

最大化

2023.11.19

私には「学校経営3か条」がある。その3つめが、「教職員を幸せにする」である。第1回職員会議の場で、次のように話した。

先生方が健康でなければいけません。意欲を失ってはいけません。目標をもっていなければなりません。環境を整えることで、そのお手伝いをしたいと考えています。先生方の幸せを考えることが、すなわち生徒の幸せにつながると思っています。先生方に、毎日、学校に来てもらえたら、結果や成果はついてくると思っています。

通常の発想であれば、まずは生徒の幸せを考えるだろう。以前は、そうだった。あるとき考えた。生徒の主体性とか、個別最適化とか、個が生きるとか、協働的な学びだとか、生徒を主人公として、生徒を真ん中に考えるのは、もちろん重要である。

しかし、授業も教育活動も、先生が行うのである。先生なしでは何も動かない。そうであれば、先生方のもてる力を最大限に生かすことを考えた方がよい。教師力の最大化である。先生方が、自分の持ち味を生かしながら、授業力や担任力などを伸ばしてくれれば、先生方の自己実現が図られ、教員としての幸せにつながるのではないかと考えた。先生方が、生き生きと活躍してくれれば、それは必ず生徒の幸せにつながるはずである。

先生方が、互いに同じ職場になったのは、縁でしかない。出会いには、必ず意味がある。決して偶然ではない。縁は大切にすべきである。縁で生きるべきである。私の役割として、先生方の力を最大限に引き出すことがある。そのためには、研修も必要である。適切なアドバイスも重要である。ちょっとした声かけも大きな意味をもって来る。

一番は、その先生のことを思っているかどうかだろう。こうなってほしい、こんな先生になってほしい、もっと成長してほしいなど、一人一人に対して、どのくらいの思いがあるかである。そうすると、お節介になってしまう。こちらの一方的な思いだけでは、事はうまくいかない。相手があることである。物事には、タイミングとポイントがある。このタイミングがむずかしい。

このお節介とも言える働きかけがうまくいけば、「学校経営3か条」の2つめである「ベクトルを合わせる」に近づく。ベクトルのいい例が、本校の給食チームである。調理担当が4名と献立を考えたり、食材を発注する栄養技師とで5名である。年度当初は、調理担当が3名だった。そこに、私の教え子が救世主のごとくやってきた。助かった。栄養技師不在の期間もあった。何とかしのいだ。9月には、牛乳を冷やす冷蔵庫が壊れた。新しい冷蔵庫が来るまで、何とかやりくりした。

給食チームは5人だからまとまりやすいだろうと思われるかもしれない。実際は、そうではないだろう。日々の給食をつくるにも手順など、それぞれの考えがあるはずである。そこを時間までに給食を出すという目標のもと、みんなが同じ方向を向いて努力してくれている。すなわち、ベクトルを合わせている。毎日、感謝である。

教職員のベクトルが合い、最大化が図られれば、その学校の教育力はアップしていく。そうなれば、生徒にとっても、保護者にとっても、教職員にとっても、魅力ある学校となっていく。