

1 はじめに

西条市立神拝小学校は、児童数約700名の大規模校です。現在の学級数は、特別支援学級を合わせて29学級、教職員数は59名で、日々の教育活動を展開しています。

私自身は、本校に二回目の勤務となります。一回目の勤務時には、教諭から主幹教諭になりました。専科教員として理科を担当することになり、様々な学級を目の当たりにしながら、学級経営力の違いが児童の学ぶ意欲に大きく関わっていると痛感しました。人が人を導くときに最も大切な能力は、技術だけではなく、人として向き合うことのできる人間力（魅力）であることを学びました。



二回目に校長として赴任するにあたり、教育目標の具現化を図るため、教職員の人間力を少しでも高めたいと願い学校経営を行ってきました。

今回、「私の教育実践」について執筆する機会をいただいたので、その一端を紹介させていただきます。

2 本校での取組

(1) 児童を見守る目を育てる

本校の約束として、専科教員の授業で教室移動がある場合は、送り迎えを学級担任が確実に行うよう指導しています。この教室移動は、教師と児童が授業外に関わることのできる貴重な時間です。授業前後における表情の変化を読み取り、認めて褒めたり、次回チャレンジするための心の持ち方を諭したりできます。

このような意図的な見守りを重ねることにより、児童相互のトラブルが減少できたり、信頼関係を構築して深めたりできることで、よりよい学級づくりにつながると考えます。

(2) つながる力を育てる

小学校においては、学級担任の影響力が絶大です。児童との人間関係をより良いものにするため、児童に対する話し方の工夫が必要です。声の大きさや速さ、話す量、話すときの目線の高さ、反応の仕方、話し掛けた後の様子確認など、言語環境を工夫することが教師にはたくさんあります。教師が最大最強の教育環境であると言われる所以です。

特に、個別指導が必要な場合は、寄り添う気持ちをしっかりと持ち、児童の話す時間を十分に確保した上で、指導すべきことについて分かりやすく丁寧に伝えることを大切にしよう指導しています。

(3) 失敗の先を生き抜く力を育てる

先生方も一人の人間です。誰にでも、失敗することはあります。教職員に対して私にできることは、その失敗をどう処理していくのかについて考えさせ、その後の善処していく力を身に付けさせることだと考えます。失敗した後は、客観的な事実に対して自ら考えた解決案を相談の場に持ち寄るよう指示し、その解決案について共に考えながら、必要に応じて指導・助言を加えるようにしています。

責任の所在を明らかにすることが優先されることなく、起きた事実を踏まえ、失敗をどう処理し、今後に向けてプラス要素としてどのように生かすのかという視点で、話し合うようにしています。

(4) 組織人としての所属感を育てる

第一回目の職員会議では、キーワードを設定して経営方針を説明するように心掛けています。今年度は、「つなぐ」をキーワードとし、「児童相互や教職員、保護者、地域の方々を再度つなぎ直して、より良い人間関係やネットワークづくりに注力することを第一に取り組む」と伝えました。

分かりやすいキーワードは、あらゆる場面（授業や委員会活動等）で活用され、教職員の意識に深く刻まれたようでした。マネジメントを展開していく上で、分かりやすいキーワードは細かな説明よりも有効だと考えます。進むべきベクトルを同じくし、教育活動を推し進めることにより、同僚としての意識を高め、所属感を育てるようにしています。

(5) 危機管理能力を育てる

児童は、至る所で元気いっぱい活動します。しかし、思わぬ事故（けが）をすることもあります。本校では、「首から上のけがは、必ず病院で受診させる」ことを教職員に徹底しています。この取決めにより、養護教諭や学級担任の迷いが減り、保護者に対する説明もしやすくなったと考えます。判断基準を明確にすることからも、様々な事案に対する危機管理能力を育てるようにしています。

3 おわりに

教職員には、日々児童に寄り添うことを伝えています。校長にできることは、教職員に寄り添うことだと考えています。そのため、よいところを見付けて言葉で直接伝えること、困っているときに一緒に考えて解決への道筋を明らかにすることなどには、特に力を入れています。

本校の教職員が、健康を大切にし、やりがいを感じながら、愛情を持って教育活動に従事できるよう、困った時こそ相談相手となる校長であり続けたいと思います。