

当たり前なのだが、私たちは皆違う人間である。つまりそれは考え方、感じ方が異なるということである。しかし、往々にして私たちは「生徒（同僚）も自分と同じように考えるはずだ」と勝手に想定してしまうことがある。

そこで大切になるのは、大きな視点と小さな視点の2つの視点になる。

大きな視点で言えば、“生徒（同僚）と目標を共有する”になる。チームとして活動しているとき、同じ空気を吸っている（方向感）ということである。また、小さな視点で言えば、“生徒（同僚）が見えている世界について考える”ことになる。生徒（同僚）が意思決定をする際のプロセスのことである。実は生徒指導の際も、この小さな視点が重要になる。

大きな視点の“目標を共有する”は、最重要であると言われることが多いが、共有していてもチームワークが乱れることがある。それはそもそもの、また日頃からの人間関係の質の問題によるところが大きい。そのせいで少しでも前進するどころか大きく後退することがある。また、目標をアリバイとして、それを振りかざすと、目標のせいでチームの分断を生むこともある。

小さな視点の“生徒（同僚）が見えている世界について考える”については、その世界を知るためにはやはり言葉にしてもらうしかない。考えていることを言葉にしてもらう。そして大切なのは、相手の見えている世界と自分の見えている世界のギャップを知ることである。つまり「あ～こんな風に考えて、こういう選択をしたんだ」という理解ができ、それにもとづいて「私はこう思う」とか「こうすればいいよ」という噛み合う対話をすることができる。また、その手前のこととして、言葉にしてもらうには話せる関係でなければならない。だから、私は生徒の人間関係づくり、職員の同僚性にこだわる。

私の経験でも、部活動のサッカーの指導で、生徒に試合のプレー映像を見せ、生徒はそのとき何を考えていたかを言葉にしてもらい（論理的思考力の育成のチャンス）、監督の私や周りの選手の思考や視点と、どうずれていたかを全体に示すことができる。教科の授業であったら、今研修中の「ロイロノート」など、生徒の解答を集約してスクリーン等に映し、どうしてそうなったのかという思考のプロセスを修正したり、学び合ったりすることができる。大事なのは、答えが合っているのか間違っているのかよりも“どのように考えればよいのか”という思考のプロセスを指摘することである。

私がよく話す「〇分後になりたい自分」などの“マインドセット”も、正解か不正解よりも、考え方を身につけることができたかという成長プロセスに焦点を置いている。

大切なのは「相手が見えている世界を知る」、その後は上からのアドバイスではなく、その視点に寄り添い、その地点から伴走することである。

先日、本校の見学に小6の親子が来校された。その際、お母さんが「校長先生の研修だよりをHPでいつも見えています。おたよりを読んで、娘とも話して女学院で成長したいと考えました」とおっしゃっていただいた。この研修だよりは先生方に発信されていることを認識されていて、内容を先生方と共有されているという点を評価していただいた。先生方、これからもよろしく！