

学校と企業がチームになるということ

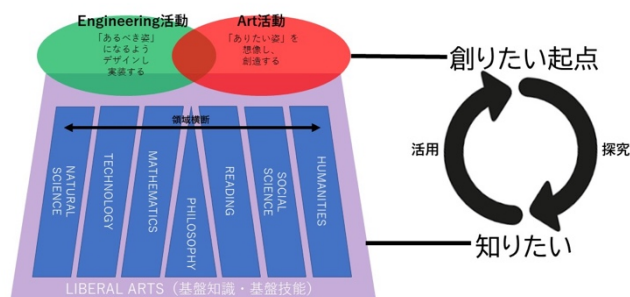
学校と企業の距離

「チーム学校」を目指すとき、企業はチームに入るべきなのか？

産学連携の活動を行っている学校側に根強い企業との心理的な距離を感じるがよくある。学校教育は決して無償ボランティアで成り立っているわけではなく、学校教員と会社員という個人の視点から見れば、価値を提供して、対価をもらう職業という点で変わりはない。しかし、法人という視点から見ると、企業は価値を提供することで受益者からお金をもらうという仕組みを持ち、その仕組みをサステナブルにするために利益を確保しなければならない組織であるのに対し、学校は、受益者からでなく（教育の受益者は学習者でなく、社会全体だととらえれば受益者からだとも言えるが）、公のシステムの中でお金を担保し、サステナブルに価値を提供する組織だと言える。企業と学校はサステナブルに価値を提供するための条件が違い、企業の「利益を確保しなければならない」という条件が学校と企業の距離感を生んでいると思われる。「利益を確保する」ことは、企業の本来の目的ではなく、サステナブルに価値を提供するために課せられた条件である。（企業の本来の目的は学校と同じく「何らかの価値を提供する」ことにある。）また、企業も「利益を確保すること」が条件として課せられた本業とは切り離して、CSRの一環として教育を支援しようとしているケースも多い。しかし、学校側は「利益を確保しなければならない」組織への不信感、端的に言えば「儲けたくて、学校に入ってきてるんだろう？」という不信感をぬぐえないということに、この距離は起因しているのではないと思われる。

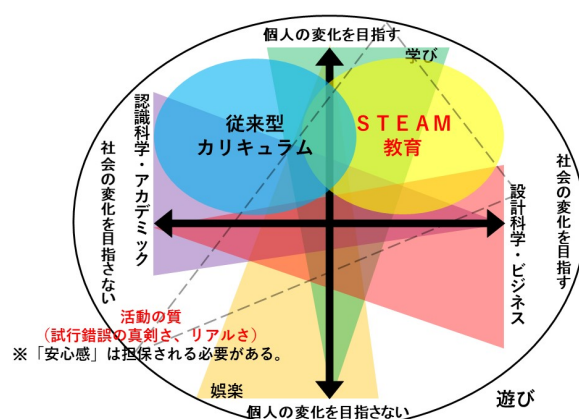
学びの STEAM 化

次に、論点を変えて、そもそも企業が参加する必要があるのか？ということについて考えてみたい。「系統的な学び」と並行して「経験的な学び」も重要であるということが昨今よく言われるようになった。「経験的な学び」を支援する効果的な教育手法の一つに STEAM 教育がある。STEAM 教育の定義はまだ定まっていないが、本稿では「学び手が『創りたい』を起点に、『問題解決のプロセス（創る活動／E・Art）を経験することで、S、T、Arts、M（全教科、全ての知識体系）の知識・技能を自ら探究し（知ること／領域横断的探究）、活用する学び（「創ること」による学び）』を支援する教育だと定義しておきたい。（図1）



STEAM 教育が効果的に実践されるには、「学び手が主体的に問題解決に取り組む」こと

が大変重要になる。「やらされている」のではなく、「やりたい」という活動にならないと、真剣な知的探究も創造的探究も生まれず、STEAM 教育は上滑りを起こしてしまう。つまり、起点となる問題や課題の質が最も重要だと言える。そして、問題や課題の質をあげるための効果的な方法の一つに「リアルさ」がある。リアルな問題や課題を解決し、社会に実装させていく、シミュレーションでないリアルな活動に没頭することで、真剣な知的探究や創造的探究へと学び手は向かうことができる。その意味で、STEAM 教育は、個人の変化だけでなく、社会の変化をも目指す学びを支援するという点がこれまでの教育と大きな違いと言える。(図2)



この「リアルな」問題、課題を提示できる存在として企業は重要な役割を果たすことができる。学校教員がこの「リアルさ」を出すのは難しい。企業は常に、当事者として、社会に実装させるために、問題解決のプロセスを実践し続けているため、問題や課題を「リアルさ」を持って語るができる。経験的な学習において、企業は重要な役割を果たすことができるのである。

学校というシステムに係る問題解決のために

次に、教育そのものの支援でなく、学校組織・学校運営への支援について考えてみたい。

技術的なイノベーションによって社会が大きく急速に変化する時代において、同じ価値を繰り返し提供し続けるというビジネスモデルは通用しなくなってきている。企業はこれまでのやり方では価値を提供し続けられないという危機感を感じ、個別で多様な問題を解決し、社会に実装する価値を提供し続けるシステムを真剣に検討している。その活動の中から新しい問題解決のための知見やノウハウが生み出されている。ティール組織（「ティール組織——マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現」(著)フレデリック・ラルー）というような新しい組織のありかたや、クリエイティブになりやすい空間設計など、多様なチャレンジが行われている。学校においても多様なチャレンジは行われており、学校が遅れていて、企業が進んでいるというわけではないが、企業が現在進行形で生み出している知見やノウハウを学校組織・学校運営に活用していくことで、学校が持つ問題を解決できる可能性は十分にある。学校組織・学校運営を見直すためにも、企業は「チーム学校」において重要な役割を果たすことができるのではないかと思う。

外から押し付けられる感覚

チーム学校において企業は意味のある役割を果たすことができるということを述べてきたが、ここでもう一度、最初の問い、「学校側の不信感」について考えたい。これまでの学校と企業の協働の多くは企業が開発した何らかの価値を学校が活用するという仕組みで行われてきた。「こんな ICT 教材ができました、実践的に検証してみませんか?」「タブレットとデザインのソフトを活用するとこんなことができますよ、ぜひ活用してください。」「環境問題に関してこんな出前授業ができます、授業に取り込んでみませんか?」というような感じである。学校側の視点から見れば、価値が提供され、それに合わせて、自分側を変化させないといけないと常に感じており、そこにさらに、企業の「利益を確保しなければならない」という性質が加わることによって、何か学校が利用されるのではないかという感覚が生まれると考えられる。

では、学校と企業の距離を縮めるにはどうすればいいのか?

学校が企業の価値を消費する側でなく、企業の価値を活用した協働的な創造者になるという構図をつくるのが一つの解決策なのではないかと思う。企業が課題を設定するのではなく、学校が持っている課題を企業と協働していく中で解決していく、学校側が主体となって課題を解決するという感覚を常に意識させ続ける。企業の視点から見ると、現状は企業側も学校の課題を理解できていないのに課題解決の方法を提供しているという構図になる。企業の方と話をしていると、「学校のどこにどんな課題があるのかわからない、まず、そこを理解したい。」というような意見が出てくる。企業側も学校との連携が本当の意味での課題解決になっておらず、変化が起こせていないと感じているということである。企業は学校の外部にあり、外部から価値を提供するという構図ではなく、企業が学校の内部に入り、協働して価値を創造するという構図をつくっていくことが、学校と企業の距離を縮める一つの解決策になるのではないか。

教員と企業人がチームになること

考えてみれば「チーム学校」なのであるから、これは当然のことである。学校や企業を利害関係の中に置くのではなく、協働で変化を起こしていく関係にすることで、学校と企業はチームを組みやすくなる。

国立大学法人東京学芸大学では、附属竹早学校区を舞台に企業、学校、大学が協働して10年後の学校を開発することを目指した「未来の学校構想」というプロジェクトをスタートさせた。核となる「教育イノベーション戦略会議」は10社以上の企業の社員と現場教員、大学教員で構成されている。まず、企業の社員が学校を長時間、数回、見学する、学校教員の仕事を間近で観察するというところから始め、その上で、双方から提案をし、検討をしていくというやり方で進めている。その過程で、学校側にも、企業側にも気づきと新しいアイデアが生まれてきている。

チームになるために当然のことながら、双方に信頼感が生まれ、双方が相手の存在感を感じられるようになっていけばいけない。簡単なことではないが、信頼感と存在感が生まれてくるための一番の解決策は「時間と空間を共有する」である。その為に今後は、「企業の社員が職員室にある程度の時間、いつもいる」という状況をつくっていきたいと考えている。職員室にいるからと言って、学校に関する課題解決をしていなければいけないということではなく、自分の仕事をしながら、必要な時に学校に関する課題解決に加わる、Just In Timeに学校教員と企業の社員とが協働できる状態をつくっていきたい。相談したい時にそばにいる人、多様な相談ができる人、一緒になって課題を考えてくれる人、という信頼感が教員側に生まれれば、自然と多様な情報や課題が共有され、協働で課題を解決していく文化が生まれてくるのではないか。

企業の働き方が変わり、兼業・副業が一般化していけば、副業として学校に関わりたいたいという企業人も生まれてくるのではないだろうか。また、場所にとらわれない働き方は今後も加速度的に進んでいくと考えられる。職員室をコワーキングスペース化して、多様な大人が働きながら、学校教育にも関わっていく、そんな学校ができれば、教員と企業人はよりつながりの強いチームになれるのではないだろうか。

学びあいの場、「チーム学び」へ

さらに、その先の話ではあるが、「チーム学校」を学び手側も含めたチーム、「チーム学び」にしていくことはできないだろうか。人生 100 年時代に入り、Life Stage という考え方が無意味化し、Life Long Learning が重要になってきている。子どもはインプットし続け、大人はアウトプットし続けるのではなく、大人も子どもも関係なく、学びたい時に学ぶ、そんな時代がやってくるのではないか。その時、学校は子どもためだけにあるのではなく、大人にも「学びの機会」を提供できる空間であるべきなのではないだろうか。(図3) 大人が教える側でなく、学ぶ側としてチーム学校に参画し、教員も、大人も、子どもも学び、相互に学びを支援する。「学び」を協働で行う、「チーム学び」として学校が機能していく。そうなれば、企業と学校の距離感というような問題は消えてなくなる。「チーム学校から「チーム学びへ」、そんな変化を起こしていければと考えている。

