

東京都立高等学校教頭研究協議会

研究協議会報告

第 17 号 (平成13年度)

東京都立高等学校教頭会
東京都公立高等学校定通教頭会

研究報告第 17 号の発刊にあたって

東京都立高等学校教頭会会長

相川 鞆彦

学校運営連絡協議会設置と開催、2 年目を迎えた人事考課制度、21 世紀の人材づくりを目指しての新学習指導要領の平成 15 年度からの実施、学習の場の拡大となる在籍校以外での学習の在籍校での単位認定、カウンセラー配置校での効用や課題、生徒指導での保護者との連携。今年度はこのように研究主題に非常に恵まれた年度といえる。

そのため、各研究部会も熱心な研究活動が行われ、全国高等学校教頭会の研究協議大会での発表資料を読んでも各道府県のものよりも水準がかなり上といっても決して過言ではないほどの研究成果を各分科会で発表することができた。

さらに今年度は、東京都教育委員会委員長の清水 司先生が、わが教頭会と定通教頭会のために講話いただくこととなり、教育庁報で報じられる年頭所感や施策説明会での教育委員長挨拶などで啓発されることが極めて大きい先生のお話を直接聞くこともできた。

そのためもあってか、今年度から校長等のサービスの見直しで、昨年度まで本教頭研究協議会出席の扱いは、「出張」であったのが「職免」に切り替わったが、昨年度と少しも変わらない出席率を維持できたことは大変喜ばしいことである。

ところで、この報告書は、当日、教育委員会の先生方にご挨拶やご講話をいただいたが、それが活字となって刊行される唯一のものである。それゆえに、ご講話をいただいた内容を反芻、あるいは確認したりすることのできる資料集でもある。各分科会で指導助言いただいた実践に裏打ちされた貴重な指導助言事項と併せて、是非活用していただきたいと思っている。

最後に、この報告書が現在進められている教育改革の一助となることを願うとともに、発行に際してお骨折りをいただいた先生方に心から感謝の辞を述べさせていただきます。

東京都公立高等学校定通教頭会会長

佐藤 光一

平成 13 年都立高等学校教頭研究協議会は、その主題を「高校改革の推進を図り都民の期待に応える魅力ある都立高校の実現」一開かれた都立高校を目指して一として当面する教育課題やこれからの都立高校の在り方について 6 分科会に分かれ、熱心な研究協議が行われました。

分科会では、研究発表ののちに講師の先生方より貴重な指導助言をいただき充実した研究協議の場となりました。全体会では、指導部主任指導主事の揚村洋一郎先生が挨拶のなかで都教育委員会の施策について説明されました。また東京都教育委員会委員長の清水司先生に「今後の高校教育と学校管理」ー 21 世紀の教頭の在り方ーと題してご講話をいただきました。

ご存じのように、本研究協議会は、昨年度より全定通教頭会の主催になりましたが、研究活動、研究協議会と以前にも増して充実した内容となりました。我々教頭は、学校における様々な教育課題に対応する毎日ですが、理想とする教育について研修や情報交換の場として本研究協議会のより一層の活性化が必要と考えます。ぜひ会員の皆様の力を結集し、この研究協議会を発展させていきましょう。今後ともよろしくお願いします。

最後に、ご指導いただきました先生方、また第 17 号発刊にご尽力いただきました多くの先生方に感謝申し上げます。

目 次

第17号の発刊にあたって	東京都立高等学校教頭会会長	相川 勲彦		1
	東京都公立高等学校定通教頭会会長	佐藤 光一		2
実 施 要 綱				3
運営委員名簿・運営組織表				5

I 全体会

教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部 主任指導主事	揚村 洋一郎 先生		8
------------------	-----------	-------	---

講話 「今後の高校教育と学校管理ー21世紀の教頭の在り方」

東京都教育委員会委員長	清水 司 先生		10
-------------	---------	-------	----

挨拶

東京都立高等学校教頭会	相川 勲彦 会長		
東京都公立高等学校定通教頭会会長	佐藤 光一 会長		12

II 分科会

分科会のテーマと提案者等一覧		14
----------------	-------	----

研究発表と研究協議

第1分科会		16
第2分科会		22
第3分科会		28
第4分科会		34
第5分科会		40
第6分科会		43
委員会別参加者名簿（全日制課程）		50
委員会別参加者名簿（定時制・通信制課程）		52
研究協議会報告のあゆみ		54
編集後記		55

平成 13 年度 都立高等学校教頭研究協議会実施要綱

1. 趣旨

都立高校改革推進計画を踏まえ、都立高等学校の個性化・特色化を図り、都民の期待に応え得る高等学校教育を推進するため、当面する教育課題について研究協議を行うことにより、教頭としての識見を高め、各都立高等学校の学校運営並びに教育指導の充実に資する。

2. 日 時

平成 13 年 9 月 7 日（金） 13 時 15 分～16 時 30 分

3. 会 場

東京都教職員研修センター

4. 参加対象

都立高等学校教頭 345 名

内訳： 全日制課程 239 名（副校長・舎監長を含む）

定時制・通信制課程 106 名（副校長を含む）

都内私立高校教頭の内、全国高校教頭会の会員

5. 内容

（1）中心主題 高校改革の推進を図り、都民の期待に応える、魅力ある都立高校の実現
一開かれた都立高校をめざして一

（2）全体会 講話を通じて高校教育の未来を展望し、学校経営に主体的に参画できる教頭としての識見を高める。

（3）分科会 当面する教育課題について 6 分科会を設け、提案に基づいて研究協議を行う。

第 1 分科会……………これからの学校管理・運営について

第 2 分科会……………教頭の職務について

第 3 分科会……………高校の教育課程・教育内容について

第 4 分科会……………新しい高等学校像について

第 5 分科会……………生活指導・進路指導について

第 6 分科会……………教科以外の教育活動について

6. 時 程

1 3 時 0 0 分～1 3 時 1 5 分 受 付（資料配布）

1 3 時 1 5 分～1 5 時 2 0 分 分科会

第1分科会	講堂（1階）	※本 部	4 1 研修室（4階）
第2分科会	4 4 研修室（4階）	控え室	教育情報研修室
第3分科会	4 6 研修室（4階）		（4階）
第4分科会	美術研修室（3階）		
第5分科会	2 1 会議室（2階）		
第6分科会	音楽研修室（地下2階）		

1 5 時 2 0 分～1 5 時 3 0 分 休 憩

1 5 時 3 0 分～1 6 時 3 0 分 全体会 （司会）渡邊征博（都教頭会副会長）
菊地芳男（都定通教頭会副会長）

（1）開会の辞

全日制教頭会会長 相川 鞆彦

（2）教育委員会挨拶

指導部主任指導主事 揚村 洋一郎 先生

（3）講師紹介

全日制教頭会会長 相川 鞆彦

（4）講 話

東京都教育委員会 教育委員長 清水 司 先生

テーマ：今後の高校教育と学校管理
ー 2 1 世紀の教頭の在り方ー

（5）謝 辞

定通教頭会副会長 豊田 善敬

（6）閉会の辞

定通教頭会会長 佐藤 光一

1 6 時 3 0 分 終了解散

平成 13 年度都立高等学校教頭研究協議会運営委員名簿

役 員		所 属 校	氏 名	学校電話番号
全 日 制	会 長	第 三 商	相 川 勲 彦	03 - 3641 - 0380
	副 会 長	足 立	矢 島 邦 男	03 - 3889 - 2204
	副 会 長	向 島 工	渡 邊 征 博	03 - 3617 - 8311
	会 計	豊 島	清 水 巖	03 - 3958 - 0121
	会 計	農 業	後 藤 哲	042 - 36 2 - 2211
	管理研	部 長	調 布 南	0424 - 83 - 0765
		第 1 委員長	松 が 谷	0426 - 76 - 1231
		第 2 委員長	第 四 商	03 - 3990 - 4221
	高校研	部 長	明 正	03 - 3429 - 5167
		第 1 委員長	武蔵村山東	042 - 564 - 1277
		第 2 委員長	江 戸 川	03 - 3651 - 0297
	生徒研	部 長	昭 和	042 - 541 - 0222
		第 1 委員長	桜 町	03 - 3700 - 4330
		第 2 委員長	八 王 子 工	0426 - 61 - 4161
定 時 制 ・ 通 信 制	会 長	深 川	佐 藤 光 一	03 - 3649 - 2101
	副 会 長	第 四 商	菊 地 芳 男	03 - 3990 - 4221
	副 会 長	羽 田 工	豊 田 善 敬	03 - 3741 - 8888
	副 会 長	瑞 穂 農 芸	大 島 敏 秋	042 - 557 - 0142
	会 計	葛 飾 商	本 多 吉 則	03 - 3607 - 5178
	会 計	荒 川 商	長 船 孝 明	03 - 3912 - 9251
	研 究 部 長	松 原	赤 羽 克 己	03 - 3303 - 5381
	研 究 副 部 長	北 多 摩	星 幸 典	042 - 524 - 3903
	第一委員会委員長	八 潮	石 坂 康 倫	03 - 3471 - 7384
	第二委員会委員長	東	村 越 和 弘	03 - 3644 - 7176
	第三委員会委員長	北 多 摩	星 幸 典	042 - 524 - 3903
	第四委員会委員長	石 神 井	青 木 伸 道	03 - 3929 - 0831
	第五委員会委員長	台 東 商	高 橋 進	03 - 3874 - 3185

教頭研究協議会運営組織表

世 話 人		
全 体	相 川 靱 彦 (第三商・全)	佐 藤 光 一 (深川・定)
第 1 分科会	安 藤 九 二 男 (松が谷・全)	石 坂 康 倫 (八潮・定)
第 2 分科会	大 倉 範 幸 (第四商・全)	村 越 和 弘 (東・定)
第 3 分科会	初 見 豊 (武蔵村山東・全)	星 幸 典 (北多摩・定)
第 4 分科会	宮 田 茂 (江戸川・全)	青 木 伸 道 (石神井・定)
第 5 分科会	梶 野 茂 男 (桜町・全)	
第 6 分科会	大 山 憲 昭 (八王子工・全)	高 橋 進 (台東商・定)

編 集	渡 邊 征 博 (向島工・全)	大 島 敏 秋 (瑞穂農芸・定)
	平 山 順 一 (調布南・全)	赤 羽 克 己 (松原・定)
	村 井 信 彦 (明正・全)	星 幸 典 (北多摩・定)
	坂 本 文 樹 (昭和・全)	

会 場 ・ 記 録 責 任 者		
全 体	(会) 渡 邊 征 博 (向島工・全) (記) 矢 島 邦 男 (足立・全)	豊 田 善 敬 (羽田工・定)
第 1 分科会	(会) 安 藤 九 二 男 (松が谷・全) (記) 関 間 征 憲 (世田谷工)	石 坂 康 倫 (八潮・定)
第 2 分科会	(会) 大 倉 範 幸 (第四商) (記) 大 矢 保 雄 (狛江)	村 越 和 弘 (東・定)
第 3 分科会	(会) 初 見 豊 (武蔵村山東・全) (記) 小 林 淑 訓 (飛鳥・全)	星 幸 典 (北多摩・定)
第 4 分科会	(会) 村 井 信 彦 (明正・全) (記) 吉 川 英 雄 (城東・全)	青 木 伸 道 (石神井・定)
第 5 分科会	(会) 原 田 晴 夫 (農林・全) (記) 山 本 正 (代々木・全)	
第 6 分科会	(会) 大 山 憲 昭 (八王子工・全) (記) 渡 邊 英 信 (松原・全)	高 橋 進 (台東商・定)

全 体 会 司 会	
渡 邊 征 博 (向島工・全)	菊 地 芳 男 (第四商・定)

会 計	
清 水 巖 (豊島・全)	本 多 吉 則 (葛飾商・定)
後 藤 哲 (農業・全)	長 船 孝 明 (荒川商・定)

全 体 会

開会挨拶

東京都立高等学校教頭会

相川 鞠彦 会長

教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部 主任指導主事

揚村 洋一郎 先生

講話 「今後の高校教育と学校管理」

— 21世紀の教頭の在り方 —

東京都教育委員会 教育委員長

清 水 司 先生

謝辞

東京都公立高等学校定通教頭会副会長

豊田 善敬 副会長

閉会挨拶

東京都公立高等学校定通教頭会

佐藤 光一 会長

司会・記録

司会 渡邊 征博（全・副会長） 菊地 芳男（定通・副会長）

記録 矢嶋 邦男（全・副会長） 豊田 善敬（定通・副会長）

教 育 委 員 会 挨 拶

東京都教育庁指導部

主任指導主事 揚村 洋一郎 先生

平成13年度都立高等学校教頭研究協議会の開催に当たり、東京都教育委員会を代表して、一言ごあいさつを申し上げます。

日頃何かと、都教育委員会の施策にご協力を頂きましてありがとうございます。

本協議会は、教頭としての識見を高め、都立高等学校の学校運営並びに教育指導の充実を図るため、当面する教育課題についてすべての教頭先生が参加し、研究協議を行う年一度の大変重要な会です。

本年度は、中心主題を「高校改革の推進を図り、都民の期待に応える、魅力ある都立高校の実現一開かれた都立高校をめざして」と定め、6つの分科会に分かれて、先程まで熱心に研究協議を深めていただきました。

校長先生の下で、学校運営の要の役割を果たしている教頭先生方の、このようなたゆまぬ研鑽と実践とが、現在進められております都立高校改革の成果として大きく実を結ぶことを期待しております。

さて、現在、都立高校が抱える課題として、

(1) 平成15年度から年次進行で実施される、新学習指導要領に基づく教育課程の編成があげられます。各校が、自校の将来像をどのようにデザインしていくのか。どう都民の期待に応えられる教育課程を編成していくかが問われています。さらに、来年度から学校週五日制の完全実施に伴う授業日数及び授業時間数をどのように確保していくか。また、「総合的な学習の時間」をいかに意味のある充実した内容としていくかという課題もあります。

(2) 次に、本日の中心課題でもありました「開かれた学校づくり」を推進していくための課題があります。具体的には、授業公開をいかに積極的に進めていくか。また、今年度から全校実施となりました学校運営連絡協議会等とおした外部評価をいかに学校改革に生かしていくかという課題があります。

(3) さらに、「都立高校のあり方検討委員会」以来の学校運営の適正化にかかわる課題があります。

その他、中途退学に関わる課題、大学進学希望者に対する各校の対応に関する課題等、都立高校を巡る様々な課題が山積しております。

こうした様々な課題や期待が都民から寄せられるとともに、社会の変化が著しいなかで、なかなか教員の意識改革が進んでいないことが指摘されています。

そうしたなかで、東京都教育委員会は、昨年度から人事考課制度を導入致しました。また、現在は、主任制についての検討を行っております。こうした取組の背景には、校長先生、教頭先生方を支援する体制を基盤から築いていこうとする東京都教育委員会の思いがあります。

教頭先生には、学校の課題を明確にし、その解決に向けて教員を動かし、改善策をまとめ上げるなど、改革推進の中心的な役割を担っていただきたいと考えております。

また、生徒・保護者に信頼される学校運営をするためには、管理職が都民の意識に敏感であることが必要です。学校は、経営方針を明確に打ち出して、保護者、地域住民に十分説明していくことが大切です。そして、教育活動を積極的に公開して、理解を得ることに努めなければなりません。

今年度から行われている「通年の授業公開」にしましても、まだ十分に保護者や地域住民に伝わっているとは言い切れません。例えば、大阪の池田小学校の例を挙げ、生徒の安全確保を盾に、授

業公開の推進に消極的な動きがとられている現状がございます。管理職として、教員に対して、学校が保護者や地域から何を期待されているのかを十分伝え、意識改革に努めていく必要があります。

時には、教頭先生が諸問題に対し窮する場合もあるかと存じます。そのようなときには是非、私どもに声を掛けていただきたいと思います。今まで以上に、校長・教頭先生への支援ができるよう、私たちも最大限の努力をして参ります。

本日の協議会の成果を踏まえ、これからの都立高校改革に、大きな力を発揮してくださることを期待しております。

最後に、教頭先生は文字通り学校の重要な要であります。毎日のありとあらゆる情報が寄せられ、抱える多くの課題解決のために孤軍奮闘されていることと思います。健康には十分留意され仕事に従事されますことをお願いいたしまして、あいさついたします。

講話「今後の高校教育と学校管理－ 21世紀の教頭の在り方－」

東京都教育委員会委員長

清水 司 先生

はじめに

揚村主任指導主事による教育委員会の挨拶にもありましたように、教頭先生方にはいろいろとご苦勞をいただいています。実は、教頭先生方のこのような研究協議会が行われていることは知りませんでした。研究報告を拝見しまして、随分と参考になりました。研究集録の存在も知りませんで、これからは資料の送付をお願いします。

これからの教育の在り方と教頭の役割

ところで、高等学校への進学率が今年は96%になっている。95%を超えて既に20年以上になっており、高校の義務教育化が進んでいる。ところが、高校に入る生徒は95%だが、卒業は90%を切っている。高卒の半分が大学に進学し、後の半分が専門学校や就職等に進んでいる。これは、他の先進国と同様の状況である。

ヨーロッパでもアメリカでも日本と同様、進学は高校まではするが、その後、社会人になって、さらに学習するため、大学に通う者が多くあり、ヨーロッパの主要国やアメリカでは半数程度が高年齢者で占められている。いまや生涯学習の時代で、その心構えをつけてやるのが高校の仕事である。

MITでは「教授法」という冊子が渡される。

—いま、あなたが教授している知識は、学生が卒業後、何年使えるかは分かりません。しかし、授業で学ぶ意欲と学ぶためのよい習慣を身に付けさせることができれば、将来それは役に立ちます。—

これが、MITの教育目標であると明言している。つまり、基礎的知識も大事であるが、自ら学ぶ意欲とよい習慣を身に付けてやるのが、発達段階での教育の在り方を考える上では重要といえる。人生90年時代ともいう。50年間は働く。その間に何度かの大きな変化がある。変わっていないのが学校である。一般社会では、リストラがあり、いろいろと新しいことを学び直す必要がある。

MITでは、ロボット競技をやっていた。いまは、日本でも工業高等専門学校がやっている。これで身に付くのは、「やる意欲と意志」である。この「やる意欲と意志」が大切で、そういった心構え、態度能力を育成する教育が大事である。

ケルン・サミットでは、教育問題が取り上げられた。そのことでも分かるように、21世紀で重要なものは、教育である。学ぶ意欲と態度さえあれば、どのようなことでも自分の力で切り開いていける。その方法を身に付けさせるのが学校といえる。中教審の会長を務めたときも、そのことを強調した。私は、商業学校から理工系の大学に進んだ。自分の能力・適性に応じて学習していくことが大切であると痛感している。ケルン・サミットでは、21世紀は情報化が進み、変化の激しい社会となる。これを克服するため、つねに学ぶことが必要となる。そのための能力を身に付けさせるのが学校だといっている。

現在、世界の人口60億人のうち、豊かでない国が50億人、学校に通えない子供が5億人であるという。ケルン憲章では指摘している、国際化、情報化が進む中で、社会の変化は流動的に進む、と。それゆえ、最貧国でも、「読み」「書き」「算数」それにITの能力を身に付けさせなければならない。現在、先進国は、10億人ちょっと。それが世界の富の90%を握っている。この先進国とそれ以外の国々の人々との格差を克服するには、教育しかない。ケルン憲章は、『生涯学習の目的と

希望』を標題としている。この生涯学習の場を提供し、また、その機会を提供できるのが、学校である。その生涯学習の機会の提供が進んでいるのが欧米である。そして、そのために必要な知識は大学で求められる。アメリカには、3,500校の大学があり、1,500万人が学んでいる。その半数は社会人、成人である。日本では、大学で学んでいる者は300万人しかいない。今後、このような成人教育を行わなければならないのが大学や高校である。

高校卒業後の就職希望者は20%。今年度の高校卒業生は130万人。そのうち、60万人が大学に進学。後の70万人が就職や専門学校に進学している。18歳人口は150万人。150万人と130万人との差20万人は中卒ということになる。高卒、中卒のみの人々に、これからの人生で学ぶ機会を提供できないとすると、日本の将来は右下がりになるといってもよい。アメリカは、このことについては手厚い。アメリカでは、高等教育を受けた人口は15%である。1万人当たり1,600人もいる。日本では、1万人当たり600人しかいない。中国は120人。カナダは1,200人いる。今度の法改正で、大学進学のための年齢要件である18歳を外すことになった。

能力のある者は、それを伸ばす。しかし、ノーブレス・オブリージュ（能力に基づく義務）が求められている。もっと開かれた誰にでも学習できる場を保障していく上で、役立つものとして学校が求められている。工業高校や商業高校での公開講座の成果はよい例である。普通教育でも同様の成果が出るようにすべきであろう。デンマークでの例をみると、農閑期に青年を集めて学習をすることのできる場、国民高等学校をつくった。18世紀のことであるが、そこでは、自分自身に自信を持たせることを目指した。つまり、心である。心を育てること、自覚させることである。そうして育った人たちが、19世紀に入ってから、ドイツに屈伏させられた時に役立ち、今日のデンマークがある、と。この話を東海大学の創立者である松前重義氏から聞いた。いかに教育が大事か、年齢に関係なく学ぶことの大切さを示している。

高校の先生方は、教科ごとに教育をしている。しかし、今日は教科の枠を超えて、何を教えるかが求められている。世界でも、日本と同じように改革が行われている。単なる知識だけではなく、学ぶための態度能力を育成することが重要である。曾野綾子氏は道徳を重視し、人間はどうあるべきかの教育の必要性を説き、高校では人生科が必要であると、教育改革国民会議の答申の前書きに記している。

第三の教育改革というが、平時での改革のため、まだかなりの者がその気になっていないが、グローバル化の進む中で、態度能力を育成する教育を各教科の中で、特に「総合的な学習の時間」などで進めていく必要がある。また、マルチメディアの時代というが、何かを強く印象づけるにはよいかもしれないが、対応を誤ると何も残らない可能性もある。教頭先生方には、それらについて気配り目配りを十分していくことも大切である。さらに、これからは科学技術の進み方が早くなる。それに対応できるようにすることが重要である。私の大学時代は真空管の時代であった。それが大学を出て10年もすると、ソニーの井深 大氏がトランジスタを持って大学にやってきた。

教頭先生方には、不易と流行とをしっかりと見据え、教育と学校管理に当たってほしい。

終わりに

先ほどの主任指導主事の話にもあったように、現在、主任制度の改革をしている。主任が教頭先生方の片腕になってくれるように、頑張りたい。まず、学校の中にしっかりした位置づけをする。学校の教育活動での中核になってもらう。実社会と学校の融合も大事である。大学でもそうであった。ゼミの中に、社会人が入ってくると雰囲気がガラッと変わった。

人事考課制度では、教頭先生方が非常にご苦労されていることが、冊子からもよく分かる。そんなことから、きょうは、教頭先生方を少しでも元気づけられればと思い、お話をさせていただいた。

開 会 挨拶

東京都立高等学校教頭会会長
相川 鞆彦（第三商業・全）

東京都立高等学校教頭会と東京都公立高等学校定通教頭会との共催による東京都立高等学校教頭研究協議会は、今年で2年目になります。さらに今年度は、「校長等のサービスの取扱い」の見直しがありました。本教頭研究協議会も、昨年度まではサービスの取扱いは、「出張」でしたが、情報公開制度の本格実施に伴い、また税に対する都民の目等にも対応して、今年度からは、「職免」となりました。

しかし、考えてみますと、「出張」とは、任務を帯び、その任務を果たすために、目的地に出かけるわけです。つまり、目的達成が義務付けられています。ところが、「職免」は、確かにある目的のために職務専念義務を免ぜられるわけですが、職免承認理由となった行為を行わなかったり、別の行為を行わないかぎり、目的遂行の結果までは問われないものです。目的遂行従事だけが義務付けられています。もちろん、教頭会とかこの教頭研究協議会など、職免の承認を受ける団体の集団としての目的達成は義務付けられています。

このことを考えると、今まで「出張」だったものが「職免」になったからといって、これまでの活動を萎縮させるべきではないと思います。確かに金銭面の負担は生じることはありますが、先ほど述べましたような考えに立ち、これからも研究活動をこれまでのように続けていってほしいと思っています。

研究活動は、学区を超えて行います。それゆえ、研究活動に励むことは、各学区の情報を入手しようと思えばでき、また耳にすることもできますので、視野が拡大し、全都的な立場に立っての判断ができるようになります。是非全都的な視野を持ち、判断のできる教頭、さらには校長となっていくためにも、研究会活動に励んでいただきたいと思います。

そして、研究会活動の成果の発表の場であるこの教頭研究協議会がこれからも末永く続くことを願っています。

閉 会 挨拶

東京都公立高等学校定通教頭会会長
佐藤光一（深川高・定）

皆さん本日はご苦勞様でした。分科会では、一年間の研究成果の発表と講師の先生方からの指導助言をいただき熱心な研究協議が行われました。また全体会では、指導部主任指導主事の揚村洋一郎先生の都教育委員会の施策についてのお話、また東京都教育委員会委員長の清水司先生に「今後の高校教育と学校管理－21世紀の教頭の在り方－」と題してご講話をいただきました。これからの教育の在り方や東京都で進められている高校改革について大変貴重なお話をいただきました。皆様のご協力により、本日の教頭研究協議会を成功裏に終えることができました。全定教頭会を代表いたしまして心から御礼申し上げます。有り難うございました。

また今回発表されました研究発表グループの先生方、運営に係わった先生方に御礼を申し上げ、以上をもちまして平成13年度教頭研究協議会を閉会といたします。

分 科 会

中心主題

高校改革の推進を図り、都民の期待に応える魅力ある都立高校の実現
—開かれた都立高校を目指して—

分 科 会

第1分科会

- 教育課題 開かれた学校づくり／学校改革の推進を図る方策とその課題 1 6
助言者 前都立国立高等学校長 多田 文夫 先生

第2分科会

- 教育課題 学校の危機管理と教頭の職務／情報の管理及び人事考課について 2 2
助言者 前都立東高等学校長 日高 富久 先生

第3分科会

- 教育課題 学校週5日制並びに新学習指導要領の実施に向けた教育課程編成上の対応について／
「総合的な学習の時間」の実施をめぐる 2 8
助言者 前都立江北高等学校長 荒井 正賢 先生

第4分科会

- 教育課題 新しい高等学校像について—生涯学習を踏まえた定時制高等学校—／
学校外における学修の単位認定 3 4
助言者 前都立北多摩高等学校長 石井 明 先生

第5分科会

- 教育課題 カウンセラー配置校を巡る事例研究 4 0
助言者 東京都教育相談センター所長 今成 昭 先生

第6分科会

- 教育課題 学校行事を通して生きる力をはぐくむ学校づくり／
保護者との連携による生徒指導の可能性 4 3
助言者 前都立千歳高等学校長 本間 研一 先生

平成13年度都立高等学校教頭研究協議会

【主題】 高校改革の推進を図り、都民の期待に応える、魅力ある都立高校の実現

分科会	発表委員会	発 表 テ ー マ		提 案 者
1 会 場 講 堂 61人	管理研 第1委員会 (40人)	開かれた学校づくり —学校運営連絡協議会の運営について—	全	伊藤 清 (狛江)
	第一委員会 管理運営 (21人)	学校改革の推進を図る方策とその課題 —人事考課制度の活用と学校運営連絡協議会の導入をとおして—	定通	篠田 直樹 (町田) 柳 久美子 (桐ヶ丘)
2 会 場 44 研修室 59人	第二委員会 教頭の職務 (21人)	学校の危機管理と教頭の職務 —一定時制教頭の危機管理に関するもの—	定通	郡司 正典 (上野忍岡)
	管理研 第二委員会 (38人)	情報の管理および人事考課について	全	針馬 利行 (練馬) 錦織 政晴 (稲城)
3 会 場 46 研修室 61人	高校研 第1委員会 (40人)	学校週5日制並びに新学習指導要領実施に向けた教育課程上の対応について	全	福島 順一 (牛込商)
	第三委員会 教育課程 (21人)	「総合的な学習の時間」の実施をめぐって —導入校の現状と課題—	定通	山下 哲 (向島商) 桑原 洋 (港工)
4 会 場 美術研修室 61人	第四委員会 新高校像 (21人)	新しい高等学校像について —生涯学習を踏まえた定時制高等学校—	定通	武田 富雄 (農産) 青山 彰 (池商) 興水 美智子 (代々木)
	高校研 第2委員会 (40人)	学校外における学習の単位認定 —新しい学習の場の拡大を求めて—	全	宮田 茂 (江戸川)
5 21 会議室 43人	生徒研 第1委員会 (43人)	カウンセラー配置校を巡る事例研究	全	梶野 茂男 (桜町)
6 会 場 音楽研修室 61人	第五委員会 特別課題 (22人)	学校行事を通して、生きる力をはぐくむ学校づくり —新学習指導要領を視野に入れた—	定通	竹内 重雄 (蔵前工)
	生徒研 第2委員会 (39人)	保護者との連携による生徒指導の可能性	全	銅谷 新吾 (世田谷工)

分科会発表主題・提案者等一覧

—開かれた都立高校をめざして— (平成13年度)

平成13年9月7日

司会者	記録者	助言者	会場・記録責任者
山野井 高男 (小川) 山中 豊 (羽田総合)	北林 敬 (砧工) 星野 裕史 (白鷗)	前都立国立高等学校長 多田 丈夫 先生	安藤 九二男 (松が谷) 関間 征憲 (世田谷工)
山崎 登 (富士森) 飯山 昌幸 (神代)	岩田 秀彦 (九段) 新井 義雄 (新宿山吹)		石坂 康倫 (八潮)
佐野 誠 (江北) 本多 吉則 (葛飾商)	東 保明 (小山台) 八戸 伸二 (青山)	前都立東高等学校長 日高 富久 先生	村越 和弘 (東)
岩崎 充益 (荻窪) 竿田 豊 (向島商)	古山 光久 (大泉北)		大倉 範幸 (第四商) 大矢 保雄 (狛江)
星野 喜代美 (富士) 正角 良子 (武蔵丘)	吉田 定良 (赤羽商) 小池 幸彦 (大森東)	前都立江北高等学校長 荒井 正賢 先生	初見 豊 (武蔵村山東) 小林 淑訓 (飛鳥)
戸田 勝昭 (深川商) 丸山 正広 (南葛飾)	小村 健二 (両国) 長船 孝明 (荒川商)		星 幸典 (北多摩)
青木 伸道 (石神井) 石関 元 (四谷商)	福田 洋三 (武蔵) 木内 隆生 (王子工)	前都立北多摩高等学校長 石井 明 先生	青木 伸道 (石神井)
清水 ゆかり (向丘) 小林 昌代 (小石川工)	三宅 英次郎 (南葛飾) 茂泉 吉則 (芸術)		村井 信彦 (明正) 吉川 英雄 (城東)
内田 志づ子 (砂川)	石島 進 (深沢) 芝尾 仁 (南多摩)	東京都教育相談センター所長 今成 昭 先生	原田 晴夫 (農林) 山本 正 (代々木)
小峰 健治 (本所工) 矢島 賢二 (明正)	長山 晃一 (葛飾南) 廣井 文隆 (福生)	前都立千歳高等学校長 本間 研一 先生	高橋 進 (台東商)
鹿目 憲文 (科学技術)	渡邊 英信 (松原)		大山 憲昭 (八王子工) 渡邊 英信 (松原)

第1分科会

1. 開かれた学校づくり —学校運営連絡協議会の運営について—

管理運営研究第1委員会

提案者 伊藤 清（狛江高校）

I はじめに

管理運営研究部第1委員会は、「開かれた学校づくり」をテーマに学校運営連絡協議会の、望ましいあり方とそのための教頭の役割について考えた。

学校運営連絡協議会は、平成11年度全日制試行校24校、12年度は全日制59校で、本年度から全都で本格実施となっている。

II 研究の経緯及び方法

本研究における調査方法は、平成11年度、12年度の試行校報告書（以下、『報告書』と略す）及び『学校運営連絡協議会マニュアル』（平成13年3月 以下、『マニュアル』と略す）を主資料とし、その分析とその他の文献、また、中央教育審議会答申で出された、「学校評議員制度」の趣旨等を比較検討するという形で進め、教頭として今後、どのように学校運営連絡協議会を進めたらよいかについて論議を深めた。

III 試行校報告書の分析

1. 開催時期（平成12年度）

試行校59校の内、55校が年3回開催している。このうち、第1回目を6月に開催する学校が約70%（38校）、第2回目が11月で半数近く（23校）、第3回目を年度末に開く学校35校で65%という結果であった。

2. 開催曜日

予測されたことだが土曜日の開催が最も多く全体の40%であった。以下、金（18%）、火（13%）、木（12%）、月（11%）と続き、水曜日は5%と最も少なかった。

3. 内部委員と外部委員

『マニュアル』では外部委員は10名以内とし、内部委員は外部委員を超えないようにしているが、試行校の段階では、外部委員の数としては9名～10名が多く、内部委員は6名～8名で構成する学校が多かった。

4. 学校評価について

評価は、①学校運営、②学習指導、③生活指導、

④進路指導、⑤施設・設備と安全、⑥学校行事等を評価項目に置き、4～6段階の評価基準をアンケート方式で択一・回答させている。中には自由に記述させる学校もあった。

IV 委員の構成について

委員を誰にするかは、重要である。学校外の意見を広く求めるために学校関係者の人数を限るとなると、学校経営方針を理解し、学校教育に対する理念を共有できる委員の人選が鍵となる。

学校運営連絡協議会が適切に機能していくためには、学校としての課題を明確にし、その解決の具体策を学校が持っていることが必要である。少なくとも解決の方向性をしっかりと持っていなければならない。解決に当たって悩むときに外部委員の意見が何かを連想させてくれたり、気付かせてくれたり、ヒントを与えてくれるものであることが、協議会の成否を決定するものといえよう。

1. 内部委員の人選について

マニュアルでは「教員については、管理運営に関する規則第10条の2に規定する主任の中から校長が選任する。」となっているが、試行校報告書では、学校によって差異があった。この差異が今年度、本格実施となったことでどのような変化があるかは大変興味深いところである。

2. 外部委員の人選について

外部委員について『マニュアル』では、保護者、地域の有識者、地域の学校及び関係機関・施設の職員、校長が必要とする者等から推薦することになっているが、学校関係者については学校外の意見を広く求める趣旨で、人数を限定する配慮が必要としている。学校の工夫が求められるところである。

V 協議会の内容について

1. 次第について

『マニュアル』に、協議会の運営例が掲載されている。

① 学校長あいさつ

- ② 委嘱状交付
- ③ 委員紹介
- ④ 学校運営連絡協議会の趣旨説明
- ⑤ 役員紹介（会長、副会長、事務局長等）
- ⑥ 本校の現状と課題
- ⑦ 学校評価委員会
- ⑧ 意見交換
- ⑨ 事務連絡

協議会で外部委員に何を提示するかは、今後の活動の鍵である。上記の次第で言えば、⑥の学校の現状と課題がその鍵を握っていると考え。学校としての課題は何か、学校はそれにどのように取り組んでいるか、解決できないとしたらその理由は何かなどを、外部委員に具体的に前向きに伝えたい。

2. 取り組む姿勢について

校長及びPTA会長を対象に行ったアンケートの中に、「学校評議員制度にどのように係わっていったらよいと思うか」という問いに対する答えとして、

- ①「積極的ににかかわっていく」は校長で53%、PTA会長で37%。
- ②「依頼があればにかかわっていく」は校長が42%で、PTA会長が48%。
- ③「積極的ににかかわらない」が校長で2%、PTA会長で4%。

以上のような結果が出ている。この結果から、学校の意識改革が必要であるといえよう。『報告書』にも、「内部委員や事務局担当教員に、学校の代表としての意識を持たせる必要がある」との記述がある。本音の部分で及び腰であったり形式だけを整えるならば、全校で実施する協議会は一過性のものに過ぎず、公教育への失望感が一層募る危険性をはらんでいる。

教頭として時代感覚を持ち学校の学校の課題に目を向けて、積極的に教員に投げかけて先導していききたい。

VI 学校評価について

各校の評価の取り組みにおいて、学校としての観点を整理し、内部評価及び外部評価が実施しやすい項目に絞る必要があるだろう。

学校の何をどう評価するか、その評価結果をどのように扱うかは、協議会を継続的に発展的に運営していく上で重要である。

1. 何を評価するか

学校評価には校長のもとで全教職員が主体的に行う学校内部の評価（内部評価）と、保護者や地域社会の方々等が評価者となる学校評価（外部評価）がある。外部委員が学校の実情を把握できるように、まず、協議会において十分な説明と意見交換を行うこと、さらに、内部評価を充実させて外部評価結果と内部評価結果を比較検討し、評価結果を学校運営に反映させることが求められる。

評価項目として『マニュアル』には、学校運営、学習指導、生活指導、進路指導、特別活動、健康・安全、施設・設備等があげられている。これを踏まえて、学校としての観点を整理し、内部評価及び外部評価が実施しやすい項目に絞る必要があるだろう。

2. どう評価するか

具体的な評価作業としてはアンケートの実施が考えられる。調査結果を活用するためには、可能な限り具体的で判断がしやすく答えやすい設問を、精選して設定することが重要である。また、設問数を多く設定しすぎると、回答意欲に影響することもある。設問の文言の表現も一工夫することで答えやすくなる。

3. 学校を評価してもらうこと

保護者対象のアンケートにおいて、適切な回答を得るためには、項目の工夫をするとともに、学校の情報をどのように提供するかが大事である。

保護者対象のアンケートの回収率が悪い場合は、アンケート項目の再検討が必要ではあるが、同時に、適切な回答を得るために、学校の情報をどのように提供するかがより大事なことになるのである。

VII 終わりに

勤務校では、10月に第二回目を予定しており、まだ手探りの状態である。会の運営そのものももっと工夫を重ねる必要があると考えている。さらに、学校運営によりよく役立たせるには、マンネリ化しないための工夫と、年度ごとにテーマを設定し、そのテーマに沿った外部委員の人選も考えなければならないだろう。

いずれにしても、今後、この制度を生きたものとし、学校運営連絡協議会を、活力ある有効な組織とするには、継続的な調査・研究が必要ではないだろうか。

〈質疑応答〉

（問）来年度、学校週五日制が実施されるが、来年度の学校運営連絡協議会の開催日及時程などをどの

ようにしようと考えていますか。

平山順一（調布南）

（答）今年は、外部委員の都合を考えて、学校運営連絡協議会は土曜日に持ってこざるを得ませんでした。来年度も、多分、土曜日（週休日）に開催することとなるでしょう。

伊藤 清（狛江）

【指導・助言】

前都立国立高等学校長 多田 丈夫 先生

今回の研究につきましては、私の在任中の課題でもありました。公立高校から私立学校に身を転じた現在、私立に勤める職員の使命感は、公立学校とは大きく違っていることに気づかされる毎日です。

平成10年3月5日付の読売新聞には、「都議会一原因に学校の閉鎖性」という見出しで、新宿高校に端を発する習熟度問題を都議会で答弁した市川教育長の陳謝の談話が載せられています。ここには次のように述べられています。

「都教委としても学校を適切に指導できなかった責任を痛感する。こうした事態が起こった背景には、第一には、学校が閉鎖的となり、教員の感覚が市民感覚とずれていたこと。第二に、校長や教頭を補佐する体制が不十分であったこと。第三に、法的根拠のない職員会議を中心に校内運営が行われていたことが挙げられる。」

この記事は、初めて都民の前に学校の体質が明らかになったという意味で重要でありました。管理職たる者、もう一度原点に返ってなぜ都立高校改革が行われているかを自覚していく必要があります。この読売新聞において述べられたことが、高校改革の第一歩と考えます。

私は、管理運営規程の制定・事案決定・学校運営連絡協議会試行校・国旗国歌問題等についてかなり前向きに、これらの課題に取り組み、その課題を先送りにしない体制・態度でやってきました。

そういう課題を与えられた時に、その課題解決のために、どういう方策があるか、その方策についてどのように意見を徴集するかなど組織論・経営戦略が必要となります。

本発表の学校運営連絡協議会制度は、保護者・地域の方々が学校運営に参画する仕組みを導入したという点で、従来の教育制度とは違う画期的な施策というべきであり、戦後教育の見直しともいうべき施策です。

この制度は、校長の権限と責任が前提となってお

り、開かれた学校経営の中核になっていくものであります。

アメリカ合衆国には、チャータースクール・サービスラーニング・スクールチョイスとともに、スクールベースマネジメントがあります。これは、学校運営連絡協議会に似ているものです。

スクールベースマネジメントは、保護者や地域住民が、学校のスタッフとともに、スクールカウンセリングつまり学校評議会を通して学校単位で教育の意思決定に参画する制度でありまして、要するに学校管理制度というものであります。しかし、危険性も指摘されています。

スクールベースマネジメントの本来の趣旨は、保護者が学校の意思決定に参画させるというものでしたが、実際には、教育の専門家が決めたことを参画者たちが単に承認するというものになってしまいかねないということです。

東京都が先導的に進めているこの学校運営連絡協議会の制度は、このような官僚主義的な管理から開放し、教育実践の公教育の枠内で実現しようというものでなければなりません。

学校運営連絡協議会制度は、スタートラインに立ったばかりであります。都民からは注目されており、都民からの評価を静かに待っているところです。

私の学校の試行においては、自ら率先して評価の対象になることが大事なことで考えて実行しました。こうして学校評価を急ぐことは、都民感覚とのズレをなくすために必要十分条件です。そして、単に、学校の中での学校の評価ばかりでなく、都立高校全体を都民が評価する段階にまでいって公立の使命を全うできると考えます。

平成8年9月「調査協力者会議」の冒頭には、次のように記されています。

「主要国の中で、学校理事会や協議会のようなものを有していないのは、日本だけである。」

ここから分かるように、今後の日本の教育や教育行政のあり方の自主性・自律性の確立のために、東京都の学校運営連絡協議会制度が考えられ、試行され、そして、現在に至っているのです。このことを肝に銘じて学校運営連絡協議会の運営にあたっていただきたいと思います。

司会 山中 豊（羽田総合）

山野井高男（小川）

記録 北林 敬（砧工業）

星野裕史（白鷗）

2. 学校改革の推進を図る方策とその課題

—人事考課制度の活用と学校運営連絡協議会の導入を通して—

第一委員会

提案者 篠田 直樹（町田・定）
柳 久美子（桐ヶ丘）

1. 主題の設定

本年度は人事考課制度が導入されて2年目であり、かつ「開かれた学校づくり」としての学校運営連絡協議会、通年の授業公開が都立全校で実施されている。学校改革にとり大変重要な節目の年であり、人事考課制度と学校運営連絡協議会をより有効に活用する方策と課題を明らかにすることが急務の事と考え、上記主題を設定した。74校からアンケート回答を得た。

2. 人事考課制度について

（1）校長の学校経営方針について

学校経営方針を学校運営に生かす時の課題として「教員の課題意識の不足」「教員が慣行を楯に学校経営方針を無視」が回答の67%に達し、校長の学校経営方針に対する教員の共通理解形成が大きな課題であることがわかる。その克服策として、最も多かったのは「学校運営に関する情報を積極的に行い、教員の啓発に努める」であった。「企画調整会議の活用や主任への指導助言」といった取り組みは少なく、個々の教員への働きかけが中心であった。

（2）自己申告書作成・提出について

重点的に指導したのは「教員の目標や方法を具体的に立てさせること」であり「年間を通した目標や具体策を立てさせる」と合わせて89%であった。また自己申告書の提出により最も良かった点では「教員各自の職務の目標や課題についての考えをよく理解できた」「教員個々の考え方や人柄をよく理解できた」の順で多かった。管理職として、日常的に教員の考え方や職務の目標を把握しておくことは重要であり、この点でも自己申告書の意義は大きい。

（3）面接について

面接実施上の課題として、「校務多忙で十分な時間がとれない」「形式的になりがち」「自己申告書の内容について教頭のアドバイスを受け入れない傾向がある」の順で回答が多い。面接を実施してよかった点は「教員と一対一で対話することにより、意思疎通が図れた」「教員各自の職務の目標や課題についての考えを知ることができた」の順で多かった。面接を実施することにより教員との意思疎通や目標

に対する理解が進む一方、多忙な管理職の現状と形式的になりがちな教員がいる現状がうかがわれた。

（4）授業観察について

実施してよかった点は、「教員の授業に対する姿勢・努力や改善策を要する点を知ることができた」「授業における生徒の様子をよく知ることができた」の順で、授業観察は教員理解と生徒理解のために不可欠であることがわかる。

（5）業績評価について

最も心がけたことは「日常的な観察と記録」と「日常的な教員との対話」で、93%であった。教員が学校経営方針のもとに自発的に課題を発見し、目標を設定し、結果について客観的・公平に評価するためには、管理職の日常的な指導助言と観察が重要であることがわかる。

（6）人事考課制度全般について

教員の育成、学校組織の活性化にどのように生かすかについて、「教員に目標設定させ、計画的な職務遂行を心がける姿勢を育成する」が多く、ついで「それぞれの教員の資質を知ることができ、よりの確な指導・助言ができるようになった。」となる。一方「主任の人材発掘・育成に生かし、学校運営の組織化・活性化に資する」という回答は少なかった。

（7）今後の課題

人事考課制度をより有効に活用させるには「教員の意識欠如」「管理職の時間的余裕」「職員団体の抵抗」などを克服する必要がある。今後の課題として、①組織として校長のリーダーシップのもとに学校経営方針の浸透をはかる。②管理職の時間的余裕を如何につくりだせすか。管理職の多忙の理由を検討してみる必要がある。③業績評価を客観的・公平に行う。④管理職と教員のコミュニケーションを軸に双方向性を形成する。⑤人事考課制度による組織の活性化の要として、主任に学校の中核としての自覚をもたせ、実働化させる。などが挙げられる。

これらの課題を解決するために、教頭間の連携や研修の活性化に努めたい。

3. 学校運営連絡協議会について

「学校運営連絡協議会」は、昨年度までの試行期

間を経て、今年度から全校で実施されることになった。各学校における「教育活動の充実」と「開かれた学校づくりの推進」のために、この「学校運営連絡協議会」をいかに活用していくかが、これからの大きな課題となる。

（１）委員の構成について

内部委員は、定時制の場合は、校長、教頭、事務長、教務主任、生活指導主任という５人が一般的な構成である。一方外部委員の人数は、最大１０名から３名までと千差万別であるが、大部分の学校は４～６名である。その構成は、ＰＴＡや同窓会等当該の学校関係者と、小・中学校長や教育委員会等地域関係者と町会長や民生委員・保護司など地域住民が加わった形が約９割で、なるべく身近な方に参加してもらいという学校側の姿勢がうかがえる。

（２）導入にあたっての期待について

最も多くの定時制教頭が期待している点は、「地域の方々や保護者が学校をどのように見ているか、それを知る機会になる」で、ついで「教職員の意識改革に活用できる」であった。今、都立高校では様々な改革が進められており、人事考課制度が導入され、校長がリーダーシップを発揮して、教育活動の充実に取り組んでいける環境が整いつつある。教員の意識も少しずつ高まってきているが、定時制ではまだまだ課題が多いのが現状である。

こういう教員自身の基本的な点から教科指導や生活指導面、さらには学校行事なども含めた教育活動全般に至るまで、地域の目から見た意見を出していただき、それを教員に伝えることで、教員の意識を高めて教育活動の充実を図るとともに、教員自身の勤務への意識も変えていきたいという思いがあるようである。

次に示す「外部評価」の実施を含め、管理職の努力の後押しを学校運営連絡協議会に期待していると言える。その他の期待として、学校からの情報の地域への発信、また地域の貴重な情報を得ること、という点もあげられる。これらを総合することで「開かれた学校づくり」が推進できると考えていることがわかる。

（３）外部評価について

「誰が」「何を」「どのように」評価するかが重要なポイントになる。

まず「誰が」については、評価者として重要度が高いと考えているのは「保護者」と「生徒」で、その後に「学校運営連絡協議会の委員」となっている。学校は何よりも保護者と生徒の期待に応えなければ

いけないと考えている結果だと言える。次に「何を」については、学校評価にはいろいろな視点が必要である。当然、評価者によつてその内容の重要度も異なる。学校としては、保護者や生徒には、教科指導や生活指導、進路指導といった具体的な指導の成果について評価してもらい、学校運営連絡協議会の委員や地域の方々には、学校運営あり方という学校全体の取り組み方について、広い視野で評価してほしいと考えていることがわかった。

（４）今後の課題について

アンケートそのものが実施開始前のものであり、これから様々な課題が出てくると思われるが、現時点で考えられる有効活用に向けた課題を以下にまとめた。①「学校運営連絡協議会」の意義について教員の共通理解を図ること。②学校の状況に適した委員の人数と構成の工夫をすること。③「評価委員会」を充実させ、評価内容を絞って重点的に、かつ継続して行うこと。④「協議会」の実施回数の問題であり、日頃から積極的に情報を発信したり、情報収集に努めるなど、日常的に連携できる体制を作ること。

４ 全体のまとめ

「人事考課制度」では、①自己申告や面接を通じて教員の考えや特性を知ることができ、②授業観察によって教員の仕事ぶりや生徒の状況が理解でき、③それらを通して学校の課題を明確につかむことができ、教員への指導・助言が具体的にかつ的確に行うことができるなど、すでに成果が見えてきている。

一方、「学校運営連絡協議会」でも、①地域の人が学校に入ることに抵抗が無くなり、②外部評価を行うことで、学校の課題を客観的につかむことができ、③その結果、教員の意識改革や開かれた学校づくりに結びつくという期待が現実のものになりつつある。

いずれにしてもこの両者を有効に活用していくことで、学校の課題を的確につかみ、管理職がリーダーシップを発揮し、その課題解決に取り組むことができる体制がさらに整っていくものと考えられる。私たち教頭は、様々な観点からあげられた課題の解決に努め、それぞれの学校の教育活動の充実と開かれた学校づくりの推進のために邁進していかなければならない。

〈質疑応答〉

（問）業績評価の結果を具体的にフィードバックしている事例を教えてください。

（答）自己申告書に書かれた課題を分析し、それを

教員の方にフィードバックした。

【指導・助言】

前都立国立高等学校長 多田 丈夫 先生

私は現在私立専門学校の学園長をしています。本学園は即戦力養成のカンパニースクールで、募集・学務・進路の各部門に別れて業務を行っております。社員は自らの日々の業務日誌をパソコンで自己申告しており、一人一人の動きはＩＤカードシステムで皆が知ることもできます。この一点だけでも私立と公立では大きく教育事業に関する使命感が違うわけです。

平成１０年３月に新宿高校の事件があり、これで都民は都立高校の閉鎖的な内情・実態を知りました。これを痛みととるか、改革へのスタートととるかで大きな経営の違いが生じます。教育の原点にかえり、我々管理職の姿勢と自覚が求められました。私はこれを高校改革の第一歩と捉え、前向きにやってきました。課題に対する方策は何か等、組織論や経営戦略を真剣に考え、心を鬼にして厳正な経営に徹しました。

さて、人事考課制度のアンケートから、もう一度制度導入の根拠を考える必要があります。まず、①教員のプロ意識の欠如 ②学校の自律性の確立 ③経営戦略の不足に気づくべきです。「主任の能力の育成」には、積極的な人事情報の収集をしながら、各主任のプロ意識の自覚、教員の現有能力の把握を通じた組織的な学校運営を図ることが急務です。その点では、主任の意識や教員の教える事への責任といった切迫感・危機感は私立と比べ不足していると感じます。「共通理解・共通実践」には強い管理職の指導が必要です。「経営意識のずれ」が指摘されますが、これはリーダーの活力を引き出す明確なビジョンがなければなりません。教員の「学校改善に消極的」なのは、都民感覚をもって職務を遂行していないからです。総じて「何もしないことが良いことだ」という公務員の甘えがあると思います。

また、「管理職は多忙すぎる」という答には、何を基準に多忙なのですか。管理職は多忙が当たり前。なった以上は禁句です。もっと多忙な管理職は存在します。ただ、多忙を分析することは賛成で、どこかでゆとりは持ちたいものです。また、「授業観察」は、それが当たり前になることです。民間の努力に比べれば楽を求めすぎです。公立の教員の意識がこれ以上低下すれば公設民営化論に拍車がかかると思っています。

次に「学校運営連絡協議会」は、戦後教育の見直しととらえるべきです。地域住民の学校運営参画という制度は画期的な制度改革です。「開かれた学校」の中核的組織になります。保護者や地域住民が学校のスタッフと共に学校評議会を通して学校単位で教育に関する意思決定に参画するという、アメリカの「スクールベース・マネージメント制度」に似ています。しかし、シカゴでは学校の専門家（教員）が決めたことを評議会が単に承認するだけのシステムになってしまった例があります。これでは意味がありません。私は、在任中に試行校を引受け、学校評価では校長自ら評価対象にしました。校長が率先して評価を受ける姿勢が大切です。やがて、一つの学校評価から「都立高校全体の経営評価」が必要となる時代がくると思います。それこそ、都民への責任ある学校経営でしょう。

最後に、私の持論であるHRM（ヒューマン・リソース・マネジメント）について。これからの経営戦略には①人的資源育成（HRP）②人的資源活用（HRU）③人的資源開発（HRD）の３つの視点が重要と考えています。どんな分野の長期計画にも人材育成が経営の決め手となります。資源の乏しい我が国は、人材育成が将来のカギなのです。皆さんは教育管理職として、①変革に向けて動かなければ生き残れないこと、②組織としての力をどう高めるかを考えること、③目標と人をどう結び付けるか、その動機付けが大切であること、④常に、教育の仕事の効率・能率を図ること、を踏まえながら、声を大にして教職員を指導していく必要があります。管理職と教職員が信頼関係を強め、社会からも信頼されることが重要です。あまりにも対立の多い職場環境です。改革の時だからこそ、管理職の権能がこれ以上侵されないように頑張っていたいただきたいと思います。これからの教頭会のますますの発展を祈念いたします。

司会 山崎 登（富士森・定）

飯山 昌幸（神代・定）

記録 岩田 秀彦（九段・定）

新井 義雄（新宿山吹・定）

第2分科会

1. 教頭の職務 —危機管理と教頭の職務—

第二委員会

提案者 郡司 正典（上野忍岡・定）

発表要旨

1. 本研究の目的と調査方法

定時制課程に入学してくる生徒の多様化に伴い、生徒の行動や事故への対応はますます複雑化している。また、自然災害への対応、保護者への対応、情報開示も視野に入れた学校の情報管理などについての対応も、危機管理として重要な部分を占め、その対応に万全を期することが円滑な学校運営の基本であり、教頭の重要な職務の1つである。

本委員会は、このような状況をふまえ、平成10年度に実施された「学校における危機管理と教頭の職務」の調査研究を参考に、「生徒の問題行動」、「学校事故」、「災害時における安全管理」について取り上げ、さらに「学校警備」及び「説明責任」を加え、危機管理についてのアンケート調査を実施し、教頭の意識、各校における危機管理の現状及びこれを徹底する上での課題と方策について調査研究を行った。アンケート回収率は85%である。

2. 調査結果と分析

(1) 生徒の問題行動

生徒の問題行動について、件数の多い問題行動は、38校が、「生徒間暴力」と答え、次に「器物破損」、「交通事故」、「恐喝・傷害」、「いじめ」の順であった。教頭として最も注意しなければならない問題行動は、「いじめ」が一番多い。表面化しにくいことから特に注意をしていることが分かる。他に、「生徒間暴力」、「恐喝・傷害」、「放火」、「交通事故」等がある。

教頭として最も苦慮した問題行動については、「生徒間暴力」が多く、次に「恐喝・傷害」、「いじめ」、「窃盗・万引き」となっている。生徒の問題行動は、「生徒間暴力」や「器物破損」、「恐喝・傷害」の件数が多く、粗暴化の傾向を示している。教頭はいじめをふくめ、人権や生命に関わる問題行動を重視しており、教職員の組織対応の重要性を認識している。これは3年前とほぼ同様の調査結果となっている。

生徒指導に関するマニュアルが備わっている学校は全体の1/3にとどまり、十分に活用できないなどの課題がある。今後、実態に応じたマニュアルの整備を行うとともに、様々なケースに柔軟に対応できるよう、教職員の共通認識を高めていく必要がある。

(2) 学校事故について

学校事故については、過去3年間で発生した事故は、0から3件が72校とほとんどであるが、「10件以上」が5校あった。また、事故発生の時間帯では、「登下校中」が最も多く、次いで「部活動中」である。事故対応マニュアルの設置については「ある」学校が40校、「ない」学校が51校となっている。事故対応に苦慮した教頭は27名で、その内容は、「生徒間暴力」、「器物破損」となっている。その原因は「事故直後の生徒への対応」で、対応に苦慮した相手は「保護者」が一番多い。これは、前回の調査と同様である。

前回と比較すると、対応に苦慮した経験のある教頭が19人から27人と増え、また、「生徒間暴力」は倍増している。対応に苦慮した相手も「生徒自身」との回答は8人と変わりが無いが、「保護者」10人から15人と増加している。

以上のことから、学校事故は、日頃の生活指導を徹底することが重要である。また、防止策については、次のことが考えられる。

- ・今までの学校事故の分析を行い、場所、時間帯等の特徴を理解し、事故の防止策を十分に練り、教職員全体で生活指導にあたる。
- ・生徒一人一人の状況を理解するため、学年間、分掌、教科担当等の情報を共有できるよう、職員会議等で十分な情報交換を行う。
- ・学校事故が起きたときの対応マニュアルを整備し、その活用と徹底を図る。
- ・当該生徒及び保護者との対応を適切に行う。
- ・関係機関とのより一層の連携を図る。

(3) 災害について

災害について防災訓練を実施した学校は、1回が61校、2回が28校で、3回が1校であった。訓練の内容は「避難・誘導訓練」が92%、次に「初期消火訓練」、「救急・救護訓練」、「通報訓練」、「下校訓練」、「起震車等による訓練」となっている。防災訓練の内容については、3年前の調査では、「避難訓練」が98%であった。今回は「初期消火訓練」以外はいずれも3年前の調査より低い数値を示している。災害について十分な危機管理体制については、「やや不十分」、「不十分」が50校と多くなっている。

以上より、災害に対する危機管理の方策として、次のことが考えられる。

- ・教職員の意識を高め、校内体制をより一層整備すること。
- ・防災教育を充実し、教職員及び生徒の災害時の対応能力の向上を図るとともに、地域の関係諸機関との役割分担を明確にして、平常時から連携を図ること。

(4) 学校警備について

本年度より一部学校を除き、全都立高校において、機械警備が導入された。今回は特にこの項目を設けて学校警備の現状と課題について取り上げた。なお、アンケート実施時点では全都立高校中33校が機械警備導入校である。

機械警備導入校33校への質問として「教頭が苦慮している」事柄は、「教職員の意識不足」が、一番多く、「全日制教職員との連携不足」、「長期休業中の警備」となっている。また、予想外の事態については、「小動物による発報」、「センサー関知による侵入者の逮捕」、「気候による原因不明の発報」などがあった。

アンケートの結果から、機械警備の導入にともない校内安全の確認や施錠等の点検など、職務の多くを定時制教頭が果たしていることがわかった。施設管理は教頭の重要な職務の1つではあるが、全日制との連携や定時制教職員の責任分担を明確にするなど、校内体制を改善する必要がある。

(6) 説明責任について

説明責任について、「どのような事柄について説明を求められたか」については、「生徒の問題行動」、「学校事故」の順であった。説明を求められた先に

については、「保護者」、「近隣住民」、「生徒」の順である。

これは、学校の指導や運営・管理に対する保護者や地域住民の関心が高いものになってきた現れと考えられる。また、報道機関への対応についても、対応の在り方を整備しておく必要がある。

外部から説明を求められた内容は、「生徒の問題行動」と「学校事故」についてが大半を占めている。日常的な指導や指導課程の記録等を適切に管理し、家庭や地域の理解と協力を得られるよう、説明責任を果たすことが大切である。そして、教頭が取り組むべきものとして、校内体制の整備や文書の整備、意識改革を目指した教職員研修の在り方などが考えられる。

(7) まとめ

近年、生徒の多様化や社会状況の変化により、学校における危機管理が複雑化してきており、本委員会が行ったアンケート内容では網羅しきれない問題も多く発生してきている。このような状況の中で、多くの教頭は、危機管理に関して、教職員の共通理解と組織対応の重要性を認識しているが、現実には、教職員の認識不足や校内体制の不備を感じている。

多様化する生徒や社会の変化に迅速に、かつ、柔軟に対応し、危機管理面からも、学校の教育活動だけではなく家庭や地域の教育力も重要になってくる。このことから、本年度から実施される学校運営連絡協議会は、家庭や地域からの情報や教育活動への意見や助言は、学校の危機管理を徹底する上で大きな意味を持ち、同時に、家庭や地域の理解、協力を得るための絶好の機会と考える。このことは、学校の説明責任をますます求められることでもあり、十分な説明責任を果たすことが、学校教育への信頼と協力が得られることにつながるものである。

校内においては、より機能的な組織づくりを推進し、情報の共有化と共通理解の徹底を図り、責任所在の明確な校務運営を遂行することが重要である。生徒が、安全で快適な教育環境で学習し、心身共に発達していくことを保証することが、学校の果たすべき責任である。この認識を再確認し、教頭としての職責を果たさなければならない。

【指導・助言】

前東京都立東高等学校長 日高 富久 先生

大阪教育大学附属小学校の事件を契機に学校の危機管理について見直す時期に来ている。何が起る

か分からない状況である。学校の巡回について文部科学省から資料が出ている。校内巡視をどうするか、登校後の正門を閉めるかなど一読し、学校で検討してほしい。

大阪の件では学校の対応のミスが報じられた。①回りをみる余裕がなかった。②教員間の連携がスムーズに行かなかった。③救急車の手配が遅れた。④通報のため教員が現場をはなれた。等である。これは、危機管理の問題と言える。

生徒の問題行動は多い。定時制とか、全日制とか言うてはいられない。全定の生徒の問題行動には変わりがなくなってきているのではないかな。

「いつでも事故は起こりうる」という、平常時の心構えが最大の危機管理である。問題行動については、発生時の指導の組織・体制や行動の手順をマニュアル化していくことが大切である。マニュアルをつくり、掲示したり、教員に配布したりなど、教員を指導することが必要である。問題行動を起こした生徒をどう指導するかは、個々の生徒を十分理解し、指導に柔軟性をもたせる。固定的ではいけない。

暴力については、生徒の啓発指導を常に行うことである。人間関係をよくするなどの指導を常に行っているかが問題になることが指摘されている。教員の日常の教育活動については、指導計画を出してもらうことである。授業観察については、出ていればあわてることはない。指導計画で教員の指導内容を把握しておくことは、管理職として大事である。

危機管理について、例えば、大雨、洪水で避難住民が学校に避難してきた場合、どこに収容するか、本部は、トイレ等々、常に考えておくことである。授業をいかに早く復活させるか、前提条件である。こうした場合の運営について地域住民と協議しておくことが大切である。

生徒の問題行動は、兆候が現れる。この兆候で問題行動が起こるとはいえないが、兆候について教員で話し合っておく必要がある。問題行動に移行しやすいものをまとめておくことで、変化をつかむことに役立つ。積み重ねが必要である。そして、生徒の心のサインを見落とさないように。問題行動を防ぐには、校内だけでなく地域との連携が必要である。情報の連携のみでなく、行動の連携へ発展させる。

危機管理について、4点話をしたい。

①危機の予想と予知をどうするか——情報の活用である。情報を集める。予防的な措置として達成感、充実感をもたせる指導を。人間関係を豊にしていくなような教育活動を。保護者、地域との連携を蜜にし

ていく。

②危険防止、危険回避について——常に最悪の状態を想定して考える。

③危機の対処方法、拡大防止について——校長が先頭になって対応して欲しい。

④危機の再発防止について——教員と話し合い意識を変えていくことが大切である。

情報の六何の原則——5W1Hを忘れずに。危機に関しては、「悲観的に準備をし楽観的に実施」するほうが精神的な負担軽減を図ることができる。

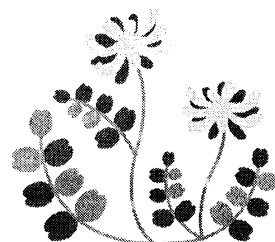
いろいろな問題を考えるときに、ゲゼルシャフト（利益共同体的社会）対応よりも、ゲマインシャフト（運命共同体）的な意識をもって行う方がよい。チームワーク、チームスピリッツで取り組む。

事実確認については、管理職が現場の確認を。事情聴取は複数で行い、勝手な判断に基づく記録をしない。

マスコミとの対応について、取材申し込みに電話での即答は禁物である。答が後まで尾をひくことがある。相手を聞き返事を後で行うことである。マスコミは情報を収集しようと生徒にも接触を図るので、注意を要する。学校は、提供できるものとできないものがあることを念頭においておく。マスコミの取材には逃げずに堂々と。校長に率先して対応してもらうと良い。

学校の経費については点検を。説明責任が生じる。また、結果責任も問われることになる。保護者からは、説明会で話したことや指導の在り方について質問がでる。こう指導しているとデータをもとに言えるようにしておく。先生方は生徒の指導についての指導記録をしっかりとつけるよう指導しておくことが大切である。

研修センターにいと、先生から学校の実態がよく話にでてくる。学校がどうしているかの情報は流れている。学校の透明性を高めるように努めてほしい。



2. 教頭の職務 —情報の管理および人事考課について—

管理運営研究第二委員会

提案者 針馬 利行（練馬・全）

管理運営研究第二委員会は、教頭の事案決定実施状況と人事考課制度導入の調査と分析をテーマとして全日制教頭にアンケート調査を行いました。

1. 事案決定について

教頭が決定権者である事案決定は平成9年度に教頭のみでできるものとして、「マラソン大会、芸術鑑賞教室の計画の決定」「部活動の連盟加盟及び大会参加の決定」「教職員の年次有給休暇等の承認」「教職員に出張を命ずる」「職員の海外旅行の許可」等34項目があり、これらの調査を行いました。

まず、教頭の意識はどう変化したかには、51%が管理職としての責任が増したとしています。例えば教育職員の出張を命ずる場合には77%が旅行命令簿のみを使っているとし、50%が教頭のみで校長は見ていないと答えています。出張を命ずることが教頭の専決事項になった結果が半数の学校で現れています。その場合校長が教育職員の出張をどう把握しているかと聞いたところ、「毎日の打合せで教頭から報告」「学校日誌」「教頭が毎日の教員の動静表を作成する」等があげられ、休暇や職免の処理、週休日の指定や変更も同様の傾向で、これらは教頭専決が定着してきたと言えます。しかし、教育職員の海外旅行には、59%が起案書に校長も押印し、半数以上がまだ校長決裁を受けており必ずしも定着していないと言えます。

次に起案全般については、学校教育活動を起案の形でどの程度管理しているかとの問いに、ほとんど起案であるが29%、重要と思うものは起案であるが64%、でした。そこで、教育活動等について起案文書で管理していないものを聞いたところ、進路指導方針の決定が49%、進学・就職に係る推薦者の決定が48%、指導要録の作成が38%ありました。さらに、教頭として起案で管理する必要性をどの程度感じているかについては、とても感じているが33%、どちらかといえば感じているが56%であり、起案が必要と感じる理由には、責任を明確にするためが72%、処理手続きを適正に行うためが41%、開示請求へ対応するためが41%でした。一方、教員は起案文書作成の必要性を理解しているかには、よく理解しているが6%、大体理解している41%、誰が主に起案し

ているかには、担当職員が38%、主任が15%、教頭が48%でした。起案文書の発番には、ブンブロとはパソコンを利用して発番をとるものですが、情報化を考えたときブンブロへ移行し、職員室と事務室をLANで接続して使えるようにしておく必要があります。課題は起案に対する教員の意識の低いことで、教頭の指導力が重要と考えます。その際、起案しやすい方法を工夫すること、例えば、学年・分掌等に統一したフロッピーを配布しておく、起案の意義と有効性を説得することが重要です。

2. 人事考課について

平成12年度より人事考課制度が導入され、校長は年度当初に学校経営方針を提示し、教職員はそれに基づき自己申告書に「学習指導」「生活指導・進路指導」「学校運営」「生活活動・その他」の4項目について取り組むべき目標や手だてを記入することになっていますが、これらも調査を行いました。

まず、教員は校長の経営方針を十分踏まえているが12%で、大体踏まえているが72%で、大体経営方針を踏まえていることが分かります。また、教員の自己申告書には個性・特色が十分表れているが10%、個性・特色が大体表されているが58%で、個性・特色が表れていることが分かりました。しかし、校長の経営方針を理解するが取り組みには至っていないが57%もあり、実際の取り組みには至っていません。さらに教頭が自己申告書の提出により把握できたことは何かには、教員の職務に取り組む状況が45%、意欲的に取り組む分野と領域が54%、教員の職務の取組で得意・不得意の分野と領域が把握できたが29%、教員の要望や希望が分かったが39%で、ほぼ半数の教頭は教員の個々の勤務と校務を把握し、運営上のプラス要因となったと考えられます。自己申告書を提出させて良かったことを聞いたところ「教育に対する意識が高くなり教員の意識改革に役立った」「指導のきっかけがつかめた」等が、逆に困ったこととして「記入が少ない教員がいた」「内容が不十分なものがあつた」等があげられました。

次に面接ですが、2回目の時間は平均何分かには、30分が29%、20分が39%で、アンケートの実施時期が中間報告の時であり、短くなっていますが、こ

れは中間報告なので時間がかからなかったためと考えられます。「普段話す機会が取れなかった教員とも話することができた」など教員との交流が持てて良かったと書いた教頭が多かった一方、制度に反対する教員に苦勞した内容や教頭の仕事が膨大になったことを訴える意見もありました。

さらに授業観察については、一部授業観察拒否者がいるが16%で教職員全体の影響から円滑に実施できない学校もありました。授業観察の実施形態はどのようにしているかには、校長と教頭が一緒に観察が56%、校長と教頭が分担して観察が28%で、また、授業観察に対する教員の反応はどうかには、年間指導計画や指導案を事前に提出したが12%、反対もなくスムーズに実施したが48%で、約半数の学校では円滑に実施されました。自由意見では「教員の授業の様子が分かり、授業改善のアドバイスができる」「実態が把握できる」「教員が姿勢を正す」「生徒の授業態度が改善される」など学校経営上効果が上がる例が多く報告されました。

人事考課全般については、人事考課の導入が円滑に進んでいるが22%、やや円滑に進んでいるが65%で、人事考課はほぼ円滑に実施され、教員も徐々に理解を深め受け入れ態勢が出来つつあると判断できます。また、業績評価を行うためにどのような内容を記録しているかには、授業への取り組み方が77%、学校行事への取り組み方が65%、部活動指導が61%で業績評価を行うためにどのような記録をしているかを聞いたもので、今後、何を評価するなどが課題として残っています。

【質疑・応答】文書管理台帳システム 4件

【指導・助言】

前都立東高等学校長 日高 富久 先生

全日制では事案決定と人事考課があります。先程質問がありましたように、文プロ、これは全国的に使われている言葉ですか。実際には文書管理台帳ファイルというもので、立派な研究が全国に行きますが、地方の人は文プロとは何だろう、私も何だろうと思い行政に聞きました。是非、正式名称でお出しになる方が理解が深まると思います。併せて文書管理も心しておいたほうがよいと思います。起案文書をどう管理するかということで、例えば中途退学をする生徒は学事担当者か、入学許可はどうか、きちんとしておいたら、後で大変役立つと思います。海外旅行ですが、事案決定は根拠と責任を明確にする

ことで、教頭が決定しますが、その後に校長名で申請があった海外旅行を許可する文書を、旅行する期間や年休なのか週休なのか、職免なのかをしっかりと書き、行程表を添えて本人に渡します。

事案決定については、教頭先生方に甘い考えがあると思いました。管理職としての責任を感じているが51%ではどうなってしまうのでしょうか。しかも、どちらでも良いような答え方をされては、校長の立場をまずくすると思いました。文書管理での教育活動で起案していない数も出ていますが、起案して下さい。こういうことが一人歩きすると教頭の立場が辛くなると思います。教育目標の計画とか年間行事計画は届け出をするときに起案一括処理されているかもしれませんが、校務分掌の決定等をどうしているのですか。監査のとき、校務分掌一覧を見せて下さい。主任名は、主任の決定は、と言われたときにしなくてはならないのです。情報開示のために意思決定するのではなく、決定された過程を情報開示で見られるのです。決定がなされないと、学校では先生方が勝手に決めているのですかと言われ、責任問題が生じてきます。一つの事案を実施するにあたって、学校はこういう具合に決定し責任を持ってやっていると、意思決定を強く感じて下さい。

判断に迷うとき、校長と相談するのが72%ですね、ちょっと批判させて下さい。教頭先生が判を押してしまえば良いではないですか。心配でしたら、私の方で決定させて頂きましたと校長さんに示せば、ああそうでお終いです。今主任問題が検討されていますが、配置された先生方はどうしますか。当然指示を仰ぎますから起案し意思決定して下さい。

人事考課についても話をさせて下さい。経営方針をふまえてが84%ですが、それが取組に至っていない。しかも、自己申告書を出させて良かったのは教員の意識改革に役立った、指導のきっかけをつかめた、教頭先生方は書かれている。つかめたならば、面接をして自己申告書の内容に加除訂正があったか、でもなかったから、あり方検討委員会の検証報告書では記載内容が不十分、組合の例文をそのまま書いてあることがある。3段階で評価すると下が多数ある等の結果が出てくる訳です。人事考課は資質能力の向上と組織の活性化ですから、面接をしてじっくり話したいものです。

私は、先生方の様子を見て、普段から頭の中に入っていることを材料にして、例えば生徒の指導、対応の仕方、教科の指導で、先生はこういうことをやっておられますね、子供は見ていますよ、それを目

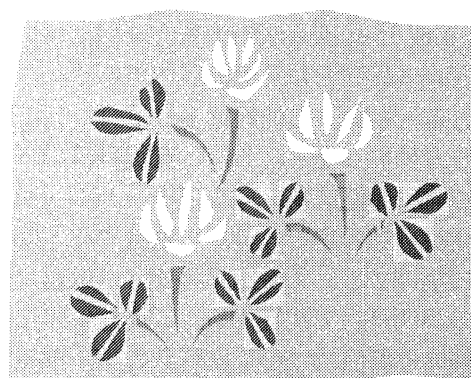
標に活かさないですかということ、教員から色々なものが出てくる。では、それを目標に設定してみてください。生活指導だったら、先生は毎日立っておられますね。生徒が良く分かるでしょう。だったら、それを仕事の目標として設定できないですかという具合に、できるだけ普段の環境から掘り起こした材料を出していきました。だから 30 分ではすまない。場合によっては 1 時間もかかるときがある。何でか、内容が何もない場合があるので一つひとつの目標について話しながら先生方が記録していくわけです。時間がかかることには先生方は文句を言わなかったです。しかし、後で組合から随分突っ込まれ、私は実感がなかったが何で先走って授業観察をするのだと吊るし上げられました。教頭先生方、指導のきっかけをつかみたいとか、コミュニケーションを図りたいのであれば取り組んで貰いたいと思います。

授業観察ですが、私は教員に言いました。昭和 36 年 8 月、これは評価するのとは別ですが、「校長が教室を見回り、授業、学習を参観し、生徒に質問などをしたからといって、教諭としての授業権または地位を侵害したものとは言えない。」という東京高裁の判決があります。だから、授業を見るのは校長職権でできます。たっぷり見て、生徒に感想を聞いたら、「生徒に感想を聞くのはやめて下さい」等という。なぜか、お分かりでしょう。生徒はあれこれ言うのですね「あの先生、緊張していて普段の授業とは違う……」などと。今から 20 年前、『校務分掌の革新』という本の中で経営として公開することが出ている。「授業を公開する、それは手持ちの教育資料を公開する、情報やアイデアを公開する等学校における教職員の活動や実践は全て公共性を持ち、一つとして私的占有は許されないものばかりである。従って教員相互は公開の原則のもとに教育活動を展開するのは自明の理である。」とある。20 年前から時間がたっても変わらないのですから、教頭先生方の取組は大変難しいのではないかと、苦労が多いのではと思いますが、今しばらく我慢して下さい。少しずつ変わっていくと思います。

最後に組織の活性化がありますが、基本は目的を明確にする、コミュニケーションを図っていく、協働意欲を高めていくことだと思います。活性化を図っていく運営の重要な概念は、コンフリクト・マネジメントです。コンフリクトとは葛藤・対立とか紛争とかですが、これが起きているときは機能が停止しています。従って、解消するためにはコンフリクトが表面的になるのを避ける、回避と言いますが、

もうひとつは一方の意見を流してしまう強制、もうひとつは問題直視があります。つまりコンフリクトが起きたとき徹底的に直視し議論し改善していくという方法があります。問題を直視するのは大変重要になります。是非、教頭先生方には逃げないで事に臨んで頂きたいと思います。そうでないと、いつまでも慣行・慣例が蔓延って解決が長引きます。「都立高校、努力しなくても定員一杯のお客が来る料理のまずいレストラン」とは、ある人の言葉ですが、そういう時代は終わりを告げつつあります。最後に私が最近勉強しているコーチングというのがありますので、資料を配らせて頂いて解説して終わりたいと思います。

司会 岩崎 充益（荻窪）
竿田 豊（向島商）
記録 古山 光久（大泉北）
錦織 政晴（稲城）



第3分科会

1. 学校週5日制並びに新学習指導要領の実施に向けた教育課程編成上の対応について

高校教育研究部第一委員会

提案者 福嶋 順一（牛込商業・全）

I はじめに

いよいよ、平成14年度からは学校週5日制の完全実施、平成15年度には新教育課程による授業が始まる。新教育課程は各学校の特色を表す顔となるものである。学校週5日制で授業時間数の確保が難しくなる一方で、「総合的な学習の時間」・教科「情報」の新設という課題を抱えながら、それぞれの特色を出すべく取り組む姿が見え始めた。

そこで、前年までの研究成果を活かし、現在の動きを知る一番の近道として、学校週5日制並びに新学習指導要領の実施に向けた教育課程編成上の対応について、取り組みと進捗状況・問題点等を明らかにした。

II 「アンケート」の結果から

1. 学校週5日制・新教育課程に向けて

(1) 卒業単位数の変化

卒業単位数の変化は、①全体として年度進行で卒業単位を減らす傾向にある。②平成14年度入学生の卒業単位数を検討中の学校が半数あり、平成15年度入学生の卒業単位についてはほとんどの学校が未検討である。③専門学科では資格取得及び専門性の向上の観点から卒業単位数を多く設定している学校が多いと同時に、減らさない傾向が強い。④大学進学希望者の多い学校では、学力向上を目指して減らさない傾向がある。

(2) 卒業単位数削減の方向と問題点

平成13年度入学生は、選択科目で調整が10校、専門科目の削減が4校あり、平成14年度入学生は、選択科目で調整が5校、専門科目の減少が1校であるが、平成15年度入学生の教育課程については殆どの学校が未検討もしくは検討中である。

単位数を削減する教科は多岐にわたっており、次のような傾向が見られる。①選択科目の単位数を削減する（圧倒的に多い）。②国語・理科・英語・数学等、総授業数の多い教科から削減する。③科目を変更して削減する。④専門学科では、教科「情報」に関連の専門科目で代替する。⑤複数学年にわたる分割履修する科目について総時数の中で削減する等である。

問題点としてあげられたものは次の通りである。

①教科間の調整が困難である（圧倒的に多い）。②「総合的な学習の時間」をどの学年に何単位設定するか。③1、2年次での必履修科目の単位数の削減は学力維持の面から望ましくない。④この機会に、少人数指導や習熟度別学習を考えたいが、教室等の施設面で無理。⑤学校週5日制での総時間数の減少の中で「総合的な学習の時間」・教科「情報」の導入には工夫が必要。⑥進学指導を考えるとこれ以上国・英・数・社・理は減らせない。⑦授業時数と1単位時間をどの位に設定するかが大きな課題である。

(3) 考察

「学校経営に関する資料」（東京都教育庁指導部・平成12年度版）に、平成12・13年度卒業生と平成14年度卒業生の卒業まで履修・修得させる単位数の調査結果がある。この資料からも卒業単位数の減少傾向ははっきりと浮かび上がる。しかし、学校週5日制授業及び教科「情報」・「総合的な学習の時間」の必履修が決定しており、総枠が減少しているにもかかわらず新たに増える教科にどう取り組むのか、なかなか調整が進まない現状がある。また、現在は履修単位数と修得単位数との差が0である学校が2/3を超えるが、今後教育の質の低下を防ぐ点や学校の個性化・特色化を図る意味から考えると、履修と修得の単位数の差は開く方向に進むものと考えられる。

今回の調査で次の点が浮き彫りになった。本来、教育課程は、生徒の個性を伸ばすため各学校の特色をいかに発揮するかといった目的を達成するための具体策でなければならないはずである。しかし、今回の改定に当たって教科間の時間の奪い合いといった感がある。さらに、新教育課程の完全実施に合わせ、各学校の個性化と特色ある教育課程の編成という大きな命題の前で、自校が進むべき方向性を模索しつつも発見できないもどかしさが感じられた。

2. 新たに設定される教科等への対応

(1) 「総合的な学習の時間」

平成13年2月の時点では、導入についてまだ検討中の学校が多い（有効回答34校中、決定済10校、

検討中 23 校、未検討 1 校)。移行期から取り組む学校は比較的少なく、19 校が平成 15 年度の新教育課程実施から導入する予定で検討を続けている。また、専門学科の学校では、課題研究で代替するとした学校が 5 校ある。

単位数については各学年で 1 単位ずつ、3 年間で 3 単位として実施する予定の学校が多い (15/19 校)。授業の形態は、時間割に位置付けて 1 単位時間を当てて実施する学校 (14/17) が殆どである。

実施内容では、進路学習が最も多く (7 校)、テーマ学習 (2 校)、国際理解教育、心身の健康・安全などが続く。

(2) 教科「情報」

教科「情報」の検討については遅れている学校が多く (37 校中、決定済 10 校、検討中 18 校、未検討 4 校)、20 校中 19 校は 15 年度からの実施予定である。また、専門学科では「情報技術基礎」等で代替する学校が 7 校ある。

どの学年に何単位置くかについても、未検討の学校が多いが、検討済みの学校では、単位数は 1 学年で 2 単位が 2 校、3 学年で 2 単位が 4 校、1・2 学年で各 1 単位が 1 校であった。

教科「情報」を 1 学年で実施して情報リテラシーを獲得させることは、2 学年以上で履修する他教科の学習で活用することを考えれば望ましいが、必ずしもそうはならない状況である。

(3) 「総合的な学習の時間」・教科「情報」を導入するに当たっての問題点

第一に、教科の内容や新教科に取り組む意識の持ち方等である。「総合的な学習の時間」については、特に内容や担当者の決定に苦勞している学校が多いことが分かる。教科「情報」では、教員免許取得の講習が現職教諭を対象に実施され、教科「情報」の教諭が配置される計画であるが、まだ具体的な教員配置の予定が見えてこない。

第二に、学校週五日制に伴い総授業時間数が減少する中で、新しい必修履修科目を導入するために何を削らなければならないかという問題である。専門学科では資格取得に関わる科目などは単位数を減らすことができないものもある。また、普通科でも大学進学希望者が多い学校では、進学に対応できる学力の育成を目標に教育課程の編成を考えており、このような学校では、4 5 分 7 時間授業の導入により授業時間数の確保を図ろうと工夫しているところもある。

3. 3 学年での履修単位数について

平成 14 年度から完全学校週五日制を踏まえて、平成 14 年度の移行措置では卒業に必要な単位数が 74 単位でよい。

都の指針では、全日制課程では 1・2 学年でホームルームを含めてそれぞれ 30 単位以上を履修することになっているので、卒業単位数が 74 単位となると 3 学年では最低 16 単位を修得すれば卒業できることになる。計算上、1 日 2～4 時間の授業を受ければよいことになり、生徒の学校離れの傾向を助長しないかとの不安があったが、実際には、新教育課程においては 33 校中 12 校は午前中、13 校は 6 校時まで、生徒が学校にいるよう配慮している。従って、卒業単位数についても最低の 74 単位ではなく、多めに履修させる例が多くなっている。

午前中まで生徒を学校に居させたい (履修単位数 78～80 相当) と回答した学校は、「生徒指導上の問題」や「単位を一部修得できなくても卒業できるように」という理由が多い。また、6 校時までとした学校は専門学科に多く、「専門学科では履修科目が多く、自由選択を取り入れる余地がない」「専門性を低下させない」等が理由であった。

その他、午前中または 6 校時まで学校に生徒を居させるべきと回答した学校に共通して「学習に取り組ませるために授業時間数を確保すべき」という意見が多かった。一方、最低単位でよいとした学校も 3 校あり、「ゆとりを持たせたい」「生徒の変化への対応」が理由であった。

III まとめ

学校週五日制の完全実施により授業時間数が減少する一方で、新教育課程の実施に伴い「総合的な学習の時間」と教科「情報」が導入される。

「総合的な学習の時間」は、教科・科目の枠を取り払い横断的・総合的な学習活動を、生徒主体で行える内容であり、各学校の創意工夫によって、従来の教育活動とは違ったアプローチで、自ら考え、自ら学ぶといった「生きる力」を育むことができる。また、教科「情報」は、IT 時代にあって情報リテラシーを育成し、向上させていく内容で、これからの時代において必要性の高い教科といえる。

一方で、これまでにあった教科も、基礎基本を大切にした指導に十分な時間を確保する必要性がますます高まっている。さらに、大学進学を希望する生徒が多くいる学校や、資格取得を重視している専門学科の学校においては、生徒の希望を実現させる教育活動を優先させたいという学校の思いと、生徒・

保護者からの期待がある。

このように、新教科等の導入と既存の教科の重視を両立させようとする、各学校がそれぞれの実態に合わせて、かなりの工夫をしなければならない。いずれにしても、これまでの単なる教育課程改定時の対応を越えた、かなり大きな変更である。

今こそ教頭が先頭に立ち、校長の学校経営の方針を具現化し、都民の期待に応えられる学校づくりに邁進しなければならない。

〈質疑・応答〉

(問) 「総合的な学習の時間」の実践校では、具体的にどのように地域の特性を生かし、学力向上を図っているのか。

(答) 郷土の伝統芸能を取り入れた活動、国際関係の個人レポートを外国語で記入させ、内容と語学力を合わせて評価する事例などがある。

【指導・助言】

前都立江北高等学校長 荒井 正賢 先生

教頭先生方が、超多忙の中でこのような研究をされたことに敬意を表します・

私は、オール校長会で教育課程を担当させて頂きましたが、「総合的な学習の時間」についてはまだ横並びです。特に進学校は消極的です。生徒数が減少する中で進学率が下がることは学校の存亡に関わることだからです。

「生きる力」がキーワードになっておりますが、教育について考えてみますと、昔から「算数が台所にぶら下がっていない」と申しますが、つまり学校の勉強が生活に役立っていないという批判があります。私の友人に小学校の頃算数が不得意でしたが、お金の計算になるとぱっと答える友人がおりました。これが「生きる力」だと思います。学校の学習でどれだけ「生きる力」がついているか疑問に思います。

人間の体は、Utility of Organism といわれています。体の各部分は別々に機能しているが、最後は一つの総合体としての生きた人間となっているわけです。社会は分業化が進み、すべて一人で行うことはできません。それぞれが細分化・分業化されマニュアル化されています。しかし、どこかでそれを統合していかなければなりません。教育にこのことを当てはめると、教科専門性に凝り固まってしまうと弊害が出てきているので、「総合的な学習の時間」を教科統合と捉えたらどうかと思うのです。「特別活動」もそれにあたるのではないのでしょうか。例え

ていえば、ブロックのようなものです。ブロックは積むだけでは「塀」にならない。「目地」にあたるものが「特別活動」であり、「総合的な学習の時間」だと思うのです。教員は実践者として、School Knowledge (学校知) と Everyday recognition (日常知) を「総合的な学習の時間」を使って統合する必要があると思います。

アメリカの中等学校に「コアカリキュラム」というものがありました。これは1930年代の経済恐慌に対処して、社会全体を学ばせる目的で作られた教育課程です。統合学習が中心であり、日本の「総合的な学習の時間」も全く同じとはいえないがこの統合の理念を取り入れたカリキュラムと言えます。新しいようでそれほど新しいものではないのです。

「総合的な学習の時間」の考え方をきちんと捉えて、学校が工夫していくしかありません。生徒と接している教員自身が工夫していかなければならない。学年を取り払って、その時間に生徒に自分たちで何か課題を見つけさせるというのは、昔の全クラの二の舞になるんじゃないか。これは先生方の努力に任せたいと思いますが、一つアドバイスするとすれば、物事を「丸ごと」考えさせなければいけないということです。例えばドアの取っ手ですが、ただ適当な位置に付けられればいいというわけではない。日本人の平均身長を調べるとか様々な調査をして、その結果初めてドアの取っ手をつける位置が決まります。分業ではなく小さなものでも「丸ごと」作らせることが重要です。レポートにしても、例えば稲の種をまいてから収穫までを調査してトータルでまとめさせる。そうするとレポートの書き方を工夫するようになる。勉強の仕方、学び方を学ぶことが大切であり、「丸ごと」やらせることが必要です。

料理に例えれば、素材は決まっている。どのような味付けにするか、煮るのか焼くのか。生徒が食べやすく、身になるように工夫していくのが先生方だと思うのです。

司会 星野 喜代美 (富士・全)

正角 良子 (武蔵丘・全)

記録 小池 幸彦 (大森東・全)

吉田 定良 (赤羽商・全)

2. 「総合的な学習の時間」の実施をめぐる —導入校の現状と課題—

第三委員会

提案者 山下 哲（向商・定）
桑原 洋（港工・定）

1. はじめに

働きながら学ぶ勤労青少年のための定時制・通信制高等学校は、大きく変化してきた。勤労青少年の他、全日制課程に入学が果たせなかった者、中途退学者、中学時代不登校であった者、何らかの理由で高校教育を受けられなかった者など多様な生徒が入学している。経済的理由で働きながら定時制で学ばざるを得ない勤労青少年は少数になっている。また、少子化が進み多くの定時制高校では生徒数が減少している。

小規模化していく中で、生き生きした教育活動はどう充実させるか、活性化をどう図るか新学習指導要領の趣旨を踏まえ、各学校が地域や生徒の多様な実態に応じて創造・工夫を生かして適切な教育課程を編成することが重要となる。

とりわけ、自ら学び自ら考えるなどの「生きる力」を育む「総合的な学習の時間」の適切な実施が期待されている。しかし、「総合的な学習の時間」の実施には前述の課題以外にも時間的な障壁など定時制課程の課題は多い。

第三委員会では昨年度「総合的な学習の時間」導入に向けた取り組みの現状と課題について研究し、引き続き今年度は昨年度導入した学校の現状と課題を調査・研究することとした。

2. 研究の方法

平成12年度に「総合的な学習の時間」を導入した都立高等学校定時制13校（普通科9、商業科1、工業科3）を対象にアンケート調査を実施し、現状と課題を研究した。

3. 調査結果と解説

（1）「総合的な学習の時間」の内容について

「特に分野を決めず、生徒の興味・関心に応じて課題を決定させ、学習させる」（6校）、「自己の在り方・生き方について考察させる学習」（5校）が上位であり、新学習指導要領に沿った内容である。また、導入校が多様な内容に取り組んでいることがわかる。

（2）内容の決定方法

「生徒の興味・関心（11校）及び学力・実態（6校）」を考慮している学校が多い。これは、本時間の趣旨に十分に適応しているし、考慮しなければ適切

な運用は難しい。「教員の指導体制を考慮」も6校が回答しているが、定時制では教員の数が少ないため考慮せざるを得ないと思われる。

（3）単位数

単一学年で実施する学校は2校であり、他は全て「2学年以上にわたり、各1単位」であった。1位は「1年から4年まで各1単位」（8校）で、長期間にわたり継続的な指導ができる点が長所であるが、1回に実施できる内容に限界があり、内容を深化させるにくい点もある。

単位数決定の理由については、「毎学年少しずつ学ばせること」を重視している学校が最も多い（7校）。

（4）指導形態

「一斉に指導」している学校（10校）がほとんどであり、全教員が担当することで、生徒の様々な興味・関心に対応できる。

（5）指導内容の違い

複数学年で指導している際に、指導内容を「変化させない」学校が全てであった。同じ分野の学習を複数の学年で選択する生徒がでてくることが考えられる。学年が進行するにつれて学習内容も深化させ、深化の様子も評価に反映させる等、継続的な検討が必要である。

（6）指導担当者

「教員全員で担当」が11校で最も多く、「指導内容に関した教科・分野の担当者」は2校であった。また、指導体制は「複数指導」が9校と最も多く、連携が十分取ればよいが、不十分な場合、十分な効果が上げられないことも予想される。

（7）校内組織

「総合的な学習の時間」の導入に際し、中心になった校内組織は、「総務部」（6校）、「教育課程委員会」（4校）であった。

（8）自主的な活動

導入に際し、「教員が自主的に活動」した学校は8校、「教頭が準備し、教員が半ば自主的に活動」が5校、「全て教頭が準備」は1校であった。教員は「総合的な学習の時間」に対し、意欲的であると思われる。教頭は安易なものになっていないかを指導して

いく必要がある。

課題として、「統計的、計画的な指導の準備不足」(8校)、「準備のための負担増加」(5校)と続いたが、1年目のため致し方ない。

(9) 課題解決の方策

課題を解決するために「先進校の資料を取り寄せた」(5校)が一番多いが、この研究も先進的な研究になっていれば幸いである。また、教員が自分の教科から目を離し、新しいことに目を向けたことはよかった。

(10) 学習形態

「体験学習」(10校)、「文献による学習」(9校)が取り組み方の上位であるが、定時制の生徒の現状を考えると、文献による資料収集や調査活動が果して彼らに合った学習形態であるかは疑問である。何か体験させる活動を工夫することが必要ではないか。課題として「校内の文献資料不足」「校外施設との連携が夜間にはできない」「予算不足」があげられた。

(11) 生徒の取り組み

生徒は「積極的に取り組んでいる」が7校と最も多く、その理由として、「興味・関心にあっている」が6校であった。このことから、総合的な学習が効果を上げるかどうかは、生徒の興味・関心をいかに引き出し生かすかに全てかかっているといえる。

(12) 教頭の役割

教頭の役割は、①リーダーを育て、分掌を動かす。②教頭として原案を持ち、常に教員より先に答を持つ。③保護者に対する説明があげられる。

(13) 導入の成果

今回「総合的な学習の時間」を導入したことにより、「校外施設と連携を深めることができた」(8校)、「日頃の教員の学習指導に変化をもたらせた」(4校)等の成果が見られた。

4. おわりに

今回の導入は、少人数の定時制だからできた。また、普段から生徒の実情に合わせた指導をしているので比較的導入がスムーズであったといえる。画一的でない自分のペースでできる学習は定時制に合っている。年配の生徒も在籍し、進路的な学習は可能性が開けていく。中学校までに自分で企画したり発表したりしてきた生徒は少ない。人間関係が苦手だからこそういった力を身につけさせることが大切である。発表することで自信を持たせグループで研究させるといふ発展を期待する。

「総合的な学習の時間」は、自校に足りない部分を行わせるよい時間である。「国際理解」「福祉健

康」「情報」「環境」にこだわることはない。自分の学校の課題に直結するテーマが、問題解決の一助になると考える。

教員の意識を変え、教員の意識を引き出すことも含めて、自らが、学校のイニシアチブをとっていくことが教頭の課題である。

〈質疑・応答〉

(問)

① 基礎基本と総合的な学習の時間との関連について

② 試行校での具体的な生徒の変化について

(答)

① 定時制の生徒は多様化している。普段の授業でなかなかできない基礎基本を総合の中でやることもある。

② 時間はかかるが生徒が自主的に動き出す姿が見られた。

(問)

① 試行校の学校規模について

② 生徒の興味・関心をどのようにして引き出したか

(答)

① ここでは資料がないので即答できない。

② 教員も生徒と一緒に学ぶという姿勢が重要。教員が教えるのではなく、場合によっては、生徒から教わる(教員がキャッチャーになる)。

【指導・助言】

前都立江北高等学校長 荒井 正賢 先生

総合的な学習の時間については、具体的なことはまだ横並びでどこも横を向いている。全国的に見ても、進学校はまだやっていない。特に地方の公立高校の名門校はまだやっていない。特に地方の公立高校の名門校は一つのステータスになっていて、進学率を落とせない。生徒数も減ってきている中で、総合的な学習の時間には手を着けていないのが現状。アンケートをしてみても、検討中という回答が多い。ただし、職業高校は研究課題などで比較的早くからやっている。

「生きる力」という言葉がキーワードになっているが、「生きる力」とは何だろうか。人間のことをユニティー・オブ・オーガニズムというが、要するに心臓とか内臓とか組織の統一体という考え方。それと教育とを考えた時、昔から算数は台所にぶら下がっていないということがいわれます。学校の勉強

は学校の勉強で日常生活と結びついていないじゃないかという批判の言葉としてこの言葉がある。私の小学校の友人に算数の苦手なのがいる、足し算引き算がよく分からない。そこで先生がお祭りの夜店でアイスキャンデーと何を買って、100円でおつりはいくらかと聞くと、ちゃんと答えられる。私はこれが本当の生きる力だと思う。学校で教科なら教科だけにこだわっていて、本当に生きる力というものが創造されて身に付いているのか、ということへの問いかけが「総合的な学習の時間」になってきたのではないか。

世の中全体を見ても、いわゆる分業化が非常に進んで、専門化してきているので、人間ひとりではなかなか全部できなくなってしまう。したがってマニュアルというものができるようになり、マニュアルがなければ何もできないし、逆に言えばマニュアル通りにやっていけば失敗はない。問題はそういう状況をもう一回統合する・総合するというではないか。人間は総合的に生きているのであって、鼻が詰まれば口で息をするように脳が全体を統合している。さきほど言ったユニティー・オブ・オーガニズムといわれるように統一体として生きている。

教育に当てはめて考えてみると、日本は、教科専門で凝り固まっていてそこからいろいろな弊害が出てきたのではないか。英語や数学というのは教科構造概念だが、進路指導や生活指導は機能概念であり、どの教科の先生もやる。最近は機能概念の課題の教育用語がどんどん出てきている。そういう中で「総合的な学習の時間」で教科を超えてとか横断的にということになる。もう一度統合したものが必要なのではないか。それが生きる力に結び付く。これは特別活動でもいえることだが、国語や数学というブロックを一つ一つ積み上げただけでは塀はできない。セメントをつけて、メジというものが大事でそれを全部つけて初めて塀という機能が完成する。そういう面でメジにあたるものが特活だといわれたことがある。いわゆるスクール・ナレッジ（学校知）とエブリデイ・レコグニション（日常知）というものがあるが、この両方をそれぞれ統合して「総合的な学習の時間」にならないかと私は考えている。

教育課程は学校の背骨です。アメリカの中等教育統合のため、1930年に考えられたコア・カリキュラムがありました。いわゆる共通履修と必修と総合学習、この3つの分野をコア・核にしてやっていくというカリキュラムで、経済恐慌に対処して社会全体を学習させようという背景から生まれた。学習

方法は問題解決を中心とする総合的な学習が特色であり、長期間連続して学習が行われる、というものでした。今我々が目の前にしている「総合的な学習の時間」に通じるものがある。

教育課程を考える場合、①文化的遺産の伝達・承継という側面と②生徒の内発的な成長・発達を援助する。という2面があると思います。「生きる力」を育むため、核教科が担う面と「総合的な学習の時間」が担う面を考えながら進めていくことが課題です。

各学校で生徒の実情に合わせ工夫することが大切です。一つアドバイスするとすれば、物事を「丸ごと」考えさせる（やらせる）ということです。植物栽培でもレポートでも、一つのものを丸ごと＝ホリスティックに、自分の力で全部作らせる。一つの疑問から出発してとことん疑問を追求していきながら、学び方そのものを学ばせる。丸ごと＝ホリスティックな考え方が総合的な学習の時間には重要なのではないか。料理に例えるなら、もはや、総合的な学習、情報という素材は決まった状態。あとは、調理方法・味付けだけ。生徒が食べやすいように総合的な学習の時間を工夫することが大事。

司会 戸田 勝昭（深川商・定）
丸山 正広（南葛飾・定）
記録 長船 孝明（荒川商・定）
小村 健二（両国・定）



第4分科会

1. 新しい高等学校像について —生涯学習を踏まえた定時制高等学校—

第四委員会

提案者 武田 富雄（農産・定）
青山 彰（池商・定）
奥水美智子（代々木・定）

1. はじめに

現状の就学システムに適応できない生徒の増加に対して、新しいタイプの高校が対応しつつある。飛鳥高校、新宿山吹高校、世田谷泉高校の人気の高い状況を見ると、既成の高校には無いものを求めている青少年や保護者が多数存在するのである。

東京都では、心の東京革命を拠り所とした生徒指導や、学校運営連絡協議会を設置して外部評価を充実するなど、地域社会に開かれた学校を目指した教育政策を推進している。

本研究部第四委員会では、生涯学習の観点を取り入れながら、一人ひとりが生き生きと学習するイメージとして寺子屋や緒方村塾を思い浮かべ、そこから新たな示唆として、「生涯学習を踏まえた定時制高等学校」の在り方を検討する。

2. 定時制生徒の状況分析

- (1) 調査目的：進路希望、高校生活等5項目
- (2) 調査対象：定時制通信制高校生 380名
- (3) 調査時期：平成12年3月
- (4) 調査結果

①中学3年次の進路の第一希望

- 全日制希望・・・54%
- 定時制希望・・・38%
- その他・・・8%

②定時制受験理由

- 働きながら勉強できる・・・23%
- 他に行くところがない・・・14%
- 全日制が不合格となった・・・13%
- 先生や親に勧められた・・・12%
- 時間が合う・・・11%
- 全日制を退学になった・・・11%
- 経済的理由・・・7%

③定時制の良いところ

- 授業が4時間・・・28%
- 少人数・・・19%

○夜間授業・・・19%

○年齢がいろいろ・・・14%

○家庭的雰囲気・・・11%

④定時制の悪いところ

- 3年で卒業できない・・・59%
- 生徒が少ない・・・11%
- 授業が自分の進路に合わない・・・8%
- 昼間に授業がない・・・6%

⑤昼間の過ごし方

- アルバイト・・・55%
- 何もしていない・・・28%
- 正社員・・・7%

(5) 考察

①多様な生徒像

- ・勤労少年 ・不本意入学者 ・中退者
- ・外国籍生徒 ・学習障害児 ・中学不登校
- ・中学心障学級 ・成人者等

②抱える問題

- ・基礎学力不足 ・学習意欲欠如 ・貧窮

①②の生徒にも対応できる新しい高校像を模索する。

3. 第四委員会の方向性

これまでの研究の成果を踏まえて、チャーター・スクールの発想の源でもあり、生涯学習と定時制教育の要素を併せ持つ、我が国の伝統的就学形態の「寺子屋」に注目し、その特徴を新しい定時制教育に取り入れる。

○「寺子屋」方式のメリット

- ・安価 ・地域との密着 ・目標の探究
- ・資格取得 ・3年卒業 ・仲間づくり
- ・教師を選ぶ ・学習者中心

以上の観点から次のような「生涯学習を踏まえた定時制高等学校」モデルを提言する。

4. 生涯学習を踏まえた定時制高校モデル

(1) 設置理念

①個性や能力に応じ、基礎基本を大事にし、自己実現ができる教育を行う。

②自主性をもって積極的に物事に取り組める人間を育成する。

③情報化、国際化、社会の変化に対応して、主体的に行動できる人間を育成する。

(2) 教育課程の特徴

①必修修科目 35 単位

- ・午前、午後、夜間三部制のうち午後に設定

②生涯学習講座

- ・資格、検定、大学検定、ボランティア実習、福祉活動等を卒業単位とする。

(講座例) 全国英語検定、実用英語技術検定、情報処理検定、情報処理技術者、簿記実務検定、珠算検定等

③成人生徒の積極的受け入れ

- ・異年齢集団による社会性育成
- ・安価な成人向講座の開講
- ・地域成人のためのカルチャースクール

(選択講座例) 源氏物語、話し言葉教室、気象と天気図、ラジオを作ろう、木彫、パソコン、エアロビクス、太極拳、ヨガ、華道、茶道等

④短期集中型授業

- ・一科目の週授業時間を増やし、3～4週間で完結する。

⑤時間割形態

- ・午前4時間、午後4時間、夜間4時間
- ・学期毎に自分で時間割を作成する。

(3) 指導体制

- ・教育プログラムの設定
- ・他校やセンターとの単位連携
- ・外部講師による総合的な学習の時間
- ・学校運営連絡協議会からの選択科目提案
- ・意欲ある転編入生徒の全入歓迎
- ・大学院生や地域講師の活用

5. まとめ

高等学校の入学選抜方法は、様々な改善が図られている。しかし退学する生徒や再び学ぼうとする中退者は、依然として相当数存在する。特に新しく設置された単位制高校やチャレンジスクールは高倍率のため敬遠され、既設の定時制高校は若い生徒が多くなじめず、やむなく大学検定を活用して進学する人達もいる。

第四委員会では、このような人達に焦点を当て、生涯学習の観点から、異なる年齢・異なる目的の人達

が小さな空間でも生き生きと学ぶことのできる、「寺子屋」方式の定時制教育を考えた。

また現在の三部制や四部制の高校では、午前、午後、夜間の所属を、入学の前に決めなくてはならない。一般に成績順に割り当てられ、通学時間帯も固定される。

このような制約を外した「生涯学習を踏まえた定時制高校」モデルは、寺子屋のイメージである。まず一人ひとりの向学心を大切にする。すなわち自分で講座と先生を選択し、自分の時間割を作り、短期間に集中して学習する。また一学期に集中して学習、二学期はアルバイト、三学期に再び学習という主体的な学習が可能である。自らゆとりのある学校生活を構想し、自立した生涯学習を目指す定時制高校である。

〈質疑・応答〉

(問) 地域の社会教育との連携は新しい観点ですが、地域のカルチャースクールの講師を学校に招くだけでなく、生徒を社会の現場で学ばせ単位を認定するということは考えなかったのですか。

(答) 学校の外の教育を中に入れるという発想でしたので、逆は議論しませんでした。

(問) 第4委員会の前2年間の研究内容は新高校設立のいわばハードについてでしたが、今年はソフトが中心のようです。提案された学校を実現する上で課題は何ですか。社会教育との連携の方法として、高校の公開講座を生徒に履修させて単位を認定するというのはどうでしょうか。

(答) いろいろな制約にとらわれないで、まず夢を語ろうという姿勢で研究しました。実現には様々な課題があると承知していますが、敢えて新しい高校像を提案しました。

【指導・助言】

前都立北多摩高等学校長 石井 明 先生

私は、新島高等学校で2年、雪谷高等学校で5年、北多摩高等学校手2年、校長を勤め今年の3月無事定年を迎えました。全定併置校で9年勤めた経験から私見を述べます。

「生涯学習を踏まえた定時制高等学校」は、とても夢がある発表であると思います。しかし、それを実現するための課題は教職員の意識の問題です。教職員がどのような考えやイメージをもっているかを掘り下げていかなければ実現は困難です。私の経験からも教職員の意識の問題は重要です。なぜいま生

涯学習を踏まえた学校が必要なかを明確にし、教職員に納得させる材料が必要です。研究発表だけに終わらせないで、ぜひ今日の発表について教職員と十分に話し合っていただきたい。教職員の意識改革の鍵は、教頭です。

都立高等学校改革のときなので、発表された新高校像は、都教育委員会も関心を持つでしょうが、実現するには、既設の定時制高等学校や単位制高校、総合学科高校、チャレンジスクールとどこがどのように違うのか、特色・特徴は何かをはっきり打ち出していく必要があります。そのためにも、チャレンジスクールの分析と評価・考察をぜひ都立高等学校教頭研究協議会で行っていただきたい。そこから出発すれば、生涯教育がなぜいま大切なかが明らかになってくるでしょう。質問にもありましたが、学校教育と社会教育の統合は、いままでであるようでなかった新しい視点です。

定時制の生徒に生涯教育の視点からの教育は教育の幅が広くなり利点があることなので、その必要性を教職員に示すべきです。生徒一人一人の自己実現を目指し、生徒に向かっても、地域などの外に向かっても開かれた学校、つまり、生徒の立場に立って外にも開かれた教育が実践されている学校をつくるのが大切です。何よりも根本に生徒を第一に考えなければいけません。校長教頭の仕事は大変忙しいですが、生徒の立場に立って、生徒にとってよいものは何かをつねに考えるゆとりが必要です。忘れていけないのは、生徒をどのように教育していくのが第一ということです。定時制の生徒は、多様性をもっていて、例えば基礎学力が充分でなかったりしますが、それをどう変えていくのか、こういう学校にしたらどうだろうかを提案することは重要です。この点この研究発表は、素晴らしいと思います。今まで定時制第四委員会では研究されてきたことは、実現しています。桐ヶ丘高等学校の「夢・挑戦・感動」というスローガンは私が気に入っているものですが、今の定時制教育で生徒に必要なものを示しているのではないのでしょうか。それを与えるためには、生徒に体験させる、多角的な視点から学ぶ体験をさせるのが大切です。

アイデアは布石がなければ生まれません。日頃から教職員や生徒とのコミュニケーションを通して、他校の実践例を示したりしてこのような研究を活用することが重要です。

定時制で3次募集まで行ってすべての志願者を受け入れることは重要ですが現状を考えると、そろそ

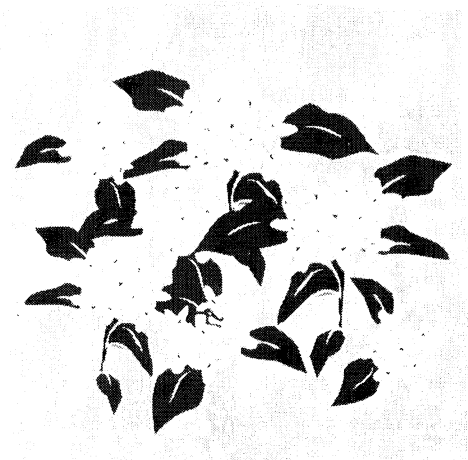
ろ定時制の在り方と教育を見直す時期にきていると思います。多様な生徒に対して、評価を見直すことが必要です。5段階評価だけでなく、観点別のよい面を評価できるような体制を作るべきです。中間期末考査・成績会議だけでなく、他にも生徒のよさを引き出し、多面的に評価できる方法を見つけることが、定時制の生徒には特に大切です。

司会：青木 伸道（石神井・定）

石関 元（四谷商・定）

記録：木内 隆生（王子工・定）

福田 洋三（武蔵・定）



2. 学校外における学修の単位認定 —新しい学習の場の拡大を求めて—

高校教育研究部第2委員会

提案者 宮田 茂（江戸川・全）

I はじめに

本委員会では、平成15年度から新学習指導要領の年次進行に伴い、学校外における学習の単位認定について、どのように教育課程に活かそうとしているか、また、導入する際の教頭の役割などをテーマに研究をしてきた。

「高等学校の生徒の学校外における学修」の成果の認定については、これまでも、専修学校における学修の成果と技能審査の結果について認められてきたが、さらに、平成10年の学校教育法施行規則の改正により、「単位認定の対象となる学校外における学修」が拡大されることとなった。

その対象となるものは、漢字検定、硬筆・毛筆検定、実用英語技能検定（3～1級）、情報処理検定、全国家庭科技術検定、ワープロ技能検定をはじめとする各種検定、大学における学修、ボランティア活動、インターンシップなどがあげられる。

これらの学校外における学修を文部省（当時）が拡大した趣旨は主に次の3点である。

- ① 生徒の能力・適性、興味・関心等の多様化をふまえ、学習の機会を増やすこと
- ② 生徒の自ら学ぶ意欲を喚起し、生涯にわたって学習できる力の育成を図ること
- ③ 学校の中の教育だけでなく、学校の外にある教育力を広く学校教育に活用する事を目指すこと

学校外における学修を導入するにあたっては、生徒が単位を取りやすくするため、あるいは卒業しやすくするためではなく、通常の授業を充実させるとともに、教科の学習の基礎・基本の上に立ち、学校外における学修をその趣旨に沿って活用していくことなどが重要となる。加えて、今強く求められている教える教育から育てる教育を目指すためにも学校外の学修は実効性があると考えられる。

II アンケート調査とその分析

昨年、2月の本委員会が「学校外における学修の単位認定」について208校を対象に行ったところ150校（72%）から寄せられた。その回答結果は、導入している学校は23校（15%）、導入していない

学校127校（85%）であり、都立高校ではあまり進んでいないのが現状である。

このような状況は、「他の課題が山積しているため、検討する時間がない」「教員の意識が高まっていない」等の理由からも分かるように、学校外における学修の趣旨を十分に学校に浸透させることが課題であると思われる。

「学校外における学修の単位認定」を導入している学校の取り組みは、主に次の二つに大別でき、各々について特長がある。

- ① 英語検定、漢字検定、その他の技能検定など生徒の主体的な学習を伴うもの。

（特長）

教育課程上、特に配慮しなくても検定を実施し、合格の有無によって単位を認定でき、取り組みやすい。

- ② 高校大学連携、インターンシップなどの学校外における学修。

（特長）

今後の教育活動に新しい展開をもたらすと考えられる。しかし、教育課程上の位置付け、連携先の開発、目的・計画・内容等の検討など、様々な準備が必要となる。

実施校の報告によると、学校外の学修は生徒の学習意欲の喚起に結び付くとともに、在り方生き方教育、個に応じた指導など、学校での教育活動を補完する効果があったという。本委員会では、これらの点を高く評価し、新教育課程を編成するに際しては、各学校の実情に応じ、学校外における学修に取り組み、単位を認定することが必要であると考えた。

III 事例と考察

本委員会は、学校外の学修の多くの実践の中でも特に、高校大学連携とインターンシップの推進上の教頭の役割を取り上げ、調査・研究してきた。

1. 高校大学連携の推進上の教頭の役割

都立飛鳥高校では大学で学ぶことを体験させ、大学に進学することの意味を考えさせることを目標と

し、平成 12 年度から中央大学の商学部と「キャンパス・インターンシップ」と呼ぶ、大学との連携を図っている。以下、この取り組みにおける教頭が果たした役割について報告する。

① 中心的な組織を立ち上げること。

教頭が中心となって高校大学連携推進委員会を立ち上げ、高校大学連携の意義や効果について教員に理解させた。

② 実施に向けての準備

推進委員会を中心に、校内の組織づくり、大学との協定書の作成、「学校設定教科・科目」の教育委員会への設置申請、生徒・保護者への説明会の開催、参加生徒の事前指導、教育課程への位置付け、単位認定の方法の決定等に取り組んだ。

③ 大学との連携

高校生に合ったプログラムをつくり、生徒が興味・関心をもてる教材づくりをしていただくよう大学側に理解してもらった。また、夏季休業日の 4 日間、大学での講義等を受けさせるよう条件整備をした。

(考察)

平成 13 年度は、都教委は 6 校を「高校大学連携教育」推進指定校にした。現在、大学教授の出前授業、講演依頼、通年の講義受講、短期ゼミ等が企画されている。大学側は、高校の要望や情報を基に、その在り方を模索している状況もあり、高校が、ねらいをどこに置き、どのように実施するかを明確にして実施することが課題であろう。

2. インターンシップ推進上の教頭の役割

「聞いたことは忘れ、見たことは覚え、したことは身に付く」と言われるが、この言葉はインターンシップの教育的な成果を表していると思える。

都教委は平成 11 年 10 月に都立高校改革推進計画・第 2 次実施計画の中でインターンシップを積極的に推進することを計画し、平成 13 年 3 月に「インターンシップ推進委員会報告書」及び「インターンシップ推進校報告書」を作成し、各学校に先進校の実践例の情報を提供した。次に述べるインターンシップ推進上の教頭の役割は「インターンシップ推進報告書」の中から都立大森東高校の実践の中から本委員会でもまとめたものである。

① 教職員の意識改革と組織づくり

教頭が牽引役を担い推進委員会を立ち上げ、インターンシップとは何か、どのような効果がある

か等について教員を啓発した。推進委員会を中心に具体的には、実施要綱の作成、生徒の希望調査、PTA への理解と協力依頼、受け入れ企業の開拓と連携、実施時の安全管理、事後のまとめなどインターンシップに関わることについてリーダーシップを発揮した。

② 受け入れ先の開発とニーズの調整

生徒の希望する事業所を開発するために、生徒のニーズを把握するとともに、実施上の留意点などを事業所と打ち合わせるための窓口となった。

③ 生徒の安全確保と保険への加入

④ 教育課程への位置付けと教科指導との連携の推進
インターンシップを教育課程に位置付け、単位認定をするために教科指導と連携するよう支援した。

⑤ 生徒への指導体制の整備

生徒を学校外に送り出すために、事業所と連携しながら、事前指導の徹底、実施時の指導、事後のまとめという流れをつくる必要がある。そのために、学校と事業所の役割分担を明確にするように努めた。

(考察)

大森東高校の事例を通して、インターンシップには主に次のような効果があることが判明した。

① 生徒の興味・関心をもとに、能力・適性をひきだし、望ましい勤労観・職業観を培うとともに、将来の進路決定に結び付く。

② 地域社会との連携を深めるとともに開かれた学校づくりに結び付く。

③ 学校の特色化に結び付く。

④ 募集対策に効果的である。

インターンシップを推し進めるためには、教頭が教職員の先頭に立ち、学校と地域社会を結ぶコーディネーターとしてリーダーシップを発揮することが重要である。

IV 都立高校による連携

葛飾区には、農業高校、本所工業高校、葛飾商業高校の 3 校の専門高校があり、毎年葛飾区産業フェアに参加している。このため、葛飾区地域振興協会や葛飾区役所と協力連携する基盤をテコにし、平成 12 年度からインターンシップを実施した。今年度は、普通科の葛飾野高校、水元高校、南葛飾高校が加わり、インターンシップ推進会議及び推進委員会が発足した。この葛飾区の取り組みは各校の教頭

間の連携によって準備されたものであり、インターシップの先進的な取り組みであると本委員会では考えている。

V おわりに

都立高校においては、学校外における学修の単位認定は、実施の検討段階においては隘路が多いのが実態と思われる。とりわけ、生活指導充実校においては、学校外における単位認定よりも自校における単位を修得させることが大きな課題であるという意識が払拭しにくい面も見られる。しかし、生徒の望ましい勤労観・職業観や学習意欲、社会生活に必要なマナー等を培い、教える教育から育てる教育への転換を図るためには、学校が学校の外にある力を活用することが有効であると本委員会は確信している。

【指導・助言】

前都立北多摩高等学校長 石井 明 先生

新しい学習の場を求めて学校外の学習を推進するためには、教頭の役割として教職員の意識をどう掘り下げていくかが大切です。とりわけ、なぜ、今、学校外の学修が必要かを教職員に納得させるために是非本校で取り入れてみようと投げかけてみるのが大切だと思います。その際、教職員から必要でないという意見が出たとしても、教頭は生徒にとって開かれた学校が必要な理由を示し、あくまでも必要であることを教職員に納得させていくことが大切です。

本日の御発表にあったように生徒が地域社会で体験を積むことは、生徒の真の学習をさせる上で必要なことです。そこで、教頭として次に大切なことは、既に学校外の学修を実践した学校から学ぶということです。その際、生徒の立場に立ってよいものは何かということを考えるゆとりをもちたいものです。学校外の学修の単位の認定のような新しい取り組みを推進するには、布石を打っておかなければなりません。その際、先程も触れたよう、日頃、教職員とのコミュニケーションを図る中で、他校の実践を紹介することにより教職員の意識改革を図ることが特に重要です。

来年から完全学校週5日制が始まります。また、平成15年度からは新教育課程が導入されます。自校の生徒をどうするのかという視点が教育課程の編成に当たって最重要課題となっています。学校外の学修を導入している学校は少ないのが現状ですが、新教育課程の編成に際し、教頭が中心となって是非、

学校外の学修の単位を認定する方向に打ち出してほしいものです。事前の方策として、生徒にアンケート調査をすとか、生徒との面接を通して生徒のニーズを把握するとともにニーズを分析し、教職員に問題提起することが必要でしょう。

司会 清水 ゆかり (向丘 ・全)

小林 昌代 (小石川工・全)

記録 三宅 英次郎 (南葛飾・全)

茂泉 吉則 (芸術・全)



第5分科会

スクールカウンセラー配置校を巡る事例研究

生徒指導研究部第1委員会

提案者 梶野 茂男（桜町・全）

I はじめに

現在、学校現場を抱える大きな教育課題として、「いじめ」「不登校」「暴力行為」などがある。高等学校では特に中途退学者が特定の学校に集中しており、それらの高校では問題行動も多発し、それに対応する教員は神経をすり減らし、心理的ストレスから休暇や退職につながるケースも少なからず見られる。文部省では、平成7年度から平成12年度にかけての6年間に渡り「スクールカウンセラー活用調査研究」事業を実施した。これは、学校外の専門家を学校に配置する初めての試みとして注目された。都立高校では、この期間中に28校にスクールカウンセラーが導入された。

II 研究の経緯及び方法

本委員会では、当初は、スクールカウンセラー（以下SCと略する）導入校と非導入校の教員のカウンセリングマインドの定着度の違いについて調査し事例を基にした比較検討をすることを企図した。報告書は、SC配置校から入手し、直接SC配置校に勤務する教員、教頭から実態を聞き取ることで、より掘り下げた実態を知ること努めた。

III SC導入校の条件

都の場合、SCの資格は臨床心理士であること。臨床心理士の資格は、財団法人「日本臨床心理士資格認定協会」が基本的に心理学等を専攻した大学院修士課程終了者を対象として資格審査を行い、認定を行っている「心の専門家」であること。通常は、区などの教育相談所や大学の相談所、病院のカウンセリング担当の職歴をもっていること等が求められている。これらの条件は、一定の質を保つ為で資格要件が厳しく、実務経験も求められ、需要の多さにも関わらず、簡単に配置できない状況にある。都立高校には都教委の面接を経て学校教育の現場に向いていると判断されたSCが採用され毎年12名程度派遣されていた。これらのSCは、小学校や中学校を何校か兼務したり、大学や教育相談所など、他に仕事を持っているケースが多く、小学生から成人に

至るまでの多様な年齢層を扱った経験者が多い。予算面においては、導入校では、都立高校の場合、年間280時間、35週で1日8時間か、週2日4時間勤務である。予算配付額から見ると、時給5800円で年間1校で人件費で160万強、これに一般需要費や旅費等が上乗せされ、220万程度である。有資格者の少なさを無視しても、全校配置には約4億円余りの予算を要し、昨今の財政難を思うと道が険しいことがわかる。その中で、今年度から5カ年計画で全都の公立中学校にカウンセラー（臨床心理士）を全校配置に踏み切ったことに賭ける都教委の意気込みが伺える。

IV 考察

17校のSC導入校の報告書によれば、SC導入が成功したケースと余り定着しなかったのではないと思われるケースがあった。

いま、それらの要因を大まかに分類すると①カウンセラーの資質の問題と、②校内体制の問題、③教員の意識の問題、④生徒・保護者のニーズの問題にしばることができるだろう。以下に、それぞれのケースについて考察する。

① カウンセラーの資質の問題で言えば、3つの型に分けられる様に思われる。良いタイプは、他の小中学校でSCの経験があったり兼務している経験者でもある。このタイプは、学校という組織の中で動く経験を有するので、生徒の秘密を保持しつつも、教員や養護教諭に必要な情報を提供したり、見立てを提供するなど柔軟性に富み、学校現場でのSCとしての動き方を知っているのも、教員の理解と支持を得てカウンセリングマインドの定着に大きな貢献が期待できる。次に割りとうまくいっているのが公立の教育相談所の相談員の方である。豊富な臨床経験を持ち、学校や医療機関との連携などで適切なコンサルテーションが期待できる。うまくいかない事例もあるのが、病院系または大学系のSCかと思われる。無論個人差があり、学校の実態の差があるので簡単にはいえないが、これは、カウンセリングの仕事が精神医療から始まったこととも関係している

だろう。これらのカウンセラーは、蟻地獄型とも言われるようにクライアントがやって来るのを待ち、設定されたカウンセリングルームでの来談者中心療法には長けているのだが、学校という現場では「組織の中で動ける力量」がないと実力を発揮できないまま終わる危険性があることを報告書の記述から読み取ることができた。

② 校内体制の問題では、S C導入にあたっての校内コンセンサスの有無が大きい。S C導入を望むコンセンサスができて導入できたケースは皆、受入れの委員会や組織がしっかりしており、S Cと養護教諭や担当者や担任との連携ができています。また、活用の計画もしっかりしており、S Cの広報活動やP T Aの講演会や校内研修会が活発に行われており程度の差こそあれS Cの配置が終了したあとをにらんでの長期的視点にたった組織づくりが行われている。

校内組織は、十分につくれなくても、導入することが可能で有効であるのが、学校心理士の資格のある嘱託員の配置と、アドバイザースタッフの派遣の要請であった。

無理に導入したケースでは、受け皿づくりも不十分で、問題のある生徒のカウンセリングはS Cに頼っている反面、自らのカウンセリングマインドの向上や指導力の向上のための努力をしていない。このことは、派遣期間が2年間と短いと愚痴ばかり書いていたり、報告書の内容の薄さや取り上げているテーマから推し量ることができた。また、別のケースでは、校長がS Cに初対面の時に「必ずしも全体のコンセンサスが得られている訳ではないのですが頑張ってください。」とS Cを不安にさせる発言をしている例がみられた。

③ 教員の意識の問題では、中退者の多い困難校で教員が日常の生徒指導に追われていて、S C配置を前向きにとらえられなかったり、生徒指導とS Cの連携ができなかったり、養護教諭が、意識的にS Cに係わらないようにして、S Cが孤立してしまったケースが見られた。

反面、導入に成功した学校で、教員の意識に与えた変化で一番大きかったのが、生徒理解にこれまでと異なる視点がS Cによって導入されて、カウンセリングについての啓発的活動により意識改革が進んだことである。これは、事例研究会などを通じて、生徒が時に見せる問題行動等の背景が家庭環境や両親の不和や生徒の生育歴などの学校だけでは解決できない問題を持っていることや、外部の相談所や医療機関との連携の必要性の認識（つまり開かれた

学校づくり）や、受容的対応の必要性等のカウンセリングマインドの定着として現れてきている。

④ 生徒・保護者・教員のニーズでは、S Cの導入により、生徒や保護者とのカウンセリングが始まり、教員との連携ができたケースについて紹介する。

まず、外部機関への紹介が必要なほどの重いケースについての臨床心理の専門家としての生徒・保護者への直接のカウンセリングである。そして、教員に対しては、問題を抱えている生徒への指導法のコンサルテーションである。外部機関への紹介もある。これらは、数は多くはないが、S Cに生徒指導で苦しむ現場が一番望んでいる援助である。次に、困難校ではないタイプの学校や心理的に健康な生徒のニーズがある。高校生の時期は思春期で心理的に不安な時期である。この時自我に目覚め自立していく過程は、アイデンティティの確立が求められ、自己理解を深め進路選択をしていく時期でもある。S Cに対する相談で一番多いのが友人関係や異性関係での悩みなどである。こうした悩みに対するカウンセリングは、いわば治療ではなく予防的カウンセリングであり学校でのカウンセリング活動の源流ともいえるキャリアカウンセリングにあたる。こうしたニーズに非常に有効なのがエゴグラムという心理テストである。これは、ほぼどのS Cも共通して利用しており、ある程度の研修で、教員にも利用が可能である。

V 今後の課題

S Cの導入に当たって大切なのが、①校内コンセンサスづくりである。次に②校内組織の確立である。これは、養護教諭と学年と生徒部と教頭を含むことがのぞましい。③カウンセリングの曜日と時間の固定である。これは不定期になると来談者の予定がたたないためである。④専用のカウンセリングルームの設置である。手狭でやむなく地下や更衣室に設置したケースもあるが、生徒に心理的に悪い影響を与えている。相談にゆきやすく人に知られにくい場所であることが望まれる。⑤広報活動の充実が必要である。S Cを全校集会やP T A総会や広報誌で紹介したり、「カウンセラー便り」を発行するなど、S Cの存在と来校日と時間帯と利用申し込み方法を周知することが大切である。⑥研修会での活用は、有効なのが、事例研修会である。

この他、P T Aでの研修会や講演会、学区養護教諭の連絡会等、校内研修会を越えての活用である。⑦カウンセリングに関する外部機関の紹介や関連書

籍等の専門的な情報の提供である。

【質疑・応答】

【問1】問題を持っている生徒を無理やりカウンセラーのところにゆかせることはなかったか。

【答】無理やりゆかせているケースもあるがいい効果を生んでいない。

【問2】スクールカウンセラー導入校であるが、確かに登校、いじめへの対応などで効果をあげ退学も減ったが粗暴な子に対するカウンセラーの問いかけはなかった

【答】反社会的な行動をとる子供たちは、外から来た人と接触をとりたがらないのではないか。

【問3】スクールカウンセラーは、何故いるのか。相談を受け始めたら解決だというふうに配置するのか。

【答】家庭訪問に活用するところもある。スクールカウンセラーがどんな人か知れわっていることが必要である。学年との作業を通して生徒の内心を引き出したり、情報が伝わるようにすることが必要である。周知期間、助走期間がなければ相談に来ない。友達のケースとして自分のことを相談に来ることもあるが、その時どう対応するかが大切である。

【指導・助言】

東京都教育相談センター所長 今成 昭 先生

(1) 出前カウンセリング

導入後は、スクールカウンセラーに丸投げではなく、組織を活用し、組織の中に定着させてゆくことが必要である。相談に自分で行くということもあるので場所への配慮は必要だが、相談室さえあればよいと言うものではない。出前カウンセリングなどカウンセラーが出向いていって少しずつ子供たちに分からせる人間関係づくりも必要である。

(2) 相談内容の共有化

秘密を守ることは大切だが、学年、担任とカンファレンスすることが必要である。信頼関係を築きながら、担任と情報交換し、方向性を見だしでゆく。スクールカウンセラーがすべて解決するというのは間違いである。見通しがついたら学年、担任に戻すカウンセラーの配慮が必要である。

(3) 学業不振、不適応の生徒への対応

いつでも、どこでも、誰でもできる容易性が教育相談では大切である。基盤は学級経営である。

授業でも一人一人の子供の状況を見ることから始めて理解してゆく。生徒の気持ちを受け止めて、子供を生かし伸ばす授業、自発的、主体的に学ぶ授業づくりが必要である。

(4) カウンセリングマインド

カウンセリングマインドは、教育相談的手法を意味するがそれは、手段ではなく基本的な態度である。ロジャーズはカウンセリング成立の条件として共感的理解、純粋性、相談者に対する無条件の受け入れをあげている。それを教員としてどのように考えるか。自分の理解だけがすべてではない。いろいろの人の考えを受け止めながら自分がどのように見ているのかを理解することが必要である。多くの人との情報交換の為に、拡大学年会などで研修会をつくってゆくとよいのではないか。

子供は置かれている環境、社会の影響を敏感に受けている。既存の経験に依存せず社会の背景を理解し対応を考えてゆくことが必要である。「反発する」というのは、信号の一つで表面的にとらえるのではなく心の中の混乱をとらえ、援助を考える。困ったことの裏側を考えてゆく。「髪を染める」という行為は、目立ちたい、反抗、アイドルのまねなど原因が違っているのでじっくり構えてかかる必要がある。一般を理解しながら個別を理解することが必要で、マイナス面ばかりみていては関係はできない。

(5) アドバイザリースタッフの活用

目の前に困難な子供を抱えた場合はアドバイザリースタッフを活用して欲しい。事例研究など具体的な研修や学生のスタッフを身近な存在として活用できる。今年は、原則として5回にわたる派遣がおこなわれている。

司会：内田志づ子（砂川・全）

記録：石島 勇（深沢・全）

山本 正（代々木三部・定）

第6分科会

1. 学校行事を通して生きる力をはぐくむ学校づくり —学習指導要領を視野に入れた学校行事の精選と学校行事の在り方について—

第五委員会

提案者 竹内 重雄（蔵前工・定）

1. はじめに

平成 15 年度から新学習指導要領が本格実施となる。多様な生徒が学ぶ定時制高校では、とりわけ、学校行事等の特別活動をより一層工夫・改善することが必要である。

そこで、本委員会では「学校行事を通して生きる力をはぐくむ学校づくり」の研究を行い、教頭の実務に役立つ参考資料の作成を行うこととし、学校行事の精選、工夫、改善に役立つと思われる内容を次のとおり取り上げた。

○障害のある生徒が参加できるホームルーム合宿に取り組んだA校の事例

○修学旅行経費の上限である 85,000 円以下で修学旅行に取り組んだB校の事例

○文化祭において生徒の自主的な活動を育てることにより学校の活性化を図ったC校の事例

○映画鑑賞教室及びボランティア活動による高齢者との交流に取り組んだD校の事例

○特色ある学校行事を通して生きる力をはぐくむ学校づくりに取り組んだE校の事例

2. 障害のある生徒が参加できるホームルーム合宿に取り組んだ事例

1) A校の概要

A校は8学級、生徒数130名程度の定時制普通科高校である。2学年に障害のある生徒（車椅子使用）が在籍している。

2) 実施方法・内容等

(1) 計画・・・ホームルームの時間を利用して事前指導を十分行い、準備段階から全員を参加させる体制をとった。バリアフリーについて調査・研究したり、車椅子での生活を体験したりした。

(2) 実施・・・障害のある生徒と2日間行動を共にすることによって、生徒一人ひとりが障害のある人に対する理解を深めることができた。

(3) 評価・・・アンケート調査を、生徒、教職員に対して実施した。生徒は、友達と楽しく過ごせ（92%）、新しい友達もでき（77%）、来年度

も計画し、実施したい（88%）と思っている。教職員は、約90%の生徒が参加したこと、1年の時には不登校で参加できなかった生徒が参加したこと、また、車椅子の体験学習などを生徒にさせることができたことを評価している。

3) 教頭としての取り組み

①車椅子を使用している生徒が参加することでその生徒に配慮した計画を立て、より一層万全を期するよう学年に指示し、指導・助言を行った。②障害のある生徒の日常生活（車椅子での生活）を生徒に体験させるために、保健部を中心に計画を立てさせ、学年と連携して実行させた。③引率人数の増員と旅費の調整を行った。

3. 経費を縮減した修学旅行の実施

1) B校の概要

B校は都心にある建築科系の各学年1学級規模の工業高校で、平成9年から、スノーボードを中心とした「スキー修学旅行」を北海道で実施してきた。

2) 平成12年度の実施状況

(1) 実施方法等・・・北海道A温泉スキー場、小樽市、札幌市で実施した。スキー用品はすべてレンタルで統一した。スキー・スノーボードの講習会を3日間実施した。スノーボードについては3日間、現地のインストラクターに依頼し、前半の2日間は、2名のインストラクター、その後は1名とした。スキー講習は、初日を1名のインストラクターに依頼し、その後は教員が講師となった。

(2) 費用・・・今回の総費用はパック旅行商品を使用し、7万8千円であった。

(3) 成果・・・修学旅行実施後、ホームルーム運営は順調となり、生徒のまとまりもよくなった。出席率も大幅に改善され、生徒達は生き生きとした。

3) 教頭の役割

体育健康指導課に相談し、指導・助言を受けた。修学旅行を安全に有意義に行うためには、安全

面については、十分にチェックし、信頼できる現地のインストラクターを有効に活用することがポイントとなった。

4. 文化祭において生徒の自主的な活動を育てることより学校の活性化を図ることを目指した事例

1) C校の概要

C校は、東京西部に位置する各学年2学級、計8学級の普通科定時制高校である。

2) 文化祭の実施状況等

(1) 実施状況・・・C校の文化祭は、全日制課程との同時開催で「秋分の日」に実施している。

生徒部3名の担当職員と生徒会役員が実行委員会を組織し、運営に当たっている。

(2) 課題・・・C校では、文化祭準備に取り組むのは、クラスの中で一部の限られた生徒になっていた。文化祭に対する生徒の関心は低く、さらに、文化祭の開催日が休日であり、普段働いている生徒にとっては貴重な仕事休み日であることから、当日の役割が分担されていない生徒は欠席する傾向があり、生徒の出席率は高くなかった。

(3) 教頭の働きかけ・・・①教頭は、全体として取り組みを早めに行うことが必要であると考え、3名の文化祭担当教員に働きかけ、実行委員会を1学期中間考査終了後に立ち上げさせた。②担任団に文化祭準備のためのロングホームルーム計画を立案させ、生徒一人ひとりに何らかの役割を分担させることを指導した。③全教員に学校行事としての文化祭の意義と目的を理解させるために指導を繰り返し行った。その結果、夏季休業中に文化祭準備を開始する学年が現れた。

5. 映画鑑賞教室及びボランティア活動の実施

1) D校の概要

D校は、各学年2学級、計8学級の地域に密着した工業高校である。

2) 映画鑑賞教室

(1) 実施方法等・・・①参加形態は、全員参加で現地集合・現地解散である ②二つの映画館において、7本の映画から1本を選択して鑑賞する ③入場券は、クラス・氏名を記入の上、当該映画上映館入口にて入場券を提出し入場する ④教職員は、入場時の生徒の誘導を行う ⑤担当者は、映画館から入場券を受領し、その数

を入場者数として入場料を支払う ⑥入場券から、生徒の出欠状況の確認を行う。

(2) 考察・・・①事前指導として、A4版1枚の用紙で映画内容の紹介を行っていること ②複数の作品から自由に選択できること ③作品によっては、鑑賞時間も選択できることから参加率が高い。

(3) 教頭の役割・・・①企画・運営に当たっての指導・助言 ②経費の執行に当たっての事務室との調整 ③欠席状況把握、緊急対応、映画館への支払い確認、職員の業務終了確認等である。

3) ボランティア活動

(1) 実施内容等・・・平成12年度は、3学年が足立区のN特別養護老人ホームにおいて、ボランティア活動を行った。施設に到着後、オリエンテーションにより、注意すべき事項、車椅子に関する講習会を行った。活動としては、30分間の校外での活動を2回実施後、反省会を行い、最後に3回目の校外活動を実施し、約3時間の活動を行った。

(2) 考察・・・生徒達は、少子化の中で、高齢者との触れ合いが少なく、そのよい機会となった。自分たちの働きに「ありがとう」という感謝の言葉を聞くことができたことに満足感をもった。

(3) 教頭の役割

高齢者を対象としたボランティア活動ということで、学年を指導して、ボランティア保険（傷害保険）契約を行った。

6. 特色ある学校行事を通して生きる力をはぐくむ学校づくり

1) E校の概要

E校は閉校を控えた小規模校である。

2) 観月会（かんげつえ）

E校の今年度の指導の重点の一つである「体験と交流を通して、環境教育を行うこと」を実現する一環として実施した。

(1) 実施方法・内容等・・・実施時期は、平成13年1月12日（金）、企画・運営は、理科・国語担当である。実施までの経緯は、①2学期末、各担任より、21世紀最初の満月について調べておくよう指導した。②2学期末、理科担当者より「月の観察」のプリントを配付した。③国語担当者より、授業において、日本は「月」の伝統文化（竹取物語・俳句など）をもつことにつ

いての講義を行った。④1月12日(金)10分短縮授業とし、5校時目に「観月会」を実施した。

- (2) 実施結果・・・①初めて月を間近に見た体験は、普段の授業にはない感動をもたらした。
②4年生が、リーダーとして行動する場面があり、指導的な役割を経験することの少ない生徒にはこの点で有意義であった。
(3) 教頭の役割・・・①企画・立案に当たっての指導・助言 ②非常勤講師・警備員等との連絡 ③安全確認 の3点である。

7. おわりに

本委員会では、例年、「特別課題」を取り上げた主題を設定し、担当校において事例研究を行い、その成果を発表している。今回、学校行事を取り上げたが、平成14年度から始まる学校週五日制に対応した教育課程の編成を考えたとき、学校行事の工夫・改善、精選は急務の課題である。本研究報告が、少しでもお役に立てればと願っている。

【質疑・応答】

【問】 ボランティア活動に組み込みたいが、老人ホームとのやりとり、留意する点は何か。

【答】 老人ホームにプログラムがあり、連絡をとりながら実施することが必要。一番大切なことは、老人の話し相手になることです。

【問】 経費縮減による修学旅行で工夫した点は。

【答】 大手旅行業者だけでなく、現地の業者等を入れて相談することが大事である。パック旅行も自在に組め、要望を出すことが必要。

【問】 障害のある生徒が参加したホームルーム合宿で、事前指導の内容と実施後の生徒の変容について。

【答】 事前指導で、障害のある生徒の保護者が障害のことについて、詳しく説明をした。特に変容はないが、「命」「死」ということについて、心の中に残ったと思われる。

【指導・助言】

前都立千歳高等学校長 本間 研一 先生

子ども達にとって、学校行事が民族学的に言えば「ハレ」の世界で、毎日の教科等の授業が「ケ」の世界であるというようなことが、この夏に行われた特別活動学会で発表されました。学校行事が、学校生活に緊張と弛緩をもたらす重要な活動で、平常の

教科授業等の教育活動と異なることによって、生徒に変化を与えたり、学校生活に変化と折り目をつけ、同時にその経験を通して自己が成長した感じ、あるいは飛躍した喜びをもたらす活動という性格のものであってほしいと思います。体験欠乏症の子どもは、人間関係がうまく結ばず、他人の心の痛みが分からない、規範意識が希薄で耐性が育ちづらい、生きる力を裏打ちする人間性や社会性の醸成に重大な欠損が生じてくると言われています。学校行事は、参加する生徒が共に活動することによって、子ども達同士の人間関係が生まれる重要なものです。事前指導に十分時間をかけて、当日を迎えることが必要です。行事に向けての努力、努力していく中で緊張感が徐々に高まっていき、行事が終わると緩みます。緊張と弛緩が学校生活の中で大変重要なものであって、学校が子ども達に同じようなインパクトしか与えられないのでは、子ども達が学校生活に飽きてしまいます。そういう意味で学校行事は、大きな意味を持っています。

もう一つの観点は、社会が担っていたこどもの成長に関わる通過儀礼、これを学校が肩代わりしてきたと言うことです。例えば、こどもが大人になる儀式、成人式・元服(冠)等が、学校における入学・卒業、その他で肩代わりされている。そういう意味で儀式的行事も重要な意味を持っています。学校行事の全てが通過儀礼ではありませんが、文化祭や修学旅行も、それを体験することによってこどもが大きく成長していくことがあります。こども達にその行事を経験させることで、緊張させ、それを乗り越えることで人間成長を促すという、大きな働きを持っています。こどもにとって成長の一段階、それを体験することによって飛躍した喜び、自己成長感をもたらします。

① 障害のある生徒が参加するホームルーム合宿

生命の大切さ、生と死をみつめる、今後どの学校にも入ってくることです。障害の実態についてできるだけ細かく、みんなに理解してもらい、日常生活を共にすることによって、子ども達の障害に対する理解が進みます。障害のある生とを特別扱いするのではなく共に活動する中で障害の実態について理解していく必要があります。この合宿で、障害のある生徒に対する理解が進み、クラスのまとまりもでき、友達と楽しく過ごせ、また実施したいという生徒が多いことは、非常に効果があった行事と言えます。

② 経費を縮減した修学旅行の実施前指導が重要であることはここでも同じです。インストラクターを

使用すれば費用がかかり、他の所を軽減したり工夫しなければなりません。教育委員会の指導に従いながら、学校として工夫する部分を業者も含めて検討していかないと実のあるものになりません。学校として実施する意味を考え、友達と楽しく過ごせる等、行事を経験することによって、自己成長感をもてるような活動にしてほしいと思います。

③ 文化祭での自主的な活動で学校が活性化

子ども達に自主的にやれと言っても、なかなかできる状況ではありません。ある程度教員がレールを敷き、その中で動けるような体制を作らねばなりません。文部省も「ガイダンス」という言葉を使っているように、援助だけでなくガイドする必要があります。生徒の自主的な活動といいながら教師の指導性が必要です。

④ ボランティア活動

障害のある子どもと付き合うように、高齢者との交流を継続して行わないと、子ども達の高齢者に対する理解が進まないし、高齢者も今の子どもに対する理解が進みません。継続的に実施されたのが良かったと思います。

⑤ 特色ある行事を通して生きる力をはぐくむ

授業と異なること、観察行動を一緒にやるのが、普段の授業にはない感動を与えます。定時制の子ども達は非常に多様で、受け取り方も様々です。その中で、学校行事の参加率をいかに高めるか、どのような学校行事を実施するかこの学校でも苦勞されていると思います。行事を精選することは行事を減らすことではないと思います。学校生活に一つの節目や自己成長感、飛躍の喜びをもたらす学校行事を創造してもらいたいと思います。

司会：小峰 健治（本所工・定）

矢島 賢二（明正・定）

記録：長山 晃一（葛西南・定）

廣井 文隆（福生・定）



2. 保護者との連携による生徒指導の可能性

生徒指導研究部第2委員会

提案者 銅谷 新吾（世田谷工・全）

I はじめに

生徒の能力・関心・進路希望等の多様化が進行する中で、学校教育をめぐる危機が社会問題化しています。こうした問題を解決し、生徒が伸び伸びと学ぶことができる環境を整えるためには、各学校が生徒や学校の実態に即した弾力的な生徒指導の形態を導入し、指導内容や方法の工夫改善をはからなければなりません。創意工夫を生かした特色ある学校経営の新たな方策が問われ、教頭としてのリーダーシップが強く求められています。

II 研究の経過

本委員会では生徒の多様化に伴い、各学校で直面しているさまざまな生徒指導の実態とそれに関わる教頭のあり方を考えてきました。平成10年度から「生徒指導の体制と実態」をテーマに研究協議を進め、11年度は、教頭が保護者との間で体験したトラブルの事例などをアンケート調査し、学校と保護者とのトラブルやその原因・対応・取り組みについて研究を重ねました。

12年度は、前年度の研究を引き継ぎ、「実態調査からみたホームルーム運営と保護者との関わり」をテーマとして、各学校が抱えるホームルーム運営上の問題点をアンケートから抽出し、教頭の、ホームルーム指導への関わり方とその可能性を探りました。3年間の研究で、生徒指導を充実させるには、学校と保護者の十分な連携・協力が不可欠であること、何よりも学校と保護者との信頼関係を図ることが大切であることがわかりました。

しかし、これらの研究はすべて学校側からのアンケートによる結果、すなわちすべて学校側から見たものであり、保護者がどう考えているかは不明でした。

13年度は、「保護者との連携における生徒指導の可能性」をテーマに掲げ、PTA役員の保護者を対象にアンケートを実施して、研究の集大成を図ることにしました。

III アンケート調査の方法と概要

アンケート調査は、平成13年1月に各都立高校の教頭を通じて保護者に依頼しました。3学期の年

度末は保護者は一同に集まる機会が少ないため、アンケート対象は来校の機会の多いPTA役員としました。

アンケートは、保護者が学校との連携にどのような意識を抱いているか、また連携を深めるためには何が必要か、などを主眼に置きました。年度末の忙しい時期にもかかわらず、多くの教頭先生のご協力により、33校・676名の回答を得ることができました。

アンケートでは次のような設問を設定しました。

- ① 家庭で学校のことがどの程度話題になりますか？
- ② どんなことが話題になりますか？
- ③ 子どもの学校生活で気になることは何ですか？
- ④ 学校に相談することはありますか？
- ⑤ 相談するときは誰に相談しますか？
- ⑥ 学校に対して不信感がありますか？
- ⑦ 不信の内容は何ですか？
- ⑧ 健全育成のために家庭ですべきことは何ですか？
- ⑨ 健全育成のために学校ですべきことは何でしょうか？
- ⑩ 家庭が指導すべきことは何でしょうか？
- ⑪ 学校が指導すべきことは何でしょうか？
- ⑫ 連携を深めるために学校に望むことは何でしょうか？

本アンケートをもとに、保護者との連携における生徒指導の可能性を探り、今後の保護者との連携を考える資料といたしました。

IV アンケートの分析

アンケートから以下のことが考えられます。

質問項目①から③の回答としては、学習の状況・進路・人間関係・服装・学習態度等の回答が大半です。保護者は、学校の子どもの様子や学校の情報を知りたいとの希望が多いことがわかります。

質問項目④から⑤の回答では、学校に相談することはあまりなく、しいて相談するとすれば、担任であるとの回答です。また、質問事項⑥については、不信感がある68（10%）、ときどきある153

(22.6%)との答えがありました。約1/3の保護者が何らかの不信感を持っていると考えられます。

⑦の回答では、教師の言動や態度・学校組織の閉鎖性・指導上の不満が多く挙げられています。

質問項目⑧と⑨からは、健全育成のために、家庭においては、基本的生活習慣と他人への思いやり重視、学校においては、社会のルール、集団生活、社会常識の指導を重視しているとの回答がありました。これは、保護者としても家庭ですべき指導と学校ですべき指導を区別して考えていると言えます。しかし、質問項目⑩と⑪の回答からは、法律に触れる事柄の指導でも、基本的には家庭での指導としつつも、薬物・性に関する問題等、家庭で指導しづらい事柄は学校に任せたいとの回答が見られます。

質問項目⑫の回答では、連絡方法の充実、担任との接触機会の増加、情報提供、保護者会の充実との回答が多く、保護者は学校からの積極的な情報発信を望んでいることがわかります。

V まとめ

今回のアンケートの対象は、学校にとって一番身近なPTA役員の方々です。学校への理解が深いと考えられていたPTA役員でさえも、学校や教員への不信感があり、積極的な情報提供や教員との接触を求めていることが明らかになりました。これらの分析の結果から、今後の生徒指導における保護者との連携の具体策を次のように考えました。

1. 学校からの積極的な情報発信

生徒の学習や特別活動の様子を保護者に的確に伝えることが大切です。方法として、学校日より、学年・学級通信等のスクール・レター以外にも、今後FAX、Eメール、ホームページの活用も検討していく必要があります。

2. 保護者会や面談の在り方の工夫

参加者が確実に増えるように曜日、時間を柔軟に設定し、テーマや課題を事前に示して、具体的かつ有意義な話し合いができるように配慮することが大切です。

3. 保護者の相談窓口の設置

保護者の要望、意見を聞き、説明をすることのできる相談窓口や担当者を設置し、苦情やトラブルとなる以前に対処することが必要と考えます。

4. 教育活動の積極的な公開

学校行事の公開、授業公開はもちろん、全ての教育活動を積極的に公開することが大切です。よい面だけではなく、問題点や不十分な面も見ても

らい、意見をいただいて今後の連携や協力の依頼につなげていく必要があります。

5. PTA行事への教職員の積極的参加

PTA活動や行事への教員の参加をすすめる、行事の共催などで、教員と保護者の接触機会を多くし、日常的な接触を深める必要があります。積極的でない教員に対しても、PTA活動は、教員・保護者ともボランティアであるとの指導や、日時の設定の工夫で積極的に参加させるようにしていくことが大切です。

6. 生徒指導のインフォームドコンセント

生徒指導や特別指導が教員と保護者との亀裂を深め、学校不信につながる 경우가よくあります。生徒指導にインフォームドコンセント（説明と同意）の視点を持ち、あらゆる機会を利用して、生徒指導の問題を事前に十分説明し、同意を得た上で指導に入っていくことが必要であると考えます。

7. 最後に

アンケートでは、学校不信の理由として、教員の対応の悪さや、配慮のなさ、服装や言葉遣いも挙げられています。保護者の学校不信は、保護者との連携にとって最大の障害であります。積極的な情報開示で理解を得る努力と、開示への職員の意識改革を進めていく必要があると考えます。よって、これからの学校は、限定された個人情報以外は、原則として情報開示が必要となります。開示や情報発信の方法についても、生徒・保護者の立場に立った手段をとる必要があります。

教頭として保護者との連携を重視した、組織改革や職員の意識改革、リーダーシップに積極的かつスピーディに取り組む必要があると考えます。

【指導・助言】

前都立千歳高等学校長 本間 研一 先生

「保護者との連携における生徒指導の可能性」という生徒指導部第2委員会のご発表について私の感じた所を述べさせていただきます。PTAの役員33校676名へのアンケートは、学校に理解があり、学校の実態を理解している方へのアンケートなので、学校を信頼するという結果を予想しました。情報を普通の方より多く受けているPTAの役員の1/3が何らかのかたちで学校に不信感を抱いているという調査結果には驚きました。この結果を我々管理職も先生方も謙虚に受け止めなければならない。不信感の原因は教師の服装、態度、言動、学校組織の閉鎖性等々が上がっていますが、これは都教委が言っ

ているように、開かれた学校として、説明責任をきちんと果たしていけば不満の部分が解決できると思います。地域の方々に今週の学校の予定を掲示するなど、開かれた学校としての説明責任を果たすことが必要だと思います。各家庭にも緊密に連絡するなど、地域社会・保護者へのアピールが必要だと思います。学校の施設設備の地域等への開放なども同時に行っていく必要があります。

保護者会や個人面談を今まで以上の回数行う必要があります。保護者の勤務状況その他で土曜日の午後とか平日の夜間を希望することが多く、教員は勤務時間等の関係で嫌がる人もいますが、管理職がリーダーシップをもって話し合い、その中から関係を築いていく中で、保護者の強い希望には応えるよう説得することができればと思います。

それから保護者の相談窓口をきちんと固定することが大事だと思います。大抵どの学校でもPTA担当の教員が窓口になることが多いと思いますが、相談窓口をどういう方にするとすることはなかなか難しいところですが、経験のある嘱託の方でもいればそういう方を相談窓口にすることも良いかもしれません。相互理解推進のために学校としての自己開示の姿勢を積極的に示すことが大切です。

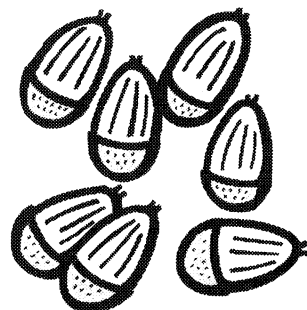
PTA行事への教職員の積極的な参加が大切です。うまくいっている学校では多くの教員が参加しています。教員が参加すれば、保護者も参加する行事ですから、公式の場でないところでの人間関係ができます。そういう中での情報交換は生徒に良い結果をもたらします。千歳高校は帰国生徒受け入れ学級設置校でしたので中国から帰国の方の協力を得て、水餃子作り等をやりました。教員にも声を掛けかなりの教員が参加しました。

「保護者との連携における生徒指導の可能性」とは、保護者と学校が信頼関係を作り、そこから真に生徒のためになる生徒指導を考えていくということで、そのためにできるだけ学校から積極的な情報発信を行うべきです。保護者会や面談の在り方を工夫するとか、保護者相談窓口の設置、教育活動の積極的な公開、PTA行事への教員の積極的な参加、生徒指導のインフォームドコンセントなどで連携を密にして生徒が安心して喜んで通う学校を作りましょう。私は学校という所は生徒が喜んで通って来る所でなければならぬと思っています。楽しい学校行事があればそれだけで生徒は喜んで学校に通ってきます。保護者が先生の悪口を言っているようでは、子供たちも学校を信頼しません。子どもたちが安心

して喜んで通ってくる学校にしていくために保護者と密接な連携を保ち信頼感を回復することが大切だと思っています。管理職が、教員と信頼関係を作り、教員が保護者といい連携を作ることが相互信頼を築きます。学校行事への保護者の参加などを工夫することで子どもたちも喜んで通う学校になると思います。

管理職の皆様方のご尽力で明るく楽しい学校を作ることができると思います。内外ともに困難な状況の中でがんばっていらっしゃる先生方に敬意を表すとともに、今後の一層のご活躍を祈念いたします。

司会	鹿目 憲文（科学技術・全）
	山田 芳嗣（葛西工・全）
記録	大山 憲昭（八王子工・全）
	渡邊 英信（松原・全）



委員会別参加者名簿（全日制課程） 155名

管理運営研究部会（52名）				高校教育	
第1分科会		第2分科会		第3分科会	
氏 名	校 名	氏 名	校 名	氏 名	校 名
小森 川 達 夫 西山 脇 聖 一 山橋 中 正 尚 松本 野 豊 田中 林 健 北野 沢 二 中野 藤 憲 吉野 木 敬 佐藤 津 雄 星野 妻 生 三木 妻 芳 合吾 藤 史 安多 胡 一 多浅 田 夫 山野 井 男 浦部 江 治 恩田 田 博 堀江 田 男 平山 藤 実 伊藤 藤 徹 伊藤 藤 晃 伊藤 藤 一 伊藤 藤 清	一赤 芝 羽 目 都 千 世 砧 国 北 白 上 蔵 水 松 町 町 小 東 秋 小 清 調 狛	湯前 白 能 新 岩 針 古 大 安 森 高 鈴 小 竿 河 津 清 佐 長 小 田 押 綿 大 錦	沢 蘭 仁 智 妻 崎 馬 山 倉 田 山 田 木 林 田 野 田 野 藤 津 橋 川 中 尾 田 矢 織 賢 哲 充 利 光 範 慎 幸 敏 洋 隆 久 勝 平 和 直 保 政 児 実 也 功 紘 益 行 久 幸 健 一 一 男 司 豊 之 枝 幸 勝 二 子 透 勲 樹 雄 晴	三 小 駒 砧 国 荻 練 大 第 竹 大 江 台 葛 向 向 富 日 成 八 武 東 小 調 伯 稻 山 泉 四 東 西 島 島 士 野 王 子 高 村 和 井 布 田 台 場 工 際 窪 馬 北 商 早 山 北 商 南 商 工 森 台 瀬 陵 山 南 北 北 江 城	小 林 池 藤 下 坂 野 橋 林 田 嶋 嶋 川 上 本 原 中 浦 見 井 村 水 頭 秀 幸 盛 小 小 丹 山 石 星 高 小 吉 福 矢 荒 瀧 根 栗 田 松 初 浅 田 清 清 百 塩 和 大 幹 幸 政 代 信 淑 定 順 邦 兼 文 卯 田 平 啓 康 國 賢 左 琢 幸 盛 彦 彦 浩 貢 俊 美 雄 訓 良 一 男 一 雄 清 子 一 介 豐 明 雄 二 右 也 雄 二 彰 大 大 青 千 小 富 四 飛 赤 牛 足 足 蔵 小 小 農 山 武 福 多 多 田 小 武 神 大 森 東 山 歳 工 士 商 鳥 商 商 立 田 工 川 産 崎 山 生 工 工 無 南 北 代 南 森 石 川 谷 羽 込 立 前 松 松 蔵 村 摩 摩 平 野 島
(26名)		(26名)		(26名)	

研究部会（53名）		生徒指導研究部会（50名）					
第4分科会		第5分科会		第6分科会			
氏 名		校 名		氏 名		校 名	
幸彦代則 潔夫 広子 彦り 郎 勉 男 司 郎 茂 実 雄 夫 隆 勝 己 章 昇 利 正 哲		南川野並 明小芸 石中杉 井大田 向竹 本葛戸 子梅留 米井 留金		人雪昭男 恵勇正 幸雄 治次 夫 繁 雄 一 子 一 彦 博 和 仁 道 哉 信 謙 子 一 隆		八蒲駒 桜玉 深代市 杉永飛 北池忍 足葛紅 第向小 南南野 町北砂 瑞三	
井芳 敬一 幸忠次 英丈 昌 正光		山大河内 山下 山本 田原 谷村 田山 田又井 谷澤川 邊井 尾上 保村 本 田野村		潮田場町 川沢木 商並福 鳥野南 岡西野 川商工 岩摩平 田工摩 川芸鷹		依久渡 銅島今 小服鍋 小鹿多 戸松山 渡大三 坂室和 佐	
口井林泉 良山 槻下 木水 田際 田橋 宅田 藤川 分重 澤久 内川 暮本 藤		正大 工術工 草園柄 丘台江 野橋飾 川所東 国北東 米西 工中 山業		依久渡 銅島今 小服鍋 小鹿多 戸松山 渡大三 坂室和 佐		田住邊 谷村橋 林部谷 島目胡 田井田 部山戸 本伏田 藤	
野村小茂 奈横寶 山亦清 島山飯 石三宮 伊吉國 德瀧 小竹北 小松後		山下 河内 山本 田原 谷村 田山 田又井 谷澤川 邊井 尾上 保村 本 田野村		潮田場町 川沢木 商並福 鳥野南 岡西野 川商工 岩摩平 田工摩 川芸鷹		依久渡 銅島今 小服鍋 小鹿多 戸松山 渡大三 坂室和 佐	
(27名)		(28名)		(22名)			

分科会別参加者名簿（定時制・通信制課程） 106名

	第一委員会（管理運営）			第二委員会（教頭の職務）			第三委員会（教育課程）		
学区		氏 名	校 名		氏 名	校 名		氏 名	校 名
1	◎	太田正行 岩田秀彦 石坂康倫	雪谷段潮 九八潮		東保明 本多浩一 豊田善敬 金子勉	小台山工 鮫洲工 羽田工 大島		桑原洋子 石坂敦良 神津良雄	港工 日比谷 八丈
2		澤海富保 新井義雄 赤羽克己	新宿山吹 新宿山吹 松原		八戸伸二 岡西昇修	青山町 桜田谷工		山田貢佑 渡辺喜市 佐藤正博 原田明	園芸 小石川工 新宿山吹 世田谷泉
3	○	古川邦夫 徳田安伸	鷺宮芸 農芸		小林三代次 小林薫	富士工 中野工		星野文男 岸田裕二	荻窪 杉並
4	△	小澤時男 遠山孝典 神能精一 柳久美	文京川 小石込 牛込ヶ丘		金城和貞 大井俊博 神永庄一	向丘園 北大山		長津美明 橋本徹子 鈴木春	北野芸 北
5		赤石定治 榎本善紀	上野川工 荒川工	○△	郡司正典 佐野誠	上野忍岡 江北		長船孝明 濁川富雄	荒川商 上野通
6		竹浪隆良 土屋徹夫 佐藤則	墨田川 江戸川 小岩	◎□	佐藤光一 村越弘吉 本多則	深川東 葛飾商	△□○	小村健二 戸田昭哲 山下正広 丸山	両国商 深川商 向島商 南葛飾
多摩	□	篠田直樹 大山弘登 山崎昌幸 飯山幸	町田王子工 八富士森 富神代		井上隆人 仙田直正 長崎和喜 中村喜	立川第五 第二商 農林	◎	星幸典 黒澤真木 五十嵐和雄	北多摩 五日市 久留米
合計		21名			21名			21名	

第四委員会			第五委員会			
	氏 名	校 名		氏 名	校 名	
	天 野 秀 人 小 山 公 央 横 田 浩 二	三 田 大 森 一 橋		上 野 敏 雄 赤 羽 根 行 雄 柏 倉 均	大 崎 羽 田 芝 商	1 6
□	清 水 正 義 五 石 秀 治 興 水 美 智 子	新 宿 都 立 大 附 代 々 木	○	矢 島 賢 二 加 藤 修 勲 内 田 直 司 川 嶋	明 正 一 商 戸 山 世 田 谷 泉	1 7
◎	石 関 元 青 木 伸 道 水 谷 禎 憲 宇 田 川 敏 昭 木 内 隆 生 青 木 彰	四 谷 商 石 神 井 豊 島 桐 ケ 丘 王 子 工 池 袋 商	□	長 島 良 夫 菊 地 芳 男 大 野 和 夫 東 信 幸 隆 梶 山	大 泉 第 四 商 北 豊 島 工 赤 羽 商 鳥	1 0 1 7
△	間 宮 靖 郎 山 崎 茂	墨 田 工 月 島 足 立	◎	竹 内 重 雄 高 橋 進	蔵 前 工 台 東 商	1 0
○	栗 田 博 康 竹 村 精 治 武 田 富 雄	向 島 工 墨 田 工 農 産	△	坂 井 秀 敏 小 峯 健 治 岡 崎 彦 一 長 山 晃	第 三 商 本 所 工 小 松 川 葛 西 南	1 7
	大 島 敏 秋 米 山 康 夫 清 水 孝 二 福 田 洋 三	瑞 穂 農 芸 農 業 工 小 金 井 蔵 武		上 野 勝 敏 山 下 肇 亘 福 井 文 隆 廣	三 鷹 南 多 摩 昭 和 生 福	1 9
2 1 名			2 2 名			1 0 6

**全日制・定時制高等学校教頭会
研究協議会の歩み**

昭和 45 年度	本研究協議会 第 1 回開催 於、箱根（1泊2日）	⇔	大学・高校紛争
46 年度	当日は「発表要旨」、事後に「研究集録」を発行。 (教育庁指導部編集)		
48 年度	全日制教頭会 研究部会を設置（規約改正）。 教育庁より教育研究団体会費を受け、「研究集録」を創刊、 現在に至る。	⇔	オイルショック
51 年度	研究協議会 都立教育研究所にて 2 日間の日程に変更。	⇔	都 緊縮財政策
58 年度	教育庁指導部編「発表要旨」・「研究集録」の発行は取りやめ。 定通教頭会 「教頭発表資料」創刊、現在に至る。	⇔	都 緊縮財政策
60 年度	全定教頭会合同「研究協議会報告」創刊。 平成 11 年度第 15 号を発行。		
平成 4 年度	研究協議会日程 1 日のみに変更。		
11 年度	同 日程 半日に変更。	⇔	都立高校改革
12 年度	主催が教育庁から全・定教頭会に変更。ただし、開催にあたっては、 教育庁から様々なご指導を頂きつつ、従来の運営方針を維持する。	⇔	都 緊縮財政策
13 年度	参加形態が「出張」から「職免」扱へ変更。		

(平成 13 年事務局 調)

年度	発 表 資 料			報 告 書	
	都教委編 全定合同	(全) 教頭会編	(定) 教頭会編	都教委編 全定合同	(全・定) 教頭会編
昭 45					
46	高等学校生徒指導研究協議会 発表要旨 33 p			高等学校生徒指導研究協議会研究集録 40 p	
47	高等学校教頭・主事研究協議会 発表要旨 49 p			同上 40 p	
48	同上 67 p	研究集録 創刊号 43 p			
49	高等学校教頭・主事研究協議会 提案要旨 32 p			高等学校教頭・主事生徒指導研究協議会研究集録 48 p	
50	高等学校教頭研究協議会 提案要旨 28 p	第 2 号 72 p		高等学校教頭研究協議会研究集録 44 p	
51		第 3 号 75 p		同上 54 p	
：		：		：	
58		第 10 号 66 p	高等学校教頭研究協議会 教頭発表資料 p		
59		第 11 号 67 p	同上 p		
60		第 12 号 77 p	同上 p		東京都立高等学校教頭研究協議会研究協議会報告 創刊号 54 p
61		第 13 号 74 p	同上 p		第 2 号 59 p
：		：	：	：	：
：		：	：		
：		：	：		
13		第 28 号 49 p	同上 p		第 17 号 55 p

編集後記

＜はじめに＞ 21世紀を迎え、はじめての都立高等学校教頭研究協議会は、私達本部役員にとって、不安と絶望に近い気持ちで準備を進めてきた。

それは、昨年度より本研究協議会が、都教育庁指導部の主催から都立高等学校教頭会及び都公立高等学校定通教頭会の両教頭会的主催と変わり、それに加えて、今年度は出張が認められず職免扱いとなったことである。また、高校改革の進行に伴う教頭の多忙化と、学校を空けることへの抵抗感等により、どの位の数の教頭が参加してもらえるかが大変心配であった。

しかし、ふたを開け、9月7日の研究協議会を迎えた時、70%を越す参加率があったことにほっと安堵し、胸をなでおろすことができた。

やはり、各々の教頭が自分たちの意識を高揚させ、資質を高めて、活力に溢れ、魅力ある都立高校づくりへの熱意が、参加しにくい状況を克服し、今回の成功をもたらしたのだと思う。裏返して言えば、今日の高校教育の難しさを教頭自身が何とか打開し、都民の期待に応える都立高校の現実への意欲の表れだと確信する。

＜経 過＞ 私達、都立高等学校教頭研究協議会の運営委員会は、なかなか学校を離れづらい中、下記の日程と内容で準備を進めてきた。

第1回 運営委員会 6月22日（金）午後2時～5時 都庁 第1本庁舎

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 研究協議会実施要綱の検討 | 4. 助言者依頼の検討 |
| 2. 分科会会場割当 | 5. 助言者・講話者への謝礼の負担率の確定 |
| 3. 講話者依頼の検討 | 6. 次回検討事項の確定 |

第2回 運営役員会 7月16日（月）午後2時～5時 都庁 第2本庁舎

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 研究協議会実施要綱の確定 | 5. 研究収録及び発表資料等の搬入方法の検討 |
| 2. 分科会発表主題・提案等一覧の確定 | 6. 研究協議会報告の作成についての検討 |
| 3. 教育情報機器の使用数確定 | 7. 次回検討事項の確定 |
| 4. 講話者・助言者の確定 | |

第3回 運営委員会 9月6日（木） 午後2時～4時30分 東京都職員研修センター

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 研究協議会の運営方法の確定 | 3. 分科会運営の準備 |
| 2. 研究協議会の役割分担の確定 | 4. 資料（研究収録・発表資料等）配付準備 |

＜今後に向けて＞

1. 例年言われていることであるが、各研究部会への参加が少なく、活気がないこと。教頭が多忙で学校を離れづらいこともあるが、誰かがやってくれると思う甘えも無視できない。もう少し、積極的な参加を期待したい。
2. 研究協議会が無事終了し、本部役員で懇親会を実施したが、多くの委員長や責任者は自分が担当する研究部会の反省会の方に出席していた。これは、自分が担当する研究部会の結束に力を注ぐためであり、これこそが研究部会を支える源であると思う。本部役員の懇親会は、後日に設定した方が良いのではないかと思う。
3. 今研究協議会の成功の大きな要因に、講話者が東京都教育委員会委員長の清水 司先生であったことによると思う。講師の人選をある程度時間をかけて、慎重に行う必要があると思う。

＜おわりに＞ 本研究協議会の開催に当たって、都教育委員会より多大なるご協力を賜りましたことに感謝申し上げます。また、都教育庁指導部を代表してご挨拶をして頂きました主任指導主事の揚村 洋一郎 先生。示唆に富む講話で私達に勇気を与えて下さいました都教育委員会委員長清水 司 先生。分科会で適切な指導助言を頂きました元校長先生方。本研究協議会をリード・指導して頂きました事務局の先生方に深く感謝の意を表わさせていただきます。

高校教育改革が急速に推進される中、真に都民の期待に応える教育とは何なのかを常に考え研究しなくてはならない。教頭研究協議会は、まさにその機会であり、その機会を決して終わらせてはならないことを誓って、編集後記としたい。

全日制教頭会副会長

渡邊 征博（向島工）