

山形県連小会報

特集号

発行日 令和元年8月23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(大手門バルズ)

第73回 山形県連合小学校長会研究協議会開催される



大会日程

6月14日(金) ヒルズサンピア山形

9:30 ◇受付
 10:00 ◇全体会

○役員紹介

- 1 開会のあいさつ
半田 和彦 実行委員長
- 2 国歌・県民歌斉唱
- 3 会長あいさつ
鈴木 一尋 会長
- 4 来賓あいさつ
山形県教育委員会教育長
菅間 裕晃 様
- 5 来賓紹介 池田 友子 幹事長
- 6 大会宣言 板垣由紀子 研修委員長
- 7 閉会のあいさつ
渡部 敬
R2年度実行委員長

○諸連絡

10:30 (休憩)
 10:45 ◇研修Ⅰ
 講演 「地域づくりは人づくり」
 講師 城戸 淳二氏
 (山形大学大学院有機材料システム研究科卓越研究教授)

12:25 ◇昼食休憩
 13:20 ◇研修Ⅱ
 分科会
 16:00 ◇閉会





会長あいさつ

山形県連合小学校長会

会長 鈴木 一 尋

おはようございます。本日、「第73回山形県連合小学校長会研究協議会」が、山形県教育委員会教育長 菅間裕晃様 代理 教育次長 日高伸哉様はじめ、多くのご来賓の皆様をお迎えし、ここヒルズサンピア山形において盛大に開催できますことを、会員の皆様とともに喜び申し上げます。本当にありがとうございます。

平成30年度末、長く教職の道に専念され、本県教育の振興・発展に大きな功績を残し、私たちを導いてくださいました40名の校長先生方がご勇退なされました。心から敬意を表し、感謝申し上げますとともに、引き継ぐ者として身の引き締まる思いをしております。

さて、今年度の山形県内の小学校数は、昨年度よりも2校減り241校となりました。平成20年度が322校ありましたので、11年間で81校も減ったことになります。児童数も12,000人ほど減りました。大きな変化のおよそ10年間でした。

このような時代に校長を拝命している私たちは、一人一人が自立しながら、子ども、保護者、地域などの確かな信頼を得ていく必要があります。県連小活動方針には、次のような校長の役割を掲げています。

「校長は、自らの責任と使命を自覚し、時代の潮流を捉える先見性と不易流行を見極める見識をもって経営ビジョンを描くこと、創意ある教育課程の編成・実施・評価・改善、次代を担う教職員の資質・能力の向上、学校組織の活性化、施設設備の改善など、学校経営の充実にリーダーシップを発揮することが求められる。」

今年度、新たに仲間になった44名の校長先生方とともに、校長同士がつながりあい、学校経営のリーダーシップを確かに発揮できる校長に共に成長し合うことをここに誓い合いたいと思っております。

4月19日に開催した県連小第1回理事会議におき

まして、「教員の多忙化解消及び働き方改革について」という課題で理事研修を行いました。スクールサポートスタッフや学習支援員、外国語の支援員等の人的な配置に関わるもの、学校文集や通知表、プール開放や家庭訪問、登山や相撲大会、吹奏楽等の校内の取組に関わるもの、校務支援ソフトや留守番電話などの校内環境に関わるものなど、60分の予定が90分にも及ぶ熱のこもった情報交換となりました。ここでの話し合いが各地区に届けられ、それぞれの地区校長会の話し合いがさらに加速し、結果として241人の校長が、自分の学校に軸足を置いた241通りの学校経営の更新を行うことを期待しております。それぞれの学校で、地域性が異なります。伝統も、環境も、そこに住む人も異なります。それぞれの学校で違った学校経営があって当然です。だからこそ、自分の学校に合う241通りの学校経営の更新をめざすべきであると思っています。

本日の分科会協議も、昨年度に引き続き5領域5分科会構成で行います。「評価・改善」「知性・創造性」「研究・研修」「学校安全」「連携・接続」、それぞれの分科会で、担当地区の発表、グループ討議、全体交流と進める中で、自分の学校ならばどうだろう、何を取り入れることができるだろう、これは無理だ、でも、ここを工夫すればもしかしてなどと、常に校長一人一人が自分の学校を念頭に置きながら参加する研究協議会でありたいものです。また、県内すべての小学校長が一堂に会する唯一のこの研究協議会を、校長間のネットワークづくりの場としても大いに活用しましょう。

最後になりますが、本大会の成功に向けて周到な準備をしていただきました半田和彦実行委員長をはじめとする東置賜地区校長会の皆様にご心からの感謝を申し上げます。挨拶といたします。

本日一日、実りの多い研究会となりますよう、皆様どうぞよろしく申し上げます。



来賓あいさつ

山形県教育委員会

教育長 菅 間 裕 晃 様
(代読 教育次長 日高 伸哉 様)

県教育委員会 教育次長の日高でございます。本日、教育長が都合により出席できず、教育長の祝辞をあずかってまいりましたので、代読させていただきます。

第73回山形県連合小学校長会研究協議会の開催、誠におめでとうございます。

校長先生方におかれましては、日ごろから、本県小学校教育の充実・発展のためにご尽力いただいておりますことに、深く感謝申し上げます。

本研究協議会が今年度で73回を重ね、数多くの先輩方から皆様まで、教育に懸けるひたむきなご努力を連綿と続けてこられたことに深く敬意を表し、本日を迎えられたことに心よりお祝いを申し上げます。

また、永年に亘り本県教育の振興に大きな功績をあげられ、今春ご勇退なされました先生方に対しまして、心より感謝を申し上げますと共に、今後とも、健康にご留意なされ、益々ご活躍くださいますよう、そして、引き続き本県教育に対する温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

さて、義務教育における国の動きに目を向けますと、Society5.0時代の到来を見据え、これまでの知・徳・体を一体で育む「日本型学校教育」を基盤に、より持続可能で、より効率的、そして、より効果的な教育システムの構築に向けて動き出しております。いじめや児童虐待、不登校の増加、学力問題など、教育課題は山積しておりますが、今こそ、明るい未来を指向し、課題解決に向かって、知恵と勇氣を持って取り組むべき時と思います。

本県における小学校教育の充実という観点から、二つの点に触れてみます。

1点目は、「新学習指導要領への対応と確かな学力の育成」についてです。

本県において、国の動向を注視しつつ、「主体的、対話的で深い学び」に対応できる学習方法として研究・実践を進めてきた探究型学習の取組みは、5年目を迎えております。今年度も、全国学力・学習状況調査実施日と同じ日に、山形県学力等調査を行いました。結果をもとに、各学校の子ども達の長所と

課題について分析し、授業での取組みに活かしていくことが大切であると思っております。

今後も、探究型学習の取組みを一つの契機としながら、急激に変化する社会の中で、主体的に思考・判断・表現し、対話を通して協力関係を築き、学び続けることで自らの将来と地域の未来をきりひらいていく人間を育むための取組みを行っていただきますよう、お願いいたします。

2点目は、「学校における働き方改革の推進」についてです。

学校教育の充実は、先生方の健康が基盤にあって成り立つものです。今年1月に改訂いたしました「学校における働き方改革の手引」には、効果的な取組事例が多数掲載されており、校長先生方を中心とし、各学校の実情に応じた工夫改善の跡が見られ、少しずつではありますが、働き方改革が浸透していると実感しております。今年度も、効果的な事例について、そのプロセスを含めて集約したいと考えております。また、国の勤務時間上限ガイドラインを踏まえ、本県としての「働き方改革取組の方針」も策定いたしますので、今後も「手引」を十分に活用いただきながら、学校、市町村、県が一体となって、「すべての教職員が生き生きと働ける学校づくり」をめざしてまいりましょう。

また、生き生きと働くためには、モラルや社会ルールの遵守が必要です。

「綱紀保持、不祥事防止」につきましても、これまで通り、校長先生のリーダーシップの下、教職員一人一人の内面と向き合いながら、対話を重ね、自ら気づき、自ら行動していけるような取組みをお願いいたします。

県教育委員会といたしましても、県連合小学校長会の皆様と共に、諸課題の解決に向け、邁進してまいりたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

結びになりますが、本日お集まりの校長先生方のご健勝と山形県連合小学校長会の益々の充実・発展をご祈念申し上げ、祝辞といたします。

講演

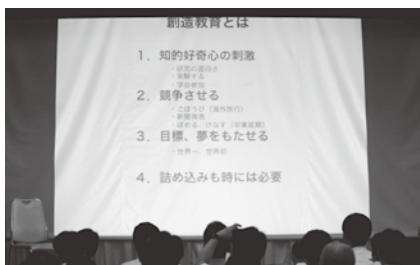


演題

「地域づくりは人づくり」

講師 城戸 淳二 氏

(山形大学大学院有機材料システム研究科卓越研究教授)



講演会

講演会に参加して

南陽市立中川小学校 石塚良文

「好奇心」「ハングリー精神」「独創性」…城戸教授の講演会の終盤に、幾度となく出てきた言葉です。これまでお話を聞く機会がなかったので、今回の講演会を楽しみにしていました。教授ご自身の多様な経験をもとにした独自の理論は、今現在、日本の最先端を進む確かな原動力となっているのだと強く感じさせられました。

特に興味をそそられたのが「日常から疑問の引き出しを持つ」「夢・高い目標を持つ」という言葉です。なるほどと、感心させられました。と言うのも、以前ノーベル医学生理学賞を受賞された京都大学の本庶佑特別教授も「何か知りたい、不思議だと思う」「常に疑いを持ち、納得するまで諦めない」ことの



大切さを説いていらっしゃったのです。「当たり前」にさえ疑問を抱くこと、自分自身で答えを見つけ出すこと、自分に負けないこと、へこたれないこと…。幾つかの共通点があり、その継続力と探究心こそが、やがて大きな成果となって表れる可能性があることを、力強くお話しされる姿が印象に残りました。

本校は、複式学級が2つあります。競争の少ない中でいかに子どもたちに「夢」を持たせ、「知的好奇心」を刺激し合っていくか。新学習指導要領の完全実施を目前に控えた今、子どもたちが他と協働しながら、あくなき探究心でチャレンジできる環境をぜひ作り上げていきたい、と強く感じました。楽しさの中に新たな気づきが生まれる、貴重な時間となりました。

第1分科会

学校経営

○教職員人事評価に関わる課題を解決するための校長の役割と工夫について

～学校教育目標達成型の人事評価の実践を通して～

鶴岡市立櫛引東小学校 田中健一

研究協議とまとめ

(趣旨)

教育の質の向上を目指すためには、継続的にPDCAサイクルを進め、成果を点検し、改善を図ることが必要である。また、評価者として、教職員の意欲の増進と能力の向上につながる人事評価を行うことも必要である。

本分科会では、これからの時代の学校づくり・人づくりに生かす学校評価や人事評価の効果的な活用のための校長の役割を明らかにする。

(研究協議内容)

1 教職員の資質能力や意欲の向上につながる人事評価について

○教職員人事評価と学級経営案をリンクさせる取り組みが、各地域に広がりつつある。自己目標について、意識の高まりにつながっている。

○シートに立ち返って、具体的に評価ができるように、確認、アドバイスしながら面談を進める。

○特に大規模校では、面談時間の確保も大変だが、全員に同じ時間を確保して行う面談の価値は大きい。加えて、日頃のコミュニケーション、タイムリーな面談を大事にする。

2 客観性・公平性・納得性のある人事評価について

○面談時に、どうしたら目標を達成したと言えるのか、具体的に言葉にさせてみる(評価基準の共有)。

○「C」の幅の広さを校長が認識し、職員に伝え、「しっかり見ているよ」ということを伝えていく。

○納得性、客観性は、管理職の人間性、人間関係作りが大切。信頼関係があれば納得してもらえる場合が多い。本人が一番がんばったという所をより多く評価してあげる。

(記録 鶴岡市立大泉小学校 後藤 克人)

第1分科会に参加して

村山市立袖崎小学校 佐藤 幸司

本分科会の研究課題は、「学校評価・人事評価を生かした学校経営の推進」である。同じ「評価」という言葉がついているものの、両者の研究観点は異なっている。担当である田川地区では、「人事評価」に焦点を当てて研究を進めたということである。その理由は、「学校評価」が行われるようになって14年目となり各校で効果的な活用が行われているのに対し、「人事評価」は今年度で4年目ということもあり、迷いや課題を抱えながら実施している現状があるからである。直面する課題を把握し、その解決のための具体的方策を探るという姿勢は、学校運営全体に関わる大切なことであると感じた。

かつての「勤務評定」は、職員に開示されることはなく、自分が管理職からどのような評価を受けているのかを知ることはできなかった。教職員人事評価では、その内容と評定結果について本人に開示され、さらに苦情申告も認められる制度である。「研究内容」の(2)視点3にある「客観性、公平性、納得性」において大きく前進したといえる。開かれた関係性は、管理職と所属職員の間でも信頼関係づくりのために重要である。また、発表にあった「目標設定のシンプル化」は、この制度を実効性あるものとするために大変有効であると思う。学校教育目標達成という共通の目標に向かって、全職員が同僚性を構築しながら意欲をもって日々の教育活動にあたっていけるような運用をしていきたい。



第2分科会

教育課程

○知性・創造性を育む教育課程の推進

～カリキュラム・マネジメントの視点から校長としての関わり～

大蔵村立大蔵小学校 内 和 通

研究協議とまとめ

(趣旨)

これからの変化の激しい社会を担う子どもたちには、知識・技能の習得と共に柔軟な思考力や他者と協力して課題解決を図る豊かな創造性等を身に付けさせることが重要である。そうしたしなやかな知性と創造性を育むための教育課程編成・実施の工夫と校長の役割を明らかにする。

(研究協議内容)

◇協議の柱

「新学習指導要領完全実施に向けた、カリキュラム・マネジメントの視点からの校長としての関わりと指導性はどうか」

◇研究概要

(カリキュラム・マネジメントの視点からの教育課程の編成) (教育課程の編成・実施・評価・改善の取組) (社会に開かれた教育課程の編成) の3点

- 職員がカリキュラム・マネジメントの必要性を受け止め納得する共通理解が第一である。そして、どのように組織を動かしていくかが校長としての大きな役割である。働き方改革の視点、キャリア教育の視点を含めて進めていくことも話題にされ、何を核として取り組むかについては、校長の経営方針の明確化、焦点化が必須である。校長のリーダーシップが大きな鍵である。
 - 新学習指導要領の完全実施に向けて具体的な実践につなげていくために、自校の実態から強みや課題を再度見直して整理していくこと、また、職員に時間と場を保障して準備していくことが大切である。
 - 地域や社会に開かれた教育課程の編成推進と関連して、これから先を見通して人的・物的資源の整理と有効活用を図っていかなければならない。地域コーディネーターのより本来的な活用も含めて、絶えず総括と見直しを続けていくことが必要とされる。
- 今年度の取組が次年度に繋がる大きな一年である。

(記録 新庄市立沼田小学校 高橋 文子)

第2分科会に参加して

西川町立西川小学校 阿 部 仁

次年度、新学習指導要領がいよいよ全面実施を迎える。各学校でも、カリキュラム・マネジメントの視点で教育課程の見直しを進めてきたところだろうが、今回発表してくださった、最上地区校長会の研究はタイムリーな発表だったと思う。学校規模も様々な学校が各校の教育課題を明らかにして、最上地区校長会で共有しながら教育課程編成の改善に取り組んだ成果が大変参考になった。

グループ討議でも、学校規模の大小に伴う特有の課題や規模に関係しない共通する課題などを出し合いながら、校長としてのリーダーシップがうかがえる有意義な時間となった。時間があれば、まだまだ話が深まったと思う。他のグループも同様な雰囲気でも熱心に話し合っていた様子うかがえた。

この分科会で得た情報を、自校での改善につなげられればと考えている。



第3分科会

指導・育成

○学校の教育力を高める研究・研修の推進

～学校の教育力を高めるための教員の育成と校長のあり方～

天童市立山口小学校 熊澤晃佳

研究協議のまとめ

(趣旨)

学校の教育力を高めるためには、教職員一人一人の担任力(実践的指導力)の向上を図るとともに、課題解決に向けて機能する教職員集団を育成することが大切である。本分科会では、担任力を高め、課題解決に向けて機能する教職員集団を育成するための校内研究・研修体制の構築と校長の果たすべき役割を明らかにする。

(研究協議内容)

[柱1] 教員育成のための研究・研修体制の構築

- 若手教員、経験の浅い教員や講師に対して、「だれが」「いつ」「どこで(どの場面で)」「どのような方法で」必要な能力を育成していくのかといったことを明確にしておくことが、効果的にOJTを実施する上でとても重要である。
- 教材研究の時間を週時程に入れたり、教員同士が互いに授業を見合えるシステムをつくったりするなど、教育課程を工夫しながら研修の時間と場を十分に確保することが大切である。
- 若手教員とベテラン教員の協働のもとで指導力の向上を目指すことができる「ICT活用」「英語教育」「全国学力テストの分析」等、学校研究以外での研修の工夫も大変有効である。

[柱2] 学校の教育力を高めるための校長の役割

- 教職員が学び合う関係づくり、環境づくりなどの枠組みを整え、組織的、計画的な人材育成を推進する。
- 教職員一人一人の資質・能力、適性、経験等を把握し、担任や学年、校務分掌を適切に割り振り、経験させながら資質・能力、指導力の向上を図る。
- 働き方改革を含めた教育課程の編成や勤務時間管理のマネジメントを行い、教職員が十分に研究・研修ができる環境を整備する。

(記録 天童市立天童北部小学校 石澤 明子)

第3分科会に参加して

米沢市立塩井小学校 金田孝善

人材育成は校長の重要な責務の一つであるが、大量退職を迎える時期にあって、若手教員の育成は喫緊の課題といえる。東村山地区では、若手とベテランへのアンケートの作成にあたって山形県教員「指標」を参考にしているという点は、教員育成を考える上で重要な視点だと思った。また、回答の傾向(一致・差異あり)に応じて、事例を出し合い情報交換を行うというのも有効な手段である。せっかくの調査なので、結果を校内研修などで提示し、意識で差異のある項目について、若手とベテランがグループを組みワークショップ形式で話し合うなども一つの活用方法かと思った。

提言を受けてのグループ別協議は、2つの柱を中心としながらも、幅広い話題で情報交換ができて非常に有意義だった。話し合いの中で考えたこと3つ。
①若手を育てるためには、ミドルリーダーの育成やベテランの活用が重要であること。そうすることで、若手の成長だけでなく学校全体の教育力が高まる。
②職員間で授業を見せ合ったり指導法を聞き合ったりできるオープンな雰囲気を醸成すること。同僚性は、綱紀保持だけでなく教育力の向上においても重要である。
③教材研究の時間を確保するため、また教員同士のOJTを活発化するためにも、働き方改革は強気に押し進めていかなければならないこと。

新採校長の私にとって、様々な考え方や実践に触れ、刺激を受ける大変いい機会になった。



第4分科会

危機管理

○安全・安心を確保し、いのちを守る防災教育の推進

～家庭・地域・関係機関と連携・協働した取り組みを通して～

遊佐町立遊佐小学校 伊藤 順一

研究協議とまとめ

(趣旨)

学校には、さまざまな災害、事件、事故に対して、生涯にわたって自らの安全を確保することができる基礎的な素養の育成や進んで安全・安心な社会づくりに貢献できる資質・能力の育成が求められている。

本分科会では、こうした視点から、子どもたちが危険の予知・回避や主体的に判断し行動できる能力を身に付けるための、安全教育・防災教育の推進と校長の果たすべき役割を明らかにする。

(研究協議内容)

〔柱1〕関係機関とつながり、積極的に働きかけ、命を守り育む仕組みを創るための校長の役割。

①広域的な災害種であるほど、行政と各コミュニティ、各学校との連携性や指揮系統を有事以前に確認しておくことが重要である。市町村レベルでの避難行動となることが多いため、地区校長会などの組織としての協働歩調によって、検討や交渉を進めることがより有効となる。

②コミュニティ単位での防災訓練を試行することにより、コミュニティ振興会や学校としての立ち位置や役割分担を明らかにできる。その必要感の助長、実施に向けた後押しは校長の役割の一つである。

〔柱2〕家庭・地域・関係機関との連携・協働した防災教育を進めるための諸課題。

①「子どもが、将来どこに住んでも、適切に判断し、身を守ることができる安全教育」をめざしたい。自己判断の負荷を多くしていく設定、訓練前後に家族で相談する機会をつくるなど、地域ぐるみで危機予知・危機回避能力を育てる工夫を継続する。

②子どもや職員に付けたい力を整理するとともに、地域の立地特性や危機感を考慮した学習機会を企画し、災害種に応じた判断力を育む。

(記録 酒田市立広野小学校 阿彦 淳)

第4分科会に参加して

上山市立中川小学校 武田 直也

第4分科会に参加し、飽海郡で行われている防災教育の取り組みに驚くとともに、地域と学校が一体となった防災教育の必要性を改めて感じた。

最も驚いたのは、避難訓練及び避難所開設の手続きを、地域や行政を巻き込んで実際に行っている点である。「見る訓練から体験する参加型訓練へ」という言葉の通り、子ども達や地域住民が実際に教室や体育館に避難し、区割りを行って避難スペースの狭さを体感する。さらに炊き出しの体験まで行うのである。また、防災訓練終了後は各関係機関と連携して情報を共有し、課題の洗い出しまで行っている。地域や自治体レベルでの意識の高さを感じた。

ふり返って自分の学校を考えたとき、大規模災害発生時の地域や行政との連携、その後のロードマップ等はほとんど検討されていない状況である。それ以前に、保護者へのメールシステムが停電時は全く機能せず、避難所になっている体育館の解錠は学校職員しかできないことなどを考えると、そもそも初動でつまづくような状態なのである。

今回、自分の学校に安全面で多くの課題があることを知ることができた。特に外部機関との連携は不可欠であるが、まずは教職員の危機管理意識を高め、子どもたちへの「いのちの教育」を積極的に推進していく必要がある。そして、校長である私自身も意識を変え、機会があるたびに各関係機関に防災について働きかけることが重要だと痛感した。



第5分科会

教育課題

○C・Sや地域学校協働本部で地域の力を学校へ

長井市立伊佐沢小学校 鈴木 義明

研究協議とまとめ

(趣旨)

社会の変化に伴い、子どもたちを取り巻く課題は複雑化している。それらを解決し、子どもたちの成長を促すためには、地域・家庭・学校の連携や、異校種間における学びの連続性を重視することが必要である。本分科会では、地域を愛する子どもを育て、地域と学校が共生する「地域活動」を柱に、連携を推進する上での校長の役割を明らかにする。

(研究協議内容)

[柱1] 学校課題を地域と共有し、ふるさとを愛する子どもを育てるための連携のあり方と校長の役割はどうあればよいか。

- どんな子どもに育てたいかを地域と共有すること。そのために、校長として様々な場に出向き、課題や重点への協力を仰ぐとともに、情報を収集して連携を進める。
- ふるさとを愛する子どもに育てるためのシステムづくりを校長として進めていく。
- 地域にかかわる活動に子どもたちが主体的に取り組んだり、地域の一員として考えたりするきっかけづくり(意識化・再認識)を大切にしていく。

[柱2] 学校への支援を生かし、働き方改革を推進するためには、校長としてどうあればよいか。

- 教員の勤務の実態を保護者・地域にきちんと伝え、課題解決に向けたお願いを校長が積極的に行っていく。
- 学校の実態に応じて、働き方改革として推進できるものと、伝統的に残して継続していくものとのしっかりと見極めていくのも校長の役割である。
- 校長による人材確保と地域学校コーディネーター等の積極的活用により、学校と地域との関係性を壊さずに教員の負担軽減を図っていく。

(記録 長井市立致芳小学校 船山 泉)

第5分科会に参加して

山形市立高瀬小学校 松井 伸平

ふるさとを愛する子どもを育てるという課題を地域と共有することや地域の力を生かして働き方改革を推進することは、喫緊の教育課題である。その課題解決に向けた長井市校長会の取り組みは、学校運営協議会と地域学校共同運営本部を最大限に活用する大変参考になる発表であった。

本校では、7月に行われる山形紅花祭りに学年ごとにテーマを決めて参加している。例えば、6年生は、観光客とシャトルバスに乗って地域の観光案内をしたり、5年生は、高瀬地区伝統の「いのは太鼓」を会場で披露したりしている。また、学区にある県指定天然記念物の「高沢の開山スギ」までのウォークラリーを実施するなどして、子どもたちの郷土愛の育成に取り組んでいる。毎年恒例行事のため、学校主導での取り組みとなっており、活動を通してどのような子どもを育てていきたいのかを地域の方々との話し合いの場が必要と考えられる。今回の発表では、学校運営協議会で「熟議」し、学校課題を共有する場を設けていること。また、地域学校協働推進員を校内に配置し、地域の方との連絡・調整役を行うことで、教員の負担を軽減し、働き方改革につなげていることなど参考になった。

ふるさとを愛する子どもを育てるため、地域と共に取り組む体制作りや活動に必要な人材や予算確保のため、外部機関への働きかけなどを校長がリードして進めていく大切さを学ぶことができた。



