

教育と文化

No.109

平成27年11月1日
公益財団法人
愛知教育文化振興会
岡崎市明大寺町字馬場東62番地
電話 0564-51-4819

はじめに子どももありき

公益財団法人愛知教育文化振興会 副理事長 磯谷伸之



【先輩に育てていただいて】

三十七年前、新任教師として中学校に赴任した。以来、先輩の先生方から、学級開きの心得、教材研究の仕方、論文の書き方等々、様々なことを教えていただいた。放課後の職員室はもちろん、まだ授業日だった土曜日の昼食談義、冬場の職員室でのストープ談義、ある時はお酒を飲みながらと、教えていただく機会も多かった。ストープや卓を囲んで膝をつき合わせ、顔を見合わせながらの談笑のなかで、先輩の先生方は、我々の疑問や

を育てることに十分に意を注いでこなかったのではないかと反省している。

【はじめに子どももありき】

三河教育が大切にしてきたのは、「はじめに子どももありき」という構えであり、それは子どもに寄り添い「子どもをまるごととらえる」ことから始まる。

かつて、通知表や高校入試の調査書はすべて手書きであった。ところが、近年パソコンの機能が格段に進み、手書きする機会が減り、文章の作り直しも容易になり、事務の効率化が図られた。

効率化が進むことは結構なことである。しかし、教育の世界には効率化できない

こともある。その最たるものが「子どもをとらえる」という営みである。子どもを『見ようとして見る』『聴こうとして聴く』ことにより、初めて見えたり聴こえたりすることがある。落ち着きがない子を見て、「この子は落ち着きがない」ということは、誰にでも言える。しかし、

私たちはつぶさにとらえるなかで、「だけど、この子には…」と、この子の新たな一面を見出すことができる教師でありたい。授業中の子どもの姿や実態も同様に、子どもの発言を漏らさず授業記録に書き留め、それを丹念に見返すことで子どもの姿や本心が見えてくる。

子どもをとらえるための手っ取り早い手段はない。よく見、よく聴き、気づいたことや気になったこと等を小まめに記録し、それらをつないで見る等、地道に一步步取り進む以外にない。

「これからの教育を担う中堅教員の層が薄く、その資質向上が喫緊の課題である」と言われて久しい。「先輩として後輩に何を伝えたいか」と問われたら、私は、三河教育がこれまで文化として大切にしてきた「はじめに子どももありき」という教師の構え」と答えたい。

もくじ

巻頭言

はじめに子どももありき

磯谷 伸之

三河教育への提言

熱き心

佐藤 元英

三河の文化を訪ねて

石川愛治郎 現代につながるタイムマシン「石川家住宅」 山北 淳

教室の窓辺

杉浦 正徳・牧 みどり

平成二十八年年度版刊行物の紹介

平成二十七年年度個人研究助成研究成果報告書提出者の紹介
刊行物を活用した取り組み

「表現の友」

加藤 智啓

郡市の特徴ある教育活動

刈谷市・蒲郡市
教育助成ボランティアグループ活動紹介

豊川・中部小

行事予定

編集後記

熱き心

愛知県教育委員会委員長 佐藤 元英



◇「空気」を感じますか？

仕事柄、自社だけでなく沢山の店舗を臨店したり、視察したりします。その職種は様々ですが、そのお店の『空気』でそのお店の「元気度」は直ぐ判断できます。いくら施設や設備が素晴らしくても「元気」とは限りません。企業、役所のオフィス、学校の職員室でもこの『空気』から、その職場や学校の「元気度」が判断できます。別に難しいことではありません。きつと皆さんも普段何気にか断していることです。

一、挨拶 なかなか気持ち良い挨拶の出て来ている職場は少ないです。挨拶には、

姿勢や目の輝きも含まれますね。

二、掃除 施設が立派とか最新とかではなく、隅々まで「気持ちが行き届いているか」です。

言葉にしてみると、実に単純明快、簡単なことですが、良い仕事が行われている職場には、必ず『いい空気』が流れています。イキイキとした現場でしか、良い仕事はできません。

◇教員の多忙感

県の教育委員になって、四年目になりました。今一番気がかりなことは、しきりに教育委員会で「教員の多忙感」という言葉が使われることです。

沢山の学校に視察に行かせていただきました。設備も古く、教員の人数も限られる中、懸命に教育に取り組む真摯な姿勢を沢山拝見しました。子供たちのために、「本当にありがたい」これが本音のところですよ。

子供たちを取り巻く環境が、目まぐる

しく変化しています。情報技術の進展、社会・経済グローバル化のスピードアップ。教育現場にもこの影響が押し寄せています。

いじめ、不登校への対応に教員の気配り観察眼の養成がますます重要視されています。子供たちの発達度に合わせて、いろいろな教育メニューが用意されるようになっていきます。そのためには、知識習得が必要であり、研修に出かけることが必要になります。子供たちの家庭環境も多岐にわたり、保護者との関係も昔前のように簡単ではないでしょう。学校に対する期待が高ゆえに、教員に対する要求レベルも自然と高くなります。地域との関わりも増えています。「子供たちを地域で育てること」は大変すばらしいことですが、仕事が増えると感じる教員がいてもおかしくないですね。こういう学校を取り巻く様々な要因から、「教員の多忙感」という言葉が盛んに使われています。

◇意識の高い初任者

少し話が変わりますが、二月に愛知県総合教育センターの依頼で初任者研修会の閉講式で講演する機会をいただきました。その時にこんな質問をしました。

Q「皆さんはいつの時点で、教員になろうと決めましたか？」①大学卒業の時、

②大学受験を決めた時、③中学生の時、④それ以前、の中から挙手をしてもらいました。私は教育大学もしくは、教育学部を選択する②の時点がもっとも多いのではないかとこの仮説を持っていました。しかし、なんと③の「中学生の時から教員になろうと決めていた」が圧倒的多数でした。これにはかなりびっくりしました。具体的に話をした新任教員の方々から、「中学の恩師に憧れて」という多数の答えがありました。進路選択をこまめに具体的に早くから決めていくケースは、医師などごく限られた職種しかないでしょう。

愛知県の教員採用試験は簡単ではないですね。何が言いたいかというと、教師に憧れ、教育的な理想を持って、一生懸命に勉強し、教員採用試験を突破した優秀な先生方が、どうして「多忙感」にさいなまれ、元気がなくなり、疲れてしまっているのか？

この多忙感を何とかすることが、教育現場の大問題ではないでしょうか。中小企業の経営者の立場からすると、こんな意識の高い新入社員を採用することは夢のような話です。

同じように表現すれば、企業の仕事内容ももちろん激変していますし、多忙化しています。一人にかかる負担も増えていきます。業種によって違いがありますが、

経済成長が鈍化した日本では、あらゆる業界で生き残りをかけた競争は激化しています。新製品開発競争、顧客獲得競争、海外企業との競争、スピードと内容両方が要求されます。お客様の要求レベルはますます高くなり、商品、サービスともに高度化しています。ここまでやれば安心ということがない時代です。一方、

様々な技術の革新（特に情報技術）により、仕事の効率化が進み、判断のスピードも格段に上がっているのです。

そんな中で、「多忙感」を感じている人はいるのか？というと、もちろんいると思います。各社で精神的なストレスを感じる社員も増えていきます。企業の中でも問題になっています。

◇仕事を楽しむ

すごく簡単に言い切ります。楽しく仕事をしましょうよ。仕事は楽しいのです！『仕事を楽しむ』こと以外に、多忙感を克服する方法はありません。「必要でない人はいないし、必要のない仕事もない」と私は常に考えています。全員攻撃全員防衛が私のスタイルだからかもしませんが。だから一人でも、元気の出ていない人がいる職場は気になります。

◇私の疑問

その観点から、どうしても疑問に思う

ことがあります。愛知県教育委員会では、優秀なスタッフが沢山の有識者の協力を得て、練りに練ったすばらしいガイドライン、指針、プランを沢山出しています。現在「あいちの教育に関するアクションプランⅡ」の点検評価が進められています。本当にしっかりと進められていることは保証致します。

その上で思うことです。学校現場にこれらの大切なお知らせ、レポートが沢山出されています。それぞれの現場で落とし込みを行い、報告も出さなくてはなりません。すべてそれぞれの担当が一生懸命作成した大切なことなのですが、言い方が悪いですが「多忙感」に拍車を掛けています。「また、やるが増えた」というように、現場が感じてしまうようなことはありませんか。

企業でもよくあることです。本社から沢山の指示が現場に出ます。趣旨目的がしっかりと説明されないうまま現場に指示が出ると混乱がおき、「やらされている感」が強まります。結果も伴わないことが多いでしょう。

このようなビジョンに「誰が魂を吹き込むのか？」が見えません。人はビジョンを共有するだけでは動きません。共感しなければ動かないのです。手段が目的化してしまうと、負担感ばかり先に立ちます。共感して動く、自ら動くことが、

仕事を楽しむことの前提だと考えます。そのためには、熱く語るリーダーの存在が不可欠です。

◇熱き心

「何を伝えるかよりも、心を込めて、誰が伝える、語るのか」が重要なのではないですか。現場のリーダーである校長が、生き生きと自分の言葉で語って伝える事が大切であり、それが出来るようにするのが教育委員会と考えます。教育委員会側も、もつともつと熱く伝えなければいけないと思います。

本来優秀である教員が「仕事を楽しめない」のは、うまくいかなかった時の結果を恐れ過ぎ、挑戦する行動が起こせない環境、雰囲気にあるような気がします。仕事を通じて、自分が成長することを感じられた時は嬉しいものです。まさに仕事に楽しいと感じる瞬間かもしれません。教員の仕事は達成感が沢山得られる職業です。沢山の達成感を教員が味わえる環境を作ることがリーダーの仕事です。

四十代の中堅教員が少なく、二十代若手が多い学校が増えているようです。民間企業も団塊の世代の定年退職によりベテランが少なく、働き盛りの四十代が少なく困っています。同じ状況です。もちろん経験に裏づけされた安定感が欲しいのは理解できますが、若返っていいこ

とも沢山あります。

職場のリーダーが熱くビジョンを語り、それぞれの現場での判断基準を明確に示し、どこに向かうのかを理解してもらえれば、張り切って若さを発揮できます。一人ひとりがイキイキと仕事が出来ることにより、職場の空気は変わります。こういう職場では、結束力が高まり、ビジョン達成のための努力を継続して行えます。仕事は大変ですが、「仕事を楽しむことができます」職場ができます。

◇提案

「教員の多忙感」という言葉を、今日限り使うのをやめましょう！

◇最後に

教員はみな情熱を持って教育の道を目指した、熱きハートの持ち主ばかりです。皆さんが思い切った腕を振るうことが出来る環境を作るのが、教育委員会の仕事です。私は教育の素人ですが、愛知の教員が、三河の教員が全員持っている力を100%発揮し、皆さん一人ひとりが自分の仕事を楽しみ、子供たちにとってもそれが最高であることを実現するために尽力します。もつともつと教育に対する夢を語り合ひましょう。

『PASSION』

情熱を前面に出して、進め三河教育！