

教師としての成長はどう形作られるのか：
自身の力量向上を振り返って

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2012-05-24 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 津田, 由起枝 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/5607

教師としての成長はどう形作られるのか

－自身の力量向上を振り返って－

津田 由起枝

はじめに

私が教員人生をスタートさせた昭和50年代は、高度成長期を過ぎて激動する社会のひずみが教育の世界にも及んでいる時代だった。何をすることも自信が持てなかった新任教員時代に始まり、先輩教員の見よう見まねをしたりアドバイスをいただいたり、時には生徒に助けってもらったりしながら、教員として徐々に力を付けていった。その中で学び取ったことや信念になったことは言い尽くせないほど多い。そして今、教職大学院の学びにかかわることで、また新たな視点を得ることになった。それは、未だかつて体験したことがない発想とも言えるし、私たちがたどってきた福井の学校教育の原風景にかかわるものでもあるように感じる。「学校とは何ぞや」「教師とは何ぞや」、私がつた教員の歩みを、3期（第1期：教員としての経験を積み上げた時代 第2期：教育行政にかかわった経験 第3期：新しい中学校教育への挑戦）に分けて回顧しながら、そこに流れている専門職としての力量形成のプロセスを拾い起こしてみたい。

第1期：教員としての経験を積み上げた時代

1 教員としての基礎を学んだK中学校時代のこと（25歳～35歳）

私のK中学校の歴史は昭和54年4月に始まる。教員になって2年間、管外に勤務し、福井市へ戻って初めての学校がK中学校であった。当時、県下にその名を馳せた教育困難校だったが、それでも「念願の福井市へ戻れたのだからよかったね。どんなことがあってもがんばってね。」と同僚の先生方に励まされて着任した。25歳の時のことだった。

教師は表と裏で勝負する

始めの2年間はベテランの先生に囲まれての副担任生活だった。ほんとによくかわいがってもらったし、何より教科指導のいろはを教えていただいた。教科指導といえば、当時は、生徒といかに信頼関係を作りつつ勉強のやる

気をおこさせるかが最大の関心事で、当然、先生方による生徒の「成績争い」も花盛りだった。職員室の私の隣には、学級担任で国語科のベテランである女性教員の席があり、この先生から授業以外の場面でどのように生徒と接し、どうその気にさせるかをたくさん学ばせていただいた。「成績争い」（教科担任の学級の平均点競争）においては、私は渾身の力を振り絞って自分としては上出来の授業をしたのだから他のどのクラスより高い成績が取れると思込んでいた。（今から考えると知識注入型の最たるものだった。）しかし、その先生には不思議と一度も勝てなかった。悔しかったが、それも当たり前で、彼女は授業やそれ以外の場面でもあの手この手でしっかり生徒とかわり、意欲のない生徒をその気にさせるベテランだったのだ。（これは1教師対1生徒の関係におけるものではあった。学力向上とはまさに個人の課題であり、学級としての学力とは「個人の学力×人数分」という意味であった。ちなみに、学級集団は特別活動や道徳などの教科外活動のときにだけ意識される存在だった。）教科の内容をいかに効率よく学ばせるか、それしか念頭になかった若輩の私には勝てるはずはなかった。ただ、そのとき学んだ生徒の心をつかむ術（生徒との絶妙な距離感や駆け引きなど）が、どれだけ後の教員生活の支えになったことか。担任ができなくて落ち込んだが、担任をしていたら知り得なかった教師の専門性（裏技のようなもの）を獲得することができた。

さらに、副担任だったためか、事務的なもの（コピーや印刷、浄書一切）から雑用まで、多くの体験をさせていただいた。中には、我がクラスの合唱コンクールの指導をしてほしいという所属する学年のある担任からの頼まれごとや、お礼状・感謝状の浄書などという、その当時、学校の中に置かれていた中学校体育連盟事務局からの依頼まであった。とにかく、今なら考えられないような仕事内容を疑問一つ感じないまま当たり前のようにこなしていた。それが社会人として未熟な自分を向上させるためだと信じて疑わなかった。仕事は多種多様で半端ではなかったが、どの先生も親切に仕事を教えてくださったし、労いの声もかけてくださった。まさに「チームK」だった。

これこそ、今私たちがかかわっている教職大学院のインターンそのものではなかっただろうか。教師の仕事を表も裏も含めて丸ごと実体験する、教科指導だけでなく多くの教育活動にかかわるなど、まさに今インターンで求めていることそのものを実践していた毎日だったと振り返る。ただ、そこには省察というプロセスはなく、体にたたき込むことで覚えるという昔ながらの身に付け方が厳然と存在していた。しかし、それはそれで当時の私にはとても厳粛で意味深いものであり、必死に習得する毎日であった。

バリケード立てこもり事件

昭和56年4月、初めての担任（1年）、翌年は2年、翌々年には3年の担任となった。29歳の女性教員が3年の担任になること自体まだ一般的ではなかった時代、任せられた責任とそれが故のがんばりで私は毎日が必死だった。そんなある日のことである。以下のような苦い体験をした。

中3の学級担任の私は、6限目の授業が終了し、帰りの会をするべく自分の学級へ向かった。ところが6限目の体育の授業が終わって15分以上経っているのにクラスの女子が全員不在。おかしいと思い、体育館の女子更衣室へと向かった。なんと、そこでは自分のクラスの女子全員がバリケードを張って立てこもっているではないか。「帰りの会の時間だよ！早く学級へ戻りなさい。」すると返ってきた返事は「うるせー。お前のせいや！」私は何のことか皆目分からず、思わず問い返した。「何のこと？」でも何度やり取りしても「お前のせいや！」の一点張りで私とは話をしようとしな。しかたなく年長の女性の先生に入ってもらい、事情を聞いてもらおうと、その前日に私が取ったある行動に原因があることが分かった。

その女子生徒は少し前から気になる言動が続き、思い余った挙げ句、担任である私は本人には内緒で、前日、家庭にそれとなく家での状況を確認する電話をしていた。母親には本人に内緒にしてほしいと告げたのだが、結局、

母親は本人を問い詰めることになってしまったらしい。具体的な内容は今となっては記憶にないが、とにかく、その女子生徒は担任である私におそらく次のような思いを抱いたのではないだろうか。「経験もないくせに、一人前の先生面をしてあれこれ指示や命令をするいやなやつだ。お前なんか心は開かないぞ。」今思うと当然と言えば当然のことである。

初めての3年担任というプレッシャーの中で、「失敗は許されない」という思いに捕らわれていた。そして、生徒や保護者、同僚に対しても、教師として未熟と見られないように常に肩肘張った物言いと上から目線の指示で自分を塗り固めていた。当然、経験もないくせに他の熟練した先生方をまねた小生意気な言葉遣いや指示などを平気で生徒にしていたのだろう。校則違反を繰り返す生徒ではあったが、私のそのような言動が彼女の心を逆撫でしたことは想像に難くない。目に映る現象しか理解しようとせず、肝心の生徒の心に寄り添えなかったという苦い反省が残った。二度と同じ過ちは繰り返してはならないと強く自分に言い聞かせた。このとき受けた衝撃から、教師はどのように生徒に向き合うべきなのかを真剣に考えることになったし、実際、生徒を人間として信じる原点になった。

でも、一方で、若い女の先生だから軽く受け取られているのではないか、失敗してもいいからどんどん経験を積み上げて、早く一人前の教師になりたいと切実に感じていた。経験こそ強固な鎧になると信じ込んでいた。このまま一気に熟練教師になれないものかと真剣に考え、年配の先生が羨ましくてならなかった。この時代は、日々の厳しい現実と直面しながら、1教師としてどのように力をつけるべきか、自分自身の中でもがき苦しんだ時期だった。

悲しい出来事から学んだこと

昭和59年度は2年担任、翌年度は3年副担任だった。この頃はK中学校6年目、いよいよ30代に突入していた。K中学校では、このキャリアですでに中堅だった。20代の教員が多数着任したこともあって、校務分掌でも学校を動かすような仕事（清掃主任）があたり、毎日、「根性注入棒」のようなものを片手に校内を点検して回ったものだ。

そんな頃だった。忘れられない出来事があった。2年生の担任をしていたクラスに、後で命を奪われることになるT子がいた。元々は素直で人なつっこさを見せていた彼女が、その頃から少しずつ気がかりな態度を取るようになってはいた。しかし、他の生徒同様に思春期特有の現象ととらえ、対処的な指導は繰り返しながらも様子を見ることにした。2年生を担当し終えたところで、8月の出産を控えていた私は、3年生は副担任として彼らにかかわることになった。

そんな中で、3年生の10月に、2年当時担任をしていたクラスのY男が薬石の効なく心臓の病気で亡くなるという悲しい出来事が起きた。K中学校は職員玄関から遠くに火葬場の煙が見える。2年当時担任だった私のところに走ってきたT子は「Y男が燃えている煙や！」と言って激しく泣いた。天使そのもののようなその生徒を偲び、私もいっしょに泣いた。その半年後、T子も同じ煙になるとは予想だにできなかったが、でも、Y男を燃やす煙を見て激しく泣いたあのとき、おそらくT子は他の生徒には感じられない何かを敏感に感じたのだ。複雑な家庭環境とそこから来る見えない何かへの不安みたいなものを受け止めてもらいたかったのではなかっただろうか。亡くなった翌日の通夜で、半年前のそのできごとを思い返しながら、生徒の思いに寄り添える教師の職責の重さをひしひしと実感した。T子から命をかけて突きつけられたその重さを、以後の教員人生で私は片時も忘れたことはない。生徒が見せるサインには必ず深い意味があることを。

荒れる中学校最前線

昭和62年、K中学校時代最後の1年担任となる。クラス替えはしたが、この生徒たちと3年まで過ごすことになった。世はまさに「荒れる中学校」の終盤、時は昭和から平成へと移り変わったが、11年間のK中学校時代の最後となるこの3年間は、最も生徒指導に苦しんだ時期であった。45人近くの学級の生徒の中で常時5～6人は不登校や非行などで手のかかる生徒がいた。毎日が生徒との追いかけて、いつも学年の先生たちとはチームで事に当たった。定例の学年会に加え、何か起きればすぐ学年で集まって対応を協議した。自分の学年は家族というイメージだが、他の学年は同じ学校にしながら全くカラーが違っていた。それぞれの学年は独自の放送設備や生徒指導室を持っていて、1つの学校の中に3つの小さな学校があるような感覚だった。今でも上履きの靴紐の色やネームプレートの色でどの学年がどんな雰囲気だったかを思い起こせるほど、それは歴然としたものであった。時には指導方針で対立することもあった。それが当たり前だった。かくして、生徒指導以外はほとんど記憶にないK中学校での11年間は終わりを告げた。

教員人生の根っこを学んだK中学校時代

学校は社会の縮図、人生の縮図といわれる。10人いれば10通りの生活や人生があり、それぞれへのかかわりもまた違ってくる。私の教員人生のはじめの13年間は、生き方や考え方の異なった生身の生徒個人やその家庭と向き合う教師の在り方を、先輩教師や生徒自身から、否応なしにたたき込まれた年月だった。生徒や家庭と向き合うときは人間として対等で真剣であること、行為は認められなくても人間は肯定すること、今日はしかっても明日への希望は残すことなど、言葉で書くと薄っぺらで簡単そうに見えるが、13年かけて学んだものは言葉以上に重い。未熟な自分の実践を積み重ねながら、曲がりなりに身につけることができた財産である。さらには、困難はチームで当たること、全てを忘れる時間を大切にすることなど、社会人としてその後を生きる上で大事なことも同時に身につけることができた。何はともあれ、私の教員人生の根っこを築いてくれた時代だった。

2 中堅教員としての力量を磨いたM中学校時代のこと（36歳～42歳）

平成2年4月、異動でM中学校へ。恩師の校長に迎えられ、3年生を担当することになった。前任校と全く違い安定した地域性で、対処療法的な生徒指導に苦しむことは皆無であり、伸び伸び育つ生徒たちに囲まれて教科指導の力や学級経営力を伸ばせた時期である。

新任教員の悲哀

クラスにたった一人非行に走る生徒はいたが、全体としては自己をしっかりアピールできる個性あふれる生徒たちで、あっという間の1年が過ぎた。しかし、生徒のこととは別に、私には1つだけ誰にも言えない悩みがあった。私には知らされていない諸般の事情で元の担任の代わりに私がそのクラスの担任になったことが原因なのだろうか、なぜか学年主任の視線が自分に厳しいのを感じた。学年会などで何か意見を言おうとすると、学年主任に暗に押さえこまれることが度々だった。どんなときも学年の先生方と力を合わせてやってきた自分にとって、初めて感じる疎外感だった。異動したての自分にはまだK中学校魂が脈々と流れていて、教員集団としての新しい校風に馴染めないのだろうとあきらめて過ごした1年間だったが、職員間に排他的雰囲気を感じたことも事実だった。

卒業式の日忘れられない思い出

平成3年度、今度は1年生の担任になった。この学年の生徒たちと3年間を過ごすことになる。続いて平成6年度は、飛び入りの3年担任となった。聞くと、この学年は1年生の時から細々とした問題を抱えてきたようで、この学校としては異例の3学年ともクラス替えが行われた学年だった。3年への進級を機にムードを一新したいという強い意向が感じられ、学年の半分以上の教員が入れ替わるという、これまた異例の状況の中で私にも大きな責任と期待が寄せられた。実際、担任としてクラスの生徒にかかわってみて、何をするときも生徒の心が育ち上がっていない状況が見て取れた。こちらが何を語りかけても反応がない、考えようとしなない、そのくせ見えないところで次々と小さな不適応行動を起こすのだ。それでも1年間という限られた年月の中で、苦悩しながらも私にできる精一杯のエネルギーを注いだ。卒業式の日、保護者もいる前で最後の学級指導の時間に言った言葉を鮮明に覚えている。「本当は今日君たちを卒業させたくない。あと1年私の下で育ててから卒業させたい。」あと1年あれば・・・というのが偽らざる心境だった。

しかし、たったの1年しかかわりを持たず、しかも、卒業式の日にあんな言葉で別れた生徒たちなのに、その後、2回(20歳と30歳の時)もクラスと同窓会を開いて私を呼んでくれた。たった1年だけだったけれど、事あるごとに叱ってもらったり声をかけてもらったりしたのがうれしかったという。M中学校時代7年間を通して、私の中では最も学級指導がうまくいかなかったクラスなのに、今は一番心に残っている。これは何を意味しているのだろうか。生徒理解や生徒の姿から学ぶという観点で見ると、もっともっとすべきことやできることがあったはずである。反省しきりの学級指導だった。

学年主任の経験から学んだこと

平成8年度、M中学校最後の1年は2学年主任を命ぜられた。女性教員が学年主任をするというのはまだ珍しく、いろんな意味で女性のミドルリーダーの立ち位置や有り様を考える1年となった。ここで考えたのは、強力なリーダーシップではなく、柔軟なリーダーシップの方が学年がうまく機能するということだった。学年を構成している各教員は多彩な能力や考え方を持っており、学年としての方向性を作っていくためには、まず聴くことから始めて個々の力をどう結集していくかを一緒に考えること、一人一人に学年運営の担い手になってもらうことが肝心だと考えたからである。

幸い、副主任の男性教員がミドルリーダーとして大変力量のある方で、常にベテラン教員と若手教員の間を行き来し、考えを吸い上げたり調整したりすることが巧みであった。彼の広範なネットワークで収集した情報を基に、私と副主任が絶えず学年や学校の動きを見通し、大きな方向性を持って学年の先生方におろしていくことを心がけた。学年間においては所属教員の個性やキャリアを尊重し、常に和やかなムードで協力体制で事に当たることができるよう努めた。

学年主任になる前年、私はこの学年の生徒たちの担任を最後に、担任生活に泣く泣くピリオドを打っていた。そのこともあり、私は学年の生徒の心に深く寄り添うことのできる学年主任、学年の生徒たちや先生方との仲間意識を忘れない学年主任でありたいと願っていた。また、反目し合う学年団同士にはなりたくないというK中学校時代の反省から、他の学年の先生たちとも心を許して相談し合える学年主任でありたいとも願っていた。前者の願いについては、この学年の先生と生徒は立場こそ違いますが、互いに信頼し合い、夢に向かってともに歩む大きな学年団というコミュニティを形成していたように思う。後々、なぜあのとき、それが可能であったのか振り返ることがある。おそらく、学年主任や副主任が引っ張っていくリーダーではなく、学年所属の教員や生徒全ての持てる力を信頼し、

結集し、1つの目的集団として進もうという仲間意識を醸成するリーダーであったことが大きかったのではないかと考える。

中堅教員として資質向上の場を与えられたM中学校時代

M中学校時代を通してありがたかったのは、常に身近な年齢にモデルとなる先生がいてくれたことだ。教科でも学年でも男女間でも、少し先を行く良き先輩に恵まれて中堅教員としての力量の向上を図ることができた。そして、中堅教員の時代だったからこそ実感できたことも多い。学年の中での立場や管理職・教務主任などのかかわりが以前の勤務校時代より重要になってきたし、その内容も以前と比較にならないほど濃くなってきたのだ。

しかし、平成の時代になっても、学校の大きな枠組みや存在意義についての教員の意識はほとんどこれまでと変わることはなかった。職人肌の教師もまだまだ多く、1教師としてある側面でその先生たちから学ぶものはあっても、組織力という点から見れば、今とは比べものにならないくらい脆弱な状況であった。

第2期：教育行政にかかわった経験

1 県教育委員会での5年間の行政生活（43歳～47歳）

平成9年度、県教育庁学校教育課に転勤を命ぜられた。教員であり続けたいと思っていた私にとって、青天の霹靂だった。しかも、行ってみたら、小学校でも中学校でもなく幼稚園教育指導が仕事の9割で、毎日が地獄の思いだった。

幼稚園教育担当指導主事としての日々

見たこともやったこともない幼稚園教育（幼児教育）を、たった一人の担当指導主事として、まずは、教育要領を読むことから勉強し、現場の幼稚園にも可能な限り出かけて、先生方に多くのことを教えていただく日々が続いた。そして、年に10回ぐらいは開かれる中央での指導主事会議やその他の様々な会議で視学官や教科調査官から示唆をいただいたり、他県の幼稚園教育担当指導主事と情報交換したり、とにかく必死で慣れない仕事に向き合った。奇しくも、平成10年に告示された学習指導要領（幼稚園は教育要領）の趣旨を伝達講習するという時期で、青森県で行われた東部地区幼稚園教育要領伝達講習会に出席し、そこでの内容をその後県内の幼稚園教員を集めて講習会で伝達したり、県内の関係者を委員として幼稚園教育推進会議を開催したりもした。この間、ずっと福井市の幼稚園担当の指導主事の先生には何かと相談にのっていただく毎日だった。

行政マンの使命とは何か

県教育委員会に在籍した平成9～13年度の5年間の間に、国内や県内での幼児教育を取り巻く状況は大きく変遷した。社会の激変で都市化、少子化、核家族化が一層進展し、そのことが幼児の保育環境や人間としての成長を脅かしていることが問題視されるようになってきた。さらには、少子化による幼稚園と保育所との競合の問題、統廃合の問題などが差し迫った課題となっていた。

そんな時期に巡り合わせた担当者として、にわか仕立てのわずかな経験を基に自分にできる最善を尽くすとともに、アンテナを広く高くして情報を集め、可能な限りかかわる人たちのチーム力で保育所も含めた幼児教育の未来を考えていくことに努めた。行政は縦割り方式で、何かと担当者一人が抱え込みがちだが、国や各市町村が絡むや

りとりや微妙な判断は担当者一人の思いでは不可能だからである。そして、何より忘れてはならないのが、「子どもの最善の幸せ」のために何ができるかをその立場で問い続けることである。そのための統廃合であり、預かり保育であり、幼児教育の充実である。単に大人の都合による紙面上でのやりとりで終わらせることなく、子どもの輝く姿や最善の幸せにつながるかどうかを見極められる行政マンであるべきだと強く感じた。

一方で、本物の行政マンに学ぶことも多々あった。私が義務教育課最後の年に出会った課長補佐のことである。彼はそれまで私が出会った行政マンとは一味違って、私たち教育畑の担当に対しても好意的で、教育のことは教員から学ぼうという姿勢を持った素晴らしい事務方であった。それでいて、どのように進めれば教員や学校の思いを具体化して予算化にまでこぎつけられるか、そのためには誰にどんな内容を事前に打ち合わせするべきか、人的ネットワークを常にフル稼働しながら、考え行動できる行政マンでもあった。

彼から学んだことは数限りないが、1つ挙げるとしたら、身のこなしの柔軟さである。彼は1つのことを決めるのに、行政としての結論ありきではなく、きちんとしてリサーチのもとで実に多くの関係者の考えをつなぐことを心がけていた。縦割りという行政の悪しき宿命を柔軟な動きでカバーしながら、県民にとってよりよい暮らしを実現するという理念を貫いているところが私には尊敬に値するものであった。彼からの学びは、その後学校に戻ってからもずっと心から離れることはなかった。

幼児教育とのかかわりから学んだこと

幼稚園の教育にかかわったことで、私は教員として大事な原点を知ることにもなった。それまで中学校を中心とした教育活動に長年かかわってきたが、思春期の揺れ動く心に向き合うことや受験に通じる学力を身につけさせることが教師の本分と信じて疑わずにいた。指導主事の訪問日や研究授業の時には練りに練って作成した指導案の通り授業を進め、生徒たちに見える学力をつけるのがプロの教師だと思いこんでいた。

しかし、幼稚園の教育では違っていた。年間保育計画や日々の保育案などという教師サイドの計画はあるものの、その日の子どもたちの状況に応じて環境構成を柔軟に変化させていた。子どもの今の姿に少しでも寄り添うために、子どもたちが帰った後に毎日先生たちのミーティングが行われ、その子どもの見取りから今日の遊びの展開が共有される。そして、そこから予想される明日の展開が話し合われ、その環境構成が準備される。さらに、日々の保育では、遊びをサポートしたり子ども同士をつないだりともに遊んだりモデルになったり、教師は実に様々な役割をこなしていた。

今までの自分がいかに生徒を見ず、一方的に教師サイドで事を進めてきたかを思い知らされた。子どもの姿に寄り添う幼稚園教育は、私にとってカルチャーショックの連続であり、教育の原点を教えられた。私が幼稚園教育担当指導主事だった時代に幼小連携の必要性が叫ばれ始めたが、「子どもの姿を見取る」「子どもに寄り添う」ことの実際や根源的な意味を是非、多くの異校種の先生方に学んでほしいと感じた。忘れかけている教育の本質が見えてくるはずである。そのことを痛切に感じた5年間であった。

2 再び教育行政へ 県教育研究所での2年間の研究員生活（50歳～51歳）

県教育委員会を出た後、2年間だけ福井市内の中学校教諭として学校へ戻ったが、平成16年度から17年度にかけて、再び教育行政機関での生活を送ることになった。今度は県の教育研究所で、主任研究員という立場であった。教員の資質向上に役立つ研修の企画運営が業務内容である。以前と違い、勝手知った国語の担当ということで、

県教育委員会での経験も生かしながら小学校の国語教育や図書館教育の研修講座の企画を進めた。

シンクタンク機能を調査研究するプロジェクトの発足

2年目は、通常の国語担当としての研修講座の企画運営に加えて、教育研究所の存在意義を明らかにするための全課あげての所内研究が立ち上がり、副所長の命を受けてその取りまとめをすることになった。シンクタンク機能についての調査研究である。今の県教育研究所の取り組みと似ているが、4つのテーマごとに分かれて、プロジェクト型の部会組織で1年間調査研究を続けた。以下はその概要である。

シンクタンク機能にかかわる前年度までの考え方

- 急激な社会変化や教育改革が進行する中、福井県教育研究所には、今日的教育課題について、幅広く専門的に調査研究を実施し、必要な情報を提供するシンクタンクとしての機能（調査研究機能）を発揮することが強く求められる。また、その成果を教材開発などに生かし、活用しやすい形で教員にカリキュラム情報を提供する機能を併せ持つことも重要である。さらに、その成果を教育施策に反映させていく必要がある。
- 研究所のシンクタンク機能として考えられる内容としては、教育課題の解決に向けた教員集団の在り方や学校経営の進め方についての機能が考えられる。
- どんな目的で、何を中心に、どんな順序で進めるかを明確にししながら、それをシンクタンク機能の中に盛り込む必要がある。

H17年度所内全体研修会における確認事項

1 シンクタンク機能の定義

頭脳を資本として商売をする企業や研究所。多くの場合複合的な技術やシステム開発対象として政府や企業戦略の策定を行う。（広辞苑より）・・・調査研究→成果の提供

2 福井県教育研究所のシンクタンク機能

<以前> 長年にわたる学力調査や各教科・領域の研究及び指導の在り方の研究

<今後> 社会状況の激変で、学校や教育行政に対し、一層の的確、迅速な対応が必要

【求められる具体的な内容】

- ① 今日的教育課題についての専門的な調査研究を実施し、必要な情報の提供ができるシンクタンク機能（調査研究機能）の充実を図る。
- ② ①の成果を教材開発などに生かし、活用しやすい形で教員にカリキュラム情報を提供する機能の充実を図る。

【シンクタンクの目的】

- ① 教育に関する調査研究を実施し、ニーズにあった情報を提供する。
- ② 専門的な調査研究を行い、その成果を教育施策に反映する。

【調査研究の内容】

- ①学校経営に関する調査研究
- ②教職員の研修に関する調査研究

- ③学力向上に向けての調査研究 ④カリキュラムに関する調査研究

【シンクタンク機能を充実させるための組織】

	管理室	教職研修課	教科研修課	科学情報課	教育相談課	
		課長	課長	課長	課長	
学校経営		課員 2	課員 3	課員 2	課員 1	8 名
教員研修		課員 2	課員 3	課員 2	課員 2	9 名
学力調査		課員 1	課員 4	課員 3	課員 3	11 名
カリキュラム 広報・HP・教育図書	課員 1	課員 1	課員 4	課員 3	課員 3	12 名
合計	1 名	6 名	14 名	10 名	9 名	40 名

シンクタンク企画会議

- 全体計画立案・検討 ○部会報告内容の吟味



学校経営部会	教員研修部会	学力調査部会	カリキュラム部会
○学校経営に関する 調査の実施・分析	○教員の研修に関する 調査の実施・分析	○新学力調査の実施 ・分析・報告	○全国カリキュラムセン ターに関する資料収集
○手引き書の作成	・報告		○県内各学校の教材等の 収集

【具体的な取り組み】

全体：今までの調査研究の見直しとシンクタンク機能の整理
シンクタンク機能実現のための全体計画の立案

各部：

- ①学校経営に関する調査研究（学校経営部会）・・・学校経営能力の向上
 - ・教育や学校経営に関する県内管理職の意識の調査研究→管理職研修の充実と学校経営の実際に生かす
- ②教員研修に関する調査研究（教員研修部会）・・・教員の資質・指導力の向上
 - ・教員に関する調査の実施→研修の現状と課題の把握→研修講座の充実に生かす
- ③学力調査に関する調査研究（学力調査部会）・・・学習指導の改善等
 - ・本県児童生徒の学力状況の把握→学習指導上の課題を明確に→分析から指導法の改善の提示→学力向上の方策立案に生かす
- ④カリキュラムに関する調査研究と資料収集（カリキュラム部会）
 - ・・・教員の教育活動の支援
 - ・カリキュラムに関する情報収集を目的とした全国の教育センター等における情報収集・提供に関する調査

- ・県内のカリキュラムに関する資料の収集

課を解いた協働研究の意義

それまでの研究所は、各課の業務を粛々と進めていくのが仕事内容であった。同じ所員でありながら全く異なった業務を遂行し、顔を合わせる機会も限られていた。基本的に課を解いた会合が行われることはなく、その意味では画期的ともいえる取り組みだった。異課の所員がグループのメンバーになることで、所内一丸となって取り組んでいくムードが作られただけでなく、違ったとらえ方や学びの手法を見聞きするチャンスが生まれて所員としての視野拡大が図られ、所員同士の人間的な交流をも図ることができた。ある意味では今日の教育研究所の全所的な取り組みにつながる基を築いた1年間だったといえる。

ただ、このプロジェクトはトップダウンによるにわかに降って湧いた動きであって、決して自らの発意ではない。その上、行政の辛さで、次年度の施策に生かすためには8月いっぱいまでめどを付けねばならない。ただでさえ多忙な所員に対して、講座運営で忙しい時期に重ねたように期限付きの業務がかぶることになり、このプロジェクトの総括として非常に心苦しい思いをしたことを覚えている。

しかし、辛いことばかりではなかった。それまで、自分の課の業務に対して何らかの違和感を抱いていた所員や意味を見い出せないでいた所員にとって、このプロジェクトは、結果的に良い意味で悩みのはげ場所や打開策のヒントを得る場所となった。多様な考え方や取り組み方を交流したり、協働の良さを体感したりすることにもなったのである。ところが、残念なことには、この画期的な取り組みは諸般の事情で1年で終焉を迎え、継続することはできなかった。やっというムードが作られつつあったのに、返す返すも惜しいことであった。

1年の協働研究が残したもの

このたった1年の協働研究が残したものは何だったのだろうか。辞令というたった1枚の書面で異動を命ぜられた所員が、「シンクタンク機能」というテーマを与えられたことで、まずは、教育研究所とは何をするとところか、何が求められているのか、そのことと自分たちの業務はどうかかわっているのかなどについて改めて向き合うことになった。しかも、それを異なる課の所員同士が同じテーブルで意見を出し合い、考え合う中でそれが深められたのである。それぞれの日々の仕事は異なっても、そこに流れている根幹が共通していることを知る。次にはどう手を携えていけばよりよい課題解決や目的遂行となるかが見えてくる。教員なら誰しも考える「なぜ研究所へ？」というマイナス思考から、組織体制の中で「何ができるか」というプラス思考へと変換していく重要なプロセスなのである。

どの職場でもこのプロセスを踏むことが重要ではないだろうか。この会社や学校は何をするとところか、何が求められているのか、それと自分たちの仕事はどうかかわっているのかについて、関係者全員がきちんと向き合うことから始めることが大事なのである。それができたとき、初めて、個人の違いを超えてその職場における全てのことがつながり、全員が1つのベクトルになって大きな目的に向かっていけることになる。

シンクタンク機能の充実もさることながら、組織として協働研究することの意義を肌で感じ始めた貴重な1年だった。

第3期：新しい中学校教育への挑戦

管理職として至民中学校づくりにかかわった経験（52歳～55歳）

校長と新任教頭の自分との管理職ダブル着任だった。2年後に移転開校を控え、70分授業をはじめ、いきなり様々な改革がスタートしたが、私に至っては「教科センターとは何か」「異学年クラスターとは何か」すら満足に理解できていなかった。ましてや、他の転任教員同様に、授業改善を核に学校改革を進めることや学校と地域が互恵的な連携を図ることの真に意味するものについては、ほとんどつかみ切れていなかった。新至民中学校の理念を十分理解し切れていない管理職や教員の着任によって、新たな全校体制で2年後からの具体的な実現を見据えた新しい教育を創り上げていこうという機運が高まった。開校まであと2年という待ったなしの局面でともに前進するしかない状況であった。

あの当時を振り返ると、校長も教頭も教員も区別なく、あるのは新しい中学校教育を新至民中学校で創るという熱い思いだけであった。

改革の種や思いを出し合う

開校までの2年間は、どんな改革が進められたのか、振り返ってみたい。

H18 研究主題「確かな学力と豊かな心の育成—学力充実を目指した新たな授業づくりを通して—」

教育活動改革（70分授業・ドリルタイム・ノーチャイム・全校朝読書などの導入）
 教員研修改革（3つの授業研究部会発足，全教員が実践記録作成，授業公開の奨励，参観記録作成，カリキュラム作成）
 新至民中対応（3つのワーキンググループが随時開催）
 学校公開（6月・10月に「新しい中学校づくりに向けての公開研究会」開催）

H19 研究主題「確かな学力と豊かな心の育成—協働的な学びを創る—」

教育活動改革（ドリルタイムをリタイムに名称変更，異学年クラスター制試行）
 教員研修改革・新至民中対応
 （運営部会・授業研究部会のそれぞれに全教員が所属する研究体制確立，シンクタンクとしての企画開発委員会発足，SSL作成，企画開発委員会通信「学び舎」の発行）
 学校公開（10月に第3回「新しい中学校づくりに向けての公開研究会」開催）
 地域連携（3回の「ギャラリーしみん」開設，PTA活動「子育て応援！井戸端サロン」の開設，親子で学ぶ70分授業の実施，3回の地域への説明会開催）

校長の口癖は「チェンジとチャレンジ」だった。基本構想はあったが、具体的実践は今からという段階だった。こんな時こそ、かかわる全職員が心を開いて支え合い、パイオニア精神を発揮して柔軟な発想で事に当たることが重要であることを新至民中学校づくりから学んだ。思いついたらまずは「言葉に出してみる」、「議論する」、そして4～5割程度のところで「やってみる」のである。そして、うまくいかなかったらまた考えてみて変える、そういう柔軟な発想を学校全体で保障していくことが新しい何かを生み出すことにつながるのだと確信した。平成18～19年年度は、まさにそのようにして新至民中学校教育の大きな土台づくりが急ピッチで進んでいった。

パッシングを糧にする

それにしても様々な方面から様々なパッシングを受けた。しかし、「70分授業をして学力や受験が保障されるのか」「クラスター制で生徒指導に問題は起きないのか」「他の授業の音が邪魔にならないのか」などという疑問は、裏を返せば、私たち自身の思いでもあった。改革の当事者でありながら、長い教員生活で染みついた習いはちょっとやそつでは変えられるものではない。「授業改善を核にした学校改革」などとよそからの受け売りでその良さを口にしながら、どうかすると受験や部活の成果ばかりを気にしそうになる自分がいた。

しかし、毎週月曜日の放課後に繰り返される校内研修会を通して、私は徐々に今までの中学校教育での様々な捕らわれから転換する時代がきていることを痛感するようになった。

生徒の人間形成に深くかかわる教育関係者として常に抱えてきた良心の呵責のようなものに、今こそ真剣に向き合わねば学校の存在意義が問われると考え始めたのだった。知識注入型の受け身の授業の繰り返しで今後の社会を担う人材が果たして育つのか、今までいやというほど経験した追いかけてこのような生徒指導で自立した一人前の社会人が育つのかということである。目の前の生徒の姿をみてそれを感じない教員はおそらくいないであろう。だが、現実にはテストや入試の結果に一喜一憂し、勝つための部活動にエネルギーの大半を注がざるを得ないというジレンマがある。様々なパッシングは私たち自身に中学校の社会的な存在意義を改めて問いかけてくれたと同時に、ジレンマから一歩踏み出す力を与えてくれた。そして、私たちはパッシングの一つ一つに新至民中学校のポリシーを見つけていった。それを至民の教育にかかわる一人一人が自分の口で語れることを目指して校内研修を重ねたのである。

至民中では夏季休業中に行う研修会で恒例にしていることがある。ロールプレイ（役割演技）である。至民中の教育に文句を言いにくる保護者の役とそれを受ける至民の先生役、進路指導の鬼や部活動の虫で、至民の教育には真っ向反対する地区の中学校教師役とそれを受ける至民の先生役など、全体会の中で様々な役割を演じながら、演技者だけでなく、みんなが考えるのである。迷演技と珍回答の抱腹絶倒の中で、若手もベテランもともに新しい中学校教育の何たるやを考えさせられる。至民中の先生役の方が難しいというもっばらの評判だが、こういう機会を通して全員が新至民中学校をどんな学校として運営していくのか、当事者意識を持つことになる。

多様な会議に明け暮れた日々

平成19年度は開校の前年ということで、校内では「異学年型教科センター方式」にかかわる新至民中学校を見据えた教育活動の詰めや試行が目白押しに行われていた。一方で、放課後は、全教員の研究体制による校内の会議（全体研究会・運営および授業研究の各部会・企画開発委員会）が頻繁に開催される以外に、休眠状態だった同窓会が再発足のような形で会議を開催し、さらには開校委員会が間近に迫った移転開校に向けてピッチを上げて頻繁に開催されるという具合で、連日何らかの会議がダブルで開かれるという状況が繰り返された。昼も夜も至民中学校のこれからを考える人たちでごった返してはいたが、お陰で、ばらばらだった人々の思いが、日を追うごとに同じ方向を向いて進むようになった。

校内の会議だけでもかなりハードなところに地域が絡む会議がかぶり、多忙さに拍車がかかる毎日ではあったが、同窓会や開校委員会のお陰で存在さえ知らなかった多くの地域の方々に触れることができた。その後、新至民中学校を支えてくださることになる人たちとも巡り会うことになった。地域の人たちとのフェイス・ツー・フェイスによる信頼関係の構築ができた。これは願ってもない財産となったのである。

様々な試行や導入がもたらしたもの

平成18～19年度にかけての多くの試行や導入は、教員や生徒にとってチャレンジの連続であり、決して満足ができる内容ばかりではなかったが、「自立と共生」を旗印に本来の中学校教育を目指そうとした努力の成果は着々と実りつつあった。

まず、教員については、積み重ねた自信から少しずつプラス思考ができるようになり、授業改善や学校改革に対しても肯定的に受け止められるようになった。さらには、異学年活動や70分の問題解決型学習の中で自己肯定感を高めたり存在感を示したりする生徒が増えつつあった。このように新至民中学校への足がかりをつかみ、可能性を広げて、旧至民中学校は60年近くの幕を閉じた。

一方で、私自身は教頭として、日々、校舎管理や地域との対応に忙殺されながらも、学校が生まれ変わるプロセスに立ち会えたことを幸せに感じていた。何より教員集団が目新しい教育に真剣に向き合おうとする姿勢に心を動かされ、教頭としてその支えとなり、励ましとなる接し方とは何かをいつも模索していた。そして、毎日のように訪れる地域や教員委員会関係者、設計業者とのかかわりを通して、これこそ「学校の変わり目」であることを実感していた。それはとりもなおさず、私たち「教員の変わり目」でもあった。

新至民中学校のスタート

平成20年4月、「異学年型教科センター方式」による新至民中学校がついに動き出すこととなった。新校舎には変わったものの、すでにH18年度から様々な教育活動が試行・導入され、教員や生徒においては日々の教育活動を無事ソフトランディングすることができた。オープンな校舎建築が与える心理的な悪影響や生徒指導上の問題が懸念されたが、それはほとんど杞憂に終わったといってよい。朝の全校読書で始まるノーチャイムの穏やかな時間やオープンで曲線的な校舎建築の空間、そして鶯が1年の約半分近く鳴くという自然豊かな教育環境が一体となって、学校全体を柔らかく包んでいる。環境が与える影響というものを初めて実感することができた。

継続された学校改革の歩みとその意義

開校後の2年間はどんな改革が進められたのだろうか。

H20 研究主題「学びと生活の融合ー異学年型教科センター方式を運営するー」

教育活動改革（異学年型教科センター方式の運営、年間計画の見直し、わくわくスタディタイムの開設）

学校公開（10月に「第1回公開研究会」開催、年中対応の視察・学校公開）

地域連携（地域ボランティアガイド・至民アカデミー倶楽部の創設、日常的な地域連携、学校祭における作品展の開催、2回の地域公開講座の実施）

H21 研究主題「学びと生活の融合ー異学年型教科センター方式を運営するー」

教育活動改革（クラスター合宿の開始、キャリアデザインプロジェクトの充実）

学校公開（10月に2日間の「第2回公開研究会（国際フォーラム）」開催）

地域連携（学校祭における地域交流タイムの実施、「みんなで行きさ至民中へ」の拡充、ボランティアスタンプラリー制の導入）

平成18年度から本格的に始まった至民中学校の学校改革は、開校までに骨組みは出来上がったものの、目指す教育に向けてはまだまだ為すべき課題が山積しており、開校後も改革の嵐はやむことなく続けられた。平成20年

度は、教育活動では、放課後学習「わくわくスタディタイム」の開設、地域連携では「地域ボランティアガイド」「至民アカデミー倶楽部」「日常的な地域連携」などの取り組み、平成21年度は、教育活動では、「クラスター合宿」の開設、「キャリアデザインプロジェクト」の充実、地域連携では、学校祭における「地域交流タイム」の実施、「ボランティアスタンプラリー制」の導入、「みんなで行こさ至民中へ」の拡充などが行われている。

ここ4～5年の間に次々進められた至民中学校の学校改革にはどんな意味があるのだろうか。分かりやすく言えば、「閉じられた学校の中における旧来型の詰め込み教育から学校という場を最大限に生かした21世紀型の教育への転換」である。これまで教育といえば教育内容を指しており、校舎建築を含めて語られることは皆無であった。ハードとソフトを一体化してその学校の教育全体を考えるとという発想は、そもそも教育界にはなかった。今回、私たちが描いた至民中学校像は「学校は地域や社会であり、街角である」という考え方である。そこでは、上級生と下級生がかかわり合って学校文化を継承する時間と空間があり、必要に応じて地域の人たちとも学び合える時間や空間が保障される必要がある。教育目標とカリキュラム、校舎建築をはじめとする教育環境、それを支える人材や物的資源が相まって「よりよき市民を育てる中学校教育」を目指そうとしたのである。そういう意味で、校舎が新築されるということは願ってもない転機であった。学校の新築を契機に、生徒を取り巻く全ての教育活動を洗い直し、ソフト面・ハード面の一体化の中で目指す教育に向かっていける状況を作り出そうと考えた。次々進められた改革は、生徒の教育にかかわる全てのシステムを、「学校という場を最大限に生かした21世紀型の教育」が実現できる方向へ転換するための歴史であると言える。

この先も、その時代ごとに求められる教育課題があって、そこに生徒がいる以上は、改革の歴史は続いていくはずである。

多くの来校者やメディアによる広まり

至民中学校には開校後の2年間に4000人を超える来校者があった。この中にはリピーターと呼ばれる人たちも多い。自身の学校教育の改革やかかわる校舎建築に参考にしたいという熱い思いを持って来校する人たちであり、突っ込んだ議論や質問を投げかけることになる。この方々との意見交流は、私たち自身にとってもう一度自分たちの教育を考える機会を得ることになり、気づかなかった意義や良さに気づかせてもらえることにもなる。相互に学び合う中で得るものがあるのである。この人たちに共通するのは、自校改革のヒントを常に模索していること、視察後は自校に持ち帰り他の教員と熱心に意見交換をしていること、そして限りなく熱いことである。「学校を改革する」という意気に燃えているんなことを吸収したいという熱意が伝わる。この時期は開校後間がなかったので、管理職中心に意見交流を進めてきたが、今後は教員もこういう輪の中に入れるような時間的工夫がなされると、学校全体の意識改革がさらに進むと考えられる。

一方で、上記のような視察の方々や頻繁に取材に来られるメディアの存在は、教員や生徒にとって予想外に良い刺激にもなっている。人間、人に見られることは小さな緊張であり、できれば良く見せたい、本気に取り組んでいるところを見てほしいと思うものである。

副次的な効果ではあるが、これが案外、教育の本質を突いていると感ずることがある。私たちは、これまで中学生に対して子ども扱いしすぎてこなかっただろうか。任せれば案外できる存在なのに、教員も保護者も地域も社会も、みんな中学生を過小評価してきたように思う。至民中学校では、生徒が参加者への歓迎の挨拶を行い、接待も案内も生徒が前面に立って進める公開研究会を実施している。多少の失敗や未熟さは当然であり、そのこと以上に社会人として必要な規範やルールを身につける場、コミュニケーション能力を身につける場が与えられることが重要なのである。そこでの学びが、生徒を人として大きく育ててくれることにつながる。

ともあれ、ここ2～3年、至民中学校の教育や取り組みは、かかわった多くの関係者を通して当初の予想を超え

た広がりを見せている。それぞれの学校や地域で現状に課題意識を持つ教員が多いことの現れなのかもしれない。

今後の至民中学校への期待

私は4年間にわたって管理職として至民中学校の教育にかかわってきた。暗中模索の時期から試行錯誤の時期、そして軌道に乗り始めた時期へと移り変わりをを見せている。課題も相変わらず多いが、学校の存在意義やミッションをかかわるみんなで確認し、理念を共有して、すべきことやできることを常に問い返していくことを怠らなければ、今後必ず新しい展開が見えてくることだろう。

私たちはこれまで、多くの夢を語ってきた。そして、その夢をいくつも形に作り上げてきた。私が国語の教師として扱ってきた中学校の国語の教材に、魯迅の書いた「故郷」という作品がある。主人公は誰にも理解されない孤独な自身の道を思い、「願う人が多くなればそれが道になる」と述べている。その通りだと思う。一人の力は小さく取るに足りないが、それぞれの人が夢を語り合いそれが集まれば1つの確固たる道ができる。夢を夢で終わらせず一本の道にしていくには、一人でなく集団に広げること（多くの人を巻き込むこと）、組織力を活用することが欠かせない。その意味で、今後も飽くなき挑戦を続ける姿をどんどん周囲に発信し、その人たちとの新しいコミュニティを形成する中で一層の高みを目指していってもらいたいと考える。

終わりに

以上、自分が歩んだ教員としての歴史を回顧してみたが、自身の教員としての成長は、常に他者とのかかわりや協働の中で培われていることに気づくことができた。もちろん生徒や保護者、地域にも支えられたが、最も身近にいつも存在している教師集団とのかかわりは、教員としての私個人の力量アップに直接間接に影響を与えてくれた。若かりし頃、早く一人前の教師になりたいと焦っていたが、教師は促成栽培で作られられる職業ではない。ベテラン教師とは、多様な場面指導の熟練者であり、人間修行を積み上げた人なのである。日々の教育に正面から向き合い、時には同僚や先輩諸氏に助言を仰ぎ、書物から学び、一方ならず考え、悩み抜いたその結果に与えられた称号なのである。

今や学校は知識基盤社会に生きる力の土台を身につける場として新たなステージに立たされている。全職員がその意識改革をもとに、その学校が何をねらい、何を為すべきかを議論し、形にしていく時である。その課題解決には新人教員もベテラン教師もない。ましてや教科や学年の違いもありはしない。あるのは学校組織としてその課題をどうとらえ、一丸となった取り組みをどう進めるかということである。一人一人が教員として力量を高めること（ベテラン教師に向かっていくこと）と学校に与えられた課題解決とはもはや別物ではなく、組み込まれたシステムの中で両方を目指していかなければならない時代なのである。この認識を校内研修では一層明確に打ち出す必要があると感じている。今後も実務家教員としていろんな学校にかかわりながら、そのための様々な形を学校現場の教員たちと一緒に模索していきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 福井県教育研究所研究紀要 第111号(2006)
- 2) 福井市至民中学校研究紀要(2006、2007、2008、2009)

