

学校における共感的な人間関係に基づく同僚性の構築

— ダイアローグを基盤として —

学校力開発分野(14220913) 栗原 寿典

教師が個々の持ち味を發揮し、互いに認め合える同僚関係を築くことは、協働的な学校運営に欠かすことのできない要素である。教員の年齢構成が大きく変わりつつある状況下、世代の異なる教員間の関係性を繋ぎ、次代へ不易な価値を引き継ぐ必要性が生じている。本研究では、ダイアローグ(対話)を中心としたコミュニケーションの場や在り方が、同僚との関係性を築く上でどのような働きをもたらし、いかに機能するのかを検証する。

[キーワード] 共感的人間関係, 同僚性, ダイアローグ, 内省, フォロワーシップ

1 問題の所在と方法

(1) 問題の所在及び研究の背景

日本では、同僚と関わり合いながら、協働的に学校運営に取り組んでいくという文化が築かれている。国立教育政策研究所(2011)は、校内研究における全校的な組織として、研究推進委員会等、校内研究のための全校的な委員会が組織されている割合が非常に高いことを報告している(小学校90.5%, 中学校79.1%)。OECD調査では、教員間の協力体制として「他の教員の授業を見学し、感想を述べることを行っていない」と回答した割合が、参加国平均44.7%に対して、日本では6.1%と極めて低い。佐藤(2015)は、教師たちを対象とした調査結果を基に、同じ学校の同僚からの助言や同一学年もしくは同じ教科の同僚からの助言、校内研究での助言等が、教師として成長する契機となっていると述べている。授業や校務を通じた同僚との関わり合いが広く行われている現状と一致する結果である。

山形市立A小学校でも、学校運営の中核に「授業」を据えており、校内研究での同僚との協働的な授業づくりを信条としている。校内の教師間での協働的な授業づくりが日常的に行われ、子どもたちの学びを支えるための関わり合いが常となっている。互いに研鑽し合える環境に身を置き、自他共に刺激を受け続けている。ただ、筆者の未熟さもあり、校内研究での授業提案における自己肯定感は決して高くはない。さらに、すべての教員が、今ある環境を肯定的に受けとめ切れていない現状を、授業づくりに向かう姿やA小学校教員の日々の会話から推察することができる。

山形市立A小学校の担任団の年齢構成を調べてみると、20代(17.6%), 30代(5.9%), 40代(41.2%), 50代(35.3%)となり、40代、50代の教員が大勢を占めている。学校教員統計調査の結果によれば、平成25年10月時点での公立小学校の正規職員の平均年齢は44.0歳である。全国の小学校での教員の年齢構成状況と同様に、山形県内でも同様の状況にあり、現在50代の教員の退職に伴い、今後10年間で、半数の教職員の入れ替えがある。山形県立B高等学校のD教諭(40代男性)は、「一日の勤務が終わる頃になると、お茶の道具を洗ったり、水回りの片付けをしたりするんだけど、年配の方ほど進んで仕事をするんだよ。若手が居ても、それを手伝ったりしない・・・まあ、そのような事にも気づかなければ、その程度だなと思うしかないよね。」と語っていた。すべての現状を現すものではないが、若手教員の増加と共に、中堅教員やベテラン教員との間の世代間ギャップが、今以上に広がっていくことが考えられる。

(2) 研究の目的

教師集団とは、各々が得意分野をもち、人間的に個性溢れる集まりであると言える。そのような教師集団が、それぞれの持ち味を發揮し、自己肯定感を高めながら学校運営に参画できれば、より強固なベクトルをもったエキスパート集団に変容していくものと捉えられる。

佐藤(2015)が、①「教師は一人では成長しない。専門家として学び成長する教師は、モデルとなる先輩から学び、同僚の仲間と学び合い、後輩の成長を支援することで学び合って成長している。」と述べているように、様々な年代の教員との関わり

を通して、教員は専門家としての資的レベルを向上させていく。

中竹(2009)は、著書中に、最近の若者の傾向を如実に表している結果として、「困らせたり、腹が立ったりした新人」というアンケート項目に対し、全国の30~50代の会社員・公務員男女からの回答結果(日本経済新聞「NIKKEI プラス 1」2008, 3/1)を掲載しており、それによると、

- ① あいさつがきちんとできない
- ② メモを取らず、同じことを何度も聞く
- ③ 敬語が使えない
- ④ 雑用を率先してやろうとしない
- ⑤ ホウレンソウ(報告・連絡・相談)ができない

という順位になっていた。中竹(2009)は、「これらに共通して言えることは、自己中心的であり、自分本位であること。世代の違う人間からすると、他人に対する配慮が欠如していると感じるだろう。しかし、当の本人たちは、自分たちの若い世代の多くが同じ感覚で過ごしてきたため、会社に就職するなど社会に出るまでは、自分たちが相手に対する配慮が欠如しているとは気づかない。」と述べている。

山形市立C小学校での朝マラソン時の教職員の動きについて、E教諭(30代女性)は「体育主任や委員会担当など、それにかかわる先生方はグラウンドにスーッと出ますね・・・」という表現で語ってくれた。その「スーッと」という言葉の意味を探りたいと考え、話を聞いてみた。E教諭は、「(外に)出なくちゃ・・・という感じですかね。」と笑いながら話してくれたが、その後、次のようにも話してくれた。「私は音楽主任で、ピアノを運ぶ時など、皆さんに手伝ってもらっているので・・・体育主任の方とかがグラウンドに出ているら、②私も出なくちゃ・・・と思うんですかね。持ちつ持たれつみたいに。」

これは、非常に興味深い言葉である。下線②のE教諭の言葉は、同僚の先生方の行動を見て“気づき”，持ちつ持たれつであることも“気づき”，自分の行動に還元しているということになる。同僚に対する非常に配慮のある行動であると言える。

山形市立A小学校では、校務や日々の雑用的な仕事への取り組み方について、20代の若手教員に“自ら気づいてもらう”という待ちの姿勢ではなく、“一つずつ教えて気づいてもらう(気づかせ

る)”という関わり方へと、指導の在り方をシフトさせてきている。時代の変容と共に、人との関わり方への考え方や捉え方も変容してきている中、世代を超えた、良好で共感的な人間関係をつくるためのコミュニケーションツールが必要になってきている。

学校現場をチームとして機能させ、多くの課題への対応をしていくためには、様々な世代間を繋ぎ、学校教育目標へと向かう一方向的な力の集結が必要となる。また、教育現場における不易な価値を再認識すると共に、若手世代へと引き継ぐ必要性も出てきている。本研究の目的は、対話を基盤とした日常的なコミュニケーションや関わり方の質により、個々の教員が、いかに有益に機能し変容していくのかを明らかにすることである。

(3) 研究の方法

堀(2004)は、なにかの成果をめざしてチーム活動をしたとき、成功か失敗かを定める要因が、大きく分けて二つあると指摘している。ひとつは、チームが採った戦略の良し悪しであり、もうひとつは、それに対するメンバーの納得性である。戦略が多少まずくても、メンバーの納得性が高いほうが、成功率が高い。なぜなら、成果を決めるのは、意思決定ではなく実行の良し悪しであり、メンバーが当事者意識をもって真剣に課題に打ち込むか否かが実行の良し悪しを決めているからだとして述べている。個々に関わる事柄へ自分自身の納得感が伴わなければ、意欲的に職務に関わり、足並みをそろえて学校の教育目標達成に向かうような集団にはならない。

浜田(2012)は、教師が自身の教師としての育ちを促進、支援した要因として捉えているものは、学校として取り組んだ研究・研修活動や、在籍校の教職員集団の雰囲気・人間関係などにあると、様々な調査の結果から分析している。そして、「担当する授業やクラスの文脈に即した個々の教師の課題と、同じ学校の教職員集団として共有すべき課題・目標をつなぎ合わせる仕掛けが、学校組織にとっては欠かせない」と述べている。

学校組織の中で教師と教師をつなぎ合わせるもの、そして、それぞれの課題と課題をつなぎ合わせ一方に向かわせる力となるものとは、コミュニケーションであり、その質の高さであると言える。

本稿では、先行研究の検討と共に様々な世代の

教員の声を拾いながら、コミュニケーションの質をどのように高めていけば、共感的な同僚性の構築が成されていくのかを検証していく。

2 先行研究の検討

(1) 同僚性とは

秋田(2010)は、「同僚性とは、教育に対する同じ展望を持ち、その展望の実現に向かって各々が責任を引き受けあう関係のなかで生まれる信頼による同僚関係である」「それはトップダウンにまとめあげられて同じことを同じようにする足並みを揃える均質集団としての階層関係ではなく、相互に個人の持ち味を發揮し認め合う自律的な専門職関係の中で創られる関係である」と述べている。

中原ほか(2009)は、他者との関わりの成果を、本人の主観である成長感で測ることの必要性について触れている。人が経験を通じて学習し自己のキャリアを自律的に考えるためには、成長しているかどうかを自分自身で確認できるかどうかが大切であるという観点からである。両者には筆者も共感でき、自分自身で成長を感じるからこそ、教師としてのやりがいを感じ、自分らしさを生き生きと發揮できるものである。

佐藤(2015)は、前記(下線①)のように述べていると共に、「教師の学び成長する場は、その教師の教室を中心として同心円の構造を示している。(図1)」と述べている。個々の教師が学び成長する場の中心となるのは教室であり、子どもの姿を基にした同僚との授業づくりや子どもの日々の育ちを語る事などが、教員が学び成長することに付与する割合は大きいと考える。

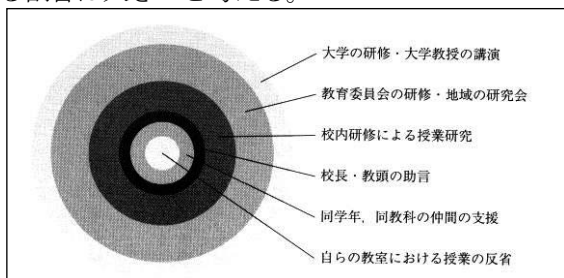


図1 教師の学び成長する場の同心円の構造 (佐藤 2010)

(2) コミュニケーションの必要性

教師の成長感を自分自身だけで捉えることは、自己満足の域を出ないという危険性をはらんでいる。その成長感が、学校の教育目標を達成しうるような指導力を伴ったものとなっているのか、成

長感に対する自己評価と他者評価の間に乖離はないのか等を、客観的に判断する場が必要であると考える。

タテ、ヨコ、ナナメなど、様々な方向性をもつコミュニケーションを通じて、価値観や基本的前提を互いに見直していく動きが生じると浜田(2012)が述べているように、そのような判断の場を創っていくものの一つとしても、学校内での教師同士のコミュニケーションの必要性が理解できる。

中原淳ほか(2009)は、「単に言葉や思いを一方向的に伝える導管型コミュニケーションから脱却し、コミュニケーションをもっと双方向、インタラクティブな環境の中にとらえる。ロジカルなものだけでなく、必要に応じてストーリーを語り合い、意見を述べ、相互に理解を深めていき、考え方や行動が変化していくプロセス。そこに、「対話」ダイアログというコミュニケーションが浮かび上がってきます」と述べている。

私たち教師は、常に同僚とのコミュニケーションの中で、学校運営に携わっている。校内研究での授業づくり、生徒指導に関わる相談ごと、各種行事の企画運営など、すべてがコミュニケーションの中で意思決定され実行に移されていると言っても過言ではない。中原ほか(2009)らによれば、お互いが思いつくままに語り合うのは雑談であり、ダイアログ(対話)にはならないということである。愚痴を言い合ったりするのは雑談でしかない。ダイアログとは、雑談と同じように、何を言っても構わないという心理的安全が確保され、尚且つテーマがあるということが条件となる。「私は～のように思う」など、一人称の語りを意識することにも触れている。一人称発話のやりとりの中で、今まで気づかなかった新たな意味が生み出され、物事の理解が深まったり、新たな視点や気づきが生まれたりするような状態をダイアログと呼ぶことができるという。

(3) リーダーシップからフォロワーシップへ

中竹(2009)は、「リーダー視点だけで組織を作っていくと、メンバーが自分自身で行動し、決断し、責任を取るという環境はどんどん少なくなってしまふ。そのため、リーダーが考えるフォロワーシップで最も大切なのは、フォロワーが自走できる環境をいかに整えてあげるかである。」と述べている。また、総合教育技術 2015年9月号のインタビ

ユー中で、中竹はフォロワーシップというのは、わかりやすく言えばリーダーシップの反対の意味で、「フォロワーはチームのメンバーを支える役割を担います。」と述べている。ベテラン教員の退職と共に、若手の教員が多くなってきている状況であり、ベテランがフォロワーシップを発揮し、次代を担う若手にリーダーシップを取る場面を与えるべきであり、引き継ぐもの、期待するものを明確にしなが、若手へノウハウを手渡していくことが大切であるというように述べている。

中堅教員やベテラン教員が、常にリーダーシップを発揮しながら校務や校内研究等を牽引していくというスタンスから、対等な関係である同僚として若手に委ね、自走できるようにしていくという考え方が、様々な世代との共感的な同僚性を育む一方策である。

3 実践と結果

(1) テーマを設定してのインタビューから

ダイアログの成立条件を意識しながら、教職大学院生の現職教員をはじめとする多くの教員に、各テーマに沿ってインタビューを行った。それらの中で語られた対話者の言葉を記述する。(下線は筆者)

【テーマ 校内研究における同僚性とは】

「同僚性という部分でいうと、流派はいろいろあっていいんだと思うんだよね。例えば、KさんはK流っていう授業スタイルがあると思うんだよ。自的な流派っていうものが。自分なりの流派を見つけさせ、その流派を研ぎ澄ませていくことが、本当の同僚としての研究に向かわせるスタイルじゃないかなと思う。教壇に立っている人間にしかわからない奇異っていうものがあると思う。後から、あそこが転機だったんだけど、あそこ拾い損ねたんだよな・・・ああそこだ。あそこうまくいった。思ったよりも。そこで、自分で仕組みだり自分で思ったりしたことに対して「あっ」という部分があって。③内省してよかったという部分が自分で実感できるから次にアップデートできる。それがつながって3年後4年後に授業をする時に生かせるんだと思う。人に言われてこうしようというものは、いつまで経っても自分のものにはならないと思う。」 (D中学校F教諭 40代女性)

研究授業そのものがうまくいくって、私はそこが大事ではないと思っている。そこで④何を得られるか、何がつかめるかというのが大事だという気がする。本人が何かを得た感覚がなければ、周りの先生方のサポートも適当であるとは言えないような気がする。もし授業者を支える立場になったとしたら、もたなくてはならないのは、「勉強させてもらった」という意識。どんなに若い先生であっても、初任者であっても・・・私が半分書きましたというような指導案になることもある。ただ、その人の変化とかその人の成長とか、その人が何かをつかんでいくことから、私たちが学ばせてもらうっていうスタンスでなければ、私は同僚性って成り得ないと思う。 (E中学校G教諭 30代女性)

下線③と④で語られた言葉は、先行研究で述べられていることと重複する部分が多い。やらせられているという感覚をもつ限り、当事者意識は生まれにくい。個々の内面へ響き、各々が納得感を持ち、自ら前へ歩みだそうとするきっかけを与えていける同僚関係が必要である。内省を伴うようなサポートのあり方(同僚とのコミュニケーションの質)の重要性が、これらの語りからも理解できる。

【テーマ 厳しさと同僚性の相関とは】

Q: かつての勤務校の同僚性について、厳しかったけれど(特に校内研究での授業づくりにおいて)一番同僚性が高い学校だと感じていると話していただきましたが、その事について、詳しくお話を聞かせて下さい。

A: 働き甲斐、授業のやり甲斐があったよ。⑤いいところは、褒めてくれて、(自分が)頑張れば頑張った分だけ(先生方からの)反応があった。厳しいことは言われるけれど、きちんと(考えや思い、一教員として)尊重もしてくれたんですよ。響き合う関係だったね。巻き込んだり巻き込まれたりしながら、お互いに声を掛け合って、語り合っていたように思う。子どもをこういう風に育てたいという思いが一本になっていた(一方向に向いていた)な・・・私よりも若い先生からもたくさん学ぶことができましたね。子どもも教師も、縦にも横にも繋がっていたよ。

(山形市立C小学校校長)

下線⑤で語られていることは、異なる世代の教員同士の、様々な方向性をもつコミュニケーションの中で、それぞれの授業のよさや持ち味、日々の努力等が認められ、仕事のやり甲斐に繋がっていることが読み取れる。双方向に「語り合い」、「響き合う」ことで得られる関係性の高まりについても触れられており、このことから先行研究との関連性を見出すことができる。

(2) 自己評価シートの記述から

山形市立A小学校の教職経験年数5年以下の教員を対象とし、自己評価シート(平成22年3月、東京都教職員研修センターより刊行された「OJT実践ガイドブック」を参照に項目を設定)による定期的な振り返りの記録を追ってきた。対象者は以下の通りである。

A教諭(教職経験年数5年目) 第6学年担任男性
B教諭(教職経験年数4年目) 第5学年担任女性
C教諭(教職経験年数3年目) 第3学年担任女性

A教諭が5年生でI児の担任をしていた時、授業中に大声を出すなどの授業妨害があったことなどにより、クラス経営に苦慮していた。児童数増により、6年生でのクラス替えとなったが、校長や学年主任との面談を通し、I児の担任を継続していくことを了承し、新クラスでの6年生のスタートを切ることとなった。

【A教諭の自己分析の記述から】

子どもとの関わり方で、教員に向いていないのかなと感じてしまったことの一つは、実践より理論派なんだと思う部分です。こうやって、自分を振り返ったり、どんな授業をすると子どもは楽しいのだろう、子どものためになるのだろうと考えて指導案を作ったりすることは好きだけれども、それを実践することが苦手です。子どものことを考えること(理論)は好きで、子どもと関わること(実践)が苦手なんだと思います。H先生なんかは「子どものことが大好き」という感じがすごくなるので、心の底からすごいと思うし、真似できないなとも思います。⑥何か、そういう子どもに対する愛情のような気持ちが小さく、それが子どもの関わりにも出ているのかなと感じます。

自己評価シートでの定期的な振り返りをスタートする前段階として、教員生活の現状について自己分析をする機会を設けた。A教諭は、「子ども

との関わり方について(学習指導・生徒指導等も含む)」という項目に対し、前記のように記述している。5年生担任時のクラス経営で、I児との関係性を築くことに苦慮していたことの要因について、下線⑥のような心情も吐露している。

これを受けて、「子どもが大好きな人だけが教員として認められるのか」というテーマを設け、A教諭と対話を行った。抜粋すると下記のようになる。(Tは筆者)

T: 情緒が安定せず、中間休みになると、担任との個人的な関わりを求めて職員室に訪れる子どもがいたんだ。でも、担任である先輩教員は、我関せずという感じで、ゆったりとコーヒーを飲んでいたね。もっと子どもと直接寄り添ったらいいのになあ・・・と誰もが思っていたことがあった。でも、そのような日常的な関わり方からは想像できないくらい、子どもたちには人気があった。それは、授業で引き付ける力があったからだよ。
A教諭: そうなんです。授業で、子どもたちがどんなことを考えているんだろうとか、こうやったら面白いんだろうなという事を考えるのは大好きなんです。⑦まずは、授業づくりを頑張りたいと思います。

教員として生きていく上で、自信がもてない部分をカバーできるだけの持ち味(強み)をもつことの必要性を論じた内容である。授業力は、最大の武器である。人は職場において、「業務支援」「内省支援」「精神支援」という3つの異なる支援を他者から受けており、内省をともなってこそ(教師像などが)抽象化されたり、メタレベルでの教訓を引き出されたりすると、中原(2010)は述べている。そういう意味から鑑みれば、A教諭との対話は、まさに「内省支援」にあたる。

【A教諭の7月7日(火)の振り返りから】

2組、3組の板書が、自分の指導の参考になることがよくあります。教室移動の時や空き時間の時に、廊下を通ると、ふと足を止めて板書を見ることが多くなりました。

この記述上での変容は、対話を通して引き出された、⑦のA教諭の言葉に因るところが大きい。対話が内省へのきっかけ、変容へのきっかけを与えたことになる。

【A教諭の6月26日（金）の振り返りから】

運動会の応援団指導で、I先生（40代女性）の指導を見られたのは、とても勉強になりました。特にJ君（6年児童、対人関係上のトラブルなど多々の問題行動あり）に対しての接し方には、こういうアプローチの仕方もあるのだなあと感じました。J君もI先生との関わりを、どこかで楽しんでいるような感じでした。おかげで、（A教諭のクラスの）⑧K君やI君（授業妨害などの問題行動あり）など、特に男の子に対しての声のかけ方が変わってきました。ユーモアを加えるというか、自分に余裕をもって声をかけられています。

さらに、記述された下線⑧の言葉の真意をより深く探るため、インタビューによる掘り起こしを行った。

T：具体的にI先生のどういうところが、子どもへの接し方の参考になったのか、もう少し詳しく話してくれますか。

A教諭：応援団でのI先生のJ君への関わり方が、とても参考になって、とても厳しいんだけど、言い方が常に厳しいわけではなくて、冗談交じりの時もあったり、何ていうか、言い方がうまいというか・・・そういうのを見ていて、クラスのI君なんかへも、今までは「こうしなさい」的な言い方しかできなかったのが、ちょっと言い方を変えることが出来るようになって、I君も「えへ〜」という感じで、戻り方が変わってきて、そういうことが出来るようになったと思います。

中原（2010）が、「上司は、直接、業務に関する助言指導を行うのではなく、折に触れて部下に内省の機会を与えたり、精神的な安息を与えたりするような働きかけをする方が、部下の能力向上にとって、意味のあるものになる、ということである。」と述べていることとA教諭の下線⑧の変容は、重なるものである。I教諭の子どもへの接し方や指導の仕方を見て、A教諭は、自分の今までの子どもへの向かい方に対する内面での捉え直し（内省）があった。

内省の機会を与えるとういうのは、直接的な言葉がけではなく、ベテラン教諭の指導の在り方やそれに伴う子どもの言動の変化から感じ取り、自

分の中で咀嚼し再構築していく過程を含むということが理解できる。

【B教諭の10月9日（金）の振り返りから】

クラスの子どもは、私の前とそうでない所とでは、態度が違うことがある。掃除をさぼったり、自習がうるさくなったり。どう伝えればいいのか考えて、あえて「信じたいけど、信用できない。⑨私を（私との約束を）裏切らないでほしい。」と伝えた。それからの子どもたちは、「静かにできたよ。」と嬉しそうに報告してくれるようになり、その頑張りと一緒に喜べた。⑩（私の）Iメッセージが、信頼関係に繋がっていたと思う。

B教諭の省察には、他の教員との対話ややり取りを通して、自身の指導観や子どもへの接し方が変容したということが書かれることが少なかった。担任をしている子どもの変容の要因についても同様であり、子どもについての悩みがあったり、このままの対処の仕方でのいいのかなどの迷いがあったりしても、下線⑨⑩のように、自分自身の内面でのみ解決策を模索し、そこから見出した方法を実践するということが終着点になってしまっていた。筆者は、「現状をきちんと主任に伝え、学年としてどう動くかも大切ですね。これも自己開示の一つだと思います。」という言葉が付箋メモで返したり、廊下ですれ違う際に、意識的に声をかけたりしてきたが、記述内容の変容のきっかけとなったのは、クラス内での対応では済まされない、保護者から担任への対応を求める声であった。

【B教諭の11月20日（金）の振り返りから】

保護者からの連絡を受け、すぐに学年主任に報告し対応を考え、電話でお話を聞いた。（中略）何かトラブルがあった時の子どもからの聞き取りは、「これでいいのだろうか。」と迷う部分がまだまだある。でも今回、主任の先生と一緒に（子どもたちの）話を聞いて、言葉を選んで指導することができたと思う。誰のお母さんでも同じように感じるんだよと伝えることができた。

自分だけでは解決できないような出来事が、先輩教員である学年主任への支援を求めることに繋がりが、同僚と関わることへの必要感を高めた事例であると言える。

(3) 校内授業研究会の事後研での対話から

【対話場面1 総合的な学習の時間での学習課題の提示の仕方をテーマに】

T1(50代女性): めあてを捉えさせることには、ずいぶん時間をかけたね・・・もっと、さっと学ばせたい部分に入れたよね。

T: 探究型の指定校になり、課題の提示の仕方、子どもの学び方が大きく変わると考えていたので・・・あえて、「疑問に思ったことを質問したり、感じたことを伝えたりして、新たな自分を引き出してあげられるかな?」というめあてにしてみたんだけど・・・オーセンティックな課題への挑戦ですよ。

校長: あそこで、課題の意味について話をさせたことは、よかったと思うよ。話させよう、引き出そうという意図が見えていて、それに子どもも言っていたよね。一人ではできないようなことを、みんなとの交流の中でできるようにするという事だと思えば。課題の真の意味を子どもが考え、伝えようとしていたのだから、まさに探求的な課題だと言えないかな。

【対話場面2 子どもの育ちをテーマに】

T2(40代女性): L君の、これまでの学びの経過について書かれていたことに着目していたので、どんな様子で課題に取り組むのかとても興味があったんです。ずっと姿を追っていました。ちょっと心配していたけど、友達の質問にしっかりと答えていたし、いい表情でしたよ。

T3(B教諭): 一昨年(自分が担任した時)と比べて、L君は見違えるような表情になっていました。険しい表情が多かったので・・・すごく変わったなと思います。

同僚と学び合うことでの成長という部分に関しては、校内研究会での授業づくりが、学び成長することに付与する割合は大きいと言える。現に、上記のような異なる世代間での対話がなされ、筆者の成長感を高める契機となった。これは対話を通じた「内省」によるところが大きいと言える。ダイアログ(対話)の概念上に、「内省」により自ら前へ踏み出そうとする原動力となるエンパワメントの要素が含まれると捉えていたことと、

重なるものである。

4 考察

(1) 言葉を読み解くことの意味として

「職員室に入っただけで、その学校の雰囲気は感じ取れるものです。」指導主事が、研究会などの冒頭で枕詞のように用いる言葉である。一つの場の雰囲気は、どの場面にも反映されるような空気感を醸し出すという経験則からである。

山形市のJ指導主事は、山形市立C小学校の事後研究会での雰囲気よさに触れていた。事後研究会での雰囲気というのは、やはり日常の教職員の雰囲気とも重なるものだという。ただ、雰囲気がいいというのは、所謂なあなあ関係であるという意味合いではなく、日々の授業づくりや校務において厳しい指摘があったり、授業研究会や職員会議の場の言動で紛糾するような事があっても、それを互いに受け入れ、エンパワーし合えるような関係性が築かれているという事だと考える。秋田(2010)が述べている「相互に個人の持ち味を発揮し認め合う自律的な専門職関係の中で創られる関係」を土台としているからこそ、互いの言動を受け入れる心的条件が整うものである。

その土台作りを担うものの一つが、ダイアログ(対話)であることを、実践の中で語られている教員の語りや記述された言葉から読み解くことは難くない。中原ほか(2009)らが述べている、何を言っても構わないという心理的安全がなければ語られないような研究対象者の心情の吐露は、日々の対話や関わりを通して築き上げられた関係性の構築を裏付けるものである。語り綴られてきた一人称発話の数々が、個々の教員の内省を経て、新たな気づきを生み、心情や行動の変容へと向かわせているという事実は、表出された言葉を読み解くことが、同僚性構築を測る上での指標と成り得ることを示したものである。

(2) 同僚として対等な関係性をもつことの成果

筆者は、フォロワーであることを常に対話の中で意識してきた。中竹(2009)が述べている、チームのメンバーを支える役割を担うということに比重を置き、特に若手教員に内省する場を供したり、物理的環境を整えたりして、自走していくためのきっかけを与えてきたという事である。

それらの日々の関わり方を通し、B教諭は、「同僚性とは、お互いに信頼し合って、良い意味で頼

っていくことだと感じた。」という言葉で自己評価シートの総括として記している。自己の内面での思いについての記述が多かったA教諭は、他の教員との関係性についての記述に変わってきたということに自ら気づき、「ここで(先生方との関係性の中から)学ぶことはたくさんあるので、この環境をどう自分のために活かしていくのが大切だと思います。そのためには、他の先生との関係性や、コミュニケーションについて考えることが大切なことなのだ」と考えるようになりました。」という言葉で綴り、総括としている。

「自己中心的であり、自分本位である」と中竹(2009)が位置付けている若手世代が、他の教員を意識し、その関係性を築くことの必要性や大切さにまで言及できたことは、フォロワーシップを執ってきたことの成果と言える。

(3) コミュニケーションの質が高まるとは

コミュニケーションの質の高まりを考える時、対象者との物理的距離(同学年の担任団の一人である等)が大きく関係してくることが、実践の結果から理解できる。A教諭と、他学年のB教諭やC教諭とでは、支援できる場や対話の絶対数に明らかな開きが生じてしまい、記述されたり語られたりする内容や、内面を開くことへの差が感じられた。心理的な安心感を抱くための土台づくりには、物理的条件とa.対話等のコミュニケーションの絶対数の多さが必要になる。それらの条件が整うことにより、b.心的な距離の近さが生まれ、言葉を受け入れる心的態勢が整っていく。そして、c.個々の内面への問いかけ(内省)が生じ、d.言動の変容という具体的な姿へと昇華されていくものと考えられる。質の高まりとは、対話を基盤と考え、下線a~dのような循環機能を働かせる作用を高めていくことであるように考える。

(4) 課題と今後の展望

同学年で担任団を組んでいる教員に限らず、すべての教員が同僚関係にある。一教員と一教員を結ぶ関係性から、より多くの教員同士が繋がりを増し、心的、物理的距離感を縮めていく場の設定が必要であった。授業研究会における対話はその一つではあったが、フォーマルな場にとどまらない場での「茶飲み話的な対話」も、人間関係性を築くことへ寄与すると言える。中原ほか(2009)らは、フランスのカフェ等で行わる自由でリラックスした雰囲気での対話が、良好な人間関係を生む

重要な空間となることを、レイ・オルデンバーグが提唱した「サードプレイス」という概念を基に述べている。放課後の職員室での「茶飲み話」もこれに当てはまり、無意味な場ではないように考える。対話の絶対数を増やすために皆が集える物理的環境を整えることも、人間関係性作りの有効な手段に成り得るように考える。

引用文献

- 秋田喜代美(2010)「学校を変えていく教師の対話と同僚性」, pp. 14-19, 『教師の言葉とコミュニケーション』, 教育開発研究所
- 浜田博文(2012)『学校を変える新しい力』, pp. 93-94, pp. 228-240, 小学館
- 堀公俊(2004)『ファシリテーション入門』, pp. 30-36, 日経文庫
- 国立教育政策研究所(2011)『教員の質の向上に関する研究調査報告書』, pp. 8-10, www.nier.go.jp/kenkyukikaku/pdf/kyouin-003_report.pdf (最終閲覧日 2016/1/10)
- 文部科学省(2015)「平成25年度学校教員調査(確定値)の公表について」, p. 1 http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2015/03/27/1356146_1.pdf (最終閲覧日 2015/12/23)
- 文部科学省(2014)『OECD 国際指導教員環境調査(TALIS2013)のポイント』, p. 8 www.mext.go.jp/component/b_menu/other/.../06/.../1349189_2.pdf (最終閲覧日 2016/1/10)
- 中原 淳(2010)『職場学習論』, p. 70, 東京大学出版会
- 中原淳・金井壽宏(2009)『リフレクティブ・マネージャー』, p. 85, 光文社新書
- 中原淳・長岡健(2009)『ダイアログ 対話する組織』, pp. 60-67, pp. 89-114, pp. 202-208, ダイヤモンド社
- 中竹竜二(2009)『リーダーシップからフォロワーシップへ』, pp. 106-107, 阪急コミュニケーションズ
- 中竹竜二(2015)「リーダーのフォロワーシップが困難な問題に負けない組織をつくる」, pp. 16-19, 『総合教育技術9月号』, 小学館
- 佐藤学(2015)『専門家として教師を育てる』, pp. 117-128, 岩波書店