

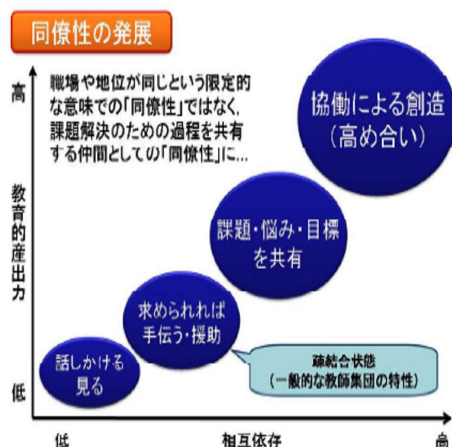
1 同僚性

先週、現場力とそれを支える重要な要素である「同僚性」について書きました。今週は、その「同僚性」について解説します。

「同僚性」のレベル

一方で多くの教員が、仕事の上で悩んだ時に相談に乗ってもらって助かった存在として「身近な同僚」を挙げているのも事実です。また、生徒指導上の課題に対して、個人で抱え込まず「チーム」で対応することは、現在どの学校でも大切にされていることと思います。

このチーム対応の基盤となるのが、普通の職場の人間関係＝「同僚性」です。しかし一口に同僚性と言っても、同じ職場に勤めているというレベルから、互いに協働し創造的に取り組むレベルまでその内容は様々です（下図）。



チームとして仕事ができる「同僚性」が構築されていると、一人一人の負担軽減とつながると共に、組織としての課題対応力のみならず、夢や新しい価値を創造する活動へとつながっていきます。「同僚性」の充実は、対処療法への効果だけでなく、更に組織の価値を高めることができます。

生徒のやる気、夢を作り上げることができる教師集団がいる学校の生徒は幸せです。「協働による想像（高め合い）」ができる組織を目指しましょう。

ところで私にとって、理想の学校とは「自分の子供を入れたくなる学校」です。校長としてそんな学校づくりに関わりたい夢を持っています。先生方、ご自分の子息を入れたくなる学校を共に作りましょう。

困難な場面に遭遇したとき、気軽に相談し合える風土を職場に作っておくことが大切です。いざというときに組織的な対応を展開する上でも、日頃から職場の同僚性がどのレベルにあるのか見極めておく必要があります。

石垣の強さ

木岡一明教授（名城大大学院）は、理想の学校組織は「石垣のような組織」としています。石垣は、一見、バラバラな形や大きさの石が組み合わさっていますが、それぞれがバランスをとり、力を分散させているからこそ500年以上も崩れないのだそうです。「学校組織も、個々の教師のいろいろな持ち味や強みがかっちり組み合わさって、強固な組織になる。」そんなイメージを持つことが大切と言われています。先生方の学校は、どんな大きさや形の石が組み合わさっていますか。夏休み中の校内研修を、互いの個性を見つめ合う機会にしてみてもはいかがでしょうか。

（担当・生徒指導部）

30 いろいろまとめてお伝えします(笑)

ピグマリオン効果

米国のハーバード大学の著名な教育学者がごく普通の小学校で数ヶ月に渡って子どもの調査診断活動を行った。その最後に一枚のリストを残した。それには将来学力が伸びるに違いない子どもの名前が書いてあった。一流大学の教育学者から、将来の学力のお墨付きを貰ったのである。しかし、その小学校の先生は首をかしげた。優秀な子どもがいるがこの子は？という子も沢山いたからである。一年後の学力テストでリストにのっていた子は例外なく全員学力が向上していた。教育学者の調査と研究の深さに驚いたのであった。ところが驚くのはその先で、そのリストはサイコロをふってあたった子の名前だった。

この子達の学力を向上させたのは、「子どもを見つめる親・教師・周囲の目」「この子は才能ある伸びる子」と信じて期待したそれだけで学力が向上したのである。教育の中でいろいろな形で取り入れられることである。(ピグマリオン効果)。

「小善は大悪に似たり、大善は小悪に似たり」

この意味は、「自己の満足のために行う小さな善行（小善）は、それが善意から発したものであっても、結果として人を傷つける（大悪）のと変わらない場合がある。それに対して心から相手の幸せを考えて行う善行（大善）は、場合によっては厳しい言葉や突き放した行動を伴うため、情け容赦のない態度（非情）と誤解されることがある。」というものです。

「経験こそわが敵」？

「経験こそわが師」という言葉があるが、扇谷正造氏は「**経験こそわが敵**」だと言っていた。それについて扇谷氏は、

「現代は極めて流動的である。ものみた動き流れ、日々これ新たなものの連続である。諸君のささやかな、そして個人的な経験を、モノサシとしていいかどうか？

第二には、人間は本質的に先入観のある動物である。そして、それは主として、自分の生い立った環境と個人的な人生経験をもとにして生まれる。しかも 40 歳を超えると、それが心の中に不動の信念として確立されてしまう」

優秀な人材の足跡をよく観察すると、常に新しいものに対して、これを取り入れようとする意欲、自ら新しいものを探そうとする努力をしているように思える。いずれも過去の経験は尊重しながらも、何かプラスアルファを求めている。このアルファが優績の原動力なのである。

「リーダーとはどうあるべきか」

「組織の状況によるが、具体的なビジョンを示し、率先垂範し、結果責任をとる。課題を発見したら大枠を策定し、解決出来た状態を示し、具体的な方法論は極力部下を信じて任せる。組織を運営する時に情は大事だが、目的の達成に妨げになるとときには非情になることも必要である。また思考するときは複雑に考えるのではなく深く考えること」

10 社会にでて使える人間を育成するために教育は何をすべきか。

前にも言いましたが、教員になった動機が不純な分だけ、教育とはなんぞやでいまだに結構悩んでいる。結果「目の前の子どもの将来の幸せのために働こう」を目的に取り組んで来た。だが、それに至るプロセスは紆余曲折である。最初に導き出した答えが、子どものニーズや親のニーズに応えようだった。つまり受験で成功する方法である。これに対して自分は、ワークシートによる必要な用語の記憶と流れを教え込む為の誘導やたとえ話で対応してきた。シンプルな分だけ子どもにはうける。昔の高校入試形式なら点数にもつながる。しかし、変化しつつある今の高校入試には昔のやり方の踏襲では上手くいかない。

また、そうやって身につけた学力が本当に社会にでて役に立つかと問われたら疑問である。行政にいるとき色々な会社の長や役員と話す機会があり、そのときに言われたことが「会社には次の三種類の人間がいる。問題解説型、問題解決型、問題発見型である。問題解説型はすべからく高学歴であり、出来ない理由を考えるのがうまい。問題解決型は、与えられた課題を解決してくれる人で高学歴な人が多い。問題発見型は、会社や仕事の課題に気づき、さらに解決してくれる意欲のある人で学歴は関係ない。」それから社会にでて通用する人間を作るためには、意欲をどう高めるかが重要と考えるようになった。

4月に示した資料の抜粋であるが

○短期目標としては、諸調査結果の改善、問題行動減、不登校数減

○長期目標としては、「確かな学力」の向上による「生きる力」の育成

※「生きる力」→「確かな学力」「豊かな人間性」「健康・体力」

変化の激しい社会で通用する能力「生きる力」に規定されている「確かな学力」とは、当然ながら暗記ではない。知識の習得や活用による思考力・判断力・表現力の育成、学ぶ意欲である。

このように社会で通用する力を育成するためには、下図に示すように授業改善による質の確保と教育課程編成（年間指導計画の充実）による量の確保が必要である。

