



目次	
●巻頭言	1
●県大会参加報告	2
●特集	3～4
●郡市教頭会ネットワーク	5
●教育懇談会報告	6
●随想	7



## 学校の「全体最適」を追求する

新潟県小中学校教頭会

副会長 **渡辺 登**

(長岡市立表町小学校)

令和5年度も終わりを迎えようとしています。新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、「今後どのように教育活動を進めていくべきか」が問われる1年だったと思います。一方で中学校部活動の地域移行、コミュニティ・スクールの推進、教職員のメンタルヘルス、いじめや不登校への組織的対策、働き方改革の推進等々、教頭が関係する事案の多さに改めて驚いた1年でもあったかと思えます。

さて、県教頭会調査要請部の令和5年度調査によると、およそ半数の教頭が毎朝7時前に出勤しており増加傾向にあること、また、退勤時刻18:30以降が9割を占め、20:30以降の退勤が増加傾向にあることが分かりました。さらに教育課題部実施のアンケート調査からは、示された5つの課題について着実な取組が見られる一方で「日々の対応等により、なかなか俯瞰的に物事を見ることができない」「手元や心に余裕がない」といった教頭先生方の声が報告されています。

上越教育大学教授の赤坂真二氏は、著書で「マネジメントの父」と称されるピーター・F・ドラッカーの言葉「いかに優れた部分最適も全体最適には勝てない」を紹介し、学校のマネジメントについてこう述べています。「組織は全体最適、つまり、全体の調和を図ることで最も生産性を上げることができます。しかし、この国の現状を見ても、文部科学省は文部科学省にとっての最適を求め、地域の教育委員会は教育委員会の最適を求め、学校は学校の中での最適を求め、全てが部分最適を求めて動い

ているように見えます。そのため、教師が一生懸命頑張っても、部分最適の塊だらけになって、全体最適には到達できないのです。」

学校には毎日たくさんの連絡文書や指示が来ます。(昨年度の当校の文書受付数はおよそ2000通でした。)様々な組織がそれぞれの組織の部分最適を求めた結果、本来、学校の全体最適が優先されるはずであるのに、例えば、外部からの依頼等を過度に受けることで現場が多忙化している状況がないでしょうか。一方で、若手の学級担任の悩みは、学級経営と保護者対応だといいます。しかし、その若手に対して学級経営や保護者対応の手法、また、離職を防ぐためのメンタルコントロールの方法などを学ぶ機会は、十分に確保できているのでしょうか。

さまざまな制約があり、我々のリソースも限られる中、課題解決のためには、学校の「全体最適」を進める必要があります。校長と学校職員と相談しながら、教育への理念と子どもたちの様子から無駄なものを大胆に見直し、必要なものは外部の手を借りながらも充実させることが肝要です。例えば、前述の学級経営や保護者対応の基本研修などは外部講師を依頼したり、教育センターに講座開設をお願いしたりして行うことも考えられます。教頭として学校の「全体最適」のビジョンを率先して描き、その実現のためのアイディアは、皆さんとともに出し合いたいところです。教頭会のプラットフォームを生かし、「今後どのように学校の全体最適を進めていくべきか」一緒に考え、広く共有していきましょう。

# 県大会参加報告

## 第59回新潟県小中学校教頭会研究大会 第14回上越ブロック大会 「糸魚川大会」に参加して



柏崎市刈羽郡小中学校教頭会  
植木 尚志  
(柏崎市立米山小学校)

上越ブロック大会は、「柏崎会場」、「上越会場」、「糸魚川会場」、「妙高会場」に分かれて行われました。私は、柏崎会場 第2分科会に参加しました。

### 1 「柏崎会場」 第2分科会 提案発表

全県一斉のZoomによる開会式の後、柏崎市立日吉小学校 川上節夫先生による提案発表がありました。若手教員が半数以上を占め、単学級である学校の状況の中で、確かな学力を定着させるためには、特に若手教員の力量を高めることが課題であり、課題解決のための組織的な取組についての実践発表でした。

主な内容は、以下のとおりです。

- ・月2回、週末に若手教員と色々な立場の職員が3～4人集まり、1週間の振り返りと次週の目標や目指す子どもの姿を相談する「ホワイトボードミーティング」の実施
- ・授業研究の指導案作成の前に行う、チームによる指導の構想についての検討会
- ・校内全員による授業研究、中学校区で行う家庭学習強調週間の実施、校外での研究会への積極的な参加等、全校体制による組織的な取組

川上先生の教育実践は、現在の学校教育で求められていることや学校の現状を踏まえ、課題解決に真摯に取り組んだものであり、大変参考になりました。

### 2 小グループによる協議会

どの学校においても若手教員の育成は大きな課題として捉えられていました。互いに授業を見せ合う仕組み作りや声掛け等、若手教員を育成するための様々な工夫について意見交換がなされました。

学力向上については、習熟度別学習の取組、校時表の工夫による放課後の時間の確保や活用等、管理職の役割の大切さについての意見が出されました。

最後に、各会場がZoomで結ばれ、協議内容が共有されたので、さらに研修内容が深まりました。

研究大会を通して、教頭の役割や課題、解決策についての理解が深まるとともに、教頭会を通して共に課題を乗り越えていこうという意識が高まったように思います。

## 中越ブロック研究大会に参加して



南魚沼郡市教頭会  
橋本 和士  
(南魚沼市立三用小学校)

10月27日(金)、第59回新潟県小中学校教頭会研究大会・第14回中越ブロック研究大会がオンラインにて開催された。

分科会での発表・協議が主たる内容であり、私は、「第4課題：組織・運営に関する課題」に参加した。

前段、見附市立今町中学校の「生徒指導に関する組織的な支援体制の構築に向けて」の実践発表が行われた。今町中学校では生徒指導諸課題に対応するための体制を整えてきている。校内体制の構築として、「校内適応指導教室の運営」「巡回通級指導支援員によるサポート」「ICTの有効活用」を、保護者への支援体制の構築として、「学年部プラスαの発想」「管理職との保護者面談」を行っている。ポイントは「担任の個の負担を軽減する」「複数で対応する」等である。こうすることで丁寧な対応となるとともに、教職員の意識も高まってきているようである。

後段、小グループで協議を行った。協議テーマの①「校内及び外部機関を含めた実効性のある組織的な支援体制のあり方」、②「経験の浅い教員の意識改革につながる取組の工夫」に沿って、協議を進めた。グループのメンバーは規模の違う小学校の教頭7人である。①のテーマについてはどの学校とも抱える課題の違いはあれど、組織での対応、外部機関との連携等を行っていた。やはり不登校の児童生徒がどの学校にもいて、その対応の難しさや深刻さを感じられる協議となった。②のテーマについては、どの学校とも新採用者や若年層のため、学年部等での対応を行ったり、机の配置を工夫したりして話を丁寧聞くようにしていた。それでも、なかなかうまくいかない面があるなど、お互いの悩みを共有できた。

最後に羽鳥益美指導主事より、生徒指導提要进行をもとにしたご指導をいただいた。

「人」を大事にした取組、組織のつながりのよさを実感できた。私も「人」を大事にしたつながりのある職場作りを進めていきたいと思う。

特集

## 教頭先生自身の働き方改革紹介



## 働き方改革について

燕市立小池小学校

五十嵐 由美子

教頭として仕事をしていると、学校のことだけでなく、外部機関との連絡等もあり、様々な業務があります。そこで、少しでも効率よく仕事を進めることができるように、自分の働き方について、考えてみました。

## 1 仕事の計画を立てる

仕事をする前に、まず、やることを書き出しています。全部書き出したら、それを見ながら締め切り等の期日を確認して、優先順位を決めていきます。どの順番で仕事を進めるとよいかを確認できると、ひとまず気持ちも整理され、すっきりとします。

次に、優先順位の中から仕事を絞り、今日はどこまで進めるかを決めます。そうすると、さらにすっきりした気持ちで仕事に取り掛かることができます。

やることを書き出すと、締め切り忘れ等がなく、やり終わったことを消していくと、どれくらい仕事が進んだかも分かります。今日進める仕事の計画の中でも、必ず終わらせたいことができていることにより、あまり仕事を詰め込み過ぎないことも大切にしながら取り組んでいます。

## 2 ICTの活用

学校でも、ICTを活用した連絡や会議等を行っています。自分の仕事でも、例えばICTを活用してアンケートを作成しました。印刷・配付をしなくてよい、自分で集計作業をしなくてよい等、紙利用の削減や時間の短縮につながりました。私は、ICT関係には、あまり詳しくないので、効果的な活用について学びながら、今後も取り入れていきたいと思っています。

仕事を効率よく進めることができると、気持ちに余裕ができ、やる気につながったり、穏やかに人に接したりと、よい流れができてきました。働き方改革は、上記以外にも様々な方策が考えられると思いますので、これからも、できることから取り組んでいきたいと思っています。

働き方改革は休み方改革であり  
仕事の進め方改革

見附市立見附第二小学校

高橋 美雪

新任教頭として赴任し、あっという間の9か月であった。「なぜ、こんなにやることがあるのか」と疑問に思いつつも、目の前の業務をこなすのに必死で、「私の働き方改革」はないとあきらめていた。

当校は完全複式学級の小規模校である。10名の職員が様々な業務を抱えている。勤務超過の職員も少なくない。まずは学校の業務改善を推進することが教頭としての職務であると考え、職員からもアイデアをもらいながら、現在進行形で取り組んでいるところである。

では、本題の「私の働き方改革」について、1年を振り返りながら考えた。おそらく、2023年、全県1、休みをいただいた教頭は私であろう。子どもの看護や学校行事への参加、闘病中の父の面会に何度も休みをいただいた。「後悔のないように。」という温かい言葉とともに、学校を不在にすることを快く許可して下さった校長をはじめ職員には感謝しかない。休むからには仕事が滞らないよう、学校としてやるべきことを洗い出し前倒しで仕事を進めていった。後回しにしたいことも、その日のうちに終わらせるよう心掛けた。

以前、「働き方改革」は「休み方改革」であると、講義を受けたことがあるが、まさにそのとおりであると実感している。それに加え、「働き方改革」は「仕事の進め方改革」でもあると感じた。思い切って休みをいただいたが、職員間で情報共有し、チームワークで見通しをもって仕事を進めていけば、仕事が多岐に渡る教頭であっても、ワーク・ライフ・バランスを保つことができると思われる。しかしそれには、日頃から職員や保護者、地域の方々とのよりよい信頼関係の構築が不可欠であることは、言うまでもない。今後も、職員をはじめ、保護者や地域の方々との信頼関係の構築を図りながら、私の「働き方改革」、「休み方改革」、「仕事の進め方改革」を推進していく。



## 特集

## 教頭先生自身の働き方改革紹介



### 自校の組織や活動を整理する —PTA活動を中心に—

佐渡市立真野小学校

佐藤 亮一

昨年度、教頭として赴任してから、自校の「保護者・地域連携に関する組織」の把握や運営に苦勞した。PTA活動と保護者ボランティアの活動の線引きが不明確で、そこに学校運営協議会に関する活動等も絡み、組織が複雑化しているように思えた。

そこで、地域コーディネーターやPTA役員とともに、それぞれの組織の活動内容の整理を試みた。特にPTA活動は、10年以上もの間、同じ役員数や内容で運営されており、誰にとっても負担が大きいものになっていた。現在の少子化や保護者のニーズの多様化、教員の働き方の変化等に対応していかなければ、今後も役員選びや勤務時間外の活動等に多くの労力を要することが容易に想像できた。

この現状を変えるべく、今年度、新潟市立白山小学校の取組を参考に、PTA活動の改革に着手した。合言葉は、「可能な人が可能なタイミングで参加できる、持続可能な組織」だ。改革は次の手順で進めた。

- ① 教頭から役員への提案（役員会）
- ② 役員から保護者への提案（PTA総会）
- ③ 活動の中間評価（役員会）
- ④ PTA会則の改正（臨時PTA総会）
- ⑤ 次年度役員を選出（メール、役員決定会議）

結果として、役員は8割削減され、活動も児童の安全や学校の環境整備に関する必要最低限のものに絞られた。新しい会則には、「有志が立ち上げた活動も任意参加で行うことができる」との旨が記された。単に活動を縮小するのではなく、自由で柔軟な組織へと変えたのだ。すでに試験的に行われた「有志による任意参加の活動」は、児童にも保護者にも好評であった。教職員も、教材研究や生活指導に専念しやすくなり、職場にゆとりと笑顔をもたらした。

このように、既存の組織が自分たちの首を絞めているということが多々あるように思う。組織の見直しは、それを運営する側や参加する側のウェルビーイングを高めるために必要不可欠である。



### アンテナを張り、 使えるネタを探す

新発田市立佐々木中学校

山田 絵美子

リーダーが持ち合わせねばならないものは、『虫の目（多面的に見る視点）』『鳥の目（俯瞰して全体を見る視点）』『魚の目（流れを感じて未来を見据える視点）』である。」という言葉聞いたことがあります。これまで以上に様々な人と関わり、校長の経営戦略をフォローする立場となった今、学校を取り巻く全てのものを様々な視点で捉え、巨視的に見ることは本当に大切なことだと実感しています。

特に今年、見えるようになったのは学校の充実した教育活動は多くの人や組織に支えられて成り立っているということです。「関わる全てのものを観察し経営戦略のヒントを得る。」このチャンスが他の人より多いのが教頭であり、それを「見つけて楽しむ」ことが教頭の醍醐味であると思います。

さて、「見る」という視点で自身の働き方改革を考えた時、私が行ってきたのは、「職員および、他校の取組を見て学ぶ」ということです。働き方改革に繋がりそうな職員の取組を見つけ、アイデアを傾聴し、全体にも試行してみようと呼びかけました。また、教頭会等の会合や研修で他校の実践発表を聞く機会をいただいた今年、その取組が業務改善や経費削減に繋がるかどうか、自校でも使えないかという見方で話を聞きました。これらの取組は、一見すると自身の働き方改革には繋がらないように思えます。しかし、職員の効力感の高まりや全体の職場環境の改善は結果的に自身の働き方改革に結びついていくのではないのでしょうか。これは、全体を俯瞰し、多くの外部と関われる教頭だからこそできる改革です。

働き方改革はこれさえやればいいとい特效薬があるわけではありません。自分も職員もやりがいをもって仕事に打ち込めるよう、私は常にアンテナを張って、使えるネタを探していきます。自分の役割と責任を自覚し、つながりを大切にしながら精一杯努めていこうと思っています。

# 郡市教頭会ネットワーク



## お互いの顔が見える チーム糸魚川教頭会

糸魚川市教頭会  
会長 齋藤 雅彦  
(糸魚川市立根知小学校)

糸魚川市教頭会は、現在、小学校13校、中学校4校、特別支援学校1校の計18校の教頭で組織しています。会員18名のこじんまりとした教頭会ですが、その「こじんまりさ」が、『お互いの顔が見える』関係となっています。これまで諸先輩方が大切にされてきた、この『お互いの顔が見える』関係を私たちも引き継いでいます。

主な活動は、春季と秋季の総会・研修会です。

春季総会・研修会は組織作りや事業計画の決定とともに、市教育長様、市校長会長様からご出席いただき、ご指導を頂戴しています。毎年、様々な視点でのご指導をいただき、知見を新たにしたり、業務の大きなヒントをいただいたりしています。秋季総会・研修会は教頭会研究大会の発表リハーサルを行います。今年度は上越ブロック大会の主管でしたので、運営等の話し合いをしました。「こじんまり」していますので、全員が実行委員となり、4つの専門部に所属し、ブロック大会の企画運営に携わりました。おおむね近隣の地区の学校で専門部を組織しました。上越市、妙高市、柏崎市刈羽郡の各教頭会の皆様の多大なるご協力もあり、ブロック大会を無事に終えることができました。ありがとうございました。

今年度の春、6名の新任の方が管内に赴任しました。自分の新任の時を振り返ると、3月31日と4月1日で、立場がまったく変わりました。呼ばれ方も変わりました。「？」の連続でした。そんな時に近隣の先輩から「どうだね？困ってないかな？」とお声がけいただき、すごく「ホッとした」ことを覚えています。教頭も一人職です。でも、周りに目を向ければ“仲間”がいます。今後も糸魚川市教頭会は『お互いの顔が見える』関係を大切にしながら、子どもたちや職員のために頑張っていきたいと思えます。



## 温かいネットワークの中で

十日町市中魚沼郡小・中教頭会  
副会長 関 和則  
(津南町立津南小学校)

令和5年度十日町市中魚沼郡小・中教頭会は、小学校20校、中学校11校、中等教育学校1校、特別支援学校1校の計33名の会員で構成されています。学校の所在地が広範囲に渡っているため、会員同士の情報交換が極めて重要となってきます。当教頭会では、研修等の機会を大切にし、会員相互の繋がりや主体性を高めています。また、教員としての見地を広げていくことも重要なことと捉えています。

### 1 地域に目を向けた研修会

十日町市・中魚沼郡津南町一帯を「妻有(つまり)地区」と呼びます。妻有地域には、豊かな自然を生かした大地の芸術祭作品や苗場山麓ジオパークといった教育的価値があるものがたくさんあります。今年度は松之山地区の「森の学校キョロロ」を会場に、学芸員の方を講師にお招きし、里山のはたらきをはじめ自然環境にまつわる講話と樹齢約100年のブナ林が生い茂っている「美人林」の中でのフィールドワークを行いました。新たな知見を獲得し、妻有地域のよさを再発見することができただけでなく、澄んだ空気の中で過ごす癒しの時間は大変貴重なものとなりました。

### 2 繋がりを深める場

感染症対策が緩和された今年度は、年2回の懇親会を開催しました。会員同士が「顔」を合わせ、お互いに情報交換をするなど、会員相互の親睦を深めることができました。様々な学校課題がある中で、各校の取組を聞くことができた貴重な時間となりました。教頭はいわゆる「一人職」ではありますが、温かいネットワークは当会の強みであります。

これからも会員一人一人のよさを生かし、子どもたちや職員の笑顔が増えるよう、教育活動を推進していきます。そのために教頭会のネットワークをさらに充実させていきたいと考えていきます。

# 教育懇談会報告



## 令和5年度 教育懇談会の報告

新潟県小中学校教頭会

副会長 浅山 景

(妙高市立斐太北小学校)

1月16日に万代シルバーホテルにて「令和5年度教育懇談会」が開催された。1月1日に発生した能登半島地震の事後対応にご多用の中、新潟県教育庁義務教育課長 大島一英様、新潟市教育委員会学校人事課長 丸山明生様、新潟県教育庁義務教育課参事 久保英典様、新潟市教育委員会学校人事課課長補佐 山本郁雄様をご来賓としてお招きした。

本懇談会では、「社会に開かれた教育課程の実現に向けた学校づくり」を協議題として、2校の実践報告がなされた。その概要を以下に紹介する。

### <上越市立諏訪小学校の実践>

当小学校は「共に創る」を理念とする学校である。「子どもと共に創る」「教職員で共に創る」「保護者、地域と共に創る」この3つの「創る」が好循環をなして、児童が生き生きとした教育活動を行っている。また、「これまで」と「これから」の2つの視点を大切にしており、伝統を大切にしつつ、未来の子どもを見据えた視点で活動を重点化している。

当小学校の中学年は、学区内の「二貫寺の森」をフィールドとして総合的な学習の時間を展開している。二貫寺の森は平地には見られない山地性の植物が見られる自然豊かな森である。児童は、この森で地域住民とともに立て看板や手作りベンチを作ったり、バウムクーヘンを作ったりした。このように、地域の教育資源と地域住民のマンパワーを生かした総合的な学習の時間を展開しており、児童の学びが充実したものとなっている。その背景には地域住民の学校への愛着や誇り・期待があり、それに学校が応えるというWIN-WINの関係となっている。

ある学校運営協議会委員は「地域に支えられている学校というより、地域に包まれている学校なんだよね。」とおっしゃったそうだ。地域住民の学校の愛を感じる、まさに諏訪小学校の体を表す言葉である。

### <新潟市立鳥屋野中学校の実践>

当中学校の教育目標は「未来を創る生徒」である。それを具現化するために、キャリア・ノートの活用、探究的な学び、総合的な学習の時間、地域学校

協働活動の4つを柱とした教育活動を展開している。

当中学校の総合的な学習の時間は、地域との関わりを大切にしている。1年時の「地域探究学習」では、地域の魅力を探究・発見・発信して、探究活動のよさを実感する。2年時の「職場体験学習」では、地域で働くことについて考えを広げ深めて、その職業の社会的役割や価値に気付く。3年時の「課題解決学習」では、地域のニーズに応じた貢献活動に取り組み、多面的・多角的に地域を見つめる。このように、探究的な見方・考え方を働かせて地域を調査・追究することで、地域の魅力を発見・再発見し、地域への愛着を深めたり、地域探究活動のよさを実感したりすることをねらいとしている。

万代クロッシングとは、新潟市中央区にある地下横断道路である。1997(平成9年)12月に開通したが利用者が低迷し、1時間当たり30名ほどの利用者しかいないとのことだ。この現状を打破しようと、当校3年生は活用方法を行政担当者に提案した。困った時ほど生徒は考え、主体的に行動する。生徒が様々なアイデアを出し、学校職員が行政担当者に掛け合い実現できるものを探していったそうだ。

### <ご指導>

大島様からは、VUCAでは、多様な連携がさらに必要となる。今回の報告のあった2校とも地域との共同活動の意欲的な取組であった。学びの主役は子どもである。子どもにとって意義ある学びとは何か熟考する必要がある。社会に開かれた学校づくりは校長の手腕にかかっている。家庭や地域との連携をさらに進めてほしいとご指導をいただいた。

丸山様からは、分かりやすさとは一貫性である。諏訪小学校の実践は、地域の実態、目指す理念、教育活動に一貫性があり、素晴らしい実践であった。鳥屋野中学校の実践からは、連携する相手と目的を共有することの大切さや、生徒が負荷(困り感・当事者意識)を抱くことで、現状を変えようと考えざるを得ない状況になったことが大きい。このような学習を仕組んでほしいとご指導をいただいた。

本懇談会では多くの学びを得た。学びを自校の学校経営に生かし、家庭や地域連携をさらに充実させていきたい。



# 随 想



## 意識を意識する

加茂市立葵中学校

大塚 賢一

「聞こえてきたのは男性の声ですか？女性の声ですか？」

CMのフレーズである。いわゆる「アンコンシャス・バイアス」であるが、私にも無意識の偏見はあり、この記事にもそういった意識が現れてしまうことは当然意識している。

「意識」という言葉。ひと昔前には「意識高い系」という言葉をよく耳にした。人を揶揄するために発せられる意識と、それを受け取り、拡散していく集団の意識。時代の世相をよく反映したものだと思つづく。

一方で「当事者意識」という言葉。例えば、新型コロナウイルス感染症流行下においては皆が当事者であったが、自分の立場と他者の立場をすり合わせていこうとする行為は、まさにこの言葉のもつ意味を体現しようとする意識の表れだと感じた。(だとすれば、他人事にできない人々の意識は、今はきっと被災地へと向けられているはずだろう。)

「意識が変われば行動が変わる。行動が変われば習慣が変わる。習慣が変われば体質が変わる…。」

私事だが、昨秋より毎日、息子の弁当を作るようになった。(私自身は学生の頃、母に毎日弁当を作ってもらっていた。息子も同じである。それぞれに子どもを育て、弁当を作り続けてきた母と妻に、心から敬意と感謝の意を表したい。)

お昼の時間になると「今日はどうだったろう…」と思わずソワソワしてしまう。自身の意識改革のために笑って付き合ってくれる息子を道連れに、日々悩みながら弁当づくりの挑戦を続けている。



## 一人一人の子どもを大切に

村上市立荒川中学校

小田 剛志

先日、締切りが迫ってきた互助会のリフレッシュ助成の申請書を提出した。30年にわたり教員を続けてきた自分へのご褒美である。30年を思い起こすと教育現場が大きく変化していることに気が付く。一人一台端末の環境が整い、教職員もタブレットを駆使し、個別最適な学び、協働的な学びのある授業へと改善し、効果を上げつつある。

一方、気にかかる変化として、複雑な家庭環境の増加に伴い、心が満たされない生徒、自己肯定感が低い生徒が多くなってきていることを感じている。そして、当校の不登校、登校渋りのほとんどの生徒の自己肯定感が低いように思われる。個々においてはケース会議を開催し、SSW、SC、医療機関、市の適応指導教室等、様々な機関と連携し、手立てを講じているが、学校全体としても打てる手は全て打ちたいと思っている。

先日の職員会議で、「学校が一人一人の生徒にとっての安心基地になろう。学校に行けば、私のことを注目してくれる人がいる。心配してくれる人がいる。わかってくれる人がいる。そんな学校を築こう！解決の前に傾聴。」を確認した。

生徒会の企画で「いいところ探し」をしている。先日にも給食時のお昼の放送で、「〇〇さんが、〇〇をされていてすごいなと感心しました。」「〇〇委員会の皆さんが〇〇していて助かりました。ありがとうございました。」など。

どの生徒も、「私を見てほしい、わかってほしい」と思っている。叶わないために満たされない生徒もいる。これからも学校職員、関係機関とスクラムを組んで生徒の心の叫びに応えていきたいと思う。