

特集 学び続ける英語教師であるために

自主研修のすすめ： 「学びに立ち向かう力」を求めて

田邊 祐司

(専修大学)

はじめに

英語教師のために自主研修ハンドブック『がんばろう！ イングリッシュ・ティーチャーズ！』（田邊・他，2007；以下、『がんばろう！』と略）を上梓したのは2007年のことでした。

あれから10年近くが経過しましたが、この間、「免許更新」「小中連携」「Can-Do リスト」「英語で授業」、そして今度は、「グローバル人材育成」「アクティブ・ラーニング」など、次から次へと新たなチャレンジが示されてきました。それだけでなく「世界一忙しい教師」（OECD，2013）の「多忙感」は強まるばかりです。そして、皮肉にもそんな時代の流れは教師が本来、費やすべき自らの学びにも大きな影響を及ぼしています。

そんな折、編集部から自主研修に関する特集の総論をとの依頼がありました。実にタイムリーな企画なので、一も二もなくお引き受けすることにしました。しかしながら自主研修の特集の眼目は、こんな時代にあっても学びをあきらめない先生方の実践報告です。したがって前座としての総論では『がんばろう！』のなかから、特に心の起こし方、学びのサイクルの維持に関する記述を再録し、実践報告への水先案内とさせていただきます。

自主研修の基本的な考え

唐突ですが、みなさんは「教員研修」をどう英語にしますか。“Teacher Study”？ “Teacher Training”？ かつて「教員研修」は“Teacher Training”と称されていました。しかし近年は“Teacher Development” という名称が定着しているようです。実はこの変化にこそ自主研修の基本的な考え方

のエッセンスが凝縮されています。

Training という用語は，“a process by which someone is taught the skills that are needed for an art, profession, or job” (Merriam-Webster) と定義されるように、どちらかという技能 (skills) の習得に力点があります。一方、development は，“the act or process of growing or causing something to grow or become larger or more advanced” (同上) と説明され、grow (成長) を中心にしている概念だとわかります。

こうした教員研修の「開発的志向」の考え方は、教師の自主研修 (self-development) にも反映されるようになりました (浅田・他，1998；柳瀬・他，2014)。つまり、自主研修とは「(誰かから指示される) 技能面だけを伸ばすための行動」ではなく、「自分自身を成長させようとする内発的な思いに支えられた行動」なのです。

英語教育の目標

次に整理しておきたいのは、私たちが従事している英語教育そのものの目標です。英語教育が何を目標しているかに関して一定の共通理解がないと、教師が何のために development をはかるのかわからないからです。

しかしながら、日本での英語教育の目標は明治末期からの「実用 vs 教養」といった二項対立論から進展はなく、決定的な理論的な合意はありません。また、英語教育の目標は時代時代のニーズにも大きく左右されてきたという歴史的な経緯もあり、簡単に整理することは難しいのが現実です。

こうした事情を踏まえた上で、『がんばろう！』で

採用したのは、以下のような目標です(いわゆる「作業仮説」に近いものです)。

- ① 直接的目標：英語を通しての異文化間コミュニケーション能力を育てること。
- ② 究極的目標：より良き日本人・地球市民を育てること。

このように、『がんばろう!』ではあえて「異文化間コミュニケーション能力」育成というマクロ的な視点に立った目標を直接的目標と考え、さらに究極的目標には「より良き日本人・地球市民を育てること」という目標を設定しました。以下、同書(pp.8-9)から抜粋しておきます。

ことばという文化は、人間存在の根幹をなすもので、単にことばの表面的・形式的学習に流れることのないようにしなければなりません。異文化場面でのスムーズな英語コミュニケーションが実現するためには、「ことば・文化・人間」の総力を挙げての対応となることを十分認識することが必要です。英語学習において、「ことば・文化・人間」の有機な関係をつかむ活動が必須となります。英語による異文化コミュニケーションを大切にすることを通して、グローバルな視野・感覚・態度を身につけ、異文化間の人間相互理解に基づくグローバル・シティズンを育成することが究極的目標です。

以上のごとく、作業的な意味合いが強い目標ではありますが、このようにマクロ的な視点で私たちが従事する英語教育をとらえると、日本の英語教師が行う自主研修が目指すものが見えてきます。

それは単に語彙力、文法力、4技能などを向上させるだけではなく(もちろん大切なものです!)、文化(日英)、人間としての発想の違いや価値観といったような、より大きな項目に関する知識を拡大するものと私たちは考えました。つまるところ、やはり「英語教育は人間教育だ」なのです(三浦・他, 2002)。自主研修に training ではなく、development という用語が使用された理由がここにあります。

「英語運用能力」と「英語教授力」

自主研修が主眼とする「英語運用能力」と「英語教授力」に関する留意点を簡潔に述べておきます。

前者については、「二重構造」(「教師」であり、かつ外国語としての英語の「学習者」)と称される EFL (English as a Foreign Language) 環境にいるということを常に意識しておくべきです。

ことばは使い続けないと、突然、出てくるものではないことは自明の理です。“If you don't use it, you'll lose it.” は、けだし名言です。

ところが中学校では、教科書を中心としたルーティーンだけにとらわれることが多くなり、実際の意味での言語使用の機会が少なくなり、気づいたら「教科書にかかわる英語は使えるが、それ以外は…」ということが起きることがあります。

しかし見方を少し変えれば、英語の使用機会はたくさんあることに気づきます。授業での使用はもとより、独り言(TPOは考えましょう)、洋書や英字新聞などを読む。同僚との会話、メール、SNS通信を英語に切り替える。ALTとも積極的に英語で絡む。職員会議での発言や行事での来賓などのあいさつなどを頭の中で通訳するなどなど、使用する機会はふんだんにあります。

英語の習得には「ここまでやったから、はい、終わり!」はありません。言葉への高い意識を常に持ち、inputとoutputをくり返す。これを「常時英心」と呼んでいます。

「ことば・文化・人間」の総力をあげて、「常時英心」の心構えで、その運用能力を伸ばすことを目標とし、それを研修の射程に入れることがプロ教師の基本だと思います。

一方、後者の方では教師自身のコミュニケーション能力の熟達(含む英語)と評価技法の習熟を重視しましょう。一般に優れた授業ができる教師は卓越した授業の技術に支えられているといえますが、そうした先生方の技術の裏には並々ならぬ努力と鍛錬とが隠されています。

彼らは言語教育の理論や実践研究、意識向上につながる本冊子のような各種の資料や情報を収集するとともに、自己の課題に見合った目標を設定して、

自己の指導の在り方や授業設計を正しく振り返り、英語の授業改善の方向性やその方法を見出せるような研修を実践しています。そんな先生方は「反省的実践家」(reflective practitioner)なのです。反省的実践家はすべからず研究／公開授業の猛者です。人の目にさらされず、また評価も受けずにその域に到達した人を私は知りません。

一度、採用試験に合格したらあとは現場が鍛えるという昔からの言説には一理ありますが、ただ経験だけが教師の成長を促すというのは間違いです。英語教授力は教師が求め、客観的な評価のなかに身を置いてこそ身につくものなのです。

心を起こす

自主研修の基本とそれが向かうべきものを概観したあとにふれるべきポイントは自主研修の進め方です。

自主研修も生徒の学習同様、学習への動機づけと学び方(study skills)から成り立ちます。どう心を起こすのか、どういう姿勢で、具体的に何を、どのように取り組んでいけばよいのかという各論になります。

まず立ちふさがるのが、いかに自らを鼓舞するのことであり、研修の最初の関門となります。新任のときの燃えるような思いは、日々の激務のなかで次第に萎え、空回りが起きます。そんなとき重い腰、いや、心をどう起こすのか。その人のプロ教師としての真価が問われます。

以下は、ご存知のことかもしれませんが、『がんばろう!』(pp.11-13)からいくつか抜粋し、整理しておきます。要因は公的なものと私的なものとに大別できます。

1) 公的な要因

研修を受講した教師が回答したアンケートによると、「生徒指導で忙しい」「部活動で忙しい」「授業の準備で忙しい」、さらに「前よりも校務が忙しくなった」や「文書作成の量が多くなった」という理由があげられています。そのほか、「高校や大学受験の進学の縛り」「学年共通試験の問題」「生徒の学力の低さ」なども先生方がよくあげられる要因です。

とくに昨今話題の部活などを含む校務分掌に関しては、

- ①学校運営、②文書管理、③経理と施設設備の管理、④サービスの徹底、⑤教育活動の充実、⑥PTAや学校開放などへの対応

と、拡大の一途をたどっています。

加えて、教育相談として問題行動への対処やいじめ・不登校への対応、障害のある児童・生徒の教育ニーズに応えたり、外国籍児童・生徒や中国等の帰国生徒、海外帰国生徒、留学生の受け入れをしたりするなどの教育機会の対応なども増えてきています。

2) 私的な要因

私的な要因は個人により違い、また多岐にわたります。そのなかには公的な面との見極めは難しいものも存在します。そのためここでは自主研修に大きく関係していると思われるものだけをあげます。

とくに問題となっているのが、児童・生徒や保護者が抱く教師への期待と管理職や同僚教師からの期待とが、どの教師にとっても大きなストレスとなっているという現実です。

通常、児童・生徒や保護者が、教師に期待しているのは次のようなことです。

- ① 教師は、児童・生徒が質問することには何でも答えられる。
- ② 教師は、信頼ができる人間であるとともに、時間を厳守する。
- ③ 教師は、プロであり、誰に対しても公平で礼儀正しい。
- ④ 教師は、興味・関心や生活環境の異なる児童・生徒個々にすべて対応できる。
- ⑤ 教師は、異なる文化を持った児童・生徒に対しても適切に対応できる。

また、管理職や同僚が、教師個人に対して期待していることには次のようなものがあります。

- ① 互いに協力と努力、励まし合いを惜しまない。
- ② 他の教師に借りた教材や資料をきちんと返

す。

- ③ プリント印刷や教育活動の準備を任せきりにしないで公平に行う。
- ④ 教育についての経験や知見を分かち合う。
- ⑤ 成績処理などの管理が適切に行える。
- ⑥ 教室の整備・点検を怠らない。
- ⑦ 同僚の執務を、礼儀を欠くようなことをして乱すことはしない。
- ⑧ 児童・生徒や保護者について、文句を言わない。

このような多岐にわたる要因が複雑に絡まり、教師の「多忙」を引き起こし、ひいては先生方から研修の機会を奪うことにつながっているとと言えます。

喜びを増幅させる

ではどのように心を引き起こすのか。その方法は教師個人によって違いますし、違って当然です。

私自身の動機づけの奥底にあるのは「喜び」かもしれませぬ。まったく知らなかった単語や表現を知ったときの喜び。本を通して指導法のコツを学び、それを授業で活用し、生徒が理解してくれたときに味わった喜び…などなど、その例に枚挙のいとまはありません。喜びのもとになるのは脳内報酬系のドーパミン (dopamine) という物質だと知ったのはずっとあとのことですが、英語を通して感じた喜びの連続の経験こそが、疲れたときに、そしてときに心折れたときに再び立ち上がる力をくれていると信じています。

ただこれは、あくまで個人的な体験です。それぞれの心を起こす trigger を、自分で求めることが肝要です。

PDCA サイクルの連続

心が立ち上がったのとはほぼ同時にとりかかるのが、PDCA の起動です。『がんばろう!』では PDS (Plan-Do-See) というシンプルな用語でまとめましたが、最近ではもともと生産管理の用語だった PDCA (Plan: 計画 → Do: 実行 → Check: 評価 → Act: 改善) が、より広く用いられているようです。PDCA を忙しい教職生活のなかで、どう実行

(Do) していくのか。ここに2つ目の関門があります。

自主研修のPDCAを進める力は study skills の中核である自律的学習 (self-regulated learning) といわれます。Plan (計画) を立て、目標に向けて意欲的に学ぼうとする学習意欲・態度を身につけ、その意欲を具現するための知識・技能を獲得する意識を on にする必要があります。

そうはいても、1日のTo-do-listにある項目が学内外のものを含めて2桁以上もある場合、個人が感じる疲労感半端ではないでしょう。ときにはそれが毎日のように続くこともあります。しかし、そんなときにでもやがてくる喜びをイメージして、自分を奮い立たせ実行し、それを評価し (Check)、うまくいかない部分には修正を施し、改善 (Act) を図るのです。

こうしたPDCAを支える「学びに立ち向かう力」を教師は身につけていかなばなりません。教師自身が自分の学びに立ち向かう姿勢は生徒に伝わります。そして、学びに立ち向かったあとに体感する新たな喜びが、また次なる学びに立ち向かわせるのです。そのサイクルの連続が英語教師の自主研修であり、プロ教師の醍醐味なのです。

おわりに

自主研修で出会うさまざまな喜びを自分だけで独り占めにしたくない、それを生徒とともに分かち合いたいという、あふれる思い。そこにこそ教育の原点があるのではないのでしょうか。さて、ページをめくってみましょう。新たなあなた自身の喜びのために。

【参考文献】

浅田匡・藤岡完治・生田孝至 (1998). 『成長する教師—教師学への誘い』金子書房。
 馬本勉 (2014). 『外国語活動から始まる英語教育—ことばへの気づきを中心として (現場と結ぶ教職シリーズ)』あいり出版。
 OECD 国際調査 (2013). 『国際教員指導環境調査』(TALIS). 田邊祐司・松畑照一・服部孝彦・坂本万里・Charles Browne (編) (2007). 『がんばろう! イングリッシュ・ティーチャーズ! [自主研修ハンドブック]』三省堂。
 柳瀬陽介・組田幸一郎・奥住桂 (編) (2014). 『教師は楽しい—迷い始めたあなたのための教師の語り』ひつじ書房。
 若林俊輔 (著) 小菅和也・小菅敦子・手島良・河村和也・若宥彦 (編) (2016). 『英語は「教わったように教えるな!』』研究社。
 三浦孝・中嶋洋一・弘山貞夫 (著) (2002). 『だから英語は教育なんだ—心を育てる英語授業のアプローチ』研究社。