

Ⅲ 教師の学習ニーズの諸相

河上婦志子

1. はじめに

文部科学省は、初任者研修をはじめとして、教師のライフステージに合わせた研修を実施するように教育委員会に求めてきた。それに応じて各地の教育委員会は、5年、10年といった年次研修や管理職研修、そして教科指導・生徒指導に関わる各種のテーマ別研修を用意し、提供している。2009年度にはさらにその上、免許更新制度導入に伴う研修を課してきた。しかしそれらの研修も、受けた教師本人が学びの実感を持っていないようでは意味がない。教師のキャリア形成に資するためには、そして教育の改善をもたらすためには、教師の学びの機会をどのように用意すればよいのだろうか。

神奈川大学卒業の現職教師を対象に1985年に実施した質問紙調査では、教師たちが強い学習意欲を持っていること、教科指導や生徒指導に関する学習に興味を持っていること、そして大学や大学院での現職教育を望んでいることが明らかになっている¹⁾。それからおよそ4半世紀、学校や教師を取り巻く環境は大きく変化した。いま、教師たちは、どのような課題を抱え、それを解決するためにどのような学習ニーズを抱えているのか。私たちは、自由記述を含む質問紙調査（2007年実施）²⁾と、その結果に基づいて設計されたインタビュー調査（2008年実施）³⁾をもとに、教師が必要としている学習はどのようなものかを明らかにしようと試みた。ここにその一端を報告したい。

2. 教師の学習意識：質問紙調査の結果から

(1) 学習の満足度

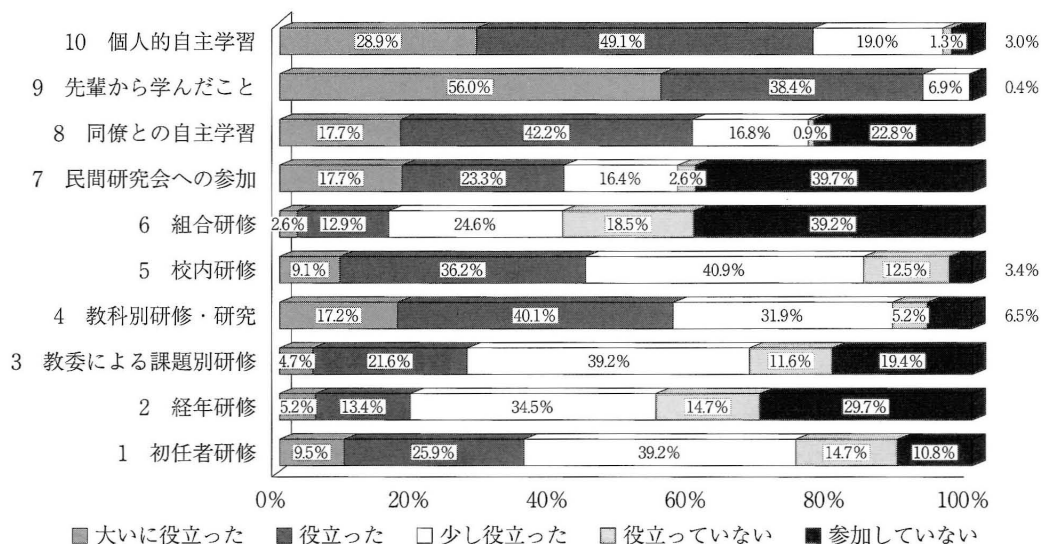
教師のニーズに応える学習機会を明らかにするために、質問紙に10項目の学習・研修機会を用意し、それぞれについて「教職についてから行なってきた研修・研究は、自分の能力形成にどの程度役立ちましたか。」という設問を立て、「大いに役立った」から「役立っていない」と「参加していない」までの5つの選択肢を設けて回答してもらった。そして役立つとの回答が多かった項目が、教師の満足度が高い学習機会であると捉えてみた。

1) 満足度の高い学習機会

図Ⅲからわかるように、教師たちの満足度が高いのは日常的・非定型的な学習機会である。「先輩から学んだこと」「個人的自主学習」「同僚との自主学習」の項目に対する、「大いに役立った」と「役立った」を合わせた「プラス評価」の比率が、それぞれ94.4%、78.0%、59.9%である。現場を離れたところで企画された研修ではなく、日々の生活や仕事に密着し、かつ自発的な学習機会が教師に大きな満足を与えていることがわかる。分けても「先輩からの学び」が大きな影響力をもっていることが窺える。

年齢別に分析したみたところ、「先輩からの学び」にプラス評価を与えた20代の教師たちは96.7%に及んでいる。この数値は若い教師たちにとって、先輩の指導助言がいかに必要であ

図Ⅲ 「教職についてから行なってきた研修・研究や学習は、自分の能力形成にどの程度役立ちましたか。」という設問に対する回答分布（未記入を除く）



りまた有効であるかを物語っていると言えるだろう。

2) 満足度の低い学習機会

これに対して満足度が低かったのは「組合研修」（プラス評価 18.1%）、「経年研修」（同 18.6%）である。「組合研修」については「参加していない」という回答が 39.2%もあるので、利用者それ自体が少ないといえる。しかし同様に「参加していない」という回答が 39.7%である「民間研究会への参加」については、プラス評価が 41.0%と、ある程度の満足が参加者によって表明されているので、「組合研修」の人気のなさが窺えるといってよい。民間研修には自分の希望や判断で参加するので、そこに違いがあるのかもしれない。「経年研修」は一定の勤続年数に達した教師が受ける教育委員会主催の研修である。機械的に経験年数で区切り、義務として参加させても、それは教師の職場環境や体験やニーズに合致した学習機会の提供にはならないことを、この数値は示している。

「経年研修」以外の職務上の定型的研修である「初任者研修」や「教委による課題別研修」

についてもプラス評価が 40%を切っている。

しかし「教科別研修・研究」についてはプラス評価が 57.3%と比較的高い。教科指導に対する教師の学習ニーズは、いつの時代にも高いといっていよう。

(2) 教師の課題

教師が自らの課題と感じている事柄、それは教師の学習ニーズの一端を示しているといえる。課題意識は、問題を乗り越えるための能力や努力の必要性についての自覚を示すものだからである。またその回答の中に、どのような支援や条件整備を用意すればよいのかのヒントを見出すことができる。「現在、あなたが課題としていていることはどのようなことですか。」という質問に対する自由記述回答の中に、教師の抱える課題を拾ってみよう。

1) 教科指導

教科に関する知識や教材研究の能力、あるいはわかりやすい授業の工夫や生徒主体の学習指導など、教科指導を課題として記述した回答者が多かった。こうした課題を抱えている教師は

20-30代に多い傾向が見られるが、40代になってもよりよい授業を目指して精進を続けている教師がいる。

- ・どう生徒に基礎学力をつけさせていくか。生徒にあきさせない授業をどう組み立てていくか（発問、指示、説明、評価）。(36歳・男性・公立中学校)
- ・幅広い知識の習得（言語を軸とした人間の幅広い活動領域に関する知識）。(46歳・男性・公立高校)

生徒を取り巻く環境が変化し、生徒の興味・関心が多様化し、学習に対する態度も変容する中で、広い知識や新たな教材分析の視点を獲得して、生徒に主体性を持たせる学習方法を開発することに日々苦勞している教師の姿が浮かび上がってくる。

- ・最新の知識や話題が少ない。独学で習得するには難しい理科や「情報」も、時代の先端については生徒に話した。最先端の技術や研究などが、他の教科と比較しても理科や「情報」には必要であると考え。これをいかに自分のものとするのが、現在の課題である。(33歳・男性・公立高校)
- ・教科指導。具体的な方法を学びたい。日々の教材研究は十分にしている。本時のねらいに到達するためにどのような方法が考えられるか、具体的なアイデア（ひき出し）がほしい。(27歳・男性・小学校)

学習の満足度に関する選択肢質問への回答に見出した、教科に関する研修・研究への高い満足度は、教師自身の教科に関する学習要求の現れであったことが、自由記述回答の分析から推察できる。

2) 生徒指導

生徒指導に関しては、学習以前の問題を抱えているために教科指導がうまくいかない生徒への対応、あるいは不登校の生徒や問題行動を起こす生徒への対応を課題としているという回答

が多く見られた。そしてそれらの生徒には、問題のある家庭環境や子どもに無関心で放任的な保護者、逆に過剰な要求を出してくる保護者などの問題が付随しており、守備範囲拡大の悩みと対応の困難さを訴える声が聞こえてくる。

- ・学習の習慣が身につけていない生徒や自分ひとりで学習することができない生徒など、専門内容の勉強や一般的な指導技術を学ぶだけでは力をつけてあげられない生徒たちへの対応に苦戦しているので、学校生活・家庭生活全般の指導をどうするのかというのが課題です。(47歳・女性・公立中学校)
- ・生徒一人ひとりがもつ環境を十分に理解し、接していかなければならない。生徒理解が教科指導と多く関わっている。昔と違い、家庭環境がものすごく複雑になっている。(53歳・男性・公立中学校)
- ・生徒や保護者の要望に対し、多面的にとらえ、本来に欲していることが何なのか、少しでも理解できるように努めています。経験もまだ浅く、表面上のできごとで内容を捉えがちなのが課題です。(27歳・女性・私立中高等学校)

回答者のうち12人が特別支援学校の勤務者であり、特別支援や個別支援の学級担当になっている回答者もいる上、普通学級にも軽度発達障害の生徒がいるので、発達障害についての理解や対応、教育上の工夫、あるいはそれに関する法律的知識などの習得を、課題として指摘する回答が見られた。彼らは、重度障害やADHDやアスペルガーに関する知識・理解と対応の仕方、普通学級の生徒との関係の作り方、さらには教員の協力体制の作り方を模索しているようだ。政府の方針や法律の整備と、現場のスタッフの配置やその専門訓練との間に齟齬が生まれていることが窺える。

- ・普通クラスに在籍している、ADHDやアスペルガーなどの高機能障害の生徒の理解と職員の協力体制。(35歳・男性・公立中学校)

- ・軽度発達障害の子との関わり方。(30歳・女性・公立小学校)
- ・特別支援学級の担当をしているため、小学校教諭なみのあらゆる教科を指導しなければならない。そのため専門以外の知識も多少必要とされるようになった。(33歳・男性・公立中学校)

(3) 学校の課題

あなたの課題は何か、との問いに対する自由記述回答には、教師個人の課題というより学校の課題というべき問題が垣間見える。教師のコミュニケーション能力の向上や協力体制作りが課題であるというのだ。こうした記述は中高年の教師に見られる。

- ・校内の職員が共通理解を図れるような行事(運動会・学芸会)の精選。(36歳・男性・公立小学校)
- ・職員間のコミュニケーション能力(言語のということに限らず、人間関係づくり)の向上。組織力の向上(生徒指導においての組織的対応)。(45歳・男性・公立中学校)
- ・校内における教員間のコミュニケーション。互いに力量を高め合うための校内の研修体制。(50歳・男性・公立高校)

一方現在の学校には、この教師間のコミュニケーションを図るゆとりがないという回答もあった。問題が山積しているだけに、その解決を図るためには、日常的な人間関係を密にして教師間の連携や協力の体制を築くことが不可欠になる。しかし問題が多すぎて、必要な人間関係をつくる暇がないというジレンマに陥っているようだ。

- ・「職場のコミュニケーション、人間関係づくり」これが今、一番不足しています。これでは子どもたちにいい教育ができません。「教」ができて「育」ができるゆとりがありません。ゆっくり教育を語る、子どもたちのことを語るゆとりがありません。(44歳・男性・公立中学校)

このように日々の生活の多忙さ、時間不足を訴える回答が多い。教科の知識の充実や技能の練磨、生徒理解や保護者との関係能力の育成を自らの課題としてあげる教師たちは、そのための力量形成の時間を確保できないことに悩んでいる。

- ・平均して朝7時に出勤、19時の退勤。このような毎日では部活動で十分に休養を取ることもできない。生徒との関わりを考えるとゆっくりと休んでいられない現実とどう向き合っていくのかが課題です。(48歳・男性・公立中学校)
- ・あまりに時間が取れない。自分の仕事の効率の悪さもあるだろうが、教員の提出物や回る資料の多さが目につく。私の課題は子どもに教える場以外でいかに効率よく仕事をするかです。(25歳・男性・公立小学校)
- ・教科指導能力が不足していると痛感しているが、教材研究をする時間が取れる状況ではない。職員の仕事量の緩和が課題。(25歳・男性・公立中学校)
- ・学校内における教諭の年齢構成が偏っていることから来る仕事の集中と、そのことによる教材研究のための時間の確保。(28歳・男性・公立高校)
- ・英語力(専門)を磨く時間もあまりなく、ますます落ちていく一方です。休職制度を利用して2年位、大学院等で勉強しなおしたい気分ですが、実現は今のところなさそうです。(35歳・女性・公立中学校)
- ・自主研修として学習したい気持ちがありますが、日々の職務、家庭との両立の忙しさに追われて、できていないのが現状です。早朝から深夜まで学校にいて仕事をしているので、自分の時間が取れません。何とか、時間の使い方を工夫していくことが課題です。(30歳・男性・公立中学校)

教師たちは、教材研究や教科指導の工夫のための時間が、日々の雑務処理の多忙さによって奪われていることに悩んでいることがわかる。教科指導の力こそが教師たちの仕事の核心部分を形成しているとの強い思いからであろう。

次に、以上の知見を踏まえて翌年度に実施したインタビュー調査の結果を分析し、教師たちの学習ニーズについてさらに考察を深めてみよう。

3. インタビューにみる教師の学習ニーズ

(1) 「壁」を乗り越えるための学習

学習は、その必要性が最も高い時に行なわれた場合に効果を発揮する。私たちがインタビュー調査を実施するに際して立てた質問の柱の1つは、教師としてのキャリアにおける「壁」体験を聞くことであった。ここでいう「壁」とは、教師個人にとっての危機的状況である。「壁」との遭遇、それは教師としてのキャリア形成のための重要な局面なのである。なぜなら「壁」に遭遇した経験それ自体が学習機会であり、それを乗り越えることが力量形成につながるからである。「壁」を打開するための苦しみや悩み、試行錯誤、支援や助言、情報収集、そして壁を乗り越えた暁に獲得した教育者としての物の見方や考え方、それこそが教師のキャリア形成上のニーズの重要な要素であるといえよう。

インタビューである教師たちが経験した「壁」は、比較的経験年数の浅い時期に遭遇した生徒との人間関係上のトラブルが多い。生徒の言動に振り回され、教師としての自信を喪失しそうになり、時には教師を辞めたいくなるような深刻な体験をした教師は少なくない。インタビューから明らかになったのは、「壁」の乗り越えに有効だったのが、先輩教師たちの助言や指導だったことである。次の語りは、その典型例の1つであろう。

合唱祭の練習の仕方をどうするかというのを自分のプライドもあって、合唱コンクールで賞を取りたいという気持ちが先走ってしまって、生徒たちが実質的に動き始める前に自分がどんどん提案をして、クラスを動かしてたときに「私たちのクラスは先生が決めて…」みたいなことで、女の子たちにプイッとされたこと、ソッポを向かれちゃったことがあるんですね。もっと昔。そのときに朝クラスに行くと、

…10人ぐらいが一斉にプツとして、朝練をボイコットされたんです。出て行っちゃった。そういう時期が1週間ぐらいあったときにはちょっと辛かったですね。でも先輩にアドバイスしてもらって「1人ひとりの子と面接して直接1対1で話をして、謝るところは謝って、やるしかねえだろ」と先輩に言われて。…（生徒への対応としては）放課後呼び止めて、それで「オレ、悪いところあったら謝るから、ちょっと言ってくれ」と話をしたり、呼び止めても無視して帰っちゃうのは電話して、おうちの人に事情を話したり、電話口で話をしたりして、その子たちも僕の気持ちを聞いた上で学級委員に言って学級会を開いて、この後の練習をどうするかと。「先生が賞を取りたいから突っ走っちゃたけど、みんな話を、やってくれ」みたいな感じで任せて、それで…。(男性・中学校・勤続12年)

この先輩教師は、自分が顧問をしている部活の生徒から話を聞いて事情を察知し、当該教師に助言を与えたのであるが、まさに彼が試練の渦中にある時の支援であったために非常に有効なものとなった。彼はこの経験によって生徒と向き合う姿勢の基礎が出来たと言う。そして自分もまた、後輩を見守ろう、必要な助言をしてあげようと心がけていると語った。教職について2、3年目の経験であったという。

次も、悩みの真ただ中で救いの糸が差し伸べられた例である。

2年目でした。最初の担任を持ったときでした。学校が荒れていたんですよ。ものすごく荒れていて、女の子もすごい、学校に来ないで私に背を向けた生徒が女の子でもいっぱいいて、その子とかなりぶつかって、もしかしたら命的にも危ないかなという、そういった局面にさらされたのが最初のターニングポイントです。すごく悩んで、そのときにやっぱり周りにいた先生のバックアップをもらったんですよ。…40代の女性の先生。「Kさんが悩むのは、教師としての、そういう資質があるのよ」と言われた。「本当に子どもに対して向き合っていないければ、そこまで悩まないし、苦しめない」と言われたときに、ちょっとほっとしたんです。(男性・中学校・勤続

この先輩教師は、普段から当該教師と一緒に学習会を開いていたことが別の場面で語られている。日常的な生活の中で培われた相互理解と信頼関係が、こうした危機的な場面での指導や助言を有効にしたのだろう。彼はこの経験を通して子どもの声に耳を傾け、子どもから学ぼうとする姿勢をもつことができたという。

多くの教師が、このように勤務し始めて数年目に、生徒との関係で「壁」にぶつかり、悩み苦しんでいるのではないだろうか。このような場合、先輩の助言は、関係する生徒たちの性格と個人的背景やクラスの雰囲気を知り、また当該教師自身の特徴を知った上での、個別具体的な励ましや示唆であることが、効果を発揮しているといつてよい。一般的な教師と一般的な生徒の関係についての一般論ではなく、その時、その場で、その問題について一緒に考え、解決の糸口を見出してくれようとする先輩教師の姿勢が、若い教師を育てているのだ。抱える課題から時空が離れたところではなく、まさに課題の渦中であって学習のニーズが最も高まった時に、指導や助言が与えられたのである。こうした先輩たちの支援によって、問題解決の突破口を開き、自信を取り戻し、教師としての自覚や責任感を強めていったことがわかる。質問紙調査の結果に対応する事実が、インタビュー調査に見出せたといつてよい。

先輩の指導の効果を語るのは現在の教師だけではない。1931年に師範学校を卒業した教師たちに対する、稲垣忠彦たちの「教師のライフコース研究」の中で、1985年に実施されたインタビュー調査の結果にも先輩教師の影響力の大きさと役割の重要性が明らかにされている⁴⁾。昔も今も教師たちは、学校現場での、教師同士の、とりわけ先輩の、助言や支援によってキャリア形成をはかっているのだといえることができる。

(2) 日常生活の中での学習

こうした一種の危機的状況への対応だけではなく、日常的な業務の合間の、先輩の指導の有効性を語る教師も多い。

初めて担任を持った時に、ちょうど3年前のことですが、私の隣のクラスの先生が副主任だったんですが、私の隣の先生は基本的には担任を持つので、その先生はもうかなりベテランで、すごいいいクラスをおつくりになっていた。そのとき40代後半の女性の先生なんですけれども。よく隣から見てたりとか、ああ、こういう話をするとか、よく呼んで話をするのを見て、ああ、こういうことを言うんだとか。うちの職場は各学年のフロアのところに小さな部屋があるんです。学年職員室みたいな感じに使っているんで、下まで行くと職員室も遠かったりするので、戻らないでそこにいる結構情報交換したりとか。生徒も近くにいるほうが来てくれたりとか、あと話したりできるので。そこへ呼んで、何かあったときに子どもを呼んでる場面を見たりとか一緒に聞いたりして、あ、こういうふうに話をするんだとか、こうすると落ち着くんだったとか。(男性・中学校・勤続5年)

この先輩教師は、自分が生徒とコミュニケーションをとる場面を後輩に見せることによって、生徒指導のコツを実地に示そうとしたのだ。当該教師もまた、そうした配慮を理解して貪欲に学び取ろうとしたことがわかる。次の2つの例も、学びに貪欲な教師の姿を垣間見せてくれる。

(生徒指導をしている先生と生徒の場面で)、そこに何かカギがあると思って、先生はどういう言葉と言って、生徒はどういう言葉と言って、というのをずっと研究してたんですけど、特に今年になって思うことは、その生徒指導をしている場面じゃなくて、その先生はやっぱり違う場面、授業であつたり、それから廊下をすれ違ったときであつたり、普段の何気ないところでそういう生徒と密に関わっていて、その中で信頼関係が築けている上での生徒指導の場面だったんだなというのを最近気づくようになりました。生徒はすごくたくさんいて、先生は少ないじ

やないですか。だけどその中でもやっぱりきめ細かなしっかきと言葉をかけたり、目を配ったりしているなというのを最近すごく感じるようになりました。(女性・中学校・勤続1年)

大学在学時代から主体的に経験の幅を広げようと努力していたこの教師は、教職1年目から指導力のありそうな先輩を観察し、そこからワザを盗み取ろうとしている。

2例目の教師の場合は、最初の赴任校では好きにやればよいと放任されていたために実力がつかなかったとの反省をもとに、次の赴任校での先輩教師たちとの関わりについて以下のように語っている。

もう本当に目の前にすばらしい力のある先輩がたくさんいましたので、その先輩方に、こっちはわからないというのを、もう隠してもしょうがないので、わからないので教えてくださいと言って、いろいろなことを教わりました。本当にどの先生方も力があるんで、的確な指導をしてくださったんですね。ですから、わからないことはどんどん聞いていこうと。国語だったらこの先生、算数ならこの先生、理科ならこの先生って、それぞれに専門をしっかり持たれている先生がいて、今思うとすごく幸せな職場だったなと思います。どの方もそのことについて聞けば、きちんとした、その当時、東京都で研究している最前線というか、そういうことを教えていただけだったので、それによって自分は刺激を受けてというか、学ぶことができました。(男性・小学校・勤続16年)

上記の学校の教師集団は、切磋琢磨する自分たちの姿を見せることで、若い教師を刺激し、学習への意欲を掻き立てたのだ。親身に助言を与えてくれる先輩との個人的な人間関係も重要だが、学校内に学びの教師集団が存在することは、教師たちのキャリア形成により有効な影響をもたらすことがわかる。

(初期に)自分のクラスの生徒で、例えば暴力と

かいじめとか万引きとかいろいろあって、そのたびに指導するわけですね。指導して、保護者のほうにも連絡をしてというふうには形は同じようにするのですが、例えば、隣のクラスの10年ぐらいの経験のある先生と形は同じでも、指導が生徒に入っていくというのがやっぱり違うわけですね。そこら辺の壁をすごく感じて。だから、それが経験の持つ強さなんでしょうね。…そんな自分の経験に関して、仲間内とか先輩とかに、飲みながらいろいろ話をして、またアドバイスをもらったりとかして、またそれを加えて自分の指導をしていきました。それが少しずつ、少しずつ、経験の伴った指導というふうになっていったんだと思うんですけどね。(男性・中学校・勤続10年)

放課後の飲み会や、アルコールが入って口がほぐれた後の忌憚のない意見の交換、これが教師を育てるのだ、とはよく言われることである。しかしそれでは家庭責任のある教師や、夜遅くまで居酒屋にいられない教師は、相互学習ができないことになってしまう。次の語りは、学校内でも十分に学習機会を生み出すことができるという好例を示している。

学校の中の(20代から40代の)知り合いの先生。それも有志で、10年ぐらいやっていました。そのころは、さまざまな教育。輪読をするんです。その中で何がいいかなと、一番最初に声をかけた(40代の女性の)先生が、こういうのを読もうって提案し、お互いにフリートーク、ディスカッションをして、こうだという中で、自分の今のクラスの状況も打ち明けながら、だったらこうしたらいいんじゃないかということが10年間。それもすごく大きかった。(男性・中学校・勤続22年)

質問紙調査で教師が「自分の能力形成に役立った」と回答していたのは、「個人的自主学習」、「先輩から学んだこと」や「同僚との自主学習」であったが、インタビュー調査においても、そうした非定型的な学びの機会がキャリア形成に重要な意味をもっていたと、教師たちは語っている。日常的な教育活動の中で、あるいは学校

内の研究会や話し合いの中で、教材研究や指導技術や生徒指導のノウハウが交換され、伝達されていること、それを教師たちが最も効果的な学習の機会であると認識していることが明らかになったといつてよい。

(3) 教科指導と軽度発達障害

一方教師たちは、分野によっては系統的で理論的な学習の機会を望んでもいる。教師たちが受けたいと望んでいる研修は、「教科指導」と「軽度発達障害」であることが質問紙調査から明らかになっている。それぞれ回答者の40%前後が、「ぜひ受けたい」を選択しているのである。教科指導に関するこの強い学習ニーズを支える考え方を、インタビュー結果に垣間見ることができた。それは、教科指導こそが教師の職業役割の核だという信念である。

私たちがお金もらっているのは教科で、中学校の場合は教科で採用になるので、まずは教科のほうをしっかりとやって、その次に自分のクラス、学年だよな、みたいな。結構中学校の先生ですと部活が重要というふうに、私自身も最初は部活が、という気持ちもあったんですけども、やはり自分たちが何でお金もらって、どういった意味で採用されているのかと考えると、やはり教科を一所懸命教えて、その次にクラス、学年をしっかりと持って、その次に部活動その他の課外活動をしっかりと見る、それは（最初の1、2年間で）すごい教わりました。（男性・中学校・勤続5年）

やっぱり学校の先生って教科指導がちゃんとできて、なんぼのもんだというところがあるので、その教科指導が——。人間性でもってきたようなもので、実は力が本当はないんですよというところが自分にあるというのをずっと思ってた。（女性・中学校・勤続26年）

自らの地位や所得の源泉が教科指導であるという認識だけではなく、生徒指導にも教科指導の力、すなわち授業力が欠かせないという確信

をもつ教師もいる。

生徒指導というのは授業力なんですよ。授業そのものが実は生徒指導なんですよ。さっきもちょっと言いましたけども。だからきちっと授業をやっている生徒は荒れません。間違いないです。でもわからない生徒を置いてきぼりにして平気なことをしていれば、必ず生徒は荒れるんです。だから生徒指導イコール授業だって僕は絶対思ってるんです。（男性・中学校・勤続26年）

こうした認識が教師の教科指導関連の学習ニーズを生み出しているのだろう。そして、教師たちの中にはそのニーズを満たすために、日々さまざまな努力を払っている者もいた。次の語りはその代表的な例である。

すべての子どもたちに英語をわからせようとか、そういうふうなおこがましい考え方はできないんだけど、何かを印象づけるような、そのためにはやっぱり書いてある内容についての研究を深くすることによってこの部分をどう伝えるか。またそれを英語に直してみても、いろいろ伝えてあげるとか、そういうことでいろんな角度から。だから教科書で何かいろんなことをするというのをやっていく。そのためにいろいろやっていくことによってやっぱり楽しい授業、わかりやすい授業をするというのは自分にとっては力量アップの規則だと思ってるので、それをいろんなふうに研究して、いまインターネットでいろいろ調べたりとか、何かいろんなところでヒットしたところで、これおもしろそうだなと思っていろいろ講座を聞きに行ったりとか、そういうのでやっていますね。（女性・中学校・勤続24年）

一方、普通学級の中に増えてきているといわれる軽度発達障害の生徒たちへの対応にも教師たちは戸惑い、苦慮していて、その関連の研修や指導を受けたいと望んでいる。

いま本校に発達障害を持った子が普通学級で生活をしている。これはきっと公立中高だったらなおさら分けてないと思うんですね。後からわかるというこ

ともありますので。そういう生徒への対応、注意事項とか、あとは逆にそういった生徒の保護者に例えば初めてそれを伝える、疑いがあるんじゃないとかか伝えるときはどうしたらいいのかとか、医療の面からお話を聞けたらいいかなとか。逆にそういった人権のテーマもあって難しいのかもしれないんですけども、そういう生徒たちに実際に携わると言ったら変ですけども、そういう経験とか、そういった保護者の方に意見を伺うとか、すごく難しいと思うんですけども。ちょっと現場の生徒も一生徒でちゃんとかかわりたいと思うけれども、知識がないのでどうしていいかわからない。なので、何かその辺。発達障害のアスペルガーとは…、こうこうこうであるという説明外の部分でケース（についても知りたい）。（女性・高校・勤続7年）

いま ADHD とか、あとは多動とかいろいろな、アスペルガーとかあるじゃないですか。初めて持った子にアスペルガーの子がいて、突然机の中にもぐるとか。えっとか思った、対処どうしていいか困ってしまっ。そういうことがあったので、そういうことあるんだよと。こういったときにこうなんだよと。そういったものも知ってる先生もいらっしゃるので、そういった授業とか（を受けたい）。（男性・中学校・勤続5年）

軽度発達障害について系統的な学習の機会を得て、基礎的な理解をもつことができた教師は、それを幸運だったと心から喜んでいることを、次の語りは示している。

特別支援というのは、どの範囲を押さえているものであって、どういうことをきちんとやっていくことがこれから必要ですよなんていうことを、本当に系統立ててお話しして下さった方がいらっしゃったものですから、そういうのは、入門というか、これからきちんと学んでいこうという立場にあったということもあったんですけども、すごくありがたかったなというのを覚えていますね。（男性・小学校・勤続15年）

いま問題になってる軽度発達障害の理解というの、もなかなか理解できなかった部分を専門の先生に聞

くことによって、そういった軽度発達障害を持っている子どもたちというのは普通級に必ずいるような状況になってきている今、それを理解するという部分ではすごく現実には緊迫してる、悩んでることに関する研修というのはやっぱりすごく身になるというか、こちらが本当に教えてほしい、学びたいという部分での専門的な知識はすごくありがたいなと。いまの現代的課題と言うんですかね、教育現場の現代的課題が即、解決につながるような研修というのはすごくありがたかったなと（思います）。（男性・小学校・勤続3年）

こうした語りに見るように軽度発達障害児の指導の問題は、教育委員会や高等教育機関が適切な研修の機会を用意し、教師たちの戸惑いと悩みに応えるべき課題だといえよう。

4. 教師たちの学習環境

先輩の指導や同僚の助言、職場での語らいや議論、そして時間をやりくりしての研究会の中で、教師たちは学習しキャリア形成を図っていることが、質問紙調査からもインタビュー調査からも明らかになった。しかしその環境を維持すること、そして教師たちが望む学習機会を十分に提供することは、必ずしも容易ではないようだ。

（1）年齢構成の歪み

質問紙調査やインタビューの結果、教師たちにとって最もよい学習の場は学校現場にあることが明らかになったのだが、この貴重な学習機会を阻害する要因があることも見えてきた。その第1は、年齢構成の歪みである。調査対象の勤務校所在地が神奈川・横浜・川崎・東京であったことも関連しているのだろうが、現在の小・中学校では30代の教師が少なく50代の教師が多く、また最近採用された20代前半の若い教師が増えてきているという年齢構成になっているようである。前述したように、「壁」体験をもつ若い教師を支え、助言を与えて指導していたのは30代から40代の教師たち

であったのだが、現在そうした年代の教師が少なくなってきたという。

…教員採用の問題点がちょっとありまして、実は30代後半ぐらいがスコッと抜けてるんですね。年に30人しか採らなかったという時代がありまして、ですから50代と20代と、スコンと抜けた間の一番指導しなくてはいけない年齢層がいないので、…年齢制限を撤廃しまして、教員採用をしてるんだけど、30代を採ったって結局経験年数にしたら新任なんですね。その辺の抜けてるところがいかにせんいないんですね。本当はその彼らが初任の若い男、女を指導しなくてはいけない。一番大事な層がいないと思いますね。(男性・小学校・勤続31年)

いま36なんですけど、大体中堅どころなんです。自分が採用されたのが今から12、3年前、一番採用が少ない時期で、中・高と合わせて同期が20人弱しかいないんですね。いまは今年度の採用で中・高全教科で20—30人で、小学校については1,000人規模の採用ということで、34から38ぐらいの世代の教員というのは本当に同期が10何人というところがあって、職場の中でやはり仕事量が多いんですね。…たくさんいらっしゃる年配の先輩方、それから大量採用で入ってくる新人、20代の大学出たての者が各校に2名ずつぐらい必ず毎年配当されてくるので、その年齢の開きを中堅どころがいろいろな指導でもまとめなければいけないということで、そこに組織のシステムをつくるというところで悩みがありますね。(男性・中学校・勤続12年)

若い教師たちにとって、年齢が近く、そのため抱える問題や悩みへの共感も可能な年齢層の教師たちが学校の中に少ないことは、キャリア形成の上でかなりのダメージになるであろうことは、すでに述べた学習体験の語りからも明らかにである。団塊世代の大量退職と新採用の大量入職。その間で両者を結びつけて教師の学習の場を形成していく主体となるべき中堅教師の層が希薄になっているのだ。

(2) 多忙な職場

先輩たちからの指導や助言に支えられてキャリアを積み、現在中堅になっている教師たちが、その人数が少ないために、後輩に同じようにしてあげたくてもできないという状況があるようだが、さらにこの問題状況に拍車をかけているのが、職場の多忙化という現象である。以前から教師の生活が多忙であることは、さまざまな文献や調査で指摘されてきたところであるが、教師たちが共に学び合ったり、若手を指導したりする時間的・精神的余裕を失いつつあることが、インタビューからも明らかになってきた。

ベテランの先生と新人の先生と、職場が一丸となって学校内の初任の先生を育てていったりとか、若い先生を育てていくという関係性ができるところはもちろん初任の先生というのはある程度支えられていけるんですけども、ベテランの先生でも本当に厳しい時代で、自分のことである意味で精一杯になってきてところで、さらに周りにまで手を伸ばせないというか、そういった状況も出てきているのを見ています。…ベテランの先生に聞くと、昔はこんなじゃなかったと。本当に子どもと向き合う時間があつたのに、いまじゃ本当に追い返すように子どもを帰して、子どもには関係のないような仕事に追われてしまって、実際にできなくなってきているというのが私どもがすごく感じている部分です。本当に多忙化していて、会議のための会議であつたりとか、無駄と言っちゃいけないのかもしれないんですけど、すごく子ども以外のことで時間を取られることが多くなっているのかなと。先ほどの保護者の件、対応とかもありますし、本当に毎年毎年、またすぐ変わっていく教育現場の変化の大きさに対応していくことですごくいっぱいであつたり、非常に研修などの負担も大きい部分というのはあるのかなと思います。(男性・小学校・勤続2年)

学校現場で英語科の職員が4人とか5人いると、昔は週に1回教科部会を持って、ここの単元はどういうふうに進めていこうね、なんて話し合いながらやったんです。しかし最近は忙しくて、校内で英語科の先生が集まる時間がなかなか持てない。(男

性・中学校・勤続30年)

ただ、その昔のことを考えると、今というのは、話し合いを持つ時間、学校の中で時間をとってそういう話し合う時間はあるんだけど、それ以外で先生方が集まってという話の時間は少なくなってきたのかなという気がしますけれども。全体的としてはね。(男性・養護学校・勤続25年)

ベテラン教師が若手を育てていくという余裕がなくなっている、あるいは教師同士が教育活動について話し合いの時間をもつことさえ難しくなっているという現実がここにある。教育活動の基本線を決定する時間さえ確保しにくい状況の中で、若い教師の面倒をみるのがますます困難になっているであろうことは容易に推察できる。これまで見てきたように、教師自身がその効果を強く認識している現場での学習が、年齢構成の歪みと教師の多忙化によって難しくなっている現状を垣間見ることができたといつてよい。

(3) 望ましい研修

インタビューでは、教師たちが望ましいと評価している研修についても尋ねてみた。質問紙調査では、いわゆる官製研修、すなわち教育委員会が行う年次研修やテーマ別研修に対する教師の評価は高くない。それはおそらく教師の学習ニーズに合致していないからであろう。「望ましい研究とは？」という質問に対しても、学内での学習会が有効であるとの意見が見られた。

一番大切なのはやっぱり職場内での研修かなと。英語科でもよく話し合っているんですけど、幾らいろんな学会に出て、こういうふうに取り入れてやっても、その学校でその先生だからこそできるとか、その生徒だからこそできるということもあると思うので、職場で同じ生徒を見ていて、同じ学校の状況で、この学校だから、この生徒だからこそできる対応というのはやっぱり同じ職場にいる同僚でしか話し合えない部分というのは非常に多いと思うの

で、一番必要なのは絶対現場の中での職場内研修だと思うんですね。(女性・中学校・勤続4年)

勤続4年目のこの教師にとっては、一般的な方法論より、具体的・実的な対応策を話し合う機会が必要だし、その議論が血肉になっていることがわかる。こうした経験を積んで、次第に自分の工夫や発見を抽象化し、一般的な方法論へと高め、後輩の指導に生かしていく実力を養うことができるのかもしれない。次の男性教師は、学外での研修を実のあるものにするためには、学内での話し合いと知識の共有化が必要だと語っている。

もっとも研修になったかなというふうに思っているのは、その中学校なら中学校で頑張っている職員の輪というんですか、それが一番大切だと思うんですけどね。それが、外で研修して学んだものを、またそこの中でいろいろ共有し合えば一番いいとは思いますが、やっぱり共有し合うことが一番。それが、飲んでいなくても、飲まないで皆さんでぎくばらんに職員室内で話し合ってたか、そういうふうなお話です。(男性・中学校・勤続10年)

だがすでに述べたように、教員の年齢構成の歪みが学校内での教員同士の学び合いの状況を阻害している。この問題を解決するのに、学校という枠を超えた学習集団を作っているという例も報告された。

いま一番おもしろいと思ってるのは、教員1年目の人、2年目の人、それからまだ臨任とか非常勤とかの人たちを対象に授業づくり講座というのを、(ベテランの先生と)一緒にやってるんです。そういった若い人たちと授業をこう作るとおもしろいよといったのに対して、若い人たちの反応をまた取り入れてやっていくというのはすごくおもしろい。すぐ次の日に授業から使えるというのはおもしろいなと思ってますけど。月に1回ぐらいずつ集まってるんですけどね。まあ、皆さん忙しいですからね。…毎回10人ぐらいが集まってるんです。…若い人たちは困ってるんですね。どう教えていいかわから

ない。教え方はやっぱりある意味、職人技とまで言いませんけど、やっぱり見て覚えるというのものもあるし、やって覚えるというのものもあるし、やっぱり1年目って大変だと思うんですね。そういった意味で学びたい、助けてほしいという人が——。じゃあこうやってみようよ、みたいな、お悩み相談会とかもやったりとかして。(男性・中学校・勤続15年)

また学外での研修で評価が高かったのは、プロジェクト・アドベンチャーという学習であった。次の語り以外にも、この研修を推奨するインタビューイがいた。

私があった中では、新しい自分の学級経営の柱になったという部分でもあるんですけども、プロジェクト・アドベンチャーとの出会いと言うんですかね。…これとの出会いというのが、自分自身、何をやらいいんだらうというところから始まった教職の仕事のいまの核になってるんですね。…すごく理論的な話というのは数多く聞いたんですけども、なかなか頭に残らないんですね。それを聞いたからと言って、いざ普通の授業にどう生かしていくのかというのがなかなか見えてこない部分が多い研修というのがあったんです…仲間と一緒に人間関係をつくることができたというのを体験して、これを授業の中で、また学級経営の自分のクラスの中でこの要素、またこの理論を取り入れてやっていくことができればいいなと、自分で感じる事ができて、実際に学校に帰ってみて研修で得たことをクラスの授業の中で生かしていったときに、すごく大きな成果を得ることができたんですね。これは本当に良かったなと。…ある意味これからの自分の個人のスキルアップの大きな糸口をつかむことができたなと。(男性・小学校・勤続3年)

この研修の評価が高かったのは内容もさることながら、方法が参加型であったことにも由来するといつてよい。質問紙調査で最も希望の多かったのが「実践事例の検討」だったが、インタビューでもいわゆる講演・講義型の研修の評価はあまり高くなく、良い研修として参加型学習の経験が語られた。たとえば次のような語り

があった。

…そういう作業ができる研修が、これからはいいのかなと。ただそこにて講義を聞いて終わる研修じゃなくて、自分はどうしたいのかとか、自分だったらこうやってみるというのを、それには時間の問題とか、そんなに一遍に大きな人数は受けられないというデメリットもあるんですけども、できれば幾つかのグループに分かれて、分科会みたいな感じで1人10分ぐらいやれば、みんなで意見交換できるような、参加型の研修というのは自分もやっていて非常に勉強になりましたし、やるかやらないかは雲泥の差があるとは感じますね。(男性・養護学校・勤続16年)

ここに見たように、今抱えている問題解決につながる現場の中での研修や、明日のクラスの授業改善のヒントを与えてくれる研修への教師の評価が高い。教師たちは実践に役立つ研修を求めているのだ。それを単なるハウツーを求める態度であると貶めることはできない。教師にとっては、生徒の学び、生徒の変化こそが研修の果実なのである。生徒の「わかった!」という目の光が、意欲に燃えた顔が、眼前に浮かび上がってくるような研修を教師たちは欲している。そしてそのためには、自腹を切り、時間を捻出してでも参加しようとしている。

その一方で、教育委員会が提供し、公費と公休で参加できる研修への評価は必ずしも高くない。それは官製研修が教師の学習ニーズに応えられていないためであろう。

官製研修の問題は、30年も前から一向に改善されていないといえるかもしれない。現代教職研究会が1985-86年に実施した調査でも、官製研修は主催者のアリバイ作りや昇進へのハードルにすぎず、税金と時間の無駄だとする意見があったことが指摘されている。その調査では、研修参加についての教師の自主性について、指導主事は重視していないが、教師自身は重要視していることも明らかにされている⁵⁾。

5. 教師の学習支援

インタビューで明らかになったのは、教師たちは自主的に講習会やプロジェクトに参加したり、大学に通ったりして、自分のニーズに合わせた力量形成を図っていることである。質問紙調査の結果からは、40代の教師たちが多様で多くの学習機会を経験していることがわかった。とりわけ「民間研究会」への参加経験を持つ回答者が多く、かつそのプラス評価が高い。中堅であるだけに、受動的な研修より、自発的・自主的な研究や学習の方に大きな満足を感じるのかもしれない。

教師は強制的に研修させなければ学ばないものであるという見方を採るか、あるいは条件を整えれば自主的・自発的に研修に励むものであるという立場に立つか。それによって教師の研修政策が変わってくる。私たちの調査結果からは、自分の工夫や努力によって研究や学習のための時間不足をカバーしようと懸命に頑張っている教師たちの姿が浮かんできてくる。多くの教師たちが常に学習ニーズを抱え、学びたがっており、機会を与えられれば自主的に学ぼうとしているとあってよいだろう。

時間のやりくりに追われている教師に対してさらなる義務的研修を課すことは、教師をいっそう多忙に追い込むだけの結果になりはしないか。教師の力量を高めるはずの研修が教師の消耗を招き、教材研究や生徒との関係づくりのための時間的なゆとりを奪ってしまうのでは意味がない。研修を増やすのであれば、その時間と労力を補償する人員配置などの手当が必要だ。そうでなければ研修の効果は挙がらない。

しかし、これまでの教育政策は多人数クラスを押し付け、教師を支える学校司書やカウンセラー、あるいは授業を補佐してくれるパラプロフェSSIONナルの配置を怠り、教師を多忙と雑務の山に追い込んで、教師たちが相互に指導助言し合い、自主的に学習・研究するゆとりある環境を奪いつつ、さらなる研修を課そうとする

ものであったとあってよい。

義務的な研修を増やすよりも、教師たちが自らの学習ニーズに合った研修の機会を自主的・自発的に利用できるような条件を整備することこそが必要ではないか。教師の多忙を生み出している雑務を排除し、教師の数を増やして負担を軽減し、中堅教師たちが後輩を見守り指導支援する余裕を生み出し、自主的研修のために有給休暇を取得することを奨励するなど、教師の自発的学習を積極的に支援するような体制の実現が教師のキャリア形成のための課題であるといつてよい。

注

- 1) 河上婦志子「教員の現職教育における大学の役割」『神奈川大学心理・教育研究論集』第5号, 1987年, pp.28-38
- 2) 神奈川大学教職課程を履修し、神奈川・東京の学校で教職に従事する教師を対象に、自宅郵送法で2007年7-9月に実施した質問紙調査。有効回答数254通。回収率33.7%。20代から50代の237名の回答を分析対象とした。
- 3) 質問紙調査で承諾を得ていた教師28名を対象に、2008年8月に実施した約1時間半のインタビュー調査。テープ起こししたデータをもとに分析した。
- 4) 前田一男「学校という場とその影響」稲垣忠彦・寺崎昌男・松平信久編『教師のライフコース：昭和史を教師として生きて』東大出版会, 1988年, 第5章, pp.123-132
- 5) 太田春雄「教員研修の実態と関係者の意識」, 現代教職研究会編『教師教育の連続性に関する研究』多賀出版, 1989年, 第7章, pp.265-301