

# 思考が始まるのは

チームミーティングの姿

2019.04.03

No.61

校長 渡邊 幸二

昨日はチームミーティングでした。チームリーダーを中心にかなりの時間を費やしての協議をしてくださったようでした。特に守備範囲も広くメンバーも多いチームB(人間力育成チーム)は議題も多岐に渡ったようでした。その時間の職員室を眺めた時、何とも言えない雰囲気は充満していたように見えました。「やる気のオーラ」と言うのか「主体性の噴出」と言えばいいのか…。職員室の新しいレイアウトでのミーティング風景も、なんだか新しい浜田小学校のスタートらしくて、E.K先生と印刷室から眺めながらうっとりしていました。(こういう風景も自分自身の目では見られません。写真を撮っておくんだっ！)



## サーバントリーダー

それにしてもなぜこんなにも、そして嬉しいほど**集団(チーム)がじりつ(自立・自律)的に動き出している**のか…。これまでも同じように経営してきたつもりでしたが、きっと何かが違うのだと思うのです。それは何か…？

遠藤先生曰く、「オレについて来い！じゃないから」ではないかという話でした。この「オレについて来い」タイプのリーダーはワンマンタイプで部下を引っ張る「**支配型リーダー**」と言うのだそうで、ひと昔前のカリスマ的な、そんなリーダーだと思います。確かにそんな強力なリーダーの下であれば、その方の言った通りに、つまり思考停止状態で黙々と業務をこなすといった姿になりかねません。かなり受け身な態度です。うまく



いかない場合は恨みを買うこともありそうです。(だから軍隊のリーダーシップはこういう支配型ではないと聞いたことがあります。恨みを買って背後から味方に撃たれないように…。)

これとは真逆のリーダーを「**サーバントリーダー**」と言うということをH.R**教諭**の資料で知りました。サーバントリーダーの下では

サーバントリーダーがいるチームでは、部下が自由に発言しやすくなり、コミュニケーションが円滑になります。その結果、進むべきビジョンと行うべきミッションがチーム全体に共有され、メンバーはリーダーから「命令」されて行動するのではなく、自分の「課題」「問題」として主体的な取り組みを開始します。メンバーがモチベーション高く、前向きに動くことで、チーム全体の組織力が向上し、目標を達成できるようになる

のだそうです。

今の浜田小の動きがまさにそうです。チームリーダーがサーバント(召使い?)となっ

て、メンバーの声にていねいに耳を傾け、心からの助言・支援をしている…きっとそんなWin-Winの関係が成立しているのでしょう。学校のトップである私自身もそんなサバントとなるようチーム浜田に奉仕・貢献したいと思えます。

## ある「枠組み」があればこそ

このリーダー論を考えた時、私は思いました。

### やっぱり人は主体的に動くことが好き

なのだと…。子どもでも大人でも、自らの脳で主体的に考え行動すること、すなわちきっと「自分らしくありたい」のではないのでしょうか。

もちろんこの「自分らしくありたい」というのは、無制限な「自由」ということとは全く違います。ある枠組みの中で、自由に自分らしくふるまえる、表現できるということです。この「枠組み」というのも、適度な公益性や社会への貢献、利他など、稲盛氏の言う「私心なかりしか」というものでないといけないと思えます。浜田小学校で言えば、それが学校の教育理念「じりつと公益・貢献」であり学校経営方針だと思えます。そういう枠組みがあるからこそ、人は主体的に思考・判断・表現(行動・実践)できるのだという気がしています。人間の脳の仕組みとして、そういう公のものに貢献したいという意味付け(モチベーション)が必要なのだと思えます。

子どもたちが学級の中で主体的に考え行動する時も、やはりそういう「枠組み」が絶対に必要なはずです。おそらくそれが学級の目標だったり、昨日の校長室だよりNo.60でK.H教諭から指摘があった「学校のきまり」なのだと思います。それらが私心に満ちた利己的なものでなく、公益・貢献につながるような、酒田六中で実践しているような「小さな公」だったりすることが重要になってくるのだと思えます。

授業における発問についても適度な「枠組み」が必要でしょう。子どもが主体的に思考、表現する際も、「何でもいいから考えて！」と指示するより、「○○なのはどちらだと考えるか?」「～するにはどうするか?」というようなある限定された範囲で思考を促したほうが絶対に活性化します。同じ仕組みなのでしょう。



さて、もうすぐ子どもたちがワンランクアップして登校してきます。本当の意味で中身も行動もワンランクアップできるよう語りかけていただければと思えます。