

合わせている人々が事態をゆがめることで、社会的な禍根を未来に残すことも少なくない。

「教職の危機」の本質を看破するためには、この事態を招くことにつながっている既存の政策決定過程に頼るのではなく、むしろその過程から排除された人々、とりわけ当事者の声を聴くことから始めることが不可欠である。そのような問題意識から本研究は出発した。

たとえば、一元的な資質・能力論は、既存の官僚制を温存させる上で好都合であり、かつ、個別科学を都合よく利用すれば、学問の世界と官僚の世界が正当化されることに貢献する。それだけではなく、「教職」に期待する社会的利益団体にとっても好都合であるし、各学校組織をパターンリズムで彩る上でも効果的である。しかし、いま私たちはいわば雇用をめぐる空前の「売り手市場」（少子高齢化による労働力の不足状態）に立ち至っており、この前提では教職は先細りになることは間違いない。プラットホームを変えないまま、旧態依然とした政策決定に胡坐をかいていることで、「教職の危機」はもたらされてきたという面を否定できないのではないか。

育ち合うこと、とりわけ若手教員を育てるまなざしが乏しくなると、ともすると管理的になり、思考停止のまま形式的に適応することを求めるがあまり、全体の仕事量を削減も充足感も犠牲になることが多い。若手教員の業務は過多となっても、そのようなものだと思われ止められて済まされる、そんな職場が拡大していくことになる。「足し算や掛け算はするが、引き算や割り算をしない」としばしば揶揄される労働環境＝教育環境の形成には、日本特有の2つの条件が作用している。

ひとつは、教員の専門職的自律性を阻害する諸政策の結果、伝統的にさまざまな役割を引き受けてきた日本型教員は熱心さを称揚し内面化することで、業務の肥大化を引き受け続けてきた。この文化的背景を促してきたのが、公教育の公的負担の貧弱さと教員が担当する児童生徒数の途方もない人数である。もはや取り繕う余裕もなくなってしまった教育実習という入職前の社会化の過程で、多くの教職課程履修者が「想像を絶する教員の窮状」や「劣化した労働条件」を直接的に見聞したり経験したりする中で、「教職への希望」を失っているのである。教員の労働の現状が一定程度良好であれば、「現場の実態を知った上での選択だから」と肯定的にかれの選択を受け止めることもできるだろう。しかし、実際には、疲弊した教員とともに過ごすことを通して、「よし、教員になろう」とは思えなくなるのである。その人にしかないかけがえのない特徴としてではなく、何かが足りない取り替え可能な客体（商品）としてかれら自身が消費されるのである。そうなればなるほど、目の前の子どもたちも取り替え可能な機械のごとき扱いを受けること必定である。教員と子どもとの関係だけでなく、教員同士や子ども同士の育ち合いの「余白」を私たちはどれだけ保障できているかが問われているのである。

学園祭等でも活躍し教員として活躍できると担当教員も太鼓判を押すのは、この国の教職をめぐる環境に落胆させられた経験を次のように語っている。

「…こんなに教師向いてるのになって私自身も思うし、友達からも言われて自分でも