



## バイアスを疑う

「割り箸を名刺大の厚紙を利用して折ってください」

昨日の研究大会講演会でのこと。

「そんなことできないだろう」と思っていたら、講師の女性は見事に割り箸を折った。

その後、ペアで割り箸折りに挑戦。折った人もいたが、私は厚紙が破れた。悔しい。

日を改めて、挑戦することにしたい。

以下、講演内容より。

演題「先生のゆとりは子供の輝きに直結」講師：澤田真由美氏（先生の幸せ研究所代表）

**私も小学校教員をしていた頃、毎日疲弊していた。**

**ワークライフバランスと出会い、ゆとりが生まれた。**

**学校を子供も大人も楽しい幸せな場所にしたいと思い、会社を立ち上げた。**

学校は、日常の仕事を回すことに振り回され、一度立ち止まって考えることをしていない。

働き方改革は何のためか。改革は学校づくりそのもの。単なる時短ではない。

働き方改革を進めることで、教育の質の向上が図られる。

教育で生み出される価値をあげ、かかる時間を最小にすることで質は向上する。

「そんなことできないだろう」という固定された価値観が、いつの間にか身に付いている。

それがバイアス。

バイアスとは、「～すべき、～しなければならない、普通は～、常識だと～」といった考え方。

バイアスの考えが出てきたとき、「それって本当?」「いつからその考え?」と疑ってみる。

バイアスを手放し、疑ってみる考え方がクリティカル・シンキング。

働き方改革は真剣じゃない方がよい。気楽に考える。やってみてダメなら戻ってもいい。

バイアスを疑って、とりあえずやってみようという考え方でいい。

他校の取組は参考になるが、その通りになるとはいえない。

自分の学校の納得解を見付けながら、進めていくことが大切。

先生方は「子供のため」といいながら、手をかけすぎているか。

掲示物、ワークシート、パワポ資料等々。そういった物も手放し、子供に委ねてみる。

「子供の学び」から「手厚すぎる指導・支援」を引いてみると、「子供の主体性」が生まれる。

組織もリーダーの働きかけが減り、全員が当事者となれば、職員の主体性が向上する。

職員間の「対話」を行い、協働性・同僚性ある集団で働き方改革に取り組んでもらいたい。

いつでもクリティカルに現状を問い直し続けていくことが大切。

常々、～すべき(should)や、～しなければならない(must)が多いと辛くなると思っていた。

校長同士の話し合いで「shouldよりも、ゆるっとの感覚でいきたい」と話していたこともある。

なんとなく考えていたことを言語化してくれる講演会で、スッキリした気分になった。

吉田サラダさんの考え方や視点を「ずらす」と共通した点があるとも感じた。

まずは、バイアスを疑い、クリティカルに現状を問う活動を教職員でやってみたいと思います。

一人一人が当事者になって、気楽に、ゆるっと、やってみましょう。