

中村健教授退任によせて

中村健先生との思い出

——教育実践家としての中村先生——

芳 田 克 巳

目次

- 1 出逢い
- 2 コロナ禍での依頼（往復メールを通じて）
- 3 3年分の実践，内容，その思い出
- 4 帰途
- 5 感想

1 出 逢 い

中村健先生との出逢いは、2017年の立命館大学学校教育研究会秋季大会だった。卒業以来（1987年3月）何度か訪れたことはあったが、学内に入ったのは数十年ぶりだ。2017年11月26日（日）、立命館大学衣笠キャンパス学而館に、神戸から訪れた。

研究会参加のきっかけは、いろんな教育研究会に参加してみたいと思っていたところに興味深い案内を見つけたことだった。

私は現在、神戸の私立中高一貫校で副校長を勤めている。私立学校の教員は転勤がないものだから、部活動で他校の先生と巡り会う以外には、他校の実情を知ったり、先生方と接触したりする機会がない「井の中の蛙」だ。30年前のように生徒募集に困ることなく、部活と教科指導、生徒指導といった校務に明け暮れていた頃はそれでよかった。が、15年ほど前から児童・生徒の急減期を迎え、「自分たちが変化しないと大変なことになる」と危機意識を持ち始めた。そのような思いから副校長（2011年）になる数年前からいろんな研修会に首を突っ込むようになった。

そんなときに教育研究会の案内を目にした。また、私自身が講師になってくれる先生を探してもいた。数年前から兵庫県の「私立中学高等学校連合会」の「副校長・教頭会」という組織で副会長を勤めている私には、「兵庫県の私立学校に勤める中堅の先生方に刺激を与えたい。いろんなことを知ろうとし、自分を高めようという先生方と講師の先生をマッチングさせたい」という思いもあった。

案内文・タイトルは以下の通り。

「第4分科会ひとりひとりの個性を生かした“チーム学校”の実際」。

中村健先生のお名前も存じ上げない、けれども紹介文の

図1 教育支援アセスメント表

対象生徒												
フリガナ				性別	女	生年月日	年 月 日 (満15歳)					
氏名	A子			身長	148cm	体重	45.3kg	学級	3年B組 担任 ○○○○			
住所	(〒000-0000)						TEL	○○○-○○○○				
ジェノグラム (家族構成及び家族関係を示した家系図)							生活歴					
<p>祖父 祖母 公営住宅 35 トラック運転手 継父 24 母 35 A子 15 弟 11か月 叔母</p> <p>中学3年 教育支援センター (適応指導教室) 通学</p>							<p>男性 □ 女性 ○ 対象児 (二重線) ● 昭和44年生まれ 現在38歳の男性 [38] 平成12年に86歳で 肝硬変のため死亡 [86] 離婚 別居 d.H15 s.H18 結婚 交際・同棲 m.H10 LT.H17 [標記の意味] d. = divorce s. = separation m. = marriage LT. = Living Together</p>			<p>199×年出生 199×年C保育園入園 199×年B小学校入学 200×年A中学校入学</p>		

(出所) スクールソーシャルワーカー養成テキスト 日本学校ソーシャルワーク学会編 中央法規 (2008) より引用。

“チーム学校”としての具体的な取り組みはどのように行えばいいのでしょうか。児童生徒や保護者の個性や環境、教職員の個性や集団としての力量、関係機関の特色等を生かしたチームによる指導、援助について、学校コンサルテーション、コーディネーションの実際を取り入れた模擬チーム援助会議の演習を体験しながら共に考えてみましょう。”

を読んだ瞬間、「これだ!」「今求められている、そして教員が求めているのはこれだ!」と胸が熱くなった。そして、すぐに参加を申し込んだのだ。後にも先にもこの研究会の門を叩いたのはこの一度なのだから、今となっては何か因縁めいたものを感じる。

2017年11月26日(日)は、忘れられない1日となった。私学教員は秋から冬にかけて入試説明会など多くの行事が休日に組まれる。この日が説明会だと分かりつつも、午前中に終了すれば「どうにか参加できるだろう」と高をくくっていたが、予想に反して出発はかなり遅れた。神戸から京都衣笠までの道のりの遠いこと。学而館の会場に着いたのは、分科会の前半の休憩が終わった後だった。メンバーは10数人。それまでの分科会の経緯を知らないままに、一つのグループに入れていただき、議論に加わった。その時の教材、資料は今まで私の目にしたことはないものばかりだった。さまざまな年齢・役職構成のグループでジェノグラムを通じた推察は刺激的だった。知らないことばかりで、残り約1時間の研修はあっという間に終わった。

その場でいただいた資料(図1)を添付する。ジェノグラムから想像できることを挙げる作業は、経験も年齢も異なる教員間で視点の違いが明らかになり、シリアスな想定の内容ながら勉強になった。中村先生は、その想定から想像できることを参加者に議論させた上で示していった。そこで明らかにされた内容は、ドラマのようで「事実は小説よりも奇なり」の思いがした。

研修会が終わった後、ひと言だけでも先生とお話したいという一心で、名刺交換をお願いし、

「いつになるか分からないが、先生に神戸に来ていただきたい」こと、また、「私自身が中堅教員の研修を担っている」ことをお伝えした。大学に着く前は雨が降っていたが、大学から離れる夕刻には雨も上がっていた。日差しのない薄暗い大学の敷地を何十年ぶりに散策した。そして、「数年先に中村先生を神戸にお招きし、兵庫の中堅教員と接点を持っていただく」という強い思いをもって京都を後にした。

2 コロナ禍での依頼（往復メールを通じて）

初めてお目にかかってすぐに、自校の校長に研修報告をした。校長も、中村先生の「チーム学校」としての、「担任」、「学年主任」、「管理職」、「スクールカウンセラー」、「スーパーバイザー」、「関係機関」のさまざまなアプローチや、そこで示された例示に興味を示したが、5年前の本校ではその研修で示された事案に教員が当事者意識を持つことが難しいことが想像された。そこで、自校での研修の機会は検討されることがなかった。

その後も私自身は、組織の中でさまざまな研修を紹介し、多くの先生方と交流を持ちつつ、中村先生の招聘の機会を待った。2016年から4年間は、兵庫県私学中高の中堅教員に本学の心理学科の教員の力を借りて研修を継続し、先生にお声がけする素地を整えた。

そうして、2020年の年明け、1月7日に意を決して、中村先生にメールを差し上げた。以下はその全文である。

立命館大学
経済学部
中村健先生

2017年11月26日立命館学校教育研究会秋季大会2017でお世話になった芳田克巳と申します。
(当日学校行事でかなり遅れて参加させていただきました)

神戸市灘区にある松蔭中学校高等学校で副校長を務めています。過日は先生の「チーム学校」での研修会に参加させていただき、大いに触発を受けました。

その当日も名刺だけお渡しして「機会あれば中堅教員の研修会に」とお話しさせていただきました。現在私は兵庫県私立中学校高等学校連合会の教頭・副校長会の副会長をしております。教頭会・副校長会が兵庫の私学の中堅教員の研修を毎年企画することになっており、本日は以前今の中堅教員に役に立つと感じた中村先生のワークショップを開催いただけないかと思った次第です。

過去3年間は神戸松蔭女子学院大学の教授（坂本真佐哉氏）のワークショップを8月1日朝から夕方まで行ってきました。今年度は8月5日（水）を予定しております。ジェノグラムを使ったワークショップは興味深かったです。なお、参加する中堅教員の年齢幅は30代から40代が多く、宿泊なしの20人程度の研修を実施しております。

お忙しい先生のことですからもはや詰まっておられるかと思いましたが、ご検討いただければ幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

このメールを端緒にして、翌々日の1月9日には以下のご返信をいただいた。

松蔭中学校高等学校
芳田克巳副校長先生

ご連絡ありがとうございます。立命館大学の中村です。

ワークショップ講師ご依頼の件、現在のところ、8月5日のスケジュールは空いておりますので、お引き受け可能かと存じます。

また、詳細をご連絡ください。なお、今後は、xxx@xxx.com、電話 xxx-xxxx-xxxx をご利用ください。

以上、よろしく願いいたします。

それまで知り合い以外の大学の教授とは接点を持ったことがなかった私に、この短いメールは嬉しいこと、この上ないものとなった。

中村先生のメールの返信に、私は研修当日の流れと以下の文言を付け加えてメールを終えている。

昼食は受講者と同じ弁当を、夕食は舞子ビラのレストランでお酒をお召し上がりいただいて食事をとりたいと思います。

今から考えると優雅なことだ。それからまもなく、「中国でなんだか奇妙な病気が流行りだしている」という話が起こり、私たちは新型コロナウイルスに振り回されることになる。

2020年度がはじまった当初、この年は2月末に故安倍総理の公立私立を問わず、学校に対する休業要請があり、本校も休業を余儀なくされていた。まだ、コロナウイルスが死に即繋がる病と考えられていた時期だ。その時のメールをそのまま掲載する。

現状のご報告（兵庫私立中学高校学校 連合会 教員中堅研修）

芳田克巳

2020年4月20日（月）15:15

立命館大学 経済学部

中村健先生

8月の兵庫県私学の中堅研修ではお世話になります。

おそらく先生の学校も対応に追われておられると思いますが、兵庫県の私学も各校で対応をしております。

さて、その8月の研修会ですが、その前段階である役員の会合も現在ままならない状況で

す。普段は4月に役員会、6月に総会を開き、周知を図るのですが、その準備もまだできていない状況です。いろいろなことが整い次第、ご報告いたしますが、状況が長期化した場合、研修自体が中止になる可能性も全くないとは言えません。その点を少しばかりお含みおきください。

本校は5月10日までの休校を既に決めておりますが、それ以降の休校の延期に備えてオンラインによる学習指示ができないかを検討し始めました。もはや訳が分からない状況で、学校を運営している管理職や教員は疲弊しています。4月に授業ができないことから、授業料の返還を求める保護者の電話などもかかっています。

誰も先を見通せない状況ではありますが、8月に先生の研修を受けられることを楽しみにしております。今後ともどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

読み返すと、かなりリアル、シュールである。そして、その年のゴールデンウィーク明けに私
はもう一度先生にメールを差し上げている。

松蔭中学校高等学校 芳田です

芳田克巳

2020年5月8日（金）15:44

To 立命館大学 経済学部

中村健先生

この度はお世話になります。貴学も含め、教育機関は大変な打撃を受けていることと存じます。神戸市にある本校も未だに休校中です。

中村先生には8月5日の兵庫県私立中学高等学校の中堅教員研修会について、どうぞよろしくお願ひいたします。

まだ、役員会も開けておりませんが、主催団体の職員とは各学校が再開次第、役員会を開く旨、連絡を受けています。

学校が再開次第、すぐに連絡をいたしますので、今しばらくお待ちください。どうぞよろしくお願ひいたします。

発信者 芳田克巳

そうして、先生から返信をいただいた。

中村健

2020年5月8日（金）20:13

To 自分

芳田先生

中村です、ご連絡ありがとうございます。本学は早々と春季はWeb講義実施を決めてくれたのはよいのですが、慣れていないので準備が大変です。しかし、大学よりも小中高校の

方が大変な対応をされていることと思います。

研修会はスケジュールに入れておりますのでご心配なく。今後の状況で予定変更等生じましたら、ご連絡ください。

そして、5月18日ようやく中村先生を正式に招聘することが決まった。その時のメールが以下である。

お尋ね（依頼書送付 宛名, 研修会 概略）

芳田克巳

2020/05/23 15:43

To 中村健

立命館大学 経済学部教授

中村健先生

この度はお世話になります。どうぞよろしく願いいたします。

5月18日ようやく役員会を持ち、8月5日の研修会について開催することが決まりました。

先生をお招きすることを決めるのに約5ヶ月かかったのだ。一度予定が決まると、話は動き出す。

多忙を極める先生に無理を申し上げ、研修の方向性をいただいたのが以下のメールである。先生からいただくメールは深夜であったり、早朝であったりするので、あまりご無理を申し上げられないと思ったことを覚えている。

中村健

2020年6月17日（水）1:08

To 自分

芳田副校長先生

中村です。ずいぶん遅くなり申し訳ありません。

以下のような文案はいかがでしょうか。ご高覧の上、適宜加筆、修正をお願いします。

演題 学校教育相談の実際を体験的に学びましょう

概要 学校教育相談を生かした「クラスの間関係づくり」から「チームとしての学校」の取り組みとはどのようなものでしょう？

午前中は、学級集団づくりに役立つ「構成的グループ・エンカウンター」体験実習を参加者の交流も兼ねて行います。午後からは教師が学校現場で「傾聴」をいかに活用するか、児童生徒や保護者の個性や環境、教職員の個性や集団としての力量、関係機関と協働しながらのチームとしての指導、援助を実現するチーム援助会議の実際をワークショップ形式で学びます。

行程・次第

8月5日(水)

9時30分～10時 受付

10時～10時10分 開会あいさつ

10時15分～12時 講義&演習Ⅰ「クラスの間関係づくり(構成的グループ・エンカウンター
実習)」

12時～13時 昼食

13時～14時30分 講義&演習Ⅱ「生徒・保護者との面談のあり方(聞く・聴く・訊くの使い分
け)」

15時頃～16時30分 講義&演習Ⅲ「コンサルテーションを生かしたチーム援助会議の実際
(模擬実習)」

16時30分～17時 まとめ・閉会

以上、よろしくお願いいたします。

こうしてようやく目鼻がついた。

3 3年分の実践, 内容, その思い出

研修の日となった2020年8月5日は晴天, 盛夏の暑い日となった。先生は草津からの出張という
ことで, 前泊されたようである。先生とお会いしたのが約3年前, しかも, その時にお話しし
たのは1, 2分で, 先生のお顔の記憶も朧げだった。お目にかかるまで私自身が少し緊張してい
た。

私自身は先生による研修に今回を含めて3回にわたって陪席させていただくことになる。その
3回を総括する。

1年目の研修の際, 先生は研修開始20分前に会場に到着された。ジャケット, スラックスに帽
子を召されている。堅苦しくはないが, スラックスはしっかりクリースが施されていて, お洒落
であった。準備を終えて, 待ちに待った研修の開始である。

ちなみに参加者は着任10年目から20年目程度の教員で, それぞれ各学校で重要な役を担ってい
る方。担任として生徒指導に悩む教員や養護教諭, SNSの問題や発達障害, 同僚や管理職との
関係の築き方を悩む教員, チーム学校として外部の関係機関へのつなぎ方を模索する教員など,
多種多様の教員で, 予め尋ねたいことをアンケートで集約した。

先生の自己紹介は, その人柄が分かる丁寧で熱いものだった。私には, 先生が野球少年だった
こと, 大阪での教員時代のお話が印象に残っている。そこでのお話が先生らしい。沢山の失敗を
私たち参加者は聴くことができた。研修に参加している教員は, 下命されたために参加したとい
う今一つ乗り気でない者も少なからずいる。そういう教員には, 人の失敗を聴くことで気づき
がある。今, 教員としてこの研修に参加している意味が分かるのだ。先生の自己紹介を終えて, 研

図2 実習① 学級における人間関係づくり

実習① 学級における人間関係づくり

※クラスで使える「アイスブレイキング」＜ミニ実習＞

- ・「バースデーチェーン」（意思伝達）
- ・「指キャッチ」（弛緩と緊張/スキンシップ）
- ・「となりのとなり」（共感/共同体験）
- ・「拍手で集合！」（弛緩と緊張/共同体験）
- ・「木の中のリス」（弛緩と緊張/共同体験/意思伝達）

※グループ、仲間の入り方＜言葉＞・・・「入れて」「遊ぼう」「やりたいなあ」
 ＜表情＞・・・「ニコニコする」
 ＜動作＞・・・「見る」「近づく」

- ・「ハイ！イハ！ドカーン！」（弛緩と緊張/スキンシップ）
- ・「アド・ジャン！」（弛緩と緊張/共同体験）
- ・「エンマ大王さま！」（リソース探し/自己肯定感）
- ・「〇〇さんのいいところ！」（他者・自己理解/自己肯定感）
- ・「パーフェクト・ザ・ニコイチ！」（弛緩と緊張/共同体験/意思伝達）
- ・「別れの握手」（共感/共同体験）



修は構成的グループエンカウンターから始まった。

①講義&演習Ⅰ「クラスの間関係づくり（構成的グループ・エンカウンター実習）」

何を置いても、学校は、「人間関係を学ぶ場」であると私は考える。中学生にとって、教員のかかわりがどれだけ大切か、また、どんな視点を持っているのが良いかを、先生はエンカウンターを通じて、参加教員に説いてくださった。

私自身が、構成的グループエンカウンターに興味を覚え、実践を図ったのが、15年前。東京への日帰り研修や、宿泊研修、関西での数多くの研修会に参加し、多くの方と巡り会った。「構成的」という点がポイントで、その時だけの出会いということで「枠」が決められた研修は、その後は連絡を取り合うことはないように工夫されていることもあり、そのことで本音の話のできる事が担保された研修となっていたことを覚えている。ただ、参加者としての研修では、アクティビティに参加が精一杯で、その活動にある意図を知ることまでは思いを馳せることはなかった。

中村先生のエンカウンター実習は、「活動の中にある意図」を参加者に説く「実践的」なものだった。目次（図2）²⁾を添付する。3つほど、実践報告をしよう。

最初は、「バースデーチェーン」。これは、初めて出会った参加者を誕生日の早い者から遅い者の順にジェスチャーなどを使って、ノン・バーバルという条件の中で並び直すという活動である。この活動では、その実践を通して、ファシリテーターである先生が「何」を見ているのかが具体的に示された。誕生日順に並んでいる参加者に誕生日を訊ねていく中で、先生がその参加者一人一人をじっくり観察して、コミュニケーションを図っていたという意図を教員は知る。参加者一

人一人とどのように心を通わせ合うのか、そのきっかけが一つの活動に込められている「意図」を教員は学ぶ。確かに初めて活動に参加する教員にとっては、このような意図を覚えつつ実践するのは難しい。しかし、教員のかかわりの大切さが一つの活動に込められていることが理解できる。参加者は、ただ単に「参加して面白い」というだけではなく、「なるほど、この活動はこういうふうに使えるのだ」ということを理解する。

2つ目の次は、「木の中のリス」。これは、グループ、仲間の入り方を学ぶ活動で、非常に興味深いものであった。ルールは以下である。

3人1組の状態で、リス役1人、残り2人が手をつなぎ、大きな木になる。その中にリスが入れば、「木の中のリス」となる。森には、様々な危険がある。ファシリテーターが、「オオカミ」と言うと、リスは食べられないように別の木に逃げる。「木こり」と言うと、2人組の木は切られないように、別のリスに移動する。また、森に「嵐」がやってくると、全員がバラバラになり、新しい森を作るために新しい3人組を作る。

リスは2人組の木に「入れて」と言って仲間を作るが、どんな表情で木に声掛けをするかで「木」の印象も変わってくる。例えば、リスは「ニコニコ」して「入れて」と言えるのか、「困った顔」をしているのか、それを「木」の2人が読み取れるのか、参加者は自らが実践する中で理解する。コロナ禍で「大学生などでもコミュニケーションが取れにくくなった」という話を聞く。生身の人間が触れ合う活動は、学校現場では必須のものである。

最後の3つ目。「〇〇さんのいいところ」。これは、アクティビティをこなしてきたグループ員一人ひとりに対し、他の人が順番にその人の「いいところ」を挙げ合う活動である。一人当たり約2分程度の活動だが、誰もが褒められて悪い気はしない。皆が笑顔になっている。

ともすると、子どもたちの「長所」を見つけるよりも、どちらかという「短所」に目が行きがちなのが日本の教育現場である。仮に本人が短所と思っても、それを長所に言い換える「リフレーミング」の知識や気持ちの余裕があれば、子どもや保護者、職場の同僚や上司の関係性も少しは良いものになるのではないだろうか。そのような「意図」をこの活動にみた。

参加者は小さなグループから次第に大きなグループになり、活動を重ねるにつれて、どんどん交流が盛んになる。今回の研修対象はもともと教員という親和性の高い職業人であるが、参加者には笑顔があふれる。わずか2時間の活動で、別々の学校から集った教員が人間関係を結ぶ。その活動の輪に中村先生がいる。中村先生の意図は参加者に伝わり、結実していることが分かる。

アクティビティの途中でも中村先生からいろんなエピソードを交えてお話をいただいた。その一つを紹介する。

何かの活動の折、教室内で椅子を動かして二人組を作る場面で、先生が「その人の前に座って」と声を掛けるときがあった。その際、ある生徒が椅子に座っている「生徒」の膝の上に「座った」そうだ。周りの生徒は、その行動に「あきれ」と同時に、少し「引き気味」だったとのこと。中学生であれば、そんな場合にどんな雰囲気になるか想像できる。露骨に嫌な顔をする者もいるだろう。声を出して、非難する者もいるかもしれない。ただ、膝の上に座った生徒は極めてまじめで、奇をてらっているのではないことを中村先生は読み取った。そこでの中村先生の言葉、声掛け——「ごめん、ごめん。先生の説明が足りなかったな。『その人の前に座って』と言ったから、〇〇君は、××君の膝の上に座ってんな。」——に真の教員の姿があった。ふざけて

そのようなことをする生徒はいるが、まじめにふるまっているこのような生徒を、どのように扱い、仲間はずれにせず自己肯定感を持たせることができるか。また、同時に周りにいた子どもたちを納得させ、どのような言葉がけが適切なのかを一緒に考えることになったこのエピソードは、私の日々の子どもに接する対応を反省させた。

このような構成的グループエンカウンターを約2時間体験し、しかも教員としての心がけ、知識の整理や裏付けを参加者たちは得ることになった。より親和性を増した参加者たちは自らが当事者という意識をもって午後からの研修に参加することになる。彼らは中村先生の人柄と、裏付けのある構成的グループエンカウンターという技法をもって、想像力を掻き立てられるようになったのだ。

②講義&演習Ⅱ「生徒・保護者との面談のあり方（聞く・聴く・訊くの使い分け）」

「黙食」を経て、午後からの最初は、座学による講義である。我々教員には、生徒あるいは保護者と度々面談をするケースがある。その際にどの位置に腰掛けるかを、生徒と教員、あるいは保護者と教員の二者面談といった具体的なケースを想定して、「対面法」・「直角法（90度法）」・「並行法（180度法）」で実際に座ってみた。一度「対面法」で面談をすると、それ以外を考えないことが多い。まさに教員「アルアル」である。このことを必死にメモを取っている中堅教員が多いことから、やはり現場がかなり「硬直化」、あるいは「ステレオタイプ化」していることが想像できた。私は個人的にはスペースがある場合には、「対面法」よりも「直角法」で座る機会が多い。相手との適度な距離感をはかることのできる座り方だと実践を通じて理解したからだ。

次に「聴く」と「訊く」の違いについても、参加者は再認識したようだった。

講義形式であっても、中村先生は目線を参加者に置いてお話をなさる、そして次にすぐに実際の場面を通じた演習を行うので、単に「知識を詰め込まれている」という感覚を参加者は持たない。演習Ⅱは、その場で状況設定が説明されるものだった。

概略はこうである。給食の配膳時に、配膳係の女生徒がスープをある生徒の肩にこぼしてしまい、こぼされた生徒の持っていたフォークが、配膳係の生徒の顔をかすめることになった。配膳係の生徒の頬にはうっすら傷が残った。スープをこぼした生徒が「私が悪かった」と言ったことで、担任はこのことを保護者、養護教諭、管理職に報告しないままにした。ところが、帰宅後、顔に傷を負った生徒の母親から学校に連絡が入り、担任の不備が明らかになる。急遽、担任、管理職、養護教諭の間で情報を共有し、保護者、生徒と担任、養護教諭が面談を持つことになった。

養護教諭はベテランで、生徒の傷が浅く、数日で治ることを認識している。担任は若い教員。傷をつけられた母親は怒って学校に来ているという状況。これを4人組で、それぞれロールプレイングするのだ。それぞれがその役にはまり、演じるという経験は、実際にはあまりない。こういったロールプレイングは、アクティビティであっても非常に大切なものであることを中村先生は参加者に理解させるためにこの研修に入れておられることが振り返ると分かる。

それぞれを演じた4人組で、その役割や座った位置での相手の印象などをシェアリングする。そして、それを他のグループとも共有する。参加者は自分の演じる役割はもとより、他のグループの報告を聴く（まさに聴くである）ことで、認識を深めていく。これこそが、中村先生の願いであったのだと陪席して私にもわかった。

この演習をもう一度異なる役割をグループ内で演じることで、さらに見聞は深くなっていく。知識を知識だけで終わらせない。これが中村先生の実践家たる所以であると感じる瞬間だった。

③講義&演習Ⅲ「コンサルテーションを生かしたチーム援助会議の実際（模擬実習）」

演習の最後に当たるのが、「チーム援助会議」である。これこそが、5年前に立命館大学に中村先生を訪ねるきっかけになった演習である。このジェノグラムから読み取れることを中堅教員のグループでシェアする。これがこの一日研修のメインイベントである。5年前、研修会で伺った時には、様々な年齢の方でグループが構成されていたが、今回の参加者には年齢幅にそれほどの差はない。中堅で学校の中心を担っている方々が参加している中では、優れた意見が出るかと期待を寄せてみた。中村先生は、わざわざ曖昧なケース設定を選ばれたのではなかろうかと推察する。その方が、より活発な意見交換がなされるからだ。そして、分かった「事実」を少しずつ小出しにしていられる。研修の最後にいちばんメインが来るのだから、参加者もかなり疲れているだろうが、疲れている暇を与えない。反対に参加者が元気になる様子が見て取れた。中村先生は、そこまで読んで順番を決めておられるのか。

振り返るに、現在は設定のケースに似た虐待に関わる事案がたくさん起こっている。私自身は私学の女子校に務めているため、実はリアリティが5年前にはなかった。だから、勤務校ではこの研修が行われなかったのだ。学校間で状況は異なるだろうが、現在では虐待ケースは年々増えてきている実感がある。ただ、このようなケースを「客観的」に勉強できる機会というのは、現場ではほぼない。いろんなことが日々起こり、教員を取り巻く環境はストレスフルである。だから、このような研修が必要になる。その時にどんな講師に指導を請うか、巡り会うかが、ポイントになる。自ら学ぶという強い意志がないと機会そのものがそもそもない私学の教員に火をつけるのが教育実践家の中村先生である。熱い先生の語り口は参加者の心を開き、先生自身も楽しんでおられた。

さて、メインイベントの演習が最後まで行きつくには時間が足りず、結論はペーパーで参加者に配る格好となり、研修は終わる。「あと1時間ほどあれば」と思うのは、私だけではなかろう。それでも参加した教員には、一日の研修をやりきったという表情がある。もし、この研修が宿泊研修であれば、参加者での交流はより深まり、しっかりした議論形成ができると思われるのだが、やむを得ない。これもコロナ禍の影響である。

「構成的グループエンカウンター」から始まった研修は、アクティビティのポイントを明かすという先生の配慮により現場で実際に使える実践的なものになった。

夏の暑い日、講師である中村先生と約20人の中堅教員が互いに勉強した研修は有意義なものになった。

4 帰 途

研修を終えて参加者を送り出し、中村先生を含め、私たちスタッフも帰宅の途につく。先生は、京都のご自宅に帰られるのだが、途中の三ノ宮駅まで私はいつも一緒した。公的な場を終える

と、いろんな話が出る。その本音が楽しかった。「人間 中村健」を感じる瞬間である。話題の焦点は、「後継者の育成」である。それを中村先生は肌で感じておられた。我々教員は、年を経ても年若い生徒や学生に常に接している。時代や社会の変化にあっても、学生や生徒はその時々を生きていかねばならない。その際に指針が必要になるが、子どもたちにとっていちばん大事なことは教育であるという点で、中村先生と私は一致をみたと思っている。先生は、忙しき故に後継者づくりが手薄になったと感じておられた。それ故、今、それを伝えるべく神戸市の中学校をしらみつぶしに回っておられる。中学校では生徒へのエンカウンターを通じた関係性づくりはもちろんだが、先生方の指導も含まれているに違いない。教育は、詰まるところ、どんな人を育てるかということだ。それには人間関係づくりが欠かせない。だから、その手段・導入として構成的グループエンカウンター技法が必要であるし、その学校の教員に対し、技法の根底にある人間を見る目の「種明かし」が必要なのである。わずか一日研修の6、7時間をもって中村先生は参加者にそのことを伝えようとしたのだ。スタッフとして携わった私はそのことを感じた。

5 感 想

中村先生とお目にかかったのは、今回で4回目。初めてお会いしてからはちょうど5年が過ぎた。この間も教育を取り巻く状況は混乱を極めている。かつて何十倍という競争率だった教員採用試験も、今では倍率は下がる一方で、勤務校では教員の公募をしても人が集まらない実情がある。先生が足りないために授業ができず、長期間自習になる、あるいは、管理職が教科外の授業を教えるケースもあると聞く。教員離れは深刻である。現場にいて思うのは、生徒の変化もさることながら、保護者である親世代が大きく変わった。教育について、子どもを育てる生業・聖職とは考えず、消費活動のように考える人が多くなった。少子化も影響しているだろう。少子化は親の興味を子どもに集中させ、余裕のある家庭では幼少期から子どもに多くのお金をかけて育てることになる。資本主義における経済活動でコスバを求めないものは無い。必ず見返りを求めるのだ。子どもは、意識するか否かにかかわらず、いやが上にも親の期待を背負って立つことになる。同時に教員は時に不当な保護者の要求に潰されそうになる。

このような状況だからこそ、子どもたちも教員も人間関係をいかに作り、育てることができるか。これが教育における最重要事項である。中村先生はそれを熟知しているからこそ、生徒を、教員を、育てる活動に尽力されているのであろう。これこそ教育実践家中村健の面目躍如である。私が「師」とお呼びするのはおこがましいが、そう呼びたい「教育実践家」である。この度、ご定年を迎えられる先生が、今後どのような活動をされるのか、活動には変化がないのか、注視したい。

注

- 1) 「スクールソーシャルワーカー養成テキスト」日本学校ソーシャルワーク学会編『中央法規出版』
- 2) 2022年8月4日「構成的グループエンカウンター」演習目次（兵庫県私立中学高等学校連合会中堅教員研修会にて）