

指導改善研修の実際から「教員問題」を考察する

—新しい段階としての教員支配・教員管理—

芦名 猛夫 (京都橘大学)

1、研究の目的と方法

・目的

1980年代中頃より「校内暴力」「いじめ」「登校拒否」「学級崩壊」が社会問題化し、教師バッシングが強まる。本論文では、「指導力不足教員を支援する」という法定研修の「指導改善研修」の実際をとりあげる。

・方法

「指導が不適切な教員」と認定された当事者のS先生からの取材で問題点を明らかにする。現在、S先生は現場に復帰されている。

・考察

教員資質向上施策の経過と動向/B県におけるS先生に対する指導改善研修の認定まで/県の指導改善研修の実際から現場復帰へ。以上の点から指導改善研修の問題点を浮き彫りにしたい。

2、「指導力不足教員」をめぐるさまざまな呼称

3、教員資質向上施策の経過と動向

4、「指導が不適切な」教員への処遇、「指導改善研修」

1、文部科学省の方針

2、B県教育委員会の方針

5、指導力不足教員を理由とした最近の分限処分をめぐる裁判事例など

6、B県におけるS先生に対する指導改善研修の認定まで

新卒4年目でB県の指導改善研修を命じられたS先生について、その経緯と指導改善研修の認定まで(K市立D小学校での三年間)を取り上げ、順を追って詳細に分析する。分析するにあたり①本人の意図、意志、感情などの内面の動き②「学級崩壊」の事象など子どもの荒れメカニズム③職場環境としての対管理職、対同僚との人間関係という三つの側面から接近する。

7、県の指導改善研修の実際から現場復帰へ

1、指導改善研修の実際から現場復帰

<指導改善研修の留意点>

・社会人としてのルールを守る ・厳しいことも謙虚に受け止める ・休む時は学校長と学校経営研究室に連絡する ・改善が見られないときは現場復帰できない、分限処分もありうる ・現場復帰は自己評価ではない、他者評価、成果を出さなければならない ・人のせいにしない、自分に課題があるということ ・全生活をかけて研修、家庭でも自主研修・研修の状況を県教委の教職員室教職員人事課に報告される

以上のような管理のもとで、ぎりぎり耐えながら過ごす。その結果、S先生は、「研修」「振り返り」「課題」「反省」という4つの言葉を聞くたびに嫌悪感と激しい拒否反応を示したという。

<研修内容のおおまかな柱>

・研修日誌（日報）・面談（午前と午後のはじめに面談を受け、そこで課題提起される）・課題作文（課題提起に基づき書く）・模擬授業・ロールプレイ、3分間スピーチ・所外研修・開講式、閉講式・学校経営研究室の資質向上指導員について

2 指導改善研修の問題点とはなにか

8、「教員問題」について若干の問題提起

S先生は、指導改善研修の命令を受けたことで、親族から白眼視され、友人も失い、とりもなおさず人間不信に陥ったという。そして自分に対する自信も失った。

今年になっても、S先生は私に「現場復帰できた今も教師をやめたいという思いが何度もよぎる」と語る。私は「この春に転勤して新しい気持ちでやれば…」と励ますが、S先生の表情は明るくならない。そのトラウマ、心の傷は相当なものだと思う。

それでもS先生自身が多くの仲間のサポートや労働組合などのネットワーク、子どもたちや保護者との新しい出会いとともにやがて克服、解消できると確信する。しかし時間はかかるだろう。傷ついた過去とおりあいをつける日がいつかやって来るだろう。

だからといって、その心の傷をS先生に与え絶望させた責任は問われないままであろうか。「指導改善研修」は、当事者の人格と人間性が徹底的にないがしろにされる。教師の尊厳性が破壊される。

ひるがえって「指導改善研修」を脅しにした一連の「教員の資質向上」施策は、現場の学校におよぼす影響は極めて大きいといえる。すなわち個々の学校が教師の内面を通じて、連帯とは反対の相互監視、相互管理・相互自

粛、相互統制に囲い込まれる。そこに「パワーハラスメント」がキーワードとなる階層化・序列化された学校組織と評価・育成システムと賃金の格差に反映する人事考課が加わる。教育改革という美名の下でまさに「教師受難」と「窒息する学校現場」が広がる。その結果、子どもたちが悲鳴を上げる。「悲鳴を上げる子どもたち」を前に教師が立ち尽くす。

さて、困難と苦悩の中にこそ希望があり、困難という問題は解決されるために提起されているのが常である。

「教員問題」についての問題提起の展開をさらにすすめたい。現場の教師たちの具体的な豊かな教育実践を集めて、それをわたしたちの「教師論」へと構築させたい。

戦前戦後、水脈のように流れる、子どもとともにある教師の良心にささえられた「教師論」である。そしてそれを現場の教師の心に響かせ届けたい。