

教職員研修センターが設立されて、改めて研修とは何かを考えさせられた。市教委学校教育課には様々な研修会が存在している。県教委や「あすなろ」にも研修会はある。つくばには国研の研修が用意されている。市校長会にも、沼教振にも研修会はある。そもそも沼教振は沼津市教育研究会を母体としている組織だから教職員研修が目的だ。

毎年、これら各組織が主催する研修会が開催されて、多くの先生方が参加しているのだから本来なら相当研修会成果が発揮され、専門家や人材が育っているはずだ。ところがどうだろう。例えば、事務所で道徳主任を集めて道徳研修会を開催する。しかしながら、「本時の目標」を「ねらい」にするだけで3年もかかっている。道徳教育の現状は語るまでもないであろう。研修会参加の態度が不真面目かといえどもそれと違ふ。実にまじめだ。だが、参加しても、それをもって職能が飛躍的に向上し、授業が改善され子どもたちの学力も向上したなどという事例は寡聞ながら聞いたことがない。

かいこう舎の設立は、このような問題を突きつける結果となった。

分かったことがある。

「研修会」と名がつく説明会や業務連絡会がどれほど多いかということだった。沼津文庫の編集会議は作文研修会。給食の白布を数えて持ち帰るのも研修会。ALTの雇用説明するの研修会。要するに、すべての業務に研修会と名がつくものが存在していて、業務体系の中に位置付いているということだった。

しかも、業務関係の「研修会」は業務遂行に必要な会合として位置付いているものであるから、それを「分離」させることは業務に支障をきたす。

研修とは、教育公務員特例法（教特法）第21条に「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」とあるように、「その職責を遂行するため」に絶えず努めるべき研究と修養のことで、研修会への参加義務ではない。「研修」と「研修会」は同じではないのである。

この原点に立ち戻り、私どもの身近にある「研修会」の問い直しを始めたのが4月だった。

研修のフィールドは学校の日常業務の中にある。それが法の精神だ。研修会はその研修を裏切るものとする「点」でしかなく、しかも行政や様々な組織がお膳立てしたサポートでしかない。

教職員業務は、レストランで言えば、厨房を預かり、会計をやり、オーダーを伺い、場合によっては経営者になり、という具合で多岐にわたっているのが特色で、部署に特化していく行政職員や民間企業の従業員とは大きく異なっている。国語の研修会、学級経営研

修、場合によっては学年主任、生徒指導、まさしくオールラウンドで統一を持ってない。しかも、教職員の仕事は、仕事人が人にすり寄ってくるのではなく、人が仕事にすり寄っていく特質がある。加えて、それらは一人の中で行われている業務であって、別人ではない。東大の小川正人名誉教授は「日本における…学級を基盤とした多様な教育活動は、その分、教員に多様な能力と開発を求め、それが教員のオーバーワークを生み出す一つの原因となっている」（展望 2010.9）と述べられているけれど、指摘されている「学級を基盤とした多様な教育活動」はオーバーワークの因になるのみならず、その分研修もついて回るというわけで、研修領域は多岐にわたってわけが分からなくなっている。そこが教職員研修の現状であるし難しさだ。

教職員人事評価制度が始まっている。給与への反映は時間の問題であろう。是非論はとくに終わっている。だから、この制度を生かす手立てを考えることの方が重要だ。

この評価システムの特徴に、教職員は年度はじめに目標をもち、手だてを構想して、実践して、年度末に自己評価して終わるというスタイルがある。教職員が自分の意志でステップアップをめざす。自己研修を促しているのである。

東大名誉教授で脳科学者の畑村洋太郎氏は「脳は受動的な学習には拒否的になる」と仰られ、脳科学者で今やタレント？の茂木健一郎博士も「自分で考えさせ、自分で答えを見つけさせる方が喜びや快感を生み出すドーパミンがより多く脳内に放出される」と述べられている。いずれも、主体的でない学習は脳科学の上からも楽しさも効率も芳しくないということなのである。

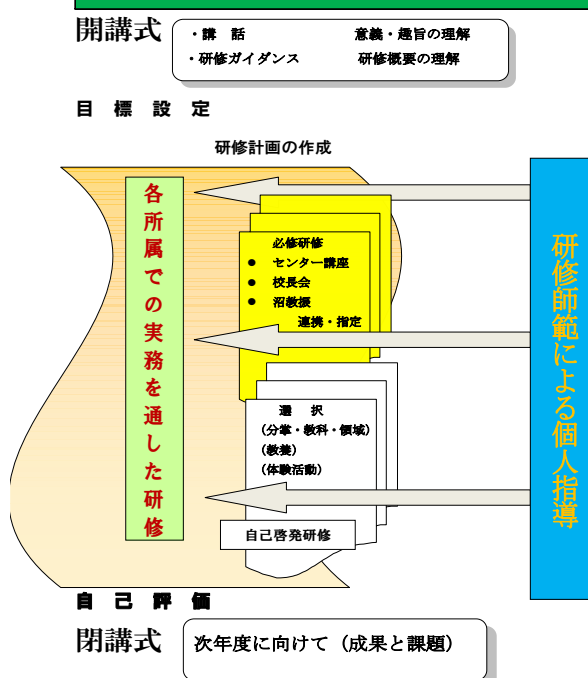
教職員の研修を教職員の「学び」と位置づければ、指摘されている主体性にかかる問題はそのままに教職員の研修のあり方に置き換えられる。主体性のない研修では効果があがらないし、つまらないのである。

いかに研修を主体化させるか。そこにこれからの研修のキーが詰まっている。

「風呂敷に包む」と本舎は表現している。

教職員がたずさわっている様々な研修を自らの目標という大きな風呂敷に包む。その中には県教委や市教委、沼教振、校長会、それぞれが有している研修会がすべて包み込まれている。その風呂敷に柄を描くのは研修者自身だ。要するに風呂敷に包むことで自分のテーマにおいて、研修を自分色に染め、自分の中で一つにすることを狙っているのである。

研修の原動力は教職員一人一人。どういう自分（教師）になりたいか。その願いが重要で、その願いに基づいて、研修内容が自分の中で再構成されて、一つになっていくのを期待したいのである。



このような研修仕立ては、研修推進に特化した研修所または研修センターでしかできない。ここに研修センター起ち上げの意義の一つがある。

教職員の研修義務については先に述べた教特法 21 条だけではない。新たに改正となった教育基本法では、旧法第 6 条第 2 項^{*1}を改め、新たに第 9 条^{*2}を起こして、研究と修養に励み、養成と研修の充実が図られるべきと、より研修の要を規定している。

しかしながら、研修会の企画実施とそれへの参加をもってそれに応えてこなかったか？と思うのである。研修と研修会とは似て非なるもので、法令上、研修会参加への義務づけは何もない。

研修会が研修の体をなさないとし申し上げているのではない。研修が目的であったとしても、それは予算を裏付けにした事業として実施され、教育長名の職務命令として研修会参加が強制されている。この命令がなければ出張にはならないし、出張にならないければ、旅費などが支弁されない。主催者側もそのような事業に仕立てなければ、研修会実施に伴う費用を生み出せない。だから、研修会という事業に仕立てるのであるが、このようにしたとたん研修本来の主体性が失われて「させられる」研修に様変わりしていくのである。

若い頃、自前で教育展望によく勉強に行ったが、そこに来ている附属の先生方の態度に眉をひそめたことがあった。公費出張か自前かでその参加態度にも如実な違いが生じるのである。自前は当然我がことの研修である。

ここに、研修会が研修になりきれない最大の要因があると私は考えている。

私自身は来し方を振り返ってみれば、自分自身が脱皮していくいくつかの転機があった。それらは、①日頃の問題意識に触れて方策が見えたとき②熱い情熱や思いに心が動かされたとき③必要やむを得ない立場に追い込まれ必死になって職責に応えようとしたとき。おおよそ、これら 3 点に集約できる。

どんな研修会を仕立てようと、研修する側の内面が重要で、感性が働いたり心を動かされたりしなくては研修は実を帯びない。

そして、それには、二つの重要な点が暗示されている。

一つは、自分を変容させていくのは自分しかないということだ。自らが主体的な動機をもって職務を遂行し、そこに達成感や課題を持ち、また新たな課題に向かっていく。職業人生を豊かに生きることの重要性ともいうべきであろう。成果追求型の仕事のし方の浸透という切り口を見逃すべきではないとキャリアアンカー(株)の塩津真氏が述べている^{*3}が、すべての仕事に「何のために」と問いながら自分なりの答えを抱いて仕事と対峙していくこと。具体的なゴールをイメージするのも自分であるし、そこに至る過程を設計するのも自分だ。これが、塩津氏の述べる成果追求型の仕事であろう。参考になる。

もう一つは、人の主体的な行動を生むのは情熱とか意欲とかというような情念であって、権力や地位による命令ではないということ。命令したとしても、人の心にまで入らなければ主体的な行動は生まれないということだ。

今や研修は、過重労働との闘いでもある。職務環境は多忙であることは間違いない。だが、激職にあった人は、その忙しさを懐かしそうに語るし、例えば、部活指導に打ち込んでいる教員は、惜しげもなく自分の時間をこれに費やす。結局は、暇とりポピタンでは多忙は解消できないのである。

自らが職業人として、いかに充実した人生を送るか。また、どう自分自身が納得できる仕事をしていくか、そのような日々の生き方の中に研修は位置付き、自らの人生に彩りを添えていくのである。

*1 旧法第 6 条第 2 項「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であつて、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。」

*2 新法第 9 条 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。

同条第 2 項 「教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正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ならない。

*3 中学校 No.6 6 9 平成 21 年 6 「何のために」を考えていく力の育成を