

# 現職教員の再教育 ～大学院における研修の意義～

池田 進一

(文教大学教育学部)

## The Reeducation of Teachers; the Significance of Taking Graduate Courses

IKEDA SHINICHI

(Faculty of Education, Bunkyo University)

### 要旨

本論文の主要な目的は、現職教員が大学院において研修することの意義を明示することである。この目的のために、現職教員の大学院における研修状況を概観することとおして、教員の仕事を困難にさせている諸要因を軽減するための有用な方策の一つが、現職教員にとって、大学院において、学習指導にかかわる力量の向上と、カウンセリング技法の修得であることを論じる。

#### 1. はじめに

現代日本の学校教育は、教員として仕事をするのがきわめて困難な「教師受難の時代」(諸富, 2002)にあることを前提にすると、さまざまな対策が早急に講じられる必要がある。

本論文の目的は、現職教員にとって、大学院における研修をとおして、とりわけ、学習指導にかかわる力量の向上と、カウンセリング技法の修得とが必須なことを明示することである。

この目的のために、まず、教員の仕事を困難にさせている要因として、子どもにおける要因と教員における要因とを整理する。次に、主に大学院における現職教員の研修の現状と問題点とを概観する。

#### 2. 教員の仕事を困難にさせている要因

##### 2.1 子どもにおける要因

教員の仕事を困難にさせている子どもにおける要因のなかには、学力低下、不登校、校内暴力、いじめ、学級崩壊などの諸問題が含まれる。ここでは、2004年6月に長崎県佐世保市で起きた小学校6年生の女子児童による殺害事件を例にして、子どもにおける要因として3つの問題を指摘したうえで、教員が現代の子どもを理解するための2つの要件をあげる。

この事件の概要は以下のとおりである。

小学校6年生の女子児童が、同じクラスの女子児童を誰もいない教室に呼び出して、目隠しをさせたうえで、カッターナイフで首を切りつけた。加害者の児童は、死んでいく被害者の児童を15分ほど眺めながら、流れた血液をさわったり、死んだか否かを確認

するために顔を蹴飛ばしたという。犯行の動機は、学校で遊んでいたときに、被害者の児童から「(加害者の児童の体重が)重い」と言われたことや、両者とも自分のホームページをもち、ネット上で加害者の容姿についての悪口を書かれたことにあると報道されている。この事件は、教員の仕事を困難にさせている子どもにおける要因として、少なくとも以下の3点を含意しているようにみえる。

第1は、「(加害者の児童を含めて)現代の子どもは容姿に関する意識が先鋭化している」(宮崎・藤井・渋井,2004)ことである。そうした意識を反映するかのよう、いわゆるキッズ・ビジネスが好況を呈しているという。たとえば、ブランド製品の子供服がよく売れているというし、子どものためのファッション誌がいくつか公刊されている。また、子どもが整形手術を受けることも稀ではないという。

第2は、書籍やコンピュータや携帯電話などのさまざまな情報メディアのなかで、現代の子どもは、現実と仮想との境界をつけにくくなってきたことである(宮崎・藤井・渋井,2004)。ちなみに、加害者の児童は、『バトル・ロワイアル』や『リアル鬼ごっこ』などのいわゆる「デスゲーム」に分類される小説を愛読していて、前者を模した『BATTLE RO-YALE』という小説をホームページに発表していたという。

第3は、第2の点とかがわって、現代の子どもは、他人の視点にたてないことが一因となって、コミュニケーション能力を欠く場合が多いことである。ちなみに、加害者の児童は、友人らと頻りにメール交換をしていたという。若者が頻りにメール交換をする一つの理由が、「誰かと一緒にいたい」という強い依存感情のもと、誰かと群れることによって、また、それと同時に誰かを排除することによって、心の安定を図ろうとする傾向が顕著なことにある(矢幡,2004)とするならば、加害者の児童は、「孤独嫌悪シンドローム」

(諸富,2002)に陥るとともに、他人の視点にたつことができず、自らが排除されたと感じた結果、上述したような凶行に及んだと解釈することも可能である。そのように解釈する一つの根拠は、加害者の少女は、精神鑑定の結果として、「他人への共感性やコミュニケーション能力など、社会生活を円滑に進めるための能力に欠けている(日本経済新聞2004年9月14日朝刊)」と報道されたことである。

上記の3点をもとにすると、教員が現代の子どもを理解するための要件は、少なくとも次の2点だと考えられる。

第1は、教員は、コンピュータの操作法を教えると同時に、コンピュータを含めたさまざまな情報メディアの特性や捉え方を教えずなくてはならないという要件である。

文部科学省は、コンピュータ教育の内容を、教育用ソフトやプロジェクターを活用することによって、授業をおこなえることと従来からとらえてきた。2003年度末の調査において、そうしたコンピュータ教育をおこなえる教員は、公立小学校で72.2%、公立中学校で53.8%、公立高校で46.1%であったこと、その平均値は60.3%で、前年の平均値の52.8%をうまわったこと、および、コンピュータ教育をおこなうことが得意な教員と不得意な教員との「二極分化」という現象が認められたことが報告されている(日本経済新聞2004年7月28日朝刊)。

一方、情報メディアの特性や捉え方を教えることは、各メディアの特性を教えたうえで、どのようなメディアを取捨選択して、どのように解釈していくかを教えることをさす。とりわけ、情報メディアを用いたコミュニケーションの特性や捉え方を教える必要がある。具体的には、インターネットにおける掲示板やチャット・ルームを利用する際の作法などを教える「情報モラル教育」をより推進し、「(佐世保での事件の教訓をもとにして)対人

関係やIT空間での思いやりや自制を教えること（岡本，2004）が肝要である。

文部科学省は、2005年度までに全員の教員がコンピュータ教育をおこなえることを目標としてきたが、「目標達成は困難」（日本経済新聞2004年7月28日朝刊）であるならば、多くの教員が情報メディアの特性や捉え方に精通することも、現状ではきわめて困難なことは明白である。したがって、こうした現状を打開するための有用な方策の一つが、大学院における研修であることは間違いない。

第2は、教員は、カウンセリングにかかわるさまざまな技法を習得することによって、児童・生徒や父母や同僚や管理職とのそれぞれの関係を良好に保つと同時に、児童・生徒に対してそれらの技法を、ある程度まで教えなくてはならないという要件である。この要件にかかわって、諸富（2002）は、臨床心理士養成プログラムなどを含んだ、「きわめてハイレベルの大学院の修了者に与えられる教員免許」をカウンセリングに習熟した教員にかなり専門的な教育を施したうえで与えることを提案している。この提案は、現職教員が大学院でカウンセリングを研修することの必要性を含蓄している点で重要である。

## 2.2 教員における要因

教員における要因としての多忙感、ストレス、指導力不足などの諸問題を克服する一つの対策は、大学院における研修において、教員が、学習指導にかかわる深い専門的知識を獲得すること、および、カウンセリング能力を習得することだと考える。この後者の意義としては、子どもや保護者などとの関係を円滑にする点が従来は強調されてきたが、その点と同様に、教員自身の自己管理・自己統制に生かし、自らの行動や感情を見直す点にある。現代の多くの教員は、思いこみが強く、真面目で頑なで、融通がきかず、問題を一人で抱えこむ傾向が強い（諸富，2002）とすれば、この後者の重要性がなおさら増してくる。

また、もう一つの対策は、学校・教員の役割と保護者の役割を分担すること、換言すれば、学校・教員ができることと、できないことを区分したうえで、さまざまな方策をたてることだと考える。

### 2.2.1 多忙感

現代の教員は、従来より多忙感をもつ場合が多いといういくつかの報告がある（たとえば、久富，1995；中島，2000；読売新聞社会部，2004）。久富（1995）は、多くの教員が、「忙しいために、教材研究や子どもとの接触が十分できない」ために、「一番大事なことができていない」と感じている傾向があること、および、市民一般よりも教員、とりわけ女性教員において、平日に自由時間が少ない傾向があることを報告している。これらの傾向は、2003年度以降に週完全五日制や総合的な学習の時間が導入されたことに伴って、さらに強まっていると推量される。

多忙感をもつ原因としては、過重な授業負担、日常的な特別活動、宿泊を含めた行事の準備、進路指導、部活動、緊急の生活指導などがあげられる。とりわけ研究指定校では、超過勤務は日常的で、1日に11時間ぐらい学校にいることも少なくないという（岡崎，2001）。多忙感にかかわって重要なことは、過度の多忙感が原因となって、とくに大都市において、40歳代から50歳代の教員の病気休職者や早期退職者が増加している（朝日新聞2004年5月31日朝刊）という事態や、場合によっては、バーンアウト（burnout）に陥る事態が報告されていることである。バーンアウトとは、「エネルギーや力や資源に関し、過度な要求をすることで、故障し、疲労するか疲れ果てること」（中島，2000）と定義され、日本の教員のなかでこの症状を呈する傾向が強くなってきているという（中島，2000）。

教員の多忙感が増しているという状況に対して、行政側の教員に対する経済的・心理的な支援が望まれるが、経済的な面では、教員

の超過勤務手当は支払われないという法的規制がある。つまり、1971年に制定された「国立及び公立の義務教育諸学校の教育職員の給与に関する特別措置法」（給特法）では、「教育職員の勤務の内外を問わず包括的に評価して」、給与の4%をあらかじめ支払い、労働基準法に定められた「超過勤務に対する割増賃金」を適用除外にすることが定められているのである。

### 2.2.2 ストレス

教員のもつストレスの原因としては、上述した多忙感の他に、第1に職業上の人間関係が複雑なこと、第2に仕事の内容がきわめて多様になってきたことがあげられる。

上記の第1の点は、児童・生徒、保護者、地域住民、管理職、同僚などとの重層的な人間関係は、公教育にたずさわる教育専門職以外では例をみないということである（中島、2000）。たとえば、一部の保護者において、保護者としての責務や嫉妬はなおざりにして、学校・教員に対する要求が肥大化する傾向が強くなってきているという（日本経済新聞2004年6月16日朝刊）。ちなみに、筆者は、ある保護者が、学級担任に対して、絶対評価の評価項目を変更するように一方的に求めてきたという話を、その学級担任から実際に聞いたことがある。

上記の第2の点は、学習指導や生活指導や校務分掌などが従来よりも複雑になってきたということである。たとえば、児童・生徒の要求は、非常に多様でこだわりが強くなってきているという（赤田、2001）。また、ADHD（注意欠陥多動性障害）などの軽度障害をもつ児童・生徒や、帰国子女や外国人の児童・生徒がそれぞれ増加した結果、従来の学習指導法や生活指導法が通用しない場合が生じてきたのである。

### 2.2.3 指導力不足

2003年度に、都道府県や政令指定都市において、「子どもへの適切な指導や授業がで

きない」「保護者との信頼関係がつかれない」などの理由で指導力不足と認定された教員は481人であり、この数は、約2000人に1人の割合で、前年度と比較して66%ほど増加したという（日本経済新聞2004年5月11日朝刊）。こうした結果の一因は、指導力不足の認定制度をつくった自治体が増えたことにあると指摘されている。今後の予想としては、文部科学省は「人事管理システムが機能すれば、指導力不足教員の認定数は一段と増えるだろう」（日本経済新聞2004年8月9日朝刊）とみているが、研修などに要する予算の点から、これ以上の人数を認定するのは困難だという見方もある（サンデー毎日2004年6月6日号）。

指導力不足の教員に対しては、数カ月間から1年間の研修が課せられるのが通常である。その研修によっても顕著な効果が認められない場合には、以下の3つの措置のいずれかがとられうる。

第1は、地方公務員法第28条に規定されている分限免職、あるいは分限休職という措置である。この規定に関して、中央教育審議会による答申「今後の地方教育行政の在り方について」（1998年9月）では、「地方公務員法第28条に定める分限制度の的確な運用に努めること」と強調した。

第2は、指導が不適切な教員を、当該都道府県の教員以外の事務職として採用するという措置である。この措置は、2002年1月に改訂された「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」によって規定された。

第3は、京都府、高知県、大阪府などで始められた早期退職制度である。たとえば、大阪府では、1998年度から、45歳以上の教職員が定年前に辞めれば、退職金を最高で3割の1300万円を加算する退職勧奨制度を始め、最初の4年間にこの制度を利用して辞めた教員は3000人以上で、その半数が小学校の女性教員であったという（サンデー毎日2004年6月6日号）。こうした早期退職制度が始められ

た理由は、財源難や、教員の高齢化が進んだことに伴って年齢構成の均衡を保つこと以外に、指導力不足の教員への主要な対策であることは明らかである。ただし、こうした対策が好ましい結果をもたらす可能性に関しては否定的な主張もある。たとえば、諸富（2002）は、指導力不足の教員を認定する際に、校長や教育委員会による評価のみでは信頼度に欠ける場合があるので、保護者による評価、子どもによる評価、および外部の人材による評価を導入すべきだとしている。また、岡崎（2001）は、校長が指導力不足の教員を認定する際に、当該教員の時間外勤務の実態や休暇の取得率の実態などを調査しない場合があるという点で、校長の学校経営に関する資質を問題にすべきだと主張している。さらに、当該教員などとの軋轢を避けて、校長自身の指導で改善したいと考える場合や、校長の恩情がわく場合も多いという（四国新聞 2004年5月23日朝刊）。

### 3. 教員研修

教員研修にかかわる最近の動向としては、新潟県長岡市などの自治体で、現職教員の資質を向上させるための諸方策がとられ始めていることがあげられる。以下では、従来からなされてきた、現職教員に対する公的研修の概要を整理する。

#### 3.1 教員研修の概要

公立学校の教員の研修については、地方公務員法、教育公務員特例法、および、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」などでその制度面が規定されている。

一般公務員の研修は、地方公務員法第39条第1項で「勤務能率の発揮及び増進のため」に実施することと規定されている。これに対して、教員の研修は、教育公務員特例法19条第1項で「その職責を遂行するために」なされるべきものとされ、職務に不可欠なものとして、より積極的な位置づけがなされてい

る。公的研修は、各学校、都道府県・市町村の教育委員会、文部科学省などでおこなわれ、その種類としては、初任者研修、10年研修、種々の指導研修、各種管理職研修、中央研修、国立の教員養成系大学院での研修、民間企業・社会教育施設・社会福祉施設等での長期社会体験研修などがある。

上述した諸研修のなかで、教育の専門分野に限定されない社会体験研修に関しては、教育職員養成審議会の第3次答申（1999年12月）や、教育国民会議による「教育国民会議報告 - 教育を変える17の提案」（2000年12月）において、より推進することが求められた。これらの動向を反映するように、学校以外の長期社会体験研修を実施した自治体は、1995年度には4県であったが、2002年度には28の都道府県にのぼった。

#### 3.2 大学院における教員研修

公立学校の現職教員が大学院で研修をする場合、過去20年間ほど、主に教員養成系大学院に派遣されてきた。とりわけ、上越教育大学、兵庫教育大学、鳴門教育大学のいわゆる新教育大学が、現職教員の研修において一定の役割を果たしてきたことは間違いない。

近年の動向としては、2001年に教育公務員特例法が改訂され、現職教員が専修免許状を取得する機会を拡充することを目的とした、大学院修学休業制度が導入されたことがあげられる。また、教員の資質を高めるために、「大学院の修士課程において学修すること」（「今後の国立の教員養成系大学学部の在り方について」文部科学省高等教育局専門教育課2000年11月）によって専修免許状を取得することが、従来より強く求められるようになった。さらに、教育職員養成審議会審議会の第3次答申（1999年12月）では、現職教員としての資質の向上を図るために研修の見直しや充実の必要性が指摘され、とりわけ大学に対しては、職務に従事しつつ大学院に入学してくる現職教員が増えてきているこ

とを主な理由にして、履修形態の弾力化を含めた教員研修プログラムの研究開発や実施体制の整備の必要性が求められた。

### 3.3 上進制度

一種免許状から専修免許状への上進をする場合、現行の制度では、大学院などで24単位を取得する必要があるが、教員在籍6年で6単位まで逡減できることが規定されている。この制度のもとに、現職教員は、大学などでの免許法認定公開講座を受講することによって専修免許状を比較的容易に取得することが可能である。このことに関して、教育職員養成審議会による第2次答申（1998年10月）では以下の3つの指摘をしている。第1は、「専修免許状を取得する場合の要修得単位数、大学院における教育研究の質等との均衡を考慮し、その在り方を見直す必要がある」ことである。第2は、「上進制度を活用する場合にあっても、実質的に修士レベルの内容が確保され、必要な資質能力の向上が図られるものでなければならない」ことである。そして、第3は、「必要な資質能力の向上が図られるものでなければならない。したがって、大学は、上進を前提とした科目等履修等に係る単位授与に当たっては、成績評価等においてその質の確保に十分に留意する必要がある」ことである。

これら3つの指摘にかかわって、大学が専修免許状を安易にだすことができない制度を設けたうえで、大学間で一定の競争原理を導入することによって、現職教員の力量を十分に高めることが必須であると考えられる。

## 4. おわりに

現職教員が大学院で研修する際に大学にとって肝要なことは、徹底したコース・ワークを課する実践的なカリキュラムを用意することや、自習室を整備することや、高性能のコンピュータを設置することなど以上に、「教育に対する強い意欲と高い教授能力」(市川、

2001)をもつ教員を配置することである。ここでの「教育に対する強い意欲」とは、スペインの著名な哲学者José Ortega y Gassetが『大学の使命』(オルテガ・イ・ガセット, 1996)のなかで高らかに謳った、歴史において所定の事業を意義深くさせうる要件としての「批判的であると同時に創造的である」という情熱、「冷静なる論理と冷厳なる意志」および「明晰な判断と平静な意志との節操に支えられた情熱」をもつことから生じるものにちがいない。

### 引用文献

- 赤田圭亮 2001 教師は本当に労働者か ころの科学, 98, 52-59.
- 市川昭午 2001 未来形の大学 玉川大学出版部
- 久富善之 1995 教師のバーンアウト(燃え尽き)と「自己犠牲」的教師像の今日的転換 - 日本の教員文化・その実証的研究(5)- 一橋大学 社会学研究, 34,3-42.
- 宮崎哲弥・藤井誠二・渋井哲也 2004 大人の想像を超えた「戦争状態」(座談会) 中央公論, 8, 46-57.
- 諸富詳彦 2002 子どもよりも親が怖い 青春出版社
- 中島一憲 2000 メンタルヘルス・ハンドブック 教師のストレス総チェック ぎょうせい
- 岡本浩一 2004 新型の少年犯罪をモデルとした法改正を 中央公論, 8, 64-69.
- 岡崎 勝 2001 個性を育む一斉教育 ころの科学, 98, 40-45.
- オルテガ・イ・ガセット, J. 井上 正(訳) 1996 大学の使命 玉川大学出版部
- 矢幡 洋 2004 集団の中で増幅する少女のサディズム 中央公論, 8, 58-63.
- 読売新聞社会部 2004 教育再生 中央公論 新社