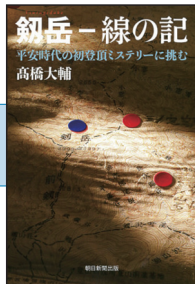


著者は世界で初めて実在した口ピンソン・クルーソーの住居跡を発見した著名な探検家。立山連峰にそびえる劔岳は、日本百名山の中で登頂が最も難しい山とされている。この山を探検するのは単に登頂するためではない。そこにミステリーが隠されているからだ。そのミステリーを解き明かす探検記である。

明治40年、陸軍参謀本部の測量隊が前人未踏峰と言われ「地獄の針の山」と異名を持つ劔岳に命がけて挑み頂上にたどり着いた。そこで発見したものは平安時代の錫杖刀と鉄剣だった。大昔にすでに登頂した人がいたのだ。この事実とは新田次郎の小説『劔岳一点の記』に著され、最近映画でも公開されている。

この険しい山に今日のような登山用具などない時代、「いつ」「誰が」「どのルートで」「どこに」「なぜ」「どのように」登ったのか、まさにミステリーとし



劔岳一線の記
平安時代の初登頂ミステリーに挑む

高橋大輔 著
1870円 朝日新聞出版社
☎03-5541-8757

て著者を謎解きに駆り立てる。著者が探検したのは劔岳はもちろんで、登山ルートを探るため山の麓、地元の里や村、川等々の自然条件、そこに暮らし劔山に詳しい研究家やかつての山の案内人の子孫と多岐にわたる。さらには巻末にあるように膨大な史料・資料、古地図を探し出し調査している。それらを基にまた山や山裾に分け入る。

謎ときは、平安時代に登頂を求めた人々の心・意識、明治時代の国情など、その時代背景も探っていくなど、飽くなき追求が続き、読む者の視野、思考をも広げていく感がある。

大きな謎を解くには小さな疑問一つ一つを明らかにしていく、まさにミステリーに挑むわくわく感を味わえる好著である。
(教育調査研究所・寺崎千秋)

細かく指示をしていると、教職員は「言われたことだけこなしればいい」と考えようになると言うのだ。もつと任せて、「待つ、見守る、我慢する、手放す、認める、褒める、信頼する、感謝する」ことが重要だと言う。持続可能な社会の創り手を育むためには、覚えたことをただはき出す「再現のための教育」から、自分で考えて問題解決する「変容のための教育」が求められるとして、従順に言われたことをこなすだけでは、充実した豊かな生活を営めないと指摘する。

従来、研修と言えば、人事評価、人事考課、学校評価、不祥事防止、コンプライアンス、メンタルヘルスの分野が定番だった。人材育成が近いのかもしれないが、特定の人や経験年数別の人を対象にしたものが多く、学校を組織ととらえ、組織づくりに着目したものでなかったと言う。「一人ひとりのモチベーションを高め、持続する」ためには、仕事の内容をさらに詳細に伝えたり、スケジュール管理をより強固にしたりするのはなく、教職員に対して任せていることがいかに重要なものか、学校経営全体の中の何に影響しているのか、それが学校経営の命運をどのように握っているのかを伝えることが必要だと言う。

評者は考える。本書を、教員の真の育成を追求しようとするものとしてとらえたい。それは、研修の形骸化、断片化を排し、「目指すビジョン」や「学校教育目標」をワークシヨップによって明確に意識させ、「自ら考え、主体的に行動」する教員を意図的に育てようとするものといえよう。
(前聖徳大学教授・西村美東士)



「任せる」マネジメント
管理しない校長が、すごい学校組織をつくる！



住田昌治 著
1980円 朝日新聞出版
☎03-5541-8757

た。人材育成が近いのかもしれないが、特定の人や経験年数別の人を対象にしたものが多く、学校を組織ととらえ、組織づくりに着目したものでなかったと言う。「一人ひとりのモチベーションを高め、持続する」ためには、仕事の内容をさらに詳細に伝えたり、スケジュール管理をより強固にしたりするのはなく、教職員に対して任せていることがいかに重要なものか、学校経営全体の中の何に影響しているのか、それが学校経営の命運をどのように握っているのかを伝えることが必要だと言う。

評者は考える。本書を、教員の真の育成を追求しようとするものとしてとらえたい。それは、研修の形骸化、断片化を排し、「目指すビジョン」や「学校教育目標」をワークシヨップによって明確に意識させ、「自ら考え、主体的に行動」する教員を意図的に育てようとするものといえよう。
(前聖徳大学教授・西村美東士)

著者は、「指し待ち人間」は、校長であるあなた自身ががつくっているのかもしれない」と言う。校長がいちいち細かく指示をしていると、教職員は「言われたことだけこなしればいい」と考えようになると言うのだ。もつと任せて、「待つ、見守る、我慢する、手放す、認める、褒める、信頼する、感謝する」ことが重要だと言う。持続可能な社会の創り手を育むためには、覚えたことをただはき出す「再現のための教育」から、自分で考えて問題解決する「変容のための教育」が求められるとして、従順に言われたことをこなすだけでは、充実した豊かな生活を営めないと指摘する。

従来、研修と言えば、人事評価、人事考課、学校評価、不祥事防止、コンプライアンス、メンタルヘルスの分野が定番だった。人材育成が近いのかもしれないが、特定の人や経験年数別の人を対象にしたものが多く、学校を組織ととらえ、組織づくりに着目したものでなかったと言う。「一人ひとりのモチベーションを高め、持続する」ためには、仕事の内容をさらに詳細に伝えたり、スケジュール管理をより強固にしたりするのはなく、教職員に対して任せていることがいかに重要なものか、学校経営全体の中の何に影響しているのか、それが学校経営の命運をどのように握っているのかを伝えることが必要だと言う。

評者は考える。本書を、教員の真の育成を追求しようとするものとしてとらえたい。それは、研修の形骸化、断片化を排し、「目指すビジョン」や「学校教育目標」をワークシヨップによって明確に意識させ、「自ら考え、主体的に行動」する教員を意図的に育てようとするものといえよう。
(前聖徳大学教授・西村美東士)