

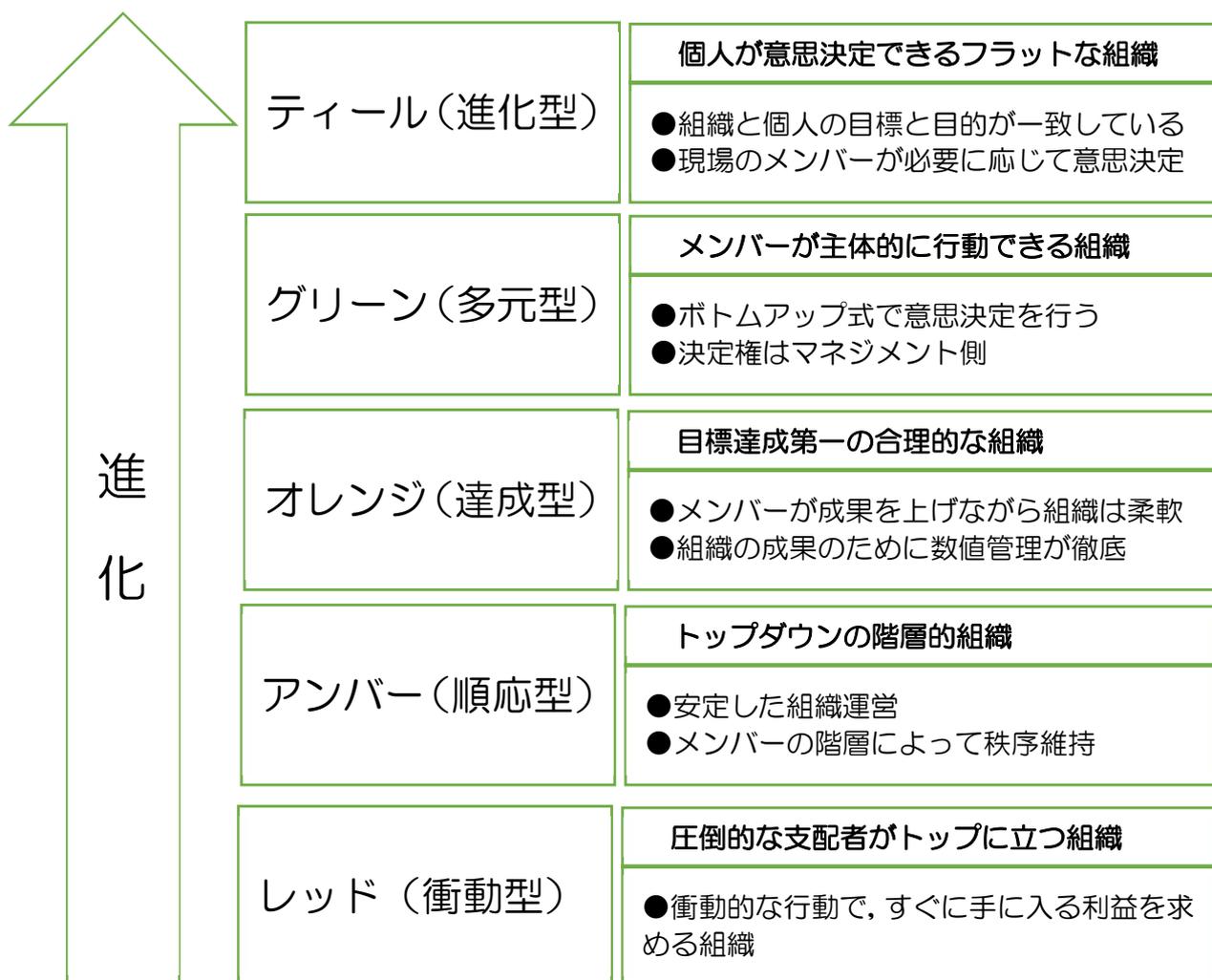
ティール組織

2025・2・5 重枝 一郎

5月の中旬に、2年前まで本校英語科にいた、柿原先生が来校した。柿原先生は、企業や学校での研修で活躍しているようで元気であった。その際、「(柿)重枝先生は“ティール組織”って知っていますか?」「(重)知らない」「(柿)重枝先生はそれに向かっているのかと思いました」。そこで、詳しく話を聞くことになった。どんな感じかと言うと、フラットな関係性の中で自分の才能を發揮できないといけない、存在目的が環境変化に応じて進化する、メンバーの判断が尊重させることでイノベーションが可能、と言った感じである。このような進化した組織を「ティール（青緑色）組織」といって注目されている。

2014年フレデリック・ラルー氏が、自身の著書の中で「ティール組織」を紹介した。そして、世界中でベストセラーとなった。日本では2018年に邦訳版が出た。

下図のように、組織モデルをその進化の過程ごとに色で区別している。



日本社会では、オレンジの組織が多くみられる。オレンジの組織には、柔軟性と対応力があると言われる。しかし、常に化する環境に対応するために競争を続けることが

求められる。よって、過剰な労働を続けることを助長されやすいと言われている。世の中の的に、過重労働が社会問題になったこともあり、「ティール組織」が注目を集めたということである。

ただ、新しい組織をつくるなら、そういうやり方もできるかもしれないが、本校にはこれまでの積み上げてきた今がある。「ティール組織」は、日本社会においてまだ馴染みのない斬新な組織モデルかもしれない。また、ある人は、「ティール組織」があらゆる面に適応する万能モデルというわけではなく、組織の目的によっては、「ティール組織」よりもほかのモデルが効果を上げることも十分に考えられるという。

大切なのは、自分の組織が成長を続け、成果を上げられる環境をつくるために、何が必要で、何が障害になっているのかを客観的に分析することだと思う。また、組織論ですべてが解決するわけではない。教育は人なりである。

この3学期中に、「目標管理シート」の「達成状況」を記入してください。

本年度、ある先生から「④の生産性は何をもってはかるのか？」という質問があった。このことに触れておく。このことは、校長研修だより55に書いている。④の「生産性の向上」は、私たち教師が、「生徒の前でグッドパフォーマンスを出すために気をつけること」「働き方改革につながる自分自身の工夫について」を書くようお願いしている。私が思うに、ルールを強くして、組織の「働きやすさ」を作っても、個人の主体性がなければ「働きがい」は高まらないからである。この部分は当然、数値化する必要はない。以前、あるベテランの先生が、「私は本を読むことが生きがいであるため、その時間を作れるように日常の業務を進めていく。そのために・・・」ということを書いていた。私はこれを読んで、その先生が大切にしている時間を理解し、応援したいという感情をもった。その後の会話でも、「〇〇先生、最近本読めてますか？」と声をかけることもできた。

ただ、部主任あたりは、リーダーでもあるので、「働きやすさ」の数値目標を書くことをしてもよい。

以前の職員会でも話したが、「働きやすさ」はルールを強くすることが必要であり、数値化することができる。「働きがい」はルールを弱くして、主体性を引き出すことになる。これは、数値化しにくい。この真逆なことのバランスをとるやり方になる。【校長研修だより114「ワーク・エンゲイジメント」】

基本的に全員提出である。そして、せめて同学年・同教科の同僚のシートは頭に入れて応援してほしい。愛のある職員室にするためである。

この取組は、学級経営と同様であることも認識してほしい。「教室＝職員室」である。生徒に目標を作らせるなら、教師も同じである。私は、その達成状況や管理職の評価で何かを左右することはしない。ただ、もっと「他者が見えている世界を知る」ことを理解し合わないと、真の同僚性につながらないと思っている。