

「多様性」と向き合う

荒井 英治郎 (信州大学学術研究院総合人間科学系)

1. はじめに

本稿は、2021年度に開講した教職科目(選択)「現代社会と教育問題」(2021年12月14日)の授業にオンラインゲストとしてご参加いただいたゲストティーチャー(住田昌治氏:横浜市立日枝小学校長)の講演内容を再構成したものである。記録作成に当たっては、本学の学生である清水健太さんに尽力いただいた。記して感謝を申し上げたい。

2. ゲストティーチャーの話

(1) 自己紹介

【ゲスト】今日は「カラフルな学校づくり」をテーマにしていこうと考えていたのですが、現在の状況や今起こっていることを見た時に、何と向き合うかということでも新たなことも加えています。

最初にこのスライドを見てください。これは運動会で子どもたちが頑張ったことをタブレットで各教室から「ビスケット」というプログラミングソフトを使って書いて放送室へ送り、放送室前の廊下や天井にプロジェクションマッピングで映して1つの作品にしました。今年にやったことです。

今学校では、これまで通りにできない中で子どもたちが色々と考えながら新しいものを生み出そうとしているということ

で、タブレットを使い、このようなことができるようになったと私も感激したのですが、競い合うことから1つの物をみんなで協力して作り上げていこうという価値観を見出していくことが今学校では起こっています。どんどん変化している状態が、学校の状態です。

私は今横浜市立日枝小学校の校長をしております。本を出したり講演活動をしたり閉じこもらないようにしながら、色々な人をつながりながら自分も高めていくことをやっています。校長としては12年目で、今年で再任用4年です。今は63歳、まだ伸び盛りということで、まだまだ色々なことを学び続けなければいけないです。

(2) 校長とは

【ゲスト】私を書いた『カラフルな学校づくり—ESD実践と校長マインド』(学文社, 2019年)の中に、「校長って何をする人？」と最初に書いているのですが、「何か挨拶ごとがあるとやってきて話す人」というように捉えられているかもしれません。担任の先生が子どもに説明するとき困っています。校長先生の仕事について話すときに、先生は「校長先生は学校で一番偉い人です。」ということを言われるのですが、これはかなりまずいことです。一番偉い人だから「偉い人の言うこと聞きなさい。」ということになるわけです。教室では、「先生が一番偉い」となり、「いうことを聞きなさい」「敬語を使いなさい」「なんでも相談しなさい」と押し付けていくことで、指導力があると感じてしまうまずさがあると感じます。多様性の時代ですから、そのようなものは払拭していく必要があります。「校長って何をする人？」に対して、「みんなを幸せにする人」と言ってくれれば、すごくいいなと思います。

私の目標は、存在感を消すことです。「校長がいなくても学校は大丈夫です。」というように、「自分がいなくても大丈夫」という組織を作ることが必要だと思っています。あり方としては「サーバントリーダー」です。それから「任せるマネジメント」と「ファシリテーター」ですね。「ティーチャーからファシリテーター」というように「教え込む人から、引き出す人へ」、「横並びにするのではなく、みんなの力をどう引き出すのか」ということがすごく大事なことです。そういう意味でもマネジメントが大事です。従来の「支配型リーダーシッ

プ」は、「権限に基づき、自分のやりたいことがあり、みんなの力で実現してもらう」というもので、メンバーへの説明・指示ならまだいいのですが、命令をして「やらせる」というものがあります。例えば、「校長先生のために働いています」となると、校長先生のキャパシティの中でみんなが動いていくことになります。こうではなく、信頼に基づいた影響力ということで「みんながやりたいことをどう実現するか」、「みんなのために働くリーダー」という「サーバントリーダー」という形をとっています。こうなると、メンバーがみんな成長していきます。「人を変えようではなく自分を変えよう」というやり方での学校経営です。このことは、校長に限りません。学級担任も色々なところで働いている人たちも同じで、組織の中で「みんなの力を引き出そう」や「みんなで何かを成し遂げよう」というときは、「自分についてくれば何とかかなりますよ」ではなく、「みんなの力を最大限引き出す」形にする必要があります。スポーツのコーチなどはこのような形で進めていると思います。

(3) カラフルな学校づくりとは

【ゲスト】これまで『カラフルな学校づくり—ESD実践と校長マインド』(学文社, 2019年)と『カラフルな学校づくり』と『「任せる」マネジメント』(学陽書房, 2020年)という本の中に、私の学校経営について書いています。あと『校長の覚悟—稀代の校長5人に問う、校長のなすべきこと』(教育開発研究所, 2021年)や雑誌の『プリンシパル』、新聞などでも自分の思っ

いることを発信することやアウトプットすることが大事ですから、自分の考えをしっかりと確実にしていくことを繰り返して自分が止まることなく伸び続ける、止まることなく伸び続けようと思っています。講演も年間約30回で内容は主にESD、学校づくり、リーダーシップ、マネジメント、働き方、元気づけ（エンパワーメント）などについて話をしています。ポイントは、「管理しない・コントロールしない」です。「管理」は、自分のキャパシティ内で何事も収めようとするため周囲の人は伸びていくことや追い越すことができません。先生は子どもたちが、「自分たちを超えてほしい」と言うものの、「管理」しようとしており、これはまずいです。

私はESDを推進しています。まず、教職員が元気な学校づくりで学校を持続可能にしようというもので、それは「カラフル」です。どういうことかというと、変化の激しい社会の中で、人に言われた通りにやってもそれが上手くいくかわからない、正しいかわからないため、主体的に行動できる人が必要であり、子どもも先生たちも元気ではないと「ものを考えよう」や「みんなと一緒に考えよう」という気持ちにはならないですね。なので、元気であることが必要です。学校は、決して「ブラック」なのではなく、互いの違いを認め合う「カラフル」な学校づくりを目指しています。この「違い」が大切で、「間違い」ではないので違いがあるのは当たり前で、それを認め合うことが再優先であり、「言っていること、考えていることが違う」、しかし、「それも面白いよね」というように「自分もOK、他人もOK」というよう

にいかないと、「自分はOK、人はダメ」ではどんどんブラックになる。ギクシャクしたり言い争いが起こったりします。「間違い」ではなく「違う」ために自分が人と違うことを恐れないこと、なんでも人と同じであることはないので、人と違うことは恐ろしいことでもおかしいことではなく、大切です。自分が人と違うことに自信や安心感を持ち、言ったりやったりできることが大事だと思います。

校長室は脱校長室で校長室らしからぬ校長室を作っているのですが、座卓で座ったりハイテーブルのような高いところで話したりと、模様替えをしています。企業のオフィスなどに行くと、このようなリラックスする場所があるので、私は校長室にハンモックを入れています。先生方がリラックスや話をしたり休んだりしています。後は、カフェで、日本の学校ではあまりありませんが、みんなが笑顔で元気となると安心して話せる場づくりが大事だと思います。あと、レゴです。今、レゴを使った研修をよくやるのですが、「創造する・イノベーションを起こす」場所では創造力を発揮するためのものが必要で、頭で考えてもなかなかできないことを作り出していくということです。子どもたちも、円卓を使ってみんなで安心して話し合う場づくりにやっているわけです。

ここで紹介したいのが「サステイナブルマップ」です。106個のサステイナビリティがあり、教室の中にあるように色々な学びの形態があるわけです。だから、「色々な違いを保障されていく」、「色々なことをみんなで認め合いながら、楽しい学校を作っていく」というわけで、この中に私や先

生たちもいるのです。地域とのつながりや色々なものが、学校の中に込められています。おそらく大学や学校関係者もそうですが、課題ばかり見つかる中で、良いこともたくさんあり、いいことを続けていくと、学校はもっと楽しくなるはずなのです。ですが、「授業はみんなこうじゃなきゃダメ」と言われると、教室が一色になり非常に危険です。みんなが同じであることは非常に息苦しいので、そのような学校づくりは望ましくないと考えています。

(4)「地球」と向き合う

【ゲスト】さて、今アメリカで竜巻の被害があり、コロナも世界的に続いている中で「地球と向き合う」こともすごく大事だと思っています。12月のこの時期に竜巻が起こり、ものすごい被害が出ています。「地球は今どうなっているのか？」ということなのですが、先日、ユネスコのシンポジウムで2050年に向けた教育について議論しました。2030年の先を見ないと、みんなが健康に安全に、快適に生活していくには非常に危険な状況になっています。

ここで紹介したいのが、JAMSTECの資料なのですが、1950年から2100年までの地球の気温の様子がわかります。これが今日のJAMSTECの地球全体の温度ですが、人生100年時代ですから2100年に皆さんは100歳ぐらいですね。皆さんの子どもや孫はこの状況で生きなければならないと考えたら、なんとかしなければならぬと思います。

今年の竜巻も異常な暑さが原因かもしれないと言われており、温暖化の問題です。

このようなことをどうするのか、いつまで持続できるのだろうか、CO₂をどんどん排出しており私たちに何か原因はないのかを考えてみたいと思います。

2013年にラナプラザの悲劇ということがあり、バングラデシュで亡くなった人がたくさんいます。これはファッション業界が一円でも安く服を作ろうということで、縫製工場がこのビルに沢山入っていたのですが、私たちの生活が大量生産大量消費で誰かの犠牲の上に成り立つファッションとなっています。ここでは児童労働の問題や多くの女性の方が働いていました。そして、建物にヒビが入っているにも関わらず稼働し、崩れ落ちてしまったということです。

このようなことから、ファストファッション業界は大量生産大量消費をできるだけ抑えて、リサイクルをいう話になりました。それにも関わらず、これは南米ペルーの砂漠ですが、ここに大量の服が輸入されて捨てられています。当然リサイクルされるものもあるようですが、これは我々も含め多くの作られた洋服が店に行く前に捨てられており、それを地域の方々が使えるものを使おうと言っているのですが、かなり有害な物質がここから出ている可能性があるわけですね。こういう生活をずっと続けてしまっているということが地球温暖化に繋がるかもしれません。全く他人事ではなく自分事として捉えなければなりません。

さらに毎日マスクしていますが、このマスクがかなり海に行っている可能性があります。不織布なので簡単にはなくならないですね。例えば、こういう皮肉があり

ます。海辺に行き砂浜を歩くと、鳥やイヌは足跡を、亀は可愛いウミガメの跡を、人はゴミを残すと言われるのです。そのようなことがあるので、SDGsでは、「つくる責任」、「つかう責任」はあるが、「暮らす責任」、「捨てる責任」もあるのではないかと話になっています。それに対して、作り暮らすために使うが、「捨てる時に常に分けて捨てているのか」、「使えるのに捨てたりしていないか」、「捨てる量を減らそうとしていないのではないか」などに警鐘が鳴らされています。やはり、ゴミは非常に大きな問題としてあります。例えば、日枝小学校では近くの川での学習があるのですが、学んでいる横にゴミがあり子どもたちはそれに気づいてこのゴミをなくさないと生き物たちが生きられなくなってしまうじゃないかということで、生き物の勉強をしつつ、ゴミ拾いをしています。

その他、5年生の子たちは、パタゴニアや大学とコラボレーションしてお気に入りだった服をエコバッグに変えて地域のスーパーに貸し出す取り組みをしていました。これはNHKのEテレでも取り上げられた内容であります。

さらに、ある学校で校庭にある木から染物を作って保健室のカーテンを染めるなど、身近に癒しがある環境や自然などを意識してやっています。学校でESDを進めていく時には自分事化することが大事です。「教科書に書いてありますから」ではなく、自然災害に対して、自分たちがもしかすると原因を作っているかもしれないという当事者意識を持つことが大事なわけです。ですから「どうせやっても無理だ」、「これは誰かやってくれないと無理だ」で

はなく、「自分たちが変えよう」とか考えながら取り組んでいくことが必要で、一人の人がやるのではなく、学校ぐるみ、地域ぐるみで、です。

例えば、廊下にコーナーを設けており、「大切な食べ物は捨てられています」等をみんなに知らせています。関連本もたくさんあります。「SDGsは学校図書館から」というものをFacebookのグループを作ってやっているのですが、今インターネットの時代でデジタルが主だと言いますが、手に取り見る本は子どもたちにとっては大切です。デジタルではめくりながら読むことは味わえないものもあるので、SDGsコーナーを図書館で作っています。

また、給食の時には、食べることで世界食糧デーの存在を知らせ、パンフレットを家庭に持ち帰り家庭でも考えてもらっています。日枝小学校でのSDGsプロジェクトチーム推進協議会では、SDGsサーベイを作り、今自分がSDGsをどれほど知っているか、やっているかなどをQRコードを登録しながら問題を解いていくことも始めました。

(5) ESD と向き合う

【ゲスト】では、ESDとは何か。今は学習指導要領にESDが位置づけられていますが、教員の認知度は26.3%が知らず、「知っているがよくわからない」が39%、「知っている」が20%であり、実際にESDを考えながら授業をしている人は12%です。約1割の人しかESDを意識した授業をしてないのです。学習指導要領に位置づけられているためこれに沿って授業していく

と、ESDはやっていることになるのです。学習指導要領の前文や総則などには「持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが求められる」とありますが、これがESDです。基本的な考え方は、環境や経済、社会の統合的な発展をバランスよくということです。今は環境破壊と経済を何とかして社会は少し弱めで、コミュニティがうまく作れていないなどがあります。だから環境を今のように壊し続けることもなく経済もある程度保たなければならないことあり、コミュニティを作りながらもしっかり練習しながらバランスよく発展して行きたいということが、ESDの基本的な考え方です。今の状態が持続不可能ということならば、偏った開発や誰かが不幸になるやり方は望ましくないということです。今、この項目中でうまくいっているものは日本の国で言うところにあるかもしれないですが、世界的に見ると全体的にうまくいってないと言った方が正しい。これが全体的に少しずつ良くなっていく方法を考えることが基本的な考え方なのです。「地球に向き合う」という点からすれば、何とかしなければならないレベルを越えているものばかりで、危機的状況だと捉え、何か自分ができることはないかを考える必要があるわけです。またESDは全てのSDGs達成への鍵だと言われており、17の項目の中心で教育がその役割となります。

小学校6年生の理科の教科書には、「持続可能な社会とは将来が生まれてくる人々が暮らしやすい環境を残しながら今を生きる人々も豊かに暮らす社会のことです」と書かれてあります。将来の人は子どもも含めて暮らしやすく、かつ、今の人

が我慢せず豊かであることを目指していく必要があります。子どもたちに自分ができることは何かを考えさせる授業で問うのだから、大人が答えられるようにしていかなければなりません。全ての人が当事者で、子どもに大人が教える学びではなくなりつつあり、「一緒に学ぶ」や「子どもに学ぶ」などの時代に入ってきています。

まとめると、持続可能な社会とは、長く快適に暮らしたいというサステナビリティで、そのためにみんなで対話し行動することがESDです。そして、これだけはやっておきたいことがSDGsというわけです。

(6)「働き方」と向き合う

【ゲスト】私の学校では、「得意なことがある人は苦手なところをみんなでサポートや協力する」、「不得意を手放してくれれば自分がそこを受けようというパズルを合わせるようにお互い助け合う」といった関係性や、プロジェクトチームで話し合いながら色々なことを決めることを大事にしています。現実には5478人の公立学校教職員が精神疾患で休職しています。原因は何かというと「ビルド&ビルド」で、やることがどんどん増えているわけです。コロナ対応や保護者対応に長時間労働などの業務量の増加や複雑化の要因があります。加えて、職場のハラスメントが話題となっており、ストレスがかかっていることがあるわけです。最近では、教師のバトンがあり「本当は魅力的な仕事でお金に変えられないものもあります。みんなでそのような意見を出し合いましょう」となったの

ですが、結果的には膿や愚痴が出る結果になってしまったわけです。

私は働き方改革を ESD の視点で互いを元気づけて教師自身が持続可能な働き方へと舵を切っていくことで持続可能な社会をつくっていきたいと思っています。将来のことまで考えられないゆとりのない働き方をしているのは、2030年とか2050年を考えて子どもを育てることはできません。ゆとりがないと視野が狭くなってしまいます。ですので、これまでの計画をただやるのではなく、今までのあり方を見直しデザインしていく必要があります。既存のことを否定するのではなく、一度立ち止まり持続化の方向へみんな話し合い変えていく「再方向付け・変容」をすることが大切です。私がやって来たことは、「理想の一日を作ろう。心と体をケアする風土を作ろう」で、自分の1日をどういう一日にするかを定めるワークショップをしています。食べることや寝ることの時間を大事にしないとイライラし、集中力もなくパフォーマンスも上がらないことがあります。子どもの前にどのように立ちたいかと考えた時に、笑顔で子どもの前に立たなければ、いい授業はできないわけです。

また、出勤から退勤時間の間は何をしているかを書き、1日をデザインして自分が大事にするものは何かを考えてもらうこともあります。例えば、授業の時間や就寝、子どもの世話など、人それぞれ違い、働き方も同様で「大切にしていることが大切にできているか」ということです。できてない場合は、「どうすればそれができるか」を投げかけます。1日どのように過ごしているのかについて立ち止まって考える時

間がないのが現状ですから、モニタリングしてみるといいです。本当は「これがやりたいがやれていない」などはストレスになるのではないかということです。さらに、このような「普段の1日を理想の1日にどのように変えていくかワークショップ」や、「幸せの学校づくりワークショップ」などで、みんなが声を上げ、考えを出し話し合うだけでもケアされたことはあります。

その結果、ストレスチェックのリスクも少しずつ減少していき、去年と今年は全国平均を下回りました。また「職場で相談できる相手がいること」の数値が上がりましたが、仕事量が減少したことが理由ではありません。

「エージェンシー」とは、人が決めたことをやることではなく、自分で考えて自分でやることです。横浜市教育委員会が出した通知では「自分の働き方は自分で決める」といった問題提起を投げかけており、学校教育目標は子どもたちだけでは不十分で、先生のハッピーが子ども達を育成することを丁寧に伝えています。主体的に考え行動しお互いの働き方を認め合うことが、カラフルな学校づくりのベースとなります。違いをお互いに認めリスペクトする関係性が、子どもをリスペクトする授業づくりになると思います。

持続可能な学校にしていくためには、健康、心理的安全性、自己決定が必要です。恐れや不安なく言いたいことは言い、やりたいことをやれることができていれば、仕事は多いですが職場の中で病むことや辛い思いをする人が減ると思います。ですから安心して本音を語れる場として、真面目

なことを真剣に話すだけでなく、気楽に話せる場作りをすることが必要です。今までは働く時間ばかり気にしていましたが、「どのような環境を作るか」が非常に大事な視点になります。

「ビジョン共有ワークショップ」では、先生方や保護者と話し合うことを短時間でも行い、安心して学校で働くことができます。皆同じ方向を向いてやれることが分かり、安心感が得られます。

(7) 「正解」と向き合う

【ゲスト】最近、「正解のない問い」が言われています。これまでは答えを出し、マルかバツかで分断を生み出してきましたが、今は正解がない時代なので課題を設定し失敗から学ぶことが重要となります。加えて、明確な解はないことから、対話し、考え続け、これまでに無いやり方でイノベーションを起こしていくことがポイントになります。

遊びやゆとりが大事と考えた場合、「自分たちで決める学び」を作っていく必要があるわけです。誰一人取り残さない学校を実現し、子どもの学びに加えて、教職員も一緒に働いていくことが大切であります。ですので、対話を作るための場づくりが子どもと教職員共に必要なものであり、「失敗したのでしないようにする」ではなく、「失敗を活かしてどのようにやり直していくか」を皆で考えていければよいと思います。

ガンジーは「世界の変化を見ることを望んでいるなら、あなた自身その変化になりなさい」と言っています。人は自分とは違うため、「この人と上手くやっていくた

めに、自分をどのように変えていくか」ということです。授業で子ども達に分からないのは子どものせいではなく、授業のやり方や資料の提示の仕方などを変え、子どもたちが「できた。分かった。」という状況を作り出していくことを先生方は常にしているのです。ですから自分から違いを受け入れ、人と違うことを恐れず、自分が変容していくこと、エンパワーしていくことが学校の役割として大事です。

答えを出すのではなく作っていく時代になってきていますので、皆さん一人一人の良さが生かされるカラフルな学校づくりを考えていければと思っています。

(8) 質疑応答

【参加者】教職経験が40年以上おありですが、どの辺りが教職キャリアとしての分岐点となりましたか。

【ゲスト】私はミニバスケットボール部の指導に携わっていました。最初15年ほど打ち込んでいたときに、気づいたことがたくさんあります。

例えば、前任の指導者が全国大会へ行くような指導者で比較されるのですが、あまりにカリスマ的な人なので「住田先生になったから弱くなった。練習が楽になっちゃった。全然勝てなくなった」と言われました。そうになると、「何とか勝たせよう」と思い、すごい練習量と練習試合をして、前の先生に負けないうになろうと思ったわけです。そのようにしても、私はそれほど指導力があるわけではないため、結果的に小学校でみんなバスケットが嫌になっ

てしまい、中学校では全員がバスケット部以外の部活に入っていました。

そこで、自分は、一体何のためにバスケットを子どもたちに教えようと思ったのかと考えました。できるだけ多くの子どもたちにバスケットの楽しさを味わってもらって、バスケットをやる人を増やそうという崇高な理念のもとにやり始めようとしたものが、実は自分のプライドのためにやっているようになっていたのです。そうして、子どもが燃え尽き症候群で「バスケットはもういいです」となり、私が考えたことと全然違う結果が出てしまったわけです。そこで、自分を変えなければならないと思いました。目先の手段である試合に勝つことが、目的化してしまったところが大失敗であり、子どもに気づかされました。

その後は、お互いに話し合っただけで子どもの主体性を伸ばす「コントロールからマネジメント」の形に自分を変えて行きました。結果的に全国大会に3回出場しました。バスケットを続けてくれることが本当は喜びなのだと思改めて感じるころではあります。

子どもを信じることは大事で、信じないがために負けた試合がたくさんあります。例えば、相手が強力なチームで「どうせ負ける」と試合前に思っていたら、その時点で私は負けているのです。しかし、そのような試合に限って子どもは勝つために頑張っているのですから、ものすごく頑張ってしまうのです。そして、何が起きるかと言うと、試合の終盤まで競るわけです。競った時に、何が最後に勝敗を決めるかと言うと、ベンチワークです。最後の残り何秒や数点差という状況でベンチがきちんと

した指示を出すことや、ぶれずに最後まで子どもを信じて任せられるかということです。最初の段階で負けると考えているため、競っていると「こんなはずじゃなかった。おかしいな。勝っているな」と焦るのです。私が子どもを信じておらず、既に負けているので、最終的に負けてしまうのです。その都度「子どもを信じなかったためにこんなことになっちゃったな。」と思うのです。子どもは自分の考えるプレー以上のことをする可能性があるので「私を越えていく」ことを考えなければならないと思ったのです。

これはクラスや職員室でも同じです。信じて任せることがすごく大事な視点だと、学校経営の基盤としてバスケットと子どもから学んだことが今の私になっていると思います。

【参加者】「子どもを信じる」というフレーズが一人歩きすることもあります。クラスの中や職員室の中でもそのような経験が過去にありましたか。

【ゲスト】学級崩壊するクラスがまさしく該当してしまっていて、そのようなクラスは生徒を信じるしかありません。先生が自分を信じてくれると思えば、子どもは頑張ります。なんとかしようと思っていると、子どもはそっぽを向いてしまうと思うのです。子どもが先生のことを信頼するから、子どもたちは先生のことを聞くわけです。今、特に、そういう状況が強くなってきているので、先生を子どもはどう信頼するのかという状況を作らなければならぬわけです。これは職員室でも全く同じことが起

こります。信頼関係をどのように作るか、まずは傾聴してサーバントリーダーとして、先生たちの話を聞く姿勢が必要です。エネルギーを奪うのではなく、引き出す姿勢にすることで、子どもたちが安心して「この先生だったら大丈夫かな」と思い、信頼してくれるようになるわけです。

【参加者】 どうして、私心を消して学校のためにと行うことができるのですか。

【ゲスト】 教師は人を「育てる」、「育つことをサポートする」仕事なので、結果的に育たないと駄目なのです。例えば、私が発言している中で、できる状況では育っているとは言わないと思うのです。スポーツでも指示した通りに動けばいいみたいになっていたのですが、言った通りに動くイエスマンを育てるのではなく、NOを言える人を育てないといけないと思うのです。「コーチや先生が言ったからみんなYESです」と言うような人たちでは、何かあった時に自分たちで判断できなくなり、みんながキャパシティの狭い場所でやっているため、楽しくもないです。自分たちで色々なことを考えて飛び出して行き、色々な教育活動をできるような、そういう先生の下では子ども達はワクワクして楽しいと思えます。ワクワクする学校や教室を作っていくためには自分たちで考えることを育てていくことが、私の仕事なのです。自走できるようになってはじめて私は仕事したと思っています。子どもたちが担任の先生がいなくて何もできないではなく、自分たちで考えられるような子どもを育てたいわけです。職員室でも同様で、今

求められている「エージェンシー」を育てたいわけです。自分がやりたいことではなく皆がやりたいことができるようサポートすることが私の仕事であり、マネジメントであると思うのです。私の喜びは、私がいなくても先生たちがどんどん色々なことやり、知らないところで知らないうちに色々なことをやってくれていることです。自分の知らないところで色々なことをすると「なんで、勝手なことするんだ」と勘違いする人がいるのですが、「自分たちで考えてできるって分かっているのだから喜ぶべきことだ」と思うのです。自分たちでできるような人を育てることが私の本望です。

【参加者】 自分がリーダーとして何をすべきかを考える上で、大切なことを教えてください。

【ゲスト】 まず、チームの人たちをよく知ること、その人が何に関心や興味を持っているのかを知る必要があります。「適材適所」と言われますが、学校では人事があります。どこで何をしてもらうか、何かする時に誰にってもらうかは、適当にできないので面談の時間をたくさんとっています。そこで、その人が何をしたい人なのか、この後どういうキャリアアップをしたいと思っているのか、何に関心興味を持っているのかを丁寧に聞きやりたいことを引き出していくことを大切にしています。ですから、相手に関心を持つことが大事だと思っています。相手の関心を知っていれば、聞かれたときに色々話をすることや、スキルが足りなければ、スキルアップ

プできるようなことの紹介や資料を渡すことができます。得意な人に出逢わせることもできると思います。その人の都合や関心を把握することが大切で、そのために対話が大事だと思うのです。そのような点では、私よりもほかの人はよくできるのであまり困らないです。苦手なことや弱みを共有して手放すことで、組織は回っているのです。この凹凸をうまく合わせていくような組織作りをしないと、克服しようと思う気持ちがあればよいのですが、苦手なことを抱えたままでは辛いですし、得意な人がそこをサポートした方が、苦手なことにエネルギーを使わずストレスなくいけるという考え方もあります。

【学生】「カラフルな学校」と聞いた時にどういう意味なのかと聞いていたのですが、資料やお話を聞いて生徒も先生たちも楽しそうな学校だなと感じました。

【ゲスト】一番嫌なことは教育関係者が自分たちの学校を「ブラック」ということです。なぜかと言うと自分たちがいる学校は子どもたちが通って来ており、子ども達の未来や希望などを言っています。にもかかわらず、「ブラック」と言うのは、ブラックな学校に子ども達を通わせているということになるわけで、なぜ変えないのかということです。では、ブラックではないとすると何色がよいかですが、全部同じ色になるではブラックに限らず画一的なので危険です。そう考えた時に、色彩は色々あり多様性ですから、みんなそれぞれの良さを発揮しましょうよという意味で「カラフル」という言葉を使ったのです。

【参加者】働き方改革に関して、若手の長時間労働も深刻化しています。若手教員は教材研究などに手間暇をかけながら教材と向き合ってくという時間も長期的な観点からは重要だと思いますが、もっと向き合いたいという若手教員にはどのような言葉をかけられますか。

【ゲスト】世代によって考え方が違うような気がします。学校を見ていると若い人はさっぱりして帰っています。自分の1日のデザインで30代の方でも家族を大事にするなど、自分の時間を大事にしている、価値観が我々と違う気がします。よく言われるのは「学ぶ20代、学ばない50代」と、若い人は外で学んでいることも多いと思っています。教材研究って確かにあるのですが、学校に張り付いてばかりではなく、色々なところへ行き、人と対話や体験していくことで得たものを生かしていくあり方もいいと思います。あとは、世代との価値観の違いをどのように考えていくのかです。若手の人たちが教材の教え方ですぐに相談できる体制を作る必要もあります。勤務時間の中で時間を満たしながら教材研究に当てることも考えていく必要はあるのですが、カリキュラムが過密状態で十分にできないことがあります。勤務時間内に教材研究や授業のことについて話し合えることが、本来の姿でありどこまで近づけるかが考えていかなければならないかと思います。

【参加者】教育行政との関係で言えば、学校はもっと分権型の組織にシフトしてい

くべきでしょうか。

【ゲスト】学校に権限委譲していき、教育課程の編成権は学校にあるのもっと自由にやればいいと思うのですが、学校が他に求めすぎているような気がします。学校独自でもっとやれることはあるので、やっていく方がよいと思いますし、変えていくためには今までのことに囚われずに、目的の明確化でビジョンを共有し話し合いながら自分たちで決めていき、決めたことに対して周りや行政はとやかく言わないことが大切です。行政も、学校を信じて任せる姿勢が必要だと思います。

今新しい学びを言っているのですが、私は「教育」というフィルターを皆が学び続ける必要があります、誰か教えて誰かを育てるような考え方を取り払う必要性について話をしました。皆がそれぞれでエンパワーメントしていく関係性を大事にしていく方へどんどん進んでいくと思うので、その時に大事なことは「リスペクト」だと思います。これから教員になる方々にはぜひ子どもをリスペクトすることを大事にして欲しいと思います。子どもたちから学ぶこともリスペクトする関係性の中できっと良い学びをお互いに作っていくことができると思います。私の反省を込めてお話をしました。