

Tips for Everyday Classes



第5回

授業力(4)

「ヒューマン・ネットワーク力」を高める

— 職員室の文化が生徒を育てる —

関西外国語大学 教授 中嶋 洋一

naka-yoh@kansai.ac.jp

富山県出身。英検講師派遣制度では初代から講師。荒れた学校に3度勤務し、そこから学んだことを生かした独自の授業論を展開。指導主事(富山県教委)時代には300余りの研究授業(小・中学校)に助言。教頭(砺波市立出町中学校)時代は、県内外からの希望者を対象に授業を公開するなど、魅力ある授業作りについて考えるきっかけを全国の教師に与えた。著書に、『英語好きにする授業マネジメント30の技』(明治図書)他、共著『だから英語は教育なんだ』(研究社)、DVD『6-way Street』(パンブルビー)などがある。

1 | 今、現場で 何が起きているのか

冒頭からネガティブな話題はルール違反なのだが、今回は問題提起のためなので、お許しいただきたい。多くの学校で、次のような教師が増えているという。

- 自分から挨拶ができない教師
- 始業時間ぎりぎりに駆け込む教師
- 授業の開始・終了時間やメ切りに無頓着な教師
- 素直に感謝の気持ちが伝えられない教師
- 聞いていなかったと言い訳をする教師
- 自己弁護をする教師
- 周りの人の気持ちに気づけない教師
- 言われたことだけをやる教師
- 生徒や同僚に冷ややかな態度をとる教師
- すぐふてくされる教師
- 仕事の優先順位が分からない教師
- 伝達事項をメモせずに、いい加減に伝える教師
- できないことを生徒のせいにする教師
- 生徒を傷つける言葉を平気で言う教師

これらは、職員室の「ネットワーク力」の低下が原因であるように思えてならない。昨今、都市近郊の学校、地方の学校ともに、年齢構成がいびつ(ワイングラス型)になってきている。それが原因で、気軽に相談できる同僚、身近なモデルや切磋琢磨し合

う仲間が減り、職員室の人間関係が希薄化しつつある。

本稿では、教師の自信が失われつつある現状に対し、学校を健全な教育の場に戻す一つの方策を提案する。

「ヒューマン・ネットワーク力」の再構築である。

2 | ヒューマン・ネットワークとは 何か

学校のネットワークには、次の5つが考えられる。

- 1) 同じ目標を持ち、協力し合うネットワーク
 - 同僚、保護者、地域の方など
- 2) 様々な種類の情報を得るネットワーク
 - 地域の方、保護者、在校生(現クラス、旧クラス、部活動)、卒業生など
- 3) 学校以外の情報や考えを知るネットワーク
 - 地域の方、自分の居住区域の方、友人など
- 4) 学校を客観的に見るネットワーク
 - 自分の子どもが通う学校の保護者仲間など
- 5) 情報を発信し、共有するネットワーク
 - 研修会の友人、研究会の仲間、ML仲間など

これらのチャンネルを数多く作り、それを活性化させることによって、教育活動を円滑に行う。それが「ヒューマン・ネットワーク力」である。

第5回 授業力(4)

「ヒューマン・ネットワーク力」を高める — 職員室の文化が生徒を育てる —

その土台となるのは個々の「人間性」である。謙虚で誠実、責任感がある教師なら、相手も心を開いてくれるだろう。だが、教師はつい生徒に対するように上意下達の言い方(指示・伝達・報告・依頼)になりやすい。また、何か起きたときにだけ連絡をするという傾向がある。

相手と円滑なネットワークを作りたいのであれば、相手に関心を持ち、日常的に「こないいいことがありましたよ」「こないいいことがありますよ」といった情報を積極的に提供していくことが大事である。ネットワーク力の高い教師は、電話で用を済ませようとしない。必ず会って目を見て話す。「会えば伝わる、電話では誤解が生まれる」ということを、身を持って体験しているからだ。

3 職員室のネットワークを構築する

生徒を見れば、日頃の教師の指導が分かる。同じように、職員室に入ると、学校の様子が想像できる。チャイムが鳴る前に教室に向かっているか、来客にさっと席を立てるか、上司や同僚への応対はどうか、使っている言葉や身の周りの整理・整頓はどうか、などである。さっと動ける教師もいれば、言われても動けない教師もいる。それを生徒が見て育っていく。学校教育は、すべて職員室に凝縮されている。そこで、職員室のネットワーク力をより高めるために、2つの方法を提案したい。

3-1 「間接的な指導」で生徒を育てる

授業中、いつもは無気力な生徒が、珍しく意欲的に取り組んでいる場面に遭遇する。そんなときは、教室ですぐにほめず、職員室に戻ってから担任に伝えたほうが、効果が大きい。「A男が今日は一生懸命やっていたよ。うれしかったな」と言えば、担任もうれしくなって、後でA男にそれを言う。A男は、一瞬「なんで担任が知っているのか」と、教師のネットワーク力に驚きながらも、2人の教師に対して良い感情を持つようになる。これが「間接的な指導」である。

若い教師を育てるのにも、これが有効だ。例えば、職員室で若い担任に「君のクラスの生徒はすごいね」と言い、その根拠を具体的に伝える。担任はうれしくなり、「B先生が、君たちのことをほめてたよ」と生徒に伝える。生徒はさらにがんばろうとするようになる。周りの人に言うことにより、本当に伝えたい相手にも、遅かれ早かれ伝わるものである。間接的指導の威力を知った他の教師たちも「いいところ見つけ」を始めるようになる。こうして、プラス志向の、積極的な生徒指導が学校全体に広がっ

ていく。

このフォロー体制は、仲間意識も育てる。「前の時間でC子を叱ってしまった。ごめん、フォローしといて」と一言、次の授業の教師に伝えておく。それを聞いた教師は「よっしゃ、まかしとき!」と応える。次の授業で、その教師は、C子が叱られたことなど知らないふりをして、さりげなく元気づけるのである。

ただし、この「間接的指導」はほめるときだけに有効なことを肝に銘じておきたい。逆のケースは「伝言ゲーム」になってしまう。人づてに伝わった批判や悪口が、自分の耳に届いたときは、直接言われたときよりも気分を害するものだ。陰で言われたということから、感情的になりやすい。人間関係がそれで壊れたという例が山ほどある。叱るときは、絶対に「直接」が良い。しかも、その場で終わらせておいたほうが良い。

3-2 教師は「任された役割」を演じきる

学校という組織には、それぞれ「役割」がある。それを忠実に演じきることだ。職員室のネットワークも、ロール・プレイを徹底することにある。

特に、生徒指導は一人芸ではなく、「二人芸(コンビ)」で行ったほうがうまくいくことが多い。2人で対応すれば、「言った、言わない」レベルのクレームがなくなる。また、TTで「ロール・プレイ」もできる。例えば、事前に打ち合わせておき、1人が学校の立場を伝える教師、もう1人が相手側の立場に立つ教師を演じるのである。

慣れてくると、阿吽の^{あうん}ロール・プレイも可能だ。誰かが生徒を叱ったときは、互いに目配せをして、さりげなく席を立ち、廊下や授業で「終わったことはいい。これからだ」とフォローをする。

全教職員で3年生を育てるのもロール・プレイになる。3年の授業に出ている他学年の教師、部活動顧問、委員会顧問などが、職員室の内外で3年生に声をかけ、気づいたことをほめ、後輩の「あこがれ」になってほしい、と励まし続ける。学校は最上級生次第である。つまり、メンタリングを意識するということだ。

4 授業研究でメンターシップの確立を

教師の「同僚性」を高めるには、メンターシップを確立することが鍵になる。メンターは「賢明で信頼のおける助言者」である。

一昔前は、地位ではなく、子どもたちを育てることに生きがいを感じる「メンター」がたくさんいた。ベテランは、ユズリハ^(注1)のよ

Tips for Everyday Classes



うな立場で、先輩から教わってきたことや自分の経験を「伝承」していた。

「教える」「教わる」という関係は、教師と生徒の間だけで行われるものではない。22歳から60歳という広範囲な年齢層で「教え合い」「学び合い」をすることが、本来の学校の姿である。大切なことは、潜在的にある「勝ちたい、目立ちたい、いいところを見せたい」というエゴを捨て去ることである。

何よりも、学校の校風を良くすることを優先したい。学校は卒業式のためにある。心が育っていなければ、感動的な卒業式にはならない。豊かな心は、決して行事や部活動だけでは育たない。授業で心を耕し、深く考えさせなければならない。そのためには、もっと授業研究の場を増やして、研鑽を積み重ねなければならない。

今、学校は多忙化を極め、教師は日々の生徒指導に追われ、いつしか授業研究の文化がすっかり影を潜めてしまった。しかし、生徒指導だけを取り出すのは対症療法であって、根本的な解決にはならない。「授業改善」をして、授業を魅力的にすることがすべての道につながるのである。

(注1) ユズリハ：譲葉。ユズリハ科の常緑高木。新葉が出てから古い葉が落ちることから、「新旧相ゆずる」という縁起を祝い、新年の飾りものに使われる。

5 | 授業改善のための 「ヒューマン・ネットワーク」

授業力を高めるには、気の向いたときにやるような「点」の研修ではなく、自分の課題を長期的に解決するような「線」の研修にすることが大事だ。以下、3つの「線」の研修会をご紹介します。

5-1 「つながり」と「かかわり」を考える研修会

本学の穂谷キャンパスでは、毎月第4日曜日に「地球市民を育てる教師のための研修会」を行っている。兵庫教育大学の吉田達弘先生、今井裕之先生、広島大学の柳瀬陽介先生と中嶋の共同プロジェクトである。全国から集まって来られる30名の先生方と教員を目指している学生たちとのコラボレーションとなっている。1年間を4つのクールに分け、前半の第1クールと第2クールは、総論として「生徒とのつながり」「保護者や地域とのつながり」「同僚とのつながり」「ネットワークの仲間とのつながり」について考える。方法はBring Your Own & Shareである。

後半の第3クールと第4クールは、各論として指導案やテストを実際に作ったり、ノンバーバルで伝え合う活動や「つながり、信頼、主体性 etc.」といった抽象語をNGワードとして、言い換

える方法を考えたりする。こちらは Create Your Own & Share である。いずれも、学びの形態はジグソー学習^(注2)である。研修を通して、「つながり」「かかわり」に心地良さを感じるようになった教師たちは、1つのファミリーのようになっている。

(注2) ジグソー学習：home group の4人が、それぞれ知りたいことを各グループの代表となって別々の expert group に参加し、得た情報をhome group に戻って報告をする。このプロセスで、学びに「高まり→広まり→深まり」が生まれるようになる。

5-2 全国の同志が集う研修会

「中嶋塾(求道塾)」では、北海道の稚内から九州の熊本に至るまで、全国70名の教師たちが集う。いずれも、「生徒の学力と心を育てる」「発信する生徒を育てる」「良い授業の原理・原則を追究する」といったことに関心があり、日々実践を重ねている。月例会(第3日曜日)には、富山まで夜行バスを利用したり、車で4時間もかけるなどして集まってくる。拡大塾(夏と冬の年2回)では、北海道・東北、関東、北信越、近畿、中国・四国・九州といったブロックごとに問題提起をする。メーリングリスト(以下ML)では、様々な情報や授業報告などで全国が一つにつながる。塾長からは、年に3回課題(レポート)が出され、メールで回答をする。厳しいが、力がつく。

MLでは、相手が見えないこと(匿名性)から、無責任になりやすい。機能させる方法は、全員の顔が見える「ガラス張りの研修ネットワーク」にして、学び(原理・原則)を共有し合い、成長する様子をMLにおいてリアルタイムで見せ合うことである。毎日、何通も投稿されるMLの様子(3年で4000通)の一部をご紹介します。最初は、山本祐子先生(富山・砺波^{となみ}高校)のメールである。

各クラス予選会を行い、選ばれた代表者15名(3名×5クラス)が体育館でスピーチコンテストを行いました。審査員には校長先生を始め、学年主任、クラス代表審査員、ALT、学年英語担当者(2名)の10名があたりました。学年の先生方も全員聞きに来ていただきました。

このスピーチコンテストを行うにあたり、学年の先生方いろいろのご協力をいただきました。会場設営、採点集計、表彰式等、本当に「仲間」のつながりがうれしかったです。また、学年主任の「いやー。生徒の違う一面が見られて良かった。こんなにしゃべれるもんなんやね。すばらしいコンテストやったわ」の一言に続いて、担任団からは「来年もやったら。これを砺波高校の伝統にしていけばいいんじゃない」との声も上がりました。「よし! やった。」と心の中でガッツポーズです。今回のコンテストは生徒の発表ももちろんのこと、他の先生

第5回 授業力(4)

「ヒューマン・ネットワーク力」を高める — 職員室の文化が生徒を育てる —

方に「生徒はこんなに頑張っていますよ。こんな力がありますよ」と言うことを伝えることも目的の1つだったからです。

次は、荒木美恵子先生(新潟・万代高校)のメールである。彼女は、同僚と共にメンタリングを生かした指導を展開している。

自分の選んだ、日本文化についての約1分のパッセージを暗唱させました。2年生に指導してもらいました。2年生も昨年プレゼンテーションを経験していることから、1年生にアドバイスをしてくれていました。

発表の前に、1,2年生でグループをつくり、練習時間を設け、練習させました。また、「今日の自分の重点項目」を紙に書かせました。発表の際には、発表する生徒の名前とタイトルと、その生徒が書いた重点項目をスクリーンに映しました。

コンテスト後に、感想を家でパソコンで打っていたら、感動で、涙がじわ〜と出ました。生徒の上達ぶりには、鳥肌が立ちました。チャレンジを乗り越えた達成感、これからますます成長したいという気持ちを感じます。担任の先生(数学の先生)も、「数学の時とは全く違う、生き生きとした表情でびっくりした」とおっしゃっていました。

異年齢集団の組み合わせは、お互いに得るものが大きいですね。HRの先生は、必ず呼ぼうと思って、まずその先生の空き時間を見て、このコンテストの時間を設定しました。これからも、ことあるごとに、そんな機会をつくっていかうと思っています。明日、前回、部活の大会で公欠だった4名が挑戦します。オーディエンスは、前回とは違って、3年生英語コースの生徒たち。校長先生、教頭先生も見に来てくださるそうです。明日も生徒に達成感を味わってもらえるよう、いろいろ考え中です。今からワクワクしています。

5-3 3Dで授業を振り返る研修会

ネットワーク力で最後に紹介するのは、大阪の寝屋川市立第六中学校の乾敏美先生のメールである。筆者が寝屋川市の有識者会議のメンバーをしている関係で、継続的に彼女の授業を見て、助言をさせていただいている。

教科書のリーディングで出てくる手塚治虫さんの読み物のために、Black Jackの漫画を2本授業の最初で読ませました。職員室で、英語科の二人が漫画を持っていたので、他教科の先生から「それ何にするん?」と聞かれました。国語科の先生からは「手塚治虫は、国語の教科書でも扱っている」

といて、1年生で生徒たちが使っていた教科書の内容を教えてくださいました。美術の先生から、「漫画を使って自己表現」の方法があると、美術の資料をいただきました。図書室担当の先生からも、まだ六中の書庫に手塚治虫さんの漫画があることや、図書室の本を団体で借りる方法も教えてくださいました。著作権や印刷機の使い方についても、他の先生から教えてくださいました。今までの研修で、中嶋先生から「繋がる」ことの大切さを教えてください、私は教室で生徒たちが繋がることばかり考えていましたが、英語の教材から他教科の先生とこうしてコミュニケーションが取れることもわかり、とてもうれしい気持ちになりました。六中の職員室には師匠がたくさんいて、教えてくださいたいことがいっぱいあります。

六中の宇治和比古校長先生は熱い方である。骨太の経営方針、毎週のように出されるカラー版「校長だより」の「ちょっといい話」で、職員室の先生方の意識がみるみる変化してきている。職員室のネットワーク力は、すぐに生徒に現れる。表情が明るく、あいさつの声も大きい。来客に気づいた生徒が、走って校門を開けに来る。

その六中で、市内の全教科の若い教師たちを対象に月1回ビデオのstop motion方式による授業研究会を始めた。そこでは、教師、生徒、授業の流れの3つ(3D)のグループに分かれ、5分から10分ごとにビデオを止めて分析をする。普段、何気なく行っていることを意味づけること、顕在化させることがねらいである。いつも議論が深まり、あっという間に3時間が過ぎる。



6 ネットワーク力は「相手のために」で強まる

このように、一旦「ヒューマン・ネットワーク」が構築されると、おもしろいほどつながり始める。3つのメールからは、「相手への感謝」「相手のために」というニュアンスが共通して読み取れる。学校では、教師集団がいかに仲良く協力し合えるかが鍵になる。要は、大人として同じゴールを共有し合い、互いのために情報連携、行動連携ができるかどうかだ。校長先生の思いを尊重し、それを実現するべく、PTAや地域とのネットワークを確立して、生徒たちとていねいに「心の交流」を図っていくことがすべての土台になる。

さて、この連載も次回で最終回となる。タイトルは「デザイン力を高める」。早起きの教師、仕事の速い教師は授業もうまい。なぜか。答えは次回。