

例年になく残暑の厳しかった今年の夏ではありましたが、暑さ寒さも彼岸までとはよく言い得たもので、秋学期が始まって早や旬日、学生達も勉強モードに復帰し、キャンパスには活気と賑わいが戻ってきました。

今年前半、マスメディアで何度となく報じられた教育関係のニュースの一つに、大津市立中学校のことを始めとするいじめの問題があります。TV の画面に市長、教育長、校長と長という肩書きのつく人たちがよく登場しました。質の違いこそあれ、それぞれの組織を担うこれらの人々の、ものの言い振りや、举措に、画面をご覧の多くの人が様々な感想を持たれたことと推測されます。

子どもの命にかかわる報道にかくれて余り大きく報道されませんでした。大阪府内の学校の今後に関わる「大阪府教育振興基本計画の策定に向けた中間まとめ」が8月に出されました。教育振興に関する3つの目標と目標実現に向けて取り組む項目が、小中学校の教育力の充実の一つ目として、十番目の私立学校の振興にいたるまで多岐にわたって記載されています。

紙をめくり読み進めてみれば、個々の事柄に特段の異論があるわけではないのですが、次の文章が目にとまりました。

「学校の組織力向上と開かれた学校経営」という中に、「府立学校長については、幅広く優秀な人材を任用してきたが、原則公募する新しい校長任用システムを生かし、内外からマネジメント能力等に秀でた人材の任用に努める必要がある。」とあります。

幅広く優秀な人材を活用してきたが、という飾りのフレーズは置くとして、大阪市の校長大量公募とタイアップしての、管理職人事への競争原理の一層の導入という現在進行形の施策についての記述です。ネットで調べますと、府立学校長20名程度の募集に対し、応募者は298名、一次合格者は、外部受験者62名、内部受験者104名に絞り込まれ、既に2次、3次の選考が終了し、年内に合格発表の予定とあります。民間人校長は大阪府においては2002年を初年度として、毎年、数名ずつ採用されてきましたが、人数が限られていることから、初期の目的がどの程度達成されたか不明なところがあります。今後は年々ボリュームが増すことから、府立学校全体に影響を及ぼすことが予測されます。

学校は「生きもの」とよく言われます。校長の器量によって元気にもなれば沈滞もしません。願わくば「組織の体制や物事の手順」にのみに秀でた人でなく「自分のフォロワーに影響を与えることができる」リーダーシップを有する人が多く採用されて欲しいものです。

これまで長と名のつく数多くの人々を見てきましたが、部下が自主的にその人につき従い、指導を受け、その人のビジョンに従って行動する「リーダー」型の人から「組織のただ一番前にいる人」まで模様は様々でした。

限られて経験の中で、この人こそリーダーと感じさせていただいた人々には、次の共通点が思い浮かびます。

- ・「人を惹きつける人柄」・・・人徳ほど説得力のあるものはない。
- ・「良好な人間関係が築ける」・・・「適切な人たち」と「適切な関係」を築けること
- ・「胆力がある」・・・部下を信頼して仕事をまかす。最後の責任は自分がとる。
- ・「知識・情報」・・・将来に備えて事実関係や今後の動向を把握し、手を打つべきタイミング、ビジョンを考える力、

- ・「直感力」・・・部下のやる気、組織のエネルギーを機敏に察知し、バランスを取りながら人を動かす。
- ・「課題と格闘してきた経験と成功体験」・・・この人についていっていいのか、を判断するとき、それまでの実績ほど頼りになるものはない。成功を重ねる度に「その人の発する言葉」に重みが増し、信頼が高まる。

「改革」には賛否両論が常につきまといますが、大阪発として一步を踏み出す以上、大阪の府立学校が我が国の後期中等教育に新風を送り、リーダーシップを発揮することを期待したいものです。