

山形県連小会報

第160号

発行日 令和3年5月31日

発行者 山形県連合小学校長会

日高伸哉

山形市木の実町12-37

県教育会館(大手門パルス)

県連小 第1回理事会(オンライン開催)報告

培われた「知見や財産」を十分に生かす年に

～WithコロナからBeyondコロナ、そしてPostコロナへ～

日高伸哉会長あいさつ



昨年度に引き続き、会長に指名をいただきました、山形市立第四小学校の日高伸哉でございます。あらためまして、県連小会員の一人として、役割の重さを十分認識し、理事の皆様、そして各地区校長会のご協力をいただきながら、精一杯努めてまいります。

会員の皆様におかれましては、「ニューノーマル」を意識した継続的な感染予防対策に加え、原点に立ち返った本質的な活動の模索から様々な工夫を凝らした教育活動の展開、日常の丁寧で細やかな「カリキュラム・マネジメント」まで、気の休まらない毎日ではないかと拝察いたします。

さて、昨年度を振り返ってみますと、4/16の山形新聞に掲載された楯岡小の鈴木あすはさん(5年生)の三行詩(全国コンクールで厚生労働大臣賞受賞)が、ピタリと言い当てています。

みなと会えることがあたりまえ。
みなと遊べることがあたりまえ。
あたりまえってなあに? コロナが教えてくれたあたりまえって幸せ。

まさしく、あたりまえと思っていたことは、あたりまえではなく、とても価値ある「幸せ」でありました。不遜な言い方になりますが、そのことを『コロナ禍』は気づかせてくれました。本質はどこにあるのか、どこにあったのか、常に意識してゆかねばと問われ続けた1年だったと思います。そして、それは今年度も続きます。もっと言えば、これからもずっと大切にしなければならないことだと思っています。

また、私たちは、昨年度のコロナ禍の中で、「答えの出ない状況に耐え、真に待つ力」「未解決を必要以上に不安がらずに、日々を愛おしみながら

深く考え、原点に立ち返る力」「できない理由を探すのではなく、できる工夫を探し出す力」が必要であることを学び、着実に実践してきた1年でありました。その歩みの中から手に入れた「知見や財産」を十分に生かしながら、本年度の教育活動を展開していくことになります。様々な制限や先々を憂慮した自粛もありましたが、決してそれが無駄ではなかったと思っています。

この先、WithコロナからBeyondコロナ、そしてPostコロナへ向けた年になる、そういう願いや希望も込めて全会員の叡智を結集して歩んで参りましょう。

今年度の県連小の重点と今を生きる連合体としての願いとして、3点申し上げます。

- ① コロナ禍における歩み(挑戦の軌跡)をしっかり残したい。
- ② 学力の向上に寄与できる連合体でありたい。
- ③ 全連小や東北連小と強力な連携を図りたい。

『コロナ禍の難局を乗り越える中での実践を記録にとどめ、後世に伝える大事なエキスとしたい。学力向上について、対策委員会の提言に基づく形で、未来を生き抜く力をしっかりと育てているのかどうか再確認しながら進んでいきたい。全連小や東北連小の動きと連動する意味でも「小学校時報」や「速報」を会員全員が読み、潮流を捉え、立ち位置を確かにして実践していきたい。』そういう思いであります。

「山形県連合小学校長会」は、県内11地区において組織されている地区校長会の連合体です。今年度は、新入会員53名を迎え、総勢233名でのスタートになります。山形県内の小学校が心を寄せ合って、情報交換を行いながら、課題への対処法等を発信し、すべての学校が実り多い教育活動を実践できる体制づくりにご尽力を賜りますようお願い申し上げます。挨拶といたします。

新副会長あいさつ



子どもたちと教師の未来に真に大切なこと

時田 厚

今年度山形市の理事で、副会長を拝命いたしました。よろしくお願いいたします。

未知のウイルスによるパンデミックで、県連小研究協議会が、2年連続で紙面開催とせざるを得ないこと本当に残念です。準備にあたられた皆様のご労苦にあらためて感謝申し上げます。

今年度も With コロナを前提として各学校の教育活動がスタートしました。山形市は緊急事態宣言があり、学校関係者の陽性者により休校した学校も続き、予断を許さない状況が続いています。

そのような中、山形市小学校長会は、昨年度ワンチームでと結束した土台に立ち、今年度は、With コロナで取り組むと同時に、教育活動を根本から見つめ、子どもたちと教師の未来に真に大切なことを見極め、中長期的なしくみの基礎をつくる年にしようと呼びかけています。38名という大所帯、多様性の良さはありますが、一方で変わりにくいという課題もあります。今年度は変化を恐れずに進んでいこうという意思を共有しています。

教育を取り巻く状況は、様々な面で過渡期にあり、課題も山積みです。今、県連小には、日高会長を中心に結束し、課題の優先順位を決め、1年で一つでも県内の小学校全体の声が反映された実効性のある改善につなげる役割が求められていると考えます。微力ながらお手伝いしたいと思います。



自分にできることから

山口 芳弘

第75回県連小研究協議会は、残念ながら紙上開催となりましたが、計画・準備に尽力していただきました

北村山地区校長会の皆様に、敬意と感謝を申し上げます。

さて、昨年度より東置賜地区校長会を代表し、県連小理事会に加えていただきました。初めて参加して、山形県連合小学校長会という組織を持続・発展させるために、多くの先生方が精力的に活動されていることに驚きました。また、理事会に参会された先生方の、校長としての熱意にあふれた発言の一つ一つにとっても感銘を受けました。自分の視野が広がったように思います。

私は校長職6年目ですが、「嫌なことは成長するチャンス」ととらえ、前向きに仕事に取り組むようにしてきました。決して副会長が「嫌なこと」と言っているつもりはありませんが、今年度は副会長という役割を通して学ぶことを、自校の学校経営だけでなく、私が所属する東置賜地区校長会に生かしていけるよう努力していきたいと考えています。

変異ウイルスによる感染拡大が懸念され、今年度もコロナ感染予防対策と児童の学びの保障とのバランスが求められます。難しい状況を乗り越えるため11地区の連携を深められるよう、自分にできることから、日高会長を支え県連小活動に力を尽くしてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

令和3年度 山形県連合小学校長会役員一覧

会長 日高 伸哉(山形四)	地区	理事	対策委員	生徒指導委員	研修委員
	山形	時田 厚(山形三)	渡邊 裕美(山形十)	阿部 健一(本 沢)	吉田 祐子(山形七)
副会長 時田 厚(山形三)	上山	佐藤 法子(上山南)	高橋 徹(宮 川)	石原 敏行(西郷一)	小関 英嗣(中 川)
	東村山	大谷 敦司(天童中部)	鈴木 義彦(相 模)	樋口 良彦(高 揃)	多勢 弘子(干 布)
工藤 幸吉(楯 岡)	西村山	渡辺 聡(寒河江中部)	建部 敦(左 沢)	石澤 友章(西 里)	秋場 一憲(宮 宿)
	北村山	工藤 幸吉(楯 岡)	水田 浩(大 森)	安食 秀一(玉 野)	須藤 真(東 郷)
長谷部 薫(新 庄)	最上	長谷部 薫(新 庄)	石川 周(明 安)	武田 久昭(金 山)	小野 一郎(向 町)
	米 沢	舟山 潤(米沢北部)	佐藤 哲(興 譲)	佐藤 和江(広 幡)	安部 一博(米沢西部)
山口 芳弘(沖 郷)	東置賜	山口 芳弘(沖 郷)	片倉 和之(大 塚)	半田 俊一(二井宿)	竹田 啓(小 松)
	西置賜	菅原 透(荒 砥)	佐々木友明(西 根)	丸川 和久(鮎 貝)	高橋 浩(手ノ子)
寺嶋 一郎(松 原)	田 川	松田 透(余目三)	齋藤 慎行(余目一)	奥田 満哉(大 泉)	樋坂 聡(朝陽第四)
	鮑 海	寺嶋 一郎(松 原)	梶原 勝(吹 浦)	齋藤 太(広 野)	小松 泰弘(鳥 海)
監事 遠藤 靖(上 山)	担当理事			大谷 敦司(天童中部)	舟山 潤(米沢北部)
	幹 事	幹事長 江川久美子(山形一)	金子 孝宏(南沼原)	樋口 潤一(山大附)	太田 千春(大曾根)
事務局長 大沼 篤		会計 佐藤 浩子(南山形)	佐藤 浩子(南山形)	加藤ゆかり(西山形)	大沼 清司(山形九)

県教育委員会のご指導

◆義務教育課

課長 小関 広明 氏

1 令和3年度主要事業について

(1) 教育山形「さんさん」プラン

○国では、文科省施策により35人以下の学級編制を順次開始

○検討委員会を立ち上げ、「さんさん」プランのこれまでの検証と今後の在り方を検討

(2) 教育山形「さんさん」プランを基盤とした「確かな学力」

○学力向上支援チームの学校訪問

・複数回の訪問により、各学校の日常の組織的な授業改善を支援

・「授業づくりで重視すること」(学校教育指導の重点P19)の2つの視点を大事にして訪問

○ICT活用による学習活動充実の推進

・ICT教育推進拠点校による効果の実証研究

・ICT活用推進協議会の開催

・実践の発信・普及のための「実践事例」作成

○英語教育の推進

・英語教育実践リーダーの育成と実践

・県内への指導実践の発信・共有
(クラウドサービスの活用)

(3) チーム学校生徒支援体制

○いじめ解決支援チームの設置とエリアSSW・青少年指導担当の配置

○子どもふれあいサポーター・スクールカウンセラー・教育相談員の学校への配置

2 不登校児童生徒の相談支援ガイド

○リーフレットの作成、配付

○実践例を含めたハンドブックを作成予定

3 魅力ある学校づくり調査研究事業

○不登校児童生徒の新規数抑制が目的

○リーフレットの作成、配付

4 お願い

○新型コロナ対応に係る児童生徒の心のケア

○性別によらない名簿の導入検討

○休校時の学びを止めない体制づくりの情報収集

◆教職員課

課長 加藤 淳一 氏

1 学校における働き方改革の推進

「山形県公立学校の働き方改革プラン」に沿った取組の推進

○人的支援の拡充(スクールサポートスタッフ、小学校専科教員等の増員)

○業務削減の取組

○勤務時間管理の徹底(客観的な勤務時間管理システムの構築と運用)

○時間外勤務等調査

・R2上半期は36時間6分(小学校)

・R3の具体目標はさらに20%減(→29時間)

2 信頼される学校づくり(服務規律の徹底)

○令和2年度の懲戒処分件数10件

○不祥事を繰り返さない!

・特に「飲酒運転」「わいせつ事案」「体罰」

・ストレスへの対処方法に関する研修の実施

・校内倫理委員会の機能充実

3 優秀な人材の確保・育成

○管理職に占める女性割合の現状(小学校)

・校長25名(R2)→33名(R3)

・教頭61名(R2)→69名(R3)

○管理職候補、ミドルリーダーの育成

・次代を担う管理職の育成

・教務主任や学年主任等の育成

・女性管理職の計画的な育成

4 人事管理上の諸課題について

(1) 教員採用試験の志願状況

(2) 優秀な人材の確保

(3) 人材育成

5 年度始めの確認事項

(1) 「特別支援教育多忙化解消5項目」「業務削減11項目」を『手引き』で確認

(2) ハラスメントに関する指導の徹底

(3) 勤務時間、休憩、休暇制度等について

6 職員の健康管理

○病気休暇者を出さない未然の対策を



オンラインによりご指導いただきました

理事研修会議

テーマ

【管理職及びミドルリーダーの育成】 について

趣旨説明

ベテラン教員の大量退職に伴い、世代交代がこれまでになく急速に進んでいる中、これからの学校教育を担う人材を育てることは大きな課題である。中でも学校運営をリードする教頭及び主幹教諭を育成することは、自校の教育課題を解決する上で重要である。

【各地区の実践事例から】

※山形地区の取組事例を基に、各地区から寄せられた現状や課題、実践事例を一部抜粋して記載しました。

〔上山地区〕

年1回、主任等研修会として事務所に講師を依頼し、法規研修を実施。年2回、管理職を目指す教員に対する研修会開催。校内では、ミドルリーダーに経営参画意識を持たせるために、組織の改編を行った。学年主任会を運営委員会に位置付け、分掌部長を入れて会議を行う。学年主任に学年全体に目を配ることや学年の中で若手を育てること、統括責任者としての責任を果たすことを指導している。

〔東村山地区〕

年齢構成が崩れている。該当者が経験してこないままミドルリーダーになっている。実務を通して育てていくことが大切。教員志望者が減少している中で、良い人材を集めるための取組を本気で考える必要があるのではないか。

〔西村山地区〕

校長会が研修会を年1回主催している。教頭を目指す教員のための研修会3回、校長を目指す教頭のための研修を2回実施している。40代がほほいない。学年主任や指導部長を40代に経験させる。若手育成研修講座を年12回計画している。ICT研修も定期的に入れていく。

〔北村山地区〕

3年間で3分の2の校長が入れ替わった。まずは校長が楽しくやっていることを発信していくこ

とが大切だと考える。小中一緒の取組を行い、課題に沿ってグルーピングして研修している。

〔最上地区〕

校長の講師、事務所の講師で、年4回、研修会を実施。教務主任研修会で法規研修。40代が少なく、育てても行政に入ってしまう。教務主任、学年主任の若返りを図る必要がある。新採3年過ぎたものには、ある程度の校務分掌を与える。教務主任をしないまま教頭になる場合も出てきている。

〔米沢地区〕

ベテランの大量退職。校長会の学校経営研究部に人材育成の柱を掲げている。ミドルリーダーの育成については、学校経営参画意識を育てるために幅広く人材を集めている。学校内のOJTの充実が大切。

〔東置賜地区〕

南陽市では、中堅研修会を年1回実施。研修会を開催することが難しい状況にある。校長会として長期的な視点で複数回の研修を教育委員会と連携しながら行っていく必要がある。

〔西置賜地区〕

新採から数年経つと地元に戻り、ミドルリーダーがいなくなってしまう。研修の必要性は感じているが、学んだことが自分の業務や生き方に生かされていくのだろうか。管理職になった時の覚悟や気概がしっかり持っているのだろうか。日常的な仕事の中で気配りができる人材が育てているのだろうか。多様な人材を生かしていく力が必要。他者に目を配り、共感できる力を育てることが強い信念を育てることにつながる。管理職が人材を鍛えることが必要。

〔田川地区〕

事務所の法規研修年2回。鶴岡市の法規研修年7回。面接に耐えうる力の育成。若手を育てる長期的な視点での取組が必要。

〔飽海地区〕

各校でのOJTが大切。30代40代を主要ポストにつけて、支える。指示待ちになってしまっている傾向が見られる。「あなたならどうする」「どう考える」という声掛けをする。ミドルリーダー育成研修会、管理職に向けての研修会を実施。テーマを設けてレポートを持ち寄って発表し合う、学び合う研修が有効であった。