



令和8年2月13日(金)、全国公立学校教頭会令和7年度中央研修大会を開催(オンライン開催)しました。その概要をお伝えいたします。

- 1 期 日 令和8年2月13日(金) 13:00~16:55
- 2 開催方法 オンライン開催【ZOOM ミーティング利用による】
- 3 出席者 各单位教頭会・副校長会の代表参加者 約700名
- 4 内 容

**(1)開会行事 13:00~13:10** 司会(荒木研究部員)

- ①会長挨拶(全公教 稲積会長) ②趣旨説明(鈴木研究部長)

**(2)基調講演 13:10~14:35** 司会(小林研究部員)

演題：資質向上とチーム学校を意識した学校経営について

— 教頭・副校長の役割特性を踏まえて —

講師：早稲田大学教育・総合科学学術院教授 河村 茂雄 氏

【主な講演内容】

- 現在の学校現場は、業務の複雑化に加え、児童生徒・保護者からのニーズも多様化、教師の能力や教職への向き合い方も多様化している。
- これからの学校には、組織で対応する＝「チーム学校」が不可欠である。「チーム学校」は働き方改革の問題だけでなく、学校教育を充実させるために必要である。
- そのためには、メンバーの多様性の実態を生かす「スタッフ・マネジメント」をしていかなければならない。
- 「スタッフ・マネジメント」を進めるためには、「ビジョン」への共感と「エンゲージメント」の感覚を高める必要がある。その第一歩は取組の「見える化」である。
- Q-Uは個人のアセスメントと集団のアセスメントが同時にでき、これは教員組織にも活用できる。教員組織の状態を捉える視点としては「自主・向上性」と「同僚・協働性」である。
- 教員組織は「自律的協働群」「個人的実践群」「受動的協働群」「孤立傾向群」の4つのタイプに分けられる。それぞれの教員のタイプに応じて、副校長・教頭として接し方・声かけの仕方の工夫が必要。これが、これからの管理職の業務の中心の一つとなる。
- 副校長・教頭が無理しないように。職員室の中に笑顔の副校長・教頭がいてほしい。

令和7年度  
中央研修大会

～テーマ～  
「教職員の資質向上と  
チーム学校を意識した学校運営」

講師  
基調講演 河村 茂雄 早稲田大学教育・総合科学学術院 教授  
公認心理士 臨床心理士 学校心理士スーパーバイザー  
日本学級経営心理学会理事長 日本教育カウンセラー協会理事長  
日本教育心理学会理事長 日本教育カウンセラー協会岩手県支部長  
『学校管理職が導く教員組織づくり』『教師のためのソーシャルスキル』  
『開かれた協働と学びが加速する教職』『子どもたちの行動を決める学校の「空気」』

演題  
「教職員の意識から考える今後の学校運営の在り方」

**(3)シンポジウム 14:45~16:50** 司会（濱田研究部員）

テーマ：学校を動かすのは「人」、そして「関係」

～副校長・教頭のためのヒューマンスキル～

コーディネーター

教育研究家/OCC教育テック大学院大学教授

妹尾 昌俊 氏

シンポジスト

国立教育政策研究所 教育政策・評価研究部長

藤原 文雄 氏

全公教顧問（神奈川県横浜市立鴨居中学校 校長）

長島 和広 氏

全公教会長（千葉県松戸市立第六中学校 教頭）

稲積 賢 氏

シンポジウム 学校を動かすのは「人」、そして「関係」  
～副校長・教頭のためのヒューマンスキル～

コーディネーター  
妹尾 昌俊  
教育研究家/OCC教育テック大学院大学教授  
一般社団法人ライフ&ワーク代表理事  
『学校をアップデートする思考法』『先生を死なせない！』  
『校長先生、教頭先生、そのお悩み解決できます！』

シンポジスト  
藤原 文雄 国立教育政策研究所 教育政策・評価研究部長  
・OGLスクール構想実現に向けた調査研究  
・教職員等指導体制の見直しに関する研究

長島 和広  
神奈川県横浜市立鴨居中学校校長  
全公教顧問  
・ICTを活用した学習環境の構築  
・情報活用能力を育てる授業  
に向けた教職員研修  
・カリキュラム・マネジメント

稲積 賢  
全公教会長  
千葉県松戸市立第六中学校教頭

**【主な内容】**

- かつての学校は同質性の高い集団だったが、現在は講師や再任用、外部人材など多様なメンバーで構成されている。「言わなくてもわかる」という前提を捨て、校長の経営方針や現場の課題を、誰にでも伝わる言葉で丁寧に言語化し、橋渡しをする役割が求められている。
- 若手への指導がハラスメントと捉えられることを恐れ、多くの管理職が指導を躊躇している現状が指摘された。指導の軸を「教員のやり方」の否定ではなく、「子供の表情や変化」という事実に着くことで、角を立てずに本質的な改善を促すコーチング術が共有された。
- 教頭の働き方が「校長次第」で決まってしまうキャリアの不安定さと、それによる心理的ストレスが議論された。校長と「攻めと守り」の役割分担を明確にすること、また校長一人による評価だ

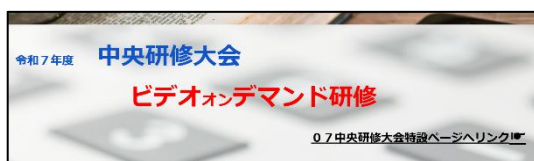
だけでなく、多面的なフィードバックを得る仕組みが教頭のウェルビーイングに不可欠であると結論づけられた。

○絶え間ない「割り込み業務」で時間が細切れになる教頭の現状をどう打破するかが焦点となった。情報共有の効率化や、前例踏襲の行事をやめる際の「盾」になるなど、教頭が自ら「ゆとり」をデザインする具体的な手法が示された。



**(4)閉会行事 16:50~16:55**

○謝辞（全公教 中島副会長）



**オンデマンド研修**

期間：2月16日～3月31日  
全公教ホームページ  
会員ページよりアクセス！！

**当日参加者大満足！  
ぜひオンデマンドでも！！**