

# 研究集録

第29号（平成14年度）

東京都立高等学校教頭会

# 研究集録第29号の発刊にあたって

東京都立高等学校教頭会  
会長 町 田 昶

平成14年度の都立高等学校教頭研究協議会の開催にあたり、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ことを研究協議会の趣旨としております。

このため、都立高等学校全日制教頭会、定通教頭会が一同に会して、一年間かけて研究してきたことを研究集録にまとめ、研究協議会の場で発表し、互いに情報交換を行うことは大変意義深いものだと考えます。

21世紀を迎え、都立高校の特色化・個性化を図り、都民の期待に応える高校教育を進めるため、平成15年度から実施の新教育課程の編成（総合的な学習の時間、教科情報の導入）、人事考課制度と授業観察、学校運営連絡協議会の全都立高校での実施、機械警備の全都実施と週休日・休日・祝祭日の施設管理や事故発生時の対応、部活動の活性化と指導者や予算の確保、継続研修の特例や特認研修・承認研修、主幹制度や職員カードの導入等々挙げればきりが無いほどの課題が山積しております。また、学校週5日制の完全実施に伴う学校の対応として、土曜日を活用した進学に対応する講習の実施や自習室・図書館・パソコン室等の開放や地域社会との連携が求められています。

今年度の研究テーマは、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－「企画調整会議と主任の活用」、「教頭の職務－人材育成－」、「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」、「学校外における学修の単位数認定について」、「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、「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であります。

たくさんの課題が山積しておりますが、都立高等学校教頭研究協議会で得た情報や学区教頭会、研究部会、学科教頭会で得た情報を基に各学校の教頭が創意・工夫し情報交換を密にすることによって切磋琢磨し、連携しあっていただきたいと思います。出来る事から一つ一つ確実に解決を図っていくことが大切であると思います。

本研究集録を発刊するにあたり、教育庁指導部高等学校指導課の先生方には多大のご指導を賜りましたことに感謝申し上げます。また、研究部会の先生方のご努力と、本研究集録の編集に毎年心血を注いでいただいております事務局の先生方に深謝申し上げます。

# 目 次

研究集録第29号の発刊にあたって

会長 町 田 昶

## I 研究の組織とあゆみ

|                    |   |
|--------------------|---|
| 1. 研 究 の 組 織 ..... | 2 |
| 2. 研究活動のあゆみ .....  | 4 |

## II 管理運営研究部会

|                         |       |       |    |
|-------------------------|-------|-------|----|
| 1. 企画調整会議と主任の活用 ※ ..... | 第1委員会 | ..... | 10 |
| 2. 教頭の職務 .....          | 第2委員会 | ..... | 16 |
| — 人材育成について —            |       |       |    |

## III 高校教育研究部会

|                                  |       |       |    |
|----------------------------------|-------|-------|----|
| 3. 学校週5日制並びに新学習指導要領の実施に向けた ..... | 第1委員会 | ..... | 24 |
| 対応について ※                         |       |       |    |
| 4. 学校外学習の単位認定 .....              | 第2委員会 | ..... | 29 |
| — 新しい学習の場の拡大を求めて —               |       |       |    |

## IV 生徒指導研究部会

|                               |       |       |    |
|-------------------------------|-------|-------|----|
| 5. スクールカウンセラーからみた学校現場 .....   | 第1委員会 | ..... | 38 |
| — スクールカウンセラー導入校における事例調査Ⅱ — ※  |       |       |    |
| 6. 教員のカウンセリングマインド育成について ..... | 第2委員会 | ..... | 44 |
| — 学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割 —      |       |       |    |

(注) ※印は全国大会で発表したもの

I

研究の組織とあゆみ

|                   |   |
|-------------------|---|
| 1. 研究の組織 .....    | 2 |
| 2. 研究活動のあゆみ ..... | 4 |

# 1. 研究の組織

## 1. 研究組織と会則

本会では「教頭の職務に必要な研修をするため」、昭和48年に会則を改正し、新たに「細則」を設け、研修活動にはげむことにした。

研修活動に関する細則と内規の抜粋は次の通りである。

### 東京都立高等学校教頭会細則

(組 織)

第1条 本会の目的を達成するため次の支部教頭会を設ける。

| 種 別   | 支 部 教 頭 会 名                                                                                           |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学 科 別 | 普通科高校教頭会<br>工業高校教頭会<br>商業高校教頭会<br>農業高校教頭会                                                             |
| 学 区 別 | 第一学区教頭会 第二学区教頭会<br>第三学区教頭会 第四学区教頭会<br>第五学区教頭会 第六学区教頭会<br>第七学区教頭会 第八学区教頭会<br>第九学区教頭会 第十学区教頭会<br>島地区教頭会 |

ただし代々木・鯉州工・深川商を含む。

第2条 各支部は本会の目的を達成するために必要な会則を設け、各支部ごとに運営する。

(事 業)

第3条 本会は事業を行うため次の4部会を設ける。ただし必要に応じ臨時に各種の部会を設けることができる。

| 部会名           | 活 動 内 容                                            |
|---------------|----------------------------------------------------|
| 総 務 部         | 1. 財務・運営・陳情・渉外・連絡調整などについて<br>2. 会報・名簿などについて        |
| 管理運営<br>研 究 部 | 1. 教頭職としての学校管理などについて<br>2. 教頭職としての職務内容・身分・待遇などについて |

|               |                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------|
| 高校教育<br>研 究 部 | 1. 高校における教育課程・教育内容などについて<br>2. 高校における教育対策などについて |
| 生徒指導<br>研 究 部 | 1. 生徒指導・進路指導などについて<br>2. 教科以外の教育活動について          |

第4条 部会の組織は部長1名、副部長(委員長)2名、部員若干名とする。部長・副部長(委員長)は会長が委嘱する。部員は各支部教頭会により選出する。

第5条 部長・副部長(委員長)は部長連絡会に出席し、各部会の連絡調整をはかるとともに総務部員となる。

第6条 (省 略)

第7条 会計に特別会計を設け、本部活動と部会活動の補助・会員の慶弔・事務所の維持・その他本会が必要とする費用にあてる。特別会計は別会計とし、会費は年額1人10,000円とする。

第8条～第11条 (省 略)

第12条 本細則は昭和48年4月1日より実施する。

### 附 則

昭和50年10月30日 第7条一部改正

昭和53年6月8日 特別会費6,000円改正

昭和56年6月11日 第1条一部改正

昭和63年6月9日 特別会費8,000円改正

平成4年6月23日 特別会費10,000円改正

### 内 規 (申し合わせ)

1. 役員選出手続きについて(省略)

2. 部会組織について

細則第3条・第4条による部会組織は次によるものとする。

(1) 部長(1)・副部長(委員長)(2) 年度当初の部会で候補者を推薦する。部長・副部長(委員長)は他の役員との重任を妨げない。

(2) 総務部会 会長(1)・副会長(2)・常任幹事(4)・会計(2)・会計監査(2)・部長(3)・副

部長（委員長）(6)の30名をもって組織する。ただし、必要な会員・事務局職員を加えることができる。

- (3) 研究部会 学区別支部教頭会(11)は、年度当初の支部教頭会で各研究部会(3)の部員を各々2名以上推薦する。部員の所属は1部会とし、できる限り継続する。部員は他の役員との兼務ができる。
- (4) 委員会 細則第3条の活動を行うため、各研究部会は委員会を設けることを原則とする。
- 委員会は委員長1名、副委員長1名、委員若干名とする。

- (5) 特別委員会 本会が必要とする場合は、別に委員会を設けることができる。

### 3. 会合の日について

第3火曜日

（原則として教頭連絡会と同一日）

## 2. 平成14年度の研究組織

平成14年度研究部会組織は次の通りである。

会 長：町田 昶（保谷） 副会長：坂本文樹（小平南） 副会長：合津敏夫（蔵前工）

|                            |    | 管理運営研究部会          |                    | 高校教育研究部会          |                   | 生徒指導研究部会          |                    | 合<br><br><br><br>計 |
|----------------------------|----|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| 部 長                        |    | 針馬 利行（久留米）        |                    | 初見 豊（武蔵村山東）       |                   | 梶野 茂男（桜 町）        |                    |                    |
| 委員会                        |    | 第 1 委員会<br>（学校管理） | 第 2 委員会<br>（職務・待遇） | 第 1 委員会<br>（教育課程） | 第 2 委員会<br>（教育対策） | 第 1 委員会<br>（生活指導） | 第 2 委員会<br>（教科外活動） |                    |
| 委員長                        |    | 伊藤 清<br>（狛 江）     | 岩崎 充益<br>（荻 窪）     | 福嶋 順一<br>（牛込商）    | 吉川 英雄<br>（城 東）    | 内田志づ子<br>（砂 川）    | 鹿目 憲文<br>（科学技）     |                    |
| 学<br>区<br>別<br>部<br>員<br>数 | 1  | 5 名               | 3 名                | 3 名               | 2 名               | 2 名               | 4 名                | 19                 |
|                            | 2  | 4 名               | 2 名                | 5 名               | 6 名               | 9 名               | 3 名                | 29                 |
|                            | 3  | 4 名               | 6 名                | 3 名               | 6 名               | 3 名               | 3 名                | 25                 |
|                            | 4  | 4 名               | 3 名                | 3 名               | 3 名               | 3 名               | 4 名                | 20                 |
|                            | 5  | 5 名               | 3 名                | 3 名               | 4 名               | 4 名               | 3 名                | 22                 |
|                            | 6  | 2 名               | 3 名                | 6 名               | 6 名               | 7 名               | 6 名                | 30                 |
|                            | 7  | 4 名               | 4 名                | 4 名               | 4 名               | 5 名               | 4 名                | 25                 |
|                            | 8  | 3 名               | 2 名                | 5 名               | 2 名               | 5 名               | 4 名                | 21                 |
|                            | 9  | 2 名               | 4 名                | 3 名               | 3 名               | 3 名               | 3 名                | 18                 |
|                            | 10 | 3 名               | 4 名                | 2 名               | 3 名               | 4 名               | 2 名                | 18                 |
|                            | 島  | 1 名               | 1 名                | 2 名               | 2 名               | 2 名               | 1 名                | 9                  |
| 人 数                        |    | 37名               | 35名                | 39名               | 41名               | 47名               | 37名                |                    |
| 小 計                        |    | 72名               |                    | 80名               |                   | 84名               |                    |                    |
| 合計                         |    | 236名              |                    |                   |                   |                   |                    | 236                |

(最近12年間)

当初の教頭は身分が不安定（教諭のあて職）

研究集録の最近12年間のあゆみをまとめると、下表の通りである。

— 4 —

| 平成          | 頁  | 研 究 題 目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                 |
|-------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 4 年<br>第19号 | 66 | 1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営<br>— 学校週5日制をめぐる諸問題 — ..... 管理研 1<br>2. 教頭の職務の実態とあるべき姿<br>— その実態について — ..... 管理研 2<br>3. 新学習指導要領に基づく教育課程編成上の問題とその分析（Ⅲ）<br>— 勤労体験的学習・奉仕的活動の試案 — ..... 高校研 1<br>4. 国際理解教育の推進を目指して<br>— 国際理解教育の実態とその諸問題について —<br>留学生「受け入れ」をめぐる ..... 高校研 2<br>5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方<br>— 学校不適応生徒への対応と教頭の役割 — ..... 生徒研 1<br>6. 学校活性化を目指して<br>— 目的意識をもたせ、主体的に自らの生き方考える<br>進路指導の在り方と教頭の関わり — ..... 生徒研 2 | ※<br><br><br><br><br><br>※<br>※ |
| 5 年<br>第20号 | 64 | 1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営<br>— 校内組織運営上の問題点と改善点 — ..... 管理研 1<br>2. 教頭の職務<br>— 教頭のあるべき姿 — ..... 管理研 2<br>3. 特色ある教育課程の編成と課題<br>— コース制設置校及び学科改善校の経験に学ぶ — ..... 高校研 1<br>4. 学校の特色をいかに出すか<br>— 特色ある学校づくりの取り組み — ..... 高校研 2<br>5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方<br>— 学校における相談活動の充実と教頭の役割 — ..... 生徒研 1<br>6. 学校活性化を目指して<br>— 目的意識をもたせ、主体的に自らの生き方考えさせる<br>進路指導の在り方と教頭の関わり — ..... 生徒研 2                                       | ※<br><br><br>※<br><br><br>※     |
| 6 年<br>第21号 | 64 | 1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営<br>— 都立高校の単独選抜をめぐる諸問題 — ..... 管理研 1<br>2. 教頭の職務<br>— 魅力ある教頭像を目指して — ..... 管理研 2<br>3. 特色ある教育課程の編成と課題<br>— 選択科目と類型の設置を中心に — ..... 高校研 1<br>4. 学校の特色をいかに出すか<br>— 特色ある学校づくりの取り組み — ..... 高校研 2<br>5. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導<br>— 進路指導の在り方と組織・運営における教頭の役割 —<br>..... 生徒研 1                                                                                                                       | ※<br><br><br><br>※<br>※         |

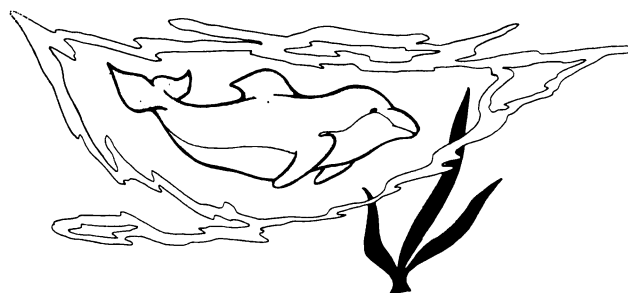


| 平成          | 頁  | 研 究 題 目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                  |
|-------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|             |    | 6. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導<br>— 特色ある学校行事を通して生徒の主体性をどう育てるか —<br>…………… 生徒研 2                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                  |
| 7 年<br>第22号 | 64 | 1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営<br>— 都立高校の単独選抜と推薦入試をめぐって — …… 管理研 1<br>2. 教頭の職務<br>— 魅力ある教頭像の実態 — …… 管理研 2<br>3. 特色ある教育課程の編成と課題<br>— 特色ある選択科目とその他の科目を中心に — …… 高校研 1<br>4. 普通科推薦入試と高校の特色化<br>— 中学校・高校へのアンケート調査から — …… 高校研 2<br>5. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導<br>— 進路指導の在り方と教頭の関わり —<br>…………… 生徒研 1<br>6. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導<br>— 文化祭・体育祭の指導を通して生徒の主体性を<br>どう育てるか — …… 生徒研 2 | ※<br>※<br>※      |
| 8 年<br>第23号 | 64 | 1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営<br>— 入学者選抜制度の改革をめぐって — …… 管理研 1<br>2. 教頭の職務<br>— 社会の変化に対応する教頭の職務 — …… 管理研 2<br>3. 特色ある教育課程の編成と課題<br>— 編成・実施の状況と事例を通じた考察 — …… 高校研 1<br>4. 「特色ある学校づくり」に取り組む教頭の役割 …… 高校研 2<br>5. 豊かな心を持ち、たくましく生きる<br>人間を育成する生徒指導<br>— ホームルーム活動の活性化と教頭の関わり …… 生徒研 1<br>6. 学校週 5 日制と部活動のあり方 …… 生徒研 2                                                  | ※<br>※<br>※<br>※ |
| 9 年<br>第24号 | 54 | 1. 学校における危機管理 …… 管理研 1<br>2. 教頭の職務<br>— 社会の変化に対応する教頭の職務—その 2 — …… 管理研 2<br>3. 現行教育課程の課題とその改善策に関する研究 — …… 高校研 1<br>4. 学校防災マニュアル「教職員編」 …… 高校研 2<br>5. 豊かな心を持ち、たくましく生きる人間の育成と<br>ホームルーム活動との関連 …… 生徒研 1<br>6. 学校週 5 日制における<br>部活動の実態と生徒の意識調査 …… 生徒研 2                                                                                                       | ※<br>※<br>※      |

| 平成           | 頁  | 研 究 題 目                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
|--------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 10 年<br>第25号 | 56 | 1. 学校における危機管理 ..... 管理研 1 ※<br>2. 教頭の職務<br>— 研修及び教員組織の活性化について — ..... 管理研 2<br>3. 教育課程を通した高校改革の推進について ..... 高校研 1 ※<br>4. 学校防災マニュアル ..... 高校研 2<br>5. 学校不適応生徒に対する校内指導体制<br>— 指導体制と教頭のかかわり — ..... 生徒研 1 ※<br>6. 生徒指導の体制と実態 ..... 生徒研 2                                                                  |  |
| 11 年<br>第26号 | 49 | 1. 開かれた学校づくり ..... 管理研 1<br>2. 教頭の職務<br>— 研修及び教員組織の活性化について — ..... 管理研 2 ※<br>3. 新しい教育課程づくりに向けた教頭の役割 ..... 高校研 1<br>4. 情報教育と教頭の役割 ..... 高校研 2 ※<br>5. 問題事例の分析と防止策について<br>— 教頭の役割と対応の実際 — ..... 生徒研 1<br>6. 生徒指導の体制と実態<br>— 保護者との連携を深める生徒指導 — ..... 生徒研 2 ※                                              |  |
| 12 年<br>第27号 | 48 | 1. 開かれた学校づくり ..... 管理研 1 ※<br>— 学校組織の活性化を図る管理運営上の方策 —<br>2. 教頭の職務 ..... 管理研 2<br>— 開かれた学校運営 —<br>3. 新しい教育課程づくりに向けた教頭の役割 ..... 高校研 1 ※<br>— 総合的な学習時間について —<br>4. 新教材「情報」教育と教頭の役割 ..... 高校研 2<br>5. 高校生の健全育成と地域との関わり ..... 生徒研 1<br>— 教頭の関わり方の実際について —<br>6. 実態調査から見たホームルーム ..... 生徒研 2<br>— 運営と保護者の関わり — |  |

| 平成           | 頁  | 研 究 題 目                                       |         |
|--------------|----|-----------------------------------------------|---------|
| 13 年<br>第28号 | 49 | 1. 開かれた学校づくり<br>— 学校運営協議会の運営について —            | 管理研 1   |
|              |    | 2. 教頭の職務<br>— 情報管理および人事考課について —               | 管理研 2 ※ |
|              |    | 3. 学校週 5 日制並びに学習指導要領の実施に<br>向けた教育課程編成上の対応について | 高校研 1   |
|              |    | 4. 学校外における学修の単位認定<br>— 新しい学習の場の拡大を求めて —       | 高校研 2 ※ |
|              |    | 5. スクールカウンセラー配置校を巡る事例研究                       | 生徒研 1   |
|              |    | 6. 保護者との連携における生徒指導の可能性                        | 生徒研 2 ※ |

(注) ※印は全国大会に発表したもの



## Ⅱ 管理運営研究部会

### 第1委員会（管理運営）

- ※1. 企画調整会議と主任の活用 ..... 10  
北 林 敬（砧工業）

### 第2委員会（職務・待遇）

2. 教頭の職務 ..... 16  
— 人材育成について —  
押 尾 勲（小金井北高）

（注） ※印は全国大会で発表したもの。

# 1. 企画調整会議と主任の活用

東京都立高等学校教頭会  
管理運営研究部第1委員会

## 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、各学校において、管理運営規程を策定させた。これにより、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、連絡調整を行い企画立案する学校運営体制ができた。この教育改革によって、都民の期待に応えることのできる学校運営を確立しようとしたのである。さらに、こうした教育改革のさらなる推進力として、全国にさががけ、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。

主幹制度は、平成14年3月に決定された。この制度は、監督権限を持った職である主幹が、主任の職務に当たる制度である。主幹は、平成14年11月に選考の上、平成15年度から各学校に配置され、高等学校においては、最終的には6名が配置される予定である。資質能力の優れた意欲ある主幹が、主任としての実務を司り、各校務分掌・学年の機能の活性化を図るとともに、教員に対する指導性を発揮することが期待されている。

## II 研究主題の設定の理由

こうした制度改革の節目の年を迎え、主幹が学校運営の推進者として力を振るうことができるために何が課題となっているのか、また、教頭として、いかに主幹制度を活かしていくべきなのかについて考察を加える必要がある。そのために、現在の学校における企画調整会議の実際を調査するとともに、これまでの主任制度における教頭としての主任の活用がいかなるものかを問い返し、問題点と課題を改めて洗い直し、改善の方策を示すことで、主幹制度の円滑な定着を図ることができ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校へのアンケートを発送し、企画調整会議の実際と教頭としての主任の活用をこれまでいかに実施してきたかについて回答を求めた。回答数は、165校（回答率79.3%）あった。

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一委員会の共同討議によって分析考察し企画調整会議と主任の活用の現状と課題について明らかにするとともに、改善の方策について提起する。

## IV 企画調整会議の活用

### 1 企画調整会議の意義と役割

企画調整会議は、平成10年7月に制定された東京都管理運営に関する規則によって設置された機関である。それまで、各学校において校務連絡会・運営委員会などの名称で設置される学校も多かったが、その機能と目的は、各分掌・学年の連絡調整と職員会議の議題整理に置かれていた。しかし、企画調整会議の設置の目的には、これまでの校務連絡会等とは大きな違いがあった。

東京都立学校管理運営規程には、企画調整会議の目的について、次のように記されている。

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。

以上から分かるとおり、企画調整会議は、連絡・調整・整理のためばかりでなく、学校経営の計画・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づけられているのである。

### 2 企画調整会議の実際－アンケートから

アンケートは、「現在の勤務校における企画

調整会議の状況についてお答えください。また、教頭としてのご意見・ご感想をお答えください。」として、教頭としての率直な意見を求めた。このアンケート回答の分析によって、現段階における企画調整会議の実際を明らかにしたい。以下、(1)企画調整会議の運営、(2)企画調整会議の機能および効果に分けてアンケートの質問項目、回答とその分析について記す。なお、質問項目については、アンダーラインによって示した。また、回答の内容については、数値で示す他、必要に応じてグラフを用いた。

#### (1) 企画調整会議の運営

##### ①－1 企画調整会議の構成人数は何人ですか。

企画調整会議の構成人数は、10人から12人が最も多く62%となっている。

##### ② 企画調整会議を開催している日・時は、いつですか。

企画調整会議の開催は、「職員会議のある週」がもっとも多く39%ある。職員会議の連絡調整・議題整理の機能を果たしているためと思われる。したがって、先に述べた企画調整会議の趣旨からすると問題点がある。

##### ③ 1回の企画調整会議に要する時間は平均でどのくらいですか。

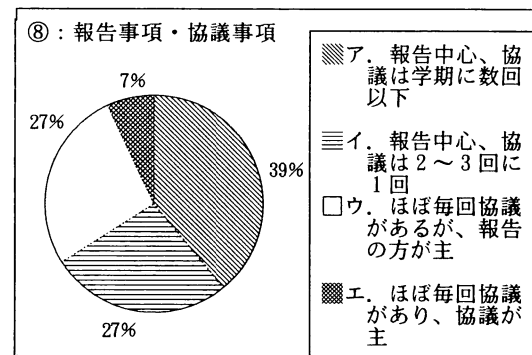
1回の企画調整会議に要する時間は、「30分から60分」が66%、「60分から90分」が10%で、約4分の3が企画調整会議の時間を30分以上とっていることが分かる。30分以内では十分な話し合いとはならないであろう。この30分以内が23%もあることから、4分の1の学校では、議題整理しか行っていないことが伺える。

##### ④ 企画調整会議の司会是谁がしていますか。

##### & ⑤ 企画調整会議の記録（議事録）は誰がしていますか。

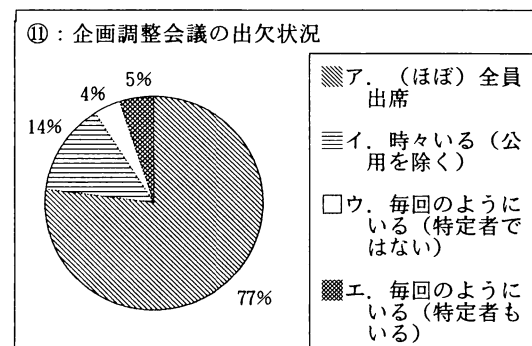
企画調整会議の司会は、圧倒的に教頭がその任にあり、81%を占めている。また、企画調整会議の記録（議事録の担当者）も、教頭が65%と圧倒的である。これに続いて輪番が23%ある。このことから、現在では、教頭が、司会と記録を任されている現状が分かる。

#### ⑧ 企画調整会議で「報告事項」と「協議事項」に費やす時間の割合は、次のうちどれですか。



企画調整会議における報告事項および協議事項の割合は、報告中心の学校が39%もある。これに対して、協議が主となっている学校は7%しかない。協議による企画立案よりも、報告事項による連絡調整に主眼が置かれている現状が分かる。これからは、協議を中心に持っていくべきであろう。

##### ⑩－企画調整会議の出席状況は、次のどれに近いですか。



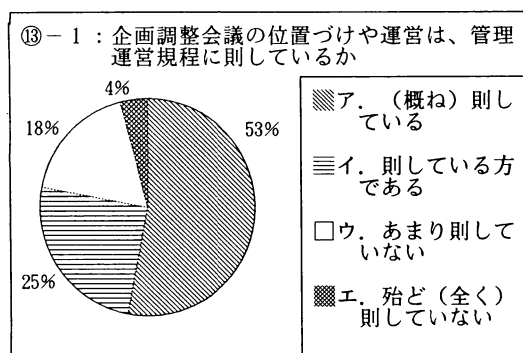
企画調整会議の出席状況は、「ほぼ全員出席」が77%であるが、23%は「欠席者がいる」と答えており、改善の要があるといえよう。

##### ⑫ 企画調整会議で確認（決定）された事柄が、職員会議での意見により、修正・変更されて校長決定となった事例はありますか。

企画調整会議での確認（決定）事項が覆されることは、「全くない」が67%、「年に1、2回」ある28%であり、ほとんどが、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。

##### (2) 企画調整会議の機能および効果

⑬－１ 勤務校の企画調整会議の位置づけや運営は、管理運営規程に則していると思いますか。

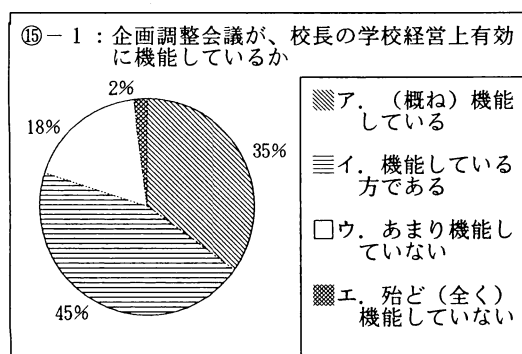


管理運営規程に則しているかとの問いに対して、「(概ね) 則している」53%、「則している方である」25%とあるが、一方、則していないという回答の合計委が20%強もあり、課題が残る。

⑭－１ 勤務校では、企画調整会議で話された内容が、職員会議までに各分掌・学年に正確に伝わっていると思いますか。

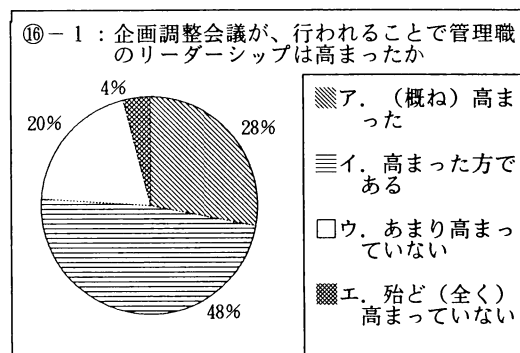
企画調整会議の内容が、「(概ね) 伝わっている」36%、「伝わっている方である」42%とあり、約8割の学校では、企画調整会議の内容が各学年分掌に伝わっており、連絡機能は一応果たされているといえよう。

⑮－１ 勤務校の企画調整会議は、校長の学校経営上有効に機能していると思いますか。



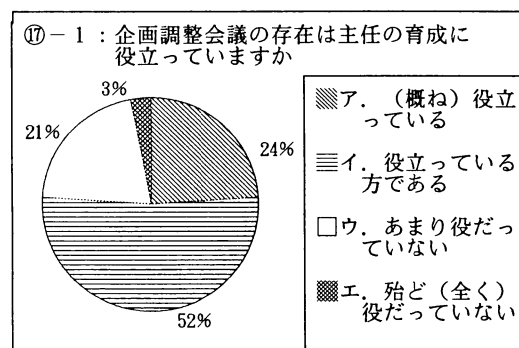
校長の学校経営上有効に機能しているかとの問いについては、「(概ね) 機能している」35%、「機能している方である」45%とあり、8割が、校長の学校経営上有効に機能していると見ている。

⑯－１ 企画調整会議が行われることで、管理職のリーダーシップは高まったと思いますか。



管理職のリーダーシップは高まったかとの問いには、「(概ね) 高まった」28%、「高まった方である」48%とあり、リーダーシップが高まったと感じる教頭が多い。これは、企画調整会議によって管理職から主任層への働きかけが容易になったからといえよう。

⑰－１ 勤務校において、企画調整会議の存在は主任の育成に役立っていますか。



主任の育成に役立っているかとの問いには、「(概ね) 役立っている」24%、「役立っている方である」52%とあり、約4分の3の学校では、主任の育成に役立っていると答えている。主任同士の話し合いによって主任としての役割の自覚やモラルが高まり、そして、管理職の意向を伝えることで、学校経営・校務運営という観点から物事を捉え見直す指導が伝わるからであろう。

⑱ 企画調整会議を中心とする(管理運営規程に基づく)校務運営について、勤務校の教職員全体の理解はどの程度だと思いますか。

企画調整会議を中心とした校務運営について教員の理解度は、「概ね理解している」24%、「理解している方である」40%と過半数の教員

が理解を示している。この65%の学校においては、先に見た、管理職のリーダーシップの高まりや、主任の育成について効果をあげていることが伺える。

### 3 企画調整会議の改善

アンケートの回答から、企画調整会議は、管理運営規程に則して運営され、出席状況や連絡調整などが有効に働いており、校長の経営方針などを周知して、校長のリーダーシップの確立に寄与するとともに、主任の育成に役立っていることが伺える。

一方、企画調整会議を中心とした校務運営について教員の理解度は、概ね理解している24%、理解している方である40%と過半数の教員が理解を示しているにとどまっているのが現状である。残る35%が、「あまり理解していない29%」、「殆ど理解していない7%」となっている状況である。この35%の学校における企画調整会議の改善が課題といえよう。また、企画調整会議の設定や運営に支障を来しているものは何かという問いには、「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%と大きく3つに分かれており、今後の取り組みによって、企画調整会議を、意義のある会議と教員に認めさせていく必要がある。そのためには、企画調整会議において、学校改革に有効な具体策を、次々と企画立案していくことで、教員にその有効性を認識させていくことが求められている。

ところで、教頭が中心となって、企画調整会議を活性化させることについて、次のような記述回答が寄せられている。

⑳ 企画調整会議を機能向上・活性化させるため、教頭として取り組んだことを記述してください。

- ・企画調整会議において各分掌の組織目標を設定させ課題改善の方策を提示させた。
- ・企画調整会議の協議内容を事前に教頭へ連絡報告させた。
- ・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。
- ・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大きな影響があるという責任を自覚させる。

- ・学校運営に共に携わっている認識を持たせるよう努めた。

教頭の働きかけが、企画調整会議を活性化させ、参加している主任に学校運営に携わっているという実感をもたせることができる。すなわち、教頭の働きいかんによって、企画調整会議が学校運営並びに主任の指導に十分役立つものとなるのである。

## V 主任の活用の課題と改善

### 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は、主任の職務権限について言及している。ひとつは連絡調整、もうひとつは指導助言である。この二つに加え、管理職の補佐も職務内容となっているのが現実である。それぞれの担当分掌・学年において、校長の学校経営方針に従い、連絡調整を図ることによって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、これらが、結果として管理職の補佐機能を果たすこととなるからである。

### 2 主任の活用の実際－アンケートから－

アンケートは、「現在の勤務校における主任の状況についてお答えください。また、教頭としてのご意見・ご感想をお答えください。」として、教頭の意見を求めた。このアンケート回答の分析によって、現段階における主任の実際を明らかにしたい。アンケートの質問項目は、アンダーラインによって示した。また、回答については、数値で示す他、必要に応じてグラフを用いて表記している。

① 主任の人選はどのように行われていますか。

主任の人選については、「希望調査をし、校長が人選する」が最も多く49%であり、ついで、「分掌の意見を参考に人選する」が29%である。本人から希望を聞くことによって、本人の情意適性への理解が深まることとなり、また、分掌の意見を参考にすることで、分掌におけるその人物の指導性が分かることとなる。いずれにせよ、主任の人選は慎重に行われているといえる。

② 「3主任（勤務校の教務、生活指導、進路指導の各主任：以下同じとします）」の任期は、最近3年間どのようになっていますか。



3主任の任期については、「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定に縛られずに人物本位で人選していることが伺える。

③ 本年度の「3主任」それぞれの年齢、現任校での在職年数などを記入してください。

3主任の年齢としては、41～50歳代が、半数程度かそれ以上の数値を示している。この40代の時期が、主任としての経験と力量を兼ね備える年齢ともいえよう。

また、現任校における経験年数では、3主任とも、6年目以上が55%以上となっている。これは、学校の状況・過去の経緯などについて熟知していることに加え、在職期間が長いことで、多くの職員への指導性や調整が図りやすいことなども人選の要因となっていよう。

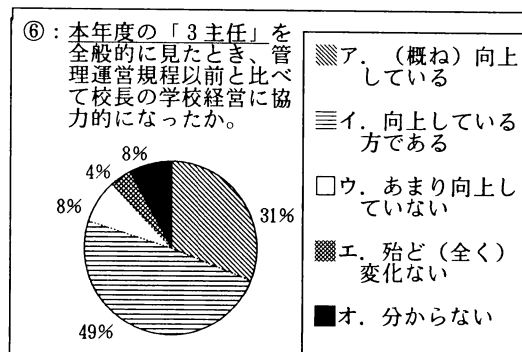
④ 本年度の「3主任」それぞれの言動に、主任としてのリーダーシップが感じられますか。

3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」を合わせると約80%以上となっており、3主任がリーダーシップを発揮している学校が多い。これは、校長の適材を適所へ配置する人事構想がうまく働いた結果といえよう。

⑤ 本年度の「3主任」それぞれの士気（モラル）は他の教員と比べて高いと感じますか。

3主任のモラルは、「（概ね）高い」と「高い方である」とを合わせると、いずれも85%程度となっており、リーダーシップの発揮と同じ傾向にあることが分かる。モラルの高い、意欲的な人間が、3主任として人選された結果とも言えるであろうし、また、主任として校務運営にあたることによって、リーダーシップやモラルが高まる場合もあったからであろう。

⑥ 本年度の「3主任」を全般的に見たとき、管理運営規程以前と比べて校長の学校経営に協力的だと感じられますか。



3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、「（概ね）向上している」31%、「向上している方である」49%で、80%の教頭が、主任が学校経営に協力的になってきたと感じている。

### 3 主任の育成と活用の方策

アンケートの回答から、主任は、40歳代で現任校在職年数の多い者から、校長が慎重に人選していることが分かる。3主任のリーダーシップやモラルも高い。管理運営規程によって、3主任が学校運営に協力的になっていることは、今後の学校経営にとって明るい回答といえる。

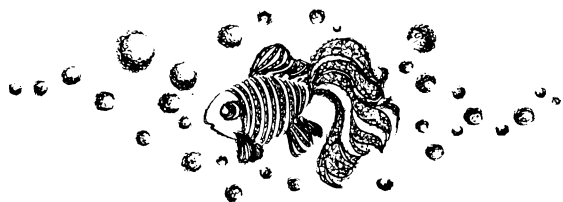
アンケートから分かるように、主任の人選において、学校運営に協力的な人物や職責を全うする責任感のある人物を人選することが鍵といえよう。もちろん、主任職にあたる者のすべてが学校運営に協力的であるとは限らない。責任感も十分といえない場合もあろう。そこで重要になってくるのは、教頭として、主任をいかに指導していくかという問題である。企画調整会議における主任の活用については先に述べたとおりである。それ以外の主任に対する指導について次のような質問を記述回答で求めた。

⑨ 主任としての自覚を育ませ、より確かなリーダーシップを持たせるために、教頭として取り組んだことを記述してください。

これらの記述回答を分析すると次のように大きく三つに分類して考えられる。以下に、(1)「主任と管理職との意思の疎通を図る」、(2)「主任の分掌運営への援助を図る」、(3)「主任の研修の充実を図る」に分けて回答を記す。

(1) 主任と管理職との意思の疎通を図る

- ・その部に関することは必ず主任のみに話し、また聞く時も主任だけから聞くようにした。



- ・教育界の動向、情報をできるだけ流す。
- ・主任に分掌内の課題などを報告させる。
- ・企画・立案へのアドバイスをする。
- ・分掌に関する指示・意見聴取は、全て主任を通す。関係文書は全て主任を通す。
- ・方向性を示すような情報を与える。
- ・情報を細かく与え、話し合う場を多く持つ。
- ・日常的に話をし、意思疎通を図る。
- ・コミュニケーションを図り、管理職と同じ気持ちで経営にあたらせる。

## (2) 主任の分掌運営への援助を図る

- ・分掌内の課題把握に努めさせた。
- ・各分掌に課題を与え、解決（結果）を迫る。
- ・分掌として動くことを求める。
- ・各分掌の組織目標の設定や課題改善のための方策の提示を求める。
- ・分掌関係の業務は必ず主任より指示する。
- ・都教育委員会などへの提出書類の作成及び作成の指導点検を行った。
- ・職務内容の打ち合わせ・指示・指導を行う場合、担当者と主任とを交え行い、主任としての自覚を育ませた。
- ・進行管理と具体的な企画、実施のアドバイスなどを行う。
- ・分掌として責任を持って取り組むよう指導。
- ・日常の職務の積み重ねをしっかりと行わせる。
- ・分掌の行事などについて計画性を持たせ、実施させた。

## (3) 主任の研修の充実を図る

- ・管理職選考を受験させ主任の自覚を高めた。
- ・各種研修会への参加を勧める。
- ・主任研修の内容を報告させ、学校運営の上で役立てた。
- ・教育研究員への推薦など、できるだけ研修会や地域の会合に出席させた。
- ・地方の学校の見学を積極的にさせ、主任の働きぶりを見せた。
- ・研修への積極的参加と参加後の感想を聞く。

以上の記述回答からも分かるとおり、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ていることが分かる。ここに挙げられた「主任と管理職との意思の疎通を図る」、「主任の分掌運営への援助を図る」、「主任の研修の充実を図る」に加え、前節において述べたように企画調整会議において、

主任自らに、学校改善策を積極的に企画立案させたい。こうすることによって、主任が管理職とともに、学校運営に携わっているという意識を醸成することができるのである。

## VI おわりに

主幹制度導入以降においては、主幹が学校運営に重要な位置を占めることとなる。

教頭は、企画調整会議を管理運営規程に則して運営し、主幹を活用しながら企画調整会議における企画立案と連絡調整を充実させ、学校運営を活性化させていかなければならない。かくすることにより、校長を中心とした学校運営を実現し、自己改革し続ける学校組織を構築できるのである。本研究発表において提起した改善の方途が、これからの学校運営活性化の一助になれば幸いである。

〈研究協力者〉（○印は発表者）

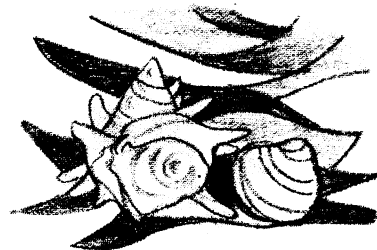
安藤九二男（松が谷高）

伊藤 清（狛江高）

浦部万里子（東大和高）

高橋 伯也（府中工業）

○北林 敬（砧工業）



## 2. 教 頭 の 職 務

— 人 材 育 成 に つ い て —

東京都立高等学校教頭会  
管理運営研究部第2委員会

### I はじめに

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、研修の推進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。

### II 初任者育成について（回答校144校）

(1) 教頭は初任者の指導教員に対して、指導・助言を行っていますか。

ア 指導・助言を行っている。（122校）

イ 指導・助言をおこなっていない。（5校）

97%の教頭は初任者の指導教員に対し指導・助言を行っていることがわかる。

(2) (1)でアと答えた方に

ア 口頭で行っている。（86校）

イ 文書で行っている。（10校）

ウ 口頭と文書の両方で行っている。（36校）

指導・助言の方法としては口頭で行うものが大部分である。

(3) (2)でア、イ、ウと応えた方に具体的に指導・助言の内容を記述してください。

指導助言の内容は

- |             |         |
|-------------|---------|
| ・生活指導に関するもの | 12件     |
| ・服務に関するもの   | 16件     |
| ・教科指導に関するもの | 13件     |
| ・研修に関して     | 14件     |
| ・校務分掌に関して   | 5件であった。 |

(4) 教頭は初任者の指導・助言を行っていますか。

ア 定期的に行っている。（64校）

イ 時々行っている。（53校）

ウ 行っていない。（0校）

初心者に対する教頭の指導・助言は55%の教頭は定期的に行っており、時々行っている45%の教頭を入れると、全員が何らかの形で初任者に対し指導・助言をしていることがわかる。

(5) 教頭は初任者から、校外研修の結果の報告を受けていますか。

ア 毎回行っている。（89校）

イ 時々受けている。（28校）

ウ 受けていない。（1校）

教頭が初任者から校外研修の結果の報告を受けているかという質問には75%の教頭が毎回受けており、24%の教頭が時々受けているという結果であり、教頭がきちんと初任者の報告を受けていることがわかる。

(6) 校務分掌における初任者への指導・助言について

ア 分掌主任が行っている。（73校）

イ 分掌内の教員が行っている。（41校）

ウ 教頭も行っている。（78校）

エ 教頭は行っていない。（0校）

校務分掌における初任者への指導・助言は57%が分掌の主任であり32%が分掌内の教員である。61%の教頭は分掌の具体的なことについては指導・助言を行っていないので今後さらなる努力、配慮がほしい。

(7) 学校行事における初任者への指導・助言について

ア 担当主任教員が行っている。（47校）

イ 担当教員が行っている。（59校）

ウ 教頭も行っている。（68校）

エ 教頭は行っていない。（1校）

学校行事における初任者への指導助言は37%が担当主任であり46%が分掌内の教員である。54%の教頭は学校行事の具体的なことについては指導・助言を行っていないので今後さらなる努力が求められる。

(8) P T A の対応についての指導・助言について

ア 担当主任教員が行っている。(31校)

イ 担当教員が行っている。(34校)

ウ 教頭も行っている。(84校)

エ 教頭は行っていない。(2校)

P T A の対応に対しては24%が分掌主任であり、27%が分掌内の教員である。66%の教頭が指導・助言を行っている。

(9) 生徒指導についての指導・助言について

ア 分掌主任が行っている。(60校)

イ 分掌担当教員が行っている。(46校)

ウ 教頭も行っている。(89校)

エ 教頭は行っていない。(0校)

生徒指導については47%が分掌主任であり36%が分掌内の教員である。70%の教頭は生徒指導について指導・助言を行っている。

(10) 教科指導における指導・助言について

ア 教科指導担当教員のみ行っている。(42校)

イ 教科の教員が行っている。(74校)

ウ 教頭も行っている。(75校)

エ 教頭は行っていない。(0校)

教科指導については教科担当指導教員のみは33%で、59%は担当者以外の教科の教員も指導・助言しており58%は教頭も指導・助言をしている。

(11) 初任者が配属されていかがでしたか。

ア 良かった(8校) イ 困った(25校)

77%の学校が初任者が配属されて良かったと応えている。しかし、逆に困ったという学校が23%もあった。

(12) アと答えた方はその理由を述べてください。

良いと答えた方の理由の一部は以下である。

- ・初任者がいると校内研修のきっかけになる。
- ・学校を活性化するきっかけが出来た。
- ・意欲的に取り組む姿勢がよい。
- ・若さと活力が生徒にプラスになった、優秀な人物であった。
- ・他の教員への刺激になった。
- ・指導は大変だが、教師集団に新風が入る。

(13) イと答えた方はその理由を述べてください。

困ったと答えた方の意見の一部は以下である。

- ・昨年まで連続3年続いた。
- ・連続して初心者が赴任し、13年度は初任者ばかりの配置となった。

(14) 初任者の研究授業の実施について

ア 学期に一回以上実施した。(48校)

イ 年に一回以上実施した。(59校)

ウ 全く実施しなかった。(13校)

初任者の研究授業については学期1回以上実施したのが40%で、年1回以上実施したのが49%、全く実施しなかったのが11%であった。実施しなかった学校が11%もあることは懸念事項である。

(15) 研究授業の参観について

ア 管理職が参観した。(87校)

イ 教科指導担当教員が参観した。(67校)

ウ 当該教科教員が参観した。(44校)

エ 他教科の教員が参観した。(41校)

研究授業の参観に対しては、管理職も参観したのは69%、担当指導教員の参観は53%、当該教科担当教員の参観は35%、他教科の教員参観は32%である。

(16) 服務について、どんな指導をしましたか。

(複数回答可) 多い順に並べると

ア 休暇・職免処理簿の記入。(118校)

イ 旅行命令簿の記入。(118校)

オ 長期休業中の研修処理簿の記入。(105校)

エ 勤務時間の厳守。(104校)

ク 指定週休日の変更命令簿の記入。(101校)

キ 都民の日・開校記念日の研修処理簿の記入(96校)

ウ 継続研修処理簿の記入。(82校)

カ 特殊勤務手当の実績簿の記入。(81校)

ケ 私事旅行届の記入。(70校)

服務の指導の中で高い割合を示しているのは旅行命令簿の記入、休暇・職免処理簿の記入、長期休業中の研修処理簿への記入。勤務時間の厳守、指定週休日の変更命令簿の記入などがあげられる。

コ その他

その他として次のような意見があった。

- ・教育公務員としての自覚。
- ・車通勤、セクハラ、服務事故関係、薬者との癒着
- ・セクハラ、汚職防止

### Ⅲ 主任層教員の対応について

#### (1) 起案文書の作成について

ア 教頭は直接指導・助言を行っている。

(125校)

イ 教頭は直接指導・助言を行っていない。

(20校)

起案文書の作成については、86%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14%いる。86%の教頭が主任層を直接指導・助言をしており妥当である。ただし、指導・助言をしていない教頭にはさらなる努力が必要である。

(2) 学年行事の立案前に教頭は学年主任から相談及び指導・助言を求められていますか。

ア 求められている。(119校)

イ 求められていない。(25校)

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83%で、求められていないのは17%である。

(3) (2)でイと応えた方は、その理由を述べてください。

理由として次のようなものがあった。

・ほとんどが前年度の踏襲

・管理職の指導等を受け入れない

(4) 分掌行事の立案前に教頭は分掌主任から相談及び指導・助言を求められていますか。

ア 求められている。(121校)

イ 求められていない。(21校)

分掌行事についても学年行事と同様である。

(5) (4)でイと応えられた方はその理由を述べてください。

理由として次のようなものがあった。

・ほとんど前年度の踏襲

(6) 校内研修開催の立案に当たって教頭は担当の主任教員に指導・助言をする機会がありますか。

ア ある。(101校)

イ ない(26校)

ウ その他(12校)

校内研修開催の立案に当たっては、73%の教頭が担当主任へ指導助言する機会があると答え、19%の教頭がその機会がないと答えているので問題である。

(7) (6)でイと応えた方はその理由を述べてください。

理由として次のようなものがあった。

・教務部で指導した。

(8) 校外研修の参加について、教頭は指定の主任研修を除いて主任層に呼びかけていますか。

ア 積極的に呼びかけている。(46校)

イ 呼びかけている。(66校)

ウ あまり呼びかけていない。(17校)

エ 呼びかけていない。(3校)

校外研修の参加について、85%の教頭が何らかの形で主任へ呼びかけているが、15%の教頭は呼びかけていないのでこの状況を鑑みさらなる前向きの姿勢が要求される。

(9) (8)でア、イと応えた方におたずねします。

主任層の反応はいかがでしたか。

ア よく参加している。(19校)

イ 時々参加している。(81校)

ウ 参加していない。(11校)

エ その他(1校)

主任層の反応は17%が積極的に参加し、72%が時々参加している。10%は参加していないという結果であった。

(10) 校内研修会の実施について。

ア 学期に1回以上実施した。(43校)

イ 年に1回以上実施した。(62校)

ウ 実施しなかった。(28校)

エ その他(2校)

校内研修会の実施については、学期に1回以上実施したところが32%、年に1回以上実施したところが46%、実施しなかったところが21%であった。実施しなかったところがこれほどある現状を見るにつけ教頭として更なる努力が求められる。

(11) 学校運営連絡協議会について

ア 積極的に協力している。(54校)

イ 協力している。(68校)

ウ あまり協力していない。(11校)

エ 協力していない。(1校)

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51%、あまり協力していないところが9%であった。

(12) 企画調整会議について

ア 積極的に協力している。(39校)

イ 協力している。(70校)

ウ あまり協力していない。(21校)

エ 協力していない。(5校)

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52%、あまり協力していないところが20%であった。

(13) P T Aの活動について

ア 積極的に協力している。(32校)

イ 協力している。(64校)

ウ あまり協力していない。(33校)

エ 協力していない。(6校)

P T Aの活動については、積極的に協力しているところが24%、協力しているところが47%、あまり協力していないところが28%であった。

(14) P T A運営協議会について

ア 積極的に協力している。(36校)

イ 協力している。(56校)

ウ あまり協力していない。(32校)

エ 協力していない。(6校)

P T A運営協議会については、積極的に協力しているところが28%、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30%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。

#### IV 人材育成について教頭先生のご意見をお聞かせ下さい。

いくつかの意見を以下抜粋する。

(初任者の人材育成について)

(1) 育成上、創意工夫をされていること

- ・教頭による研修を時間割に組み込んでいる
- ・教頭席の近くに席を配置
- ・指導教員、教科指導教員を教頭自身が積極的に指導すること
- ・出来るだけ多くの他の教員の授業を見せるよう指導している
- ・接触を多く取りコミュニケーションを円滑にとれるようにした。
- ・広く社会的見聞を広めさせ、教員のみの世界に限定しない。
- ・研修記録をつけさせ点検する。
- ・教育公務員としての姿勢について指導
- ・教育公務員としてのサービスの厳正に留意した。
- ・3年間年間授業計画、各単元の指導案を作成させ、研究授業を各学期に1回実施した。

- ・全教員で授業参観する。

(2) 改善が必要であると思われること

- ・クラス経営のノウハウと教育法規に関する内容を増やす。
- ・指導する時間を確保すること。
- ・初任者が二人同時に同学科に配属されたので、学科としても他の教員の負担が大きくなった。
- ・指導教員の人選には真に力量のある教員を選ぶ事が重要である。
- ・指導教官としての意識と責任感をどのように持たせるか大きな課題である。
- ・生徒を積極的に動かす授業の工夫
- ・教頭が初任者に関わる時間を確保する。
- ・2年次の計画研修が必要である。
- ・対生徒、教員、保護者に対する言葉遣いの使い分け。
- ・人間としての豊かさをどう身につけるか。

(3) 指導が実ったこと

- ・特に服務について自覚が高まった。
- ・自分から積極的になにごとに対しても行動する自覚が高まった。
- ・特別活動等に参加し生徒とのコミュニケーションを作り始めている。
- ・教科指導では多くの教員の授業を参観することによる徐々にしかも確実に力がついている。
- ・積極的に校務に取り組み具体的成果を上げている。
- ・長い目で見る必要がある。ただサービスの厳正については身に付いた。
- ・教材研究の工夫等で努力が見られた。
- ・課題別研修の指導は研修意欲を高めている。
- ・教育への真摯な態度の育成。
- ・生徒への対応が良くなった。
- ・授業における教材の工夫。

(4) 指導が期待していたほど実らなかったこと

- ・生徒指導面や教科授業の教材化の面でまだまだ物足りなさがある。
- ・何事にも積極的に取り組むよう指導したが、生徒と常時交わり、生徒の中に常に入っていくとする姿勢と意欲にもう少し期待したい。
- ・公的研修をさせる時間がなかった。
- ・部活動の指導について、部員の健康管理に対する指導が不足していた。
- ・教科指導は継続した研修が必要である。一年では向上しない。

- ・保護者への対応の積極性。
- (主任層の人材育成について)
- (1) 育成上創意工夫をされていること
- ・主任を運営組織の一つとして機能する意識を持たせる。
- ・企画調整会議の前に主任から提案事項を事前に聞いて助言している。
- ・幅広い視野と先見性を常に指導している。
- ・主任の自覚を育てること。
- ・研修で自己を高めさせる。
- ・主任としてのリーダーシップの育成。
- ・時々話しかけ、対話、取り組みの状況を聞き、他校の例などを情報提供する。
- ・教頭との報告、連絡、相談を特に密に行っている。
- ・少しでも雑談すること、信頼関係を築くこと。
- (2) 改善が必要であると思われること
- ・校内で自覚を持って行動すること。
- ・古い意識を改革すること。
- ・職員団体による足の引っ張り。
- ・人選に当たっての校長のリーダーシップ。
- ・企画調整会議の活性化、正常運営。
- ・主任層の意識改革が前提だが、職場の環境のためそれが困難である。
- ・教員間の意識改革。
- ・研修センターでの主任研修のあり方。
- ・慣例に流されること。
- (3) 指導が実ったこと
- ・生徒の育成に向けた活動意欲の向上。
- ・報告、相談、連絡の徹底。コミュニケーションの充実。企画調整会議での発案、意見が出されるようになったこと。
- ・責任を持たせモラルが高まったとき。
- ・主任の意識が高まった。
- ・主任を通しての伝達体制の確立。
- ・主任として適切に仕事をしている。
- ・管理職志向が出てき、学校運営に協力している。
- ・日々声をかけることで、人間関係作りが行われ、教頭の意図が伝わり、学校改善への推進力が増した。
- ・主任の指導力は発揮された。
- (4) 指導が期待していたほど実らなかったこと
- ・職員団体の方針に流されやすい。
- ・アカウンタビリティに対しての意識の低さ。

- ・企画調整会議の重要な役割を認識して校務運営に当たること。
- ・学校改革への取り組み。
- ・意志決定システムの確立はまだ不十分である。
- ・職員会議等で矢面にたって提案する姿勢にかける。
- ・自覚が乏しい。
- ・学校運営に参加意識がなかなか育たない。

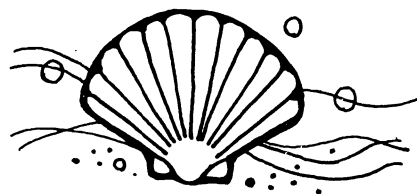
## ま と め

都立高等学校が学校改革を推進している最中、教頭に求められる課題は山積しており、その解決が急務である。今年度の研究はこのことに視点をあて、初任者の育成における教頭の関わりと役割の実態と主任層教員指導力向上のための教頭のリーダーシップの発揮の現状についての調査を行いその分析の考察を試みた。

初任者の育成に関する記述式回答は期待していた以上に多種多様な内容で、教頭の粘り強い取り組みと初任者の成長の実態を客観的に把握できた。

主任層教員の対応については記述式回答の中で学校運営の活性化に向けて、教員の資質の向上を図るために教頭の継続的な指導・助言の実態が判明した。その中で教頭の創意・工夫と努力にもかかわらず、教員の古い体質を打破して、意識の改革を図ることの困難さを実感した。

人材育成については記述式による教頭の意見を求めた項目では想像以上に教頭の課題解決のための取り組みの内容が浮き彫りになった。教員の古き悪しき慣行と職員団体の意識を変えることの困難さも同時に痛感した。人材育成については主幹制度の導入をふまえながら、次年度も研究を継続する予定である。



〈研究協力者〉（○印 発表者）

大倉 範幸（前第四商業）

大矢 保雄（狛江高）

木嶋 智恵（前田園調布高）

竿田 豊（向島商業）

鈴木 敏夫（前台東商業）

田中 透（東大和南高）

津田 久枝（清瀬東高）

新妻 紘（前国際高）

錦織 政晴（稲城高）

針馬 利行（久留米高）

綿田 直樹（調布北高）

○押尾 勲（小金井北高）

篠田 直樹（富士森高）

浦岡 勉（杉並工業）

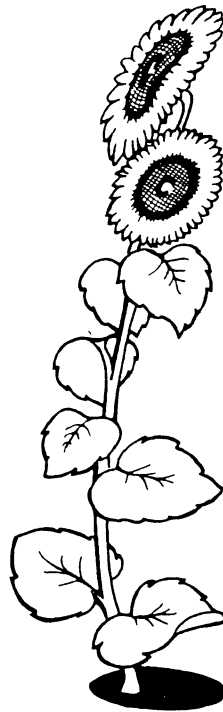
下條 隆史（田無工業）

高田 幸一（江北高）

長津 平二（八王子高陵高）

仁井田孝春（砧工業）

岩崎 充益（荻窪高）





# Ⅲ

## 高校教育研究部会

### 第1委員会（教育課程）

- ※3. 学校週5日制並びに新学習指導要領の ..... 24  
実施に向けた対応について

清水頭 賢 二（多摩工業）

### 第2委員会（教育対策）

4. 学校外学修の単位認定 ..... 29  
— 新しい学習の場の拡大を求めて —

小 林 晶 代（小石川工業）

（注） ※印は全国大会で発表したもの。

### 3. 学校週 5 日制並びに新学習指導要領の 実施に向けた対応について

東京都立高等学校教頭会  
高校教育研究部第 1 委員会

#### 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研究を続けてきた。学校の自主性・自律性の確保、また多様化する生徒や保護者の要望に対応するため、教育課程の編成は、各学校の特色を表す顔となるものである。

新学習指導要領では、新しい学力観として自ら考える力などの生きる力の育成を重視し、知識理解の習得に偏重しない教育が求められている。また、「総合的な学習の時間」・教科「情報」の新設という新しい取り組みをいかに効果的に実施するかという課題がある。

一方で、学校週 5 日制の完全実施によって授業時間数が減少する中で、いわゆる学力の低下に対する懸念の声が広く聞かれている。

昨年の本研究委員会の調査では、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かった。また、各学校の特色を出すべくいろいろな工夫をしようとする姿が見えてきた。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形で参考となるよう期待している。

#### II アンケートの結果から

今回のアンケートは、設問を10項目23の質問を設定して実施した。現段階で決定していない事項については、教頭の個人的見解、希望を回答することとした。

アンケートの結果については、

- 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 2 つに分けて分析することとした。

なお、調査は平成14年 2 月に実施し、都立高校全日制の普通科149校、専門課程52校、総合学科 1 校計202校のうち、85校から回答を得た。

##### 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は「総合的な学習の時間」を含めて何単位か

|   |       |       |
|---|-------|-------|
| ア | 74単位  | 40.0% |
| イ | 75～78 | 38.5% |
| ウ | 79～82 | 15.4% |
| エ | 83～87 | 6.1%  |

○その単位数とする理由はどれか

|   |                                 |       |
|---|---------------------------------|-------|
| ア | 学習指導要領に定められた最低の数値に近づけるため        | 52.9% |
| イ | 3 学年の生徒についても、学校に留める時間を多くするため    | 11.8% |
| ウ | 進学に対応し、できるだけ多くの教科・科目を履修・修得させるため | 23.5% |
| エ | 資格取得のために必要な教科・科目を履修・修得させるため     | 4.7%  |
| オ | その他                             | 7.1%  |

単位数を減じた理由としては、学習指導要領に定められた最低の数値に近づけるためが一番多い。

また、単位数を減じなかった理由としては、進学対応、学力の維持・向上、資格取得のためがあげられる。その他として、施設・学習機会の最大活用などがあつた。

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。

###### (2) 学校の工夫について

学校週 5 日制によって、いわゆる「学力の低下」に危機感を抱く見解がある。昨年の本研究

委員会の調査でも、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かった。

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、授業を行う日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。

それぞれの学校が、どのような対応をしようとしているかを調査した。

#### ① 授業の体制について

○1単位時間は何分ですか。

- |   |     |       |
|---|-----|-------|
| ア | 45分 | 10.7% |
| イ | 50分 | 89.3% |

○第1・第2学年の週当たりの授業時数（LHR、「総合的な学習の時間」を含む）は何時間ですか

|          | 第1学年  | 第2学年  |
|----------|-------|-------|
| ア 30時間   | 68.8% | 68.8% |
| イ 31時間   | 13.7% | 13.7% |
| ウ 32時間以上 | 17.5% | 17.5% |

○第3学年の生徒の最低履修時数

|   |        |       |
|---|--------|-------|
| ア | 14時間以下 | 11.8% |
| イ | 15～18  | 23.4% |
| ウ | 19～22  | 21.6% |
| エ | 23～26  | 21.6% |
| オ | 27～30  | 21.6% |

○第3学年の生徒の最大履修可能時数

|   |        |       |
|---|--------|-------|
| ア | 26時間以下 | 2.0%  |
| イ | 27～28  | 2.0%  |
| ウ | 29～30  | 75.5% |
| エ | 31以上   | 20.5% |

○二学期制を実施しますか。

- |   |     |       |
|---|-----|-------|
| ア | する  | 10.3% |
| イ | しない | 89.7% |

学校週5日制の完全実施に伴い一週間の授業時数は、ホームルームを含み基本的に50分授業で30時間となる。しかし、第1・第2学年でも31時間すなわち7時間目を週1日置く学校が13.7%、32時間以上すなわち週2日以上7時間目を設定する学校が回答の17.5%あった。この中には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もある。また、1校時50

分で二学期制とした学校もある。このような授業時数確保に向けた取り組みは、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に見られる。

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分で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単位と認定してよい」と判断している。このような基準に基づいて、時程の設定を弾力化する学校は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にはなかった。

なお、3学年の最低履修時間数は多様であり、卒業単位数の散らばりに対応していると思われる。最高履修時間数は29単位～30単位が80%であり、20%の学校は第3学年においても1日7時間以上の授業を履修することが可能となっている。

#### ② 土曜日の補習・講習の実施について

○土曜日に補習・講習等を実施しますか。

- |   |     |       |
|---|-----|-------|
| ア | する  | 28.2% |
| イ | しない | 71.8% |

○実施する学校について

##### ・頻度

|   |             |       |
|---|-------------|-------|
| ア | 毎週          | 23.8% |
| イ | 月に2回程度      | 28.6% |
| ウ | 月に1回程度      | 23.8% |
| エ | その他         | 23.8% |
|   | (不定期・検定前など) |       |

##### ・講師

|   |              |       |
|---|--------------|-------|
| ア | 自校の教員        | 66.7% |
| イ | 予備校等の講師      | 4.2%  |
| ウ | 卒業生          | 20.8% |
| エ | その他          | 8.3%  |
|   | (定年後の教員・保護者) |       |
| ア | 全学年全員        | 15.8% |
| イ | 特定の学年全員      | 15.8% |
| ウ | 希望者          | 68.4% |

土曜日に補習・講習を実施すると答えた学校は28.2%であった。

実施する頻度については多様であるが、これまで隔週学校5日制であったためか、月2回程

度実施する学校がやや多い。講師は、自校の教員が多いが、卒業生にチューターとして依頼する学校も20%あった。予備校の講師を依頼する学校は回答中1校であったが、この学校では自校での教員による補習を実施し、それに加えて外部講師として契約した予備校講師の補習を学校外の施設を借りて実施している。参加対象については、約2/3が希望者を対象とするが、全学年の生徒全員を対象とする学校が15.8%あった。

また、学力の低下を防ぐために、PTA主催で補習や資格取得のための講習を行っている学校もある。

平成14年度を迎えるに当たって、東京都教育委員会では、土曜日に学力向上を目的に補習を継続的に実施する教諭に対して、補習を行う週に半日の勤務場所を離れた研修を承認する制度を定めた。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。

一方、71.8%の学校は、週30時間の授業を行い、土曜日に補習・講習を行わないと回答している。本来の学校週5日制の趣旨は、土曜日は家庭や地域に生徒を帰し、ゆとりのある生活や多様な体験をさせることであったことを考えれば、これらの学校は学校週5日制の趣旨に添っているといえる。

校長がその学校の経営方針として進学指導や資格取得を重視したり、また保護者や生徒からの要望がある学校では、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になる。今回の調査でおよそ30%の学校が土曜日の活用をすることは、学校の個性化・特色化が進みつつある姿を反映したものと見るができる。

## 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 ○卒業までの総配当時間

|   |       |       |
|---|-------|-------|
| ア | 105時間 | 96.0% |
| イ | 140時間 | 2.7%  |
| ウ | 175時間 | 1.3%  |

#### ○配置のしかた

|   |                  |       |
|---|------------------|-------|
| ア | 各学年に同単位数ずつ均等に置く。 | 46.2% |
| イ | 1または2個学年に集中して置く。 | 47.8% |
| ウ | 未定               | 5.8%  |

#### ○学習形態

|   |                  |       |
|---|------------------|-------|
| ア | 週時程に位置付ける。       | 89.0% |
| イ | 1日あるいは半日単位で実施する。 | 6.8%  |
| ウ | 学期末にまとめて実施する。    | 2.7%  |
| エ | 未定               | 1.5%  |

#### ○内容

|   |                                  |       |
|---|----------------------------------|-------|
| ア | 「産業社会と人間」「キャリアガイダンス」のような学習活動を行う。 | 27.2% |
| イ | 生徒が課題を設定し、それに基づいて調査・研究を行う。       | 19.6% |
| ウ | 多彩な講座を同時開講し、生徒が選んで学習する。          | 19.6% |
| エ | 専門学科の必修修科目である「課題研究」で代替する。        | 21.7% |
| オ | その他                              | 11.9% |

#### ○「総合的な学習の時間」を設置するに当たっての課題

|   |           |    |     |
|---|-----------|----|-----|
| ア | 指導する教員の態勢 | …… | 10校 |
| イ | 学習内容の設定   | …… | 9校  |
| ウ | 予算措置      | …… | 4校  |
| エ | 教室の確保     | …… | 3校  |

「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%を占めた。学年の配置では、各学年に1単位ずつ置く学校と2つの学年にまとめる学校がほぼ半々となっている。また、学習形態では、週の時間割に位置づける学校が約90%であり、集中させる学校は少数であった。

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をどうするか等）をあげた学校が多かった。

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。その他として、未定などがあった。

東京都では、このアンケート実施後に「総合的な学習の時間」の内容について、各学校と教育委員会との間で協議が行われており、実施にあたってはさらに内容が変わる可能性もある。

## (2) 学校の特色

○自校の特色を一言で表現すると、どのような点にあるか

|         |       |
|---------|-------|
| ア 進学指導  | 18.4% |
| イ 学校行事  | 17.2% |
| ウ 部活動指導 | 19.6% |
| エ 資格取得  | 21.8% |
| オ その他   | 23.0% |

○教育課程を編成するに当たり、学校の特色を考慮して工夫した点

|                             |    |    |
|-----------------------------|----|----|
| ア 選択を多くするなど、多くの生徒の進路希望に対応する | …… | 7校 |
| イ 基礎学力の充実と進学対応              | …… | 5校 |
| ウ 基礎基本の重視                   | …… | 4校 |
| エ 専門科目の充実                   | …… | 4校 |
| オ 専門高校としての特色の発揮             | …… | 3校 |
| カ 進学対応と部活動の両立               | …… | 2校 |
| キ 習熟度別授業の充実                 | …… | 2校 |
| ク 総合選択制の導入                  | …… | 2校 |
| ケ ものづくり教育と成果の発表             | …… | 2校 |
| コ 資格取得                      | …… | 2校 |
| サ 学習、学校行事、部活動のバランスよい配置      | …… | 1校 |
| シ 類系の設置                     | …… | 1校 |
| ス 学年を超えた選択科目の設定             | …… | 1校 |
| セ 実習体験授業の重視                 | …… | 1校 |
| ソ 表現力の育成                    | …… | 1校 |
| タ コース制の特色を生かす               | …… | 1校 |

学校の特色を一言で表現することには無理があるが、あえて問を設けた。専門課程の学校は、ほとんど全てが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・徳育教育・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。また、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。

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い。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) 新教育課程を実施していく上で、課題となること

ア 「総合的な学習の時間」について

|           |    |    |
|-----------|----|----|
| 未定の部分がある  | …… | 5校 |
| 円滑に実施できるか | …… | 6校 |

イ 教科「情報」について

|          |    |    |
|----------|----|----|
| 内容・指導形態等 | …… | 8校 |
|----------|----|----|

ウ 授業時間数の確保

|    |    |
|----|----|
| …… | 5校 |
|----|----|

エ 教員の意識改革（新教育課程の趣旨の理解等）

|    |    |
|----|----|
| …… | 3校 |
|----|----|

オ 選択の拡大による人・施設の確保

|    |    |
|----|----|
| …… | 2校 |
|----|----|

カ 週5日制であること

|    |    |
|----|----|
| …… | 1校 |
|----|----|

キ 「福祉」をどうするか

|    |    |
|----|----|
| …… | 1校 |
|----|----|

ク 特色ある科目の設定

|    |    |
|----|----|
| …… | 1校 |
|----|----|

ケ 二学期制の実施

|    |    |
|----|----|
| …… | 1校 |
|----|----|

コ 学校のビジョンを確立すること

|    |    |
|----|----|
| …… | 1校 |
|----|----|

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、調査の時点でも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」の教員養成について遅れが見られることもあり、課題とする学校が多くなったと思われる。

授業時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

#### (1) 学校週5日制への対応

アンケート結果の考察の中でも述べたように、学校完全週5日制の実施に対応して、いわゆる学力の低下を防ぐための授業時間数の確保が課題の一つとなっている。この場合の学力は、大学進学のための学力、基礎学力、資格取得のための学力、専門教科についての学力など、様々な要素を含んでいる。

具体的には、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と、休日の土曜日などに登校させて補習・講習を行うことがある。また、休日の補習・講習についても、休日の意義を尊重し、平日に対応すべきだとの考え方もある。しかし、部活動の充実を図りながら、学力の維持向上を目指すには休日を使わざるを得ないと考える学校もある。

これについては、今回の新指導要領による生きる力の背景としての新しい学力の育成と相反するとも考えられるが、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すすめること」を推進する活動と捉えることが適切である。

#### (2) 新学習指導要領への対応

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%を占める。

多くの学校では、学校週5日制のなかで生徒を地域や家庭に帰し、一方で選択講座を増やし学校の特色を示していこうとする姿勢が見られる。

今回は、学校設定科目や選択科目の内容に関する調査までは行わなかったため、教育課程の面での各学校の特色を明確にすることができなかった。東京都では、平成14年度1学期末までに各学校で15年度の教育課程がまとめられる。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その評価について研究を深め、生徒や保護者の期待に応えられる多様な学校の経営を目指す指針として行きたい。

#### ◎研究協力者（○は発表者）

山下 貢（前千歳高）  
村井 信彦（明正高）  
小林 晶代（小石川工業）  
星野喜代美（富士高）  
小林 淑訓（飛鳥高）  
福嶋 順一（牛込商業）  
清水ゆかり（向丘高）  
荒川 兼一（足立新田高）  
北爪 幸夫（墨田川高堤校舎）  
根本 清（小松川高）  
宮田 茂（江戸川高）  
三宅英次郎（南葛飾高）  
吉川 英雄（城東高）  
初見 豊（武蔵村山東高）

#### ○清水頭賢二（多摩工業）

百済 琢也（前小平南高）  
和田 盛二（小平高）



## 4. 学校外学修の単位認定

— 新しい学習の場の拡大を求めて —

東京都立高等学校教頭会  
高校教育研究部第2委員会

### I はじめに

本委員会では、平成13年度から各都立高校が「学校外の学修」について、どのように捉え、どのように自校の教育活動に生かそうとしているかを調査してきた。その方法として平成13年度は、全国高等学校研究協議会大会（長崎大会）及び都立高等学校教頭会研究協議会で、「学校外の学修」の主題で研究発表を行い、都教育委員会をはじめ各方面からの指導・助言をいただいた。

その結果を踏まえて、本年度の研究課題は「学校外の学修」と決め継続テーマとした。平成15年度からスタートする新学習指導要領に基づいた取り組みの中で、「学校外の学修」を学校に定着させることは重要な課題であり、とりわけ、「高大連携」や「インターンシップ」等、学校外の機関との連携をもとにした体験的学習を重点的に調査・研究する方針が固まった。

本年度は、アンケート調査の実施及び分析を行うとともに、特に第6学区における実践例を中心に検討した。

### II アンケート調査とその分析

本年度は「学校外の学修」について、高大連携・インターンシップ・ボランティア活動に絞ってアンケート調査を2月中旬に実施した。入学選抜試験の事務作業等で忙しい時期であったにもかかわらず、112校（全都立高校の53%）から回答をいただいた。

そのアンケート調査の集計・分析をもとに、協議した結果を以下にまとめる。

#### 1 アンケート調査の集計結果

高大連携・インターンシップ・ボランティア活動等の取り組み状況は次のとおりである。

|   |           |     |
|---|-----------|-----|
| ア | 現在取り組んでいる | 33校 |
| イ | 取り組んでいない  | 35校 |
| ウ | 今後、取り組む   | 34校 |

#### 現在取り組んでいる学校

##### ○ 学修の種類（複数回答）

|   |          |     |
|---|----------|-----|
| ア | 高校大学連携   | 8校  |
| イ | インターンシップ | 18校 |
| ウ | ボランティア活動 | 12校 |
| エ | その他      | 3校  |

##### ○ 教育課程への位置づけ

|   |           |     |
|---|-----------|-----|
| ア | 単位認定をしている | 14校 |
| イ | 単位認定していない | 19校 |

##### ○ 単位認定教科・科目

「総合的な学習の時間」「学校設定教科・科目」「家庭科」等

##### ○ 時間割への位置づけ

|   |              |     |
|---|--------------|-----|
| ア | 週時程          | 3校  |
| イ | 長期休業中        | 11校 |
| ウ | その他（週休日・放課後） | 19校 |

##### ○ 教頭としての役割・苦勞している点

教員の意識改革、組織的な運営、大学との連絡調整、インターンシップの受け入れ先、予算の捻出

#### 現在取り組んでいない学校

##### ○ その理由（複数回答）

|   |          |     |
|---|----------|-----|
| ア | 必要性を感じない | 3校  |
| イ | 教員の意識改革  | 19校 |
| ウ | 現在の生徒の状況 | 15校 |

##### ○ 実施の必要性について

生徒の進路意識を高めるため、学校の特色化・個性化のため等

##### ○ 実施上困難な点について

教員と校外の組織との連携、校内体制の整備、予算の確保、活動の時間の確保、連携先を確保等

### 今後取り組む学校

#### ○ 取り組む上での教頭としての役割（複数回答）

|              |     |
|--------------|-----|
| ア 企画調整会議等の活用 | 26校 |
| イ 主任層への働き掛け  | 9校  |
| ウ 先進校の情報提供   | 23校 |
| エ その他        | 4校  |

#### ○ どのような資料が必要か

- ・先進校の具体的な実践事例
- ・インターンシップ・ボランティア活動の受け入れ先
- ・実施上の組織・運営方法・評価法等

## 2 アンケート調査のまとめ

高大連携・インターンシップ・ボランティア活動等の学校外の学修を実施している学校は、前年度に比べると着実に増えている。

実施校の報告によると、高大連携は、生徒に進学意欲をもたせるために、インターンシップは職業観・勤労観をもたせるために、また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るとともに、学校の個性化・特色化を出すための活動として役立っている。しかし、これらの教育活動を実施するためには、教育課程上での位置付けや連携先の開発、目的・計画・内容等の検討など、様々な準備が必要である。しかし教員の協力体制が得られないため、それら全ての準備を教頭が進めていかなければならないため、効果的な取り組みであるにもかかわらず、導入することかできずにいる学校も見られる。特に、普通科高校においてこの傾向が強い。

なお、「現在取り組んでいる学校」のコメントの中に勇気づけられるものがあつたので紹介する。

「教育課程に位置付けるまで、教務部・進路部等と話し合いを詰めるのに苦労したが、軌道に乗ったのであとは組織的に運営するだけである。」「当初は校内体制を作るのに苦労した。大学との協定（連携）にも苦労した。今この仕事を校務分掌におろしたので苦労はない。」ともかくも一歩踏み出した学校は、教頭の苦労が報われようとしているのである。

新学習指導要領の実施を来年に控え、「生きる

力」を育てるためにも有効な取り組みである「学校外の学修」を新教育課程に是非とも位置付けたいものである。そのためには様々な課題はあるが、教頭間の連携を強め、協力して、各校の実態に応じた「学校外の学修」を定着させる教育課程を編成していきたいと考える。

「学校外の学修」の実施についての大きな課題の一つに、連携先の開発がある。アンケートの中での当委員会への要望で、最も多かったものである。その課題を高校が連携して解決しようとする取り組みが第6学区のS高校に見られる。S高校が本年度より始めた「キャンパスIN6学区」と、葛飾区の高校が連携して実施しているインターンシップの取り組みである。都立高校には、私立高校にはない高校同士の連携ができるという利点がある。これらを参考にし、て、「学校外の学修」について考えてみたい。

## Ⅲ 地域・産業界・学校間の連携によるインターンシップ

東京都教育委員会は、中央教育審議会の答申である「21世紀を展望した我が国の教育のあり方について」及び新高等学校学習指導要領の「望ましい勤労感・職業感の育成等を図る」ということを受けて、平成11年10月に策定した「都立高校改革推進計画・第二次実施計画」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た。

そこで、都立高等学校教育第2委員会では「学校外における学修の単位認定」という視点からインターンシップについて、調査・検討を行ってきた。昨年度はある都立高校の実践例を紹介したが、今年度は、平成11年度より取り組んできている、葛飾区の高校の実践例を紹介したい。

### 1 葛飾区の事例

葛飾区では昭和60年、区内の優れた産業を区民に広く、積極的に知らしめるとともに、区民がわが町の産業をもっとよく知り、区への誇りや愛着を深める機会とするために、「葛飾区産業フェア」(工業・商業・観光展、3日間)(農業・伝統産業展、3日間)を開催し、今年で第18回目を迎える。

その開催目的の中に、「次代を担う小・中学



校児童や生徒、高校生の学習の場とする。」が加わり、この「産業フェア」に専門高校3校が平成9～10年度から参加することになった。

区内の産業が一同に会するこの「産業フェア」は、第10回以降、入場者数が10万人を越える程の都内でも有数の産業展として定着している。参加企業は約550社であった。(平成13年度・第17回大会)。

平成11年10月、地域振興協会・工業振興課、商工会議所、及び学校間で「地域・産業界・学校間の連携によるインターンシップ」が、可能かどうかの話し合いを持った。

・学校側としてのインターンシップの意義

- ① 実際の産業界等の知識・技術に触れることで、学習への意欲を高めることが可能である。
- ② 自己の職業適性や将来設計を考える機会になる。
- ③ 様々な世代の人たちとのコミュニケーションが可能になり、その能力向上が期待できる。

等であり、最初は専門高校で立ち上げ、将来的には(1～2年後には)普通高校も参加でき、多様な就労体験が出来る「インターンシップの実現」の労をとってもらえるよう、地域振興協会、商工会議所の代表の方に依頼をした。

平成12年4月、「葛飾区インターンシップ推進準備委員会」を立ち上げるとともに、6月の「第16回産業フェア実行委員会」の席上でインターンシップ導入の意義及び協力等を学校側から要請した。

## 2 平成12年度の取り組み

○7月4日(火) 第1回「インターンシップ実務者会議」(推進委員会設立のための準備委員会)開催

- ① 地域振興協会、商工会議所が企業と学校の接点としての仲立ちをして欲しいこと
- ② 事務局設置をどうするかということ
- ③ 企業への打診(学校が要望する会社)等

○7月18日(火) 第2回「インターンシップ実務者会議」開催。

- ① 学校側の要望：園芸関係、食品関係、製造関係、販売関係、土木造園関係、流通関係、情報関係、伝統技能関係等

② 企業側の要望：人数の調整、時期の検討、期間の検討等

③ どのような形で実施できるかということ

○8月上旬 体験可能の会社、6社から受け入れの申し出があった。

○8月21日(月)～8月28日(月)

6社に対して、2校19名の参加希望者が出る。電話で連絡を取り合い、保護者への確認後、就業体験を実施することを決定。地域振興課、教頭、引率教員共々就業体験学習に参加する。

○9月11日(月)

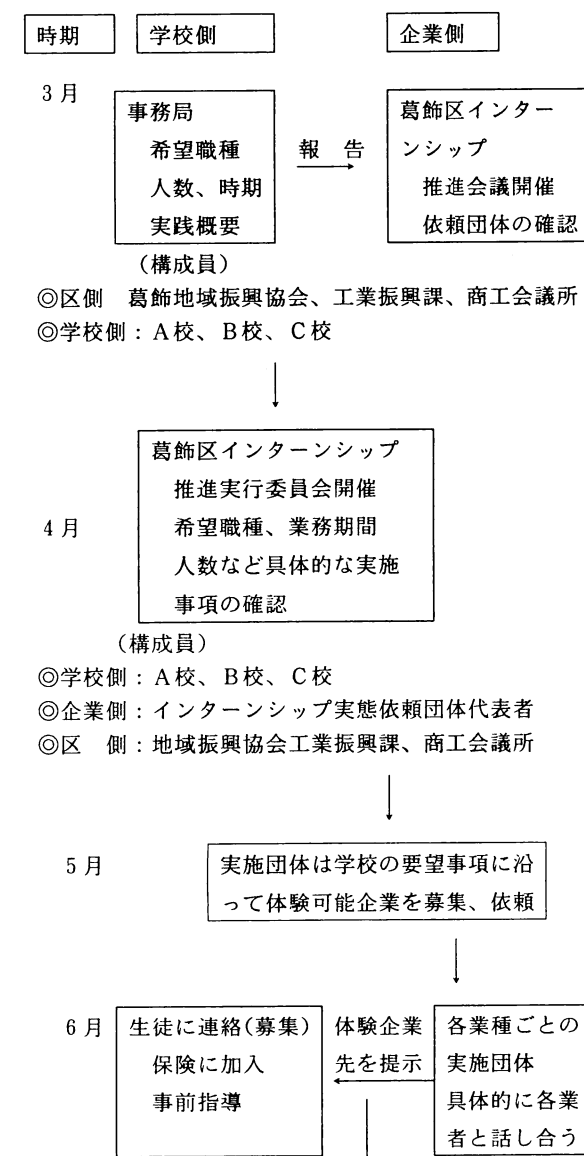
報告書を作成し反省会を開いた。

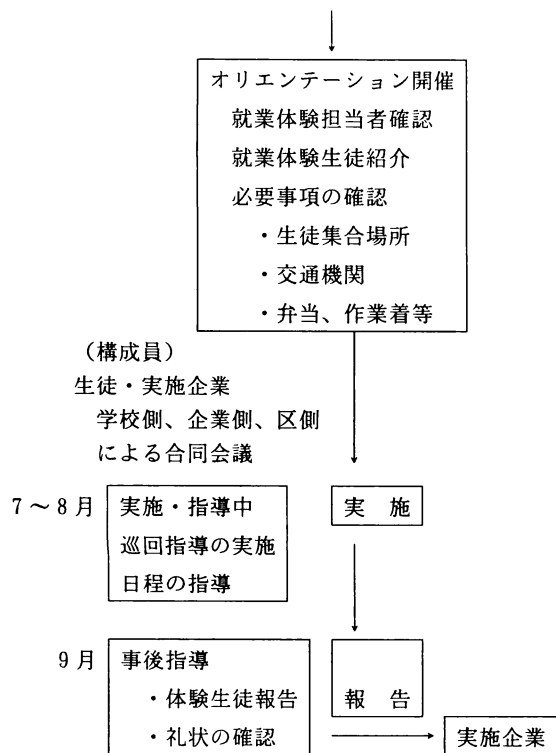
○11月6日(月)

12年度の反省と13年度インターンシップ実施計画を立ち上げる。

## インターンシップ実施の流れ(計画)

(1) 平成13年度におけるインターンシップの進め方





## (2) 組織の業務

### ① 学校側は3校を代表する窓口となる事務局を設置する。

平成12年度 試行 A高校

平成13年度 A高校（同区他の普通高校3校にも呼びかける）

平成14年度 B高校

平成15年度 B高校

平成16年度 C高校

平成17年度 C高校

### ② 事務局の任務

#### ア 会議開催の主催

葛飾区インターンシップ推進会議

葛飾区インターンシップ推進実行委員会の開催

企画、関係者への通知

（企業側に対しては振興協会が連絡）

オリエンテーションの開催企画・通知

#### イ 振興協会、各企業側との連絡・折衝

#### ウ 各学校への連絡

### ③ 各学校の連携

#### ア 生徒への連絡、保護者宛の文書

#### イ 事前指導、巡回指導、事後指導

#### ウ 保険への加入

#### エ 日誌等の確認

#### オ 報告書作成

#### カ 各学校は事務局校を中心に緊密な連絡を図り、実施すること。

#### キ お礼状等の実施企業への配慮

### ④ 地域振興協会、商工会議所

#### ア 学校希望業種に関連する企業組合団体に依頼

#### イ 学校と企業との仲介

#### ウ インターンシップ推進会議、インターンシップ推進

実行委員会、オリエンテーションの開催について、企業団体など関連業界への連絡

エ 体験企業の募集（葛飾区業界紙等を通じて）

オ 区広報誌への依頼

## 3 平成13年度の取り組み

### 6月上旬 第1回 葛飾区インターンシップ

推進会議（6校に呼び掛ける）

5校出席、1校欠席。（普通高校

3校が呼び掛けに応じて参加）

### 8月 インターンシップ実施

◎ A高校 8名2週間体験 12月に第

2回目のインターンシップを実施

◎ B高校 25名の希望者のうち11名が

期末考査後の3日～5日間体験し、

残りの14名が他区でインターンシップを体験した

◎ C高校75名が12月に実施した

11月19日（月）

### 第2回 葛飾区インターンシップ推進会議

① 夏休み中の実施状況報告

② これからの活動計画について

③ 今後の会議開催予定

④ 意見交換

⑤ その他

この席上、地域振興協会工業振興課より

「高校生起業家塾」実施企画書が提案される。

目的 ① インターンシップ事業支援

② 起業家支援

対象 葛飾区内都立高等学校6校の生徒

及び保護者 300名

開催時期 平成14年12月～1月

内容 ゲーム感覚で企業経営を体験する

ケーススタディを柱としたパネル

ディスカッション

## 4 今後の展望

### (1) 現在の課題

① 地域振興協会、産業界、学校間のスムーズな運営をいかにとるか

② 希望者が多くなった場合の受け入れ先の開発

③ マナー等の日常的な指導の連携

④ 各学校の校内体制の整備

・担当分掌の位置付け

- ・教職員の意識改革
- ・学校全体としての取り組み
- ⑤ 教育課程への位置づけ
  - ・教科指導との連携
  - ・評価の仕方等の研究
  - ・単位認定のし方
- ⑥ 受け入れ事業所との共通理解
  - ・アルバイトとは違うこと
  - ・インターンシップの名を借りた早期の採用活動に結びつけないこと
  - ・安全の確保や事故等の防止。保険への加入。
- (2) 今後の取り組み
  - ① 地域振興協会提案の「高校生起業家型」への協力
  - ② 6校からの就業体験者実現（現在3校）
  - ③ 学校と就業体験受け入れ事業所との定期的な反省会
  - ④ 区の広報を通じてのPR活動

#### IV 高 大 連 携

S高校は、大学進学を目指す生徒が多く入学するようになった。このため、学問の香りに触れさせて進路意識の高揚を図るとともに、大学教育を受けるのに必要な学力を身に付けさせ大学教育への円滑な接続を図る必要性が増してきた。

- 1 平成13年度の取り組み
- (1) 「平成13年度高大連携推進校」として次の3点を研究主題とした。なお、研究の主体として、校内に「高大連携推進委員会」を設置した。
  - ① 高大連携の実施
    - ア 出前授業
    - イ 大学の公開講座の聴講
  - ② 連携する大学の開拓
    - ア 本校が単独で行う連携
    - イ 第6学区合同で実施する高大連携事業の開拓
  - ③ 単位認定のあり方
    - ア 教育課程上の扱い
      - ・学校設定科目とし、科目名は「大学における学習」とする。
    - イ 単位認定にあたっての時間数の基準と指導形態

- ・大学教員による講義を1400分～1500分程度を確保する。
- ・大学教員の講義の前後に、高校の教員によるオリエンテーション指導とまとめのためのレポート指導をあわせて250分～350分とり、大学教員による講義との合計を1750分確保する
- ・以上を満たして学校外における学修単位1単位として認定する。

#### (2) 新しい高大連携の形態の開発の経緯

進学問題検討委員会（平成13年度進学問題検討委員会設置要綱に基づいて設置）で、高校側委員（S高等学校長）から、従来の特定の大学と特定の高校との連携とは別に、広く学区を対象とした高大連携のあり方が示された。

その後、東京電機大学より、進学問題検討委員会での発言に大学として呼応したい旨が示され、高校側よりプランを示した。

この間、第6学区の高校生と都立高校教員を対象に、「高大連携に関するアンケート」を実施するとともに、大学と数度にわたって実施プランについての協議が行われた。

また、第6学区校長会は、高校側の実施主体として、「第6学区高大連携推進委員会」を立ち上げることを決めた。

平成14年1月、第1回第6学区高大連携推進委員会が開かれ、実施要項、協定書案について検討され、6学区校長会で、実施要項、協定書案が了承された。

1月29日（火）、東京電機大学において第6学区の27校の高校と東京電機大学との間で、協定書の調印式が行われた。

#### (3) 高大連携教育に関する概要

##### ① 趣旨

高校が授業の発展的な内容を学びたいという生徒の希望に応えるとともに、大学が大学教育で必要となる基礎的な学力を生徒に身に付けさせ、大学教育への動機づけを行うため、高校と大学とが必要な連携教育を行うことを目的とする。

##### ② 実施形態

ア 東京電機大学が、高校生を対象とした基礎的な科目を提示し、都立S高等学校を中

心として、土曜日に、通年の出張講義を行う。

イ 講座内容により、大学の施設・設備を利用して開催することもある。

### ③ 開講講座

「キャンパス I N 6 学区」として平成14年 6 月 1 日より開講する。

#### ア 講座名

「高度情報社会を支える I T 関連技術」

「情報化時代の機械技術」

「建築入門」

「環境・エネルギー・エレクトロニクス」

#### イ 形態

・各回で完結するオムニバス方式とする。

### ④ 講義時間及び時間割について

#### ア 講座時間

1 コマ 100分

### ⑤ 受講形態

ア 「学校外における学修の単位」としての認定を受ける場合は、下記⑧に示すように半期あるいは通年で受講する。

イ 各回完結のオムニバス方式であることから、その回だけの受講も認める。

### ⑥ 受講生の募集について

ア 大学はあらかじめ、専門科目の中の基礎的な授業科目のうち、高校生を対象とした基礎的な科目とシラバスを高校に提示する。

イ 各高校は、14年度 4 月中旬、生徒にシラバスを提示し、所定の申請用紙により受講希望の受付を行う。

ウ 第 6 学区高大連携推進委員会（以下「推進委員会」という）は、各高校から申請用紙を集約し、受講者の決定を行い、受講者名簿を作成する。

エ 後期受講希望者の申請受付は、9 月に上記イ、ウの手続きにより行うものとする。

### ⑦ 受講料について

・原則として徴収しない。ただし、講座により教材実費として徴収する。

### ⑧ 「学校外における学修の単位」の認定に関する指針

#### ア 教育課程上の扱い

・学校設定科目とし、科目名は「大学等における学習」とする。

#### イ 単位認定にあたっての基準の時間

#### (7) 半期で認定する場合

- ・開講にあたって高校が50分の事前指導を行う。
- ・1 日につき、2 コマの講義を受講する。  
(100分×2 コマ×7 回分=1400分)
- ・終了後の土曜日 3 回分(300分)は、自宅等でのレポートのまとめの時間とする。
- ・以上で1 単位として認定する。

#### (4) 通年で認定する場合

- ・開講にあたって高校が50分の事前指導を行う。
- ・1 日につき、1 コマの講義を受講する。  
(100分×14回分=1400分)
- ・終了後の土曜日 3 回分(300分)は、自宅等でのレポートのまとめの時間とする。
- ・以上で1 単位として認定する。ただし、1 日につき2 コマ受講した場合には2 単位の認定となる。

#### ウ 出欠席の把握について

- ・受講者名簿により、大学の教員が把握し、推進委員会に報告する。推進委員会は、半期終了後に、出欠状況を当該受講生の在籍する学校に報告する。

#### エ 評価について

- ・出席状況やレポート等の学修成果を参考にし、各学校が適切に評価する。

### ⑨ 事故等の対応について

- ・受講生徒のいる高校は、受講生徒に対し、賠償責任保険等に加入させる。

### (4) 平成14年度への課題

高大連携に関する来年度以降の課題としては以下の点があげられる。

- ① 「学校外における学修の単位」として認定する場合、高校としてどのような指導を行うかについて具体的に必要がある。
- ② 「第 6 学区高大連携事業」では、現在のところ東京電機大学の教員が開講する理科系の講座に限定されている。生徒のニーズを考えた場合、文科系講座を開講してくれる大学を開拓していく必要がある。

(5) 平成14年度の取り組み

平成14年度については、上記の課題を解消すべく、8月19日～8月29日の間の7日間次の講座が開講された。

「'02夏！都立サマー・キャンパス」実施概要

① 対象生徒

第1学区～第6学区の都立高校全日制2・3年生及び定時制3・4年生

② 実施の形態

都立四大学の教員による出張講義

③ 開講場所

都立S高等学校

④ 開講講座

「学問の最先端に行く」（都立大学）

「国際化の諸問題」（都立短期大学）

「保健科学入門」（都立保健科学大学）

「航空宇宙工学入門」（都立科学技術大学）

## V 工業高校のインターンシップ

### （K工業高校）

#### 1 平成13年度までの実績

本校は、平成11年度にインターンシップ推進校になり、3年生（建設科）1名が4日間建設会社で体験をした。平成12年度は2、3年生（機械、建築科）25名が5日間、平成13年度は2年生（機械科）12名が5日間各企業で体験をした。

#### 2 平成14年度の課題と現在までの取り組み

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る。

実施する学科の拡大のため、3月に都立高校改革推進事業「インターンシップ推進校」の指定を希望し、4月に指定を受けた。そのための特別予算の配布も決定した。企画調整会議で、指定校となったことを報告し、各科（機械・電気・電子・建築・建設）でインターンシップについて検討するように伝えた。

受け入れ企業の開拓は、学校運営連絡協議会の外部委員を昨年度までの地域密着型から産業界中心の形に変えた。インターンシップや今後の工業高校の在り方及び進路指導の意見を仰ぐため企業3社・商工会議所・工業系大学教授を選任した。

第1回学校運営連絡協議会でインターンシッ

プについての本校の現状・インターンシップを実施する際の生徒指導（事前・事後指導）及び単位の取り扱いについて説明をした。外部委員から、インターンシップを行った生徒に対して単位として認定することが生徒の励みになるのではないかという意見が出た。

#### 3 今後の方策

インターンシップは2年生を中心として12月に実施する予定である。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伝え教員の意識改革を図る。特に企画調整会議では機会を捉えては主任が中心となって積極的に推進するように図っていく。

同時に受入れ企業の開拓も行う。学校運営連絡協議会の外部委員である商工会議所新宿支部と同窓会がインターンシップに積極的に支援活動をするという新たな動きが出てきている。同窓会とは6月下旬に話し合いの機会をもつ。今まで依頼していた企業も含め、それらを活用して開拓を進める。

## VI まとめ

第6学区におけるS高校の高大連携や葛飾区のインターンシップ推進委員会の取り組みを中心に「学校外における学修」の教頭の実践事例を紹介した。

第6学区は比較的大学は少ない。その意味で第6学区の生徒が希望すれば、S高校に於いて大学の講義が受講できる高大連携は、参加生徒の知的好奇心を高める意義がある。高大連携における今後の教頭の課題としては、参加生徒を増やすことにある。そのためには、各学校で生徒に対する周到的ガイダンスを実施するよう指導することが大切である。また、生徒の興味・関心やニーズに応じた多様な講義内容を少しずつ増やしていくことが必要である。さらに、来年度から各学校が教育課程の中に高大連携を「学校設定科目」として位置付け、単位認定のための規定を整備することも課題である。

インターンシップの推進の場合、地方では比較的多くの卒業生が地元の企業や役所等で活躍している傾向がある。従って、学校と行政や企業等が連携しやすい長所がある。しかし、東京都のような大都市では、卒業生は必ずしも地元

で就職しているとは限らない。葛飾区のインターンシップ推進委員会は、この点を克服する長所がある。なぜならば、区内の6校の普通科3校と専門高校3校の計6校の都立高校と財団法人葛飾区地域振興会が協力・連携した取り組みであるために、区内の企業や保育所、特別養護老人ホーム等と協力・連携しやすいからである。加えて、学校にとっては、生徒のコミュニケーション能力やマナー等を養う進路指導につながり、地或振興会にとっては地場産業の活性化に結び付く長所もある。本委員会では、東京都の区市町村単位で、葛飾区のインターンシップ推進委員会の実践例に学べば、大都市における地域に根ざしたインターンシップを一層推進でき、結果として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と確信している。

私立高校は、学校相互が連携して高大連携やインターンシップ等を推進することは難しい。しかし、都立高校は、学校間で協力・連携して本実践事例のような「学校外の学修」を展開できる。本委員会は、生徒の自己実現を目指し、教頭が中心となり地城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やまない。

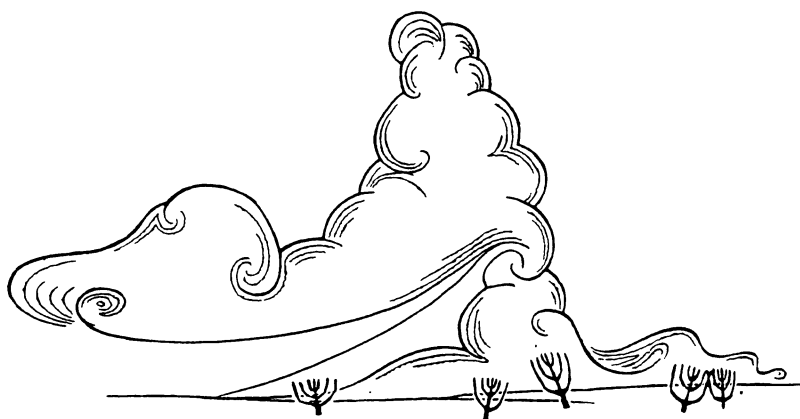
〈研究協力者〉（○印は発表者）

野口 真幸（南高）  
村井 信彦（明正高）  
菊池 尚敏（世田谷単位制高）

○小林 晶代（小石川工業）

茂泉 吉則（芸術高）  
清水ゆかり（向丘高）  
長津 美明（大泉学園高）  
星野喜代美（富士高）  
赤石 定治（赤羽商業）  
福嶋 順一（牛込商業）  
島田 悦郎（竹台高）  
及川 良一（墨田川高）  
松井 昭夫（葛飾商業）  
三宅英次郎（南葛飾高）  
宮田 茂（江戸川高）  
吉川 英雄（城東高）  
小田 茂（片倉高）  
初見 豊（武蔵村山東高）

清水頭賢二（多摩工業）  
瀧澤 勝（青梅東高）  
金城 和貞（久留米西高）  
松本 光正（永山高）  
後藤 哲（農業）



# IV

## 生徒指導研究部会

### 第1委員会（生活指導）

- ※5. スクールカウンセラーからみた学校現場 ..... 38  
— スクールカウンセラー導入校における事例調査Ⅱ —

大田原 弘 幸（市ヶ谷商業）

### 第2委員会（教科外活動）

6. 教員のカウンセリングマインド育成について ..... 44  
— 学校教育相談研修を生かす上での教頭の役割 —

山 田 芳 嗣（葛西工業）

（注） ※印は全国大会で発表したものをベースに、加筆再構成した。

## 5. スクールカウンセラーからみた学校現場

### — スクールカウンセラー導入校における事例調査Ⅱ —

東京都立高等学校教頭会  
生徒指導研究部第1委員会

#### Ⅰ. はじめに

カウンセリングマインドをどう学校現場に定着させ、「いじめ」「不登校」「暴力行為」などの課題にどう立ち向かえば良いのか。教頭として、その際どのような点に留意し、リーダーシップを発揮していくが必要になるのか。この課題に対して、第一委員会では、昨年度の「スクールカウンセラー導入校における事例調査」を引き続いて深めていくことにした。

#### Ⅱ. 研究の方法と研究の経過

一昨年度には、スクールカウンセラー活用調査研究委託校の『報告書』を収集し、実践例の分析結果について報告を行った。都ではこの文部省による平成7～12年度の6年間にわたる研究委託期間中に28校にスクールカウンセラー（以下、SCと略す）を配置してきた。これは、都立高校約210数校の約1割強を占める。そこで我々は、都教委や導入校の協力を得て、報告書を入手して事例分析を行ない、17校の報告書に目を通し、発表することができた。

しかし、『報告書』の分析だけではよく分からないことも沢山あった。そこで、学校現場で勤務するSCを直接講師に招いて、SCの仕事内容や、SCから見た学校現場の課題などについて、報告してもらった。委員会ではその報告を受けると共に、SCを活用していく上での学校現場が抱える様々な課題について聞き取り調査を行った。

#### Ⅲ. SCを講師に招いて直接伺った話

第一委員会では、昨年から4人のSCの方を講師に招いてお話を伺った。

##### 1. A（女性）さんのお話

SCの一期生で、他の同期生は、現在は養成の立場でみんな大学に入っているとのこと。

臨床心理士と学校心理士の資格を持つ。

都教委の採用面接の時に、「あなたは死なな

い、つらい目にあっても耐えられる。」と言われた。事実、SCの中には、声がでなくなったり、学校に行けなくなった人もいる。SCの資質の問題としては、生徒指導をしている学校に勤務しに行くのに、茶髪で行こうとしたり、ハイヒールで行ったりする人がいた。これでは、学校の先生方に受け入れてもらいにくいのでは。また、病院勤務の人が入るのは難しいし、学校社会の常識と合うのだろうかと思った。

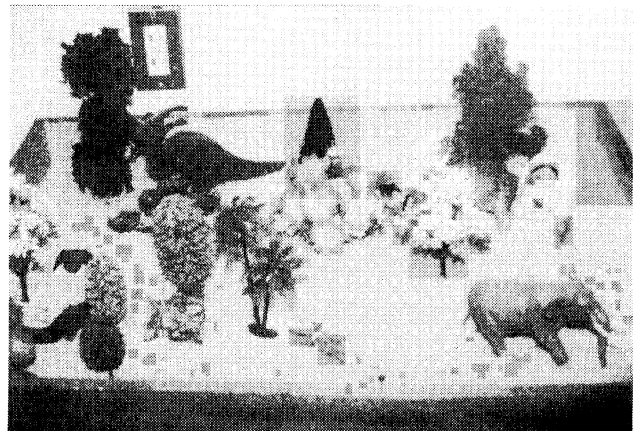
また、カウンセリングは甘やかしと思っている先生が多いので、成功例なしには理解してもらえないと思う。

Q 学校と社会の常識との相違点について？

A 自分が経験した中学のケースでは、援助交際の話があった。SCのスタンスとしては、カウンセリングで得た情報を武器にして生徒指導をするのではなく、生徒自身の立場にたって生徒指導をすることが大切だ。生徒よりも先生方を対象にカウンセリングを教えなければと思う。そこには組織がある。私は、各学年全員の名前を出して話をした。問題行動が多い学校だった。学年で統一した指導があるかないかで、生徒の状態が大変になる。

Q カウンセラーはどういう仕事をするのか？

A 理想的なカウンセラーは相談室でカウンセリングをしていれば済む。SCは、保護者と学校のパイプ役、先生方と生徒のパイプ役。私立学校のケースではSCが孤立している。



Aさんの箱庭療法でクライアントが作った事例



るかたわら、小中学校のＳＣをしている方のお話を伺った。以下は、主にその時のレジュメによる。

### (1) S C の役割

①個々の事例に対して

a. 子どもの気持ちを大切にしながら、見立てや方針を教師や保護者に伝えていく。

b. 具体的な対応を提示する。(全体として、システムとして動けるよう助言)

平成13年10月25日  
 内務省警視庁

生交 保護者の会
＊ケルルカウンセラー＊

一、カウンセラーだより 4

10月25日の学芸会発表、意見発表も存続もめでたかったです。当日までの練習のようすが、  
 知られていく過程にも感じていたのですが、本番は特にすばらしく、舞台の上でも緊張感でま  
 じめで進んでいる生徒たちの心のノーモーション、真実さ、力に圧倒されました。

心で ぐんぐん プラボー！

きっと昇って、すがすがしい思いがしたことでしょう。でも、あれだけのことをやり遂げるには、  
 少なからず何種類のかかった力もあったのではないかと感じます。各、いろいろな思いをもちあ  
 いますので、相互にもう一回ください。お持ちしています。

\*\*\*\*\* 心でぐんぐんプラボー！ 心でぐんぐん \*\*\*\*\*

空想を促進するには・・・

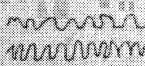
- 1) 集める
  - ① 環境を整える（静かな場所、整然とていない）
  - ② 身体をリラックスさせる
  - ③ 静念をとりはらう
  - ④ 衣類を脱ぎ、足踏を、足踏をという自分を持つ
  - ⑤ 静寂に学ぶ（意識するものに意味を添え、往還を鑑賞する）
  - ⑥ タイムリミットをもうける
- 2) 観測化する
  - ① ノートに見出し、小見出しをつける
  - ② 一般的で大きな事例にまず目を通し、次に具体的で数個の事例にいく
  - ③ 意味付けをして覚える
  - ④ 内容を観測付ける（原因、反対、類似など並列を鑑賞する）
  - ⑤ 内容に合った観測法を工夫する（観測的、読者のなど）
- 3) 表現する
  - ① 観測の観測をきちんとつづける（毎日のその日の、ノートをとっても見通す）
  - ② いろいろな観測を使う（読んだり、声を出したり、書いたり）
  - ③ 観測を鑑賞に導く（観測を鑑賞する）

われわれの観測は、観測した観測はどんなやり方、24時間から、までやれた観測は、その  
 観測の観測は観測にたつた観測。そこで、24時間から観測する（観測）と観測する。24時  
 間以内に観測した観測は観測した観測。

**ミュージックアクト**  
 観測中に観測した観測  
 観測とリラックスの観測を観測する

観測の観測  
 観測の観測

デュラ (3) 出  
 (05~3H)  
 シュー (1) 出  
 (05~3H)  
 シュー (1) 出  
 (05~3H)



まるで  
 まるで  
 まるで

Cさんが勤務する中学のカウンセラーだより

②学校全体への関わりからみたＳＣの役割  
担任、学年の一番かかわっていく先生を立てる  
a. 学校のニーズを見極めながら進めていく  
キーパーソンと連携し、学校の流れに乗って動く。依頼事項を精一杯することなどから信頼を築けるようにする。

ｂ．活動の内容は、児童生徒、保護者への相談、教師へのコンサルテーション、教員研修、保護者向け研修、おたよりの発行、相談室の利用による居場所の提供など、予防的かわり、他機関との連携など。

(2) S C に求められること

Aさんの紹介で、大学の学生相談室に勤務す

Aさんの紹介で、大学の学生相談室に勤務す

⑦心理臨床としての治療的アプローチだけでなく、発達の、教育的視点が求められている。

平成14年度からは、都立高校20校に19名のSCが配置されている。その中で、2校を担当されているSCの方からお話を伺った。これまでの話と重複しないようにとの配慮で、以下のことを中心に報告してもらった。特徴的な話として、19名のSCの中で、きちんとしたカウンセリングルームがないまま仕事をしている方が6～7名いるとのことであった。

情報収集は、どこからでもよい。しかし、利用は自らの責任ですることが大切。

クライアントが語ることは、漫然と聞くので

中学とちがって、高校では、キャリアカウンセリングをしている。進路の場合は、本人の興味・価値・能力に絞って話をしていく。漠然とした不安をハッキリとした不安に変えたあとに話す内容だが。

サイコセラピーは、通常のカウンセラーの役目。ＳＣが行うのは、サイコエデュケーション。ＳＣは、教員の下支えが役目。教育がうまくいったと言えるのは、生徒に教師を乗り越えさせることによって、自立させ教師を不要にすることだと思う。教員の場合は、教え子の結婚式に呼ばれるなど、言わば、「晴れ」の存在であるのに対して、ＳＣは、「影」の存在とも言える。あのＳＣの先生の力で直ったと言うのはだめで、いつの間にかＳＣのところへ行かなくなったと言うのが良いＳＣのあり方だ。

学校という場所は、勉強をし、その結果を評価する場所とも言え、教員はその評価・価値判断に深く関わっている。そのような学校と言う

場所で、価値判断にかかわりのない場所は、子どもにとっても大人にとっても大切な場所であり、保健室だけでなく、図書室もそのような場所に入る。

あとで、相談をしていた生徒が立ち直って行ったケースを振り返ってみたときに、案外、様々な立場の人間の関わりが、まるで星座のように予め布置されていたかのように思えることがよくある。

最後に、SCを学校に導入・活用し、生徒の様々な問題を解決していくためには、施設面や経費等の支出面でサポートしている事務職員の役割が教員の視野に入っていることが、導入をうまく進めていく上で盲点となりがちだがとても大切な視点であると思う。

### (3)導入校の実例

#### ①普通高校の場合

・教育困難校はほぼ同じ傾向。男性と女性との相違がある。親が生活に追われていて、じっくり将来のことを考えられないでいる。だから、子どもに自分の感情をぶつけることが多く、子どもの方でも忍耐力が欠け、情緒が不安定になる傾向が強い。家庭に落ち着いていられる居場所がなければ、子どもはコンビニで過ごしたり、ゲーセンで遊んだりして時間をつぶしたりする。さらに、家庭でも親と子どもの会話が少なく、すれ違いが多くふれあいが不足しているので、子どもが自分の気持ちをじっくりと聞いてもらったりした経験がなかったりする。また、親が子どもを甘やかすすぎることが多かったり、子どもに干渉しすぎたりすることも多かったりして、子どもの自我の形成が遅れがちでストレスが溜まっていて自己表現が下手なことが多い。

守秘義務があるので、教員へどこまでどのように伝えるか難しい。

#### ②工業高校の場合

工業高校の場合は、一般的な教員の採用の仕方と工業高校の採用の仕方が違うようだ。教師のやる気をそがないでカウンセリングの内容を伝える難しさ（言い方に工夫がいる）。職員室の雰囲気の良さや悪さは波のように出てくる。

管理職が善悪に対してどうのぞむかで大きな差が出てくる。

#### ③商業高校の場合

まだ、日も浅いので良く分からない。

### (4)SCの立場から管理職に期待する役割

管理職に期待する役割としては、学校の様々な職種の職員が全体として生徒を支えて行けるように、生徒の居場所があるように、学校組織全体の布置を見て調整していくことが必要。



生徒指導研究部会の協議風景

## IV. 考 察

4人のSCを講師に招いて実際の話をついたことにより、様々な事柄が分かってきた。SC導入の成否を左右する要因には、いくつかある。大別すると、①SCの資質の問題、②校内体制の問題、③教員の意識の問題、④生徒・保護者のニーズである。

①SCの資質で言えば、他の小中高でSCの経験があったり兼務したりする経験者がベストである。次に、学校という組織の中で動く経験があり、生徒の秘密を守りながら、教員や養護教諭に必要な情報や見立てを提供したり柔軟性に富むことが必要である。また、教育相談所の相談員の方がより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見立てが期待できることがある。うまく行かない事例も見られるのが病院系や大学系のSCであろうか。これはカウンセリングの仕事が精神医療が源流であることも関係するのだろう。患者がやって来るのを待ち、個人面談を中心とする来談者中心療法には長けるが、学校現場では、「組織の中で動ける力量」がないと実力を発揮できない。

②校内体制の問題では、SC導入に当たっての校内コンセンサスが不十分だとうまくいかな

い。校内でのコンセンサスがあるところでは、受け入れ委員会や組織、ＳＣと養護教諭や担当者や担任との連携や活用計画等がしっかりしており、ＳＣの広報活動やＰＴＡの講演会や校内研修会が活発に行われたり、長期的視点にたった組織作りが行われていたりした。無理に導入するとうまくいかない。このコンセンサスづくりと、受け入れに当たってのキーパーソンの発掘と動機付けに果たす教頭の役割はかなり大きい。今後、ＳＣの導入が進む中で、コンセンサスが不十分な場合は、導入を急がずコンセンサスづくりを優先した方が効果的なのではないか。

チームワークをどのようにつくるのが、成功のポイントだろう。外部の人間であるＳＣと、教員組織（学年・生徒指導部・養護教諭）と学校司書・事務室と用務との情報交換と連携関係づくりに果たす教頭の役割は大きい。

③教員の意識の問題では、ＳＣの配置をどのように受け止められるかが大きい。ＳＣは、困難校に配置されるケースが多いのだが、余りうまく行かなかった学校のケースでは、言わば、ＳＣは学校現場にとって、外部の人間にあたるので、困難校の教員にとっては、生徒指導がうまくいかない状況を、外部の人間に知られたくないと言う気持ちが強く、担任や教員だけで、指導が困難な生徒を抱え込もうと言う傾向が強い。これが、教員に過重な心理的負担を掛け、日常の生徒指導の多発による多忙もあり、とすると、ＳＣの配置を前向きに捉えられない心理的状况をつくっていると考えられる。また、困難校ほど比較的若い教員が多く、指導経験も少ないこともあるだけに、他の職種の専門家との連携や、家庭や地域との連携にまで気が回らないのも実情であろう。

他方、受け入れに成功した学校では、教員の意識に与えた変化で一番大きかったのが、生徒理解についてこれまでと異なる視点がＳＣ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。事例研修会などを通じて、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のできない問題を持っていること、外部の相談所や医療機関との連携の必要性（つまり開かれた学校づくり）、受容的対応の必要性などの認識が深まり、

カウンセリングマインドが定着してきた。

④生徒・保護者・教員のニーズでは、ＳＣの導入により、生徒や保護者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。これに外部機関への紹介が加わる。これらは、数は多くはないが、ＳＣ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定な時期である。この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、自己理解を深めていく時期でもある。ＳＣに対する相談で多いのが友人関係や異性関係での悩みなどである。こうした悩みに関するカウンセリングは、言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言えるキャリアカウンセリングと重なり合う。こうしたニーズに非常に有効なのがエゴグラムと言う心理テストである。これは、ほぼどのＳＣ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有効である。

## V. ＳＣ本格導入にむけての課題

ＳＣ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。これについては、教頭の役割が大きいので教頭研修で取り入れることも考えられる。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指導部と教頭を含むことが望ましい。③カウンセリングの曜日と時間の固定化が必要である。不定期は避けたい。来談者の予定が立たないからである。④専用のカウンセリングルームの設置が求められる。相談に行きやすく人に知られにくい場所が良い。⑤広報活動の充実が重要である。ＳＣを全校集会やＰＴＡ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、ＳＣの存在と来校日と時間帯と申し込み方法を周知することが大切である。⑥ＳＣを講師とした教員対象の校

内研修会の設定がある。有効で教員の意識改革に役立つのが事例研修会である。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は、かなり役に立つ。⑧また、教員の意識改革を進めていく研修を要望したい。現職研修のⅠとⅡの機会に、カウンセリングマインドの講演や、事例研修と協議など工夫の余地があるだろう。⑨この他、PTAでの研修会や講演会、学区養護教諭の連絡会など校内研修会を超えての活用がある。⑩新しい課題としては、校種を越えた地域のSC同士のネットワーク化である。すなわち、小中高段階でのSCの連携による情報交換のための行政によるSC連絡会の設置である。問題を抱えた生徒の小中高での生育段階による情報交換は、専門職同士で秘密保持も可能な場合には、大変有効と思われる。

協力者：内田志づ子（砂川高）

梶野 茂男（桜町高）

網谷 厚子（葛飾野高）

○大田原弘幸（市ヶ谷商業）

橋本 謙（北多摩高）

大本 静代（荒川商業）

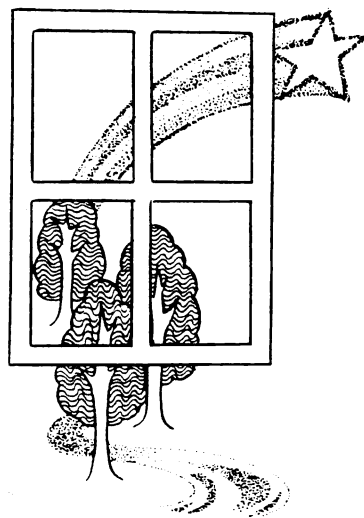
橋本 勝（晴海総合高）

石井 末勝（小金井工業）

木村 清治（永福高）

手打 和明（第五商業）

（○印は発表者）



## 6. 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 —

東京都立高等学校教頭会  
生徒指導研究部第2委員会

### 1 はじめに

#### (1) 全ての教師にカウンセリングマインドを

教師はいつも生徒たちに、健康で希望に満ちた気持ちで学校生活を毎日送ってほしいと願っている。しかし近年は、「毎日がつまらない」「いらいらする」などと訴える生徒や、「自分に自信がもてない」「将来に希望がもてない」と話す生徒が少なくない。

最近では、“よい子”と思われた生徒がいきなり不登校になったり暴力を振るうなどの例もあるが、先に述べた生徒たちには、なんらかの手だてを考えなければ、不登校、中途退学、いじめの加害者、暴力行為などに至る可能性が他の生徒に比べ高いように考えられる。

こうした“心の危険信号”を発している生徒たちはもちろんのこと、すべての生徒に対して、小さな心のサインも見落とさない資質と、心をより深く理解して指導していく能力が教員一人一人にますます必要とされてきている。

#### (2) スクールカウンセラーの効果と課題

これらの問題解決の方策の一つとして、専門家であるカウンセラーを学校に配置しようと、文部科学省は平成7年度より試行事業としてスクールカウンセラーの配置を開始した。

平成13年度における東京都の中学・高校の例をとれば、不登校については、全不登校生の復帰率が27.3%であるのに対して、スクールカウンセラーが関わった場合の復帰率は33.7%にまで上昇した。また、約30%のスクールカウンセラーが校内研修を実施（最高8回）している。都立高校へのスクールカウンセラー配置は7校であったが、平成14年度は20校にまで増加した。しかし、それは全都立高校の9.3%にすぎず、配置校においても各日8時間勤務で年間35日と限られている。

外部から臨床心理士の資格をもつカウンセラーが、生徒に対するカウンセリング業務だけで

はなく教職員・保護者などを対象に研修会や講演会を開くことは有効であり、配置校ではそのような企画がされることもめずらしくない。

しかし、現実にはカウンセラーの配置校数やその活動時間等に制限がある。そこでスクールカウンセラーの配置されていない多くの学校では、教員がこの役割を担うことになる。

#### (3) 教員のスクールカウンセラー養成

東京都教育研究所では、これまで教員に対してスクールカウンセラー研修を実施してきた。さらに、平成13年度教職員研修センターに改編されてからはスクールカウンセラー研修の内容を刷新させた。そのねらいは、現場での実践を重視し、カウンセリング業務だけではなく、学校の核となって教職員や保護者に対してカウンセリングマインドの普及と定着を図っていく推進者の養成に一層比重を高めることにある。

なお、本稿ではカウンセラー研修修了者を専門家のスクールカウンセラーと区別するため、学校教育相談担当と呼ぶことにする。

#### (4) 学校経営における教師カウンセラー

今後は、学校経営の柱の一つとして、学校教育相談担当をより積極的に活用していくことが必要である。

具体的には、学校教育相談担当を核とした担任、生活指導部員、養護教諭など教員相互間の連携及び保護者や外部機関との連携、校内研修の実施などが考えられる。

各校ごとに異なる校務分掌組織や生徒指導体制、地域や生徒の実態など様々な状況の中で、学校教育相談担当を十分に機能させるためには、学校の要としての教頭の役割が重要であるといえよう。

この研究では、東京都教育研究所及び東京都教職員研修センターで研修を積んだ教員兼任の学校教育相談担当に着目して研究を進めた。

## 2 研究内容与方法

### (1) 学校教育相談研修修了者の具体的支援策

学校教育相談研修を積んできた教員が、現場ですぐにその力を発揮していくことは難しい。校務分掌などの人事面、研修会の実施と運営、また保護者をはじめ外部機関との連携など多くの課題がある。実際に東京都教職員研修センターの専修講座を終了した教員から話を聞き、教頭としての支援策を考察した。

### (2) 東京都教職員研修センターにおける学校教育相談研修の概要

教員の学校教育相談研修実態を把握し、研修修了者を効果的に活用するために、東京都教職員研修センターの協力を得て、その研修概要をまとめた。

### (3) 学校経営における学校教育相談担当の具体的な活用策

研修修了者が生徒の問題行動の予防や対応だけでなく、校内研修を通じて教員のカウンセリングマインドの育成や意識改革など、幅広く活躍するための具体策について、学校経営の視点から検討した。

## 3 東京都における学校教育相談の概要

東京都教職員研修センター（以下「研修センター」とする）では、人事考課制度の趣旨を生かした教職員の人材育成を行うため、教員のライフステージに応じた研修体系を明確にし、「専門研修」を企画・実施している。

専門研修は、その内容から教育課題、教科等、産業・情報に関する知識・技能、学校教育相談に大別される。各テーマについて、キャリアアップ研修Ⅰ（基礎）、キャリアアップ研修Ⅱ（充実）、キャリアアップ研修Ⅲ（発展）の3つのステージが用意されており、教職経験等に応じて該当する研修を受けることができる。

ここでは、専門研修のⅠつとして学校教育相談研修がどのように実施されているかを概観したい。

### (1) 学校教育相談担当の養成

文部科学省は平成7年度から「スクールカウンセラー活用調査研究委託事業」を開始し、平成13年度からは「スクールカウンセラー事業」が本格実施されている。また、平成10年9月からは、スクールカウンセラー配置校を除いた中学校に「心の教室相談員」が配置された。このほかにも、全国各地で教育相談の専門家を学校に配置または巡回させる自治体が増えている。

スクールカウンセラーや心の教室相談員は、その配置校において評価され、ほとんどの学校が導入後の成果を認めているとされる。しかし、①指導方針や指導方法をめぐって教員と意見が対立することがある ②反社会的行動への対応が十分でない場合がある ③家庭訪問や専門機関との連携が円滑にできない等の課題も明らかになってきている。

これらの課題の多くは、校内に適切な調整役がいれば解決できるものであり、教育相談に関する専門知識をもつ学校教育相談担当は、この意味においても必要であろう。

研修センターでは、以前から実施していた「スクール・カウンセラー研修」を、平成13年度から「学校教育相談研修」として再編し、ユニット単位研修を導入した。平成14年度版「研修案内」を参照し、研修内容、実施形態等をまとめたものが、【資料1】と【資料2】である。

### (2) 専修講座修了者による校内研修

初心者対象の「学校教育相談Ⅰ」では、学校教育相談に関する基本的な考え方や姿勢を身に付けるため、講義・全体会形式で研修が実施される。

これに続く「学校教育相談Ⅱ」では、学校において教育相談の実践を推進できる能力を育成することが目標とされ、より体験的な研修となっている。講義だけではなく、参加者による協議そしてロール・プレイングなどを通した演習が分科会に分かれて行われる。教育相談活動がカウンセリングという実際の人間関係を伴う実践の過程であることを考えると、ユニット別の演習は重要な意味を持っているといえよう。

最後に設定されている「学校教育相談Ⅲ」は、専修講座として位置付けられ、各学校における校内研修の企画・運営、学年・分掌との連携、養護教諭との連携などの推進が研修内容となっ

ている。学校教育相談研修の修了者を核とした校内研修等を教頭が構想する場合、これらのことを熟知した上で計画を進めなければならない。専修講座修了者であれば、校内で組織的に教育相談を推進していく能力も研修で身に付けており、個人差はあるにせよ校内研修の推進役を任せられると思われる。

### (3) 組織的な教育相談の推進

学校教育相談というと、不登校生徒や集団不適応生徒との面談、家庭訪問、保護者との連絡などを思い浮かべることが多い。勿論、これら特定の生徒を対象とした治療的教育相談は、重要である。

しかし、全ての生徒を対象とした開発的教育相談や予防的教育相談も教育現場で求められている。前者は、カウンセリングマインドをベースにした授業実践、機械的ではなく生徒の抱える問題背景を重視した生徒指導等が具体例としてあげられる。後者は、早期発見・早期対応によって、より重い不適応状態等になることを予防するものである。

研修センターの専修講座では、これらのことについても取り上げている。平成13年度「学校教育相談」で配布された日本学校教育相談学会理論化委員会『試案その1』『試案その2』をもとに【資料3】を作成した。

資料には、一般教師、養護教諭、管理職、事務職員が一丸となって、組織的に学校教育相談に取り組む上での役割がまとめられている。ここでは、今回のテーマとなっている教頭の役割として、校内研修への支援、学校教育相談が普及しない現状を分析し、必要な条件整備を行うために行政当局に積極的に働きかけることなどが、指摘されている。

第2委員会では、研修修了者がどのような思いでいるのかについて聞き取り調査を行い、その中に学校教育相談を活性化するための方策と教頭の役割を見いだしたいと考えている。

## 4 学校教育相談研修（専修講座）修了者への調査結果

### (1) 学校経営に対してどのような貢献ができるか

①教育相談に関する公開講座、保護者向け講演会を企画する。

②校内研修会の推進などが考えらる。実際に講師となることや外部講師・機関との連携の仲介など運営の中心として活動できる。

③教師カウンセラーの存在をPRすることにより外部からの学校に対する信頼感を高める効果がある。また、実践及び専修講座を終了したものは相応の技術を身につけているので、その学校の特色の一つになる。

④不登校、いじめ、問題行動等への対応の幅が広がり、組織的に行えるようになる。一般に教員は問題を一人で抱え込む傾向があるが、例えば事例研究会を行うことにより多くの教員の考えや生徒の情報交換が進み、組織としての対応ができるようになる。

⑤教員の意識改革や指導法の改善を推進できる。カウンセリングマインドの基本は個の尊重にあると考えられる。全体に対し、一斉・画一的な指導が未だ少なくないが、カウンセリングマインドをもって接することは、個人尊重の教育の推進につながる。

### (2) 日常の職務に生かしていることとその効果

①実際に自分が行っている授業のテープ起こしやチェック表等を利用して授業改善を行った。例えば、生徒を呼捨てない、指差さない、生徒の答えを引出す工夫など授業方法や、生徒への対応を改善することにより、研修前に比べ生徒の授業に対する取組みが格段によくなった。

②学校内でカウンセリングマインドを生かした授業公開を行っている。前述したことを見学した教員の中には、その手法を早速利用する教員やカウンセリングに興味・関心をもつ教員が現れている。

③個人や三者面談では、相手の話をよく聞くよう心がけている。相手の考えを引出すことや、混乱をした状態を整理して相談活動を行うことにより、お互いに理解が深まり説得も受け入れられやすくなった。中学校時代に不登校だった生徒や改善すべき課題をもつ生徒の気持ちが開かれ、自らの努力で克服していこうとする姿勢をもたせることもできるようになった。



- ④保護者会では、「構成的グループエンカウンター」を用いることにより、相互が打ち解け、その場の発言などが活発化した。

(3) 教頭に対する要望

- ①教諭を含め、カウンセリングは受容、共感だけだと考えている者が少なくない。教頭の姿勢が教員に大きく影響する。教頭の対応が、研修修了者の校内での活動を大きく左右することを知ってほしい。
- ②研修修了者を活用するために校内人事への配慮や外部機関との調整を積極的にしてほしい。例えば、校務分掌における相談部の設置や年間行事計画における定期的な校内研修会の設定、保護者や外部機関への働きかけを推進することなどが考えられる。
- ③教育相談を、落ち着いてできる部屋がなければ部屋の確保など環境整備に取り組んでほしい。
- ④後継者育成のための配慮をしてほしい。研修会への計画的な教員派遣、外部研修に出席しやすくするための校内体制作りなどを行ってほしい。
- ⑤教頭自身がカウンセリングマインドを備えてほしい。自己申告に基づく面接など、年3回以上は面接をする機会がある。それ以外にも日常において、管理職と教員が互いに心を開いて理解しあうことは校内の士気を高め、教育相談を推進するために必要である。

(4) その他

- ①学校教育相談研修を受けても、残念ながらカウンセリングマインド等が受講者全員に身に付くとは言えない。その意欲が高いと考えられる教員を研修に行かせることが、教員全体のカウンセリングマインドの育成には効果があると考えられる。
- ②様々な課題を解決していくためには、学校全体が組織的に機能することが重要である。一人で課題を解決することは難しく、また研修を修了したからといってすぐに力を発揮できるわけではない。

## 5 ま と め ― 教 頭 の 役 割 ―

学校教育相談修了者への聞き取り調査結果を

中心に、教頭が果たすべき役割について最後にまとめてみたい。校内研修への支援を始め、特に目新しい事柄はない。しかし、以下に列举したことが、分かっていながらも実現されていない現実を深刻に受け止め、一つでも改善していくよう尽力することが、教頭の役割であることを再認識したい。

(1) 研修修了者の活躍する機会・場の設定

専修講座の修了者を核とした校内研修会を、計画的に年間行事計画に位置付けることは、管理職の仕事である。校長とも連絡を取りながら、企画調整会議等で事前にその必要性を各主任に伝えるなど、手順を踏んだ上で実行に移すことは、教頭の役割であろう。

また、保護者を対象とした講演会を研修修了者と企画したり、修了者によるカウンセリングマインドを生かした授業公開を行うことも大切であろう。

(2) 校務分掌等への学校教育相談の位置付け

校務分掌に、相談部などがおかれている学校は少ないと思われる。しかし、修了者がその研修成果を生かし組織的に活動するためには、教育相談推進委員会など常設でない委員会を設置し、その委員長を委嘱すること等が必要である。

(3) 教育相談に対する共通理解

カウンセリングマインドに対して、誤った認識が存在することもよく指摘される。教員は「受容と許容」「共感と同情」「理解と指導」等を誤って受け止めていることが多い。教職員の共通理解がないと、学校教育相談は進展しない。そのためには、学校教育相談研修へ教員を計画的に派遣し、カウンセリングマインドを身に付けた教員数を増やすことが大切である。

研究協力者（○は発表者）

鹿目 憲文（科学技術高）

坂本 文樹（小平南高）

銅谷 新吾（世田谷工業）

戸田 弘美（江東商業）

○山田 芳嗣（葛西工業）

渡邊 英信（松原高）

【資料１】

学校教育相談研修 新・旧比較表（平成13年度以降とそれ以前）

| 名 称      | 【旧】<br>スクール・カウンセラー研修                                       | 【新】<br>学校教育相談研修                                                                                                                                                 |
|----------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 研修の種類    | ①基礎講座（教育相談初級）<br>②実践講座Ⅰ（教育相談中級）<br>③実践講座Ⅱ（教育相談中級）<br>④専修講座 | 「学校教育相談Ⅰ」（基礎講座）<br>「学校教育相談Ⅱ」（実践講座）<br>（実践講座②と③を統合）<br>「学校教育相談Ⅲ」（専修講座）                                                                                           |
| ユニット単位研修 | 従来は無し                                                      | ・それぞれの研修主題をひとつの単位とし、「ユニット」として再構成する。<br>・学校教育相談Ⅱは、5ユニット、学校教育相談Ⅲは、3ユニットで構成される。<br>・1つのユニットが1～2か月で修了するので、計画的に受講できる<br>・ユニット1はスタート講座なのではじめに受講するが、ユニット2～5は受講順を問われない。 |

【資料２】

学校教育相談研修 研修テーマ・内容・実施形態

| 研 修 名   | 研修テーマ・内容・実施形態                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学校教育相談Ⅰ | 『学校教育相談に関する基本的な考え方や姿勢を身に付ける』<br>・学校教育相談の考え方、子どもの心身の発達、学級経営に生かす生徒理解（１）（２）<br>学習指導に生かす児童生徒理解、問題行動の理解と指導（１）（２）<br>[講義] [全体会]                                                                                                                                                                                                 |
| 学校教育相談Ⅱ | 『学校において教育相談の実践を推進できる能力の育成を図る』<br>U 1 学級経営に生かす学校教育相談、生徒とのかかわりの実際、災害や事件・事故に伴う心のケア、保護者へのかかわりの実際等 [講義] [全体会]<br>U 2 生活指導に生かす学校教育相談、学習指導に生かす学校教育相談、 [講義・協議] [分科会中心]<br>U 3 面接の理論、面接の実際 [講義・協議・演習] [分科会中心の演習]<br>U 4 ロール・プレイングの意義と進め方、ロール・プレイングの実際 [講義・協議・演習] [分科会中心の演習]<br>U 5 事例研究の意義と進め方、問題行動の理解と指導の実際 [講義・発表・協議] [分科会中心の発表] |
| 学校教育相談Ⅲ | 『学校において組織的に取り組む教育相談を一層推進していく専門的な能力の育成を図る』<br>U 1 校内研修会の企画と運営、学年・分掌との連携、スクールカウンセラーとの連携<br>養護教諭との連携、関係機関との連携、相談担当者が行う担任への支援等 [講義・協議・発表] [全体会]<br>U 2 事例研究の進め方、事例研究 [講義・協議・発表] [分科会中心]<br>U 3 面接の理論、面接の実際 [講義・演習] [分科会中心]                                                                                                    |

日本学校教育相談学会理論化委員会（『試案その１、その２ 99.10.31』より作成）

|                                                                                                                                            | 一般教師                                                                                                                                            | 養護教諭                                                                                                                                                     | 管 理 職                                                                                                                                       | 事務職員等                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>開発的教育相談</p> <p>すべての生徒が対象<br/>(1次的関与)</p> <p>発達・開発的教育相談<br/>キャリアガイダンス・<br/>カウンセリング等</p> <p>予防・開発的教育相談<br/>エイズ予防教育、性教育、<br/>薬物乱用予防教育等</p> | <p>カウンセリングマインドをベースにした授業。生徒の抱える問題背景を重視し、年間計画・グループ・エデュケーションの実施。道徳教育や定期的な個人面談を通して進んでいく。指導性心理検査や適性検査による。</p>                                        | <p>「健康教育」の一貫としてのサイコエデュケーション（心の教育）の部分を担当する。児童・生徒が自己の心身の健康と生活習慣の健康状態を把握し、適切な生活習慣を身につけるための適切な思考や行動がとれるよう支援する。校内研修会などを通して健康面では他の教師が知っていただければならない情報を提供する。</p> | <p>学校教育相談の組織化、カリキュラムや年間行事の位置づけ等、有効に活用する。保健室、校内研修会、PTA総会など、全校の場を活用し、生徒、保護者への支援に力を入れる。学校保健委員会（心の教育）を開く。学校保健委員会（心の教育）を開く。学校保健委員会（心の教育）を開く。</p> | <p>成績評価や生活指導に直に接する。成績評価や生活指導に直に接する。成績評価や生活指導に直に接する。成績評価や生活指導に直に接する。成績評価や生活指導に直に接する。</p>                                        |
| <p>予防的教育相談</p> <p>一部の生徒が対象<br/>(2次的関与)</p> <p>早期発見、早期援助によってより重い不応状態になることを予防する。</p>                                                         | <p>勉強につまずき始めた生徒や登校しぶりの生徒への無断外泊、夜遊びなど自我拡張タイプの生徒への早期対応。心理検査や適性検査の中から、必要性を感じた生徒の面談。</p>                                                            | <p>生徒の疲れている表情や緊張の様子等、早い段階で把握する。保健室利用のルールや情報交換や連携の場を設ける。必要に応じて、保健室利用のルールや情報交換や連携の場を設ける。必要に応じて、保健室利用のルールや情報交換や連携の場を設ける。</p>                                | <p>初期の段階でちょっと援助が必要な生徒の居場所を利用する。保健室利用のルールや情報交換や連携の場を設ける。必要に応じて、保健室利用のルールや情報交換や連携の場を設ける。</p>                                                  | <p>教師には見せない顔色を観察する。教師には見せない顔色を観察する。教師には見せない顔色を観察する。教師には見せない顔色を観察する。教師には見せない顔色を観察する。</p>                                        |
| <p>問題解決的教育相談<br/>(治療的教育相談も含む)</p> <p>特定の生徒が対象<br/>(3次的関与)</p>                                                                              | <p>不登校生徒や集団不応生徒との連絡、家庭訪問、必要であれば、学校カウンセラーやスクールカウンセラーと関係が深い生徒の面談。必要に応じて、学校カウンセラーやスクールカウンセラーと関係が深い生徒の面談。必要に応じて、学校カウンセラーやスクールカウンセラーと関係が深い生徒の面談。</p> | <p>保健室だけに顔を出す生徒、相談室に顔を出す生徒、両方に顔を出す生徒があるが、日頃から情報交換を密にしておく必要がある。必要に応じて、保健室だけに顔を出す生徒、相談室に顔を出す生徒、両方に顔を出す生徒があるが、日頃から情報交換を密にしておく必要がある。</p>                     | <p>日頃から、学校と連携できる専門機関、専門医の開拓、確保に努める。問題生徒の情報交換会や事例研究会、校内研修等を実施し、特別援助が必要な生徒の居場所を利用すること、保健室教師間の共通理解を深める。</p>                                    | <p>例えば、いじめ等は教師の目から隠れたところで行われることが多いので、教師以外の職員からの情報は貴重である。そのためには、日頃から風通しのよい職場とコミュニケーションを深める努力が必要であり、学校組織全体としての問題解決能力が問われている。</p> |