



第21回安城学園報告討論会

日時：令和元年6月8日(土)

場所：愛知学泉大学・愛知学泉短期大学 岡崎学舎

■ 報告討論会 基調講演 あらすじ ■

3つの挑戦 - 「智・徳・体・感・行」に基づいた自学・共学システム「学びの泉」の構築に向けて-

学校法人安城学園 学園長 寺部 暁

今年は3部構成(基調講演→特別講演→分科会)ではなく、第1・2部のみのコンパクトな形式にしました。私の話もちろんですが、特に聞いてもらいたいのは特別講演です。今流行りのアクティブラーニングも大切ですが、もう一遍落ち着いて戦後の小学校の教育実践について学んでください。現在、文部科学省が参考にしている部分もありますし、歴史から学んで地道に教育することが大事だと思ったので、本日豊田先生をお招きしました。

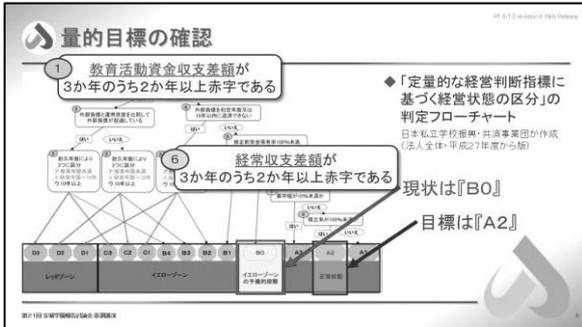
それでは本題に入ります。はじめに私たちが立てた共通目標を説明します。平成29年度に「量的な目標」と「質的な目標」を立てて、2年と2ヶ月が経過しました。目標達成の期限まであと2年10か月です。

先日の新聞にもありましたが、昨年の出生数が統計開始以来、91.8万人と100万人を切りました。今までとは違う時代がこれから来るわけです。そのような社会

情勢の中で「できるだけ早期(3年以内)に持続可能性の基盤の仕組みを構築する」ことが私たちの「量的な目標」です。「質的な目標」は「できるだけ早期(3年以内)に『智性・徳性・身体・感性・行動』に基づいた自学・共学システム(教育システム『学びの泉』)の基礎を構築する」ことです。ここで押さえてほしいのは、創立110周年を迎える令和4年度から本格化させることで、今は基盤の仕組みと基礎を構築する準備期間です。

日本私立学校振興・共済事業団が作成した「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」の判定フローチャートも「量的な目標」の標準的な指標の一つで、「量的な目標」はA2です。このチャートのチェック項目①・⑥が大事な分かれ目となります。①の「教育活動資金収支差額が3か年のうち2か年以上赤字である」が「はい」だと左のイエローゾーンやレッドゾーンへ、「いいえ」では右の正常状態に行くので、これが第一

の分岐点です。今度は⑥の「経常収支差額が3か年のうち2か年以上赤字である」が「はい」だと左(イエローゾーンの予備段階)へ、「いいえ」では右へいきます。本学園が持続可能であるための必要最低条件はA2にいくことです。現在教職員の皆さんにはご尽力いただいているわけですが、現状を認識することは大事ですのでお伝えしておきます。現在はB0の位置にいます。収容定員が5,200名の場合、A2を維持するための条件の一つは、専任教職員は312名であることです。これ以外にも非常勤教職員などに助けられて成り立っています。



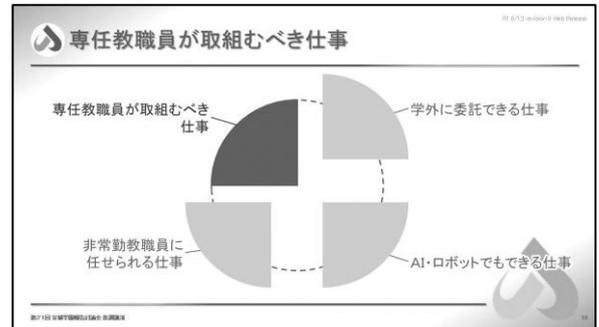
次は「質的な目標」についてです。学園要覧などでは大学家政学部・現代マネジメント学部、短期大学、安城学園高校、岡崎城西高校、3つの幼稚園の多彩な教育活動を紹介しています。この2年2ヶ月の間、みなさんには「智・徳・体・感・行」に基づいた教育システム「学びの泉」の取り組みを進めていただき、本当に感謝しています。ただ違う観点でいうと、各設置校をまわっているのは、学舎間あるいは同じ学校でも教職員によって温度差があるのかなど。これが課題だと認識しています。

ここのポイントは、子どもや保護者のみなさんがどこで満足するかです。こんな教育をやっているよと広報するだけでなく、その教育がそれぞれの大学・短大、高校、幼稚園の募集の核になっているか、また到達目標を達成しているかどうかです。例えば「愛知学泉大学の学生は社会人基礎力が身につけているから採用しよう」と求人が増えれば、それが学生募集の核になります。これまでの2年2ヶ月の教職員の方々のご努力に感謝しつつ、期限まであと最大2年10か月ですので、是非とも残された期間で教育システム「学びの泉」の基礎を構築したいと思います。

続いて「私たちの仕事とは」についてです。大学・短大から幼稚園まで教育職員・事務職員を問わず、今一度「私たちの仕事は何だろう」と考えてください。他の学校や民間会社の仕事、非常勤の方をお願いしている仕事をやっても意味がありません。基本に戻って、「本学園の専任教職員の仕事って一体何だろう」と立ち止まって考えることが大切です。

あまり拡大してもいけないので、学校教育に関する仕事について確認しましょう。この仕事の中には施設設備の工事など、学外に委託できるものがあります。またAI・ロボットでもできる仕事もありますね。ちなみに今後のAI・ロボットについては、みなさんはどうお考えでしょうか。今教育以外でもAI・ロボットに代

替できる仕事が増えつつあることは、ご存知だと思います。それだけでなく玉川学園などでは、事務職員の単純労働などはRPA(ロボットプロセスオートメーション)に始めているようです。このようなAI・ロボットが増え始めるなかで、人間にしかできない仕事は何か。これが今後の課題になります。これ以外にも非常勤教職員がいないと学校がまわらないので、彼らも大切な戦力です。今紹介した3つ仕事を引き算した残りの部分が、私たち専任教職員が取り組むべき仕事です。



今は何を調べるにも新聞、テレビ、インターネットで情報を得ることができます。中教審の答申なども確認できるので、見たことのない方はご覧ください。要約をすると、現在の教育界のキーワードは「主体性」と「汎用的能力」です。

そこで私たちの仕事は何かですが、それは寄附行為に書かれていることをどう実践するかです。寄附行為に違反することは実践できないという仕組みになっています。私が決めたのではなく、私立学校法等でそのように定められています。

まず確認をしたいのは、寄附行為第3条の本学園の目的です。この目的を実現するには、正直あと90年はかかると思います。本学園が設立されて107年が経過しましたが、「経済的に自立できる社会人を育成することによって、地域と国際社会に貢献すること」は、先生方の努力もあって実現していると感じます。しかし、戦後にエコノミックアニマルという言葉があったように、本当の意味での豊かさとは経済的な自立だけではありません。政治的な自立も必要で、現在はその実現の途上に立っています。政治的に自立できる社会人を育成することも、みなさんの仕事の目標の一つです。

そして第4条の建学の精神です。これは2タイプあって、幼稚園、安城学園高校と大学・短大は女子校時代からの建学の精神「真心・努力・奉仕・感謝」です。岡崎城西高校は男子校時代に作られた建学の精神「質実剛健・己に克つ・剛毅闊達」です。現在は全て男女共学にしたので、学園全体の建学の精神を新たに作成しました。要約すると「個人として自立しつつ、ありとあらゆる生命体と共生する」です。単に人間と人間の共生だけではなく、人間と自然との共生と捉えると環境問題も考えることができます。そしてみなさんには「生きる意志と生きる力と生きる喜びに満ち溢れた人生」を送ってほしい。これは卒業生に贈りたい最大の言葉です。特に「生きる意志」は創立者の寺部だい先生から、「生きる力」は前理事長の寺部清毅先生から

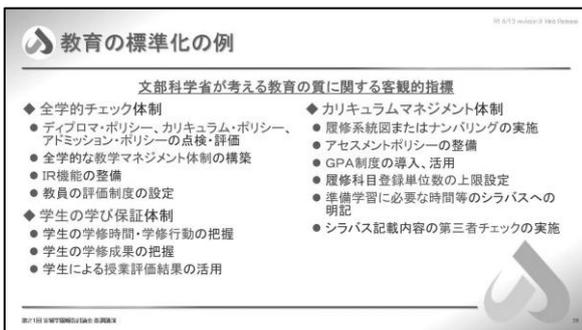
学んでください。このポイントは「生きる意志」ですが、「生きる意志」だけでは生きていけないので、「生きる力」も必要になります。しかし何のために生きるかを問わなければ、人生は虚しいと思うので、「生きる喜び」に満ち溢れた人生を送ることも重要です。

次は教育方針『智・徳・体・感・行』に基づいた学習システムと自学・共学システムです。詳細は後で説明しますが、近年の学校教育では「主体性」や「汎用的な能力」、学習態度などが重要視されています。それから第6条の主たる事業についてです。メインは目の前の子どもの潜在能力を開発する事業ですが、保護者や先生も子どもと共に成長していきます。そういう意味でも教職員の仕事は、直接間接を問わず子どもの潜在能力の開発に寄与しながら、自分自身(=おとな)の潜在能力を開発することができます。そして本学園が参加している安城や岡崎、豊田などのまちづくり活動も、結果的に地域の潜在能力を開発していますので、このように本学園の教育事業を幅広くご理解ください。

そして第6条に掲げた事業を推進するために、7つの設置校があります。第8条は行動指針で、先ほどみなさんで読んでいただいた安城学園教職員憲章と、教育基本法・学校教育法・私立学校法をはじめとする関係法令に従って行動することも大切です。

専任教職員の仕事は、教育の標準化を推進する仕事と差別化を推進する仕事の2つに大きく分けられます。教育の標準化とは、教育基本法など教育関係法令に従って行うもので、国立・公立・私立を問わず、幼稚園から大学まで全て同じ形です。一方、教育の差別化とは、本学園の独自の教育を作るという意味です。

寄附行為には、教育の標準化・差別化の両方の意味合いがあります。寄附行為第3条(目的)は差別化、第4条(建学の理念)も庶民性・先見性を実現するので、差別化と分類できます。庶民性とは「誰でも未知の可能性である潜在能力を持っている」という意味です。その潜在能力を開発するために必要なのが「3つの挑戦(苦手・上達・未知への挑戦)」です。このように教職員の仕事は、差別化・特色化の部分が多く、「生きる意志と生きる力と生きる喜びに満ち溢れた」学生・生徒・園児をどう育てるか、日々ご尽力をいただいております。安城学園教職員憲章も差別化・独自性の要素です。

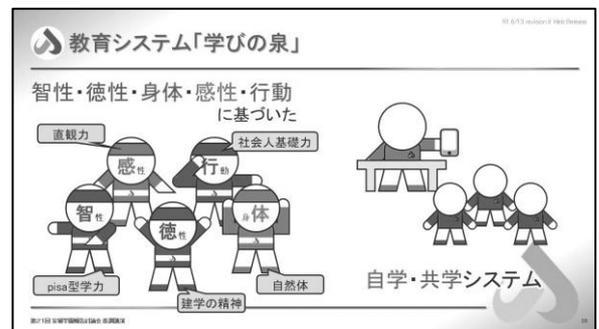


しかし差別化だけをして学校として生き残れません。教育の標準化に対応することも大切です。例をあげるとたくさんありますが、すでに以前から言っています。現在、国立大学で起きていることは何年か後に

は必ず大学に下りてくるので、ある程度は予想ができます。そして私立大学で起きていることは何年か後には高校に下りてきます。例をあげるならシラバス。大学・短大も十数年前までは標準的ではありませんでした。これからはシラバスを作れなければ、標準的な高校教員として認められないと思います。大学・短大で取り組んでいることを高校・幼稚園の先生も学んでもらい、文科省から言われる前に自主的に取り組んでほしいと思います。学校の独自性と関係ないこともきちんと取り組まないと、学校として落ちこぼれていきます。教育の内部質保証の大事な要件ですし、標準化に対応する仕事は選択の余地はないとご理解ください。

差別化については、先ほど建学の精神や寄附行為でお話しました。私たちはすでに本学園の仕事を選択しています。世の中には様々な教育がありますが、本学園の「汎用的な能力」はpisa型学力、建学の精神、自然体、直観力、そして社会人基礎力です。たとえみなさんが優秀であったとしても、エネルギーを集中しなければ成果をあげることはできません。本学園独自の教育システムを開発・実践するまであと2年10ヶ月です。様々な課題はありますが、目標に向けて各設置校で努力をしてください。

次は教育システム「学びの泉」についてです。目の前の子どもが「pisa型学力」「建学の精神」「直観力」「自然体」「社会人基礎力」が身に付いたか、そして「自ら学ぶ」「共に学ぶ」ことができるようになったか、チェックするのは、7つの能力です。



pisa型学力は「獲得力」「活用力」「解決力」へと成長します。子どものためと考えがちですが、私たちが仕事をする上でもpisa型学力は大切です。仕事上で課題に直面した時、それを解決するのに必要な知識・技能を持っているか否か。知識の在庫があればそれを活用する、なかったら獲得する。大事なものは目的意識や課題があるかどうかです。課題を解決するために、必要な知識・技能を持っていなかったらまず獲得をします。そして、例えば大工道具を持っていても、練習しないと怪我をする可能性があるので使えませんよね。すなわち自分が獲得した能力を活用できる能力が必要だということです。そして最終的には自分たちの持っている知識・技能を使って、課題を解決する。これがpisa型学力です。

課題を解決するためには知識・技能だけでなく、社会人基礎力も必要です。社会人基礎力とは「複数の人々がお互いに協力・協働して、共通の課題を解決してい

くに当たって、一人ひとりのメンバーに要求される3つの能力(前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力)を統合した行動特性」です。みなさんはあまり意識していないかもしれませんが、pisa型学力や社会人基礎力を発揮していると感じる部分が多いです。特にクラブ活動などを見るとそのように感じますね。

今度は政府の教育政策についてですが、高校以下は学習指導要領があり、「主体的で対話的で深い学び」を重視しています。大学には学習指導要領はないので、予測するのは困難と言いますが、私の見方は同じです。要は幼稚園から大学まで「主体的で対話的で深い学び」が文科省によって今推進されていて、それが教育の基本的な点だという認識です。

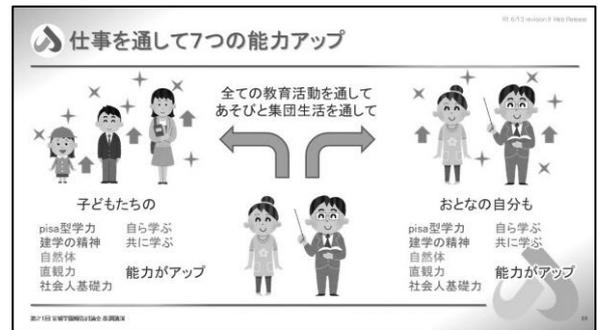
「主体的で対話的で深い学び」を本学園の教育システム「学びの泉」に当てはめると、「主体的で」は社会人基礎力の「主体性」、「対話的で」は社会人基礎力の「傾聴力」「発信力」、「深い学び」は「創造力」あるいはpisa型学力の「活用力」に当てはまると思います。国は国で将来を考えているので、教育制度を強力で打ち出していきます。これは非常に大事だと思いますね。そこで、みなさんにはもう一度本学園が採用した「智・徳・体・感・行」、そして「自ら学ぶ」「共に学ぶ」の意味を確認してほしい。世の中が変わっても、必要なスキームは変わらないので、落ち着いて本学園の教育にあたってもらいたいと思います。

今日のテーマの核は「おとなの潜在能力開発」です。本学園に勤めが長い方は、身体で感じてくれていると思います。最初に考えるのは、目の前の子どもたちの潜在能力の開発です。学校の教育は授業だけではないので、正課の活動以外にも役割をもつことで子どもたちは成長できます。子どもを成長させる＝自分が成長するというように、おとなの潜在能力を開発することもできます。学校の活動は地域を活性化させますので、地域の潜在能力開発にも役立っています。この3つの事業は、本学園の独自性や教育の特色となっています。つまり教職員の方が仕事に励むと直接・間接的に子どもたちは成長し、かつ地域の活性化にも貢献します。

「主体的で対話的で深い学び」は「主体的で対話的で深い働き」として、教職員の仕事にも当てはめられます。以前は学校で習ったことは直接社会にはつながりませんでした。今は社会に必要なことをつなげようとしています。

学ぶ意欲が大切だと言いますが、「それを勉強して何の役に立つの？」と生徒に聞かれたら、先生方はどれだけ答えられますか。きちんと返せたら、子どもたちの学ぶ意欲にもつながるでしょう。大事なことは子どもたちが変化に対応できる力を身に付けることであり、そのために教職員が手本となるよう努力することです。だから私たちも「主体的で対話的で深い学び」に対応する力が必要なのです。学校は仮の親であって、子どもたちが社会に出た時に役立つ力は、私たち教職員が行っていることだと示す。仕事に必要な力を、子どもの時から身につけようと教育する必要があります。

今日一番お伝えしたい内容は、仕事を通して7つの能力をアップすることです。あそびと集団生活を通した、また全ての教育活動を通した結果、子どもたちの「pisa型学力」「建学の精神」「自然体」「直観力」「社会人基礎力」「自ら学ぶ能力」「共に学ぶ能力」、これら7つの能力が身につくわけです。でも子どもたちの能力をアップさせる時に副産物がないと、教育が本物にならないし上手いきません。その副産物とは、私たち教職員も能力をアップすることです。教職員の潜在能力が開発されると、それが目の前の子どもたちの潜在能力の開発につながり、回り回って良循環になります。



学校は教育職員(教員)と事務職員(職員)の教育力で成り立っています。今求められているのは教員・職員の力を兼ね備えた教職協働できる働き方です。従来型の教育が悪いとは思いませんが、教職協働は今求められている人材です。「教員は教員で、職員は職員で頑張る」では、本学園が求める教育を実現できない。スライドにはセクショナリズムと書かれていますが、教員・職員の枠に捉われない相互連携が必要です。これについては、8割以上の教職員が必要性を認識していると日本私立大学協会の「事務局職員の力量啓成に関する調査」(2009)に書かれています。教職協働のためには、目標あるいは方針の共有や一致が大事です。

教職協働を実現するポイントの一つは「教員と職員の相互理解」、職員も教育に関心を持つことです。二つ目の特に強調したい部分は、教員と職員は対等だという点です。学歴は一切関係ありません。大学の教員でも職員でも偉い人は偉い。大事なことは、教員も職員も意識改革が必要であることです。「明日までに意識改革しよう」とそんな無茶なことは申しませんが、目標達成の期限まであと2年10ヶ月です。教育も事務もできる教職員が一つの理想だと、最後に掲げておきます。

教職員のみなさんには本学園に縁があって奉職し、ご尽力を賜り感謝申し上げます。子どもの数はどんどん減っていきますが、ゼロにはならないので今後も採用する教職員が必要です。その際に求める教職員像として5項目を挙げました。単に「国語科教諭〇名」ではなく、「pisa型学力・建学の精神・社会人基礎力を発揮して、教育システム『学びの泉』を開発・実践できる教職員」を募集したい。あるいは「pisa型学力・建学の精神・社会人基礎力を発揮して、自ら働く共に働くことのできる、また教職協働が推進できる教職員」を求めていきたいです。中でも大事なものは、「年齢・性別は関係ない」ことです。性別は、男女共同参画が進んでいるので分かるでしょう。年齢は、若ければ若いほど

無限の可能性を持っているのは事実ですが、年を取ったら可能性が減るわけではありません。要は本人の意識の問題であって、「年齢・性別に関係なく、継続的・主体的に未知への挑戦ができる人材」を求めます。

今いる教職員をベテラン、中堅、若手と3つに分類しましょう。若手は先輩の動きを見て真似して成長しますので、中堅の教職員が若手のモデルに、ベテランの教職員が中堅・若手のモデルになります。「定年まであと1年だから」とかは、私にはあまり関係ないことです。

「教育改革などは経験が浅い若手に挑戦させる」は若手しかいなかったらマルです。しかし学校には様々な年齢層の教職員がいます。学校が上手くまわるためには、若手中堅もベテランも必要だということをお伝えしたい。私たちの共通目標をあと2年10か月で成功させるカギを握るのは、ベテランの教職員です。長い間本学園で経験して培った能力を是非発揮し、特に新しいことに挑戦してほしいです。ベテランが挑戦する姿を見た若手や中堅の方が「もっとしっかりしないとイケない」と感じてくれるとよいです。

そこで出てくるのが「3つの挑戦」です。「3つの挑戦」

は、「苦手への挑戦」「上達への挑戦」「未知への挑戦」と言っていましたが、それだけでは本当の潜在能力が開発されません。ここからが初めてのお話ですが、苦手や得意なものから始めるのではなく、未知への挑戦からはじめてみる。その結果、それができたら上達への挑戦につながるわけです。やってみて、結構できると新発見になればよく、そこで満足せずにさらに上へと伸ばそうというのが図の上側の流れです。新しいことに挑戦すると失敗も多いかもしれませんが、それが自分の能力開発につながって苦手への挑戦になる(下側の流れ)とお考えください。ご清聴ありがとうございました。

