

## 「器の大きい人」

2026・6・3 重枝 一郎

集団づくりにおいて、「チームワーク」と「チームビルディング」という言葉を聞く。チームワークは、チーム内のメンバーが団結し、目標を達成するために、協働的・効率的に作業することである。直接的な人材育成には注力していない。一方で、チームビルディングは、チーム内の関係性や協力の質を向上させるためのプロセスで、信頼関係やコミュニケーションの促進が目的である。各メンバーの強みや個性を活かそうとするので、人材育成も直接的な目的になる。つまり、チームビルディングは、チームワークを強化する手段の一つと考えることができる。

一つの具体例として、私は、カリキュラム委員会が主導してくれている「S7倶楽部」の第1回の講義で、メンバーのチームビルディングを頼まれた。メンバーの学び合いができるために、コミュニケーションの促進を図るということになる。

「チームビルディング」「チームワーク」の大切さは当然みんなわかっている。ただ、「どんなチームになるのか」の前に、「どんな人になるのか」の“人なり”が、「基本のキ」になることは言うまでもない。

私は、「どんな人になりたいのか」という人間性の部分で、「器の大きい人」という意識を最上位の目標にしてほしいと思っている。なぜなら、これからの時代は、この力が、社会で活躍する人になると考えている。器が大きいと感じる人と話すと、とても楽しい。「この人と働きたい、この人と話したい」と思う。

「チームビルディング」はチームの結束力アップが目的だが、その手前の個の在り方が大切になり、それが「器の大きい人」である。私が指導していたチームスポーツでも、個の力がなければ、チームワークではなく、寄せ集めだと言っていた。これは試合に勝つ負けるの話だけではなく、一番重要な、「人間的に成長ができるチーム」の話である。

さて、「器の大きい人」ってどんな人なんだろう。想像して、生徒や同僚と話し合っしてほしい。私的に想像したことをいくつか述べてみる。

「器の大きい人」は、違う価値観を受け入れるが、「器の小さい人」は、同じ価値観を求める。これは、私がいつも話す「異質のたし算」の話に重なるかな。

「器の大きい人」は、自分の欠点を笑い話にできるが、「器の小さい人」は、他人の欠点を責める。これは、自己開示する際にはとても大切なことである。最近の初任研や実習生研修の校長研修のメインは「うそつき自己紹介」である。私は、自虐的なネタで人から笑ってもらうのは結構楽しいと思っている。また、相手がそうだと、とても安心するし、心理的な壁が低くなる。研修後はみんな表情がいい。

「器の大きい人」は、その場にはいない人をほめるが、「器の小さい人」は、その場にはいない人の愚痴を言う。これは、ウインザー効果につながる話で、「いい陰口」が一番うれしかったりする。

「器の大きい人」は、人の幸せを自分事のように喜ぶが、「器の小さい人」は、人の幸せを喜べない。いろんな場面で他者の活躍をリスペクトの精神で拍手させるのは、器を大きくする練習になっている。喜び合える関係はいい。

「器の大きい人」は、自分の機嫌は自分で取れるが、「器の小さい人」は、他人に機嫌を取ってもらう。この話は、これが許されるのは赤ちゃんだけで、大人は「不機嫌ハラスメント」だと、いつも言っている。

「器の大きい人」は、ミスを素直に認めるが、「器の小さい人」は、責任転嫁する。・・・まあいろいろあるだろうが、私は個人的にここに書いたようなことを思う。

学級目標は、どのクラスにもある。それは、協働的な目標になる。その目標の手前の、個人的に「どういう人になりたい」のところで、「器の大きな人」について考えさせたり、教師が語ったりすることはとても重要である。

6月の「再契約」のマインドづくりにつながるかもしれない。