

あるべき教師像と教員の質の向上について

教育評論家 尾木直樹

(法政大学キャリアデザイン学部教授・早稲田大学大学院客員教授)

1. はじめに —誰のための「あるべき教師」論なのか

- ① 子どもが求める教師像と親、校長が求める理想の教師像—その落差 (資料1)
- ② 「教員評価への意識」に関する、管理職と教員間の落差 (資料2)
- ③ 教員評価に対する要求は時代の要請 —学歴社会「崩壊」後の教育に対する「新たな信頼」

2. 求められる「教師力」(教師として必要な力) とは何か

- ① 子ども理解力、児童・生徒指導力(発達的子ども観、コミュニケーションスキル)
- ② 学級づくりの力(集団に対する理解力と組織化のスキル)
- ③ 学習指導、授業づくりの力(個と集団に対する「教え」や「学び」の展開力・コーディネート力)
- ④ 同僚性の確かさ(支えあい・協働する力)
- ⑤ 人格的資質(人間性、市民性—誠実・寛容・明朗・情熱・公平・正義・平等性など)

3. 教員の質の向上について —教職の形成と教員政策 (事例的考察)

〈教員評価の論点〉

- ① 評価者は誰か …管理職、児童・生徒、保護者、同僚、地域(民間)
- ② 評価の観点と方法 …「2」の5項目。とりわけ「同僚性」は重要。客観性、公平性、透明性、不服申し立て機会の保障。「査定型」よりも「自己啓発型」
 - 「集団啓発型」が有効→「賞」による評価(個人だけでなく教員集団にも)。研究費の助成やその期間の保障(国内・海外)
 - 管理職は判定・審判者という一方的・固定的な立場から、教員の力量向上に参加、協同する頼れるパートナーに転換する必要がある。相互性(被評価対象)の尊重、行政の力量アップへとつなげたい
 - 評価結果の活用…管理職による機械的な人事、給与(特昇制度)への反映や信賞必罰(相対評価)などは、同僚性の崩壊、モラルハザードを引き起こしかねない。従って、優秀教員も、高い評価を得ると同時に、指導力の低下に見舞われる危険がある

〈指導力不足教員について〉

- ① 認定の困難さ…指導力「不足」は、極めて相対性が強い(所属学年・教員組織、対児童・生徒との関係や本人の経験年数、異動時期・地域などにも大きく規定される)。従ってどの学校にも指導力不足教員は存在するし、誰もがなりうる。明確な定義がなされたとしても、根絶することは困難である。「不適切教員」などの認定は急ぐべきではない。
 - 長い目でとらえ、職場の同僚性を発揮して前進すること。この際、管理職のリーダーシップが問われる
 - 指導力不足教員の心を病むストレスササーの検討・克服こそ重要課題
 - 主観性や恣意性を排除するために、判定委員会の公開性、民主性の確保(構造的な改変に関して)
- ② 民間人校長の登用について…機械的登用は問題点が多い。教育への高い見識と周辺経験の蓄積などを尊重すべき。研修期間も必要
 - 「準外部」(市役所など)との期間限定の交換人事や民間人副校長(埼玉)登用などの有効性にも注目
- ③ 免許更新制について…教員の力量アップには、あまり有効ではない。むしろ、人材の幅が狭くなりかねない。将来への安定性が失われ、一般大学からの有能な教職志願者が減少しかねない。2009年に向かった教員不足状況に拍車がかからないか懸念される

4. すべての教師の力量をアップさせるために

- ① 現場こそ「大学院」(日常的な研修)…質の高い職員室文化の建設。相互信頼に基づく伸びやかな学び合い、支え合い。開く実践スタイル
- ② 時間的、精神的「ゆとり」の保障、教育条件整備(少人数学級)、実践に関わる教員の自由と創造性の尊重
- ③ 教育行政の力量アップの課題(相互性・公開性の採用)