

## 教師としての悩みと成長

### — 若き教師の成長をどのように支えるか —

話題提供： 岩根 宏 (千葉県松戸市立高木小学校教員 昭和52年法学部卒)  
長島 和広 (横浜市教育委員会指導主事 平成6年法学部卒)  
小野 啓之 (神奈川県小学校教員 平成18年経済学部卒)  
司会： 古屋喜美代 (神奈川大学教職課程)

#### 企画主旨

現在子どもや保護者の変化の中で、学校現場がかかえる課題は多岐にわたっている。しかし、昨今は職場あるいは職場を離れた場で教師が相互に交流しあい、教職、職場を見つめ直す機会が充分ではないと言われている。またベテランと若手をつなぐ位置にあって、職場の集団としての効力感を高めるべき位置にある中堅層は、人数的にも非常に少ない状況にある。そのなかで同僚性の支えを得られずに苦闘する若き教師も多いのではないだろうか。

神奈川大学教職課程では、2007年から3年間、卒業生の先生方の協力のもと、質問紙・インタビューによる共同研究により教師としての悩みと成長のありようを検討してきた。そこから大学の役割として、教員養成、教師の育ちについて現場の先生方と共に考える機会をもつ必要性が課題として見えてきた。同時に同窓であられる先生方がつながり合う機会の充実に貢献していく意義が見出された。そこから、神大卒の若い教師たち、教師を志望する学生の育ちにつながっていくという、卒業生と大学との交流の循環が生まれることが期待される。

2009年夏の教員免許状更新講習必修科目においては、入江教授をコーディネーターに小グループで受講者それぞれのふり返りを実施した。その際、職場を離れて語り合い教職をふり返る機

会の意義を感じることができた。そこで今回もパネルディスカッションの後に同様の形式を取り入れることとした。卒業生の先生方が相互に教職の場を見つめ直し、元気になって帰っていけるような交流会をめざしたいと考えた。

話題提供者としては本学卒業生の3人の先生方に依頼をした。

岩根宏先生は小学校教員の側ら、長年不登校問題に深く関わられ、NPO法人事務局長として支援に取り組んでおられる。教育現場での教育相談において、教員の相談にも対応しておられる。

長島和広先生は人数的に少ない30代後半教員であり、中学校社会科担当、現在は教育委員会指導主事として教員の研修や育成に関わっておられる。

小野啓之先生は神奈川大学教職課程指導室員を勤めた後、現在小学校の教員2年目、若き教師として奮闘中である。その正直な思いを伝えていただき、「教師が育つということ」について考えあう素材を提供していただいた。

それぞれの立場からの思いを語っていただき、それを受けて小グループで自由な意見交換を行い、教職に関する日頃の思いを交流し合った。

## 話題提供1：教育研究交流会に参加して

(岩根 宏)

学校現場は、また今年の春も多くの新規採用の教職員を迎え入れました。私の勤務している市では、新採5年目までの若手教員が全体の四分の一を超えました。私も含めた50代の教員が、次々と定年を迎え、現場は確実に若返っていきます。

私の勤務校は、市内でも一番子どもの数の少ない小規模校(11学級、約260名)です。担任11名中、4名は勤務年数5年目までの若手が占めています。現在6年生を担任していますが、同学年を組む同僚も、新採4年目の若手です。同僚のAさんは、私と同じ年に現在の勤務校に来たので、新採の時から知っています。

同学年を組むのも今年で3年目なので、いくらか気心が知れ、気軽に話もできるようになりました。先日の交流会に参加する前に、Aさんと話す機会があり、交流会のテーマについて話してみました。

「これまで教師を辞めたいと思ったことはある？」私の単刀直入な質問に、笑顔で、「辞めようと思ったことはありません。」と答えてくれました。「そこまで思いつめたことはないけど、悩んだことはあります。」と正直に言ってくれたので、「どんな時、どんな事で、一番悩むのかな？」と聞くと、「親との関係が難しいです。子どもの事で悩むこともあるけど、それは何とか乗り越えてきたけど、親との話し合いや懇談会などは正直苦手です。でも、困ったときは、職場の友達や先輩の先生たちに話を聞いてもらって気持ちが楽になりました。」Aさんは、最初の学校で無事3年を終えて、現在も元気に生き生きと働いています。

しかし、中には途中で退職してしまう若い先生たちもいます。希望に燃えて教職を目指した若い人たちが、志半ばで去っていくのは大変辛

いものです。

先日、新宿区立小学校の新採教員の自殺をめぐる新聞記事を読みました。学級がうまくいかず、保護者から追及された若い女教師は、自殺してしまいました。なぜ、こんな不幸な事件を防げなかったのでしょうか。すべて若い教師の自己責任なのでしょうか。そうではないはずです。

教師になりたての若者が、ベテランと同じように実践することはできません。うまくいかない事、失敗する事がたくさんあるはずですが、そんな時に、周りから支えて力になるのが、教職員集団(同僚性)ではないでしょうか。

教育という仕事は「共同」してこそできるもの。ベテランも中堅も若手も、それぞれが自分の持ち味を発揮していく事が必要です。若手にしかできないこともたくさんあります。それぞれの実践を尊重しながら、その良さを認め合い、また学び合いながら、お互いに成長していきたいものです。

若い教師を支えるというだけでなく、教職員全員が支え合うという視点を持ちたい。

私自身、同僚の若い教師から学ぶ事は多いし、刺激になる事もあります。時には、価値観の違いに驚く事もありますが、その時は率直に話し合うようにしています。

私の学校は、職員室でよくおしゃべりします。子どもの事、保護者の事、授業の事など、話はずきません。多忙な中ですが、「最近どう？元気？」「うまくいってる？」意識して話しかけるようにしています。

私は、学校で教育相談の仕事もしていますが、その対象を子どもたちや保護者だけでなく、先生たちも考えています。教育相談室「ほっとルーム」で一緒にお茶を飲んだり、おしゃべりしたりしています。保護者との面談に同席させてもらうこともあります。

職員会議や研修の話し合いでも、若い先生たちの意見を求めます。小規模校だからできるの

かもしれませんが、何でも話せる雰囲気は大切です。そして、先生たちの仲がいいということが、子どもたちにもいい影響を与えています。

若い先生たちに、「どんなことを伝えようか」、いつも考えています。

やはり、子どもの実態から出発する教育実践が、何より大切だと思います。目の前の子どもたちの状況を知らないと、子どもたちとうまく関わられません。子どもたちの言動の底にあるものを読み解く必要があります。子どもたちに寄り添っていい実践ができるかどうか、それこそ「共同の力」です。一人の力ではなく、学年・学校全体のチームワークが大切だと思うのです。多くの目や視点で、子どもたちを見ることが出来ます。そして、みんなで考え、意見を出し合う中で、解決の道筋が見えてくるはず

です。もちろん、教師個人としても学ぶ事、学び続ける事は重要です。教師が自主性を持って学び実践する事が、やがて子どもたちを自主性を持った子どもたちに育てる事につながるでしょう。

私自身、教師になってから、いろいろなサークルや職場の研修で多くのことを学んできました。そして、そこで多くの人と出会い、そこからつながりができました。「人と出会い、つながること」ととても大事だと思います。

学びは、学校の中だけではありません。私は、5年生の担任になって、「米づくり」の学習をするとき、近くの農家を訪ねました。それから7年、その農家の方から米づくりを学び、自分の実践に生かしています。現在も、田植え、草取り、稲刈りと一年を通して米づくりをしています。すっかりはまってしまいました。農家のBさんは、今でも私の先生です。

若い先生たちは大変忙しく、なかなか自分の時間が作れないかも知れません。でも、学校の中だけしか知らないというのはどうでしょうか。土曜日も日曜日も学校で仕事という話を良く聞

きます。それでは、気持ちの切り替えができません。仕事と休みのスイッチを切り替えたいものです。思い切って、学校の外に出てみませんか。

私自身、教師になる前に民間会社で3年間働き、会社と学校の違いには驚きましたが、それは当たり前だと思っています。学校は、すぐに結果を出す事はできません。一日一日の地道な積み重ねが、子どもたちの将来につながっていくのですから。それだけ、責任も大きいと思いますが。

今回の神奈川大学教育研究交流会に参加できたこと、本当に良かったです。後輩の若いみなさんが、がんばっておられる事、とても励みになりました。ぜひ、また参加したいと思っています。ありがとうございました。

## 話題提供2：中堅層の教員として

(長島 和広)

2010年1月30日、神奈川大学教育研究交流会で話題提供者として話す機会が与えられた。お話をいただいた時から「何を話そうか……」と自分の教師生活を振り返り考えていた。

自分が「若き教師の成長」をどのように支えてきたか、それより自分がどのように支えられて成長してきたのかをつらつらと考えていると多くの場面がよみがえってきた。辛かったこと、楽しかったこと、怒ったこと……その時、ひとりじゃなかった。いつも誰かと思いを共有し、分かち合っていた。自分の教師としての成長はひとりではできなかったわけではなく、同僚が、先輩が、管理職が、時には生徒が、保護者が支えていてくれた。このことは年を重ね、立場が変わった今も同じである。ただ、中堅層となり周りの人の成長を支える場面に多く向き合うようになり、支える意識を強くもつようになった。特に自分と同世代の教職員が少ないこともあり、上

の世代と下の世代を結ぶためにも自分ができる限りのことをしたいと考えてきた。

当日は、話の流れの中で、自分が教師としての成長をするために育て支えられていると実感した場面と支える立場になっていると感じた場面を中心に話そうと思ひ、会に臨んだ。

## 1 仕事への自信

大学卒業後、なかなか正規の教職に就けず、採用試験を受験しても2次試験で不合格が4年続いた。教職浪人の1年目のある日、中学3年の時の恩師から、「社会科の先生が療休に入ったので、明日から来てくれ」と連絡をもらい非常勤講師として教壇に立った。その公立中学校は授業中のエスケープ、休み時間にトイレで喫煙……様々な課題を抱えている中学校であった。職員室では、非常勤講師に声をかける余裕もなく、私はその日の子どもの情報もないままひとりで荒れる子どもたちの中に突入していく状況であった。なんだかよくわからない、孤立無援の日々であった。2ヶ月後、療休をとられていた先生が復帰された。私はお役ご免であった。この時、これから教師としてやっていけるのか……自信をすっかりなくしていた。そんななか次の非常勤講師の声がかかった。今度は下町の私立中高であった。前任の教員は子どもたちとトラブルになり解雇になっていた。教師に対する不信感が高く、学校として何とかしなければという意識があった。職員室に出勤すると、学年職員から出欠遅刻状況などの情報提供があり、授業が終わるとその日の授業の様子を伝えるということが行われはじめていた。その際に、中堅、ベテランの先生たちが、「その生徒はこう扱おうと良いよ」とかアドバイスをくれた。空き時間には、職員室登校をしている生徒と机を並べ、教材研究をしていた。教材研究をしながら隣席の生徒の対応をすることで、自分の存在価値を感じ始めていた。その際も、アドバイスをくれる先輩たちがいた。

その後、在外教育施設の私立学校（高等部）

に正規の教員として就職し、初めて担任をもつことになった。その学年には、中学時代から課題のある生徒が二人いた。A君は学年主任のクラス、もう一人のB君は私のクラスに所属していた。高校1年の6月、他のインターナショナルスクールでおきた事件にその二人もかかわっているのではないかという嫌疑がかかった。学年主任は、A君を退学につながる事案を引き起こす前に日本の高校に転校させる方針を立てて保護者と話し合いを重ねていた。その時、学年主任は私に「Aは環境を変えてあげれば、立ち直れる。このままここにいたら、いずれ退学処分になる。こいつの一生を考えたら、日本に返した方がいいと思う。長島さんはBをどうする。Bを3年間面倒みて、卒業させられる自信はあるか？」と語りかけてきた。私は判断に困り「どうなのでしょう」と答えると「長島さんがBにとってここにいる方がいいと思うのなら、面倒見てやればいいし、手伝うよ」と返ってきた。私は「3年間自分が担任します。」と覚悟をきめて告げた。そして教師の責任の重さを強く感じた。その後、B君は指導を受けながらも卒業し、大学に進学した。3年前、同窓会で再会すると周りのクラスメイトたちに押し出されて私の前に立ち「いろいろと迷惑をかけました。最近たばこをやめました。」と笑顔で挨拶してくれた。とても、嬉しいひとときだった。

こんな思いができたのも、あのときの学年主任が支えてくれたからだと思う。この学年主任は修学旅行の企画立案や学年行事などを私に任せてくれ、「いいねえ」「すごいよ」と声をかけながら進具合を確認しアドバイスする人であった。私自身は失敗をしながらも励まされ、成功体験に結び付けられ成長することができたと感じている。一方で、生徒会の立て直しや進路部の運営など校務の部分で厳しい仕事を任せ、自分の力で克服できるよう仕向ける管理職もいた。いろいろな人が私を成長させようとかかわり、支えてくれたことで教師としての基盤ができた。その人たちのねらった力がどこまで身についた

かはわからないが、私にとって大きな力となり自信となっている。

## 2 チームとして

5年間の海外での教員生活を経て、横浜市を受験し中学校教員となった。初任校では、同世代の教員の多い学年の所属となった。学年主任のリーダーシップの下、担任それぞれの得意・不得意を補いながらクラス、学年運営を進めていった。その中で、印象的だったのは、「この子どもたちを3年間でどう育てるか」という視点でいつも考えていたことだった。私も修学旅行の主担当として1年次の最初に指名され、修学旅行というひとつの行事のねらいだけでなく、修学旅行をゴールとして、それまでに身に付けなければならないこと、指導していかなければならないことを計画し、1、2年次の校外活動も位置づけていった。学年運営方針から見通しをもった計画を立てることの大切さを若手担任に意識させ、アイデアを実現するためにはどうすればいいか、ベテラン層の学年主任、副担任が支えをもらいながら自由に企画運営し、学年チームとして成功体験を共有することができた。また、副担任の中に教育課程に明るいベテラン層の先生がおり、文部省の研究校としての仕事にもかかわり、授業研究や教育課程の理解を深め、お互いに授業を見合いながら授業力を高めることができた。そんな学年チームの中では、困ったことも一人の悩みではなくチームみんなで共有しながら解決することができた。

## 3 職場の外で

初任校は全国中学校社会科教育研究大会横浜大会の会場校であった。着任したときから会場校として提案授業をすることになると管理職や先輩から告げられていた。市の社会科研究会ではすでに研究活動がすすめられていて、私も途中から参加することになった。最初は、いったい何のことが話し合いの論点も見えないまま時が過ぎていた。こんな形で研究会とのかかわり

をもつようになり、巡検（フィールドワーク）をはじめとして研修に参加することで先輩方の知識の深さや経験の豊かさを目の当たりにした。一緒にいるだけで、いろいろと教えてくださり教科のエッセンスのシャワーを浴びているようだった。自分自身の知的好奇心がくすぐられ、勧められた本を読み、実際に現地調査をすることもたびたびとなり、教材研究の方法や楽しさをここで学んだ気がする。授業に生かされたときの子どもたちの驚く姿がとても楽しかった。

研究会活動や子どものPTA活動、部活動など、自分の学校現場を離れることで、校内とは異なった刺激を受け、複眼的にものを見ることができたように思う。教師の成長は子どもの成長と同じく、学校内だけでなく、地域や社会の人とのかかわりの中でも得られるものだと思う。その意識をもって、地域や社会とのかかわりをもつことが大切であろう。

## 4 ミドルリーダーとしての自覚

### ～前向きでない若手

全国大会での発表が終わり、翌年異動した。新たな学校では2学年に配置された。若手の担任3名とベテランの担任2名、副担任2名、学年主任というところに異動してきた5名が加入した。配属面接の際、管理職から「研究会活動はさせない」「学年内がうまくいっていない」と言われた。「研究会活動」のくだりは別にいいとして、「学年内がうまくいっていない」というのは、スタートの学年会から目の当たりにすることになった。年度初めの行事等の取組について若手教員Cさんが提案すると、学年主任をはじめベテラン勢が「だからおまえは駄目なんだよ……」と頭ごなしにダメ出しをし、提案したCさんが「別にいいです。」とふてくされる状況であった。決して、無謀な提案でもないのに、学年主任の考えていることと外れると罵倒するといった感じであった。会議後、隣席の若手教員Dさんに声をかけると「いつもああです。何を言っても駄目ですよ。」「学級通信も出

すなって言うんですね…足並みそろわないから…でも無視してますけど。」という返事が返ってきた。ある意味ショックだった。その後も話をするなかで、Dさんはいろいろとアイデアをもってクラス運営をしている若手教員であることがわかり、「何とかしなければ」という意を強くもつことになった。一緒に異動してきたベテラン層の教員も「この状況はおかしい」と賛同してくれたことで、私自身が若手教員のやりたいことをベテラン層に伝えるパイプ役に徹しようと考え、行動をはじめた。もちろん、すべて私がパイプ役としてコーディネートする訳ではなく、若手教員に話の進め方等をレクチャーした上で交渉させたり、提案させた。その上で私がバックアップしたり、根回しをしたりと実現に向けて理解を求めた。若手教員がクラスではじめた企画を私のクラスでもやり、クラスで対抗させながら学年をその輪に巻き込もうとした。私自身が学年主任やベテラン層の教員に呼び出され真意を問われることもあったが、結果として理解を得ることができた。このころからDさんは企画に自信をもつようになり、その後、文化祭に合唱コンクールを導入したり、部活動の活動場所を調整して確保したりと前向きに仕事をするようになった。

ここで誤解してほしくないのは、すべてのベテラン層の教員が保守的になり若手を阻んでいるわけではないことである。この学校でも他の学年は、チームとして成り立っており、私の所属した学年がベテラン層と若手の連携がうまくいっていない状況であったのである。そして、中堅層としてベテラン層と若手をつなぐことと、それぞれの良さを引き出すのが中堅層としての私の役割ではないかと強く感じたのであった。自分でいうのも何だが、このように自分の役割を感じ、行動することが、組織をまとめ有効なものとするために大切ではないかと思う。その立場にいる中堅層が、ミドルリーダーとして、いかにそれを自覚して行動に移せるかが若手教員の育成にむけた焦点であると考えられる。

## 5 人材育成をめざす研修担当として

平成21年4月より、指導主事として横浜市教育委員会に異動した。研究研修指導課に配属され、初任者研修をはじめとした人材育成をすすめる研修の担当となった。

初任者と接する中で、多くの悩みやとまどい、涙を見てきた。学校現場に経験5年未満の経験の浅い教職員の割合が多くなる中、教職員としての育成を、初任者研修等の校外研修だけでは担うことができない現状がある。そのため、校内における日常業務の中で育成(OJT)が必要となる。このOJTでは授業や学級経営について理解を深めるだけでなく、ベテラン層の経験を共有することになる。この際、ベテラン層の教職員による指示、指導だけではなく、メンター(Mentor)となり、対話による気づきと助言によって寄り添い、経験の浅い教職員(メンティー(Mentee))本人の自発的・自律的な発達を促すことが望まれる。この経験の浅い教職員を支えるグループをメンターチームという。市教委では5年ほど前から各学校に「メンターチーム」の編成を呼びかけ、80%をこえる(平成21年12月)学校でメンターチームの活動が行われている。

初任者を育成する役割を担う「初任者研修指導教員」の研修も年間を通して継続的に行っている。具体的には初任者のメンタルヘルスやコーチング実践等研修を通して、メンターとしての理解と技能習得をすすめている。

また、10年次研修では「ファシリテーター研修」をはじめとした組織運営の中核となる人材育成をめざす校外研修が行われている。あわせて指導主事がひとりひとり学校訪問し指導を行っている。そこでは、授業力とともに学校現場でミドルリーダーとして活躍しているか、その意識が育っているか確認、指導をしている。私が訪問した教員は「研修を受けることになって、いままで、若手と思っていた自分が中堅層となる経験を重ねていることに気付いた。若手を育てるという視点をもちはじめた」と話していた。

このような中堅層がメンターチームでも中核となってコーディネートすることが期待されている。

今後も経験の浅い若手教職員を支えることを直接支えるだけでなく、支える組織作りをサポートできるような研修や人材育成システムを企画、運営していきたいという思いを持っている。

## 6 おわりに

話題提供するにあたり、自らのキャリアヒストリーを振り返ることとなり、自分としてもこれから進んで行く方向性を再確認できた。このような機会を与えてくださった神奈川大学教職課程の先生方にはあらためて感謝申し上げたい。そして会で話したことをまとめていると、あらためて人材育成はかかわる「人」の思いの影響が大きいと感じた。子どもに対して、組織運営に対して、日常生活に対して教材研究に対して、それぞれの「教職員としてこうあるべき」という思いがあってはじめて、経験の浅い若手教員に伝えることができ、伝えたいという思いが高まる。これが中堅層、ベテラン層教員としての自覚を育てるのではないか。しかし、ここで一方的に若手教員に伝えることではうまくいかない。中堅層、ベテラン層教員が若手教員の躓いていることに気付いた上でアドバイスしていくことで、若手教員の成長と中堅層、ベテラン層教員の自己有用感といったWin-Winの関係ができるのではないか。学校の教職員のチーム力として関係性が高まれば、学校現場が元気になり、子どもたちに充実した教育活動が行われるのではないか。

その核となる学校現場を元気にする人材育成をめざすにはどうすればよいか。大きな課題が私自身に課せられたと思っている。今の立場で私ができることは何か、考え行動していきたいとあらためて意を強くした会であった。

## 話題提供3：教育研究交流会に参加して

(小野啓之)

私は現在、神奈川県の小学校で教員をしている。今年で2年目になる。神奈川大学では、3年生から教職課程に進み教師を目指した。大学では先生方の紹介で小学校でのボランティア活動にも参加させていただいた。そして卒業後、神奈川大学の教職課程指導室のアルバイトをしながら玉川大学の通信教育課程で免許取得に励んだ。現在は神奈川県の小学校教師として働いている。在学中も卒業後も神奈川大学の先生方からはいつも色々な面でサポートしていただいている。時間ができた時に大学に遊びにいけば勤めている学校で感じている悩みや思いを親身になって聴いてくれる。1年目、学級経営が上手いかず悩んでいたときもたくさんの先生が励ましてくれた。そして今年度も後半に入ったところで今回の交流会の話をしていただいた。テーマは「若き教師の悩みと成長」、しかも当日は話題提供者として話をさせていただくとても大切な役割を与えてくださった。若手の教師としてどんな話題を提供したらよいかと考えた時、悩みや苦労など自分が素直に感じていることを参加した皆様にお話したいと思った。

当日の話題提供者の岩根先生は、下田先生の勉強会でお知り合いになった先生である。その勉強会は、小学校ボランティアや不登校の子どもに寄り添うボランティアをしている学生、卒業生が学生相談室に集い、経験して感じていることを話し共有する場だった。そこで岩根先生とも何度か話し、千葉で不登校の子どもを支援しながら教師をしていることを聞いた。勉強会に参加しているときは、まさか不登校の問題が自分の身に降りかかってくるとは思っていなかったのだが、1年目、私が担任した学級で不登校になってしまった子が出てしまったのである。右も左もわからない1年目なら仕方ないこと、2年目こそは、みんなが楽しく学校に来られる

ようなクラスにしよう、と臨んだ2年目だったが、1学期の後半に、ある男の子があまり学校に来なくなってしまった。さすがに私もこのままではいけないと感じ、誰かに相談したいと思ったその相手が岩根先生だった。岩根先生は私の話を真剣に聴いてくださり、共感してくださった。不登校の問題はすぐには解決しないけれど、自分の味方になってくれる人がいること、親身になって話を聞いてくれたこと、悩んでいるのは自分だけではないとわかったことが本当にうれしかったことを今でも覚えている。

さて、当日私が皆様に話したいと思ったことは、上に述べた不登校の問題である。また、不登校を引き起こしてしまった原因として学級内にいじめもあったのでそのことについてもお話ししたいと思った。特に私が強調したかったことは、不登校、いじめが私のクラスで繰り返して起こっているということだ。これは、私が今最も教師を続けていく上で不安に思っていることでもある。2年続いたということは、3年目、4年目も続く可能性がある。それを考えたら自分には続けていく資格などないと思ってしまうけれど、それほど不登校、いじめの問題は被害を受けた子やその家族にとって深刻な問題である。このような私の悩み、不安を伝えたいと思い、当日お話しした。たくさんのベテランの先生方や諸先生方の前でかなり緊張していたため上手く伝わったかはわからないが、一生懸命私の思いを言葉や表情にして話したつもりである。

その後のグループ協議で、私を含めた3人の話題提供者の話を元に参加者が感じた事を話し合った。私のグループでは学生から現職のベテランの先生までがグループに参加し、それぞれの思いを語った。学生は、不安な気持ちを語り、ベテランの先生は長年続けてきたからこそわかる教師のすばらしさを語ってくださった。私としては学級開きをするとき、子どもの反応を見ながらこちらの対応を変化させていくなど具体的な指導方法も聞くことができたため大変参考になった。また、ベテランの先生も私と全く同

じではないが似たような経験をしていることを知り、励みになった。話題提供者として、自分の思いをたくさんの先生方の前で話すことは大変緊張したが教師生活を見つめなおす大変いい機会になった。また、自分にはたくさんの仲間がいること、話を聞いてくれる先生方がおられるということがとても心強いと感じた。是非これからも研究会を通じて交流を深めていきたい。

## 全体のまとめ

当日は50名の参加者をえて、パネルディスカッションと続くグループディスカッションが熱く展開された。グループディスカッションでは様々な交流があったが、ここでは最後のまとめの部分から見えてきた点を以下に整理する。

第1に、実践現場で起こる問題が、基本的に「個人的力量」に帰されてしまう状況は、教師の孤立化を示唆する。これでは教師の辛さは倍加してしまう。自分の能力に疑念を抱き、自己効力感を得られない状況のなかで、人（特に若手教師）は自分の価値への疑念と揺らぎに追いつめられてしまう。「失敗は誰にでもある」「学ぼうという意欲こそが大事」といった、根本のところ個が大切にされる関係性がなければ、バーンアウトの危険性が増す。

第2に、「個人的力量」を育てるために必要なのが「同僚性」である。安心して「助けて」と言える関係性、「いざとなったら相談できる」と思える関係性のなかにかどうか非常に大切である。個人的力量への助言というだけでなく、事態を長期的展望に位置づけて捉え直す助言、暗いトンネルは永遠のようで永遠ではないということに気づくヒントを得られることが支えになる。

第3に、「同僚性」が育つために、まずはベテランとして若手教師と共に学ぶという姿勢を大切にしたい。上から目線ではなく、他者の悩みや迷いに寄り添いながら、実はベテラン自身も学んでいるということに気づくことが必要だ。



迷いつつ学ぼうとする姿（特に若手教師）を尊重できること。上から目線、指導・・・対等性、相互尊重がない関係性に「同僚性」は育たない。中堅教師は、自身が若手とベテランをつなぐパイプ役であるという自覚を持つことが、実際に若手と共に問題提起する力になっていく。そうしてみると、ベテラン、中堅にまず求められるのが、全体を大きく捉えながら自らをふり返る力である。

最後に、大学が「同窓生」というつながりを紡ぎ出す意義が見えてきた。①同窓生というつながりはインフォーマルな関係であるが、同時に学びのための異なる年代（先輩－後輩）という半フォーマルな関係も含んでいる。②異なる年代、学校種、経験という多様性を持つ。このような多様性を含んだ「同窓」という縦糸を核に、それぞれが自らの教職をふり返りつつ「これから」を考える学びの場を作り出していくことが課題である。これが実現すれば、理想だけでは進まない現実の困難を見据えながら、その道のりのたどり方を大まかにでも見通していく力をつけていくことになる。それは若手教師に限ったことではなく、ベテラン教師もまた「悩む姿」から学ぶことは多い。これから教師を目指す学生にとってもその将来展望がより明瞭化することになるであろう。

2009年度夏の更新講習に引き続き、卒業生教員と非常勤講師の先生方数名にグループファシリテーターの労をお取りいただいた。教員にとってのふり返りの機会の意義への確信の一方、まだ教育実践に関わる前の学生に対しては、若干の懸念もあった。教育現場の抱える、学生の想像を超えた悩みに圧倒される点があることは確かである。ただ学生からの声によれば、大変さと同時にそうした悩みを誰しもが潜るものであるという事実、そうした若手と共に育っていきこうという視点をもつ中堅・ベテラン世代の姿にふれ、「大変なだけではない」という受け止め方がなされたようである。

教師が育っていくためには、職場の仲間関係、

先輩後輩多様性ある集団、職場を離れた仲間といった、様々な仲間、集団の存在が必要である。神大卒業生、関係者という日常集団と違った関係性が、先生方にとっての何らかの支えとなっていける、そのような役割を今後大学が果たしてゆくことができればと考えている。