東京都立高等学校教頭研究協議会

研究協議会報告

第　18　号（平成14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１８号の発刊にあたって

東京都立高等学校教頭会長

町田　　昶

平成 14 年度の都立高等学校教頭研究協議会は、都立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めざして―を研究テーマに掲げ、全日制教頭会と定通教頭会が一同に会して、前年度と変わらず、多くの教頭先生方に参加いただき、熱心な研究協議会を行うことができました。

先日の全国高等学校教頭会研究協議会での東京の発表について、教育新聞や内外教育等で取り上げられ、高い評価を得ております。その研究成果を各分科会で発表することができました。

教育委員会より指導部主任指導主事の揚村洋一郎先生より挨拶をいただき、教育庁理事の斎藤尚也先生より講話をいただきましたが、この報告書はそれが活字になって刊行される唯一のものであります。６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あわせて、ぜひ活用していただきたいと思っています。

最後に、ご指導いただきました先生方、この研究報告第 18 号の刊行に際してご尽力いただきました先生方と事務局の方々に感謝申し上げます。

東京都公立高等学校定通教頭会長

矢島　賢二

今年度の研究協議会は、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」とし、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、熱心な研究発表と協議会を行った。

定通教頭会の各分科会で取り上げられたキーワードには、人事考課・学校運営連絡協議会・マネジメントシステム・学校評価・主幹制などがあり、定通の現状と課題に対応するものとして、教員全員で取り組む「総合的な学習の時間」、新タイプの高校像として分散型高校（センター校とサテライト校）の検討、中途退学への対応事例など、多岐にわたる発表内容であった。

発表・協議・講師のご指導と充実した分科会の後には、視聴覚ホールで全体会が開かれた。最初に揚村洋一郎主任指導主事の都教育委員会の施策について述べられた挨拶をいただき、引き続いて、東京都教育庁理事であり、また研修センター所長を兼務されている斎藤尚也先生からは、「都立高校改革における教頭に期待される役割」についてご自身の体験を交えたご講演をいただいた。

誠に有意義な研究協議会であった。これらはひとえにご指導をいただいた諸先生方と運営に尽力された役員の方々のおかげである。心より感謝を申し上げます。

目　次

第１８号の発刊にあたって　東京都立高等学校教頭会長　町田　昶 1
東京都公立高等学校定通教頭会長　矢島　賢二
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　「都立高校改革における教頭に期待される役割」
東京都教育庁理事　斎藤　尚也　先生 １０

挨拶
東京都立高等学校教頭会　町田　昶　会長
東京都公立高等学校定通教頭　矢島　賢二　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 ３９
第６分科会 ４２
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 14 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１４年９月６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分館（東京都総合技術教育センター）

４．参加対象

都立高等学校教頭　３４２名

内訳：　全日制課程　２３６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

ー開かれた都立高校をめざしてー

（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

１３時００分～１３時１５分　　受　付（資料配布）

１３時１５分～１５時２０分　　分科会

第１分科会　視聴覚ホール　　※本　部　７０６講義室

第２分科会　６０１・６０２研修室　　控え室　４０７会議室

第３分科会　６０３・６０４研修室

第４分科会　５０７・５０８講義室

第５分科会　７０３講義室

第６分科会　教材開発室

１５時２０分～１５時３０分　　休　憩

１５時３０分～１６時３０分　　全体会　（司会）合津敏夫（都教頭会副会長）

竹内重雄（都定通教頭会副会長）

（１）開会の辞

全日制教頭会会長　　町田　　昶

（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　　町田　　昶

（４）講　話

東京都教育庁理事　　斎藤　尚也　先生

テーマ：都立高校改革における教頭に期待される役割

（５）閉会の辞

定通教頭会会長　　矢島　賢二

１６時３０分　　終了解散

平成14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		保谷	町田 昶	042 - 422 - 3223
	副会長		小平南	坂本 文樹	042 - 325 - 9331
	副会長		蔵前工業	合津 敏夫	03 - 3862 - 4488
	会計		南野	和田 吉廣	042 - 374 - 1630
	会計		市ヶ谷商業	大田原 弘幸	03 - 3260 - 9151
	管理研	部長	久留米	針馬 利行	0424 - 71 - 2510
		第1委員長	狛江	伊藤 清	03 - 3489 - 2241
		第2委員長	荻窪	岩崎 充益	03 - 3392 - 6436
	高校研	部長	武蔵村山東	初見 豊	042 - 564 - 1277
		第1委員長	牛込商業	福嶋 順一	03 - 3956 - 8191
		第2委員長	城東	吉川 英雄	03 - 3637 - 3561
	生徒研	部長	桜町	梶野 茂男	03 - 3700 - 4330
		第1委員長	砂川	内田 志づ子	042 - 537 - 4611
		第2委員長	科学技	鹿目 憲文	03 - 5609 - 0227
定時制・通信制	会長		明正	矢島 賢二	03 - 3429 - 5167
	副会長		台東商業	高橋 進	03 - 3874 - 3185
	副会長		蔵前工業	竹内 重雄	03 - 3862 - 4488
	副会長		農産	武田 富雄	03 - 3602 - 2865
	会計		第一商業	太田 充幸	03 - 3463 - 2606
	会計		荒川商業	長船 孝明	03 - 3912 - 9251
	研究部長		富士森	山崎 登	042 - 661 - 0444
	研究副部長		世田谷工業	大西 修	03 - 3483 - 0204
	第一委員会委員長		鷺宮	古川 邦夫	03 - 3330 - 0101
	第二委員会委員長		上野忍岡	郡司 正典	03 - 3841 - 7916
	第三委員会委員長		南葛飾	丸山 正広	03 - 3691 - 8476
	第四委員会委員長		農産	武田 富雄	03 - 3602 - 2865
	第五委員会委員長		蔵前工業	竹内 重雄	03 - 3862 - 4488

教頭研究協議会運営組織表

世話人		
全体	町田　昶（保谷・全）	矢島賢二（明正・定）
第1分科会	伊藤　清（狛江・全）	古川邦夫（鷺宮・定）
第2分科会	岩崎充益（荻窪・全）	郡司正典（上野忍岡・定）
第3分科会	福嶋順一（牛込商・全）	丸山正広（南葛飾・定）
第4分科会	古川英雄（城東・全）	武田富雄（農産・定）
第5分科会	内田志づ子（砂川・全）	
第6分科会	鹿目憲文（科学技術・全）	竹内重雄（蔵前工・定）

編集	坂本文樹（小平南・全）	竹内重雄（蔵前工・定）
	針馬利行（久留米・全）	山崎　登（富士森・定）
	初見　豊（武蔵村山東・全）	大西　修（世田谷工・定）
	梶野茂男（桜町・全）	

会場・記録責任者		
全体	(会) 合津敏夫（蔵前工・全） (記) 坂本文樹（小平南・全）	竹内重雄（蔵前工・定）
第1分科会	(会) 伊藤　清（狛江・全） (記) 浦部万里子（東大和・全）	古川邦夫（鷺宮・定）
第2分科会	(会) 岩崎充益（荻窪・全） (記) 星　幸典（東村山・全）	郡司正典（上野忍岡・定）
第3分科会	(会) 福嶋順一（牛込商・全） (記) 吉田定良（第一商・全）	丸山正広（南葛飾・定）
第4分科会	(会) 吉川英雄（城東・全） (記) 松本光正（永山・全）	小山公央（大森・定）
第5分科会	(会) 手打和明（第五商・全） (記) 大本静代（荒川商・全）	
第6分科会	(会) 鹿目憲文（科学技術・全） (記) 渡邊英信（松原・全）	竹内重雄（蔵前工・定）

全体会司会	
合津敏夫（蔵前工・全）	高橋　進（台東商・定）

会計	
和田吉廣（南野・全）	太田充幸（第一商・定）
大田原弘幸（市ヶ谷商・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　　町田　　昶　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　「都立高校改革における教頭に期待される役割」

東京都教育庁理事　　斎藤　尚也　先生

閉会挨拶

東京都公立高等学校定通教頭会　　矢島　賢二　会長

司会・記録

司会　合津　敏夫（全・副会長）　竹内　重雄（定通・副会長）

記録　坂本　文樹（全・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 14 年度都立高等学校教頭研究協議会の開催にあたりまして、東京都教育委員会を代表いたしまして、一言ご挨拶を申し上げます。

日頃から都立高等学校の推進のためにご尽力いただき本当に有り難うございます。

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に、当面する教育課題について研究協議を行う、年一度の大変重要な会であります。本年度は、中心主題を昨年度に引き続き、「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―　」と定めまして、六つの分科会に分かれて先ほど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が、現在進めております都立高校の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、平成 14 年度第二回定例都議会で石原知事が「都立高校は選択と競争の時代を迎えます。学校の経営責任を明確にすることが必要であり、改革の実績を上げている学校を重点的に支援し、意欲ある学校が評価される仕組みにしたい。」という所信を述べております。これまではともすると、一連の制度改革の中で、学校が主体性を見失いがちになるという指摘もありましたが、しかしながら、これからは新しい制度を生かすも殺すも、学校の取り組み如何にかかっているという意味におきまして、学校が主体性を発揮して、自律的な学校改革に取り組むことがますます期待されてまいるのではないかと考えております。

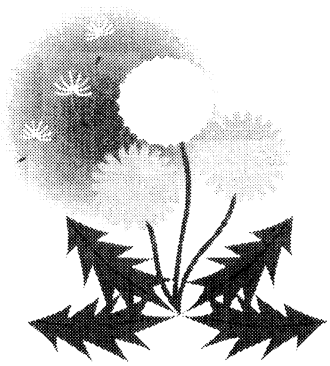
学校改革のポイントと致しましては、まず目指す学校像を明確にすること、そしてその学校像を実現するための取り組み目標を具体的なプログラムの形にして、校内で組織的に取り組むことが肝要かと思っております。より効果的な取り組みを行うためには具体的な数値目標があって、その数値が客観的に説得力のあるものであることが必要となってまいります。この時に本日配布されております研究集録にある、調査研究の資料が生きてくるのではないかと思われます。このような学校改革に真剣に取り組んでいる学校に対しまして、都教育委員会と致しましてはできる限りサポートしていきたいと考えております。このために教育委員会では既にご案内の通り今年度から“都立学校支援委員会”を発足させております。学務部、人事部、指導部が従前にも増して、緊密な連携を図りながら、学校の自律的な改革に取り組む姿勢について、われわれとしましても情報をお互いに共有しながら学校を重点的に支援して行きたいということをここでご報告したいと思っております。

学校改革が急ピッチで進む中、教頭先生の仕事は増大し、毎日が大変な状況にあることは本当によく分かっております。新たに主幹制度も導入されました。このような中で旧態依然のままでは教頭先生一人では切り抜けることが非常に困難なことだと察しております。そのためにもまず校内組織の確立が急務でございます。しかしながら、一口に申し上げましても生やさしいことではないことは十分理解しております。その先頭に立つのは、やはり教頭先生でございますし、難しい教員を理解させて学校の抱える課題を解決していくのも教頭先生の役割でございます。こういった教頭先生方に対して壇上からではございますが、改めてエールを送るものでございます。

ところで、先般都立高校改革の新たな実施計画が示されました。第一次、第二次、そして今回の新実施計画の改革が進む中で都立高校の数も変わってまいります。このことに伴いまして、教頭先生の数も当然変わっていくことでございますが、教頭会の現在の在り方につきましても、定時制を中心に見直しの動きがあるということも伺っております。しかしながら、教頭先生方がこれまでにも増して活発に情報を共有し都立高校全体が組織としてより魅力的なものに変わるためにも教頭先

生方の自主的な取り組みとして、教頭会に期待される役割はますます大きいものになると思っております。どうか本日の研究協議会の成果を踏まえながら、これからの都立高校の改革に大きな力を発揮していただきますようにお願いいたします。

最後に、日々激務と戦っておられます教頭先生方に対しまして、くれぐれも健康に留意されて頑張っていただきたいということをお願いいたしまして挨拶といたします。



講話「都立高校改革における教頭に期待される役割」

東京都教育庁理事
斎藤　尚也　先生

ご紹介いただきました斎藤と申します。

タイトルは「高校改革における教頭の役割」ということですが、はじめに私の父親の話をしたいと思います。私の父親は、戦前の話で、今の皆さんのような身分の教頭職ではありませんでした。地元の師範を出まして、最初から最後まで教頭で終わりました。私は父親の怨念みたいなものをずっと小さい時から叩き込まれていて、こういう世界には入らないほうがいいのだと、本能的に身を避けようというものがありました。結局は、最後は私も教員になるのですが。

私は、教育庁に入ってもう20年近くなりますが、よく、行政の職員から「教頭は何故校長にそこまでしてなろうとするのか」といったいわば七不思議に近い質問があります。皆さんを行政職にスライドしてみれば、教頭職は課長職に近いと思います。実務と対応との両方を兼ねている職務内容が似ていると思います。役所における課長職は多忙で且つ重要な要の職です。行政の課長たちは必ずしも部長になろうとしている訳ではありません。何故かといえば、部長ポストは限られていますし、その部長の上にはまだ局長があります。局長はなるならないのポストではないと思います。教育庁では、指定職として教育長のほかに次長、理事がおります。部長職には本庁部長や参事、出先部長がありますし、課長職も本庁と出先、ラインとスタッフと分かれて統括部長や副参事等名称も様々で何種類もあります。課長の中に段差があれば、部長職は目の前の職ではなくなるのです。そうした意味からもまぎれもなく課長職として独立した職なのです。

学校は、教頭職が1種類、校長職も1種類、つまり教頭職のあとに校長職しかありません。これでは校長になるしかありません。そこに教頭職を見誤る、何か落とし穴があるような気がします。教頭が終わったら、とにかく校長にならなくちゃいけない、なれなかった人は落ちた人だ、あるいは落ちこぼれた人だ。現場もそういうふうに見ています。教頭職というのは本当にそういう職でしょうか。

教頭職は複数職にすべきだというのが私の持論です。校長職も複数にすべきです。これは本当に父親の怨念で言っているんです。教頭職とは何なのか、この中でも校長試験に受かっている方もかなりいると思いますので、校長試験も同じだと思います。根本的にそこを考えないと、高校改革における教頭の役割と言ってみても、今の枠の中で考えたら、多分校長を補佐する事ぐらいしかないのではないでしょうか。でも本当にそうでしょうか、教頭は校長を補佐すれば足る職なのでしょうか。私には到底そうは思えません。

行政の話を先程しましたが、どういう職なのかは複数置いてみればわかるんです。今の複数教頭という意味ではなく、複数の3人ぐらいの職層、つまり教頭職という職制で、レベルの違う人を3種類置けばその職務内容がわかると思います。校長も何種類か置けばいいと思います。例えば校長が病気で休んだら、複数の校長職を初めから置いてあれば、かわりにその人が代わります。民間はそうします。教育庁だってそうしています。だって、交通事故に遭うかもしれませんし、或いは年齢からいっても急性癌で死ぬかもしれません。そういうリスクは必ず避けているんです。それが組織だろうと私は思います。今度、主幹制度が入ってきますので、教員の方も何種類か複層化が出来始めますね。あの主幹という身分の人は一人ではなく、何種類かの人がいるからいいのであって、主幹も一人だったらストレート過ぎてしまい。やっぱり駄目だと思います。

民間人校長が今23人全国で始まりましたが、何故こんなに民間人校長が止まらないのでしょうか。それは、教員から上がってきて、最後に校長になるという単線型のシステムの落とし穴があるからです。教頭は教育行政の一翼なのだということを皆さん本当に思えるかどうか。もし思えるなら、対教育委員会、教育委員会に対峙して我々はやっているんだという意識はなくなるはずなのです。教育委員会は教育委員会、教育委員会のご指導・ご助言に従ってとか、言ってもどうせ駄目だろう

とか、常に対峙してしまっています。学校の管理職というのは教育委員会と対峙関係にある訳がなく、本来は組織的には一体のものだと思います。民間人校長は、学校にそういう意識で入ってきます。だから、民間人校長にはそういった意味での対峙意識はないと思います。

教員の世界だけが教育委員会と学校で一線を画しています。一番驚くのは、校長側から要請が出されるということです。自分の組織に要請するということはどういうことなのでしょうか。教育委員会は身内なんですよ。だから、教頭になる前に、民間人派遣という形で行政職に派遣された人たちは、その意識をまず最初に覆される、そういう効果を狙っているのです。派遣された先生方は、学校を離れて一組織人になってもらう。教員からの流れの中ではなくて教育行政の方へ一度身を置いてみて、学校を眺めてみたらどうなのでしょうか。その時、教員の時代の管理職の見方と全く違うはずです。そのような中で、教頭職をもう一度考えてみたら如何でしょうか。

私が最近読んだ中で、この人は、菱村さんという初等中等局長をやった方なんですが、その方の「信頼される学校」という記事が雑誌に載っていまして、東京都の学校は全国で最も遅れている学校として位置づけられている。例えば、国旗国歌の問題、道徳授業の問題、授業時間数の問題、勤務時間の割り振りの問題、どれ一つ取ってみても全国で悪いほうの見本にしかならなかった。それが東京都の公教育だった。ところがここ何年間、日本をリードするような改革をどんどん進めている。その中核として、非常に行政的な視点から改革が切り込まれている。行政的という言葉は皆さんは嫌いだと思いますが、菱村さんは褒め言葉で言っています。教育に目標値は馴染まない。評価も馴染まない。それは嘘です。皆さんはそう思っているのでしょうか。もしそうだったら、子どもの評価はできないはずです。いずれにしても、菱村さんはそのような学校の目標を明確に打ち出し、それをスクールプランなりできちっと位置づけて評価しようとしている。たとえば、こういうことで全国を先駆けて走り出している、これが東京の改革である、という言い方をしています。ですから、ここで言ってるのは、多分、皆さん方から反発があるし、校長からも反発があるのも知っていますが、教員とか教育とか、一度全部意識の中で捨ててみたら如何でしょうか。教頭職も一度捨ててみたほうがいいのではないでしょうか。それから学校教育を見てみる。その時に、自分たちが今言っているその言い訳が通じるかどうか。つまり、教育には馴染まない。馴染まないということは、やりたくないという代名詞だとよく言われますが、もうそのような時代ではないのです。授業改善を何人かの学校の先生が実施し、１から５まで生徒に点けさせて、そして声が大きいとか、板書が分かりやすかったとか、教える内容が理解できたとか、例えばそういう採点表を配って、子どもたちに自己評価をやらせるのです。そのような授業改善をやっている学校が本当に何校あるのでしょうか。親から見たら考えられないことです。親からみれば当然そのようなことはやるに決まっていることではないでしょうか。それができないとすれば、何が原因なのでしょうか。学校の中には、校長も教頭も教員も全部入っている訳ですから。いずれにしても、自分の立場を一度離れて見る、あるいは自分についているものを全部切ってみる。そういう自己認識がない限り改革もないし、教頭の役割が何ぞやと言ってみても仕方がないのではないでしょうか。

私は、研修センターの所長もやっているのですが、こちらの管理職研修は今見直しをしているところです。というのは、校長試験に受かっている人もいれば校長試験に受かっていない人もいる。今年でもう終わりの人もいる。いろんな人がいます。教頭職は。一律研修は、つまり焦点がないんです。私はいろいろなレベルの違う研修を何本か用意して、自分でどうぞ選んでください、こちらはかなり高度ですよ、こちらは基礎基本ですよと、小学校ですら習熟度別授業をやっているのに、何で大人がやってはいけないのかと思っています。入って間違えれば恥をかくだけですから。そういう研修をぜひ組んでいきたいと今決意しています。

（文責　坂本）

開　会　挨　拶

東京都立高等学校教頭会長
町田　　昶（保谷・全）

皆さんこんにちは。本日は、雨の中、わざわざおいでいただきましてありがとうございます。

教育委員会理事の斎藤先生、そして、指導部主任指導主事の揚村先生をお迎えして、都立高等学校教頭研究協議会を開催することができました。先日の、全国高等学校教頭会の発表の中で、教頭会の発表した「企画調整会議と主任の活用」は本日の発表の中にもあったかと思います。それから、「完全学校週５日制と学習指導要領の対応」、「スクールカウンセラーの事例と課題」等の研究発表に対してまして、「内外教育」や「日本教育新聞」に報道され、非常に高い評価を受けております。これは、ひとえに、日々の業務多忙な中、地道な研究活動に取り組み、すばらしい成果を上げていることに感謝いたします。日々の忙しさの中にあっても、研鑽に励み、元気よく活動して行こうではありませんか。

最後になりますが、教頭会のために、いつもご理解、ご協力、ご支援をいただいております教育委員会、校長協会、事務局の皆さんに御礼申し上げ、私の挨拶といたします。

閉　会　挨　拶

東京都公立高等学校定通教頭会長
矢島　賢二（明正・定）

こんにちは。本日は、６つに分かれた分科会で、「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」のテーマの下、熱心な研究協議を行うことができました。引き続いて行われた全体会では、教育委員会より揚村主任指導主事の激励のご挨拶をいただくことができました。さらに、教育庁理事の斎藤尚也先生より、私たち教頭に対する具体的なお話を伺うことができ、まことに有意義な半日でありました。

これをもちまして、平成 14 年度都立高等学校教頭研究協議会を終了いたします。ありがとうございました。

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
ー開かれた都立高校を目指してー

第１分科会
教育課題　企画調整会議と主任の活用／学校改革のための諸方策とその課題 １６
助言者　前都立向丘高等学校長　北村　正生　先生

第２分科会
教育課題　教頭の職務―開かれた学校の推進と機械警備／教頭の職務―人材育成 ２２
助言者　前都立福生高等学校長　三浦　正尚　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」の実施をめぐって ２８
助言者　前都立大森高等学校長　牧野　玲子　先生

第４分科会
教育課題　新しい高等学校像について―「センター校とサテライト校―／
学校外における学修の単位認定 ３４
助言者　前都立小金井工業高等学校長　高間　伸一　先生

第５分科会
教育課題　カウンセラーから見た学校現場
―スクールカウンセラー導入校における事例調査Ⅱ― ３９
助言者　前都立片倉高等学校長　佐藤　旨位　先生

第６分科会
教育課題　中途退学への対応と課題―魅力ある学校づくりをめざして―／
教員のカウンセリングマインド育成について
―学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割― ４２
助言者　前都立杉並高等学校長　石野　由紀夫　先生

平成１４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 視聴覚 ホール ５９人	管理研 第１委員会 （３７人）	企画調整会議と主任の活用	全	北林　敬（砧工）
	第一委員会 管理運営 （２２人）	学校改革のための諸方策とその課題 ―人事考課制度と学校運営連絡協議会の活用及び主幹制の導入を通して―	定通	徳田　安伸（農芸） 竹浪　隆良（墨田川） 岩田　秀彦（九段）
2 会場 601・602 研修室 ５５人	第二委員会 教頭の職務 （３５人）	教頭の職務 ―開かれた学校の推進と機械警備―	定通	大西　修（世田谷工）
	管理研 第二委員会 （２０人）	教頭の職務 ―人材育成―	全	押尾　勲（小金井北）
3 会場 603・604 研修室 ５９人	高校研 第１委員会 （３９人）	学校週５日制並びに新学習指導要領の完全実施に向けた対応について	全	清水頭　賢二（多摩工）
	第三委員会 教育課程 （２０人）	「総合的な学習の時間」の実施をめぐって ―平成１５年度実施を目前にした現状と課題―	定通	小村　健二（両国）
4 会場 507・508 研修室 ６２人	第四委員会 新高校像 （２２人）	新しい高等学校像について ―「センター校とサテライト校」―	定通	福田　洋三（武蔵） 木村　隆生（王子工）
	高校研 第２委員会 （４０人）	学校外における学修の単位数認定について	全	小林　晶代（小石川工）
5 703講義室 ４７人	生徒研 第１委員会 （４７人）	スクールカウンセラーから見た学校現場 ―スクールカウンセラー導入校における事例調査Ⅱ―	全	大田原　弘幸 （市ヶ谷商）
6 会場 教材開発室 ６１人	第五委員会 特別課題 （２２人）	中途退学への対応と課題 ―魅力ある学校づくりをめざして―	定通	上野　勝敏（三鷹） 梶山　隆（飛鳥）
	生徒研 第２委員会 （３９人）	教員のカウンセリングマインド育成について ―学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割―	全	山田　芳嗣（葛西工）

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１４年度）

平成１４年９月６日

司　会　者	記　録　者	助　言　者	会場・記録責任者
高橋　伯也（府中工）	浦部 万里子（東大和）	前都立向丘高等学校長 北村　正生　先生	伊藤　清（狛江）
新井　義雄（新宿山吹） 遠山　孝典（小石川）	石井　茂光（八潮） 馬場　寿（松原）		古川　邦夫（鷺宮）
中村　和喜（農林）	本多　浩一（鮫洲工）	前都立福生高等学校長 三浦　正尚　先生	郡司　正典（上野忍岡）
浦岡　勉（杉並工）	星　幸典（東村山）		岩崎　充益（荻窪）
星野 喜代美（富士）	吉田　定良（第一商） 五十嵐 和雄（武蔵丘）	前都立大森高等学校長 牧野　玲子　先生	福嶋　順一（牛込商）
長船　孝明（荒川商） 戸田　勝昭（深川商）	浅見　弘（北野） 岩菜　初（北多摩）		丸山　正広（南葛飾）
青山　彰（池袋商） 輿水 美智子（久留米）	小巻　明（代々木） 柴崎　英樹（墨田工）	前都立小金井工業高等学校長 高間　伸一　先生	小山　公央（大森）
三宅 英次郎（南葛飾） 茂泉　吉則（芸術）	松本　光正（永山） 菊池　尚敏（世田谷単位）		吉川　英雄（城東）
網谷　厚子（葛飾野）	大本　静代（荒川商）	前都立片倉高等学校長 佐藤　旨位　先生	手打　和明（第五商）
岡崎　俊彦（小松川） 山下　肇（南多摩）	川嶋　直司（世田谷泉）	前都立杉並高等学校長 石野　由起夫　先生	竹内　重雄（蔵前工）
銅谷　新吾（世田谷工）	渡邉　英信（松原） 酒井　定克（荒川工）		鹿目　憲文（科学技術） 戸田　弘美（江東商）

第１分科会

１、企画調整会議と主任の活用

管理運営研究第１委員会
提案者　北林　敬（砧工業・全）

Ⅰ　はじめに

東京都教育委員会は、平成10年に管理運営に関する規則を改定し、各学校に管理運営規程を策定させた。職員会議を校長の補助機関として位置づけ、校務運営の要として企画調整会議を設置した。この企画調整会議において、校長のリーダーシップの下に主任層を活用して企画立案する学校運営体制ができた。こうした教育改革のさらなる推進力として、平成 15 年度からの主幹制度導入を決定したところである。この制度は、企画調整会議に職として位置付けられた主幹を置くことにより、校長のリーダーシップの下、正常な学校運営を実現すること、また、経験豊富な主幹が他の教員に対して指導性を発揮することを目的としている。

Ⅱ　研究主題の設定理由

主幹制度の円滑な定着を図り、本制度の目的を達成するためには、現在の学校における企画調整会議の現状を調査するとともに、これまでの主任制度において教頭が主任をどのように活用してきたかを問い返し、課題を整理して改善の方策を示すことが必要であると考え、研究主題を設定した。

Ⅲ　研究の方法

都立高等学校208校の教頭にアンケートを発送し、企画調整会議の現状と教頭としてこれまでどのように主任を活用してきたかについて回答を求め、165校から回答を得た（回答率 79.3%）。このアンケートをもとに、東京都高等学校教頭会管理運営研究部第１委員会の共同討議によって分析、考察した。

Ⅳ　企画調整会議の活用

１　企画調整会議の意義と役割

東京都立学校管理運営規程には、「企画調整会議は、校長の補助機関として、校長の学校経営方針に基づき、学校全体の業務に関する企画立案及び連絡調整、各分掌組織間の連絡調整、職員会議における議題整理、その他校長が必要と認める事項を行い、円滑かつ効果的な学校運営を推進する。」を規程されている。このことから分かるとおり、企画調整会議は、連絡・調整・整理のためばかりでなく、学校運営の計画決定段階における各分掌の立場からの企画立案により、学校改革を進めていく機関として位置付けられているのである。

２　企画調整会議の現状―アンケートから

企画調整会議の開催日は、職員会議のある週がもっとも多く、39%であった。職員会議の連絡調整・議題整理の機能が中心であることが伺える。

１回の企画調整会議に要する時間は、「30 分以上」が76%であった。

企画調整会議の司会は教頭がその任にあるのが81%であり、記録係も教頭が65%であった。

企画調整会議の出席状況を見ると、全員出席が77%で、会議への出席の責務について主任層は十分理解していることが分かった。

企画調整会議の内容は、報告が39%あるのに対して、協議中心は７%しかなかった。企画立案が少ないのが現状である。

企画調整会議での確認（決定）事項が職員会議で修正・変更されたことがあるかという問いに対して「全くない」が67%、「年に１、２回ある」が28%となっており、企画調整会議で企画立案して成立する形がほとんどであることが伺える。

企画調整会議は、管理運営規程に則しているかとの問いへの回答からは、約80%の学校において規程どおり実施されていることがわかった。

企画調整会議を設置したことによって管理職のリーダーシップが高まったかという問いには、76%が高まったと回答し、企画調整会議の存在は主任の育成に役立っているかとの問いにも、76%が役立っていると回答している。

企画調整会議を実施する以前と比較してよくなったと思われることで、もっとも多い回答は、「分掌間の連絡調整がよくなった（74 名）」、ついで「校長のリーダーシップが高まった（70 名）」、「主任が自覚を持つようになった（53 名）」とあり、企画調整会議の実施が大きな効果をもたらしたといえる。

３　企画調整会議の改善

企画調整会議の課題は、教職員の理解が不十分であることで、34％が「教職員が理解を示さない」と回答している。

また、企画調整会議の設置や開催の障害としては、「時間割に組み込めない（24％）」「職員団体の抵抗（22％）」「主任の意識（24％）」という回答が多かった。

企画調整会議を意義ある会議と認めさせるためには、学校改革に有効な具体案を企画立案していくことこそが、求められている。企画調整会議を教頭が中心となって活性化させるための改善策としては、

・「企画調整会議に各分掌に組織目標を設定させ、課題改善の方策を提示させた。」

・「企画調整会議の内容を充実させ、出席者が学校の意志決定に重要な役割をもつという自覚を促す。」

・「企画調整会議の協議を通じて、課題解決のための方策のあり方を指導した。」

などの回答があった。

こうした取り組みを通じて、教頭が企画調整会議を活性化させることが、学校を組織として機能する上で重要であるといえる。

Ⅴ　主任の活用の課題と改善方法

1　主任の意義と役割

昭和50年12月の学校教育法施行規則を一部改正した省令によれば、主任の職務権限は連絡調整と指導助言である。現実には、主任がそれぞれの担当分掌・学年において、校長の経営方針に従って連絡調整を図りながら統一性のある校務運営を果たすこと、そして担当分掌学年において指導助言により後進を育成することによって、結果として管理職の補佐機能を果たしている。

2　主任の活用の現状―アンケートから

主任の人選については、「校長が希望調査をして人選する」がもっとも多く49％で、ついで「校長が分掌の意見を参考に人選する」が29％となっている。

教務主任、生活指導主任、進路指導主任の三主任の任期は、「分掌により異なる」が61％を占めており、対象となる主任を規程に縛られずに人物本位で人選していることが伺える。

三主任のリーダーシップについては、「（概ね）感じられる」「ある程度感じられる」を合わせると80％以上となる。また、三主任のモラールも「（概ね）高い」と「高い方である」を合わせると85％以上となっている。

三主任は校長の学校経営に協力的になったかとの問いには、80％が協力的になったと回答している。

さらにアンケートでは、主任として職務上必要な資質について三つの分野の中から選んで回答してもらった。多かった回答は「人材活用能力」「積極性」「実行力」であった。

3　主任の育成と活用の方策

教頭として、主任をいかに指導していくかについては、第一に「主任と管理職との意思疎通」、第二に「主任の分掌運営への援助」、第三に「主任の研修の充実」が挙げられる。

上記のような取り組みによって教頭が積極的に主任の育成に関わっていくことで、学校運営を円滑に機能させることができると考える。

Ⅵ　まとめ

主幹制度の導入を間近に控えた現在、これまでの取り組みをいっそう深化発展させていくことが必要である。企画調整会議を管理運営規則に則った形で運営し、企画調整会議における企画立案と連絡調整を充実させることによって、主幹の重要性を教職員に認めさせていくという積み重ねが、何より大切である。

また、主幹の育成方法については、上記の主任の育成方法と同様にとらえ、第一に、管理職と意思の疎通を図り、情報を多く与えることによって、指導性を発揮する場面を多くすること、第二に、分掌運営への援助を図り、分掌内の連絡調整や企画立案を中心に行わせ、まとめ役としての機能を強化するように図ること、第三に、研修を充実させることによって、力量や見識を高めさせるようにすることが重要である。

【指導・助言】

前都立向丘高等学校長　北村　正生　先生

今日の研究発表は全日制と定時制が重なる部分がかなりあると思います。いずれも教頭の仕事として重要な部分を占めていると思います。企画調整会議に関しては、管理運営規程の策定について平成10年秋に通知文がきて11年1月1日から施行され、4月からは学校要覧や窓口にも管理運営規程を置くように定められました。その管理運営規程の中に企画調整会議、学校運営連絡協議会のことが入っていました。また、現在の職員会議のあり方や職員会議と企画調整会議との関係もその中に触れられていたのは先ほどの発表のとおりです。そして、ご承知のと

おりの趣旨で企画調整会議がスタートしたわけです。

発表にもあるとおりかなり軌道には乗ってきました。しかし、先ほど課題として指摘があったとおり、まだ先生方に努力していただかなければならない点があります。

単なる職員会議の連絡の機関、機会と受け取られている学校がまだありますし、協議に費やされている学校もあります。すべての学校で管理運営規則に則った企画調整会議、職員会議が行われれば一番すばらしいわけで、今後も努力が必要です。

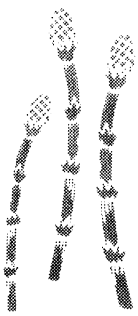
企画調整会議は組織図にもあるように、教頭の次にあり、その下に各分掌があるわけです。その意味で教頭の重要な仕事になってきます。今後主幹制が導入され、さらに教頭の力を発揮する場面が増えてきます。校長のアドバイスを受け校長と連絡調整をとりながら正常な学校運営のために、さらなる努力をしてもらえればうれしいです。

まとめとしてですが、システムはほぼ整ってきたのではないかと思います。いわばハードの部分はできあがったと思います。あとはいかに校長を中心に教頭が要になった、主幹、主任、あるいは一般の先生方がそれをどう運営して学校教育を行っていくか、どうソフトをランさせていくかだと思います。

最後にひとこと。いろいろなシステムがあってそれをランしていくわけですが、いつも忘れてならないのは生徒です。とかく目の前のいろいろなシステムに流されてしまいますが、ずっと先には生徒がいるわけですから、生徒がどう変わっていくか、これが観点です。生徒が変わらなかったら努力しなければならないし、生徒が変わっていけば満足しながらもさらにもう一歩変わる方法を考えていただければと思います。

今後とも教頭会のご発展をお祈りいたします。

司会　高橋　伯也（府中工・全）
　　古田　順一（世田谷工・全）
記録　浦部万里子（東大和・全）



2．学校改革のための諸方策とその課題
―人事考課制度と学校運営連絡協議会の活用及び主幹制の導入を通して―

第一委員会
提案者　徳田　安伸（農　芸・定）
竹浪　隆良（墨田川・定）
岩田　秀彦（九　段・定）

Ⅰ　はじめに

都立高校においては、中途退学や不登校など生徒の問題のみならず、学校の体制や教員の意識、資質の向上といった多方面にわたる課題が山積している。それらの課題解決をめざし、各学校は様々な学校改革を推進してきた。

東京都教育委員会は平成 12 年度から人事考課を導入し、平成 13 年度から学校運営連絡協議会を実施し、さらに平成 15 年度には新たな学校運営組織作りとして主幹制が導入される。

学校の管理運営を研究主題とする第一委員会では、昨年度までの研究成果をふまえ、導入３年目を迎えた人事考課制度について、また本格実施１年を経た学校運営連絡協議会について研究した。さらに、新たに実施される主幹制についても、その効果的な導入や定着の方策を探ることとした。

この研究は定時制教頭を対象にしたアンケート調査を実施し、その調査結果を分析し、考察を加える方法を用いた。平成 14 年３月に都立高校定時制課程 99 校に対して 78 校から回答を得た。

Ⅱ　人事考課について

管理職がどのように工夫をしながら本制度の定着を図ってきたか、学校がどのように変わってきたかを昨年に続き調査した。

1　学校運営について

昨年に比べ慣例・慣行の変容など改善の効果が現れていることがわかる。同様に、主任が機能する体制づくり、教員の課題意識の高揚も昨年に比べ増加している。

定時制課程においては、教員数が少ないことから組織的な体制づくりを行うことについては難しい部分があることは事実である。地道ながらも情報発信と個人対応で学校改革に向けて努力している教頭の姿が読みとれる。

2　自己申告書の作成について

自己申告書の作成は業績評価の第一段である。そこで教員に対する指導状況（管理職の取り組み）について調査した結果、教員の学校経営に関する意識を高め、教員に学校全体のことを考えさせようとする管理職の働きかけが「自己申告書の作成」を通して、多くの学校で行われていることを意味している。また、５割以上の教員が自己申告書の作成指導により変容してきていることがわかる。また、面接の実施状況は多くの学校で定着しつつある。今後はこの比率を管理職の指導状況に近づける必要がある。

3　授業観察について

授業観察２年目となり、回数も増えていることから授業観察が比較的スムーズに実施されているといえる。

その効果については、管理職が教員の授業に対する姿勢や、自校の教育活動の現状を具体的に把握するのに大きく役立っているといえる。今後もなるべく多角的な評価に心がけて、一時的な評価にならないように、日頃からデータの蓄積に心がける必要がある。

4　今後の課題

各学校において解決すべき課題は種々あろうが、全体的に下記のように課題を整理した。

①自己申告や面接をとおした一人ひとりの教員の意識改革・変容を図る指導の強化
②教員の資質・能力の向上を図るとともに、主任等の人材発掘とデータの蓄積
③公正で客観的な業績評価の実施と結果の開示に向けたデータの蓄積

Ⅲ　学校運営連絡協議会について

1　学区運営連絡協議会の成果

学校運営連絡協議会の導入が、これまで、とかく閉鎖的であると批判されてきた教職員に学校外の風を当てることに成功したといえよう。

授業公開や給食試食会がほとんどの学校で行われたほか、施設見学・行事視察・入学式・卒業式への出席が多かった。講演会の講師や校内研修会への参加を依頼した学校もあった。

また、学校評価を学習活動など何らかの学校改善

につなげようと計画している学校が３校に１校あることや、各校で主任との連携を中心にして教職員の協力体制を作る努力をしていることがうかがえた。

協議会の事務局をスムーズに運営する工夫については①事務局員の教員への指導、②教頭のリーダーシップ、③教職員の理解と協力、などがあげられる。特に主任との連携を中心として、教職員の協力体制を作る努力をしていることがうかがえた。

２　今後の課題

全高等学校での設置をふまえた今年度の調査結果からは、実施後の課題として「学校評価を活用した教職員の意識改革や学校改善の具体化を図る。」という点が上げられよう。実施直前の昨年度は、協議会の立ち上げや運営が現実的な課題であったが、実施後のこれからは「学校評価の活用」が課題となる。

今後は教職員の意識改革や学校改革の具体化に結びつくように学校評価の内容や方法を工夫し、その結果を活用していくことが重要である。

Ⅳ　主幹制について

「主幹」が平成 15 年度４月より設置される。それに先立ち、主幹制の導入にどのようなことを期待するか、主幹に具体的に何を期待するか、また主幹に適した人材育成の効果的な方法は何かなどの視点から教頭の意識をまとめた。

１　アンケートの結果と分析

主幹制導入にあたっての期待は「組織としての指揮命令、監督の構造が明確になる。」「分掌の進行管理が適切に行われる。」いずれも指揮命令や意思決定システムというような組織の適切な機能に対する期待である。

主幹の役割に対する期待として「主任間の調整による校内組織の円滑な運営」「企画調整会議の円滑な運営」が多く組織の円滑な運営や教員間への指導･監督という面で教頭の補佐に対する期待が高い。

主幹に適した人材を育成するための効果的な方策として「管理職の補佐をさせるなど、職場内訓練による資質の向上」「校内組織の中での位置づけや役割への適切は配置」が多く、両者から適切な配置により実務業務で経験を積ませることが効果的と考えていることがわかる。

２　今後の課題

学校運営組織の改革のために導入されるのが主幹制である。現在導入前ということもあり、制度をどのように円滑に進めていくかという不安もある反面、期待度が大きいことがアンケートからうかがえる。

また、主幹制導入とその定着にかかわる教頭の役割が非常に大きいと自覚していることがアンケート結果から読みとれる。教頭一人ひとりがその気構えで主任制を定着させ、それを梃子に改革を成功させることが今後の課題である。

Ⅴ　まとめ

導入３年目の人事考課制度については、定着し計画的に実施できるようになってきた。自己申告書や面接を通して、教員一人ひとりに学校経営方針を踏まえさせ、意思の疎通を図りながら、職務の目標や遂行状況の把握に努める。さらに、授業観察により自校教育活動の実態把握を深め、日々の記録のもとに教員の業績を総合的に評価している。今後とも制度の定着を図り、各教員への評価を人材育成に結びつけ、いっそうの能力開発を行っていかなくてはならない。

学校運営連絡協議会では、導入によりとかく閉鎖的になりがちだった教員に学校外の風を当てることに成功した。その結果、教員の意識が変わりつつある。今後は、学校評価の内容が方法を工夫し、学校改善に活用していくことが重要である。

平成 15 年度から導入される主幹制については、課題に対する迅速・的確な対応などの多くの期待を寄せられているが、制度の定着には教頭の役割が大きいことも自覚しなければならない。

教頭は、より質の高い教育を提供することを学校改革の眼目において、時代の要請に応え、都民に選ばれる都立高校づくりをめざして今後とも主体的に改革に邁進しなければならない。

【講評】

前都立向丘高等学校長　北村　正夫　先生

（1）人事考課について

これは能力開発型の双方向の仕組みになっています。面接は３回行っていると思いますが、１回目は校長の経営方針を理解させ、教員の持ち味を活かしながら目標を設定させる。２回目の面接では進捗状況を確認してこれからどのように進めたらよいかを確認する。３回目の面接は育成、指導の面接ですのでしっかりやらなくては次年度につながりません。教職員から管理職に対する意見を聞くことも大切です。また来年度から主幹制度が導入されますので主幹の意見をどのように活用していくかが今後の課題だと思います。

授業観察については、観点・視点を絞り込んで明

確にしていくことをもう一度確認してみる必要があります。評価の記録を蓄積して総合的で公正な評価をしておくが重要なことです。今年の３月教職員研修センターから「人事考課の充実に向けて」というリーフレットが各学校に配布されました。是非参考にしていただきたいと思います。

業績評価に関しましては丹念な記録そして記録を分析、考察して評価に結びつけること、それを職員室にいる教頭が中心になって記録すること。そして評価の記録も残しておくことが重要だと思います。

（２）学校運営連絡協議会について

発表のとおり効果が出ていますが、今後進めなくてはならないのは学校評価の数値や分析による具体策を添えて「こういう評価をいただいたがこのような具体策を考えている」ということを添えて出すことが外部評価に対する意味のあることではないでしょうか。外部評価に関しても今年の３月教職員研修センターからリーフレットが発行されました。調査対象は試行校ですが、評価項目を見ますと「学校運営全般について」が多く、「自校の課題について」が少ない（36.6％）。これからは謙虚に自校の課題について評価してもらうことがとても大事だと思います。

（３）主幹制度

課題になるのはやはり人材育成だと思います。主幹候補の教員を育成すると同時に、その主幹が適切に指導できるかどうか、主幹に仕事を任せきりにするのではなく、主幹とよく連絡し合って主幹の動きを掌握しておくことが重要です。また近い将来、主幹になる人材をどう育成していくかということが重要な課題だと思います。

（４）学校評価について

６月に指導部より学校評価基準案が提示されました。今回は観点の項目を絞り込んでいます。大きく内部評価と外部評価に分かれていまして内部評価は、「学校運営に関する評価」「教育課程に関する評価」（編成実施に関する評価）、外部評価は「教育活動に関する評価」（開かれた学校づくりに関する評価）が設定されています。そして、３つの視点があり、１つ目は生徒とのかかわり、２つ目は教職員とのかかわり、３つ目は家庭・地域とのかかわりとなっており、この３つの視点から学校で作成し自己評価し、学校経営計画に組み込むというものです。このことは一連の高校改革の仕上げの部分です。是非この評価基準の中でそれぞれをチェックしていただきたいと思います。

（５）まとめ

システムはほぼ整ってきました。いわばハードの部分はできあがったので、あとはいかに校長を中心に教頭が要になって主幹、主任あるいは一般の教職員が教育活動を行っていくか、ソフトをいかにランするかということになってくるかと思います。

最後に、忘れてはいけないことは、生徒がどのように変わっていくか、生徒に着眼点を置くということが重要なポイントではないかと思います。とかく目の前のシステムに流されてしまいがちですが、その先には生徒がいるわけです。生徒が変わらなければ、よりいっそう努力しなければならないし、生徒が変われば、さらに変わる方法を考えるということを常に念頭に置くことが大切なことだと思います。今後とも教頭会のご発展をお祈りしております。

司会　新井　義雄（新宿山吹・定）
　　遠山　孝典（小石川・定）
記録　馬場　　寿（小松原・定）
　　石井　茂光（八潮・定）

第２分科会

１．教頭の職務
―開かれた学校の推進と機械警備―

第二委員会
提案者　大西　修（世田谷工・定）

１　はじめに

都立高校はこれまで、学校の教育活動と共に生涯学習などの観点から、公開講座の実施や学校の施設・設備等の開放をとおして、都民のニーズに応えてきた。現在は、授業公開や体験入学等を実施し、学校運営連絡協議会を導入して学校の教育活動そのものを開かれたものにするよう努めている。一方、校内での事件・事故や自然災害への対応及び情報開示も視野に入れた危機管理は安全な学校運営においてますます重要になってきている。

都立高校は、機械警備体制のもとで安全を確保しながら開かれた学校の推進を行うことが求められている。そこで本委員会は、平成12年度に実施した「開かれた学校づくりと教頭の職務」及び平成13年度に実施した「危機管理と教頭の職務」の調査研究を参考に、教頭の対応を分析し、現状を改善していくためにはどのようにしたらよいか、という観点に基づき課題と方策について調査研究を実施した。調査対象は東京都立高等学校定時制・通信制課程103校106名の副校長、教頭とし、そのうち58名から回答を得た。

２　開かれた学校の推進について

（１）学校外の人材活用

70％以上の学校が活用したと答え、学校外の人材の活用は定着してきている。活用内容は、生徒指導関係が41％、進路指導関係が33％、部活動関係活動が26％であった。人材としては、警察関係者が最も多く40％を占めた。

（２）授業公開の実施

授業公開はすべての学校で実施されており、授業公開日を設定している学校が 77％と定着しつつある。その対象は保護者と中学生が多い。参加者がいない学校が９校あったが、ＰＲの工夫が課題である。

（３）学校説明会の実施

学校説明会を実施していない学校が57％もある。中学生や保護者に、不登校なった生徒が休まず学校に通ってきている等定時制高校の状況をもっと積極的に知らせる必要がある。

（４）体験入学の実施

71％の学校が実施していない。もっと多くの学校が体験入学を実施し、多様な生徒の興味・関心を高めるためにＰＲに努めるべきである。

（５）中学校訪問の実施

半数近くの学校が実施し、訪問した中学校数も平均35校に上っている。しかし実施に際しては、学校全体の取り組みになっておらず、教頭の負担になっている面も見られる。中学校訪問をとおして、入学してくる生徒の様子を知らせるとともに、積極的に定時制の情報を伝えていく必要がある。

（６）定時制の時間帯における施設開放

定時制の場合、学校施設の開放は安全や防犯等の関係からほとんど行っていない。今後は、土日の開放を考慮し、体育館など夜間使用が可能な施設の開放が考えられる。しっかりした学校の体制づくりが必要である。

（７）定時制での公開講座の実施

公開講座は45％が実施している。内容はテニスやパソコンが多い。

（８）開かれた学校づくりのために教頭ととして重点を置きたいもの

開かれた学校づくりとして重要なのは、学校運営連絡協議会71％、授業公開59％、家庭・地域との連携が43％の順になっている。

３　都立高校マネジメントシステム

（１）マネジメントシステムについて教職員への周知

マネジメントシステムについての情報が来て間もないせいか、43％と低い周知の率である。来年度全校実施に向け、早急に周知しなければならない。

（２）スクールプランの検討

検討を始めている学校は10％と少なかった。

（３）考えられる数値目標

考えられる数値目標は、中退者率が69％と最も多く、次いで就職率40％、部活動参加者数29％、進学

率29%、学習成果（到達度）28%、資格取得率24%、生徒の単位修得率21%、入試倍率16%、中学生保護者の来校指数14%、資格取得受験率14%、部活動成績12%、補習授業の参加率９%、学校説明会参加者数９%、中学校訪問者数７%、体験入学者数２%などとなっている。そんな中、「満足度などきちんと設計された意識調査によって求められる意識調査によって求められる意識（ＣＳ、顧客満足度）の推移」、「学校生活への満足度」など意識を数値化すべきとの意見があり興味深い。

（4）考察

パーセンテージや人数によって目標を数値化する項目は多くあげることができる。それは、その学校の教職員の目標であったり、中学生やその保護者が特色やロケーションとともに学校を選ぶ基準となる。しかし、入学した生徒やその保護者は、そのような数で学校に対する信頼感や満足感をもつとは考えにくい。そこで、「カスタマーズ・サティスファクション」調査が必要となる。

実際には、カスタマーズ・サティスファクション調査は学校運営連絡協議会の学校評価アンケートを充実・改善して活用するなどの方法が考えられるが、その内容によって十分な調査結果が得られるかどうかが左右されるので十分な精査が必要である。さらに、精査された内容による継続的な調査の実施から、より精度の高い結果を得ることができる。そこで、スクールマネジメントにおける数値目標など、マーケティングの基本について考えてみた。

○スクールマネジメントにおける数値目標

生徒・保護者・地域住民・都民がその学校に対してどの程度の満足度をもっているか。その満足度が数値化されれば、大きな数値目標となる。ＣＳ（ＣＵＳＴＯＭＥＲ　ＳＡＴＩＳＦＡＣＴＩＯＮ）＝顧客満足度は、都民が学校に対してどの程度満足しているかを計る方法として、都民に満足していただく学校にするには何をどのように提供していくかを考え、それを達成するための仕組みを作り上げる活動によってもたらされる。

○マーケティングの基本

・特色ある学校づくり
・学校評価アンケート
・学校経営方針や教育課程
・コスト意識
・ロケーションの条件の把握
・開かれた学校づくり
・目指す生徒像

○カスタマーズ・サティスファクション調査

「誰に聞くか」「何を聞くか」「結果の活用」が重要である。

4　機械警備について

（1）機械警備の導入年度について

平成13年度までに80%が導入している。

（2）補助員の勤務時間

補助員の配備については、予算の上限もあり、各校で工夫している状況である。夜間の時間帯に重点を置いている学校が多く、朝と夜は7校、夜のみは37校であった。教職員の協力体制作りが必要である。

（3）補助員の職務

主な職務は、巡回・職員玄関や校門等の開閉・日誌の記入などである。

（4）系統・ブロックの設置について

１系統が70%、２系統が12%、３系統以上が18%、１校あたりのブロック数の平均 16.0 ブロックであった。

（5）システムの発報・誤操作の回数

発報については、０～５回が28%、６～10回26%、11回以上21%であった。誤操作は０～５回が34%、６～10回17%、11回以上21%であった。教職員の習熟によって防げる部分は多くあると思われる。

（6）最終見回りについて

機械警備実施校の83%が、最終見回り者は補助員である。旧警備員と同様の職務を依頼していると思われる。校門を施錠しないことも機械警備の特徴である。

（7）教頭として困っていること

「長期休業中の警備」45%、「全日制職員との連携不足」35%、「職員の意識不足」25%、「教職員の誤操作」18%、「カードの紛失」10%、「機械の誤作動」８%など（複数回答可）であり、「特になし」も33%あった。システムに慣れ、教職員が習熟すれば解決する問題が多い。

（8）機械警備が導入されたことにより、不都合が生じた項目

40校中31校が「特になし」であり、ほぼ軌道に乗っていると考えられる。

（9）機械警備が導入されたことにより危機管理上問題となっていること

「夏季・冬季休業中の対応」40%、「夜間の電話などの対応」33%、「休日の電話などの応対」28%、「事故への対応」15%、「教職員の操作ミスの多さ」15%、

「誤報の多さ」10%、「生徒・保護者との連絡」８％等であり、休業中や夜間、休業日など教職員の少ないときの対応が問題になっている。

(10) 時間外や休日の電話の対応状況

60%の学校で留守番電話になっている。しかし、そのままになっている学校も40%あり、早急に対応すべきである。

(11) 機械警備が導入されたことにより、教員の職務は増えましたか。

「電話の応対などの仕事が増えた」と答えた学校が16校あったが、半数の学校で「特になし」と答えている。

(12) 来校者の確認

「事務室前で、来校者名簿に記入し、名札等を付け、来校目的を確認して入校」が 40%、「事務室前で、来校者名簿等に記入し、名札等を付けて入校する」が23%、「事務室前で、来校者名簿に記入する」が 12%、「事務室に声をかけるようになっている」が18%であり、何らかの形で入校をチェックしている。

(13) 学校の危機管理体制の充実のため、危機管理マニュアルはありますか。

旧教育庁体育部の「事故発生時の対応」を使用している学校が45%、「独自に作成」が34%、「無い」が16%であり、何らかの形で「危機管理マニュアル」がある学校は約80%である。整備されていない学校は早急な対応が望まれる。

(14) 考察

昨年度の本委員会の学校警備に関する調査研究において、校内体制の改善・工夫を提言しているが、今回のアンケートについても同様の結果が得られた。補助員の使用、教職員の機械操作の習熟、学校管理意識の向上など教職員に対する指導、組織の工夫・改善が重要と考える。また、危機管理マニュアルについては各学校に合った独自のものを作成していく必要がある。

5　まとめ

開かれた学校の推進には、都民に対する説明責任や結果責任を負い、危機管理を徹底していく必要がある。「マーケティング」の考え方を取り入れながら、校長の経営方針のもと、円滑なスクールマネジメントを実施すること、そして生徒や保護者が十分に満足し、自信と誇りをもつことができる学校にすることが教頭としての役割と考える。

【指導・助言】

前都立福生高等学校長　三浦　正尚　先生

（1）教育は改革の時代

プラス思考で、やりがい、もてる力を発揮する。

（2）マネジメントの基礎は組織力

主任（主幹）に企画・立案する力をつけるよう指導することが教頭の重要な役割である。

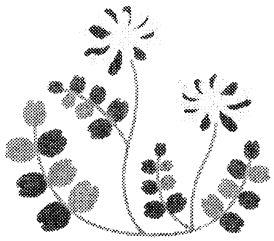
（3）開かれた学校づくり

教育活動は公開すべきもの、公開できるものという教職員の意識を育てる。しかし、教職員の意識は自然には決して変わらない。授業公開など生徒の出身中学等に積極的にＰＲし、出前授業なども実践する。普段から中学校とのつき合いを大切にすること。

（4）事務（室）長から実務を学ぶ

教員はややもすると行政的な実務が苦手。事務（室）長から実践を学ぶこと。教員は行政の一員であることを忘れてはいけない。

司会　中村　和喜（農林・定）
記録　本多　浩一（鮫工・定）



2．教頭の職務
—人材育成について—

管理運営研究第二委員会
提案者　押尾　勲（小金井北・全）

東京都立高等学校教頭会の管理運営研究部第２委員会は、発足以来教頭の待遇改善・職務のあり方について研究を行っている。本研究は高校改革が進む中で、教頭が教員の意識を高め資質を向上させるために、研修の推薦のための実践についてのアンケート調査を行った。研修の対象は初任者と主任層に的を絞っている。調査結果については、分析と考察を行った後に各校の実態を把握し、教員研修の望ましいあり方の研究を目指すことにある。今回は記述式回答を多くし、研修に対する教頭の具体的な取り組みについての模索を試み、教頭の職務の遂行の創意・工夫点についての提示を図った。本研究は、教員としての使命感や課題への取り組み意欲を引き出すために、教頭がどのような取り組みをしているのかを探り、人材育成のための研修の推進と組織的な課題解決力を持った学校作りを進めるための具体的な手立てを考察していくことにある。

今回の発表では、特に初任者と主任層に対する教頭の指導・助言の実態を把握し、その取り組み状況を報告する事にした。調査方法は、各学区の教頭会を通してアンケート依頼し、144 校から回答があり、この回答を基に分析を試みた。

1、初任者育成について

（1）初任者指導教員への教頭の指導・助言の実態を示すデータでは、平成 11 年～13 年の期間でという条件をつけました。初任者指導を行った経験を持つ教頭が回答 144 校中の 127 校にいることが分かった。複数教頭がいる学校もあるので正確ではないが、144 校（144 人）に対して 127 校（127 人）、約 88％の学校の教頭が初任者指導を体験している傾向にあることがわかる。その教頭（127＝127 人）中の 97％の教頭が初任者の指導教員に対して指導助言をしている実態がデータから読みとれる。

しかし、残りの５校、３％の教頭が指導教員に指導を丸投げし、初任者指導に関与しないように読めますが、この後の調査で、100％の教頭が、直接初任者を指導しているので、まったく初任者育成に関与しない教頭はいないことがわかる。

（2）指導の方法

指導教員には教頭からの口頭指導が多く、具体的な指導内容は、初任者が初めて学校生活を進める上で、必要かつ最低の部分を押さえる内容を指導教員に指示している実態が見て取れる。

具体的には、公務員としての使命感や服務の厳正、教員としてのあり方、心がまえ、教授法、評価法、教科指導法、生徒指導と生徒理解、研修のあり方を指導するよう指導教員に口頭や文書で指導・助言している。つまり指導教員に対して、熱心に指導助言をしている実態がわかる。

（3）初任者に対する指導について

教頭がどのように指導・助言を行っているかを明らかにしているデータを読み解くと、教頭は 100％初任者の育成に関わっていることがわかる。また躾教育を怠らない事が大切と考えられる。

（4）初任者への指導主体と、教頭のかかわり

主任層の教員、一般の教員、教頭というセット構造の中で、常に教頭が初任者に関わって指導助言している実態と意識が浮かび上がっている。セット構造の中で、常に「教頭も・・・」という数値が高いことがわかる。また教科指導にいたっても教頭の関わりが高いデータを示しており初任者に一人前の教員になってもらいたいという強い教頭の思いが数値の高さから読める。

また、その思いで指導した教頭の感想ということまでは 77％の教頭は良かったと回答した。具体的には、若いので何事にも意欲的。その態度が、停滞感のある学校の活性化につながった。また、初任者研修をきっかけに校内研修につながったという意見が多くみられた。教頭が初任者をてこに、校内の教員の意欲を引き出す努力をした学校が多かったといえる。しかし、23％の教頭が困っているという実態も浮かび上がっている。

困った教頭の意見には、初任者教員の資質的な問題の指摘も見られた。全体的には、むしろ初任者指導に掛けるエネルギーの多さを指摘する意見が多かった。

年間の指導計画と時間割作成、講師の獲得、講師時数配置、各学期の報告書、指導教員との調整など、多くの事務作業、調整作業がある。指導教員や他の教員の協力がない学校の教頭は、その負担感が高いことが容易に想像される。

2、主任層の教員への作成について

（1）起案文書の作成について

起案作成については、85％の教頭が主任層を直接指導・助言している。だが、指導・助言を行っていない教頭も15％いる。

指導・助言をしていない教頭（15％）の理由を見ると、前年度の起案を踏襲するので指導の必要がないという回答が最も多い。実態として起案は概ね定着してきた傾向と捉えることもできる。

（2）教頭と主任の相談及び指導・助言

学年行事の立案前に、教頭が学年主任から相談及び指導・助言を求められているのは、84％で、求められていないのは16％である。

分掌行事の立案前の教頭は分掌主任から相談及び指導・助言では学年行事と同様であった。

このデータから教頭と主任の関係を類推することができる。主任が教頭への指導・助言を求めない実態が回答校の約20％の学校であり、一部に管理職の指導を受け入れないという実態もあるが、その多くの理由が、前年度の踏襲のためという理由といえる。しかし、多く（90％）の都立高校は概ね前年度の踏襲で学校行事や学年行事が進められているのが実態だと考えられる。学校の創意・工夫を生むために、むしろ積極的に教頭が前年度の実態を踏まえた上で主任への指導･助言の機会をつくる姿勢が望まれる。これからは、教頭が、主幹や主任層との関係を強化しなければ、組織的な課題解決を図る学校運営は構築できない。教頭として主任層との関係強化を図る校務運営の創意・工夫が求められる。

（3）校内研修

校内研修開催の立案に当たっては、70％の教頭が担当主任へ指導助言する機会があると答え、18％の教頭がその機会がないと答えている。18％の教頭がその機会がないと答えていることは問題である。課題の共有化がこれからの重要なキーワードとなる。課題の共有化を進め、組織的な課題解決姿勢をつくるために校内研修は重要な役割を果たす。アンケート実施の際、校内研修の定義をしなかったので、各教頭が判断した校内研修についての分析だが、校内研修の実施にあたって担当主任教員に指導・助言の機会がない学校が20％近くあり、校内研修立案時に指導・助言の機会がない理由では、教務部で指導した以外に「組織的な校内研修がない」「校内研修がなかった」「実施していない」「校内研修の制度がない」という状況にあった。つまり、校内研修を実施しているが、指導・助言をする機会がなかったのではなく、20％の都立高校は校内研修の実施が難しいことが実態としてあることがわかる。

また、アンケート実施時に、校内研修の定義を広く捉えて定義するか狭く捉えて定義するかで実施回数の数値は変動することになると考えるが、今回は未定義である。しかし、校内研修は約80％の学校で実施はされており、実施している学校の校内研修で、管理職を含めた教職員間の課題の共有化が深められ、教職員が一丸となって問題解決に向かって取り組んでいる校内研修になっているかという検証を行って行くことが、今後必要だと考えられる。

校内研修は、その学校の緊急課題を取り上げることが成果を出す一つのポイントである。緊急課題は教職員が解決しなければと、心の中に常に意識している課題なので、きっかけさえあれば必ず課題解決に向かい校内研修が実践できる。人を育て組織的な課題解決力を育む校内研修の実施に、管理職がきっかけをつくるのか、教員につくらせるのか、各学校の実態を見極めた教頭のリードが求められる。

（4）主任層の学校運営への協力の現状

学校運営連絡協議会については積極的に協力しているところが40％、協力しているところが54％、あまりあまり協力していないところが15％であった。

企画調整会議については、積極的に協力しているところが29％、協力しているところが56％、あまり協力していないところが15％であった。

ＰＴＡの活動については、積極的に協力しているところが23％、協力しているところが49％、あまり協力していないところが28％であった。

ＰＴＡ運営協議会については、積極的に協力しているところが27％、協力しているところが43％、あまり協力していないところが29％であった。あまり協力していないところが 29％もある現状を見るにつけ更なる態勢の改善が求められる。

対外的な学校運営連絡協議会への協力は比較的高い数値になっている。しかし、具体的な協力の内容は今回のアンケートでは不明である。

また、非協力的な主任層は10％弱である。この数値は、外部に向けての活動に対しては、形式的には協力している実態が推測されるが、しかし、学校内部の取り組むへの協力となると、残念ながら非協力的な％が増加する事を示す。

これまでの一連のデータから教頭は主任層に働き掛けを行い、その意識の変革を進める努力をしている。にもかかわらず概ね20％強の主任層については、その意識を変えることの難しさを示すデータとなっている。平成15年度から導入される主幹と、一定の役割を意識し学校改革に向かって教職員を組織的に束ね

積極的にリードしている主任層とを連携させ、組織として自立的課題解決力を持った学校作りに教頭はリーダーシップを発揮していく必要があるといえる。

3、人材育成について

初任者の人材育成ついては、初任者指導を経験したほとんどの教頭は、実践的な創意工夫をし、初任者を育てようと熱心に取り組んでいる実態がある。また初任者を一人前に育てるためには、教頭の初任者指導に掛ける強い思い、人材育成への思いを指導教員、一般教員に伝え理解と協力を得ることが重要といえる。だれしも日常の業務以上の職務に関りたくはない。しかし、生徒にとって分かる授業を行える教員、自校の生徒指導に一所懸命になって取り組む教員の育成を否定するものはいない。人材の育成こそ多くのエネルギーと事務作業が待っているが、それを全職員で理解し克服する学校環境を作らなければ初任者を育てることはできない。教頭にはその環境を創りだすことが任されている。多くの教頭はその努力を試みている。これらのデータをもとに、これからは、教頭が初任者育成に関わったことで、その成果がどうであったかを具体的に示して行く必要がある。その研究が今後の初任者育成への指針となると考え次年度以降の課題としていきたい。

また、主任層の人材育成については、主任とのコミュニケーションを重視し、主任の主任としての意識を高める努力実態が文章から読み取れる。と同時に、意識改革の難しい一定数の教職員層の存在との関りの中で、難しい舵取りをしている教頭の実像が見て取れる。

初任者の育成について、教頭が思い描く教員に成長させることができたのかを検証する研究を今後進めると言ったが、同様に、主幹を活用すると共に、主任層の育成に対して具体的に効果を上げた実践例を検証し、主任層を生かし、自立的な学校改革ができる学校つくりの事例を示すことを次年度以降の課題としたい。

具体的な人材育成の提言は、今回のデータを基にあらたな調査を行い次年度以降に行う予定である。今年度は、人材育成に奮闘する教頭の実態と学校の現状把握に焦点化して発表した。

〈質疑・応答〉

［質問］ 本校は全体で８名の教員がいる。そこに初任者がきて平均年齢が下がった。教員もよくその初任者を指導していた。インパクトがあり、意識改革に役立った。非常に良かった。11 年から 13 年まで初任者の面倒を見た。11 年度、12 年度、13 年度それぞれの年数の数字を出してくれるとわかりやすい。教頭の年齢、指導教員の年齢もわかると良かった。

［回答］ 次年度の参考にします。

［質問］ 初任者研修で特に軋轢は生じなかった。指導教員が大変協力的であった。18 ページの主任層教員の指導への呼びかけとあるがその「呼びかけ」の内容はどんなものか？

［回答］ アンケート上特に呼びかけの内容については問うていないので内容に関しては把握していません。

司会　浦岡　勉（杉並工・全）
会場記録責任者　岩崎　充益（荻窪・全）
記録　星　幸典（東村山・全）

［指導・助言］

前都立福生高等学校長　三浦　正尚　先生

京橋高校の教頭に決まったとき、当時の校長先生から全日制で良かったと言われた。しかし、その学校も廃校になった。校長になって配属になったところは砂川高校である。この学校は全都で屈指の優良校であった。そう自認している。しかし、この学校も高校改革の波に飲み込まれてしまった。かなり反対した。そして異動した先は福生高校である。ここは片道２時間かかり、定時制もある。定時制はまったく別世界である。教員集団の意識も違う。幻想的自治的学校運営を希望する教員集団が定時制にはいる。わたしは、先生、生徒が一番であるという姿勢を崩さなかった。そして都民の誰でも公開できる学校にした。定時制とも一枚岩になって取り組んだ。国旗国歌の扱いに関して前例を踏襲しない態度を貫いた。管理職と教員の意見の食い違いは戦争になる。そんなとき教頭は矢面に立つ、当時の教頭先生は大丈夫ですと言って乗り切った。出前授業も実施した。近くの中学には案内を配り校長には挨拶に言った。地元に支えられた高校でないと駄目である。その為地区の中学の入学式、卒業式には率先して参加した。管理職は一歩もひかないこと。一歩でもひくと踏み込んでくる。

人材育成に当たって大切なことは管理職として自分を大きくすることである。見識を高める必要がある。愛校心を持つこと。最近教育論を語ることが少なくなった、経営論ばかり語られている。

評価に関して言えば、「品位」の項目が無くなった。「個としていかに組織に関わったか」を評価する必要がある。初任者研修の良いところは職場の志気向上になるということ。事務関係は事務長が指導すると効果的である。文書を見ると管理職がしっかりと文書指導しているかすぐわかる。

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　清水頭　賢二（多摩工・全）

Ⅰ　はじめに

本委員会は、今年度からの学校週５日制の完全実施、平成15年度の新学習指導要領に基づく教育課程での授業開始に着目し、昨年度より各学校での対応について調査・研究を続けてきた。　昨年の調査では、大学への進学指導を重視する普通科の学校や資格取得を重視する専門課程の学校では、授業時数の確保を検討する事例が多くあった。また、各学校の特色を出すべく様々な工夫をしようとする姿を見せることができた。

本年度は、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工夫について、各学校の取り組みと進捗状況・問題点等を明らかにするアンケート調査を実施し、分析を行った。今後、各学校の教育課程の実施や自己評価に何らかの参考となるよう期待している。

Ⅱ　アンケートの結果から

今回は、設問を10項目23の質問を設定して、都立高校全日制202校のうち、85校から回答を得た。その結果は、１　学校週５日制への対応、２　新学習指導要領の実施への対応、の二つに分けて分析することにした。

１　学校週５日制への対応

（１）卒業修得単位数の変化について

卒業までに修得させる単位数（「総合的な学習の時間」を含む）は74単位から78単位に集中しており、約80％に及んでいる。昨年度の30％と比較すると50％増加し、大きく変化したことがわかる。平成11・12・13年が78－85単位に多く分布しているのに比べ全体としては、卒業単位数削減の方向と考えられる。次に、その単位数にした理由を尋ねたところ、大きく二つのグループに分かれた。一つは、学習指導要領に定められた最低の数値に近づけるために減じたグループ（52.9％）であり、もう一つは、進学対応（23.5％）、学力維持・向上、資格取得などの理由から、できるだけ減じないグループである。

（２）授業の体制について

学校週５日制の完全実施による授業時数や卒業修得単位数の減少変化に伴って、どのように学校での工夫が行われているかをみてみる。

授業時数を確保するためには、１日の授業時間数を増やす、授業日数を増やすなどの方法がある。また、休日に補習・補講を行うことで学力低下を防ごうとする学校もある。

授業の体制についてみると、１単位当たりの時間は50分が約９割と圧倒的に多く、45分は１割強にすぎず、第１・２学年の週当たりの授業時数30時間が68.8％と大半を占めている。しかし、第１・２学年でも31時間で７時間目を週１日置く学校が13.7％、32時間以上で週２日以上７時間目を設定する学校が17.5％あった。

次に、第３学年の最低履修時数を見ると、15－18時間が23.4％で最も多く、19－22、23－25、27－30時間がそれぞれ21.6％と同じ割合であり、14時間以下は11.8％であった。また、第３学年の最大履修可能数は、29－30時間が最も多く、75.5％を占めている。さらに、二学期制を実施するか聞いたところ、「する」は10.3％に留まり、89.7％は「しない」と回答している。

注目しなければならないのは、１単位時間を45分に設定して１日７時間としたり、二学期制の導入とあわせて時間数の確保を考えている学校が３割に及んでおり、大学進学希望者が多くいる学校や、資格取得を希望する生徒が多くいる専門課程の学校の回答が多い。

単位の履修と授業の１単位時間との関係では、学習指導要領に50分35週の授業を１単位とすることが標準とされているが、東京都教育委員会では、「一年間で1750分（50分×35週）の授業の確保ができれば１単位として認定してよい」と判断している。この基準に基づいて、弾力的に時程の設定を行う学校が今後増加する傾向も考えられるが、一部の県で導入している65分、90分という形態を選択した学校は今回の回答ではなかった。

（３）土曜日の補習・講習の実施について

土曜日に補習・講習を「実施する」と答えた学校は３割程度で７割が「しない」という結果であった。また、その頻度は、昨年度まで隔週５日制であった

ためか、月２回程度実施する学校が 28.6％とやや多く、毎週、月１回、その他がそれぞれ 23.8％と同率である。講師は、圧倒的に自校の教員（66.7％）だが、卒業生にチューターとして依頼する学校も 20％あった。参加対象については、約 2/3 が希望者を対象とするが、全学年生徒全員を対象とする学校が 15.8％である。

平成 14 年度を迎えるに当たって、東京都教育委員会では、土曜日に補習を継続的に実施する教諭に対して、特認研修として補習を行う週に半日の自宅研修を承認している。また、人的支援として、教員が実施する補習の助手として、教員免許や実技資格を保有する人をティーチング・アシスタントとして派遣するなど、学校の取り組みに対する支援体制を整備している。

以上のように、約 70％の学校が、週 30 時間の授業を行い、土曜日に補習・講習は行わないというのが基本的な形態である。この形態は学校５日制や新しい学習指導要領の趣旨に沿っていると言うことができる。一方、授業時数を増やしたり、土曜日の補習・講習を実施することは、より一層の学校の個性化・特色化が展開されている姿であるとも考えられる。

２　新学習指導要領実施への対応

ここでは特に、「総合的な学習の時間」への取り組みと、各学校の特色を新しい教育課程の中でどのように示そうとしているのかについて調査を行った。

（１）「総合的な学習の時間」について

単位数については、殆ど全校が３単位（96％）であり、４単位は 2.7％、５単位は 1.3％と極めて少ないことが分かる。配置は、各学年に１単位ずつが 46.2％、１または２個学年に集中が 47.8％と二分している。その学習形態は、週時程に位置づける学校が約 90％であり、一定時期に集中させる学校は少数であった。また、内容としては、本来のねらいにある「生徒が課題を設定し、それに基づいて調査・研究を行う」ものは約 20％にとどまり、進路学習 27％、学校が設定した講座を選択させる 20％、専門課程での「課題研究」による代替えが 22％であった。

「総合的な学習の時間」を設置するに当たっての課題としては、指導態勢（人的配置、教員研修の進め方、教員の理解とやる気等）や学習内容の設定（指導内容と評価方法が不明確、生徒のテーマ設定の指導方法等）を挙げた学校が多くあった。

（２）学校の特色

学校の特色を一言で表現することには無理があるが、あえて設問を設けた。専門課程の学校は、ほとんどが全て資格取得を挙げているが、普通課程では進学指導・学校行事・部活動などに回答が分かれた。また、その他として「開かれた学校・地域との連携・生活指導・道徳教育・文武両道・ＨＲ活動・基礎学力の充実・実習や体験の重視・中退防止・ゆとり」など多様な特色が挙げられた。これらの回答の比率からも、学校によって様々な特色を掲げて学校経営を行おうとしていることが分かる。

次に、新教育課程を編成するに当たって学校の特色を考慮して工夫した点については、選択科目を増やすなど新学習指導要領の趣旨を生かして、個々の生徒に応じた指導をしようとする学校が多く、基礎基本の重視に加えて進学や部活動に力を入れる学校も見られる。また、専門課程の学校については、専門科目の充実やものづくり教育など、その特色を前面に出した学校づくりが行われている。

（３）新教育課程の実施上の課題

主な課題を列挙すると、授業時間数の確保、教員の意識改革、「総合的な学習の時間」及び教科「情報」への取り組み等である。

新教育課程で初めて導入される、「総合的な学習の時間」「情報」については、まだ未定の部分があったり十分な準備が整っていない状況があり、比較的多くの学校で課題となっている。特に東京都では、「情報」の教員養成の遅れがあることから課題と見ている学校が多くなったと考える。授業時間数の確保については、進学実績の維持や基礎学力の充実、専門教科の単位数確保などに課題があるという回答が見られた。

Ⅲ　まとめ

最後に、二つの対応を簡潔にまとめてみると、今回の調査では、40％の学校が卒業単位数を最低限の 74 単位と設定している。また、学習指導要領で標準とされている１週間 30 時間で授業を行う学校が約 70％を占めている。一方、授業減少による課題克服のために、７時間目を設けるなどして授業時数そのものを増やすことや土曜日に登校させて補修・講習を行っている。

しかし、後者については、今回の新指導要領による生きる力の背景としての学力と相反することとも考えられるが、むしろ教育課程審議会の基本方針にあるように「各学校が創意工夫を生かし特色ある教育、特色ある学校づくりを進めること」を推進する

活動と捉えることが適切であると考えられる。

「総合的な学習の時間」については、３単位で実施する学校が96.0％を占めているが、その実施内容に不安を持っている学校が多い。また、学校の特色を専門課程の学校は資格取得、普通課程では進学指導・学校行事・部活動などに求める動きが見られる。今後、新しい教育課程によって進められる各学校での特色化に向けた取り組みや評価について研究を深め、生徒・保護者の期待に応えられる多様な学校の経営を指針として目指していきたい。

〈質疑・応答〉

（問） 今回の調査で教員の意識改革について知ることができたか。

（答） その点については調査をしていないので、どのように進んでいるか知ることはできない。しかし、都立高校は私立の高校と違って「運命共同体」ではない。つまり、私立のように自校の経営ができなくなれば職を失うということはない。私立の先生方は懸命に努力している。それに比べて、公立の先生は危機感が薄いと思う。さらに、公立の学校はその地域に、その学校に独特の‘学校文化’がある。同じ普通高校でも、Ａ校とＢ校は全くと言っていい程違う。成績は普通だが、生徒は授業を良く聞くし、問題行動もあまり起こさない。なぜ、今、改革が必要なのかと反論する。

このように見ると、直接生徒と接する先生方の意識の改革が最も大切であるにも拘わらず、遅々として進んでいないのが現状であると考える。

［指導・助言］

前都立大森高等学校長　牧野　玲子　先生

私は、この３月で退職しましたが、僅か３・４ケ月の間にいろいろなことを見たり、感じたりすることがありまして、少し離れて考えると見えてきます。そんな視点で今日の発表を拝見しました。本当にお疲れさまでした。

教育改革の中で、結局、教頭の役割は何かということを先生方はいつも探っていらっしゃると思います。最終的には、教育課程であれ、生徒指導であれ、今の改革をどう受け止め、入学してきた生徒にどんな付加価値をつけて卒業させるかということだと思います。

都立高校には、それぞれいわゆる「学校文化」という考え方の枠（呪縛）がある。自分たちこそが自主的教育を行ってきた、生徒には自由にやる都立の教育が非常に良かったんだ、都教委に反対することがあたかも自由主義教育を進めているかのような風潮が、戦後50年間続いてきたのではないか。ところが、今や高校生とは思えない、基礎（学）力のない生徒が増加している。その実態がスローガンと非常にねじれてしまったのではないか。だからこそ、都立の‘殻’を破り、意識改革が必要になってきた訳です。

今の教育改革は行政主導で進んでいますが、学校の実態を見ると、この改革に従ってやらざるを得ないのではないか。企業社会は今、構造を変えるだけではなく、組織の一人ひとりの意識改革を図り、マネジメントを行うことが大切だというイノベーションを行っています。つまり、企業の一人ひとりが新しいことを考え、会社の理念と一致させる。これが組織の改革です。企業に学ぶことの大事さを実感しました。

学校で言えば、一人ひとりが従来の発想からの転換を図り、経営方針や目標に沿って教育活動を行うことだと思います。これは大変難しいしごとですが、教頭先生はそのために日々悪戦苦闘されていると思います。今の教育改革を進めるためにも是非頑張っていただきたい。

最後に熱烈なエールを送りたいと思います。

司会　星野　喜代美（富士・全）
記録　吉田　定良（第一商・全）

2．「総合的な学習の時間」の実施をめぐって
—平成１５年度実施を目前にした現状と課題—

研究部第三部会
提案者　丸山　正広（南葛飾・定）
小村　健二（両　国・定）
戸田　勝昭（深川商・定）
長船　孝明（荒川商・定）

1．はじめに

勤労青少年育成のための定時制・通信制高等学校は、社会の変容と共に大きく変化してきた。今日の定時制高校には、生徒減少中の勤労青少年のほか、全日制課程中途退学者、不登校者、何らかの理由で後期中等教育を受けられなかった者など、多様な生徒が入学してきている。経済的な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り、また、少子化のため生徒数そのものが減少している。

そのため、学校の小規模化、多様な生徒の学習ニーズに応える教育課程編成の困難化など、教育活動の沈滞化が懸念される。この中で、生き生きとした教育活動の充実・活性化を図り、新学習指導要領を踏まえ創意工夫をした適切な教育課程を編成することが重要となる。

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

第三委員会では、昨年度「総合的な学習の時間」導入校の現状と課題について研究した。引き続き今年度は平成 15 年度から実施がスタートする新教育課程を目前にした現状と課題について調査・研究することとした。

2．調査の方法

（1）調査対象

平成 13 年度「総合的な学習の時間」を導入した定時制課程高等学校

（2）調査校数

16 校

（3）調査時期

平成 14 年５月

（4）調査方法

平成 13 年度導入校を対象に現状と課題に関するアンケート調査を実施し、定時制通信制教育における「総合的な学習の時間」について調査・研究する。

（5）調査内容

①学習内容　②校内指導体制
③学習形態　④生徒の取組状況
⑤教頭の役割　⑥導入の成果

3．調査結果と考察

（1）「総合的な学習の時間」の学習内容について

①人生や進路についての学習内容
②文化・国際理解・言語についての学習内容
③環境・安全についての学習内容
④社会・福祉についての学習内容
⑤自然科学についての学習内容

これらに分類される学習内容で、それぞれ５講座、７講座、８～10 講座からの課題選択を行っている学校が多い。また特に内容の分類はせずに、「生徒の興味・関心に応じて課題を決め学習させる」学校も多かった。平成 14 年度から新たに実施した９校についても、学習内容が平成 13 年度と大きく変わった学校はあまり見られない。ただし、各学校が生徒や学校の実態に即し学習内容を工夫している。平成 15 年度から新教育課程が実施されることを考えても、各学校が生徒や学校の実態に合った学習内容・方法等を工夫することが必要である。

（2）履修学年・単位数

１学年～４学年まで各１単位	10 校
１学年のみ２単位	１校
３・４学年各１単位	３校
１・３・４・学年各１単位	１校

これは、各学年一斉に「総合的な学習の時間」を実施することで、長時間にわたり継続的な指導が可能となる利点があるが、１年間で指導する内容に限界があり、内容の深化を妨げるものでもある。

（3）指導形態・校内指導体制

「総合的な学習の時間」を複数学年にまたがって実施しているすべての学校が「一斉に指導」している。また、ほとんどの学校が教員全員で担当している。全教員で一斉に担当することで、教員の持っている能力・才能を十分に発揮しながら生徒の興味・

関心に対応できるのは、定時制課程が全日制課程よりも小規模だからこそのメリットであると言えよう。

（4）授業確保の方法

週時程に位置づけ	6校
期末考査終了後集中	5校
休日に1回程度の集中	1校

週時程に位置づけている学校は、他教科と「総合的な学習の時間」とのバランス・均衡がとれている学校である。一方、期末考査直後に集中させた学校は、週時程の中に入らなかったのか、他の理由による学校である。

（5）生徒の取組状況

非常に積極的に取り組んでいる	6校
まあ積極的に取り組んでいる	4校
あまり積極的に取り組んでいない	2校

生徒が積極的に取り組む理由

生徒の興味・関心に合っている	7校
生徒の能力・実態に合っている	2校
教員の指導体制が整っている	3校

年度当初時間はかかるが、生徒にテーマを選択させた場合は、学習方法を生徒自身が工夫することを大切にする姿勢を教員が崩さないことが大事である。いわば教員が「待ちの姿勢」を保つことで、生徒の自主性を伸長させることがポイントなのである。

（6）教頭の役割

一人一人の生徒に合った教育の実践	6
教員の意識改革を推進させる	4
学校改革を推し進める	2

「総合的な学習の時間」を導入する際に、教頭の果たすべき役割は大きい。情報収集についての指導をはじめとして教員の意識改革を図ることによって、「総合的な学習の時間」の成功は達成される。従って、試行校等の情報を積極的に収集し、校内研修会を開催して情報を共有し、教員の意欲を高めていく役割を教頭は担っていることとなる。

（7）評価・評定

〈生徒による自己評価の例〉

①今日受けた授業について	②今日の授業の満足度は
・大変おもしろい	・大満足
・おもしろい	・満足
・ふつう	・ふつう
・おもしろくない	・不満
・つまらない	・非常に不満

③あなた自身の授業への取り組みは	④今日の授業は役立ったか
・熱心に取り組んだ	・たいへん役立った
・取り組んだ	・役立つ
・ふつう	・ふつう
・あまり熱心に取り組まなかった	・あまり役立たない
・全く熱心に取り組まなかった	・まったく役立たない

評価に当たっては、単位の修得の認否は行うが、数値的な評定を行うのは適当ではない。どういう観点で評価するかは、教員の生徒を見る目の改善にかかっている。

（8）導入の成果

・生徒の興味・関心に対応できるように学習内容をいくつか用意し、その中から生徒自身が選択・決定できるようにしたことで、生徒の学習意欲を高めることに役立った。

・教職員の「総合的な学習の時間」に対する理解度が必然的に高まったなど。

（9）今後の課題

・学級、学年の枠を取り払って、分野別班編成を行ったので、教室の調整に課題が残る。

・評価について、自己評価と相互評価の双方を実施したが、マンネリ化してしまうこともあるので、今後評価についてどう工夫するかが課題として残るなど。

(10) その他の意見

・学科の施設を充実させたい。

・教科「情報」を先取りして学科設定科目で実施しているが、「総合的な学習の時間」でもコンピュータを活用するかどうか考えている。

4．おわりに

「総合的な学習の時間」においては、生徒の能力・発達段階を踏まえ、より主体的で自立的な学習が求められている。ここでは、教師と生徒がどのように関わっていくかが重要となる。つまり生徒が、何のために何を学習するのか、そのためには何をしたらよいのか、どのような方法があるのかを示唆し支援することである。

平成15年度から始まる「総合的な学習の時間」は、12～14年度の試行校の実践上に立っている。今後それぞれの学校が、生徒・地域の実情にあった内容で実施する際に、これまでの実践例が役立つことを期待している。

〈質疑・応答〉

（問）実施校での教員の意識について

（答）試行校での教員の意識は積極的で、全教職員で取り組んでいるところが多い。

（問）総合的な学習の時間の位置づけについて

（答）現在、週時程の中に位置づけて実施している学校が多いが、今後も期末考査に通常授業が実施されることを考えると、期末考査後に実施する学校は減少すると推測される。

【指導・助言】

前都立大森高等学校長　牧野　玲子　先生

今嘱託で勤務しておりますが、現職を離れて初めて見えることも多くあります。そんな視点から、本日の発表をきっかけに申し上げたいと思います。

現在教頭先生の置かれている立場は、台風16号にみまわれた沖縄のような状態ではないかと思います。長い改革という猛威に振るわれ続けています。そのような中で本日二件の発表がありましたが、その目的とするところは、教頭の役割は何かということを探っていると思います。研究主題が生活指導であれ、教育課程であれ、今の改革をどう受け止め、どう生徒の付加価値を高め、先生方の意識改革に結びつけていくかということが教頭に問われていることであり、先生方がご苦労なさっておられる点だと思います。目下行政主導で進んでいる教育改革、色々な教育改革の方法があったかもしれませんが、現在はこの改革に沿って実施せざると得ない状況ではないでしょうか。

そのような中で、今更のように「生きる力」「ゆとり」「土・日は家庭に返す」と言っておりますが、これだけでいいのでしょうか。私は、いわゆる進学校と言われる高校に、教頭時代を含め18年間居りましたが、生徒は部活動と行事に明け暮れておりました。これ以上やらないで欲しいと思うほどに、熱中しておりました。多かれ少なかれ皆これに近い状態でした。いわゆる「知識偏重教育」などしていません。その一方で「詰め込み教育は悪」「進学のための補習も駄目」と言いながら、これが高校生の学力かと思えるような生徒を抱えているのが実態です。今まで、何でも都教育委員会に反対することが、あたかも自由主義教育を実践しているかのような風潮がありましたが、すでに実体とスローガンがずれてきてしまったのだと思います。管理職反対、何でも反対すればいいという、都立高校にある一種の呪縛のようなものから今こそ解放される必要があると思います。これからは自らの学校を省みて、その実態を見、生徒に何らかの付加価値を与えてあげる体制作りが求められているのだと思います。うちの学校で何ができるかを問うことが必要だと思います。もちろん先生方の労働負担増になることを強いるでしょうが、教頭はこのために苦闘することを求められています。今、企業社会は組織・構造を変えるだけではなく、社員一人一人の意識改革が緊急のしかも古くて新しい課題です。

これまでの発表で、もう一つ加えるとアンケートの調査研究はもちろんいいのですが、数字の中に実態が隠れて、学校の姿が見えてこないという点があります。一つの学校の姿が浮き彫りになるような発表も今後は期待します。最後に教頭先生方に大いにエールを送ります。今の激しい動きが都立高校を変えると思って頑張ってください。

司会　長船　孝明（荒川商・定）
　　戸田　勝昭（深川商・定）
記録　若菜　　初（北多摩・定）
　　浅見　　弘（北　野・定）

第４分科会

１．新しい高等学校像について
―「センター校とサテライト校」―

研究部第四委員会
提案者　木内　隆生（王子工・定）
福田　洋三（武　蔵・定）

Ⅰ．はじめに

１　定時制生徒の現状

近年、地域差はあるが定時制高校入学者が微増している。生徒が定時制高校に望むのは、最低限高校卒業の資格取得を目指したい、中学校や全日制とは異なる環境の中で自分の学習ペースをつかみたい、中学校で修得できなかった基礎学力を身につけたい、経済的な理由から働きながら学びたい、高校入学の機会に恵まれず、成人となってあらためて高校で学びたい等様々である。以上のことから、定時制高校へは、基礎基本的な学力が身についていない生徒への対応、教室での講義より技術修得・体験学習を望む生徒への対応、学校不適応生徒への対応、成人生徒への対応等が課題となっている。

２　定時制高校への要請

学校は確かな新しい目標を打ちたてつつ、地域や家庭とともに教育環境をさらに整備することが急務となっている。一方、多様な生徒一人一人のニーズの応える定時制づくりが求められている。しかし、一つの定時制高校で多様な要望に応えるのは決して容易なことではない。第４委員会では、切迫した東京都の財政や適正配置によって定時制高校が減少する現状を踏まえ、新しい学校として注目され多くの生徒が在学するチャレンジスクールのような集中型ではなく、既存の学校を有機的に連携させる新しい高校像を模索し、社会の変化と生徒一人一人に対応する分散型定時制高校（センター校とサテライト校）を提案することとした。

Ⅱ　先行文献の概観

勤労青少年が減少し、不登校・学校不適応生徒・中途退学者・不本意入学者・外国籍生徒などが増加してきたことから定時制生徒が多様化していることは、さまざまな調査にも現れている。（文献資料の詳細は割愛する。）

Ⅲ　新しい定時制の在り方

９ヶ月間にわたって研究協議を重ねてきた結果、新しい定時制高校（集中型定時制：チャレンジスクール、昼間定時制）以外に考えられる、教育機能を連携して活用するタイプの分散型定時制高校のモデルを開発することとした。

１　分散型定時制高校の特徴

既存の定時制課程の教育的機能を生かしながら、生徒の主体的な選択能力を効果的に高めるのが、分散型定時制である。

例えば、学区に点在する四つの全定併置校として、Ａ普通高校（全定）、Ｂ工業高校（全定）、Ｃ商業高校（全定）、Ｄ普通高校（全定）を考え、これを一つのグループとする。まずＡ校をグループのセンター校（基地校）とし、その形態を昼間定時制・通信制高校とする。Ｂ、Ｃ、Ｄ校の定時制課程が、それぞれサテライト校（衛星校）となる。

Ｂ、Ｃ校には、工業や商業の施設設備が備わっており、工業・商業関連の授業が開講される。また、Ａ、Ｄ校は普通科中心の授業開講となり、生徒は就業状況や交通の便等を考慮して、どちらかを選択することができる。さらに学校行事や部活動は、センター校の施設設備を使って４校全体で実施することが可能となり、定時制生徒の教科外の活動の活性化が期待できる。すなわち分散型定時制高校とは、センター・サテライト方式のグループスクールのことであり、集中型定時制高校と比較すると次のような特徴がある。①生徒の選択幅の一層の拡大、②活力ある生徒集団の維持、③センター校サテライト校、及びサテライト校同士の有機的連携。

Ⅳ　モデル校の開発

１　設置目的

現在の定時制高校に在学する生徒は、正規雇用・自営業手伝いの勤労者は少なく、多様化している。本モデル校は、下記のような生徒が、「自分のペースに合わせて、体験学習や技術取得を通じて、じっくり学び、自己の可能性を生かす」学校とする。

2　設置概念

（1）生徒の多様なニーズに対応する。

（2）生徒の興味・関心、進路希望に応じた教科・科目を選択させる。

（3）多様な選択科目の設置と生涯学習を取り入れることを可能にする。

（4）体験的実習的学習や学校外の社会人などと接するような学習の機会を用意する。

（5）都立高校の施設設備及び人材を共有活用する。

（6）履修修得や進級卒業認定へ柔軟に対応する制度やカリキュラムを編成する。

（7）特別活動・学校行事・部活動などを一定規程の生徒数を確保することで活性化する。

（8）カウンセリング機能を充実する。

（9）キャリアガイダンスと進路に対応した学習を充実する。

(10) 通学して授業を受けることを望む生徒に、いつでもどこでも多様な内容・方法で学べる高校をつくる。

(11) 科目聴講単位認定制度を設ける。

3　分散型定時制高校の基本的枠組み

（1）単位制　総合学科３系列

（2）２学期制　学期ごとの単位認定が可能

（3）修業年限

３年で卒業を基本とする。転編入学者も３年未満での卒業を可能とする。

（4）卒業までに修得させる単位数　74 単位

（5）トライネットスクールの生徒も受け入れる。

（6）センター校

午前・午後・夜間の３部制とし、学習指導要領で定める必履修教科・科目および普通科の教科・科目は原則としてセンター校で履修する。また、ホームルーム担任担当の教員をおく。

（7）サテライト校

既存の工業・商業・農業の全定併置校の定時制課程をサテライト校のひとつのグループとする。また、サテライト校はひとつのセンター校に属するのではなく、もうひとつ別のセンター校にも属することができるようにする。

4　教育課程

１学年 26 単位　２学年 26 単位　３学年 22 単位の履修・修得をさせる。

・センター校の時間割の概要

１時間 45 分授業で、午前・午後・夜間の各部は１日６時間まで履修可能とする。

・サテライト校の時間割の概要

全定併置校の定時制課程では、１時間 45 分授業で、１日４時間まで履修可能とする。

午後５時～午後９時（給食　午後６時 40 分～午後７時 20 分）

社会教育機関などのサテライト校は、その学校の時間割によるが、生徒が選択しやすいようにセンター校が調整を図る。

5　生活指導

生活指導は、基本的にはセンター校の担任等が中心になって行う。また、共通の生活規則を決めておく必要がある。

6　進路指導

進路指導も、センター校の教員等が中心になって行うが、進路希望が多様になることが予想されることから、キャリアガイダンスを充実させる。

Ⅴ　おわりに

「センター校とサテライト校」の基本は分散型でありながら、あくまでも一つの学校とした。生徒が全体で学校行事や部活動に取り組む基盤を創ることで、一つの学校の一員であることを自覚させることが可能であると考えた。教職員も一つの学校の教職員であり、サテライト校には専門学科の施設に熟知し、体験学習を専門的に実施できる教員を配置しながら、基本的にはセンター校からサテライト校へ出張方式をとり、職員会議等はセンター校で行う。また、教員が持つ能力を十分に発揮させる点においても多数の教員が勤務する「センター校とサテライト校」という組織は効果的である。

生徒の選択可能な講座をサテライト校の講座だけでなく、地域の中にも求めていきたい。生徒の興味・関心の幅を広げ、一人一人が自立するために、地域との連携を図りつつ、講座の選択肢を幅広いものとしたい。定時制課程は地域とのつながりが希薄になっている。平成 13 年度の研究報告書（高等学校全国定時制通信制教頭協会）では、チャレンジスクールや専門学科・一部の普通科においては、生徒が地域の自治会の行事に参加するなど地域との連携を深めているが、多くの定時制課程では、生徒が学校外で活動する機会がほとんどないという調査結果が出ている。「センター校とサテライト校」の連携をさらに地域に拡大し、「センター校とサテライト校」を地域の教育ネットワークの拠点と位置付けることも可能である。センター校とサテライト校それぞれが、地域にある社会教育施設やコミュニティーセンター等と連携し、地域の人材と教育力を有効に活用して、

生徒が地域の人々とともに学び、ともに地域の活動に参加する場の拠点となるのである。

本研究では、センター校とサテライト校の連携とそれぞれの役割を研究の中心としたため、多様な生徒に対応した具体的な教育課程の編成・教員や事務職員の配置等の多くの課題を残してしまった。

しかしながら、「センター校とサテライト校」は、既存の施設を有効活用しつつ、生徒や家庭・地域からの様々な要請を実現させ、定時制教育を活性化させるための新しい高校として、一つの方向性を示すものと考える。

〈質疑・応答〉

（問１）就学形態を夜間に限定している理由は何か。

（答） 全定併置の問題である。サテライト校に全日制課程があるという想定である。行事等は、センター校で、その後の授業はサテライト校でという形である。

（問２） 生徒の募集をどうするのか。また、サテライトのある学校が少なくなるのではないか。

（答） 入試は、センター校で行う。サテライト校が少なくなるのは仕方がない。

（問３） 生徒への対応の方法を教えて欲しい。

（答） これは、十分に考えたわけではないが、一例として生徒の選択幅を広げる。それなりの能力を１年次に身につけさせ、２～３年につなげていきたい。

（問４） 興味深いものがあった。同じような方式として給食の親子方式がある。大学との連携もそうであろう。

センター校とサテライト校を実際に定時制にあてはめると疑問がある。入試が機能すればうまくいくが、この方式をうまく中学生に説明できるかである。全日制課程の生徒を入れるとうまくいくのではないか。また、施設・設備等も利用したほうがよい。神奈川県では、部活動で全日制と連携をとっている。

以上、感想と意見を述べた。

【指導・助言】

前都立小金井工業高等学校長　高間　伸一　先生

新しい高等学校像について「センター校とサテライト校」の発表に、なるほどなという感想をもった。

既存校のサテライト校を生かしていくということがあるが、どういう風にやっていくのかな。積極的な統合ではないか等も感じた。外見だけを変えても何をやりたいかが大切であり、職業科（工業科）はうまくいっていない。

サテライト校は、小さな学校になるので複数のセンター校と共有してもよいのではないか。また、その場合サテライト校になる既存の職業科は、体験的・実践的なことを学ばせることが大切である。

教育課程は、相互乗り入れでバッティングする可能性があるため具体的な数字を示すことが大切である。

定時制は、今の全部がセンター校であり、サテライト校であってもよいのではないか。一つの科目をやりたい時にやり、足らないようであれば、全日制課程の生徒も含めて他校の施設設備を活用することも有り得るだろう。

センター校もサテライト校も、あの学校に行けば就職は何とかなる等の特色をもたせることが大切である。教育改革の中で、特に「個性化・特色化」と「開かれた学校」は重要である。そのことから夜間定時制だからできることとして外部講師を大いに活用することである。街の技術屋さんがゴロゴロいるのでその人達を大いに活用して欲しい。

最後に、このスタイルは素晴らしい。ただし、生徒をひきつける目玉がなければ駄目である。以上、感想と講評にしたい。

司会　青山　　彰（池袋商・定）
記録　輿水美智子（久留米・定）

2．学校外における学修の単位認定
ー新しい学習の場の拡大を求めてー

高校教育研究部第２委員会
提案者　小林　晶代（小石川工・全）

1．はじめに

本委員会では、平成13年度に「学校外の学修」を研究し、全国高等学校教頭研究協議会大会及び都立高等学校教頭研究協議会で研究発表した。本年度も「学校外の学修」を継続テーマとし、高大連携やインターンシップ等、学校外の連携による体験的学習を重点的に調査・研究した。

2．アンケートの調査とその分析

本年度、高大連携・インターンシップ・ボランティア活動についてアンケート調査を２月に実施し、112 校から回答を得た。高大連携、インターンシップ・ボランティア活動等の実施校は32.4％で、前年度に比べ２倍に増えた。

実施校によると、高大連携は進学意欲、インターンシップは職業観・勤労観、ボランティア活動は社会に貢献する意識を持たせるために有効であり、学校の個性化・特色化を出すために役立っている。しかし、教育課程上での位置付け、連携先の開発、実施計画や内容の検討等準備が必要であり、教員の協力体制が不可欠である。アンケートで要望が多かったのは連携先の開拓であった。

3．地域・産業界・学校間の連携によるインターンシップ

葛飾区では、専門高校３校が平成９～10年度葛飾区産業フェアに参加した。平成 11 年、地域振興協会・工業振興課、商工会議所、学校間でインターンシップについて話し合い、最初は専門高校、１～２年後には普通高校も参加できる多様なインターンシップの実現に向け活動を始めた。平成12年、葛飾区インターンシップ推進準備委員会や 16 回葛飾区産業フェア実行委員会が中心となり、合同のインターンシップを実施した。

２年間の取り組みの課題として、地域振興協会・産業界・学校間の円滑な運営、受け入れ先の開発、マナー等の日常的な指導の連携、各学校の校内体制の整備、教育課程への位置付け、受け入れ事務所との共通理解の形成などがある。

4．学区単位での高大連携

Ｓ高校では、平成13年度高大連携推進校となり、高大連携推進委員会を設置した。平成13年度進路問題検討委員会設置要項に基づいて設置された進学問題検討委員会で、高校側から、従来の特定の大学と高校との連携とは別に、広く学区の高校を対象とした高大連携のあり方が出され、東京電機大学がこれに応じた。

この間、６学区の生徒や教員へのアンケート実施、大学との協議、６学区校長会の委員会設立により、６学区の 27 校の高校と東京電機大学との間で高大連携が実施された。

発表では生徒や教員へのアンケートの結果を報告したが、教師として取り組むべき課題として、生徒のニーズにあった講義内容の開発、出張講義に対する教員の意識改革、出張講義の単位認定の促進等がある。

5．工業高校でのインターンシップ

Ｋ工業高校では平成 11 年度にはインターンシップ推進校になり、平成13年度では２年生12名が５日間各企業で体験をした。技術的な習得や共同でのものづくりの成就感などの多くの効果があった。

平成14年度の課題は、実施する学科の拡大とそれに伴う受け入れ企業の開拓であり、そのために、学校運営連絡協議会の外部委員を地域密着型から産業界中心に変えた。また、職員会議で学校運営連絡協議会の報告を行い、インターンシップの重要性を理解させ教員の意識改革を図っていく。

6．最後に

高大連携における教頭の課題として、参加生徒を増やすため、生徒への周到なガイダンスの実施、生徒の興味・関心やニーズに応じた多様な講義内容の開拓、高大連携を「学校設定科目」とする教育課程上の位置付け、単位認定のための規程の整備などが必要である。

インターンシップの推進については、葛飾区の実践例のように、地域の機関と密接に連携を図ること

で、生徒の学習意欲の向上や望ましい職業観・勤労観を培うことができる。

本委員会は、生徒の自己表現を目指し、教頭が中心となり、地域の関係機関や学校相互が連携した学校運営を推進することを願っている。

〈質疑・応答〉

（問１）学校運営連絡協議会の場を活用したインターンシップの導入について聞きたい。

（答）インターンシップ連携先を開拓するために、学校運営連絡協議会の外部委員に学校の状況を説明し協力を得られるよう依頼した。他に、同窓会にも呼びかけた。

（問２）インターンシップ導入にあたっての教頭の役割について聞きたい。

（答）始めは校長の方針として取り組み始めたが、インターンシップに関心を持つ教員もおり、各科で検討してもらった。まず、一つの科でもよいから実績を作ることが必要であると感じた。

（問３）本校では区のインターンシップ推進委員会に参加することによって有益な情報を得ることができた。その情報を教員に伝えたところ、熱心な教員が保育園や特別養護老人ホーム等で体験学習をインターンシップとして実践した。専門学科または普通科を問わず同様な実践例があれば紹介して欲しい。

（答）総合的な学習の時間の設置に向けて、学校外の学修を定着させたいと考えてきた。既に各教科で取り組んでいることを参考にして、学校として取り組み始めた。本校（普通科）でも、近くの保育園や学童保育所で生徒が体験学習を行っている。それをきっかけに区から夏休み中のボランティアの募集情報を得て、多くの生徒が参加した例がある。既にある取り組みの中で、学校に定着させられるようなものがあればそれを利用するとよい。

学校外連携の例では、大学側から高校側に働きかけがある場合がある。希望する生徒が少なく１校では受けられないような内容の連携であっても、数校で協力すれば取り組むことが可能になる場合がある。そのような事情を伝え、進路部に動くよう働きかけた。

【指導・助言】

前都立小金井工業高等学校長　高間　伸一　先生

（１）学校外における学修の認定単位

生徒が学校外で行った学修を、学校内の修得単位として認めたがらない先生が多いのを疑問に感じていた。学校外の学修の単位認定を行うことは、生徒のやる気につながる。単位認定は最終的には校長の権限で認められるものであるから、是非やってもらいたい。都教委も平成10年の「学校外における学修の単位認定の拡大について」によって、技能審査のみならず大学での学修やボランティア活動においての標準例を示しているので参考にされたい。

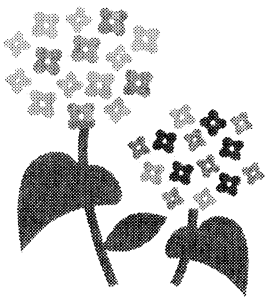
（２）インターンシップの推進

これからの高等学校においてインターンシップを行うことは必須と考えるべきである。インターンシップに参加した生徒に感想を聞けば、やってよかったというものが大半である。新学習指導要領が完全実施になり、各学校は好むと好まざるとに関わらずインターンシップに取り組むものであると考えてもらいたい。やる以上は企業・学校・生徒の三者いずれもが、やってよかったと思えるインターンシップにしないといけない。企業側にとっても高校生がインターンシップに来ることで活性化する面もある。インターンシップと生徒の就職はリンクしない。しかし、結果として生徒がその業種や企業に関心を持ち、就職につながることはありえる。あまり限定して考えなくてもよいのではないか。

（３）高大連携の推進

大学側は、高大連携を広報活動の一環としてとらえている部分もあるが、高校としてはそれを利用させてもらうくらいのつもりでもよいと思う。高校大学の教育内容をうまくつなげることにより６年で終え、あとの１年は海外や企業で研修するという形の高大連携の研究を、文科省の指定で行っている私学の例を紹介しておく。今後も都立高校がさらに都民の期待に応えられるよう努力を期待したい。

司会　三宅　英次郎（南葛飾・全）
　　茂泉　吉則（芸術・全）
記録　松本　光正（永山・全）
　　菊池　尚敏（芦花・全）



第５分科会

スクールカウンセラーから見た学校現場
—スクールカウンセラー導入校における事例調査Ⅱ—

生徒指導研究部第１委員会
提案者　大田原　弘幸（市ヶ谷商・全）

生徒指導研究部第１委員会は、昨年度からの継続研究である「カウンセラー導入校」の事例等を踏まえて、スクールカウンセラー導入にあたっての課題と今後の展望について発表します。

なお、本発表は今年度の全国教頭会にて発表した内容と同じものになりますのでご了承ください。
＊（本発表原稿は再構成しました。）

Ⅰ　本研究の目的

各学校によりスクールカウンセラーに対するニーズは異なっています。しかしながら共通して必要となる事項も共有していると思われるため、「いつでも」「どこでも」「誰でも」活用できるスクールカウンセラーのあり方を探ることを本研究の目的とします。

Ⅱ　スクールカウンセラーを取り巻く背景

スクールカウンセラーが求められる背景として次の３つが考えられます。

１不登校、いじめ、非行、中途退学等の問題により学校が大きな危機に直面し、早期の解決が求められています。２病院臨床とは違った治療モデルが学校現場に求められてきています。３現在の生徒達をめぐる諸問題は、単一の機関では解決できない質のものが多くなってきています。

Ⅲ　スクールカウンセラー導入にあたっての課題

現在東京都では 20 校にスクールカウンセラーが配置されていますが、課題はおよそ次の３つに大別できます。

１　カウンセラー側の問題

これについては、カウンセラーのキャパシティが問われることとなります。多様なカウンセリング手法や心理テストを生徒に対して活用することができるか、どこまで深刻なケースに立ち入って対応できるかなどが問われることとなります。エゴグラム等の活用に意欲をもっているかなども大切な要因となります。

また、カウンセラーの有している資質の問題として、どこまで、学校という組織に柔軟に対応できるかなど「組織の中で動ける力量」も求められると思われます。

２　校内体制の問題

スクールカウンセラー導入に際してはまず第一に、校内におけるコンセンサスが十分にとられていることが重要となります。コンセンサスが十分にとられているところでは、受け入れ組織がしっかりできあがることが可能になります。本校の実態を紹介しますと、受け入れに際して委員会を発足させました。メンバーは各学年より１名、生活指導部、厚生部、養護教諭、教頭の７名で構成しています。

次に生徒にどのような方法でカウンセリングを受けさせるかも考えなければなりません。自主的に相談に行かせるようにするのか、担任等の紹介により相談にいかせるのかなどです。また、相談の時間帯が授業時間帯であれば、出席の扱いはどのようにするのかなどの体制も整える必要があります。

スクールカウンセラーの存在を周知させる方法を整えたり、カウンセリングを行う場所を確保することも重要な問題です。「カウンセラーだより」を発行したりして、広報活動を行うことが重要です。また、カウンセリングを行う場所として、カウンセリングルームを設置することが望まれます。どのような場所にするか各校により事情も異なると思われますが、相談に行きやすく、人には知られにくい場所が望ましいと考えられます。本校の場合にも急遽設置することとなり、画面のようなものを設置しました。

３　教員の意識の問題

これについては、困難なケースをカウンセラーにすべて委ねてしまうケースや、反対に、担任が問題を有する生徒を抱えこもうとする傾向が強い場合には、連携を図ろうとしないこともあります。さらに、管理的な生徒指導とカウンセリングマインドのバランスをどう保つべきか悩む教員も見られるようです。

Ⅳ　課題解決のための方策

１　スクールカウンセラー側の方策

まず第一に、カウンセラーは予防的カウンセリン

グを実施し、ブリーフセラピーの手法を用いることが必要となります。治療については、外部との連携を考えて実施していくことが大切です。第二には、教員や養護教諭に必要な情報提供を行うなど、守秘義務を守りながら、組織の中で柔軟に対応していくことが求められます。三番目は、柔軟に対応していく中で、担任へのメンタルケアの実施や「出張よろず相談」など、ときにはカウンセリングルームから自ら外に出てニーズに応える工夫等もカウンセリングマインドの定着に役立つものと思われます。

2　学校側の方策

先ほど、問題点で指摘したとおり、校内の受け入れ体制を作ることが第一です。教員間のコンセンサスづくり等、まさに教頭の役割といえます。また、さまざまな制度の活用を図り、カウンセリングのソフト面でのネットワーク化を構築することも大切です。パーソナルチュター制度やメンタルフレンドシップアドバイザーの活用、アドバイザリースタッフの派遣要請なども考えられます。

3　教員の意識変革への方策

スクールカウンセラーを活用して、校内研修等を実施し、意識の変革を進めていくことが考えられます。この場合には、研修の目標を明確化し、何を、どこまで、どのように実施するのか等を具体的に示して推進していくことがポイントになると思われます。

V　スクールカウンセラー導入の効果

カウンセラーの導入により得られた効果については、第一に、問題を有する生徒の担任の抱え込みから連携への意識が芽ばえたことです。第二には、生徒理解の新たな視点を発見できたこと、すなわち、カウンセリングマインドの定着の土台づくりがなされてきたと思われます。

三番目には数字による効果も表れています。まず、不登校生徒の復帰状況を見てみると、復帰率は、保健室登校の場合 3.77%、別室登校の場合 1.65%、相談室登校の場合 12.78%となっています。平成 12 年度の不登校生徒の復帰率は 27.33%に対して、平成 13 年度にスクールカウンセラーがかかわった不登校生徒の復帰率は 33.77%でした。これらの数字はカウンセラー導入の成果を示していると考えられます。

〈質疑・応答〉

〔問〕不登校の生徒にスクールカウンセラーがどのようにかかわったのか。

〔答〕自校の例であるが、まったく登校してこない場合は電話での対応もしていた。

〔問〕復帰率が示されているが、配置されていない学校との比較はどうなっているのか。

〔答〕同年度のものがないので正確ではない。「不登校生徒の復帰状況②」のシートの説明が該当すると思われる。

〔問〕カウンセリングルームを設置するのに苦労されたようであるが、どんな工夫をされたのか。

〔答〕保健室の隣のスペースが空いていたのでその場所に設置した。生徒がそこに行ったことが解りにくいという点が良いと判断した。また、部屋の表示はあえて出さないこととした。

〔問〕生徒復帰状況①のシートの復帰とはどこまでの復帰を示しているのか。

〔答〕22. 71 の数字の中に、保健室、別室等の登校が含まれていると考える。

〔問〕生徒復帰状況①のシートの復帰率 22. 71 という数字はかなり高いと思う。自分の経験からいうとそう簡単にはいかないと思うのだが。

〔答〕これは中学校の数字ではないかと思われる。高校では退学率なども出てくると思う。

〔問〕生徒復帰状況②のシートの数字については、その年のスクールカウンセラーのいる学校といない学校を比較しないと数字的に意味がないのではないか。母体の絶対数が異なる中では仕較できないのではないか。

〔答〕その通りである。比較するデータがないのでこれを使用した。13 年度の調査資料が出ればそれを使用したい。次回の課題である。

＊「研究集録」原稿は、昨年度からの継続研究であり、４人のカウンセラーからの聞き取り調査報告である。全国大会「発表集録」原稿は、カウンセラー活用調査研究委託校の実践分析と３名の聞き取り結果であることを付け加える。

【指導・助言】

前都立片倉高等学校長　　佐藤　旨位　先生

在職中に文部省のスクールカウンセラー活用事業にかかわっていた。そのため、この発表には興味と関心をもった。８月末に研究集録を読み、本日発表を聞いて、私なりの感想をお話しし、指導・助言をさせていただく。

教育改革の嵐が吹き荒れている。退職して半年たっていないが、その間にも改革が進んでいるようで

ある。そのような忙しい時期にあり、自分の席を温める余裕もない中で、研究に時間を割いていることに対し、敬意を表する。

カウンセラーの導入にあたっては、教頭の役割が大きい。校長時代に文部省から研究委託を受けた経験がある。まず、指導部から話しがあったので、教頭、養護教諭に相談した。職員会議でいくつか質問が出たが、養護教諭が乗り気であり、保健部も受けてみようということになりスタートした。生徒には５月に紹介した。週２回来てもらった。始めてみると、生徒が次々に訪れた。研究集録にも「曜日を決めた」とあるが、これでよいと思う。導入にあたっては理解を示す先生がいればよい。反対意見はつきものである。

研究集録にあるように４人のカウンセラーが同じ意見を述べている。これにより、学校としての課題も浮き彫りにされた。

「学校のニーズを見きわめる」「相談内容には心をこめて」「生徒、保護者だけでなく教員のコンサルテーションも必要」「教員のカウンセラーに対する理解不足」（カウンセラーは甘やかしであるという誤解もある。）「校内研修の必要性」などである。

また、かつての経験から、カウンセラーは聞き役にまわるが、言うべきことを言う必要もある。さらに、相手が心を開いてくれるために、自己開示をして、自分にも同じ経験があるというような話をしていく場合もある。これらのことは、カウンセラーだけでなく、我々も備えていなければならないものである。

４人のカウンセラーの勤務した学校で、教頭がどんなかかわりを持ったのか等も知りたかった。そのようなことがわかれば、さらに面白いものになると感じた。

スクールカウンセラー導入の成否を左右する要因がいくつかある。考察の中でも４点をあげている。

①カウンセラーは小・中・高での経験があること等が望ましいというが、あまり限定しなくてもよい。養護教諭と相談し、都教委とも相談していけばよい。②校内体制については教頭の力が大きい。キーパーソンとなる。これからは主幹の働きも大きいものと期待する。校内でコンセンサスを得られなければ急がなくても良い。うまくいった学校の事例を把握して理解してもらうようにする。③先生方の中で学年会、部会等での意思の疎通を図ってもらう。④生徒・保護者のニーズを把握する。非社会的悩みを持っている生徒は多い。先生方は「うちにはカウンセラーはいらない」と言っても、教員のわからないような悩みを抱えている生徒は多い。カウンセラーの必要のない学校はない。

自傷行為、摂食障害、性的問題等はどこの学校にも起こりえる。この場合には、保護者も悩んでいる。したがって、カウンセラーが導入された場合は、保護者にも通知すべきである。自分の経験でも、何回も保護者から相談がもちかけられた。これも、発表の通りである。

スクールカウンセラー導入に向けての課題は発表の内容すべてが大切であるが、一度に解決できないので、整理する必要がある。

「導入にあたっての課題」「導入されてからの課題」等に整理する必要がある。導入にあたっては、何としても教頭の働きかけがなくてはならない。部屋の確保については事務サイドの協力も必要となる。導入が決まれば、生徒や保護者への周知と同時に、カウンセリングに関する研修会を推進していくことである。

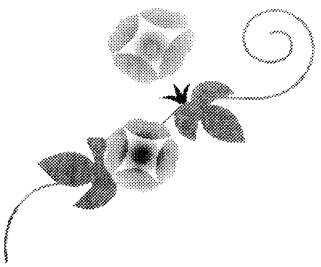
どの内容から課題を解決していかなければならないか優先順位を付けることが大切である。

たいへん前向きな研究であるので、順調にカウンセラーが導入された学校の例を取り上げて、これからの研究に活用してもらいたい。

教頭２～３年目の先生方は校長としてはどう解決するか考えなければならない。校長もカウンセラーに声をかけ、「生徒の様子」等を聞くことも大切である。どの学校にもカウンセラーが導入されてよい。制度の確立を望んでいる。

健康に留意し、本日のような会を有効に活用し、日々活躍していただきたい。

記録　石島　勇（深沢・全）
　　山本　正（代々木三部・定）



第６分科会

１．中途退学への対応と課題
―魅力ある学校づくりをめざして―

研究部第五委員会
提案者　上野　勝敏（三　　鷹・定）
岡崎　俊彦（小 松 川・定）
梶山　　隆（飛　　鳥・定）
川嶋　直司（世田谷泉・定）
山下　　肇（南 多 摩・定）

Ⅰ．はじめに

現在、都立定時制高校は、勤労青年よりも不登校経験者や全日制高校から転編入してきた者のウェイトが高くなっている。これらの生徒たちの入学後の退学率は、平均すると約17％となっている。

これらの生徒の退学理由を年度別に見ると、最近では「進路変更」が減り、代わりに「学校生活・学業不適応」が増えている。退学率の経年変化は少ないものの、その質において変化が見られるといえる。

本委員会では、これらの実態をふまえ、教頭として中途退学にどう対応したらよいか研究を進めてきた。魅力ある学校づくりのより一層の推進は重要な柱である。本委員会では、各校の特色に即し、以下の事例研究を行った。これらの事例をとおして、教頭の役割について述べる。

Ⅱ　単位制高校において、学校行事で帰属意識を高めることで中退防止に取り組んでいる事例

１　Ａ校の概要

Ａ校定時制は単位制高校である。生徒は興味・関心にしたがって科目選択し、自分で作成した時間割に基づいて授業を受けている。三修制をも実現し、学校外の学修の成果についても単位を認定している。特色ある学校設定科目を設置し、聴講生制度を設け、二学期制をとり、分割単位認定等を行っている。

２　文化祭への取り組み経過

（１）文化祭の取り組み経過

Ａ校では、当初「学級」を単位として文化祭等の行事に取り組んだが、週１回のＬＨＲでの交流しかない生徒による文化祭の実施は、難しいものがあった。

そこで、ＬＨＲより多くの時間を過ごす「講座」という単位を中心に、有志、部活動、生徒会の四つを出展母体とする文化祭実施へと変更をしてきた。この試みは、教科担当者が顧問となり、積極的に生徒を指導し、人間関係を育む良い機会となっている。

（２）学校行事に対する外部評価等

学校運営連絡協議会では、文化祭での創意　工夫を評価しつつも、生徒の行事等への出席率を高めていくべきとの指摘がなされた。また保護者会では、行事を単位認定の対象にしてはとの意見も出された。教頭が、これらの意見等を職員会議で報告し、教員の意識改革を促したところ、生活指導部の内部評価で、生徒の出席率を高めるためのさらなる工夫改善を行うといった変化が見られた。

３　教頭としての取り組み

文化祭をとおして、生徒に学校への帰属意識を高めるためには、自主的な活動をさせることが重要である。そのためには、定時制生徒の実態や特性等を考慮し、教員によるより積極的な指導が必要である。そのため、教頭は、内部評価や学校評価等を生かして、教員への指導を行った。学校行事等への生徒の参加率を高めることが、魅力ある学校作りにつながり、それが学校への帰属意識を高め、ひいては中退防止につながると考えている。

Ⅲ　進路ガイダンスなど客観的・論理的な情報提供を通し、安易な中途退学を防止する取組み

１　Ｂ校の概要

Ｂ校定時制は、単学級校で、生徒数69名、教員数10名の小規模校である。

２　実施方法・内容等

（１）現状と目的

暴力行為等の問題行動はここ数年全く発生していない一方で、中学校までに不登校や「いじめ」の被害を経験した生徒が多い。中途退学する生徒は少なく、経済的理由を除くと年間数名程度である。しかし、転退学を考え始めた生徒との相談活

動で、進路選択上の情報がきわめて希薄で、生徒は限られた情報や、友人間の口コミで伝えられた謝った情報に基づいて中途退学への選択をしていることが明らかになった。

そこで、進路ガイダンスの実施に際し、客観的な情報を提供し、基本的な知識の共有化を図ることにした。

（2）実施方法・内容

第1～3学年の生徒を対象に講演会とパネルディスカッションを実施した。

講演会では、進路指導の研究者を招き、自己の興味・関心・能力・適性に応じた在り方生き方を見つめる観点から、中途退学の長所・短所、経済効果から検証した中途退学や転編入学の実像について話してもらった。

高校中退経験者を含む3名のパネラーによるパネルディスカッションでは、日常の実体験に基づく中途退学や転学の長所・短所や向き・不向きを、赤裸々に話し合ってもらった。

（3）評価

参加した生徒の感想では、中途退学などについて初めて客観的な話を聞いたという驚きが寄せられている。これらの指導の成否については、意識調査の集計結果を待たなければならないが、個々のガイダンスと日々のキャリアカウンセリングとは「車の両輪」を成すものと捉えているB校で、初めての試みとして「面談週間」が実施される。

3　教頭の役割

今回の進路ガイダンスの実施に当たっては企画立案から渉外に至るまで教頭が担当をした。教員の意識を変革するために、一人ひとりを説得する過程で時間を要してはいるが、進路ガイダンスの目的や意義を十分に理解し、実際の運営や実施に極めて協力的であった。いずれは、定例的な年間行事として位置づけたいと考えている。

Ⅳ　カウンセリングを軸とした中途退学対応

1　C校の概要

C校定時制は、16学級で300名を越える生徒が在籍する普通科としては都内最大規模の学校である。様々な課題を持つ生徒を学校生活に定着させるため、従来からカウンセリングを軸とした中途退学対応で、指導上の工夫をしてきた。本年度は、スクールカウンセラーの配置が実現したことにより、よりいっそう指導の充実を図ることにしている。

2　生徒の現状

様々な課題のある生徒が在籍している。学習意欲や学習の習熟度にも個人差が大きく、学校生活への適応についての課題も様々である。個人面談等の指導を重ねても、教員が対応に迷ったり、苦慮する場面が散見される。また、保護者から相談される事例も多い。

3　教育相談体制の現状

（1）教育相談体制の現状

保健給食部という分掌が中心となり、2回の校内研修会を実施し、生徒に対する教員の理解を深めるなど、教育相談体制の構築を図っている。養護教諭が中心となり、生徒の相談に応じるほか、担任等の担当者間の連絡調整に当たっている。

（2）保健室における継続来談件数

合計32件の継続来談件数がある。1年が15件、3年が12件でその大半を占めている。

（3）スクールカウンセラーを活用した教育相談実施計画

①　目的

ア　様々な生徒の課題について、その原因を理解し解決の援助をする。

イ　生徒に自らの課題を理解させ、学校への定着を図る。

②　スクールカウンセラーの職務

ア　不登校・いじめ・成人に達するまでのひきこもり・過程の課題等、生徒が気軽に相談できる場を作る。

イ　学校定着に向けた相談・援助を行う。

ウ　教員が指導をする上で、心の専門家の助言を得たい時の相談に当たる。

エ　専門機関への相談方法、相談時期や必要性の見きわめについて教員への助言を行う。

オ　保護者からの相談を受ける。

③　校内体制

ア　保健給食部が、スクールカウンセラーの活用について周知するとともに、連絡・調整を行う。

イ　校内研修会を年に2回程度実施し、成果の活用と定着を図る。

4　教頭の役割

教育相談を軸とした生徒指導を充実させるためには、平素から生徒の実状をよく把握し、指導しようとする雰囲気を作り上げることが必要である。教頭はその第一歩として、様々な課題がある生徒の指導に困難を感じている教員から実情を把握し、解決への助言を密に行った。次に、教育相談の研

修の受講者を増やし、精神科医等の専門家との接触等を積み重ねることにより、やがて、生徒指導について共通理解を求める教員の意識が芽生え、校内研修会やスクールカウンセラー導入に結実する事ができた。

教頭は、常に生徒の実状と心理について研修をし、教員を指導できる力をつけることが必要である。そのためにも、地域の関係機関との連絡は密にしたいと考える。

Ⅴ　落ち着いた学習環境を特色にして、中学校訪問で、積極的に学校をアピールした事例について

1　D校の概要

D校定時制は、８学級で約130名の生徒が在籍する、普通科高校である。近隣地域から登校する生徒が多く、不登校経験者の占める割合が近年特に高くなっている。

2　実施方法・内容等

D校では、１年以上不登校の経験のある者が各学年に５名以上在籍している。現在そのほとんどが、D校の落ち着いた雰囲気を好んで前向きに登校し学習している。教職員はこのような生徒の変容に大きな自負を持っており、学習指導・生徒指導に比較的熱心である。特に全教職員による空き時間を利用した校内巡回指導（登校時間帯は学校周辺も巡回）を、５年ほど前から実施している。この取り組みから「安心して学べる定時制」「基礎・基本からしっかり学べる定時制」という特色をより明確に明確に外に発信していく計画を立てた。その計画の柱の一つとして、D校の教育方針と特色を全面に打ち出し、入学を希望する生徒が積極的な学校選びをする上での情報提供を行うねらいで、中学校訪問を計画した。

（２）実施

担当の庶務部に指示し、中学生及び転編入生が学校の特色を一目で理解できるよう工夫した新しい学校案内を作成することとした。学区にある50校の中学校訪問を計画、教員の一部もこれに参画するようになり、学校説明会までに32校の中学校訪問を実現した。学校説明会の参加者は倍増し、学校見学も受け入れた。

（３）評価

現状の教育活動を積極的に評価し、育てたい生徒像を明確にした上で中学校訪問を実施したことは、教職員自らが評価するところとなった。生徒がD校の特色を理解して入学してくること、不本意入学を減らすことが、中退者の減少につながると予測を立てることができた。また、教員は「特色ある学校づくり」の重要性を理解するまでに到達し、学校を積極的ににアピールすることの意義を実感したことは大きな成果であった。

3　教頭の働きかけ

教頭として、中退者の数を１名でも減らすためねばり強く生徒を育成するよう、教員を指導することは重要な職務である。今回の実践では、教員のやる気を醸成し、課題解決に向かう取り組みの一つとすることができた。

D校の特色を全面に押し出すことにより、定時制のシステムの活用や少人数クラス等のメリットを示すことができ、中学生に理解してもらうための機会を提供できた。今後は、的確な情報発信と生徒指導の実績とを両輪とし、組織をあげての特色づくりに邁進したい。

Ⅵ　新しい定時制高校の試み

1　E校の概要

E校は、平成13年４月に開校した、定時制・単位制・三部制総合学科高校である。今までに不登校や中途退学等を経験し、自分の力を十分に発揮できなかった人にも、元気や意欲がわいてくるような教育を進める学校である。募集定員の中には、制度として中途退学者特別枠も含まれている。

2　生徒が明日も元気に登校できる学校を目指した取り組み

生徒が意欲や熱意を持って学び続けるためには、学校の教育課程の編成実施と生徒の希望や期待度が一致していることが不可欠である。不本意入学が、中途退学を増加させる要因の一つであると考えられ、E校では、以下の諸点を基本的な取り組み項目として、新しい定時制高校の試みを実践している。

（１）入学希望生徒が、学校の特色等に対する理解を深めてもらうため、自分の希望する学校であるかの判断材料を提供する。①中学校訪問、②問い合わせに対する統一した対応、③個別相談での対応、④通年の授業公開及び公開授業週間等の活用、⑤学校説明会及び体験入学の活用などのそれぞれの場面に応じた実践をしている。

（２）全教職員がカウンセリングマインドを持って生徒指導に当たる。①個の課題に応じた指導方法を工夫し、めりはりの利いた「やさしいけれど厳しい指導」の実践、②学校生活のあらゆる場面で、

人権に配慮した指導を徹底する「生徒が安心して学ぶ環境を整える生徒指導」を実践している。

（3）相談機能の充実

①生徒の抱える課題を早期に把握し、対応策を検討するため、教育相談担当者による情報交換、情報共有化のための事例検討会、会議等における生徒状況報告の定例化の実践をしている。

②キャリアガイダンスとの役割分担の明確化を図る。

③相談に関する人的配置の要望のための資料作りを行う。

（4）生徒理解に基づく、教材開発及び授業内容のさらなる改善工夫

（5）学校評価などに基づく、生徒・保護者等の要望の反映

3　学校改革の推進役としての教頭の役割

次年度以降開講予定の科目の準備を始め、教育課程の円滑実施に向けた課題への取り組みが続く。新しい定時制高校の試みに対する期待の大きさを感じるなかで、教頭として、内外ともに開かれた学校づくりを推進しなければならない。

Ⅶ　まとめ

生徒の多様化やそれを取り巻く社会状況を反映して、定時制における中途退学は一向に減少傾向に転じない。多くの教頭は、中途退学の対応に関して、教職員の共通理解を図りながら、日々組織的な対応を模索している。

安易な中途退学を防止し、学校への定着を促すことを目的とした４校の実践事例や、都立高校改革計画のなかで行われている新しい定時制高校の試みについて報告した。

中途退学防止のためには複線型の処方が必要であり、個別の対応のみで解決することは難しい実感がある。既存の定時制高校では、中途退学対応が、一部の教員の熱意や、旧来の指導法等に依存している現実的な側面もある。

今後は、現実的な側面を直視しつつ、実践事例を参考にしながら、より一層、組織的・計画的な対応を同時に展開できる弾力的な学校組織を再構築する必要がある。

【指導・助言】

前都立杉並高等学校長　石野　由紀夫　先生

〇定時制で自分探しをしている生徒の自己表現を果たすために、何をすればよいのかについて考える必要がある。自分で通える時間帯を選べる昼夜間開講の三部制定時制への改変計画等、学校改革が進む。どこも行く所がなくて入学したという思いの生徒に対し、レベルに合わせて分かりやすい授業を実践し、自分と話をし、遊んでくれて、考えてくれるような「先生」がいて、学校の中に自分の居場所が見つけられるような学校づくりが、教頭には求められる。

〇今回の事例研究では、残念ながら教頭としての実践が見えてこない。定時制においては、卒業することが夢の実現の一部と考えられる。学校を卒業し就職できることは、今はすばらしい事実である。定時制に入学してくる生徒に、不登校経験者が増えてくるなど、その質的変化に対し、カウンセラーの配置は欠くべからずの状況にある。定時制の諸課題解決に対し、教頭は、邁進してほしい。

司会　銅谷　新吾（世田谷工業・全）
　　岡崎　俊彦（小松川・定）
記録　川嶋　直司（世田谷泉・定）

2．教員のカウンセリングマインド育成について
―学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割―

生徒指導研究部第２委員会
提案者　山田　芳嗣（葛西工・全）

１．はじめに

近年、何か事故を起こした生徒について「いい子だった」、「目立たない子だった」ということがよく新聞に報道されますが，本当に「目立たない」「いい子だった」で済まされるんでしょうか。このような生徒たちは何か信号を発しているんではないか、それを受け止める力が教員にあったのかどうかということが大事ではないかと思います。そういうことからも全ての教員のカウンセリウングマインドを高める必要があると思います。

２．教員カウンセラー養成の必要性

現在、スクールカウンセラーの配置が進みつつあります。平成 13 年度７校都立高校で配置があったのが今年度は 20 校ございます。それでも都立高校全体では 10％を切っています。スクールカウンセラーが入ったことによって、不登校（生徒）の復帰率が 27.3％から 33.7％に上がったというようなことがございます。

中学校の方には大半の学校にスクールカウンセラーが入っております。都立高校に入学したとき、カウンセリングをしてくれる人がいないというのは不安になるのではないかという気もいたします。これらのことからも教員のカウンセラー養成が是非とも必要であると思います。

３．教員カウンセラー養成の学校経営上の利点

教員のカウンセラーを養成することで、どのような利点があるのか、ということですが、教員の意識改革や学校経営への活用ということで、実際に研修会を行う、さらに、保護者や地域に対しても研修会を行うことができる。学校の中で、組織的にカウンセリングを軸とした生活指導、あるいは学校経営などの中心的な役割を担ってもらえるような利点がございます。

４．カウンセラー受講者への支援

実際に研修終了した先生方からは『自分一人でやっても（教員集団から）浮いてしまう。先生方の理解を得られない。』といった場合がかなりあるということで、教頭が中心になって研修会の実施であるとか、外部との連携、保護者との連携、校務分掌への配置など考慮してほしいという要望がございました。

５．教員カウンセラー養成講座の概要

実際に教頭として、研修センターで研修を受けてきた教員にどのように支援するかということになります。そのためには、教頭自身が教育相談研修について良く知らなければいけません。私もかつて専修講座まで受講しましたので実際の研修について私自身の経験もふまえてお話しします。

教職員研修センターでも、カウンセリングの必要性と効果をかなり認めておりまして、教員の養成をしっかりしていこうということから、平成 13 年度から研修のシステム等を変更いたしました。どういう点が変わったかというと、ユニットで研修ができるようになりました。今まで、通年で、基礎講座、実践講座、専修講座という形で、実践講座が二つに分かれておりましたが、通年ということだったのですが、今回はユニットとして１、２か月で研修が受けられるようになっております。利点は、今まで通年でしたから、出にくかったのが、１、２か月で一つのユニットが終了して、３～４年かけてユニットごとに研修を受けられるようになりました。

基礎講座、現在の「学校教育相談Ⅰ」は基本的な考え方や姿勢を身につけることから始まります。講義や全体会が多いです。この講義を聴くだけでも目を見開かされる部分がございます。例えば生徒の話を聴くということがいかに大事かとうことに気づかされます。

実践講座、現在の「学校教育相談Ⅱ」は、専門のカウンセラーほどではないにしろ、この研修を終えた教員は校内で指導的な立場になれるというように期待されているものです。実際にカウンセラーとしてどのようなスキルを身につけるかということをやってまいります。ロールプレイや事例研究なども行います。また、学校経営に活かす教育相談についての研修や生徒との関わりの実践とか面接の理論なども学びます。

専修講座、現在の「学校教育相談Ⅲ」の目的は、

組織的に取り組む教育相談を一層推進するという性質のものです。既にこの段階まで研修を受けてきた者は個人としてのカウンセラーのスキルが身に付いているはずなので、教員の意識改革、学校経営への活用、そういう部分で力を発揮していただける先生の養成とことになります。

教頭として、これらの研修について良く知っておけば、特にカウンセリングに関心のある先生や意欲のある先生方に積極的に説明できます。

6．外部カウンセラーと教員カウンセラー

外部からのスクールカウンセラーと校内で先生方の中から養成されたカウンセラーとではスキルに関しては外部からのカウンセラーが上であることは間違いがありません。なぜなら臨床心理士の資格を持ち、専門的に心理学を勉強された方がスクールカウンセラーとして配置されているのです。

しかし、スクールカウンセラーと校内の教員カウンセラーとでは一長一短があります。外部のカウンセラーが配置されるとき、校内の先生方の指導性がしっかりしていないと十分にスクールカウンセラーが活用できないことになります。

一方、教員のカウンセラーでは生徒のプライベートな面に関わるとき、スキルの面や生徒の側の遠慮や不安、教員との連携に難しいことがあります。

教員のカウンセラーが外部のカウンセラーに比べてはるかに良い点としては、校内に常駐していることです。学校にずっといるということは、校内の状況を良く知っているということでもあり、生徒の様子も詳しく分かり、担任などとの連携にも役立つ側面があります。

7．カウンセリングマインドとは

今回の研究でカウンセラー養成講座修了の先生方に話を聴いてきましたが、カウンセリングマインドを活かした授業公開を実践している方がありました。その実践では、具体的に、

①生徒を指ささない。
②生徒を呼び捨てにしない。
③生徒に発問したら答えが出るまで待つ。

などのスキルを先生方に示しているそうです。これらを実践すれば教員の教科指導力も向上することが期待されます。

朝のホームルームで生徒の名前を呼ばない担任や空席を指さして出欠確認を終わりにする担任がおります。そうではなくて、全員の教員が朝出席をとる、生徒の顔色を見る、様子に気を配るということ、それだけでも学校は違ってきます。

教員の多くは、カウンセリングというと受容と共感だけだと考えております。しかしそれだけがカウンセリングだというのは間違いです。

具体的には、

①相手の話をきちんと聴く。
②相手の話をまとめてあげる。
③まとめた内容を相手に返してあげる。

といったことがカウンセリングの場で必要です。混乱した生徒たちが、自分で考えをまとめられるようにすることが必要です。大半の生徒は自分なりの答えを持っているはずで、その答えを引き出してやることが必要です。

8．最後に

カウンセリングマインドを持って生徒に接することのできる教員、意欲を持ってカウンセラー養成講座を受講しようとする教員を一人でも増やすためにも、教頭は意欲のある教員を見抜いて行かなくてはいけないと思います。

【指導・助言】

前都立杉並高等学校長　石野　由紀夫　先生

教員の中にカウンセリング担当者を養成して、全教員にカウンセリングマインドを呼び覚まさなくてはいけない、持っているものを引き出していかなければならない。学校教育における教育相談が、いつでもどこでもだれでも行う教育活動なんだという意識を持たせなくてはいけない。日常行われている、個々の教員のかかわり、それを学校の組織的なものに、あるいは組織的な活動に展開させていくこと、これが教頭に求められています。

発表された中では、教育相談担当者を活用するところに教頭の役割があります。各学校に（学校教育相談の）研修を受けた人がいるけれども、「研修を受けたのだから」という見方で何か役割を、あるいは活躍をお願いするとなると敬遠してくる。ではまず教頭として何をするか。

研修を受けた人たちで自由に集まってもらって、仲間同士で話し合いをしてもらう。研修をしてきた内容や自校の様子などについて話し合ってもらう。集まってきた人たちの中で、積極的な人が（何人か）いるはずで、その人たちが組織化にむけて動こうと進んでいこう、そういう動きからだんだん受講者を

うまく活用していったら良いのではないか。受講者が集まって、自校をどうしようかという話が出来、それが組織化されていけば、いいと思う。それぞれの人に役割を分担して、時間をかけて（課題を）持ち寄るというようなところに、教頭の役割があるのではないかと思う。

更に受講者を増やしていくには、教頭の役割が大きい。「肩たたき」をすることが必要だ。なんと言われようと、「この人を育てたい。」「この人に教育相談をお願いしたい。」と思ったら、どんどん声をかけて研修を受講させてほしい。そして、どんなことをやっているのか、是非資料をもらうといい。そのことによって内容を知ることが出来る。最近は研修もどんどん変わってきている。その中で教頭が研修の内容を良く知っている、それが（教員に）伝われば、教頭も関心を持っているんだというのが伝わるのではないかと思う。

現在、カウンセリングを勉強しようとする人たちがたくさん存在し始めている。その人たちをどう活かすか、どう利用するかが教頭の大きな役割である。

やれるものはとにかくどんどんやってほしい。とにかく組織を作ってしまうくらいの意気込みがほしい。校務分掌に教育相談部を作る。これも大変な抵抗があるが是非必要だ。生徒部の中、進路部の中の一人、そこから教育相談部をスタートさせてみるといいだろう。そういうことを教員と闘いながら実現させていってほしい。相談室のない学校、教育相談機能の無い学校がほとんどでは教頭は何をしているのかということになる。組織を作ろうと思ったらどんな抵抗があっても進めてほしい。どのような抵抗があり、どう取り組んだか、どのようなことに苦労したかというような発表があり、意見交換ができるような発表がほしかった。教頭会の研修の生の実態の発表がほしいと思う。本日の発表を承けての各学校の取り組みの結果を持ち寄り、意見交換が出来たらすばらしいことと思う。

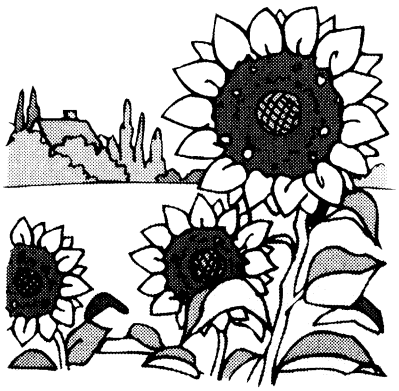
当たり前のことを当たり前にしているのでは、今の時代厳しい評価になるので、失敗してもいいけれども、（教頭として）やるべきことは一生懸命やっているということが大事である。失敗は許されないがしかし（チャレンジは）やらないよりはずっといいということである。

教育相談について、改めて教員の意識を変えなければいけない。教員に対する大変厳しい社会の目が出てきているので、教員間にも厳しい状況が出てきているけれども、今こそ学校が（課題のある生徒のために）取り組んでいるという姿勢を出していってほしいと思っている。

司会　銅谷　新吾（世田谷工・全）

記録　渡邊　英信（松原・全）
　　酒井　定克（荒川工・全）

参加者名簿



委員会別参加者名簿（全日制課程）１２２名

管理運営研究部会（４３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
西脇　正尚	芝商業	前薗　實	小山台	吉田　定良	第一商業
三木　準一	赤坂	仁井田　孝春	砧工業	小川　達夫	国際
田中　賢二	千歳丘	岩崎　充益	荻窪	星野　喜代美	富士
中野　英雄	国際	浦岡　勉	杉並工業	高橋　信雄	四谷商業
北林　敬	砧工業	渡辺　喜市	練馬	福嶋　順一	牛込商業
吉田　順一	世田谷工業	高木　亀介	第四商業	森山　慎一	足立
吉澤　郁生	西	高田　幸一	江北	北爪　幸夫	隅田川・堤
谷島　昭	鷺宮	高田　憲一	台東商業	松浦　啓介	山崎
奈良　隆	大泉	小林　洋司	葛西南	清水　孝二	拝島
佐藤　克芳	北園	加藤　秀次	向島工業	初見　豊	武蔵村山東
田中　一彦	板橋	小澤　時男	成瀬	淺井　康明	福生
堀江　徹	北野	田中　徹	東大和南	清水頭　賢二	多摩工業
伊藤　實	青井	小橋川　和子	武蔵村山	塩澤　幸雄	武蔵野北
菊地　芳男	上野忍岡	押尾　勲	小金井北	清田　秀左右	田無
鍋谷　博正	荒川工業	針馬　利行	久留米	正角　良子	神代
合津　敏夫	蔵前工業	星　幸典	東村山	武内　彰	大島南
有馬　利一	町田	大矢　保雄	狛江		
安藤　九二男	松が谷	錦織　政晴	稲城		
浦部　万里子	東大和	綿田　直樹	調布北		
津田　稔	農林				
町田　昶	保谷				
平田　晃	清瀬				
伊藤　清	狛江				
高橋　伯也	府中工業				
（２４名）		（１９名）		（１６名）	

研究部会（３９名）		生徒指導研究部会（３９名）			
第４分科会		第５分科会		第６分科会	
氏　名	校　名	氏　名	校　名	氏　名	校　名
村井　信彦	明正	宮地　みち子	目黒	依田　賢一	城南
小林　晶代	小石川工業	梶野　茂男	桜町	相川　英昭	港工業
茂泉　吉則	芸術	山本　正	代々木	渡邉　英信	松原
菊池　尚敏	世田谷単位	大田原　弘幸	市ヶ谷商業	銅谷　新吾	世田谷工業
水谷　禎憲	西	渋谷　重雄	杉並	今橋　美文	光丘
長津　美明	大泉学園	浅井　嘉平	農芸	島村　栄一	桜水商業
奈良井　潔	中野工	冨田　正次	飛鳥	飯田　圭一郎	練馬工業
清水　ゆかり	向丘	出井　衛一	足立西	服部　伴文	志村
飯田　幸男	上野	大本　静代	荒川商業	大野　弘	王子工業
島田　悦郎	竹台	網谷　厚子	葛飾野	酒井　定克	荒川工業
竹内　章	両国	中村　澄隆	紅葉川	戸田　弘美	江東商業
三宅　英次郎	南葛飾	篠田　繁	第三商業	鹿目　憲文	科学技術
山際　勉	東	渡邉　征博	向島工業	山田　芳嗣	葛西工業
吉川　英雄	城東	沖田　義弘	本所工業	清水　一幸	八王子工業
宮田　茂	江戸川	河上　正道	南平	仙田　直人	昭和
松井　昭夫	葛飾商業	内田　志づ子	砂川	坂本　文樹	小平南
向井　誠矢	舘	根岸　潔	多摩	千谷　順一郎	農業
瀧澤　勝	青梅東	花野　耕一	瑞穂農芸		
池口　康夫	五日市	大山　宗一	瑞穂農芸		
金城　和貞	久留米西	石井　末勝	小金井工業		
和田　盛二	小平	三戸　雄造	三鷹		
松本　光正	永山	手打　和明	第五商業		
後藤　哲	農業				
（２３名）		（２２名）		（１７名）	

分科会別参加者名簿（定時制・通信制課程）８３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		大池　公紀	雪谷		東　保明	小山台		桑原　洋	港工
	○	岩田　秀彦	九段	□	本多　浩一	鮫洲工			
		石井　茂光	八潮						
2	△	新井　義雄	新宿山吹		八戸　伸二	青山			
		馬場　寿	松原		依田　文一	桜町			
				○	大西　修	世田谷工			
3	◎	古川　邦夫	鷺宮		小林　三代次	富士		星野　文男	荻窪
	□	徳田　安伸	農芸		小林　薫	中野工		岸田　裕二	杉並
4		和田　文夫	文京		能本　信行	向丘		浅見　弘	北野
		遠山　孝典	小石川		大井　俊博	北園			
		神能　精一	牛込商						
		柳　久美子	桐ヶ丘						
5				◎	郡司　正典	上野忍岡	△	長船　孝明	荒川商
					佐藤　誠	江北			
6		竹浪　隆良	墨田川		村越　和弘	東	○	小村　健二	両国
		土屋　徹	江戸川		本多　吉則	葛飾商	□	戸田　勝昭	深川商
		佐藤　則夫	小岩					山下　哲	向島商
							◎	丸山　正広	南葛飾
多摩		淵脇　英一	八王子工		永村　隆	第五商		若菜　初	北多摩
		山崎　登	富士森		長崎　正	第二商		柴田　誠	五日市
		飯山　昌幸	神代	△	中村　和喜	農林			
合計		１７名			１６名			１１名	

第四委員会			第五委員会			
	氏　名	校　名		氏　名	校　名	
○	小山公央	大森		町田静隆	大崎	10
				三木健詞	羽田	
				天野光芳	芝商	
	清水政義	新宿	△	矢島賢二	明正	12
	金田喜明	都立大附		太田充幸	第一商	
	小巻明	代々木		内田勲	戸山	
				川嶋直司	世田谷泉	
	小川達夫	四谷商		長島良夫	大泉	9
				高石公一	第四商	
	高橋基之	豊島		布施洋一	北豊島工	14
	宇田川敏昭	桐ヶ丘		東信幸	赤羽商	
□	木内隆生	王子工		梶山隆	飛鳥	
	青山彰	池袋商				
	間宮靖郎	墨田工月島	◎	竹内重雄	蔵前工	7
	山崎茂	足立		高橋進	台東商	
	栗田博康	向島工		坂井秀敏	第三商	16
	柴崎英樹	墨田工	□	小峯健治	本所工	
◎	武田富雄	農産		岡崎俊彦	小松川	
			○	長山晃一	葛西南	
	大島敏秋	瑞穂農芸		上野勝敏	三鷹	15
	米山泰夫	農業		笹沼正美	昭和	
	岩坪光吉	小金井工				
△	福田洋三	武蔵				
	輿水美智子	久留米				
19名			22名			83

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。

14 年度　会場が教職員研修センター分館（水道橋）へと変更

（平成 14 年事務局　調）

	発　表　資　料			報　告　書	
年度	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
：		：	：	：	：
：		：	：		：
：		：	：		：
14		第 29 号　49 p	同上　p		第 18 号　55 p

編集後記

＜はじめに＞ ここ数年、教頭の研究活動に対する取り組みの姿勢が停滞している。都教育庁指導部の主催だった都立高等学校教頭研究協議会は、平成13年度から都立高等学校教頭会と都公立高等学校定通教頭会の主催に代わり、これら研究会の運営や研究参加はすべて出張から職免扱いとなり、研究活動への積極的な取り組みが取りにくくなった。また、新教育課程の実施や人事考課制度と学期ごとの授業観察、主幹制度の導入など、急激な高校改革の進行は教頭が学校を留守にすることもままならないほど、教頭を取り巻く環境は以前に増して厳しくなっている。

そうした中で実施した今年度の研究協議会は、今日の高校教育の難しさを何とか打開しようと、参加しにくい状況を克服した6割の教頭先生方の出席で、活力に溢れた分科会を展開することができた。また、全体会では、斎藤先生の講話等を通して学校経営に主体的に参画する教頭像の示唆を頂き、教頭としての見識を高めることもできた。多くの教頭先生がこの研究協議会で得た研究成果を大いに活用し、都民の期待に応えられる都立高校の実現に向けて頑張ってほしいと願っている。

＜経　過＞ 私たち、教頭研究協議会の運営委員会は、今年度の研究協議会実施に向けて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14日（金）　午後2時～5時　於：東京都立蔵前工業高校

1　教頭研究協議会の企画運営及び実施要綱の検討
2　分科会会場の割当及び会場・記録責任者の検討
3　講話者依頼の検討
4　助言者依頼の検討
5　助言者・講話者への謝礼の負担率の確認
6　次回検討事項の確認

第2回運営委員会　7月22日（月）　午後2時～5時　於：都庁第一本庁舎S4会議室

1　教頭研究協議会の実施要綱の確認
2　全体会・分科会発表の主題・提案の確認
3　助言者・提案者・司会者・記録者の確定
4　教頭研究協議会報告の編集についての検討
5　教育情報機器の使用数の確定
6　研究収録及び発表資料等の搬入方法の検討

第3回運営委員会　9月6日（金）午前10時30分～午後1時15分　於：東京都教職員研修センター分館

1　教頭研究協議会の企画運営・役割分担の確認
2　分科会運営の準備
3　資料（研究収録・発表資料等）の袋詰めと配付の準備
4　研究協議会報告の執筆依頼

＜おわりに＞ 本研究協議会の開催に当たり、都教育委員会の多大なご協力と、都教育庁指導部を代表してご挨拶を頂いた主任指導主事の揚村洋一郎先生、教頭会の研究を高く評価され、積極的な提言を、と激励してくださった都教育庁理事の斎藤尚也先生、また、各分科会で適切な指導助言を頂いた元校長先生方に深く感謝申し上げたい。

高校教育改革の急速な推進とともに、学校では様々な課題が山積し、教頭は日々その対応に追われている。そうした中でも我々教頭は、都民の期待に応える教育とは何なのかを常に考え、研究していかなければならない。教頭研究協議会は、まさにその機会であり、こ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
坂本　文樹（小平南）

都立高等学校教頭研究協議会

研 究 協 議 会 報 告

第 18 号（平成 14 年度）

発行日　平成 14 年 12 月 2 日　非売品
発行者　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
発行所　〒150-0043　東京都渋谷区道玄坂 2-25-5　島田ビル
　　全国高等学校教頭会事務局内
　　東京都立高等学校教頭会
　　電話　03 - 3496 - 9496

印刷所　有限会社　菱和印刷工業　03 - 3378 - 4180
　　〒　151-0073　東京都渋谷区笹塚 3-55-8