

# 学校改革を実現する方法

～ 改革を妨害する魔物～

スクールマーケティング実践会

## 学校経営を成功させるには、成功事例を真似れば良い

当然なことなのですが、成功を望むのであれば、**成功者の真似**をするのが一番の近道です。

出来る人の真似をすれば、出来るようになる。  
出来ない人の真似をしていれば、いつまで経っても出来ません。

これは、学校経営でも当てはまります。  
学校経営で成功するには、成功している学校の「**どこが良いのか？**」を分析する。そして、そのいい所をモデリング(真似る)することで、成功に近づきます。

ところが、学校経営で失敗した学校というのは、この**単純な原則を無視**した行動をとったことが原因だったりします。  
「わたしは違う。」「わたしだから出来る。」など、自分に自信があり過ぎることに原因があったのでしょう。

他にも、成功している学校の表面だけをとらえて、しっかりと内面を分析していなかったことから、このような間違った行動をとってしまったというものもあります。

このような**失敗事例**を学ぶことは、参考になりますのでいくつか例を挙げたいと思います。

**反面教師**という言葉がありますが、成功例だけでなく失敗例を参考にすることは、これからスムーズに成功の階段を登るためには、大事なことです。

以前、わたしが勤めていた専門学校で**失敗した例**なのですが、「**入学者が減ってきたので、男女共学にすれば、受験生が増えるだろう。**」という単純な発想から、共学を取り入れました。

結果、どうかというと、確かに男子学生が入学してきましたが、目に見えるほどの募集効果はありませんでした。  
それ以上に、共学になったことで起きたことは、「**程度の低い学生が増えた。**」「**今まで以上に躱けが難しくなった。**」ことです。

誰からみても、共学にした場合には、「募集が厳しくなったから、男子も受け入れるんだ。」「誰でも入れるんだ。」と、学校の体制を甘く見られてしまいます。

そうすると、**入学者のレベル**が下がるのは当然です。

ですから、共学にするには、「**なぜ共学にするのか？**」、「**共学にすることで、今後、教育方針はこうなる。**」ということを明確に出来ていないといけません。

そして、それをきちんと、受験生に説明できていないと、こんな問題が起きてきます。

こんな**失敗事例**もあります。

「**あの学科が人気あるから。**」という理由で今までの学科をやめて、新しく学科を設立するケースです。これも先程のような短絡的な発想です。

以前の学科が人気が無くなり、学生募集がうまくいかなかった原因をきちんと把握していないと、学科を変えたことで一時期学生が集まったとしても、また同じことを繰り返すことが多くあります。

どうしてかという、学生が集まらなくなったのは、外からの影響より、**内部に問題**があることの方が多いからです。

将来もずっと学校を繁栄させる目的であるのならば、学生が集まらないという**問題の本質**を調べて改革することが大事なことです。

こんな失敗のケースもあります。

「**中味が良いければ、自然と学生が集まる。**」

確かに、先程も申しましたように、中味が良いことは大事なことです。しかし、いくら良い商品を開発したとしても売れないモノは、世の中にいっぱいあります。 **それどころか、ヒットしている、売れている商品が良いものと社会は評価します。**

学校でも同じです。学生が良く集まる人気ある学校が良い学校と評価されます。

反対に集まっていない学校は、「**何か問題あるのだろうか？**」と、不信感を持たれるのです。

ですから、学生募集に力を入れることは、学校経営の基本中の基本です。

こんなケースもあります。

「**門戸を広くして多くの学生を集める。**」これによって、「**とにかく定員を確保する。**」

「学生を多く集めれば上手くいっくだろう。」という考え方によるものです。

門戸を広くするとは、言葉を変えれば誰でも入学できるということです。  
確かに誰でも入学できれば、受験生は集まるかもしれませんが、そんなレベルの低い学生が卒業まで授業についていけないわけがありません。

授業についていけない多くの学生は、途中でリタイアしていきます。  
ところが、ついていけない学生は、リタイアするまでの期間、**いろんな問題**を起こします。  
学校への反抗、学校の悪口などです。

もちろん、教員にしても、自分の教えている学生がリタイアすることを良く思う者はありません。  
普通の教員であれば、学校の教育方針に**疑念**を持つようになっていきます。

このような理由から、募集でいくら成果をあげていても、「**退学率が高い**」学校は、学生が集まらなくなっていくのです。

こんな**失敗事例**もあります。  
「**教師にやる気がない。**」、「**教師があきらめムード**」という最悪なケースです。

これは、学生の集まりも悪い、学生のレベルが低い、学校のビジョンが明確でないことが原因である場合が多くあります。

教師に**やる気**がなければ、学校を良くすることは不可能です。  
では、このような教員をどうすれば良いのでしょうか？

一つは、教員採用の時に、**コネによる採用**などではなく、採用する本人を厳密に調査、評価して、この人物であれば、「**立派な教育ができる。**」という人を採用しないといけません。  
教師は、だれでも出来る職業ではないということを肝に銘じる必要があります。

もう一つは、やはり、**校長のリーダーシップ**にあります。  
教職員の意識を高め、教育者として、人間として、育てることは**校長の責任**です。  
このことを出来る校長が存在する学校は、**繁栄**しています。

こんな失敗事例もあります。

「すべて顧客(受験生)中心に物事を考えれば、学生が集まる。」というものです。

確かに顧客のことを理解することは、マーケティングでは重要なことです。

しかし、顧客(受験生)というのは、先日もお話ししましたが、「自分が欲しいものが分かっていない。」のです。

受験生中心という解釈を間違えてしまうと、受験生が望んでいるのが、「楽しい学校生活」や「楽しい仲間」となるのです。

これをそのまま募集コンセプトに落とし込むとどうなるでしょう？

集まってくる学生は、自由に遊びを満喫するためにくるものばかりになります。

これでは、いくら学生を集めたとしても、学校としての体裁が成り立ちません。

そのような学校が、いつまでも続くほど社会は甘くありません。

など、失敗事例を挙げましたが、では、学校経営で成功している学校の共通している特徴には、どんなことがあるでしょう。

「定員を満たしている。」

募集が上手いことです。常に学生募集に力を入れています。

入学者を選抜できる環境をつくっているのも、学生のレベルを上げています。

「ミッション、ビジョン、教育方針、教育コンセプト、募集コンセプトのすべてが一貫した学校経営となっている。」

嘘、偽りがないので広報でも受験生に伝わりやすくなります。

また、在校生も教職員も、一貫した学校経営に対して絶大な信頼を寄せ、尊敬を持っているので、学校にオーラを感じることができます。

「教育に情熱を注ぐ教師が多い。」

学校では、教師が看板です。その教師に情熱があることは大きな宣伝効果を生みま

す。

また、そんな情熱教師から教育を受ける学生は、幸せです。  
教師が教育(又は学生)に対して情熱をもっていれば、学生に対して、なんとか分かりやすく教えようと工夫します。それが、学生からは「面白い授業」と評価されるのです。  
面白くない授業からは、決して学生にやる気は生まれません。

「学校のブランドが確立されている。」「ポジショニングが出来ている。」

自校の優位性が明確で、他校と差別化されているので、競争の必要がありません。競争の必要性がないということは、広報にかかる経費も少なく済むということです。学生募集での最終目標が、このブランドとポジショニングの確立です。

「学校の存在が、社会のニーズ、ウォンツと合致している。」

社会は時代とともに変化するものです。この変化に対応していないと時代遅れとなり、学生が集まらなくなります。

成功している学校は、常に時代を先読みし、対応が早いことが特徴です。

「就職企業との強い関係を築いている。」

最近、専門学校だけでなく大学でも、「就職」は、募集上大きなキーワードです。いかに、多くの求人を集めるか。どれだけ就職率を高めるか。どれだけ就職企業からの評価を高めるか。が、ポイントです。

就職実績(単純な就職率などではなく、**即戦力となる人材を就職させる**)を上げる学校は、それだけで大きな**学校優位性**があり、そして、**学校ブランド**となっています。

「校長のリーダーシップが発揮されている。」

「企業はトップできる。」「校長が変われば学校が変わる。」といわれます。

それほど、リーダーの役割は大きなものです。

「学校全体が明るく雰囲気がいい。」

学校は、教職員にとっては**職場**です。また、学生にとっては**学ぶ場所**です。

その場所の雰囲気がいいことは大事なことです。その雰囲気をつくる大きな要因は**コミュニケーション**にあります。

教職員どうし、学生どうし、そして、教師と学生との**コミュニケーション**がとれていることが大切です。

気持ちよく仕事ができる、気持ちよく勉強に励めるのは、互いに**コミュニケーション**がとれているからなのです。

「**学生が直ぐに切れる。**」というのは、教師と学生の**コミュニケーション不足**が原因であることが多くあります。コミュニケーションが取れていれば、教師の嫌な注意も聞けるものです。

などが主だった特徴です。

これを読むだけで、なるほど、やはり**成功している学校**では、これをやっていたのだと

思われたことでしょう。

遅くはありません。

学校経営を成功させるには、成功した学校の特徴をモデリングすることです。さっそく、行動に移してみませんか。

もっと学校改革について、詳しくお知りになりたい方は、こちらをご覧ください。

<http://win.nagesen.net/sals.html>

## 次から次へとアイデアを生むことで学校改革が進む

学校改革を進めるには、良いアイデアを次から次へと生むことは大事なことです。

本日の話は、次から次へと良いアイデアを生む方法についてです。

何かを企画する、何かを始めようとするときに、良いアイデアが中々、浮かんでこない。

そのような経験が、ありませんか？

わたしが、このコンサルタントの仕事をしていても、クライアント様自身で考えず、一方的にアドバイスを求められることもあります。

ところが、本来、アイデアや質問に関する答えは、それを必要としている人の頭の中にあることが多くあります。

ですから、コンサルタントの仕事というのは、クライアント様からより多くの情報を聞き出し、**クライアント様自身の中に眠っている答えを導き出すことにあります。**

コンサルタントが、相手のために良かれと思い一方的にアドバイスしても、それは、クライアント様にとっては、「**価値観が合わない。**」「**費用が掛かる。**」「**人材がない。**」な

どの理由から出来ないことがあります。

そのように様々な条件は、学校によって違って当然ですし、細かな内情を知っているのは、クライアント様自身なのです。

このことを踏まえて、コンサルタントは、いかに上手にクライアントの口を開かせる、多くを聴きだすかで、良い答えを見つけることができるのです。

これは、クライアントとコンサルタントの場合の話でしたが、学校内の会議などの場合はどうでしょうか？

大体、日本人の習性というのでしょうか？ **建て前が先行する会議**になってしまいます。

そして、そのような会議では、たとえ出席者の頭の中に良い案が浮かんでも、「**どうせ、認めてもらえないだろう。**」「**反対されるだろう。**」「**それなら、黙っていよう。**」と、なってしまいます。

これでは、良いアイデアを望むことは困難です。

では、どうすれば良いでしょう。

それは、**会議の出席者全員が思っていることを堂々と発言でき、それをみんなが抵抗なく聞くことも大切なことです。**いわゆるブレインストーミング法という会議の方法です。

**ブレインストーミング法とは、会議(または、グループ会議)の中で、みんなが自由に思いつくまま発言・意見することが基本です。**

そして、その時、誰かが出したアイデアについて、否定や批判をしないことで多くの**アイデアが出る**ことが期待できます。

そのために考えられた**アイデア発想法**です。現在、この方法は大企業などで多く取り入れられています。

ブレインストーミング会議では、話の**質より量**を重視します。

とにかく多くの意見やアイデアを出し合って、後から、それを煮詰めていくことがこのブレインストーミング法の考え方なのです。



普通、アイデアというのは、一人で悶々と頭を悩ましていても、中々、良いアイデアが出てきません。しかし、一人より二人、二人より三人と話す相手が増えると、話し相手の言葉に対して考えるようになります。

そして、相手の話(考え)に対して、自分の考えを述べる。すると、また違う人が、あなたの考えに対して、自分の考えを述べる。このようにして、次から次へと新たな考えが浮かぶことになります。

重要なことなので繰り返しますが、この時、**決して相手の話を否定してはいけません。ましてや批判などもってのほかです。**

このようなことが起きれば、会議はまた以前のような建て前論だけの会議に戻ってしまうからです。

会議が自由に発言でき、また、どんな発言でも聞き入れてもらえるような会議になれば、**組織の雰囲気**もよくなり、常に前向きな意見が飛びだします。

そして、何より、今までは、禁句であったような**本音**の部分もでてくることになります。

そうなれば、占めたものです。

学校の問題を根底から改革することに取り掛かることができるからです。

学校改革では、表面上の問題をいくら解決しても、根っこの部分が変わっていなければ、将来、何度でも同じような問題が起きてきます。

そのためにも、**教職員の本音**を出させるような雰囲気づくりが重要になります。

文章で書くと、簡単なようですが、では実際、ブレイクストーミング法を取り入れるとなると難しいものがあります。

それは、今まで行ってきたこととあまりにも違いがあり、戸惑うからでしょう。

こんな時、**コンサルタント**のような第三者が中に入りアドバイスすると、受け入れがスムーズになります。

これも学校改革でコンサルタントが必要な理由の一つです。

<http://win.nagesen.net/sals.html>

## 中学生逮捕は、他人事ではなくなるかもしれない

いきなり、「学生逮捕は、他人事ではなくなるかもしれない。」というタイトルですが、**学校を経営**されていると、こんなことも想定する必要があります。

と申しますのは、今からお話することは、**氷山の一角**だからです。  
まずは、このニュースをご覧ください。

<校内暴力>福岡・田川の中学生2人を逮捕 [03月14日 21時09分]

毎日 JP

福岡県田川郡内の中学校で男子生徒8人が授業妨害を繰り返し、校長と教頭が休職・自宅療養となっている問題があり、県警田川署は14日、グループの3年生(15)と2年生(14)を暴力行為等処罰法違反容疑で逮捕した。2年生は校長室の湯飲みを割り、3年生は校長用ロッカーをけて損壊した疑い。2年生は容疑を認めているが、3年生は「(扉が)開いていたロッカーを足で閉めただけ」と否認しているという。

1週間前のニュースですが、**どのニュースを見ても中学生が事件を起こし逮捕された**としか書かれていません。

実は、この逮捕された中学生が、事件を起こすきっかけになったのには経緯がありました。

毎日新聞によると、彼ら不良グループは授業をまともに受けない、授業を妨害することの繰り返しだったので、空き部屋になっている美術室に不良生徒を集めて自習させていたそうです。(毎日、勝手に遊ばせていたと言う方が正しいかも。)

学校に来て、毎日が自習で退屈になった不良生徒のグループは、ゲームや足温器を持ち込むなどして、美術室はたまり場変わったようです。

その状態を放置していた**学校側**が、このままでは駄目だとおもい、彼らの持ち物であるゲームなどを無断で片付けたために、不良生徒が逆切れを起こし校長に暴力行為を働いたというわけです。

似たようなケースは、どこにでもあります。

以前にわたしの娘が通う中学校でも、一人の男子学生が野球バットを振り回し、教室のガラスを割るなどして逮捕されたことがありました。

これは、前日に中学生の友人が、テニスラケットを持って校長室に乱入したことで、**学校側**がすぐに警察に連絡しました。

その**学校側の行為**に対して、その中学生の友人が**学校側**に抗議(暴力的ですが)をしたことが発端でした。

この事件に至った経緯も、先程の福岡の中学校のケースと同じように、不良の生徒が、いつも授業を受けずに校内を徘徊していたようです。

そして、その状況を教師も無視していたのです。

どうして無視したかという、彼らが授業中の教室にいないほうが、教師としては良かったのです。

逮捕された生徒いわく、

「どうして、すぐに警察を呼ぶんや。俺らは先生に正面から叱ってほしかった。」

とのことでした。

教育を知らない人たちからみれば、事件を起こした生徒の勝手な言い分にとれます。ところが、ここに事件に至るまでの真相があります。

落ちこぼれというのは、いつでも、誰からも見放されます。

親からは、

「又、お前か。」「やっぱり、お前か。」「何度、言ったら分かるの。」「お前なんかいない方が。」...

そして、学校に行けば、**先生から**

「又、お前か。」「やっぱり、お前か。」「何度、言ったら分かるの。」「お前なんかいない方が。」...

どこに行っても彼らの想像どおりに周りの大人が反応します。

そして、彼らの頭のなかには、「やっぱり、みんな俺のことをそんなふうに思っているんだ。」と、なります。

そして、**先生への信頼関係は崩れていき、学校に対しても敵意を持つようになっていくのです。**

学校に敵意を持っている生徒に対して、彼らを逆なでする行為をするとどうなるでしょう。

答えは決まっています。

専門学校では、この事件のようなケースは稀です。

しかし、授業中に学生の雑談が多くて、まともに授業が出来ないことが多々あります。

そんな時に、教師が学生に対し感情的になって、「出て行きなさい。」ということがあります。

さらに、状況がエスカレートすると、先程の中学校のように講義の途中で抜け出す学生を**放置する教師**があります。

さらに状況がエスカレートすると、「やる気のあるものだけ授業をします。」と、他の学生が校庭でサッカーをしていても、何食わぬ顔で授業を続ける教師もでできます。

その場面だけをみると、授業を妨害する**学生に非**があるようにとれます。

ところが、このような**教育方法**をとると、事態は悪くなるばかりです。

決してよくなることはありません。

**学生の教師に対する信頼はなくなり、学校に対しての不信を抱かせるからです。**そのようになると、その授業だけでなく、ほかのどの授業や教師に対しても悪く影響していきます。

「教育」をしらない教師になると、迷惑学生を無視することが良い方法だと勘違いし、真似する者まで出てきます。本当の話です。

**学生を教育するには、教師の根気が必要です。**

根気を持って学生に対応するには**愛情**が必要です。

学生に愛情を持つには、教師の教育にかける**情熱**が不可欠になります。

当然のことです。

ところが、人間の心理というのは、努力することよりも楽な方法を選択します。

毎日、困難な学生に振り回されるよりも、そんな学生を無視して楽な授業を行いたいとおもってしまうのです。

そのような教育をしている学校に将来はありません。  
事件を起こさないまでも、教師が学生をほったらかしにしている学校に誰が行きたいとおもうでしょうか？

学校が繁栄するためには、その学校に行きたいと思わせる学校にしないといけません。

学生募集の基本は、「**行きたいと思う学校づくり**」からです。

無料レポート「閉校事例に学ぶ学校改革」は、こちらから無料ダウンロードできます。

<https://1lejend.com/stepmail/kd.php?no=9347>

## 専門学校就職率は学生募集に影響するが、それ以上に重要な...

ご周知のように、**専門学校就職率**が良ければ、学校の評価も高くなり入学を希望する**受験生**が増えます。

反対に**就職率が低い**ようだと、その**専門学校**に入学しても就職が出来ないかもしれないとの不安から入学を希望する**受験生**が減ってしまいます。

このことは、誰でも知っておられることです。

そのために、どの**専門学校**でも就職率をあげるために、**就職試験対策**に力を入れています。

これら就職に向けての**専門学校の努力**は、良いことです。

ところが、この就職試験対策以上に重要なことがあるということを、ほとんどの**専門学校**が忘れてしまっているのです。

就職試験以上に重要なこととは何でしょう？

実は、専門学校生の就職後の定着率が年々下がっていることにあります。  
就職してから1年以内に退職する者が、年々増えているのです。

それどころか、就職内定後の研修中や就職1ヶ月以内に辞めてしまう者までが、続出しているのです。

こんな状態が増えると、専門学校卒業生の就職受入れ先では、予定していた新人社員の枠が不足してしまい、困ってしまいます。

突然、新人社員に退職された企業からは、就職辞退者やすぐに辞めた者への不満が起きます。そして、その不満から出た怒り矛先が、その卒業生を送りだした専門学校へと向けられます。

「もう二度と、あの専門学校からは、就職を受け入れられない。」

このようなことがあると、学校と企業との信頼関係は、一度に崩れることになってしまいます。

それどころか、「あの専門学校は程度が悪い。」と、  
社会に悪い口コミまで流されることになってしまいます。  
悪い口コミの影響は、今後の就職への影響だけでなく、学校のブランド価値をも下げ  
てしまい、入学希望者まで減ることにつながってしまいます。

このような事にならないようにするためにも、就職内定先のドタキャン(突然のキャンセル)や就職1年以内の退職などが、起らないようにすることが重要です。

ところで、そのようなドタキャン組が、どうしてドタキャンするのかをご存知ですか？

実は、彼ら(彼女達)ドタキャン組には、ドタキャンをする共通の理由があります。  
それは、「自信のなさ。」です。

就職後に、その会社で勤める自信がないのです。  
自分には、「同期の者や先輩と同じように働ける能力がない。」との自信の無さからくる不安によって、会社への拒絶反応を示すのです。

実際、彼らでも、そこで少し辛抱すれば、それなりに力は付いていくものです。しかし、彼ら(彼女達)には、そこまで辛抱する**精神力もない**のでしょう。

折角、**専門学校**を卒業し就職まで決まったのに、可愛そうな話です。なにが、そこまで彼らの自信を無くしたのでしょうか？

と言うよりも、**専門学校**では、彼らに「**社会で通用できる。**」と思わせるだけの教育をしなかったことが大きな原因です。

もちろん、専門学校だけでなく、それまでの高校、中学校、小学校にも原因があります。

ところが、最終責任は最終的に学生を受け持った**専門学校**にあるはずですが、**専門学校を希望して入学した学生にしても、専門学校で学べば資格を取得するだけでなく、就職出来、社会人として頑張れるとの期待感から入学してきたからです。**

彼らのその純粋な気持ちに報いることが出来なかった**専門学校の責任**は大でしょう。

専門学校といえば「就職」というほどに、専門学校では「就職」が大きなウリです。  
このことを疎かにしては、競合校との競争で必ず負かされます。

他の専門学校だけでなく、短大、大学を相手に競争しても、この「**就職**」をウリにできる専門学校は、**学生募集競争**でも大いに有利です。

「**就職**」は、**社会的ニーズ**によって**学校ブランド**をつくります。  
そして、「**就職**」は、**専門学校のコンセプト**としての本来の**差別化戦略**でもあります。

このように、**ただ就職するだけでなく、その後も専門学校で学んだことに自信を持って、専門職で働けるような人材育成をするシステムづくりが、今後、専門学校が生き残る道ではないでしょうか。**

**専門学校改革の無料レポート**は、こちらからダウンロードしてください。

<https://1lejend.com/stepmail/kd.php?no=9347>

## 学校改革の抵抗勢力

「改革」「変える」「チェンジ」どれも心地よい響きの言葉です。

ところが、いざ物事を変えようとする、必ずと言っていいほど**抵抗勢力**が表れてきます。

人というのは、本能的に防御するようになっているのでしょう。

たとえば、ホームレスであっても、保護され施設に收容される事を嫌います。それは、**環境が変わる**からです。

ホームレスが健康を害したりしたときは、施設に入る事も止むを得ないのですが、少し、体調が良くなるなど状況が改善されると、もとのホームレスの生活に戻ってしまうそうです。

ホームレスではない人たちから見れば、寒い公園で野宿をするよりも冷暖房完備で衣食も提供される施設に入るほうが、幸せに思えます。

でも、ほとんどのホームレスにとっては、今の**生活環境が変わる**ことのほうが辛いようなのです。信じがたいことなのですが、本当なのです。

このように現状を変えることは、人にとって**苦痛**を伴うことなのです。たとえ、それが今よりも良くなることであっても、そのための努力や将来どうなるのか分からない不安などを考えると、それ自体が**ストレス**になるのです。

だったら、余計なことを考えないで、今のままの方が良いということなのでしょう。

第三者的に他人のことを見ると、なんでも良く解かります。

わたしも、そのような経験を何度もしたことがあります。

以前に勤務した**専門学校**の会議で、わたしは良く新しいアイデアを提案しました。その時、いつも決まって**抵抗**されたものです。

今では当たり前のように誰もがパソコンを使っていますが、パソコンが普及した頃、

「これからはパソコンの時代なのでうちの専門学校でもワープロからパソコンに変えるべきですよ。」



会議でわたしが、この発言をただけで、たいへんなブーイングが起きたのを覚えています。

特にご年配の教員からの反対が多くありました。

パソコンを変えろということ、いろんな事務のシステムが変わります。

そうすると、ワープロしか使えないご年配の教員にとっては、自分が職場から追い出されるくらいに思ったのかもしれませんが。

私にとっては、「ワープロをパソコンに変えるだけ」としか思っていない事が、猛烈に反対をされたので驚いたものです。

今も職場でワープロを打っている教員が二人いるようですが、若い教員からは相手にされていないそうです。事務処理の役に立たないのですから当然かもしれません。

また、ワープロが故障したときに電気店に問い合わせをしたところ、「修理部品がないので、修理できません。」と言われたそうです。

どうですか？

これが、**抵抗勢力のなれの果ての姿**なのです。

厳しいお話をしましたが、自身のリスクばかり考えずに冷静になって、将来、何をする事が得策なのかをしっかりと考えれば、こたえは出てきます。

## 学校改革

学校改革でもおなじです。

学生も保護者も、教員も、校長も理事長も、みんな、学校を改革することは良いことだと思っています。

ところが、いざ学校の今の状態を変えることになると、実行に移せません。

学校改革が実現すれば、学生には、学校がいくら自分たちのために変わると言っても、今より管理や教育が厳しくなるのではとの不安があります。

学生の保護者にしても、自分のこどもの意見に同調します。

教員にしても、学校改革が良いことは望ましいと思っているのですが、いざ学校改革が実現すれば、上司から今までのような教育水準では駄目だと言われるかもしれな

い。また、給与に関しても**勤務評価**が取り入れられ、減額されることもある。

そんな自分自身にとって**不安だらけの学校改革**では、しない方が良くとなります。だったら、今のままで充分だとなってしまいます。

校長や理事長にしても、同じです。**学校改革**をすれば、将来、**専門学校が繁栄の道**を進んでいけるだろうとの期待があります。

しかし、先程説明しましたように、学生や教員からの**反対**が起きるかもしれないとの**不安**があります。

もし、**不安**に思っているようなことになったら、その混乱を収めることに余計な労力がかかるだろう。とあってしまいます。

「**だったら、余計なことをしないでそっとしておく方がいい。**」

となってしまうのです。

ところが、**学校**のこの状態をそのまま、そっとしておいて、この将来、どうなると思いますしょう？

先程のワープロ教員とおなじ結果が待っているだけです。

時代は常に進んでいます。時代についていけない**専門学校が生き残れる**はずがありません。

**時代にマッチ**しているということが、**社会のニーズにマッチ**しているということなのでから。

## 不安

### 不安、心配、恐怖

これらは、実際、存在するものではありません。  
人が人の心のなかに、創った形のないものです。

将来のことなど、だれも分かりません。

将来の予想というのは、予言や占いと大差がないとおもいます。

未来のことなど分かるはずがないのですから。ただ、言えることは、その方向に行く確立が高いというものであって、必ず当たる訳ではないのです。

誰もがご存知のように、自分の未来をつくるのは自分の脳(心)だからです。脳が指令を出して自身の方向性を決めているのです。

以前にもブログでお話しましたが、「その人の未来は、その人が心で思ったようになる。」ということです。

物事をプラスに考えれば、プラスの方向にいく。マイナスに考えればマイナスの方向にいつてしまう。というあの話です。

だとすれば、不安に思えば、不安の方向にいつてしまうということになるのです。問題なのは、そのことなのです。

不安な心をプラスに置き換えられるようになると、怖いものがなくなります。

しかし、いつまで経っても不安や恐怖を引きずるようであれば、不安に思うことはやらないほうが良いかも知れません。なぜなら、不安は的中しやすいからです。でも、それでは、いつまで経っても学校改革はできないのです。

その前に、いつでもプラス思考で物事を考えられるように、自分自身を変える必要があります。

## 学校改革を邪魔するもの

学校改革をすることを決断し、いざ行動に移そうと思っても学校改革を実行する本人に原因があることが多い。

一つは、学校停滞の原因を自分以外に求めるケース。もう一つは、先延ばしをするケース。

専門学校に定員が集まらないのは、募集担当者の実力がないからだと言っているのは、

いつまでたっても**受験生**を増やすことはできません。

**専門学校**に**受験生**が集まらなくなったのは、ほかにもっと大きな原因があります。

教育レベルが低い、学校の社会的評価が悪い、学生が満足していない、卒業しても就職できない、就職出来たとしても専門学校で学んだことが生かされない、など。学校自体に原因があるからです。

ところが、学生募集の仕組みを知らない人たち(驚きますが一部の経営者や教員のなかにもいるのです。)は、自分たちに原因があることを言わないで、学校に**定員が集まらない理由**を学生募集の担当者に押し付けているのです。

これでは、トップがいくら**学校を改革**しようとしても、肝心な根の部分の治療しないで表面だけを治療しようとするので、いつまで経っても治ることはありません。

むしろ、学生募集の担当教員だけが**学生募集の本質**を分かっているので、欲求不満が蓄積し、モチベーションが下がってしまいます。これでは、募集成果も期待できなくなります。

そんなことは無いだろうと思われるかもしれませんが、このような状況はどこでも見られるはずです。

「あの学生は、何度注意しても言う事を聞かない。(なんて悪い学生だ。)」

「授業をさぼる学生が多いのは、この学校のせいだ。」

「本当に授業態度が悪い。」(学生の私語が多く、私の講義を聴かない。)

どうですか？

どこの学校でも教員仲間の日常的によく聞く会話です。

学生が言う事を聞かないのではなく、その教師に学生を理解させる技術がないということ。

同じように、学生が授業をさぼったり、私語が多く教師の話を聞こうとしないのは、その教師の授業に魅力がないからでしょう。

**教師自身に人間的魅力があり、講義も工夫され面白いものだと、同じ学生でも熱心に授業を受けます。**そんなすばらしい先生をたくさん知っています。

ところが、教師というのはプライドが高く、自分の非を認めたがりません。そのために、同じような被害者に合っている教員に共感を求めるのです。

これでは、学生にとってはやりきれません。加害者にされているのですから。次からは、その教師を今まで以上に嫌うことになり、その教師の授業をさぼる、授業を妨害するという行動にでてもなんらおかしくないことです。

このように、学校に少し悪い芽が出てきたときに、学校が正しい対処をできないと、学校の悪い状況は輪を掛けて大きくなっていきます。

たとえ、悪い原因の一部が他方にあったとしても、変えられるのは自分にあることを教員が知らなければ、改革や改善ということからは程遠くなります。

自分から変える事は、簡単なことですが、他人を変えるということは困難なことです。トップが学校を改革しようとおもったら、先ずは自分自身を変えることから始めることが先決です。

自分自身の心構えが変わり、生活態度が変われば周りが気づくことでしょう。

トップの本気さが、次第に周囲にも影響を与えていきます。

そうなると、リーダーシップも発揮でき、改革が順調に運び出すのです。

## 先延ばし

目標を達成できないことの大きな要因に「先延ばし」があります。

学校のトップであれば、学校のほかいろんな役職も兼務されており、時間がないというのが本音でしょう。

時間というのは、誰もが1日24時間、1年365日、決まった時間しか与えられていません。たとえば、お金をつぎ込んでもこの時間だけは増やすことはできないのです。

ビジネス学では、必ず「時間管理」を学びます。

この決められた時間をどれだけ有効に使うかによって、よりビジネスの成果をあげられるようにするというものです。

「時間管理」についてお話すると、1日喋っても説明できないくらい深いものですので、今回は、ビジネスを効率よくするための「時間管理」についてお話します。

ビジネスを効率よく進めるには、「**どうでも良いような仕事**」は、当然ですが、しないことです。この**どうでも良いような仕事**をしている方があまりにも多いのです。

人というのは、重要なことから避けたいという意識がはたらき、この**どうでも良いこと**をすることで、つじつまを合わせようとしているのでしょう。

この**どうでも良いこと**は、自分がするのではなく、誰かに依頼することが大事です。仕事を誰かに任すことで、**時間に余裕**ができてきます。

次に多いのが、急ぎの用です。この中には、電話が掛かってくることもあります。出てみると、セールスマンから営業の電話だったりします。他にも、**仕事上の緊急を要するもの**もあります。ほとんどの場合、どの仕事よりもこの急ぎの用を優先してしまいがちです。

ところが、**学校を将来的に繁栄させるんだという大目標**を立てたのなら、この目標を達成することを**最優先事項**におかないといけません。

実際には、毎日想定外のいろんなことが起きてきます。しかし、貴方様がもし何があんでも**学校を改革**し将来必ず繁栄させる決心をされているのであれば、何かを**犠牲**にしなければなりません。

目標が大きければ大きいほど、**犠牲**を伴うものです。これは、過去の歴史が実証しています。過去にいろんな分野で成功された人たちは、それぞれが**大きな犠牲**を伴っています。

反対に、この**犠牲**を恐れて大事にしている人たちというのは、ほとんどが何も達成できない人たちなのです。

時間を先延ばしすることは、大事なことを実行しない言い訳になっています。

目標を実現するためには、先延ばしはいけません。何があんでも**最優先事項**を行なうことが、成功への秘訣です。

最後までお読みいただき有難うございました。

スクールマーケティングについてもっと詳しくお知りになりたい方は、下記サイトをご覧ください。

- ・ コンサルティングを導入した場合の費用について詳しく知りたい。
- ・ 学校を発展させるために、コンサルティングの導入を考えられている。

このような方は、こちらをクリックしてご覧ください。

<http://win.nagesen.net/newpage1.html>

- ・ 学生募集についてもっと学びたい。

このような方は、こちらをクリックしてご覧ください。

<http://school-hanei.jugem.jp/>

## 著者のメルマガ登録はコチラから

本レポートをお読みにになったあなた様に、著者・上林厚司郎が発行するメルマガをご紹介します。このメルマガでも、学生募集をはじめとしてスクールマーケティングに関するノウハウを順次公開していきます。興味ある方は是非購読してみてください。

<https://1lejud.com/stepmail/kd.php?no=9347>

今度は、メルマガであなた様と再びお会いできることを楽しみにしています。

スクールマーケッター & コンサルタント

上林厚司郎