



- ・「一期一会」 1
- ・第64回 大分県小学校長会研究大会 宇佐大会
アンケート集約・総括 2~3
- ・令和6年度 第76回 全連小 徳島大会のまとめ 4~5
- ・新任校長の1年 6
- ・今日的教育課題 7
- ・雑感、編集後記 8

日出町立川崎小学校
校長
稗田健治



日出町
城下海岸の風景



「一期一会」

大分県小学校長会
会長 山元一哉

出会ってから25年になる友人がいる。性格や仕事に対するアプローチの仕方など、私とは真逆の人物だが、驚くほど馬が合った。互いに切磋琢磨し、仕事も楽しく行えた。今は極稀に知恵を借りるときなどに電話をするのみだが、急な難題にも的確に答えてくれる、名参謀である。

「校長という職は孤独だ」という言葉をよく耳にする。確かに校長室で独り思いを巡らす時間は多く、孤独ではあるのだろう。しかし、決して一人ではない。

この一年間、校長会の活動を通して、何人の人と出会っただろう。校長はもちろん、様々な立場の方々との出会い、語り合う機会を得ることができた。その出会いは本当に貴重な財産だ。

多くの校長先生と出会ったことでわかったことがたくさんある。地域も学校の規模も違い、標榜する言葉は異なっている、子どもを育てたいという思いは同じであること。目の前の子どもたち

に対し、自分は何ができるのか、何をなさねばならないのか、自問自答しながら日々を過ごしていること。この職に就いたことを誇りとしながら、日々研鑽に努めていることなどなど、上げればきりが無い。そこで得た情報は、自分の考えの幅を広げ、課題解決のヒントになっていった。

学校運営は、校長一人の力では成り立たない。学校に関わる多くの人たちとのつながりの中で営まれるものだ。冒頭に述べた友人のように、これまでの人間関係の中で、示唆を与えてくれる人物もいる。子どもの支援を通して関わった医療や児童福祉などをはじめとした、関係機関の方々も少なくない。そのような「一期一会」の出会いに何度助けられたことだろう。

小学校時報1月号の巻頭言『校長会の役割』の中で、その役割は「集う」「学ぶ」「働き掛ける」の三つであると記してある。

「集う」とは、「ある目的をもって集まる」こと。その目的とは、「より良い学校経営を目指して、知恵を出し合うこと」である。

今年度も、宇佐大会をはじめ、様々な場で集い、お互いの実践や悩みや成果を交流することができた。たくさんの仲間を支えられていること、一人一人との出会いに感謝をし、また次の一步を踏み出そう。

アンケート集約

(総数145人分)

1 大会全般の運営について

	とてもよかった	よかった	ふつう	あまりよくなかった
人数	113	32	0	0
%	78	22	0	0

2 講演の内容について

	とてもよかった	よかった	ふつう	あまりよくなかった
人数	109	34	2	0
%	75	24	1	0

3 行政説明について

	とてもよかった	よかった	ふつう	あまりよくなかった
人数	55	83	7	0
%	38	57	5	0

4 宇佐大会の運営についてご意見・ご感想お気づきの点があればお聞かせください。

(※意見の多かったものは抽出してまとめています。)

- ・全体会場、分科会会場が近く移動がしやすかった。
- ・行政説明については、学力向上と特別支援教育の観点で、正規分布を語っていただき良かった。
- ・講演会はとても良かった。学校経営に活かせるヒントがたくさんあった。
- ・分科会会場で、トイレ表示がない会場だったため、トイレがわからず困った。
- ・移動などの時間があったので、昼食時間はもう少し余裕があればよかった。
- ・グループ協議のグループを学校規模で分け、他都市と交流できたらと思う。
- ・職員配置の要求など命に関わる状況や取組の現状を話題にしてほしい。
- ・終了時刻16時など、これまでのアンケートの意見を取り入れていることがわかり良かった。
- ・担当地区の負担が増える。費用対効果が薄い。冊子もデータなど。そろそろ変化を。
- ・君が代斉唱は必要ないのでは。研修に特化し、来賓を呼ぶことも含め、始めの式典も見直しては？
- ・校長が1日学校を空け長距離移動など大きな負担。コロナ禍でのオンライン開催の経験をもとに、会自体の持ち方を再考すべき。5月の合同研修会も含めて。
- ・地区が担当運営し、開催場所を中央にしてはどうか。開催場所を地区で回す意義は？

宇佐大会へのご参加 ありがとうございました

宇佐市立駅館小学校 佐々木 健 司

内容が多く、とても有意義な時間となりました。午後からは、6つの会場で9分科会に分かれ、市町村を超えて熱い論議を交わしました。大会後のアンケート結果では、「大会全般の運営について」は100%、「講演会について」は99%という肯定的な評価をいただきました。それと同時に、今後の研究大会の持ち方についてのご意見もいただきました。日田大会への引継ぎといたします。無事、全日程を終了できたことを宇佐市小学校長会会員一同、心より嬉しく感じています。会員の皆様にとって、本研究大会が全連小の提言する「一枚岩」であることを再確認する場になっていれば幸いです。最後に、宇佐大会の開催に、ご支援、ご協力をいただいた県事務局をはじめとする各種団体や多くの関係者の皆様に、深く感謝申し上げます。

第64回大分県小学校長会研究大会が11月15日(金)、ウサノピア他6会場で行われました。県下各地から203名のご参加をいただき誠にありがとうございました。当日は、4名のご来賓の皆様のご臨席を賜り、開会行事を実施後、「学力調査結果から見える本県の現状と課題」をテーマに、義務教育課長の小野勇一様より行政説明をしていただきました。学力向上のための具体的な指導の改善点や「令和の日本型学校教育」の実現に向けた教育環境整備について確認することができました。続いて下田雅彦様(三和酒類株式会社取締役会長)を講師に招き、「麦焼酎いいちこの経営と宝言葉」を演題とした講演会を行いました。講演内容の4つの話題【①麦焼酎いいちこの強みと弱み、②変革時代の経営戦略、③すべてはチャレンジ精神から、④言葉の力(宝言葉)のススメ】は、学校経営とつながる

「活力」と「情報」の共有を日田大会で

日田市立三和小学校 佐々木 求

感じ、今までの自分を戒め、前を向く活力をいただきました。午後からの分科会では、現在の学校現場での多種多様な困難の改善に向けて、同じような悩みを仲間と共有したり、参考になる実践例を聞くことができたのではないのでしょうか。そして、多くのエネルギーをもらってお帰りになった方が多かったのではないかと思います。さて、令和7年度第65回は日田大会となります。日田市は昔から天領として栄え、筑後川の支流である三隈川や豆田町の情緒ある町並みなどが観光地としては有名です。また、松下村塾、適塾と並ぶ江戸時代の私塾である、廣瀬淡窓の開いた咸宜園があり、市内小中学校では、咸宜園教育の理念を生かした学校経営を展開しています。来年はこのような日田の地にて、今大会のような活気ある大会を開催するべく準備をしております。皆様とお会いする日を心待ちにしております。最後になりましたが、宇佐大会にご尽力いただいた皆様に心より感謝申し上げます。

新型コロナウイルスの影響のため対面とZoomによるハイブリット開催もありましたが、ありがたいことに校長になって、県小学校長会研究大会に加え九州大会に三度も参加させてもらいました。そこで感じたのは、どんな校長も学校経営に悩みを持っていること、そして、その悩みに対して何とか改善をしていこうと手立てを講じ実践を積み重ねていること、そんな校長同士がそれぞれの思いなどを語り合う場があることで心強くなったり刺激をもらったりできるということでした。今回の宇佐大会でも同様の思いを持った方々が多かったのではないのでしょうか。午前の講演では、強みと弱みを認識した上で時代に合った経営戦略を立てるというお話を聞き、学校経営と重ね合わせながら聞くことができました。また、下田さんが研究者から経営者になった時にマネジメントやリーダーシップを自分なりに学び、それを組織マネジメントとして「宝言葉」を通して落とし込んでいくという姿に、リスキングの大切さや言葉による表現の重要性を改めて

令和6年度 第76回 全国連合小学校長会研究協議会 徳島大会

自ら未来を拓き ともに生きる豊かな社会を創る 日本人の育成を目指す小学校教育の推進

～夢と志を持って 多様な人々と協働しながら
持続可能で豊かな未来を切り拓いていく人財を育む学校経営の推進～

◇ 期 日： 令和6年10月24日(木)～25日(金)

◇ 会 場： 全体会場・・・アスティとくしま 分科会場・・・あわぎんホール、ホテルクレメント徳島 他

◇ 参加者： 全国小学校長約2200名、大分県小学校長25名

◇ 分科会報告

1 「経営ビジョン」

- ①未来を切り拓く力を育む学校経営ビジョンの策定 (茨城県)
- ②学校経営ビジョンに基づく創意と工夫に満ちた学校経営の推進 (高知県)

・二本の発表とも、効果的な組織運営の方法が述べられていた。校内組織に「ネクストリーダー会議」や「メンターチーム会」を位置付けることで、若年教職員とベテラン教職員の研修の場が生まれ、人材育成と同時に参画意識を高めることにつながっていることが実感できた。

・グループ協議で「学校経営の中で、学校行事をどう生かすか」について意見交流を行った。「行事の取組の過程で、学校経営方針のキーワードをもとに振り返りを行う」「各行事のテーマを児童会のテーマと重ね、児童のモチベーションを高める」など、学校行事と連動した効果的な学校経営の在り方を知ることができた。

3 「評価・改善」

- ①学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実 (北海道)
- ②教職員の資質・能力の向上に向けた人事評価の工夫 (香川県)

・教職員一人一人の資質能力や特性を見極めるためにも日頃から十分にコミュニケーションを取ることが大切であると感じた。また、個々の強みや得意分野をつかんだ上で、組織目標達成へ向けて個々に応じた的確なミッションをもたせたり、各セクションへの起用を図ったりすることで、職能成長を目指していると感じた。

・適正な学校評価と改善に関しては、妥当性を欠いた感覚評価になることなく、数値による根拠をもとにすることが重要であるが、データの蓄積を計画的に進めていくことや評価に関する調査などが多くならないよう配慮することが必要であると感じた。

5 「豊かな人間性」

- ①豊かな心を育む道徳教育の推進 (青森県)
- ②多様な人々と協働しながらよりよい社会を創る人権教育の推進 (高知県)

・コロナ禍による影響についてアンケート調査を行い、課題に対する具体的な対策を盛り込んだ教育課程を編成した実践が報告された。校長として、道徳教育における課題も含めた学校課題を保護者・地域に伝え、理解してもらうよう役割を果たさなければならぬと感じた。

・学校・家庭・地域で連携し、自己肯定感を高めるための活動を生み出していった実践が報告された。豊かな人間性を育むためには、学校間連携や地域連携を構築する必要があり、そのためには校長としての行動力とコミュニケーション力が必要不可欠だと感じた。

2 「組織・運営」

- ①学校経営ビジョンの実現に向けた活力ある組織づくり (長崎県)
- ②組織を活性化させるための具体的方策の推進 (愛媛県)

・レポートはそれぞれ「具体的な組織づくりとその運営」「地域との連携などの具体的な取組」と組織活性化に向けたアプローチは異なる。しかし、いずれも学校経営ビジョンを共有した上での取組が成果につながっている点は参考になった。

・グループ協議では「課題解決に向けた組織づくりやその運営体制などの構築は大切であること」「それを『活性化する』『持続可能なものにする』ためには、ミドルリーダーなどの核となる人材の育成も欠かせないこと」が話題となった。学校の組織・運営における人材育成の重要性を再認識できた。

4 「知性・創造性」

- ①主体的・対話的で深い学びを実現するための授業改善の推進 (愛知県)
- ②知性・創造性を育む教育課程の編成・実施・評価・改善 (愛媛県)

・愛知県では、校長会が、市内の教員の資質及び授業力向上を目指す「学習指導・評価委員会」という校長・教頭・教科等指導教員からなる組織を設置。実際に指導を行う教科等指導教員には研修を実施し、各校の授業研究や指導案作成などに積極的に関わり指導・助言を行っている。校長がリーダーシップを発揮し、組織的に授業改善に向けた体制づくりを行う必要性を感じた。

・ふるさとを愛する心を育み、将来の地域を担う児童生徒の育成のためには、校長が積極的に家庭や地域とつながりを持つと共に、学校内外の人的・物的資源を最大限に活用し、家庭や地域との連携・協働により教育課程を実践していく大切さを改めて感じた。

6 「健やかな体」

- ①生涯にわたって豊かなスポーツライフを実現する資質や能力を育てる教育活動の推進 (奈良県)
- ②健康で安全な生活を営む実践力を育てる教育活動の推進 (徳島県)

・体育科の指導方法や指導内容の工夫を進める上で大切にしていたことは、教員自身が運動を楽しむことが大切ということからスタートしていたことであり印象的だった。併せて、隣接する学校の教職員とも合同研修を行い、共に学び合う姿勢が、有意義な実践につながっていると感じた。

・栄養教諭の専門性を生かした指導により、よりよい食生活への実践力を高めることができていた。また、生産者や調理員などと子どもたちをつなぎ顔の見える関係にすることで更に学習が深まっていた。

7 「研究・研修」

- ①学び続ける教職員を目指し、資質・能力の向上を図る研究・研修体制の充実 (熊本県)
 - ②「チーム学校」の運営意識をもたせる研修の推進 (愛媛県)
- ・学校評価と子どもの姿とのギャップに注目して実態把握をし、そこから課題解決に向けて視点を明らかにした取組が参考になった。なかでも、校内研修で、5年生がモデルとなって全校児童の前で行ったモデル授業の取組は素晴らしいと感じた。
- ・西予市全体での特色ある学校の実践が報告されていた。校内の学びにとどまらず、他校の実践が交流できる体制が構築されていることに感心した。「チーム西予」としての力が「チーム学校」に生かされていると感じた。



8 「リーダー育成」

- ①学校教育への確かな展望をもち、優れた実践力と応用力のあるミドルリーダーの育成 (栃木県)
 - ②社会の変化に主体的に関わり、自ら磨き高めていく管理職人材の育成 (高知県)
- ・佐野市校長会において表記する「人財」には、教職員が学校経営上の財産であるという意味を込めているという点が印象的であった。リーダーシップを発揮しやすい環境づくりやベテランへの役割の付与、若手の困り感に寄り添う取組など興味深い内容が多く、どのグループも討議が深まっていた。
- ・高知県高岡地区では40代が非常に少ないという年齢構成の問題があり、アウトプット型研修や授業者論文・参観者論文、メンター制などの若手育成に特化した取組を校長会と教育センターが連携して実施しているところが特徴的であった。

9 「学校安全」

- ①自ら判断し行動できる子どもを育てる安全教育・防災教育の推進 (大阪府)
 - ②家庭や地域・関係機関との連携・協働を図った組織的・計画的な防災教育に関わる取組の推進 (香川県)
- ・大阪府の発表は、自分の命は自分で守る児童の育成を目指した取組であった。子どもに正しい防災意識や判断力を身に付けさせるために、様々な状況を想定しての訓練に加え、外部講師を招いた予防教育を行っていた。日頃の計画的な取組が、児童の判断力を養うと感じた。
- ・香川県の発表は、校長の役割について学ぶことが多かった。実際に学校で起きた蛍光灯からの発火による火事の反省から、緊急時にも臨機応変に対応できる危機管理マニュアルの見直しや学校運営協議会との連携、さらに、日頃から消火器の位置確認をするなど、教職員の安全意識を高めることが鍵となることが話された。

10 「危機対応」

- ①いじめ・不登校等への適切な対応と体制づくり (島根県)
 - ②教職員の高い危機管理能力の育成と未然防止に向けた組織体制づくり (徳島県)
- ・経験が少ない教員の力量形成に向けた取組として、松江市では「しじみボックス」という不登校支援テラバンクを作っている。初動対応に始まり9つの観点で対応の道筋が示されており、それに従って対応していけるようになっている。
- ・市費負担で1日6時間勤務の不登校支援員を配置している学校や、全校児童321人中65人が外国籍の児童で、日本語教育が必要な学校の実態から、正規職員として日本語教育支援教員を3人配置している学校もあるなど、現場のニーズに応じた組織ができていく自治体もあり、大分でも現場のニーズに応じた人員配置が急務であると感じた。
- ・防災教育では、地域団体や大学との連携による防災出前授業で、ハザードマップを活用した児童の防災意識の向上に取り組んでおり、地域ともつながりながら常にブラッシュアップを図ることを意識しながら取り組んでいる。



12 「自立と共生」

- ①持続可能な社会と幸福な人生を創る力を育てる特別支援教育の推進 (青森県)
 - ②多様な人々と協働する資質・能力を育む教育の推進 (香川県)
- ・二つのレポート発表並びに研究協議において考えさせられたことは、校長の強いリーダーシップである。特に、「個別の指導計画」などのチェックとそれに対する指導、また個々の教育的ニーズを把握した上で、どこまで合理的配慮を提供できるのかといった判断である。
- ・人材育成については、日常的な保護者とのコミュニケーションを通して、「この先生の言うことならば」と思っていただけの保護者との信頼関係が構築できるよう、校長として教員一人一人の資質能力をブラッシュアップさせたいと思った。

①②は研究の視点 () は発表都道府県

13 「社会との連携・協働」

- ①家庭や地域等と連携・協働を深め、持続可能な社会の実現を目指して創意ある教育活動を展開する学校づくりの推進 (山口県)
 - ②成長の連続性を生かした学校段階等間の接続・連携の推進 (愛媛県)
- ・いずれのレポートも幼保・小・中・高の連携を図るとともに、家庭や地域とも連携を図っている事例であった。学校運営協議会を効果的に活用しながら、子どもと学校・家庭・地域がWIN・WINの関係構築することの大切さが、明らかになった。
- ・学校間連携において、「つなぎ・つながる」方法として、交流もあるが、情報交換の大切さが共有された。
- ・グループ討議において、自治体や学校規模によって予算や取組内容に大きな差異があると感じた。

「傾聴と笑顔」

臼杵市立上北小学校 小野 薫

本校は、臼杵市と大分市に跨る九六位山系を源とする末広川の流域に広がる田園地帯に位置する全校児童29人の極小規模校です。豊かな自然に恵まれ四季の変化を感じながら、地域の方々の協力のもと、一年を通して「田んぼ活動」に取り組んでいます。今年も天候に恵まれ、学校の田んぼでもち米が420kgも収穫でき、保護者と一緒に餅つきをしたり、お世話になった地域の方々に招待して感謝の会をしたりしました。また、朝の交通指導に立っていると地域の方が「学校に飾って」と花をくださったり、子どもたちが大きな声で挨拶をしていたと電話で知らせていただいたりと、地域の方々から学校や子どもたちが大事にされていることを感じています。

私は、臼杵市での勤務が28年目ですが、毎年本校への勤務を希望してきました。その理由は、私が出会った素敵な先生方に「上北小は教育環境がいいところよ。一度勤務してみてください」と言われ続けていたからです。そのため、異動が決まった時は、やっとたどり着いたという喜びと、校長職が

私に務まるのかという不安がありました。

本校にも、学力向上、特別支援教育、地域連携の在り方、教職員の働き方改革などの教育課題がありますが、今年度、私が特に取り組んできたことは以下の二つです。

一つ目は、教職員や地域の方々の話に傾聴することです。とにかく話を聴き、課題解決に向けてみんなで一緒に考え、その時の最善の道を選んでいくようにしました。

二つ目は、自らが笑顔で過ごし、子どもたちや教職員の長所を言葉で伝えていくことです。校長の笑顔は、子どもたちや教職員の安心と元気に繋がります。また、人の長所は、見つけようと意識しないと見逃してしまいがちです。

この二つは、これまで私が出会った管理職の方々から学んだことであり、新任校長の私が手本にしたいと思っていたことでした。校長としてまだまだ経験不足な面はありますが、子どもたち、教職員、保護者、地域の方々のためにできることを、これからも模索していきたいです。

「感謝の一年」

豊後大野市小中一貫教育校大野小中学校小学部 重石 智慎

大野小学校は、平成17年(2005年)に大野町に5校あった小学校が統合されて開校しました。豊後大野市の北西部に位置し、全校児童149名の学校です。

4月より施設隣接型の小中一貫教育校大野小中学校としてスタートしています。教育目標として「確かな学力と豊かな心を身につけふるさとを愛する子どもの育成」を掲げて、9年間を見通したキャリア教育と人権教育を基盤とした学校づくりに取り組んできました。

今年度重点的に取り組んだのは、「小学部の教科担任制の推進」「さまざまなレベルの交流活動の活性化」「中期(5・6年生)の中学部行事への参画」の三点です。「中期の中学部行事への参画」では、中学部の生徒総会への6年生の参観や文化発表会への5・6年生の参観を行いました。5・6年生にとっては、近い将来の自分たちのあるべき姿を見ることで、7~9年生の偉大さを学ぶとともに自分たちの目標として感じることができました。

また、「さまざまなレベルでの交流活動の活性化」では、遠足や体育集会などの全体での交流や読書を通じた少人数でのリーディングパーティ活動などを行い、交流を深めることができました。小中一貫教育校としての取組を深める中で、児童生徒のつながりはもちろんですが、職員同士のつながりも深められたと感じています。

さらに小学部だけの活動では、ふるさとを知る活動として、1年生から6年生までの全学年を対象に水墨画教室を行いました。この教室は36年間も続く活動で、地元の講師の方が指導してくださっています。伝統の行事でもあり、味わい深い作品が完成していました。

振り返ってみれば、何もわからずに困っていた自分をたくさんの方々が助けてくださった一年間でした。多くの方々に助言をしていただきました。みなさんの支えに心から感謝しています。本当にお世話になりました。これからもよろしく願いいたします。

「人権的な視点による教職員の資質能力の向上」

佐伯市立松浦小学校 清水 昌和

I. 課題の受け止めと本校の現状

九州最東端の鶴見半島を校区にもつ松浦小学校は、現在、複式学級・2つの特別支援学級を含む7学級、児童数45名、新採3年目、4年目、5年目1人ずつの教諭、そして管理職・臨時養護教諭・学校主事の7名で組織されている。若い先生たち、経験を積んでいる先生たち、みんな「チーム松浦」として、協働で学校運営を実践してきている。

しかし、そんな中、子どもたちが落ち着かず、先生と子どもたちの距離が遠くなり、子どもたち同士もぎこちなくなり始めた。授業観察や普段の状況をじっくりと観察してみると、以下のことがわかった。

- ・授業の中で、先生も子どもたちも関わりが薄い児童がいて、内容がわからないままである。
- ・困りを抱えている子どもと先生との関わりが薄く、自分の心をコントロールできなくなった児童に、先生たちがあたかも本人の責任として片付けようとしている。
- ・先生の対応を見ている子どもたちもその子のことをネガティブに見始めている。
- ・子どもたちが自分たちの生活の中で、自分たちの目で見、考え、することを選択し、決めるといった活動が少ない。

そういう子どもたちからの声なき声を我々に対する異議申し立てとして受け止め、職員会議や校内研修で先生たちと本気で語り合う時間をたくさん設けた。私が、常に言っているのは、「変わらないといけないのはだれなのか。本当に子どもたちなのか」ということであつた。そして、先輩の先生たちが自分の失敗や実践を語り始めたり、若い先生たちが、自分の子どもの見方についてのふり返りを出し合ったりしながら、人権的な視点での取組に生かしていった。

II. 具体的取組

(1) 校内研修による授業改革

本校の課題を通して、校内研修に算数科を位置づけ、「松小デザイン」という授業スタイルを作成し、困りを抱えているA児を意識した授業、人権が尊重される授業づくり(生徒指導の3機能)などを実践してきたが、実態を出し合う中で、やはり置き去りにされている児童がいることが明らかになった。そこで、研究主任と話し合い、2学期から、「説明し合う、対話型の授業を通して、だれ一人取り残さない算数指導」と銘打って、以下のような実践をしている。

- ・説明が空中戦にならず、だれに何のために説明し合っているのかを明らかにさせる。(特にA児)
- ・対話型を通して、A児を含め、全員が関わ

り合える授業を構築する。

- ・A児がこの授業で、どこで(出番)、どんなことを表現したらいいのかわかるようにする。
- 研究授業や互見授業、さらには私自身の授業観察でもこの部分にこだわり、全体で実践してきた。現在、全ての子どもが生き生きと授業に参加し始めている。

(2) QU分析シートにA児の位置づけ

毎年行っているQUや学校評価アンケート、学力調査などの客観的な分析、職員会議などにおける全ての教職員による一人一人の子どもの見取り、家庭・地域との連携における子どもたちの状況の分析で、一番きつさを抱えている子をA児として検証軸にあげ、A児を通して見たときの学級の課題、我々教職員の課題を明確にして、具体的な取組を考え、現在実践している。その変容を毎月共有しているが、一番変わったのは先生たちの関わりである。子どもたちとネガティブに関わるのではなく、ポジティブに関わりが変わってきた。それが、子どもたち全体へ広がり、みんなが安心して生活できるようになってきている。

(3) 同じ方向を向きみんなで創り上げる実践

今年度の大きな行事、「全国豊かな海づくり大会」や毎年行っている「松小祭り」で、目的を明確にし、子どもたちの発想を生かして、先生たち・子どもたち、さらには保護者、地域の方まで全体で行事を盛り上げていった。そこにも、だれも取り残さない意識が浸透しており、全員に没入感・達成感が生まれた。先生たちと子どもたちが共に創り上げる素晴らしい行事になり、それが現在、普段の生活の中にも生かされている。また、児童会を中心に、子どもたちが自ら自分たちの生活を見つめ、考え、活動を創り上げ、実践するという形をみんなで目指している。

III. おわりに

ある子どもの訴えを我々に対する異議申し立てとしてとらえ、我々が本気でその子のことを考えて実践していく。その際、自分自身を人権的な視点でふり返り、次の実践に生かす。今回、「変わらないといけないのはだれなのか」と問いかけてから、対話を繰り返してきた。若い先生たちもそういう人権的な視点で子どもをみる目が養われ、本質的な資質能力の向上にもつながっている。そして、我々教職員が変わることで、お互いの悩みをポジティブに語り合う姿が増え、多忙感が減り、我々が目指しているウェルビーイングな学校になりつつある。今後も、私自身、人権的な視点で先生たちや子どもたちに寄り添っていきたい。

「37年間全ての経験をこの別保に捧ぐ」

大分市立別保小学校 工 藤 康 志

37年間の中学校教員（1年小学校長）を退職、再任用として大規模小学校に赴任した。

「学校経営は職員との対話から」「生徒指導は校長のリーダーシップ」長年抱いてきた理想とする校長像を实践するため、誰も知らない60名の職員と向き合った。

朝の交通指導、全学級へ挨拶、午前午後2回授業観察、休み時間での声掛けや放課後の授業感想、体育授業支援時の助言など、多くの担任と対話。面談には十分な時間を割いた。一人20分。年間7回、目標管理シート、人事やQU検証など。教育の語り合いから悩みや困り、雑談を含め傾聴に心がけ情報共有する場を重視した。

学年主任とは月1回学年対策を共に考えた。

生徒指導では、校長責任の下、全ての事案は即日報告、そして組織的に対応。担任の緊急連絡は公用携帯で即対応、課題を抱える児童支援の在り方を共に考え対応した。保護者対応は全て校長対応。職員を守る方針は貫いた。報告の増加でいじめ事案は減少していった。

学校改革には、中学校での実践を柱にして、「絶対大丈夫、自分を信じて」の信念の下、既存の取組や方法にとらわれず新しい方針を打ち出した。当初職員は変更には積極的ではなかった。

流れが変わったのが最初の面談後。寄り添う事で安心感を持ったかもしれない。児童への接し方、生徒指導、授業支援、児童に元気よく挨拶する姿やプール指導に全学級関わる校長の姿に信頼できると思ったのかもしれない。

学校教育目標達成のための分掌部会では、小グループのチームで自主的・自発的に取り組み、着実に成果を残し学校全体が落ち着いてきた。

学校が変わったと思える瞬間がある。昨年、卒業証書授与式後に職員合唱で卒業生を送り出した。校長として絶対に譲れない企画を、全職員一つになって合唱をした。卒業生のために職員が一つになる。校長としては最高の瞬間であった。今年度も新しい職員での合唱を呼びかけ、新しい曲に挑戦するつもりである。今から楽しみでたまらない。

編集後記

会報「とよ」も、この137号が令和6年度の最終号となります。今号は、宇佐大会のアンケート結果などについて宇佐市から、また、「『活力』と『情報』の共有を日田大会で」と題して、次年度開催地である日田市からも寄稿いただきました。あらためて宇佐市校長会のみなさんに感謝申し上げるとともに、次年度以降の大会に向けて議論を重ねながら、準備を進めていかなければならないと感じています。日田市校長会のみなさん、次年度大会、どうぞよろしくお願いいたします。

今号では、さらに「全連小徳島大会の分科会報告」「新任校長の一年」「今日的教育課題」「雑感」という内容をお届けしています。今号も、県内や全国各地で奮闘されている校長先生方の実践を通して、会員みなさんのさらなる研鑽の一助となることを願っています。

執筆して下さった校長先生方の取組や意図することがより伝わる文章にするために、一言一句に

こだわって編集に臨んできたつもりですが、度々ご連絡を差し上げ、ご迷惑をおかけしたこともあったかと思えます。その都度、丁寧な対応をしてくださったみなさんに改めて感謝申し上げます。

この一年間、会報「とよ」の編集に関わり、私自身が多くのことを学ばせていただきました。ご寄稿いただいた校長先生方をはじめ、関係する多くの皆様方に感謝申し上げます、編集後記といたします。

ありがとうございました。

発行者 大分県小学校長会
会長 山元一哉
住所 大分市下郡字長谷496-38
大分県教育会館内
TEL.097-556-2655
印刷所 大分市岩田町2丁目3番27号
(有)舞鶴孔版
TEL.097-578-8287