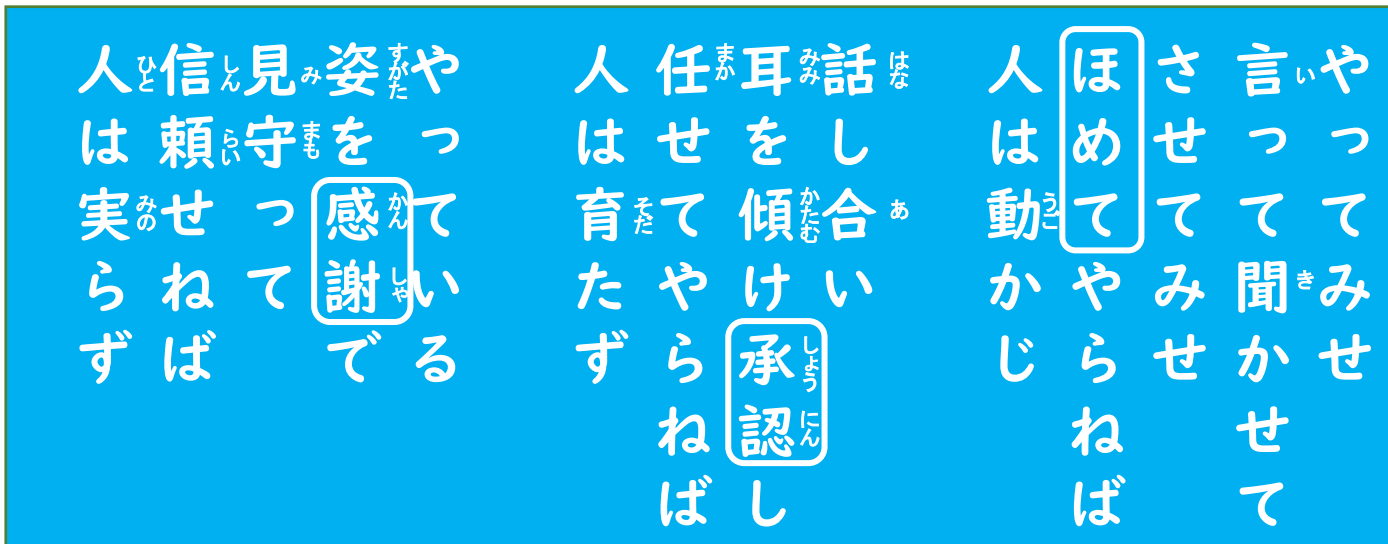


経営指針シリーズ⑤ 行動規範

ほめる・認める・感謝する (前編)



「教育事務所が『ほめる、認める、感謝する』だと！そんな甘いことで指導ができるのか！」と、お叱りをうけそうですが、これは、大日本帝国連合艦隊司令長官山本五十六氏の言葉から引用しています。(1番は氏の言葉ですが、2, 3番は後ほど他者が付け加えたという説もあります) 氏が指導したのは海軍のエリート達だったでしょうが、そのような人に対しても、このような指導をしなければ、人は動かない、人材(財)は育成されないということでしょう。



やってみせとは率先垂範です。学校に「手引き」やマニュアルを配布したり研修で説明したとしても、具体的なイメージが掴めなければ伝わりにくいです。そのため、私はこれまで「飛び込み授業」で実際の子どもの変容の姿を見て頂くことで、先生方と話し合いながら授業の本質を伝えてきました。



また、毎週月曜日の「ほめほめミーティング」で、相手の良さを発見して伝える



活動を行うことは、私たちのためだけでなく「ほめる」ことの大切さを誰かに伝えるためでもあります。自分自身が実践し良いと感じていることは相手に対し説得力があります。「やってみせ」のポイントは繰り返しやることです。1回では理解されにくく、本気度も伝わりにくいからです。

言って聞かせて 相手が納得するためには、「なんのためにや

るのか」というその目的を明確に伝える必要があります。そのためには、法規や学習指導要領などのエビデンスをもとに、自分の言葉で語らなければなりません。さらに、「～すべき」「～しなければならない」という管理的な言い方で無く、「どんな良いことが待っている」というワクワク感をもたせることも大切です。さらに、具体的な好事例や、写真や映像など視覚情報など使う等の工夫もいります。そのようなテクニックも必要ですが、最も大切なのは対話です。こちらの思いを一方的に伝えるだけでなく、「相手が今、一番聞きたいことは何か」という相手軸にたつことです。山本五十六氏も「させる」「ほめる」「話し合う」「耳を傾ける」「承認」「任せる」「感謝」「見守る」「信頼」と相手軸にたつてこそ、人は動き、育ち、実るとあります。