

選 理 論

選んで動け、

動けば変わる

11

愛媛県西予市立三瓶中学校養護教諭

井上千代



養護教諭として28年目。「良好な人間関係は、健康と夢を育む」ことを子どもから教わりました。選択理論でそのお手伝いをしたいと願っています。

「学校」という「システム」の改善

選択理論を個人の生活で用いる場合は、「相手は変えられない、変えられるのは自分だけ」と考えて、自分自身の思考と行為に注目して、改善をめざします。

一方、学校や会社など組織で用いる場合は、組織の個々人の問題点よりもシステムの問題点に注目します。「問題が起こりにくく、誰もが基本的欲求を満たせるように、システムを改善していく」ことを勧めています。グラッサー博士は、精神病患者

日本初のクオリティ・スクール

— 神奈川県立相模向陽館高校の挑戦 —

者や非行少年とかかわる中で、彼らの多くが家庭で満たされず、その上、学校においても「失敗している」と感じていることに気がつきました。博士は、学校での「失敗」の原因は他でもない、学校教育そのものの中にあると考え、「落伍者なき学校」クオリティ・スクールをつくるのが、社会で起きている問題を予防することになると考えました。

そして、教師も生徒も選択理論を学び、協力して学習を進め、自律心を養い、質の高い取り組みをすることで、欲求充足のできる教育システムをつくりました。温かい人間関係があり、生徒全員がB以上の成績を修め、問題行動のないクオリティ・スクールを今日までにアメリカで二〇校実現させました。

「国立教育政策研究所広報」(二〇〇二年一

月)で、辰野千尋氏はわが国がめざしている「生きる力」を育成する方向は、子どもの自律性と自己責任とともに考えるクオリティ・スクールの考え方に近いと紹介しています。私自身も、二〇〇五年に四〇名近いグループでアメリカへ視察に行き、クオリティ・スクールを四校訪問しました。どの学校もグラッサー博士の著書『選択理論』(アチーブメント出版)の中に書かれているようなすばらしい学校でした。視察に参加したみんなが、日本にもこのような学校を創りたいという思いで帰って来ました。

そして、ついに感動的なニュースが届きました。この四月に開校する神奈川県立相模向陽館高校（伊藤昭彦校長）が、クオリティ・スクールをめざしているというのです。選択理論心理学会西予支部としても応援したいと思います。交流を深めています。今月号は、その伊藤先生にレポートをお願いします。

△レポート▽

日本初のクオリティ・スクールをめざして

神奈川県立相模向陽館高校長 伊藤 昭彦

生徒が午前部か午後部のどちらかに所属し、昼間の時間帯から半日単位で四年間学ぶことができる、単位制による多部制定時制課程の普通科高校。神奈川県内の座間市ひばりが丘の地で、平成二二年四月に一期生を迎える神奈川県立相模向陽館高校は、こうしたスタイルをとるユニークな新設校です。

しかし本校の特色はむしろ、想定している入学者像に対して、その生徒たちをどう支えるかという教育システムにあります。

公立の高校ですので、もちろん誰でも受験可能ですが、本校は学校案内で「入学者像」を明確に打ち出しています。「小・中学校時代に勉強や友人のことで悩み、傷ついたことのある人」具体的には、学力に人一倍不安を感じている、やる気はあるのになかなか勉強についていけない、これまでに不登校を経験した、外国籍等で日本語の理解が十分でない、経済的理由で働きながら学びたい。こうした生徒たちが、臆することなく受験にチャレンジできる高校として、本校はオープンします。

ここで、私たち開校準備に当たっている教職員は考えます。

CHOICE THEORY

こうした子たちは、何が原因で現在の状況にあるのだろうかとおそらくこの子たちは、成長過程において、家庭では親から、学校に入っては教師から、またその外見だけで判断されて地域の人から、批判され、責められ、罰せられ……という選択理論で言う「七つの致命的な習慣」に晒され続けたのではないか。その結果、いじけたり、遠慮がちになり自分を悲観したり、また反抗的、攻撃的になった挙句に人間不信や学力不振、不登校という症状を呈するようになってしまったのではないかと。

「これまでを疑い、これから創ろう！」

この仮説が当たっていた場合、これまででありがちな生徒対応の方法に終始したら、せっかく入学した生徒たちはまたドロップアウトし落伍してしまうのでは。なんとか「落伍者なき学校」を創設することはできないか。この課題意識が開校準備に当たる私たち教職員の改革の原動力となりました。

そこでまず私たちが手がけたことは、次の「教職員行動綱領」を自発的に定めることでした。

本校の教職員行動綱領

—— 生徒との強固な人間関係を確立するための「七つの心得」

- 1 私たちは、一人ひとりの生徒を尊敬することで、生徒との温かい人間関係づくりをめざします。
- 2 私たちは、生徒どうし、教職員どうしの協働・共生のもと、生徒に質の高い学びを提供します。
- 3 私たちは、生徒の欲求充足に向け、互いに意見の違いについて話し合いながら改善に努めます。

4 私たちは、生徒からの意見や相談ごとに真摯に耳を傾け、課題発見・解決に向けて支援します。

5 私たちは、悩みを抱える生徒に受容と励ましをもって接することにより、信頼関係を築きます。

6 私たちは、保護者や地域の方々等とともに手を携え、生徒の成長と居場所づくりに貢献します。

7 私たちは、入学選抜にあたって、公正かつ適正な実施に努め、受験者には丁寧に対応します。

この行動綱領は、教職員の協議を経た上で策定し、ホームページに掲載して、いわばマニフェストとして明確に宣言します。策定の動機づけとなったのは、「これまでを疑い、これから創ろう！」という本校のスローガンです。

私たち教職員は、二〇世紀に生まれ、二〇世紀の学校に入学・卒業後、教員という職業を通して社会に貢献しています。すなわち、私たちは二〇世紀において半生を生きてきた人間です。

ですから、その私たちが創る学校は、よほど気をつけないと二〇世紀の学校を再生産してしまいかねないのです。しかしながら、私たちが創る学校には、たとえ誕生は二〇世紀でも、確実に二一世紀を生き、二一世紀を創り、二一世紀を担っていく子どもたちが入学してきます。したがって、私たちは過去の思考や慣わしにとらわれず、今までの学校としてのやり方やあり方をいったんリセットし、もう一度教育の原点に立ち返って、二一世紀に通用する新しい考えで学校を創っていかなくては行けない。新しい学校文化の創造。そのためには「これまでを疑い、これからの創るんだ！」という確固たる信念が必要です。

改革に必要な四つの要素

行動綱領というマニフェストは完成しました。次に求められるのは、この約束の実現を担保するための理論と実践方法です。ものごとを改革するには、「ビジョン」と「戦略」と「時間」と「仲間」の四つの要素すべてが必要となります。

私たちにはすでに、「様々な入学動機や学習歴を有する生徒たちが学習への意欲を高め、自己肯定感に裏打ちされた『たくましく生きる力』『思いやる力』『社会とかかわる力』を身につけ、社会に巣立つことを支援できる学校となる」という明確な「ビジョン」がありました。また、一年間という短い間ですが、生徒が一人もいない中で準備に専念できる「時間」もありました。

問題は、いかに「戦略」を練り、「仲間」づくりに取り組むか。約一年前に、法政大学教授の宮城まり子先生のご紹介で、私は立正大学教授の柿谷正期先生（日本選択理論心理学会長・NPO法人日本リアリティセラピー協会理事長）にお会いすることができました。それは同時に、私と選択理論との出会いを意味しました。「本校に入ってくる生徒を迎える教職員にとって、学ぶ必要のある方法論は選択理論だ」と直感した私は、柿谷先生の多大なご協力の下、平成二一年五月に開校準備に当たっていた教員スタッフ一五名全員で、リアリティセラピー集中基礎講座を受講する機会を設けました。

受講後、私たちは話し合いを重ね、五月末の時点で、「みんなで力を合わせ「日本初のクオリティ・スクールをめざそう！」と確認し合うことができました。この瞬間、「選択理論」は学

校づくりのための私たちの「戦略」として位置づけられました。その後、私たちは現在に至るまで、毎週のように自主的・自発的にロールプレイに取り組み、生徒との確かな関係づくりに向けたスキルアップに励んでいます。

「人間の壁」の克服に向けて

さて、改革に必要な四つの要素の中で、築くことが最も困難で、かつ発展はおろか現状を維持することすらままならないものは、言うまでもなく「仲間」づくりであり、その関係性です。学校、とりわけ高校において教員は、いわゆる「個業」に比べ「協業」の必要性への意識は薄かったと思います。しかし、本校ではそれは通じません。なぜなら、生徒と教職員、また生徒どうしの確かな関係づくりを標榜している教職員自らが、教職員どうしの関係性や協働性を軽んじていたのでは、生徒たちが「言行不一致」として見透かされ、学校の経営方針そのものが説得力を欠くものとなってしまふからです。

また、「ほとんどすべての問題や悩みは、身近で重要な人と人間関係がうまく築けないことが原因」との選択理論の説を裏証した上で関係改善を図っていこうとしている私たちにとって、教職員どうしの同僚性、協働性を構築することができずに、生徒との確かな関係づくりなど、果たせるはずはないからです。イギリスの哲学者、ジェームズ・アレンは「人々の多くは、環境を改善することにはとても意欲的ですが、自分自身を改善することには、ひどく消極的」と言っています。一方、選択理論の提唱者であるグラッサー博士は「過去と他人は変えられない

CHOICE THEORY

い。しかし、未来と自分は変えられる」と教えてくれています。では、どうしたらこの「人間の壁」を越えることができるか。換言すれば、どうやって教員どうしが彼我の壁を越えるためのシステムを、学校として構築することができるのか。

誰が悪いと、犯人探しをするのではなく、何がいけなかったのかに焦点を合わせ、改善していくことができるしくみづくり。個人の達成にスポットを当て、それを強調するのではなく、グループとしての達成を称賛し合える職場の風土づくり。

常にお互いが「上質」を求め、やりがい、働きたい、生きがい追求できる、明るい笑顔の絶えない職場の環境づくり。

課題は尽きませんが、私たちはその打開策の一つとして、ワークショップ形式の研修手法の中で、特に「ワールド・カフェ」という手法に着目し、職場研修等に取り入れています（詳しくは本校ホームページ「校長コラム4」をご覧ください）。

単に人の意見を批判するのではなく、自分の意見も表明し、人の意見にも耳を傾け、できれば自分も人もお互いに触発し、啓発し合いながら、協働してお互いに高め合っていく。すなわちWIN&WINの関係づくりが自然に成り立つのがワールド・カフェです。

平成二二年四月、いよいよ本校に一期生が入学してきます。私たちにとっては、まさしく正念場を迎えることとなりますが、それは同時に、私たちが立てた仮説をようやく実証できる機会の到来を意味します。相模向陽館高校の挑戦はさらに続きます。

神奈川県立相模向陽館高等学校 電話0462983455
<http://www.saganikoyokan-hp.n.kanagawa.ed.jp/>