

第1回目AP訪問が終了しました。「明確化」「共有化」が進んだでしょうか？



子どもたちの
笑顔・元気のために

R 5 年度 第 4 号
津山教育事務所 7 月

A P 訪問が終了しました。資料の準備、授業参観、協議と学校には負担をおかけいたしました。校長先生をはじめ先生方の教育に対する「熱」も多く感じることができました。訪問を通して、「もう一度目標を見直してみよう」「この共有ができていなかったな。」「取組を加えないと、目指す子どもの姿にはならないな。」などの多くの校長先生の気づきを聞くことができました。そして、直ぐに訪問の内容を全職員で共有して、分掌で練り直しを始める学校が多くありました。このような改善への姿勢が、学校を成長させていくと感じます。

明確化・・・育てたい子どもの姿がはっきりしていますか？ そのために教職員がすることは具体的に決まっていますか？

共有化・・・なぜそのような子どもを目指すのか、なぜその取組をするのか、意味や価値は全職員が理解し、納得していますか？ 全職員が言えますか？

A P 訪問を契機に、もう一度問い直してみましよう。



「日産の再生」から学べること

1990年代後半、不振にあえいでいた日産がV字回復していった「日産の課題」を教育に当てはめてみると組織がどうあるべきかのヒントになると思いますので、紹介します。

- ①**日産では**、会議で使われる用語の定義が統一されていなかった。→**学校では**、「主体性」という言葉の解釈は先生によりバラバラである。
- ②**日産では**、販売不振の原因を究明しようとしなかった。→**学校では**、子どもたちの学力が伸びない原因究明が弱い。持って生まれた能力、家庭の協力・環境等に原因を求めている。
- ③**日産では**、目的と手段が混同されていた。→**学校では**、「宿題を提出させる」ことが目的化し、家庭学習でどんな力を育てようとしているのかがない。
- ④**日産では**、命令系統の指示が「営業はもっとガンバレ」など具体性を欠き精神主義だった。→**学校では**、「運動会で頑張らせたい。」と言うが、頑張るとはどんな姿か、どのような取組でそれはできるのか等の具体性の共有が弱い。

それぞれの学校では、どうでしょうか。具体的な言葉で考えを揃えていくことがどれほど重要かを改めて考えさせられます。

