《実践！ 校長塾 ―331

日本人のアイデンティティ持つ国際人を育てる㊥

山口紀生 Norio Yamaguchi

ＬＣＡ国際小学校校長

1953年生まれ。横浜国立大学卒業後、公立小学校の教員に。1985年に退職し、子どもが生き生きできる教育を目指して、釣りやキャンプ、登山など達成感のある遊びも教える私塾「ＬＣＡ」を設立。その後、英会話学校や幼児教室を開設。2000年、すべて英語で指導する幼稚園「ＬＣＡインターナショナルプリスクール」を開園。2005年にＬＣＡインターナショナルスクール小学部を設立。小学部は2008年４月に国（文部科学省）から正式な認可を受け「ＬＣＡ国際小学校」に。

外国人の教員を採用

ＬＣＡ国際小学校やその附属の幼稚園（プリスクール）を運営する前に実施していた英会話教室では、英語を母国語とする外国人の教員を採用した。この効果は大きく、幼稚園でも英語を聴き取る力だけでなく、年少から年長になる３年間で、遊びの中で何時間でも英語で発話できる子供が育っていった。特に、外国人の教員は英語の発音だけでなく、「人とは違う自分らしさ」を主張する姿勢を当然のこととして指導しているため、子供たちも他の子供と同じ意見を言うことはほとんどなくなり、自分の考えや感じ方を伝えるのがあたり前になっていった。

ただ、このような子供たちも卒園して公立の小学校に入ると、「皆と同じ」であることに価値を置きがちな生活に戻ってしまうことがあったため、保護者からの「寺子屋でよいので、卒園後も楽しく英語を学んで使える場を作ってほしい」という声もあり、「小学校」を立ち上げることにつながっていった。２００５年に１５００平方メートルほどの「土地」と２階建ての「校舎」５００平方メートルを貸してくれる地主さんの協力で、無認可の英語の「小学校」の活動をスタートすることができた。

しかし、実際に始めてみると、就学義務違反であるとか、無認可のために「学割」などもとれないなどの制約が大きかったため、「特区制度」を活用することとなった。３年ほどかかったが２００８年に「認可」を受けて、株式会社が運営する私立小学校（一条校）としてスタートすることになる。

スタッフ確保の難しさ

正式な小学校となっても、志を同じくするスタッフ（教職員）

を確保するのは、簡単なことではなかった。本校では、教科の指導を英語で行うだけでなく、「塾に行かなくても中学校受験ができる」ように、私立中受験にも対応できるレベルの指導にも力を入れているが、教員スタッフの募集で、対応する免許を持った教職経験者は、「塾」のような指導になじみがなかったり、それ以外の経験者の場合は学級経営に難点があったりと、本校が目指している教育を実践できる教員の確保はなかなか難しかった。

日本人スタッフだけでなく、全体の6割程度を占めている外国人のスタッフも同様で、これまでインターナショナルスクールなどで働いていた経験のある教員にとって、日本の学校ではあたり前な「子供と一緒に給食を食べる」ことや、算数の指導なども、日本の指導法で教えることを求められるのはハードルが高いのである。

実際、採用しても次の年には多くの教員が入れ替わる状態もあったが、数年前から、試行錯誤を経て、ようやく安定したスタッフが定着するようになり、学校全体が一つの方向性に沿って動いていくようになった。

本校のような教育理念を、建前ではなく深いところで理解して、日々の教科指導や学級経営で実践するには、校長としての私の信念や思いを、担任に伝えていく教務主任やリーダー層の役割も重要になる。ハイパーイマージョン教育や高度な教科指導、体験型の学校行事なども含めて、他の学校では見られない新しい教育形態を追求している本校が、日本人と外国人のスタッフが共に一つの理念に向かって協働していく体制にしていくためには、絶えず、学校運営での工夫が必要と感じている。

開校当初の保護者に支えられ

本校のスタッフの人材確保の苦労とは別に、まだ、校舎もなく、開校前に入学者を募集していたころ、本校の教育理念を支持してくれて、自分の子供を入学させたいと判断してくれた保護者の熱い思いに、なんとか応えたいと学校経営を進めてきた。開校当初は、いろいろと風あたりも強く、設備もスタッフも不十分な中で想像を超えた苦労もあった。

開校時に入学をした、ほとんどの子供を卒業させられたのは、本校の教育理念を信じていただいた保護者の方のおかげである。

再就職のスタッフが活躍

私は、校長であると同時に、株式会社エル・シー・エーの代表取締役でもある。公立小学校での教員経験はあるものの、校長や社長としての経験のないまま、私立小学校と会社の経営を行うこととなったため、人事管理などのノウハウはまったくなかった。ただ、自分が目指す理想の教育への情熱と、楽しい学校生活づくりへの自信はあった。このような自分を支えてくれるスタッフに、ある人の紹介で公務員を定年退職した人が再就職してきた。私は当初その方に、やってほしい仕事を特に指示しなかった。すると、その方は、自分で仕事を見つけて、ばりばりと仕事をするようになった。

実は、私と同世代かそれ以上の再就職者が数人いるが、全員、私が目指す理想の教育や楽しい学校生活づくりについて、特に説明をしなくても、共感してくれて、自らその実現のための仕事を見つけて動いてくれている。

実践！校長塾

共通しているのは「自分は諦めていたが、こんな教育を本当はやりたかった」という思いで、それを実現することが生きがいになっていることだ。そういう方たちが、私が校長として特に指示をしなくても、どんどん自主的に、私と同じ思いで動いてくれる。しかも、自分の考えで実践していくので楽しいという雰囲気が周りにも伝わってくるのである。そのことが、学校経営の視点から見ても、とってもよい刺激になっている。

調整できる力が大切

本校では、語学ができて、自分の考えをしっかり主張できることを重視しているが、互いの主張を理解した上で、ではどのように解決していくか、調整していくかを考えていくことも大切にしてきた。これは、子供たちの教育だけでなく、日本人や外国人のスタッフの間でも大切なことである。日本人は自分の主張という点では外国人ほどではないものの、「調整」していく力は高いように感じている。

本校では、子供たちへの指導では、この「調整」に関連して、「まず自分の気持ちを伝える」ように指導している。「自分は嫌だ」などの気持ちを相手に伝え、互いの気持ちを理解し合った上で、「ではどうしたらよいか」を考えると、比較的スムースに解決策が出てくることがある。この気持ちを無視して、論理性や整合性だけで、「調整」をしてしまうと、うまく行かないことがある。

これからの国際化が進む時代は、この「調整」の能力が特に必要になる。本校でも、子供たちが「調整」する力を付けるためには、まず教師自身がその力を付けていくことが必要と考えている。

子供の良さを親に伝える

保護者との信頼関係を高めることは、どのような学校においても重要なことだが、本校では、成績表などに担任教師がおざなりの「コメント」をする欄を廃止し、その代わりに、担任以外の教員スタッフなどが見つけた、その子供の「良い所」を記述する欄を設けて、保護者に伝えるようにしている。子供の悪い点は、すぐに気付くけれども、子供の良い所は、担任ひとりだけでは目が行き届かないことが少なくない。しかし、同僚も含めて、教師集団として、その子供を見守る目を持つことで、担任が気付かない、その子供の良さの発見につながる。また、その事実を保護者にしっかりと伝えることで、学校への信頼感も高まるのである。

もう一つ、校長として私が重視しているのが、保護者への年3～4回のレクチャーである。本校は一般の公立小学校とは異なる教育内容であるため、そのことと本校として目指している教育理念については、校長として保護者にしっかりと伝える場を設けるようにしている。その際に、先ほどの自分の気持ちを伝え合って「調整」していく本校のやり方について説明して、家庭でも学校と同じようなやり方を試みていただくようにお願いしている。なお、附属のプリスクール（幼稚園）でも同じようなレクチャーをしているが、最近、保護者の申し出で茶話会形式にしたところ、とても好評だった。一方的な説明でなく、保護者も自分の思いを気易く語れる場を求めていることが分かった。