

初任研成功への キーワード

まず「職場の常識」への問いかけを

馬居 政幸

静岡大学助教授



一 初任者研修への私のとまどい

「先生、そりゃいいことだと思えますよ。いろいろ批判もありますが。でも先生、これまで、私どもが三年も五年もかかってやっと身につけてきたところが、新任の一年間で覚えられるわけですから……。授業のことだけででしたら、これまでもありましたし、外でも学べますが……。事務処理とか校務分掌とか……。それからクラブ活動、委員会活動……。業者との話し方や母親への連絡の仕方などは学校の中でしかできませんから……。なによりも子供の見方は現場でいっしょに付き合ひながらでしか指導できませんので……。子供達とはみんな違いますから」

冒頭からの会話の引用。お許し願いたい。どうしてもこの話しにこだわることから、本連載のスタートをきりたかったためである。その理由は、私が考える初任者研修の意義がこの中に凝

縮されており、そしてそれがこの連載のテーマでもあるからである。

既におわかりだと思うが、初任研初年度に指導教員を担当されたA先生の話し。私が初任研の取材のために尋ねた先生方のお一人である。ただし本連載のためではない。昨年の本誌十一月号に掲載された「自信を与えた初任者研修・事例研究」の取材である。

私は大学では、社会科教育と社会学を担当し、大学の外では静岡県内各地の生涯学習計画に関する実践・研究を進めている。したがって、初任者研修に関しては、教科教育の担当者である以上、関心はもっていたがそれだけ。特別に研究をしたことはなかった。

その私に明治図書から上述した事例研究の依頼。若干迷ったものの、教員養成に携わる者として、少しは勉強しなければと思ひ引き受けた。

ところが、それを追いかけるように連載の依頼。こちらの方はさすがに悩

まざるをえなかった。

「社会科教育や生涯学習に関する連載ならともかく、なぜ私が初任者研修に関する連載を……明治図書は私の専門を知っているのだろうか……」

との思いをもちながら、先に承諾した事例研究のために取材を続ける中で出会ったのがA先生。

非常に優しい方で、初任者を丁寧に育てておられることが言葉のはしほしに感じられた。そのため、失礼とは思いつつ、取材を一通り終えたあと、

「ところで、先生、初任者研修についていいものなんですかね」

とぶしつけにした質問に、間髪をいれず答えて戴いたのが冒頭の話し。

「……三年も五年もかかってやっと身につけられた……」という言葉聞いた時に、私は思わず「なるほど、そなののか」といってしまった。

そして続く授業以外の様々な仕事の話し。初任者と日常接する指導教官な

らではの指摘である。

「これは大学では絶対教えられないものだね……というより見当もつかないもんな……でも、初任者が一番とまどいのがこれだろうな」

と納得せざるをえなかった。

最後の「なによりも子供の見方は現場でいっしょに……」という話しの時には「そうですね」と意気込んで相槌をうっている自分に気がついた。

二 なぜ初任者研修なのか

初任者研修については、教育研究者の間では、正直に言って批判する者の方が多いであろう。私の知る限りだが、現場の先生方の間でも、本音のところ歓迎されているとは思えない。

私もまた、なんとなく疑問を抱く一人であった。ただし、

「どんな職場でも初任研修はあるわけだから、教師だけいけないというのもおかしいわけだし……」

というもう一つの疑問がやはりなんとなくあった。普段、生涯学習の仕事を通じて、地域の人達や様々な「カタカナギョウカイ」の人達とつきあう中で感じていたことである。

この二つの疑問が、A先生の話しにより見事に解決したわけである。

まず、教職といえども、教室で教えることだけが仕事ではない。他の職業と同様に、学校という職場が円滑に運営されていくためには、当然なさねばならない独自の業務がある。

まして、社会人としては未成熟だがエネルギーに溢れた子ども達を相手にする仕事である。その業務は他の職場よりも安全を考慮した厳密で詳細なものにならざるをえないであろう。

問題はそれをどこで学ぶか。

他方、原則的には、職業人一年生も退職前のベテランも働き盛りの中堅も同じ仕事をすることが前提になっているのが教師の職場である。こんな職場

は、教師以外には、非常に特殊な才能や専門的技術を持つ人達で構成される職場か、逆にかなりの人手不足で悩む中小企業しかないであろう。

教師は専門職だから当然であるという議論もある。しかし、それには私は同意できない。理由は三つ。

三 教師にとつての専門性とは

一つは、いわゆる専門職の代表である医者や弁護士に比較して、その訓練期間の短さ。特に、大学でのカリキュラムの貧弱さ。高度な専門職論議を出さなくとも、現状の大学での教員養成が、弁護士や医師の養成と同等のシステムにあるとは到底いえないことを、教員養成を職業とする者としての自戒をこめていわざるをえない。

二つ目は、どうひいき目にみても、やはり新任と中堅とベテランの力量の差はあるということである。当然であろう。

私は社会科教育の研究者として小中の先生方の授業をみせていただく機会が多々ある。若い先生は若いなりに素晴らしいものがあることは事実である。しかし、やはりベースは経験により培われるものであろう。

その意味で、教師が専門職であるとするならば、まず、その功は大学ではなく教育現場にあるといえよう。

したがって、新任と他の先生を同等に扱うことは本来的に不合理である。

なお、このことに関連して、現在、初任者、中堅、ベテランの授業の違いの実証的な分析を大学院生と進めている。いずれ、本連載で紹介したい。

三つ目は、私の知る限りだが、教師の仕事のある部分（かなり？）は、とても専門職とは思えない非常に単純な作業の繰り返しである。

出欠確認、各種集金、名簿の整理、PTAの連絡……。

ただし、単純だからやさしいという

意味ではない。また、いかに高度な技能も分解すれば、単純な作業の組み合わせであることにかわりない。

その意味で、一つ一つは単純だが、それらを子供達の毎日の変化にフレキシブルに対応しながら、トータルにこなすにはかなりの力量が必要である。

あるいは、このような力こそ、教職という職業の専門性を特色づけているのではないか。また教室の中で教えるという教師としての専門的な仕事は、それらが一応こなせることを前提として初めて成立するといえまいか。

しかし、それ自体は単純な業務。専門職論議の対象になりにくい。大学での教員養成のカリキュラムにも……。

四 私にとつての初任研の意義と連載テーマ

教師が教室で教える師になる前提にある様々な業務。それをこなす力をどこでつけるか。残念だが大学はそのよ

うな力があることすら自覚できない。

現場は力があるものとして扱う。ここに初任研の必要性の根がある。

これがA先生の「……三年も五年も……」という言葉に見出した私にとつての初任研の意義である。そしてこの力が身につくプロセスをなんとか実際の初任研を取材することから明らかにすること。それを簡明なキーワードやフレーズで定式化すること。これが本連載のテーマである。

ところで、通常、初任者研修制度のねらいとしては、教養審の答申をふまえ、次の三つがあげられる。

- (1) 実践的指導力の育成
- (2) 初任者としての使命感の涵養
- (3) 幅広い知見の取得

いずれも大事なことである。しかし、私が初任者研修の必要性の根拠としてA先生から学んだことはもっと単純なこと。まず子供に教える師である前に、学校という職場で働く一人の職業人と

して、当然もっておかなければならぬ常識を学ぶ場ということである。

ただし、それは単純ではあるが、上記の三つの高度なねらいを達成するために必要な土台となるものであると私は考える。その理由は、先に述べたことと理解されよう。一つ一つは細々とした単純な仕事だが、それらが漏れなくトータルに行われることを前提として、人を教える師としての仕事が成立していると考えからである。

その意味で、初任者研修の三種のねらいは、あくまで一年間の研修を通じて、結果として身に付けるもの。個々の研修の直接的な目的ではないと考える。たとえ教えたとしても、そう簡単に身に付くものでもないであろう。

むしろ、この三種のねらいは、いずれも教職にある者すべてが、教師としての生涯を通じて研鑽すべき課題であるはず。初任者研修は、そのスタート以上の意味は持たないと思える。

五 職場の常識とは

特に、各学校で日常的な指導を担当される指導教員になられる方にお願いたしたい。指導教員にとつて最も必要なことは、A先生が教えるように、教師の日常に即した細々とした仕事のやり方のノウハウの教授である。高度な教育論や使命感は、言葉ではなく指導教員としての指導の過程において自ずと滲み出るものであつてほしい。

そのための準備として、今すぐとりかかつてほしいのは、現在の職場にある校務分掌をはじめとする様々な仕事について、どんな細かいことも書き出してほしい。そして、それを過不足なく遂行する上で必要な手順をできるだけ細かく箇条書きにしてほしい。

いわゆる教職という仕事のノウハウをマニュアル化するのである。そんなこと常識じゃないの、といわれるようなモノまで徹底して進めてほしい。

そこで、連載第一回のキーワードは「職場の常識」。

そして、キーフレーズNo.1。

職場の常識をだれもが読むことができるマニュアルに

もちろん、マニュアルを全て研修に使うわけではない。細かく指示すれば却って反発する人もいるであろう。

むしろ、常識のマニュアル化は指導教員のためであるといっておきたい。

その理由は、今後の連載で具体例を示しながら指摘していきたいが、指導教員をはじめ初任者研修担当者は、初任者とのコミュニケーションにおいて二重のズレを覚悟しなければならないと考えるからである。

六 初任者との二重のコミュニケーション シヨンギャップ

その一つは学校の内と外の常識のズレ。

レ。研修担当者は当然ベテランの先生がなれるであろう。ということは、見方を変えると、学校の中での生活が長いということ。当然、学校の内と外のズレも大きくなる可能性が高い。

しかし、自分たちで意識しないのが常識の常識たる理由である。とすればまず、研修担当者自身が初任者に教える前に、職場の常識を自覚しなければならぬわけである。

その際、注意してほしいのは、学校の常識と職場の常識を区分すること。学校の常識とは、学校教育法に基づく学校、すなわち全国どの学校にでも通用する共通の常識。

職場の常識とは、世界に一つしかない特定の校長と教頭と教務主任と指導員……、要するに現在の赴任校の教師と教師の間にある常識である。

この区分になぜこだわるか。

初任者が一番とまどうのが後者の学校による違いだからである。

初任者は初任者のネットワークをもっている。あるいは、研修は学校内だけではない。そこで、当然、各学校間の違いが明らかになる。通常、それは不運を嘆くか不満の種になっても、自己研鑽の意欲とはならない。

とすれば、最初から違いを明確に自覚させておくこと。さらに、その必要性と優位性を、習慣や高度な教育理念ではなく、具体的な業務遂行上の合理的根拠により理解させることがポイント。そして、学校と職場の常識を区分する二つ目の理由がここにある。

すなわち、学校の常識はどうしても理念志向になるであろう。だが、まず必要なのは日常業務を円滑に進めるための常識。両者は知識の質が異なる。合理的根拠が必要なのは後者。マニュアル化可能も後者。学校の外の常識とズレることが多いのも後者である。

そして、くれぐれも忘れてはいけないのは、初任者は学校の外に属する人

であること。

「こんなこと、教師を志望したはずだから当然しっているであろう」

ということとは、可能な限り（できれば絶対）思ってはならないフレーズ。と記憶していただきたい。そして、この「教師……はず」の「はず」の意味が、初任者のばあい、学校の外にある通常の世間の常識ともまったく異なるのが第二のズレ。

すなわち、コミュニケーションギャップの原因となる第二のズレは、指導員や研修担当者や世間の大人と初任者の間にある育った社会の差である。

初任者は教職を選んだとはいえ、現代の若者として、時代の子であることには変わりない。初任者は教師である前に若者であるわけ。

もつとも、初任者は常に若者であった。いまさらいわれなくともと思う方も多いであろう。まして、いまだきの若者というフレーズはエジプトのパ

ピルスにも書かれている。

しかし、それを承知であえて現在の若者の異質性を強調したい。その理由は、日本史上初めての豊かな社会に生まれた世代、すなわち高度成長混乱後の日本の社会で育ってきた最初の人達が初任研修対象年齢だからである。

ちなみに、今年私の研究室を卒業して小学校の教師になるNさんは昭和四十二年生まれである。東京オリンピックは生まれる前の話し。大阪万博は三歳。石油ショックの年に小学校入学である。もし五十二歳の先生が指導担当になられるとしたら、その差はどのようなものか。二十二歳で教員になられたとするなら、今から三十年前はどのような年であったか。そしてその二十二年前は。さらに、三十年前の初任者の時に出会った五十二歳の先生が生まれた年に遡ればどのようなになるか。

明治、大正、昭和の三代にわたる歴史が重なり、相互に育った時代の差の

大きさが浮かびあがるであろう。

さらに、私は社会学の研究者として高度成長を挟んでの前と後では、原理的に異なる社会であると考える。

このことには異論があるかもしれないが、少なくとも、指導を担当される先生方と初任者の間には想像されている以上のズレが生じる可能性があることを指摘しておきたい。

そこで、キーフレーズNo.2。

初任者と自分の育った時代を比較する年表をつくり、異質性と同質性を見切るセンスを磨くこと

本来、具体例でこの方法を示す予定であったが、与えられたスペースはもう既になし。そこで、次回はこちらから始めたい。題して、

「初任者は異文化の住人と思うべし」
なお、合わせて本誌昨年十一月号の拙稿を参照いただければ幸甚である。