

バイオ系のキャリアデザイン

教員のキャリアステージとその魅力

杉山 友重



はじめに

私の教員生活35年を振り返る意味で、このような良い機会を提供していただいたことにまず感謝いたします。しかも、私の学生時代にお世話になった日本生物工学会（当時は日本醗酵工学会）からのお話ということで、懐かしくもあり、また少しでも貢献できればと思っています。現在、私は大阪府立夕陽丘高等学校（普通科・音楽科併置）の校長を務めていますが、大阪府の教員に採用されてから現在に至るまでの教員生活を振り返りながら、教員のキャリアステージとともに、教員の魅力やおもしろさについてお伝えしたいと思います。

教員採用

私は大阪大学工学部醗酵工学科を1977年に卒業しましたが、就職活動の失敗もあり、1978年に大学院に進学しました。ただ、就職活動の失敗から自身のキャリアについてあらためて考える機会を得たことは僥倖であったと思っています。大学院に進学しましたが、同時に教員の道も選択肢として考えましたので、教員免許（理科・工業）取得のための講義にも出席していました。そして、幸いにも採用試験に合格し、1980年に大阪府で教員生活をスタートすることになりました。研究職に進むべきであったかどうかは明確な答えを出せませんが、教育職を選択したことは間違っていなかったと思っています。

大阪府の教員採用試験について 大阪府はこの5年間、団塊の世代の退職もあり毎年500名以上（高校・高等部）新規採用しています。採用数についてはおそらく今後数年間はこの規模で推移していくと思います。新規採用といっても、新卒生、現在講師をしているもの（講師枠あり）、企業からの転職（社会人枠あり）などさまざまで、年齢制限もありません。

大阪府教育委員会が求める教員像は3点です。豊かな人間性（何よりも子どもが好きの人）、実践的な専門性

（専門的な知識・技能に裏打ちされた指導力を備えた人）、開かれた社会性（保護者や地域の人たちなどと信頼関係を築ける人）を兼ね備えた人になるわけですが、詳しくは大阪府教育委員会のウェブページをご覧ください。

教員生活スタート

昭和40年代後半から昭和50年代半ばまで生徒の急増期であったことから、大阪府においても高校がたくさん新設され、教員も大量に採用されました。私が赴任した学校もその一つで、20代の教員が半数以上占めており、今では考えられないような年齢構成でした。生徒の急増とともに、戦後第三の少年非行のピークを迎え、校内暴力など生徒指導事案が多発し、教育の荒廃が問題となりました。当時新設校の多くはいわゆる指導困難校であり、教員は毎日生徒指導に追われる状況でした。そのため、教科指導がおろそかになる傾向があったと思います。ただ、教科指導をおろそかにしたままの人とそうでない人とは、おそらく、その後の教員人生は大きく変わることと思います。教員の基本は当然のことながら教科指導ですので、教科指導力がない教員は生徒から支持されず、結果的に生徒指導力も伴わないこととなります。

大阪府科学教育センター （現・大阪府教育センター）への異動

いずれの職場もそうですが、教員も同一校に一定期間勤務の後、異動となります。私も初任校の勤務年数が10年を経過しましたので、異動となりました。通常であれば他の高校へ異動となりますが、校長の推薦もあり、指導主事選考に合格し、教育委員会へ異動することになりました。異動先は教育委員会の付属機関である大阪府科学教育センター（現・大阪府教育センター）でした。私は生物教室に入ることになり、小学校、中学校、高等学校の教員を対象に生物分野の研修を担当することになりました。ここの8年間（生物教室）は私の教員人生を

本当に豊かにしてくれました。仕事の環境は大学の研究室と変わらず(もちろん、仕事の内容は、研修業務が中心)、素晴らしい環境の中で、自身の専門性を高めることができ、教科力・授業力に自信を深めることができました。また、ある時期の1年間、文部省(現文部科学省)の仕事にも係わることもでき、教員として、人間としての幅を広げることもできました。また、このときに、研修の講師として、今中忠行先生、新名惇彦先生に来ていただき、高校教員を対象に講演をしていただきました。

若者の理科離れ(科学技術離れ)について 私が教育センターに勤務していた当時、すでに若者の理科離れについて議論されていましたので、おそらく30年以上前から続くテーマだろうと思います。教育センターと当時の大阪工業会が連携してこの問題に取り組み、工業会の会員企業から最先端の貴重な製品を学校現場に提供していただいたり、企業関係者と教育関係者からなる研究フォーラムの開催など、さまざまなことを実施したりしましたが、根本的な解決に至っていません。おそらく、同様の科学イベントや博物館の活用などを図っても、一時的に科学に対する興味・関心を喚起するだけだと思われます。一方、現在文部科学省が指定する理科・数学教育に重点を置くスーパーサイエンスハイスクール(SSH)もあり、これまで大阪府においては10校以上指定され、このような高校から将来優秀な研究者を輩出することが期待されています。ちなみに、教育センターに勤務しているときに首を傾げた二つのエピソードを紹介します。

エピソード1(新規採用教員(小学校)対象の研修)

顕微鏡を使った観察実験で、新規採用の小学校教員の多くが顕微鏡の取扱いがわからず、また、微生物を観察して「キショー(気色悪いの略語)」という言葉が発しました。小学校の理科教育の大切さを考えると、頭が痛くなる事案です。

エピソード2(ある大学院大学の院生について)

ある大学院大学を訪問し、そこで研究している大学院生と話す機会がありました。その院生は遺伝学で有名なキ

イロシヨウジョウバエのDNAを扱っていましたが、キイロシヨウジョウバエを飼育したこともなければ見たこともないということでした。これではものの本質が見えないし、創造性のある研究ができないと思います。

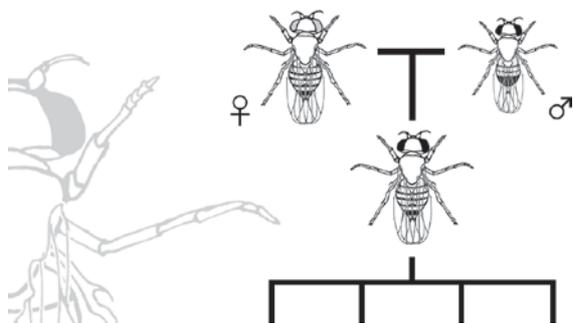
教頭として定時制高校に着任

教育センター勤務の後、教頭として定時制高校に異動しました。この学校でもいろいろな事を勉強させてもらいました。社会の矛盾や格差、ひずみなどが現出しているような状況下で、生徒の頑張りを見ました。元々、定時制課程は経済的な状況から昼間に働き夜間で勉学に励むという生徒たちのために設置されたものですが、今や状況が変わり、学校になじめない、社会になじめないなど中学校で不登校気味や荒れ気味の生徒が少なからず入学してきました。(昭和30年代から40年代初め頃には経済的な状況から定時制に進んだ生徒には少なからず学力優秀な生徒がいた。)また、50代、60代の生徒もいました。いわゆる社会の縮図を見るようでした。しかし、生徒の数、教員の数も少なく、行き場を失った生徒たちを包み込むような温かさをもった学校だったと思います。2年間の勤務でしたが、二人の生徒が自ら命を絶ちました。警察の世話になった生徒も少なからずいました。一人ひとりの生徒の背景を知れば知るほど、問題解決の難しさを痛感させられます。

教職員人事を担当

定時制勤務2年間の後、再び大阪府教育委員会事務局に戻りました。部署は教職員室教職員人事課でした。仕事の内容は、府立学校の教員人事です。約10,000人の府立学校の教員の人事を扱います。実際にはその中から1000人程度の教員を異動させるわけですが、単純に機械的に異動させるものではなく、校長の具申、教員の適性などさまざまな情報をもとに、異動を進めることになります。この業務につき、府立学校全校の情報を知ることができたことや校長の学校経営に対する考え方を学んだことは、後に私自身が校長を務める上で大変参考になりました。ただ、勤務は激務で、年度の後半はほとんど休むことなく、また、12月~3月までについては午前0時を越えて帰宅することがほとんどでした。また、このときに新たな職の設置に係りました。

新たな職(首席、指導教諭)の設置 学校組織については、これまでなべぶた組織と揶揄されるように、管理職(校長、教頭)と一般教員の二項からなる単純な組織と一般的に考えられていると思います。しかし、現在の学校を取り巻く状況は非常に複雑で、生徒指導、進路指導、教育相談、教員の不祥事など多岐にわたる問題に



対して、これまでの単純な組織で対処することは非常に難しくなっています。そこで、大阪府では2006年に、「首席」という新たな職（学校教育法における主幹教諭）を設置しました。首席は管理職と教職員との間で校務の要として、また、教職員のリーダーとして指導・総括する役目をはたします。首席の配置により、学校の運営体制の機動性が格段に高まりました。現在各校に2名ずつ配置されています。

また、首席の配置とともに、「指導教諭」という新たな職も設置されました。主に教科などの指導力が卓越した人物が指導教諭として任命され、教職員の教科などの指導力の向上に携わっています。

校長として

教職員人事に4年間携わった後、校長として学校現場に戻りました。うれしかったですね。1000名の生徒を預かる学校のトップとしての責任の重さは計り知れないものですが、やはり教員なんでしょうね。毎日生徒と顔を合わせられることが何よりもうれしかったです。校長になって8年、毎朝校門に立ち生徒とあいさつをかわしています。

学校経営者の立場としては、日本IBM相談役の北城恪太郎氏のモットーを拝借して、「明るく、楽しく、前向きに」を実践しています。学校のトップの姿勢がそのまま教職員に映し出され、生徒にも影響を及ぼしますので、努めて心がけるようにしています。

学校を取り巻く状況について この10年間に、校長による学校経営計画の策定および自己評価の導入、学校運営に対して保護者などの意見を反映させるための学

校協議会の設置、新たな職（首席・指導教諭）の設置、人材育成と勤務評定制度を併せ持つ評価・育成システムの導入など、組織マネジメントを踏まえた学校組織づくりのためにさまざまな制度が導入されました。おそらく、皆さんがイメージされる学校とかなりかけ離れた学校組織に変貌しつつあると思います。その流れの中で、民間人校長の登用制度も導入されました。まだまだ途上のものも多くありますが、いずれ学校の活性化に寄与することを願っています。ただ、さまざまな制度の波が一挙に押し寄せたこともあり、学校現場は大変な状況になっています。特に、教員の基本となる教科指導力の向上については、これまで以上に教員が多忙になり余裕がなくなり、非常に難しい状況になっています。

おわりに

教諭10年、研究員・指導主事11年、教頭2年、管理主事・参事4年、校長8年の35年間を振り返りましたが、教員のキャリアとしては私のケースは特異なものだと思います。教諭一筋の人がほとんどですが、首席や指導教諭、在職のまま外国などに長期の研修に参加できることなど、教員のキャリアステージは多様になっています。また、生徒との係わりは教科指導以外に、部活動、体育祭や文化祭などの行事、そしてクラス担任などさまざまな場面があります。教員の魅力は何かと問われれば、生徒との係わりの中で毎回新しい発見ができることだと思っています。教育職がおもしろいキャリアになるかはどんな職業でもそうですが、本人の姿勢次第です。ただし、教育職については、目の前にいる生徒たちを見失わないことが絶対条件になります。



平成26年度入学者選抜の合格発表風景



合格者に対するクラブ勧誘の様子

<略歴> 阪大学工学部醗酵工学科卒業，大阪府立高校教諭，大阪府科学教育センター研究員，大阪府教育委員会参事などを経て，現在，大阪府立夕陽丘高等学校校長

<趣味> 映画鑑賞，軽登山，サイクリング，生徒の活躍を見ること（公式戦・コンクールなどの観戦・観賞）