

山梨県中小企業家同友会 第5回やまなし経営者フォーラム「基調講演」 講演録

開催日：2022年10月26日（水）

会場：ジット甲府プラザ

テーマ：経営者は教育者～「わからない」から始まる「ひと」の育ち合い

講師：古屋和久氏 都留文科大学教養学部 教授

このような場でお話する機会を頂き感謝申し上げます。都留文科大学教養学部学校教育学科で教授をしております古屋和久と申します。都留文科大学は1学年800人ほどの学生が学んでいる小さな大学です。学校教育学科は将来教職をめざす学生が学んでいます。



はじめに

都留文科大学は昔から教員養成の大学として知られていますが、進路状況は教員に進む学生が27%で180名ほど、その他は公務員や民間企業に進みます。また学生の85%が県外出身者です。

私の研究室は「カフェ407」と呼ばれており、いつも学生にはオープンにして、コーヒーを飲みながら語り合っています。また古屋ゼミのモットーは「優秀な教師よりおもしろい教師に」です。講義や本で学んだことをそつなくこなす教師より、問いを持ち、学んだことを「足場」にして、ヴィジョンを描きながら自分の実践をつくっていく「おもしろい教師になろう」と学生に言っています。

私は1981年に大学を卒業してから小中学校で教師をしてきました。身延町の学校での勤務が長く、今年の4月から都留文科大学に赴任しました。本日の話も皆さんには小中学校の教師の話だと思って聞いていただければと思います。

経営者という共通点

初めにこの講演の依頼をいただいたとき、教師が経営者の皆さんに話しをすることが成り立つのだろうかと思いました。本来であれば、経営コンサルタントとか経済学者の方の出番ではないのかと思いました。

皆さんは小中高校で13000時間近い授業を受け、たくさんの教師に出会ってきたわけですが、教師のイメージはどうでしょうか。金八先生でしょうか。水谷豊の熱中時代でしょうか。最近ではド

ラゴン桜の阿部寛でしょうか。

私は昭和世代の教師ですから、世代としては金八先生です。金八先生と言えば「金八語録」というものがあります。そこには例えば「教師と呼ばれているのが教師ではないんです、生徒たちから慕われているのが本当の教師なんですよ」といった言葉が出てきます。では、この金八先生の話しようかということこれは違う気がします。一方、私にとって中小企業の社長像を考えてみますと、ドラマに出てくる「二代目みやべ」の社長、そして映画「男はつらいよ」のタコ社長が頭に浮かびます。葛飾柴又で印刷工場を営んでいます、いつも寅さんからタコ、タコとされています。そのタコ社長の名台詞があります。寅の暴言に対し「てめえなんか、中小企業経営者の苦労がわかってたまるか！」というものです。今日はその言葉を忘れないようにお話をさせていただくつもりです。

教師と経営者、その接点は何かと考えると、教師も実は経営者なんです。経営者が教育者といえるように、教師も経営者なのです。実際に教育現場では、学校経営とか教室経営というように「経営」という言葉を使っています。一クラスでは1人から40人くらいの教室になります。県内では20名前後が一般的です。経営の規模的には皆さんと一緒にかもしれません。

ただ、決定的に違うのは期限が決まっているということです。基本的には1年間で学級をつくらなければなりません。そして、企業と違うのは子どもたちが自動的に入学してきます。しかし、「育てる」ということでは皆さんと重なっています。企業文化、教室文化を育てる、従業員を育てる、子どもたちを育てる、そして個の「ちから」を育てていくことが共通しています。

今日は四つお話ししたいと思います。一つ目は現代の教師が生きる社会状況と教室経営、二つ目に私がつくろうとしている教室文化、これが「学び合う教室文化」です。そして三つ目は「分からない」の達人という教育実践、四つ目に教室文化をつくるという教師の仕事についてです。

ここから先はどうぞ、教室を会社に、教師を経営者に置き換えてお聞きいただければと思います。

現代教師が生きる社会状況と教室経営

まず現代の教育に関するお話です。教師がどういう状況に置かれているか。今の教育は皆さんが体験した教育からまったく違ったものになっています。学校現場には新しい学力観という考え方が入ってきています。コンテンツ・ベースの教育からコンピテンシー・ベースの教育への転換が求められています。これは何を知っているかより、何ができるかが大事だということです。例えば、考える力（思考力）、自分で判断できる力、表現する力です。そして、問題に直面したときにその問題を解いてやろうという問題解決意欲、しかも、自力で解くだけ一人で頑張るだけでなく、仲間と他者とつながりながら取り組んでいこうという社会スキルなどです。私たち教師はこのような中で教育を行っています。

新しい学力観が生まれた3つの背景

コンピテンシー・ベースの教育がなぜ生まれたか。背景はいくつかあります。まず、知識の量を問うようなテストや成績が優秀だからといって「職務上の業績」や「人生における成功に結び付くとは限らない」ということが研究で明らかになってきました。おそらくこれは経営者の皆さんも頷く点があると思います。

では、職務上の業績や人生の成功に結びつくものは何なのか、一つは異文化対応の対人関係感受

性、簡単にいうと察する力、相手が語ることの真意をつかむこと、相手の対応を予想して対応する能力です。これは皆さんの日々のお仕事にはかなり影響してくる部分ですよね。二つ目は他の人たちに前向きに期待を抱くという能力、どんな相手でも尊厳と価値を認め、ストレスがかかる中でも前向きな信念を保つ能力です。そして三つ目は、政治的ネットワークをすばやく学ぶ能力です。これは、人間関係をつくっていく中で、各人の影響力や立場を察知する能力、あの人とこの人をつなげると面白いのではないかと推察できる能力です。

二つ目の背景は社会の変化です。大きくは産業社会から知識基盤社会への変化です。産業社会では、労働者の多くは指示された作業を素早く正確に行う能力が求められてきました。教育においても、正しい知識と決められたやり方を獲得できる能力があればいい、つまり、言われたことができればいいという教育が要求されました。逆に新しいことやろうとすると打たれた時代です。

受験戦争の中で有名大学を出た学生が評価されるのは、大学で何を学んだのかではなく、受験勉強で必要な知識をどれだけ獲得する力があるかということです。これが産業社会です。

そこから知識基盤社会へと変わりました。これはどういう社会かということ、情報があらゆるところに影響を与えている社会といえます。膨大なデータからAIが最適解を導き出してくれます。こういう社会に私たちは生きています。この社会においてはどれだけ知識があるかよりどう使うかが重要なのです。

三つ目の背景は、先ほどの代表理事の話にもありましたが、皆さんの会社も含め、私たち一人ひとりが世界的な問題とつながっているということです。SDGsが話題になりますが、環境問題や戦争や食糧問題など、様々な問題を他人事ではなく、自分事として考えていかなければならない時代、自立した個人として多様な他者と協働して、主体的に自分たちに何ができるかを考えて生きていかなければならない時代の中に私たちがいるということです。

当然のことながら、教育現場でテストでいい点をとる、受験に合格する、という能力を育てている場合ではない。様々な状況に対応できる汎用性を育てる教育、最適解を自分たちで生み出していく資質や能力を育てていくことが求められるのです。以上が今の教師と教育に求められていることです。

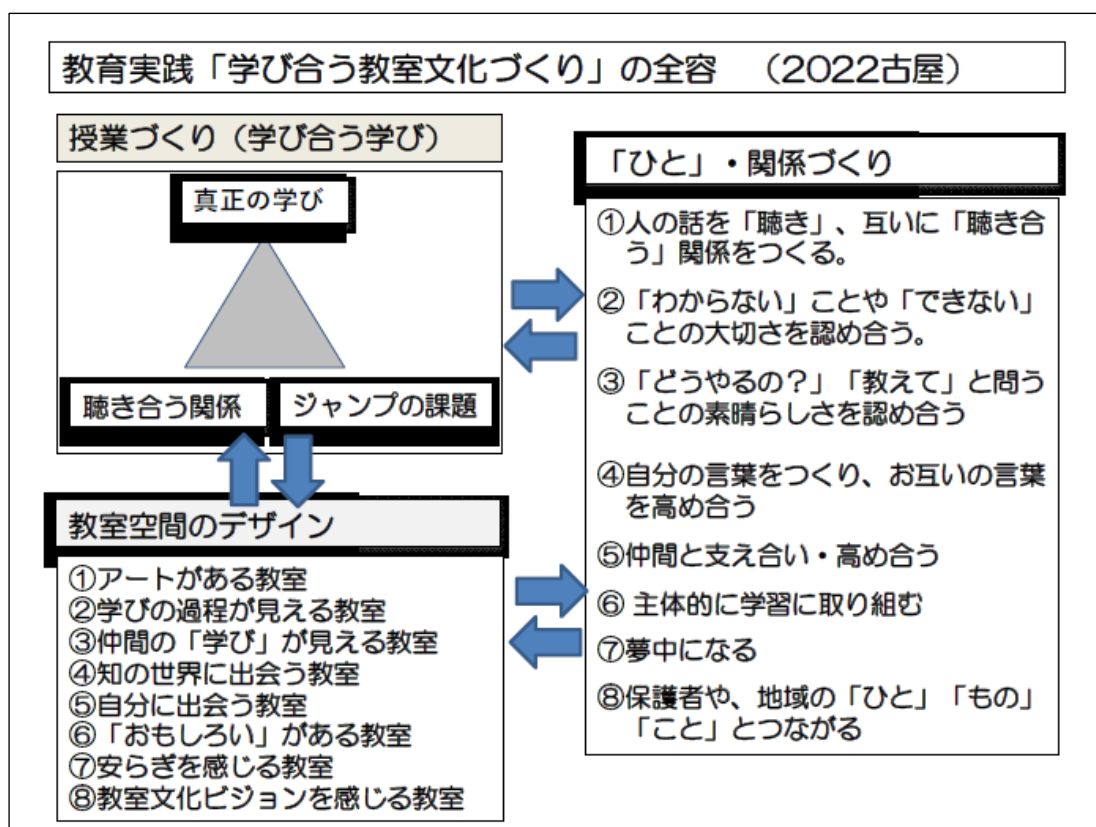


私が創ろうとしている教室文化の全容

次に、この図は私が提唱する教育実践、「学び合う教室文化づくり」の全容です。図に示すように(★1)、一つは「授業づくり(学び合う学び)」があります。そして私は「ひと・関係づくり」と名付けていますが、皆さんにとっては生徒指導、生活指導として馴染みのある部分。そして三つ目が、「教室空間のデザイン」です。この「教室空間のデザイン」はこれまでほとんど研究対象になっていない部分です。教室をどんな空間にするか、もっとひろげてどんな学校のデザインが必要なのかということです。この三つをバラバラに捉えるのではなく、相互に関係していることを認識した上で、その連関をしっかり意識して教育をする必要があるということを提唱しています。

今日は、この中の「ひと・関係づくり」についてお話したいと思います。その「ひと・関係づくり」には具体的に、①人の話を「聴き」、互いに「聴き合う」関係をつくる。②「わからない」ことや「できない」ことの大切さを認め合う。③「どうやるの?」「教えて」と問うことの素晴らしさを認め合う。④自分の言葉をつくり、お互いの言葉を高め合う。⑤仲間と支え合い、高め合う。⑥主体的に学習に取り組む。⑦夢中になる。⑧保護者や、地域の「ひと」「もの」「こと」とつながる、の八つの実践があります。特に今日は②の「わからない」ことや「できない」ことの大切さを認め合う教室をつくる実践に絞ってお話します。

(★1)



「わからない」に対するマイナスイメージと原因

私は教室の経営者として「わからない」「できない」を認め合う教室文化をつくりたいと実践してきました。これが私の教室経営者としての方針です。この方針を貫くためには、子どもたち、保護者の中にある「わからない、できないに対するマイナスイメージ」と闘っていかなければならないと

いうことです。

皆さんも「わからない」に対して、ほとんどの方がマイナスイメージを持っていると思います。大学生もそうです。できない、わからないことにマイナスイメージをもって、分かったふりをし、友だちにわからないことを悟られたくないと思っている学生たちは多くいます。

わからないのマイナスイメージはどうやってつくられたのかと考えますと、一つは学校教育、つまり教師の責任が大きいと思います。わからないことはよくないことだと子どもたちが考えているとしたら、それはそういう教育を受けてきたからでしょう。皆さんもそういう経験をしてきているのではないのでしょうか。「わからない」というと叱られる、これはきっとそういう教師に出会ってきたのではないのでしょうか。「何回言ったらわかるんだ！」と言われたり、「そんなこともわかんないのか」と言われたり、これは嫌味に近いですね。

「わからない」は恥ずかしい、バカにされると思うのは、恥ずかしい思いやバカにされた経験をしてきたからに他なりません。「わからないから嫌だ！」と思うのは「わからないの良さ」を体験していないからでしょう。こうやって原因を見てみるとどうやったらわからないが大切にされる、わからないが認め合える文化がつかれるかの方針は見えてきますね。

「学び合う教室文化づくり」というヴィジョン～「わからない」を大切にする授業

実際にどのような教室を創っていくか、以下が私の教室経営ビジョンです。

①「わからない」と口にしても、誰からもバカにされない授業・教室文化づくり。②「わからない」と言うとはめられる（プラスに評価される）授業・教室文化づくり。③「わからない」はいいことなんだと実感できる授業・教室文化づくり。④「わからない」と口にしたことで「よかったなあ」と実感できる授業・教室文化づくり。これを教室経営ビジョンとして本気で4月から取り組んでいきます。私たちに与えられた時間は200日と少しです。それを最初からやっていけば、わからないが溢れる教室文化、わからないが大切にされる教室文化ができます。

例えば、授業で意識することを紹介します。よくあるケースですが、授業の終わりに教師が「今日の授業はみんなわかりましたか？」と問うとみんな「はい」とだいたい言います。ここで「ぜんぜんわからなかった！」と子どもから声があがるような教室は素敵ですね。ひどいのはみんな声を揃えて「はい、わかりました」という教室です。皆さんも授業参観の機会があったら、教師がどう授業をまとめるのか注目してみてください。

それでは、どんなふうに授業を終えればいいのでしょうか。例えば授業の終わりに、「今日の授業で分からなかったところはどこ？」と聞いてみたらどうでしょう。これは、わからないことがあって当然だという前提に立つということです。つい授業の中で「分かった？」と聞いてしまいがちがこの聞き方を変えていくことです。「今の説明でどこがわからなかった？」と聞いてみるのです。

さらに、「わからないことを探そう」という問いかけも大切です。例えば、社会科の授業では統計グラフや写真や絵画などを見せることがあります。そして「この資料をみて何かわかったことがある人？」と聞いてしまいます。これを変えるのです。「この資料をみてわからないことを探そう」と聞いてみるのです。わかったことを聞けば塾へ行っている子が主人公になってしまいます。「わからないことを探そう」というとみんなが同じ土俵に立てるのです。

授業中に「わからない」という言葉を耳にしたら積極的に取り上げることも大切です。子どもが

「あー、わかんねー」とつぶやいたら「いいこと言ったね！どこがわからなかったか教えて！」と取り上げます。また、できる子に「わからないこと見つけて」という問いかけることも大切です。できる子にあえてわからないことを問うことで、これまで「わからないことは良くないこと」と捉えている思考を転換させます。できる子にとっても「わからないことを見つける」ことはさらに深く学ぶことにつながります。みんなで「わからないことに興味を持つ」ように、できる子や理解が遅い子同士が同じレベルに立ち、そしてわからないことに価値を置くようになるのです。

「わからない、どうやるの?」「教えて、なんて読むの?」「どう書いたっけ?」のような言葉を積極的に使わせるようにし、子どもたちのわからないを授業で意識的に取り上げます。例えば「この言葉はどういう意味?」との問いがあった際に、辞書で調べなさいと言いがちですが、まずは、「近くに人がいるのならすぐに聞けばいいよ、目の前の仲間には聞けばいいじゃない」と話します。その上で、何か疑問がわいたり、もっと深く知りたいと思った時に辞書で調べるのです。



学びの放棄の「わからない」にはどう対応するのか

あきらめや学びの放棄、学びからの逃走のある子どもに対しては、学びの始まりや挑戦する気持ちを意味する「わからない」の素晴らしさを伝えていくことです。中学生くらいになると様々な経験から学びをあきらめる子が出てきます。そういう子たちに「わからないは素晴らしいんだよ、そのわからないから始まるんだよ」ということを伝えていくことです。

そして「わからない」で困っている子どもには「どうしたの?」「どこで困っているの?」と問いかけるよう意識させておきます。わかる子がわからない子に一方的に教えるのではなく、「わからない」が言い合える教室文化をつくっておくことで、困っている子に寄り添う文化が定着していくのです。

そうすると子どもたちの意識は変化してきます。「わからない」と言うとほめてくれる、「わからない」はよいことなのだ。

「わからないの達人」という教育実践

「わからない」を大切にすることはどういうことなのかを子どもたちに理解できる言葉で具体的に示す必要があります。思いはあっても子どもたちに上手く伝えることができない教師がいます。そういう教師は、思いが伝わらないとイライラする前に、自分の思いを子どもたちに伝える努力をする必要があります。

私は子どもたちに馴染みのある「達人」という言葉を使って「わからないの達人」という実践に取り組んでいます。子どもは「達人」が好きです。「わからないの達人をめざしてがんばろう」と話し、具体的に達人をイメージさせます（★2 No1～8）。

（★2）



★2は、「わからないの達人」を常に意識させるために、教室に掲示しているポスターです。「わからないの達人のマンダラ」と呼んでいます。

おそらく皆さんの会社にも色々な掲示物があると思いますが、教室の掲示物はとても大事なものです。「掲示物を壁紙にするな」とよく言われますが、4月に張り出して、誰の目にも止まらなくなっているような掲示物でしたら貼らないほうがいい。貼る以上、掲示物に子どもたちをつなげることが必要です。私の教室では帰りの会で「わからないの達人」のふり返りをします。「今日のわからないの達人はどうだった？」と掲示物を意識させながら話をします。そして、今日よかったこと、うまくできなかったことをふり返ります。それから、授業の中で例えば算数の授業でどうしてもわからなくて困っている子がいるとすると、ポスターにつなげます。「わからないに出会ってみんな嬉しくなってきたよね、このわからないをみんな考えていこうよ」とポスターを見ながら話します。

このようにして、私はわからないが溢れる教室文化を育ててきました。

教室文化（企業文化）をつくるという教師（経営者）の仕事

私が教室経営者として力を注いだこととお話します。まず、教室文化づくりのヴィジョンを子どもたちに伝えることを重要視します。一年のスタートの4月が決定的に重要です。皆さんのお手元に資料がありますが、この資料づくりに春休みから相当時間をかけて取り組みます。子どもたちとの最初の出会い、毎年ここには最大限の力を注ぎます。

4月は子どもたちは期待と不安をもってきます。そこから一年200日あまりの生活が始まります。そのスタートをどれだけ大事にするかが一年を左右します。4月最初の学級活動の時間、子どもたちへの資料を基に、こんな教室をつくっていこうと話します。それから、4月だけではなく、各学期のはじめにも資料をつくり、ヴィジョンの実現の進捗状況を伝えます。これは子どもたちだけではなく、保護者向けのPTA資料、学級通信にも展開しています。

写真の掲示で夢中に取り組む姿勢を日常にする

教室デザインに関わる話です。私の教室では子どもたちの活動の写真を意識的に掲示しています。子どもたちが一番生き生きしている写真。夢中で考えている、夢中で取り組んでいる瞬間瞬間の写真です。A4カラーでアップの写真です。これはかなり大切だと思っています。それを日常的に子どもたちが目にする場所に貼りだします。これが子どもたちの意識に影響を与えます。

「あの授業ではこんなことをみんなで考えて夢中で取り組んだな」という記憶を意図的に残すのです。この写真掲示の取り組みは若い教師によく伝えることでもあります。

教室経営者として教室目標にヴィジョンを反映させ責任を持つ

教室経営者として、私たち教師は一年間勝負です。この一年間、どうやって子どもたちの「学ぶ」意欲を継続させるかが大きな仕事でもあります。一年の中の節目に、子どもたちと共にやってきたことをふり返ります。GW前、夏休み・冬休み前、年度末に教室文化づくりをふり返ります。そして自分たちの成長点や課題を意識させます。その結果を保護者にも伝えます。

教室文化づくりに子どもたちを参画させることも重要です。教師が一年間リーダーとして引っ張っていく責任はありますが、それは全て教師が決める、教師が行うということではありません。子どもたちと共にすることが大切です。

事例として教室目標の決定についてです。4月に各学級では教室目標をつくるのですが、子どもたちに丸投げするということが多々あります。しかし、これだとあまり中身のあるものが出てきません。例えば、「みんなで仲良く」とか、「元気にあいさつ」、のようなものが出てきがちですが、あまりにあたりまえすぎます。

この教室を経営しているのは教師である私です。でしたら経営者のヴィジョンがどこにも反映されないような教室目標ができてしまったら、これは違うだろうと思います。私は担任である教師のヴィジョンを反映させるべきだと思います。なぜなら、経営者である私には、子どもたちをどういう方向に導くのかのかという責任があるからです。ですから、教室目標に担任のヴィジョンと重なるものがないのは大きな問題だと思います。

そこで、私は、教室目標を決定する時には、「教室目標三つの内、二つは先生から提示するよ。そして三つ目はみんなに任せるよ」と子どもたちと教師が共に考える方法をとっています。

子どもたちの参画

子どもたちにはさまざまな学級の活動計画を企画してもらいます。そして可能な限り実現させてあげます。例えば、昨年の担任をもっていたクラスでは、ダンスをやりたいという要望があったので、「じゃあやろうよ。どうせやるならみんなで踊れるダンスをやろう」と取り組みました。これは大変好評で2回目はお母さん方の参加もありました。それから「マンガ大会」もやりました。これは私が言い出した企画です。マンガも読んだことのない子どもたちがいましたので、「マンガくらい読めよ。マンガはいいよ」と仕掛けました。それぞれが面白いと思うマンガを紹介したり、両親が好きなマンガを紹介しあったりと盛り上がりました。「またやりたい」という声があがりましたので、二回目は子どもたちが企画し、さらに盛り上がりました。

コロナ禍で活動が難しい中、私が担当する児童会活動で、児童会役員の子どもたちから「放送番組をつくりたい」との声がありました。どこまでできるかな、せいぜいリクエストを募るぐらいだろうと思ってやらせてみたら、どうしてどうして、なんと毎週1回で20回ほどやりました。かなりしっかりした台本をつくって取り組みました。子どもたちの力は大人が思っている以上です。このような参画の活動は子どもたちの力を高めるだけでなく、教室文化、学校文化を豊かにしていく上でとても大切です。

教育空間デザインと実践の共有

最後ですが、「教室空間をデザインする」という取り組みです。時間の関係で詳しくは話せませんが、たとえば教室の中に常に数学世界、に出会えるコーナーを作っておくというような取り組みです。また、教室の中にテーブルを一つ置くという取り組みもあります。教室にテーブル空間が一つあることで工作を始めたり、将棋を始めたり、描きかけの絵をつづけたり、などさまざまな世界が生まれます。そういった教室空間を意図的につくる、デザインしていくことも重要です。

そして、「教室文化をつくる」という取り組みを、私は同僚や全国の教師たちと共に行ってきました。近所の学校の教師たちと共有することはもちろん、全国各地の学校に呼ばれて話をしてきました。そこでも一方的に私が話をするのではなく、教師たちが現場でどんな悩みをもっているのかを聞きながら経験を共有するようにしてきました。

小さな教室が「わかりあえる文化」を実現する

教室は非常に小さな空間です。でも私たちは、少なくとも私は、この小さな教室が世界を変えるんだと真剣に考え教師として生きてきました。「わからない」から始まる「ひと」の育ち合いの教室がやがて大きな「わかりあえる文化」を創っていくんじゃないかと思っています。小さな教室でわからないことを認め合い、お互いわかりあえる文化を身につけた子どもたちが、いつか、その文化を広めてくれると確信しています。大人になって、社会に出ていったときに、またそこで同じ文化をつくっていつてくれるんじゃないか、そうやって世界が変わっていくんじゃないかと、そんなつもりで教室経営者としての使命を果たしてきましたし、これからも多くの人たちと共有していきたい

いと思っています。ご清聴ありがとうございました。

(文責：事務局 興石)

講演者 古屋和久先生のご紹介

1961年山梨県西八代郡市川大門町（現 市川三郷町）生まれ。山梨大学教育学部卒業後、小中学校で教員。その間、東京大学教育学部学校教育学科研究生として佐藤学氏のもとで学ぶ。また、県教育委員会県史編さん室に勤務し、山梨県史「民族編」の執筆・編纂に携わる。NHK総合「クローズアップ現代“10歳の壁”を乗り越えろ」、NHK・Eテレ「ETV特集 輝け二十八の瞳 学び合い支えあう教室」で教育実践が全国放送。大学や各地の研究会でも講演多数。2022年3月に教員を定年退職し、都留文科大学教養学部教授に就任。趣味は珈琲と日本の喫茶店文化研究。

FYI (1), 文中の図(★1)(★2)は、古屋和久先生の講演レジュメから引用しました。

FYI (2), 「第5回やまなし経営者フォーラム」とは、山梨県中小企業家同友会主催の行事で、「年に一度の同友会day」として、毎年秋季に実施。中小企業の経営課題解決をめざし、中小企業経営者が集い、基調講演及び分科会で学び合う取り組み。

FYI (3), 古屋和久先生【単著のご紹介】「学び合う教室文化」をすべての教室に 子どもたちと創る教室文化(世織書房 ISBN978-4-86686-003-9)

FYI (4), この講演録の作成、配布、内容に関しては文責者にすべての責があります。ご質問、お問合せは山梨県中小企業家同友会事務局までお願いします。

(電話 055-267-8165)