

教職の意義及び教職員の役割・職務内容に関する研究

— 学び合う子どもたちと協働的な教職員集団づくりをめざした教育実践 —

前原 宏一（人間生活科学部特任教授）

I はじめに

今、我が国は、激動する国内外の社会情勢、度重なる自然災害からの復興、グローバル化や高度情報化、少子高齢化など、多くの課題に直面している。また、教育界に目を転じてみると、教育立国を掲げ、道徳の教科化や小学校への英語教育の導入などを盛り込んだ新学習指導要領が示され、小学校においては平成32年度（中学校は平成33年度）から完全実施されることとなり、教育改革が押し進められようとしている。一方、子どもたちを取り巻く現状として、いじめ・不登校の問題や子どもたちに対する保護者のネグレクト（育児放棄）や家庭・地域の教育力の低下など、様々な問題があり、学校現場が対応していかなければならない課題が山積しているのも事実である。そんな時だからこそ、教職に携わる者一人ひとりが、現状を十分に踏まえ、日々の教育活動を地道に重ねていく必要がある。また、教職員一人ひとりがそれぞれに教育実践を進めるだけでなく、教職員がチーム学校として、これまでの教育活動をふり返りつつ、組織的な教育活動を推進していくことが今強く求められている。教職をめざす学生を指導・支援していくに当たって、教育現場の現状を踏まえつつ、小中学校での38年間の実践をもとに、校長として5年間重ねてきた「学び合う子どもたちと協働的な教職員集団づくり」の取組を中心にして、教育現場が果たすべき役割や配慮すべき事項について、次の4つの視点で述べてみたい。

- (1) 教職のもつ意義と責任ある教職員としての立場について
- (2) 学び合う子どもたちの育成をめざして、教職員の果たすべき役割について
- (3) 教職員の職務内容と教育公務員に課せられる服務義務について
- (4) チーム学校、そしてチーム家庭・学校・地域の一員としての自覚と同僚性について

II 教職のもつ意義と責任ある教職員としての立場について

筆者は教職に就いたときから「教育は愛であり、子どもたちに対する限りない愛である」という信念をもって子どもたちの指導・支援を重ねてきた。これは、教職をめざすものにとって基本中の基本であると考えている。では「その教育における愛とは何か？」と考えるとき、それは子どもたちへの無限の温かなエネルギーであると考えている。今、目の前にいる子どもたちの現状を十分に把握しつつ、さらなる成長をめざしていく営みであるとも言えるだろう。ただ、子どもたちに代わってやることはできない。つまり、教職員は子どもたちが心や体を成長させていくために最大限の指導・支援をしていく立場であるということである。したがって、子どもたち自身をもっと成長していきたいと思う気持ちを支援する学校における応援団であるとも考えている。応援団であるという視点に立つとき、教職員一人ひとりの取組だけではなく、教職員集団が力を合わせて目の前の子どもたちの指導・支援に努めていかなければならない。この協働的な教職員集団づくりが、子どもたちの健全な心と体の育成に大きな力を発揮するのである。

また、子どもたちの周りには、それぞれに家庭があり、地域という社会がある。家庭や地域とも、協力し合いながら、子どもたちを中心に据えて、どう連携していくかも重要である。昨今、家庭や地域の教育力の低下が問題視されてきているが、そんな中で家庭や地域に、どうアプローチしてい

くと良いか、協力体制をどう構築していくべきかを検討していくことが、学校現場で子どもたちの成長を責任をもって担う教職員の重要な役割の一つである。筆者自身も校長として「家庭や地域の教育力が低下しているから・・・」と考えるのではなく「低下しているけれども・・・」という視点で考え、様々なアプローチを重ねてきた。

Ⅲ 学び合う子どもたちの育成をめざして、教職員の果たすべき役割について

(1) 生きる力の育成に向けて

2017年改訂された新学習指導要領でも、子どもたちの「生きる力」の育成が求められている。この生きる力をどう捉え、育成に向けてどう実践を重ねていくかが課題となる。私は、この生きる力を将来に渡って自分らしく生き抜いていく力と捉えてきた。そのためには、子どもたちの課題に対する思考力や判断力、そして自分の考えたことを互いに伝え合う表現力を育成することが必要になる。その基盤となるのが、子どもたちの関心・意欲・態度である。この関心・意欲・態度については、子どもたちの学習活動の視点で見ると「学ぼうとする力」や「学び合おうとする力」に置き換えることができるだろう。そして、この「学びに向かっていく力」を育成していくことこそが将来の「生きる力」につながっていくものと考えている。

(2) 子どもたち一人ひとりの「学ぼうとする力」をどう育てるか

子どもたちは、基本的にもっと学びたい、できるようになりたいという思いを持っているものである。しかし、生活経験を重ねる中で、自分はだめだ、できないという挫折感が学びたいという力を失わせてしまう大きな要因である。そこで必要になってくるのが子どもたちの中に「自己肯定感」や「自己有用感」を育てていく支援である。そのためには、それぞれの子どもたちが今持っている良さを認め、褒めることが有効であると考えてきた。一寸した行動や振る舞い、つぶやきを捉え、タイミングよく褒めると共に評価することが重要になってくる。これは学級全体の場で行うとより一層効果的である。切り口は「今日、とっても嬉しいことがあったので、みんなにも知ってほしいから伝えるんだけど…」や「すごいなあとビックリしたことがあるから、みんなに話すんだけど…」のようになる。これは、学習活動だけではなく学校生活全体の中での出来事が対象となる。つまり随分たくさん取り上げていける材料があるのである。この実践の継続が、一人ひとりの子どもたちのその後の活動意欲に大きく影響してくることは言うまでもない。

一方、指導が必要な問題を抱える子どもたちに対しては、基本的に個別に指導を重ねる必要がある。その時のキーワードは「心配」と「残念」である。この時の切り口は「先生、今日ちょっと心配なことがあったから伝えるんだけど…」とか「先生、すごく残念に思ったことがあるから話すんだけど…」といったものになる。その時、必ず最初に先生をつけて語りかけるように教職員には指導してきた。そして、その後の子どもの様子を見守りながら努力する姿を見届け、その努力を認め、褒めていくルーティーンを作り出していくのである。

先生からちょっとしたことで褒められた経験や先生に見守ってもらっているという実感が学習や生活の両面で、子どもたちの前向きに取り組もうとするエネルギーになっていくのである。

(3) 子どもたちの学ぼうとする力を「学び合おうとする力」へと、どう深化させていくか

1) 1分間スピーチ「先生あのね」からの考察

小学校低学年での教育実践の一つとして、書くことや話すこと・聞くことを育成するために朝の会で行われる1分間スピーチ「先生、あのね」の取組がある。朝の会に輪番制で自分の心に残った出来事や忘れられない思い出を作文に書き、それを学級のみみんなの前で発表する取組である。作文

の書き出しや発表の最初は「先生、あのね」で始まり、1分程度で自分の伝えたいことや思ったことなどを語らせ、その後、学級のみんなから質問を受け付けたり感想を聞かせてもらったりするのだが、私はこの実践の趣旨には大賛成であったが取組の矛盾も感じていた。質問や感想交流は学級全員が対象となって進めていくのに「先生、あのね」はおかしいのではないかと考えたからである。先生に対して話すので、みんなはついでに聞いていてくださいという感じがするからである。教師主導型の考え方の名残が残っているのであろう。子どもたちを中心に据えて、互いに学び合おうという取組のねらいがあるとするならば、作文の書き出しやスピーチの最初は「〇年〇組のみんな、あのね」で始まるべきであると考え。もちろん、先生も学級のみんなの1人として聞かせてもらい、発表に対する感想やコメントを伝えていけばよいのである。

2) 子どもたちの「学び合おうとする力」をどう育てていくか

1分間スピーチの取組に見られる、互いに発表し合い聞き合う活動は1時間1時間の授業の中でも「学び合おうとする力」を育てるために重要となってくる。もちろん事前の十分な教材研究が大前提であるが、それと共に授業展開における「子ども同士の学び合いの場」を仕組む工夫が大切となってくる。つまり教師が一方的に教え、子どもたちは教師から学ぶだけという学習形態から脱却し、子どもたちが互いに学び合える場面と時間を十分に確保した学習展開への移行が重要となってくるのである。そのために、私は小中学校の現場で、男女混合の4人グループで話し合いを進める場を設定した授業に取り組んできた。それは、主に課題追究の場面や比較・検討の場面を設定するとより効果的である。したがって、模範となる授業展開は、概ね次のような流れになる。

- ① 本時の課題（めあて）を確認し合う段階 …… 導入段階
- ② 課題（めあて）に対する自分の考えを立てる段階 …… 追究段階Ⅰ
- ③ 課題（めあて）を追究していく段階 …… 追究段階Ⅱ
 - * 4人グループでの活動から学級全体での活動へ
- ④ 既習事項との比較・検討をする段階 …… 比較・検討段階
 - * 4人グループでの活動から学級全体での活動へ
- ⑤ 学習のまとめと自分の活動をふり返る段階 …… まとめ・ふり返り段階

(4) 4人グループでの活動の有効性について

男女混合の4人グループでの活動は、追究活動の場であったり比較・検討の場であったりするのだが、子どもたちの学び合いにとって極めて有効であると考えている。それは、子どもたちの表情や態度に表れる。具体的には、目の輝きや生き生きとした表情となって表れ、教師主導型の授業で多く見られる子どもたちの欠伸や貧乏ゆすりなど、集中できていない状態や行動表出がほとんど見られなくなるのである。また、学級全体での活動のように1人が発表するのに対して他のみんなが聞くという状況とは違って、自分の考えや思いを語る者とそれを聞き合う仲間が、それぞれのグループごとにいるという状況を生み出すことができるのである。特に、学級全体の場で話すことには消極的な子どもたちも少人数のグループでならば自分の考えや思いを話していき（話さざるを得ない状況かもしれないが）という良さが見られるのである。アクティブ・ラーニングの考え方に基づいた一つの有効な学習形態であると強く考えている。

(5) 学び合おうとする力を育てるための基盤づくり（集団づくり）

学習においても、学級活動においても、子どもたちの学び合おうとする力をより有効に育成していくためには、その基盤となる良好な学級集団づくりが必要不可欠である。言い換えるならば、互

いの考えや物の見方を素直に認め合える人間関係づくりの構築である。そのためには、担任する教職員と子どもたちとの良好な人間関係づくりが基本になる。担任にとって必要なことは、第一に子どもたち一人ひとりを認めていく言葉がけ（話し言葉と書き言葉があるが）と豊かな表情である。担任と子どもたちとの関係において、安心して先生に話せる、聞いてもらえるという環境を作り上げ、次にそれをベースとしてその輪を学級全体に広げていけばいいのである。この基盤づくりが進んでいくことで、学級内に互いの良さを認め合える良好な人間関係が生まれ、その関係こそが子どもたちの「学び合おうとする力」を育んでいく土壌となるのである。

IV 教職員の職務内容と教育公務員に課せられる服務義務について

(1) 教職員の職務内容について

公立学校の教職員の服務義務については、教育基本法第9条に「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」と示され、地方公務員法第30条においては「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と職務の根本基準が明示されている。つまり、教職員の職務については、その責任は重く、職責を果たすために日々の研鑽に励まなければならないということである。一方、その果たす使命は崇高なものであり、やりがいのある職務でもあり、他の仕事では味わうことのできない感動や喜びも数多く得られることは間違いのない事実である。

(2) 教育公務員に課せられる服務義務について

地方公務員法30条の地方公務員の「服務の根本基準」の後には、教育公務員としての服務義務が8項目に渡って規定されている。具体的には、下記に示す職務上の義務3つと身分上の義務5つである。

〔職務上の3つの義務について〕

- 1 服務の宣誓（第31条）
- 2 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（第32条）
- 3 職務に専念する義務（第35条）

〔身分上の5つの義務について〕

- 1 信用失墜行為の禁止（第33条）
- 2 秘密を守る義務（第34条）
- 3 政治的行為の制限（第36条）
- 4 争議行為等の禁止（第37条）
- 5 営利企業の従事等の制限（第38条）

(3) 不祥事の撲滅（根絶）に向けて

教職員として、崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励む努力が求められている一方で新聞・テレビなどで度々報道されているように、信用失墜行為をはじめとする教職員の不祥事が後を絶たない現実がある。文部科学省の調査によると教職員の不祥事による懲戒処分（免職・停職・減給・戒告）や訓告等の処分を受けた者が全国で6320人（平成27年度データ）となっており、特に、わいせつ行為等により懲戒処分を受けた者は、224人（同年度データ）で、過去最悪の数に達してしまっている。これらの残念な状況については、その教職員の資質の欠如という問題もあるが、孤立感や孤独感、コミュニケーションの不足などに起因する場合もあると考えられる。ただ、

子どもたちの教育という崇高な仕事に携わっている者として、いかなる理由があれ、これは決して許されることではない。不祥事の撲滅（根絶）をめざして各教育現場では、様々な取組が重ねられているが、筆者自身も特に校長職を任された5年間は、あらゆる機会を捉え不祥事撲滅（根絶）に向けて残念な他校での事例を資料として考え合う場を設ける（ここでも、教職員4人グループで話し合う場を設定した）と共に、積極的な方策として教職員同士の同僚性の確立と教職員間でも学び合える人間関係づくりの構築に努めてきた。これは、最近盛んに語られるようになった「チーム学校」としての組織的な教育活動の推進と協働的な教育実践にもつながるものと考えている。

V チーム学校、そしてチーム家庭・学校・地域の一員としての自覚と同僚性について

（1）チーム学校の一員としての自覚について

筆者が、若い頃に勤めていた中学校の校長に「この学校が一般の企業だったら、今頃潰れていないか、ふり返ってみることが必要」と全教職員に語られたことがある。これは、私にとって実に耳の痛い話であったが、一方では大変新鮮でもあり、強烈な印象として心に深く刻まれている。これは、子どもたちが笑顔で目を輝かせながら登校できているか、保護者が学校を信頼して子どもたちを安心して送り出してくれているか問う必要性を指摘したものである。また、日々の教育活動について、謙虚にふり返ることの大切さをも伝えたかったのであろう。

この視点に立つとき、チーム学校（組織としての学校）として教育活動全般について検討を重ねることが重要となってくる。学校が掲げる教育目標をめざして、それぞれの教職員が研鑽を積むと共に、互いに子どもたち一人ひとりの情報を共有し、チームとして活動を推進することはとても重要である。一方、役割を分担し合いながらも互いに協力し合ったり助け合ったりする同僚性も不可欠である。筆者は、学校現場において役割分担は大きく2つあると考えている。

第一に、家庭における役割分担と同じように、学校においても、祖父・祖母的な立場、父親や母親的な立場、兄・姉的な立場を分担し合うことである。もし自分が、目の前の子どもたちの祖母だったら、父親だったら、兄・姉だったらと考えて、指導や支援を組織的に進めることである。これが有効に機能するためには、当然、教職員相互の十分な連携が必要になってくる。

第二に、学級・学年や様々な校務分掌を分担し合うことである。この場合においても、教員間の共通理解と相互の協力体制が大切である。一人で問題を抱え込むのではなく、それぞれの役割を果たしながらも、現状について互いにふり返り、今後の指導や活動の方向性を探り合っていく体制づくりは、学校教育を円滑に推進する観点からもとても重要となる。

（2）チーム学校としての同僚性を育てるために

教職員の同僚性を育てるためには、互いに自分の考えを語り合うことが大切であると考え、行事や授業研究などの取組に際して、次のような2つ実践を重ねることにした。

第一に、各活動を実施する前に、活動の目的やねらいを教職員で十分検討し、共通理解を図っていくことである。職員会議や教職員研修の場で、ここに十分な時間を取ることにした。

第二に、各活動が終了した後に、ふり返りシートを書いて共有し合うことである。シートには「良かったと思うこと」と「こうするともっと良かったと思うこと」そして「自分自身が学んだこと」の3つの視点で記述させた。担当者や授業者に対して問題点を批判的に指摘するのではなく、プラス思考で建設的な考えや共感的な思いを記述させる手法を取ることにしたのである。

これらの2つの実践は、教職員間の同僚性を育てるだけでなく、次の教育活動を推進するための貴重な財産として蓄積されていくこととなった。

(3) チーム家庭・学校・地域の一員としての自覚について

子どもたちの健やかな心と体の成長のためには、子どもを中心に据えて、家庭・学校・地域が連携していくことが大切であるとよく語られるが、筆者はこの連携を「チーム家庭・学校・地域」と捉え、教職員にもその重要性を語ってきた。また、教職員一人ひとりがそのチームの一員であることも確認し合ってきた。このチームの連携をより有効に機能させるためには、それぞれのもつ中心的な役割がある。筆者の考える家庭・学校・地域における、それぞれの主な役割は次の通りである。

- ・家庭は、愛情たっぷりに生まれ、基本的な生活習慣を身につけていく場
(特に、明るいあいさつと早寝・早起き・朝ご飯の習慣化)
- ・学校は、それぞれの子どもたちがもつ良さを互いに学び合っていく場
- ・地域は、家庭で身につけ、学校で学び合ったことを活かしていく(発揮していく)場

家庭・学校・地域が、その役割を十分に発揮しつつ、互いに連携し合っていくことは、子どもたちの健やかな成長に不可欠であると確信している。

VI 子どもたちによる家庭・地域への発信と仕掛けについて

家庭や地域の教育力の低下が問題視されているが、筆者自身はチーム学校として、どうこの状況を打ち破っていくか教職員で議論し合い、一つの手立てを考えて実践することにした。それは、子どもたちの手で家庭や地域に発信させたり仕掛けさせたりする取組である。これは、子どもたちが行動を起こせば、家庭も地域もよい方向に変わっていくに違いないという高い理想に基づいた教職員のアプローチである。ここでは、基本的な生活習慣である「明るいあいさつ」の輪を広げ深めていく子どもたちの実践と「地域貢献活動」への挑戦を例に挙げてみたい。

(1) 基本的な生活習慣である「明るいあいさつ」の輪を家庭や地域にも広げる実践について

これは、教職員で話し合っ学校全体で取り組んできた「明るいあいさつに一言気持ちを添えて」の運動の輪を家庭・地域にも広げていこうとするものである。具体的には、「おはよう」や「こんにちは」「さようなら」だけ終わらず、その後「今日もがんばろうね」「怪我はもう治った?」「また明日ね」など、一言自分の気持ちを添えていく活動を家庭・地域にも広げようというものである。子どもたちには「明るいあいさつに、一言オマケつけて」と教職員全体で指導を重ねてきた。子どもたちの家庭や地域での活動についてのふり返りでは、明るいあいさつの後に「今日も頑張ってくるね」「お母さんも気を付けて」とか「おばさん、いつもありがとう」「おじさん、お仕事ご苦労様です」などのオマケが多くつけられたようである。また、一言気持ちを添えることで、そこから会話が始まったケースも多く認められた。

(2) 子どもたちの「地域貢献活動」への挑戦について

学校で学び合ったことを地域でも生かすことはできないか、子どもたち(高学年を中心にして)に考えさせた。子どもたちからは、様々なアイデアが出されたが、次のような活動に取り組むことにした。

- 1) 月1回、地域役員の方々が中心となって行っている公園の清掃活動への参加
- 2) 地区の三世代交流事業の一つとして開催される地区文化祭への作品の出展
- 3) コミュニティーセンター主催の音楽祭への出演

地域のために自分たちの力を発揮していく活動を通して、快い緊張感の中で満足感や達成感を味わうことができた。また、地域の方々からは、感謝の言葉が参加した子どもたちに伝えられ、子どもたちの笑顔の輪も広がった。公園の清掃活動では、子どもたちが頑張っているのだからとお年寄

りたちも活動に加わっていただくことができ、敬老会の方々と交流する貴重な機会ともなった。

チーム学校として、子どもたちの家庭や地域への発信や仕掛けを支援していく取組は、彼らの自己肯定感や自己有用感を育てる大きな成果を得たと考えている。また、寄せられた多くのお礼の言葉や感謝の手紙は、参加した子どもたちだけでなく、学級全体の場で各担任から披露してもらい、活動の広がりや継続を確かなものにしていくこととした。

VII おわりに

現代社会において、子どもたちの心と体の健やかな成長をめざすという教職の重要性は、一層高まってきている。一方、教職員の多忙化が進み、働き方を見直していく働き方改革も近々の課題となってきた。しかし、子どもたちを取り巻く様々な課題の多くが子どもたちの責任の及ばない事柄であるのも事実である。

課題が山積する教育現場を理解しながらも、教職の道をめざそうとする学生たちが私の目の前に多くいる。彼らの夢や希望を実現するために、また、そのための基礎を培うために、筆者自身も学生たちと共に、さわやかな心と体と頭の汗を流し続けていきたいと考えている。教職員としての責任と使命をしっかりと胸に刻みながら、子どもたちの輝く未来を担う者としてこれからも勤めていきたい。

- 【引用文献】 ・「平成 27 年度公立学校教職員の人事行政状況調査について（概要）
別紙 2 「教育職員の懲戒処分等の状況（平成 27 年度）」
… 文部科学省 平成 28 年 12 月 22 日発表

- 【参考文献】 ・『「学びの共同体」をめざして』 岩本泰則 一莖書房 2010 年発行
・『子どもと創る授業 - 学びを見とる目、深める技 - 』
奈須正裕 ぎょうせい 2013 年発行
・『教育小六法』 編集 市川須美子他 学陽書房 2015 年度版

