

第4分科会 西濃地区 安八郡(中)「組織・運営に関する課題」

質問

他校の先生からの学びは、どのくらいの頻度で、どのように実施しているのかを、具体的に教えてほしい。(岐阜地区 中学校)

小学校ではどんな取組がされているのか？単学級の学校での学び合いのあり方(美濃地区 小学校)

若手教員の育成を図る校内体制の工夫を、もっと詳しく知りたいです。(岐阜地区 小学校)

今後の課題で、「さらに会議の効率化や行事の精選を図りたい」とあるが、具体的なことが何か話題になっていれば教えてください。(東濃地区 中学校)

今回提案された校内の組織体制に関わる取組が安八郡全小中学校で取り組まれているのでしょうか。一つの学校だけでも大変な取組だと思えます。もしも地域で共通して行われているとすると、どの学校でも共通して抱える課題解決に向けて、素晴らしい取組だと感じました。(飛騨地区 小学校)

校長、教頭通信の具体的なものを見せていただきたいです。何をどう職員に伝えるのかを学びたいです。(西濃地区 中学校)

研修やミニ教科部会を行う時間をどう生み出しているか。若手が主体的に研修に取り組むことができるようにするための手立て。(岐阜地区 中学校)

教頭通信などは、郡内で共有されたりしていますか？(東濃地区 中学校)

リーダー育成研修会では、具体的にどのような内容の研修を行ったのかが知りたいと思いました。(西濃地区 小学校)

コンプライアンス研修について、様々な工夫をされていることがわかりました。役割演技というのをやったことがないので、もう少し詳しく教えていただけたらありがたいです。(東濃地区 小学校)

ありがとうございました。ミニ教科部会を非常に興味を持って聞かせていただきました。教科部会のメンバーは固定制？開催は流動的？内容は系統だっているのか？などです。また、日々忙しく、働き方改革の中で、何を削ったり工夫したら、ミニ教科部会を開く時間が生まれるのか、最も知りたいところです。(西濃地区 小学校)

Te-compassの活用の仕方を詳しく知りたい。(岐阜地区 小学校)

Te-compassの利用方法や活用方法など、全職員で研修を行いました？(本システムの利用になれていない職員、特に年度当初は、利用方法を学ぶ時間が必要かと思えます)(東濃地区 中学校)

意見・感想

予測困難な時代に生きる、現在の子どもたちにどのような力を身に付けさせるか…。現在の学習指導要領解説を読むと、今までの教育から新しい教育へと、どの先生も意識を変え指導の仕方を変える必要があると感じています。授業の出口から課題を設定し授業を組み立てていく取り組みは、すぐに取り入れていきたいと思いました。また、校務支援システムの活用方法を改めて教えてもらい、掲示板や勤務時間の管理に役立てたいと思いました。コロナ禍で、参集型の研修が少なくなっていることは、先生方の学ぶ機会を減少させていると思います。各校の教頭がつながり、ウェブで授業をつなぐといった取り組みが第5部会で紹介されていたので、実践したいと思いました。(可茂地区 小学校)

本発表にあったTe-compassについて、本校も活用している。出退勤、成績処理、出席簿等での利用である。本年度から本格的な活用であるため、ケースごとにその扱い方を確認しながらやってはいるが、継続的な利活用にて教職員の一般化を図り、今後は更なる業務の適正化を図りたい。(飛騨地区 小学校)

本項においての大きな課題は、年齢層が非常に高く、平均年齢は50歳を超えているということです。校務分掌にしても組織することが非常に難しく、苦慮しています。教頭にとって校長を補佐する立場として、学校運営をしていく上で、どの学校もどの地域も課題を抱えていることがわかりました。西濃地区と東濃地区では地

域性もあるので学校運営に関わって多少の違いはあると感じましたが、今回の発表を参考にさせていただきます。ありがとうございました。(東濃地区 小学校)

本校も同様の学校課題があり、若手教員の育成を図る校内体制の工夫が大変参考になり、取り入れたいと思いました。(東濃地区 小学校)

本校も若手職員が少なからずいるため、職員の研修をどう組織するかは課題となっている。業務の適正化と研修のあり方についてのヒントを多くいただきました。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

本校も校務支援システムを活用していますが、これほどは利用していません。参考になりました。(飛騨地区 小学校)

本校も20代、30代が中心の教員構成になってきているところなので、若手教員の育成は学校課題となっています。学校で育成のための体制をつくり、進めているご実践には、大変学ぶところが多くありました。(西濃地区 小学校)

本校の課題と重なる。組織の活性化のための、教頭としての働きかけが、わかりやすかった。(東濃地区 小学校)

本校においても、若手育成は必須です。若手教員の意欲はありますが、学ぶ時間を生み出すことに課題を感じています。そこで、本分科会での発表同様、研究授業や教室巡視の際に学校長と共通理解を図りながら気付いたことやよい姿、児童の素敵な姿を伝える中で学級経営や教科経営のアドバイスをしています。発表では、より具体的に組み込まれているので参考にさせていただきます。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

本校でも毎年初任者の先生を迎えています。若手とベテランの職員のそれぞれの良さをそれぞれ組織の中で生かされるようにしていこうと強く思いました。

ミニ教科部会等、短い時間でも構わず、若手指導の充実を図るため、また、今後の長い教員生活のことも踏まえ、相談しながら困り感の強い課題をテーマにミニ研修会等行っていきたいです。

メンタルヘルスチェックも引き続き実践し、適した時に適した言葉をかけられるように努めたいと思います。(可茂地区 小学校)

本校でも若手教員の育成が急務な状況である。「働き方改革」の流れの中で勤務時間外に長時間をさいでの研修等は、なかなか実施できない。しかし、指導力を育成していくためには、それなりの時間が必要である。この矛盾を解決していく方法はOJTを充実させていくしかないと考える。その視点から見て本発表は、さまざまな方法の事例が紹介されており参考になった。OJTを活用したり、ICTを活用したりしている取組については、すぐにでも真似できる取組もあり、本校でも活用していけるようにしたい。(東濃地区 中学校)

本校でも、コンプライアンス研修を行っていますが、学年交流や役割演技など、多種多様な研修には至っていません。また、何か作業をするとき、前期課程と後期課程のチームに分けて実施することが多いです。今後は、コンプライアンス研修において交流の場を設定したり、職員作業等をランダムなチームに分けて実施することでリーダーとなる教員を育成したりするなど、安八郡のご実践を参考にさせていただきながら、組織の活性化を図るために、教頭自ら工夫して取り組んでいきたいと思いました。(岐阜地区 中学校)

奉仕作業のグループ分けの方法が大変参考になりました。(岐阜地区 小学校)

保幼小中の連携が大切なことが改めて実感できました。(西濃地区 小学校)

負担感を感じさせない得意を生かした研修が素晴らしいと思いました。(岐阜地区 中学校)

不祥事を起こさない為には、教職員一人一人に、様々な事案を「自分ごと」として捉えられるようにしていくことが大切である、と再確認した。(岐阜地区 小学校)

浜田先生ご提案の短時間教科部会がとてもシンプルでありながらわかりやすい指導だと思いました。働き方改革と若手育成の両立がせめぎ合いますが、これならできます！(西濃地区 小学校)

発表の中に「自分事」という言葉が何回か出てきましたが、児童生徒や若手職員の育成といった授業づくりや研修等において、「自分事」がキーワードになると思いました。ありがとうございました。(飛騨地区 中学校)

特に若手教員が自己肯定感をもてる取組がとても参考になりました。(西濃地区 小学校)

特に、(2)①コンプライアンス研修の通信が素敵だと思いました。校長先生の通信、教頭先生の通信ではなく校長教頭通信ということ、タイムリーに共有していること、ふりかえられることというんで真似てみたいと感じました。また、③リーダー育成にエンカウンターを取り入れ、内側からチーム力を高めていかれている点が素敵だと感じました。

海津市は今までの校務支援システムを改め、来年度より Te-comp@ss を活用し始めるので画面をみてなるほどこんな感じかと思いました。システムをうまく活用して業務削減や確実な情報共有を行っていきたくと思いました。お忙しい中、わかりやすく写真や資料を入れ込んでご提案いただき、大変参考になりました。ありがとうございました。(西濃地区 小学校)

同じ安八郡教頭会の仲間ですが、改めて発表を聞き、具体的な取り組みについて学ぶことができました。働き方改革でどの立場の教員も時間と余裕がない中で、短時間で負担の少ない研修を工夫していることや、若手育成のための取り組みについてよく分かりました。小学校においても取り入れられることもあるので、郡の教頭会で話を聞かせていただきながら、自校でも取り組んでいきたいです。(西濃地区 小学校)

同じ安八郡の仲間として、今後も組織的な動きを目指して研究を進めていきたい。(西濃地区 小学校)

同じ安八郡の中学校の教頭先生方のご実践で、大変参考になりました。特に生徒指導事案で初期対応や事故指導、保護者対応の進め方を若手に学ばせる方法が参考になりました。(西濃地区 小学校)

働き方改革を推進しながら、教員の人材の育成をしていくことは難しいと感じています。限られた時間をどのように活用するのか、また、どのような力を教員に付けていかなければならないのか焦点化して効率的に研修を実施していく工夫が必要だと改めて感じました。(西濃地区 中学校)

働き方改革やコロナ禍における制限がある中、組織の一員として一人一人の教員の資質や特性を活かし、組織を活性化させることを目指した取組について学ぶ場となりました。組織力を高めた校内体制の確立、若手教員のニーズに合わせた研修の充実は本校でも現在課題を明確にして取り組んでいることで、発表から学ぶことや共感することが多くありました。(岐阜地区 小学校)

働き方改革に取り組みながら、その中で教科指導力の向上やコンプライアンス研修など、大切にしたい内容を継続的に実践し、積み上げていくところが素晴らしいと感じました。(岐阜地区 中学校)

働き方改革に関わって、大垣市も校務支援システムを利用していますが、成績処理、通知表、要録、出席簿が主なものです。カスタマイズは難しいかもしれませんが、グループウェアを活用して、ペーパーレスや時間短縮を図っていきたくと思いました。参考になりました。(西濃地区 小学校)

働き方改革によって多くのことが削減されたり簡略化されたりしている。それに伴って教科指導や研究についての研修の時間や場の確保の大切さを再認識した。(東濃地区 小学校)

働き方改革だけを進めると教師は疲弊していく。働き易い改革では教師にも子どもにも本当の充実や笑顔は実現できない。働き甲斐改革が進められないといけないと感じた。(岐阜地区 小学校)

適材適所による役割分担と、職員間の良好な関係づくりの重要性(岐阜地区 小学校)

提案を参考にして、本校の若い先生が主体的に力を伸ばそうと思えるようにしていきたい。(岐阜地区 中学校)

中堅教員が少なく若手教員が多いという岐阜県全体の教員構成を考えると、若手教員の育成は持続可能な岐阜県教育のための重要な課題であると思います。若手教員に指導力をつけるための研修や取組を充実させることはとても大切であると思います。(東濃地区 小学校)

知らないことは指導できない。とても共感しました。管理職として何をこそ、どのタイミングで職員が知らないことを正確に伝えていくことが大切だと再確認しました。働き方改革により研修や指導の時間を確保することが難しいですが、通信を活用して周知して指導できることがわかったので、今後実践していきたいです。ありがとうございました。(西濃地区 中学校)

短時間教科部会や教科担任会など、中学校での効率の良い、しかもニーズのある取り組みで素晴らしいと思いました。(西濃地区 小学校)

短時間教科部会や教科担任会など、時間の取り方や会議の持ち方を工夫することで、指導力の向上と勤務の適正化を両立させることができる。(西濃地区 中学校)

短時間教科部会の資料作成は、大変参考になりました。短時間で、ポイントを絞って検討ができ有効な手立てだと思います。若手職員の退勤時間が遅い場合、教材研究に時間を割かれている事が多いので、このような効率のよい手立てを働きかけていきたいです。(西濃地区 小学校)

短時間教科部会での共有、事務主任との密な連携(教材や備品の早めの購入)、役割演技による自分事の意識、無作為チームによるリーダー研修が勉強になりました。職員間の信頼関係が組織を活性化し、働き方改革を推進できることが分かりました。(可茂地区 小学校)

短時間であろうと若手を集めて授業に出口などについての研修をするなど、若手教員の育成について足並みを揃えて力を注いでいることがわかりました。中学校ならではの強みを感じられました。(岐阜地区 小学校)

大人も子供も生き生きとさせるにはどうするべきかを、考えた(可茂地区 中学校)

他地区の教頭会の取組や学校の取組がわかり、参考になりました(西濃地区 中学校)

組織力を強化するために教頭として若手教員の育成が重要であることは、本校も同様です。そこで、ベテラン層からの伝承の機会をもちながら、若手教員の ICT 機器の活用能力を活かした体制をとっています。教職員のモチベーションを保ちつつ、組織を活性化していくことの必要性を学びました。(岐阜地区 中学校)

組織活性化の糸口として、各教科指導における授業力(出口の確認→何を書ければよいか。)に着目されたことは、具体的で大変勉強になりました。そして、若手教員を優先して教科担任会を実施して育てている実践も勉強になりました。ありがとうございました。(可茂地区 小学校)

組織を動かし、見届けるのは教頭の仕事として必要なことだと再認識しました。私は見届けと認め、励ましの部分が弱いので、今後改善していきたいと思いました。(西濃地区 中学校)

組織を活性化するための校内体制の工夫の手立てとして、ミニ教科部会を開き、若手教員の指導力向上を目指す取組は参考になりました。授業は学校の要であり、若手だけでなく誰もが向上させなければならないことです。また、管理職が指導の視点をもって参観し、助言を行う仕組みも参考になりました。業務の適正化では、Te-compass を利用し業務の簡素化を図る取組は、自校でも取り入れたいと思いました。資質や専門性を高める取組では、「他人事」ではなく「自分事」としてとらえ、管理職からの通信や同僚と情報を共有することでコンプライアンス意識の向上が図られていることが分かりました。また、若手リーダーの育成では、夏期研修の際、無作為に編成したチームでミッションを達成させ、自主性や主体性を育てていることが分かりました。(東濃地区 中学校)

組織を活性化するための校内体制の工夫として、若手教員の育成に関わる取り組みが参考になりました。若手を育てていくためにはやはり校内体制を整えることが大切であり、学校組織を考えていく際には、若手育成という視点を入れながら、全体がうまくまわるように組織化していきたいと感じました。働き方改革の中で、どう若手を育てていくかは大きな課題でもあり、教師間のつながりを作っていくことを教頭の役割として大切にしていきたいと感じました。(美濃地区 小学校)

組織を活性化させるための校内体制の工夫が勉強になった。若手教員のための研究授業や研究会では、日頃の悩みや思いを交流する場にもなり、よいと思った。また、教頭として、授業参観の視点を決め、計画的に見通しを持って指導をされているところが参考になった。(岐阜地区 小学校)

組織を活性化させるためにも、若手教員の育成は、最重要課題だと改めて感じています。教頭としての関わり方や若手教員への校務分掌の位置づけ等、育成の視点で再検討していきたいと感じました。(岐阜地区 小学校)

組織を活性化させるために、教頭先生たちがご尽力されていること、真似させていただかなければ、と思いました。参考にさせていただきます。(岐阜地区 小学校)

組織の活性化を図るためには、意図的に場を仕組むことが大切であると改めて実感しました。教頭は、その場をつなぐ役割として、教職員にどんな力を身に付けさせたいのか明確にし、そのためにどんな研修を設けるとよいのか、人、時間、場をコーディネートし、研修者に学びを実感させていきたいと思いました。ご提案、ありがとうございました。(西濃地区 小学校)

組織の活性化を図るために、教頭が各教員の強みやよさを活かし、つなぐ役割を担うことが重要である。負担感を軽減した、若手教員の専門性を向上させるための学び合いの機会の設定は勤務校の課題でもある。(西濃地区 小学校)

組織の活性化は今後の学校運営において大変重要であると思います。(可茂地区 中学校)

組織の活性化は、本校でも推進している、働き方改革に大きく繋がると考えました。(西濃地区 小学校)

組織の活性化は、仕事へのモチベーションアップとなります。コンプライアンス研修は、自分事と捉えさせる役割演技を行う工夫があること。また、リーダー育成においても様々な年齢層の職員の関りが生まれると感じました。(東濃地区 中学校)

組織の活性化は、今まででも謳われてきたが、改めて確認することができた。若手に特化した校内体制の見直し、「早い、簡単、見やすい」をキーワードにした業務の適正化、管理職短信や教科及びリーダーの育成研修等、業務を増やさずにより機能的に捉え直すことの重要性を実感した。個々の資質能力向上、専門性の向上を軸として組織を見直していきたいと思った。(岐阜地区 中学校)

組織の活性化は、とても重要でありながら、難しいものだと思います。教頭が中心となり、色々な工夫をしながら取り組んでいっしょにすることがよく分かりました。学年、教科、指導部の枠を外しての研修は、参考になりました。若手教員を育てるとともに、ベテラン教員に若手教員を育てようという意識をもってもらうことにも有効だと思います。つい、今ある学年や教科といったグループになりがちですが、内容に応じて取り入れてみたいと思います。(岐阜地区 小学校)

組織の活性化は、いかに組織内の「対話」を増やしていけるかがポイントだと考えております。本校における対話促進のために、今回のご提言でご教授いただいた具体的な取り組みは大変参考になりました。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

組織の活性化のための教頭の役割が明確な発表で、大変勉強になりました。若手教員の育成といっても、常に若手が教えられる側ではなく、ICT活用等でベテランが若手から学ぶ場を設ける等、若手の活躍の場を意図的に設けることで、若手が自己有用感を得ることができると思います。小規模校の中学校における一人教科は、学校の枠を超えた郡市内のつながりが密になると良いと考えます。そのために、教頭がコーディネートの役割を果たせると良いのではないのでしょうか。(美濃地区 小学校)

組織の活性化のためのミニ教科部会、若手の強みを活かし自己有用感を高める校務分掌、業務の適正化、どれも進めていきたいと思いました。また、教員への働きかけの中で、他人事から自分事へということが、最も大切だと感じました。(西濃地区 小学校)

組織の活性化のために校内体制の工夫をしたり、校務分掌を活かし適材適所で若手やベテランを配置したりしている工夫を本校でも取り入れたいと思いました。ありがとうございました。(西濃地区 中学校)

組織のつながりを大切にしたい。教頭の果たす役割は大きいと改めて感じた。(西濃地区 小学校)

組織・運営に関しては、校内体制や研修の方法について、安八郡の取組が分かりました。(岐阜地区 中学校)

先に送信をしました(東濃地区 中学校)

声が小さく聞き取りにくかったことが残念でした。画面を見ながら発表を聞きましたが、もっとじっくり聞きたかったです。(西濃地区 中学校)

生徒に教える教師自身に謙虚に学ぶ姿勢や提言にあるように「知らないことは教えられない」という意識をもつことが大切であることを改めて考えました。若手の育成の方法を学びました。「出口からイメージさせる教科指導」は授業づくりの基本手はありますが、指導する先輩教師のとても指導力向上につながるというメリットがあることに気付かせていただきました。ICTに強い若手は多いですが、全てではないため、決めつけるこ

となく、その先生の持ち味を見つけるよう観察力が必要であると思いました。コンプライアンス意識を向上させるためには、単発の研修だけではなく、管理職から紙ベースで継続的な意識付けを行うことが有効であると思いました。若手が相談できる体制づくりや時間を確保する。同僚性や職員関係の向上に、職員作業を活かすと良いことを学びました。(東濃地区 中学校)

職場の活性化に向けて、改めて構えて何かをするのではなくちょっとしたアイデアでリーダー育成や教科の指導力向上につなげることができると感じました。視点を変えて今の自校の取組等を見直したいです。(西濃地区 中学校)

職員作業を研修に利用しているアイデアが素晴らしいと思いました。(西濃地区 中学校)

職員作業でも、ただ作業をするだけではなく、職員を複数のチームに分け、リーダーが中心となって作業を進めていく取り組みに興味をもった。その中で、職員がお互いに新たな一面に気付いたり、仲を深めたりしていくことが、「チーム学校」の第一歩だと思いました。(東濃地区 中学校)

職員一人一人が自己肯定感をもって生き生きと仕事ができることはとても大切だと思います。そのために、先生方が困らないように、また、自分の得意を生かしたり、居場所作りができるように、教頭として気を配ってみて素晴らしいと思いました。(東濃地区 小学校)

職員の経験値や強みなどを生かして様々な学ぶ機会を位置付けてみえることは、リーダーや若手育成など様々な成果に繋がり、気持ちのよい職場環境になると感じました。(岐阜地区 中学校)

職員のリーダー育成として、職員作業のグループ分けで育成しようとする試みがとてもよいと思いました。主任以外でもミドルリーダーが育って欲しいので、来年度の職員作業に是非取り入れたいと思います。ありがとうございました。(西濃地区 中学校)

若手職員の資質向上へのキーワードとして、子どもと同じ「自己肯定感」であると感じました。論点を絞り込んだ短時間教科部会、若手ならではの特性を生かした校務分掌等、自己研鑽への意欲化を図ることが教頭の役割であると学びました。(美濃地区 小学校)

若手職員の育成は喫緊の課題である。特に働き方改革と資質担保の経験値をいかにして高めるか。この両立、バランスが本市でも課題となっている。第4部会の実践報告は、そうした意味で大変学ぶべきことが多い内容でした。本市も、「出口の姿を明確に描く」終末からの授業づくりをキーワードとしている。安八郡の組織活性化の校内支援体制で実践されている「授業研究会」「ワークシート」は、ぜひ本校でも位置づけていきたい。研究の日常化。若手職員が自信を持って生徒の前に立てることが、抱えこみのスパイラルを防ぎ、結果的に業務の効率化につながっていくと考える。また、本校では定例のコンプライアンス研修が形骸化していることが懸念される。いかに自分事として捉えて意義ある機会とするか。組織の同僚性を高め、自己肯定感を育てる日常的な研修の持ち方を見直すヒントを与えていただきました。ありがとうございました。(東濃地区 中学校)

若手職員の育成は、急務であると考えています。体育祭や合唱祭の行事の前には、教頭通信を発行したり、個別に職員と話をしたりするようにしています。また、若手職員の授業参観後にはすぐに助言をすることや、教頭自ら授業公開を行い、学びの機会を設けています。中津川市では、過去2年間、市教研も実施されることなく、若手職員にとっては、どのような事業をすればいいのか、そのモデルも不在であるとともに、他校との同じ教科職員ともつながる機会もなかったのが現状でした。学校生活の8割は授業が占めることから、授業力を高めることが、生徒が輝く瞬間を生み出す機会につながると考えています。今後も若手育成に力を入れていきたいと考えています。その他にも、夏休みの生徒指導研修、いじめ研修、授業づくり研修なども企画をして育成を図っているところです。(東濃地区 中学校)

若手職員が増える中、組織・運営には課題を感じています。コロナ禍で業務のスリム化は必要ですが、発表を拝見し、職員の自己肯定感を高められるように取組を進めたいと思いました。(西濃地区 小学校)

若手支援に計画性をもたせたい。(西濃地区 小学校)

若手研修会の内容を焦点化しての実施が参考となりました。本校でも方途を考えていきたいです。(西濃地区 小学校)

若手教員を始め、教員の資質向上の必要性を感じています。ミニ教科部会やリーダー育成研修は効果的だと感じました。若手もベテランもチームワークを大切にしながら互いのよさを見つめつつ、資質向上のための体制づくりを考えていきたいと思いました。(西濃地区 小学校)

若手教員を育てるためのサポートシステムが参考になりました。(可茂地区 小学校)

若手教員を育てるために、教科担任会を設定し、個人に負担を負わせないこと、みんなで研究していくこと、指導力向上につなげることなど、教頭が率先して働きかけてみえるところが素晴らしいと思いました。(岐阜地区 小学校)

若手教員をはじめ教職員の資質向上のための事例が紹介されており大変参考になりました。(西濃地区 小学校)

若手教員への授業力向上のサポートだけではなく、その強みを生かして組織の中で育てるといった視点が素晴らしいと思う。(美濃地区 中学校)

若手教員への指導に対して、「生徒指導」「教科指導」等視点を明確にして指導されているため、指導される若手にとってわかりやすく、そして伝わりやすくてよいことだと思いました。(美濃地区 中学校)

若手教員の方にどのタイミングでどのような言葉をかけて指導をすれば良いのかヒントをいただけた。(東濃地区 小学校)

若手教員の悩みの解決や、指導力向上の組織的な取り組みはもちろんですが、若手教員の強みを生かすことや、管理職も含めた働き方改革への配慮も参考になりました。(飛騨地区 中学校)

若手教員の指導力向上の向け、様々な取り組みをされており、参考になりました。勤務時間内で効果的に研修を行い、誰もが定時に帰ることができるようにするためには多くの工夫が必要だと、改めて感じました。(岐阜地区 小学校)

若手教員の指導力向上の具体的な取り組みは大変参考になりました。また、業務改善のための取り組みについてもタイムリーな通信の発行やそれを教頭間で共有するなど自分たちの地区でも実践可能だと思いました。ありがとうございました。(西濃地区 中学校)

若手教員の校務分掌について学ばせていただきました。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

若手教員の研修取組の具体が勉強になりました。(西濃地区 小学校)

若手教員の活躍の場を意図的に設定しなければならないと認識しました。(岐阜地区 中学校)

若手教員の育成を図る校内体制の工夫が参考になった。特に教科担任会の持ち方は、ぜひ参考にして取り入れていきたい。(東濃地区 小学校)

若手教員の育成を図る校内体制の工夫(岐阜地区 中学校)

若手教員の育成や教職員一人一人の資質や専門性を高めることは、今の学校経営の中で喫緊の課題だと思います。その中で、若手が成長しやすいように、若手のための教科担任会やエンカウンターなど取り入れていきたいと思え、参考になりました。(西濃地区 中学校)

若手教員の育成は本校としても若い教員が多く、ミドルリーダー層が少ないという実態があり、切実な問題となっています。短時間に効率よいミニ教科部会や見通しを持てるシステムを本校でも取り入れて行こうと思いました。コンプライアンス研修も他山の石とせず自分のこととして考えられるよう、単なる伝達に終わらないように、内容を工夫したいと思いました。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

若手教員の育成は大きな課題だと感じる。ミドルリーダーの育成と併せて、学校全体の組織力を向上させることで、互いに学び合える職員集団になるようにしたい。安八郡教頭会の取組を参考にさせていただきつつ、自分自身のモチベーションともしたいと思います。(美濃地区 小学校)

若手教員の育成はどの学校でも喫緊の課題です。全校に関わる校務分掌を若い先生方に任せるとするのは素晴らしいことだと思います。フォローをベテランの先生方がしながら組織で動ける環境づくりが大切だと感じ

ました。分掌をベテラン任せ、個人任せではその先生が異動になった場合次が困る。分掌を組織で系統立てて行うことで引き継ぎがスムーズにいき、一人一人の負担も軽くなるのではと感じました。本校は小規模校ではありますが、教頭がつなぎ役になり、組織で動ける職員集団にしていきたいと思いました。ありがとうございました(西濃地区 小学校)

若手教員の育成は、どの郡市でも共通の喫緊の課題ですが、その方法が具体的に示されていて今後に生かしたいと感じました。(東濃地区 中学校)

若手教員の育成は、本当に喫緊の課題と自身も実感しています。コンプライアンスに関しては若手に限ったことでもないので広く、周知浸透を図らなければなりません。それを様々な手法工夫で行っているところが勉強になりました。若手の育成のための組織の充実と他の職員の持ち時間や会議などの軽減といった、相反する取組を整合させる工夫をしなければいけないと自身が実感しました。リーダー育成のランダムなチームによる取組はとても面白いと思いました。若手とベテランという目で見てしまい、ベテランに育ててもらおうという見方を打ち壊す取組でした。職員室の学級担任という教頭の立場に立って、かつて取り組んだ学級経営の視点で職員と向き合おうという気持ちが喚起されました。ありがとうございました。(東濃地区 小学校)

若手教員の育成の在り方(飛騨地区 中学校)

若手教員の育成のための「ミニ教科部会」「強みを生かす校務分掌」が具体的な提案でとても参考になりました。特に「ミニ教科部会」では短時間で実施することにより、若手教員への負担感もなく、かつ指導力向上につながることを考えると、とても効果的な取組だと思います。(美濃地区 小学校)

若手教員の育成に関して、様々な校内体制でのアプローチ例を学ばせていただきました。OJTを積極的に推進し、関わる職員の負担を極力減らしながら、育成するシステムを構築する必要があると感じました。また、若手教員が得意とするICT機器を効果的活用することが、組織の活性化につながるものと再認識できました。(岐阜地区 小学校)

若手教員の育成については日頃から頭を悩ませている。段階的にどんな力を付けるのか、学期ごとに重点を決めた指導や組織を生かしたフォローなど、効果的な取組を学んだ。(東濃地区 小学校)

若手教員の育成について、従来のような上から下への指導ではなく、今の時代に対応した工夫した取り組みがなされていることがたいへん参考になった。また、校務支援システムは本市でも今年度から導入されているが、成績や出席など一部の機能しか活用していない。業務の適正化に向けて、活用を検討したい。(岐阜地区 小学校)

若手教員の育成について、視点をいただいた。(岐阜地区 小学校)

若手教員の育成について、学校規模による取組を多く紹介されており取組がよくわかりました。小規模校でのICTで行う遠隔授業は魅力があると感じました。教員の教科部会もよい方法だと感じました。(東濃地区 中学校)

若手教員の育成と、働き方改革を推進していくことは、限られた時間の中で、どれだけ学びの場を生み出していかかということがポイントになると思います。そのためには、今まで以上に組織を有効活用しなければならぬし、今まで以上に若手教員自身にも、学ぶ必然を生み出していかないといけないと思います。今回、提案していただいたことを事項の実践でも参考にさせていただきたいです。(岐阜地区 中学校)

若手教員の育成が学校職員の組織全体の活性化につながることを感じました。(岐阜地区 小学校)

若手教員の育成、また他の教職員へのコンプライアンス研修など具体的な実践を教えてくださいました。負担になりすぎずに研修を行い教職員を育成していくことが大切だと思います。大変参考になりました。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

若手教員に限らず教職員の育成、コンプライアンスの強化、同僚性の向上を推進していく上で、研究実践のキーワード「自分事」にすることは日々自分も実感しており、必要不可欠なことで共感しました。ミニ教科部会で時間を限定して、3点項目で授業づくりの骨組み、コツを端的に行うこと、コンプライアンス研修の形態を内容に応じて変えること、リーダー育成会研修(エンカウンター)で枠を外したチームで活動することは、有効で同僚性を高めることにもなり、勉強になりました。また、若手の得意分野で任せてリードする場をつくることもやりが

いや自己肯定感を高めることにもつながり、効果的な実践だと思いました。大変勉強になりました。貴重な実践をありがとうございました。(可茂地区 小学校)

若手教員との関わり方や若手のモチベーションを生かす方策について参考になります。(西濃地区 中学校)

若手教員が増えている状況下、その指導力を向上させることが学校経営の安定化につながると考えます。そのための方途である教科部会や教科担任会などを定期的実施し、充実させることは素晴らしいことだと思います。また、コンプライアンス研修を他人事から自分事へと意識を変容させる取組も必須だと考えます。私自身もそのような意図で教頭通信を配付しています。また、リーダー育成研修もおもしろい取組だと感じます。そのような様々な取組はやはり教頭の働きかけが非常に重要だと思います。今後、その取組が活用できるように取組みたいと思いました。(飛騨地区 小学校)

若手教員、リーダーとなる中堅教員にスポットを当て、意図的に指導することで組織としても高めていると感じた。また、自分事として考えさせる研修の実施の仕方について、様々な工夫があり、大変参考になった。(岐阜地区 小学校)

若手育成はどの学校でも課題としているが、その中でも、教頭が授業を見る観点を絞るという取組みが参考になりました。また、全校に関わる校務分掌を積極的に若手に任せ、支援するという取組も勉強になりました。(西濃地区 小学校)

若手を年齢に関係なくミドルリーダーとして資質向上を目指しながら育てていく具体例がたくさんあり、それが学校の活性化や教職員のやりがいにつながると感じた。(西濃地区 小学校)

若手を生かす取組をしているところがとても参考になりました。(飛騨地区 小学校)

若手を含めた教職員の育成が管理職の役割であると改めて実感しました。(東濃地区 小学校)

若手を育てることは本校においても課題になっています。短い時間の中でどのように力をつけていくか悩みどころですが、本提案から明確にすべきところを絞り込み、若手に考えさせる「出口の姿」「それを生み出す課題」「使える資料」についてとても参考になりました。また、コンプライアンスについても、一方的な話を終わることが多かったのですが、本提案から自分ごととして捉えさせるための工夫がとてもよくわかりました。参考にしたいと思いました。ありがとうございました。(美濃地区 小学校)

若手を育てることは急務であると感じています。しかも、「教職のすばらしさ・やりがい」を感じさせながら育てていくのは、言葉で助言するだけではなかなか難しいと感じてきました。実際、厳しく言うことでやる気を失うのではないかと、パワハラにつながると思われるのではないかと、主任層が遠慮してしまうこともないわけではありません。その意味で、若手の育成を意識した組織の活性化を教頭会のテーマとして掲げ、チームとしてそれに取組まれていることをとても羨ましく感じ、また学びがありました。私自身は「同僚性」を高めていくことが最も大切であると考えて実践していますが、そうした視点でも、学ぶことが多くありました。ありがとうございました。(可茂地区 小学校)

若手より自信を持って活躍できるように、指導力を向上させていくことは大切だと考えます。通信や研修など、効率的に学び合える工夫をされた実践だと感じました。(岐阜地区 小学校)

若手の研修(西濃地区 小学校)

若手の教職員育成にかかるヒントが得られました。(岐阜地区 小学校)

若手の教員を、どう鍛え、どう支援していくのか。本校でも大きな課題です。また、ミドルリーダーの育成の必要性も強く感じています。どの地域の学校も同じような課題を抱えているのだと共感したとともに、これらを克服していくための具体をお示しいただいて、大変ありがたい提言でした。ただし、課題の解決を図るために、座談会も含めて会議を作り出していくことは、働き方改革にも関わってくることで、同時にスリム化もさらに進めていく必要があることも改めて感じています。(東濃地区 小学校)

若手の育成面で非常に勉強になりました。本校では、生徒指導や保護者対応で時間を割くことが多いので、教科指導や学級経営、学校組織の活性化というところにまだまだ力を入れることができていない現状があります。主体的に自分の勤務について取り組んでいけるように若手の会を行い、より効率よく業務を進めていける

ように改善点を職員会で提案したりしていますが、まだまだこれからという感じです。本校の職員が充実感をもって、生き生きと仕事をしてもらえるように参考にさせていただきます。(西濃地区 中学校)

若手の育成や働き方改革の推進など、どの学校も共通の課題に取り組んでいることがわかりました。校務支援システムで、子どもの出席状況まで、一括で把握できるのは、いいなと思いました。(西濃地区 中学校)

若手の育成に関わって、児童生徒と同じように若手の自己有用感を高める取り組みがなされていて、指導するだけでなく、自信を持たせるような取り組みの大切さを実感しました。コンプライアンス研修での役割演技を通しての研修は、とても新鮮で、よく工夫されていると感じました。若手が一人教科という例は、さまざまな地域で見られることなので、ぜひリモート会議が気軽にできる組織や体制ができるとよいと思いました。(西濃地区 小学校)

若手の育成、エンカウンターが効果的(岐阜地区 小学校)

若手が増えている今、若手育成をいかに進めていくか、とても参考になりました。ありがとうございました。(美濃地区 小学校)

若手からベテランまで、すべての職員が生き生きと活躍できる職場づくりを目指した取組がたいへん参考になりました。(可茂地区 中学校)

自分自身、教頭の仕事に迷いがあります。その点で教頭としての具体的な働きかけはとても参考になりました。(飛騨地区 小学校)

自分たちで改めてまとめてみることで、今後の方針を考える元になった。(西濃地区 中学校)

自校でも若手の育成は喫緊の課題となっているため、様々な取組を参考にさせていただきたいと思いました。(西濃地区 小学校)

自己肯定感を窓口にした学校のあり方(東濃地区 小学校)

時間を有効に使って、教科のスキルアップ課題と出口のイメージ化など実践されていることがとても勉強になりました。(西濃地区 中学校)

児童生徒の「笑顔」のために、教師自身が「笑顔」になれるよう具体的な手立てを学ぶことができました。様々なスキルを身に付けることは当然ですが、「教育の質」を向上させつつ働き方改革を進めていくことの重要性を再認識しました。(可茂地区 中学校)

児童生徒が自己肯定感をもって、生き生きと生活するためには、教職員自身が心に余裕を持って指導法が学べ、効率よく業務を遂行する環境を整えることが大切であることを改めて感じました。(西濃地区 小学校)

視点を明確にして指導できるように、教頭がもっと積極的に授業を参観し指導しなければならないと反省しました。(西濃地区 小学校)

私が所属している地区の中学校の先生たちが実践をまとめられ、お疲れさまでした。定期的に行われている郡の教頭部会において、先生たちが実践されたことを報告されていること以外にも知らないことがいろいろありました。教科担任会というのは中学校ではぜひ行うとよいと思いました。いろいろな教科担任から学級担任は情報を得ることで、学級経営にも活かせると思いました。(西濃地区 小学校)

子供たちには学びの場が重要である。そのためには、教職員一人ひとりの指導力が大きく影響してくる。若手教員が増加する中で、一人ひとりが指導力を高めていけるよう、組織の活性化を生む体制をいかに仕組むとよいか学ぶことができました。リーダーの育成は課題であるため、夏期職員研修会の奉仕活動など、無作為なチームを作成して、会話しながらリーダーを立て、活動する中で、同僚性を高めていける方法を知りました。教育は人なりと考えているので、教師が互いに対話しながら学び合うことを大切にしていけるように、自身も工夫改善を図っていきたいと思いました。(岐阜地区 小学校)

子どもたちの自己肯定感を育むためには、教職員の自己肯定感や自己効力感を高めることも必要だと感じます。教職員が活躍できる職場をつくるために、教頭としてできることを具体例をあげて教えていただきました。ありがとうございました。(岐阜地区 中学校)

今、教員に張られたブラックのレッテルは、やはり簡単には剥がれない。まずはどの学校においても、いかにスリム化を図ることができるかが喫緊の課題であろう。ところで、今日、西濃地区の発表にもあった通り、若手教師の資質低下が叫ばれているが、果たしてどうなのか。教師は、偏差値や学力ではなく、人間力で勝負できる職業ではないだろうか。若手教員の資質の向上というより、人間力の向上というテーマのもと、すべての教師が生き甲斐を見出すための個人追究(生涯学習)を行うことが必要ではないか。それこそ、教師が公私ともに生き甲斐を持ち、人間らしく生きることができる職業であることをアピールできることにつながると思っている。(西濃地区 中学校)

刻々と変化する教育をとりまく環境。その環境や有効なツールに柔軟に対応できる若手教員。その柔軟な対応力や ICT に強いことを生かした校務分掌を任せることは、学校にとっても、周囲の教職員にとっても、若手教員にとっても有効な手立てだと学びました。(東濃地区 小学校)

校務支援システムを来年度から本格導入するので、やはり業務効率化に効果があると感じることができた。学校内での作業のチーム分けの工夫など、些細なことでも工夫をする余地があり、負担を強いることなく職場の活性化を進めていけたら良いと思った。(美濃地区 中学校)

校務支援システムを、業務の適正化に生かす方法が不勉強でした。新しいICT機器等にアレルギーがあることを反省しました。教科担任会という通常の会一つが、充実した会になるように意識することが大切で、教頭としての立場ではあるものの、その会のコーディネーターのような立場の人を育てていく意識がある管理職でなければならぬと感じました。(岐阜地区 中学校)

校務支援システムの活用の仕方が参考になった。また、職員間で互いに学び合える場を工夫されていて、自校でも取り入れたいと思った。(西濃地区 小学校)

校務支援システムが活用され、業務を効率化していることが素晴らしいと思いました。システムが導入されることだけではなく、その使い方が大切であることを学びました。(西濃地区 小学校)

校務支援システム「Te-comp@ss」の「掲示板」の活用を参考にしてみたいと思う。(美濃地区 中学校)

校内体制の工夫では、ねらいを明確にした上で活動内容を焦点化していることで、効果的な側面と働き方改革の側面を生み出すことができている、本校でも参考にしていきたい点だと感じた。(東濃地区 小学校)

研修の必要性と時間のやりくりのバランスを考えさせられた。(西濃地区 小学校)

研修の仕方を工夫して、自分のことととらえるようにすること。リーダーを育てるため、作業の時のグループをいつもと異なるメンバーにすることなど、参考になりました。(東濃地区 小学校)

経験の少ない先生方の力量をアップさせていきたい。(飛騨地区 中学校)

経験が少ない教員が増えていくことについては県内全ての学校の課題と思う。会議、研修を減らしたいが、話さないと伝えられないこともあり、自分でもジレンマを抱えている。(可茂地区 小学校)

郡上市でも校務支援システムが導入されるので活かしたい。(美濃地区 小学校)

業務の適正化に関わって、公務支援システムの掲示板を活用しているところに興味を抱きました。本市ではシステム導入前に別のグループウェアを導入しており、並行して利用しているので、掲示板の利用はしていません。是非、参考にしたいと思いました。また、教職員の研修が充実していると感じました。私も教科担任会に参加することから始めたいと思いました。(飛騨地区 小学校)

業務の適正化については、本市でも取り入れているので、より意味のある活用がなされるよう研修を進めたい。また、教職員一人一人が、心身ともに健康であることが、ひいては児童生徒へ返っていくことになるので、校内体制についても見つめ直していきたい。(岐阜地区 小学校)

業務の適正化での ICT の活用。(西濃地区 小学校)

教頭同士で連携して取り組むことの大切さを痛感しました。市内の教頭先生方に自分からいろいろ相談してみようと思いました。(西濃地区 中学校)

教頭同士がつながることや通信等の情報共有を図ることで、若手教員同士のつながりを生み出したり、職員の視野を広げたりすることにつながる可能性を感じた。(美濃地区 小学校)

教頭会で工夫して取り組んでみえる様々な取り組みがとても参考になりました。(岐阜地区 中学校)

教頭会での実践交流は、自校や自分の課題解決に大変有効だと感じています。(西濃地区 小学校)

教頭会が機能していて素晴らしいです。(岐阜地区 小学校)

教頭としての役割の見直しができ、とても参考になりました。自分に足りないものは何かを捉え直していこうと良い機会を頂きました。(西濃地区 小学校)

教頭としての働きかけに関して、様々なことを実践しておられ、早速取り組んでみたいと思うことが多くありました。自校でもコンプライアンス研修を、自分事としてとらえられるようにしたいと常々思い、方法を工夫し、試しているところです。あと、リーダー育成研修の場の一例として、職員作業がありました。とてもおもしろいと感じました。作業内容や役割分担やリーダーなど、こちらが指示するのではなく、意見を聞いたり職員に任せたりして進めていくことが職員を育てることにもなるのだと、勉強になりました。ありがとうございました。(東濃地区 小学校)

教頭としての大切な役割として、教員の資質能力を高めることがあります。第4部分科会の発表では、若手教員育成のために行内体制を整備したり、「他人事」でなく「自分事」として捉えるために工夫して、コンプライアンス研修に取り組まれていました。育成や研修は、時間に追われ、形だけに終わることもあると思います。しかし、一工夫をすることで、意味のある活動に変えることができると学びました。「義務」ではなく「より意味のある活動」にすることができるようこれからも努力をしていきます。(飛騨地区 中学校)

教頭として、組織の中で、活かし活かされる有り様を考えさせられました。(可茂地区 小学校)

教頭として、若手職員の育成と、彼らが自己肯定感をもち、子どもに向き合うのを支える役割を担っていると自覚している。とはいえ、具体的にどう推進するとよいのかを十分に考えて対応しているとは言えず、場当たりの日常を送っている。校内体制の工夫を視点に取り組みされた内容は参考になることが多かった。(岐阜地区 小学校)

教頭として、ミニ教科部会の開催をし、プリント等を活用して短時間で効果的に進めていることが参考になりました。(東濃地区 小学校)

教頭が果たす役割として、若手教員の育成を図る行内体制の工夫について興味深く視聴させていただきました。

教師の教科指導力の向上こそ、教師にとって大きな自信になりますし、しいては子供たちの学力の向上につながると思います。安八郡中学校教頭先生方が提案してくださった「短時間教科部会」で使用するプリントは、15分~20程度で完了し、簡潔で分かりやすく、若手教師にとって「やってみよう。」という気持ちにさせてくれるものだなと感じました。さらに、このプリントは目に見えて蓄積ができ、ファイル等に綴っていくことで教師にとって「これだけのことをやってきた」という安心と自信(教師の自己肯定感)につながります。なるほどなと思いました。

また、リーダー育成研修も興味深かったです。本校で今後行う予定の職員作業は、無作為のチーム作りをして行いたいと思いました。わざわざ教頭が新たな組織を設けなくとも、このようなアイデアを出すことで、リーダー育成の研修として成り立つのだと感じることができました。

ありがとうございました。

(西濃地区 小学校)

教職員一人一人の資質や専門性を高める研修の充実として、4つの研修のさせ方や通信等町内で共有するという点について、なるほどと感じた。いつも同じ研修のやり方ではなく、工夫することで自分ごとにつながるのではないかと感じた。(岐阜地区 小学校)

教職員一人一人の指導力を高めるために、若手のみならず、若手を中心として取り囲んでいる教職員すべての学びが高まっていく研修や教科担任会などの工夫、大変参考になりました。自分ごととして捉えていくための手立て、本校でも取り入れていきたいと感じました。

ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

教職員一人一人が資質や専門性を高め、生き生きと業務に当たることが、子どもたちの学力向上やキャリア教育にもつながると感じ、そのために自分もリーダーシップを、発揮していきたいと思った。(西濃地区 小学校)

教職員の組織としての動きづくり・働きかけ(西濃地区 小学校)

教師も年齢に関係なく研修をし、向上していくことは大切であると思います。学校の職員年齢を考えると、若い先生たちが多くなってきました。そのため、若い先生も経験をつんだ先生と同様の仕事をしていく必要があります。経験がないなか、仕事を進めていくことはたいへんですが、そこはチームワークでカバーだと思いません。働き方を考えながら、より効果的に教師の力をアップさせる取り組みが素晴らしいと感じました。それと同時に、教師のメンタルヘルスについても考えていたところは参考になりました。子どもも教師も元気な学校であることが大切だと思います。Te-compass の利用をいろいろとしているので参考になりました。(可茂地区 小学校)

教師の自己肯定感を高めることはとても重要だと共感します。研修の内容や方法に工夫があって、研修を楽しむような雰囲気がいいなあと思いました。ありがとうございました。(西濃地区 小学校)

教科部会も教頭が設定しないといけない時代になったのだと、しみじみと感じました。この取り組みをすべきだと分かっている、なかなか動けない自分がいます。計画的・組織的に実施してみえるところが、大変勉強になりました。ありがとうございました。(美濃地区 中学校)

教科担任が一人の場合は郡で研修の時間をとっていることが良いと思いました。本校は市内では1番規模が小さいので教科担任が一人の場合が多いです。せめて一人の教科担任が自分の教科の授業を見る機会を増やすために他校の発表会への参加を促しています。(西濃地区 中学校)

教科指導力を向上させるために、的を絞った教科部会や時間を決めての会議など、働き方改革を意識した指導力の向上を進めていることが参考になった。メンタルチェックを共有するなど教師の変化に気付く対応も良かった。(東濃地区 中学校)

教員一人一人の力を付けていくことは、とても大切なことである。組織を活性化し、若手を育成していくにはどうしたらよいかを考え、実践していることがよく分かった。教科担任会は、素晴らしいと思った。(西濃地区 小学校)

教員の働き方改革と資質向上の両輪で動くことがなかなか難しいと思いますが、校長の経営方針を軸にして、いかに工夫するかがポイントだと感じた。校務支援システムも、もう少し活用の仕方を工夫すれば、効果的に使えるということ学びました。(西濃地区 小学校)

教員が主体的になり、同僚性を高めていく取組は大変参考になった。多くの職員研修が実施されていると感じたが、研修のねらい(目的)を明確化(単純化)することで、終礼時等に10~15分で学び合えることも可能ではないかと感じるようになった。そのための事前準備が重要だと感じた。(西濃地区 小学校)

教育の質を高めるには、教職員の指導力を上げることが必要不可欠です。ただ、働き方改革の中にあって、時間を費やして指導力を向上させるための研修を継続的に行っていくことには難しさがあります。本発表にあった実践から、若手の強みを活かす校務分掌や、教職員の資質や専門性を高めるための方法(コンプライアンス、リーダー育成研修会、教頭通信等)を本校にも採り入れることによって、教職員一人一人の指導力と組織力を高めていきたいと思います。(岐阜地区 小学校)

学校組織は一般企業とは異なることが多くありますが、良い点も多くあります。教職員は子供を育てる目標をもち日々努力しています。学校組織が乱れると正常な学校運営ができなくなります。そこで、職場の秩序を守るための組織運営に努めたいと思います。(飛騨地区 小学校)

学校組織の活性化の中心的な立場に教頭が立たねばならず、その手法や考え方の参考になった。(西濃地区 小学校)

学校規模で教科部員が少なく、教科部会が実施できない場合があるので、近隣の学校と合同で定期的に教科部会を実施することはかなり有効だと感じた。(東濃地区 中学校)

学校間でウェブを利用した教科の研修会を行ったり、講師を招いて研修会を行っていることを知り、生かしていきたいと思った。(西濃地区 小学校)

会議等を減らし、勤務時間を短くしようという流れが強くなりつつあります。私たちの若いころは遅くまで仕事をする中で、ベテランの先生方から、いろいろなことを学んできましたが、今の若い先生方は、勤務時間の短縮や新型コロナウイルスのために、十分現場で学ぶ機会がすくなくなっているように感じます。忙しい中ですが、次世代を担う若い先生たちが力をつける機会をつくることも大切だと感じました。業務のスリム化と並行するのは難しいですが、若い先生達が学べてよかったと思える研修を考えていきたいと思いました。(岐阜地区 小学校)

夏期に行ったリーダー育成研修が面白いと思った。コロナの影響と働き方改革の推進により、なかなか OJT が出来なくなって来ている。しかし、このような会を設定することで、同僚性を高めることにつながると思った。(西濃地区 中学校)

可能な限り重複する書類やデータの作成を軽減するという考え方には賛成です。(西濃地区 小学校)

一人一人生育歴の違う子どもたちに自己肯定感をもたせることは、学校の取組だけで何とかしようとするものではなく、しかも誰もがもつということは極めて難しい永遠の課題とも言えます。でも、組織の活性化を図る教頭として、若手職員やその他一人一人の教職員に、教育のプロとしての専門性や資質向上の自覚を促し、組織の中で自己有用感を持たせることが、ひいては子どもたちの自尊感情や自己肯定感を醸成することにつながるのだという、信念に基づく実践になっていると感じ、勉強になりました。校内や校区内、郡内で人、物、事を繋ぎ、強固な絆づくりを実現できるのが教頭の役割だと、改めて実感できました。(美濃地区 小学校)

安八郡の教頭会が共同で歩調を合わせながら研修に取り組んでいる様子が伺われた。それぞれの学校の実践を交流することにより、それぞれのよさを学び合う姿勢は、互いの学校を高め合うことにつながる有効な学びであると感じた。(岐阜地区 小学校)

安八郡で共に活動する中学校の教頭先生方の実践は、いつも勉強になっています。発表おつかれさまでした。ありがとうございました。(西濃地区 小学校)

リーダー育成研修会(エンカウンター)のように、あえて若手教員にリーダーを任せ、ベテラン教員がサポートする形を作ることで、若手は自信を付け、ベテランは若手育成の自覚が生まれると思います。これは取り入れていきたいと思いました。(飛騨地区 中学校)

リーダー育成研修(エンカウンター)の取組が良いと思いました。学年や教科、指導部の枠を外して無作為にチームを作ることで、普段見ることができない一面を知ることができたり、その後の職員同士のつながりが深くなったりして、組織としてのチームワークも高まると思いました。教頭として、職員同士のつながりがうまく持てるような場や機会を設けていきたい。(西濃地区 小学校)

リーダー育成として、若い先生が活躍する場を意図的に作り出す手立てを学びました。(東濃地区 小学校)

みんなに気持ちよく働いてもらうのに教頭が中心となることができることの参考になりました。教頭として自分が動くのではなく、他の職員に動いてもらうためにどうするのかを考え働きかけたいと考えています。また、特に教職員一人一人の資質や専門性を高める取り組みの3つについては少しでも本校でも取り組んでいきたいと思います。(美濃地区 小学校)

ミニ研修などでは、短時間で学ぶことができる。継続して自分でできることを教えていくことが大切なのだと艦居ました。また、コンプライアンス研修では、どれだけ自分事にするのかは、課題だと感じていましたので、役割演技などを教員もやってみるのも良いと感じました。(西濃地区 小学校)

ほんの少しのことが手間なことがあります。出退勤の管理を正確に手間なく行える Te-comp@ss の活用はよいと思いました。コンプライアンスの研修を設ける際は、自分毎として捉える構えをつくるというスタンスで実施することの必要性を改めて感じました。(東濃地区 小学校)

なかなか若手育成の場を確保できないところといます。既存の学年会等の組織を活性化させたいと考えているところといます。(岐阜地区 小学校)

どの地域でも若手職員をどのように育てるかは注目したい課題である。若手職員の育成だけでなく、教職員一人一人の指導力を高めていくために教頭として何をどのように取り組んでいくといいかか、具体的な取組が参考になった。つなぎ役として教頭は動きたい。(美濃地区 小学校)

どの学校でも若手教員の育成が喫緊の課題となっていると思います。その若手教員を育成するために組織的に取り組んでいる点が素晴らしいです。見通しをもった指導のプランや教科担任会など、手厚く指導・支援をする体制ができていると思います。本人の主体性もあるが、本人だけの意識や努力に任せないで、教頭が主体的に取り組んでいる点を自校の指導に生かしていきたいです。(西濃地区 小学校)

とても充実した教頭研修がなされていると思いました。若手をどう育成するか、どこで活躍させるか、教頭が意図的に働きかけることが重要であると思いました。(東濃地区 小学校)

どこの学校でも喫緊の課題である若手教員の育成について、短時間教科部会、事務主任との連携など参考になった。管理職が授業を参観するときに担任の負担にならないよう視点を明確にして担任と共有することは大切だと感じた。教職員の一人一人の資質や専門性を高める研修では、コンプライアンス研修で、不祥事の紹介をし、自分事として捉えるように、交流や役割演技を組み合わせるなど実践したいと思った。(西濃地区 小学校)

コンプライアンス研修について、勉強になりました。今までを振り返ってみると、管理職からの指導や、資料を活用することが大半でした。本校は、単学級のため、学年交流はできませんが、学年部での交流やその中での役割演技を行いながらやってみたく感じました。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

コロナ禍の中、制約される教育活動の見直しはどの学校においても進んでいる。その中でも業務の適正化は必須であり、職員の研修、会議運営のあり方は学校規模によっても大きく異なるが、中長期モデルをしっかりとっておくことが必要であると感じた。コロナだからと言い訳にしている部分も否めないが、減っていく児童生徒数、職員数に対応する校内組織、研修、育成のあり方や運用の仕方などを見通しを持って取り組んでいくことが必要であると感じた。(美濃地区 小学校)

コロナ禍で集まらない授業研究から、自校でできる時に授業を見合う時間の確保等の工夫をしていくことが必要だと感じました。(飛騨地区 中学校)

コロナ禍で若手の職員の研修の機会、授業を参観する機会も減っている。その中で、短時間教科部会は、大変興味深く思った。職員の強みを生かし、どう価値づけ、位置付けていくか。職員が生き生きと業務を遂行できるよう、効果的な校内研修体制を構築していきたいと思った。また、校務支援システムについては、海津市においては来年6月からの運用が予定されており、安八郡の取組を参考に業務の適正化に努め、効果的に活用していきたい。(西濃地区 小学校)

コロナ禍で参集型の教科研究の機会が減り、実践のように短時間教科部会等で若手教員がベテラン教諭のちょっとした授業の技を学べる機会を小学校でもつくっていきたくと思った。本町では、まだまだ校務支援システムが安八郡ほど活用できていないので、今後より業務の適正化に向けて、検討していきたいと思った。(西濃地区 小学校)

これまでの取組の課題を生かして、研究内容の方向を決め、研究に取り組んでいращやる点が、まず素晴らしいと感じました。また、教頭先生方が、自ら、教科主任や指導部長の役割も果たして様々な取組をすることで、若手の指導力を向上させたり、経験値を高めたりして、若手を育成し、組織の活性化につなげていращやることも伝わってきました。具体的な取組方法を示していただけたことで、自分の実践にも取り入れていきたいと考えています。自分が実践する中で悩んでいることは、若手がどうしても受け身になってしまうところです。若手が主体的に向かうことでその効果も向上すると思うため、主体性の生み出し方についてこれからも考えていきたいところです。(岐阜地区 中学校)

エンカウンター方式でリーダー育成をする取組はおもしろいし、若手や主任ではない方のよさを見付ける意味でも良い取組だと思いました。(東濃地区 中学校)

エンカウンターを活用していることについて勉強になりました。(東濃地区 小学校)

エンカウンターの実践は、本校でも取り入れたい。(岐阜地区 中学校)

ありがとうございました。その通りだと思います。(西濃地区 小学校)

Te-comp@ss で出退勤管理ができると知らなかったののでできるなら活用すると良いと思いました(東濃地区 小学校)

Te-comp@ss で成績管理や通知表などは行っておりますが、出欠席は一人の職員がまとめて入れております。保健室来校の記録がされたり、掲示板の活用ができたりと活用方法がいろいろあることを知りました。また、コンプライアンス研修は行っていますが、時間をかけて役割演技を行うところまでは行っていません。より、自分事になるよう、取り入れていきたいと感じました。(西濃地区 小学校)

Te-comp@ss を、有効に活用されており、すごいなあと思いました。リーダー育成という視点で、あらかじめグループのリーダーを決めておかない取り組みは、明日からもすぐに実践しようと思いました。(東濃地区 小学校)

Te-comp@ss がとても有効に活用されているので参考にして取り入れたいと思いました。(飛騨地区 中学校)

jamboard の活用による交流活動の促進、コンプライアンス研修の形骸化してしまいがちですが、研修方法の工夫などとても参考になる実践を学ぶことができました。教科担任会などはどの学校でも取り入れるとよい実践でした。(可茂地区 中学校)

3つの組織で目標を明確にして、グループで実践交流されており、具体的な成果がよくわかりました。コンプライアンス研修の自分事として捉えるための手立てがとても参考になりました。(西濃地区 小学校)

・小規模校にとって、若手育成は自校だけでは難しい。ミニ教科部会など、他校と連携して実施していけるよう、調整していきたいと思った。そのことが、教科の先生とのつながりができ、相談しやすくなったと思った。
・コンプライアンス研修は、文書配布して短い時間で行うことが多かった。自分事となるような取り組みをしていけるとよいと感じたので、参考にして自校の研修を考えていきたい。

校務支援システムを活用することで生み出された時間を職員にとって有用な時間となるよう、来年度に向けて校内の体制を整備しておきたい。(美濃地区 小学校)

・「誰もが自己肯定感をもち・・・」という部分は、私も大切にしていることなので、興味関心をもって拝見させていただきました。郡の教頭会を2ヶ月に1回開き、組織な対応で研究を進めている点が素晴らしいと感じました。また、若手教員の強みを生かす校務分掌を行い、その取り組みを全校に広め、組織の一員としての活躍を実感させ、自己有用感を生み出すことは、今後とても大切になってくることで、大変参考になりました。また、学校の取り組みの中で、新たなチームを作ることで、リーダー育成を図るというアイデアも素晴らしく学ばせていただきました。ありがとうございました。(美濃地区 中学校)

「知らなければ指導できない」というキーワードに納得です。一人一人の職員が多くのことを知り、活躍できるように、チームを組んだり、研修を工夫したりされていることがよくわかりました。教頭会で各校の取組や課題の情報交流が活発になされていることも、「教頭自身が知る」機会を得る強みだと思えます。多くの情報を得てこそ、活用するアイデアが生まれると改めて思いました。(西濃地区 中学校)

「知らないことは指導できない」その通りだと思います。様々な研修が、教頭のコーディネートのもと進められているのが、素晴らしいです。若手教員の強みをいかす、任せれば誰もが自信につながります。誰にどんなことを任せられるのか、管理職等で話題にし、考えていきたいです。また、リーダーを育成することは、今後に向けても欠かせないと思います。そのためにも、任せる、支援するというスタンスを大切にしたいです。コンプライアンスについては、自分事としてという部分、本当にそうだと思います。本校でも、様々な形で研修していますが、役割演技ということはやってみたことがないので、内容によっては取り入れてみたいですね。ありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

「知らないことは指導できない」が印象に残りました。教職員の強みを生かし、若手だけではなく、自分自身を含め、どの教職員も力を付け、その力を伸ばしていくことが大切だと改めて実感しました。そのために、教頭として、ミニ教科部会や研修、通信など、具体策が挙げられていてとても参考になりました。(西濃地区 中学校)

「知らないことは、指導できない」という言葉が印象的でした。まさに、若手教員に当てはまる言葉ではないかと感じました。これまで、教員の専門性を尊重した同僚間の指導・助言が有効とされてきましたが、現在のようないくつかの教員年齢構成の下では、従来の一対一対応の働きかけには限界があると思います。その上、昨今の「働き方改革」(勤務時間制限)やコロナ対応への要請から、若手教員の育成に必要な校内研究の時間が十分に

捻出できない現状にあると感じています。このような課題を打破していくために、安八郡では、組織を活性化させるための校内体制を工夫したり、専門性を高めるための研修を充実させたりする取組をされている所が素晴らしいと感じました。また、組織が軌道に乗るように、まずは管理職(教頭)がイニシアチブを取りつつ、ベテラン層教員のみならず、今後を担うミドル層教員を巻き込みながら体制を整えていくという点についても学びました。(西濃地区 小学校)

「組織の活性化」という普遍的な課題に対して、校内体制の工夫と研修の充実という観点で実践を積まれたことが大変よくわかりました。特に、研修の充実という点では、コンプライアンス研修でいかに「自分事」とするか、その方法がよくわかりました。校長・教頭通信を工夫すること、研修方法を工夫することの有効性が大変よくわかると同時に、私も取り入れていきたいと思いました。大変素晴らしい実践提案を、本当にありがとうございました。(岐阜地区 小学校)

「若手教員の強みを生かす」は、ICTの分野で発揮できると同感しました。本校の若手職員もICTを活用した授業を展開しており、大変学ぶところがたくさんあります。池田町ではTコンパスを導入していませんので、取り入れると業務がずいぶん楽になると思いました。コンプライアンス研修では、まだまだ資料提示と管理職からの一方的な説明しかできていませんので、提案のあった「交流」や「役割演技」なども取り入れて、自分事として研修する場を設定していきたいです。(西濃地区 小学校)

「若手を育成」ではなく、「若手とともに成長」というスタンスに共感を覚えました。(東濃地区 中学校)

「業務の適正化において」、公務支援システムを活用して、労務管理、子どもの健康管理、成績管理を徹底して、「働き方改革」につなげているところを本校でもできる範囲で取り入れていきたい。(可茂地区 小学校)