

⑦ さらに改革を進める (P.26 参照)

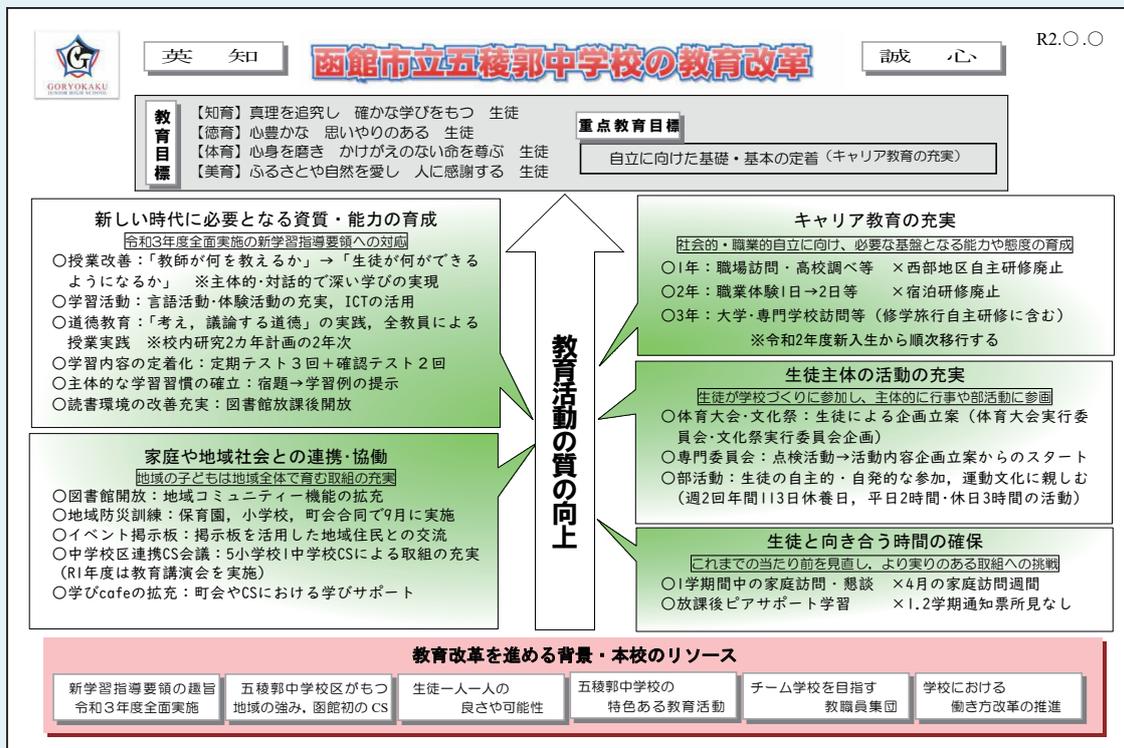
校長は、複数の改革案をさらに推し進め、加速させる。

短期的にも成果が出始めてくると、学校全体としてもより良く改革していく機運が高まってきます。コアチームメンバーに限らず、個々の教職員からも様々な改善のアイデアが出てくるようになります。その機運や教職員のモチベーションをさらに高めるべく、個別のプロジェクトや判断・決定などをどんどん個々の教職員やチームに任せていくことが重要です。学校全体に大きく関わることはコアチームでの議論が必要ですが、個々の教職員や学年団などで判断できることも多くあります。ここまでの議論のプロセスや改革案の実行を共有し、学校の目的と方向性さえ確認できていれば、それぞれの判断基準を統一することができ、結果的に大きくズレる心配はありません。

当初は学級や学校単位で変える意思決定ができたと思いますが、そのフェーズを超えると残るのは学校だけでは完結しない改革案になってきます。例えば、地域や保護者の協力が不可欠なものや学校区の全学校を巻き込む取組、部活動の大会などで中学・高校の体育連盟・文化連盟の協力が必要なものなどです。

事例：保護者への説明

本校は、改革に伴う大きな変更に対する説明とコミュニティ・スクールを中心として地域や保護者の協力を取り付けるために保護者説明会を開催しています。既存の「新入生保護者説明会」と「在校生保護者説明会」に上記意図を加えて実施するため教職員の共通理解を図るなど準備も丁寧に行いました。ただし、「働き方改革」の観点にも触れますが、あくまでも「子どもたちのために教育の質を向上する」ことを目的としている旨を説明しました。



⑧新しい文化を築く（P.27 参照）

学校は、新たな行動様式が過去の因習に置き換わるまで、新しいやり方を持続する。

改革の流れを継続させ当たり前の文化にするためには、学校のこれまでの文化・規範がこれまで推進されてきた改革と完全になじむようにする必要があります。そうでなければ、改革が停止されると、元の学校文化が再び頭をもたげてくることになります。例えるなら学校文化は多年草の根と似ており、表面上の茎や枝を切っても、根が残っていればまた生えてきます。表面に見えているものの奥や根底にあるものを意識する必要があります。

また、学校を客観的に観察できるのは外部の人間で、学校文化が教職員の意識しないところできわめて強力に機能している事実をはっきりととらえることができます。必要に応じて外部人材からもフィードバックをもらいましょう。