

2010年度京生研基調提案を読んで

市内サークル 谷尻治

1. わかりやすいダブル構成

三度にわたる基調小委員会や常任委員会の議論を経て、膨大な量に渡っていた当初の基調提案を、これほどまでにわかりやすくコンパクトにまとめて頂いたことに、まず敬意を表したい。

今年度の基調は、大きく二つの内容から構成されている。一つは、「異質排除」に対抗する学級集団づくり＝最も困難を抱えた子ども「K」を軸にした学級集団づくりのすじみちである。これは、この間、京生研が一貫して追究してきた生活指導のありかたを改めてまとめたような提起となっている。新たに京生研の仲間に加わってきた青年教師層にも、これまでに学習を積んできたベテラン層にも、大変わかりやすく「個人指導と集団指導の統一」の重要性を指摘し、なおかつ今日的な課題の大きさから、個人指導で「K」に伴走しきれない教師への励ましともなっている。

*例えば、次のようなくだりはその典型である。

「K」は再び揺れることがある。しかし、それは「元に戻った」姿ではない。そうではなくて、それは「K」の内面に住まう「共感的他者」に支えられてふくらみ始めた「なりたい／ありたい自分」に対して、かつて「K」を縛り、今なおその内面に巣食う「支配的他者」が、これを否定しようとすることによって、「K」の内面で激しい葛藤を引き起こしている姿なのである。

基調の後半、つまり内容の二つ目は、排除に対抗する学校づくりと職場づくりへの実践的提起である。まず、児童会・生徒会活動を軸にした学校づくりが弱まっている現状を指摘し、児童会・生徒会自治の重要性、なかでもリーダー指導のあり方を改めて説いている。これには私もまったく同じ思いを持っている。全国大会でこの数年、継続して学校づくり分科会を担当しているが、生徒会自治や学年自治の実践報告がきわめて少ないことから、種々の事情からこのレベルの自治が衰退しているのは明らかである。

*第52回全生研滋賀大会の学校づくり分科会基調提案は、この点について私が思うところを述べさせていただいた。2010年度京生研基調を初めて読む前に作成したものであるが、視点として重なっているものが多く驚いた。あわせて読んでいただくと幸いである。その中で、「生徒自治をつくるポイント」として、「(1) 前例主義をやめ、生徒の現状から活動を立ち上げる」「(2) 活動を始める」「(3) 生徒の要求を大切にす」「(4) 原案を提案し、討論し決定する」「(5) 目に映る成果を演出する」「(6) 成果と課題を共有する」をあげ、さらに「教師集団をいかに巻き込むか」について実践的提起をしている。

2. 「自主的研究会」のイメージをもっと議論して深めることが必要では？

さらに、2010年度基調は、「職場づくりへの展望」という大きなテーマに挑んでいる。中でも「対立しても孤立してはいけない」と、同僚からの幅広い支持を得る実践の重

要性を指摘している。しかし、そこに踏みとどまらず、「自主的研究会（職場サークル）の必要性」をも提起している。

それは「どんなに誠実な実践でも誤る場合がある」からである。だから「職場仲間との論議によって知恵と技を絶えず検証しなければならない」と訴えている。とりわけ青年教師層へ「適応をよしとする教師は、学級・学校へ「K」を適応させるだけを目的にしてしまい、指導成立のカギになる「K」の「なりたい／ありたい自分」に出会えない」と警鐘を鳴らしている。「なりたい／ありたい自分」に出会えるような教師となって自立していくためにも、自分の実践を客観的に見て（分析して）、指導方針を共に考えあえるような仲間集団はぜひとも必要だと強調したのが、最大の特徴だろう。

しかし、実は私はこういった職場の私的指導部のような仲間を、「自主的研究会」＝職場サークルと位置づけることに、もやもやとして違和感がぬぐえないのである。かつて荒れた学校といわれたM中へ赴任したとき、学校の中に派閥のようなグループがあり、陰に陽に学校運営を左右していた（遊びの際も、他のメンバーには一切秘密で結構大人数で出かけたりするようなグループであった）。彼らはきっと「自分たちが学校づくりを一身に担っている」かのような自負を持っていたと思われる。生徒指導の方針はそのメンバーの思いでかなり進められていた。一種の私的指導部である。（管理主義を徹底させるための！）最初は職場になじめずすいぶん苦しんだが、悩んだあげく、彼らとも「実践で一致出来るところを増やし、困難な学校を建て直すために仲良く楽しく仕事をしていく」ことで状況を打開した。

私はこのように、私的指導部的なグループを一切つukらない人間として、この間、いろんな職場で幅広い層から支持を得てきた（と思う）。実践的には対称的な位置にいるような教員とも、きちんと職員室という公開の場や学年会などの公的な会議の場で話し合い（一部の教師とだけ関係を深めて教育方針をたてるようなことをせず）、考え方の違いがあっても生徒を前にして溝を埋め共通理解を図ることで、職場づくりを進めてきた自負がある。「裏表がない」という評価が信頼の基本となっていた。

果たして、今日の職場づくりにおいて、「自主的研究会」なる職場サークルが必要か。出入り自由な「いつでも公開されているひろば」で、同僚と一緒に成長していく方針では駄目なのか。この点をもう少し実践的に検証できるとありがたいと思う。