶するのが教師の職責と心得るべきだ。そうすれば腹も立たず、気持ちよく職務を遂行できるし、いずれ、生徒からお返しが来るようになる。

大切にしたいのは教師の生徒に対する意識である。廊下で出会ったすべての生徒に、自ら大きな声で、笑顔で、積極的に挨拶し、見返りを求めない意識があれば、生徒理解は難しくない。

2. 表情

どんな表情をすれば生徒に親近感を与え、信頼感を得ることができるか。生徒の立場から考えれば答えは容易である。いつも難しい顔をして生徒に接する先生と、笑顔で接する先生の印象を思い浮かべてみよう。難しい顔は近寄りがたいという印象、笑顔は親近感や安心感を与える。若い先生の中には、軽んじられたくないから、笑顔を作らず、わざわざ緊張感を表情に表す人もいるようだ。生徒理解力の乏しい若い先生が、難しい顔をしていればさらに指導力は減じられる。笑顔で、生徒からの信頼感が薄れることはない。むしろ、安心感を与え、先生を本当に必要とするときに、相談される存在になる。

このようなことから、日ごろから笑顔を中心がけることが重要である。笑顔の先生には生徒が寄ってくるので、生徒の情報量が多く、生徒の様々な側面を知っている。難しい顔をしていては生徒の情報を得ることが難しいので生徒の課題の把握が不十分になり、当然のことながら課題への対応も遅れる。体調が悪くても笑顔で接しなければならぬのは大変かも知れないが、それが感情を持った人間を相手にする職業の鉄則である。

3. 教師自ら声をかける

教師自ら笑顔で挨拶すれば、それで生徒理解ができるだろうか。まだ十分とは言えない。生徒に対して、自ら話題作りをして、話しかけることである。教師を目指す学生の誰もが生徒とのコミュニケーションが必要であると答えるが、コミュニケーションは、どちらかがきっかけ作りをしなければ始まらない。教師自ら生徒に声をかけることが生徒への働きかけである。

生徒が話しかけてくれるのを待っている教師は、話しかけてこない生徒の状況が分からない。生徒も十人十色で、生徒から寄ってくるタイプは分かり易いが、距離を置くタイプは話しかけなければ、分かりづらい。こうした生徒の中にいじめ、不登校などの課題があったとすれば、これらの生徒の課題発見は遅れ、大きな問題となり、担任の手に負えなくなる。生徒が話しかけてくれなかったから、その生徒のいじめに気付くことができなかつた、という言い訳は通用しない。一般の県民、市民は、先生はなぜいじめに気付かなかつたのか、と非難するだろう。

教師は、生徒が40人いれば40人の一人ひとりと丁寧に接し、一人ひとりを理解しようと努めなければならない。このような丁寧な接し方、積極的な声かけを文部科学省発行の生徒指導提要では「働きかけ」という。働きかけを生徒への「ストローク」と呼ぶこともある。生徒からの声を待っている姿勢では職責は果たせない。

4. 共感的に対応する

生徒が困っている状況は様々ある。勉強する気が起こらない、どうしても朝起きることができず遅刻してしまう、学校に行く気が起こらない、など千差万別の課題がある。こうした課題に遭遇した教師がどのような接し方をするかで、生徒がそうした課題から抜け出せるかどうかが決まる。

上から目線で指導するような対応は生徒から歓迎されず、信頼関係も損なわれる。

まずは共感してみてもうどうだろう。

時間を取って、生徒に共感することから始め、少しずつ生徒の気持ちを解きほぐすように課題を聞き出すことが大切である。生徒は自分の口で自分の課題を述べることでその課題に向き合い、生活習慣が改善される。こうなるまでの指導には時間がかかるので、継続的に話を聞くことも大切である。さらに、必要

に応じて、他の先生に応援を求め、窓口を一人でも多く増やし、課題を持つ生徒の理解者を増やすことが大切である。

5. 生徒の名前を覚える

名前を覚えることも重要だ。よく叱られる生徒は、自己肯定感を持つことができず、コンプレックスを持っている。そして傷付きやすい。ふてくされた態度を取っている生徒は一種の自己防衛をしているということもできる。こうした生徒こそ、早く名前を覚えて、廊下に地べた座りをしている時など、その行為をいきなり指導するのではなく、名前と呼んで世間話をするなどのストロークを発することが重要である。生徒は「なんで俺の名前を知っているの」などと聞かすが、満更でもない顔をする。こうした接触の積み重ねが生徒のガードを下げ、長い道のりをかけて信頼関係の構築につながっていく。

6. 待つことも大切

教師は教材研究、校務分掌業務、担任業務、部活動指導など様々な種類の仕事を抱えている。優先順位を決めて、仕事を整理しながら進められる人は良いが、そうでない人は忙しさが焦りを招き、生徒指導も雑になることがある。30秒で生徒に分かってもらおうとか、3分で生徒のやる気を起こさせようとか、3日で遅刻をさせないようにしようと働きかけをしても、生徒には迷惑な話である。働きかけても、生徒がその働きかけにチューニングを合わせてくれないこともある。そうした時は、焦らず対応したい。

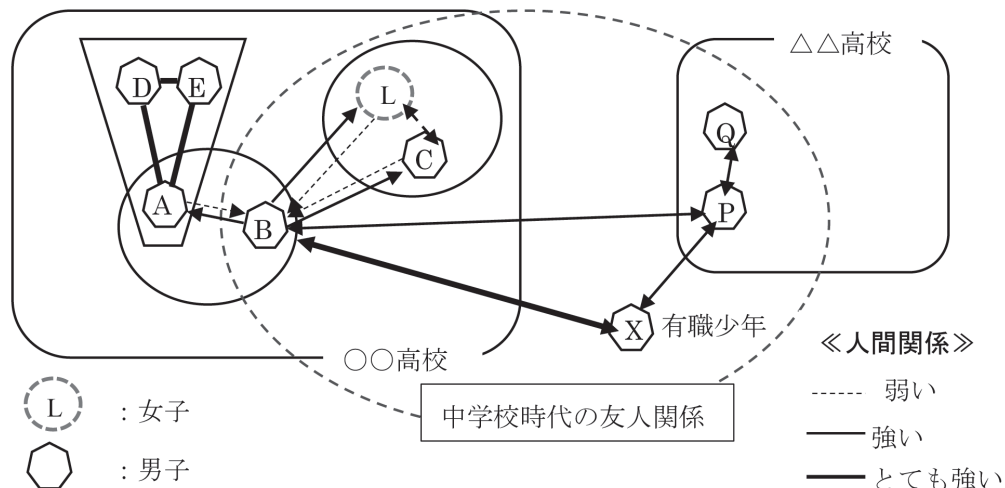
生徒が自分の課題に向き合うことができれば、解決に向かうことも多い。生徒とともに課題を把握し、生徒に解決の糸口を見つけさせる努力を重ね、忍耐強く対応することが大切である。

7. ソシオグラムを作る

生徒は同じ制服を着ていても、一人ひとり異なる育ち方をしている。個人情報にどこまで立ち入るかは、生徒によっても異なる。支援が必要な生徒は、中学校の先生を介して、或いは本人から直接話を聞くなどして、生育歴や親、兄弟姉妹などの家族関係、病歴や性格などを知っておく必要がある。また、日ごろの生徒へのストローク（声かけ）などを通して、交友関係や所属するグループの価値観や特性を把握することも大切である。

交友関係などを知る手立てとしてソシオグラムがある。知り合いを線で結び、線の特性を変えたり、線の下に文字を添えるなどして、交友関係を図に表す。また、保護者の考え方や生育歴、家庭の方針などを知っておくことも役に立つ。過保護、教育熱心、放任など、様々なタイプの保護者がいる。こうした情報を念頭にアプローチすることで、保護者や生徒とのコミュニケーションが上手くいくことが多い。相手の背景や気持ちを踏まえて、思いを伝え、相手の思いを受け止める努力が必要である。

<ソシオグラム (例)>



8. してはいけない接触

同性であれば、肩を抱く、或いは腰に手を当てることも信頼関係の構築に役立つが、異性にこれを行ってはいけない。生徒との信頼関係があれば大丈夫などと勝手な思い込みをしないことが重要である。服務事故につながり、取り返しのつかないこととなる。セクハラと公金横領は懲戒免職を覚悟しなければならない。

また、体罰も法で禁止されている。学校教育法第 11 条には次のように規定されている。

第十一条 校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

このように、体罰は法に違反した行為であり、法の執行者である教育公務員が法を犯せば、法により罰せられる。教育公務員はその身分が法で規定され、守られているのと同時に、法で罰せられることを理解しておかなければならない。

9. 教師が自分自身を知る

教師自身が自分のことを知っておくことも必要である。怒りっぽい人であれば、体罰に気をつけるとか、言葉遣いが荒くならないよう気をつけるとか、消極的な人であれば、進んで挨拶をする努力をすとか、大きな声で接する努力をする、という風に接し方に工夫が生まれる。また、生徒を知り、指導方法を決めていく際に、自分の特性、性格、あるいは自分の考え方にどのような偏りがあるかを知ること、自分の見立てを批判的に検証することが出来る。

教師により、生徒に慕われる先生やそうでない先生がいるが、生徒理解にも理解力の程度に差がある。生徒指導にスッと入っていける先生もいれば、そうでない先生もいる。人権感覚を磨く努力、先輩や同僚、場合によっては後輩からも学ぶ謙虚さがあれば生徒への理解は深まる。生徒への思いを持って、粘り強く生徒に接する気持ちを持ち続けることが必要である。

ひとたび、教師として職を得た以上は、職を極める努力をすべきである。生徒の思いを知り、受け止め、信頼関係を築く努力をしなければならない。そのプロセスは試行錯誤の連続で平たんではない。言い訳しない、諦めない姿勢が教師に求められる。

生徒指導を実践する際は、やはり経験がものを言う。多くの先生は進学校における高校生活を経て有名な大学で学を修めているので、問題行動を起こす生徒から見ればエリートだ。生育歴や目的意識も異なることが多い。こうした視点で見れば、なかなか生徒理解に至らない。人生経験が少なく、苦勞の少ない新採用教員では尚更である。そこで、経験のある先生の動きを観察して真似る、所属する学年会に相談して多くの先生の意見を聞く、グループの先生から話を聞くなど、謙虚に聞く姿勢で周囲の先生に聞いて回ることが重要である。

実際に生徒指導を実践すれば、上手くいくこともあれば、あってはならないことだが、状況把握が甘く、誤った指導に至ってしまうこともある。また、教師が感情的になってしまい、或いは言葉が不適切で生徒の心に傷をつけてしまうような事態も起こり得る。こうした失敗は生涯忘れることができにくい、教師の心にも大きな痛手を負うが、こうした失敗の原因をはっきりと自覚し、二度と起こさない覚悟を持って反省を指導の改善に生かさなければならぬ。また、万が一、生徒の心を傷つけてしまった場合は、管理職に報告することはもちろんのこと、他の先生に事情を話し、組織として生徒のケアに努めなければならない。

最近では、すべての教員が管理職の人事評価を受けるので、これを糧に自分を振り返ることも重要である。人事評価や先輩の苦言を受けられるのは幸せな事で、これを受け止めることが教師としての成長を促す。人の苦言を受け止められない、己自身を知らない教員が生徒指導を続けると周りに迷惑をかけるだけでなく、生徒支援どころか、生徒にも迷惑をかけることとなり、大きな災いを招く。

教師自身が自らの特性や偏り（トレイツ）を知り、自分の目線ではなく生徒の目線で考えることができるよう実践を重ね、経験を積むことが大切である。3年、5年経験すると、一度分かったような気持ちに

なるが、同じ生徒、同じ場面は2度と現れないものと自覚し、常にフラットな気持ちで生徒の声や心の叫びに耳を傾け、状況の把握と適切な対応や生徒支援を心がけることが重要である。

II 担任としての生徒指導

教育課程編成の中で担任が担うのは、主に特別活動である。総合的な学習の時間は、担任個人としてより、学校の組織として対応することが多いので、ここでは説明を省く。特別活動は、ホームルーム活動（中学校では学級活動）、生徒会活動、学校行事からなり、その目標は学習指導要領に次のように規定されている。

望ましい集団活動を通して、心身の調和のとれた発達と個性の伸長を図り、集団や社会の一員としてよりよい生活や人間関係を築こうとする自主的、実践的な態度を育てるとともに、人間としての在り方生き方についての自覚を深め、自己を生かす能力を養う。

このような目標を達成するため、担任は生徒との信頼関係づくりに努めなければならない。ここでは信頼関係づくりについて述べたい。

優れた教員は生徒一人ひとりに気を配り、声をかけ、自ら積極的に生徒に働きかけて、小さな異変に気付く努力をしている。こうした担任に日ごろから気を配られ、声をかけられている生徒は学級に居場所があると感じ、安心感を持つ。

1. 優しく接する

まずは、生徒を見る目線が大切である。上から見下ろすような目線は最初から生徒を信頼していないと言わなければならない。どのような態度をして良いか分からないとき、指導力のなさを隠そうとするとき、或いは生徒から見下されたら指導はできないと自己防衛に走るあまりに、このような態度を取ってしまう時がある。教師は生徒を下から支えるつもりで、無防備で生徒に近づくことが大切だ。こうして初めて生徒と目線を合わせることができる。

だからと言って、生徒に迎合するということではない。ダメなことはダメと言ってあげることも愛情である。

優しく接し、決して声を荒げるようなことはなくても、クラス全体が落ち着いていて、生徒に積極性があり、学力も伸びていく、そんな担任がいる。一方で、管理的なクラス経営をして、生徒は大人しいが生徒の積極性はやや不足するというクラス経営をする担任もいる。或いは、怒ったり、笑ったりして生徒と楽しんでいるように見えるが、教室の整頓ができておらず、生徒もだらしない、そんな担任もいる。優しく接して厳しく指導し、秩序を保つ、そのような指導を担任は目指すべきである。

こうした生徒との距離感、指導方法は、一朝一夕に養われるものではなく、生徒に一生懸命近づこうと努力し、実践を重ね、試行錯誤の中から次第に体得してくものである。生徒に近づこうとする努力、生徒の個を尊重する気持ち、事の善悪をはっきりさせ正しい方向に導こうと努力する気持ちが重要である。

2. 厳しい指導

優しく接しつつも小さな不正を見逃さない指導が厳しい指導と言える。そのような指導が生徒に受け入れられるかどうかは、日頃の生徒理解の努力が左右する。第1章でも述べたが、教師から積極的に働きかけるだけでなく、生徒の属する部活動や委員会、将来の希望や悩みなどを一人ひとりから聞きだし、記録しておき、いつでも話の続きが出来るようにしておくことが大切である。教師が生徒の状況を把握しておき、良い行いについては、褒めてその内容を記録しておく。また、清掃をさぼる、遅刻をする、友人に心無い言葉を投げかけるなどの不正を、できれば他の生徒の見えていないところで、短く厳しく叱ることも重要である。叱ったあとは、笑顔で明日への期待の言葉を投げかけたい。

また、教師は適切な学級経営を行う責任がある。このため、生徒に対し適切な指示、指導を通して生徒が安心して学校生活を送ることができる環境づくりをしなければならない。その指示、指導を生徒が見て

いる。生徒からの信頼を損なうことが怖くて指示、指導を躊躇すれば、生徒と教師の信頼関係も薄れてくる。責任の放棄である。担任は、先を見通して、指示、指導を的確に行うことが大切である。笑顔で接しつつも必要な指示、指導を素早く判断して、的確に行うことで学級の秩序が保たれ、生徒は気持ちよく学校生活を送ることができる。

3. 清掃指導

清掃指導だけを取り上げることに違和感を覚える方もいると思う。指導力のある先生のクラスはいつも綺麗に片付いており、チリやほこりも少ない。黒板も綺麗に拭き取られていて、授業を実施する他の先生が気持ちよく授業をできる。落ち着いたクラスを運営する担任を目指すのであれば、清掃指導はしっかりできるようにしておきたい。ではどうすれば良いか。清掃活動において、躊躇なく的確な指示を送ることである。

清掃は6～8人程度で行うことが多い。ホームルームには、ほうき4本程度が、備えられている。そこで役割分担が必要になる。黒板の拭き取りと黒板の棧の拭き取り、ゴミ箱のゴミ捨て、机を運ぶ役割などが考えられる。生徒任せにせず、躊躇なくてきばきと役割を決めて行わせることが肝要である。例えば、黒板の棧の拭き取り係には、雑巾を手洗い場で絞ってこさせ、綺麗に拭き取らせる。黒板の拭き取り係には黒板消しをクリーナーで綺麗にするところまでしっかり行わせる。ゴミ捨て係はビニール袋を縛り、クラス名をマジックで書いて、集積所まで持って行かせる。どうしてクラス名をマジックで書くかということ、ゴミを集積所まで持って行かず、途中で校舎のどこかに捨ててしまう生徒がいるからである。生徒を信用していないのではなく、生徒に不正を犯させない一つの手段である。

このように、役割を決めて細かく指示すると、床を掃き終わって机を並べるところにすべての係が役割を終えて集結するようになる。このような手際が重要で、生徒も気持ち良く短時間で役割を果たすことができる。ここでも大きな声を出す必要は全くない。てきぱきと指示すれば生徒はそれに従って、自らの役割を果たすようになる。躊躇は失敗のもとである。勇気を持っててきぱきと指示すれば、生徒はすぐに、自ら行動するようになり、勤労意欲、公共心も育まれるのである。清掃は身近にある重要なキャリア教育である。

4. 私の試行錯誤～失敗から学ぶ～

私の場合で恐縮だが、私は新採用から10年くらいは、生徒理解、生徒指導が上手いかずに試行錯誤していた。そのころの生徒には本当に申し訳ないことである。一生懸命だったが空回りして、大きな声を出すことも多く、不機嫌な顔をすることもあった。学級経営は上手いかなかった。

7年くらい経って、2回目の担任をしていた時、私より10歳くらい先輩の先生がとても落ち着いたクラス経営をしていた。その先生は、生徒一人ひとりの個性を尊重して、優しく愛情のこもった接し方をしていた。クラスが落ち着いているのは、生徒のせいではなく、経営している教師の心がけによるものだと反省した。生徒に遅刻をさせないようにしよう、学習にしっかり取り組ませようとする気持ちの焦りから、肩に力が入り、表情も陰しくなっていた。

私は、それまでの自分の生徒への接し方を改めた。それまでは生徒を呼び捨てにしていたが、それからは、男性は君付け、女性はさん付けで呼ぶようにした。また、生徒の前に立って話すときは、指示、指導するときも含め、ですます調で丁寧な話し方を心掛けた。

そして大切なことは笑顔である。怖い先生の言う事を聞いたとしても、それは先生が怖いからで、指示の意味、趣旨が伝わっている訳ではないということに気付いたからだ。ここで、「脅しは教育ではない。」と悟り、肝に銘じるようにした。笑顔は生徒に安心感を与える。先生の顔色を窺いながら学校生活を送らせることは良くない。生徒が安心して楽しく学校生活を送り、自己肯定感が育まれるよう、担任は行動すべきである。指導項目については、その場で注意はしても、すべてを瞬時に解決しようと思わず、長い目で生徒の奮起を期待するようにした。

5. 一人ひとりの状況を把握し、記録する

もう一つ、危機感から習慣づけたことがある。ある学校で、周りのクラスで出席簿が紛失するという事件があった。出席簿は各学級に1冊ずつあり、学校の重要な公文書の一つであるが、生徒が自分の欠席日数や遅刻回数を指摘されることを恐れてどこかに隠したという可能性もあった。そこで、私は出席簿を教務手帳に転記するようになった。出席簿は朝HR、1～6校時、帰りHRと少なくとも8つの欄で一日の出欠状況を確認するが、私が教務手帳に記録したのは一つの欄で、一日の状況を把握する方法である。欠席は／、遅刻は×、2校時からの遅刻は×記号の上に小さく2と書くなどして、工夫した。このことにより、出席簿なら見開き2ページで1週間分の記録になるところを、私の教務手帳は見開き2ページで一か月分の記録ができるようになった。このようにして、生徒一人ひとりの出欠状況を把握し、記録した教務手帳を携行することで生徒指導の一助とした。遅刻が増えつつある生徒や、理由のない生徒の早退などを把握していたため、どこですれ違っても正確なデータをもとに生徒に対し状況を知らせ、生徒に課題と向き合わせる事ができた。

生徒指導で大切なことは、生徒に事実と向き合わせることである。正確なデータをもとに指導されれば、生徒も謙虚になり自らを課題から救い出すことができる。すべてがうまく行くわけではないが、事実を把握し、それをいつでも持ち出せることは生徒を指導するうえで大切なことである。昨今はアイパッドミニなど、携行できるコンピューターもあるので、こうしたIT機器を活用する手段もあるのではないかな。

6. 個人面談

日ごろの働きかけのほか、機会をとらえて面談することも大切である。年に3回面接することを目標に、年度初め、夏休み明け、秋の行事の後などに、個別にクラスの生徒全員と個別の面談を実施すべきである。年度初めはお互いに知り合うため、夏休み明けは長期の休み中の変化を把握することと、学校から離れた生徒の心をつかむため、秋の行事明けには学習状況について、個別に面談することが大切である。面談した内容は項目だけでも良いので教務手帳等に記録しておくことが肝要である。「先生、覚えていてくれたの？」などと、喜ばれる。こうして信頼関係を地道に築いていくことが大切である。

7. 指導の限界

生徒には人権があるので、生徒の人権を侵してまで指導をしてはならない。生徒の人権を尊重しながら、指導を工夫する必要がある。大声を出しても言うことを聞いてもらえない教師がいれば、優しく接して厳しく指導できる教師もいる。教師により指導の限界は異なる。同じ状況でも日頃の接し方、問題行動発見時の対応の仕方により、指導がうまく行くこともあれば、そうでないこともある。

手を上げた時、大声を出した時がその教師の指導の限界と心得るべきで、どのようにしたら気持ちが通じるか、言うことを分かってもらえるか、教師は常に工夫を重ねなくてはならない。

しかし、中には、教師の声を振り切って指示に従わない生徒もいる。だからと言って、暴言、暴力に訴えるのではなく、また明日も同じことを言ってみようという根気、忍耐力が必要である。教師の姿勢を他の生徒も見ている。大声を出さずとも、ダメなことをダメと言う毅然とした態度を取ることで、傍観する生徒からの信頼をつなぎ留めることができる。指導に従わずに、指導を振り切ろうとする生徒がいても、暴力や暴言に訴えてはいけぬ。繰り返しになるが、生徒の人権を侵してまで指導を徹底しようとしてはいけぬ。

Ⅲ 連携

1. 保護者との連携

保護者との連携は重要である。保護者との連携に際して重要なことは、生徒の頭越しに連携を図ろうとしないことである。保護者に言いつけ口をしても、保護者も困っていて、それこそ学校で指導して欲しいという方もいる。生徒の頭越しに指導すれば、生徒は気を良くしないし、そのような教師には距離を取る

うとする。信頼関係を壊す原因となり、指導に障害が出る。

保護者と連携しようとしても、話が通じない場合もある。一生懸命育ててきて、自分の子どもの課題をある程度把握していて、それを教師から指摘され「何とかしてください」、と言われても、親の力ではどうしようもないと感じてしまう。そのような場合は、家庭における躰の困難さなど、保護者の話を聞いて、ともに連携しながら生徒の指導に当たろうとする姿勢が大切だ。

また、仕事が忙しすぎて、子どもに十分に関われず、課題があることは分かっているけどどうすることもできない、ということもある。そんな場合も、やはり互いの指導上の課題を共有して話し合いを進めることが大切である。

様々な保護者がいるので、常に冷静に、丁寧に対応しながら協力を求めていく姿勢が大切である。保護者を味方につけるか、そうでないかで指導の効果も変わってくる。保護者とは二人三脚で協力関係を維持し、保護者から有難うと言ってもらえる関係づくりを根気よく続けることが大切である。

2. 他の教員との連携

(1) 心構え～勇気と多少の鈍感力～

他の教員と連携する際の心構えとして重要なのが、勇気と少しの鈍感力である。他教員と業務に関する調整をしたり、段取りしたり、或いは業務を命じて動いてもらうときは、他教員から「どう思われるか」、「嫌われやしないか」など、様々な心配をしてしまうものだ。こうした私心が、業務の進行を阻害する。生徒のため、課題の早期発見、早期対応が求められている。生徒のため、組織のため、県民からの負託にこたえるため、職業人として、他教員と積極的に関わり業務を進めていくことが大切だ。

学校で、他の職員というと、校長、副校長、教頭、主幹教諭（神奈川県では総括教諭）などの上司、そして同僚がいる。関わり方は基本的には同じだが、少し異なるので、分けて述べる。

(2) 校長への「ほうれんそう」

学校では、生徒のけがや事故、教員自身の不祥事など、様々なことが起こる。こうした悪い情報ほど、トップが知らなければならない。大きな課題ほど、一人では対応できないことが多く、組織的な対応が必要なことが多い。例えば、生徒のけがやいじめ、職員の不祥事などがそれである。いずれも関係職員だけで対応することが非常に困難である。

校長、副校長、教頭は立場として教員に対して職務上の命令を下すことができる。学校全体の業務管理、進行管理を行うことが仕事になっている。前述したような大きな課題が生じたときは、校長の指示のもと、事実確認、原因究明、再発防止策について時を置かず策定し、全職員で課題に対応していくことが求められている。教員の心がけとして、悪い情報は、まず上司に報告することが大切である。また、もし解決策を考えたのであれば、具体策を持って上司に相談することが大切である。大きな課題ほど、一人で勝手に動いてはいけぬ。上司に相談し、上司の決裁を得て初めて具体策を実行に移すことができる。

課題を校長に報告する理由は他にもある。学校外で職員の不祥事が起こり、校長への報告がなかったばかりに、校長が知る前に、マスコミが把握し、校長に事実確認の電話が入る、教育委員会に問い合わせが舞い込むなどというケースが起こり得る。校長は教育課程を編成するとともに、その状況について、説明責任を負っており、課題が生じたときは、実際にその場にいなくても詳しく説明し、質問に答えなくてはならない。校長が説明できなければ、学校全体の信用が失墜してしまう。このような事態を避けるためにも、悪い情報ほど校長に時を移さず報告する意識を持ちたい。

(3) 他の教師との連携

これまで述べてきたような生徒理解の方策を実施し、生徒一人ひとりの状況を把握しようとしても、教師一人では限界がある。教師は授業や部活動など様々な場面で、生徒とコミュニケーションを取り、様々な情報を得ている。担任が教科担当、部活動顧問などと連携して、情報交換に努めれば、担任の知らなかった側面を発見することができる。日ごろから、職員室で生徒一人ひとりの状況を共有するとともに、課題

への対応については、チームで対応する意識を持つことがとても重要になる。

生徒指導に限らず、他の教員と連携して仕事することは業務の効率化を図るとともに、事故防止の観点でも重要である。組織では、一つの仕事を一人に任せきりにして、進捗状況が他の教員から全く分からない状況を作ってはいけない。当人が病気などで急に勤務できなくなった時など、組織としての対応ができない、また課題が生じているときに、他の教員に知られていなければ、組織として事故防止の対応することができないなど、様々な課題への対応ができない。そこで、どんな業務も担当を複数にして、主担当の仕事ぶりを副担当が把握しているようにすることが大切だ。ここでも、「ほうれんそう」が大切である。主担当は副担当に進捗状況を説明しながら業務を進める。副担当は、進捗状況を聞きながら、自分にできることはないかと伺いを立てる。このように、お互いに連携を深めることで、気持ち良く仕事もできるし、組織として業務の進捗状況を把握することができる。主担当が休んでも上司が進捗状況を副担当に聞けば分かるようにしておくことが大切である。生徒指導面では指導体制を確かなものにするためにも重要である。

おわりに

教職を目指す学生が、教師の立場で考えなければならぬと指導されても、経験のないことだけに容易な事ではない。そこで、今回は、生徒理解と担任としての生徒との関わりに限定して、教員の職務行動について述べた。給金を戴いて職務遂行すれば、その成果が求められ、その職務行動には説明責任が生じる。こうした職の厳しさについて学生が認識を深めるとともに、教育現場を理解する一助になれば幸いである。

<参考文献>

生徒指導提要、文部科学省、2010

