

成長し続ける教師となるために

—「使命感」と「職務遂行力」と「自己統制力」に視点をあてて—

To become a teacher who keeps growing

Focusing on “sense of mission”, “work performance” and “self-control”

松田 智子・辻井 直幸

Tomoko Matsuda, Naoyuki Tsujii

要旨 (Abstract)

「教育は人なり」と言われるように、教師の役割は大きい。児童生徒の人格の形成を目標とする教育を担う教師は、絶えず成長し続けることが求められる。本稿では教師の成長とは何かを、「使命感」と「職務遂行力」と「自己統制力」に視点を当てて論じることとする。使命感は、教育基本法と100年以上前に作成された師範学校の「教育学教科書」を参考にする。さらに教師の「やる気」を「使命感」と関連付けて述べる。「職務遂行力」については、まず教育実践力に焦点を当てて、児童生徒に分かる授業をするために、教育課程の在り方、授業の展開における具体的配慮等について論じた。さらに教師の生涯にわたる学びの段階的姿を、伝統芸能の学びスタイル「守」「破」「離」に例えて示した。最後に、経済的に豊かになり「快樂原則」といわれる価値環境において、自己統制力の必要性を述べ、それを2つに分類した。さらに人として教師として、自己の精神的内面をいかに自己統制することが、成長につながることを提案した。

キーワード：授業力、やる気、「守・破・離」、自己統制力

I. 教師としての使命感

(1) 教育は人なり

「教育は人なり」この言葉は、昔から何度も繰り返し、教育界で使われてきた。つまり、文部科学省がどのように素晴らしい教育改革を推し進めようとも、教育に対し使命感をもった、適切な人を教育現場に得なければ、日本の教育は変わらないという意味である。教育基本法9条では、教師が備えることが求められる使命感について、以下のように述べられている。⁽¹⁾

法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を自覚し、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。

2 前項の教員については、その使命の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適性が期

せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければいけない。

この条文でのキーワードは「使命を自覚」「職責の遂行」である、それに付随して「身分の尊重」「待遇の適性」がある。ではこの条文通りに、現在の教師はこの「使命感」と「職責の遂行」のための資質や能力を、十分に備えているのだろうか。筆者松田は、多くの教師は高い志を持っていると期待しており、ごく一部の教師のみが「指導力不足教員」や「不祥事教員」としてマスコミから批判を受けているのだと考える。一握りの教師が、人としての道はずれた言動をとり、それがあたかも教職員全体のこのように報じられるのは、日本のマスコミが大衆に迎合する問題点である。

(2) 使命感とは

教師には、自分が毎日指導している児童生徒や社会の未来が、日々の教育活動により形成されているという誇りと自覚が必要である。阪神淡路大震災や東日本大震災で大きな被害を受けた地域の教師が、よく話す言葉がある。それは「私たちが育てる子どもが10年後20年後に成長して、この社会の担い手となり町を復興させ再生する」という将来への願いである。これは非常時だけに通用する言葉ではない。教師は日常的な取り組みへの評価を、10年後20年後の児童生徒の姿と社会の姿として、社会から明らかに検証を受けることになる。このような重要な仕事に携わる教師は、社会的な役割を担っているのだという現実を受け止め、それを喜んで引き受ける気概と決意が求められている。

初任者として採用されたときに、多くの教師がこのような使命感を持って、教壇に立つことを決意していたに違いない。新鮮な初々しいこの時だけの決意に、終わってしまっただけではいけない、職務を継続する中で徐々にその思いを、深めながら持ち続ける必要がある。では使命感を持ち、職務を遂行するための資質や能力を、どのように捉えるといいのであろうか。そのヒントとして、今から100年以上前に刊行された師範学校「教育学教科書」(大瀬勘太郎著、金港堂書籍)を取り上げる。この著書の最後の第4編「教育者」の項では、次のように述べられている。なお、引用するにあたり、カタカナをひらがなに直し、漢字の旧字体は現在の使用の字体に直し、一部のひらがなを漢字に直していることを了解いただきたい。

真の教育者は、内心より幼者を愛し、従って真に好みてその教育に従事するものたるべし。およそ子弟を教育する上に必要とするところは、その同情を得るにあり、しかうして幼者の同情を得んとするには己まづ之に対して同情を有せざるべからず。己まづ幼者の間にあるを好みて自らその身を幼者の地位に置き、之と共に考え、之と共に感ずるにおいては、幼者もまた真に敬愛の情を表し、時としては戒められ、又は罰せらるることあるも、よく心服して真に己の非を悔むべし、性質冷淡にして児童を好まざるものは全く教育者に適さざるものとす。⁽²⁾

大瀬は、教育者になろうとするものは、子どもが好きであり、彼らとともに生活することにより、相互の信頼関係を形成すると述べている。大瀬はさらに子どもを甘やかして教育することは、子どもにこびる教育であり、その成長にとっても好ましくないと述べている。続けて彼がこの時代の教師の社会的

立場をどのように捉えているか、さらにその目指すところは何かを見て行くこととする。

真に幼者を愛するものは、また自からその教職を愛するのは自然の理なれど、その職たる外面的地位高からず。かつ功を一時に顕す能はざるをもって、事業の困難なる割合には他の賞誉を受くること少く、その報酬も、その労を償ふに足らざるがために、しばしば卑屈心を生じ、あるいはいたづらに他を羨みて転職の希望を生ぜしむることなしとせず。ゆゑ赫赫たる外面的名誉を好み、奢侈の生活を希望するものは、もとより教育者に適せず、真の教育者は、その業務の高尚にして、慈愛的のものなることにおいて愉快を求め、しかうしてその養成したる児童が世に立ちて、よくその務めを行ふに至るを見て、人類のために尽くしことの大なるを悟り、ここに真の快樂を感じるものなり。⁽³⁾

かつて、日本がアジア近隣国家に侵略し占領支配した際に、その統治が成功するか否かは、軍事・経済・教育を、コントロールできるか否かにかかると言われてきた。過去のヨーロッパの歴史的な侵略戦争と支配の事実を顧みても、教育の持つ社会的な意義の大きさは確認できる。教育とは国により、その成立過程は異なるが、結果としてその地域の人々の歴史や文化を体現しているものである。

Ⅱ. 教職の職務遂行力とは

(1) 教師とは何か

教師の仕事は何をすることかと問われると、どのように答えるのが最も適切なのだろう。自分が指導すべき教科の専門的な豊富な知識を持ち、それを児童生徒の個性に合わせ、適切に教えることが出来る人、これも一つの正しい答である。しかし、児童生徒を教育することは、知識をうまく伝達する能力ということにとどまらないだろう。学習場面以外にも、教師は多くの時間を児童生徒と過ごしているため、教師は児童生徒一人ひとりの成長と発達に大きな影響を与えている。つまり、教師は、児童生徒が社会的な人として成長する上で、欠かせない重要な他者として存在していると言える。

(2) 教師の職務遂行能力のポイント

上記から考えると、教師は教科書の内容を児童生徒に分かりやすく伝えるという能力だけでなく、児童生徒の内面の形成（自己の確立）に対して、教育活動を通して介入していく能力が求められる。ではこのような能力をもつ教師になるためには、どうすればいいのだろうか。梶田（2016）は4つの努力すべきポイントを提案している。梶田は、人を教える行為には、教える側も大きな工夫をする努力が必要であり、そのためには人間的な迫力も、人間としての存在感も備えるべきだと述べている。

一つ目の努力ポイントは、教える内容を、専門的に極めるということである。例えば小学校の算数の繰り上がりのある足し算には、色々な主要な指導法があり、教科書会社によってもその扱いは異なる。自校が採択している教科書の指導方法だけでなく、他の指導方法も学んで比較検討することが必要である。指導者は、いくつもの教え方を熟知した上で、自分の学級の子どもの実態に合わせて、これがベストという指導方法を選択する能力が必要である

2つ目の努力ポイントは、指導方法をそれぞれの時代に合わせて、工夫をすることである。昔は指導

計画で板書が大きな位置をしめ、授業前に板書計画を作成し、児童生徒の思考の流れを促進する研究をしていた。しかし、現在は多くの情報機器が授業に取り入れられ、瞬時に一人の考えを映像でクラス全体に共有可能になった。断っておくが、これは授業における板書の意義を否定することではない。板書の有効な活用は当然として、そのうえに情報機器を適切に取り入れるべきであると主張している。

3つ目のポイントは、児童生徒の現状を理解し、それに合った内容や方法で教えることである。「人を見て法を説け」という言葉があるが、急速に変化する今日では、教員の昔の経験話は通用しない。たった10年でも、時代の文化や経済状況は変化するため、自分の昔の個人的学校経験や価値観で指導しようとする、大きな違和感を持つことになり、時には児童生徒から拒否されることもある。

さらに現代っ子は、「頑張る」「努力する」「背伸びをする」という言葉に、なじまない世界に生きていることを忘れてはいけない。彼らは生活電化製品の発展のおかげで、マニュアル通りボタン一つ押すと、快適な生活が送れる世界に住んでいる。努力したり我慢したり耐えたりして、マイナスの感情をコントロールしなければいけないような環境は、減少している。いわゆる自然体で、ありのままに生きることが、社会的に是として容認されているし、それが可能になっている。筆者松田はこの生き方を否定するつもりはないが、日本の高度経済成長期の一方的な価値観の押し付けに対しての、反動のような気がする。最近大流行した映画である「君の名は」「天気の子」に登場する、社会的な背景や主人公の性格は、現代の子どもの姿を体現している。超自然的な現象の中に人間の心情的な潤いを絡めつつ、登場人物の女性が強くたくましく、一方男性は優しく柔軟であるなどの特色が、現代っ子に共感的に受け入れられている。

最後のポイントは、教師が人間としての存在感と迫力をもつことである。人間としての迫力は、残念なこと毎日常ありのままにのんびりと生きていては、磨かれることもないだろう。教える技や内容だけでなく、自分の人間としての内面磨きをする、つまり自己を精神的に磨き続けないと、人間としての存在感が光らないのである。しかも教師は意識していなくても、その姿は児童生徒や保護者等から、教育の生きた実物見本として捉えられている。教える技能や知識だけでなく、その人の言動や、かもしだす雰囲気、教育の実物見本になっているのである。つまり、教師の姿を通して、その学校の教育は語られるのである。児童生徒は教師の内面からにじみ出るように伝わってくる人間力に、引き寄せられているのである。

Ⅲ. 教師としての成長

(1) 「守・離・離」の成長

「教育」と言う熟語は、一般的に指導するという意味で使用されるが、この言葉は「教」と「育」の両方の文字から成り立つ。これは教育には「教」も「育」も両方とも、必要だということを意味する。

「ゆとり教育」全盛期の時には「育」が重視されすぎた結果、「教師は待つことが大切」、「教師から教えないことが必要」などの言葉が、研究会等でもっともらしく指導助言されていた。しかし本当は「教」の部分も必要だから、教えるべきことはどんどん教え伝えるべきだった。しかし、教える行為から教師の腰が大きく引けていた。

日本の伝統芸能を指導する際に、よく引用される学びのスタイルが「守」「破」「離」である。学校教

育においても、この学びのスタイルを、とりわけ教師教育にも取り入れていくべきである。歌舞伎や箏や三味線等の伝統音楽では、まず最初は、お師匠さんから指導されたことを忠実に守って、基本の型をマスターしなければならない。教師なら、基本的な授業の指導案・展開や教師としての立ち居振る舞いを、指導教員や先輩教師から学ぶことになる。ここで、指導者も指導される側も、手を抜いてはいけない。基礎基本がしっかりと身に着くまでは、中途半場に評価し甘いことを言っただけでは、本気の教師教育にならない。授業において自分らしい工夫を追求するのは、基礎基本が確立された後に挑戦することである。お茶でもお花でも、まず基本の型を覚えて、きちんと一人で基礎基本はできるところまでマスターしなければいけない。教師も初任者から少なくとも5年間は、「守」の期間である。この時期の指導者には、伝統芸能界だけでなく教育界においても、熱心に根気よく忍耐強く指導することが求められる。

次に「破」の時期を、迎えることになる。基礎基本をマスターした後に、それに自分らしい工夫をして、型を破る成長の時期である。教師であれば、算数を教える際に、児童の実態に合わせて、教科書とは違う方式で計算することを指導してみるなどである。また、児童の計算の間違いを集計して誤答分析した結果を活用し、その単元の時間配分を教科書の指導書と少し変えてみるなどである。教師にとって、この「破」の時期が何年であるかは、全く決まっていない。その期間は、教師としての使命感の強さにも左右されるだろう。また基礎基本の「守」の時期を、どれだけ本気で取り組み努力したかにも影響を受けるだろう。

最後の成長が「離」の時期である。いわゆる独り立ちを、迎えるのである。そして、師匠から離れて、自己の世界を切り開くために旅にでるのである。国語教育を例にとるならば、言語教育研究会や日本作文の会、文芸教育研究会などのリーダーは、ひとり立ちをしている。そして自分らしい指導方法や理論を確立し、その指導理論を他の教師に伝えている。

以上、述べた「守・破・離」の解釈の中で、気を付けなければならないことは、この「守・破・離」は、成長の過程を示すものではあるが、単純に3段階「ホップ→ステップ→ジャンプ」のステップアップという意味ではないということである。とかく、教師は児童生徒に、基礎・基本を習得した後に、次の「応用」という問題を解かせようとする癖がついている。手元にある「問題集」などは、まさにそういう構成になっているからだ。しかし、筆者辻井は、「基本」とは「破」を抜け出し「離」の領域まで達したとしても、最後まで一貫して流れる血液のようなものでなければならないと考えている。「守」を習得し、「破」を経て「離」の完成を見たとしても、また最初の「基本」に戻るべきだと思っている。それは「基本」の中にこそ、物事の「本意」が隠されているからだ。「本」とは「元」のことでもあり、その「本」を常に意識し、その「本分」を決して忘れないということが大切なのである。その証拠に芸術でもスポーツでも、完全に技術を習得した、その道の達人ほど、ビギナー以上に、毎日、基本練習をしている。つまり「守・破・離」は、ある決まった高台まで、上がるための段階ではなく、同じところを何度も回りながら、それ自体が上に上がっていく螺旋状のものであると考える。そして「離」を迎えた者は、新たなる「型」をつくらなければならない。それが「流派」というものだ。このように「守破離」とは、それ自身が成長し、どこまでもどこまでも上っていく、終わりなき成長を意味している。

(2) 日本の教師の成長

教師の成長の一つの過程を述べてきたが、残念なことに、日本の教師の中には「離」の時期を迎えることなく、定年まで働いて教職を離れる人が多いようである。なぜなら教員の世界には、伝統文化世界の指導のように、本気で弟子（後輩）の指導をするという文化が育っていないからである。特に敗戦後の学校教育では「民主的」という美名の下で、横並び体質を是として、個人主義の文化が広がっていたからである。自分一人ではできないにもかかわらず、本人に任せるのはただの放任であるが、何年かすると経験と勘で自己流に毎日の教育実践を流せるようになる。この要因として、教科書会社が発行した赤本（教師の発問とか重要な箇所が赤字で記入してある）や懇切丁寧な指導書が、日本には揃っており、先輩に頼らなくてもそれなりに指導できることが挙げられる。反対に、意欲もない教師をスパルタ方式で、権威を利用して強制的に指導したとしても、その成長にはつながらないことは明らかである。

教師の成長には、子どもの教育と同様に、指導者が前に出て教えるべき時は徹底的に教える必要がある。同時にその教師を、ひとり立ちさせる際は、指導をやめ思い切って突き放さなければいけない。指導を受ける教師も人であり、その成長を指導する教師も人である。つまり人間対人間の出会いが、お互いの成長を促進するのだから、学ぶ側の志と教える側の願いが呼応しなければ、教師教育は成立しない。

IV. 職務遂行力としての実践研究

(1) 授業実践で成長する

教師の職務遂行力の中で、最も重要なことは、学校で費やす時間の長い実授業実践力である。中学校教育で日々、行われていることは、第1に生徒指導、その後、第2に部活指導を行い、余った時間で第3として授業実践研究、云々・・・と擲擲されるが、これが実態かもしれないが、義務教育としては本末転倒であろう。授業を実践的に研究することは、教育上の他の課題解決につながり、児童生徒のより優れた学びと育ちの姿を実現し、教師自身の成長にも貢献することになる。

つまり、教師生活で身に付けた勘と経験のみに頼る教育実践ではなく、その授業研究を方向付ける理論、課題解決の方法と、その成果を検証する評価方法を含む研究が必要である。教育理論を構築し、教育方法や課題解決の方法を仲間と共有する実践研究で、教師はチーム学校の一員として成長する。

加藤（2007）は、以上のような授業実践研究を進めるにあたり、大切にすることを5つ挙げている。以下は加藤の説に加筆して分かりやすくしたものである。

- ・教育実践上必要なこと、その解決が急がれるようなことを、本当の課題として位置づけること
- ・課題解決のためのアプローチとその成果を検証し評価する方法を吟味し、ゴールの見通しが立つこと
- ・課題解決に必要なことの理論的背景について学び、広く多面的な視野から課題に取り組むこと
- ・先行研究とその蓄積に目を通し、それを吟味し、それを1歩進めるような意欲を持つこと
- ・実践の成果を振り返り、その評価を踏まえ、成果と課題を明確にし、それを教師集団で共有すること

(2) 学校に適した教育課程を考える

先にも述べたが、実践的研究を行うには、目の前の児童生徒にとって解決すべき緊急の教育課題は何かについて、教師が気付かなければいけない。そのためには、教師が教育課程全体に目配りし点検し、実践的な発想で本当に児童生徒にとり必要な課題を発見する必要がある。

教育課程には、4本の柱がある。まず教科、次に道徳、特別活動、総合的な学習の時間（生活科を含む）である。道徳は、新学習指導要領で「特別の教科道徳」として教科の仲間入りをしたが、従来の教科とは目的も学び方も異なるので、あえて別の柱とした。生活科は、枠組みでは教科に入るが、目標と学び方と一人ひとりのこだわりを重視するという意味で、総合的な学習の時間の枠に入れた。

教育課程には、上記で述べた教科をはじめとする4本柱を支える基盤として、「学級づくり」や「集団づくり」が位置する。勤務校全体の課題は何かを、教員全体で吟味し共通理解しなければいけない。表のカリキュラムとしての4本柱に課題があるのか、裏のカリキュラムとしての学級づくりに課題があるのか、教育課程全体を見渡して教育実践を見直すことが大切である。

もちろん学校は、社会と切り離された存在ではないので、社会一般の少子高齢化、家族機能の外注化、人間関係の希薄化の影響はもちろん、学校が存在する地域独自の経済的な貧困化、過疎化なども、教育課程に影響を与えている。学校をとりまく社会や地域の状況、そして学校に期待される人々の願いも視野に入れて、教師は課題を設定し、それを解決するために実践的研究をしなければいけない。

（3）成長する授業実践の技術とは

授業実践における基本的な3つの技能を挙げるならば、発問と板書と児童生徒とのコミュニケーションだろう。これらの3つは独立した技能ではなく、同時並行で活用されながら授業は進行する。教師は板書をしながら、児童生徒を観察し声をかけることもある。また発問を通してその児童生徒の反応を見ることもある。板書には、思考を促すように構成することが求められる。机間巡視をしながら、児童生徒のつぶやきをピックアップして、補助の発問を行うこともある。つまり、この技能3つを固定的に考えるのではなく、児童生徒の実態と合わせて臨機応変に対応することが求められているのである。

1) 発問について

授業は、教師から一方的に学習内容を解説し、講義するものではない。教師は児童生徒に思考活動を促し、かつその思考内容に変化を与えるような問いかけをすることが必要である。例えば、授業の最初に本日の学習内容を正確に把握させるために発問をする。しかし、これは児童生徒に正答を求めるような主要発問ではない。教師が投げかけた課題に対し、児童生徒が過去に経験したことや既習の学習内容を確認するとともに、本時に対して知的な好奇心を呼び起こすことを目的とする導入の発問である。

授業の中ごろに主要な発問が出てくることが多いが、教師と児童生徒の一問一答にならないように配慮する必要がある。複数の対立する意見を出して、授業の山場を作るのも教師としての優れた技能である。発問には思考を促すだけでなく、授業の理解度を確認するための、単純な発問もあるので、授業の組み立ての中で、事前に目的を明らかにして準備しておく必要がある。

2) 板書について

板書計画をする場合、授業内容の中から黒板に書くものと省くものを選ぶことになる。決して、要点を選び出して書くわけではない。黒板という平面の中に、児童生徒の思考を構造化して書かなければならない。授業が終わった時に、黒板を見ればその日の授業の内容と構造が分かるものでありたい。

板書をするときは、教室のすべての児童生徒が読めるように書くことは原則である。文字の大きさ、背景の板の色と使用する筆記用具の色について、天候による見え方の違いなども考慮するべきである。

3) 児童生徒とのコミュニケーション

教師は授業で、学習内容を口頭だけで説明することは、ほとんどないだろう。板書や文字や絵図を使ったり、時には具体物を見せたり、教師自身の身振り手真似を交えたりして学習内容を指導する。児童生徒は、教師のこれらの発信を受けとめて、学習することになる。指導の過程においては、教師と児童生徒の間で活発な相互コミュニケーションが働いており、教師は途中で適切な評価を児童生徒にフィードバックしていることが多い。例えば、児童生徒の発言に対して「〇〇のところはよくできている」などの感想を述べ、評価をしているのである。児童生徒の反応をよく観察（診断・評価）し、口頭だけでなく、頷きなどの反応をする。これにより児童生徒は、自らの学習の状況や程度を知ることが出来る。教師の感想や評価は、正解に対してのみなされるのではなく、その思考過程や教師が予想できないおもわぬ発想に対しても、積極的に行われることが重要である。

4) 机間巡視

授業中の児童生徒理解の方法として、机間巡視は有効である。しかし、なんとなく形だけ机間巡視をしていても、効果はない。机間巡視は児童生徒をチェックするような、単なる見回り作業ではないからである。教師が目標をもって行うからこそ、児童生徒一人ひとりのつまずきや新たな発想を把握することが出来るのである。机間巡視で児童生徒の作業等の進捗状況を把握することにより、弾力的に1時間の授業の展開を変えることも可能となる。

V. 教師としての「やる気」を育む

筆者辻井は、教師の「やる気」は、「使命感」「職務遂行力」と密接に結びついていると考える。初任教師に「やる気」がなければ、指導教官がどんなに工夫して見本を見せても、有益だと思える研究会等に参加させても、のれんに腕押しの状態になる。したがって、教師の成長を支えるものは、目の前の児童生徒に対してどのように指導すれば、課題が解決するのかという「やる気」である。

教師は、児童生徒を主体的に授業に取り組みさせるために、授業中の発問、教材提示、導入の活動、板書の工夫、情報機器の活用等、様々な工夫をしてきた。例えば、課題そのものの持つ面白さや大事さを理解させ、児童生徒が持っている固定的な見方や既成概念的な考え方を揺さぶる「概念砕き」を行い、彼らの内面に認知的不協和を生じさせて「疑問」と「探究」の気持ちをわき起こした。さらに教師は、児童生徒には「やればわかる」「やればできる」という自信と見通しを養うように、彼らの長所の「褒め言葉」を研究していた。児童生徒にはこのように工夫をし、長期的な「やる気」を育成してきた。

では、教師自身の「やる気」は、いかに育まれているのだろうか。筆者辻井は、児童生徒の「やる気」も教師の「やる気」も、教育心理学的には同じではないかと考える。従来は、意欲はいわゆる「意欲の喚起」「動機づけ」といった包括的な概念で論議され研究されてきた。具体的レベルでは「好奇心」「効力感」などの問題が取り上げられたが、現実の教育実践にはあまり役には立たなかったと感じる。先ほど児童生徒の「やる気」喚起で述べたように、この「やる気」の問題はもっと学校の現実的問題を取り上げたアプローチや視点をもって、多面的に追及する必要があると考える。

梶田は、この「やる気」の問題を、現実的な水準で考えることを提案している。そして「やる気」喚起の基本的・現実的な4つの方向性を提案している。梶田は、その著書の中で児童生徒を対象にしているが、筆者辻井は、対象を教師に置き換え、梶田理論に基づき教師の成長を論じて行くこととする。

(1) 面白いから「やる気」を出す

これは教師にとっては、新しい学級を担任したことが契機となるか、教科研究会で新たな実践方式に出会って興味を持ったなどの、出会いで生じる独特な感情だろう。まず出会うものが、教師一人ひとりの興味を引きつける、魅力のあるものでないといけない。教師を志すものには、「好奇心」と呼ばれるような、常に面白いものを求め続ける姿勢と、普通に見ると何でもないようなものでも「面白い」と捉える感性を持っていただきたい。特に人に対しては、好奇心が旺盛であってほしいものである。

(2) やりがいがあるから「やる気」を出す

教師を目指す者ならば、教育実習に行つて児童生徒から「先生のおかげで変わった」と言われ、教員採用試験に対し「やる気」を喚起された経験があるだろう。実習はわずか1月であるが、児童生徒が自分に心を開き、変化する姿に接することは、感動的である。つまり、やりがいがある仕事と気づくには、教育実習のような「場」と「状況」が必要である。現在社会は好景気で、教師の仕事はブラックと呼ばれている。しかし、実習で子どもに向き合い、大学で教育の意義を学習し、満足できる教育実習を乗り切った時に、給料など大きな壁ではなくなるだろう。教育実習が終了した時に指導教官から「教師の素質が十分ある」と認められたり、褒められたりすることも、やりがいの要素となっている。

(3) 大事だから「やる気」を出す

「大事」＝「やる気」を理解するのは、初任の教師にはとても難しいことである。初任者に「何故、教職を選んだのか」と尋ねると、多くは「教えることが好き」「子どもが好き」「尊敬する先生に出会ったから自分もなりたい」「公務員は安定している」という個人的な自分中心の回答が返ってくる。残念なことに、第1章で述べられているような、社会に貢献するという快感である「使命感」は出てこない。こちらから、「教師の仕事は、未来の社会の担い手を育てる、老後の社会がどのようになるかは皆さんの教育しだい」と説明しても、納得できない顔をする。教育の仕事の意義や役割は、実感のレベルでは受け止めにくいだろう。先輩教師の話を、真摯に受け止めて反駁し、自己内対話につなげてほしいと願う。

(4) やるべきことはやるという「やる気」を出す

教師の仕事はやりがいを感じるが、いつも面白いと思えるわけではない。児童生徒から慕われ「先生と出会って良かった」と告げられた時は、教師冥利に尽きる。しかし、学級経営がうまくいかず、保護者からクレームが来た時などは、精神的に疲れ仕事を辞めたいと思うこともある。やる気を持ち、この道を選んだのだから、辛い時も逃げ出したい自分の弱さと向き合ってほしい。教師は学校というチームの一員であるから、喜びも困難も分かち合い、仲間とともに乗り越えるべきものである。間違っても、児童生徒を自分一人で教育していると、思いあがってはいけない。もちろん、苦手なことであっても、「刻苦勉励」の姿勢は忘れず、現実と向き合うべきであえる。

VI. 自己統制できる教師

人間とは、基本的には欲求・欲望の塊である。この欲求、欲望の最先端には、人間の生きたいという生存本能が存在する。これと直結しているのが、喜・怒・哀・楽と言った情動である。人は成長するにしたがって、こうした欲求・欲望のままに生きる、自らの衝動や誘惑に引き回され、内的な心の自由を

失ってしまう傾向になる。人のこのような欲求・欲望をコントロールし方向付けるのが、自己統制力である。慎みや賢さや豊かな心の基盤は、ここにある。マスコミをにぎわす問題教師は、この自己統制力に課題があるのではないかと筆者辻井は考える。梶田（2016）は、この自己統制力を2つのタイプに分けて、以下のように説明している。

（1）現実適応的自己統制力

これは自己を取り巻く現実の諸条件に合致するような形で、欲求・欲望の充足が行われるように、自己を統制することである。このためには、自分の置かれている状況を判断する、現実の認証力が求められることになる。具体例としては、私たちがTPO（時・場・時間）を認識し、そこでの一般的ルールを認識し、それに合致した形で自己の欲求・欲望の充足を図ることが挙げられる。もし、これが十分に働かなければ、我々は現実の世界で快適に暮らすことは不可能になる。

（2）価値志向的自己統制力

これは、「かくあるべきである」という自己の価値基準に基づいて、自己を統制することである。「かくあるべき」という価値基準が他から強制されたものであると、第2次世界大戦中の日本の教育のようになる恐れがある。この場合の自己統制力は、たとえ自己が不利益をこうむる場合でも、真・善・美・聖などの人としての価値を実現したいと願う心の動きである。こうした価値志向は、時にはその時代の社会的な常識と言われるルールを破り、自己の生命に危害が及ぶ可能性があっても、「かくあるべき」ために自己統制を行うことになる。例えば、戦争中に侵略戦争に賛同せず、非国民と呼ばれ、獄に繋がれ自己の生命を落としても、反戦の意志を貫いた教育者は、この統制力を持つ典型的な人だろう。

（3）教師としての自己統制

豊かな社会で成長した教師は、一般的に欲求や欲望が肥大化している傾向がある。マスコミの多様な商品広告やサービスの提供を通して、日々新たな欲求や欲望が喚起される状況にいる。これをコントロールするには、より自己抑制力が求められるが、現代社会は、この抑制力が育ちにくい環境にある。「個性」「自由」「解放」という美名の下、「したいことだけをしたいときにする」という「快樂原則」が家庭でも学校でも是とされる風潮があるからである。

さらに心配なことに、一番目の自己統制力を方向付ける現実検証力の育ちも、困難になっている。教師が成長する過程で、実物と触れ合う機会が乏しくなっているからである。例えば幼稚園の教員を目指す学生にも、虫や小動物が苦手なことが出来ない者もいる。新任教師には、スマホやインターネットの操作が得意なものが多い。パッチャルな世界だけで生活を続けると、現実検証力が低下するのである。

これに加え、2番目の価値志向力も弱くなっている。教師の中にも理想を高く持ち、校長や教頭等の管理職を目指す人もいるだろう、しかし「なんとなくその年齢になったから」「子どもと一緒に運動したくない年齢だから」等の理由で管理職になる人もいる。社会一般的価値でなく、自己が教師の存在をかけて大切にしている価値が存在するという、それに従って生きることを感じてほしい。

VII. 若き教師に期待

教師の何が成長するかと尋ねられると、筆者辻井は、「人として成長すること」だと答える。その成長

の成果が、教える行為に反映して、表出されているのである。教師は「このような児童生徒に育ててほしい」と願いを持って、授業を計画し、発問を工夫し、板書計画を立て、どのような言葉がけをして指導するか考える。このような行為で、自らの願いを表現し実現している。その行為が、経験を重ねるとともに変化し児童生徒にとり良くなることが、教師にとっての成長の証と言える。若い教師に、このような成長を期待したい。

(引用文献)

- (1) 教育基本法第9条
- (2) 梶田叡一「師道再興」教育フォーラム 40 2007 金子書房 p8
- (3) 梶田叡一「師道再興」教育フォーラム 40 2007 金子書房 p8

(参考文献)

- ・梶田叡一著「生着る力の人間教育を」 2004 金子書房
- ・人間教育研究協議会編「教育フォーラム 40 教師という道」2007 金子書房
- ・梶田叡一著「人間教育のために」2016 金子書房