

人を育て、人に育てられる

名古屋市立小中学校長会会長
名古屋市立東桜小学校長
新井宏法 氏

1 今の時代だからこそ

- (1) 市教委と相談したり他校とのネットワークを密にしたりして、アイデアを交流しながら子どもたちに潤いのある学校生活を
- (2) 新型コロナウイルス感染症への対応、ICT活用、新学習指導要領、いじめ・不登校や保護者対応など、さまざまな課題に直面しながらの働き方改革
⇒ベテラン、中堅、若手、全ての教職員の力を結集してチームで前進
- (3) 若手教員をどう育て、中堅教員の力量をどう伸ばし、学校組織をどうマネジメントしていくのかを考える

2 よりよい学校文化伝承のために

- (1) 若手やベテランが多く、中堅が少ない名古屋市教職員数の現状
- (2) 学校文化の伝承(ベテラン教員が培ってきたさまざまなノウハウ)が難しい実態
- (3) 学校文化の継承者である若手を育てなければ組織は成り立たない
- (4) 校長が、自分の歩いてきた教員としての生き様を、タイムリーにさりげなく言葉で伝えていく(温故知新、道しるべ)
- (5) 教頭、教務・校務主任、ミドルリーダーも、若い世代に全てを伝える語り部に

3 「最高のチーム」をつくるシンプルな仕掛け」(TSUTAYA 黒岩禪氏)より

- (1) 北風のマネジメント…都合のよい部下をつくらうとする
 - ・自分でもできないことに対して厳しく対応し、仕事をやらせる
 - ・わかってもらおうとするまえに、自分が相手のことをわかろうとしない
 - ・北風をビュービュー吹かせて売り上げを伸ばしても、だれも幸せにならない
- (2) 太陽のマネジメントへの転換
 - ・太陽のように部下を温め、照らし、輝かせるようなスタイルを追究
 - ・部下の失敗は挑戦した証拠…次はどうしたらうまくいくかを共に考える
 - ・クレームの相談には、自ら汗をかき手本を示し、よりそう=気持ちを理解する
- (3) リーダーとして必要なものは、3つのS=戦略・戦術・戦闘(実行)のチーム
 - ・内容と構成を小さく分ける…チームの一人一人が何をやるかわかる
 - ・売り上げを伸ばし、部下から信頼される両方を実現できるリーダーは少ない
 - ・リーダーとして両方を手にするためのノウハウ
部下のフルネームを漢字で 「他に何かあるかな？」の問いかけ
「〇〇ということだね」とその場で確認 意見を求められたらまず部下に聞く
どんな相談にも感謝で答える…部下が相談しなくなるのはリーダーの責任
クレームは部下との信頼関係を築くチャンス…リーダーが率先して対応

- (4) 最高のチームをつくるには
 - ・やりたいことを見つけ、実現する方法を考え、実行
 - ・部下からの共感を得て、部下との信頼関係を築く
- (5) 学校現場での心がけ…「信報連相」
 - ・相手にするのは人であり、信頼が何よりの基盤
教師と子ども、子ども・教師同士の信頼関係
 - ・外から信頼される学校の基盤は、内側の信頼関係



4 「リーダーシップの基本」(船井総合研究所「1:1.6:1.6の2乗」)より

- (1) 人を動かすための3つの方法
 - ・無理矢理動かす ・納得させて動かす ・自発的に動かす
- (2) 仕事の成果の法則…「1:1.6:1.6の2乗の法則」
 - ・人から言われて「無理矢理」行った時の仕事の成果を「1」とすると、「納得」して行った時の成果はその「1.6」倍、さらに、自ら「自発的」に行った時は「1.6の2乗」すなわち「2.56」倍の成果が上がる
- (3) 仕事の疲労度の法則…「1:1/3:1/3の2乗の法則」
 - ・「無理やり」を「1」、「納得」は「1/3」、「自発的」は「1/3の2乗」＝「1/9」倍
- (4) 仕事の「生産性」と「疲労度」をあわせると、無理矢理と自発的は23倍もの差
- (5) 言葉のもつ力を信じて、感謝や励ましなどを伝え続けることが心の響きを生む

5 学校組織のあり方

- (1) 今までの学校は、校長の下に教職員が横並びに存在する鍋ぶた型、最近の学校は多種多様な事柄にチームで対応していくピラミッド型
- (2) 組織の縦と横のつながり
 - ・中堅が中核となる、リーダーの思いを伝えるトップダウン機能と、メンバーの思いをリーダーに伝えるボトムアップ機能の両方をあわせた縦のつながり
 - ・メンバー同士が仕事の担当範囲を重ね合わせ(タイルではなく、屋根の瓦)、互いの良さを生かしながら、足りない部分を補い合う横のつながり
 - ・組織には、この縦と横の両方のつながりが必要
- (3) 教職員が同じ方向を向き、同じ目標をめざす「ベクトル合わせ」が教育力向上に
 - ・教職員が相互によりよい人間関係、信頼関係で結ばれていることが前提
 - ・校長が、校内全ての人々とのよりよい関係を築くことが肝要
- (4) 学校運営を次の世代へつなぐ(NHK プロフェッショナル 仕事の流儀より)
 - ・一人の社員が力をつけ、周りの社員が頼るようになったら、エース社員は別の部署へ異動…「大黒柱だから抜く」
 - ・残されたメンバーは、穴を埋めようと力を合わせて働き、「次の大黒柱」が育つ
 - ・多くのメンバーにチャンスを与えるチームづくりが大切
 - ・若手の育成と中堅の力量向上を常にリンクさせる仕掛け…バトンの受け渡し
- (5) コロナ禍の中で
 - ・これまでのあたりまえの生活が幸せなことだった＝「有り難い」ことだった
 - ・「身体的な密はさけつつ、精神的な密をつくる」が今の学校に問われている
 - ・働き方改革…名古屋市の学校の事例集「みんなで進めよう！学校の働き方改革」