



変革期の校長に大切にしていっていただきたいこと 最終回

## 「やりがい」と「満足感」

校長は、自らプレイヤーとして動くこともありますが、基本的には「人を介して目的を実現するマネージャー」です。変革期の取組は大きな変化を伴うことから、校長には、教職員一人一人のパフォーマンスを上げ、その総力を高めるマネージャーとしての役割が一層求められます。

校長は、マネージャーとしてどのように行動すればよいのでしょうか。「パフォーマンスを上げる」といったキーワードを踏まえれば、教職員の負担に配慮しつつ、教職員が「やりがい」と「満足感」を得ることができるよう、働きかけたり、環境を整えたりすることが重要と考えています。

具体的な取組として、校長が教職員に声掛けして、認めたり、励ましたり、賞賛したりする直接的な関わりは効果的ですが、教頭や主幹教諭等が一般教諭に声掛けする「ライン」での関わり、また、教職員同士が声掛けする「スタッフ」での関わりも重要です。

こうした、様々な場面で互いを認め合う雰囲気が、教職員の自信とモチベーションを高め、「やりがい」と「満足感」を生み出す環境と言えるのではないのでしょうか。

校長の皆様には、このほかにも、教職員が「やりがい」と「満足感」を得るための手立てを講じ、最大限のパフォーマンスが生み出されるよう努めていただくことを願います。

これまで5回にわたり、変革期の校長に大切にしていっていただきたいことについて掲載してきましたが、この内容は、私自身も管理職として取り組んでいることであり、反省しながら自戒も込めて執筆したものです。「言うは易し、行うは難し」で、失敗の連続ですが、少しでも実現できるよう継続して取り組んでまいります。校長の皆様におかれましても、これまでの内容を参考にして、変革期の取組を着実に前進させていただくことを御期待申し上げます。

なお、当研究所では、来年度、本稿に関わる管理職向けの研修講座を実施します。4日間にわたり、集合形式のケーススタディを中心とした演習を行い、学校管理職に必要な「応用力」を養うポイントについて研修します。是非、参加いただきますよう御案内申し上げます。