



という人が出てくることもあるでしょう。また、その逆に研究成果を出す人たちだけが、教室のなかで認められて、優遇されるということにもなりかねません。

しかし、「病人を実地に診察できる臨床のほうで自分に合っている」という人や、「人を育てることができる教育が好き」という考えの人、そして自分の長所がまだ見えていない人など、いろいろな

教室員がいるわけです。個々人が持っているそれぞれの能力は違っているし、またその能力が芽吹く時期もまちまちです。現在見えている能力だけにスポットをあてるのではなく、その能力が出ていないが将来は伸びる可能性があるか、なども含めたそれぞれの個性を生かすことが必要なのではないでしょうか。

共有の機会をつくる

ではどうやって価値観を一つに限定せずに、さまざまな個性を持った教室員たちでチームワークを育んでいけばいいのでしょうか。

私がよく使っている、チームワークの大切さを再確認してもらうための方法をご紹介します。

飲み会などでみんなが集まる5年に一度くらいする質問なのですが、「教室でまったく研究するお金も、何もかもがなくなってしまう。このままでは教室の存続にかかわる事態だ。(もちろんたとえ話ですけど) みんなで銀行強盗をしようじゃないか」と設定の説明をします。そして、「君たちは自分がどんな役割をするか考えてみなさい」という課題の質問をします。

ある教室員に「彼はどんな役回り?」と聞くと、「彼は突進型だから、一番に拳銃を持って走っていきますよ」という答えです。そして別の女性の教室員に「君は何をするねん?」と聞いてみると、「私は緻密な計画を立てるのが得意なので、逃げ道をあらゆる可能性で考え、それをちゃんと全員にコピーして渡します」とか、「私は色仕掛けで守衛さんをたぶらかします」とか、「私は銀行のなかへ入ってお客のふりをし、急病の

「コミットメントを味わう」

良いコミットメントを生み出すからです。

今月の【コミットメント】スキル

- ・ 良好なコミットメントは、良好な人間関係から生まれる
- ・ コミットメントには、自分の役割を知ることが必要

メディカルマネジメント・コーチング

和歌山県立医科大学で教授というポストにつき教室員を指導していくうえで、私が強く意識しているものの一つに、良好なコミットメントを築いていきたいということがあります。コミットメントにはいろいろな意味がありますが、ここでは関わり合い方という意味でとらえています。

教室員に対してマンツーマンの指導をする場合なら、その教室員の個性を見極め、チームとしての連帯感を持たせるための細かなアドバイスにまで気をつけてあげられます。しかし教室では、1教授対多数の教室員という構図になるので、それぞれの教室員の特徴をつかむのは、なかなか難しいものがあります。

そんな条件のもとで、私が常々良好なコミットメントを築くにあたって心がけていることを、実例を交えていくつか紹介したいと思います。

価値観を一つにしない

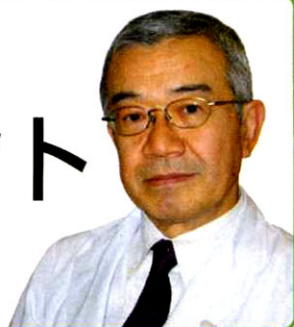
たとえば、あなたの教室の教室

員が学会でよい発表をしたときや賞をとったとき、論文にパスしたときに、あなたほどのような態度でその教室員に接しますか?

人は自分の名前が取り上げられたり、自分にスポットライトが当たると、少なからず喜びを感じるものです。そして、その喜びがやる気を引き出し、モチベーションを上げることにつながります。

その1つの機会として考えられるのが、教室で「教授賞」などを与えて、教室員の実績や成果を発表させることです。こうした機会をつくることは、同じメンバー同士という横の立場で触れ合うという、スクランブル効果というおまけもついてくる、とてもいい方法だと思います。

しかし、私はこのやり方を実践していません。もちろん、がんばった教室員をほめてあげたいのはやまやまなのですが、あからさまに賞を出すとか、それをたたえるとかいうことには少し躊躇してしまいます。なぜなら、教室員たちのなかにはその賞とは関係のないところで貢献している教室員もい



第6回

良好なコミットメント

和歌山県立医科大学麻酔科学教室教授 畑 義雄



イラスト・あおき ゆみこ

ます。

教室員たちにはいろいろな個性があつて、誰かが賞をとったと聞いて「オレも負けていられるか」という負けん気の強い人もいれば、他人と比べて自己嫌悪に陥る人もいます。

1つの事柄だけを取り上げて、上の立場に立つ者だけの価値観で判断を下すということは非常に危険なことだと思います。

価値観を一つにしてしまうと、いろいろな人が共存して生きるということが難しくなります。また、組織のなかで価値観を一本化してしまうことで、人間の価値を決め

てしまうようなことをすると、チームワークを育むことは困難になっていくでしょう。

「それぞれの個性を生かす」

大学を例にとつて考えてみましょう。大学の基本スタンスは、教育と研究と臨床という三本柱のバランスを上手にとることにあると思います。

もし、研究が一番という価値観だけで進んでしまうと、教室員のなかに「自分は研究にたずさわっていない」とか「自分は研究というものは不向きだと思っている」

役割をしてそこへ注意をひいておきます」といった答えが返ってきたこともありました。

また、「私はどんな役や?」と聞いたら、「先生は銀行のお客に化けて無線でみんなを指令してください」というものでした。

このようなやりとりから、まずは組織における役割は、みんなそれぞれ大切なんだということを認識してもらいます。また、話を続けていくうちに「そうか、自分にはそんな面があつたのか」と、自分の長所や短所を新たに発見したところの把握にもつながります。

そのことは、チームワークを育むうえでとても重要になってきます。組織のためにどう考え、どう行動するかということの大切さが、自然と見えてくる方法ではないかと思っています。

すためには、人間関係がうまくいっているということが大前提となります。

また、意外と気づかないものですが、組織における自分の役割を知るといっても、コミットメントを築いていくうえでとても大切なことだと思っています。「君は大事なチームの一員だよ」というメッセージを送り続けることが、チーム内のモチベーションを維持していくカギとなるのではないのでしょうか。

最後に忘れてはならないことがあります。初めのほうでお話ししましたが、私は賞をとった教室員に対して、教室でほめるという方法はとっていません。しかし、個人的にほめるということは必ず行っています。

教室員にとつて教授に認められているという気持ちを持ってもらうことは、次のステップにつながりますし、モチベーションの維持という意味でも大切なことだと思うからです。