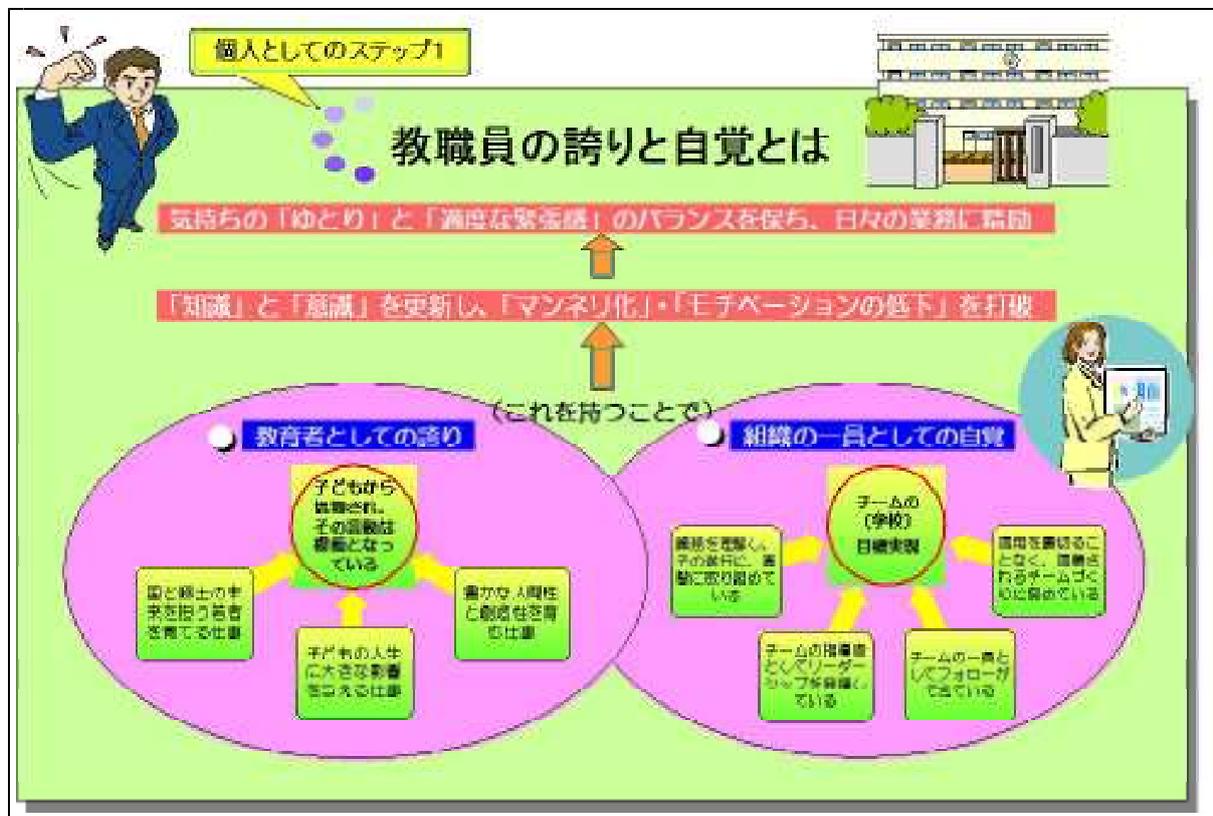


③ 教職員としての誇りと自覚とは

資料3 教職員としての誇りと自覚とは（個人としてのステップ1）

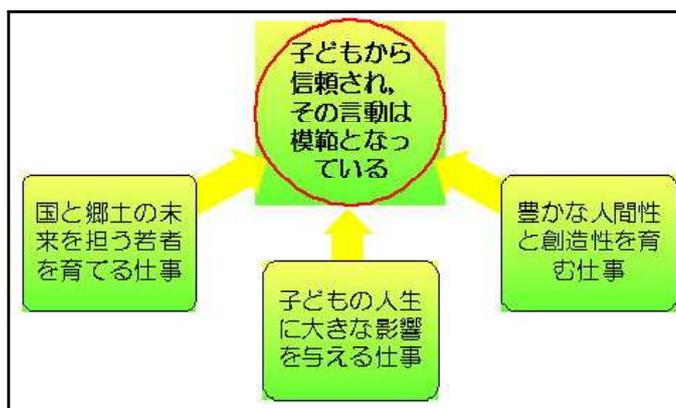


平成27年度 徳島県教育委員会 コンプライアンス推進室作成

1 教育者としての誇り

私たちが担っている「教育」とはどのような仕事でしょうか？この根本的な問いをここで、問い直してみましょう。

- ① 私たちの仕事は、児童・生徒の豊かな人間性と創造性を育む仕事である。
※そのためには、私たち自身に豊かな人間性と創造性が求められているのではないのでしょうか。
- ② 私たちの仕事は、日本と徳島の未来を担う若者を育てる仕事である。
※教えた子どもたちが成長した暁には、この大きな役割を担ってくれる、その土台作りを私たちは担当しています。その責務は重大です。
- ③ 子ども的人生に大きな影響を与える仕事である。



教育者としての誇り

- ③ 子ども的人生に大きな影響を与える仕事である。
※私たちは、両親の次に子どもたちの前に立つ「大人」です。私たちの一挙手一投足は、子どもたちの「大人」に対するイメージを創る重要な要素となっています。子どもたちは常に私たちを見つめています。

以上のことから、私たちは、自分自身に次のことをしっかり問いかけなければなりません。

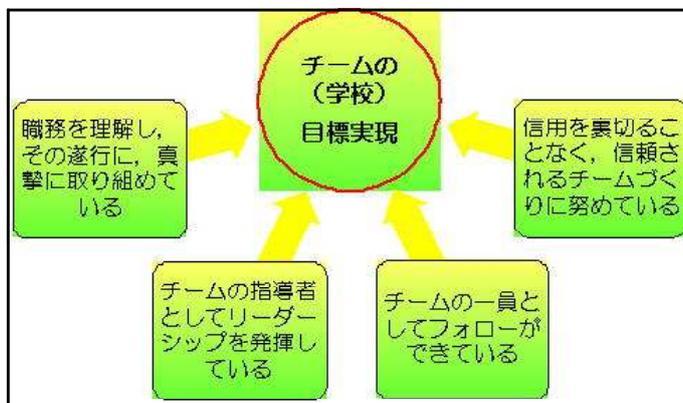
「私は、子どもたちから信頼されているか？」

「私の言動は、子どもたちの範たるものとなっているか？」

2 組織の一員としての自覚

私たち個々の教職員は、子どもたちと関わる時間が長くなるため、他の教職員とコミュニケーションをとる時間が少なくなりがちです。しかし、組織の一員であることに変わりはなく、最近では組織で対応しなければならぬ状況が増えてきています。

私たちは、他の職業より意識して組織の一員であることを認識していく必要があります。では、どのようなことを自覚しなければならないのでしょうか。



組織の一員としての自覚

- ①まず、それぞれに与えられている職務内容をしっかりと理解し、真摯に取り組み、組織に貢献できているかどうかをチェックしましょう。主幹・指導教諭、各主任、担任、副担任などそれぞれの仕事は異なり、異なるが故にその役割を各自がきちんと果たせば、組織は機能していきます。互いを支え合う組織とは、各自が自分の仕事にきちんと取り組み、責任を果たしている組織です。
- ②次に、様々な職務におけるリーダーシップです。管理職だけに限らず、ミドルリーダーの役割も組織にとってはとても重要になります。リーダーの自覚は組織を有効に機能させる“キーポイント”です。
- ③リーダーシップについて述べましたが、リーダー以外の人たちのフォローはどうでしょうか。ある提案がなされたときに、自分の考えや思いと異なることはあるかもしれませんが、ひとたび組織として実行することが決まれば、全力をあげてその実現に向けて貢献することは組織人として当然の務めでもあります。組織の活性化にとって、構成員の貢献は欠かせません。
- ④最後は、私たちの不祥事が与える影響は、私たち自身にとどまることなく、組織の全てに影響を与えてしまうことをしっかりと自覚することです。さらに、不祥事は所属する仕事上の組織だけでなく、家族や友人など私的な集団に与える影響も計り知れません。

以上のことをしっかりと自覚した仲間が集まれば、チーム(学校)の目標は必ず達成されます。自分自身に目を向けることは簡単ではありませんが、組織の一員として、まず自分を見つめ直し、チームの目標達成に向けて、しっかり貢献しましょう。