

道教組

2019年7月8日発行

DOKYOSO NEWS VOL.549

教職員とその家族を守る
全教自動車保険

5つの特徴

- ①無事故割引を引き継ぎます
- ②団体扱い割引を10%に拡大
- ③家族の車もまとめるとさらに割引
- ④退職者もメリット引き継ぎで安心
- ⑤申し込んだその日から安心

有限会社 川上企画

(道教組指定代理店)

札幌市中央区大通西12丁目4-78

TEL:0120-222-789 FAX:011-218-2472

上川教組・宗谷教組共催 コミュニティ・オーガナイズング 学習会の報告



CO学習会を開催

6月1日(土)コミュニティ・オーガナイズングの学習会を上川教組と宗谷教組の共催で開催しました。

道労連の出口事務局長と伊藤事務局長を講師&コーチとして、そして、旭労連の須貝さんと知野さんをコーチ役に迎えて行いました。

なぜCO学習会を開催したのか

このCOの学習会を開こうと思った理由は、3つあります。

1つ目の理由は、私自身(中村徹)が3・4月に2人の方へ組合加入を訴えた結果、加入に至らなかったのですが、そのとき、もっと別な訴え方・話し方や関わり方があったのかなと思っただけです。

2つ目の理由は、組合員の中に、組合加入を訴えられる人をもっと増やしたいし、1人で10人の人に声をかけるのではなく、10人それぞれが1人の人に訴えられるようになれたらいいなと思ったからです。

3つ目の理由は、札幌や東京のような都会を歩いているとき、めちゃくちゃたくさんの人々とすれ違うたびに、この人たちのうち2〜3割の人たちが、私たちの考えに共感して一緒に活動し

てくれたら、日本は過こしやすくなりやすい国に、絶対変わるのになあと思ひ、そのためにはどうしたらどうすればいいのだろうと考えていて、そのヒントにこのCO学習会なるんじゃないかと思っただけです。

今回の学習内容は

今回のCOでは、大きく分けて

- (1) コーチング
 - (2) セルフ
 - (3) 戦略づくり
- の3つについて学びました。そのうち、(1) コーチングと(3) 戦略づくり

「コミュニティ・オーガナイズング (CO)」とは

コミュニティ・オーガナイズング (Community Organizing、以下CO) とは、市民の力で自分たちの社会を変えていくための方法であり考え方です。オーガナイズングとは、人々と関係を作り、物語を語り立ち向かう勇気をえて、人々の資源をパワーに変える戦略をもってアクションを起こし、広がりのある組織を作りあげていくことで社会に変化を起こすことです。キング牧師による公民権運動、ガンジーによる独立運動、どれも数えきれないほど多くの人々が参加し、結束することで社会を変えてきました。そして、普通の市民が立ち上がり、それぞれが持っている力を結集して、コミュニティの力で社会の仕組みを変えていくのが、COです。市民主導で政府、企業などさまざまな関係者を巻き込みながら、自分たちのコミュニティを根本からよくすることを目指します。(コミュニティ・オーガナイズング・ジャパンHPより)

の様子を簡単に紹介したいと思います。

(1) コーチング

COにおけるコーチングとは、個人あるいはチームがより効果的に活動できるように、直接的に介入することです。

効果的なコーチングとして、

- ①相手の経験に注目し、頭と心の双方で真摯に話を傾けること。
- ②コーチングを受ける人のチャレンジと成功、それら全てから学んだことの意味を探求し、理解することを支援すること。
- ③コーチングを受ける人が困難の解決策を見つけられる支援をすること。
- ④コーチングを受ける人を支援するよくな質問やチャレンジする質問を投げかけること。

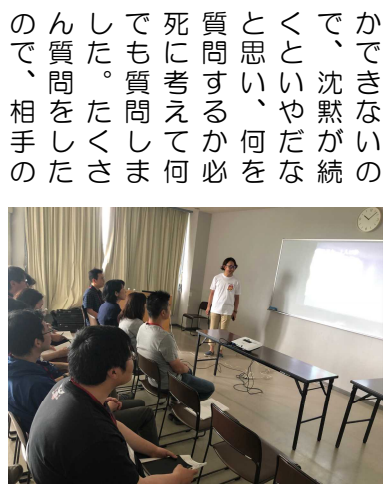
の4点があります。

今回は、コーチングの具体的方法として、①より情報を収集する。問題に対する認識と解決策を明確にするために「質問する」②相手と同じ認識、理解であるようにする。問題を違う側面で見られるようにするために「言い換え、振り返り、まとめる」の2点について演習をしました。

・コーチングを受ける役：COトレーニンングに参加された理由となった活動における課題やチャレンジを話します。

・コーチ役：「質問」「言い換え」しかしてはいけません。

ペアになってコーチングを受ける役とコーチ役を交代してやりました。コーチ役では、「質問」と「言い換え」し



かできないので、沈黙が続くといやだなと思い、何を質問するか必死に考えて何でも質問しました。たくさん質問をしたので、相手の考えや思いをより深く理解できたと思えました。コーチングを受ける役では、相手が自分の想定外のことも質問してくるので、「なるほど」と思いながら答えていました。次々と質問されるので、それに答えていると自分の考えや思いを深いところまで話すことができたと思います。

(3) 戦略づくり

これが、一番具体的に楽しく考えることができました。

戦略とは、組合員の持つ「資源」(知識・スキル・個性など)を「パワー」に変え「変化」を起こすこと。

戦略づくりのテーマを「学校現場の働き方(賃金、労働時間、モノ言える環境、人権など)」に設定して、グループに分かれて演習をしました。

まず、同志(組織化する対象)は誰か?彼らが直面する問題は何か?を考えました。

次に、最初の変化である「戦略的ゴール」を作りました。この戦略的ゴールは、大きな変革をする最終の大ゴールではなく、短期間に実現する小ゴールです。その戦略的ゴールの条件は、

- ①半年〜1年半後に実現したい変化、
- ②同志が直面している困難の解決につながる具体的な変化、
- ③達成できたかどうかが明確にわかるものの3点があり、それをクリアするものを考えました。

次に、変革の仮説(オーガナイジング・センテンス)を作成しました。

私たちのグループでは、「私たちは、「大ゴール」教職員を大幅に増やすことで、先生が生き生きと働き続けられるために、「誰か同志」道教組組合員がいる小中学校の教職員をオーガナイズし、「変革の仮説」10割の同僚にせよせいふやそうキャンペーンについて対話し、署名をすることで、「いつまでに」7月末までに、「戦略的ゴール」先生を増やしたいと思う人を10割にすることを達成します。」という変革の仮説をたてました。

最後に、この戦略的ゴールを目指すための具体的な戦術・やることを考えました。

「6月中旬に3割を達成して、『夢を語る会&ちよつと飲む会』を開く。達成していたらビールで、未達成の時は発泡酒で乾杯。7月中旬までに5割達成して『もう少し飲む会』

を開く。そして、7月中旬に10割を達成して『いっぱい飲む会』を開いてお祝い」などを考えました。



これらを考えるために、出口さんにコーチをしてもらいながら、ああでもない、こうでもない和気あいあい、創造的に、グループの仲間と考え合えたのが、とても楽しく充実した時間でした。こんな話し合いが、それぞれの単組や支部や分会でできたらいいなあと心から思いました。ただ、そのための時間をどう捻出するかが大きな課題だと思いました。

ぜひ、全道各地でCO学習会を

今回のコミュニティ・オーガナイジングの学習会は、全体像を浅く学んだだけなので、まだまだな部分が多々ありますが、今後に期待のもてる学習会になったと思います。

今後、2回目、3回目と継続して学んでいきたいと思っています。

ぜひ、全道各地でもこのコミュニティ・オーガナイジングの学習会を開いて広めていきませんか?



スマホのバーコードリーダーをかざすと署名の画面につながります。

ネット署名に change.org にご賛同を!

せんせい ふやそう