

桜門体育学会平成 26 年度大会 特別講演

時代を切り開く次世代の指導者たちへ

講師 松田悠介 NPO 法人「Teach for Japan」代表

●プロフィール

1983 年千葉県生まれ。日本大学文理学部体育学科を 2006 年に卒業後、体育教師として中学校に勤務。体育を英語で教える Sports English のカリキュラムを立案。その後、千葉縣市川市教育委員会教育政策課分析官を経て、2008 年にハーバード教育大学院（教育リーダーシップ専攻）へ進学し、修士号を取得。卒業後、PwC Japan にて人材戦略に従事し、2010 年 7 月に退職。Teach For Japan の創設代表者として現在に至る。日経ビジネス「今年の主役 100 人」（2014 年）に選出。世界経済会議（ダボス会議）Global Shapers Community に選出。経済産業省「キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査委員会」委員。奈良県奈良市「奈良市総合計画審議会」委員、「奈良市教育振興戦略会議」委員。共愛学園前橋国際大学「グローバル人材育成推進事業」外部評価委員。京都大学特任准教授。



講師 松田悠介 氏

●Teach For Japan について

Teach For Japan は、日本における教育機会の不平等を是正し、次世代を生きる子どもたちに求められる優れた教育と学びを実現することを目的として活動する教育系 NPO である。教育人材紹介事業と学習支援事業の 2 事業を運営する。教育人材紹介事業「Next Teacher Program」では、日本全国から次世代のリーダーとなる人材を選抜・育成し、全国の学校に教師として紹介することを通して、教育現場の内側から日本の教育課題の解決を推進する。

紹介された教師は「Teach For Japan フェロー」として、赴任前の合宿型研修と 2 年間の研修等の支援を受ける。2 年間のフェロー期間終了後は、当事者意識を持ち、教育現場において深めた課題認識と課題に取り組む中で習得したリーダーシップスキルを活かし、学校現場の内外において「社会が一丸となって教育課題の解決に取り組む文化」を創造する。2015 年より特別免許状の活用を通して、教員免許を持っていない人材が現場に取り組むと

いう活動も始める。同時に慶應義塾大学と連携し、プログラムの効果測定を展開し、エビデンスに基づいた教育実践を蓄積するとともに、これからの時代に求められる教員採用/養成の在り方を追及する。現在代表の松田氏は、奈良市教育振興戦略会議の委員も務めており、政策への提言も行っている。

2014年現在、世界36のパートナー国が参加する Teach For All ネットワークに加盟し、世界のグッドプラクティスを共有しながら問題解決に取り組んでいる。

●講演内容（抜粋）

Teach For Japan には、「すべての子どもが素晴らしい教育を受けることができる社会の実現をめざす」という大きなビジョンがある。このビジョンの原点には、自身の教育に対する原体験があり、強い影響を与えた体育の先生がいた。それは中学生まで遡る。

当時の私は同級生 400 名の中で成績はダントツ最下位、身長は低くてクラスで下から 2 番目、スポーツはまったく苦手で、学校で“いじめ”を受けていた。その“いじめ”による身体的な後遺症は現在も残っている。いじめに対して助けてくれる者はおらず、母親にも相談できない状態だった（母親に相談できる者はまだ心が強い）。そんなとき、一人の体育の先生が声をかけてくれた。「いじている側が 99%悪いと思う。しかし、いじめられている側にも 1%でも何かできることがあるかもしれない。それを一緒に考えてみよう」。それから、なぜいじめられるのか、その原因をノートに書き出してみた。「身長が低い」、「筋肉がない」、「言い返せない」などで、たとえば、筋肉を増やすためにどうすればよいかを生理学的、栄養学的、さらには睡眠の仕方など、科学的な根拠を調べて対処法を実行してみた。そのプロセスで、その先生と一緒に考えてくれた。そして、気がつくといじめの対象から外れていた。

また、その体育の先生は授業が根本的に異なっていた。たとえば、体育実技授業で球技を行うとき、多くは生徒をある基準でグルーピングしてゲームを行う。バスケットボールが苦手で、ゲームをやるたびに毎回自分が劣っていること、チームに迷惑をかけているという負い目を感じる経験を繰り返し、自分が「できないできない」と実感しながら、体育そのものが嫌いになっていく。しかし、その先生のチーム編成は、一人一人の生徒の体型、体格、足が速いなどの得意なこと、苦手なこと、性格などをこと細かく考慮し、その特性や個性を活かして行っていた。これを毎回やってくれる。私は最初、体育や運動が苦手だったが、その頃に身長が伸びてリバウンドをとることはできた。そこで、足が速い生徒で 5 回に 1 回はシュートを決めてくれる生徒と組ませた。とったリバウンドをとにかく速攻でパスする。そうすると、たまにシュートが決まる。少しずつ工夫してその成功体験を増やしていく。大嫌いな体育がいつのまにか大好きな体育になって、体育学科に入学して実習体育祭の団長まで自らやるようになったわけである。

大学では精一杯勉強した。大学の授業がつまらないと思ったことは一切ない。授業がつまらないと言って勉強しない者は、社会に出て与えられた機会を活かせないタイプだと思

う。授業での情報や知識をどう活かすか、その機会をどう活かすかは学生次第である。意味がないと思った授業は積極的に先生に聞きに行くとか、アクションを起こすべきである。そうやって、大学の3年生から良い先生になるためにどうしたらよいかを考え始めた。それとともに、このまま教壇に立っていいのか、立てるのかという疑問が生じた。それで、自ら学習教室を立ち上げて、主に母子家庭の子どもたちを対象に学習指導を実践するという形でアクションを起こした。大学4年間をどう主体的に過ごすかが重要であり、それは学生次第である。

大学を卒業して体育教員になったが、本当にやりがいのある毎日だった。生徒と向き合えば向き合うほど、信頼関係が築かれ子どもたちの頭に何かを残していくことを実感した。卒業後にたまたま会った卒業生は、自分の目標に向かって努力の途中だということだったが、「先生の言葉は自分の生き方や目標に強く影響している。先生の言葉はよく覚えている」と言っていた。他者の人生にこれほどの影響を与える職業はない。しかし、ある日本史の先生の授業は、生徒のほとんどが漫画を見ていたり、寝ていたり、弁当を食べていたり、無視して話していたり、ほぼ学級崩壊の状態だった。45分間の授業で生徒に向き合うことは一切なく、生徒に背を向けて黒板に向かって授業をしていた。そして、教員室に戻っては生徒を批判していた。しかし、教育のプロセスで子どもたちが悪いということは何一つない。どんな大人が、どんな想いで、どのように準備して、そして改善してという、大人が創り出す環境の中で実際には教育を受ける。最初から体育嫌いの子供もはいない。そのときに子どもたちのどこにも責任はない。教員は入口でのパッションではなく、入ってからのそのパッションを発展的に強めていくことが大切で、教員がそれを放棄しては、教育は成り立たない。教員は自責の念をもって生徒に向き合うべきである。

どうやら、その日本史の先生も初めは熱い想いを持っていた。それが教育や生活の様々な要因から、想いが次第に小さくなってしまったという。実は、教員の熱い想いを低下させる教育システムにも問題があると感じる。それなら、教育に対する思想や理念あるいは想いに賛同してくれる仲間を集め、そこで勉強したいという子どもたちを集めて教育することが教育改革の近道であり、そのための学校を作ろうと発想した。しかし、学校はいわゆる中小企業規模であり、そういう組織をまわすには経営のノウハウとかリーダーシップを身につけなくてはならない。熱い想いの先生方が子どもたちの教育環境を整備し、思う存分に教育効果を実感できるような業務効率を上げるマネジメントが求められる。実は、学校現場にはそれが不足している。残念ながら日本には、このことを学べる大学院がなく、一時的に教員を辞して、ハーバード大学の修士課程に進むことにした。

ハーバード大学大学院では、まず学びの型がこれまでと異なっていた。これまでの大学での授業は、権威者である先生が知識を与えてくれる、いわゆる受動的でインプット型の授業形態であった。この学びの方法では、知識の定着率は低い。10%程度である。しかし、ハーバード大学大学院では、授業前に事前に授業テーマに対する知識を入れておくことが前提であり、授業では、そのテーマに関して何を想い、何を感じたかを語り合い議論する

授業である。そうやって、たとえばリーダーシップに対する歴史的背景や価値観などを含めた広く深い学びを促すというアウトプット型の授業が展開される。このような授業は本当に興味深く、知識や知恵を蓄積して資質を高めてくれる。

また、ハーバード大学大学院では **Teach For America** との出会いも貴重だった。アメリカでは特に、貧しい家庭に生まれた子どもは、学ぶ機会が制限される教育格差であり、それが **Teach For America** の問題意識になっていた。そして、教育格差の進む貧困地域の公立学校に、優秀な学部卒業生および若年層の社会人を常勤講師として赴任させるプログラムを実施した。すなわち、教育に情熱を持った優秀な人材を採用し、研修やメンターサポートによりリーダーシップトレーニングを行い、教育機会が限られている子どもたちが多い学校へ派遣するという事業を展開した。年間 6,000 名の人材を採用し、困難校へ配置しており、2010 年の文系学生の「就職したい職業」1 位にランクされている。グーグルやデイズニーよりも働きたい機関ということは、教師になりたい職業の 1 位になったということである。実際に、派遣された教育現場では子どもたちの学習効率が 3 割アップしたという報告や、97%の校長が指示しているという報告もある。また、**Teach For America** でトレーニングして教育現場で実践したリーダーシップは、他の職業でも機能しており、**Teach For America** 出身者の一流企業への就職率は極めて高い。

日本に帰国後、2010 年に **Teach For America** の理念を受け継いだ **Teach For Japan** を立ち上げ、様々な環境にあるすべての子どもたちに豊かな教育環境を与えるという事業に取り組んだ。ここでいうすべての子どもたちの中には、オールド/ニューカマー、発達障害、性的マイノリティ、貧困、被差別部落などで苦しんでいる子どもたちが含まれる。日本には貧困による教育格差が問題になるのかと思われがちだが、実際には先進諸国で 4 番目に多い。日本では貧困地域が分散しているのでわかりにくいですが、生活保護受給世帯は年々増加している。また、世帯収入と学歴には密接な関係があることも事実であり、世帯収入が低い家庭に育った子どもたちの大学進学率が極めて低いことも明らかである。進学率の差は生涯賃金の差になって表れ、次の世代も教育機会が与えられないという負の連鎖が生まれる。この負の連鎖を断ち切らなければならない。そこで、**Teach For Japan** は、「厳しい状態にある子どもたちにこそ最高の教育を提供していける社会を実現したい」と考える。では、「素晴らしい教育」とは何かである。現実的な問題として、向き合っている子どもたちが将来的に自分の可能性を十分に活かして、10 年 20 年先に社会的経済的に自立することである。そのために、そこから逆算して高校・中学・小学校で何をすべきか、何を学ぶべきかを考えなければならない。しかし、時代はどんどん移り変わる。現在の子どもたちが自立する 2030 年ごろがどんな世界になっているのかを適正に読み解く必要がある。これまでの詰め込み式教育は、高度成長時代には適応しており、時代が求める人材の育成で、日本は戦後わずか 20-30 年で、経済大国に発展した。しかし、これからの時代が求める人材はそうではない。詰め込み式教育で育った人材は社会に適応できない。すなわち自立できない。むしろ個性を尊重した教育が求められるのかもしれない。時代の変化を真剣に予測

して教育環境を提供しなければならない。

素晴らしい教育のための取組みは、いろいろな側面がある。たとえば貧困の家庭の子どもたちに対しては、家庭に問題があると教員が提言することは間違っている。教育は、家庭、地域、そして学校でなされ、これらの連携が求められる。しかし、教育を親の責任として放置することはできないし、親の価値観を変えるのは困難である。やはり、学校での教育に注目することになる。そして、**Teach For Japan** では、多様なニーズに対応できる課題解決ができる人材、彼ら／彼女らの情熱が消えない仕組み作り、社会全体で子どもたちの教育を支えていく社会の実現を目指している。**Teach For Japan** の具体的な取組みは、教育委員会と連携して、教員の紹介事業を全国で展開している。配置先学校選定の基準は、生活保護率／就学援助率、校内の暴力件数、学力水準、地域的特性である。そういう厳しい地域に特化した学校に派遣している。派遣された教員は、理想と現実のギャップに苦しみながらも様々なアイデアや工夫（子どもたちと作った学級目標の可視化、ありがとうプロジェクトという子ども同士で褒め合うことで自己効力感を高める、学級文庫を作って先生の仲間たちに協力してもらい子ども時代に読んだ本を集める、iPad などを用いた学習や子どもたちが親しんでいるツールを用いた学習など）で、子どもたちと向き合い学習環境を豊かなものにしていく。

Teach For Japan の今後の展望は、教員免許取得者以外も対象として、活動規模を拡大するための特別免許状制度の推進、事業の効果測定方法の確立と導入、これからの時代にあった教員採用、養成、支援を追求した **Teach For Japan** メソッドの普及があげられる。

本講演では、これからの時代に求められる教員の資質について提言・議論した。明日からの行動に活かせるようにしていきたい。