噛み合わない！

《噛み合わない実相》

◆　国会での論戦の様子や政府の立場の人・首長の会見などでの質疑応答の場面などをテレビで垣間見ていると，論点や言葉が呼応し合っていない場面にしばしば出会います。勿論，こうした《公式場面》の論議には，背景に立場の明確な違いや前提とする局面が介在しており，双方ともに言葉自体が予め準備されているものがほとんどであることから論議や論点が噛み合っていないのは，そのこと自体が準備・段取りの一環として考慮されていることと捉えるのが通例だろうと思っています。その意味でこうした場面に出会って「話が噛み合っていないのは，おかしい・・」と捉える意義は薄いように思います。

◆　同時に，こうした場面では《多くの人からの信頼を得る》ことも大事な要素として働いていると考えるべきであり，〔C〕という事柄のことについて，全く次元や性質が異なる〔D〕という事柄としての受け答えをしてしまうと《多くの人からの信頼を失う》ことになりかねないので，〔C〕に関する範囲のことでありながら，論点を少しずらした応答の仕方に《知恵と工夫》が働いていると見るのが良いように思っています。勿論，論議や質疑の在り方によっては，お互いがそのことに関して《共有し合える立場》であったり，《考え方や内容等の説明》で済む場合などは，ずらした応答になる必要もなく，きちんと噛み合った受け答えになることも多くあると思っています。

《学校の職場で噛み合わない場面》

◆　学校における仕事の在り方や職場の在り方を考えてみると，国会論戦や首長会見とは在り方（基盤そのもの）の次元が異なり，本来，学校では役割や業務の意義の相互理解や目標設定が同じ範囲に属していて，授業を中心に多くの教諭がほぼ同程度の質・量の仕事を担っていることから，大きな視点から捉えれば，論点が噛み合わないことは考えにくいと思えます。

◆　そうした状況においても論点や言葉が噛み合わない姿は現出します。そのケースとしては，状況・場面を小さく捉えて，小さな「立場の違い」が大きな違いのように受けとめられて噛み合わない案件が生じるケースと，固有の教育観・人間観などの違いが介在するケースと，これは学校の職場だけではなくてどこの職場集団でも在り得る個人的な好き嫌いの感情的な要素が前面に出てくるケースなどが考えられます。もしかすると，学校では「概ね等質的な集団」なるが故の「小さな違いに拘る」ような類のことが他の集団より多く介在していることも考えられると思います。

◆　かつて，本県の学校現場には運動論的な考え方・立場が持ち込まれ，教育の本来的な考え方やそれの実現に繋がる仕組みの在り方よりも，管理職・リーダー的立ち位置などに否定的に対峙する風潮が強かった時期があり，その当時は論議が噛み合う・噛み合わないよりも別の次元の異なる対立構図があったように思います。

◆　学校の職場での噛み合わない場面の中で，こうしたこととは少し次元が異なる噛み合わない事例に，言葉や語感，概念の在り方（理解・捉え方）自体に大きな違いがありながらも，そのことが相互にあまり明確にならずに，結果的に事案について次の場面に移したりした時などに大きな乖離が生じたり，行動結果に大きなズレが生じたりすることがあるように思っています。

《言葉（概念・語感）自体が噛み合わない！》

◆　言葉自体が噛み合わない事例は，もしかすると学校の職場の中では多くあるのかも知れませんが，等質的な職場感，相互尊重の空気感などが背景となって焦点化することは多くないように思います。

◆　右の図は，AさんとBさんの会話を



模式図的に表してみたものです。同じ用

語・概念〔**α**〕による遣り取りなので，それ

だけで済ますと違和感なく推移しますが，

そもそもAさんとBさんでは用語・概念

〔**α**〕の色合いや大きさも微妙に異なりま

すし，関連する用語である〔**β**〕〔**γ**〕まで

取り沙汰すると，〔**β**〕の大きさも異なり

ます。会話レベルでの「違和感を覚える」

というがこのあたりのことだと思えます。

〔**γ**〕に至っては，Aさんの方は，〔**α**〕

とは関連性が無い位置にありますが，Bさんは〔**α**〕に内包されている用語・概念になっています。〔**α**〕についての遣り取りなので，遣り取りだけだと違いが顕在化することはあまり無いことでしょうが，その用語・概念が抽象的要素が強くて様々な小概念を内包していたりする場合など，Bさんが〔**α**〕との関わりで〔**γ**〕に着目した判断・行動まですると，Aさんは違和感を覚えたり，反発を感じたりすることになると思われます。

《対応方策》

◆　このような捉え方自体が，村上の個人的・感覚的要素が強くあることと思っていて，言語活動や認識について見識の高い方から見ると，ズレた稚拙な捉え方の可能性もあると思っています。と同時に，こうした捉え方をもとにしての職場生活としての対応の仕方もあるものと思っています。職場の中で，意見や考えをまとめたりする立場のリーダー的な役割の位置にいる人にとっては，グループ内できちんと論議・言葉合わせをしていても，例えば，価値観・教育観自体の違いの次元とかでなく，この模式図のように当人にはそれほど（或いは，まったく）強い意識は無くても噛み合わない動きになる人がいるケースは，微妙に気になるものだと思います。

◆　大きく教育観・人間観・価値観が異なる場合などは，なんどか遣り取りをしているとそのことが顕在化してくるものだと思っていますし，運動論的な考えについては，今では，管理職や職場の在り方として論点整理が可能な状況だと思っています。ここでは，共通的な用語・概念を用いての遣り取りの中に含まれる噛み合わないケースも含めて，村上の「生活の知恵」としての考え方を紹介しておきます。

**◎　噛み合わないケースは，〔当たり前のこと〕として受けとめるのが基本**

◆　国会論議などの「仕組まれた噛み合わないケース」とは次元が異なりますが，日常的な職場においても，もちろんケースによりますが，噛み合わないケースは多くあり，その場面で「普通，教員なら・・こう考えるべき」とか，「管理職なら・・こう捉えるべき」とかの見方をそもそもしないことが基本だと思っています。価値観・教育観を含めて，まずは，〔違いを違いとして受けとめること〕が大事なことだと思っています。

◆　また，自身がそうした見方に結果的に固執していると，自身の「ものの見方・捉え方」自体が狭小になってしまうことに繋がりやすいと思っています。一般論ですが，周りの人との論点・意見・考えなどが「膠着状態」になったら，手立ては２種類で，一つは，その「膠着状態」を意図的に維持するという方法と，いま一つは，「自分の視点・捉え方」を変えてみるということだと思っています。

**◎　特に自分が管理職やリーダー的位置にいる人は，当該者を説き伏せようなどと，あまり思わない方が良い**

◆　自分が，場面・状況的に「まとめる立場・牽引する立場」にいると，今よりも良い取組にしたい，生徒の教育環境を高めるのに効果的なものにしたいなどと考えるのが当然ですが，大事なことは，そうした役割・局面が，どのような流れや経緯で出現し，何をどのように「まとめる」ことが求められているのかの「場面理解・状況把握」を整理して，何をどのようにまとめたり推進したりするのが良いのか，少し，大局的な視点に基づいて捉えるのが良いと思っています。

◆　通常は，水は低きに流れるのであって，堰き止めたり逆流させたりしなければならない局面は滅多になく，低きに流れることで，エネルギーが生まれたり，より大きな流れになったりするものだと思っています。

**◎　別の論議をまとめる機会を持つ，視点の異なる経験・体験を経る，PDCAサイクルの全体像分析などを行ってみる，などの場面・質の異なる体験がポイントになる**

◆　教員の場合，視野が広がったり視点が高くなったりするのは，多くの場合，次元や視点の異なることに取り組んだり，環境・状況が異なる場面を直接体験してみたり，意識的にPDCAサイクルに関わってみて結果を検証してみたりする経験・体験の場面が多いように思っています。価値観・教育観・立場感が異なる人から「説き伏せられて」見方・捉え方が向上するケースは，あっても稀有のことだと思っています。

◆　特に自分が管理職やリーダー的な位置にいる人は，言葉でそうしたことを相手に求めるだけの視点ではなくて，教員としての視野が広がったり視点が高くなったりすることに繋がる「段取りを整える」ことが大事なことだと思っています。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（令和2年11月30日）