

令和6年度
中部地区公立小・中学校女性校長研修会

岐阜大会報告書



岐阜市役所からの長良川

期日 令和6年8月9日（金）

会場 じゅうろくプラザ（岐阜市文化産業交流センター）

令和6年度 中部地区公立小・中学校女性校長研修会 岐阜大会

大会主題

自ら未来を切り拓き 共によりよい社会を創る日本人を育成する学校教育の推進
～ふるさとに根差し 多様な人々と協働して未来を創る力を育む学校経営～

開会式

- ・開式のことば
- ・国歌斉唱
- ・あいさつ
大会会長 中村 美雪
- ・来賓祝辞
岐阜県教育長 堀 貴雄 様
岐阜市長 柴橋 正直 様
- ・来賓紹介・祝電披露
- ・会歌斉唱
- ・閉式の言葉

総会

- ・開会のことば
- ・新役員および理事紹介
- ・議事選出
- ・議事
 - ① 令和5年度事業・会計報告
 - ② 令和5年度会計監査報告
 - ③ 令和6年度事業計画・会計予算案
 - ④ 会則及び慶弔規定について
 - ⑤ その他
- ・閉会の言葉

記念講演

演題「不易流行のおもてなし」
講師 長良川温泉 十八楼 女将 伊藤 知子 様

分科会

- ・開会のことば
運営担当者自己紹介 指導助言者紹介 司会者・提案者・記録者紹介
- ・研究協議
趣旨説明
提案発表 第1分科会【「生きる力」を育む学校経営】
第2分科会【教職員の資質・能力の向上を図る学校経営】
第3分科会【新たな課題に取り組む創意ある学校経営】
- ・研究協議 グループ討議 全体研究討議
- ・指導助言
- ・閉会の言葉

閉会式（各分科会会場にて）

- ・開式の言葉
- ・あいさつ
- ・次期開催県あいさつ（新潟県）
- ・閉式の言葉

【開会式】

1 開式の言葉

2 国家斉唱

3 あいさつ 大会会長 中村 美雪

お忙しいところ、ご来賓の皆様にはご臨席賜り、誠にありがとうございます。

会場の皆様、ようこそ岐阜へお越しくださいました。1月の地震に際しては、被災された方もいらっしゃると思います。不便な中での教育活動をされていると存じますが、同じ中部地区の仲間として心からエールを送ります。一日も早い復興を祈ります。

本会のテーマは、「自ら未来を切り拓き 共によりよい社会を創る日本人を育成する学校教育の推進～ふるさとに根差し 多様な人々と協働して未来を創る力を育む学校経営～」です。参集型での本大会の開催は6年ぶりとなります。各県で力強く実践されている学校経営を対面で学び合う貴重な機会です。そして、この女性校長会は、真に公正な力を育むためにも活動を行っていきたいと思います。

織田信長公は、……改革のヒントは、岐阜にあるのかもしれませんが。本日の大会では、この暑さに負けない熱い議論が交わされることを願っています。

4 来賓祝辞

岐阜県教育長 堀 貴雄 様

本大会が参集型で6年ぶりに開催されることに対して、お慶喜び申し上げます。顔を見合わせるの議論がどんなに大切かを考えるこの頃です。

7月31日から8月5日、岐阜県において全国高等学校総合文化祭が開かれました。吹奏楽や合唱は、コンクールではなく交流を行いました。生徒の実行委員会を各校からの公募で結成しました。これまで頑張ってきた子ども学校に登校できていなかった子もいましたが、大会に向けて実生き生きと活動をしていました。

こうした姿を見て、児童生徒はいろいろな場で個性・能力を発揮し、それを他から認められることがいかに大切かを感じました。私たち教員の役目は、一人一人が輝ける場の創造です。そして、児童生徒自身がプロデュースしていけるように、経験し力を付けることも大切です。

先生方が、研究会で自分自身の思いを皆さんと共有することで、子供たちの前でにこやかに活動されることを期待します。本大会が充実したものになることを祈念し、開会のあいさつとします。

岐阜市教育長 柴橋 正直 様

本日は、中部地区公立小・中学校女性校長研修会 岐阜大会のご盛会、誠にありがとうございます。ようこそ岐阜市へお越しくださいました。

昨日は、長良川の鵜飼をご覧になったとお聞きしました。岐阜の伝統文化をこうした機会を通してお楽しみいただけたことも嬉しく思っております。

岐阜市は教育委員会とともに二人三脚で、子供が幸せに育つために、さまざまな取組をしております。今、子供たちの生きている世界は技術革新がめざましく、中でも A I による変革は子供たちの生活の中に当たり前に入ってきており、子供たちが社会に出て活躍する頃にはさらに発展していくでしょう。そんな中、岐阜市では対話型の A I を活用して英会話のトレーニングができるなど、子供たちの身近で新しい環境に応じた教育ができるように取組を進めています。自動運転バスも市内で運行しています。

忘れてならないのは 2019 年、岐阜市で中学生がいじめにより命を落とす痛ましい事案があったことです。あれから5年経ち、先生方の異動があったり、新しい先生が入ってこられたりしますが、あの事件を風化させてはいけなく考えています。先生方と一緒に、二度とあのような悲しい事件が起きることがないようにしたいと考えています。

そういった中で、子供たちには互いの違いを認め合っていくことを大切にしてほしい、と考えています。それは授業でも課外活動でも同じことです。

本日は中部10県の女性の校長先生方がお集まりいただいています。教育現場では多忙化の問題などもありでしょうが、子供たち一人一人のよさを発揮できるよう今後もどうぞ活躍ください。

本研修会の盛会をお祈りして、挨拶とさせていただきます。

【記念講演】

講師 長良川温泉 十八楼 女将
伊藤 知子 様

演題 「不易流行のおもてなし」

【はじめに】

- ・本日は「不易流行のおもてなし」と題して講演を行いたい。
- 「おもてなし」という言葉は日頃からよく聞く言葉だと思うが、本日はその言葉の意味を感じ取っていただき、今後につなげていただけるとよいと考えている。
- ・いくつかの会社を経営しているが、その他にも地域、教育関係などの違う仕事もいただいている。

長良川温泉街では、案内マップ作成や古い街並みの改装、イベントなども行なっている。

その中で、長良川女将会を運営している。以前は、男性の経営者が集まっていたが、20年ほど前に女性の力が必要であろうということで長良川女将会が結成され、自分は会長を務めている。長良川温泉に多くのお客様が来ていただけるように活動をしている。温泉同士は宿敵のように思われるかもしれないが、女将同士で子育てや経営のアドバイスをいただくなど、皆さんと仲良くさせていただいている。

【観光業と教育】

- ・日本の未来を拓くには、公教育がとても大事だと思っている。そして、観光と教育はもっともっ

と重なっていかないといけないと考えている。観光と教育、違った分野のように思われるかもしれないが、観光は「光を観る」と書く。観光は地域の光を観ることになる。私たち観光業は、地域の魅力を磨き、価値を高め、付加価値を付けていく営みである。そしてその土地を訪れる人が、観光をもとにその土地のよさを上げてくださる。今の日本にとって、まさに成長産業である観光。コロナも落ち着き、インバウンドのお客様も増えてきた。今年度は日本に三千万人以上の方が訪れている。そして、平均して外国人一人当たり 20 万円くらい日本で消費して下さるという。そのお金が少しでも教育に回るように、働きかけていく。

- ・地域の光を見せるのが観光業だが、これは「ふるさと教育」と似ていると考えている。地域の自然や文化、お祭りなど地域の資源や宝を見つめることで自分たちのアイデンティティを育てていく。観光で人々に見てもらった宝と、ふるさと教育で子供たちに見せていく宝は深いところで繋がっているのではないかと。ふるさと教育で迷った場合は、ぜひ観光業の方にお声掛けいただきたいと思っている。必ずその学びの力になってくださることと思う。私たちも、故郷に誇りをもつ子供たちを育てていきたいと思っている。

【不易流行のおもてなし】

- ・旅館を長い時代にわたって続けてこられたのは、いつの時代も「不易流行」の精神があったからだと考え、家訓を「不易流行」という言葉にしている。

この「不易流行」という言葉は、松尾芭蕉「奥の細道」の時に詠まれた言葉だと聞いている。「不易」と「流行」という二つの真逆な言葉。「不易」はいくら世の中が変わっても変わらないもの、変わってはいけない本質的、普遍的なもの。「流行」は変わっていくもの、変わっていくべきもの。授業の質を担保するためには働き方改革など、時代とともに変えていくべきものがあると思う。そのためには「不易」と「流行」を大切にしながら進めていかなければならない。時代と共に変えていかないと、大切なものを残せない。変わらないために、変わり続けることを大切にしたい。

- ・「サービス」と「おもてなし」の違いは何か？旅館には 4 大要素があり、その一つがサービスである。サービスは旅館にとって、なくてはならないもの。サービスは、旅館の宿泊費に見合ったものでないと消費者は満足できない。

では、「おもてなし」とは何か？おもてなしは、言ってみればなくてもいいもの。例えば、写真を撮りたいと思っているお客さんの雰囲気を感じて「写真をお撮りしましょうか。」と声をかけるのがおもてなしである。

仕事をして、お客様に喜んでもらいたいと思うのが、おもてなしである。おもてなしは人として何かをしてあげたい、と思うこと。おもてなしは、見返りを求めないもの。全ての対応のもとになるのが、おもてなしの心である。そのおもてなしを受けた人は、サービスを満足するだけでなく喜びが生まれる。「喜びが生まれないと、旅館を2回目に訪れていただくリピーターは増えない。」と女将さんでは話している。ディズニーランドに人々は何度も訪れる。そこには感動がある。

- ・そのおもてなしが全員できるようになった時、おもてなしはサービスに変わる。おもてなしに、

私たちはマニュアルを作っていない。従業員の気付きからのおもてなしがサービスに変わったとき、おもてなしがサービスの一つとなった時に本旅館の価値は高まる。

- ・本旅館も日本のサービス業の気質としてもおもてなしにこだわるが故に、弊害も出てきている。日本のサービス産業の労働生産量は、世界 30 位という大変低くなっている。日本の製造業の生産性は世界の中でも高い。サービス業の労働生産性を高めていくことが大切だと考えている。
- ・長良川温泉のあたりが昔から栄えていたのは、昔は川湊だったことに由来する。岐阜提灯、和傘などの伝統工芸の街にもなっている。そして夏の観光といえば長良川鶺鴒である。鶺鴒は5月から10月までの約半年間行われる。そうすると冬の時期はどのように観光を進めていくか。昔は、冬の時期は仕事をしないという頃もあったようだが、今の時代そういうわけにもいかない。冬の時期にもお客様に来ていただけるよう、長良川温泉を引いた。その後、冬にもお客様が来ていただけるようになった。以前は、30軒くらいあった旅館が今は6軒のみ。旅行の形態も団体旅行からグループ旅行に変わってきた。初めはその旅行の形態に対応できない時期もあった。

【結びにかえて】

- ・自分は最初から女将になろうと思っていたわけではなかったが、女将になることを決め、目的をもとうと思った。そして目的を叶えるために、目標をもつことにした。

自分が何のために生きているのか。どういう人生を歩みたいのか。

大学で話すことが多くて教員になりたい学生さんに話をすることもあるが、「教員になる」というのは目標で、どうして教員になりたいのかという目的を学生に尋ねると、みんなそこでハッと気付いてくれる。

「子供たちが笑顔になることが自分の目的」と話す学生もおり、目的があるからその次に目標が生まれてくるということを感じ取ってもらっている。

- ・十八楼を発展させることで、多くの人を幸せにすることが私の目的である。
その目的に向かってこれからも進んでいきたい。

令和6年度 中部地区公立小・中学校女性校長研修会 岐阜大会

第1分科会

分科会テーマ 「生きる力」を育む学校経営

研究テーマ 一人ひとりが主体的に学び 他者と協働する力を育む学校経営
～人と「つながる力」を育む～

1 提案者発表

提案者 長野県中野市立高社小学校 校長 塩崎 陽子

2 グループ交流

3 全体交流

《A グループ》

ソーシャルスキルをあげるための全校集会のご実践や職員への指導に大変感銘を受けた。グループ内では、主体的・対話的な学びの実現に向けて、チーム学習や学びの共同体を生かした授業改善や自由進度的な学びを進める中で、子供の人間関係が自然に構築されてきたという実践があった。また、職員の力量差やメンタル面への支援の必要性などもあり、心理的安定性が担保された環境づくりが必要とされている。コロナで地域との関わりも希薄になったことから、学校運営協議会との連携を図り、働き方改革を進めつつ、地域との関係を再構築している学校が多かった。

《D グループ》

小規模校においてもソーシャルスキルの育成が必要であり、全校朝の会や地域の方たちと一緒に清掃活動などの取組を通して、人としての有り様を学んでいる。コロナ禍の影響を受けて人と人との関わりが希薄になっていることもあり、小中共通で「やさしく生きる」を学校の教育目標として掲げ、実践している学校もあることが分かった。コミュニティスクール8年目を生かし、学校運営協議会に子供が参加して自分たちの力で生活を立て直すことを大切にしていると聞かせていただいた。職員室の雰囲気をよくするために、お茶をする会や誕生日を祝う企画を実施している学校もある。いじめ対策監が中心となってチーム学校として取組、プチ自慢の発表による自己肯定感を育む取組もあった。

《M グループ》

塩崎校長先生のご実践から職員と願いを共有されていることを強く感じた。ご自身が強い願いをもち、職員と願いを共有して取り組んだことが児童にも浸透している。先生方のモデリングに対して児童があこがれをもってつながっていった。和音タイムのように特別支援学級と通常の学級の交流の取組を工夫されたことが子供にとって、とても大切である。どうやって時間を生み出しているのかがお聞きしたいところでもある。授業時数を見直していきたい。長野県は教務主任も全て担任、山梨県は4年生まで 24 人学級など、他県の情報も交流することができた

4 指導・助言

指導助言者 岐阜県山県市こどもサポートセンター 所長 大村□統子

塩崎校長先生のご実践から学びたいこと3つ。

- ① 方向性の判断、明確化
 - ・児童や教職員の实態、学校経営の流れ等を総合的にとらえ、新しい重点「人とつながる力」を定めた。
 - ・「つながる力」の定義が明確にされている。
 - 他者との協調、自己理解・他者理解と定義された。校長自ら示すエビデンス・説得力がある。
 - ・実践を総合的に支えるグランドデザインの見直しがなされている。
 - ・目指す子供の姿の明確化がはかられている。
 - ・授業改善の視点を意識して実践されている。
 - 授業において「つながる力」をどのように育成しようとされていたのかさらにお聞きしたい。
- ② 実践の具体化と共有
 - ・具体的な活動内容(ソーシャルスキル教育)が選定されている。
 - 具体がなければ絵に描いたもちである。SSTなどの活動や手法が具体的であることで、指導や成長の具体化が図られ共有が可能になっている。
 - ・教育課程に位置付け
 - 非認知能力的な力の場合、子供に付けたい力に向き合うことが重要。
 - ・自立活動と全校活動のリンク
 - 子供の姿に軸足をおく実践の展開。このリンクする発想があるところには横断的な教育課程が実現する。
 - ・実践の継続
 - 何を残して、何をつなぐのか。校長にとって共通する課題である。(子供の活動にする。後継者の育成。理念をつなぐ。外枠を活用する。)
- ③ 組織の活用及び育成
 - ・全校レベルでの牽引
 - 職員の力量・経験値も違う。これは絶対やりたいと思うことはリードすべき。
 - ・実践が具体的に展開されるための仕組みづくり
 - 学級活動係の教職員がフロアリーダーとなる。学級で展開される仕組みづくりがある。
 - ・組織や人の活用 (分掌・分担の見極め・人選)
 - 学級活動係に表現力のある職員を選任されている。この職員がファシリテーターとなり、多くの職員のモデリング役となっている。主任が活躍している。(関係性の活用)
 - 職員が感じるであろう様々な想いに心を馳せている。教職員の心を扱うのも校長の仕事。
- ④ 実践の広がり及び文化の醸成
 - 自己省察が起きてくるような仕組みをつくられた。自分の見方と他の職員との違いが違う。子供のことを語っているのに自分の変容が巻き起こる。これは人が変わるときの本質。互いに自己開示ができる職員集団でありたい。

令和6年度 中部地区公立小・中学校女性校長研修会
第2分科会
分科会テーマ 教職員の資質・能力の向上を図る学校経営
研究テーマ 学び続ける教職員を育てる学校経営
～業務の中で授業力・教師力を高める取組～

1 提案者発表

提案者 愛知県豊田市立小清水小学校 校長 若山 敏美

2 質疑・応答より

Q1：職員分析をされたものの 縦軸や横軸はどう決めたか。

A：学校の課題から軸を見つけてきた。

Q2：小さい学校で積み重ねたことが大きい学校で使えたことは。

A：規模は違ってもやっていることは同じ。量は違うけれど、教務主任がまとめたことを、学年主任に伝えるとみんなに伝わる。「えっ」と思ったことにシールを貼るなど、子供との関わりを形を変えてやっている。

Q3：キャッチフレーズは効果的だと思う。向上心のところで、先生方がどのように変わったか。

A：心に病がある先生は、授業をやりたいという気持ちがなかった。授業と一緒に考え、子供たちが国語を好きになってきたことで、苦手意識がなくなってきた。一緒に授業を行う中で、校長が板書に子供の意見を位置付けたことを見て、それならできそうだという言葉が出た。職員指導の中では、それならできるという積み重ねが大切である。

3 グループ討議より

○若手職員が多い中、生徒指導力、授業力の向上が必要となる。それを高めていくために、1日1回は職員に声をかけ情報を引き出す、授業研究の相談にのる、うまくいかなかったときの原因を一緒に探り出すなど、授業を見に行くことが大切である。先生方も褒めて認めてもらいたい。そうする中で、先生方とのコミュニケーションを取り、価値付けて信頼関係づくりを行っていく。

○教材研究シートを作成し書くことにこだわっていた指導案からの脱却をした。シートの中で、ねらい、教材の価値、めざす子供の姿を明確にしたことにより、一人一人が教材をどう見るか、どう捉えるかなど、20代の教員には力になった。

○若手とベテランの年代格差のある職場の人材育成では、若手の人材育成とミドル層の人材育成が重要である。

若手の人材育成に関しては、コストパフォーマンスやタイムパフォーマンスを考えると、時間をかけて指導しづらい。若手の授業力を高めることは本質であるので、その機会は奪わないようにしていきたい。焦らず時間をかけていくことが大切である。

ミドル層の人材育成に関しては、教務主任やミドルリーダーの育成の必要である。ミドルが若返りをしているので、まずは要になる2人の人材育成をしていくとよい。

○主任を育てていくために、

- ・現職研修や学年学級の話合いなど、校長の意図を前もって十分に伝えておく。
- ・学校戦略マップはとてもよい。作ったら主任層にも見せながら話をするとうよい。「前もって」話をするすることで、「話し合い損」にさせないようにし、やる気を高める。

起案する前までに教頭や教務と十分相談することが大切。

○石川県の方の地震の話から、命が最優先、安否確認について再度確認した。

個人情報 の 保管、物品の見える化と机上整理。

確認することが相手に不安になることもあることを考慮した安否確認。

4 指導助言

指導助言者 多治見市教育研究所 英語教育コーディネーター 岡田 海保

若山先生の実践から学ぶ「校長の決意 ～授業力アップを核とした資質・向上～」
なぜ授業力アップか。授業ができるということは、先生方の自信につながる。その方針として「校長の働きかけの強化」が必要。「校長が前に出よう！」

◇人材育成のポイント① 「見極める」

実態から見た、人事上の「強み」と「課題」を見極め、今の自校に必要な人材育成とは。

授業力向上に向けた取組として、模擬授業の計画・実施、協議会での板書役、「話し合いの単元」構想立案、全校道徳で道徳の授業力研修。

◇人材育成上のポイント② 「つなげる」

既存のモノ・コト同士を繋げていく。

・「キャッチフレーズ」と担任とともに構想立案した「話し合い単元」で、子供たちが繋がっている。

・個と組織 校務分掌で育てていく。個を鍛えることで組織が育っていく。
念頭に置くべきこと…「働き方改革」ストレスチェックのみでなく、職員の見届け。
次なる課題は、「組織を育てる」こと。組織の中で人を育てる。

校長にとって「人材育成」とは① 学校経営そのもの 校長一人では学校経営はできない。② 「教育」という大切な仕事を担う人育て 重要なミッション

・校長先生方へエール 「ビリョクだけど、無力じゃない」（長崎県高校生平和大使の合言葉）

令和6年度 中部地区公立小・中学校女性校長研究会 岐阜大会
第3分科会
分科会テーマ 新たな課題に取り組む創意ある学校経営
研究テーマ 学びの価値を自覚するアントレプレナーシップ教育の推進

1 提案者発表

提案者 新潟県胎内市立中条中学校 校長 森谷 優子

2 全体協議 (Q:質疑 A:応答 ◎意見、事例)

Q:同じ校区の小中学校との連携はどうしているのか。

A:地域、自治会に協力を得て、防災教育を一体化してやろうという計画をしている。

授業体験も行っているが、効果的な取組には至っていない。

◎:校区全体でキャリア教育に力を入れている。授業への乗り入れや合同授業なども行っている。

Q:アントレプレナーシップに特化した教員はいるのか。NPO 法人みらいず works の参画はどの程度か。

A:新発田市とのつながりが古く、市が予算取りしている。教員が講師を手本にする姿もあるし、事業所も助かるなど、双方に利点がある。

◎:予算を確保するのが難しい。市や教育委員会などと協力していけるとよい。

Q:12のコンピテンシーはどのように設置しているか。

A:義務教育課がリーダーシップをとって作成し、学校は子どもの姿や声を伝えて、また改善した。

Q:学習ログについて具体的に教えてほしい。

A:各教科で、1各教科独自の方法で始めた。学びの蓄積シートを作成し蓄積させていく。蓄積したものを1枚の用紙に再構成するなどしてまとめの場面で活用している教科もある。ロイノートを活用している。

3 グループ協議

① 研究会の主旨(概略)

- ・学校、家庭、地域が連携・協働し、新たな課題に取り組む創意工夫ある学校経営を行うことが求められている。
- ・学校の組織や学校運営協議会などの組織運営を生かし、教職員が創意工夫を加えて教育課程の編成や改善を図っていく学校経営の在り方を探る。

② キーワード

「組織マネジメント」「コミュニティ・スクール」「ウェルビーイング」

③ グループ討議

森谷校長先生の提案を受け、グループごとに各校の実践内容や課題などについて活発に協議が行われた。

- ・職場体験では、企業からのミッションと生徒個人の課題を結びつけることで、生徒がより自分の考えをもって活動できる。
- ・外部の方の援助は大きい。地域コーディネーターが位置付いている学校もある。学校運営協議会のメンバーの人選も重要である。校長が多くの人と出会い、願いや考えを伝えることの意味も大きい。また、謝金の確保も必要である。
- ・課題解決型の職場体験は小学校でもできる。校区で取り組んでみたい。

- ・活動後の姿こそが真のまとめになる。生徒も職員も同じである。子どもの考えは積極的に発信させたい。
- ・生徒をみんなで育てようという思いをもち、これからの子どもたちに「どんな力をつけたいか」をはっきりさせ、職員、地域の考えや思いを変えていきたい。

4 指導・助言

指導助言者 岐阜聖徳学園大学 教職教育センター 次長 寺田 圭子

- ・管理職に求められる力は「学校経営ビジョンの構築と共有」「人材育成」「アセスメント能力」「ファシリテーション能力」である。
- ・東中学校の学校経営グランドデザインは、明確な方針をすべての人(生徒、地域、学校、家庭)に対してわかりやすく示してある。シンプルだけど深い。
- ・東中学校はグランドデザインを実現するために、「組織改善」「教職員の意識改革」に取り組み、活動内容や軸になる職員の持ち味などに応じて学校組織を運営している。「わが校の教育課程を全教職員が語れる(=子どもの変容が語れる)ような学校」にしていきたい。
- ・アントレプレナーシップは行政から提案されたものであったが、成果を子供から拾って修正しているところに意味がある。アントレプレナーシップの根底に、自分も周りの人も幸せにしていこうというウエルビーイングの考えがあり、それが実践の基礎にあった。この実践によって教職員が変わったのがよくわかった。
- ・創意ある学校経営のためには、いかに教職員の意識を変えていくか。それを変えるのは子供の変容である。また、地域の方と話すときも学びがある。つながりを大切にしていきたい。
- ・これらのことから東中学校の提案は、多様な専門性を有し、質の高い教職員集団が形成されてきた実践であった。
- ・迷った時は校長としてのミッションに立ち戻る。自分がここにいる意味を考え直す。また、子供、職員への深い愛情を伝えていくことがウエルビーイングとなり、明日も来なくなる学校づくりにつながる。

あ と が き

令和6年8月9日に行われた「中部地区公立小・中学校女性校長研修会岐阜大会」には、中部10県から200名を超える方がお越しくださり、盛会のうちに幕を閉じることができました。岐阜県、岐阜県教育委員会、岐阜市、岐阜市教育委員会をはじめとする関係機関の皆様、ならびにご参会の皆様に、心よりお礼申し上げます。

中部地区大会が参集型で行われるのは6年ぶり、岐阜県が担当するのは20年ぶりのことでした。それゆえ準備の段階から、分からないこと、迷うことがたくさんありました。迷ったとき、支えとなったのは、各県で過去に行われた大会の資料や、各県理事さん方との理事会でした。時を超え受け継がれてきた中部地区の「つながり」を感じました。

岐阜大会終了時のアンケートでは、「講演で、同じ女性リーダーとしてエールをいただいた。」などのご感想をいただきました。また、分科会について「他県の先生方と話すことで、実践を振り返ったり次につなげたりするヒントを得られた。」「対面して話すこと自体が大変良い研修であると感じた。」などのご意見が多数寄せられました。つながり合って語り合うことで、「絆」が深まっていくような分科会だったという気がしています。

結びに、この大会に関係していただいたすべての方々に深く感謝申し上げます、あとがきといたします。誠にありがとうございました。

岐阜大会 大会会長 中村 美雪