

お悩み相談室

先生
のための

第4回 [「ジェネレーションギャップ」を考える]

「団塊の世代」といわれる世代の教員が大量退職し、『教員大量交代時代』を迎えているのですね。新規採用教員を大量採用する地域もあれば、これまでの「臨時的任用教員」の正規教員への切り替えを積極的に進めている地域もあるようです。いずれにしても世代間のギャップは広がっているんですね。そこで…

若い教員とベテラン教員とでは、経験や価値観はもちろん、思いや考え方も異なるので、学年や分掌の仕事を進めるうえで、うまくいかないこともあります。こんな格差を解消するために、心がけていくことはありますか？



*チームワークを大切に学校経営を進めている現職の校長先生に伺いました。



ジェネレーション
ギャップ

分かり合いたい、
お互いのこと!

経験豊富な
ベテラン教員

経験の浅い
若手教員

若手を育成しなければという使命感をもっていますよ。

「若い感覚にはついていけないなあ」と感じちゃうんですね。

先の見通しも立てにくく、日々の仕事に追われているんです。

経験が浅くても、遠慮なく思ったことを口にしていますよ。



自分の指導に、自信と誇りをもっているつもりです。

自分たちが若い頃は、もっと礼儀をわきまえたのにな。

PC操作など、「若手にはかなわないこともある」と思っています。

とにかく、自分の学級や担当の仕事が精一杯で、他に気が回りません。

仕事が多いので、できるだけ効率よく進めたいと思っています。

形式的なことは二の次と考える環境で育ってきています。



ベテランの悩み

Q & A
から分かり
合いましょう!



若手の叫び

Q 若手が急増し、職員室の半分以上を占めています。50歳代は数人で、若い人たちがスマホの話題で盛り上がっている輪に入りにくいことが、そのまま仕事の進めにくさになってしまいうこともあります。何となく「疎外感」を感じます。

A 20歳代から50歳代までの世代がバランスよくいた時代の職員室では、そのような関係性の2極化は起こらなかったのです。まさに世代間のギャップが現れやすいところですが、これは育ててきた社会の状況の差、生活環境の差から生じているものですから、それはそれ、仕事は仕事と割り切って、関係を作ることが大切です。また、若手の話題にも積極的に参加するキャラクターを演じることも、若手との距離を縮める1つの方法です。

Q 私たちが初任となった頃は、職員室で先輩に話しかけられたら、立ち上がってお話をうかがったものです。若手の中にはふんぞり返って話を聞く者もいて…。一事が万事、なかなか気持ちよくコミュニケーションがとれません。

A 若手も決して悪気があるわけではありません。「知らない」ということは恐ろしいことです。先輩を敬っていることをどう表現すべきか学んできていないのです。これは学ばせてこなかったこれまでの教育の問題、つまり、ベテランの教員にもその責任の一端はあると思うことです。上記のような態度に一喜一憂するのではなく、「今こそ育てるチャンスだ」と大らかに受け止めて関係性を築いていこうとする意識が大切です。

Q 先輩の先生は、これまでの経験にこだわって、新しいアイデアを取り入れようとしませんが。

A 「前年度踏襲は仕事をしないのと同じ」と言い切っている企業のトップもいます。まして、社会とともに子ども自身が変化しているのですから、教育活動にも新しい風が必要です。しかし、先輩と対立構図になっても生産性がありません。先輩の立場も立てながら、劇的に変化しつつある教育界の動向などの資料や話題を示して、「こういうことも考えていきたいと思うのですが」と、背景と具体的な案をタイミングよく提示していけるとよいでしょう。そのためにも、日頃、「さすが先輩!」と言える場面では、そのことを素直に伝えていくことが大切です。経験の深い者への尊敬の念を表現することにもなるのです。

Q 私たち若手にも、いろいろな仕事が割り振られるのですが、「前年度の資料を参考に自分で考えなさい」みたいな感じで、丁寧に教えてもらえません。

A 今、学校が抱える仕事が増えていて、帰宅時間が遅くなってしまうのが現実です。できるだけ会議や打ち合わせを減らそうと、「一人一役」で校務分掌を分担している学校もあります。当然、未経験の仕事については、先輩から教えてもらいながら覚えていくものです。しかし、このような事情から、「仕事を教える」時間もとれず、仕組みも不十分な場合が多いのです。決して、先輩は教える気がないわけではないので、「教えてもらう」という姿勢で自ら「聞く・聴く」ことが大切です。それもぎりぎりではダメです。「今だ!」と思ったときに、「ちょっとよろしいですか」という言葉が出せると理想的です。



ジェネレーションギャップを埋める 5つのポイント!

- 1 中間層（どこにでも適任者がいるはず）が、職員室での「輪(和)」を意識した話題の牽引役を務める。
- 2 職場におけるよい意味での年功の大切さについて、管理職等のリーダー層がみんなに話す。
- 3 上記2つとともに、ベテランの若手育成の役割、若手はベテランから謙虚に学ぶ姿勢を共通理解する。
- 4 スポーツ(若手&ベテランが力を発揮したりカバーしあったりできる)+懇親会などの機会を大切にする。
- 5 「不易と流行」「伝統と新しい風」、ともに大切にする組織風土をつくる。