



新しい学校のリーダーズ - オトナブルー / THE FIRST TAKE ～個性や自由ではみ出していく～



青森市子どもの権利擁護委員 関谷 道夫



YouTube チャンネルの「THE FIRST TAKE」をよく見ます。THE FIRST TAKE は、静かな白いスタジオで、アーティストが一発撮りでパフォーマンスする動画です。アーティストの実力と魅力がストレートに表現されます。「ありのままの自分を。ありのままの音楽を。一度きりにこめる。ありのままの世界へ」とのステートメント（※1）が謳われています。

「新しい学校のリーダーズ」は2015年に結成。セーラー服姿がトレードマークの女性4人組のダンスボーカルユニット。当時はまだ中学生だったというので、意外と年季は入っています。21年に独創的なパフォーマンスが評価され、アメリカで世界デビュー。米ロサンゼルス音楽フェスなどにも連続で出演するなど、最近は華々しく活躍しています。快進撃が止まりません。SNS時代の申し子です。

日本のお茶の間にはほとんど浸透していないので、まったく知りませんでした。SNSで、「個性や自由ではみ出していく」と切れの良い自己紹介をするグループがいて、注目するようになりました。アニメのようなセーラー服、青春日本代表と書かれた白いソックス、首振りダンス、ちょっと卑猥な感じのする振り、昭和テイストの歌い方…かなりユニークです。際どさが売りのユニットかと思いきや、歌唱力・ダンステクニック・表現力のスペックは高く、実力も持ち合わせています。



「模範的なヤツばかりが評価されるこの時代、くだらない不寛容社会から、個性と自由ではみ出していく」とグループのコンセプトはかなり挑戦的ですが、全体的には統一感・調和性もあって、鍛錬されたダンスや歌唱力がそれを支えています。

グローバルな競争に直面している先端企業では、『ダイバーシティ&インクルージョン』（多様性と一体化）が推進されています。社会的責任は順守したうえで、合理的な経営戦略の一環で、集団内の異なる属性同士が相互触発し、イノベーションを創出しやすい環境を整える取り組みです。SDGs全体の理念としての「誰一人取り残さない」という考え方も含まれています。企業を取り巻く厳しい経営環境とそれに対抗できる組織改革という外と内の課題が横たわっているのだと思います。「これまで通りだと立ち行かなくなる」という目算があります。多様性・十人十色を活かす包容力と柔軟性が求められています。

ダイバーシティは、イノベーションの創出、生産性・業績の向上、企業評価の向上、優秀な人材の確保などのメリットがありますが、一方で「諸刃の剣」で、チームワークの混乱、コミュニケーション困難、パフォーマンスの一時的な低下、差別や排斥や対立などのリスクも起こります。

子どもの権利擁護の活動で感じることは、学校でも、いじめ、発達障害、被虐待児、性的マイノリティ、発言力を強める保護者、さらに教師自身の教育観や働き方の多様化で、大変苦勞されているということです。学校を激しく罵倒する保護者も少なくありません。

グローバル化・市場原理の浸透による日本社会の変化が、顕在化・先鋭化しているのが学校だと言われます。子どもにも、絶えまない競争・短期的な成果主義が続く中で、秩序維持・同調圧力・斉一性が要求されています。髪型から下着・ズックの色まで、おそろい、他人と同じ、目立たないという超管理社会が続いています。常に、何かに追いまくられ、緊張を強いられています。**秩序ある学校が、手段ではなく目的になっています。**秩序ある社会は安定こそしていますが、一方で、一部の子どもを否定し、疎外している面があります。「**教育こそが日本の最大の資源**」と誇ってきましたが、いつまでも**他者との違い**を削ぎ、**秩序と型**を守ろうとする姿勢を続ければ、グローバル化の波の中で世界から取り残される気がします。

文科省の生徒指導提要でも、「**多様性に配慮し、均質化のみに走らない学校づくりを目指す**」と明記しています。マイナス面を矯正するだけでなく、個性や特性を伸ばすことに注力してほしいと思います。



精神医療や心理臨床の世界では、フィンランド発祥の「**オープンダイアログ（開かれた対話）**」が注目を集めています。

ここでは、患者、家族、専門家チーム（医師、看護師、心理士など）が輪になって「開かれた対話」を行います。また、その対話の最中、ときおり**専門家同士がその場で感じたことを話し合い、それを当事者たちに聞いてもらう「リフレクティング」**を挟みます。そこで生じる相互作用によって、次第に変化が起こることを想定しています。「**（相手を）変えようとしな**い、**対話自体を継続することが目的**」「**対話が続いてさえいれば何とかなる**」という発想が根底にあります。

先般、筑波大学医学医療系のさいとうたまき齋藤環教授（ひきこもり・不登校でも有名）の研修会に参加しましたが、印象に残る言葉がありました。多様性の重視はもちろんですが、いろいろな意見が共存している状態の「**ポリフォニーの重視**」の強調です。「ポリフォニーは、モノフォニーでも、シンフォニーやハーモニー（調和）でもない。」「対話は、妥協や調和をめざした「すり合わせ」でなく、**あなたと私の世界はどれだけ違っているかを掘り下げていくこと**。その先にあるのが**ポリフォニック（多声的）な関係性の世界**」と、むしろ「**違いの深掘り**」を強調していました。ポリフォニックな関係とは、各自の個性・特性を殺さない**多層的・重層的な関係**と捉えてもよいかもしれません。

考えてみれば、いじめ案件の解決などでは、当事者の主張や争点を深く掘り下げることなく、すぐに**妥協点や折衷案や共通点**を模索して、「仲良くしなさい」「相手を理解しなさい」で終わることが多いように思います。「少数意見を丁寧に拾う」「弱者を見捨てない」姿勢が必要です。徹底的に主張を聴き、対話する相互プロセスの中で、**他者の理解も認知の再構成も進展する**のではないのでしょうか。

「**個性や自由ではみ出していく**」のは、子どもだけではなく、**大人（教師や対人援助職）**も同様です。異質な他者とも関係性をもち、さらに多彩な価値観や生き方に敬意を払う両面です。近年の深刻ないじめ加害や自殺などの重大事態に対応していくためには、**如才ないだけの人材**では立ち行かない気がします。粗野であっても真正面から取り組む覚悟のある姿勢、現実的な分析能力・解決能力・指導力・マネジメント能力、そして迫力ある遂行能力…が求められます。現実的には、そんな**スーパーマン**はいません。一人ひとりが

スタッフコラム【令和5年度第10号】

心揺れる仮想劇場④～個性や自由ではみ出していく～

独自の資質や能力を最大限発揮して、解決の結果を出せる**ポリフォニックな関係性**が必要だと考えています。

(次回は、「最高の教師」です。)

※1 ステートメント…声明。宣言。