

「守られているという安心感と同時に、リスクをとって挑戦を求める意欲を教員にもたせる」という文面が目に入った。

私が勤務する中学校もそうだが、現在の学校は、50代のベテランと20代の若手が主流で、両者をつなぐ30代、40代が極端に少ない。50代はリアルな人間関係を重視するのに対して、現在の20代は職場の人間が集まって何かをするという文化自体をもたないと言われている。人と人が同じ場所で過ごせば自然につながれるという考え方や、若手はベテランに黙って従い仕事を覚えるというやり方は、もはや通用しない。以前は有効だった方法が、今は全く効果が上がらない。

では、どうすればよいのか。前述の文面を見て「これか」と思った。早速調べてみた。「セキュアベース・リーダーシップ」というものがある。これは、フォロワー（若手教員）を思いやり、守られているという感覚と安心感を与えると同時に、ものごとに挑み、冒険し、リスクをとり、挑戦を求める意欲とエネルギーをもたせる。そうすることで、信頼を獲得し、影響力を築く方法である。

セキュアベース・リーダーシップの最初の一步は、絆の形成によって信頼感を生み出すことだという。ここでいう信頼感とは、リーダーがフォロワーの最善を考えて行動すること、そして、フォロワーにとって適切な挑戦のレベルをリーダーが把握していることで形成される。フォロワーと絆をつくと同時に、フォロワーや組織を目標に向かわせる。絆を通じて安全を提供し、可能性に目を向けさせることで、リスクをとることを促す。

セキュアベースとは「安全基地」のことである。これは、意欲とエネルギーの源となる人物、場所あるいは目標や目的を指す。強力なセキュアベースは、人である場合が多い。だが、不安を克服させ、挑戦への意欲とエネルギーをもたらすものならば、何でもセキュアベースとなる。場所や目標、国や宗教、イベント、グループ、あるいはペットもセキュアベースとなるかもしれない。

セキュアベース・リーダーには、次の9つの特性がある。これらは、個人においても組織においても効果を発揮する。

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| (1) 冷静でいること         | (6) プラス面にフォーカスすること |
| (2) 人として受け入れること     | (7) リスクをとるように促すこと  |
| (3) 可能性を見通すこと       | (8) 内発的動機で動かすこと    |
| (4) 傾聴し、質問すること      | (9) いつでも話せることを示すこと |
| (5) 力強いメッセージを発信すること |                    |

リーダーとして目指すべきは、フォロワー（若手教員）と友達になることではなく、絆をつくること、思いやること、そして鼓舞することである。

本校の20代カルテットを思い浮かべた。彼らにとってのセキュアベース(安全基地) となっているだろうか。9つの特性のうち、自分に足りないものは何だろうか。そんなことを考えずにはいられない。