

# 英語教育による「黒船」的改革への取り組み — ある東京都公立小学校の考察 —

## “Black Ships”: The Management of Change in English Language Education in a Tokyo Elementary School

須田 紀子 SUDA, Noriko

● 国際基督教大学大学院教育学研究科  
Graduate School of Education, International Christian University

This study provides an insight to how teachers in Hassho, a small public elementary school in Tokyo managed a large-scale innovation mandated by MEXT, the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. The implementation of English in elementary school brought much confusion to teachers who had no experience or training in teaching English. Under the strong centralized education system, the mandate is absolute and the change was described by a teacher in this study as “the arrival of the Black Ships.” Through ethnographic method combined with semantic differential techniques, the study first provides descriptions of an effect of large-scale innovation at grass-root level and second, analyzes to what extent the variables and attributes described in the change literature are pertinent to this case study.

Hassho underwent two enormous changes simultaneously. One was the nation-wide implementation of English language education as a part of *sogo-gakushu*. The other was a nine-year continuity program launched by the Board of Education linking the two school levels – elementary

and junior high schools in the same school district. The innovation proposed was a complex one since it involved curriculum change, structural alterations, teacher development and policy changes, all of which were supervised by people outside of Hassho. The largest alteration in the curriculum occurred when they transformed an ALT-dependent *eigo-katsudo* to a Japanese teacher-oriented English class. Under the strong leadership of the Principal, Hassho established a new organizational system which required all teachers to take part in the innovation as well as teacher workshops which were conducted on a regular basis. The whole issue required teachers to change their roles and behaviors, which are all by means, the most difficult task.

The result of semantic differential rating shows that while teachers had favorable image towards teaching of English, they rated negatively on MEXT. The Ministry’s arbitrary decision regarding policy and lack of clarity in goal were the main reasons for teachers’ dissatisfaction.

The interviews with Hassho teachers revealed that the innovation proposed had the commonality

of the attributes and problems described in the educational change literature in the West. In this study they are described as the four major demands in which teachers had to respond. First, 'change in role and behavior' required a shift from the usual attire of teacher to a learning role model for children. As teachers were mandated to teach English in English, the pressure to change the role behavior was intensified. Second demand was 'skill' in which teachers attended workshops and training to gain substantial knowledge on English syllabus and skills to use new materials. Teacher development is one of the critical issues for success in change and Hassho was consistent in providing teachers with training. Third was 'intensification of time' where teachers had to spend more time on preparing and discussing English lessons in addition to their usual workload. The problem of time being intensified by innovation appeared to be universal. The fourth demand 'shared understanding' served as the key factor in this innovation. While some teachers expressed the need to discuss and deepen the understanding about the change, other teachers expressed dissatisfaction and even resentment to teach English to children. Shared understanding among teachers was one of the most needed factors for a change to have successful outcome.

As innovation proceeded, it became evident that the perceptions of change among teachers were inextricably tied to the degree of teachers' understanding of the goal. As they were involved in the structural alterations and behavioral change, teachers eventually embraced change and learned to live with it. Congruency of innovation and system is essential to sustain innovation and in Hassho, the capacity to accept the innovation was created by the Principal.

The success of innovation in Hassho owes much to the strong leadership manifested by the Principal who was aware of her new role in change. She was effective and managed well in both political and financial terms. She was quick to pinpoint the problems and resolved them which sometimes included teacher turnover. She was well aware of the two attributes necessary for success in school change: money and teacher development. She vigorously worked to achieve those two factors. Under the centralized education system in Japan, the outcome of change depends heavily on how a Principal interprets change and puts into effect.

The study concludes with three proposals for successful change in English language education in Japanese elementary school. One is that administrators need to clarify the goal of innovation before putting into effect. Even though the innovation proposed is a political mandate, teachers must be given opportunities to discuss the goal. With the clarification of goal shared understanding, which is the second proposal, will be easier to attain. Since change takes place in a school which is an organizational system, teachers must have shared understanding about the goal and the innovation. The third proposal is that in order to accommodate change successfully, teachers need to have liberation of mind. Change is often taken with negative aspects such as intensification of time, threat to identity, and fear for new roles. However, if teachers can perceive innovation as an opportunity to grow and improvement in teaching skills, change will no longer be seen as "the Black Ships." Such change of mind is only possible through on-going support from the administrators.

本博士論文は、公立小学校にもたらされた英語教育という国家規模の改革が草の根レベルで教師

らに与えた影響と、彼らのこの改革への対処、そしてこの改革が学校としての組織の中にどのよう

に定着されているのかを、社会学的な観点から調査し考察結果をまとめたものである。

全国的な規模で小学校に英語が導入されてからこれまで授業内容や教授法、教師らの育成など現場での問題点が指摘されてきたが、現場となる小学校において英語教育という改革がどのような影響を与えるのかは明らかにされていない。中央集権的な教育制度を持つ日本では、改革はトップダウンで進み現場の実態調査が十分に行われなまま次の改革へと進んでいく。十分な準備のないまま、また指針も明らかにされずに半ば強制的に改革が推し進められていく様を本研究のある被験者は「小学校の英語導入はまるで黒船襲来」と表現した。

本研究では東京都三鷹市に位置する公立小学校、八小（仮名）で行われた英語導入の仕方とその定着を特に教師らの視点を中心に2年間にわたりその過程での問題点を探った。改革は教師にとってなぜ脅威や「黒船」と映るのか、導入を助ける、または妨げる改革要素があるのか、英語教育は他の教育改革と同じ手法で導入できるのかなど、行政が行う教育改革が草の根レベルでどのように展開されているかその現状を調査した。調査は授業観察やSD法を交えた教師へのインタビューを中心としたエスノグラフィーの手法で行った。

「総合的な学習の時間」が全国的に導入されてから2年後の2004年、八小はそれまでの英語活動を徹底的に見直すことにし、「どの学級主任でも同じように教えられる英語活動」を目指して全学年の英語シラバス作成にとりかかった。時を同じくして三鷹市は小中一貫に向けて推進運動を開始し、八小はその研究協力校として採択された。これを機に英語教育は同学区内の小学校と中学校との連携で行うことになり、八小の改革は複雑且つ大規模なものとなった。最大の焦点はこれまで外国人講師（ALT）まかせであった英語活動を担任主導にするということであった。組織委員会を編成し他校との連携とシラバス作成、全校あげての英語への取組など、八小はこれまでにない大きな

変化を内外に示した。

インタビューに先立ちSD法で教師らのイメージ（「英語」、「英語教育」、「八小の英語活動」、「文部科学省」）を調査した結果、「文部科学省」以外は非常に好意的であった。英語活動が児童らに及ぼすプラス面を日々実感している教師らにとって最初の3項目は好意的に捉えられている。反対に「文部科学省」は小学校への英語教育導入について目標を明確化しておらず、カリキュラムや人員など丸投げされている状態に、教師らは全体的に否定的に評価していた。

インタビューとその後の観察結果を総合すると、八小で行われた改革は欧米の文献に頻繁に登場する問題点と酷似しているものが多かった。本研究ではその問題点を大きく四項目に分け、これらは現場の教師らにつきつけられた「要求」として分析した。一つは「役割の変化」で、教師は通常であれば日本人教員として日本語で教えることに徹底すれば良いのだが、英語を教えるとなると使い慣れない言葉を発しそれに見合った動作を行わなければならない。ALTとのチームティーチングなど、これまで経験したことのない役割を演じなければいけないことに多くの教師らは戸惑いを感じていた。二つ目は「技術の向上」であった。慣れない英語を使い、見たことのない教材を扱うには教師らの訓練が必須である。八小の校長は教師らの技術向上にいち早く取りかかり、定期的に放課後ワークショップを開催し、教師らのトレーニングに力を注いだ。三つ目は「時間的拘束の増大」であった。これまでなかったALTとの打ち合わせ時間、教材開発のためのミーティング、更には週三日朝に行う英会話体操など、英語導入によってこれまで自分が確保していた時間（ドリルや授業準備にあてていた）が「取り上げられてしまった」という。この時間的拘束があまりに多くなると教師らにとって改革は更に負担増となり、心理的にもマイナスとなる。四つ目は改革の重要要素となる「共通理解」である。改革は人の和が中心となって進められるものであり、そのためには現場の教師らが英語教育に対して共通の理解を持つことが絶対条件となる。八小ではこの認識の

ずれが教師間にあり、校長はその対応に奔走していた。英語を教えるべきか否かという根本的な議論がなされていなかったことも教師の間では不満であった。

また、改革そのものに対する教師らの見方及び態度は、その目的の理解度に比例していたことが明らかになった。体制的な変化や役割の変化などを経験していくうちに、彼らの中で徐々に改革を受け入れる姿勢が見られるようになったが、これは校長の強力なリーダーシップによるところが大きい。2004年にカリキュラムの再編成を行い、三鷹市の研究協力校に採択されてから英語教育導入に必要な条件を八小の校長はひとつひとつ満たしていった。人員異動も積極的にを行い、他校と連携し、予算を取り英語教育のカリキュラムを完成させた。欧米の文献で証明されているように、改革を成功させる必須要素の中には資金と教師育成がある。校長は改革にあたってまずこのふたつに着手した。文部科学省からトップダウンで改革が押し進められる日本の学校では、校長の手腕にすべてが委ねられていることが本研究で明らかになった。改革の指針を解釈し、各々の学校での条件をかんがみて必要事項を処理していくこと。八小の英語定着はこのような能力を持った校長の決断力と実行力の成果である。

改革を「黒船」のように脅威ではなく、プラス面で捉えるためにはどのようにしたらよいか。それにはまず「目標の明確化」を徹底させる必要がある。文部科学省が示す小学校英語導入の理由は残念ながら現場の教員には納得されていない。なぜ今の小学生に英語が必要か、各々の学校で話し合うということが必要である。それに伴いカリキュラム自体の目標もよくわからないまま見切り発車してしまう学校が多い。目標が明確化すれば「現場の共通理解と認識」も可能となる。改革はトップダウンであっても教師らが常に話し合うことで共通の認識を持つことができる。話し合った内容を記録に残せば、教員の入れ替わり頻度が高い日本の学校でも改革の「足跡」を残すことができ、改革を継続させることができる。共通認識を保つためのシステムを各学校で持つことが期待

される。最後に教師らは「心の解放」を持つべきである。英語導入による時間削減、教師のアイデンティティーへの脅威など、導入を進めるためにはこれらをプラスに変える「心の解放」が必要である。英語教育によって新しい視野が広がり授業案のヒントを得るなど、英語を学ぶこと自体が自分のためにもなるというようにプラス思考に変えていく心の柔軟さがこれからの教師には求められるのではないだろうか。しかしこのような発想の転換を行うには行政や教育委員会、校長らが常に教師らをサポートする体制にあることが求められる。

このように教育改革が末端の一公立小学校に及ぼす影響を教師らの視点から調査したが、残念ながら行政には教師らの声はなかなか届きにくい。行政側がこのような教師らの声を吸い上げてこれまでの英語教育改革の分析や査定を行えば、次の改革を考える上でも一助となるはずである。教師らの声が行政にとどく体制作りが早急に望まれる。