



## シモマツチの 校長随想

～教育は過去からの贈り物、そして未来へのメッセージ～

下町壽男 盛岡中央高校附属中学校副校長

### 第18回

# ブレイクスルーのWINDOW

## □ 花高活性化プロジェクト

岩手県立花巻北高の校長に赴任した年の  
中盤、私は「花高の強みを活かしつつ、現  
在の課題を乗り越える学校改革を行おう」  
という提起を行い「花高活性化プロジェクト」  
を立ち上げました。

このプロジェクトは、「カリキュラムの  
見直し／アセスメント」「授業改革」「発信と  
連携」「生徒の主体的活動の支援」という4  
本柱でデザインし、特にその心臓部分とし  
て、毎月の職員会議で行うワークショップ  
を位置づけました。職員会議はアイランド  
型のレイアウトで行い、会議そのものは15  
分程度で終わらせ、その後、毎回テーマを  
設定して課題発見・課題解決に向けてのワ  
ークショップを実施します。そのワークシ  
ョップの目的と方向性は以下の通りです。  
①本校の強みと課題、目指す生徒像を共有  
し、学校経営に反映させることをゴールと  
する (Keep Problem Try)  
②生徒に時間を返し、主体性を育てるとい  
う立場にポジショニングする

③PTA・同窓会など学校関係者を「共  
育」を推進するパートナーとして連携を深  
め、地域に開かれた学校経営に踏み出す  
④前例踏襲、例年通りという学校文化に縛  
られず、話し合いのプロセスを大切にし、  
トライ&エラーを行いながら価値を創造す  
る

⑤グループ内対話、グループ間討議を促進  
し、職員相互の融和を図る。また、学校課  
題を「自分事」の問いに還元し、他者と協  
働する中で、教師集団の同僚性を築く

この取り組みを継続する中で、職員間の  
対話が増え、教師集団が互いに保持する領  
域の隙間を埋める活動を行うなどの変容が  
見られました。また、海外に目を向ける生  
徒や地域参画する生徒が顕著に増加し、学  
校関係者からは「楽しそうに授業を行って  
いる教師が多い」「生徒の顔色が明るくな  
った」などの指摘もいただきました。

## □ 活性化のキャッチコピー

さて、ここからが今回の本題です。花高  
活性化プロジェクトのキャッチコピーを考

えていたとき、京都大学総長の山極壽一氏の「WINDOW構想」を知りました。それは「Wild and Wise」「International and Innovative」「Natural and Noble」「Diverse and Dynamic」「Original and Optimistic」「Women and Wish」というもので、まさに未来を開くためのキーワードでまとめられています。

これを見て、私は無性に自分でもつくってみました。というわけで、花高の「ブレイクスルーの窓」を以下に記しておきたいと思います。

### ■WhatがWhy

「何をするか」から始めると、往々にして前例踏襲が基本となり、やらされ感、多忙感が増し、イノベーションを生み出すことができない。そこで、Whatではなく、whyからスタートする。「なぜを掘り下げる」ことから行事やカリキュラムを見つめ直していくことがPDCAを超えて価値創造することや課題発見につながる。

### ■InputがIntake

知識とは、自分の中にインプットされた

情報や事実の断片の集合が、相互につながり、編み直され「自分事」として腹落ちする過程で生まれる。マネジメントとは、管理職が上から特別な手法を注入することではなく、まず、組織のもつ強みや課題を全体で共有し、それをおのおのが「自分事」として問い直していくことが必要だ。

### ■NegotiationがNarrative

ネゴシエーションとは合意や調整を得るための交渉力や説得力のことで、人工知能(AI)に負けない社会的知性の一つのファクターではある。だからもちろんそれは大切にするが、さらにこれからは「対話と傾聴」によって他者をエンパワーする「ナラティブアプローチ」が必要ではないかと考える。

### ■DisciplineがDiversity

Disciplineとは、組織に対して従順で有用な個人を育てることを目標とした規律や訓練のこと。フーコーはこれを学校や軍隊や監獄の共通するメカニズムであると言っている。そしていまだに多くの教師のマインドの中にそれは根強く存在する。教育に

おけるダイバーシティ、つまり多様な個性を受け入れ、多様な価値観の中で考えることは、問答無用の規律や価値観の強制というDiscipline型教育への批判でもある。

### ■OrganizationがOpen Innovation

学校改革は、組織の内側だけで解決しようという閉鎖性と、教育行政からの上意下達性という二つの側面があるように思われる。これからの学校は、組織内外の垣根を取り払い、他校種、他職種との協働と連携によって新しい解決の道を模索していく必要がある。

### ■WinがWorth

「勝ち」から「価値」、「競争」から「共創」の精神。組織の目標として、国公立大に何人入れるといった実績や成果を羅列する前に、生き抜く力を育む「人づくり」に立ち返ってゴールを設定することが、カリキュラムマネジメントのポリシーである。

以上ですが、皆さんの「ブレイクスルーのWINDOW」は何でしょう。考えてみませんか。