

プロフェッショナルからみる教師のフレームワーク

京都教育大学大学院 連合教職実践研究科
教育実践専攻 生徒指導力高度化コース
126043 豊田 正

プロフェッショナルからみる教師のフレームワーク

豊田 正

生徒指導力高度化コース

要約：教師が自信をもって教育活動を行うために、フレームワークという考えに注目をした。まず、現在の困難な学校状況をデータで示し、若手、中堅、ベテラン世代における現状を明らかにした。そして、企業経営におけるフレームワークという手法を、学校・教師にも適用することで、困難な状況を打開することを検討した。筆者が出会ったプロフェッショナルな教師から面接調査を実施し、教師の行動・思考・精神をフレームワーク化することで得られたものを考察した。結果、プロフェッショナルな教師のフレームワークに大きな可能性を感じる結論に至った。

キーワード：行動フレームワーク、思考フレームワーク、精神フレームワーク

はじめに

近年、青少年を取り巻く社会環境は大きく変化しており、様々な悩みや問題を抱える生徒に対して学校教育に求められていることも多様化している。この状況の中、教師という仕事に誇りをもちながら教育に専心することはますます難しくなりつつある。生徒の教育に日々関わるなかで、教師として迷いや行き詰まりを感じることも少なくない。また、団塊世代の教師の退職により、ベテラン教師から若手教師への、教育理念や指導技術のノウハウが伝承しきれない現状や、若手教師の早期退職と教師の休職率が高まっている問題もある。

この困難な学校状況の中、教師が誇りと自信を持ち健康的に教育活動に取り組めるために、地道に教育活動をされている教師や先人の教師（プロフェッショナルな教師）から我々が確実に吸収せねばならないことはどのようなことだろうか。

2-1. 学校現場の状況 I

学校現場では1年以上休職している教職員は、平成22年度には8660人に達し、平成5年以降17年連続で増加し続けている。在職者比では、0.94%と、およそ100人に1人の教員が1年以上休職していることになる。このうちの精神疾患による休職者は5407人（休職者に占める割合では62.4%）であり、これ以外の病気休職者には6ヶ月以内の病気（療養）休暇を取っている教職員も

おり、30 日以上の病気休暇を取得した教職員は、病気休職者の数倍に達するという。また、精神疾患による教職員の内訳をみると学校種別では中学校、職種別では教諭、助教諭、講師に多い。(図 1) 精神疾患による休職教員は 50 代以上が多いことが示されており、ベテラン教師でも今までの培った教育観だけでは対応できない学校現場の状況が予想できる。(図 2) また、初任者教員のうち、条件付き採用期間に依頼退職者は平成 22 年度 288 人になる。初年度のプレッシャーや、教員の多忙化と孤立化に対する教育現場の支援体制が不足していることも原因として挙げられる。一般企業の労働者と比較をすると、教員は一般企業労働者より仕事の疲労度は強いと感じており、仕事や職場におけるストレスを相談しにくいと感じている。(図 3) こうした実態を考えると、若手からベテランまで多くの教師がそれぞれの問題、悩みを抱える現状が浮かび上がる。では、それぞれの年代の教師はどういった状況で、悩みやストレスを抱えているのかを次に述べたい。

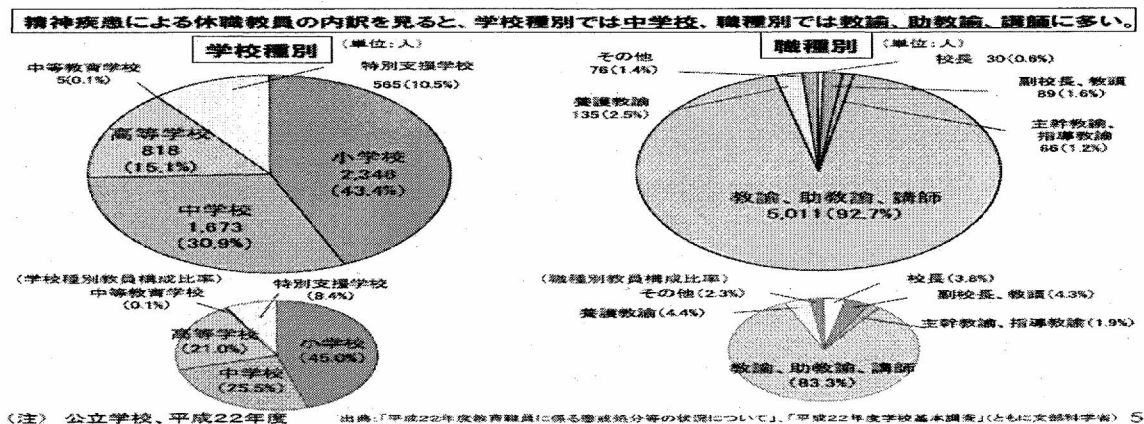


図1 学校種別、職種別の精神疾患による休職者の内訳(公立学校、平成 22 年度)

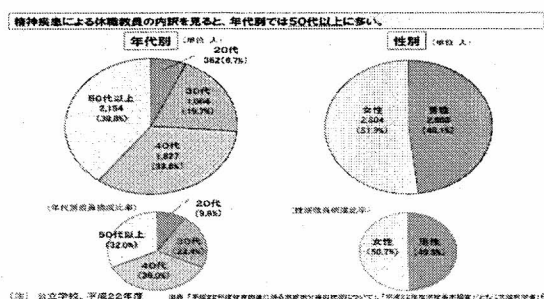


図2 年代別、性別精神疾患による休職者の内訳

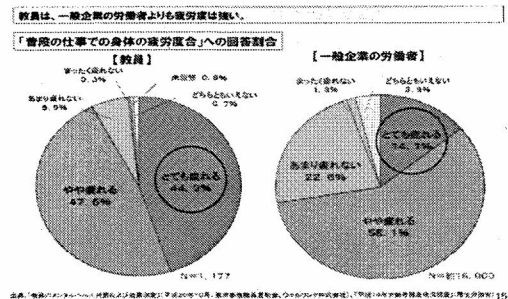


図3 教員の疲労度(一般企業の労働者との比較)

2-2. 学校現場の状況 II

河村(2007)は、「近年の若手教師には、最初から一定レベルの成果が求められる」と述べている。学校現場は、教師の年齢が高齢化し、先輩教師たちも自分達の仕事で一杯一杯になっている

面があり、若手教師を手取り足とり育てていくという面が乏しくなっている現状がある。この時期は、多くの失敗をとまなう試行錯誤を繰り返し、その中で自分なりに選択した教師という仕事をなんとかやっていると手ごたえ、教師としての喜び、などを実感することを通して、教師アイデンティティ形成につながる体験を形成していくのである。そういう体験を実感できない若手教師は日々、この仕事は自分に向いているのだろうか、悩んでいる。

中堅教師は、教職経験を重ね、校務分掌でも仕事量が多く、重い役割をこなしている。しかし、教職経験は多くなっても、その貯金だけではやっていけないのが、現在の学校現場である。日々の生徒との対応、授業の展開、学級経営など、その難しさと新しい取り組みの導入で目まぐるしい毎日を送っている。若いというだけで生徒から親しみを持たれた時代が去った今、真に教育技術が問われている。日々やらなければならない仕事に追いまくられ、ふときがつくと教師として20年の月日が流れている。新たな子どもたちとの出会い、一つ一つの行事の取り組みに、若いころのようにわくわくするような喜びが減ってきている。教師としてやりたいことができない現状、自分の健康にもどこか不安が見えてきたこの時期、このまま教師という仕事を続けていけるのか、自分の人生に満足できるのだろうか、という問いが生まれてくる。

ベテラン教師は、対応する生徒はわが子よりも下の世代になり、教師と生徒の世代差は大きい。いきおい現代の生徒たちの心理が理解できない、対応がうまくいかないケースが多くなる。しかし、若い教師たちと同列で研修するのは、年上、教職経験年数の多さというプライドが邪魔をする、研修しても教師を続けるのはあと10年以下だから意欲がわからない、というベテラン教師も少なくない。

3. フレームワークとは

こういった現状を踏まえて、どの教師も自信を持ち健康的に働くために、型という考え方に注目をした。企業にはフレームワークという経営手法がある。例えば、日本マクドナルドを創業し長らく経営者として活躍した藤田（2002）は、人材育成の方法について「一番いいのはマネさせる事です」と述べている。日本マクドナルドではいかにスタッフのパフォーマンスを向上させるかについて、試行錯誤が繰り返されていた結果、その中で見出された一つの方法が「うまい人をそのままマネさせる」事であった。若林は（2011）「それぞれの業界で蓄積されたノウハウを誰にでも使えるように整理したテクニック、方法が行動フレームワークであり、行動フレームワークを使うことでこういう問題解決ができるなど、ものごとを考えるときの方法論としてその裏に思考フレームワークがおかれている」と述べている。そして、行動フレームワークと思考フレーム

ワークを支えるものとして精神フレームワークがある。精神フレームワークとは何のために生きるのかという人生の目的や使命感のようなもので、行動フレームワークや思考フレームワークが「術」に近いものだとするれば、精神フレームワークはその人の生き方を表す「道」にあたる。精神フレームワークは他のフレームワークを使うモチベーションの源泉になっている。つまり、行動フレームワークや思考フレームワークをどう使うかも、それを使う人の精神フレームワークにかかっているのである。

このフレームワークを、教師という仕事に置き換え、使えないであろうか。先人の教師や地道に教育活動をされているプロフェッショナルの経験と技を、若手に伝達できる方法でもあると考える。学校現場で多岐に渡る教師の仕事の中で、予防的な生徒指導（中学校）という観点でフレームワークを検討したい。

表1

レベル	フレームワーク名	内容	抽象度	特徴	習得方法
1	行動フレームワーク	マニュアル	低い	限定的だがすぐ使える	知識を学び練習を通じて習得する
2	思考フレームワーク	知識・分析	中間	使うには練習が必要	
3	精神フレームワーク	哲学・志	高い	習得自体が難しい	経験と内省を通じて「自得」する

レベル1＜行動フレームワーク＞

ベテラン教師や先人が膨大な時間と魂をかけて作り上げたテクニックやノウハウ。若手教師でもこのノウハウに従う事で、ある一定の仕事ができる。しかし、なぜそれがうまくいくのかを理解せず使っていると、状況が変わるとうまく応用ができない。特に教師という仕事は言われた通りにやればうまくいくという仕事ではない。しかし、表面的なマネや小手先のテクニックを学ぶだけではダメとも言い切れない。最初の一步が踏み出せないものや、悪い状況から抜け出せないときに、まずは形から入るという具体的な第一歩を踏み出す手段が行動フレームワークである。

実践例：筆者の前任校では、①授業開始のチャイムが鳴る前には、必ず担当教師が教壇の前に立って授業の準備をしておくこと、が徹底されていた。次の時間が空きの教師は休み時間、教室や廊下で生徒が次の時間の準備ができるように見守り、促している。あたり前のことかも知れないが、意外と実践できる学校は少ないと感じる。荒れている学校ほど教師の動きが遅く、チャイム

が鳴って、職員室から動き出そうとしている教師も少なくない。②休み時間や放課後など意図的に廊下やグラウンドにでること。授業の準備や他の仕事で忙しいが、一日数回は意図的に実践したい。

レベル2＜思考フレームワーク＞

行動フレームワークの背景にあるものが、思考フレームワークである。行動フレームワークで、なぜそれがうまくいくのかを理解し、ものごとを考えるときの方法論が思考フレームワークである。思考フレームワークに目を向ける事で、様々な問題に対する応用力も身につけられるようになる。上の実践例でいうと、①については、生徒は常に教師の動きを見ているからである。教師が授業に対して遅刻するなど、いい加減な態度であると生徒はそれ以上に怠慢になるであろう。教師が一番の手本であり、自ら行動で示さなければならない。授業規律の初めの一步である。②については、生徒の様子を見守る、未然の生徒指導の意味がある。しかし、この中で本当に大切なことは、生徒との授業以外のコミュニケーションにある。ただ監視するだけに終わっては教育ではない。特に、やんちゃな生徒たちとはこの時間に本音で話せることが多い。粘り強い関わりから、信頼関係の糸口が見えたなら、やんちゃな生徒も「先生の授業は潰させたらあかん」という感情も生まれてくる。ここで出来た関係は、その後の生徒指導でも有効にはたらく。はじめは煙たがられることもあるが、毎日、当たり前のことになれば、いろいろな生徒に安心感を持たせることにもなる。意図的に動くことで、生徒の本当の様子が見えてくるのである。

レベル3＜精神フレームワーク＞

精神フレームワークとは、教師としてどのように生きるか、人生の目的や使命感のようなものである。精神フレームワークは他のフレームワークを使うモチベーションの源泉になっている。どの世界でも、プロフェッショナルとして活躍されている人物は、この精神フレームワークが確立され、その人の特有で独特なものを感じさせる。精神フレームワークは、教師であるための芯であり、この部分が確立されている教師は大変粘り強く、ぶれない。では、それぞれプロフェッショナルな教師にある精神フレームワークとは何なのか？

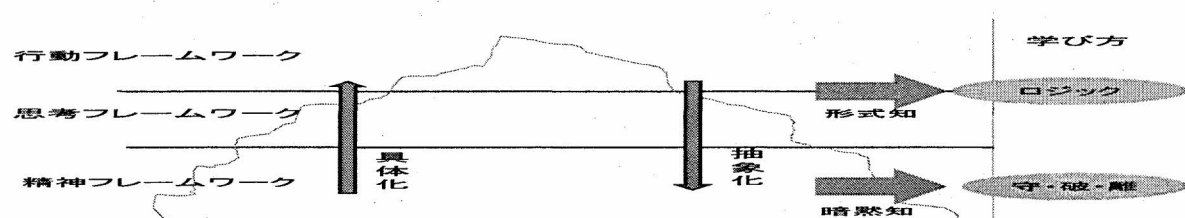


図4 フレームワーク相関図

4-1. 研究の目的

「学ぶこととはそもそも何をしようとしている行為か」我々教師はベテラン教師や優れた教師の生み出した型を習得することで、一定の水準で働くことができる。昔から、芸事の世界では、師匠から学ぶプロセスとして「守・破・離」という手法がとられてきた。「守」は師匠の教えを守って基本の形を習得すること、「破」で型を破って、自分なりの発展を試み、「離」で独自の型を創り出すことである。もちろん人によって才能やセンスはあるが、型は個性を開花させるために必要であると考え。若林(2011)は「型は、それぞれを演じる人によって常に新しい魂が吹き込まれ、新しい価値を生み出します。そして師匠の持っている型と弟子が元々持っている型がうまくマッチングしたときに、時代の流れを作るような新しい型が生まれるのです」と述べている。

日々の教育活動で様々な悩みを抱える教師の問題や、ベテラン教師から若手教師への教育理念と指導技術のノウハウが伝承しきれない問題に対して、教師のフレームワークがあれば新たな一筋の道が創れることもあるのではないか。また、若手教師が何から手をつけていいのか分からないときに一歩踏み出せるきっかけになることや、中堅教師やベテラン教師においても教育活動の振り返りと検証に一役かうことができるのではないか。教師が学校現場で自信を持って生徒を育て、健康的に教育活動するために教師のフレームワークを検討したい。

4-2. 研究の方法・実施期間:(平成 23 年9月～11月)

筆者が身近に見ていて、(プロフェッショナル)を強く感じた3人の教師を対象とした。3人の教師は、それぞれ違った年代で、違ったプロフェッショナルのスタイルを感じたこと、筆者には足りない何かを感じさせること、筆者の教師生活で大きく影響を受けた教師であること、を理由に選定をした。一人 60 分～90 分程度の面接調査を実施した。質問項目は、①自分のプロフィールなどの基本情報、②何故、教師として働くのか、③予防的生徒指導で、こうすれば、こうなる、④生徒指導(学級経営を含めて)で意識している準備について、⑤教師として、これは押さえておきたいこと、の5点であった。なお、被面接者の同意を得た上で、ICレコーダーで会話を録音し、逐語録を作成した。その上で、提供された話題の論旨が損なわれない範囲で表現や内容を整理し、特徴的な部分について概要を報告する。

5. 結果

面接調査より

ア) 熱い信念を持った若手教員

①現在中学校教師経験 15 年以上で人権主任、地区人権担当を経験された。筆者が教職 5 年目に、茨木市で出会った K 教諭。当時 20 代後半の男性教師で、筆者より少し年上の先輩教師であった。若手教師も数少ない時代、その中でも学級経営に情熱をかけ、とにかく生徒に関わり続け共に汗をかき、涙を流す教師であった。人間性を前面に出し、生徒と保護者、時に教職員とも本音で正面からぶつかっていく教師像は、若手ながらもプロフェッショナルを感じさせる教師である。

②何故、教師として働くのか

当時は担任である喜びを感じていた。でも、実際は深く関われば関わるほど怖かった。何かに追われるぐらいの気持ちで必死にやっていた気持ちが強い。当時の自分を振り返ると、上手いかわないことがあれば生徒のせいにすることもあった。二年目に学級が崩れた。それから自分が悪かったことに気づき、本当に教師という仕事を考えることになり、今のモチベーションに至る。

③予防的生徒指導で、こうすれば、こうなる

教師が 3 年間の中で一番力を注がなければならないときはいつか。それは、中学校 1 年生の入学式、教室に生徒が座った状態で、教師が発する一言にある。初日は、今までいじめられてきた生徒や他の生徒も、自分らしく、あれをしたい、これをしたいと希望に満ち溢れている日でもある。教師が最初にどんな表情で、どんな話をするか、一番耳を傾ける日でもある。そこでいい加減なことをしてしまうと、中学校はこんなところか、というイメージが 3 年間ついてしまう。生徒たちを教室に入れて姿勢を正して聴いているときに、「ほんま、よう入学してくれた。待ってたで。これから楽しいことも、しんどいこともあるけど一緒にやっていこう。」これが言えること。極端に言えば、生徒が好きでなくてもこれがいえないとだめと思う。これはスキルでもある。教師の最初の姿勢で、生徒を 3 年間引っ張るのである。

④生徒指導（学級経営を含めて）で意識している準備について

1 週間でいえば月曜日、学期でいえば最初の日。初めをいい加減に終わらせずに、丁寧に情熱をかけて取り組めるように準備している。学級経営でいえば、学級目標を作るときである。常にここに帰れるようにする。最初のことばもいい加減、学級目標もいい加減では絶対に良い学級などできやしない。この機会を逃している教師は多いと感じる。

⑤教師として、これは押さえておきたいこと

教師に成り立ての頃は、毎日、花火を上げるような日々が生徒にとっても楽しいことだと思っていた。「今日も何もなかったけど穏やかやったわ。」と当たり前の毎日が送れることも大切であると気づいた。教師として自信をもつことは大事であるが、本当に必要なものは、困難な現実と向き合い自分が折れたときに、自分があかんかったことに気づき、やり直せる思考と行動力にあ

と思う。生徒のせいにするか、自分のやり方を振り返れるかだと思う。

イ) 新しいタイプの生徒指導主事（ミドルリーダー）

①中学校教師経験25年以上で、学年主任、生徒指導主事を経験された当時40代前半の男性教師。筆者が教職8年目に、寝屋川市への転勤で出会ったT教諭。大変荒れていた学校で、担任と生徒指導主事という関係で仕事をした。今まで生徒指導は強面というイメージが強かった。T教諭はそのイメージを完全に壊す存在であった。独特な指導で、荒れた生徒たちの心を掴んでいた。また、学校全体を意識し、周りの先生の良さを引き出すことが非常に上手かった。毎日の生徒指導通信の発行や指導体制づくりなど、行動力とプロデュース力はまさにプロフェッショナルな教師であったと考える。

②何故、教師として働けるのか

失敗した自分。生徒指導で悩んだときに、関係施設や諸機関の先生から学ぶ機会があった。全くできなかった自分が、周りの先生方との出会いで少しずつ教師としての形が出来てきた。失敗した自分へのくやしさがあり、それを生徒たちに還元していくことは、教えてもらった先生方や生徒達への恩返しという気持ちもある。自分でもできたことを、他の教師にも伝えられたら、よりたくさんの生徒が変わっていける。自分がやれることを実践して、生徒たちや学校をより良くしたい。良い世界を創りたい。人それぞれに責任があるならば、自分には教師としての責任がある。実践してきた自分の感覚が正しいならば、皆に伝えていくことをしたい、ということがモチベーション。

③予防的生徒指導で、こうすれば、こうなる

振り上げた拳の下げさせ方。「先生、A君がB先生ともめてる！」生徒が慌てて連絡に来た。大きな声を上げて詰め寄っても逆効果である。そこで、CCQテクニック。Calm(穏やかに)、Closed(近づいて)、Quietly(ささやく)こと。「おいおいどうしたんや。ちょっと、話聞こうか。」生徒も拳を下げるタイミングを探している。緊急性のある場合など、すべてがこの通りでないが、恐い先生だけでは、乗り越えられたらそこで終わり。殴らせないために、生徒愛を伝える表現のテクニックが必要である。

④生徒指導（学級経営を含めて）で意識している準備について

自分の前任者はとても指導力のある主事であった。同じ指導力はなかった。大きな声を張り上げる威圧感もない。そこでいろいろな手法を考えた。自分が踊ったらだめ。生徒指導で生徒指導主事が一番でなくてもよい。自分が前に立たなくても、皆が立てる生徒指導。皆を巻き込むプロデュース力を意図している。誰をどこで褒めるか、どういう提案をどこでするか。教師の中を意

図的にプロデュースすることを考えていた。それぞれの先生を批判的に言うことはできるが、それぞれの先生の良いところを出し合うとチームがまとまる。

⑤教師として、これは押さえておきたいこと

チームとして対応をすること。チームとしてやっていけば、みんなが力を発揮できる。自分がスーパーマンでないことがポイント。自分だけができて、他の教師ができない、ではいけない。特別な名人芸でなくて、誰でもできるように落とし込んでいくことが大切。しかし、目の前に必死になって向かわねばならない生徒がいるとき、名人芸があってもよいが、それを見せるときにシンプルで分かりやすく、簡単にみせるプレゼン力が必要。誰にでもできるようにすること。

ウ) 地道な教育活動が続けるベテラン教諭

①中学校教師経験30年以上で学年主任、生徒指導主事を経験されたベテラン男性教師。筆者が教職8年目で、大変荒れた学校で学年主任と担任の関係で、粘り強く学年をリードしたY教諭。当時40代後半の男性教師、どんな困難な状況でも愚痴や辛さを表面に出さず、素朴に教育できる責任感と信念を感じさせる教師である。教師経験で様々な苦労を重ねてこられ、後ろ姿で引っ張る教師像は、まさにプロフェッショナルな教師であったと考える。

②何故、教師として働けるのか

この学年を任せられことに、自分も意地があった。大変な学年を少しでもよくしたい。生徒も教師集団も良い集団だといわれたい。主任を持つ時はいつもそう思う。また、一生懸命にがんばっている生徒たちに引っ張ってもらったとも考える。そのような生徒と関われる場所を自分で創りだせるか。生徒の関わりなくして教師はできないし、楽しくもない。仕事だけとして捉えようと、嫌なことがあったらすぐ折れてやめてしまう。生徒と関われる場所があることは、働く上で原動力になっている。「そこに生徒はいる。」

③予防的生徒指導で、こうすれば、こうなる

生徒に関わって関わって、信頼関係を創っていくこと。歯がゆいこともあったが、あれだけ大変な生徒が、感謝の想いをもって卒業していく姿をみるとこれがベストであった。教師集団が同じ方向を向いてやっていけば、大変な学校でも生徒は育つ。

④生徒指導（学級経営を含めて）で意識している準備について

今、学校は落ち着きを取り戻している。何故、落ち着きある学校があるのかを考え、意識してやっていくことが大切。荒れた学校が建て直ったいきさつには大変な苦労がある。新しいものが入ってこれが普通と思う事や、荒れた学校から転勤してきたものが、ルーズな指導をそのままやることではいけない。今、ある学校の姿を維持し向上させるためには、教師の指導についても、

厳しくいえる教師集団が必要。教師同士が言い合える関係をつくることが大切である。

⑤教師として、これは押さえておきたいこと

若い教師にコミュニケーション力不足を感じることが多い。どれだけ賢くても、生徒との駆け引きであり、普段の接し方が上手くないとこの世界ではやっていけない。教師に魅力を感じてこそ、指導も入る。しゃべりや接し方ににじみ出てくるもの。どれだけ、生徒と関わって、心と心を通じ合いやっていけるか、そういう教師でないと特に公立中学校では勤まらないのではないか。

6. 考察

面接調査より、3人の教諭からみえる特徴的な部分をまとめ、それぞれのフレームワークにあてはめて、表2に示す。

表2 予防的な生徒指導（中学校編）フレームワーク

	行動フレームワーク	思考フレームワーク	精神フレームワーク
K 教 諭	①中学校1年生の入学式、教室に生徒が座った状態で、教師が発する一言「ほんま、よう入学してくれた。」	教師が最初にどんな表情で、どんな話をするか、一番耳を傾ける日でもある。そこに、全力をあげることに、生徒を3年間ひっぱる力がある。	二年目に学級が崩れた。自分の悪かったことに気づき、教師という仕事を本当に考えた。困難な現実と向き合い、折れたときに、自分の間違いに気づき、やり直せる思考と行動力をもつことが自分の教師像。
	②月曜日、学期の初日を特にきっちりすること	常にここに帰れるようにする。学級目標もいい加減、最初からいい加減では絶対に良い学級などできない。	
	③学級目標を丁寧に創る		
T 教 諭	①興奮している生徒に、Calm(穏やかに)、Closed(近づいて)、Quietly(ささやく)「おいおい、どうしたんや?」	生徒は振り上げた拳の下げるタイミングを探している。怖い先生だけでは、乗り越えられたらそこで終わり。殴らせないために、生徒愛を伝える表現のテクニックが必要。	失敗した自分へのくやしき。それを生徒たちに還元していくことは、教えてもらった先生方や生徒達への恩返しという気持ち。良い世界を創りたい。自分は教師としての責任がある。実践してきた自分の感覚が正しいならば、皆に伝えていくことをしたい。
	②教師の誰をも褒められる。(苦手な先生ほど褒めてみよう!)	チームで対応する。一人の力には限界がある。それぞれの先生の良いところを出し合うとチームがまとまる。それは、自分のため、学校のため、全てにとって良い影響となる。	
Y 教 諭	生徒に関わり続ける。	信頼関係を築いていくためには、粘り強く接するしかない。教師集団が同じ方向を向いてやっていけば、大変な学校でも生徒は育つ。	意地。一生懸命にがんばっている生徒がいる。そんな生徒と関われる場所が自分の居場所。「そこに生徒がいる。」

プロフェッショナルな教師は、適切な判断基準を独自の判断で行い、規則や手続きの説明がないまま、独自の技能を実演している実態がある。この暗黙の認識や判断、または熟練したふるまい、をフレームワーク化することで、「見えないもの」が「視覚化」されることが示唆された。それぞれの教師の、行動・思考・精神をフレームワークに整理することによって、改めて、教師の行動とその裏に隠されている意味、そして、その教師像がはっきりと見えてくる。

日々の教育活動に悩みを抱える教師や、何から手をつけていいのか分からない若手教師は、行動フレームワークを模倣することで具体的な第一歩が踏み出せる。そして、その背景にある思考フレームワークを理解することで、自信をもった指導ができる。他にも応用力をもった確信ある指導ができる。また、ベテラン教師から若手教師への指導技術の伝承について、特にフレームワークが利用できると感じた。筆者自身、今回の研究において、フレームワーク化したことで、改めてその指導法に納得できた部分が多かったからである。日常の中で、手取り足とり教わる暇はない。今までの暗黙知を視覚化することは、論理的かつ効率的に伝承する手段になることを実感した。また、教育理念の伝承は、精神フレームワークに触れることで、内省し、自身の指導法や教育観を再構築しながら伝承できると考える。中堅教師やベテラン教師においても、フレームワークは意味をもつ。自分や他の思考・精神フレームワークを外から検証し、その結果、原点に戻ることや軌道修正することで、自分の教育活動の振り返りの手助けとなることが期待できる。

今回の研究で、それぞれの教師の行動フレームワークから、精神フレームワークへ思考を進めることは、その教師の心の中や頭の中に、自分が入っていくような感覚であった。それは、自分の中にプロフェッショナルを取り込むような感覚である。図5に示すように、行動フレームワークから入っていき、言葉を越えた一番深いレベルの精神フレームワークで自己を見つめることになった。深い部分で共鳴し、その思考を自分の行動フレームワークまで具体化していくことが、新たな自分の能力であり、新たな型を生み出すものになると考えた。

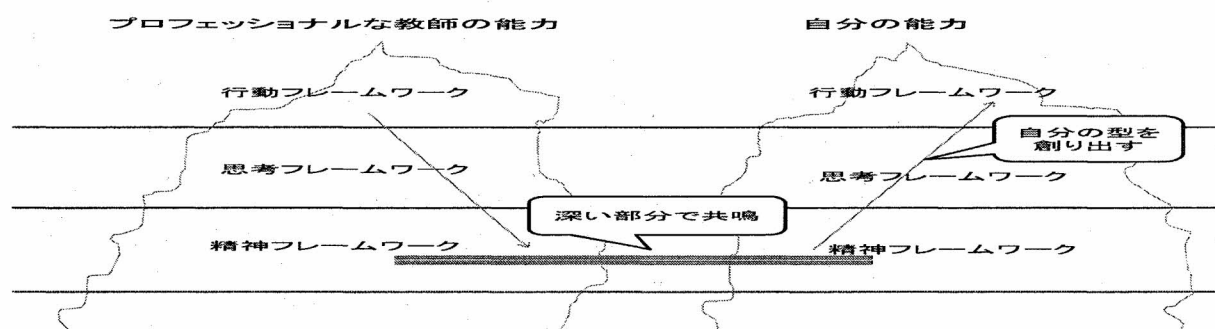


図5フレームワークから考えるプロフェッショナルと自分の能力の相関図

7. 研究の成果と今後の課題

研究の成果として、使い方次第で、教師におけるフレームワークに大きな可能性を感じるに至った。今後の課題としてひとつは、多岐にわたる教育活動でそれぞれのテーマや校種ごとのフレームワークを示すことである。プロフェッショナルな教師から、多くの技を引き出し、選定したフレームワークは、困難に直面した教師に型を提供し、問題解決の一助となるだろう。二つ目に、フレームワークを模倣として捉える危険性があることである。今回の研究で、フレームワークは最終的には自分の型を創ることに価値があると感じた。入り口は模倣であるが、それで終わっては真の教育でない。マネごとでなく、自分自身がにじみ出るような教育ができなければ意味がない。同じ教師が同じ学校に 30 人いても、効果がないのである。フレームワークから学び、最後は、自分の個性や特徴を活かした、新たな自分のフレームワークを構築することが必要なのである。

8. おわりに

今回の面接調査で 3 人の教師から見えた共通点は、困難な状況の中、それぞれ大きな挫折を味わっていたことである。プロフェッショナルと感じた教師もプライドをズタズタにされるような敗北感を味わっている。誰もが失敗を重ねて、再起し、悩み、考えながら前に進んでいるのである。その中で、教師という仕事が、自分の生き方としてどう位置づいているのかを、真剣に考えること、そこに、精神フレームワークがあると感じた。

教師は他者に影響を与え、また、他者を自分の人生に取り入れて生きていく仕事である。力量や教師観によって、そのウェイトは違うが、少なくとも他者を取り入れることで、教師像（自分）が形成されている。今回の研究で、教師として生きることが、自分の生き方において意味があると感じるか、また、教師という仕事を通して、自分は人間として成長していきたいという意思がもてるか、そんな精神フレームワークに関わる部分も深く考えることになった。

引用・参考文献

- 1) 藤田田：日本マクドナルドの成功要因，ABS アワー，2002
 - 2) 河村茂雄：児童心理 教師のストレス対処ハンドブック，2007. p 151-p 152
 - 3) 若林計志：プロフェッショナルを演じる仕事術 PHP ビジネス新書，2011. p 84
- ・ 若林計志：プロフェッショナルを演じる仕事術 PHP ビジネス新書，2011
 - ・ 中道昌良：（常葉学園大大学院）教員の知的財産を共有し、教育ビジョンを形成するためのナレッジマネジメント，2012, 12
 - ・ 山崎準二，榎原禎宏，辻野けんま：考える教師―省察，創造，実践する教師，学文社，2012, 3. 5
 - ・ 文部科学省：平成 22 年度学校基本調査 教員のメンタルヘルスの現状 2012, 1, 22