

学校に限らず会社などの組織や集団では、年間を通してやることが決まってしまう部分が多いのではなかろうか。予算の使い方がその最たるものである。その方が安定するし、特段困ることもない。しかし、成長を続ける会社などは違うのだと思う。

学校はというと、教育活動の根幹を成す授業の内容は、国の基準により大枠が決められている。それを反映した教科書もある。年間の行事予定も、前年度の実績をベースに、大きく変わることは少ない。そう望んでいるわけではないのだが、いつの間にか、変わりにくい体質が染みついている。

毎年、変わらないように見えても、よく見ると、10%から20%は変えることができる部分がある。その気になれば、10%は変えられる。予算も総額は変わらないが、使い方は変えられる。もし、10%でも変えられたとしたら、けっこう変わったという感覚になる。そして、変えたことに慣れてくると、まるで以前からそうだったかのように落ち着く。

授業はどうだろうか。きっと学校の中で、一番変えやすい部分である。実は、教育活動の幹の部分は変えやすいのである。学習内容が決まっても、その指導方法は多種多様である。その授業担当者に任されている。ということは、授業者が自分の考えで変えようと思えば変えられるのである。自分の指導方法を変える場合に、起案や発議をする人はいない。若手教員なら、先輩教員に相談することはあるだろう。

自分のことだけならば、変えることは容易である。それが、組織や集団となると、ややこしくなる。様々な考えがある。変えるだけの理由が存在しなければならない。説得力を伴ったエビデンスも必要である。ケースによっては、トップダウンがいい場合もある。

野田中学校では、今年度、先生方の役割分担である校務分掌に改革のメスを入れた。昨年度までは、教務部、生徒指導部、管理部の三部制だった。その中心が、教務主任、生徒指導主事、管理主任である。しばらく様子を見たが、管理部と管理主任が機能していないと判断した。そこで、今年度は、教務部、生徒指導部、そして保健安全部とした。中心は、教務主任、生徒指導主事、そして保健主事である。学校経営・運営ビジョンの3部門と連動させた。

変えた結果、どうなったか。4月は、まだ管理部の名残があったが、5月には、新しいシステムが定着したように思う。学期末の反省では、新設した保健安全部から一番多くの提案があった。何よりリーダーたる保健主事が活躍できるようになったのが大きい。組織が活性化した。

これは一例だが、最も大きな改革である。他にもPTAの組織と活動内容も変えた。予算の使い方も変えた。年間行事も変えたところがある。挙げていくと、けっこうたくさん出てくるが、それでも10%くらいなのではなかろうか。そのくらい、学校は変わらない部分で運営され、ある意味、守られている。本当は、20%の法則と言いたいところだが、これを達成目標にすると、うまくいかないところが出てくる。体質改善は、そう容易いことではない。20%を目指して、ほどほどに10%で収まる。したがって、10%の法則としたい。