

校長研修だより257

「福岡の学校選びがわかる本」

2026・7・29 重枝 一郎

「福岡の学校選びがわかる本」(玄関、事務室に置いてある。毎年取材を受ける)の取材で、出版社から「いま保護者に評価される学校」というテーマで、5/12にインタビューを受けた。おそらく、他の学校は、「〇〇な取り組みをしている」とか「新しく〇〇をしている」など、キラキラした話をすると思う。みなさんすいません！私は、どうしても下記のような話をしてしまう。そして、たくさん話して、たくさん資料もつけるが、私の話すことは記事になりにくい(笑)。ただ、みなさんには伝える。

「いま保護者に評価される学校」

それは、一言で言うと「イケてる学校」ということでしょうか。教師が明るく光を放つ存在になっている、リーダーは管理だけするのではなく、「なんとかする」精神をもっていることが「イケてる教師」「イケてる管理職」「イケてる学校」になると思います。そして、その教職員風土が「イケてる生徒たち」につながると考えています。となると、まずは「先生の幸せ」を考える学校であることが重要になります。そもそも「先生の幸せ」とは何でしょう。端的に言えば、「先生自身がやりたい教育活動を自由に発揮できる環境がある」ではないでしょうか。もちろん、これは個人のわがままではダメだけど、学校の寛容度の高さは不可欠になります。それを共有するための、職員室の雰囲気づくりはとても重要になってきます。

すべての教育活動や日常の会話が、常に「自他の幸せを考える時間」になっている学校として認識されることが、実は今、最も大切だと思っています。本校の探究学習「はないち」でもその理念が強いと思います。「新しいか、ワクワクするか、誰かのためになるか」と言う考えのもと取り組んでいます。その結果、希望進路実現に伴う進学、探究活動、部活動的な活動など、自然と結果が付いてきていると思っています。生徒たちは忍耐強く、様々なことにチャレンジしています。それができるのはなぜか？ 忍耐強さを継続させる要因は、個人のパーソナリティだけでなく、まわりの人的環境によるところが大きいからです。何らかの結果を出すには、忍耐強さの継続は必要不可欠です。その人的環境をどうつくっていくかがテーマになります。

その人的環境の基盤となるのは、やはり私たち女学院の先生です。「教育は人なり」です。まずは、校長の人間臭さやリーダーシップの取り方を知ってもらうことが重要だと思っています。つまり、リーダーの人となりや、考え方は、すべての教育活動の安心感・期待感の基盤になります。だから、保護者・生徒に対して、「私たちはこんな思いで、生徒と共に学校生活を送っていく」と、先生たち全員でマインドセットし、はっきり発信することが大切になります。たとえ校長が立派な目標を立てても、そこにいる人が動かなければ、必ず絵に描いた餅になり、がんばっていても評価されないと思います。私は、先生たちを「動かす」という感じよりも、「自然に動く」といった主体性を発揮できる空気を醸成することだけにエネルギーを使いたいと思っています。先生たちが、レジリエンスをもち、やりがいを感じ、成長実感をもてるようなリーダーシップを取ることが大切だと思います。

そのために、まずは、年度当初に校長研修の時間を取り、学校の方向感(ビジョン)を語り、最上位の目標を共有しています。ちょっとしたグループワークも行って、マインドセットをします。このことは、5年前に本校に赴任した時から必ず行っています。

先生たちに語る時には「先生たちの多様性は必ず保障する。でも最上位の目標を含めた、ステークホルダーに発信する内容については、一体感をつくってください」と必ず言います。

全体的にはこのような感じなのですが、部分的には「ミドル・アップダウンマネジメント」にこだわっています。ミドルリーダーがこっちを向いてくれないと、「ミドル・アップダウンマネジメント」はできません。うまく噛み合えば必ず「イケてる学校」になれます。やはり、ミドルリーダーの役割は一番重要です。これは、持続的に評価され続ける意味でも、次世代リーダーの育成は不可欠になります。今、本校では、ミドルリーダーが、全体的な構想・戦略を加工してアイデアを提案し実現しています。私自身はミドルリーダーとOJTで現場知・個別知・組織知を校長室でしょっちゅう擦り合わせています。同じようなことをミドルリーダーがメンバーとOJTを活発に行うことが、学校を明るく活性化しています。また、それは多くの若い先生たちの能力開発にもなっていくと思います。先生たちには「さっさとやって、さっさと失敗して、さっさともう1回やるのが成功の秘訣」って伝えています。

私はこのようなマインドを先生たちがもてれば、生徒に伝染していくと思っています。私は、2人以上のマスターマインドグループであれば、全体に提案することをOKしたり、係・部署関係なくコアグループを作って実践したりすることを推奨しています。この変化の激しい時代に、校長が一人で意気込んでも、おそらく全体の足を引っ張っていることにしかならないと思います。それは、ステークホルダーから見たら、仲が悪いチームにしか見えません。当然、感情的にもマイナス評価になります。それに比べて、どんどんいろんな先生たちが持ち味を発揮している姿はプラス評価になり、明るい印象の学校になっていきます。

そして、先生たち個々をお願いしているのは、「自分の授業の売りはこれだ！」をしっかりと整理して、生徒に打ち出してもらっています。また、その教科の授業においては、認知の部分と非認知の部分を一体的に育てる意識を大切にしてもらっています。自分の授業を受けて学習していくと、こんなメリットがあるとはっきり伝えることで、授業への信頼度を高めると同時に、生徒の主体性を引き出すことにつながります。その生徒の姿が、保護者等のステークホルダーからの評価につながるとと思っています。

このような雰囲気のある学校は、保護者から、この学校は「育つ力」があるという評価につながり、いい意味で「学校に任せよう」という気持ちになってもらえると思っています。

また、話題として、下記のようなことも話している。「守られている間に（学校に守られて頑張った範囲）、守る力を（その経験を誰かのために使うこと）」の考えを下のような話と関連付けるようにしている。

- ◆「はないち」
- ◆「ステンドグラスプロジェクト」
- ◆「水7のじかん」
- ◆「メロディラボJ」
- ◆教育連携協定（音大・プロサッカーチーム・音楽関係団体・春日市図書館）
- ◆「学習環境活性化プロジェクト」
- ◆系列校高大連携（福岡女学院大・福岡女学院看護大）
- ◆バトンカラーガード部全国1位・バレー部インターハイ全国2位・Nコン九州大会出場・軽音楽全国大会出場
- ◆東京芸大・阪大・九大・広大・神大・福教大・防大・・・