

〈エッセイ〉

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」

——岐阜市における中学3年生児童の転落死を受けて——

川 村 潤 子

要 旨

2019年7月3日、中学3年生の男子生徒がマンションから転落し、自らの命を絶った。

この事件は、そもそも女子生徒がクラス内のいじめを疑い、担任にメモを渡して訴えていたのだが、事件発生後、そのメモはすでにシュレッダーにかけられていたという事実が発覚した。いじめの事件が起こるたび、「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」という教員採用試験の面接での問いが頭を巡り、答えを見つけないと考へ続けている。

街の書店で売られている「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、いじめに関する問いの模範解答が示されてもいる。しかし、本当に「教員採用試験 面接試験の攻略本」で記されていることでいじめが解決されるのであろうか。本論は筆者自身や教員関係者等の体験をもとに教育現場におけるいじめ問題について考へ、筆者なりの提言をしたものである。

キーワード：いじめ、教員採用試験、連携、組織人、後ろ姿の教育

はじめに

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」。

このような問いは教員採用試験において頻繁に出題されているようだ。街の書店で売られている「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、必ずといっていいほど、この問いに対する解答と解説が載っている。

実際、私が受けた教員採用試験でも同様な質問を受けた。集団面接であったが、いじめに関する問いの答えは私以外、同じようなものであった。私の両隣に座っていた人たちの中に合格者がいたかどうかは定かではない。しかし、合格者の中に、私が一緒に面接を受けた人たちと、答えた内容に差がある人は恐らくいないであろう。合格者は、「教員採用試験 面接試験の攻略本」に書かれていることを忠実に理解している人たちであるからだ。その解答が何であるのかは後述

するとして、ここで問いたいのは、本当に「教員採用試験 面接試験の攻略本」で記されていることでいじめが解決されるのか、ということである。

もちろん私はいじめ問題や教育について専門的に研究しているわけではない。そのため、踏み込んだ議論を展開することはできない。ただ、岐阜県の高校において非常勤講師として勤め、さらに、数年前の教員採用試験で受けた違和感が頭から離れることがないなか、同じ地域でおこった事件として見過ごすことができない、という思いから筆を執ることにした。

1. シュレッダーにかけられた、いじめを疑った女子学生のメモ

2019年7月3日、中学3年生の男子生徒がマンションから転落し、自らの命を絶った。

この事件は、そもそも女子生徒がクラス内のいじめを疑い、担任にメモを渡して訴えていた。ところが、事件発生後、そのメモはすでにシュレッダーにかけられていたという事実が発覚した。新聞記事によれば、事件の内容とは以下の通りである。

“市教育委員会は5日、いじめを疑わせる内容が書かれたメモを男子生徒の同級生から渡された担任教諭が、その後問題が解決されたと思い、シュレッダーで廃棄していた可能性が高いと発表した。校長は「情報が共有されていれば防げた可能性が極めて高いと思う」と話した。市教委によると、5月末、同級生の女子生徒が担任にいじめを疑わせる内容を時系列でメモ書きにして伝えていた。「私も一緒に戦います。先生、力を貸してください」。切実な訴えに、担任は「完璧にいじめです。指導します」と返信し、いじめをしていたと指摘された生徒を指導した。だが、一部の内容しか校内で共有しなかったという。市教委は「担任が解決できたと思い、報告しなかった」と説明。メモは担任の手元になく、シュレッダーで処理した可能性が高いという”。

私は、この記事を読んで教員採用試験を受けた時の違和感を思い出した。とくに、校長の発言にあるような「情報が共有されていれば防げた」という一言には大きな違和感を抱いた。なぜならば、「教員採用試験 面接試験の攻略本」や文部科学省のホームページでは、学校や家庭、地域、教育委員会などがお互いに連携をして、いじめ問題を解決すべきと示されているからである。

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」。

本エッセイのタイトルに示したこの問いは、私が受けた教員採用試験の集団面接での問いの一つである。この質問に対して私は「教科担当や学年主任などと連携して」というようなことを答えながら、実は、頭の中では違うことばかりを考えていた。そして、頭のなかで巡っていた“答え”を最後に付け加えてしまう。「根本的にいじめをクラス、学校からなくすためには大人の社会、つまり職員室からいじめをなくさなくてははいけないと思います。陰湿な雰囲気为学校から取り除くことが必要であると考えます」。

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」

これが私の大きな失敗である。なぜならば、「教員採用試験 面接試験の攻略本」には「いじめ」は次のように記されているからだ。少々長いが、引用したい。

「弱い者をいじめることは人間として絶対に許されない」との強い認識に立つこと まず、“いじめられる子どもにもそれなりの理由や原因がある”というような考え方を一掃しなければならないということである。いじめは、誰より、いじめる子どもが悪いのであり、いじめられる子どもの責任に帰すことは断じてあってはならない。また、いじめは大人の社会を含め人間集団には必ずみられるものであるとか、いじめられる子どものほうこそ強く生きる力や耐える力を身につけていないといった問題があるとの意見や考え方も根強くみられる。しかし、こうした考え方は、いじめの問題への積極的な取り組みに水を差し、かつ、いじめの責任の所在を曖昧にするものであるといわなければならない。このような考え方がある限り、いじめの解決へ向けての取り組みは徹底しないことを強調したい。どのような社会にあってもいじめは許されない、いじめる側が悪いという明快な一事を、毅然とした態度で、とくに子どもたちに行き渡らせたい。それがいじめの問題についての基本的認識の第一である²。つまり私の回答では、「いじめは大人の社会を含め人間集団には必ずみられるもの」ということを認めた発言をしたことが大きな問題なのであろう。思っていたとしても、口に出してはいけなかったのだ。

では、どのように答えるのがふさわしかったのであろうか。「教員採用試験 面接試験の攻略本」に示された模範例は以下のようなものである。また、これは私が受けた教員採用試験の面接で一緒に受けた人たちの回答とそっくりであった。

「いじめは、あってはならないことであり、許すことができない行為だと私も思います（集団討論内での発言）。いじめには、いじめる側といじめられる側の問題があるわけですが、私はまずいじめる側の「なぜいじめるのか」といった原因を把握すべきだと思っています。そしてその原因を徹底的に分析し、それをなくしていくことが必要だと考えます。もちろん、いじめられた生徒への対応も必要です。特に、私は、いじめられた生徒には、「あなたはいじめられる理由はまったくない」「悪いのはいじめられた生徒だ」と伝えることが必要だと思っています。それに、学校としては、いじめられた生徒の安全保証することも伝える必要があると思います³（カッコは筆者加筆したものである）。

「私は先ほど、学校全体の取り組みが必要だと言いましたが、学校全体で取り組むためには、教員全員がこのいじめ問題に共通理解をすることが必要だと思います。そのためには、研修会で、いじめ問題を個人の問題として対応するのではなく、学校としてのいじめ問題への対応策をきちんと打ち出すことが必要だと考えます⁴。

「いじめについて、私は絶対に許せないことだと考えます。いじめられたために学校へ行けなくなった、社会へ復帰できなくなった、そのような人々をたくさん見てきました。そういう人々を見てみると、どんな理由があっても許してはいけなく、どんな状況でも教師が止めなくてはならない。子どもたちにやめさせなければいけない。そう強く思っています。いじめが起らないようにするには、日々子どもたちをよく見て、子どもたちの中にその芽があれば、摘んでい

く努力を怠らないことが、教師として重要だと考えています」⁵。

このような回答例におけるポイントは、いうまでもなく、「いじめを許さない毅然とした態度を示す」⁶ こと、「被害児童生徒の心のケアに全力投球する」⁷ こと、「いじめ発見の学校態勢を見直し、毅然とした指導を実践する」⁸ という点である。

また、文部科学省では、いじめ問題への対応を強化するために、次のようなことがホームページに記載されている。

「いじめは決して許されないことであり、その兆候をいち早く把握し、迅速に対応することが必要である。しかしながらいじめは、現実的には、どの学校でもどの子どもにも、起こり得るものである。国は、取組方針に基づき、施策の見直し等を行い、関係者と一丸となって以下の取組の改善・充実を図る」⁹ とし、4つのことを挙げている¹⁰。

第1に、いじめの未然防止のため、日頃から、家庭・地域とも連携し、子どもの豊かな人間性を育む。

第2に、国としても積極的に役割を果たしていけるよう、いじめの問題に係る国の体制や関わり方を見直す。

第3に、各地域においてしっかりと対応できるよう、教職員研修や評価の在り方等、学校現場におけるいじめの問題への認識を深める取組を一層強化するとともに、いじめの問題の解決に向けて外部専門家を活用する取組等を推進する。

第4に、「いじめ」は犯罪行為にあたる可能性があるとの認識の下、学校と警察の連携強化を図る。

そして、アクションプランとして、表1のような具体策が示されている。

表1に示されているように、いじめは周りと連携をしながら解決していくものであると繰り返し示されている。ではなぜ、上述したシュレッダー事件において、「情報が共有されていれば防げた」というような校長の発言がなされるのか。教員採用試験を経て教員になっている人は、「教職教養」や「教員採用試験 面接試験の攻略本」に示されている「いじめについての考え方」を理解しているはずである。どの資料においても繰り返し記載され、強調される「連携」が、なぜできなかったのだろうか。この点について以下で詳しくみていきたい。

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」

表1 アクションプラン

<p>1 学校・家庭・地域が一丸となって子どもの生命を守る。 いじめは決して許されないことであり、その兆候をいち早く把握し、迅速に対応することが必要である。しかしながらいじめは、現実的には、どの学校でもどの子どもにも、起こり得るものである。</p> <ul style="list-style-type: none">・道徳教育やコミュニケーション活動を重視した教育活動，児童会・生徒会における子どもの主体的な取組等の推進。・保護者等へのワークショップや学校・家庭・地域の連携協力によるいじめの問題への取組の推進。
<p>2 学校・教育委員会等との連携を強化する。</p> <ul style="list-style-type: none">・「子ども安全対策支援室」等，国におけるいじめの問題等に対応する体制の強化。国に、「いじめ問題アドバイザー（仮称）」を配置（弁護士，精神科医，元警察官，大学教授等）・電話相談体制（24時間相談ダイヤル）の見直しや全ての児童生徒への確実な周知。
<p>3 いじめの早期発見と適切な対応を促進する。</p> <ul style="list-style-type: none">・教職員への研修等の充実。・幅広い外部専門家を活用し，いじめの問題等の解決に向け調整・支援する，各地域の取組の推進。・第三者的立場から調整・解決する取組。・専門家による「いじめ問題等支援チーム（仮称）」配置。・スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等，幅広い人材を活用した，悩みを相談できる体制等の充実。・いじめの問題への適切な対応の評価。
<p>4 学校と関係機関の連携を促進する。</p> <ul style="list-style-type: none">・警察への早期相談・通報の周知徹底や，警察官経験者等の生徒指導推進協力員の配置による，警察との連携強化。・児童相談所や民生・児童委員，民間団体等の協力を得て組織する，サポートチームの活用促進。

<http://www.mext.go.jp/ijime/detail/1336270.htm> (2019年8月12日)

文部科学省のHPより筆者作成。

2. マニュアルがある教育とは

そもそも「教員採用試験 面接試験の攻略本」や文部科学省のいじめに関する考え方に無理があったのではないかと。マニュアル通りのことをいう人を採用して、いじめに対応ができる教師を雇えるのか、という疑問が浮かぶのは、決して私だけではないだろう。もちろん、このようなことをいうと「マニュアル通りに答える人間は採用をしていない」という答えが返ってくるであろうし、「教員採用試験 面接試験の攻略本」にも「ここに書いてあることを丸暗記してはいけない」ということが書かれている。そして、「面接官は、教職のベテラン、面接のプロであり、「自分の考えなのか、そうでないのか」は、簡単に見破ってしまうものだ¹¹と指摘されている。表面的であるかどうかは別にして、あくまでも「自分の意見」を持っている人が望まれているかのようでもある。

しかし、街の本屋で売られているどの「教員採用試験 面接試験の攻略本」を取っても同じようなことが書いてあるということはどういうことなのであろうか。「自分の意見」といっても、ここまで同じであると「マニュアル」なのではないかと思われても仕方ないだろう。恐らく、か

つて「教員採用試験 面接試験の攻略本」を理解（暗記）した、またはしている教員・教職関係者が面接官を務めているため、同じ認識を持った人たちが採用されることから、「マニュアル」は作成され続けているのではないだろうか。少なくとも私のように「自分の意見」を隠し切れずに口に出せば採用される可能性は低くなるのだろう。

たとえば、「自分の意見」について民間企業との面接の違いを明確にするため、「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、以下のようにも書かれている。

「民間企業では「企業に貢献する人材」を主として求めており、尖った個性やユニークさが重視されることもあります。一方、公教育に携わる教員は、国民の「全体の奉仕者」でもあるので、尖った個性やユニークさがマイナスに評価される可能性もあります」¹²。

このような「教員採用試験 面接試験の攻略本」の見識に従うとすれば、「自分の意見」は隠すべきであると、多くの受験者が認識していたとしても決して間違いではないだろう。しかし、「自分の意見」も持たずに教壇に立つことは可能なのだろうか。

教室にいる子どもたちは様々な個性や考えを持っている。ところが、尖った個性やユニークさを隠すことを覚えてしまった教員が、子どもたちに対峙できるのだろうか。子どもたちも「自分の意見」を持っていない、あるいはそれを隠しながら黒板に向かってしていると想定しているのだろうか。つつい私は、尖った個性やユニークさを、教員や学校組織に剥ぎ取られる子どもたちの姿が浮かんでしまう。いや、むしろ、剥ぎ取られていく風景こそが、実際の学校の姿なのではないかとも思えてしまう¹³。自分の考えがない、もしくは考えがあったとしてもなかなか認められない状況が生まれているとすれば、それは、自分の考えを持たせない教育なのではないだろうか。

それでは、教員は、「自分の考え」がなく、またはそれを隠したままで、どのように日々の教育を行っていくのだろうか。

私は、そのような教員とは国民の「全体の奉仕者」としてのカテゴリーではなく、「組織人」そのものではないかと思えてならない。ここでいう「組織人」とは、アメリカの産業社会学者 W.H. ホワイトの定義を念頭に入れたものである。ホワイトによれば、「組織人」とは、「彼らは、労働者ではないし、事務職にある人という意味での、いわゆるホワイト・カラーでもない。これらの人々はもっぱら組織（オーガニゼーション）のために働く。そのうえ私の語ろうとする人々は組織に帰属してもいる。彼らは、組織の生活に忠誠を誓って、精神的にも肉体的にも家郷（ホーム）をはなれたわが中産階級の人々である。しかも、われわれの巨大なゆるぎなき諸制度の塊ともなり、中核でもあるのは、実に彼らなのだ」としている。つまり、教員個人の考えよりも、学校などの集団の考えを優先できる人ということであろう。そして、「組織人」という概念が教員に求められているケースは少なくない。

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」

表 2

青森県	広い教養，充実した指導力，心身の健康，教育者としての使命感・意欲，組織の一員としての自覚・協調性，児童生徒に対する深い教育的愛情等，教員としての資質・能力・適性を有することはもちろん，得意分野をもつ個性豊かで人間性あふれる人材です。
千葉県	組織の一員としての責任感と協調性をもち，互いに高め合う教員。
東京都	組織人としての責任感，協調性を有し，互いに高め合う教師。
愛知県	組織の一員としての自覚や協調性がある人。
三重県	自立した社会人としての豊かな人間性をもつ人 優れた人権感覚と社会人としての良識に富み，組織の一員として関係者と協力して職責を果たし，子どもや保護者との間に深い信頼関係が築ける人。
京都府	つながる力 他の教職員，保護者や地域社会，多様な専門性を持つ人材と効果的に連携・分担しながら，組織的・協働的に諸課題を解決するため，チームの一員としてつながることができる力。
鳥取県	組織の構成員としての自覚と協調性のある教師。
島根県	学校組織の一員として考え行動する意欲・能力。
広島県	他の教職員と連携・協働し，組織的に職務を遂行できる。
高知県	豊かな人間性や社会性，常識と教養，対人関係能力などを備え，組織の一員としての自覚を持った人。 個性と創造力を発揮し，他の教職員と連携・協力しながら，学校組織の一員として教育活動にあたることのできる人を求めます。
熊本県	組織の一員としての自覚。 互いに情報を共有し，協力し合って組織的に課題に対応する教職員。
大分県	学校組織の一員として考え行動する人。
沖縄県	豊かなコミュニケーション能力を有し，組織力を活用できる総合的な人間力を持った教員。
新潟市	次世代の新潟を支え，世界にはばたく心豊かな子どもを育むことのできる「授業力」「組織マネジメント」「人間力」を備えた，市民感覚に富んだ教師を求めています。
熊本市	組織の一員として責任感をもち，互いに高めあい協働する教職員。

出典：各都道府県・指定都市教育委員会が行う教員採用選考試験の実施要項やホームページで公表されている「求める教員像」に基づき筆者作成。

この「組織人」という直接的な言葉が、「教育委員会の求める像」として公表されている地域は、東京都のみであるが、他の地域で使われている言葉は主に、「組織の一員として」という言葉などで使われている。以下、「組織」という言葉を使用している地域を抜粋した（表2・参照）。

表2のように、教育委員会の求める教員像は50文字程度（長いところも一部あるが）で示されている中に、これほど「組織」という言葉が使われていることに何か意味があるのかと思えてならない。「自分の考え」ではなく、「組織」、ここでは、教育委員会や校長などの管理職等の考えを理解して、遂行できる人を求めているということなのであろう。いつも担任や教科、部活等で生徒と近くで接している教師よりも、「組織」の考えを優先しなくてはならない時、「組織」は子どもの顔がしっかりと見えているのだろうか。その時に見えているものは、子どもの顔ではな

く、地域や教育委員会や世間体というものを見ているのでないだろうか。

無論、教師の仕事とはマスメディアに取り上げられるように大変であることに疑いの余地はない。その上、日々、子どもと接している時には、「人間性豊かな教師」として接しなければならない。ところが、何か事件が生じれば、「自分の考え」は隅に追いやられ、「組織人」として振る舞うことが求められる。「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、至るところに「信頼される教師」になることが記載されているが、その場その場で、「自分の考え」から突然、「組織人」であることが求められるなかで、子どもたちは、そのような豹変する教師を信頼することができるのだろうか。

3. 「組織」は連携できているのか

さて、上述したように、教員は、いつも「組織」を念頭に入れ、そこに重点を置きながら仕事をしているようだが、その「組織」の下で、本当に教員たちは、「連携」することができるのだろうか。

「いじめは大人の社会、つまり職員室からいじめをなくさなくてはいけないと思います。陰湿な雰囲気や学校から取り除くことが必要であると考えます」と筆者が大学4年生の時に答えた内容は、検討違いであったのであろうか。「組織」が連携するということは、「連携」できる環境があるということなのであろうか。いや、むしろ「連携」が難しいため、表2のようにさまざまな地域で「連携」を掲げているのではないだろうか。そうだとしたら、いったい教員が「連携」できない、できにくくなっているのは何が原因なのであろうか。

まず、雇用制度が「連携」することを阻んでいるのではないだろうか。現在の教員は大きく三つの雇用形態に分かれている。「専任」、「常勤講師」、「非常勤講師」¹⁴の三つである。一般企業という、正社員、契約社員、パートタイマーというところであろう。

「専任」と「常勤講師」の業務内容はほとんど同じである。両者ともフルタイムで、担任や部活動を持ち、役職につく。しかし、「常勤講師」の契約更新は「非常勤講師」と同じく一年更新である。一般企業に勤める同級生からも耳にする話のため、どこの会社でも有り得ることなのかもしれないが、雇用形態でヒエラルキーがはっきり築かれている。それはもちろん、「専任」、「常勤講師」、「非常勤講師」という順である。なぜ、当然のようにこのヒエラルキーができるのかはさて置き、駐車場一つとってもヒエラルキーはあからさまである。ある私立高校では、「専任」、「常勤講師」は学校敷地内に駐車できるが、「非常勤講師」は徒歩10分ほどの駐車場に停めることが当然とされている。年度始まりに職員の駐車位置が掲示されるが、「非常勤講師」には関係のない話である。なぜならば、「ここに記されていない方はあちらに（徒歩10分程の駐車場名が記されている）」と暗黙の了解のように決まっているからである。ましてや、その一文さえも記されていない。また生活環境や将来展望に応じて「非常勤講師」をしていたとしても、あたかも「専任、常勤講師になれない人」というレッテルを貼られてしまうことが少なくない。さら

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」

に、「専任、常勤講師」になるための努力を何気なく求められる。「ここのごみが気にならないのか」「私が若いころは、朝誰よりも早く来て掃除をしたものだ」等、この言葉に続くものは早く「専任」になるために努力すべきだという意味であろう。また、教科担当をしているクラスの子が突然、数日こない状況があったとき、気になり、担任に聞いてみると「ちょっといろいろありまして…」とはぐらかされることがよくある。生徒のプライバシーだから、校長・教頭など管理職には話をしてあると言われるのである。つまり、情報共有する意味での「連携」のなかには「非常勤講師」は含まれることはない。

それでは、「専任」、「常勤講師」は「連携」できるのか、それも難しいのではないだろうか。「常勤講師」も「非常勤講師」同様、雇用が不安定であるのに、専任と全く同じように働くことができるのであろうか。生徒の就職活動や進路相談を受けつつも、自分の就職活動をしなくてはいけない状況に置かれている。このような状況の中で、自分のクラスの生徒に問題があった時に、対処することができる余裕があるのだろうか。自分の就職先を考え、複雑な問題を抱えるなかで、「常勤講師」の担任は、そのストレスに心の病になる危険は決して小さくないだろう。その上、それぞれの教員は、一日長時間労働¹⁵を求められ、周りの助けを求める声に耳を傾けられるほどの余裕はない。それゆえ、もしクラスで、いじめがあった時には、担任がたった一人ですべてを背負い込むことになるのではないだろうか。「連携」する環境が整っていないなかで、いじめをたった一人の教員に任せるにはあまりにも重すぎる問題である。

また、地域とも「連携」と「教員採用試験 面接試験の攻略本」には書かれているが、「地域」の姿がどこにも描かれていない。よく学校には「お宅の制服の生徒が…」というような注意の電話や訪問者が実際に来校する。しかし、生徒は学校の所有物でない。地域の人びとは、なぜ、一人の大人として、「あなたが注意できないのか」と思えてならない。監視役としての地域と、どのようにして「連携」を築いていくことができるのか疑問は深まるばかりである。

4. 「後ろ姿の教育」とは

「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、「いじめは悪である」とはっきり書かれ、上述したようにどのように対応するのかが書かれている。しかし、もう一点、「いじている子に対する対応」が気になるところである。いじている子に対しては、処罰を下すことが主に書かれているが、どのように教育するのかは示されていない。「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、「親から見てどのような子も宝」と捉えている一方、いじめなど「悪」のことをしたら、処罰で済ませるだけなのであろうか。いじている子に対して、どのように教育するのかが、いじめをなくすためには非常に重要な視点ではないだろうか。

個人的な話になるが、筆者自身小学校から中学校までいじめられ続けた。そのような中で助けてくれる教員、大人、友人はいなかった¹⁶。いじめられていた私同様、教師のなかでも職員室の中で孤立している担任たちがいたのではないかと思えてならない。

「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、「後ろ姿の教育」の重要性が説かれている。澤田・加藤（2016, p.48）には次のように記されている。

「いじめが原因と思われる子どもたちの自殺が多発しています。あなたは、いじめ自殺の絶無に向け、学級担任として、どのような学級経営をしていきますか。具体的に述べなさい」ということで、論策文は出題され、文例は次のように書かれている。一部抜粋すると、「いじめをしている児童生徒には、すぐやめるよう毅然とした態度で接する。そのうえで、なぜそのような行動をとるのか、その気持ちを聞き、信頼関係をつくる。学級の児童生徒には、見て見ぬふりをするのはいけないことであり、教師や友だちに知らせ、すぐやめさせることを徹底する。そして、みんなが安心して生活できる学級をつくる。一方、いじめは学校だけで解決できるものではないので保護者の協力を求めていく。いじめている児童生徒には何か満たされたいものがあると考えられるので、その原因を家庭とともに考える。私自身も自らの言動を振り返り、児童生徒に後ろ姿で示せるようにしたい。わかる授業に勤め、楽しい学級づくりに励み、道徳教育を核に、よい行いはできる限りほめ、規範意識や思いやりなどの心の教育を進めていく」。

現在の教育現場で教師は、どのような「後ろ姿」を見られているのだろうか。

上述してきたように、学校以外も含めて、生徒は、「大人の後ろ姿」を見ていじめを行うのではないだろうか¹⁷。「自分の意見」よりも「組織人」として振る舞う「大人の後ろ姿」や連携できない「大人の後ろ姿」をその目に焼き付けているのではないか。あくまでも私の推測に過ぎないが、もしそれが真実に近いとすれば、教育現場で考えなければならない課題は山積しているといえよう。

これらの課題を解決することは容易ではない。しかし、教員採用試験の論策文、面接の場において多種多様な意見が出てくることが第一歩ではないだろうか。少なくとも「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、まとめ切れないほどの「自分の意見」、尖った個性やユニークさが満ち溢れるようにしなくてはならない。また、「お互いを認め合える」良識のある教員を養成するためにも、「自分の意見」、尖った個性やユニークさをしっかり評価できる試験内容にしなければならないであろうし、そうなれば、陰湿な雰囲気は自然となくなるであろう。

おわりに

卒業式当日、生徒たちのこれまでみたことがない顔が突然現れることがある。卒業式の帰り際、「二度と来ないよ、こんな学校」という生徒の声を幾度も聞く、という友人・知人は少なくない。もちろん、筆者自身もそのような言葉を聞いたことがある。

この言葉が発せられる背景には、学校生活が楽しくなかったという消極的理由ではなく、むしろ不愉快な思いをしたためであろう。思い出に浸ってもいい日にこのような言葉を発するというのは、不愉快な思いを超えて嫌悪感に近いといえよう。そして、このような言葉とは、いうまでもなく教員に向けられていることを肝に銘じるべきである。生徒たちにとっての教員の「後ろ

「あなたのクラスでいじめがあった場合どのように対処しますか」

姿」とは単なる「組織人」であるのではないだろうか。目の前の自分、つまり生徒のことでなく、組織の方をみて接し続けた教員に「二度と来ないよ、こんな学校」という生徒の声は、教員に対する尊敬の念は失われてしまっている。

いじめをなくすためには、まずは、教員組織のなかで、お互いが認め合える者同士でなければならないだろう。そのことが、教員が生徒の個性を認めることに繋がり、生徒同士がお互いのことを認め合える関係が築けるのではないだろうか。そのためにも、「教員採用試験 面接試験の攻略本」がもっと幅広い回答例がみられるものになることを大いに期待したい。

注

- 1 <https://www.asahi.com/articles/ASM7553TRM75OIE01S.html> (2019年8月12日アクセス)
また、(<https://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20190705-00000070-asahi-soci>)には校長の発言が載っていたのだが、2019年8月12日の時点では記事が削除されていた。
- 2 東京教友会(2012)『即答型 ポケットランナー教職教養』(株)一ツ橋書店。
- 3 編者 資格試験研究会(2019)『2020年度版 教員採用試験 面接試験の攻略ポイント』(株)実務教育出版, p192.
- 4 編者 資格試験研究会(2019)『2020年度版 教員採用試験 面接試験の攻略ポイント』(株)実務教育出版, p196.
- 5 監修 岸上隆文(2014)『合格率80%以上のカリスマ講師が教える!教員採用試験 面接試験攻略法』(株)滋慶出版/土屋書店, p137.
- 6 監修 岸上隆文(2014)『合格率80%以上のカリスマ講師が教える!教員採用試験 面接試験攻略法』(株)滋慶出版/土屋書店, p137.
- 7 編者 資格試験研究会(2018)『2019年度版 教員採用試験 面接試験・場面指導の必修テーマ100』(株)実務教育出版, p153.
- 8 編者 資格試験研究会(2018)『2019年度版 教員採用試験 面接試験・場面指導の必修テーマ100』(株)実務教育出版, p155.
- 9 <http://www.mext.go.jp/ijime/detail/1336270.htm> (2019年8月12日)
- 10 <http://www.mext.go.jp/ijime/detail/1336270.htm> (2019年8月12日)
- 11 編者 資格試験研究会(2018)『2019年度版 教員採用試験 面接試験・場面指導の必修テーマ100』(株)実務教育出版, p12.
- 12 監修 岸上隆文(2014)『合格率80%以上のカリスマ講師が教える!教員採用試験 面接試験攻略法』(株)滋慶出版/土屋書店, p52.
- 13 現在の学校における教育は、ルールや規則、いわゆる校則(内規)が厳しく設けられている。私が受けてきた数年前の教育よりも厳しく、理不尽なものがあるようである。例えば、ある高校では大学の受験の際、自己推薦の入試(校長の推薦書が必要な場合が多い)を受けられるのは一校であるとしている。大学の募集要項には「併願可」と書いてある場合も「単願」で受験をしなければならない。なぜならば、自己推薦等の推薦で受かる子が多くなると授業に集中する生徒が減ってしまうためだという。学校としては、1月まで行う授業を聞かなくなる生徒が増えると困る、ということなのであろう。しかし、受験に関する授業だけをしているため、受験が終わった生徒が聞かなくなるのではないだろうか。本来、高校の授業というのは受験のための授業ではない。また、雨で制服が濡れた場合に制服以外(体操服等)で授業を受ける、けがをして学校規定のローファーが履けないため運動靴で登校するためには許可が必要である学校もある。このように、自分で自由に選択できる範囲がものすごく狭められているようである。ただし、生徒も縛られているのだが、その前に教師がまた縛られているともいえよう。さらに、ある中学校では、野球部の練習試合をする際に「ご近所の方に迷惑なので、声

を下さずに練習を行ってください」との注意を受けるという。教師も学校内の上司や学校外から縛られている状況があるのではないか。現在の教育の問題点等は、以下の鼎談も併せて参照してほしい。生江明、川村潤子、原田忠直【鼎談】続鼎談「蜷川幸雄のメモから読み解く現代社会—仮面とお面の間に存在するもの—」(『日本福祉大学経済論集』第57号 pp.137-168, 2018 日本福祉大学経済学会)。

- 14 「専任」は教諭、「常勤講師」は助教諭と呼ばれることもある。
- 15 文部科学省が、H28年10月から11月のうちの連続する7日間で調査をしたところ、小学校の教員は、出勤時間7時半、退勤時刻が19時01分で、1日当たりの学内業務時刻は11時間15分となっている。1年間当たりの有給休暇の平均取得日数も11、6日決して高くない日数となっている。中学校では、出勤時間は7時27分、退勤時刻は19時19分で1日当たりの学内業務時刻は11時間32分となっている。1年間当たりの有給休暇の平均習得率は小学校よりもさらに少なく8.8日となっている。
- 16 「教員採用試験 面接試験の攻略本」には、いじめについて問われたときにということで、岸上隆文(2014)には「具体的なエピソードは自分以外のものがよい。たとえば、自分がいじめに遭って不登校になったが、そこから周囲の助けを借りて今日に至った話をしてもよい。だが、面接官の中には、それがよい話でもマイナスな印象を抱く場合もあるので、なるべくほかの人のエピソードを話すようにしよう(もちろん、エピソードを捏造するのはNG)」と書かれている。つまり、面接官の中には「いじめられるような人間であるのか」というレッテルを貼ってしまう人がいるとのことであろうか。
- 17 この原稿を書いているときに、実際に神戸市立東須磨小学校の教諭4人が後輩教諭にいじめ行為を行っていたということが明らかとなり、連日ニュースで取り上げられていた。

参考文献

- (1) W.H. ホワイト 訳者 岡部慶三・藤永保(1959)『組織のなかの人間 上—オーガニゼーション・マン—』(株)東京創元社。
- (2) W.H. ホワイト 訳者 岡部慶三・藤永保(1959)『組織のなかの人間 下—オーガニゼーション・マン—』(株)東京創元社。
- (3) 東京教友会(2012)『即答型 ポケットランナー教職教養』(株)一ツ橋書店。
- (4) 監修 岸上隆文(2014)『合格率80%以上のカリスマ講師が教える!教員採用試験 面接試験攻略法』(株)滋慶出版/土屋書店。
- (5) 吉岡友治(2014)『[2015年度版]リアルから迫る 教員採用小論文・面接』(株)実務教育出版。
- (6) 津金邦明(2016)『教育ジャーナル選書 教員採用試験 面接突破101事例 2017』(株)学研教育みらい。
- (7) ○c協同教育研究会(2017)『教員採用試験「参考書」シリーズ 岐阜県の教職共用参考書』協同出版(株)。
- (8) 澤田秀雄・加藤伸次 編著『教員採用試験完全突破シリーズ 成功!論作文 2017年度版』(株)小学館。
- (9) 編者 資格試験研究会(2018)『2019年度版 教員採用試験 面接試験・場面指導の必修テーマ100』(株)実務教育出版。
- (10) 編者 資格試験研究会(2019)『2020年度版 教員採用試験 面接試験の攻略ポイント』(株)実務教育出版。