



世田谷区立砧中学校 校長室だより  
令和4年 9月26日  
第 35 号  
校長 大坂 崇

教育目標 「豊かな人間性の育成」 ◎ 集団生活における責任感と自主性を養う ◎ 健康な心身の育成と勤労の喜びを培う ◎ 基礎学力の充実を図り深く考える姿勢を育てる		
社会性の学び	知的的な学び	心と体の学び
自他の尊重 地域貢献	主体的な学び 学習の定着	心身の健康

## 組織の力を高める(後)

## 総合的に判断すること

### ☆ 総合的に判断するには、理知的・思考的に「総合」する

\* 次の2つの意思決定を同時に行うものとします。それぞれの選択肢をすべて読んで、自分でAとB、CとDのどちらが良いか決断してください。

決定要件1 次のいずれかを選択してください。  
A 確実に2万4千円もらえる。  
B 25%の確率で10万円もらえるが、75%の確率で何ももらえない。

決定要件2 次のいずれかを選択してください。  
C 確実に7万5千円を失う。  
D 75%の確率で10万円失うが、25%の確率で何も失わない。

AとDの組合せが多いと思います。(アメリカの大学での同様の実験では、73%がこの組合せでした。)

まずBとCの組合せは少ないでしょう。(アメリカの同実験では、この組合せはわずか3%でした。)

さて、この組合せを選んだ時、結果がどうなるか整理しましょう。

ア AとDを選択すると、  
「75%の確率で7万6千円失い、  
25%の確率で2万4千円もらえる」

イ BとCを選択すると  
「75%の確率で7万5千円失い、  
25%の確率で2万5千円もらえる」

では、このアとイなら、どちらを選択しますか?

当然、損失が少なく、利益が大きいのですから、イになります。

ということは、最初にAとDを選んだほとんどの人は、判断ミスを犯したことになります。

◎自分が感覚的にした「総合的な判断」はあてにならない。

「理知的・思考的」に確認して、「総合的な判断」をすることが必要。

そのために、「頭の中」でなく、「メモ」や「記録」にして、しっかり全体像を把握する。

これは、ある企業研修で挙げられた、「組織力向上」に必要な「行動経済学」や「人間行動学」の理論に裏打ちされた視点です。

この研修では「人にはその人なりの判断基準がある」「他人の判断には自分の知らない決定要件があるかもしれない」と、構成員相互が認識していないのは「会議」ではない、と断じています。「経験が少なければ判断誤差は大きい」「決定要件が少なければ理知的・思考判断も不十分になりやすい」とも言っています。

「学校」「企業」「地域（共同体）」も組織。

組織力の向上には、各組織の構成員の知恵と力をうまく組み合わせる必要があります。

組織力が各構成員の力の和（つまり、 $1+1=2$ ）では、個々に仕事したのと同じです。

組織では、 $1+1$ が $3$ にも $4$ にも、いやそれ以上になる必要があります。

『自分の意見が絶対正しいと考えない』『総合的判断では理知的・思考的に「総合」する』ことが、『協働的・建設的』な会議・話し合いには必須です。

自分と違う意見があった時、妥協ではなく、「新たな視点で新しい合意点を協働的・建設的に目指す」。

これが、現代社会でのスタンダードです。

教員がこのアプローチを知り、実行することで、生徒にも「会議」の理念を、身をもって教えたいたいものです。