

ニューヨーク日本人学校の教育課程遂行のために

前ニューヨーク日本人学校 教諭

北海道札幌市立中の島小学校 教諭 小野博史

キーワード：教育課程，学校改革，地域

1. はじめに

ニューヨーク日本人学校は、マンハッタンにほど近い、コネチカット州グリニッチに校舎を構えている。児童生徒数は、2010年4月で160名ほどである。

2009年10月現在でニューヨーク都市圏の在留邦人数は56,000名、長期滞在者で45,000名ほど、100,000人を超える。101,000名ほどの日本人が住む中で160名という児童生徒数を考えると、都市圏すべてが通学範囲ではないものの、児童生徒の確保が大命題であることがわかる。

また、学校の歴史を紐解くと、グリニッチへの移転は大きな困難が伴ったことがわかる。そのため、移転に際しては授業日の制限やスクールバスの利用など、多くの条件がついた。

在外教育施設は、現地日本人会による運営の場合が多い。ニューヨーク地区も、2つの日本人学校、2つの補習授業校がニューヨーク日本人教育審議会によって運営されている。当然、学校経営には運営者でもあり、顧客でもある現地日本人会の影響は大きく、顧客ニーズを満たしつつ経営しなければならない。自然、教育課程も顧客ニーズを敏感にとらえ策定されなければならない。

2. 教育課程の遂行に向けて

(1) 学校に求められるもの

あえて、日本人学校を選択してくれる保護者の望んでいるものを考えてみた。ひとつは、日本語環境。そして、質の高い日本の教育である。

教員に求められる技能は、決して特別な技能ではなく、しっかりとした学級経営ができ、学習指導要領に準拠した学力を確保し、熱意をもって子どもや保護者に接し、一般的な社会常識をもっていることである。また、新しいことに常に対応していく意欲も不可欠である。

より多くの児童生徒を確保するためには、より多くの企業努力をしなければならない。学校の質を高めていくことが不可欠である。限られた人材、財源の中でのより有効な人的、材的な投資を行わなくてはならないのである。

つまり、在外教育施設は、常に変わっていかなくてはならない場所なのである。

(2) 教育課程遂行に向け必要なもの

派遣教員の平均的な派遣期間は3年程度である。この3年間の過ごし方を「3年しかないからこれまでどおり」とするのか、「3年しかないから有効に使っていこう」とするのかで学校の力は大きく変わってくる。在外教育施設は、授業料をいただき成立している日本語環境を提供できる限られた場である。3年間の使い方をどうすべきかは、選択の余地などない。そのため、より質の高い教育課程を遂行していくために以下の点を留意した。

① 意識改革 ～守・破・離～

「守・破・離」を、在外教育施設にあてはめて考えると、

守（1年目） 特殊な環境にある在外教育施設の状況を鑑み、まずは学校のシステムや考え方を学ぶ。

ただ、次年度以降改善できる点は洗い出しておき、2年目に備える。

破（2年目） これまでのことを基本としつつ、改善を図ってみる時期。

子どもの育ちを第一に考え、校務をすすめる。

離（3年目） これまでの経験を生かして、必要に応じ新たな流れを作る。

3年間は短い。短いことを理由に変革を拒めば日本人学校は時代に取り残されていく。時代に対応できない企業が淘汰されていくように、日本人学校もその役割を終えていこう。同時に、これまでの経緯によって築き上げられている部分も多いのが日本人学校である。やはり、1年目からの変革は大きな困難が伴うのではないだろうか。

② 各集団の調整

ニューヨーク日本人学校は、小、中併置校である。また、特別支援学級を有し、英語科などは、米人スタッフによって運営されている。それぞれが、それぞれの仕事の仕方もち、優先順位が異なることも珍しくない。

ざっと考えても、初等部・中等部・特別支援・現地採用スタッフ・管理職および教務主任の異なる集団が存する。また、派遣元の習慣の違い、派遣年度の違いによる考えの差異など、子どもに対する思いは同じでも、方法や考えが異なる場合も多い。目的がぶれないようにそれらを調整することが教務の重要な業務である。

③ 会議のもち方

限られた期間の派遣ゆえ効率化された会議が多かった。職員会議に至るまで、何度も論議が尽くされ一見過剰に思える審議も多かったが、上記のように立場や考えの異なる者の多さを考えれば、これは仕方のないことであつたと思う。ただ、効率を求めたためか、比較的異なる立場で事前のすり合わせをする機会が少なかったように思う。そこで、これまでよりも分掌部会を増やし、打ち合わせの報告会を設けた。比較的トラブルの起きやすい連絡の不徹底をなくすためだ。

会議数自体は若干増加したが、連絡調整がスムーズにいくこと、資料配布の効率化と合わせ会議に要する時間の削減には成功した。

むやみに簡略化することなく、ひと手間を加えたことで、より業務がスリム化したものとする。

また、学校経営への参画意識が高まった。

④ 次代の教務主任へ

私が、自分の力で学校を変えていくことができる期間はあまりにも短い。そこで、次代を担うと思われる人物には、考えを事前に話し、できる限り考えを共有できるようにしてきた。やはり、ひとりではできないことには限界がある。限られた期間であればこそ、仕事は点ではなく線で行うことが重要である。

⑤ 組織の形を明確に

国内においても、学校組織は「なべぶた」といわれている。この形にはすでに限界がきており、各地で組織改革が行われている。

日本人学校においては、異文化の中に暮らしていることや、学校の地域における役割が国内とは異なる。また、企業との付き合いや交流、安全管理など日本では考えられない仕事も多く、より組織としての力が必要となる。「なべぶた」型での対応では信頼を得る対応が難しくなっている。

ことに、管理職の働きはより重要となる。しかし、管理職も教諭職同様、派遣されてくる日本人学校では、管理職よりも現地事情に明るいものが多い場合もある。そこで、校内組織の要とならなくてはならないのは、現地事情や教育課程を熟知した教務主任である。学校組織が機能するか否かは、教務主任の活躍にかかっているといても過言ではない。

(3) 地域に学校を開くこと（2つの地域）

春夏2回のタウンワイドクリーンアップ、9月に行われるセプテンバーフェスト、夜間行われる日本語教室での英語による日本語指導、これらは、学校が地域に出て行うボランティア活動である。このほかにもPTA文化フェスティバルでは、地域にすむ皆さんを学校に招待し日本文化に触れてもらう。ほかにも墓参会や桜祭り、配偶者の会が行う数々のボランティアなど地域への貢献は多岐にわたっている。日本経済の絶頂時、この地域には多くの日本人が住んでいた。その数の多さから、地元との関係は必ずしも良好ではなかった時期もあった。学校の当地への移転に際しての反対もそれらに起因するものと考えられる。学校を開き地域と連携を深めることは、その障壁を乗り越えるために必要であったことであり、学校のみならず、地域に住む日本人への貢献である。児童生徒数確保という観点から考えても、これらは、学校、地域日本人社会には必要なことと考えられる。

もう一つの地域は、日本人社会である。ニューヨーク地区は、日本人学校の児童生徒よりも、現地公立学校に通う児童生徒が圧倒的に多い。定員の関係からすべてを受け入れることは不可能だが、経営上は定員いっぱいまでの受け入れが望ましく、そのほうが、子どもたちへ還元できることも多い。

学校組織が地域に出ていくことで、日本人学校の認知度は上がっていく。当然、存在を知らない家庭はほとんどないものの、実際に目にし、触れ合うことは、児童生徒数確保に向けて大切なことである。

また、学校には何を考え、どのように教育を行っているのかの説明責任がある。これは、授業料を払っていただいていることもあり、国内のそれに比べより大きな保護者の願いを感じていた。

3. さいごに

今日、日本においても地域に学校を開くことは重要とされている。学校が、何を考え、何をしているのか、これを知ってもらうことは学校経営において大きな意味をもつ。また、学校からの発信で地域の教育力をあげていくことも可能だろう。在外教育施設は、地域日本人社会の要として、また二国文化の接点として、どんどん外に出ていくことが求められるところである。また、学校選択制が実施されている自治体もある。すでに、日本国内においても学校が学校だけの思いで存在できる時代は終わりを告げている。

在外教育施設では、いや国内の学校でも労を惜しまず、学校を変革し、地域と手を取り合うことのできる教員が求められている。