

定価1年間300円  
組合員の購読料は  
組合費に含む



発行

檜山教職員組合

〒043-0056 江差町字陣屋町 86-1  
Tel 0139(52)0858 FAX (52)1490  
発行責任者 石橋英敏  
E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

# 2014 檜山合同研究 厚沢部集会



講演する小野田正利教授

モンスターペアレント  
と呼ぶことで逆に...

## 檜山合同教育研究 厚沢部集会が十月 四日(土)に、厚 沢部小学校を会場 にして開催されま した。昨年度を大き く上回る七二名が 参加。(領域とあわ せて、述べ一一七 名)、レポートも同じく昨年を上回 る三六本(領域とあわせて四八本) が報告され、様々な角度から検討さ れました。

現地実行委員会を中心となった厚沢部支部では、文化祭や学習発表会などが同時期に行われる中、茶森委員長を中心に取り組みました。準備に余念がなく、立て看板の作成・設置、商店などにポスターの掲示依頼、開会集会の練習など、支部の力を結集させ、当日を迎えました。「実行委員会の日」は、支部のほぼ全員がそろってから、なんか元気出ちゃって・・・と中川事務局長。教職員文化の一つと言われる共同性・同僚性の輪が広がりました。

開会集会では、木口道代さん、土佐林洋介さんの二人が、ハツラツとした司会進行でとりしきり、明るい雰  
囲気を醸し出しました。来賓は、厚沢  
部町教育長、中井丈夫氏があいさつ。  
語り合いながら学ぶ今研究会の重  
要性を述べました。内糸俊男事務局長  
は基調報告の中で、「今、多忙化と管  
理統制の中で『学校』がある。そんな  
中だからこそ、それぞれが実践を持ち  
寄り、自分自身を振り返ること、他者  
の感性、感覚、考えを通じて自分を見  
つめなおすことが大切」と今集会の重  
要性を訴えました。

## 社会問題・社会病理

で、うちの子のゼッケン49(意味番号)やねん！他の子と替える」これらは無理難題要求でしょうか？これには、正解がありません。なぜならそれぞれの主観の問題だからです。

## 「振り上げた拳」の背後にあるもの

今、社会全体が、本当に余裕がなく、ギスギスしています。その苛立ちや不満の矛先は、より弱いものへと向かっています。明らかに政治や社会構造が原因となつての苦しさなのに、特定の組織や人々だけをあげつらい、批判する風潮が強まり、断定的で攻撃的なもの言いにスカツとしてしまう社会です。その真っ直中に保護者も働いてい

## 過剰防衛社会

そのためには、そのツツコミに対して「予防線ををはる」必要があります。旅行者のパンフレットには、必ずと言っていいほど、「写真はイメージです」などと書かれています。「写真と違うやないか！」とツツコまれないようにするためです。アイスクリームの注意書きには、「溶けた状態で傾けると、こぼれます」とまで書かれています。笑い話のような本当の話です。もう過剰防衛の域です。

## 【以下講演要旨】

この事例は無理難題要求か？

## 「入らない指導」に目が向かない

学校でも、こんな例があります。停学処分をし、その親からクレームが来た場合、きちんと説明責任が果たせる

「この日は、雨が降る『特異日』(偶然と思われぬほどの確率で起こる気象状況)やのに、なんで、運動会すんねん！別の日に設定し直せ！」「何

ように、ポイント制にしているところがあります。茶髪何点、服装の乱れ何点とか・・・そして、ポイントがたまれば停学です。確かに、説明はできるかもしれませんが、学校として一番大切な「なぜ、その子どもに指導が入らなかつたのか」に目が向かなくなっています。これでは学校が何のためにあるのかわかりません。保護者も、そんな説明を望んでいません。

一度「振り上げた拳」は、なかなか下がりません。それは、「子どものために」という正義があるからです。また、「振り上げた拳」のほとんどは、その問題だけでなく、他のことも溜まった状態です。70%ぐらいの余裕を持つた気持ちで、その背後(ホンネ)にあるものを読み解く必要があります。それぞれに背景があり、解決の出口があります。その際のキーワードは「孤立」です。

## 「専門家」に頼ることも重要

そうはいっても、時間がかかったり、日常生活に支障が出るなどの重い負担がのしかかってくる。それには、「今日は、〇時までしか話せませんが・・・」と言った枠を作った対応が

## 【裏面に続く】



必要です。時には、保護者の方がパーソナリティ障害のケースもあつたり、違法行為や不当要求をされる場合があります。『それはできません』『それは違法です』といった犯罪を誘発させない対応も必要です。また、必要に応じて、保健所、児童相談所、カウンセラー、弁護士などの専門家に頼ることも重要です。

拳があがったワケがわからない

ホンネと言つても、時には全くわからないケースがあります。ある中学校で生徒が怪我をしました。当然のことと思ひ、親の了解を得ずに、いつものように共済の手続きを行ったのです。そのことに、なぜか父親が「勝手に手続きするな！」と激怒しました。学校としては激怒する理由がわかりません。県教委まで発展する大問題となつたのです。一年という月日の後、父親が重い口を開きました。「あんたらには、何の恨みもない。実は3年前、子どもが小学生の時に、いじめのことで心配になり、相談に行ったが、木で鼻をくくつたような対応ばかり。以来、恨みがたまつていた。今回は、学校側の落ち度があつたから、責め続けた」と。

目の前のトラブルが全てであると考えたと見誤る恐れがあります。怒りの着火点と爆発点がちがうケースです。それには、安心して話せるような雰囲気とていねいな対応をすることが解決の糸口になります。

ホンネが語りたくなる雰囲気づくり

①まずは、「お茶出す」ことです。

こんな些細なことが・・・と思われながらもかもしれませんが、ボディーブローのように効いてきます。それは、相手を「人として大切にしている」というメッセージになるからです。

②「そういう気持ちにさせてしまったことは、申し訳ありません。」と伝えることです。むやみに謝罪するのではなく、怒らせてしまったことに対して謝罪をすることです。

③見殺しにしない。担任や管理職だけでなく、以前その保護者という関係にあつた教職員と触れ合うような場を作つたりするなど、共同で対応することも大切です。

④言い逃れはしない。  
⑤相手の立場に立つて見えるものは何か考えながら話す。  
⑥エラーを重ねない。  
⑦学校ができること・できないことを納得いく理由を持って伝える。

⑧**共同性・同僚性を大切にしたい学校づくり**。一部の人が当たるとはなく、共同性・同僚性のある学校の雰囲気の中で向き合つと、様々な情報、知恵が出るなど、解決の糸口が見つかる確率がぐんと高くなります。そして、担任が切羽詰まつたところまで追い込まれる精神状態が回避できる可能性が高くなります。

**共同性・同僚性は欠かせないもの**  
保護者対応問題がこじれてしまったケースを見ていくと、それは一人の教師の責任ではなく、学校自体に突き

つけられている課題であつたり、学校とは関係のない問題に起因しながらも、そのイラダチが言いやすい教師に向かつたりしていることが多くあります。だからこそ保護者対応問題は、「振り上げられた拳」ではなく、その源に何があるかを見て取ることで、そして、学校教職員全体で受けとめることで出口がたくさん見つかるかと訴え続けています。

自死に至つてしまつた新任教諭

ある小学校で、新任の女性教諭が「抑うつ」(環境が原因となつての適応障害)を患ひ、その後、自死に至つた痛ましいできごとがありました。この小学校は、児童数一〇〇名足らずの学校で、一学年一学級、教職員一〇名、本当に和気藹々とした雰囲気だつたそうです。職員室の片隅には、白い丸いテーブルがあり、そこで集まつてお茶を飲みながら、いろんな話をしていたそうです。ところがこの学校に、リーダーシップを発揮しろ、特色ある学校づくりのために数値化できる目標をもて、教員評価を厳しく査定しろといった管理強化の役割を担わされた校長先生が赴任してきました。その校長は、「なんだ、こんなもの」と言つて、テーブルを放り投げて撤去したのです。そこから職員室の雰囲気は一変します。ギスギス感だけが漂ひ、誰も職員室に戻ろうとせず、教室に閉じこもるようになりまし。こんな学校の雰囲気に嫌気がさし、校長・教頭・教務主任を除く、担任を持つべき先生七人の内五人が異動希望。校長もだつ

「白い丸いテーブル」が残っていたら

亡くなつた教諭の父親は、「白い丸いテーブルが残っていたら、うちの娘は死ななくて済んだかも」と言います。それは、たわいもない会話や愚痴を言い合う関係から、同僚性・共同性が生まれるといふことを意味しています。そのことは、学校づくりでも大切なことであり、もちろん、大変な状況に追い込まれがち

な教職員を窮地に追い込まない力にもなるのです。実は、その父親は元校長なのです。経験から、そのことが痛いほどわかっているのです。

いくら研修を積んでも生まれえない

このような同僚性・共同性は、いくら研修を積んでも生まれえないのです。授業研究会をやるのが、マネジメント研修をやるのが、そんなものからは、理屈はわかつて「実感」は、何も無いのです。一見、ムダと思われた時間と空間が、それを生み出していたのです。「白い丸いテーブル」は、その象徴だつたのです。

同僚性・共同性は、汗と笑いの中から

「白い丸いテーブル」がなければ、創り出せばいいのです。飴玉一個を職員室の出入り口のところに置くだけでできるかもしれません。宿泊型の職員旅行でも、一学期に一回のスポーツレクレーションでもできます。要は、汗をかいたり、笑い合つたりしながら、ムダと思われような会話が生まれるような時間や空間ができればいいのです。人は、そういった中で、安心感を得ていき、肩の力を張らずに、いざというときに相談できるのです。

70%の力で

普通の教職員が普通に活躍できる学校、そして、ギリギリまで力を入れすぎず、退職後健康で過ごせる学校でありたいものです。70%の力で、できるぐらいにやればよい、今はそういう時代かもしれません。あえて、もう一度言います。何事も70%の力で……。

