

教師を育てた 言葉たち

No. 020

北海道札幌北陵高校

徳橋孝之先生

とくはし・たかゆき

◎教職歴18年。同校に赴任して1年目。主幹教諭。北海道高等学校教育研究会英語部会運営委員、英語教育推進リーダー研修講師を務めるなど、北海道の中堅教師の指導力向上において、重要な役割を果たしている。

誰もができる仕組みを
作ることが仕事である。
徳橋孝之

前 任校では、5年～10年先を見据えた学校のあり方を検討し、「学び直し」を軸にした教育活動全体の再構築を全校体制で取り組みました。「総合的な学習の時間」の内容の整理と学校行事の精選を進めながら、学び直しを目的とした学校設定科目を教育課程に位置づけ、教科や分掌を超えたチーム・ティーチングで国語・数学・英語の授業を実施することになり、私は「学び直し」のプロジェクトリーダーを務めることになりました。

最初のうちは「その教科を専門とする教師が担当した方がよいのではないか」といった意見も多く聞こえてきましたが、私は「2年目になれば先生方も慣れ、納得されるだろう」と考えていました。しかし、翌年度になってもそうした声は収まりませんでした。次第に私は、「簡単な内容なのに、どうして教えられないと言うのだろう」と、苛立ちを覚えるようになりました。そうした折、管理職との会議中に、校長からかけられた言葉が「**誰もができる仕組みを作ることが仕事**ですよ。徳橋先生がこの学校を去った後のことも考えてくださいね」でした。

「学び直し」は中長期的な取り組みだと捉えていましたから、校内の多くの教師を巻き込む必要性は感じていました。しかし、現実にはそれができていないこと、共感を得ないまま続けてもうまくいかなくなることに、校長の言葉で気づかされたのです。

プロジェクトチームは、先生方が各々の専門で頑張っていることに尊敬の念を持ち、その上でそれぞれの異論や疑問に真摯に向き合い始めました。併せ

て、チーム・ティーチングでの役割分担なども、より具体的に示し、先生方の不安の払拭に努めました。

先 生方に助言する立場になってからは、「働きやすい環境」はどうすればできるのかを、それまで以上に考えるようになりました。私たち教師は、日々愚直に、そして懸命に生徒に向き合っています。だからこそ、教師同士でお互いの頑張っている部分を認め合うことが大切なのです。そうして、学校という場で私たち教師も人生の喜びに満たされた時、教育活動の改善にも全員で取り組めるようになるはずだと、私は経験を通して確信を持ちました。

一方で、全員の力で成し遂げることにこだわりすぎると、改革のスピード感が失われてしまうこともあるでしょう。誰もができる仕組みづくりを目指しながら、時には新しい取り組みなどは先生方の個々の力に頼ることで、最大限の効果を生み出していくべき場面もあるはずです。できる人ができる時にまずは率先して耕しながら、少しずつ周囲を巻き込んでいくことが大切だと思います。

校 長を始めとして管理職は多くの場合、2、3年で異動しますし、マネジメントに必要なメンバーの特性把握にはどうしても時間がかかります。現実には、ミドルリーダーと呼ばれる世代の教師が、校内の教師の強みや個性を把握して、この分野はこの先生を中心に……などと判断して進めていく方が、スピードも効率もアップします。「GOを出すのは校長。動かすのは自分」。そう強く自覚することも、私たちミドルリーダー世代には必要だと思っています。

北海道札幌北陵高校 全日制／普通科／共学／1学年約280人／2020年度入試合格実績（現役のみ）国公立大は、小樽商科大、北海道大、弘前大、岩手大などに90人が合格。私立大は、北海学園大、中央大、同志社大などに延べ343人が合格。