

理論によりながら考える

審査委員長 菊池 龍三郎

今年度もコロナ感染は収まらず学校全体がほとんどいつも強い緊張感のなかにあり、教職員も幼児児童生徒も、そして保護者も経験したことの無い非日常の日々を送ることを強いられました。そうしたなかであっても、幼児児童生徒にふだんの日常生活を体験してもらおうと努力してこられた先生方が、教育の質の向上に積極的に取り組まれ教育弘済会の教育論文に応募してくださったことに審査委員会として心から敬意を表したいと思います。

茨城支部から全国審査に応募した3編の論文が、今年度 第29回「日教弘教育賞」に入賞いたしました。個人部門の「優秀賞」には茨城県教育庁総務企画部総務課・指導主事 平澤誉志幸先生、「優良賞」には同じく教育庁総務企画部文化課・主査 鴨志田祐一先生、学校部門の「奨励賞」には東茨城郡大洗町立大洗小学校・校長 野上幸広先生が、それぞれ入賞されました。全国審査での快挙として審査員一同、3編の論文をお書きになった先生方に改めて敬意を表しますとともにお祝い申し上げます。「最優秀」の平澤誉志幸先生の論文の全文が『令和4年度第46回研究論文集』に掲載されていますし、鴨志田祐一先生や野上幸広先生の論文概要も掲載されていますので、教育論文の作成に当たって参考になることと思います。

令和5年度の事業もこの論文集の刊行をもって終わります。審査委員会が出された貴重な意見については、いずれ別な機会にまとめて今後研究を予定しておられる先生方の参考に供したいと思いますが、今回は学校内での共同研究について少し思うところを書いてみたいと思います。

1. 共同研究の意義・・・新人教師にとって、ベテラン教師にとって

これまでの応募論文を個人研究か共同研究かで見ると、毎年、大多数は個人研究で、共同研究は一桁、少ない年は数点に限られていたと記憶しています。それらは先輩格で指導的立場の先生を中心に数人で研究グループを組織して取り組む場合か、校長先生が主導して学校全体で研究グループを組織して取り組み、研究のまとめなどは教務主任など主任クラスが担当する場合などに分けられると思います。今年度も共同研究は数点でしたが、研究態勢から見ると両方のタイプの研究態勢がありました。審査委員会は共同研究が好ましいと言うつもりはありません。ただ、共同研究は、ある問題ないしテーマについて共通に関心を持つ仲間が参加する研究態勢ですから、そのよさは、所属する学校組織の研究力のアップにつながり、学校内に研究的な雰囲気や風土を醸成することに、さらに研究に参加した先生方一人一人が自分の成長を実感できることにあります。特に若手など教職経験が少ない先生方にとっては、共同研究は色々とプラス面の効果が期待される研究態勢だと考えています。個人研究は、特に若手の先生方のなかには、何をどこから始めたらよいのか分からないという人が多く、ハードルが高いと思います。

ひとりで研究を始めようと考えても、実際にはなかなか始められない。その意味でも、若い先生方の研究のキャリアは、最初は共同研究のグループに入り、そこで少しずつ研究の経験を積み、自分の成長が少し実感できるようになってから始めた方がよいと考えてはいかがでしょうか。

共同研究に参加すると、若手は今まではとかく言葉の表面的な意味を形式的に逐うだけだった学習指導要領や教育課程など教育活動の基本に関わる決まり事の細部にわたってきちんと理解するための文章のしっかりした読み方が必要だと思ようになります。共同研究の中心になる校長、教頭、教務主任、学年主任など先輩の先生方の授業理解がなぜ深いのか、納得がいくのです。さらに共同研究に参加することにより、学校の教師集団は、教育に取り組む姿勢や考え方が一人一人異なる個性的な集団であることが分かる機会にもなります。これも大事なことです。要するに、共同研究に参加して初めて、新人は学校の中に年齢や経験の差を超えた協働的協力的な関係がなぜ必要なのかを理解できるようになると思います。その意味でも、充実した経験となり、長い教職生活の中でひとつの成長への飛躍をもたらす転機にもなると考えています。

2. 共同研究運営のポイント…「話し合い」「共有」「役割分担」

中心となる先生方にとっては、メンバーをまとめながら研究を進めていく苦労は少なくないはずです。しかし、共同研究でみんなをまとめていく苦労を通して、中心になる先生方のリーダーシップは磨かれることは間違いありません。その場合、先生方には、特に若手の先生方に対して、積極的に共同研究への参加を呼びかけていただきたいと思います。ただ、その一方で、この十数年を振り返ってみたとき、形は共同研究と称してはいても、実際は中心になる研究代表者が研究の全部の過程をひとり進め、論文のまとめも執筆もひとりという場合が少なくないと感じています。メンバー一人一人が具体的に何を担当したのか明記されていないことが多く、私たちに実態が見えにくいこともあります。最初はそれぞれのメンバーに役割があったのだけれども、段々と締切が迫ってきて相談する時間的余裕がなくなり、話し合うこと自体が難しくなったとも考えられます。もちろん、これには共同研究の計画立案に当たって、特に時間的な配分は適切だったかといった問題をはじめ色々な原因が考えられると思います。しかし、それでも共同研究にチャレンジして欲しいのは、取り組もうとする問題の認識も課題の解決も、参加者すべてが「共有」し「分担」すること、そしてそのための話し合いをしっかりと行えば、誰もが有益だったと実感できる共同研究になるからです。

その「共有」と「分担」の原則をみんなで確認し合った上で、まず研究というものがどのような道筋で行われるのか、そのプロセスをみんなで確認して欲しいと思います。

共同研究には研究計画の立案から研究のまとめに至るまでいくつかの段階があり、その各段階で、またそれぞれの段階の節目節目で、メンバー間の話合いが欠かせません。それがあってこそ共同研究です。メンバー間で、取り上げる問題とその背景について認識を共有し、その上で関連する文献や先行研究探しに入ります。探し出した資料について紹介します。ここは大事なところですよ。ふだん私たちは、あまり研究的な文献などに接していないので読み慣れてい

ません。ゆっくり、少しずつ、何度もくり返し読む中で「こういうことかな?」とか「わかった」という気持ちになるはずです。まさしく、「読書百遍、意おのずから通ず」という古典的な読書法でよいのです。それをみんなでやるのです。そういうわけで、すぐには研究は進みません。最初は読書会からのスタートでよいのです。「ああじゃないか? いや、こうじゃないか?」です。みなさんが授業で使った教材だと思いますが、あの『解体新書』の中で、杉田玄白や前野良沢たちが、蘭語“フルヘッヘンド”の意味をみんなで頭をひねりながら、これまでの知識を総動員して“堆し(うずたかし)”という意味に辿り着く、あの有名な場面を思い出してください。私たちの共同研究で大事なことは、分からないこと、曖昧なことを分かったと済ませてしまうのではなく、分からないと率直に言い合える関係を築くことだと思います。そのためにも、研究代表者など中心になる先生方には、新人など研究経験の少ない若手の先生方に対しては、初歩的な質問や素朴な疑問も恥ずかしがらずに口に出る打ち解けた雰囲気をつくるように心がけて欲しい。「そんなことも知らないのか!」などの発言は学校に研究的な雰囲気や学び合いを大事にする風土を醸成するには逆効果であって禁句です。むしろ、先ほどの『解体新書』の例のように、誰もが同じ理解水準にいるという意識を共有することが大事なのではないでしょうか。

研究計画のこの後の部分については、以前にもかなり詳しく書いたことがあるので簡単に触れるに留めます。

研究の仮説(見通し、ねらい)をつくるには、「もし〇〇ならば△△であろう」などと堅苦しい命題知の形をとらなくてもよいと思います。もっと自由な形で改善の工夫とその展開の見通しを書けないか。それが仮説と言えるかどうかよりも、このやり方だともっと子どもたちの動きがよくなるはず、という見通しを話し合い、次に、それを検証するにはどうすればよいか、多面的な検証計画になっているかどうか等をしっかり議論し合うことを期待したいと思います。

3. 共同研究で新人にやってもらう仕事とは

私が共同研究で若い先生方にやってもらいたい役割として、毎回の研究会で話し合われたことの簡潔な「まとめ」をしてもらう、あるいはその手伝いをしてもらうのはどうかと考えています。「まとめ」をすると全体が見通せるようになるからです。新人にとって大事なことはいつでも自分が全体の作業過程のどこの部分を担っているのか、全体の文脈と自分の位置がわかることなのです。自分が「やらされている」と思っている無意味、無駄と思える作業も、全体の文脈が分かると、自分がやっていることは意味のある役割なのだと納得がいき、一歩ずつ新参者から中堅に近づいていくのです。

以上述べてきたことを学習理論の面から少し補強してみたいと思います。

「正統的周辺参加」は1990年代に出現した学習理論のひとつです。これは、何らかの目標の達成を目指す実践共同体(分かりにくいかも知れませんが、何かを作っている仕事場、職場、工場…何でも構いません。)において、新人が段々と経験を積んだメンバーとして認められ、信頼され、最終的には熟練者となる過程を表現したものです。J.レイヴとE.ウェンガー著:佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加』(1993年、産業図書)はなかなか

難解な本でしたが、その思想は大体次のようなものだったと思います。学校だけでなく、私たちの社会あるいは共同体には、生活や仕事の場面の中に既に「教育」や「学習」の機能が組み込まれている。ある製品を作ることを仕事としている職場では、働く人々はそれぞれが役割を与えられて繋がっている。そこにはモノを生産するのに必要な様々の技術だけでなく、明示的なルールから暗黙裡の了解に至るまでの多様な社会的集团的文脈があり、新人は実践を通してそれらを理解し、獲得することが「学習」である。新人は、初めは簡単な仕事から、つまりみんなにとってリスクの低い役割（仕事）、言い換えれば、やり直しがきく仕事…つまり「周辺的」な仕事ではあるけれども、共同体全体が目指しているモノを作る過程においては重要な仕事を与えられる。つまり、新人がやる仕事だから無くてもいい重要性の低い仕事というわけではない。全体にとっても意味があり、これから先も必要となる作業である。それに参加してその共同体の一員となることができる。新人は、周辺的な活動を通してではあるけれども、実はそれをひとつひとつこなしながら、その共同体に必要な知識、技術、能力、態度、行動を共同体の明示的な、あるいは隠れた文脈として実践的な知として獲得し、先輩たちの信頼を得ながら一人前の熟練したメンバーになっていく。この本では、事例として、ナイジェリアの洋服の仕立屋をあげています。そこでは新入りの丁稚に「ボタン付け」をさせていることを、周辺的でやり直しがきき、それでいて全体の最後を締め括る重要な仕事の例としています。

なお、私は以前大学在職中、ゼミでこの学習理論を説明する時、自分のイメージを学生たちに伝えるための概念図として「三角錐」をかき、正統的周辺参加とは、この三角錐の表面を底辺の円上の一点から螺旋状に少しずつ上っていき、段々と中心軸に近づいていく過程だと説明していました。新人たちは、徐々に仕事に慣れていき、やがて一人前の熟練者の水準に到達する。自分が段々と中心に向い、共同体のより中心的な部分へと近づいていく。仕立て屋だけではなく、学校における教師集団も研究会も実践共同体であると思います。仲間になるということ（メンバーシップ）は、新入りとベテランとの関係が単なる上下関係となることではなく、むしろ先輩教師はメンター、新入りはメンティーの関係になるとされています。その場合、経験を積んだ先輩教師は、「そう、それでいいんだ」とか「いや、そうではなく先のことを考えるとむしろこうした方がいいと思う」などと新人など若手の研究実践に「正当性（legitimacy）」を与えたり否定したり修正することが許される。そこには「〇〇先生の授業を参観させて貰うと自分がやっていることの位置づけや意味が分かるかも知れない」と実践研究の現在位置に気づかせるために他の実践研究を示唆したり促したり、「今取り組んでいる段階にもっと拘って深めるべきであって対象を広げると研究の焦点がぼやけてしまう」などと研究の方向や対象の適切さを調整したり、一方で若手教師が色々に関心が広がり過ぎることに対して、「今あなたに大事なものは、別のことに関心を持つよりもなぜこの結果が出たのかをしっかりと考察することだ」とより結果にこだわった考察を求めたりする権限も持っている。メンターとメンティーの関係だからです。

この本で言おうとしていることは、私自身なかなかうまく伝えられません。しかし、学校内で先生方が共同研究をしながらお互いに学び合うことができたなら、大変にいい学びの機会になると考えています。