

## 職員室とセンターを繋ぐもの

今年「あすなる」は、スタート以来10年、一つの区切りを迎えました。大きな組織改編にも取り組み、今までとは全く違った組織として、長期研修員12名を迎えました。

もちろん、12名は、改編前のセンターでの生活を知らないわけですから、「ああ、あすなるは変わった」と実感する人はいないと思います。

しかし、学校現場で子供たちと生活している時には、様々に降りかかってくる、今までにない教育改革の新しい取組に囲まれていたわけで、そこに自己実現させる「難しさ」は感じていたのではないのでしょうか。

中には、自分なりの課題として受け止めることのできた人もいたかもしれませんが、常日頃から、教育改革の大きな流れを見すえ、日々の教育活動に取り組むのは、ただでさえ忙しい中、なかなか難しいことでしょう。気軽に「意識改革」と言いますが、そんなに簡単なことではなく、むしろ「難しさ」の方が大きかったはずです。

実は、この「難しさ」の実感とセンターの組織改編が繋がるのが、長期研修員としてのセンターにおけるスタートになるのです。学校現場での「今までにない」という改革の新しい取組の一つ一つが、バラバラではなく、「カリキュラム」「特別支援」「生涯学習」等のセンター機能と繋がって「教育改革」なのだということが分かるからです。今まで自分が感じていた「難しさ」が「組織改編」と繋がることによって、その先に「学校づくり」「学校の自主性・自律性」が見えてくるからです。

12名の研究の「ニーズ」「ルールとマナー」「組織理論」「罰優位型教師」「ソーシャルスキル」「自己開示」等といったキーワードは、職員室に「何だ、こういうことか」という声を生み出し、「キャリア」「コミュニティー・ファンド」「デジタルコンテンツ」「NPM」「自己認知」「幼保一元化」等は、一人一人に大きな方向性と安心を示してくれるはずです。

研究の質の良し悪しは、こうした「キーワード」がどれだけ深く一人一人の教職員に届くかということに集約されると言ってもよいかもしれません。

これらの研究が、本当に自分の意識改革になりうるか、「学校づくり」に役立つかという厳しい視点で読んでいただければと思います。それが、12名の「教育とは」という問いかけの評価にも繋がります。

研究の途中、それぞれの関係の学校、先生方には多大な御迷惑をおかけしましたが、ここに御礼申し上げます。

平成18年3月

静岡県総合教育センター 所長 天 野 龍 生