

生徒支援教育部会

研究テーマ「生徒支援で最も大切なこと」

2019年 7月26日(金) 13:00~15:00 ホテルメトロポリタンNW

【講演】

演題 「生徒支援のための教師の見識と組織マネジメント」

講師 盛岡中央高校附属中学校 副校長 下町壽男氏

皆さん、こんにちは。きのうから大変お疲れのことと思います。最後に私がとどめを刺してしまいそうで（笑）。どうぞリラックスしてお聞きいただければと思います。

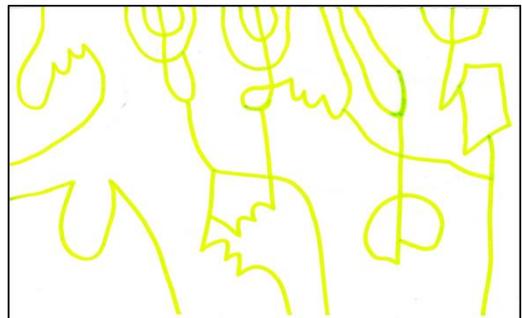
すごいですね、TEDカンファレンスみたいな雰囲気です。時々ワークも入れながら話をさせていただきたいと思います。

今回のスライドの表紙はこれにしました（スライド1）。これは何だと思いませんか。花巻東高校の向かいに「るんびにい」という名前の美術館があるのですが、そこに小林覚さんという知的障がいを持つ方がおります。その方に描いていただきました。実はこれ、私の名前なんです。「しもまちひさお」と平仮名で書いて、彼に見せたら、その紙と私の顔を一瞬見て、これを描いてくれたのです。

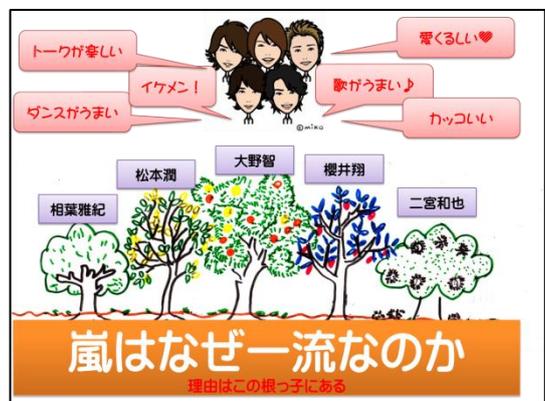
最初に、突然ですが、嵐はなぜ一流なのかという話をしたいと思います（スライド2）。私は、嵐には余り関心がないのですが、でも、彼らは子供から年配者まですごい人気じゃないですか。何でだろうと思ったときに、まあ、イケメンだ、格好いい、歌がうまいとか、トークが楽しい、ダンスがうまいなどということがあるのでしょうか。でも私は、嵐の活動休止宣言での彼らの言葉を聞いたときに、なるほどと思ったんです。実は彼らの人気は、こういう表面的なことだけではなくて、「きずな」や「信頼関係」の深さとか、「共感力」「使命感」「責任感」といった根っ子の部分が素晴らしいからなんだと。だから、こうやって世代を越えて人気があるのだなということを感じたのです。私たちは枝葉や花の部分に目を向けがちですが、「本当に大切なこと」は目に見えない根っ子にあるということですね。

このことをアクティブラーニングと生徒指導を例にあげて考えてみましょう（スライド3）。一方向的に知識を注入するような授業が蔓延っている、それはゆゆしき問題だ、だから、アクティブラーニング型授業を推進しようということで旗が振られてきました。

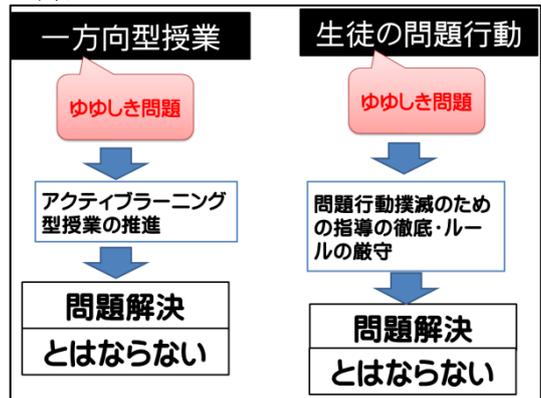
スライド1



スライド2



スライド3



でも、果たしてそれで子どもたちは主体的に学びだしたでしょうか。根っ子にある教師のマインドセットや、学校教育や教員文化が持つ構造的な問題にメスを入れないで、カタチやコンテンツをいじるだけでは本当の解決はないと私は思うんです。生徒指導も同様のことが言えます。問題行動が多い、これはゆゆしき問題だ、じゃあそれを「撲滅」しようということで指導の徹底とか、ルールの遵守とか、ゼロトシなどといって規則を網羅したりする。でもそうやって枝葉を剪定したとしても、それで問題解決とはならないわけですね。

何が言いたいかというと、表面的な事象だけ捉えて、対症療法的なことを追いかけていくだけではなく、根っ子にある本質の部分に僕らはフォーカスしていく必要があるのではないかとというのが私の問題意識です。

その根っ子ということで、最初に「組織マネジメントと生徒支援」、次に「学びの中にある生徒支援」、それから「みそあじを掘り下げる」という話、そして「子どもの主体化と学校のミッション」、最後に「合理的配慮」という、5本立てで話をさせていただきたいと思います。

では、早速ですが、皆さんにワークをしてもらいたいと思います。皆さんに配布されている「あなたの組織マネジメント診断」（ページ末）を読んでいただいて、回答をお願いします。

（ワーク実施）

それでは、これをもとに、チェックインしていきましょう。周辺の4人ぐらいでグループになっていただいて、軽く自己紹介などをしつつ、うちの職場はこんなふうな組織で、マネジメントで問題があるとか、あるいはうまくいっているとかというふうなことを1人1分ぐらいのところまで話していただきたいと思います。

（チェックイン グループワーク）

■ 組織マネジメントと生徒支援について

それでは、少しインタビューをしますね。自分の学校のマネジメントの特徴だったり、あるいは課題だったり、班の中でこんな意見が出たとかでもいいですので。

○発言者1

この班では、私以外の学校の先生はそんなに軋轢を感じるような、問題がありそうな目立ったことはなくて、健全な感じの答えでした。でも、私の学校では全国大会に毎年のように行く部活動と、成績を出し切れない進学指導との軋轢が結構ございまして、生徒同士だけではなく、教員の間でも意見の齟齬と申しますか、かみ合わない部分が見えていると思っています。

また、職員間で協議する場合、「声の大きい人」の意見がどうしても目立ってしまって、本当にここに自分の学校の管理職がいなくてよかったと思うのですけれども、抑え切れないというか、声が強く自己主張する人の意見ばかり通るかなと思っておりました。

○下町壽男氏

ありがとうございます。うん、うんとうなずいている先生もおりますね（笑）。では、こちらの班はいかがでしょう。

○発言者2

学校名は伏せさせていただいて。こちらでは職員会議のあり方についてちょっと話になりまして、うちの学校は長いだけ長いのですけれども、結構報告を聞くだけになっていることが多くて、一体どういうものかといったお話をしました。本校では、人数が多いということもある

ので、コース制のことであるとか、学年のことであるとかというところがかみ合わないとか、進路の中の進学と就職のことがかみ合わないとか、いろんなことがかみ合わないことが多いのではないかなんていうお話になっていました。何か有効な職員会議のあり方があったら聞きたいなと思っております。

○下町壽男氏

職員会議のあり方というところにフォーカスして話し合ったようですね。皆さんの中で、職員会議のあり方で、何かいい意見をお持ちの方いますか。

では私から言っていていいですか。私は3年前花巻北高校の校長のときに、思い切って職員会議を全部アイランドスタイルにしました。グループ分けは、年が同じぐらいの人どうしとか、声の大きい人は声の大きい人だけのグループにして（笑）。会議自体は連絡事項が中心なのですぐ終わるんですね。大体15分かそこらで。花巻北高校は60分授業なので、10分短縮すると、60分浮くんです。そうするとかなりの時間がとれるので、そこでワークショップをやるんです。「花高活性化プロジェクト」という名前にして、毎回テーマを決めてディスカッションしました。例えば「花高の強みと課題と踏み出す一歩（KPT）」について出し合ってみようとか、あるいは今回は「不登校」について考えようとか、そしてワールドカフェスタイルのグループワークを行って、最終的に学校経営に反映させることをゴールにする。これを2年間やっていました。そのような中で結構学校が変容していったと思います。参考になればと思いお話ししました。では、最後にこちらの方をお願いします。

○発言者3

私たちのグループでは、やはりほかの先生方も挙げられていたように、職員会議のことが話題になりました。職員会議がただの連絡会議になっているというところが多くあり、ほかの学校さんでは意見を言うことすらしないように言われているというか。そして、自分に与えられた範囲だけやればいいのか、互いの領域には口出ししないというような、考え方で仕事をすると意見が多かったと思います。

○下町壽男氏

ありがとうございました。そうですね、そういう分掌主義、いわゆる領域分担型のガバナンスが強まると、その専門性に長けた教師が出現する一方で、「これは私（たち）の仕事ではない」という、視野狭窄性や、互いに相手の領分に口出ししないといった排他的な空気が生まれしてしまうという恐れもありますね。また、前例や定型による処理に縛られると、思考停止に陥り、そこに潜んでいる本当の価値を掘り起こすことができなくなってしまうという懸念もあります。その結果、重要な案件が放置されてしまうことにもなりかねません。

そもそも深刻な問題や、「本当に大切なこと」は領域の隙間に落ちるものです。だから、私はいわゆる領域分担型の組織体制に対して疑問を持っていて、例えば生徒指導と進路指導がいかに重なり合うかとか、どうつながり合うかというのが私の中で一つのテーマになっておりました。どうもありがとうございました。

今皆さんから、声の大きい人の意見や、管理職のツルの一声で物事が決定するとか、職員会議がただの連絡会になっているなどという意見が出されました。

私は絵を描くのが好きなので、こんな絵を描いてみました（スライド4）。PDCAサイクルという言葉は皆さんご存じだと思うのですがけれども、この言葉を最初に使った人はアメリカの経済学者のデミングという人です。なのでデミングサイクルともいわれますね。デミングは成果第一主義、効率性重視のマネジメントには組織の活性化を阻む要素が潜んでいると問題提起し、それをピーター・センゲがまとめています。このスライドはそれを私なりに絵に描いてみたものです。例えば追従を基盤とした文化、上司を喜ばせることで出世するとか、あるいは

数字であらわされるものだけに焦点が当てられるとか、こういう問題を指摘しています。目標達成型のマネジメントというのは、「目標達成」という大義名分を通すため、こういった負の側面が生じやすいのだと思われます。

スライド4



スライド5

ドラッカーという人がいますよね。ピーター・F・ドラッカー。デミングさんもそうなのですが、ドラッカーは、本来マネジメントの本質というのは、目標達成のために個々が犠牲を払うのではなくて、部下のモチベーションを高めて、上司と部下のコミュニケーションを円滑にするとか、成果を標榜するPDCAを越えて、価値追求・価値創造を行い、子どもと組織と職員の成長と幸福を促進させていく営みであると述べています。つまりマネジメントは人や仲間や組織が幸せで健康に生きることを支援するというものであることだと言っているんですね(スライド5)。

目標達成型マネジメントの暴走

マネジメントとは、組織として目標を設定・共有し、その達成に向けて計画を練り、様々な施策や活動を実施し、その結果を評価し見直しや改善を加え、そしてあらたな計画を立てて目標実現に向かっていくこと。

➡ PDCAサイクルを確立させて目標達成を目指す

<ul style="list-style-type: none"> ■ 成果第一主義の横行 ■ 費用対効果論 ■ 過度な数値目標化 ■ 領域分散組織による効率化・専門化 ■ 問題行動は撲滅すべきものという意識 ■ 解決を急ぐ指導 ■ 結果がすべて ■ 数値目標達成が目的化 ■ セロト・ペナルティ・罰則主義 ■ 組織の目標を個人にブレイクダウン 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 部下のモチベーションを高める ■ 個々の育成を目指す ■ 上司と部下のコミュニケーションを円滑にする ■ 目標に至るプロセスを大切にする ■ 数値化されないものに価値を見出す ■ 数値に頼らない信頼と安心を得る ■ 領域がつながりあう、重なりあう ■ 「自分事」化し主体的に関わる ■ やらなくてもいいこと、だけどやる
---	---

私は最近、PDCAを回すのは、確かにいいことだけど、そこにハッピーペッパーを振りかけようという話をしています。幸せのテイスト、これがあることで、組織と個人がともに成長するようなマネジメントになるのではないかと思います（スライド6）。

もう一つ、マネジメントの原則を「現状を見て課題を設定して、行動して、そして振り返る」とするならば、これは別に企業経営とか学校経営の問題だけではないじゃないですか。つまり

マネジメントは、あらゆる場にあると言ってもいいですね。例えば、こんなことを考えてみました（スライド7）。

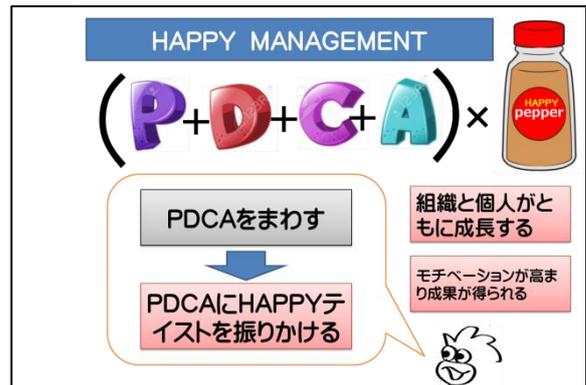
「腹が減った」現状認識ですね。「あっ、冷蔵庫に卵とハムがある」これも現状認識です。「よし、ハムエッグをつくろう」これは課題設定。「実際にフライパンに油敷いて、作って食べる」これは行動です。腹いっぱいになったよと。「塩味が足りなかったから次は改良してみよう」という振り返りから次のアクションに移るということですね。だから料理をするというのもマネジメント。

でも、これは「空腹を満たす」という目標は達成されたけれどそれだけです。そこで、そのマネジメントにハッピーのテイストを振りかける。歌を歌いながら楽しくつくろうとか、孫にも食べさせたいなとか、私の場合はです。今度彼女と一緒につくろうと、これは私ではないですよ(笑)。そうすると、空腹を満たすほかに何かがついてくるわけです。価値創造ですね。だから、マネジメントといったときに、効率とか手法だけではなくて、このハッピーのテイストはすごく大事ではないかなと思います（スライド8）。

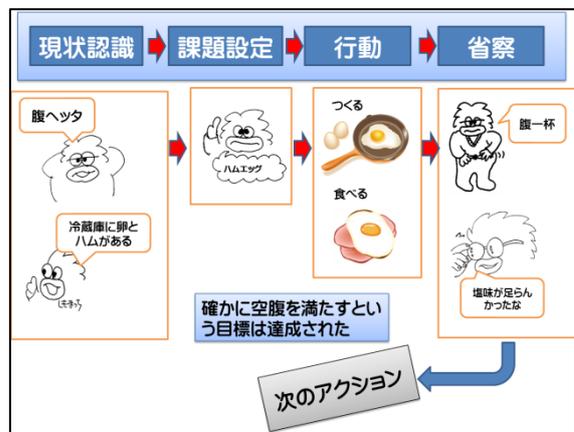
まとめます。成果第一主義、効率性重視とか領域分担型というのは、組織の活性化を阻む要素が潜んでいる。もちろんそこにはいい部分もあるのだけれども、陰の部分もある。マネジメントというのは成果の達成を標榜することを越えて、新たな価値を創造し、個人が幸せになることにきちんとコミットするものであること、これが大切ではないかということです。

そして、マネジメントというのは組織経営だけではないのだと。料理とか、部活とか、授業とかの運営もマネジメント。さらに言うと、子育てをしてみるとか、老後をどう生きるか、など、これもマネジメントです。つまりマネジメントというのは、組織や個人が幸せで健康に生きていくことでもありとまとめられるのではないかと思います。

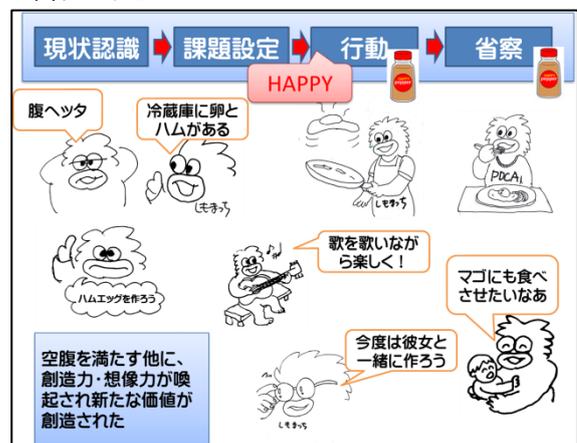
スライド6



スライド7



スライド8



さらに言うと、授業マネジメントあるいは生徒指導のマネジメントというものは、学校経営マネジメントと親和性があります。だから、学校マネジメント、つまり学校経営がハッピーになると、きっと授業マネジメントとか生徒マネジメントが充実する。そして、その逆もあるのだと。つまり学校マネジメントを改革するとは、トップが変わらなければあかんよと思っている人がいるかもしれませんが、そうではなくて、逆に授業マネジメントとか、生徒指導マネジメントとか、セクションのマネジメントがハッピーになる。あるいは個々の、セルフマネジメントをしっかりとる。それがもしかしたら大きな学校経営という組織マネジメントを動かすかもしれないということです。いうならば、人が幸せに満ちた生活を送ることが組織マネジメントを成功させることにつながるという見方です。先生方が眉間にしわを寄せて、問題に対処するという生徒指導ではなくて、先生方自身がハッピーな気持ちになっているということがきっと生徒の支援にもつながっていくのかなと私は思います。

OECD（経済協力開発機構）は、経済成長、貿易自由化、途上国支援が三大目的なんですけれど、教育にも強くコミットしていて、PISA調査というものをやっているのはご存じだと思います。このOECDが最近新たにもう一つ目的を加えたんですね。それは「ウェルビーイング」です。豊かな人生、生活の質、つまり幸せです。OECDの目標が、「よりよい経済のためのよりよい政策を」だったのが、今は、「よりよい生活のためのよりよい政策」というように変わっている。だから、マネジメントのテイストにも、より豊かに生きること、健康と長寿、そういったことが加味されなければならないということが地球規模で求められていると思うのです。

余談ですが、一昨日、シンクロナイズドスイミング、ではなくてアーティスティックスイミングのブルガリアの選手団が山形県のどこかで合宿していたニュースをテレビでやっていました。ちょうど七夕の時期だったので、短冊に目標を書いている場面でした。私はオリンピックでメダルをとるなどといった目標を書くのかと思って見ていたら、ほとんどの選手が書いたのは「健康」でした。健康で幸せに過ごすこと、家族の健康を祈る、というふうな。とても素敵なお国柄だなあと思いました。

今、生徒指導体制が「組織化・計画・コントロール」というシステムの整備だけに終わっていないでしょうか。そこにハッピーのテイストを振りかけるというのが私の言いたかったことです。それから、領域や境界を越えてつながり合い重なり合う組織になっているかどうか、これもとても大事です。生徒指導の問題をみんなのものにしていくということです。そして、子供たちの主体性を育てるということに僕らがポジショニングしているか、そしてその当事者たる教員が、そもそも主体性を発揮する状態にあるかかということです。キャッチコピー的にまとめると「体制づくりから態勢づくりへ」ということかなと思います。

■ 学びの中にある生徒支援

次に学びとのかかわりについて話します。皆さん生徒指導提要はご存じですか。これは、生徒指導の基本書と言われているものです。平成22年に文科省が出しました。これまでは小学校は小学校で頑張れ、中学校は中学校で頑張れ、高校は高校で頑張れ、という個々の領域の内側で頑張る生徒指導だったのですが、グローバル化など社会が変化する中で、中高や小中のリレーションを意識した一貫指導の視点がとても重要だという、そういう問題意識から生徒指導提要が生まれたと言われています。また、ネット絡みの犯罪のような現代社会が産み落とした諸問題への対応という意味もあります。

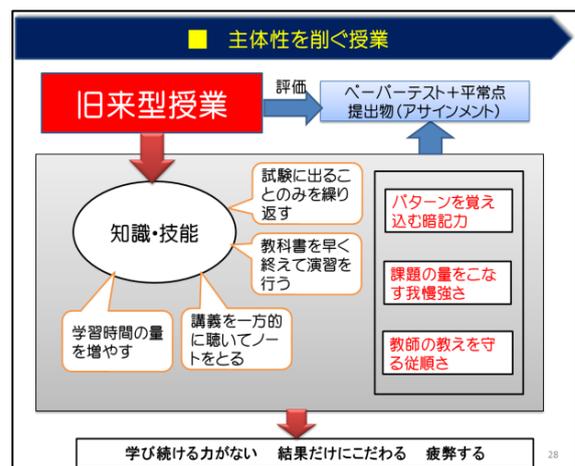
この生徒指導提要には学習とのかかわりでこんなことが書かれています。それは「授業の場

で生徒の居場所をつくる」ということです。それから、「わかる授業を行って、主体的な学習態度を養うこと」、「ともに学び合う意義を確認させること」、「家庭学習を充実させること」、「言語力を養成すること」、つまり、生徒指導（生徒支援）は、授業と別のところにあるのではなくて、授業の改革が、とりもなおさず生徒支援なのだという考え方が大切なんです。ですからアクティブラーニングとは、学習定着率を高めるスペシャルなメソッドではないと私はとらえています。そうではなくて、生徒たちが主体的な学びができる活動、生徒たちが、自分が「今ここ」という感覚が持てるための、授業づくり、幸せな場づくりをしていくということがアクティブラーニングの真髄だと思っています。

次に学力の3要素についても述べておきたいと思います。先生方には釈迦に説法かと思えますけれども、学力というのは学校教育法第30条で規定されています。先進国の中でも、法律で学力が規定されている国というのは余りないのではないかなと思います。時折私は冗談で、知識、技能だけにフォーカスする授業を行う教師は、学校教育法第30条違反で逮捕されて牢屋に入れられるのだよという話をするのですけれども（笑）。それだけ知識、技能と同様に、思考力、判断力、表現力とか、活用する力とか、あるいは学びに向かう姿勢とかという部分が強調されている。

このスライドを見てください(スライド9)。
昔は、こんな授業が多かったような気がするのです。知識、技能にまっしぐらの授業です。試験に出ることを一生懸命繰り返して、教科書を早く終わって演習に走るとか、単に学習の時間の量をふやすとか。じゃあそれで生徒にどんな力がつくかということ、パターンを覚え込む暗記力、課題の量をこなす我慢強さ、教師の教えに従順であることとかですね。そして結果として、学び続ける力がなく、結果だけにこだわり、疲弊していくという。そして、落ちこぼれが拡大再生産されるという悪循環が生まれていくわけです。私が盛岡三高に最初教員として勤務していたとき、数学や英語のトレーニング型授業の影響で不登校になった生徒が複数名存在していました。そんな中、視聴覚委員会の有志が、問題意識を持ってこんな動画を作ってくれました。そのさわりを観ていただこうと思います。

スライド9

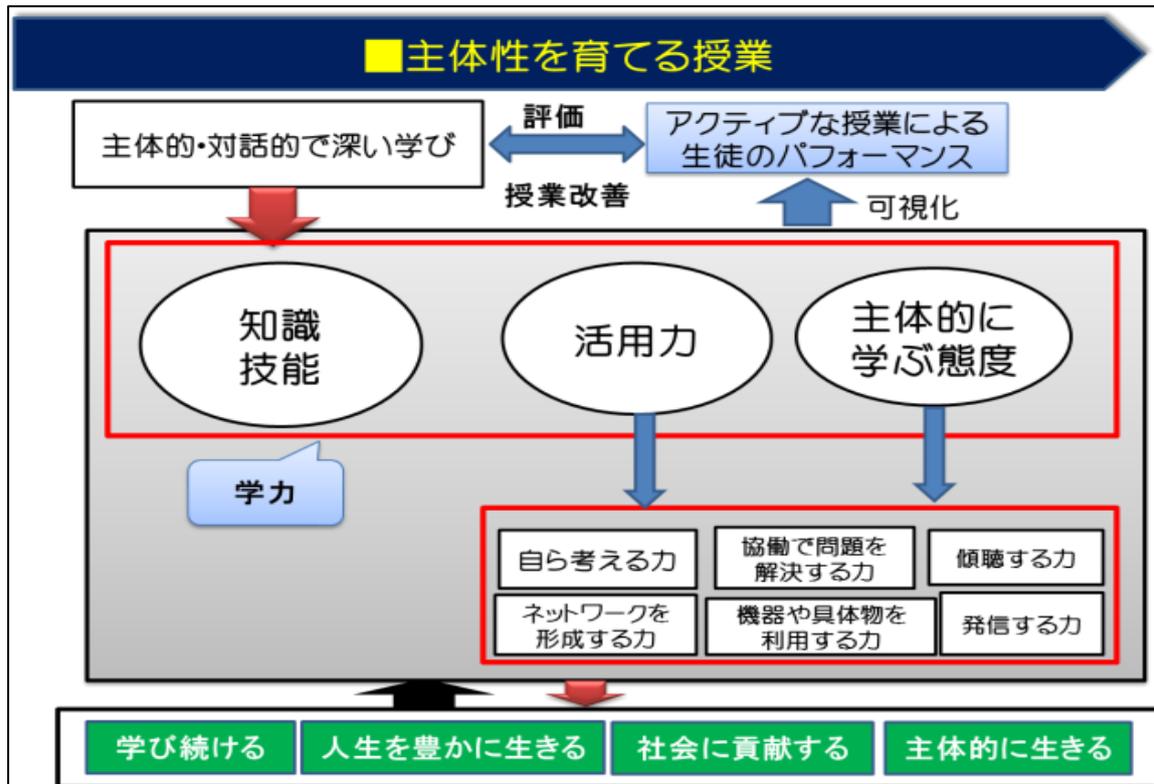


(動画視聴「教えることと学ぶこと」)

2006年作の作品なのですけれども、ちゃんとPISA調査の結果も踏まえていて、なかなかのできだと思います。私は暴君のような、知識を叩き込むタイプの教師の役をやりました。こういう動画をつくるほど、当時の学校の授業は荒れていたと思うのです。このような中、盛岡三高は未履修問題が顕在化し、メディアに取り上げられ大問題になります。それがきっかけで、学校マネジメントの改革が起きるのです。それで、盛岡三高参加型授業が立ち上がり、ディベートやプレゼンテーションなどを行ったりして、学校が変わっていったという歴史があります。それは、授業が変わっただけではなく、それによって、健康で主体的な学校生活を送る生徒が明らかに増えていったんですね。

こちらのスライドをご覧ください（スライド10）。

スライド10



これが旧来型の授業を乗り越えた盛岡三高の参加型授業のイメージです。ここでは、学力と言った瞬間、それは知識・技能だけではなく「3要素」にリーチすることを意味します。つまり、みずから考える力とか、他者と協力して問題解決する力とか、そういうことも学力なので。だったらそれをどうやって評価するかということになる。ならばそれを「見える化」しなければならないねと。そのためには、生徒のパフォーマンスを入れるような授業を創る必要がある。そうやって、授業改善と評価の一体化が進んでいく。結果として、学び続ける力、人生を豊かに生きる、社会に貢献する、主体的に生きる、という4つの力が生まれていくはずだ。というか、むしろ逆向きに設計して考えるのですね。つまり、自分たちの学校で育てたい生徒像を共有し、そのための授業はどうあればいいかをみんなで考えていくということが必要だと思います。盛岡三高では総合的な学習の探究活動やディベートが発端となり、先生方の意識改革が起こり、そして、探究活動のテイストが授業にも伝染して、授業も変わっていったという経緯があります。

右の写真は花巻北高校の女子の棒倒しの風景です(スライド11)。私たちは、棒倒しのようなことを授業でやっているだろうかということです。棒倒しというと、いろんな役がありますよね。一生懸命棒を守っている人もいれば、突進して行って棒を倒しに行く子もいる。そういういろんな役割を持っている生徒の活動を僕はちゃんと見ているのか。ややもすると、そう

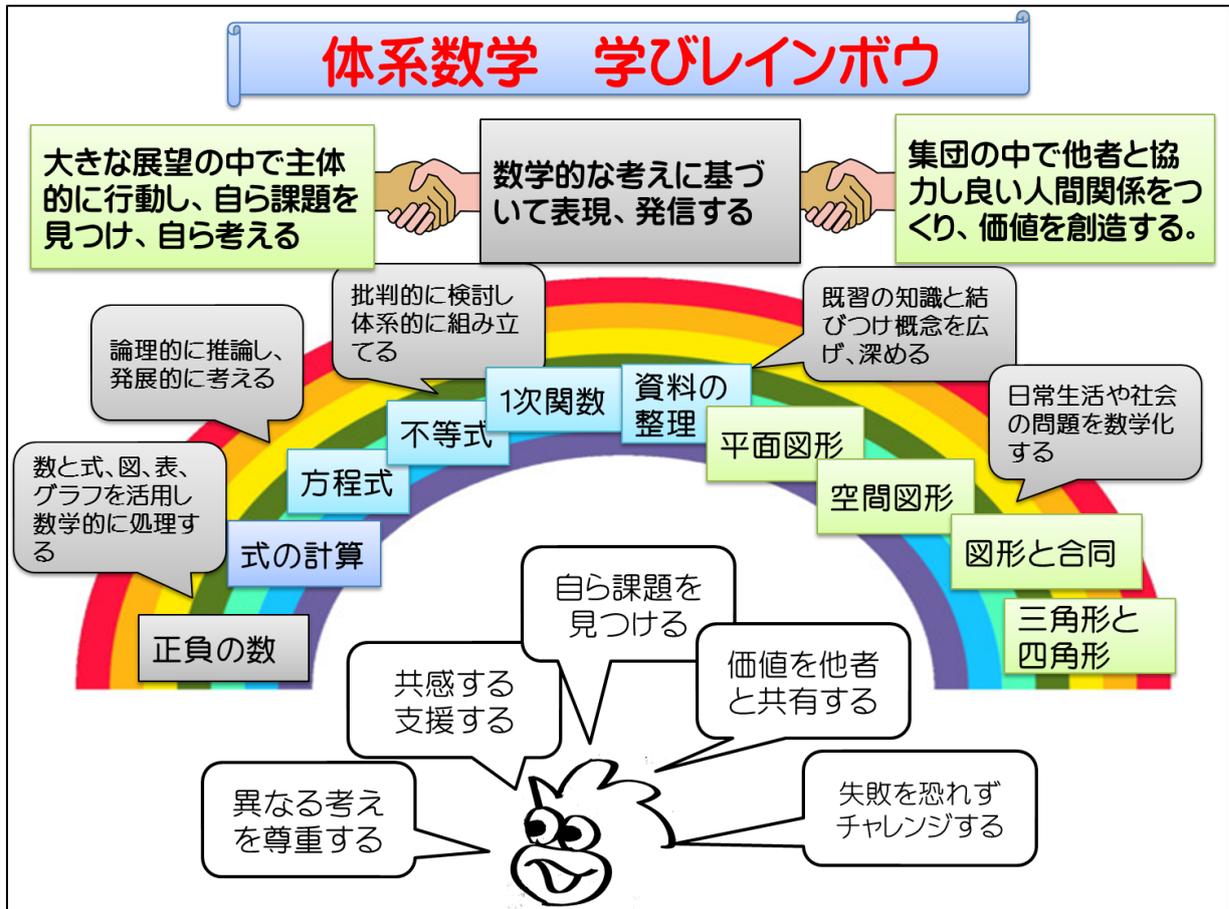
スライド11



いっしょを見るのが面倒だから、徒競走ばかりしているのではないかと。徒競走というのは、はっきり数値化、序列化できる活動ですよ、誰が1番であるかに価値があるという。そういう徒競走だけではなくて、棒倒しのような活動も授業の中に入れていく必要があるのではないかと、私を私は考えています。

私は、今年度から初めて中学生の数学を持ちました。このスライドは授業開きのときに見せたものです（スライド12）。

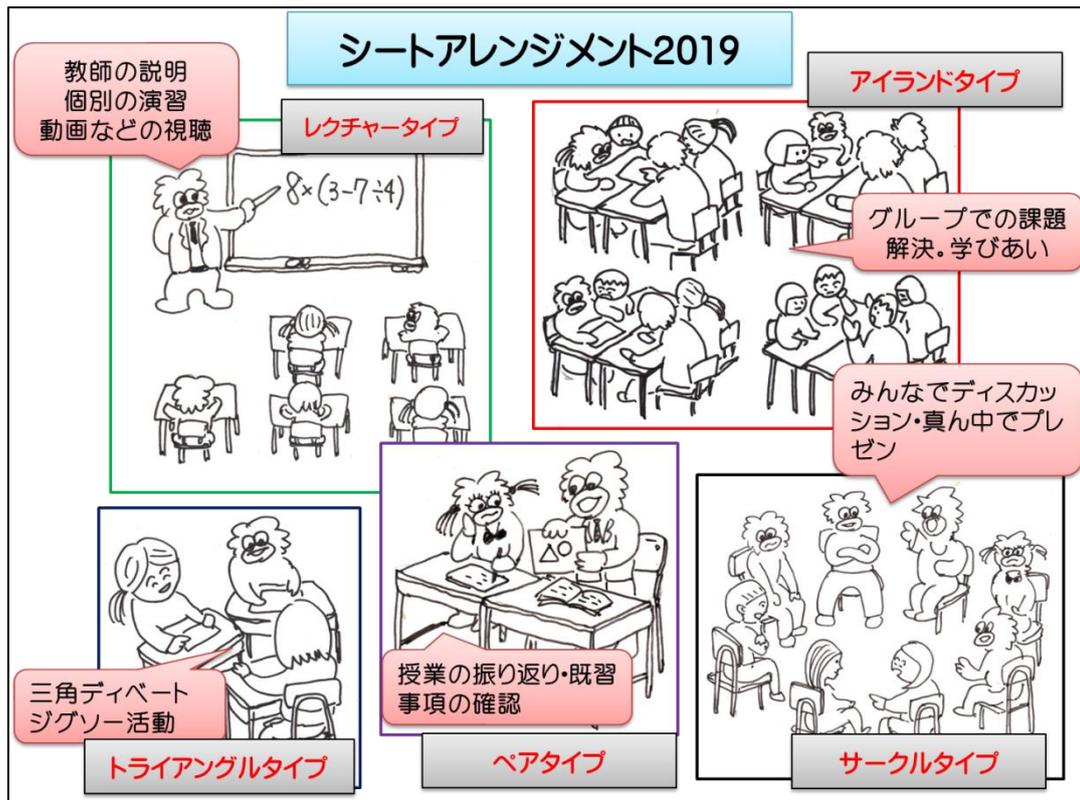
スライド12



まず教科書にあるコンテンツはどのようなものかを示しつつ、でもその単元の問題ができるようになることがゴールではないことを力説します。それによって、論理的な思考力を高めることや、批判的な力を身につけること。そして、高校や大学や社会に出てもその力がベースとなって学び続けていくエンジンになることが、大きな目標であることを示します。

でも、それだけだったら、別に学校に来なくてもできるかもしれませんね。ではなぜ学校という場で学ぶのか。それは、隣にいる仲間の存在があるからだ。そこを最後に強調します。異なる考えを尊重するとか、他者の考えに共感するとか、価値を共有するとか、共にチャレンジするとか、そういったことができるのが授業の場だよ。そして、最終的な目標として図の上の3つのキー・コンピテンシーを示します。真ん中のところが数学を使いこなす力、左側が自分の主体性、右側が他者との良好な関係ということですね、この3つが握手するような力をつけていくのだと、これが私の授業の大きな目標だよということを話しています。

また、今年は、シートアレンジメント2019というものを作りました（スライド13）。



講義型、アイランド型、ペア、トライアングル、そしてサークルタイプです。場面に応じて、レイアウトを変えていきます。

グループ活動は、実は影の面もあります。グループ内でヒエラルキーが助長されたり、それがいじめの温床と化すこともあります。例えば、グループの中でいっぱいしゃべるリーダー的な子がいる。そうするといじける子が出てくる。そして、グループワークなんか嫌だと言ったりする。そういうのがあるので、生徒に丸投げするようなグループワークはだめですね。私は、授業開きの中で、最初にグループワークのグランドルールを設定しています（スライド14）。優しさを持つ、当事者意識を持つ、失敗から学び合うというようなことです。

でも、中学生はこれだけではだめなんですね。具体的なトレーニングをするんです。例えばペアワークをするときに、30秒間隣の人を一方向的に褒める活動をするとか。そして絶対やってはいけないことを示します。スライドにあるような、いじめる、たたく、イヤな顔を見せる、などですね。中学生は結構無邪気に

スライド14

ディスカッションのグランドルール

優しさを持つこと

【有意義なディスカッションを行うための3つの心】

自分の意見を主張するだけでなく、相手の話を引き出し、共感しあう場にしよう。

グループ内でいい意見が出た場合、それを深め全員で共有しよう。

失敗や、間違いを恐れず積極的に話そう。そして、それを気兼ねなく行える空気をつくろう。

当事者意識を持つこと

失敗から学びあうこと

授業者の視点

- 教壇から降りて学習者とひたすら対話する。
- 強引に教師の目指すゴールに誘導しない。

こういうことをやってしまうので注意が必要です。また、たたくとかイヤな顔をするというのは直接的なことなのだけでも、実はもっと嫌なことは、人権を無視し、相手の「存在を認めない」「価値を認めない」「無視する」ということです。私は「死んだ人を遺棄する死体遺棄は重罪。でも、生きている人を遺棄するのはもっと罪が重い」と話しています。（スライド15）。

数学の授業でこういうことを言っているのですが、これは数学に限らず、他の教科でも、もっと言えば、学校生活全般にわたって共有していくことだと思えます。

よく、グループワークをやると場が乱れてしまう。だから、アクティブラーニングはだめですよと言う先生がいるのですが、それは違う。グループワークのグラドルールをきちんと決め、そのトレーニングをちゃんとしなければだめと私は思っています。

次に評価についても生徒と考え方を共有します。評価はペーパーテストで知識と技能を測るだけではないよ、いろんな活動をする中で、生徒の評価と、自分の授業改善を一体的に行うことを話します（スライド16）。

そして、私が評価の中で一番力を入れているのが「振り返りシート」です。毎時間最後の3分で書いてもらう活動です。生徒の変化を知ることや、私からフィードバックを与えて双方向のコミュニケーションツールとして役立てています。また、書くという習慣を身につけることも意図しています。授業で発言しない子でも、振り返りを観ると、「ああこんなことを考えているんだ。すごいなあ」という発見があります。だから、さっきの棒倒しではないですけども、グループワークだったり、こういうリフレクションを行うことによって、生徒のこんないい面が発見できるのです。そういう意味で、この振り返りシートは私の宝物です。

以上、私の拙い授業実践の紹介でしたが、生徒支援の根っ子として、授業改善があるということをご理解いただければと思います。授業改善というと、アクティブラーニングだ、でもそこには深い学びがなければだめだとか、活動だけの賑やかさは学びではないとか、偏差値の向上という「結果」はどうするのだとか、そういうつまらないことばかり言う人が多くて私は辟易しています。特に3.11以後、私はアクティブラーニングは我々教員の使命と言っています。授業という場でこういった生徒支援のマインドを持つということが、僕ら教育屋としての復興支援だからなんです。

スライド15

ディスカッションでよい人間関係を

贈りたいプラスのストローク

笑顔・うなずき・ほめる・励ます・慰める

贈らないマイナスのストローク

いじめる・たたく・イヤな顔を見せる・怒る・バカにする・けなす・皮肉を言う

絶対しない ティスカウント

人権を無視し、相手の「存在を認めない」「価値を認めない」「無視する」

スライド16

	知識・理解		
技能	小テスト		
	期末・中間テスト	課題への取組レポート等	
		グループワークへの貢献度	授業の振り返りシート
	関心・意欲・態度		思考・判断・表現

では、3つ目の話題に入りますが、お疲れだと思いますので、5分くらい休憩とってもいいですか。ではブレイク。

(休憩)

■ みそあじを掘り下げる

では、3番目の話題ということで、「みそあじ」を掘り下げてみましょうね。「みそあじ」をご存じですか。ちなみに先生はラーメン、何味が好きですか。

○司会 みそラーメン大好きです。

ありがとうございます。みそあじの「み」は「身なり」、「そ」は「掃除」、「あ」は「挨拶」、「じ」は「時間」、身なり、掃除、挨拶、時間(スライド17)。これは、やっぱり生徒指導を行う上での一つの基本だと思います。ここで皆さんに1つ問いを準備しました。

スライド17



注意してもさっぱり言うことを聞かない生徒がいました。
そのような生徒にあなたはどんな指導をしますか。

というものです。

答えの例を4つ用意しました。

- 1 担任指導、生徒課長説諭、保護者召喚や校長訓告などといった段階を踏んだ指導を進める。
- 2 カウンセラーなどと共同し、対話と傾聴のスタンスで、なぜそのような行為をするのかについて、生徒の話をよく聴いて掘り下げていく。
- 3 1カ月間毎日庭の掃除をしてもらいながら様子を観察する。
- 4 それ以外。

では、また後ろ振り向いたりして、4人ぐらいで意見を出していただけませんか。

(グループワーク)

○発言者1 「私は、1の流れはそのままで、その間に2を入れたらいいかと思います。」

ありがとうございます。1アンド2、1に2のテイストを振りかけるということですね。

○発言者2 「3がいいなと思って。」

理由を。

○発言者2 「心はなかなか変えられないですけども、行動を変えることによって心が変わっていくのではないかなと。ただ、これを今学校でやったらパワハラですよ、保護者が乗り込んできます(笑)。」

なるほど。実は私も同じ3を選びます。これをパワハラにならないように指導していくというのが大事なかなと思うのです。生かじりで言うのですが、人はプラスの面だけで生きていないわけで、陰の部分は絶対持っていますよね。だから、そのような暗い陰の部分は「撲滅」すべきもの、排除すべきものかということ、そんなことはない。人は絶対に闇を抱えている生き物。それが何かのきっかけで暴走してしまったとき犯罪が起きる。そのきっかけが縁です。陰と陽と縁の関係です。私がよく例えるのが、腸内の悪玉菌と善玉菌ですね。悪玉だからそれらを全

部撲滅すればいいのかというと、それはだめなのです。体が壊れてしまう。善と悪、陰と陽の調和が大切なんだと。そのバランスを保っているというのが人間なのだとしたことなんです。悪い行動を起こしてしまうのは誰にもある。じゃあ幸せとは何かというと、自分の中の闇をなくすということではないと思うのです。けれども、小学校以来ずっと「おまえたちの中にいる悪魔を撲滅せよ」的な指導をされていると、子供は本気でそう信じてしまいますよね。すると、心が壊れてしまう子もいるのではないかと。だって、闇は消えないんですものね。私はそれで悩んだことがありましたよ。「俺だけかな、こんな悪いことを心の中に抱えて生きているのは。ほかの人たちはみんな心が真直ぐで清らかなのだろうか」と思ったことがあったのですけれども。私は、そんな闇は撲滅して葬り去るのではなく、それにどう向き合って生きるかということを考える方がいいのではないかと。闇に振り回されないような生き方、縁に振り回されないような生き方を追求していくことですね。

そこで、そのためには習慣の力が必要であるということなんです。掃除は罰則、ペナルティーではないのだと、これはしっかりと申すわけなんです。そこをふだんから言っているかどうかの方が大事かもしれません。やらされ感を持って仕方なく続けるのではなくて、習慣をつくって、生活を整えて、人柄をつくり出す。習慣がマインドを変える。そうやって人生を変えていくということ。もう一つ言うと、習慣を持っている人は美しいんです。例えば書家とか、香をされている方とか、芸事に打ち込む姿は美しいですよ。そして、規則正しい習慣を持っている人は幸せであると思います。

これは誰かから受け売りですが、なぜ掃除を続ける意義があるかということ、掃除とは果てしなく終わりが無いからなのだと申すんですね。そこに、完璧はあり得ないという一つの真実がある。終わりが無いからこそやり続けることに意義がある。それは、常に不完全な自分に向き合うことで謙虚さを保ち、他者とよい関係を築いていく。それは相手を尊重し、自分の信頼をつみ重ねることにつながると、こういう話なんですけれども。こういうことを生徒に納得させられれば、罰則ではなく、パワハラでもない、とてもいいことなのではないかと私は思っているんです。

ところで、「みそあじ」に関わる話ですが、教育哲学者の森信三さんは、こういうことを言っています。掃除とは「場を清める」こと、身なりというのは「礼を正す」こと、時間は「時を守る」ことであると。彼はこれを職場再建の3原則と提起しました。時を守り、場を清め、礼を正す。規則に書いてあるから服装を正せとかではなく、その前にやっぱりこういう哲学を語るべきかなと思うのです。「みそあじ」を、単に生徒が守る「べき」規則なのだと追い込んでいくのではなくて、「みそあじ」の中にある哲学みたいなものを子供たちに語っていけば、心が動くかもしれないと思うんです。

よく、「行動が変われば性格が変わり、性格が変われば人生が変わる」といったスローガンのようなものがありますよね。でもそういうことを標語的に申す先生は、早くカタチを徹底したい、管理したいという人だったりするんです。本当はその前に根っ子を語るべきで、自動的にカタチだけを強制しているのでは本質は解決しないという話ですよ。勉強でも、例えば英単語を毎日50個書けとかいうのを無理やりやらされるとかね。それと習慣の持つパワーというものは違うわけなんです。そのことを先生方が共通理解すること。「根っ子＝哲学」を語るといことはとても大事なかなというふうに私は最近思っています。

森信三先生は「場を清める」の中において、5Kということを言われています。それは、「気づく人になる」、「心を磨く」、「謙虚になる」、「感動の心を育む」、「感謝の心が芽生える」というものです。因みに、これとは別の「かきくけこ」というのがありまして、大槌高校が被災し、復興のスローガンとして掲げていた言葉が、感謝、希望、工夫、決断、行動という

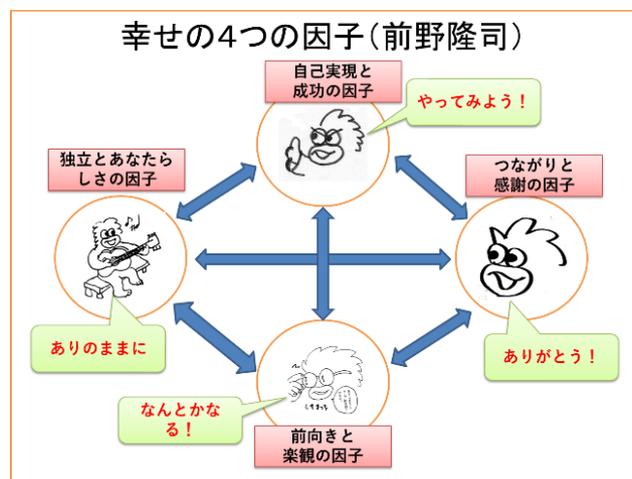
ものでした。支援していただいた人への「感謝」を忘れない、どんな状況にあっても「希望」を捨てない、与えられるのを待つのではなく、自分で「工夫」を凝らす、自分たちが主体的に「決断」して「行動」に移すという話です。これに私はすごく共感して、高校総体の壮行式のときの生徒へのメッセージの中で使っていました。まず世話になった指導者、保護者、地域への「感謝」を忘れないこと。どんなに厳しい状況にあっても絶対「希望」を捨てるないこと。自分たちが持っている強みを信じて、そしてありのままの自分をちゃんと信じて、勝つための「工夫」をする。そして、試合の状況の中でのプレーの選択を「決断」する。決断しても、それにスキルが伴わないとだめですね。ちゃんとそこを実行できるような技術と「行動力」を持つということ。こんな話ですね。

最近気づいたのは、この「かきくけこ」は、幸せ研究の第一人者である慶応大学の前野隆司先生が提唱されている幸せ4因子と親和性があるなあということですよ（スライド18）。

確かに、感謝（ありがとう！）の因子があるし、「なんとかなる！」というのは希望につながるところですよ。「ありのままに」というのがさっきの工夫につながるし、「やってみよう！」というのは決断と行動であると。この4因子を意識した生徒指導ということを考えてみるのもいいのかなと思っています。

例えば毎日感謝の言葉を3つ書いてみようとか、ありのままの自分というものに対して自信が持てるような場をデザインし、セキュアベースの空間をつくるとか、こういったアイデアも生徒指導の中に必要なのかもしれないなと思いました。

スライド18



■ 子どもの主体化と学校のミッション

次に、子供の主体化についてお話しします。私は、主体性という言葉が生徒支援の一つのキーワードではないかと思っています。今度はこのような問いを用意しました。「学校、病院、刑務所からイメージされる共通点は何か」という問いです。ミシェル・フーコーの言葉をヒントにつくってみました。

これまでいろんな講演会の中で参加者からいろいろな意見をいただきました。例えば「見守られる場」だとか、あるいは「自浄能力と自立を促す場」だとか。あとは「他者の力をかりて自分を鍛え直す場」とか。少しネガティブな意見としては、「内向きな組織で、外部とのつながりが薄い」。あとは「悪い習慣を強制する」とか「健全な人間に変える装置」「規則や訓練によって行動の規範を内面から身体化する場」などという言葉が出てきました。

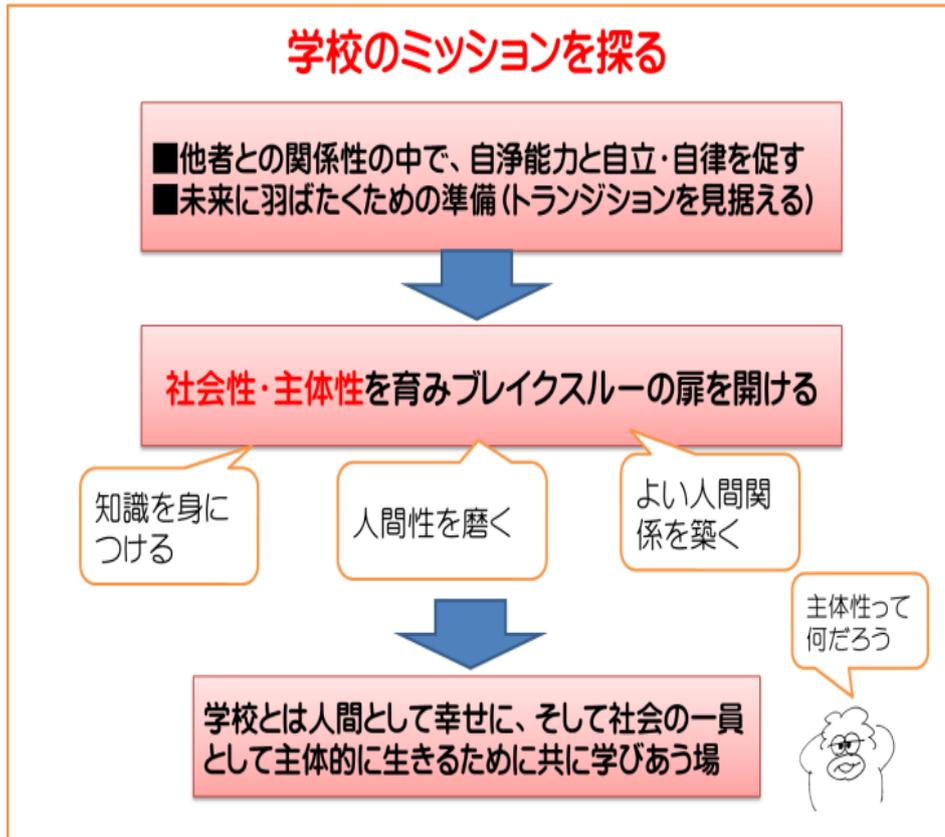
これらを整理してみると、大きく2つに分かれるのかなという気がします。一つは、自分を変える場であるということです。他者の力をかりて自分を鍛え直すとか。みずからの欠乏に気づいて行動を変えるということです。ここには他者視点、他者性というのがあるのだけれども、でも結局そこから自らが気づいて自分が掴んでいくというふうな段階を踏んでいくわけです。つまり最終的には自分で課題を見つけて、自立していくということ。これが一つ目。

もう一つは、病院も刑務所も学校もいつかはその外側に出るわけです。いつまでも病院にい

るのが目的ではなくて、退院することが目的ですね。刑務所もいつか「シャバ」に出るのです。学校も必ず卒業して、就職にトランジションする。つまり、どれもが準備の場であると。「飛び前に屈む」という言葉がありますが、つまり学校とは、明るい未来に飛び立つ準備、社会に出るための訓練を組織的に行う場だというふうな見方もできる。

そのような結果を踏まえて、学校のミッションを次のスライドのように標語的にまとめてみました（スライド19）。

スライド19



他者との関係性の中で、自浄能力と自立、自律を促す場、そして未来に羽ばたくための準備をする場であると。社会に出る準備とは社会性を身につけるといこと、自立を促すこととは主体性を育てるといこと、つまり学校のミッションとは社会化と主体化というようにまとめることができると思います。

オランダの教育哲学者のガート・ビースタという人が、学校の目的は主体化と社会化と資格化であると言っています。そして、学校は、資格化と社会化については、その目的を果たそうとしているけれども、主体化の部分が弱いということを挙げています。私も、社会性、主体性を育ててブレイクスルーの扉をあけるといのが学校のミッションであると感じています。では、どんなことをすればいいのかということで、私はスライドにあるように、知識を身につける、人間性を磨く、そしてよい人間関係を築くの3つにまとめてみました。そして、「学校とは、人間として幸せに生きるため、社会の一員として主体的に生きるためにも共に学び合う場」とキャッチフレーズ的に定義してみました。

では、その主体性とは何だろうという話になります。今の子供たちは、果たして今主体的だと思いませんか。岩手県のアクションプランによる指標に、「自分にはよいところがあると思っている割合」というのがあって、現状値は65%となっています。お国柄なのかもしれませんが、

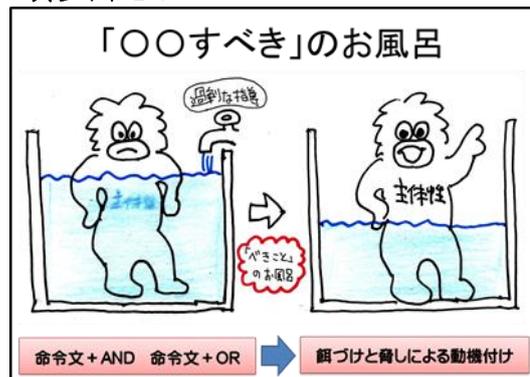
日本人は自尊心がほかの国に比べて低いと言われていて、その中でも東北や岩手は顕著だと思います。それは主体性がないこととつながっているのかもしれませんが。

私は昨年、花巻北高で「情報」の授業をやっていたのですが、生徒にインターネットを何に活用しているかと聞いたところ、出てきたのは、ゲームとか、ユーチューブで動画を見ることが、音楽聞くとかなんですね。これって全部「受動的」ですよ。自分は座して、テクノロジーにやってもらおうという。とすれば、ICTは人を受動化し主体性を奪う装置なのではないかと、そんなことをちょっと考えてしまうわけです。

そういったものを見ると、確かに今の生徒は主体性がないよねって思ってしまう。では、それは子どもの自己責任なのか。本当はそうではなくて、指導者がビジョンを持っていないからではないか。自己肯定感が低いというのは、主体性を育む教育が行われていないことの裏返しではないのかと。もっと言うと、むしろ私たちは学校教育の中で、子供たちがデフォルトとして有している主体性を奪ってきているのではないだろうかということ、こういったことも私は考えてしまうんです。

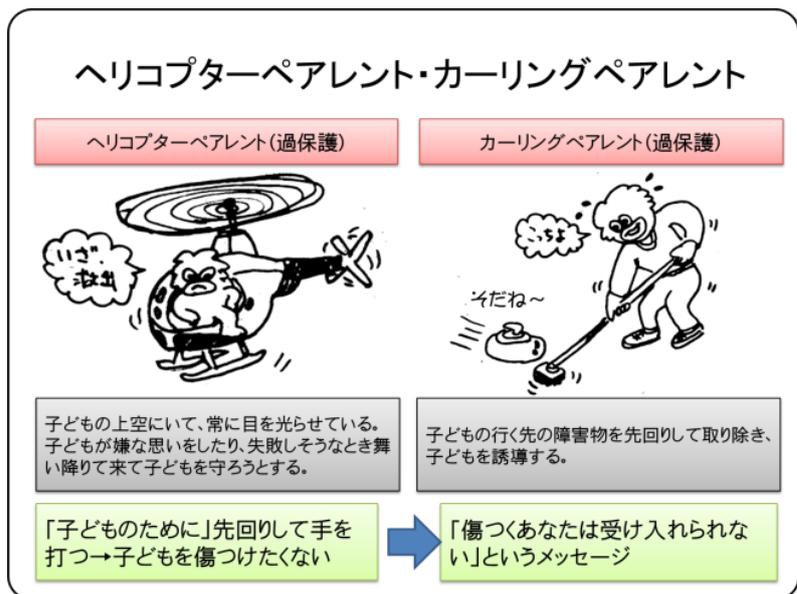
今私は中学校で教えているんですけども、すごく前向きなんです。手はばんばん挙がるし、アソビ大好きで。だけれども、学年が上がっていくと、だんだん目立つことをしなくなって、周りに順応して、はみ出さなくなってしまうんです。それは生徒の発達段階の問題なのでしょうか。私は、そうではなくて、本当はあったはずだった主体性を、学校教育が「社会性」とバスターしてしまったのではないかと思います。つまり、そもそも子供たちは主体的な存在だった。だけれども、「～しないと～するぞ」「～すれば～してあげる」という、「脅し」「餌づけ」というお風呂にどっぷり浸かっているうちに、管理しやすい集団になると同時に、主体性が隠れてしまったのではないかと感じてしまうんです（スライド20）。

スライド20



皆さんはヘリコプターペアレント、カーリングペアレントという言葉をご存じですか（スライド21）。これは、子どもの上空で目を光らせていて、子どもが嫌な思いをすると舞いおりてくる親のことです。カーリングペアレントは、「そだね～」と言いながら（笑）「こっちよ」と子供の障害物を先回りして取り除く親。彼らに共通して言えるのは何かというと、子供の「ため」に手を尽くす、子供を傷つけないという思いが根本にあるということです。だとすればそれは悪いこと

スライド21



ではない。だから絵も可愛くかいたんですよ（笑）。でも、見方を変えると、「傷つくあなたは私の子どもとして受け入れられない」というふうなメッセージとして受け取られてしまうかもしれない。

モンスターとか、ヘリコプターとか、カーリングペアレントと我々は言ったりするのですけれども、でも私はヘリコプターティーチャーとかカーリングティーチャーもいるのではないのかなと思うのです。例えば、子供の学力は全部自分の指導によるものだと思っている教師。俺の指導でここまで偏差値を伸ばしてやったとか。逆に、自分が頑張らないと生徒の成績が下がるかもしれないというメンタリティの教師もいます。どちらも自分の掌の上で生徒の学びや気づきが起きていると信じている。そういう先生は、過剰に語り、過度に課題を与えたりします。語り過ぎるといえるのは、ある意味生徒を信じていない、あるいは自分に自信がないことの裏返しとも言えます。

カーリングティーチャーとは、結局生徒の進路や考え方を自分のほうに全部持っていくような教師ですね。一見生徒の話を聞いているのだけれども、「でもな」とか言って結局自分のほうに引っ張ってくるわけです。まあそれは時には必要なことかもしれませんが。幼稚な考えから抜け出せない子どももいるわけですし、また、狭い視野で物事を見ている子どもには大人や教師が新たな視点を与えるということはとても大事なことだと思いますので。でも、そういう教師の多くを観ていると、「生徒を何とかしたいのだ」という大義の傘の下、子供の能力を信じていないことや、競争原理の中で子供を相対化しているとか、あるいは教師の中にある「常識」の殻から抜け出ようとしないうというマインドが見え隠れするんですね。

そういう人たちに主体性の話をすると、生徒の主体性を伸ばすのもいいが、それでは授業が收拾がつかなくなるとか、秩序が乱れるとかいうんです。多分彼らは、主体性を「自由であるが我儘である」というニュアンスでとらえているのではないかなと思うんですね。

そこで、ここから社会の変化の中で問われる主体性というテーマで、私が捉えている主体性について話をしていきたいと思います。

先日盛岡三高でキャリア講演をしたのですけれども、その冒頭で、生徒に「今1.9ドル（約200円）未満で生活している人は地球上に何人いると思いますか」と問いかけました。このような生活を絶対的貧困というのですけれども、実は世界の人口の10%、約7億人が絶対的貧困なんです。もちろん日本には、絶対的貧困層というのは多くはないのですが、相対的貧困率がOECDの中でワースト2なんですね。相対的貧困者とは、給料をもらっている人の中央値の半分以下で生活している人のことです。日本の給料の中央値は多分240万くらいだと思うので、その半分だと約120万ですね。年間120万以下で生活している人の割合が日本では15%ぐらいあるらしいです。これはすごく多いのではないかなと思います。

それから、こういう話をすると暗くなるのですけれども、日本が誇れない世界1位というのを並べると結構いろいろあつたりします。食品添加物の数、農薬の使用量、水道水の塩素濃度、残飯廃棄量、寝たきりの人、若者の自殺率等々。これは、さっきのマネジメントの話と同様、日本が成果を上げよう、生産性を高めよう、ナンバーワンになろうと躍起となっていた中、陰の部分として産み落とされてきたものかもしれません。

だとすれば、今の高校生は、そんな社会に対して怒らなければならないのではないかな。ずっと上の世代の人たちがこういうふうな負の世界をつくらせてきたとすれば、それを挽回していかなければならないのが今の若い人たちなのですから。昔だったら、「なぜ勉強するか」と問われたときに、そんな理屈なんか考える人いませんでした。とにかく言われたことを一生懸命やれと。課題をこなせば何とかになって、いい偏差値をとって、いい大学に行って、いい会社に入って、そんな幸せな人生のルールがあるみたいな。でも今はそういう状況ではないわけです。

もう一つ言うと、高齢化問題もあります。日本は、2030年には人口の1/3が65歳以上の高齢者が占め、2040年には今ある自治体の半分が消滅するとも言われています。そういう状況であればこそ、今の高校生は、やらされではなく、目的を持って高校生活を送らなければならないと思うんです。そして、自分や、自分の限られた周りだけがハッピーであればよいというような考え方では、もはや日本のワーストワンを返上できないし、世界の貧困問題なんか解決できない。そういった目的意識、つまり主体性を持って高校生活を送っていく必要があるのだということを、教師である僕らが言わなければならないと思うんです。

しかし今、教師や大人たちは、判で押したように「未来になると今ある職業の47%が自動化される」とか、「60何%の仕事がなくなる」という言葉を引用しながら、だから主体性は大事だっていう話ばかりするように思うのですが、それはすごく無責任だと思うんですね。だって未来を見てきたわけではないではないですか。未来をつくるのは子どもたちで、子どもたちが今どう行動するか、どう生きるかによって、結果が変わってくるわけですよ。未来というのはまだわからない。だから、未来がこうなるんだ、だから主体的におまえら生きると言うのは変ですよ。主体的に生きることを受動せよって、めちゃめちゃパラドキシカルな話じゃないですか。

そこで、教師こそ、様々な層と連帯して、このような社会の状況の中で主体性とは何かを自分なりに再定義して、そして教師自身がそれを語り、主体的に生きる姿を体現する者であることが求められるのではないかと思うのです。

主体性に関わって、いくつかの言葉を紹介します。マサチューセッツ工科大学のメディアラボ所長の伊藤穰一さんという方が、「地図よりコンパス」ということを言っています。地図というのが、一つのロールモデル、マニュアルのようなものだとすれば、コンパスとは、置かれた場で、自分が持っているリソースを活用しながら柔軟に変化に応じて行動を決めていく方向感覚のようなものだと思います。100年生きて、60年働く時代と言われているわけですが、だとすれば、学校で学んできたことだけで、60年間も一つの仕事を賄うというのは難しくなります。多くの人は、途中で学び直しを入れながら仕事を乗り換えたり、関連する複数の仕事を同時に持ったりということが起こると思われま。そこで必要なのは「地図よりコンパス」なのだと思います。

また、マルセル・ブルーストは「真の発見の旅というのは新しい景色を探すことではなくて、新しい目で見ることなのだ」という言葉を残しているのですけれども、「新しい目で見ると」いうことを「主体的に生きる」と考えることもできるのではないかとともに思います。例えば希望通り、東北大学に合格したからといって、そこに行けば、自分が求めていた答えを受け取れるのではないのです。そうではない。どこに行っても、自分が新しい目で見える眼鏡を持っている限り、東北大学だろうが、どこだろうが、新しい景色を探すことができるということです。わき目もふらず、ひたすら勉強し、偏差値を上げて、その結果東大に行けたとします。しかし、じゃあ東大に行けば、自動的に新しい景色が待っているのだ、あるいは、自分は受験を勝ち取った代償として、その恩恵を受動できるのだということなのではないでしょうか。私は、そうではないと思った方がいいと考えます。

もう一人、フェイスブックのCEOであるザッカーバーグ氏の言葉を紹介します。彼はハーバード大学の卒業式の講演で、「自分の人生の目標を見つけろなんていう話をしに私はここに来たのではない。僕たちにとっての課題は、『誰もが』人生の中で目的を持てる世界をつくり出すことなのだ」というんです。私は今の附属中学校の生徒にもこの話をします。

将来を見据えたときに、AIが支配する世界がやってくるから大変だよではなくて、少し視野を広げて、ではそういう中で僕らはどういうふうに生きるのかということを考えていくこと

が主体的に生きるということにつながるのではないかなというふうに思います。

主体的に生きる人とそうでない人の特徴をまとめてみましょう（スライド22）。

主体的でない人というのは「こなす人」です。「こなす」というのは、与えられた仕事、ノルマを最小限にして、かつそれを引き延ばしてやろうとする人です。与えられたことしかやらない、与えられることを待つ、変化を嫌う、人からしてもらうことを望む。結果として能力を失う。そして自分というのがなくなって、人に迎合するだけの人生になる。これが主体的でない人。

主体的な人は「拓く人」です。開拓ですね。自分で考えて行動することで周囲を変化させる。変化を見出す人です。自分で課題を見つける、変化や新しいことを受け入れる。自分から人にしてあげるといことです。その結果

能力が磨かれる。ちなみに「こなす人」「拓く人」の話は私の専売ではなくて、植松電機の専務取締役の植松努さんの言葉です。それを自分なりにアレンジしました。

植松さんはこうも言っています。「拓く人」は能力が身につくだけでなく、優しさが身につくのだと。優しさが身につくということは、他人の気持ちになれるということであり、それは世の中の不条理をちゃんと批判する力があるということでもあるのです。

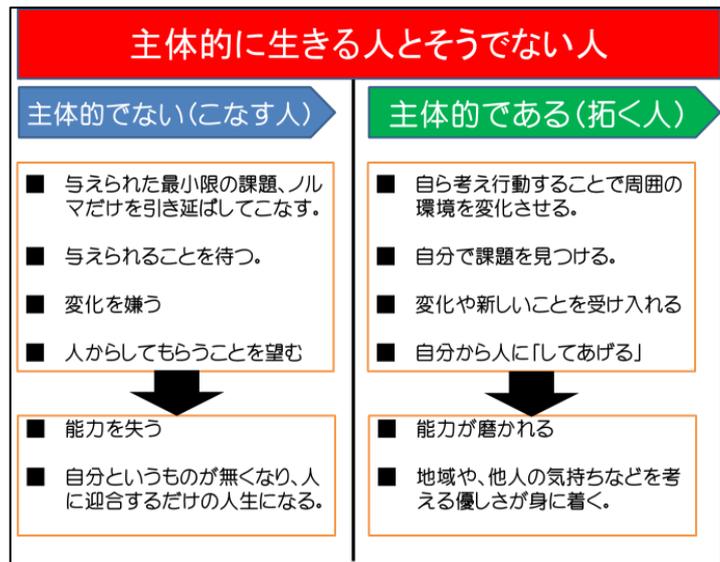
さて、先ほど、「地図よりコンパス」そして「新しい目で見ると」ということをお話ししました。ではどうすれば、私たちは「新しい目」を得て「真の発見を得る旅人」になれるのでしょうか。また、そのために学校はどのようにあればいいのでしょうか。このことについて、私は次のスライドに示すように3つにまとめてみました（スライド23）。

まず、もちろん「知性と知恵」です。個人として、仲間やチームに貢献するため、あるいは賢い市民の一員として知性を磨き続けること。学校がそのような場であることが求められるということです。

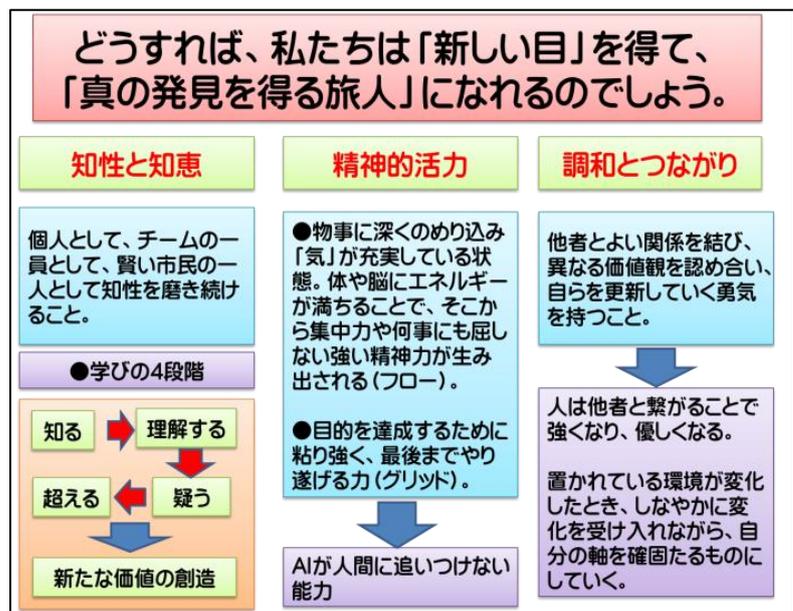
次に「精神的活力」。フローとグリッドという言葉がありますが、物事に熱中するとか、集中するとか、最後までやり遂げる根性とか。こういうふうな精神的活力を鍛えるのも学校のミッションですね。

そして3つ目が「調和とつながり」。よい人間関係を築くという

スライド22



スライド23



こと。これは共感力とか他者を支援することなどといった、社会的知性につながります。「精神的活力」や「調和とつながり」はAIが人間に追いつけない、能力、パワーといえるのかもしれませんが。

部活動や学校行事という場合は、このような力を育てるのではないかという感じがします。3.11の大震災のとき、沿岸の中学校で授業ができなくなりました。それで、震災後、学力回復をとということで、授業時間をふやさなければという声があがりました。その中で例えば合唱コンクールとか、体育大会とか、そういう先輩、後輩と一緒に交わるような行事をどんどんなくして、その分を授業に割り振っていったそうなんです。すると、その2年後、3年後になって、子どもたちの心の問題が顕在化したということを臨床心理士の方々が口をそろえて言っていました。だから、部活動や学校行事は、なくなって初めてわかる、すごく大事な要素があるのだと思います。更にいうと、「精神的活力」「調和とつながり」は、もちろん授業の中で培うことができるような、学びのデザインが求められるということでもあると思います。

■ 合理的配慮

最後に、合理的配慮の話をして終わりたいと思います。私は特別支援教育の専門家ではないので的外れなことを言ってしまうかもしれませんがご容赦ください。

まず、言葉の問題についてです。今は「発達障害」という言葉を使わず、神経発達症という「症例」として表現しますよね。また「障害者」は「害」という字を違う漢字を割り当てたり、平仮名で書いたりします。障害児学校、養護学校、特殊学校というのはすでに特別支援学校という名前に変わって久しいです。障がいの程度に応じて特別の場で行うものが特殊教育であることに對し、障がいのある児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて、適切な教育支援を行うのが特別支援教育ですね。それから自閉症は「自閉スペクトラム症」といいますね。英語では、障がい者をディスアビリティとかハンディキャップパーソンとは言わず、ディスオーダーという言い方になっています。今述べたものは単に名前を変えただけではないわけですし、そこに「なぜ」という視点が必要ですね。

例えば「自閉スペクトラム症」の「スペクトラム」というのは連続帯という意味です。物理学の世界では光の「スペクトル分解」という言葉もあります。だから、何と言ったらいいのでしょ、昔は何かと病名をつけて「分類」という考え方があったわけですね。それは、学校における分掌主義にもつながります。すべてのタスクは、どの課に属するか分類され、業務を効率化しようとする。じゃあ、例えば「グローバルリテラシーを育てるキャリア教育のイベント」という案内文書が学校に来たとすると、それはどの分掌に振り分けられるのでしょうか。教務課でしょうか、キャリア教育だから進路指導課でしょうか、もしかすると、英語科主任の先生の机にポンと投げたりするかもしれません。でも、タスクというのは、各分掌にあわせて起きてくれるのではなく、一般的にはその重なりの中に存在するわけですね。

自閉症だって同じです。絵の具の赤と青と黄色と緑の色を微妙にまぜていろいろな色ができるように、いろんな要素の塩梅が症例として、あるいはその人の個性として形作られるわけです。つまり、その色が混ざってできる連続帯の中にみんなが乗っかっているだけなんだと、そしてその色合いがどう強いかわかるといふだけのことなんです。昔は、支援を受けるべき人間、つまり「ディスアビリティの人間」と「健常者」というような区分けをすることに躍起となっていたわけですが、今はそうではなくて、絵の具の色のまざり具合がちょっと違うだけにすぎないと思うということですね。私はそんなふうに捉えています。

ところがそんな世の中にですね、驚くべき意見を言う人がいたんですね。古い話だからもう言ってしまう（笑）。校長先生方の宴会だったのですけれども、ある校長が「発達障害の子どもはたった1人で学校をぶっ壊す。彼らを引き取ってくれる場所がないか」ということを言ったんですよ。私は耳を疑いました。つまり、いわば自分の中にある「常識」を、疑うことなくスタンダードなもの、真なるものとして、そこからはみ出たものを区別し、排除しようとするというメンタリティです。そして、何でもかんでもスタンダードを唱えるくせに、東大目指せみたいな特別を求めたりする。非常に私は怒りを覚えた記憶があります。

こんな絵を描いてみました（スライド24）。しも♡まちこ、しもまっちゃん、しもまにこふの3人が鍋を囲んでいます。何か気がつくことはありますか。しも♡まちこは箸が短くて食べられないですね。かわいそうです。どうしたらいいのでしょうか。

一つの考え方はこうです（スライド25）。しも♡まちこの分を別の鍋をとって、君はこっちで食べてねと。すると、ちゃんと食べることはできますよね。料理を食べて、お腹をいっぱいにさせることが目的であれば、その目的は達成されたわけです。

けれども、鍋をつつくというのは、先ほど言ったハッピーテイストと同じで、目標があって、それが達成できればそれでいいということではない。鍋をわいわいつつくということで、いろんな人間関係が生まれたり、交流ができたり、あるいは何らかの発見があるかもしれません。そういう点で考えると、これは昔の養護学校型ですね。特別な人間を特別な場に隔離して行う教育です。

次にこういう考え方もあります（スライド26）。全員が同じ場にいるのですが、しも♡まちこに対して、長い箸を持っている人がどうぞとやるのです。つまりこれは、短い箸の人に長い箸の人がケアしてあげるということです。助け合いという視点に立てば、これはこれでとてもいいのかなと思うけれど、何か「ほどこし感」があり、しも♡まちこの自立が促されません。

そこで、三つ目の図です（スライド27）。これはどうでしょう。しも♡まちこの短い箸を長い箸にかえてあげるんです。これが合理的配慮の精神だと思います。

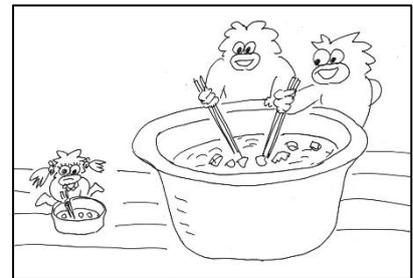
つまり、これによって同じ土俵に立つことができるということです。合理的配慮は英語で reasonable accommodation といいます。accommodationというのは「調整」「便宜を図る」などという意味です。私の記憶では、「合理的配慮」という言葉は最初は「正当なる調整」と言っていたように思います。

ほかのみんなと一緒に同じ活動ができるための調整を行うということです。配慮よりもっと強い言葉ですね。実は私がある高校の校長のとき、そういう支援が必要な生徒が入学志願してきました。そのときに、私は大学入試センターとか、教育委員会と相談して、その子だけ

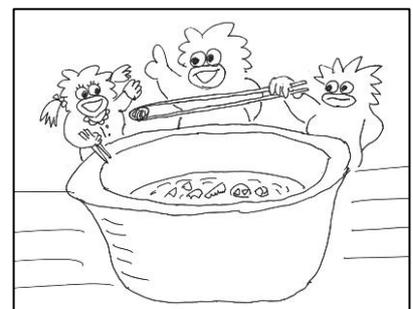
スライド24



スライド25



スライド26



スライド27



時間延長を行う入学試験を行いました。入学後も期末考査の時間を長く設定しますし、彼は書く時間が遅いので、タブレットで板書を撮ることも許可しました。

そのことによって生徒から文句がでるわけではありません。文句を言うのは先生方や保護者なんですね。せっかく延長して「あげた」のに居眠りしていたぞ、とか、授業中にタブレットのシャッター音がすると他の生徒の気が散るとか。あるいは彼だけ週末課題の量を減らすのは不平等だ、一体どこまで認めればいいのか、等々。また、合理的配慮と言うけれども、親の工ゴではないかと。障害で差別されるのは悲しいけれど、合理的配慮によって、やってもらって当たり前というような考えは疑問だと言う親もいます。

でも、私はこの考えは間違っていると思うのです。ここでこんな絵を見ていただこうと思います（スライド28）。これは平等と公正に関する有名な絵です。左側は平等を表します。背

が低いから見られなくて当たり前ではないかという考え方です。あるいは背の低いやつは違う場所に行けという思想です。右側は公正を表します。同じ状況に整える。つまり野球を見るという土俵に上がるところまで連れていくのです。するとそこで、いよいよ彼はその能力を発揮するかもしれません。この椅子に上がった子は、実は鋭い観察眼を持っているかもしれませんから。早い話、眼鏡と同じです。何であなただけ眼鏡をかけているの、自分だけよく見えるのは平等ではない、不公平だと言うのと同じですよ。私はかけていないのだからあなたもとれと。何で眼鏡がよくて、生徒がタブレットを使うのはだめなのかという、こういうふうな話になってくるわけですね。

そして、更に加えていたいことは、合理的配慮の理念は、いわゆる発達障害という問題を越えて、もっと違うところまで及んでいくものであるということです。それは社会的弱者に対してどう世の中が目を向けるかとか、優しさを持つということにつながっていくということと、それだけではなくて、テクノロジーなどの活用がイノベーションを生み出していくという、もっと積極的に戦略的な意味も持つものではないかということです。

私は以前、支援を要する生徒へのタブレット使用を決めたとき、校長として職員に、「タブレットを持たせるのをその子だけでなく、全員に適用させるのはどうだろう。そのことによって授業のパラダイムが大きく変わるかもしれない」と先生方に提案しました。残念ながら却下されましたけれど。やっぱり先生方は、スマホ利用の負の側面を心配するんですね。

右の写真（スライド29）は県内のある高校の数学の授業風景です。生徒が板書をスマホで自由に撮

スライド28

平等と公正

Equality = SAMENESS
Equality is about SAMENESS, it promotes fairness and justice by giving everyone the same thing.
BUT it can only work IF everyone starts from the SAME place, in this example equality only works if everyone is the same height.

Equity = FAIRNESS
EQUITY is about FAIRNESS, it's about making sure people get access to the same opportunities.
Sometimes our differences and/or history, can create barriers to participation, so we must FIRST ensure EQUITY before we can enjoy equality.

平等は公正さを推進させるために全員に対して同じものを与える。しかしそれが正常に機能するのは全員のスタート地点が同じ場合に限られる。この場合では全員の身長が同じ時だ

公正さは人々を同じ機会へのアクセシビリティを確保すること。個人それぞれの差異や来歴は、何らかの機会への参加に対し障壁となることがある。なので最初にまず公正さが担保されて初めて平等を得ることができる

スライド29



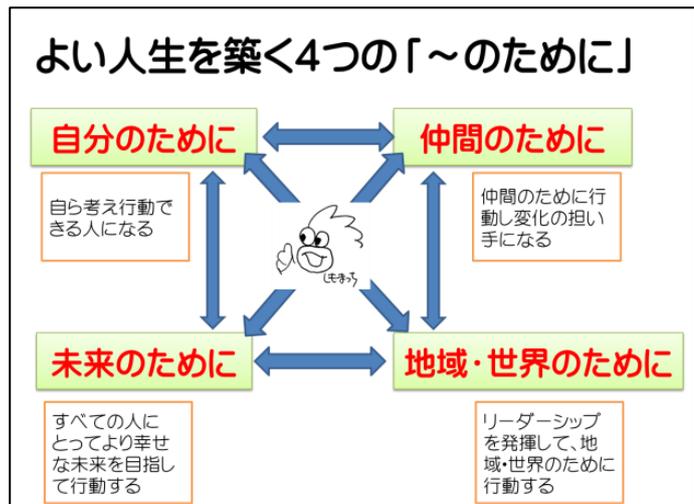
っています。その他、アプリケーションを効果的に使って双方向のやり取りをしています。これはまさに、合理的配慮という範囲を越えてイノベーションを起こしている例です。

だから、合理的配慮の視点というのは、その当事者だけではなく、広く社会に対して問題意識を持つという「思考のくせ」をつけることでもあって、それが、世の中をよりよくしようとか、学校の授業をもっとわかりやすくやってみようとか、あるいは人の悲しみと苦しみを知らるか、そういうマインドセットをつくりだすことではないかと思います。

最後になりますけれども、4つの「ために」という言葉を、主体的に生きるための一つのキーワードとして挙げて終わりたいと思います（スライド30）。

「すべき」のお風呂から「ために」へ、ですね。4つの「ために」とは、「自分のために」「仲間のために」「未来のために」「地域・世界のために」です。合理的配慮のポリシー、つまりその根っ子を見たときに、こんなふうなことにもつながっていくのかなというふうに思います。ちょうど時間が来てしまいました。取りとめのない話をしたように思います。皆様大変お疲れさまでした。以上で私の話を終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

スライド30



【司会より】

参加者を代表いたしまして、私のほうから感謝を申し上げたいと思います。本当に先生、お忙しい中来ていただきましてありがとうございました。きょう先生方お聞きになって、いろんな教育哲学や理論の面を下町先生がきょうお話してくださいました。先生は英語で言うとプラクティショナーというべき実践家でありまして、数学の面ではたくさん本を書いておりますし、もちろん校長を経験しておりますので、きょうのお話にもありましたとおり学校経営、そして未来をどう生きるかという、そういった共生社会、障害者支援を含めた教育についても幅広く研究されています。

先生は部活動の指導もしていらっしゃると思いますが、ちょうど私の長女がハンドボールをやっていて、その時先生が顧問をやっていたので、長女にとっては恩師であります。本当に日ごろの実践をどういうバックボーンで、理論で伝えていったらいいかということを考えていることをきょうその一端をお話しくださったのではないかなというふうに思います。

本当にありがとうございますだけでは済まされないものがありまして、長くなつては申しわけないのですが、1つだけエピソードを話させてください。自分は英語教師なのですが、本当に教科書をやるだけで精いっぱいだったのです、若いころ。今でも大してそんなに上達はしていないのですが、先生が数学の担当で、うちの娘が高校生だったときにプリントを持ってきたのです。数学の問題が書いてあって、これを1週間以内に解いた人には福田パンをあげますよと。福田パンというのは盛岡のB級グルメで有名なパンなのですが、すると我が家族が、妻も私も子供たちもみんなでその問題を解くのです。本当にやる気を出すという。大分前の話、20年以上前の話で、先生は覚えていらっしゃるかどうかかわからないのですが、それで私が教員としての目を開いたといいますか、教育方法に限界はないのだなと。あらゆる手段を使って生徒の心に火をつけるのが我々の仕事なのだなというのを二十数年前に先生から教わったような気がします。

イギリスの教育哲学者、アーサー・ウオードという人がおりまして、先生方もご存じだと思います。ベネッセがその一節を使っています。「凡庸な教師はよくしゃべる。よくできる教師は説明する。最高の教師は生徒の心に火をつける」という言葉があるのですが、下町先生はずっとこの「生徒の心に火をつける」を実践しながら、そして理論、研究もなされてきたのではないかなというふうに思っております。

本当に先生、きょうはありがとうございました。皆さん、もう一度拍手を。



【あなたの組織のマネジメント診断（学校）】

- 模試の偏差値、大学合格者数、部活動の成果など短期的で数値化されやすいものに焦点が当てられ、目に見えないもの、数量化しにくいもの、効果がすぐ現れないものは軽視されている。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 前年度や他校との相対化による評価が中心になっている。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 校長や一部の主任等が経営目標や指標を設定し、職員はその目標を達成する責任を負わされる。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 管理職などトップが変わることで、これまでの積み重ねがご破算になってしまう。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 生徒・教師・学校間の「競争」を、業績をあげるための原動力にしている。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 校務分掌制は、専門性、機能性、効率性を担保する反面、自分に与えられた範囲だけをまかなえばよいとか、互いに相手の領分に口出ししないといった排他的な文化の温床になっている。

大いにある ややある あまりない 全くない



- キャリア教育や探究活動などにおいて、他校の実践を自校型にアレンジすることなく、丸ごと取り込むとか、業者に丸投げするなど、とりあえず「こなす」ことに終始している。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 「成果を挙げる」ことを金科玉条とすることで、過剰な指導や無理な計画がまかり通り、生徒や職員が疲弊している。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 職員会議がただの連絡会議になっている。例年通り、前例踏襲が基本である。

大いにある ややある あまりない 全くない



- 協議する場合、「声の大きい人」の意見や、校長の鶴の一声で決定することが多い。

大いにある ややある あまりない 全くない

