若手が伸びると、教頭の仕事はもっと楽しくなる

―「教える人」ではなく、成長の伴走者になる ―

若手を見ると、つい「教えなければ」と思ってしまいます。でも、人は教えられたことだけでなく、自分で考え、試し、振り返る経験から大きく育ちます。教頭の役割は、すべての答えを渡すことではなく、若手が安心して挑戦できる場と、振り返る時間をつくることです。

工夫1 困っていることを最後まで聴く

- 助言を急がず言葉を待つ。
- 事実と気持ちを分けて聴く。
- 次の一手を一緒に考える。

工夫2 すでにできていることを見つける

- できている場面を具体的に返す。
- 改善点は一つに絞る。
- 少し前の本人と比べる。

工夫3 失敗できる小さな挑戦を任せる

- 短い提案や係から任せる。
- 途中で相談してよいと伝える。
- 準備と工夫の過程も認める。

工夫4 授業後・行事後の5分を育成に使う

- その日のうちに短く振り返る。
- よかった点を本人に聞く。
- 次に試すことを一つ決める。

工夫5 成長した姿を周囲にもつなぐ

- 学年主任や校長と成長を共有する。
- 得意を紹介する機会をつくる。
- 他の若手を支える役割へつなぐ。

明日、ちょっとやってみよう

1 助言を急がず言葉を待つ。
2 できている場面を具体的に返す。
3 短い提案や係から任せる。
4 その日のうちに短く振り返る。
5 学年主任や校長と成長を共有する。



参考資料・出典（実践・解説①・解説②共通）

・全国公立学校教頭会『令和8年度全国公立学校教頭会 Web用・集計結果（小・中）』『令和8年度全国公立学校教頭会 Web用・集計結果（義務・一貫）』設問14・15（やりがい・負担）。全校種計21,512人の回答を合算。
・教職員支援機構『教職員が育つ学校づくり～校内OJTの考え方と進め方～』校内研修シリーズNo.103（令和3年12月14日）。

具体的な手順・声掛け・想定場面は、参考資料を踏まえた独自の実践提案です。

若手が伸びると、教頭の仕事はもっと楽しくなる

―「教える人」ではなく、成長の伴走者になる ―

工夫1〜3：関わりの意図と具体的な進め方

工夫1 困っていることを最後まで聴く

相談されたら、すぐ助言を始めず、「一番困っているのは何？」と本人の言葉を待ちます。事実と気持ちを分けて聴くと、若手自身も課題を整理しやすくなります。「それは大変だったね」と受け止めてから、次の一手を一緒に考えます。短時間でも途中で遮らず聴くことで、「また相談できる」という安心感が生まれます。若手の相談内容を「経験が浅いから」と片付けず、学校全体の課題として見る視点も持ちます。
例えば「学級が落ち着かない」という相談なら、困る時間帯、子供の姿、すでに試したことを一つずつ聞きます。話を聞いた後、教頭が理解した内容を短く言い直して確かめます。相談が長引くときは途中で切り捨てず、今日扱う課題を一つに絞り、続きを話す時間を決めます。

工夫2 すでにできていることを見つける

授業、学級経営、保護者対応などの中から、本人ができている点を具体的に伝えます。課題を示すときも、よさを確認してから一つに絞ります。本人が気付いていない得意分野を言葉にし、自信につなげます。成長の比較対象を他人ではなく、「少し前の本人」にします。改善点を伝えるときは「次の一回で何を変えるか」まで具体化します。「準備を頑張っている」だけでなく、「指示を板書したので、聞き逃した子も動けていた」と実践と子供の姿を結びます。課題が多いときほど、明日の授業で変えられる一点を選びます。よさを先に述べることを形式にせず、実際に見た場面を根拠に伝えます。

工夫3 失敗できる小さな挑戦を任せる

最初から大役ではなく、短い提案、係の進行、ミニ研修など挑戦しやすい役割から任せます。任せる前に「困ったら途中で相談してよい」と伝え、心理的な逃げ道をつくります。結果だけでなく、準備や工夫、周囲との調整も評価します。失敗したときは責めず、「次なら何を変える？」と学びに変えます。挑戦の前に、成功の基準を一緒に決めておくと振り返りやすくなります。
例えば学年会の最初の五分を任せ、目的、持ち時間、困った場合の引継ぎ方をそろえます。結果が思うようにいかなくても、誰かを傷つけたり安全を損ねたりしない範囲の挑戦にします。「失敗してよい」は放任の意味ではなく、事前の条件と途中の支えがあることを指します。

全公教調査から

教職員の育成



85.3%

令和8年度 全校種計21,512人・複数回答
数値の出典は下部の参考資料欄を参照。

調査は教頭の職務への受け止めを示すものです。ここで紹介する工夫の効果を実証した調査ではありません。

参考資料・出典（実践・解説①・解説②共通）
・全国公立学校教頭会『令和8年度全国公立学校教頭会 Web用・集計結果（小・中）』『令和8年度全国公立学校教頭会 Web用・集計結果（義務・一貫）』設問14・15（やりがい・負担）。全校種計21,512人の回答を合算。
・教職員支援機構『教職員が育つ学校づくり〜校内OJTの考え方と進め方〜』校内研修シリーズNo.103（令和3年12月14日）。

具体的な手順・声掛け・想定場面は、参考資料を踏まえた独自の実践提案です。

若手が伸びると、教頭の仕事はもっと楽しくなる

―「教える人」ではなく、成長の伴走者になる ―

工夫4・5：関わりを続ける工夫と場面別の判断

工夫4 授業後・行事後の5分を育成に使う

正式な面談を待たず、その日のうちに短く振り返ります。「どうだった？」「一番うまくいったことは？」の二つだけでも本人の内省が深まります。教頭からの助言は一度に一つにします。たくさん言いすぎません。最後に「次に試すこと」を一つ決めると、振り返りが行動につながります。5分で終えるからこそ、話題を一つに絞り、次回につなげます。
短い振り返りは「うまくいった場面」「困った場面」「次の一手」の順に進めると整理しやすくなります。教頭が見ていない授業は、本人の説明と教材などから確かめ、見たかのように断定しません。時間が足りない課題は別の機会に扱い、立ち話だけで結論を急がないようにします。

工夫5 成長した姿を周囲にもつなぐ

できるようになったことを学年主任や校長とも共有し、学校全体で認めます。若手が得意なICTや教材づくりを紹介してもらい、教える側になる経験もつくります。成長した若手に次の若手を支える役割を渡すと、育成の循環が生まれます。「教頭に育てられた」ではなく、「学校で育った」と感じられる仕組みをつくります。本人の成長を保護者や子供の変化とも結び付けて伝えると、手応えがより具体的になります。
紹介する前に「この工夫を学年会で共有してもよい？」と本人に確かめます。教える役割は短時間から始め、資料づくりを新たな負担にしません。学年主任らとは、誰が助言するかを相談しておくと、複数の人から違う指示が重なり、若手が迷うことを防げます。

場面で考える（想定例）

相談のたびに「どうすればいいですか」と聞かれたら

急ぐ案件には必要な方針を示します。時間を取れる相談では「今、考えている案はある？」と問い、出てきた案のよい点と心配を整理します。案が浮かばないときは選択肢を一緒に作ります。自分で考えさせるために支援を止めず、次回はどこまで準備して相談するかを小さく決めます。

自校で試し、確かめる

実践ページの五つの工夫から、今の学校で取り組めるものを一つ選びます。誰に、どの場面で働き掛けるかを具体化し、一週間程度を目安に、本人や関係者と変化を確かめます。続ける点と変える点を一つずつ決め、記録を増やし過ぎずに次の実践へつなげます。

振り返りの問い

- 本人の考えや希望を確かめたか。
- 教頭と担当者の役割は明確か。
- 続けること・変えることは何か。



参考資料・出典（実践・解説①・解説②共通）
・全国公立学校教頭会『令和8年度全国公立学校教頭会 Web用・集計結果（小・中）』『令和8年度全国公立学校教頭会 Web用・集計結果（義務・一貫）』設問14・15（やりがい・負担）。全校種計21,512人の回答を合算。
・教職員支援機構『教職員が育つ学校づくり～校内OJTの考え方と進め方～』校内研修シリーズNo.103（令和3年12月14日）。

具体的な手順・声掛け・想定場面は、参考資料を踏まえた独自の実践提案です。