

「同僚の“ナラティブ”に考慮した、互いを尊重し合う関係性の構築」

横浜国立大学教職大学院 教育学研究科 高度教職実践専攻
坂本司良

1. はじめに

本研究では、筆者によって通級担当者間で生じさせてしまったコミュニケーション障害について考える。その原因を考えるために、通級の環境的要因と在籍児童数の増加、それに伴う通級担当者の増員による運営の実態の変化を説明する必要がある。本校の通級は校舎の最上階にある。そのため、普段は通常級職員とはあまり関わりがない。指導時間と通常級の授業時間も違い、学校運営について校務分掌も主幹を除く他の通級担当は校内支援委員会しか割り当てられておらず、西が岡小学校の職員であるという意識もややもちにくいかもしれない。また、通級担当者間の関係性については、同僚と向き合う時間が通常級職員に比べ長い。通級職員室が本校の職員室から離れているので、管理職の目も届きにくい。また、ここ数年は通級在籍児童数の増加傾向にあり、指導時数も増えたり、学校支援の要請の増え、気持ちに余裕もなくなり両通級担当者同士での雑談の機会も減ったように思われる。そして、毎年のように担当者の入れ替えもあり、一枚岩のチームとして同僚性を構築しにくい現状がある。

2. 研究目的

研究のテーマは、「職員間の“ナラティブ”に考慮した、互いを尊重し合う関係性の構築」という、隣にいる同僚とのこじれた関係性の再構築を扱ったものである。宇田川(2019)は『“ナラティブ”とはその人がもつ思考の枠組み、その人がもつ一般常識のようなものである。「専門性」、「職業倫理」、「組織文化」などに基づいた解釈“』と定義している。

本研究は筆者が通級の職員間で生じさせてしまったコミュニケーション障害について、社会構成主義の視点を参考にして、組織がどのようなナラティブを構成しているのかに気づき、同僚性の構築に向けたコミュニケーションの在り方について提案する。

3. 課題解決の方法

組織開発、社会構成主義、同僚性、ナラティブ、コミュニケーション障害、雑談等の文献をもとに課題解決の糸口を探した。筆者は情緒通級との関係性を改善するために、情緒通級の組織のナラティブを理解しようと筆者自身のナラティブをふり返った。組織のナラ

ティブは複数の人間のナラティブが構成されてつくられている。ナラティブを捉える上で社会構成主義の視点が参考になる。社会構成主義とは、「言葉が世界をつくる」、「わたしたちが日常使っている言葉や感情は、所属しているコミュニティの文化そのものである」という、「私たちにとっての常識は、常識を共有する人々とのやり取りを通じて作り出され、そのやり取りを通じて常識が再生産される」(宇田川2009)という社会の捉え方である。ナラティブを捉えるには、どのような言葉が交わされ、共同作業がどのように行われているのか、組織内での合意形成はどのようにされているのか、その組織の言葉がつくる文化や組織にある職業倫理を把握していくことが重要である。しかし、一度こじれた関係性は感情も絡み、簡単には解消できないものになってしまっている。こじれを解決していくためには本来であれば、対話することなのであろうが、両通級間での共通の目標や協働的な取り組みもあまりない中、対話にむけた対話、対話の機会の設定が難しい状態である。その解消のきっかけになるのは雑談だと考えている。雑談には、尾崎(1996)のように「雑談はコミュニケーションを取る上で、相手との信頼関係や思考の把握に利用されていることが報告されている。」とし、互いの考え方や価値観を知り合う機会であることとしている。また油布(2005)は、『「相補性」と「情報冗長性」が重視される集団では、成員が余剰の情報を持ち合うことによって、相互に異なった視点からの有意義な問題に気づくことができ、そのことを平等に交換することができるように』と、述べている。

4. 今後の課題

どのように意図的で効果的な雑談の機会を継続して設けていくのか。また雑談によって、関係性の改善したのかをどのように測るのが、今後の課題である。

5. 主な参考文献

- 宇田川元一『他者と働く わかりあえなさから始める組織論』(2019)
- 中原淳・長岡健『ダイアログ 対話する組織』(2009)
- 野口裕二『ナラティブと共同性』(2018)