



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
●教育懇談会等報告	6
●随想	7



働きがいを育む コミュニケーションへの投資

新潟県小中学校教頭会

副会長 **館 岡 信 也**

(長岡市立阪之上小学校)

2019年に働き方改革関連法が施行されました。約5年が過ぎた今も、教員の働き方を取り巻く環境は、大きな変革を迎えています。その背景には、教員の長時間労働や過重な業務負担がもたらす心身の疲弊が深刻化している現状があります。こうした課題を解消し、教員が働きがいを感じながらも働きやすい環境を実現することは、学校教育の質を向上させるためにも重要です。

教員にとって働きがいの源泉となるのは、何よりも「子どもの成長に寄与する」という実感ではないでしょうか。教員は、子どもの学びを支え、人格形成に大きな影響を与える重要な役割を担っています。一人ひとりの子どもが目標を達成したり、学びに目を輝かせたりする瞬間に立ち会うことは、教員の大きなやりがいとなります。また、保護者や地域からの感謝の言葉や、教え子が社会で活躍する姿を見ることも、教員のモチベーションとなります。こうした「教育の現場でしか得られない特別な充実感」が、教員の働きがいを支えていると思います。

一方、教員の働きやすさとは、教員が健康的かつ安心して職務に取り組める環境が整っていることと考えます。これは単に労働時間を短縮することにとどまらず、教員が本来の業務である「教育活動」に専念できる仕組みやサポート体制が整備されていることだと思います。

昨年の12月6日(金)に全国公立学校教頭会主催の全国研究部長会が開催されました。講演会の中で、愛媛大学大学院教育学研究科教授 露口 健司先生が、「働きやすさと働きがいを両立することができるカギは、教員を取り巻く児童生徒・保護者・同僚・管理職との信頼関係である。しかし、従来の働き方改革は働きやすさに偏り、時短が強調され、教員は早く帰るように促されてきた。時短があまりに強調されると早く帰ること自体が目的となり、教

員間で支え合ったり、児童生徒・保護者と交流したりする余裕を失わせる。働き方改革によって生まれた時間をコミュニケーションに投資することが大切である。」と述べられました。また、Google社では、職員同士のコミュニケーションが生まれるような階段や社員食堂などのオフィス設計をし、自分のプロジェクト達成に必要なアイデアを、国内外の人とのコミュニケーションで得られるよう工夫しています。

当校では、教育課程を工夫し、例えば、高学年で週2日の5限下校、2か月に1回の4限下校とし、教材研究や生徒指導、校内委員会等、児童の成長を中心に据えた職員同士のコミュニケーションの時間を確保するようにしました。また、職員の要望で職員レクリエーションを年4回程度実施し、軽スポーツ等を通して職員同士の心のつながりを育む場を設定しました。「忙しい中にも楽しさがある。」と話す職員もいます。さらに、職員数の減により校内教育支援センターに配置できる教員がいなく、養護教諭が一人で担当していましたが、地域のコミュニティセンターと連携し、地域の方による支援ボランティアを数名配置することができました。これにより、複数の目による見守りが可能となり、保護者や支援ボランティアとコミュニケーションをとりながら、子どもの状況に応じた支援を行うことができています。

業務分担や外部委託、ICTや生成AIの活用により、今後も働きやすさの環境整備は進んでいくことが予想されます。大切なことは、そのことによって生まれた時間を、働きがいに投資することだと考えます。目の前の同僚の働きがいを育み、教員を目指す学生に教員の魅力が伝わるためにも働きがいと働きやすさの両立を図る学校づくりを目指していきましょう。

県大会参加報告



中越ブロック研究大会に 参加して

三条市小中学校教頭会
笠原 知 明
(三条市立大島小学校)

新任教頭として半年が過ぎた10月。暗中模索する日々の中、各校の教頭先生と情報交換・意見交流できる場をいただけたことは有難い事でした。

大会前半では、「教職員の専門性に関する課題」に関する提言発表を拝聴しました。各主任会の活動を通じた専門性の向上につながる教頭の役割として、OODAループ（O：観察、O：判断、方向付け、D：意思決定、A：実行）の視点を生かした実践から学びを得ました。6つの小学校が1つの中学校に進学する大和地区。中1ギャップやいじめ解消に向け、小中連携・接続の重要性が指摘されています。各部会の調整役を務める教頭の役割は大きく、OODAループの視点で課題を明らかにし、焦点化された指導助言を継続していく取組に感銘を受けました。

小グループによる協議では、若手育成の在り方、校時表の工夫、コミュニティ・スクールの実際等の話題が出され、各自が抱えている悩みを吐露しながら、より具体的な取組を共有する時間となりました。

グループ協議の後、中越教育事務所 学校支援第二課 山崎 寿徳 様より、OODAループの有効性を価値付けていただきました。不確実なことが連続するVUCA時代においては、授業だけでなくカリキュラムマネジメントや研修体制についても即時性が求められる場面が増えています。複雑な課題に即時的かつ効果的な対応を可能にするため、従来のPDCAサイクルの中に、複数の小さなOODAループを回すことが有効な手立ての一つになるというご示唆をいただきました。

最後に、大会の開催にあたりご多用の中、見えるところ、見えないところの多くのご準備を中心となって進めてくださった十日町市・中魚沼郡小中教頭会の皆様に心より感謝申し上げます。



「教頭・リーダーの役割」

新潟市中学校教頭会
江 端 正 昭
(新潟市立中之口中学校)

県小中学校教頭会研究大会は、教頭2年目の私にとって普段の業務に対する姿勢を見直す貴重な機会となりました。

私は「教職員の専門性に関する課題」の第2分科会に参加しました。新潟市立大形中学校の五十嵐勝彦教頭先生から、新潟市中学校教頭会の「教育課程部」「小中一貫教育部」「人材育成推進部」「働き方改革部」の4部会の取組について紹介がありました。私は、これまで自分自身が教頭会で研修してきた、部活動の地域移行やコミュニティ・スクールの推進、若手職員の育成などについて再確認することができました。教頭会での協働的な学びが自分を成長させてくれる場となっていることに感謝するとともに、自分自身の成長が、教職員の資質向上と活力ある学校づくりに必要不可欠であると実感しました。

発表後のグループ協議では、教職員の専門性の向上を図るための有効な取組と課題を視点を話し合いました。校種や学校規模、職員の年齢構成などが異なる他校の先生方と、教頭として様々な課題にどう対応していくかをともに考える時間となりました。悩みや課題を共有することで、自校にできることが何かを見つめ直すことができました。

最後に新潟市教育委員会学校人事課総括管理主事の倉澤秀典様から、これからの人材育成と教頭の役割についてご指導をいただきました。PM理論を通してリーダーに必要な2つの要素と教頭の役割についてご教示をいただきました。「リーダーシップは努力すれば誰でも身につけることができる」や「リーダーシップは行動として表れる」という言葉が印象に残りました。教頭の資質は、教職員とともに歩んでいく中で磨かれると感じました。

最後になりますが、今回の研究大会に向けて事前準備や当日の運営に尽力していただいた実行委員の皆様にも厚くお礼を申し上げます。ありがとうございました。

特集

我が校の働き方改革紹介

全員で教育DXに
取り組む

上越市立春日中学校

松風 嘉男

働き方改革の目的は、『…限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、児童生徒に接する時間を十分確保し…』と書かれています。

当校は、業間休みや昼休みを含めて、教室等で生徒の様子を見守ってくれる職員が多いため、情報共有に課題がありました。

○職員用ポータルサイトの活用

教職員のタブレットから情報を得られるように「教職員ポータルサイト」を開設しました。日程、保健室利用状況をはじめ、様々なサイトへのリンクがまとめてあり、職員室に戻ってこなくても最新情報を得られるようにしています。

○生徒の「心の健康観察」

株式会社LEBERのアプリを利用し、生徒は登校前に体調とその日の気分を入力するように指導しています。入力後は、担任が確認するとともに養護教諭も確認して、コメント欄に記入がある場合や、気分の変化がある場合には、適宜担任と情報交換をして、担任もしくは学年部職員が声掛け等の対応をしています。最近、学びの場が学校だけに限らないので、学校とは別の場所で学ぶ生徒のモニタリングツールにもなっています。

○保健室の利用状況をリアルタイム化

保健室利用者や折り返し電話待ちの生徒、お迎え待ちの生徒の情報をゲージスライドに入力すると職員室の大型モニターや職員個人のタブレットに表示されるため、電話対応、お迎えに来た保護者の対応がスムーズに行えています。

このように、全職員で教育DXに取り組んでいます。これからも、試しに行い、良かったら続け、駄目ならやめるといった気持ちで新たな取組を見出していこうと思います。

『多忙化解消』と
『多忙感解消』

田上町立羽生田小学校

小林 清

「勤務時間過ぎたね。帰ろう。」「明日で間に合うことは明日やろう。」「無理しない。」等々、職員室でよく耳にするようになった。だからといって、業務を自宅へ持ち帰るといった職員の姿は見られない。また、休日に出勤して、残った業務を行っている様子もない。平日、18時を前に、ほとんどの職員が退勤している状況である。

しかし、年度の初めからそうであったわけではない。4月の年度初めの業務、そして5月の運動会等の大きな行事にかかわる業務等で、各月ともに3分の1程度の職員が45時間以上の超勤であった。

そこで、校長の指導の下、教頭として『多忙化解消』と『多忙感解消』の2つに取り組んだ。

まず『多忙化解消』について。一つ目は「業務の精選」。業務の中で、無駄なもの、成果の上がないものは継続しない。二つ目は「早めの計画」。職員が取り組む時間を確保するために、早めの計画を心掛けた。三つ目は「情報の共有」。効率よく物事を進めるために情報を職員間で確実に素早く共有するようにした。そして、アンケート等の「ICT化」。これら四つのことを中心に、全職員が取組を進められるように、教頭として一人一人の様子をよく観察し、適切な声掛け等を心掛け、指導を行った。また、職員の様子で気づいたことは校長へ伝え、それぞれの職員の多忙化解消に努めている。

次に、『多忙感解消』について、「職員室の一体感の醸成」、「問題を一人で抱え込まない体制作り」、「職員一人一人が、安心して仕事ができる関係づくり」、「自己有用感を高める声掛け」の4つについて主に取り組みを進めている。これらは人間関係に関わることであり、適切な声掛け等を心掛けるとともに、特別に対応が必要と思えることは校長へ伝え、早期改善へとつなげた。また、多忙感の大きな要因となることもある研究授業や保護者への対応などは、研究主任や生活指導主任、教務主任等が早期に提案等を行うとともに、個々の事情に応じた対応にも努めた。それにより多忙感の軽減につながっている。

我が校の働き方改革は、このように『多忙化解消』と『多忙感解消』の2つを中心に、校長の指導の下、全職員でそれら取組を進行中である。

特集

我が校の働き方改革紹介



小さなことから 始めてみよう

南魚沼市立塩沢小学校

関 和 則

働き方改革が叫ばれてから数年経っているが、これといった特効薬が見つからない現状が続いている。さらに最近では学校における働き方改革の新聞記事を目にすることも多くなり、世の中の関心も高まっている。教職員が「ゆとり」をもって仕事ができるよう、我が校では小さなことから取り組んでいる。

1 「心のゆとり」

心にゆとりをもって働くことが児童・生徒へのよりよい教育につながる。

- ①「風通しの良い職員室」、「何でも言える職員室」づくりを心がけている。困ったことは声に出し、年齢や経験年数を問わず情報交換やOJT研修が積極的に行われている。
- ②特別な支援を要する児童への対応は、担当職員だけに任せることなく、管理職、教務主任など全職員で積極的にかかわるようにしている。

2 「仕事のゆとり」

仕事にゆとりをもつことが児童・生徒と向き合う時間の確保につながる。

- ①校務支援ソフトの活用により、口頭で連絡事項を伝えていた時間の削減につながっている。また、職員会議のペーパーレス化も同じである。
- ②教科担任や学校支援ボランティアの活用により、本来の業務や教材研究に充てる時間を十分に確保できるようにしている。

ここで紹介したことは決して目新しいことではない。しかし、働き方改革を進めていく視点として、単に勤務時間を削減することを目的とせず、職員の多忙感を減らすことを大切にしている。意義の見えない仕事を減らし、児童・生徒のためにやりがいを感じられる真の業務改善に取り組んでいきたい。



PTAは そのままですか

五泉市立川東小学校

加 藤 雄 志

県内各校とも、児童生徒数の減少に伴いPTA会員数も減少しているのではないのでしょうか。その中で従来のPTA組織や活動を維持するならば、いずれ一人一役、さらには一人二役の時代が到来します。

例えば、自校のPTA広報誌はどのような点で子どもの成長或いは会員の交流に寄与できているのか。学校だよりや配信メール、ホームページでは足りないのか。バザーはどうか。復活する必要があるのか。地域作品展はどうか。PTAが主体として執り行うべきものなのか。それぞれの意義との兼ね合いで精査し、スクラップしていく判断が求められます。

また、会員数が減少しているにもかかわらず活動が温存されていることにより、PTA業務が教員にシフトしていることはありませんか。この場合、保護者の方々には教員の苦労は見えませんか。保護者の方々は改善の必要を感じにくいでしょう。

現任校では、現状と数年後までの見通しをPTA三役会並びに総会で丁寧に説明し、専門部の精選（一部廃止）と役員数の減少を実現しました。

前任校では、今年度県小中学校PTA研究大会の講師であった福本靖氏、今関明子氏の著書『PTAのトリセツ』を参考に、一年半をかけて改革を進めました。

教員も保護者も子どものためにと力を貸してくれている訳ですが、その実は往々にして、形骸化を感じながらノルマとしてかかっている、という実態が見えます。シンプルに、子どもの益となること、こんな視点で共に見直すことが必要と考えます。

PTA改革は、保護者にとってはなかなか口に出しにくいものです。自分が役員をしている代でやめられない気持ちもわかります。だからこそ、校長、教頭が先を見据え提案し働きかけることが肝要で、結果的に働き方改革を進めることとなります。

郡市教頭会ネットワーク



「情報の共有」を強みにする 教頭会を目指して

柏崎市刈羽郡小中学校教頭会

会長 桑原 浩史
(柏崎市立柏崎小学校)

柏崎市刈羽郡小中学校教頭会は、小学校20校、中学校12校、中等教育学校1校の計33人の教頭で構成されています。教頭会のよさは、「情報の共有」の場が設定されていることにあります。

年間7回行われる定例教頭会のうち、4月の研修会では、市教育長から「教頭に期待すること」と題して講話をいただき、教育委員会教育総務課長、学校教育課長、関係団体からは、今年度の取組や方針についての説明を受けました。これにより、全会員が同じ方向を向き、見通しをもって業務にあたることができます。12月と1月の研修会では、全員がテーマに沿ったレポートを持ち寄り、グループ毎に実践発表と情報交換を行っています。互いの創意あふれる実践に刺激を受けた研修になっています。

また、毎年、事務職員部と連携した合同研修会を行っています。今回は、「管理事務部の運営と評価」について研修しました。管理事務部は学校運営の下支えです。各校の管理事務部運営計画が有効に活用されているか、適切に評価・改善されているかについて検討しました。他校の教頭、事務職員と情報交換ができ、有意義な研修会となっています。

定例教頭会の最後には「情報交換」の時間を設定しています。自由な雰囲気の中で各校から話題が提供され、それについて各学校でどのような取組や対応をしているかなどの情報交換をしています。また、校務支援システムの学校間ネットワークの回覧板機能を活用しています。「各校のPTA会費はいくらですか。」や「使っていない草刈り機はありますか。」など、いつでも気軽に連絡や相談ができる関係をつくっています。さらに、年2回懇親会を行い、インフォーマルな情報交換も充実させています。

今後も「情報の共有」の取組を継続していき、教頭としての視野を広げたり知見を深めたりできるようにしたいと考えています。それが教頭会としての「強み」となるように取組を進めていきます。



温かな雰囲気な 教頭会を目指して

見附市教頭会

会長 山下 晃司
(見附市立見附中学校)

見附市教頭会は、小学校8名、中学校4名、特別支援学校1名の計13名で構成されています。全県の各郡市教頭会の中では、小規模な組織ではありますが、その利点を最大限に生かし、困ったことやちょっと気になることがあっても気軽に質問し、それに答え、その答えを市内の全教頭ですぐに共有できる小回りが利く教頭会です。

私たちが勤務する見附市は「こども・子育てどまんなか条例」を本年度より制定しています。この条例は、こども・子育て支援及び地域社会全体でこども・子育てを応援するための基本理念を定め、市、保護者、市民、学校等及び事業者の役割を明らかにするとともに、こども・子育て支援施策の基本となる事項を定めることにより、こども・子育て支援に関する施策を総合的に推進し、「みんなで子育て こどもどまんなか 笑顔かがやくまちみつけ」の実現に寄与することを目的としています。

そのため、教頭会では、この条例の理解と周知、実現に向け、学校が担うべきその責務を果たすために、毎月開催している定例の教頭会に見附市教育委員会の学校教育課、教育総務課、こども課の方から参加していただき、市の取組や動向等について直接、指示・伝達をしていただき共有しています。また、年間2回、市教育長から直接ご指導をいただいたり、市内の校長先生方からのご講話、事務職員との合同研修会を開催したりするなど、市教委や校長会、事務職員部と綿密な連携を図りながら活動しています。そして何より最も絆を深めるために大切にしているのが懇親会です。年間2回の開催、親睦を深め、つながりをさらに強固なものにしています。

見附市教頭会では、困っているときに「困った」と本音が言え、それをすぐに周囲がサポートできる温かい雰囲気のある、私達13名にとっての精神的支柱になる教頭会を目指しこれからも互いに協力し、見附市のこどもたちのために邁進していきます。

教育懇談会、全国人権・同和教育研究大会報告



新潟県小中学校教頭会

副会長 坪川 淳 助

(新潟市立月潟中学校)

令和6年度 教育懇談会報告

期日：令和7年1月21日(火)

会場：万代シルバーホテル

主催：新潟県小学校長会・新潟県中学校長会

【研究協議】 ※一部抜粋

協議題「学校における働き方改革」

話題提供1 新潟市立小針小学校 校長 荻野真美

(1)教職員 Well-being計画(新潟市第4次多忙化解消行動計画)にある「教育を行う幸せ」を、業務の質の向上と捉え改革を実施

(2)校内研究・校内研修

①「1人1授業とフィードバックタイム」として、教職員が互いに授業を語り合う場を設定。事後アンケートでの授業者、参観者の肯定的評価が9割に。

②自主企画自主参加型研修「学びカフェ」(1回15分のミニ研修)を実施。企画者のやりがいと参加者の満足感に。

(3)欠席連絡、おたより配信システム等による、業務の効率化と経費の削減。

(4)校長として大切にしたいこと

「教職員の主体性と同僚性」と「教育観の共有」

話題提供2 妙高市立妙高中学校 校長 江口賢哉

(1)市教委との連携による3中学校共通の取組

①校時表を、前期週26時間、後期28時間(年間1086時間は確保)に変更。市教委主導による取組のため、地域や保護者も肯定的。教職員の超勤時間が減少。一方、空き時間の減少で、一部に多忙感の増加あり。

②部活動改革(休日部活動の地域展開)では、市教委による社会教育団体への働きかけ、受け皿となるクラブ数は40以上に。

(2)独自の取組

会議時間を基本30分間で実施、定期テストと単元テストの併用、行事の開催時期を検討

(3)教職員個人の意識改革

授業準備と分掌業務の効率化、計画的な年休取得の推進、退校時刻を早める取組の実践

【ご指導】 ※一部ご紹介

新潟県教育庁義務教育課 課長 大島 一英 様

単なるスリム化では、地域・保護者には受け入れられない。校長の信念とリーダーシップのもと、シ

ステムの構築と心理的側面の両側面からのアプローチが必要。2校の実践を参考に、どの学校も「できることはやり尽くしたか」の視点で考え続けることが重要。

新潟市教育委員会学校人事課

課長 山本 郁雄 様

小針小の「学びカフェ」は、「成功の循環」の「関係の質」からスタートし、主体的なかかわりが教職員のやりがいへ。妙高中の超勤時間削減は、市教委との連携、目的を明確化、「もみじアプローチ」という言葉のように、ゆっくりと沁み込ませるような取組が効果的。

第75回全国人権・同和教育研究大会報告

期日：令和6年11月30日(土)、12月1日(日)

会場：全体会場(熊本市民会館シアーズホーム夢ホール)および分科会場(熊本県、福岡県、鹿児島県の全20か所)

主催：公益社団法人全国人権教育研究協議会および現地実行委員会

【大会テーマ】差別の現実から深く学び、生活を高め、未来を保障する教育を確立しよう～部落問題を解決し、人権文化の創造をはかるために、同和教育の充実と発展をとらえて人権教育・人権啓発を構築していこう～

【地元大会テーマ】事実と実践・創造～であう つながらる「ひと なかま まち」～

【分科会】①「人権確立をめざす教育の創造」10分散会46実践報告、②「自主活動」2分散会8実践報告、③「進路・学力保障」4分散会16実践報告、④「人権確立をめざすまちづくり」4分散会17実践報告

【地元特別報告】「自分は幸せだと感じています」(熊本県人教・山鹿市立山鹿中学校 中居寿美)

【新潟県報告】「外国にルーツをもつAさんとの出会い」(新潟県同教・県立十日町総合高等学校 上野敦子)

担当する部活動に所属するAが小中学校時のいじめの話打ち明けた際、Aを「かわいそう」という自分の差別意識に気づく。日常のかかわりだけでなく、「水平社宣言」を題材に行った人権学習を通して、Aの考えを受け止めた。また、家庭訪問を通して、Aの家族にかかわり寄り添った。Aがいじめや差別を乗り越えるために、差別のない社会のために何ができるかを考えるきっかけとなった。新潟県同教が推進する「かかわる同和教育」の4つの視点にある「目の前の子どもとかかわる」ことの具体的実践であり、差別を自分自身の課題と捉え、正面から取り組んでいる実践報告であった。

随 想



人生の分岐点

魚沼市立広神西小学校

山本 浩子

昨年11月関プロ山梨大会に参加し、野口健氏の講演を拝聴した。野口氏は高校生の時、一人旅に出た際、偶然植村直巳著「青春を山に賭けて」に出会って感銘を受け山岳会に入会した。野口氏は「人生の中でどこに分岐点があるかわからない。何もアクションを起こさない方が怖い」と自身のこれまでの素晴らしい功績や経験を語る中で力説されていた。

私は今思えば、壺井栄著「二十四の瞳」、灰谷健次郎著「兎の眼」、大村はま著「教えるということ」に出会ったことが自身の分岐点だったといえる。

本を例に挙げたが、人との出会いの中で分岐点になる場合も多くあった。労を惜しまず相手や学校のために迅速に対応していたA教頭。そばにいてだけでパワーをいただいた。目指したい学校に向かって力強くなやかに職員や子どもたちを牽引していたB校長。

最近では、D.カーネギー著「リーダーになるために」の中で、他人の視点からものごとを見よ。真摯な評価と賛辞を与えよ」の文言に感銘を受けた。

昨年度全国35万人もの児童生徒が不登校であった。この不登校の子どもたちが著書や人に感化され、よい意味での「人生の分岐点」が見出せればと切に願う。

私の今のヒットワードは「ウェルビーイング」である。教育を通じて関わる人すべての一人一人の「ウェルビーイング」を目指していきたい。今後も出会う著書や人に刺激を受けながら自身の成長の糧やウェルビーイングにもつなげていきたい。

ちなみに愛孫の愛読書は、松谷みよこ作「いないいないばあ」である。愛息と祖母である私にとっては最高の本といえる。またいつか人生を振り返った時、分岐点といえる本になっているかもしれない。

ふるさとに
誇りをもつ

佐渡市立金井中学校

椿 昌宏

令和6年7月に「佐渡島の金山」が世界文化遺産に登録されました。多くの人々が長年に渡り活動してきたことが実を結びました。その影響は、観光客の増加や佐渡を取り上げるテレビ番組の増加など、うれしい変化を確実に引き起こしています。

一過性のブームで終わらせないために、今後この世界の宝をどのように保存・活用していくかが課題です。官民両方で今その取組が行われていますが、何より佐渡市民が「佐渡島の金山」をはじめ佐渡の魅力を理解し、積極的にアピールすることが大切であると言われます。

佐渡の小中学生も、総合的な学習の時間にふるさと学習を行っています。しかし、私自身が子どもの時には佐渡に関する学習は多くありませんでした。佐渡の良さを感じながらも、一方で佐渡を何も無い田舎ととらえ、佐渡出身であることを隠すこともありました。教師として佐渡に戻ってから、日常的に様々な情報を得たり、総合学習で生徒と一緒に学んだりしたことで、今は自信をもって佐渡出身と言えます。最近、佐渡が好きと言う子どもが以前より多いと感じます。学校でのふるさと学習の成果です。

「さーどーがーしーま」と叫ぶ佐渡出身のユーチューバーのチャンネル登録者数が85万人を超えました。佐渡の名所や食べ物などはもちろん、佐渡にないものについても笑いに変え、佐渡を堂々とアピールしています。彼のように、子どもたちが今後ますます自信をもって佐渡の魅力を発信することを願います。そして、子どもたちがふるさと佐渡に誇りを持ち、佐渡で、全国で、世界で活躍できるよう支援していきたいと思えます。

新潟県小中学校教頭会

[事務局]

県教頭会ホームページ

全国公立教頭会ホームページ

〒950-0912 新潟市中央区南笹口1-1-38 コープオリンピア笹口205

E-mail n-kyotoh@crest.ocn.ne.jp

https://www.niigata-kyotokai.jp/

https://kyotokai.jp/

TEL (025) 245-5691

FAX (025) 245-5692

※令和6年10月9日 事務局移転のため、住所、電話・ファックス番号変更