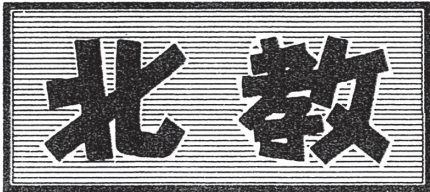


# すべての分会で 「学校をかえる運動」を (その1)



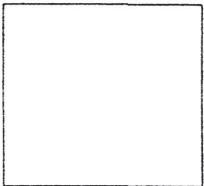
まず分会でじっくり話し合い  
学級PTA、地域こんだん会などで  
とりくみの輪を大きくひろげよう!

- 学芸会、学校祭、体育大会……学校現場はいま目のまわるいそがしさ。2学期こそは、じっくり子どもたちと語りあい、わかる授業、たのしい学校をとはいっても、なかなか思うようにいかないのが現実ではないでしょうか。
- 私たちは、7月の大会でいまの学校をすこしでもかえていこうとして「学校をかえる運動」をうち出し、3年目のとりくみをはじめています。
- 当面して、とりくむ柱を3つにしばっています。各分会でそれぞれの現場の実態にあわせながら一歩ずつ息の長いとりくみをみんなで進めていきましょう!
- すべての分会で学習資料をもとに話し合いを!



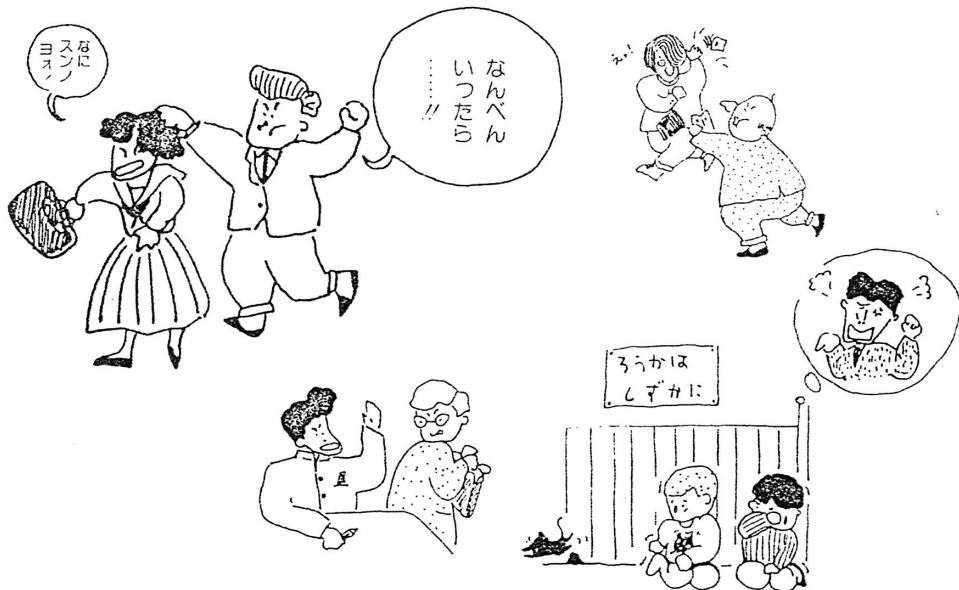
職場討議

資料 <No. 4 >



# 「学校をかえる」

1 子どもの人権をあくまでも保障し、体罰をなくし校則をみなおすなど、管理主義的指導の克服のため全組織をあげとりくみます。



2 子どもたちと教職員が、ゆとりをもってふれあうことのできる学校をめざします。

そのため、分会会議で子どもたちとゆとりをもってふれあうことのできない過密・多忙な実態をあらいだし、何をどうかえるべきかを論議し、具体的課題は主体的・創造的に設定します。



# 運動」の3つの柱



受験・進学指導の過熱化のあまり子どもを差別したり侮辱したりしたことは???

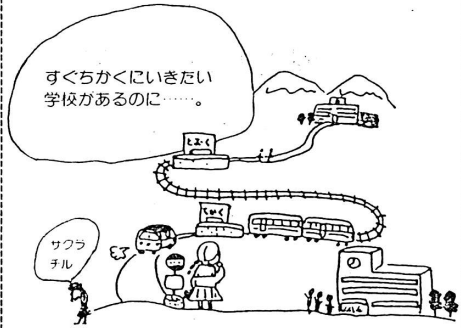


## 3

教育諸条件の改善のため、校区、地域の父母の教育改善要求をまとめ、その実現につとめます。

そのため、父母・住民とともに市町村自治体に教育諸条件整備の要求行動を展開します。

15の春を泣かせまい!



いま、学校でいちばん大事なことは???

(なんていそがしいのかしら)

センセ、ないてるヨ!

地域の声を学校に!



お田さんの声をぜひお聞かせください

か見て一しよて度らう

アレ、センセータ

## 「学校をかえる運動」の課題

そこでいまの学校の何をどうかえるのか、当面のとりくみとして提起した3本の柱の土台をささえる課題は次の4点です。

- ① 差別と統制の学校から平等と創造の学校へ
- ② 管理中心の学校から自主・自律の学校へ(教職員への管理支配と子どもへの管理主義的指導の排除)
- ③ 多忙な学校からゆとりある学校へ
- ④ 閉ざされた学校から地域に開かれた学校へ

## 「学校をかえる運動」

### 第1の柱

子どもの人権をあくまで保障し体罰をなくし、校則をみなおすなど、管理主義的指導の克服のために全組織をあげてとりくみます。

#### 〈討議資料 1〉

#### 1. 子どもへの不信感を克服しともに育ちあう立場を

「体罰は悪い、規則でしめつけてる、管理主義だっていうけど、名前よんでも返事もしない、人が話しているのにかつてにおしゃべりはする、何べんいっても忘れものはする、そんなガキにきれいごとといってもはじまらないじゃないか」

たしかにいま子どもたちの実態はひどいものがあるのも事実です。その原因はものが豊富にでまわり、使われ、使いすてられる高度経済成長時代にどっぷりつかってきた子どもたちの親の「モノ」「カネ」「学歴」などに価値をおく考え方にも深く関わっています。さらに老人との同居がへる一方、地域での子どもどうしのふれあいや障害児等との交流もほとんどないこともあり、他への思いやり、人とのつきあい方とそのルール等の習慣が十分に育てられていないことがあげられます。

したがって、こうした子どもたちを目の前にしてまず生活のルールをたたきこまないで

何ができるか、という考え方には一定の現実的根拠があるように思われます。

しかし、いかにこどもたちのおかれている状況がひどくこどもが人間らしさを失っているからといっても、それは現実認識の段階の話です。それを人間の価値の段階にすりかえて固定化し、この「ウル」は口でいってもわからない、どうしようもないやつだということになるのでしょうか。問題は教師＝管理するもの、こども＝管理されるものと絶対化し、とりしまる、こども不信の立場にたつのか、それともこどもの人権をあくまで守り、ともに人間として共感をもち育ちあう立場に立つのかが問われているのです。後者の立場に立つことは口でいうほど簡単なものではありません。それは「どうしようもない」こどもの前で自らの学校観やこども観、そして教職員とは一体、こどもにとって、自分自身にとって何なのかというきびしい自己認識の変革なしにはたどりつけない立場だからです。

どうしようもないこどもだときりすてるところに教育は存在しません。この考えは口でいってわからないやつは世の中にいらぬ、役立たずは排除しろというファシズムにつながるヒトラーばりの考え方です。

一見、どうしようもないようにみえるこどもたちでも人間としてまっとうに「生きる希望」や「学ぶ喜び」をなんとしてもつかみたいという願いを強くもち、自分の殻をやぶろうと苦悩しているのです。私たちは、このこどもたちの内なる声に人間としての共感と必ず人間はかわりうるのだというロマンをもちつけ、こどもとともに生きぬくために職場の団結をさらにかため、自己変革をとげつつとりくみを進めなければなりません。

この場合、学校5日制運動の中でとりくまれてきた自主的・自治的な諸活動をさらに発展させることが重要です。こどもたちが、平和と人権を尊重する未来の主権者として自ら考えともに育ちあうこの活動は、同時に私たちの管理主義的指導の克服に重要な示唆を与えてくれるものです。

ところで私たちの自己変革はどのようにしてかちとられるものなのでしょうか。

いま、こどもたちが中曽根臨教審の利潤追求の技術立国をめざす差別・選別の能力主義教育の再編成と、改憲軍事大国をめざす国家主義教育の貫徹により、人間の尊厳・人権・平和を尊重する主権者として生きるのぞみを断たれようとしています。この危機的状況を前に、私たち教育労働者は一体何をどうすべきなのでしょうか。私たちはまずこの権力のきびしい攻撃に対し常にこどもの立場にたち日教組の総力をあげて産業別統一闘争をめざしてたたかうべきであります。この権力とのたたかいを通して私たちは社会の原動力として組織された労働者階級としての自覚をさらにたかめ、多くの労働者・父母を結集する運動へとひろめ発展させることができます。自己変革とは、日常的な職場闘争をはじめとする主体的なたたかいの中からかちとられるものであり権力とのたたかいを回避し個人の自覚や反省だけでなされるものでないことはいうまでもありません。

## 2. 教職員の管理支配とあやまった「現場意識」の克服

「校長先生が『どこそこのクラスがうるさい』と一言いえばそのあたりからパチパチと音がしてくる。パチパチというのは担任が自分のクラスを静かにさすということです。そういう管理強化のもとで、自分のクラスの問題は外には出さない。密室の中で閉鎖的に処理せざるを得ない状況に教職員がおこまれている。」(日教組編「みんなで教育改革」No.7、P17)

これは香川の例ですが、官制研修による多忙、健康破壊、そして主任や校長等からの管理のきびしいところほどこどもの管理がすさまじいことを物語っています。

こうした学校では、学年会議や職員会議で自由にものがいえず校長・教頭・教務主任・生徒指導主事・学年主任の体制ががちりとくみかれているところが多いのです。

また岐阜の高2死亡事件は管理強化は教職員集団内部にも深く食いこんでいることを教えています。教え子を死なせた雨森教諭は「人柄も温和で威圧的ではなかった。……どんな横着な生徒にも笑顔でユーモアまじりで説得していた。……こまめに家庭訪問を重ね生徒とも話し合う根気強い人だった。」(「毎日」新聞社説85・7・6)その人が「死の体罰」を加えたのはなぜか。「事件当日、別の教師がヘアカラーを没収して…もちこんだ時、生活指導教諭はそれを畳にたたきつけ『こんな甘いことでもいいのか』と大声をあげた。暗に雨森教諭への非難がこもっていた。…生活指導教諭が生徒3人を殴ったあと、二言、三言、雨森教諭に話しかけて中座した直後」(同上)この事件がおこったといわれています。もちろん死亡させた事実には弁護の余地はありません。しかし、この学校では学校全体に管理主義的の体質が広がり体罰が日常化する中で、話し合いによる解決の姿勢が同僚教師から「甘い」ときびしく非難され、自信を失って動揺した結果の事件とみられています。このように「共通理解」とか「毅然たる態度」とかの言葉のもとに体罰等を加えなければ甘いとは非難する管理的主義体質を許している学校体制が問題とされなければなりません。

また4・5年前より若い教職員に対し新任研等で「教師の1日」として、「1.起床・余裕をもって起床・布団をたたむ」から「2.洗面…昨日のつかれが顔にでないようにする…28.・退勤、学年主任に挨拶…」校長・教頭に挨拶…」(千葉八千代市)まで生活管理を行うところまでできました。自治的自主的諸活動の経験に乏しく従順さが増したといわれる新任教職員がこうした研修をうけ、同じような指導をこどもたちにしてもあまり疑問に思わなくなっていくことでしょう。

このように教職員に対する研修と現場の管理体制強化がこどもたちへの管理主義的指導をさらに強める役割をはたしています。まさに「管理が管理をよぶ」といえます。こうした動きに対しいままっとも私達にとって大事なことは、人権や自由を抑圧し管理統制を加えるものに対し断固としたたたかいにたちあがることです。そのたたかいを通してこそ私たちは、人権を無視されているこどもたちの心のいたみみをわがものとしてとらえかえすことができ、自己変革のとびらをこじあけることができるのではないのでしょうか。

**〈あやまった「現場意識」の克服のために〉**

岐阜の例のように体罰を加えないやつはおかしい等というあやまった「現場意識」とでもいうようなものが現場の底流によどんでいるのではないのでしょうか。具体的には、

- イ. 教職員にとって学校は、自分のものであり他の介入(父母・地域等)は許さないと考えてはいないか。
- ロ. 学校で行われることはいつも正しく、善であると考えてはいないか。
- ハ. 教職員は、あくまで子どもを教える立場であり子どもは教えられる立場と絶対視して考えてはいないか。
- ニ. 教職員は、自分の学校の名誉と秩序を何よりも大切にし、学校の恥はもらすなと排外的に強固にまとまる傾向はないか。
- ホ. そばで子どもをなぐっている同僚がいても絶対にとめてはいけない、同僚の指導に介入してはいけないと考えてはいないか。
- ヘ. 自分の学級(学年)のことについて他から批判されるのをきらう学級(学年)王国的傾向はないか。(何か問題が自分の学級でおきると自分のせいだとおちこみ、学級対抗や学力テストで自分のクラスが良い成績をとると自分のせいだと思いがあがる。問題行動が他のクラスにおきると自分のところでなかったとほっとするといった傾向はないか)
- ト. 職場に波風をたてることをきらい、みんながやるからやる、どうせ自分がいっても通らない、いやな思いをするだけだと妥協する傾向はないか。

等があげられます。こうした傾向は管理体制のきびしい職場ほどはっきりあらわれるようですがしかしそうとばかりはいえません。

私たちはこうしたあやまった「現場意識」に風穴をあけ密室のよどんだ空気を新鮮なものと入れかえなければなりません。そのための職場づくりをこそ急ぐ必要があります。

また、ゆきすぎた規則等、管理主義的指導の問題についてあやまった「現場意識」のおとし穴におちこまないために次のような点につき職場で話しあってみることも大切ではないでしょうか。

- イ. こどものためにと考えて熱心に指導したことが、こどもの個性や自主性・創造性を殺してしまったことはなかったか。
- ロ. 規則の多い学校は教職員に教育的指導の自信がないから多くなるのではないか。また授業中私語が多くなるのはきかせる授業、わかる、楽しい授業をしてないからではないのか。
- ハ. 「服装の乱れは心の乱れ」といわれるが本当にそうなのだろうか。
- ニ. 学校の判断で髪型・服装等を規制できるのだろうか。
- ホ. いのち・平和・人権を尊重し個性的・創造的・自主的・民主的な主権者をめざす教育とこまかい規則とはどう結びつくのだろうか。
- ヘ. 体罰はよくないとわかっていながらなぜ体罰がなくなるのだろうか。

### 3. 多忙化と管理主義的指導

管理主義的指導の克服にむけてどうしても多忙化との関連をふれないわけにはいきません。現場の忙しさはいまさらいうに及びません。福岡では新卒時代に多忙のため膀胱炎になりその後腎疾患で入院をくりかえしているというたまたまい実態もあります。忙しさはつかれをうみイライラを増し教職員の眼から子どもを消してしまうのです。正に忙しさで教職員の心が亡び、子どもの心がみえなくなったとき、どなったりなぐったり、体罰やてっとり早い管理主義的指導におちこんでしまうのです。多忙化を防ぐたたい、これこそ管理主義的指導を防ぐ大きな柱のひとつです。(1987年度総学習・総要求・総行動 全道学習会資料より)

