

## 校長研修だより3

### 私の学校組織論

2021・4・21 重枝 一郎

新年度が始まり、あっという間に約 2 週間が過ぎた。先生方とのコミュニケーションは十分ではないと思うが、リスペクトの精神をもってこれからも関わっていく。先生方との関りを踏まえて、自分の組織論の考え方を述べる。

私は、一般的にリーダーとして失敗するパターンとして 2 つあると思っている。一つは、自分に合わないスタイルになろうとして「虚像」と闘い自滅してしまうこと。もう一つは「矛盾」と闘い自滅してしまうことである。

前者は、責任をとるという立場は当たり前なのだが、事案に対する感度のない指示や指摘はよくないと考えている。求められれば、私の経験則に基づいた話はする。しかし、先生方の感度は重要視する（責任はちゃんととります・笑）。

後者は、そもそも組織というのは、異なる個人が集まった集合体である。そうなるのももちろん意見は千差万別で、常に誰かが批判し、誰かが傷ついているという状態である。そこで多く人は、矛盾をなくすための努力をし、唯一の正解を見つけようとしがちである。しかし、多様な価値観が渦巻く組織において、矛盾をなくす正しい方法など存在しない。まずすべきは矛盾を受け入れること。そのうえで現状に応じた自分なりの判断をしていくことが大切だと思っている。

先生方に年度初めに「校内研修会」をさせていただいた。これは組織の拠りどころとなる“方向感”を示したつもりである。また、これに付随したのものとして「校長研修だより」をこのように発信していく。出し惜しみという考えは一切なく、様々なことを共有することで、より強いチームができると考えている。これらは、私がどうこう思われることなく、チームの勝利（学力向上、主体性・協働性の向上）のために発信していく。研修の中で、「起こりがちなすれ違い」をレジュメに書いた。先週、非常勤の先生方とお話を少しさせていただいた。雇用形態の違いにおいても“起こりがちなすれ違い”が起こる。同教科、該当学年の先生方、チームメイトとしてよろしくお願ひします。

さて、“ゴール”とは何か…。すべてはゴールから始まっていると思う。私はゴールを明確に示し、その達成のために何が必要か、どんなふうに戦うか、その根本はどこにあるのかを常に問いかけ続けられれば、おのずと道は見えてくると思う。先生方にはぜひ、この研修だよりや会話の中での「パワーフレーズ」となりそうな言葉や考え方を自分の語りで生徒・保護者へ発信してほしいと思う。これは組織に再現性（ある程度、誰でも同じようにできる）を生むことになり、私たち一人一人の考える力を生むことになると思う。実際、J1 の学年だより「学校探検」での校長の話をも再現してもらうことを依頼した（裏面）。また、S2 の学級通信に「わたしも OK あなたも OK みんな OK の話し合いの方法」というフレーズも始業式、入学式等で話した内容につながりありがたい。

**偶然を必然に変えるのは「連続性」である。**この「連続性」とは、関わり続けることで必ず勝利できるということである。ただ、そのプロセスにおいて、何がよかったのか、悪かったのか、どうしてうまくいったのか、いかなかったのか、ということ常を振り返っていくことが、偶然を必然に変え、成功する秘訣だと思う（特に成功要因）。私たちの教育活動は、「点」でなく「線」にして、連続性のマインドをもつことが大切になる。

「当初面談」は GW 明けくらいからやります。早くしたい方は校長室に来てくださ

い。

#### ○「見えないものを見る力」について

4月15日(木)に「学校探検(ウォークラリー)」を行いました。広い学校内の17のチェックポイントを班でまわります。班のメンバーと協力するので「かかわりのスキル」、また、他学年は授業中ということやまわっている途中に様々な人と出会うので「配慮のスキル」の向上が教育的なねらいになります。この「かかわりのスキル」と「配慮のスキル」はまとめてソーシャルスキルと言います。このような活動の中で生徒たちは社会性を高めていきます。

さて、この「学校探検」のゴールは校長室になります。ゴールの際には重枝校長先生から次のような話をしてもらっています。

『ゴミが落ちていたら誰かが落とした?と考える。一方、ゴミが落ちていなかったら、誰かが拾ったと考えるか。「なぜゴミが落ちていないか」という問いは、ゴミを拾ったことのない者には想像できない問いである。人が見ていようが見ていまいが黙々と行動する体験を通して、想像することが可能になる問いである。君たちには、「見えないものを見る力」をつけてほしい(つまり、何事にもチャレンジするということ)。』