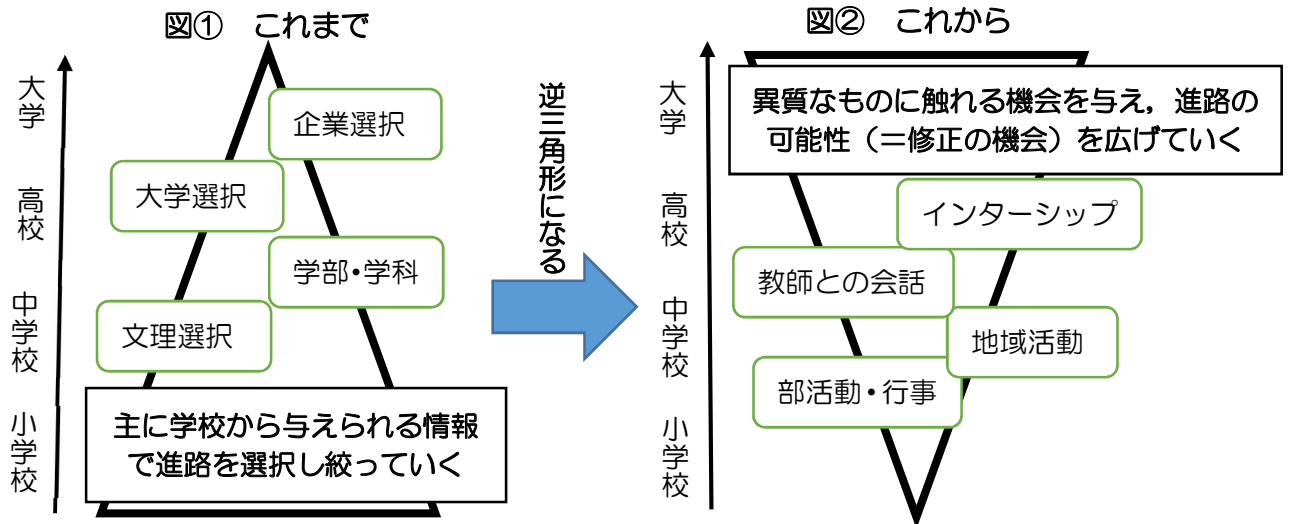


多くの教師が一人の生徒に関わる

2025・1・22 重枝 一郎

下図は進路講演会等で“これから進路指導”の話の際に私がよく使うものである。



上記のように、これからのキャリア教育で大切なのは、「異質・多様なものに触れる機会を増やして、可能性を広げる」という考えがある。そこで、本校のような小規模の学校は、「全職員で一人の生徒を大切にする」という文化をアドバンテージにしていかななくてはならない（本校は事務室の先生方も多くの生徒に関わっている）。ところが、意外と中規模校以上の学校のように、「学年セクト」になるときがある。

この「学年セクト」の学年の持ち上がり文化は、教師と生徒の信頼関係づくりとして、できるだけそうした方がいいと多くの先生に強く思いこまれている。ところが、本校のような小規模校では、近年を例にしても、これからを考えても必ず持ち上がりというわけにはいかない。しかし、私はそれが悪いとは思っていないし、ポジティブに捉えるようにしている。私のこれまでの経験でも、たとえ持ち上がりでなくても、生徒は新しい刺激を受けて入っていく。ちなみに私は学校異動の際、1年目は、例外なく、なぜか飛び込み3年ばかりであった。これは「カマス理論」なのかなと思う（笑）。

「校長研修だより1号」に「カッコいい大人」の話を書いたが、その定義として、「自分のことばかりではなく、まわりの人のことを考えられる人」「前例がなくても『やったらいける』と考えられる人」であった。これは「セクト主義の壁を越えてお互い関わっていきましょう」という考えから書いたものである。

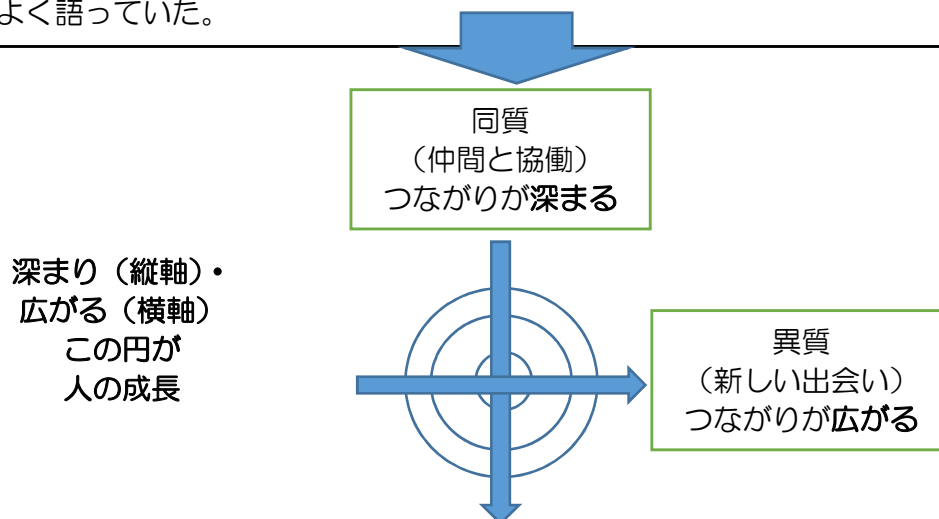
では、「全職員で一人の生徒を大切にする」にはどうしたらよいか。

「セクト主義」になっているとそれは無理である。ある研究指定校の事例に「絶対的な持ち上りをやめ、多くの教師が入れ替わる」を実践している話を聞いたことがある。「持ち上りをすると、教師が生徒の先を回って段取ったり、なんとなく先で帳尻を合わせたりするようなことが多い」と。そこで、1年1年が勝負！という、持ち上がるには限らないやり方に変えたところ、「様々な教師が一人の生徒に対して感度を高め、関わるようになり、生徒を多面的に捉えるようになった」と。また、生徒においても「新しい出会いが自分の殻を破るきっかけになっている」と。本校は、持ち上がりが多いと

しても、そのようなことも頭において生徒と関わるようにしたい。ちなみに、J1の学年は、担任交流を取り入れている。他学年もやってみたらいい。

これからの進路指導は、「異質・多様なものに触れる機会を増やし、可能性を広げていく」やり方になる。そういった意味でも、いろいろな教師が一人の生徒に関わることは大切になってくる。私は、本校の先生方には、**どんな形あれ、正解にする力、ポジティブに捉える力がある**と思っている。

先週の「はないち発表会」は、年々驚きを増す内容になっている。生徒たちは、探究する過程で、新しい出会いがあったと思う。これは、「**つながりを広げる**」ことになる。また、仲間と協働し、悪戦苦闘したと思う。これは、「**つながりを深める**」ことになる。つながりを広げ・深めることで、人は成長する。これが「**成長はたし算**」である。私は、下図を書きながら、円をどんどん書き足したりして、生徒によく語っていた。



福岡市南区の多文化共生プロジェクトを、西南学院大学外国語学部のゼミ生と本校高校2年生（一部）と一緒に多文化共生イベントを考え、南区役所に提案する。

これも、上図に当てはまる。

【2月予定】