

9月号

こがねい

2次試験、お疲れさまでした。



法政大学教職課程センター小金井相談室発行 kkck@ml.hosei.ac.jp

2021年9月10日発行



(1) 教員採用試験 2次試験状況報告

8月中旬から9月3日までに各自治体の2次試験が実施されました。受験した人からの復元答案によれば、みんな十分に練習した成果を発揮できたようです。集団討論では、練習で身に付けた「正式な司会者にはならず事実上の進行役になる」「発言の少ない人には質問してあげる」「発言は簡潔に」「授業内と授業外に分けて手だてを述べる」「残り時間が少なくなったら議論のまとめをする」などの作戦がうまくいった人が多かったようです。どんなメンバーになるかは運次第なので、どんなに入念に準備をしても実際にクラッシャー（自信過剰で議論を妨害する人）に遭遇すると緊張してしまうものです。個人面接も同じですが、試験では「どんなことが起こっても慌てないこと」が極めて重要です。何があってもまずは落ち着くことです。そうすれば、きっといい解決策や答えが見えてきます。

(2) 「合格体験談発表会」について

11月27日（土）3限「教育実習事前指導」の授業で「合格体験談発表会」を行います。今年の公立私立の教員採用試験や教職大学院に合格した先輩が、勉強の仕方や試験当日の様子など合格の秘訣を語ってくれます。楽しみにしてください。詳細が決まったら授業や学習支援システムを通してお知らせします。1・2年生も参加できます。教員採用試験受験を考えている人は、ぜひ参加してください。会場はW304ですが、今後のコロナの状況によってはzoomになる可能性もあります。

(3) 「教委による教採説明会&卒業生を囲む会」について

12月4日（土）3限「教育実習事前指導」の授業で「教委による教採説明会&卒業生を囲む会」を予定しています。教育委員会に来ていただき、教員採用試験や教員研修等に関する説明を受けます。今年は1つの自治体に絞る代わりに教員2年目～3年目の卒業生4人に来ていただき、卒業生を囲んで教員生活、学校の様子、教員採用試験のことなど皆さんとのフリートークを考えています。これは初の試みで、現在卒業生に参加依頼を行っています。このイベントも1・2年生が参加できます。詳細は、後日お知らせします。

(4) 3・2・1年生向け「教採ガイダンス」の実施予告

9～10月に予定しています。昨年はzoomでしたが、今年は動画配信とします。2・3年生には学習支援システムでURLをお知らせします。1年生で希望する人は、教職課程センターまで来てください。

(5) 3・2・1年生向け「アナウンサーによる面接講習」の実施予告

2022年2月18日（金）13:20～17:00 に実施します。会場は東館E110です。講師は毎年来ていただいている大橋照子アナウンサーです。この講習は毎年大変好評で、受講者の大半が教員採用試験に合格しています。3年生が対象ですが、1・2年生も参加が可能です。詳細は、後日お知らせします。

一人前の教員（社会人）になるために

教員採用試験お疲れさまでした。普通は修正した分をカウントしても20回位なのに40回以上も論文添削を受け、何回も面接練習をした人が大勢いました。その意欲と熱心さには頭が下がります。きっと素晴らしい教員になることでしょう。さて、4月から教員（社会人）になる人のために、先輩教員である私がたくさんの失敗経験から学んだことをお伝えしたいと思います。参考にいただければ、きっと職場でも対生徒・保護者でもうまくいくことでしょう。

(1) 職場で

① 「報連相記」を確実に。

これは、社会人として必ず言われることです。報連相とは報告・連絡・相談のことですが、最近では「記録」も

重要です。何故なら、後から「言った・言わない」が問題になることが増えているからです。昨今、音声録音や動画撮影が手軽にできるようになりましたが、いつでもできるわけではないので、まずはすぐにメモをとる癖をつけるとよいでしょう。特に、苦情対応ではメモを取ることが極めて重要です。記録するという意味だけでなく、記録している様子を見て、しっかり苦情を受け止めてくれていると相手が安心するからです。逆に、突然入った苦情対応だからと言って、メモも取らずに話を聞いていると、相手から「ちゃんと話を聞く気があるのか！」と2次の苦情を頂戴することが多いです。私は、この点で何度も失敗しました。

② 責任逃れ、保身、手のひら返し、抱え込みをしない

これは社会人に限らず、**人として絶対にやってはいけないこと**です。職場だけでなく、生徒や保護者からの信頼をいっぺんになくしてしまいます。私は、流石にここまでひどいことをしたことはありませんが、トラブルが起きるたびに自分の失敗を素直に報告できなかつたり、自分だけで抱え込んだりしそうな経験はいくらでもあります。幸い、周囲にいい先輩教員がいたので大きな問題にはなりません。トラブルの原因が自分にあると分かったら、「大変なことをしてしまったあ」とひどく落ち込み、なかなか素直に話せなくなりますが、そのことがトラブルを一層大きなものにしてしまうのです。火事は、火が小さいうちに消さないと大変なことになります。

③ 出世欲は不要？

皆さんは、教員採用試験面接で「将来校長になりたいですか？」と質問されて「はい。なりたいです！」「それは何故ですか？」「……だからです」というやり取りをしたと思います。それ自体は全く問題ないのですが、職場でやたらと出世欲を出すと、周囲の仲間から疎まれます。昔から教員の世界には「出世」という言葉が似合わないのです。最近では主任教諭や主幹教諭、副校長、校長と職が分かれています。教員の意識は昔のままです。校長・副校長以外は皆同じ立場という意識です。このことがうまく働く場合とそうでない場合がありますが、やたら出世を意識した態度をとると、人間関係にヒビが入ってしまうことが多いです。私のかつての職場(教育委員会)には、上司の業績評価を上げたいために課長が席にいるときしか苦情電話を取らず、課長がいるときにはひときわ大きな声で対応していることをアピールするという人がいました。**将来校長になりたいという夢は大いに結構ですが、それは心に秘めておき、まずは目の前の生徒や職場の人間関係をしっかりすることが極めて重要です。**実際、教員から信頼のない人が校長になっても誰もついてきません。これは、民間企業や公務員でも同じでしょう。

④ 今一番重要なことは何かを考える

これは③にもつながることですが、「**何が一番重要なのかを常に考えて行動する**」ことが大切です。この意識は、教員採用試験の場面指導で評価されたはずですが、例えば、大事な出張に出かける直前に生徒が怪我をしたら、出張どころではないのです。**目の前にいる生徒の対応が最優先**です。教員としては当たり前のことですが、実際にはなかなか難しい局面に遭遇することがあります。私の経験では、超重要な仕事があって文科省に出張しようと学校の玄関で靴を履き替えていたら、自分の学級の生徒が部活動で怪我をしたという知らせがありました。研究授業者である私が行かないと困る会議でしたが、生徒の対応を優先し、文科省に電話した上で会議には遅れていきました。この対応は今でも間違っていなかったと思います。

⑤ 持ち時間を守る

私も含めて教員の一番の課題が、これです。**教員は話したがい屋ばかりです。**数学の全国大会などでの発表を見てもそう感じます。研究発表 20 分、質疑応答 10 分、指導助言 10 分と決まっているのに、持ち時間を超えて研究発表が行われることがなんと多いことか。その結果、質疑応答と指導助言の時間が少なくなり、学ぶ機会が減ってしまいます。第一、持ち時間を超えて話をするのは、聞いている人に対して大変失礼です。時間は誰にも平等に与えられたものであると同時に、話し手は聞いている人の時間を占有してしまうのです。自己紹介や挨拶でも同じです。皆さんには4月になって、1回目の職員会議や職員打合せで必ず自己紹介する場面があります。そこでは**絶対に持ち時間を超えてだらだらと話さない**ことです。持ち時間が分からないければ、「持ち時間は 30 秒ですか？」と確認すればいいのです。**長話でいいことはありません。5W1Hを踏まえて要領よく簡潔に話すようにしましょう。**



⑥ 相手の状況を考え、配慮する

例えば、教育実習を思い出してください。実習日誌を指導教員に見せたら、一部修正するよう指導を受けました。そこで、あなたは指示された箇所を修正し、5分後に指導教員に再提出しました。皆さんは、素早い対応で素晴らしいと思いますか？確かに、対応が遅いよりは速い方がいいです。しかし、それだけでは社会人の対応とは言えません。なぜなら、指導教員は、学校で相当忙しい人だからです。あなたの指導以外にもたくさんの仕事を抱えています。それを無視して自分のペースで指導してもらうのは失礼です。修正が終わったら、指導教員にいつ空いているかを確認した上で指導してもらうことが重要です。つまり、相手の状況を考え、考慮することができるのが社会人です。これは、民間企業でも同じです。今年、私のところにメールで論文添削や書類添削の依頼をする学生がたくさんいました。その中の一人ですが、添削すると翌日にまた送ってくるのです。対応が早いのは感心しますが、添削が全部終わるまで私は他の仕事ができませんでした。意欲が高いのは素晴らしいことで

すが、社会に出たら相手の状況や職場の空気を読むことも大切です。**指導を受けるということは相手の時間を奪うということ**ですから。また、別の人の添削依頼のメールには、いつも「大変お忙しいところ申し訳ありませんが、・・・お手すきのときにご指導ください」という一文が書かれていました。この気遣いが素晴らしいです。もちろん、私は必ず翌日までに添削して返信しました。ちょっとしたことですが、こういう配慮が人間関係で重要な点かと思います。さらに、言われた通りに文言を直すだけでよしとするのでは寂しいです。何故直されたのかをきちんと考えなければ、ただの修正マシンに過ぎません。指導された意味をよく理解してから修正してください。

⑦ 自分の案(考え)を示した上で指導を仰ぐ(「どうしましょう?」は、あいけない)

このことは、管理職研修で必ず指導されます。トラブルが起きた時や方策などを考えるときなど、校長の所に来て、「・・・が起きました。どうしましょう?」という副校長は最低であると。「・・・が起きました。私は、・・・した方がよいと思いますが、如何でしょうか?」というのが正解です。つまり、**自分の考えや案をもって校長に報告する**のです。校長が「よし。それでいきましょう」と言うか、「いや。それよりも・・・の方がいいでしょう」と言うかは分かりませんが、案を示さなければ、校長が的確な判断をするのに時間と手間がかかってしまうのです。このことは教員でも同じです。学年主任に相談するとき、間違っても「うちのクラスに不登校の生徒がいます。どうしたらいいでしょうか?」などと言わないで、自分で考えた不登校解決の手だてをしっかりと示してから相談してください。

⑧ 苦しいことがあっても公立学校なら異動によってリセットできる

教員に限らず、社会では同僚との人間関係で苦しむことが必ず起きます。相手が学年主任や教科の先輩教員、管理職であればなおさらひどいことになります。うまく間に入ってくれる同僚や上司がいればいいですが、それが難しい場合は解決が極めて困難になります。実際、法政大学の卒業生や数学研究会の先生で、職場の人間関係で悩んで私のところに相談してくる人がいます。大抵の場合は何とか解決策を見付けられるのですが、ときには解決が難しい場合があります。その時は、最終手段として「異動」を勧めます。公立学校なら3年間勤務すれば異動対象になります。最後は、学校を変わることで解決するしかありません。私立学校の場合は基本的に異動がないので簡単ではありませんが、公立学校なら異動によって生活がリセットできます。ただし、あくまで最終手段ですから、まずは職場内での解決を図ってください。



(2) 生徒との関わりで

① くだらないフライドは捨てる(「生徒になめられないように」は不要)

私が初任者のころ、生活指導主任から「毅然とした態度で指導しないと生徒になめられる」と言われたことがありました。確かにあの頃は学校全体が荒れていて、その言葉の意味は言われなくても理解できました。でも、今の生徒は違います。当時の生徒指導上の重要課題は、生徒間暴力と対教師暴力と喫煙でした。今の課題はいじめ、不登校、引きこもりなどです。教員が無理して毅然としなくても、生徒になめられるようなことはありません。また、「教師は生徒より偉い」「教師としてのフライドが傷付く」といったことも不要です。もちろん、人権侵害が生じたときなどは毅然とした態度で指導しなければなりません。普段は人間対人間として普通に対応すればよいのです。当然、**生徒の人権や人格も尊重する必要があります**。常に研修意識をもつなど、教師としていい意味でのフライドはあっていいですが、生徒に対してくだらないフライドを振りかざすのは厳禁です。

② 生徒からも学ぶ姿勢が大切

「教員」とは、生徒を指導する職業です。しかし、**教員になってみると生徒から学ぶことが結構多い**です。これは、私が専門とする数学においても同じです。私の勤務していた学校に、常に偉そうにしている生徒の声には全く耳を貸さない先輩教員がいました。自分の指導に自信を持っていることはいいのですが、年々生徒が変わっていく中で次第に対応できなくなり、定年前に退職しました。よく教育の「不易と流行」と言いますが、特に流行の部分では生徒に学ぶ姿勢が必要ではないかと思います。

③ 自分の失敗談を生徒に話そう(自慢話は不要)

「教師は、常に生徒の手本であれ」と言われます。確かに、生徒は、信頼できない教員からは学ぼうとしません。要は、信頼関係ができていくかどうかです。生徒の手本であろうとする姿勢は、教員にとって重要です。一方、**自分の失敗や弱点をさらけ出して生徒と関わる教員もまた生徒にとっては魅力的**です。決してそのことによって生徒の信頼が崩れることはありません。教員に自分をさらけ出す勇氣さえあれば大丈夫です。私は、このことに気付くまでに20年かかりました。また、校長として自分の弱さや悩みを教員に話せるまでに5年かかりました。私の経験では、**失敗や弱点も含めて、自分をさらけ出した方が間違いなくうまくいく**と思います。

④ 「褒めて伸ばす」≠「ほめ殺し」

よく「褒めて伸ばす」と言います。これは正しいのですが、ときどき勘違いしている人を見かけます。「褒めて伸ばす」ことは、「ほめ殺し」とは違います。ただ褒めればよいというものではありません。褒めるタイミングと褒め方が重要です。授業やHR等で生徒と関わる時には、生徒のよさと課題を見付けることが重要です。**よさを見付けたらタイミングよく、しかも少し大げさに褒めます。褒めるタイミングは、よさを見つけた時すぐにです。後で褒めて**

も効果は半減します。一方、課題を見付けた時は、絶対にダメ出しをしてはいけません。例えば、「……という場合、君ならどう考える？」などと生徒に問いかけて課題を自覚させます。次に、「なるほど。その考えもいいね。それに加えて、…とすると一層よくなるんじゃないかな」などと褒めつつ解決に導きます。ダメ出しをして生徒のやる気をなくさせる人は、もはや教員ではありません。

⑤ 生徒も教師も同じ人間。上下関係はない。尊敬と信頼によって繋がる関係。

教育の原動力は、生徒との信頼関係です。法律でも契約でもありません。信頼関係のないところで教育は成り立ちません。しかも、信頼関係はすぐには築けません。何回も生徒と衝突した後にお互いの気持ちを通じ合って初めて信頼関係が生まれます。私の経験では、少なくとも3年はかかりました。やっと信頼関係ができたところで異動するとまた一からやり直しになるので、私は異動したいとは思いませんでした。気が付くと、1つの学校に7年、10年と勤務していました。そこでは同僚の先生方との人間関係も良好で、大変恵まれていました。

(3) 保護者対応で

① 同じ社会人として対応する。敬意をもった対応を

教員が「モンスター・ペアレンツ」「クレイマー」を口にしたらおしまいです。何故なら、相手を嫌がっているからです。そのようなレッテルを貼った教師には、保護者に寄り添った対応ができるわけがありません。苦情を言ってくる相手も同じ社会人です。困っているから苦情を言ってくるのです。改善してほしいから苦情を言ってくるのです。学校に関心があるから苦情を言ってくるのです。発信力の強い人だけに、その関心と期待に応えられれば強力な味方になってくれます。「モンスター・ペアレンツ」「クレイマー」という意識で対応する教員に、その可能性がありません。そして、苦情対応に限らず、初対面の保護者に会ったときは、その子どものよさを伝えることから始めるとうまくなります。



② 保護者の悩み、立場、要望などをしっかり受け止める

苦情対応は学校だけでなく、どの業界でも生じています。そして、対応を間違えると大きなトラブルに発展する可能性があります。苦情対応の基本は、「まずは、とにかく一方的に相手の訴えを聞くこと」です。間違っても途中で「しかし、…」「そうはおっしゃいますが…」など、否定的な言葉を挟まないことです。相手が興奮しているときは、ある程度(30分位)話を聞いた後、「ここまで同った内容に間違いがないか記録を読み上げますので、確認してください」と言って、ゆっくり記録を読み上げます。この行為は、記録の確認という意味だけではなく、きちんと聞いていたという安心感を相手に与えるので極めて重要です。ゆっくり読み上げるのは、相手の興奮を冷ますためです。興奮するタイプの人は、話しているうちに自分の言葉に興奮したり、話している内容がリピートしたりします。冷静になってもらわないと解決に向かえません。

③ できないことはできないと伝える。ただし、伝え方が重要

さて、いくら相手の話を受け止めるといっても無理難題まで受け止める必要はありません。できないものはできないのです。ただ、その時の伝え方が重要です。100%は無理でも一部なら約束できる場合は、そこまでの約束をします。例えば、教科担任を変えてほしいという要望の場合、学期途中では普通実現できません。でも、その要望を校長に伝えることは可能ですし、約束できます。そして、重要なことは、返事の目安を伝えることです。例えば、クラスにいじめがあるという情報提供(苦情を含んでいることが多いです)に対しては、「全員にアンケートを取るとともに全ての生徒と面談し、事実確認した上で改めてお電話します。これらの作業が必要なので、1週間後の〇月〇日〇時頃にこちらから電話いたしますが、ご都合は如何でしょうか？」という対応になります。そして、すぐに学年主任等に報告し、この1週間の対応が勝負になります。苦情を言ってきた保護者は、言ったことがどこまで実現したかが気になるものです。返事のめどを伝えることで、それに対応できます。一番いけないのは電話をもらいっぱなしで返事をしないことです。その間、学校でどんなに対応が進んでいたとしても、進捗状況が相手に伝わらなければ苦情対応になりません。もし返事の期限までに解決できなかった場合は、少なくとも対応の進捗状況を期限までに伝えます。このような対応を繰り返すことで、少しずつ保護者の信頼が得られるようになります。

(4) 働きマンの6か条

私が考えた6か条です。これらを実行できれば職場でうまくいくだけでなく、きっと将来いいことがあるでしょう。

- 1 弱音を吐かない。愚痴を言わない。
- 2 忙しいことをできない言い訳にしない。
- 3 仕事を頼まれたら断らない。
- 4 人から頼まれた仕事を優先する。
- 5 与えられた条件のもとで全力を尽くす。
- 6 人の嫌がる仕事を自ら引き受ける。

★ 教職課程センター小金井相談室は、卒業後も全力で皆さんを応援します。頑張ってください！