

山形県連小会報

第155号

発行日 令和元年10月1日

発行者 山形県連合小学校長会

鈴木一尋

山形市木の実町12-37

県教育会館(大手門パルズ)

県連小 第2回理事会報告

現状を評価し、新たな時代へ歩み出す県連小に

鈴木一尋会長のあいさつ

1 山形県沖地震へのお見舞

6月18日、22時22分、山形県沖でM6.7の地震が発生し、鶴岡市では震度6弱の大きな揺れを観測しました。山形地方気象台は、「県内では2011年に起きた東日本大震災の震度5弱を超える観測史上最大の地震」と発表しています。この地震により、鶴岡市では液状化、大泉小学校の相撲場の倒壊、あつみ中廊下天井板の落下や体育館天井の骨組みのズレなど、大きな被害が報道されました。災害の少ない山形県において、本当に驚く大変な出来事でした。関係の皆様にご心からお見舞いを申し上げます。

2 研究協議会、各専門委員会活動への御礼

昨年度始まった5領域5分科会による研究協議会が2年目を迎えました。また、今年度は、会場をヒルズサンピア山形に移しての研究協議会でした。東置賜地区校長会の皆様より、きめ細かな準備をいただいたおかげで、とてもスムーズな協議会運営となりました。本当にありがとうございました。様々な課題も出されていますが、次年度の田川地区校長会に引き継ぎ、校長の研修の場としてよりよいものに創り上げられるようにしていきたいものです。

また、各委員会(対策、研修、生徒指導)とも順調に活動が進められています。県内の小学校数が減っている現状や学校の働き方改革の動きとも合わせ、専門委員会活動の在り方についても今後考えていかなければならない時期にあると認識しております。各専門部の原案をもとに理事会で検討を進めてまいります。

3 7月9日全連小の会長会連絡協議会から

喜名会長の挨拶では、全連小の組織運営についての話がありました。負担金の変更や組織の見直

しも視野に入れて検討していきたいという話です。また全連小の75周年記念式典を令和5年度東京で行う計画であるとの話もありました。

主な報告事項は、今年7月8日に行った「文教政策並びに予算に対する要望」と、10月の全連小秋田大会、来年度の京都大会についてでした。午後は、文部科学省初等中等教育局財務課長合田哲雄氏から「学校における働き方改革」の推進について基調提案があり、校務支援システムの導入、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化などについてお話しいただきました。

その後、各県の情報交換が行われ、本県の資料については、各地区校長会の理事の皆様からお寄せいただいたご意見をもとに作成し提出いたしました。情報交換は2つの視点で行いました。1つ目の「働き方改革に対する校長の役割」では、こうあるべきを無くす、固定概念の打破や意識改革、できることからこつこつとなどが出されました。2つ目の「期待される方策」では、人を増やす、定数改善、持ち時間目標20時間などが出されたところです。その中で最も難しいのは、教師の本来業務の明確化ではないかという結論になりました。学校内から見る教師の本来業務と、学校の外側から見る教師の本来業務が必ずしも一致しないことが最大の課題です。中でも、大規模校が抱える子どものアレルギー対応の困難さが浮き彫りになりました。命に関わる問題ですが、教師が対応できないほどの多さなのだそうです。

これからも、全国や東北、県、地区と様々な単位で情報交換しながら、皆様と取組を進めてまいります。



報告

1 全連小・東北連小関係から

- (1) 全連小総会（齋藤英敏 全連小理事）
 - 教員養成系の大学生が企業から4月に就職内定をもらう条件として、教員免許の取得をしないことというのがあるという。危機的状況である。
- (2) 東北連小理事会（池田友子 東北連小理事）
 - 東北連小について→視点のずれがあるが、今後継続審議してよりよい方策を考えていく。
 - 全連小秋田大会について→分科会で思考ツールを使ってキーワードを可視化しながら進めていくという新たな試みを考えている。
 - 第60回東北連小研究協議会宮城大会について→大会集録のスリム化という提案があり、山形県としても賛成意見を出した。しかし、①データでの送信は紙媒体より見ないのではないか。②歴史と伝統があり、紙で残す必要があるのではないか。③参加費を上げてきた経緯があり、冊子として個人に還元する必要があるのではないか。という課題が出された。結論として、速報は無くすが、これまでどおり冊子に残していくことが確認された。（スリム化は図っていく。）
 - 東北地区開催の全国大会運営準備金について→一人300円の負担にならない程度の積み立てを行っていく。（令和5年度に福島県）
 - 研修会について→テーマ「各県における人材育成上の課題について」教職員の質の低下、初任者の育成の難しさは6県共通の課題だった。
- (3) 東北連小教育課程委員会（渡邊和浩 担当幹事）
 - 令和4年度の岩手大会、令和5年度の山形大会の発表に係る視点のずれがあり、改善をお願いしたい旨の話をしてきた。しかし、各県ともすでに割り振ってあるので、なかなか難しいという意見が

大半だった。→検討は必要なので、各県に持ち帰って検討してくるという状況である。

- 「危機管理」の分科会における東北連小と全連小との視点のずれについて→大震災があった東北地方ならではの視点で、見直しの必要性はあるが、福島大会までは変えずにそのまま進める。
- (4) 全連小海外教育事情視察について

（竹田俊章 副会長）

- 7/27～8/2まで、副団長としてニュージーランド各地の小学校3校と教育省（オークランド）を訪問し、現地の教育事情を視察してきた。
- 各学校がカリキュラムを作成。様々な国から児童を受け入れ、入学も集まり次第随時クラスを編成。進度もバラバラで、子どもに合わせて指導を行っていた。政権が代わり、評価が変更。通知表はなく、個人内評価を大切にしている。学校は子どもを勉強させることに集中しており、登下校等その他の部分は保護者の責任になっていた。学校運営理事会の設置などもあった。

2 各専門委員会から（資料により報告）

- (1) 対策委員会（瀧浪 敦 幹事）
 - 第1回小中合同対策委員会議（5/9）：重点事項の見直しが行われた。（6項目→7項目）
 - 第2回小中合同対策委員会議（7/11）：お願いと手持ち資料をグループワークで作成。
 - 経営懇談会（8/5）：更に自由な意見交換できるようにしていくことが今後の課題。



地区校長会訪問

魅力ある学校づくりと最上の教育課題の解決に向けて

最上地区校長会

最上地区小学校長会は、昨年度より1校減の19校でのスタートとなりました。今年度末にさらに2校が閉校する予定です。学校統廃合の影響から1町村1小学校が存在する中で、本会における研修の充実と情報の共有がますます重要になってきています。

そのような現状を踏まえ、今年度も校長としての資質を高めるための研修の充実を重点として、4つの専門部を組織して実践を持ち寄り、事例に学びながら取組について協議を深めています。また、最上地区中学校長会と連携して、外部講師を招聘しての学校経営研修を行っています。今年度は、学校法人林昌学園 酒田南高等学校長 中原浩子氏をお招きして、「これからの時代を生き抜く人を育てる学校経営」と題して、ご講演をいただきました。学校経営にかける校長としての確固たる信念や明確なビジョン、そして改革を推進するための強いリーダーシップの必要性などをご教示いただきました。

折しも令和初年度。令和の言葉には、「一人一人の日本人が明日への希望とともに、それぞれの花を大きく咲かせることができるように」との願いが込められています。本会も最上のよさを生かしながら時代を生きる子ども達の「いのち」を大切に、夢や目標が実現できる学校づくりに、校長自身が課題意識を高くして組織的に取り組んでまいります。

- 今後の予定：「お願い」の提出(9/5)、経営学習会(10/30)で外部講師を招き、提言内容について検討→その後「提言」へ
- (2) 生徒指導委員会(工藤幸吉 理事)
 - 第1回生徒指導委員会(5/16):委員長等の選出。各地区の生徒指導上の課題について情報交換。
 - 生徒指導四者連絡協議会(7/11)の実施
 - 第2回生徒指導委員会(8/6):アンケート調査の回答と分析・考察→今後、文言・表現等を修正。
 - 小中合同生徒指導委員会(8/6):小中情報交換及び5つのグループに分かれて協議。
- (3) 研修委員会(渡部 敬 理事)
 - 第1回研修委員会(5/14):委員長等の選出。
 - ①第73回県連小研究協議会について、②今後の開催計画について、③紀要(63号)の発刊について、④令和元年度の調査研究について話し合った。
 - 第2回研修委員会(7/26):第73回県連小研究協議会の反省と来年度の協議会の進捗状況を話し合った。
 - 「紀要」の今後について:紀要を来年度以降どうするか。抜本的に解消という意見もあるが、今後、研修委員会で検討し、新たな案は2月の理事会で提案して欲しい。(鈴木会長)

北連小・全連小の発表との関係から考えていかなければならない。また、校長にとって貴重な、勉強の機会であるのでしっかりと考えていきたい。さらに、山形県では研究領域しか示していないのは、各地区の課題に合わせて主体的に研究できるようにとの考え方からである。発表のための研究ではなく、課題を解決していく中で、地区の学校をより良くするための研究であるということも考えていくことを大事にしたい。→研修委員会で話をしたい。

2 令和2年度「第74回県連小研究協議会」(田川地区主管)について

- (1) 大会要項(期日、場所、日程等)について
 - 期日:令和2年6月12日(金)、場所:ヒルズサンピア→提案・了承、日程:遠方(庄内地区等)からの参加者の帰路を考え、今年度より20分繰り上げて終了する。(15:40)
 - 研修I(10:45~12:20)、昼食休憩(12:20~13:20)、研修II(13:20~15:40)、タイムテーブルについては、上記の原案どおり了承。
- (2) 分科会について
 - グループ討議は、学校規模や地域性も異なり、議論がかみ合わないことがあるので、より活発な討議ができるように、グループ編成の在り方等を可能な範囲で工夫していく。

協 議

1 第73回県連小研究協議会の成果と課題について (東置賜地区担当:半田 和彦 実行委員長)

【意見交換】

- (1) 来賓招待者及び対応の見直しについて→難しい面もあるので、会長に一任する。
- (2) 全体会で講師が見えづらい→ダブルスクリーンや会場を横長に使用する等、次期主管地区で検討していただく。
- (3) 分科会の持ち方については、負担軽減の観点や東



学び合いを合い言葉に

飽海地区校長会

飽海小学校長会は、遊佐町、酒田市の小学校長会27名が一緒になり活動しています。学び合う校長会を合い言葉に研修活動を主に研鑽を積んでいます。会長が掲げたスタンスを紹介します。

飽海小学校長会のスタンス ～「校長会という存在」～

我々は学び合い、高め合う組織である。互いの実践を披瀝し合い、時にはクリティカルに語り合い、しかし、子どもの未来の姿を共に描きつつ、手を取り合う仲間である。一人職として、お山の大将ではなく、裸の王様でもない、いくらかでも自分を客観視できるための支えとして、また互いのよさを学び合い高め合う仲間として我々は存在する。そんな風通しのいい組織、仲間でありたい。

具体的な活動を紹介します。実務的な情報交換の場となり、学び合いを最も深めているのが3つの専門委員会に分かれている系統研究です。今年度の県連小、東北連小で発表した「学校安全」専門委員会、令和3年度に県連小で発表予定の「社会との連携」専門委員会、「学校経営・人材育成」専門委員会に分かれての活動です。また、遊佐町では各校でコミュニティ・スクールがスタートし、酒田市の各中学校区では、小中一貫教育のリード校を中心に教育課程づくりを少しずつ始めているところです。新しい取組と学び合いを進めている飽海小学校長会です。

酒田市立松原小学校 丸 藤 博 敬

理事研修会議より

テーマ

「各地区における人材育成上の課題」
について

議長 竹田 俊章 副会長

【話題提供1】 山形地区校長会 齋藤 英敏
(山形市立第二小学校)

- ① これからの学校教育を担っていく若手や中堅をどのように育て、マネジメントするか。
- ② 世代交代を進めながら、若手・中堅・ベテランという各年代層に属する教員一人一人の力量とモチベーション、学校参画意識をいかに高めるか。

〈事例〉

- ・ 年功序列ではなく若手を主任等の責任ある校務分掌に積極的に起用
- ・ ベテラン教員のモチベーションを保つため学年授業リーダーを新設
- ・ 若手教員と組む学年主任の固定化を避ける配慮
- ・ 次期管理職を育てるため、校長・教頭候補だけでなく将来の管理職候補者対象の講話を実施

〈課題〉

- ・ 人的ゆとり・人的環境を整える必要性
- ・ 現行の初任者研修制度の問題
- ・ 実践力不足の校長登用も想定されることから管理職を指導する立場での再雇用を検討

【話題提供2】 飽海地区校長会 渡邊 幸二
(酒田市立浜田小学校)

- 育てる、指導する→教師自ら高い志を持って「育つ」という視点

〈事例〉

- ・ 組織・運営の工夫
指導部の完全廃止、行事運営の担当は人につける、行事運営のプロジェクトチーム化、全校児童担任制等
- ・ 会議・打合せの工夫
協議案件集中の職員会議（ブレインストーミング・ワーキンググループ）等
- ・ メンターやベテランの活用
ペア体制、フレンド制、複数配置
- ・ 中堅や若手の起用
- ・ 研修の工夫
研修の日常化（日課表に明示）、同一曜日時間帯での研究重点授業、複数体制での研修等
- ・ 人事評価・面談の活用
- ・ 意識づくり・学校文化づくり 等

【各地区理事から】（抜粋）

- ・ 県教育委員会が教員養成・研修のために示している教員「指標」を活用し、自己課題及び目標を明確にして主体的な資質能力向上を促している。
- ・ 次世代の管理職育成のため、年代を区切って研修を実施している。
- ・ 初任者研修制度に課題があるのではないかと。指導教員がいると、周りの教員が任せっきりになり、指導を遠慮したりしてしまう。
- ・ 初任者は内示後に校長等と1回も会わず、新年度を迎えてしまうこともある。（OJTの計画を立てるのが難しい。）また、初任者も4月に急に来て仕事を始めなければならず、準備期間が必要だと感じる。→3月中から動き出している県がある。ニュージーランドでは2年間の予備就職期間がある。正式採用前の研修制度（インターン制など）ができないだろうか。
- ・ 退職校長の力を生かす方法はないか。（一方で、鍛えすぎる面もある）
- ・ 事務新採の問題→学校共同事務室等、7つの学校を見る制度がある。若手が何を聞きたいかリクエストを把握し、それに応えている。
- ・ 言語通級指導教員の高齢化→教員の育成が課題。
- ・ 事務新採等で精神的にまいってしまう人もいる。退職者のサポート体制あり（市が予算化）
- ・ 次世代の管理職を育てるために、研修年齢を下げた実施。リストも作成している。
- ・ OJTは進んでおり、若手塾があり、こんな研修がしたいと申し出ると、教務主任が調整している。
- ・ 新採を育てようとベテラン教員の中に1人新採を配置すると、萎縮してしまい、うまくいかないこともある。同年代の教員が複数いるとお互い良い影響が出ることがある。

