

令和元年 6月
学校経営 研修会

スクール・マネジメント
校長のリーダーシップ

S

昭島市立拝島第二小学校
校長 小瀬 和彦

I 求められる人間像

『大量のモノを消費し続ける』姿勢から



『質の高い経験と人生（生き方）を重んじる姿勢』に転換する！

『変化への対応力が高い』人から



『変化を起こす力のある』人へ！

『なぜ』そうなるかを自ら考え、模索し、人に聞いてみたり興味・関心の対象を広げて調べたり、体験してみることにより、生活や人生を豊かのものにし、自分の価値を高めることができる。

Ⅱ なぜ、今、経営者（教育管理職）に、マネジメントが求められるのか。

「学習指導要領（平成29年告示）『前文』」

教育課程を通して、これからの時代に求められる教育を実現していくためには、よりよい学校教育を通してよりよい社会を創るという理念を学校と社会とが共有し、それぞれの学校において、必要な学習内容をどのように学び、どのような資質・能力を身に付けられるようにするかを教育課程において明確にしながら、社会との連携及び協働によりその実現を図っていくという、
社会に開かれた教育課程の実現が重要となる。

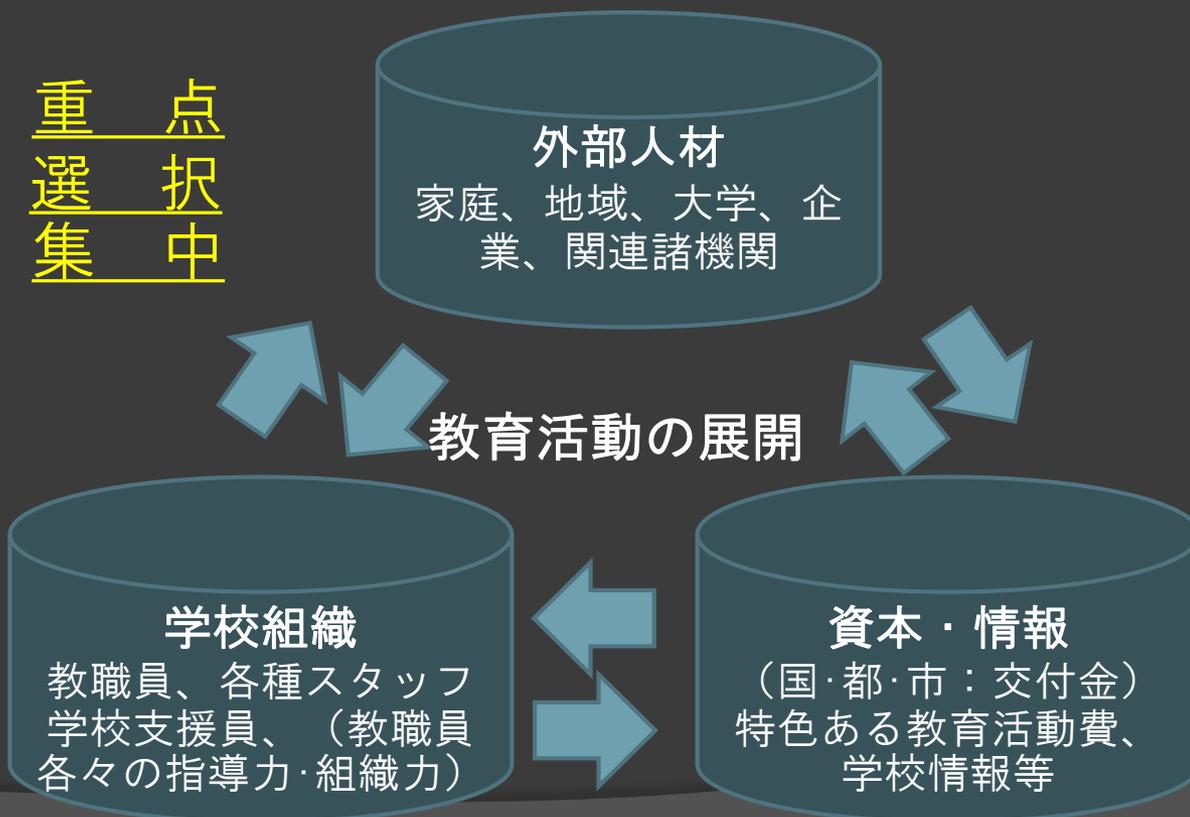
II なぜ、今、経営者（教育管理職）に、マネジメントが求められるのか。

run operate a school



run conduct a school

重 点
選 択
集 中



i ビジョン・教育目標・教科等の目標の達成のため!!



ii 「外部人材」、「学校組織」、「資本・情報」をマネジメントすることにより



iii 効果的な教育活動の展開

Ⅲ リーダー・経営者に求められる4つのタスク

- 1 ビジョンを掲げる
- 2 先頭を走る
- 3 決断する
- 4 伝える

1 ビジョンを掲げる

ビジョンとは

夢・希望・目標
最終的な到達地点

- ・ 指揮台に立ったコンダクターはチームプレイヤーに共通の目標（ビジョン）を提案します。
- ・ 提案されたプレイヤーは、『この人と一緒に演奏したら、きっと素晴らしいものができる』と皆が感じ、力を合わせて本気で取り組むことができます。

ビジョンは、チームメンバーを鼓舞できるものではなくてはなりません。

2 先頭を走る

明確なビジョンを掲げた上で

『最初の一人となる』のは、負担が大きく、その立場に自らをおくことは、勇気がいります。それでも『最初の一人になる』『先頭に立つ』ことをいとわないのがリーダーです。

『私は行く（ビジョン）。一緒に来たまえ！』と先頭に立って宣言するリーダーでなければなりません。

3 決断する

明確なビジョンに基づき

リーダーとは分析・判断し、決断する人です。
しかしトップの中には、分析できない・判断できない・決断できない人がたくさんいます。責任を取るのが怖いからでしょう。

十分な情報が揃っているのなら、リーダーでなくても決断はできます。

決断できない人に、率いられる組織は本当に災難です。

4 伝える

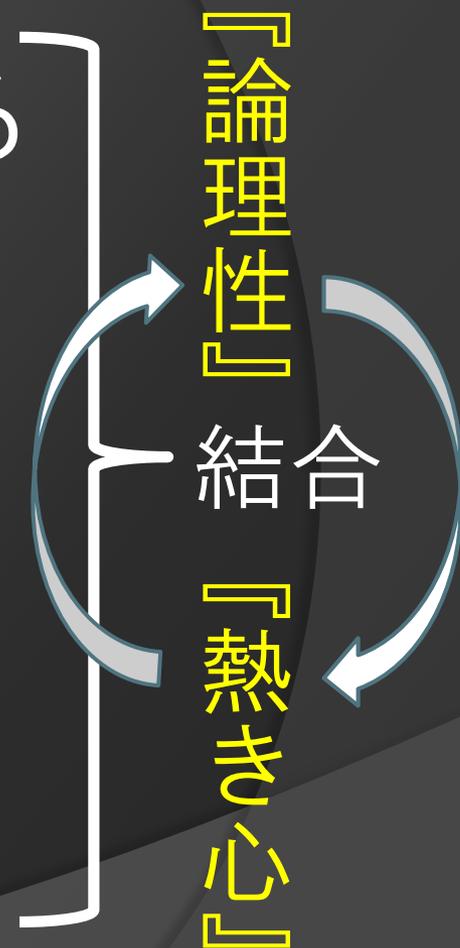
明確なビジョンを！

- ・ リーダーの大切な仕事のひとつがコミュニケーションです。
- ・ 言葉によって人を動かすことは必須となります。
- ・ 語りかけ、思いや考えを共有する。

優れたリーダーは、説明責任を果たし、言葉のもつ力を知り尽くしている。

Ⅲ リーダー・経営者に求められる4つのタスク

- 1 ビジョンを掲げる
- 2 先頭を走る
- 3 決断する
- 4 伝える

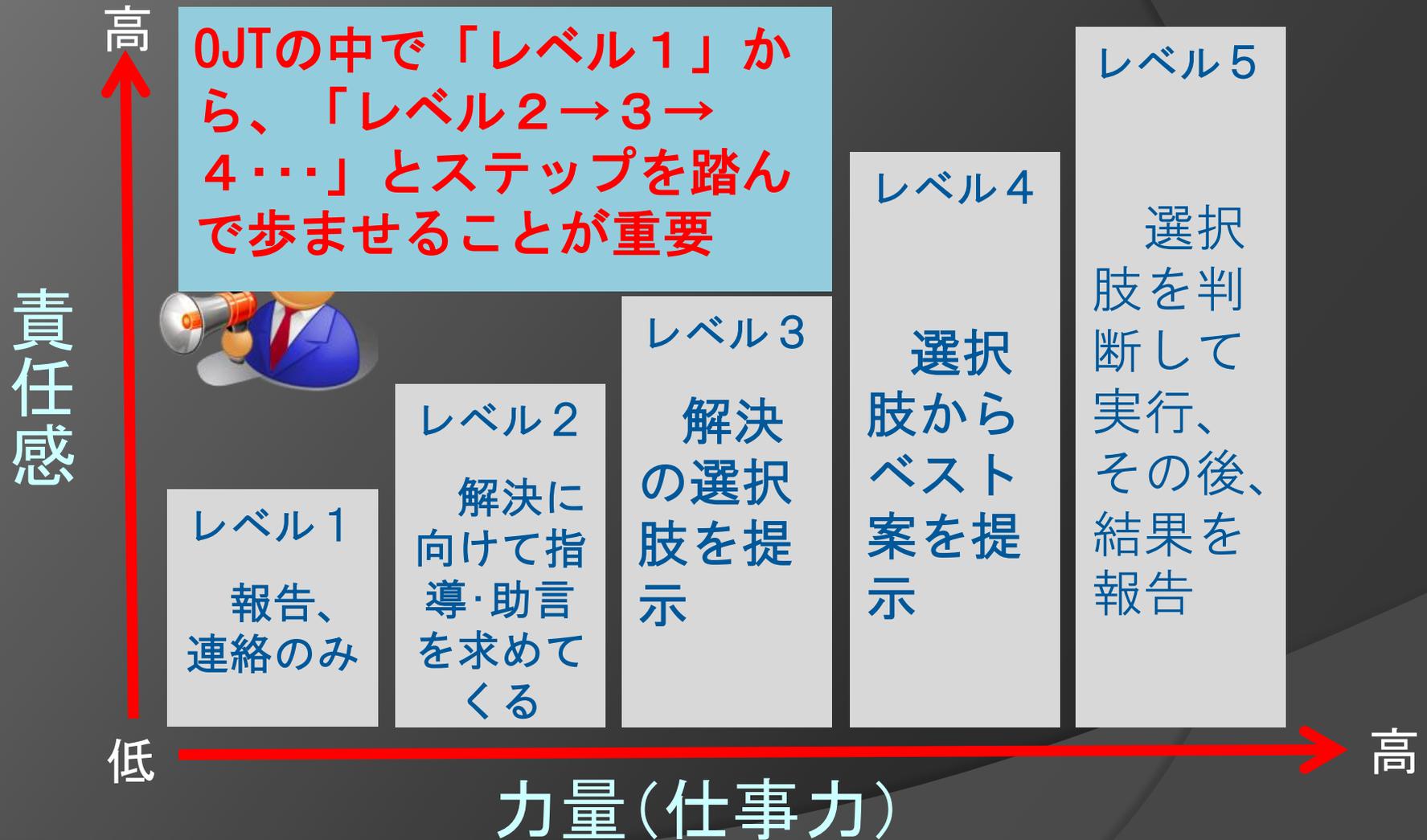


IV 経営上の課題〈共通点〉

- 指導・教育活動に対するマインド・心が伴っていない。
- 求められる指導力・スキルが定義されていない。
- 教員に基本的指導過程（スタンダード）が浸透していない。（指導の水準がバラバラ）
- 教員によって、生活指導の仕方がまちまちである。
- 校長と教員間のコミュニケーションが不足している。
- リーダーシップとフォロワーシップが欠如している。

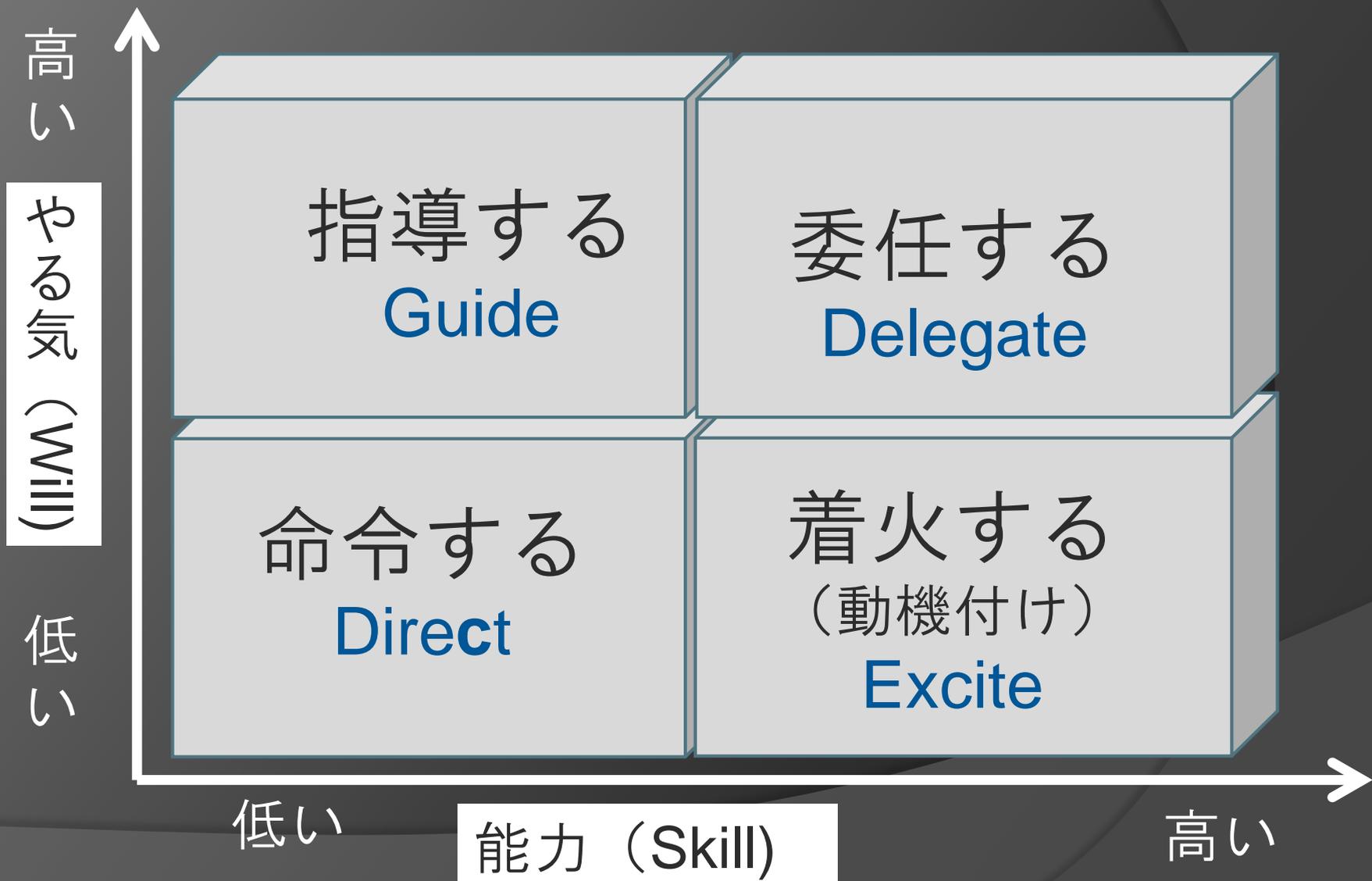
V 学校文化(副校長・教員)のリーサーチ

Style (文化)



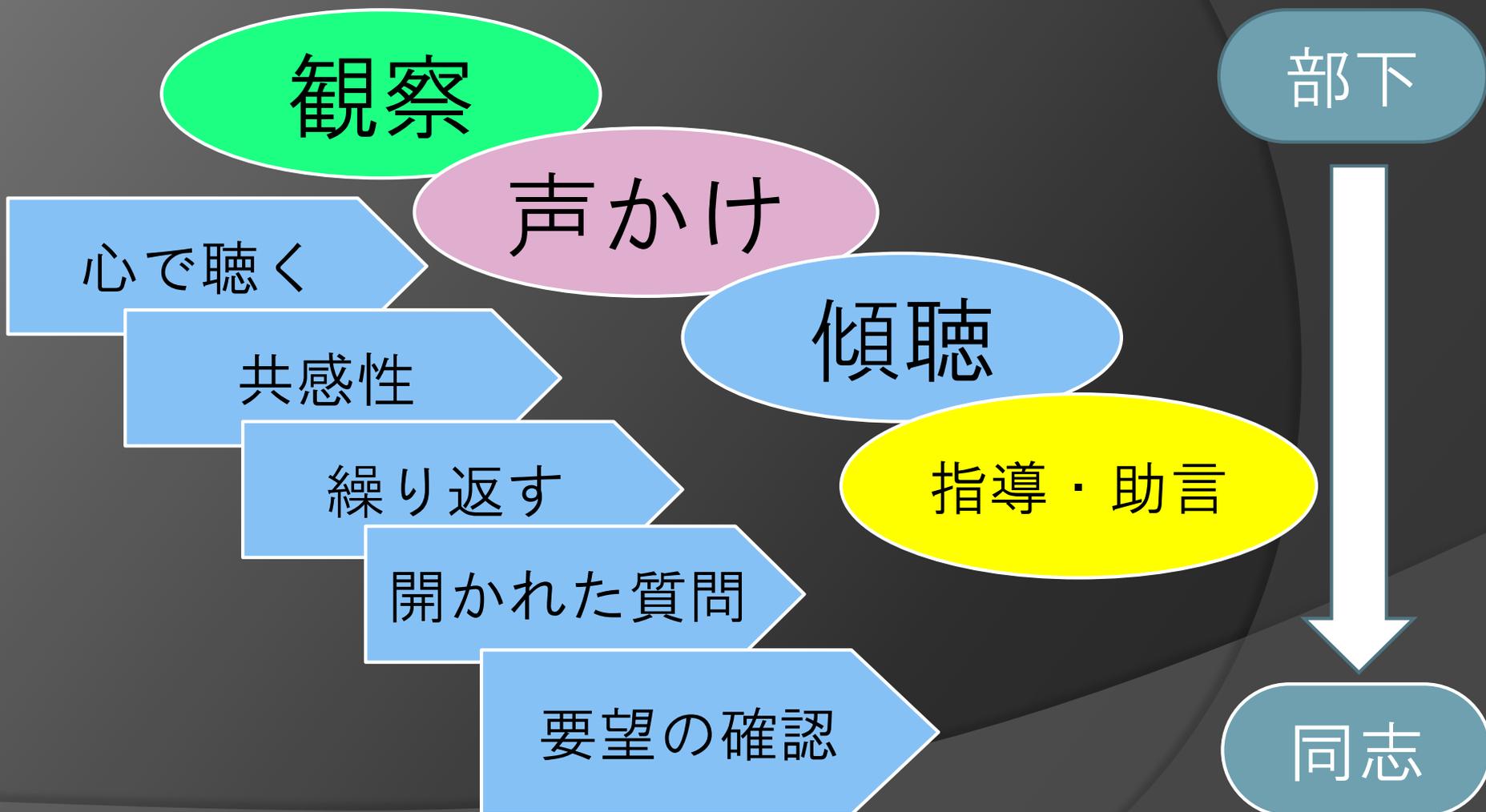
VI WILL/SKILLマトリクス

教職員一人一人の Will と Skill を把握することが重要



VII コーチング

部下のサインに早めに気づき、
迅速、かつ適切な対応を



VIII 経営演習

あなたは、次年度の経営ビジョン・経営目標を立てようとしています。

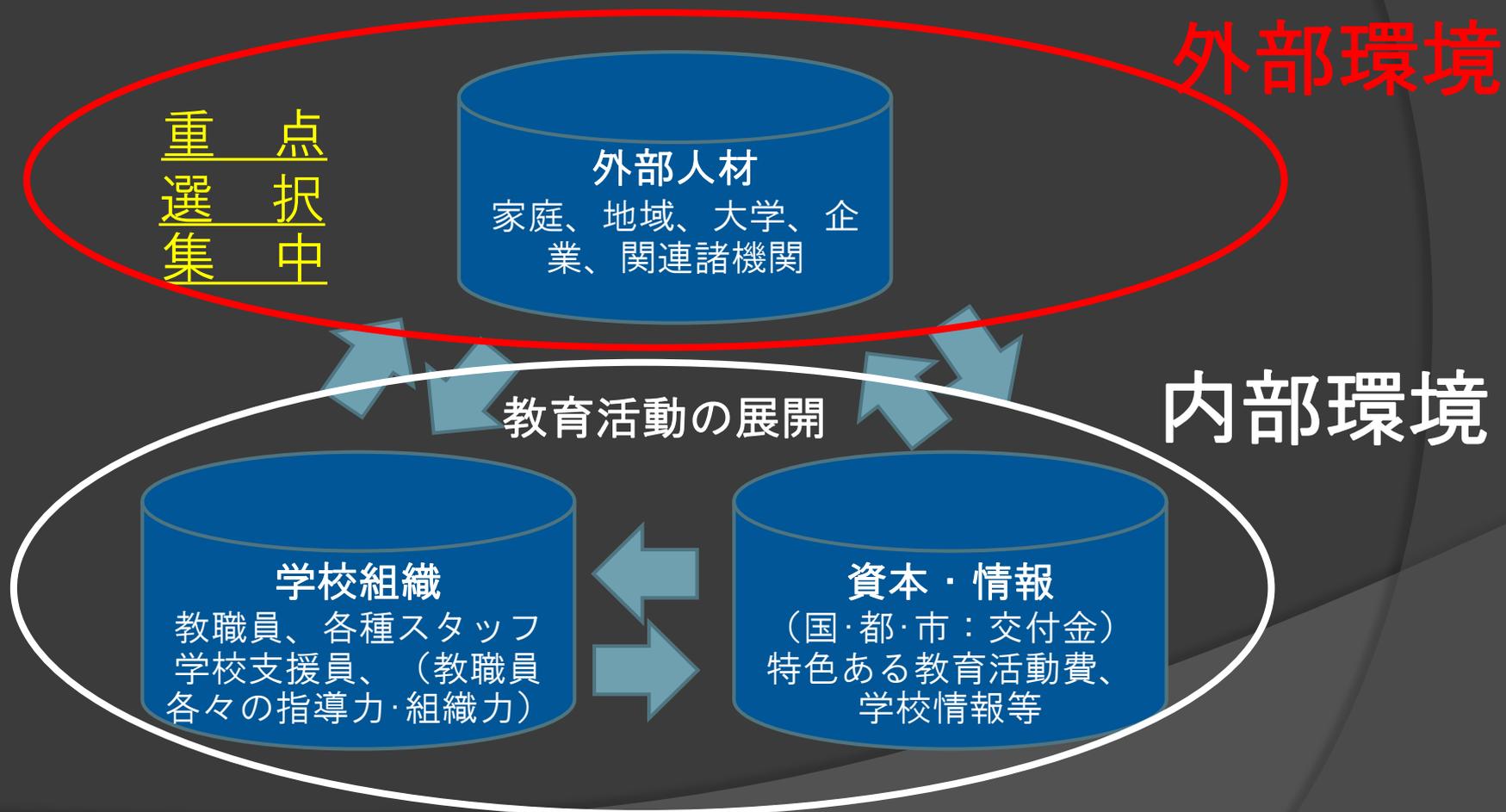
そのために、自校の現在の状況を分析する必要があります。



Q 次の視点・観点から、分析してみてください。

VIII 経営演習

◇ run conduct a school



VIII 経営演習 (SWOT)

		内部環境	
		強み (Strengths)	弱み (Weakness)
外部環境	機会 (O)		
	脅威 (O)		

機会 Opportunities

脅威 Threats

Ⅸ スクールリーダーのための組織論

チームは、形成期、混乱期、統一期、機能期の4段階で成長していく！



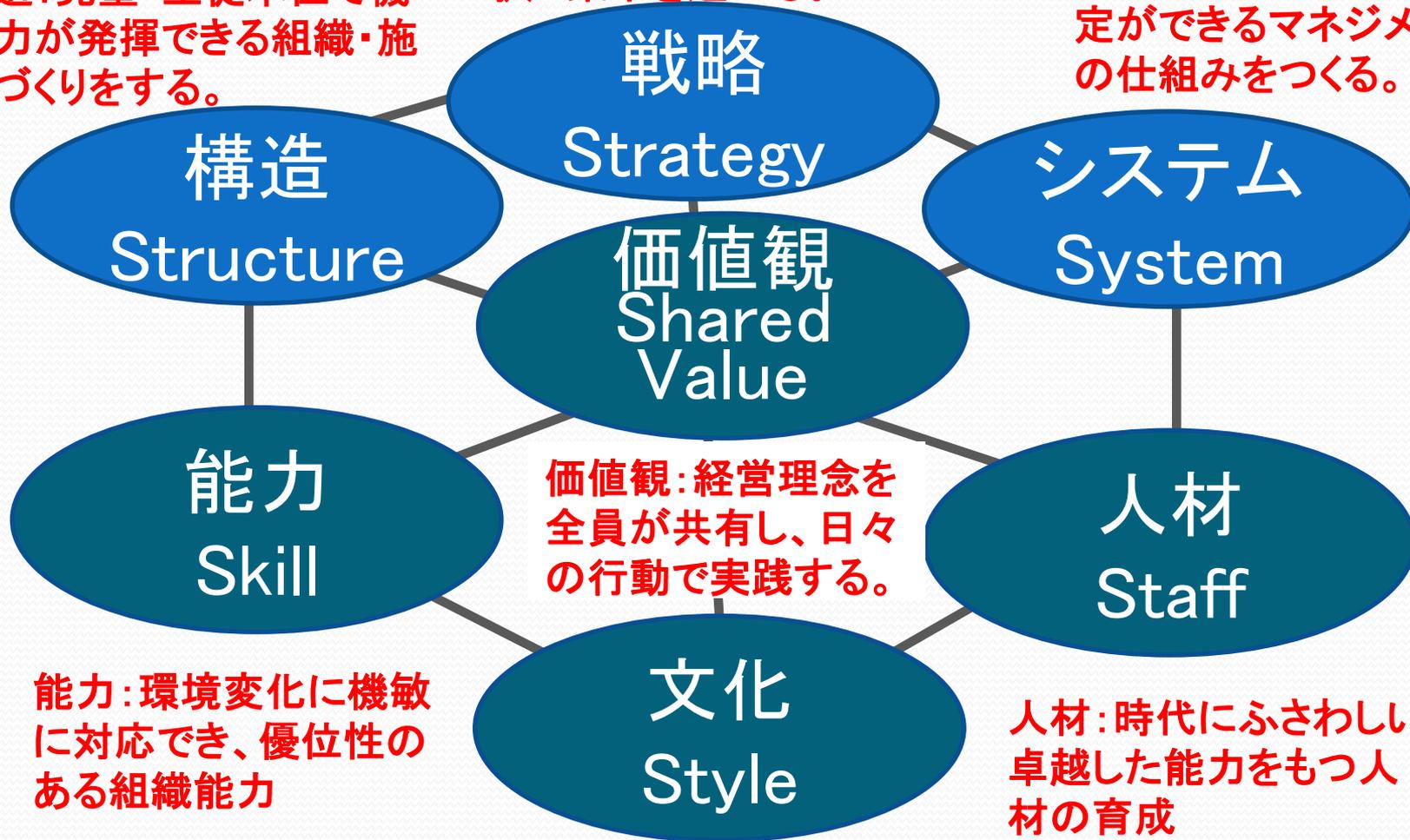
X スクールリーダーとしての経営資源の把握

◇ 経営資源の把握(7S)

構造: 児童・生徒本位で機動力が発揮できる組織・施策づくりをする。

戦略: 優先度を見直し、選択と集中を進める。

システム: 迅速な意志決定ができるマネジメントの仕組みをつくる。



能力: 環境変化に機敏に対応でき、優位性のある組織能力

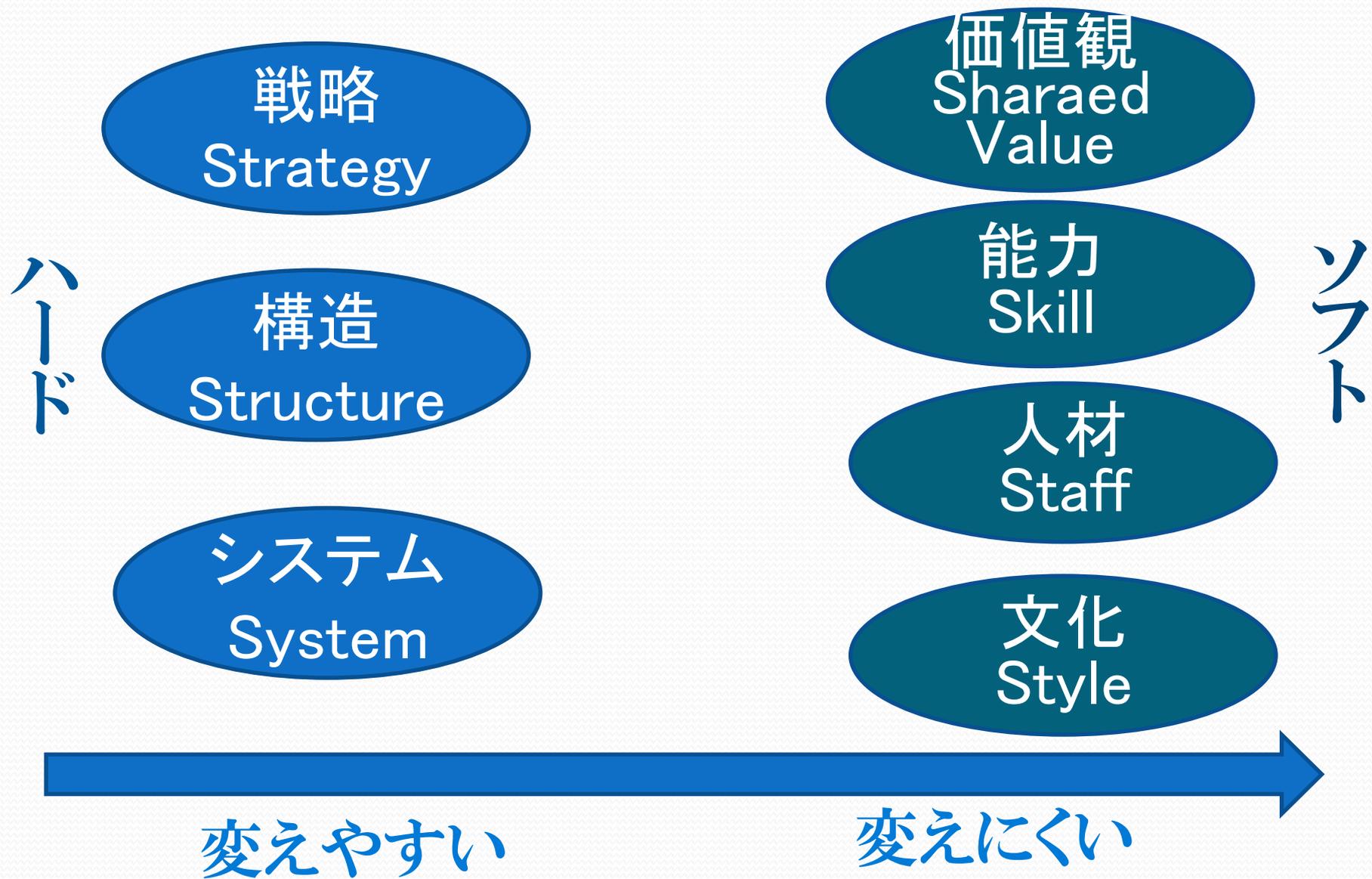
価値観: 経営理念を全員が共有し、日々の行動で実践する。

人材: 時代にふさわしい卓越した能力をもつ人材の育成

文化: 自立的に変革していける組織風土を醸成していく。

ii スクールリーダーとしての基礎知識

2 経営資源の優先度



令和元年 6月
学校経営 研修会

スクール・マネジメント
校長のリーダーシップ

F

昭島市立拝島第二小学校
校長 小瀬 和彦