



教 育 者 の 課 題

蠟 山 政 道

この頃の新聞を見てみると、教育界は非常に混乱しているようにみうけられる。一方では勤務評定のことでもストライキをする。他方では熱心に研究会を開いて、教育実践者の問題について真剣に研究している。この二つの事実は互いに矛盾しているようにみえるが、簡単には説明できない。そればかりではなく、学校の内部で校長と教師との関係、教育者とPTAとの関係、また社会との関係にもいろいろ異状な状態が現れている。この不幸な混乱状態は、どこに原因があるのだろうか。これを、どういうふうにかえるべきか。また、この解決はどこにあるのか。これらの問題について、たとえ満足な解答を得られなくても、私たち教育にたずさわる者は十分に考えなければならぬ。そこで私は、教育実践者の課題とし

て二つの事柄を主にとりあげてみたい。

教育実践者すなわち教師の仕事の性質はどういうものであろうか。これに対する解釈はいろいろあるが、二つの大事な点があると思う。その一つは、教師の仕事、いわゆる教育の実践は、人間がおこなっているさまざまな仕事の中で最も知的な仕事である、ということである。人間の知能を働かせて、人間を育てるということは、高度の知的努力を必要とするのではないだろうか。このために、教育学という極めて複雑な、広範囲にわたる学問の体系が発達したのである。

他のもう一つ、より大事なことは、教師の仕事が他の仕事と同じように、その仕事がいわゆる作業を通じて評価されるということである。しかし、この場合、作業の結果を通じて

のみ評価されるのなら、例えば大工や左官と何ら変るところはない。しかし、教師の仕事が作業を通じて評価される場合には、他の作業と異なる一つの特色をもっている。それは、教師の仕事が自由な職業、すなわちプロフェッションであるということである。昔からプロフェッションは人間の最も大切なもの、すなわち生命に関する仕事から次第に発達した。ちなみに文明史についてみると、最初に聖職として認められ、尊ばれたのは、人間の生命と最も関係の深い死を対象とする宗教家であった。そして次には医者であったが、医者もやはり人間の生命に関する仕事である。次には法律家であるが、その対象となる問題の多くは人間相互の関係である。そして更に、弁護士や裁判官が出来た。このように、人間の生活にとって最も大事な生命とか生活に関するものから次第に職業が生まれてきたのである。そしてこれらは、その仕事を通じて、仕事の性質そのものの意義を主張するプロフェッションを形成したのである。したがって、物資の売買などの形式によって生活のための収入を得る仕事とは区別される。教育もやはり一種のプロフェッションとして次第に発達したものである。単に生活の資を得るために教育して収入を得るというため

はなく、何か別のものをもたねばならない。

では、教師がもっている別のものとは何であろうか。もちろん今日の状態では、医者も法律家も、生活のために仕事をしているという見方もできる。だから、およそ世の中の仕事に性質の区別があるという見方は古いのだ、教師もまた労働者なのだ、という考え方も生まれてきた。こうなると、工場労働者も教師もみな同じであり、教師の誇りも自覚もいろいろに変わってくる。そしてここからいろいろな実際問題が起ってくるのである。

さて、さきに私は、教師の特性の第一として、教師の仕事は種々の仕事の中で最も知的な仕事であると言った。知的と言えば、技師もまた科学的知性を必要とする。どんな手先の仕事にも同じ知的な面を必要とするから、教師が知的であると言っても程度の差にすぎない。それ故、これは教育のみの特性であるとは言えないし、尊い仕事であるとも考えられなくなっている。だが、しかし、教師の仕事に特色がなくなっていくところに問題があると思う。また、教師自身も自分の仕事について深く考えていないことも問題である。教師のあり方は現在のままでよいのか。『しかたがないから教師に、で

もなろうか』または『教師に、しかねるものがないよ』というでも、しか教師が今は非常に多い、と世間では評価している。世間が客観的にみてこう言うからには理由がある。もちろん、これに対して憤慨している教師もいるが、でも、しか教師が多いと世間が認めるようでは、やはり教師自ら自分の仕事に対する自覚や誇りがうすれているのではないだろうか。

このような点から、おそらく現在の種々の教育界の問題が起ってきているのではないかと思うのである。

次に、第二の特性について考えられることは、もしプロフセッションであるならば、そこには職業倫理があるはずであるということである。勤務評定に反対し、これを阻止する運動をする、その理論的根拠がどこにあるのだろうか。「このような勤務評定を実施されては、教師の質がおちて秩序が乱れ、ひいては子どものために悪い。だから、われわれは子どもたちのために、一時授業を放棄しても反対運動をしなければならぬ」というのであれば、それは職業倫理の立場から考慮しなければならぬ。しかし、授業を放棄することが子どもたちのためであるのか。職業倫理から、という根拠が

あるのか。教師も俸給所得者である以上、労働組合の組織をもとにして団体交渉をし、ストライキをすることは、教師の生活の保障という意味で、子どもたちのためということになると、一応認められはするが、教育は他の労働と根本的に違うプロフセッションであることを知らねばならない。

一般の企業は利潤の追求を目的とする。だからそれにたずさわる労働者も、当然その利潤のわけまえを与えられるし、組合運動も経済上の問題として片づく。しかし教育は企業ではない。教育に要するお金は租税から支払われる。私的な場合にも商いの資本ではなく、自分の子どもを教育したいという父兄の支払う授業料や寄付金によっているのである。このように、各々に使われるお金の性質が根本的に違っている。

教育においては、企業において認められるように、利潤・財産などによってその成果をはかることは出来ない。企業においては、労働者は自らの俸給・賃金として当然うけとるべき金額を団体交渉によってかちとるが、教育においてはその賃金にも制限が出てくる。それが生活にたえられないような低い賃金であるので、安んじて教育が出来ないというのであれば、それは教育施設者の責任として改められねばならぬ。こ

のようなきは、団体交渉その他適当な方法によって労働条件や賃金問題を改善してもらふことも許される。しかし、ストライキによって政治的圧力を加えることが許されるだろうか。教師は生活のために仕事をしているのではない。プロフェッショナルな仕事であるという自覚が必要であり、また一定の職業倫理が必要である。そしてこの倫理の根本には、子どもに対する教師の愛がある。

この考えにたつとときに、私たちは勤務評定の争いが一体どんな原因でおこるのかと疑われるのである。この衝突は、職業の倫理が確立していないとき、職業に対する自覚がないとき、学校内部の管理と組織がうまくいっていないとき、また政治的社会的情勢に影響されるときに、逆に法律制度として勤務評定という行政的管理制度が出てきたのだと考えられる。

日本では「管理」ということばにまだ十分な理解がないので、誤解を招きやすい。「管理」ということばには官僚統制または監督という古いかけがある。「管理」には封建的な過去の連想があるので、「人事管理」ということばで過去の官僚的支配が復活するのではないかという危惧の念を抱かせる。

また、国民の代表である国会を基礎とする内閣が、管理制度を昔の制度に変えるのではないか、という心配、このような不幸な心理的条件をもっているが故に、「人事管理」というものが当然もっている合理的な機能的意味が理解されない。「管理」とは人間が力を合わせて仕事をする協力組織のためのものである。すでに外国ではこれがたいへん効果的にとりいれられていて、人間関係を基礎として、組織の運営を良くするために役立っている。「人事管理」とは、人間関係を無視してはなりたたないものである。ところが日本では「管理」が外国のような効果的・合理的な組織になっていないところが問題がある。「管理とは法律にしばられて人間性を無視し、圧迫するものである」というようにうけとられる。そうすると、これに対して反抗し、反撥するのは当然である。最近日本でも産業経営の方面で、人間関係を基礎として、これを合理的におこなわねばならぬという要求が出てきた。すなわち、能率のよい経営をおこなうために人事管理がおこなわれるような方法や様式が期待されている。ところが教育界では未だこれをうけいれる用意の出来ていないところへ政治的に勤務評定が現れたのである。だが、がんらいこれは政治的に

とりあぐべき問題ではなく、また上から文部省の指令でおこなうべき問題でもないと思う。これは本来、まず家庭、職場および学校において自覚的にとりあげられるべき問題であり、また教師自体が自発的に解決すべき問題である。学校自体の組織を一つの協力組織にするためには何が必要だろうか、というところから出発すべき問題なのであって、法令をつくるのはその後の問題である。ところが、突如として法律が作られるからその意図について猜疑心が起り、反抗が起るのである。

しかし、私たち教育者は、法律が定められた以上はその制度の内容を検討し、改むべきものは改め、また実施に必要なことならについて真剣に考えねばならない。これを実施するためには、管理者として非常に苦心が必要である。勤務評定は俸給に関係があるとか、昇級や免職に影響するであろうが、そういう人事行政上の資料また手段とする場合は、教育と教育者のためでなければならぬ。

勤務評定はまず第一に、ひとりひとりの教育者の利益のためにおこなわれることが必要である。人事管理がこの方向に向いておこなわれるならば反対する理由はない。私たちは必ずしも自分自身を知らない。教師としての長所と短所を自覚

することはあたりまえのことではなからうか。本人の欠陥を、本人のために評定することによって、本人が励み、改めて、よい結果を出すかもしれない。だから何も秘密にする必要はない。勤務評定はこのように教育的に使われるべきである。

第二に、校長も教師も職場で働くときは一しよであるから、互に力になり励まし合うような信頼関係が必要である。校長は教師の長所・短所を教えるべきである。評定を秘密にすることによって、評定の結果がわからないので、不安にかけられ、追従の傾向が生まれる、というような理由で反対する人があるが、これは当らない。欠点を直すように言い合い、努力することは当然であり、校長でなくても普通の人間としてすべきことである。

第三に、校長も人間であるのに、ひとり人間関係を正しく判断できるだろうか、ということが問題である。教育は知的な仕事であって、金銭や物質では測れない仕事であるから、教師が休んだとか机の前に坐っていないからと言って、必ずしも怠けているとは言えない。ひとりの人間の好悪や主観的判断によって人を評価したものに、信頼がおかれるわけではない。それ故、校長がひとりで評定することはよくない。

ひとりの評定しなければならぬとは、あまりにも行政的な考
えすぎである。

要するに、本人が良くなり、教育が正しく効果的におこな
われればよいという目的を適正に果すことがこの制度の目的
であり、免職というようなことは一番最後の問題なのである。

人事管理を誤解させないようにすることが必要である。こ
の誤解を招いたのは、政府、行政官庁に手落ちがあるが、今
からでも遅くはない。何が問題かということを職場で解決す
ることが大切である。教育者が大騒ぎをすることは子どもの
両親や世間の考えや職業倫理に適合しない。教師は自分の仕
事をよく考えて、職場での人間関係の解決にまず努力すべき
である。教育はひとりではできない。また親子・家庭の間だ
けで処理できるものではない。教育は社会的プロセスの問題
であり、集団の間でおこなわれる。そこに政治の力も入って
くるので、人間の教育をめぐって社会的争いや政治的紛争が
起りやすいのである。このとき、教育は逆に政治の欠陥を補
っていかねばならぬ。争うならこの立場で争いたい。本日の
教育界では、この場合、思想的・哲学的な対立やイデオロギー
的争いが起るのである。そしてこれをめぐってその対立を

深めれば深めるほど、両者は対立していく。思想によって片
づけることが出来ないからと言って、がんらい思想が教育に
役立たないのではない。これは人間そのものを深めていくの
に役立っているのである。しかし、実践者としては、思想で
わりきれぬものを毎日実践していくところに意味がある。

解決はもっと実践的におこなわれなければならない。多数
の人の中には、いろいろと違う意見があつてそのままでは一
致はえられず、不統一である。これを統一するためには話し
合つてみるが必要であり、これが実践生活である。社会
の程度が高ければ高いほど、さまざまな問題が出てくるもの
である。しかし、社会の下の方で広く話し合う集団があれば、
上の方にどんな問題があろうとも、びくともしない社会が出
来る。国会や官庁や、全国大会で争うのはあたりまえである
が、小社会や小集団で、話し合いにより楽しくやつていける
ならば、根本は何ら動揺しない社会が出来るのである。自分
自身の周囲の、身近な社会からよくしていこうという努力が
必要だと思ふ。

以上、大きな問題をとりにあげたが、感じていることを率直
に述べた次第である。

(お茶の水女子大学長)