



Agency ver.3

学校教育目標 「みんなの笑顔があふれる学校」

学校経営の4つのキーワード

④「ワーク・アズ・ライフ」
・意図的な同僚性の構築

↑HPはこちら

お世話になりました!



令和6年度 退任式

3月26日(水)に退任式を行いました。今回、15人が転任、退任することになりました。これまで保護者や地域の皆様に温かく支えていただき、大変感謝しております。皆、それぞれの新天地でがんばりたいと思っています。本当にお世話になりました。

「みんなの学校」に

第21代大津中学校 校長 平岡馨

先日読んだ教育誌の特集は、「校長が変われば学校が変わる」でいいのかわ？だった。学校も組織である以上、一定の「属人化」は避けられない。そもそも、校長は学校を変えていかなければならない、現状維持で済ませようとしているのであれば、校長としての資質・能力が疑われても仕方ない。

しかしながら、校長は校長の私物ではない。校長の個人的な願望を押し通すことはあまりすべきではなからう。カリスマとして独断的・支配的に変革を進めれば、必ずと言っていいほど揺り戻しが起き、職員や子どもたちに影響が及ぶ。

では、どうすべきか。簡単である。みんなで学校を変えればよいのだ。子どもも教職員も、保護者も地域も、みんなが意見を出し合い、より良い学校を創っていくのだ。みんなが自分の言葉で対話する中で、初めて教育を自分事として考えるようになるはずだ。そうした多様性から今後の学校の在り方の最適解や納得解が導き出されるのではなからうか。さらに、「私たちの学校は私たちが創る」という理念が共有されれば、校長の学校ではない「みんなの学校」が創出されると私は考える。

「進化論で有名なダーウインは、「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き残るのではなく、唯一、生き残る者は変化できる者である。」と言った。このVUCAの時代に学校が現状を打破し、持続可能な存在となるためには、思い切って変化しない。

ならば、どうすれば学校は変われるのか。

私は、「シエアドリーダーシップ」の導入をお勧めする。組織論はよく桃太郎に例えられる。リーダーの桃太郎に対し、忠実だけど指示待ちの犬、評論ばかりしているキジ、サボる猿という構図である。桃太郎の校長だけが悪戦苦闘するのはなく、学校に関わる多様な人たちが各々にリーダーシップを発揮する、いわゆるシエアドリーダーシップを実現することが必要であらう。

そのためには、組織内の「心理的安全性の確保」は欠かせない。例えば、経験年数や専門性に左右されず自分の考えを安心して表明でき、分らないことや知らないことをためらいなく聞ける人間関係が保障されることである。どれだけ権限を与えても、本人が不安を抱えたままの状態ではリーダーシップは発揮されない。お互いが信頼して、任せて、支える関係性を築けるかが自走する組織の力ギになると考える。

加えて、校長のサーバントリーダーシップも欠かせない。よく言われるが「指示から支持」への概念転換が必要となってくる。みんなのベクトルが同じ方向を向くように、奉仕や支援に尽力する校長でありたい。

同時に、学校を支える「サイレントマジョリティ」の「声なき声」を拾い上げることが大切にしてほしい。校長の立場では気づきにくい学校に対する微妙な「違和感」を事あるごとに聞いて回る。それを各リーダーに丁寧に伝え、彼らがその課題を確実にブラッシュアップしていくことで学校は目に見えて変わっていくだろう。

理想の学校とは、到達目標ではなく状態目標である。持続可能であるためには、学び続ける必要がある。つまり、学校に携わるすべての人が主体的に考え、対話によって意思決定していく「みんなの学校」は、子どもの学びのモデルとなる「学び続ける学校」でもあるのだ。

今後保護者や地域の皆様のお力添えをいただきながら、大津中学校がますます「みんなの学校」になっていくことを期待している。

三年間、大変お世話になりました。心より感謝申し上げます、転任のご挨拶いたします。