

チームになろう

2022・2・16 重枝 一郎

43, 44, 45, 46号は来年度に向けた組織論を話していると思って読んでほしい。

世の中で「成功している」と評価されるチームは、例外なく活気がある。メンバーが委縮したり、逆にだらけていたりするチームは、前向きな考えや意見が出るはずもない。

前号にも書いたが、人が集まっただけではチームではない。集まった人たちがチームとしてまとまっていくプロセスが重要である。

私はチームスポーツで例えることが多いが、最初はバラバラでもともにトレーニングをしたり、試合に負けたりすることで、チームになっていくことがある。

先月、中学入試合格者への学校説明会を行った。入学者を見て、来年度の本校の中学1年生を想像してみた。この学年の学級経営はまさに寄せ集めの状況からのスタートである。バラバラの小学校からの集まりであり、しかも同じ小学校出身同士という場合は少ない。そういう集団がチームに変容するプロセスは、日常の授業、特別活動、行事、部活動等の取組がとて重要になる。このコロナ禍においても、先のことを考えて、なんとかチーム化していくプロセスを守りたいと思っている。まずは、「私たち女学院の全職員であたたかく迎え入れよう」と先生たちと話した。

また、ある学年の先生から、生徒指導上の問題がとて多いが、その分学年職員のみとまり向上しているという話を聞いた。私も教育困難校の経験が多いので同様の経験をしている。一人ではできないことがたくさん生まれ、協働しなくてはならない必然が自然と生まれるからである。私の経験から一つ言えるのは、暗いトンネルが永遠に続く学校は一つもないということである。そして、多くの仲間を得る。まさに、ピンチはチャンスである。

活気に満ちているチームをつくる大前提は、メンバー全員が当事者意識をもつということである。学級経営で学級目標をつくる時などは、HRで生徒の考えを引き出し当事者意識が高まる工夫をする。これがチームの推進力を生む。この当事者意識を高めるコツは、「自分はチームのために何ができるか」と常に考える癖をつけることが第一歩になる。そして、「自分は推進力の一助になっているか、それともぶら下がっているだけか」を考える必要がある。これは仕事をする大人の義務である。

メンバーとして、ある時は追い立てられるように、またある時は恥をかきたくない一心で、さらにある時は周囲に期待されているという気持ちが原動力になって自然にやる気が出る。だから私の座右の銘は『やる気は後からついてくる』である。

前号で話した「メンター制度」はメンターとメンティという、相談される・相談するという形である。決して、教える・教えられる形ではない。日本の職場において、見て盗むという学習習慣が希薄になっていると言われる。自ら進んで教えを請う姿勢も弱くなってきているとも言われていて、懇切丁寧に教えてもらうことを待っている状態があるとされる。その部分の配慮が足りないと「なんで教えてくれなかったんですか」と逆切れされることすらある。そのせいか、最近の企業の採用担当者は、日本の学生よりアジアの留学生の評価が高いと聞く。彼らは貧欲に学ぼうとするからである。私たちの職場や生徒の成長を促す場づくりも、受け身でなく貧欲に学ぶマインドをつくらなくてはならない。