

Q 視点の転換が新たな活力につながると聞きますが、どのようなことでしょうか。

A 長く仕事をしていると、自分の仕事が周囲からそれほど期待されていないと思い込んでしまうことがあるように思います。そうになると、仕事への達成意欲が薄れ、与えられた職務だけを無難にこなせばよいという姿勢になりがちです。

別の見方をすると

一つの仕事を長年続けると、自分の視点に固執し、「自分はこれで生きてきた」「自分はこのやり方で仕事をしてきた」という考え方が強くなり、発想を変えたり、考え方を変えたりすることがむずかしくなる傾向があります。他人からどれだけアドバイスされても変わることができない状態に陥るように思います。その一方で、学校を取り巻く状況は大きく変化し、働き方や生き方もどんどん変えていかないと対応しきれなくなってきました。自分の視点に固執している人は、そういった時代の流れに合わなくなり、非常に仕事がしにくくなります。生きづらくなったり、人間関係でもギクシャクしてしまったりします。

講演や挨拶の言葉から

講演や挨拶によく登場するウィリアム・アーサー・ワードの言葉に次のようなものがあります。それは「凡庸な教師はただしゃべる。よい教師は説明する。すぐれた教師は自らやってみせる。そして、偉大な教師は心に火を点ける」という言葉です。「教師」の部分「管理職」に置き換えて読むと何か感じるものがありますね。

経験豊かであってもモチベーションを下げている教職員とのコミュニケーションにおいては、高度な「気付き」の能力が必要だと思います。コミュニケーションにおける「気付き」とは、言葉にされていない思い、会話では明確にされない気持ちを、行間や微妙な表情・仕草から察することです。それに気付くしかありません。その「気付き」を「火種」にして火を点ければ、再びモチベーションを高めることができるのではないかと思います。

人材育成を図りながら

「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。話し合い、耳を傾け承認し、任せてやらねば、人は育たず。やっている姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。」は、山本五十六の名言の一つです。管理職のリーダーシップには、様々な種類があります。その中で、「サーバントリーダーシップ」（支援型リーダーシップ）は、教職員との協力関係を築き、自主性を尊重しながら、目標の達成を目指します。先の名言や支援型リーダーシップによって、教職員の学校運営への参画意識を育み、個々の教職員の資質を高めたいと考えます。また、個々の教職員のライフステージを考えた助言も必要です。

校種

全校種