

1. School Management Review

～会議あるある～

2-3. 学校法人インタビュー 教えて、事務長先生!

～第1回 前編～

4. コミュニケーションのツボ

～第1回 「コミュニケーション」って何?～

2017年4月吉日
No.37

School Management Review

会議あるある

どのような組織においても何らかの会議が必ずあると思います。報告や連絡、意思決定、アイデア収集など、会議の目的にはいくつか種類がありますが、種類を問わず、それらの会議に参加することに何らかのストレスを感じることはないでしょうか。

参加者がストレスを感じる会議の例として、主に以下のようなケースが挙げられます。

- ・会議の回数が多い
- ・惰性で行われており、内容がマンネリ
- ・時間通りに始まらない
- ・時間通りに終わらない
- ・話が脱線する
- ・あちらこちらで私語をする
- ・発言者が決まっている
- ・途中退席者が多い
- ・意見が出ない
- ・何も決まらない
- ・そもそも目的があいまい などなど…

ただでさえ様々な業務で毎日忙しいのに、会議がこのような状態だと、参加者だけでなく組織全体のモチベーションも下がってしまいますね。

では、どんな会議が理想的かというと、おそらく次のような事が挙げられるのではないのでしょうか。

- ・会議の目的とゴールが明確で、全員に共有されている
- ・事前にプログラム、時間、参加者が決定している
- ・事前に資料が配布され、参加者は目を通してしている
- ・役割が明確になっている
- ・定刻前には参加者全員が揃っており、途中退席者はいない
- ・参加者が積極的に意見する
- ・話が脱線しそうになっても司会が軌道修正する
- ・全ての議題の結論が出た上で時間通りに終了する
- ・そもそもムダな会議はしない などなど…

挙げ出したらキリがないくらいですが、参加者全員の貴重な時間が割かれるわけですから、少しでも理想に近づけ、有意義な会議にしたいものです。

そのためには、開催しようとしている会議はそもそも必要なのかをまずは検討しなければいけません。そして、開催する会議の目的を明確にし、参加者全員がその会議に集中できる環境を整備することが何よりも必要ですね。





教えて、事務長先生！ (第1回・前編)

さあ、いよいよ2017年度の大型連載企画「教えて、事務長先生！」のスタートです。
学校法人の事務部門の方々に、学校事務にまつわる素朴な疑問をインタビューします。
記念すべき第1回目は学校法人清教学園の法人事務局長、植野公稔さんにご登場いただきます。

学校法人清教学園
法人事務局長 植野 公稔 さん



<略歴>

1971年生。東京大学卒。東京大学大学院(修士課程・博士課程)での研究の後、同大学・大学院研究室勤務、駒澤大学非常勤講師、塾講師等を経て、2008年より清教学園に勤務。

<Profile>

学校法人清教学園(1951年創立)

校是「神なき教育は知恵ある悪魔をつくり、
神ある教育は愛ある知恵に人を導く」
「一人ひとりの賜物を生かす」



- ✓大阪府河内長野市内に認定こども園、中学校、高等学校を持つキリスト教主義の学校法人。
- ✓ラーニングcommons、e-ポートフォリオ等、生徒達の知的関心を促す先進的な取り組みが行われている。
- ✓中高はSGHアソシエイト校であり、難関大学に毎年多数の合格者を輩出する南大阪有数の進学校。

—植野さんご自身も清教学園のご出身だそうですね。

そうですね。中学、高校を清教学園で過ごして、1990年に卒業しました。もともと中学受験は考えてなかったのですが、少年野球チームで一緒だった友人に誘わたのがきっかけで受験し入学しました。

—清教学園でどのような学園生活を過ごされていたんですか？

今と比べると学園の規模はさほど大きくはありませんでした。なので、先輩や後輩みんなの顔と名前が分かって、多くの刺激を受けることができる環境でした。それに、先生方との距離もとても近くて、教員と生徒という間柄ながらも、人と人というレベルでの繋がりが非常に濃くて、「様々な場面で温かく自分の背中を押してくださったなあ」と今でも先生方からの励ましが心に残っています。部活動は中学では野球部、高校では聖書研究会に属していました。特に聖書研究会の仲間たちとは今でも仕事・プライベートの両面で良い交流が続いています。

●「課題探究型」こそが清教イズム！

—では、現在の清教学園はどのような特徴がありますか？

キリスト教主義のもと、それぞれの生徒や教職員が一人ひとりに与えられた大切な賜物に自分自身で気付いて磨き、それを生かすことができる、そんな学園だと思います。思春期や人間形成期の重要な時期に大きなチャンスとの巡り合いの場にたくさん恵まれる学校であるということが大きな特徴ですね。近年の教育界では「課題探究型」という用語がよく使われますが、本校の場合、昨今のそのような風潮に合わせてではなくて、建学の精神によってそれがもともと体现されているという校風が備わっていると思っています。

—植野さんが生徒として在籍されていた頃と比べると雰囲気は変わりましたか？

先輩という立場からすれば、いまの生徒達はより良い形で建学の精神を具現化するような実践をしてくれていて、卒業生として大変嬉しく思っています。

—清教学園へはどのようなきっかけで入職されたのですか？

大学非常勤講師や塾講師等をしていたのですが、自分自身として将来どのような形で社会に貢献できるかを改めて考え直していた時に、教育の部門で、とりわけ人間形成で最も重要な時期にあたる中等教育で寄与できることがあるのではないかと思い至ったということがそもそものきっかけです。そこで、母校でもある本校に2008年に入職しました。入職直後は中高事務室に配属され、窓口や電話での対応等も担当していました。翌年に現在所属する法人事務局に配属となって、2013年からは法人事務局長の職に就いています。





2016年10月に完成したラーニングコモンズ
～ICT環境も充実した新しいスタイルの「学びの空間」～

●脱「事務屋」！

—法人事務局長としてどのようなことに心掛けておられますか？

事務職員全体として単なる「事務屋」になってはいけないということを常に意識していますね。職員に対しては「教育機関としてのあるべき姿を仕事の中で具現化する」ということへの意識付けが行なえるよう心掛けています。全ての職員がいわば総合職のような広い視野を持って、しかも教育内容にも目利きができるような見識を持って業務を行えるようになることが目標ですね。それぞれの職員には担当する業務がありますが、全ての仕事は生徒達の成長・将来の夢の実現に繋がっています。そのことに対してどのように貢献することができるかを各職員が常に意識しながら仕事できるかがポイントですね。

—では、法人事務局長としてどのようなことにやりがいを感じておられますか？

前の質問でお答えした「心掛けていること」の成果が少しづつ形になってきたことがやりがいとなっています。職員に対しては、多方面に視野を広げてもらうために様々な教育情報や社会情報の共有を図り、発信を続けてきたんですが、最近になって、職員のほうから自身の業務の枠を超えた情報の提供を求めてくることがあったり、さらには新たな提案も出てきたりといったことが増えてきています。そのように職員から自発的・創造的な動きがあることはすごく嬉しいことです。

—一般的な「学校事務」とは少しイメージが違うようですが、清教学園の事務方の特徴をお聞かせください。

やはり、これからの学校の事務方は、ただルーティンワークをこなすだけの「事務屋」であってはいけないと思っています。もちろんルーティンワークを正確にこなすことは運営上必要なことですが、学校では、全ての職員が、「保護者様から生徒をお預かりし育てている」という基本を常にしっかりと認識していることが何より大切です。その基本に真面目に向き合っているというのが、本校の事務方の特徴だと思っています。また、保護者様や近隣の方々に対しても、学園を応援して下さいということへの感謝をもって接しています。清教学園はキリスト教主義の学校ですので、人の心を慮りつつ仕事するというのを地道に日々積み重ね、何ごとにも真摯に対応させていただくという点は、これからも変わらないですね。

それと、事務職員の半数近くが本校の卒業生です。本校は「生徒が自慢」と掲げ続けてきた学校ですので、自慢できる生徒が「自分も学園に貢献したい」という情熱を持って戻ってきたということの表れでもあり、これもまた特徴の一つですね。

—このような体制を維持するためには、日常的な意思疎通が欠かせないのではないですか？

実際、管理職を中心に教職員が知恵を寄せ合いながら「組織で運営する」という学園体制が目指されています。私も含めて、管理職は本来の管轄ではない部署の教職員とも積極的に意思疎通を図っていて、全員で共に学園を運営しているような仕組みになるよう努めています。

(次号・後編へつづく)



私の拙いインタビューに対して誠実にお答えくださった植野さんの姿勢が非常に印象的でした。特に、これからの学校における事務職員の「あるべき姿」については、私自身も共感すると同時に非常に勉強になりました。

5月号(後編)では少子化や長時間労働などの頭を悩ます諸問題についてお伺いしていますのでお見逃しなく！

(取材：木村 滋)

学校経営に関連する情報を好評発信中！

学校経営ブログ「寝ても覚めても学校のこと。」 <http://ysconsult.hatenablog.com/>

☆2月の閲覧数No.1記事は「学校図書館の整備充実」(2017年2月9日掲載)

コミュニケーションのツボ!



組織の活性化を図る上で欠かすことのできないコミュニケーション。

そんなコミュニケーションをより効果的なものにするためのちょっとしたツボをご紹介します。

第1回 「コミュニケーション」って何？

「うちの職場はどうも職員同士のコミュニケーションが希薄だなあ・・・」と、職場におけるコミュニケーションについての悩みを抱えておられる方は多いのではないのでしょうか。職場には考え方や価値観の異なる複数の人たちが集まっていますから、全員が何の障害もなく円滑にコミュニケーションを図ることは難しいですね。

では、そもそも、「コミュニケーション」とは一体何なのでしょう。

●コミュニケーションとは？

goo辞典によると、「コミュニケーション」の意味として、以下のように書かれています。

「社会生活を営む人間が互いに意思や感情、思考を伝達し合うこと。言葉・文字・身振りなどを媒介として行われる。」

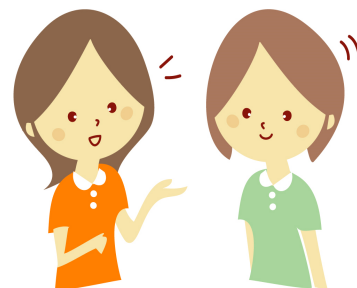
と、当たり前の内容が書かれているのですが、ここでのポイントは、言語(=言葉・文字)だけでなく、非言語(=身振り)を通じて情報を伝達し合う行為だということです。つまり、コミュニケーションとは、言語と非言語の2つの手段による双方向の情報伝達ということです。

●コミュニケーションの2つの手段

上記で見たとおり、コミュニケーションの手段には、言語と非言語の2種類があります。

①バーバル・コミュニケーション (言語的コミュニケーション)

②ノンバーバル・コミュニケーション (非言語的コミュニケーション)



①のバーバル・コミュニケーションは言葉や文字によるコミュニケーションですが、②のノンバーバル・コミュニケーションの具体例として、顔の表情、視線(アイコンタクト)、姿勢、体の向き、仕草、声の質やトーンといったものが挙げられます。

つまり、言葉(バーバル・コミュニケーション)だけでなく、表情や仕草、声のトーンなど(ノンバーバル・コミュニケーション)も相まってコミュニケーションが成立するということです。

例えば、話し手が、無表情で抑揚もなく淡々と話していたり、明後日のほうを向きながら話していたら、聞き手は話の内容を正確に理解することは難しいでしょう。

また、聞き手が、うなづくことも表情を一切変えることもなく話を聞いている、あるいは、よそ見や違うことをしながら話を聞いている場合、「この人、ちゃんと私の話を聞いているのかな??」と不安を感じるだけでなく、そのようなことが頻繁にあるようでは、その人に対して不信感を抱くことにもなりかねません。

このことからわかるように、ノンバーバル・コミュニケーションが欠けた状態ではコミュニケーションの成立=情報を伝達し合うことは難しいのです。コミュニケーションは「会話のキャッチボール」と表現されることもあるように、お互いの共同作業で成り立つものです。ですから、話し手も聞き手も、バーバル・コミュニケーションだけではなく、ノンバーバル・コミュニケーションをしっかりと意識したいものですね。



未来へつなぐ、夢がある。

株式会社ワイズコンサルティング/ワイズ税理士・診断士事務所

TEL (06) 6484-7513 FAX (06) 6484-7518 E-mail: info@ysmc.co.jp

URL: <http://www.ysmc.co.jp>(会社) <http://www.ystax.jp>(事務所)

Facebook: <https://www.facebook.com/ysconsult>