研究集錄

第30号(平成15年度)

東京都立高等学校教頭会

研究集録第30号の発刊にあたって

東京都立高等学校教頭会 会長 坂本文 樹

東京都立高等学校教頭会は、教頭の身分がまだ不安定だった昭和48年から組織的に研究活動に励み、毎年研究集録を発行してきました。その研究集録も今年で第30号の発刊を迎えます。

教頭会の組織は、設立の趣旨にあるように調査・研修・協議を第一義として、都立高校が直面 する教育課題について研究協議を行なうことにより、教頭としての見識を高め、各都立高校の学 校運営並びに教育指導の充実に資することを目的としています。この研究会の調査・研究と情報 交換が、実践的に学校経営・学校運営の改善を図っていく私たち教頭の生命となるものです。

東京都は、生徒の多様化と少子化に伴う生徒数の減少の中で、都民にとって魅力ある学校づくりを進めるため、平成9年度から高校改革推進計画を策定し、総合学科校、中高一貫校、単位制高校、進学指導充実校、チャレンジスクールなど様々な新しいタイプの学校を整え、都立高校の規模と配置の適性化、教育的諸条件の整備等を行なってきました。そして、今年度からは、主幹制の導入をはじめ学校経営計画の作成、自律系予算の工夫等、校長のリーダーシップを高めるとともに、キャリアプラン、校内研修の充実、「いい授業をしようよ」生徒による学校評価、教科指導力の向上を図る授業研究ネットワーク"まなび"など、授業の改善とともに学校全体の教育力の向上を図る改革へと、今までの外枠を中心とした改革から教育の基本である授業への改革へと移行しています。

高校教育改革の急速な進展とともに、教育現場ではさまざまな課題が山積しています。そうした中で、私たち教頭は常に広い視野に立ち、直面する教育課題に真正面から取り組み、都民の期待に応える教育とは何かを考え、研究していかなければなりません。

今年度の教育研究協議会は「都立高校改革の新たなる実施計画を踏まえ、都民に信頼させる魅力ある都立高校づくりをめざして」がテーマです。主幹制の導入や学校評価を活用した学校経営の在り方、カウンセリングマインドによるカウンセラーと教師の役割、在り方生き方に迫る進路指導、学校改革の推進を図る方策と課題等々、研究発表はいずれも綿密な調査や鋭い分析・深い洞察力に基づいたレベルの高い研究内容です。

本研究集録を発刊するにあたり、教育庁指導部高等学校教育指導課の先生方にご指導を賜りましたことに感謝申し上げるとともに、多忙な校務の中で時間を顧みず研究をしてきた諸先生方の熱意と努力に対して心から敬意を表します。また、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教頭会事務局の先生方に感謝申し上げます。

本日の研究協議会の成果が多くの教頭先生に共有され、日々の学校経営の中で一層生かされますよう期待しております。

目 次

研究集録第30号の発刊にあたって

会長 坂本文樹

	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.	学校運営連絡協議会の学校評価を活用した 第1委員会	10
	学校経営のあり方	
2.	主幹制による学校運営の改善について ※ 第2委員会	16
	Ⅲ 高校教育研究部会	
3.	中堅校の教育課程における特色づくり 第1委員会	24
4.	在り方生き方にせまる進路指導 ※ 第2委員会	30
	— 地域における体験学習を通して —	
	Ⅳ 生徒指導研究部会	
ō.	カウンセリングマインドの浸透における 第1・2委員会	38
	カウンセラーと教頭の役割 ※	

(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	定活:	動の	あり	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 工業高校教頭会 商業高校教頭会 農業高校教頭会
学区別	第一学区教頭会 第二学区教頭会 第三学区教頭会 第四学区教頭会 第二学区教頭会 第二学区教頭会 第二学区教頭会 第二学区教頭会 第二学区教頭会 第十学区教頭会 第十学区教頭会 島地区教頭会

ただし代々木・鮫州工・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
	1.	財務・	運営・	陳情•	涉外·
総務部		連絡調	整など	゛につい	て
	2.	会報•	名簿な	どにつ	いいて
	1	数頭臘	として	の学校	答甲
管理運営			ついて		, 6 Æ
研究部	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 研究部	 高校における教育課程・教育内容などについて 高校における教育対策などについて
生徒指導	1. 生徒指導・進路指導などに ついて
研究部	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)
- 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(14)・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15年度の研究組織

平成15年度研究部会組織は次の通りである。

会 長:坂本文樹(小平南) 副会長:錦織政晴(稲 城) 副会長:後藤 哲(農 業)

		** THE 'SE AL	• TIT 1987 \$17 \	克松米 3		th th i	TIT 1/12 1/17 🛆	
		官埕連呂	管理運営研究部会 高校教育研究部会		生徒指導			
部	長 伊藤		伊藤 清(狛 江)		福嶋 順一(保谷)		(科学技術)	合
* =	3	第1委員会	第2委員会	第1委員会	第2委員会	第1委員会	第2委員会	
安月 	会	(学校管理)	(職務・待遇)	(教育課程)	(教育対策)	(生活指導)	(教科外活動)	
-F- F	3 F	北林 敬	古山 光久	根本 清	三宅英次郎	山本 正	山田 芳嗣	計
委員	₹	(砧 工)	(大泉北)	(小松川)	(南葛飾)	(代々木)	(葛西工)	
学区別部員数	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 島	7 4 5 5 5 5 2 4 4 4 3 1	4 2 5 2 3 2 4 3 3 3 1 1	2 4 4 2 4 4 2 4 4 5 4 4 5 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	2 名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名	3 6 4 4 4 4 4 9 3 6 4 2 4 2 4 2 2 4 2 2	2 名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名名	20 27 25 20 23 29 24 23 18 18
7	数	44名	32名	37名	40名	47名	36名	
小	計		76名		7名	8	33名	
合計	†			23	6名			236

2. 研究活動のあゆみ

(最近12年間)

本会では、昭和48年に会則を改正、規則・内 規を設けるなどし、研究組織を発足させた。 当初の教頭は身分が不安定(教諭のあて職) のため、活動がしにくい時代であったが「研究集録」を発行するなど、研究活動につとめてきた。その当時の研究は主に「教頭職」に 関する研究が主流をなしていた。

その後、教頭会の組織が強化され、幅広い 研究活動となり、現在にいたっている。

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。

平 成	頁	研 究 題 目	
	i	2. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 3. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営 ・・・・・・・・・・ 管理研1	
		2. 校内研修を推進するための教頭の役割	*
		3. 新学習指導要領にもとづく教育課程	×
		── 編成上の問題とその分析〔Ⅱ〕 ·········· 高校研 14. 国際理解教育の推進を目指して	**
3 年	68	─ 国際理解教育の実情とその諸問題について〔3〕 ─	
第18号		「事例研究より見た留学の実態と諸問題点」 高校研 2	
		5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方	
		一 生徒の個々に迫る効果的な生活指導の在り方〔続〕	
		6. 都立高校全日制における部合宿の在り方と教頭のかかわり 主として合宿内規に関わる諸問題について	
			*
		1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営	
		— 学校週 5 日制をめぐる諸問題 — 管理研 1	**
		2. 教頭の職務の実態とあるべき姿	
i		— その実態について — 管理研 2 管理研 2	
		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) — 勤労体験的学習・奉仕的活動の試案 — 高校研1	
4 年	66	4. 国際理解教育の推進を目指して	ŀ
第19号		— 国際理解教育の実態とその諸問題について —	
		留学生「受け入れ」をめぐって 高校研 2	*
		5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方	
		— 学校不適応生徒への対応と教頭の役割 — ········ 生徒研 1	**
		6. 学校活性化を目指して 	
		- 自内急級をもたせ、主体的に自らの生さガギえる - 進路指導の在り方と教頭の関わり 生徒研 2	

平)	成	頁	研 究 題 目						
			1.変化への対応をふまえた学校の管理・運営						
			2. 教頭の職務 — 教頭のあるべき姿 — ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	*					
5 年 第20-	١ ١	64	- コース制設置校及び学科改善校の経験に学ぶ 高校研1 4. 学校の特色をいかに出すか	× 1					
	- 特色ある学校づくりの取り組み 高校研 5. 高校生の健全育成を図る生徒指導の望ましい在り方								
			— 学校における相談活動の充実と教頭の役割 — 生徒研 1 6. 学校活性化を目指して						
			一 目的意識をもたせ、主体的に自らの生き方考えさせる進路指導の在り方と教頭の関わり 一 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	*					
			1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営	*					
6 4	·	年 64	年 64	年 6	64	64	64	2. 教頭の職務一 魅力ある教頭像を目指して 一 … 管理研 23. 特色ある教育課程の編成と課題	
第21-									
			- 特色ある学校づくりの取り組み - ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	**					
			- 進始指導の任り力と組織・連呂における教頭の役割 - · · · · · · · · · · 生徒研 1	*					
			6. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導						
			- 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 -						
			·········· 生徒研 2 						
			1. 変化への対応をふまえた学校の管理・運営						
			- 都立高校の単独選抜と推薦入試をめぐって 管理研1 2. 教頭の職務						
			一 魅力ある教頭像の実態 —管理研 23. 特色ある教育課程の編成と課題	**					
第22-	年号	64	一 特色ある選択科目とその他の科目を中心に ─ 高校研14. 普通科推薦入試と高校の特色化	**					
			一 中学校・高校へのアンケート調査から 一 高校研 25. 個性を伸ばし主体性を育てる生徒指導一 進路指導の在り方と教頭の関わり 一						
			- 進昭福等の在り分と教頭の関わり 生徒研 1						

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 一 文化祭・体育祭の指導を通して生徒の主体性 どう育てるか —	生を 	生徒研 2	*
8 年第23号	64	1.変化への対応をふまえた学校の管理・運営 一 入学者選抜制度の改革をめぐって 一 2. 教頭の職務 一 社会の変化に対応する教頭の職務 一 3. 特色ある教育課程の編成と課題 一 編成・実施の状況と事例を通した考察 一 4. 「特色ある学校づくり」に取り組む教頭の役割 5. 豊かな心を持ち、たくましく生きる人間を育成する生徒指導 一 ホームルーム活動の活性化と教頭の関わり 6. 学校週5日制と部活動のあり方		管理研 2 高校研 1 高校研 2 生徒研 1	* *
9 年 第24号	54	5. 豊かな心を持ち、たくましく生きる人間の育成される ホームルーム活動との関連 6. 学校週5日制における		管理研 2 高校研 1 高校研 2 生徒研 1	* *
10 年第25号	56	1. 学校における危機管理 2. 教頭の職務		管理研 1 管理研 2 高校研 1 高校研 2 生徒研 1 生徒研 2	* *
11 年第26号	49	1. 開かれた学校づくり 2. 教頭の職務		管理研 1 管理研 2 高校研 1 高校研 2 生徒研 1	*

平 成	頁	研 究 題 目			
		6. 生徒指導の体制と実態			
				生徒研 2	*
		1. 開かれた学校づくり	•••••	管理研1	**
		学校組織の活性化を図る管理運営上の方策		ATTENTION	
		2. 教頭の職務	•••••	管理研 2	
12 年	48	── 開かれた学校運営 ─ 3.新しい教育課程づくりに向けた教頭の役割		高校研 1	*
第27号	40	3. 新しい教育課程 フ、りに同じた教頭の役割 ─ 総合的な学習時間について ─		同权训工	**
M21.2		4. 新教材「情報」教育と教頭の役割	•••••	高校研 2	
		5. 高校生の健全育成と地域との関わり		生徒研1	
		一 教頭の関わり方の実際について 一			
		6. 実態調査から見たホームルーム		生徒研2	
		— 運営と保護者の関わり —			
		1. 開かれた学校づくり		管理研1	
		— 学校運営協議会の運営について —			
		2. 教頭の職務	•••••	管理研2	※
		― 情報管理および人事考課について ―			
13 年	49	3. 学校週5日制並びに学習指導要領の実施に			
第28号		向けた教育課程編成上の対応について	•••••	1-3120-91 =	
		4. 学校外における学修の単位認定	•••••	高校研 2	**
		- 新しい学習の場の拡大を求めて		开往 加 1	
		5. スクールカウンセラー配置校を巡る事例研究 6. 保護者との連携における生徒共道の可能性		生徒研 1 生徒研 2	*
		6. 保護者との連携における生徒指導の可能性 		生促研 2	**
		1. 企画調整会議と主任の活用		管理研1	**
		2. 教頭の職務	•••••	管理研2	
		― 人材育成について ―			
		3. 学校週5日制並びに新学習指導要領の実施に		高校研 1	**
		向けた対応について		±14-~-	
1,4 7		4. 学校外学習の単位認定	•••••	高校研 2	
14 年	49	- 新しい学習の場の拡大を求めて		⊬ 往∭ 1	
第29号		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	•••••	生使饼 1	
		- スケールカワンセラー導入校におりる 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		生徒研 2	
		一 学校教育相談研修を生かす上での			
		教頭の役割 ―			
					<u> </u>

(注) ※印は全国大会に発表したもの

\prod

管理運営研究部会

第1委員会(管理運営)

1. 学校運営連絡協議会の学校評価を活用した学校経営のあり方 … 10 吉 田 順 一(世田谷工)

第2委員会(職務・待遇)

(注) ※印は全国大会で発表したもの。

1. 学校運営連絡協議会の学校評価を活用した学校経営のあり方

東京都立高等学校教頭会管理運営研究部第1委員会

1 はじめに

東京都教育委員会は、平成10年に教育長通知 で「これからの学校は、保護者や地域との連携 ・協力を通して、一層開かれた学校づくりを推 進することにより、学校の教育内容の改善・充 実を推進していくことが大切である。また、学 校運営や教育内容について、保護者や住民の意 向を的確に把握し反映するとともに、学校自ら 学校に関する情報を、家庭や地域に対して積極 的に発信していく必要がある。このため、都教 育委員会は、学校運営に保護者や地域住民の参 画を求め、意見交換を行う場を設けて、地域全 体からの学校及び校長への支援体制を作る目的 で、学校運営連絡協議会の試行を実施する」と 学校運営連絡協議会設置の趣旨を示した。そし て、平成11年度に28校、平成12年度は64校の試 行校実施を経て、平成13年度からの当初の予定 より1年繰り上げて、全都立高校での実施に至 っている。

さらに、この学校運営連絡協議会の内部に「評価委員会」を設置し、学校運営連絡協議会において外部評価を中心とした学校評価を実施することとした。評価委員会は、「事務局の作成した原案を基に、①学校評価アンケート、アンケート対象者(評価者)の検討及び学校運営連絡協議会への学校評価案の提案、②評価結果の検討、学校運営連絡協議会への報告等の業務を行う。」と定められている。

学校評価は、組織体としての学校が、その教育機能をどの程度果たしているかどうかを、教育の目的・目標の達成度という観点から総合的・客観的に評価し、その結果に基づいて教育活動全般についての改善策を立て、学校における教育活動の充実・向上を目指すものである。

2 研究主題の設定理由

平成13年度の全校実施にあたって、各校で学校評価のためのアンケートを実施した。学校評価のアウトラインは「学校運営連絡協議会マニ

ュアル・学校運営連絡協議会による学校評価」 に示されているが、本制度の目的を達成するためには、地域・生徒及び学校の実態等を考するとがら、学校の特色を生かし、その項目立てのにどう工夫がなされたか、その集計や分が重要するとある。このため、アンケートの実態を調査するともに、教頭として、どう学校経営に生かを問い返し、問題な整理して、合後の改善に生かすことが必要であると考え、研究主題を設定した。

3 研究の方法

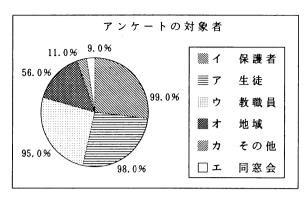
都立高等学校207校の教頭にアンケートを発送し、学校評価のためのアンケートの項目および分析結果の活用等について回答を求め、111校(53.6%)から回答を得た。このアンケートをもとに、東京都高等学校教頭会管理運営研究部第1委員会の共同討議によって分析、考察し、学校運営連絡協議会の学校評価を活用したが経営のあり方について現状と課題を明らかにするとともに、改善の方策について提起する。

4 学校評価のためのアンケートの作成

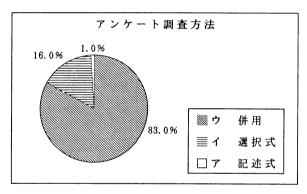
学校評価のためのアンケートの具体的な評価項目は地域、学校、生徒および学校の実態等を考慮し、学校運営連絡協議会の意向を受けて、評価委員会が決定し各学校が適切に定めることとなっている。

さらに、実施規模については、生徒や保護者については在籍生徒数を基に学校で適切な数を設定し、地域に対してはアンケート集計に当たって適切な分析ができる数等を勘案して適宜学校で定めるとされている。こうしたアンケートの対象者として、ほとんどの学校では生徒・保護者・教職員を対象としていたが、地域を対象としたのは56%であった。その他として、近隣の小中学校が挙げられている。また、1校のみであるが、近隣の企業を対象とした学校もあっ

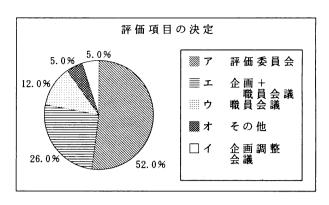
た。



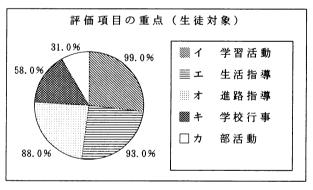
また、評価方法は記述式と選択式の併用のものが83%、選択式のみが16%、記述式のみが1 %である。これは、記述式のみで行った場合、 回答率が下がることが予想されるとともに集計 が困難であること、逆に選択式のみで行った場 合、集計は容易になるが、実態の把握が曖昧に なること等の実施の状況や集計の方法を勘案し、 各項目において選択式を取りながら自由意見等 を記述する形をとっている学校が多いことを示 している。

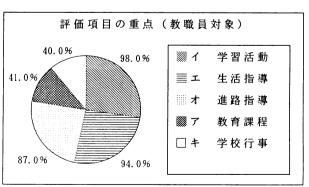


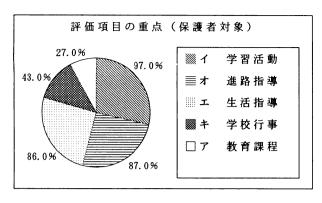
評価項目の決定にあたっては、前記の通り、評価委員会の業務であり、評価委員会に任います。 (52%)が、企画調整会議・職員会議等に諮る学校も数多く見受けられる。 (全国調査会議及び職員会議のいずれかに諮って最高とは43%にのぼる。) これは、評価を考えると、評価委員会であるうなと、評価になどがであることもあがしているともあいこともあが働いては、まず学校で」という意識が働いて、とは、まず学校で」という意識が働いて、とも考えられる。

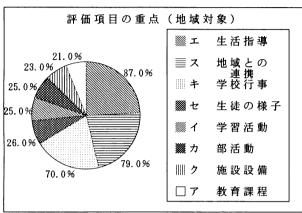


対象者ごとの評価項目の重点は、生徒・保護者・教職員では大差な「学習活動」「生活動」「生活動」「生活動」「進路指導」が圧倒的で85%以上に対すいて、大変者と、がであるが、保護者と教職員で逆転しているのでは、地域である。はないである。はないのでは、地域である。とも表でははいるが、であるでも、地域である。ともでも、地域である。とも、地域であるでは、地域では、なが、のでは、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、なが、では、など、でもあるう。



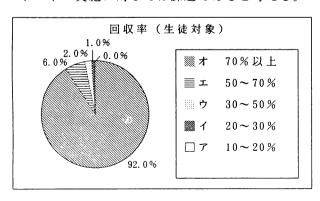


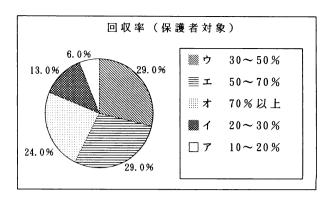


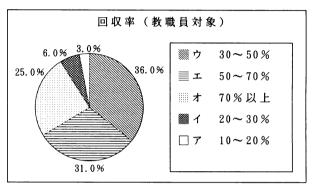


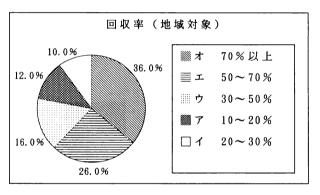
5 回収結果

回収率は対象者によって大きく変化している。 生徒にはHR等を使って実施する場合が多いためか、70%以上の回答が92%の学校であったのに対し、保護者では30%~50%・50%~70%、70%以上がそれぞれ24~29%程度であった。教職員についても同様であり、今後の回収率の向上を諮ることが急務であると思われる。また、地域では回収率50%以上が多いが、実施率が低く50校にとどまっている。地域との連携を唱える学校が多い中、回収率をさらに高めながら、実施率を向上させることが地域を対象にしたアンケートの実施に対しては課題であると考える。

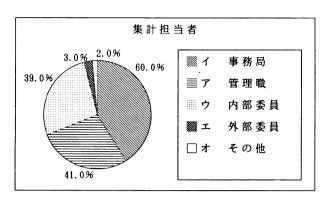


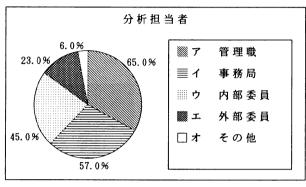


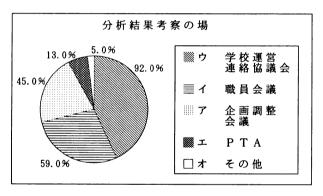




6 集計と分析・考察

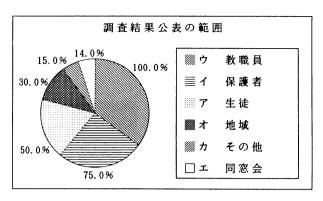






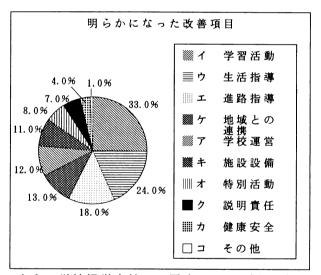
分析結果については、学校運営連絡協議会の場のみならず、職員会議・企画調整会議でも行われている学校が多い。評価委員会がまとめた学校評価の結果は、学校運営連絡協議会の審議を経て、学校評価報告書にまとめられ、校長に提出されることになっている。学校評価の結果を学校運営に反映させるために、内部評価と外部評価の結果を比較し、検討することを考えれば、この比率は高めていく必要があろう。

また、公表は対象者に行われるのが普通であるが、その割合は教職員が100%であるのに対し、生徒は50%にとどまっているのが特徴的である。そのまま公表することが困難な場合も想定されるが、公表の方法を工夫してこの割合を高めていくことも必要ではないだろうか。

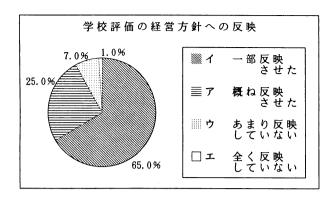


考察の結果明らかになった改善項目は、ほぼ 重点項目と一致し、「学習活動」「生活指導」 「進路指導」が高い割合を示すが、「地域との 連携」が13%を占めるのは、やはり「開かれた 学校づくり」に地域が大きく関わってくるとの 判断からであろう。

また、重点項目では、ほとんど見受けられなかった「説明責任」が7%を占めたことも、今般の社会情勢を考えた結果でもあろう。

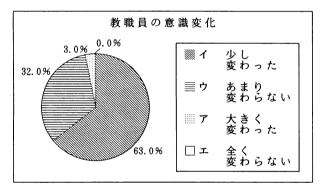


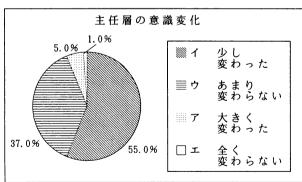
さらに学校経営方針への反映では、「概ね反映」と「一部反映」をあわせると92%に達し、この割合は今後さらに高まると予想される。また、残りの8%も「反映しなかった」のではなく、「反映できなかった」という回答であったことも追記しておく必要があると思われる。



7 意識の変化

学校評価を受けて教員および主任の意識がどう変わったのか項目では確実に変化が見られるものの両者には差があまりなく、教頭として改善を図った対象もあまり変化がない。これは平成13年度実施の結果であり、平成15年度より導入された「主幹」を対象とした場合には異なる結果が現れるのではないだろうか。

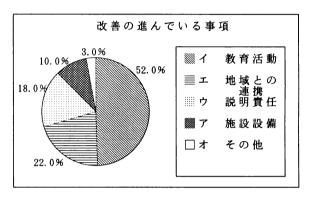


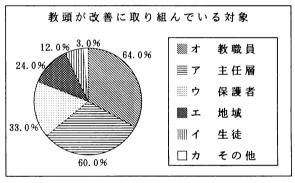


8 今後の課題

平成14年度のアンケート実施時点で、改善の進んでいる事項は、「教育活動」となっているが、これは「授業」・「行事」・「部活動」をまとめて「教育活動」という項目立てをしたためで、詳細な分析ができなかったことは事実である。しかしながら、自由意見を見ると、「授業の改善」を挙げている学校も多く見られた。

また、「地域との連携」や「説明責任」が2 割程度を占めているが、これは、「学校として は情報を発信しているつもりであっても、地域 など学校外では、あまり学校のことが理解され ていない」という自由意見の記述にあるように、 情報発信の方策について再検討を行い、できる ことから改善を進めている学校が多い結果であ る。





さらに、自由意見では「学校では教員が中心という意識がある」「保護者や生徒の声をわがままと捉える体質がある」「教員の受け取り方が弱い」「評価されることへの抵抗感がある」「急激な変化を嫌う」といった記述が多く、いかに教員に「自身の問題」と捉えさせ、「学校改革の必要性」を認識させるかが大きな課題である。

また、制度が継続していく中で、ともすると 形骸化することをおそれる意見も多く、「学校 評価」をどう学校運営に反映させていくかを絶 えず意識していく必要がある。

しかしながら、「授業改善」「情報発信」等のキーワードが見えてきたことも事実であり、 学校評価によって、少しずつでも学校が変わろうとする雰囲気が作られてきている。継続する ことにより少しずつでも学校が変化し始めていることが、このアンケートの結果判った。 さらに、評価の方法等を改善し、学校の課題解決に「学校評価」がより直接的に関わっていけるようにすることが大切であり、組織としてこの課題に向き合っていく必要がある。そのためにも管理職のリーダーシップが求められており、教頭に与えられる期待と課題は大きい。

9 まとめ

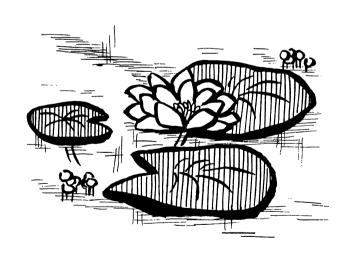
学校運営連絡協議会の全校実施から3年目を 迎えその質的な充実を図ることが望まれている。 協議委員の人達から会議のあり方等も再検討す る必要がある。さらに前述のとおり、学校の課 題解決に役立つような学校評価を得られるよう 工夫することが急務である。

地域への広報活動の重要性を挙げる意見も多 く、学校評価の分析結果、および学校の対応に ついても公表し、学校評価を積極的に活用した 学校経営が重要である。

研究協力者 : 伊藤 清(狛江高) (〇印は発表者) 浦部万里子(東大和高)

加藤 修(調布南高) 北林 敬(砧工)

○吉田 順一(世田谷工)



2. 主幹制による学校運営の改善について

東京都立高等学校教頭会 管理運営研究部第II委員会

Ι 主幹制度とは

平成15年度より、東京都教育委員会では学校に求められている教育課題を迅速・的確に解決するとともに、学校運営をより組織的に機能ささせるため、主幹制度を導入した。主幹とは、これまでの学校組織の経営層である校長・教頭と、実践層である教諭等との調整的役割を行い、自らの経験を生かして教諭等をリードしていく指導・監督層となる新たな職である。この主幹には、これまでの主任にはない以下の職責が付与されている。

1 教頭の補佐

分掌の責任者として、分掌の教諭等の意見をとりまとめ、管理職の学校運営に対して意見を具申したり、分掌の教諭等に対して学校経営方針を周知徹底することで、円滑な学校運営を図っていく。

2 調整機能

分掌間で意見の対立が生じた場合、これまでのように、未調整のまま校長・教頭の判断を仰いだり、職員会議で非効率的な論議をするのではなく、分掌の責任者が、相互に自分の所管する分掌の状況を正確に把握・説明し、相手の分掌の状況を把握しながら、最善の解決策を探ることで、迅速・的確な判断を可能にする。

3 人材育成

教諭等のリーダーとして、校長・教頭の指導・助言をもとに、自らの経験を生かしてアドバイスを行ったり、さまざまな課題に対して率先垂範して取り組み、他の教諭等の模範となることで、OJT(職場内訓練)の機能を強化していく。

4 監督機能

分掌の責任者として、常時、分掌の状況を 把握し、学校経営方針を徹底し、所掌する校 務の進行管理を行い、必要に応じて指示を行 うことで、着実な学校運営を行っていく。

主幹の任用管理については、教育委員会のもつ組織編制権により設置し、教諭をもって

充てている。東京都教育委員会が選考を行い、 合格者を主幹級の職員として各学校に配置す るなど、任用管理(異動等)を行っている。 また、処遇については、手当ではなく、給料 として支給しており、教育職員給料表に新し い職務の級として、3級(教頭)と2級(教 諭等)の間に特2級を設置し、主幹級職員 (特2級職選考合格者及び教育管理職選考合 格者)をこの特2級に格付けている。

主幹の配置については、全日制高校には6名、定時制高校には1名の配置を平成21年度までに配置する計画である。主幹は、教務部主任、生活指導主任、進路指導主任、学年主任等の主要な主任を兼務し、各分掌を所管し、担当する校務等について教諭等を指導・監督することになる。今年度については、全日制高校で、1~3名程度の主幹が配置された。

Ⅱ 研究テーマ設定の理由

東京都教育委員会では、主幹制度導入により、 次のような学校の教育力の向上を期待している。

- 1 校長や教頭の指導の下、主幹がリーダーシップを発揮することにより、学校全体の教育力が高まる。
- 2 生徒の生活指導、進路指導、健康安全指導 等について、主幹が学校の方針や対応を教職 員共通のものとすることで、問題が起きたと きも、学校全体の問題としてとらえ、組織的 に解決していくことができる。
- 3 主幹が、教育計画の点検や整備などを行い、 生徒の学習の状況を組織として的確に把握し、 学校全体で生徒の資質や能力に応じた教育指 導を行い学力向上を目指すことができる。
- 4 主幹が教諭等を指導育成する役割を担うことから、学校内のOJT(職場内訓練)の体制が確立され、教職員の計画的な人材育成が可能となる。
- 5 保護者からの相談や、地域から寄せられる 苦情や要望に、個々の状況をよく知っている 主幹が加わることで、質の高い問題の解決や、

客観的な対応が一層可能となる。

こうした、東京都教育委員会の考え方に、現場の教頭たちは、主幹制度についてどのような期待をもっているのか、東京都立高等学校教の会管理運営研究部第二委員会ではし、「主幹のではした。と題し、と題とといる意識調査を実施することにした。学なな教育組織の活性化と学校の課題解決力の向上に資することした。

<調査方法>

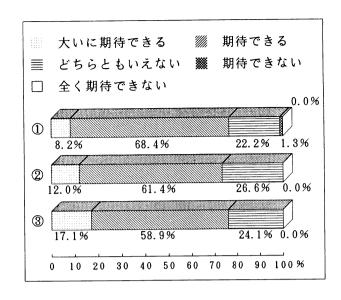
平成14年11月、東京都立高等学校全日制課程206校に対して、主幹の配置により、生徒の健全育成、教育課程、人材育成、学校運営、家庭・地域との連携等の面で、より一層の改善が期待できるか。主幹にどのような職務を期待するか。主幹の資質向上のためにどのように働きかけるか。主幹候補者の選出をどのように進めるか。等の設問項目のアンケートを実施した。

回答は、158校より寄せられた。(回答率 76.7%)

Ⅲ アンケート内容及び集計結果

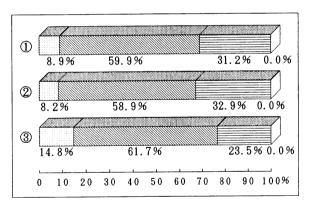
<主幹制導入に当たって期待できること>

- 1 生徒の健全育成について
 - ①全校体制で取り組む生活指導や進路指導、 健康安全指導などの方針や対応が教職員で 共通のものにできる。
 - ②生徒や保護者等へ一貫した対応ができ、学校に対する信頼が高まり、地域に根ざした 学校作りが一層推進できる。
 - ③生徒の生活指導上の問題が発生した場合、 主幹の職責のもとに、学校全体の問題とし て組織的に対応できる。



2 教育課程について

- ①教育課程の実施状況や進行状況を的確に把 握することによって、実際に応じた教育評 価を行うことができる。
- ②次年度の教育計画がより的確なものになり 生徒が充実した教育を受けることができる。
- ③各分掌や主任が立案した計画などを調整することにより、より一層学校や生徒の実態及び保護者のニーズに応じた教育課程の編成を行うことができる。

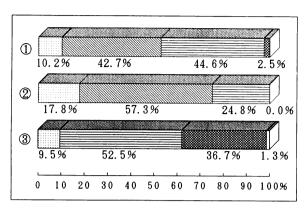


3 人材育成について

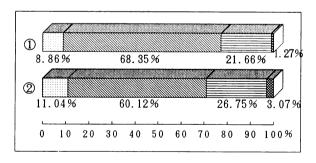
- ①体調不良を抱えながらも責任感のあまり無理をする教員、指導に行き詰まりを感じながらも誰にも相談できない教員、個人的な悩みを抱えて教育指導に熱が入らない教員などを早期に発見し、それぞれの教員の実情に応じたきめ細かな対応ができる。
- ②教員の教科指導や生活指導などの情報がこれまで以上に管理職に集まり、個々の教員に応じた早期の対応を組織的に行うことができ、一人の教員だけを悩ませたり、問題

を大きくさせたりすることをなくすことが できる。

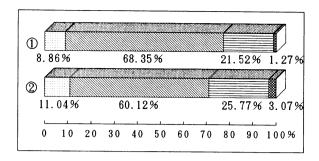
③職場内研修の体制が確立され、教員の計画 的な育成ができる。



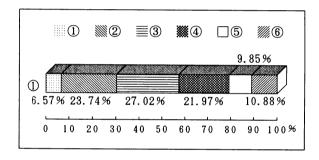
- 4 学校運営について
 - ①管理職と職員との間の情報伝達役となることにより、校長の学校経営方針等がこれまで以上に教員に浸透し、また、教員の意見や情報が主幹を通じて教頭・校長に整理されて伝達されるため、様々な課題に対する学校の課題対応をさらに向上することができる。
 - ②教頭との意思の疎通を図りながら意思決定 や事案決定に関与することにより、実施に あたっては、その趣旨などが的確に教員に 伝わり、これまで以上に組織的・機能的な 学校運営を展開することができる。



- 5 家庭・地域との連携について
 - ①担当する校務に関して、現場の実態に詳しい主幹が諸団体や地域の諸会合に参加し、あるいは教育委員会との窓口の役割を担うことにより、地域や関係諸機関との連携を緊密に行うことができる。
 - ②学校に寄せられてる苦情や要請の内容によっては、個々の状況を具体的に知っている 主幹が対応することで、問題解決も円滑に 進めることができる。



- 6 教頭として主幹にどのような職務を期待しますか。(複数回答可)
 - ①教科指導に関する指導・助言
 - ②学校運営連絡協議会の企画・調整
 - ③企画調整会議の運営補助
 - ④校内研修会の企画・運営
 - ⑤ PTA役員会との連絡調整
 - ⑥地域との連絡調整



- 7 その他記入欄(教頭として、主幹にどのような職務を期待しますか。)
 - 教頭補佐
 - ・教育課程の適正な実施や学校改革
 - ・学校改善へのキーマン
 - ・職員会議の司会
 - 各種委員会の委員長
 - ・各分掌の組織的、継続的な運営
 - 校内のリーダー
 - ・分掌の組織的運営
 - ・学校経営全般の補助
 - ・分掌間の調整
 - ・分掌、学年のリーダーシップと教員の指導 監督
 - ・生徒や教員が抱えている課題の把握
 - ・課題解決の方法の検討
 - 各分掌のリーダーとして教員をまとめると ともに学校の問題解決にあたる
 - 担当分掌の活性化
 - ・組織的な取り組み

- ・分掌間の連絡調整
- ・分掌の枠を超えて学校の将来像を検討し、 校長に提言する
- ・校務分掌の確実な執行
- 各分掌の事務処理
- ・学校経営全般にわたる管理職と教員間の情報伝達
- ・課題に対応する企画力や施策提言力。
- 8 その他記入欄(教頭として、主幹の資質向上のためにどのように働きかけますか。)
 - ・職務を実施させ評価することにより資質の 向上を図る
 - ・意識改革につながるような研修会への参加
 - ・幹部会議での研修を充実させる
 - 課題を与える
 - ・各校務分掌の職員状況を教頭に報告させ、 主幹とともに職員の人材の育成をはかる
 - ・教頭の指導をきめ細かく行う
 - ・個人面談をする
 - ・適切に情報提供していく
 - ・経営会議を行う
 - ・担当業務について権限と責任を与える
 - ・学校の課題解決に向け責任を持たせ遂行させる
 - ・常に課題意識を持って発表させる
 - ・意志決定への参画、経営者会議への参加
 - ・校長、教頭による校内研修の実施
 - ・常に課題意識を持たせ発表させる
 - ・管理職との定期的な会合
 - ・日常業務の中で自覚を促す
 - ・職務を実施させ評価することにより資質の 向上を図る
 - ・教育課程の適正化や、学校改革の実践者
- 9 その他記入欄(教頭として、主幹を育てる ためにどのような方策を考えていますか。)
 - ・情報の交換を密にし、学校運営および経営 上の課題をともに解決する機会を増やす
 - ・個々の資質等を見ながら個別に指導する
 - ・連絡を密に取り、学校方針と実情を早く理 解させ、適切に対応する力を育てる
 - ・現状の課題の把握
 - ・仕事を任せ、意欲を引き出す
 - ・研修の実施

- ・教務主幹の座席は教頭席の隣に置く
- ・ 週一回、打合会を実施
- ・本校の特色をどう推進するかについて指導 し、学校運営連絡協議会をリードする意識 を持たせる
- 課題を与えていく
- ・企画調整会議で分掌にかかる活動計画の提 案
- ・様々な場面で直接指導していく
- ・様々な任務を果たすことが出来るよう幅広 く対応してもらう
- ・常に校内外の諸問題を理解し解決していく 姿勢をもつ
- ・先進校の情報を積極的に流し、学校運営に 参加させる
- 主幹会議、個人面談、意見交換
- ・緊密な連携と指導
- ・教員から孤立させないための支えとなる
- ・課題別にプロジェクトチームを作り、それ ぞれに主幹をおいて課題解決にあたる
- ・ 企画調整会議中心の学校運営の確立
- ・教頭と主幹の勉強会の実施
- 2 年から 3 年の時間をかけ、責任を持たせる
- 一人一人積極的に働きかける
- ・教頭職の理解を深めさせる
- ・現在の教育改革がなぜ重要か認識させる
- ・ビジョンをもたせるよう日常より所属校の 将来像を語る機会を多く持つ
- ・はじめは優しく、柔らかく、定着してきた ら厳しく鍛える
- ・外部研修に参加させる
- 準管理職であることを自覚させ、校長とと もに経営感覚を磨いていく
- ・分掌だけでなく委員会についても分担、掌 握させ学校全体を見渡せる能力を磨く
- ・ O J T の手法を活用 (課題の設定)
- ・コミュニケーションの活性化
- ・主幹としてのリーダーシップ、教頭の補佐、 学校の将来像を把握させる
- ・教員としての社会人としての公務員として の使命感の育成により、学校の組織作りを 職務として遂行させる
- ・仕事の内容を熟知させること、組織の人の 性格や能力を知ること

- ・日頃からのコミュニケーションの活性化
- ・教頭の補佐をさせる中での職務への理解、 自覚を深めさせる
- ・主幹の責任の委譲、意思の疎通、研修の企 画をさせる
- ・時々職務にかかわる話を持ちかけながら資料も提供し、啓発していく
- ・教員の意識、組織改革の必要性を理解させる
- 教育はサービス業であることを徹底させる
- ・校務分掌の中心となり積極的に働いてもら
- ・公私ともに管理職との話し合いを多く取る
- 責任をはたす
- 学校経営プランを文章化してもらう
- 10 その他記入欄(教頭として、主幹候補選出のために、どのように働きかけますか。)
 - ・管理職選考受験を考えている教員に勧める
 - ・能力や適性のある教員を勧誘する
 - ・各分掌の主任に個別に勧める
 - ・力量のある教員に勧める
 - ・人事考課制度における面接時に声をかける
 - ・可能性のある教員全員に当たる
 - ・組織を考える活動に積極的な人を諭す
 - ・職員会議で資料を配付し説明する
 - ・業績評価の高い教員に当たる
 - ・組織的な学校運営の必要性を教職員に訴える

Ⅳ アンケート結果の分析

アンケートの集計結果より、主幹制度導入は、 生徒の健全育成の面、教育課程の面、人材育成 の面、学校運営の面、家庭・地域との連携の面 の全てに期待されていることがわかった。相対 的に見ると、人材育成の面でやや期待する割合 が低いものの、期待できないと考える教頭はほ とんど見られなかった。

教頭は、主幹の配置に大きな期待を寄せている。とりわけ、企画調整会議、校内研修会、学校運営連絡協議会等の企画・運営といった学校経営上重要な職務での活躍を期待している。また、教頭の補佐、学校運営のリーダー、学校改革のキーマン、学校組織の調整役、課題解決の企画立案等の職務で期待していることもわかっ

t- .

主幹育成については、様々な提言が出された。 主幹会議の設置、校長・教頭とのコミュニケー ション、学校経営参画、教育課題の掌握、教職 員の実態把握、校内外での研修等、教頭として 主幹を効果的に起用する上でおおいに参考にな ると考えている。

一方で、主幹候補を選出するために教頭は人材育成という重要な課題を背負うことも浮き彫りになった。主幹に見合う人材の確保が困難、職員団体をはじめとした一部の教員からの抵抵、新しいものへのアレルギー的な反発、校内組織ので、主幹の現実のはまでにあると言わざるを得でで、また、主幹が配置されても、効果的に起用でるまた、主幹が配置されても、効果ので、主幹のは進まないので、主幹の情報提供、指導・助言等も教頭の重要な役割になると考えている。

V 主幹制度と教頭の役割

今年度から導入された主幹は、現行の主任制度の限界を克服し、学校運営組織をこれまで以上に組織的に機能させ、学校の課題対応力を高めるために極めて重要な役割を担っている。主幹制度の趣旨を徹底し、学校において主幹を効果的に機能させていくためには、主幹の積極的な働きが求められる一方で、管理職である校長、教頭が積極的に主幹を活用していくとともに、主幹が活躍しやすい条件整備をしていくことが重要である。

とりわけ教頭の果たす役割は大きい。教頭は、 様々な課題解決やその適切な対応のため、また 主幹制度を効果的に機能させるため、次のよう な働きかけを積極的に行う必要がある。

- 1 主幹を分掌の責任者として位置づける。
- 2 分掌にかかわる情報収集や情報把握を主幹 に求める。
- 3 適切な進行管理を目指すよう指示命令を適 宜行う。
- 4 課題となる事項を検証し、解決の方途を提示する。

教頭は、主幹に対して以上のような役割を果たし、学力向上や不登校をはじめとしたさまざまな教育課題の解決や、保護者や地域の方々か

らの要望に積極的に対応していかなくてはならない。そのことにより、生徒たちがこれまで以上に生き生きと楽しく学ぶことのできる学校づくりが可能になるものと確信している。

<研究協力者> (○印は発表者)

飯田 満 工芸高等学校教頭

岩崎 充益 荻窪高等学校教頭

(現・五日市高等学校長)

浦岡 勉 杉並工業高等学校教頭

(現・工芸高等学校長)

大矢 保雄 狛江高等学校教頭

押尾 勲 小金井北高等学校教頭

小林 洋司 葛西南高等学校教頭

(現・池袋商業高等学校長)

佐藤 正博 竹早高等学校教頭

篠田 直樹 富士森高等学校教頭

(現・大島南高等学校長)

高田 憲一 台東商業高等学校教頭

田中 透 東大和南高等学校教頭

○仁井田孝春 砧工業高等学校教頭

錦織 政晴 稲城高等学校教頭

針馬 利行 久留米高等学校教頭

古山 光久 大泉北高等学校教頭

星 幸典 東村山高等学校教頭

(現・第二商業高等学校長)

綿田 直樹 調布北高等学校教頭

(現・東大和高等学校長)



${\rm I\hspace{-.1em}I\hspace{-.1em}I}$

高校教育研究部会

3.	第1委員会(教育中堅校の教育課程における特色づくり	育課程) 		• • • • • •		•••••	24
		根	本		清	(小村	公川)
※ 4.	第2委員会(教育 在り方生き方にせまる進路指導 - 地域における体験学習を通して	•••••				•••••	·· 30
		菊	池	尚	敏	(芦	花)

(注) ※印は全国大会で発表したもの。

3. 中堅校の教育課程における特色づくり

東京都立高等学校教頭会 高校教育研究部第 I 委員会

I はじめに

本委員会は、教育課程の編成という観点からさまざまな学校課題への取り組みについて研究を深めている。平成13年度、14年度においては、「学校五日制と新教育課程の編成の工夫」というテーマで、各都立高校にアンケートを実施し、回答されたデータから考察を深めた。

今年度は、新教育課程が導入され、入試も大きな改革の中で実施された。また、都立高校に対する多くの新しい施策の実施の中で、学校の特色を鮮明に打ち出すように言われている。

中高一貫校の指定、エンカレッジ校の指定等、 学校の特色を鮮明にし、進みはじめた学校もあ る。

しかし、都立高等学校の絶対多数を占めるのは、中堅校である。これからは、中堅校も、自校の生徒の実態、地域の要請に応えた学校経営をすることが求められる。

そのような中、東京都教育委員会は、平成15 年度の重点支援校を15校指定した。自立的改革 を勧めている学校や改善の取り組みに成果を挙 げている学校に対して、予算、人事、カリキュ ラムの作成等で支援を行い、学校改革を一層促 進するためである。ここで指定された学校は、 いわゆる中堅校であり、この学校を調査研究す ることにより、「中堅校の特色化」を図るヒントになる。

とりわけ、一番学校数の多い普通科高校を取り上げ、聞き取り調査を始め、教育課程編成の領域での検証を深めることとした。

Ⅱ 中堅校とは

中堅校検討委員会の報告書(平成14年5月)によれば、「中堅校とは、多様な都立学校が存立する中で、一定の学力を備えているが、難関大学への進学率は特に高くなく、また、学習の基礎基本が十分に培われていないために生じる中途退学や生活指導による困難も多くない、全日制課程の普通科の都立高校と言うことができる。

中堅校における多くの生徒の現状は、学力は 平均的レベルで、生活面で問題行動を起こす生 徒も少なく、学習指導や生活指導上の教員の負 担は、進学校や生活指導に多くの課題を抱える 学校に比べて少ない。生徒や保護者のニーズが 必ずしも鮮明でないことから、生徒育成上の課 題を教職員で共有し、一丸となって対応し切れ ていない面も指摘できる。

平成15年度の入学者選抜から学区が撤廃される中、高校間の切磋琢磨により、生徒・保護者にとって魅力ある学校づくりに取り組むことが、都立高校にこれまで以上に求められている。画一的であるといわれる都立高校の中でも、とりわけ特色のない中堅校の改革こそ、都民に信頼される魅力ある都立高校づくりの実現のため喫緊の課題になっている。

都立高校の中でも最も多くの高校が属している中堅校には、進学を重視した中堅校から、生活指導で負担の多い中堅校まで、様々な学校が存在する。

受け入れている生徒の現状や保護者の要望等 を的確にとらえ、各学校が、主体的な努力を行 うことを通して、学校は活性化する。」といっ ている。

Ⅲ 中堅校を活性化するためには

生徒・保護者にとって魅力ある学校とはどういう学校か。特色ある学校づくりは、都立高校改革推進計画における基本的方向の一つでもあり、いろいろな取り組みは実施されている。

学校の特色化とは、生徒の実態・ニーズを基本に保護者のニーズに応え、学校の伝統・地域の実状等を踏まえて個々の学校の課題を把握し、この課題に答える教育活動といえる。

その教育活動は、次のような手順で構築される。まずは、学校長の学校経営計画の策定である。学校の特色化を具体的にしたものが学校経営計画であり、その方針に従って学校が組織的に教育活動を行うことである。

次に、学校の特色化を図るための校長の経営

方針を実現するために最も重要なのは、特色ある教育課程の編成である。

学校の特色化は、教育課程に基づく教科・科目の指導を中心とした教育活動が日々実践される中で図られる必要がある。

そこで、平成15年度の重要支援校の教育課程 と学校経営計画を資料として、調査を実施し、 活性化に取り組む事例をもとに研究を進めるこ ととした。

Ⅳ調查事例

1 都立A高等学校

〔目指す学校像〕

個々の個性を引き出し、個人の価値を認め、 社会に通用・貢献できる人の育成。

平成15年度の学校経営計画の中の、「目指す学校像」7項目の中に、「個人の希望進路に対応したカリキュラムの充実した学校」としている。多様な進路実現を図るなか、大学進学を中心に見据えた学校である。

カリキュラム自体に際だった特色を見つけることはできなかったが、第2学年より進路別のカリキュラムを設定し、生徒に選択をさせている。また、授業形態にも工夫を加え、きめ細かな指導の実現を図り、生徒の授業理解を深める工夫があった。

第2学年文系

現 古 世 日 数 代 界 本 学 文 典 史 史 II A A	理科総合	芸術Ⅱ	共通 科目 13 単位
--	------	-----	----------------------

第2学年理系

現代文	世界史A	数 学 Ⅱ	数 学 B	理科総合	物 理 I B	化 学 I B	共通 科目 13 単位
-----	------	-------------	-------------	------	------------------	------------------	----------------------

A高校は、2学年より文系、理系という名称で、類型による授業を実施している。また、旧課程の2学年理系の「数学Ⅱ」「数学B」においては、習熟度別授業を展開し、生徒の達成度に合わせた授業を実施している。更に、同じ2学年理系の理科の「理科総合」「物理ⅠB」「化学ⅠB」においては、少人数授業を実施している。

特徴と言えば、必修選択を中心に設定するのではなく、共通履修13時間とは別に文系では、現代文(3)、古典(3)、世界史A(2)、日本史A(2)、数学II(4)、理解総合(2)、芸術II(2)の18単位に対し、理系では、現代文(2)、世界史(2)、数学II(4)、数学B(2)、理科総合(2)、物理IB(3)、化学IB(3)の18単位編成となっていることである。

第3学年では、31時間中10時間は、自由選択、共通時間が9時間ある。残り12時間を文系では、現代文(3)、古典(2)、世界史Bと日本史Bの必修選択(3)、リーディング(4)である。一方理系では、現代文(2)日本史Bと数学Ⅲの必修選択(4)、物理Ⅱ、化学Ⅱ、生物Ⅱの必修選択にリーディング(3)となっている。

第3学年文系

現代文	古典	世界史B必	政治経済	保健体育	リーディング	共通科目	自由選択
-----	----	-------	------	------	--------	------	------

次に、第3学年理系の数学「数学Ⅲ」で習 熟度別授業、理科「物理Ⅱ」「化学Ⅱ」「生 物Ⅱ」においては、少人数授業を実施してい る

そして、平成16年度からは、2学年全体の 英語「英語Ⅱ」「ライディング」において、 習熟度の実施を予定している。

第3学年理系

現代文 B Ⅲ 選	化化生 学学物 ⅡⅡⅡ 必選	リーディング	物 理 I B	化 学 I B	共通科目
-----------	-------------------------	--------	------------------	------------------	------

英語は、文系・理系ともに受験科目であり、 なおかつ個人により理解度に差が生じている 現状を考えて、習熟度編成にすることにより、 生徒一人一人に対して、密度の濃い授業と対 応が実現できる期待から実施予定となった。

さらに、土曜日には、補習授業として1学年を対象に英語1講座、数学1講座が実施さ

れている。 3 学年においても数学 1 講座、地理・歴史で日本史 2 講座、世界史 1 講座、理科で論文対策 1 講座、センター試験対策 1 講座、計算 1 講座を実施して、多様な生徒に対応している。

この結果、平成12年で73 (4年生大学31) %が進学。平成13年度で75 (4年生大学35) %が進学。平成14年度で72 (4年生大学32) %が進学となった。

2 都立B高等学校

〔目指す学校像〕

中退率の減少、生徒の学ぶ楽しさと厳しさを体験させる学校を目指して。

A高校は、全日制普通科の学校であるが多様な生徒が入学してきており、学校への定着を図ることが課題となる学校である。

平成9年度から校内に改革検討委員会を設けて、生徒が意欲を持って学べる教育課程の検討や授業の展開・指導法の研究、生活指導の方法の検討や部活動の振興を中心に改革に取り組んできた。「生徒が目を輝かせ、登校してくる学校」づくりを目標に、短期的目標としては中退率の低下と部活動の活性化を目指している。

中退者は、平成11年頃から減少傾向となり 取り組みの成果が上がりつつあるが、今後さ らに改革を進めようとしている。

平成15年度入学生から適用される教育課程では、数学・英語での習熟度授業、国語・生活技術での分割授業、生活技術・情報でのティームティーチングなどのきめ細かな指導を行う。また、「ソルフェージュ」「社会福祉入門」「体つくり運動」「中国語入門」「漢字」「ボランティア活動」など生徒が意欲を持って自ら学ぶ授業の実施を目指して多様な選択講座を設置している。

生活指導では、校門での立ち番や巡視による授業出席指導、スクールカウンセラーを軸としたカウンセリング体制の充実、通学路清掃(月1回)、地域の催しへの参加、近隣学校との合同練習を通して部活動交流等により改革の成果を上げつつある。

このような中で、平成13年度から、遅刻者 の減少と落ち着いた学習環境の確保を目的と して「朝読書」が実施されている。また、生徒に多様な学習の機会を与える一環として、 近隣の農業系の専門課程 C 高校との連携による、授業の相互選択を実施している。

ここでは、B高校の特色ある教育活動として、「朝読書」と「高校間連携」を取り上げた。

◎朝読書

内容:始業前10分間に、各自が持参した本 (漫画・雑誌以外)を読む活動である。ホー ムルーム単位で、担任または副担任が教室に 行って読書をする。

13年度試行。1学年で担任の中から始まる。 14年度1・2学年に拡大。13年度の成果から、新入生にもやらせようという働きかけがあった。

15年度1・2学年は毎朝、3年生は一斉授業のある週2回実施。

目的:落ち着いて学習に取り組む環境を作る こと、遅刻指導の一環の意味もある。

効果:遅刻は減少した。自習時間は騒がしくなりがちだが、静かに朝の続きを読む生徒も出てきた。15年度は遅刻した生徒を教室に入れず、廊下に待たせることにした。教員の間に異論は出ていない。

その他:①体育等で教室移動がある時はやらない。②10分×5日×35週での単位認定を教育委員会と協議した。しかし、担任一人で年間の指導は困難なため消極的意見が多く単位認定には至らなかった。現在は、副担任と担任のどちらかが教室に出向いて実施している。

◎学校間連携

内容:多様な学習の機会を与えることを目的に、近隣のC農業高校との間で選択科目の一部について相互に生徒が受講できるようにした。対象科目はB高校の「ソルフェージュ」、「陶芸」、「社会福祉入門」、C高校の「植物生産」「食品加工」「農業土木設計」「農業基礎」「手芸」である。

実施の経緯:管理職間での協議を経て、都の 学校間連携事業実施計画に沿ってそれぞれの 学校で希望する生徒を募って実施した。

単位認定:それぞれの学校の単位として認定する。

実施状況:14年度 B高校→C高校 0名

 C 高校→B 高校 16名

 15年度
 B 高校→C 高校 2名

 C 高校→B 高校 10名

成果と課題:C高校の生徒で、B高校の「社会福祉入門」を受講して進路に結びついた例がある。しかし、B高校ではC高校の授業を選択する生徒が少なく、当初期待した成果が上がっているとは言えない状況である。

JR線で隣接する駅にある両校だが、学校間の移動に意外に時間が掛かり、昼食を食べる時間がなくなることもある。進路に関係するなど履修意欲が強い生徒以外は、受講を続けることが困難であった。

3 都立D高等学校

〔目指す学校像〕

社会に有為な人材の育成を目指して、保護 者や地域の方々の信頼を得られる学校づくり。

◎校風及び特記すべき事項

穏和な校風を伝統とする学校で、これまでは特に意図的、意識的な教育活動は行わず前例踏襲で過ごしてきた点を大きく見直し、進学対策に力を入れる形で特色を出そうと努めている。

・教育課程は2学期制を導入。またセンター 試験5教科7科目対応を見据えて、これまで の極端な類型制から1・2年次共通履修とし た。

第1学年 (科目名の下の数字は単位数)

国語総合	地理 A	倫理	数 学 I	数学A	理科総合B	生物Ⅰ	体育	保健	芸術I	ライティング	家庭基礎
4	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2

- ・数学 I (1年) とライティング (1・2年) で習熟度別授業を実施
- ・家庭基礎(1年)で少人数授業を展開

第2学年 (科目名の下の数字は単位数)

現代文	古典	世界史B	日本史B	数学Ⅱ	数学B or芸術Ⅱ	理科総合B	物理Ior家庭総	化学I	体育	保健	英語Ⅱ	ライティング
2	3	3	2	3	2	1	合 3	2	3	1	3	2

・3年次では生徒の進路希望に対応するため 多彩な選択科目を設定(文系27科目、理系28 科目)。その中には、伝統的な全人教育の流 れも生きており、音楽・美術・書道・工芸や ドイツ語、フランス語が含まれる。

第3学年文系 (科目名の下の数字は単位数)

現代文	古典	世界史Bor日本史Bor地理B	政治経済	体育	英語Ⅱ	リーディング	情 和 A	自由選択科目
2	2	4	2	2	2	3	2	0 ~ 8

第3学年理系 (科目名の下の数字は単位数)

現代文	政治経済	数学Ⅰor数学Ⅲ	物理Ⅱ or化学Ⅱ or生物Ⅱ	体育	リーディング	情 報 A	自由選択科目
2	2	2	II 4	2	3	2	0~8

・進学対策としてサテライト講習の実施及び 夏季講習の体系化を推進。

3年間の主要大学合格実績(H15は3.29現在)

大 学	H 13	H 14	H 15
千葉大・埼玉大等	2	4	0
早大・慶大・上智大	3	1	1
明大・立大・中大等	18	14	33
日大・駒大・専大等	65	56	73

・部活動の活性化を目指す

また将来像として、特進クラス(仮称)、 中高一貫校へのステップアップも、プロジェ クト委員会を設置し、校内で検討し始めてい る。

- (2) 上記事項中の改善項目推進プロセス
- ◎極端な類型制から1・2年次共通履修のカ
- リキュラムへと変更した点

- ・進学実績低迷傾向に対する校長の考えを企 画調整会議で説明
- →改善策の1つとして、教育課程の再検討 が挙げられる。
- ・企画調整会議で、教育課程の見直しへの道 筋を検討。
- ・教務部、教科主任を中心とする教育課程検 討委員会が設置される。
- ・教育課程検討委員会を週1回ペースで行い、 類型制から「1・2年共通履修」の方向で、 大枠を構想する(原案は委員長が作成。)こ の件を各教科で協議。
- ・どの科目を何単位配するかを、他校の例を 参考にしながら検討。
- ・各教科から提出された配置案で方向性と合致しないもの、また各学年に盛り込みきれない科目に対しては、当該教科に差し戻し、再検討を促す。
- ・それでも調整しきれない事態になったので、 教育課程委員会で問題点を整理し、調整案を 提出。学校全体を見渡す観点から、方向性に 沿った考えをまとめる。それを職員会議で周 知する。
- ・その間、委員会や職員会議の中で幾度も紆余曲折があった。教頭は委員長に将来像を意識させつつ励ました。委員長がねばり強い努力で賛同者を増やしていった。委員長の貢献が大きい。
- ◎サテライト講習実施に関して
- ・試行7月~10月、本格実施11月~3月 ◇教頭の動き:
- ・説明会実施(1年、2年、3年別々に)
- ・テキスト配布と代金の徴収(夏休みには未 納者に電話連絡)
- ・教室へのビデオ機材の搬入・撤収
- ・ティーチング・アシスタントへの毎日の対 応
- ・ティーチング・アシスタントの派遣会社と の連絡
- ・土曜日の開講時には準備から片づけまで ◇関連事項:
- ・立ち上げの頃は教員の協力を得られず。
- →管理職と事務長で立ち上げ(事務長の協力が大だった。)
- ・途中から本格実施に向けた"サテライト委

員会"を設置。メンバーは教頭、事務長、国・数・英の代表、1・2・3年の代表。(教科・学年の重複あり。)

- →しかし計画立案、資料作成、説明会の実 施等、実際の運営は教頭が行った。
- ・今年度はサテライト講習と長期休業講習を 進路部で主管。進路指導部主任兼務の主幹が 意欲的に運営している。(教頭は進行管理。) ◎将来像模索の開始
- ・教育課程委員会で14年度に"特進クラス" (仮称)の検討を開始。
- ・「D校を考える会」:教員有志による自発的会合。14年度には9月以来4回開催され、自律的学校改革について検討を重ねる。(校長も出席。)
- ・上の2つの会を発展的に統合。
- →「プロジェクト委員会」(仮称)の発足。 学校の将来像(特進クラス、中高一貫校など) の模索を開始。今年度は5月に第1回、11月 に第2回を予定。

Ⅴ 考察と課題

今回重点支援校のうち3校を調査した。大学 進学を中心に想定した高校2校。生活指導を中 心に、中途退学を防止する取り組みに重点を置 き、学習する習慣を幅広く工夫する高校1校で あった。

結果的には、教育課程だけにスポットライトがあたるような、顕著な特色を検証することはできなかった。しかし、教育課程の編成を始めとする教育活動全般の改善には、すべての高等学校に工夫の跡を感じることができた。

また、高等学校だけでなく大学との連携や高校同士の連携などを通して、多くの人材、施設等を活用しながら、自校の教育環境の整備に工夫している様子もうがえた。加えて、将来的には、近隣の中学校との連携を推進する中で、高校入学以前から高等学校の教育環境を熟知させる工夫を視野に入れている学校があることも分かった。

1 授業形態での工夫

少人数編成授業、習熟度別授業を大幅に導入し、生徒の実態に即した授業環境を作ることにより、「理解の進展」「興味・関心が深まる」等、生徒・保護者の要望に対応するこ

とができる。

課題:① 教員の持ち時数が増加する。

授業効果は理解していても、持ち時間 の増加で実施に踏み込めない事例も想 定できる。

- ② 人員配置等で工夫が必要となる。 専任対応が困難になれば、講師等の協力を得ることになる。ただ、協力関係を構築して、はじめて効率的に運営できる授業形態だけに、日常的な意思の疎通が図れるかどうかが問題となる。
- ③ 使用教室等の施設設備の課題。 多展開授業が多く実施されるようになると、空き教室と時間割編成で苦しむことになる。学校の施設・設備を効率的に運用する視点が要求される。
- 2 サテライト授業、土曜補習授業等の実施 授業時間外において、補充授業を設定し、 生徒一人一人の進路実現を図るうえで遅れを 防止する工夫がなされる。

課題:① 特認研修等の週休日の勤務につい ての補償

> 週休日に全日勤務させれば、代休等の 措置が必要となる。代休を取らせれば、 授業日が自習等となる。特認研修対象 の補充授業であれば、研修の保証で対 応できるが、時間割編成等の面で課題 はある。

② 組織的対応の確立

新しい試みに対して、教職員は消極的になりがちである。事例にもあるが、組織的対応でなく、管理職、有志の努力で成り立っているという実態も少なくない。保護者や生徒の声を背景とする工夫が必要となる。

VI まとめ

中堅校の特色を鮮明にするために、数々の課題を解決しなければならないことがわかった。 教育課程の編成、教職員の配置、近隣・大学等の連携など、そのすべてに教頭としての力量が 問われることは確かである。

学校長の示す学校経営計画の具体化を図ることにより、学校の特色を鮮明に打ち出す事になるわけであるが、課題とその解決策は各校様々

である。教頭はその一つ一つに対して全容を見 通しての対応策をいち早く構築し、担当分掌や 委員会の教員と係わっていくことが必要になる。

毎年打ち出される教育改革の具体案に対応していくことは、今までの学校社会のスピード感覚では対応できない。特にベテランと言われる世代は、「今までのままでよい」と考えるのが大半である。そういう教員を指導し、中堅校としての確固たる位置を構築するためには、教頭の役割は大きい。

<研究協力者> (○印は発表者)

初見 豊 (武蔵村山東高等学校)

福嶋 順一 (保谷高等学校)

村井 信彦 (前明正高等学校)

清水ゆかり (足立西高等学校)

宮田 茂 (江戸川高等学校)

茂泉 吉則 (芸術高等学校)

三宅英次郎 (南葛飾高等学校)

菊池 尚敏 (芦花高等学校)

野志 兼夫 (高島高等学校)

○根本 清 (小松川高等学校)



4. 在り方生き方にせまる進路指導

- 地域における体験学習を通して -

東京都立高等学校教頭会 高等学校教育研究部第II委員会

I はじめに

本委員会では、平成13年度から、新しい学習の場の拡大を図った「学校外の学修」について、「都立高等学校でどのように捉え」、「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。また、それを基に、実施上の課題と教頭の役割を事例を踏まえて研究してきた。

平成13年度は、全国高等学校教頭会研究協議 大会及び都立高等学校教頭会研究協議会で「学 校外の学修における単位認定」について、都 立高等学校208校で実施したアンケートを基に、 分析・協議を深め、その結果を研究発表し、各 方面から指導・助言をいただいた。

平成14年度はこれまでの研究を深化させて、インターンシップと高校大学連携を実際に行っている高校の事例をもとに、その具体化に向けて教頭の役割を研究してきた。なお、東京都教育庁発行の「平成14年度都立高等学校インターンシップ推進校報告書」によると、都立高校におけるインターンシップの実施校は65校であった(平成14年12月1日現在)。

今年度から新学習指導要領がスタートし、総合的な学習の時間や特別活動等の中で、各学校が地域とどのように連携し、学校の特色化を図るかがこれまで以上に課題となっている。

本委員会では、インターンシップを通し、地域における体験学習が、在り方生き方にせまる 進路指導に結び付くという視点から研究を進め てきた。

本年度は、平成14年度にインターンシップを 実施した高校の実践を基に、「インターンシップを推進するための組織づくり」と「自校の教育課程に位置付けるために、教頭としてどのような方策を立てればよいか」の2点について研究することとした。

■ 都立A高校のインターンシップ 活動についての質問と回答

質問1 平成何年度から実施しているか。

回答 平成12年度

質問2 実施学年は第何学年か。

回答 2 学年と3 学年

質問3 どのような企業・施設等でどのよう な体験をしているか。

回答 保育園で保育体験(10名 2 学期に 実施)、図書館で実務体験(1名 2 月に実施)、福祉施設で介護体験(3 名 2 学期に実施)、会社で実務体験 (1名 2 月に実施)、スポーツ施設 でグラウンド整備体験(20名 11月に 実施)

質問 4 インターンシップの単位認定を行っているか。

回答 認定していない。

質問5 企業、施設等の情報の入手方法及び 開拓方法はどうしているか。

回答 近隣の施設、企業等に直接依頼する。

質問 6 インターンシップのねらいを在り方 生き方にせまる進路指導とどのように 結び付けているか。

回答 生徒が選択している学系列選択科目 群(福祉教養系・情報ビジネス系・スポーツ健康系)の3つの学系の実習の 延長として位置付け、勤労観・職業観 社会性を培う。

質問7 インターンシップの推進のための組織をどう工夫しているか。

回答 推進のための委員会を設置、構成 (教頭、進路指導主任、教務主任、各 学系代表者)

質問8 年間の活動内容はどのようにしているか。

回答 事前指導:施設、会社等との連絡や打

ち合わせ、生徒への募集、

参加者決定、説明

実施中:施設、会社等への挨拶回り、

生徒への励まし

事後指導:体験日誌の提出、点検、評

価

質問9 教頭としてインターンシップの指導 体制づくりで苦心しているところは何 か。

回答 受け入れ施設、企業の拡大、計画的 ・組織的活動の周知・徹底

質問10 インターンシップを実施した結果、 在り方生き方にせまる指導という面か ら、生徒にどのような望ましい変容が 見られたか。

回答 インターンシップを実施した結果、 中途退学やフリーターが激減した。体 験した生徒のほとんどは充実した感想 をもっているので、将来の進路選択に 良い影響を与えているものと考えてい る。

質問11 インターンシップを実施した結果、 教員の望ましい変容が見られたか。

回答 進路指導の中にきちんと位置付け、 全校的な態勢で実施するようになった。 地域に開かれた学校づくりを進める意 識が強くなった。

質問12 これからインターンシップを実施しようとする学校の教頭に対するアドバイスとして、その重要なポイントは何か。

回答 事前指導に充分時間をとる。はじめて実施する場合は、学年、全生徒を一斉に行うのではなく、希望者を募り厳選すること。教科、科目、総合的な学習の時間、LHRの延長として位置付

けると事前指導や事後指導が充分できる。学校行事として、単発的に終わらせないこと。事後の評価をしっかり行う。

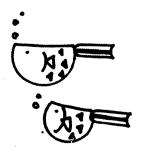
本委員会は上記の都立A高校のインターンシップのアンケートの結果から、在り方生き方にせまる進路指導を推進するために、教頭としての役割は何かについて協議を深めた。そして、役割を果たす上で多くの課題の中から、特に次の2点を取り上げ、研究協議を深めた。

- 1 地域における体験学習を推進するための校 内及び校外における組織づくりをどのように 進めるか。
- 2 地域における体験学習を教育課程にどのように位置付けるか。

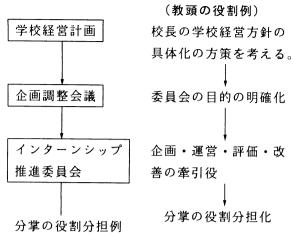
Ⅲ 校内における組織づくりについて

インターンシップを教育課程に位置付け、学校の特色ある教育活動とするには、教頭が中心となり、推進母体となる校内における組織の立ち上げを工夫することが必要である。そのためには先ず、校長の学校経営方針の下、企画調整会議で、地域における体験学習が有効であることを主任に認識させることである。また、合学が何をどのように行うかについて計画を立案させることである。

都立A高校ではインターンシップを推進する 校内組織は教頭、進路指導主任、教務主任、福祉・情報・スポーツの各学系代表の6名で構成 された推進委員会である。教頭が主任や学系の 代表間を進行管理している点はインターンシッ プの校内推進組織として大いに参考になる。



校内におけるインターンシップ推進委員会の例



教 務	進路	生活指導
教育課程の 位置付け	在り方生き方 指導の計画立案、 実施中の訪問等	マナーの指導 安全、保険 加入等

世域、PTA、学校運営連絡協議会等

平成15年3月に東京都教育庁がまとめた「都立高等学校インターンシップ推進報告書」によれば、インターンシップ推進校の研究指定を受けた3年目の都立B高校では、昨年度からの課題の一つに校内における組織体制をあげている。この課題を解決するために企画調整会議で委員会を組織し、進路部・教務部・学年の担当者間で計画を立案し実行している。

同校では校内組織を事前指導、実習中、事後 指導・報告会、評価と具体的に分掌に応じて横 断的に活用している点が参考になる。

以下、昨年度の同校の校内組織を示す。

<u> </u>	平成14年度校内組織						
推進委員会	教頭・事務長 進路指導部 1 名 教務庶務部 1 名						
事前指導	進路指導部、学年						
実習中	進路指導部、学年						
事後指導	進路指導部、教務庶務部 学年						
報告会	進路担当、教務担当						

「平成14年度都立高等学校インターンシップ 推進校報告書」から抜粋 また、定時制の都立 C 高校(専門高校)では、 教頭、進路指導主任、教務主任、専門学科教員 の計 6 名で推進委員会を立ち上げ、進路指導主 任が中心となって委員会を実施している。推進 委員会では以下の点を確認し、決定したことが 参考となる。

- 1 インターンシップの実施要領の作成
- 2 保護者会・学校運営連絡協議会での説明と 協力の要請
- 3 生徒のニーズに応えられる企業の開拓
- 4 受入企業との協力関係を推進する研究
- 5 インターンシップを教科・科目として位置 付けることを目指し、増加単位等についての 研究
- 6 インターンシップを学校設定科目として実 施することを目指す研究の推進

上記のようなインターンシップ推進委員会を さらに活性化するためには、地域における体験 学習について次のような視点を教頭がもつこと が重要である。

- 1 校内研修を「地域における体験学習を通し た在り方生き方にせまる進路指導」というテ ーマで行う。その際、先進校の情報提供等を 通し、教員の意識改革を図る。
- 2 特別活動や総合的な学習の時間の中で、在 り方生き方にせまる進路指導を学校としてど う進めるかについて主任層教員を指導する。
- 3 教員の実践の把握に努める。
- 4 評価の方法について共通理解する。

参考: 都立 C 高校の観点別評価法の例 インターンシップ期間中の自己評価(次の A、 B、 C の観点から各項目を評価する。)

A:よくできた B:ふつう C:物足りない の3段階で○を付ける。

- (1) 元気よくあいさつができたか。
- (2) 体験内容に興味・関心をもって取り組めたか。
- (3) 言葉遣い、受け答えは丁寧にできたか。
- (4) 素直な気持ち、態度で指導を受けられたか。
- (5) 他の人と協力して、作業に取り組めたか。
- (6) インターンシップを終えてあなたの満足 度はどうか。

Ⅳ 校外における組織づくりについて

地域にせまる体験学習を通して、在り方生き 方における進路指導を推進する場合、生徒の多 様な進路希望に添う受入れ企業等をどう開発す るかが大きな課題である。そこで校校と連携 の産業教育振興会などの関係行政機関と連携入 生徒のニーズに合う企業・施設等の情報では、 生徒のニーズに合う企業・施設等の情報では、 校が独自に地域の人材バンクをつった。またら 地域の教育力を活用した事例があった。 地域の教育力を活用した事例があった。 数校が連携して組織づくりをした事の かが連携して組織づくりやした事の かが連携しているので、 参考にするとよい。

1 1校が独自に校外と連携した事例

1 校独自に校外と連携する場合、次のような行政機関や施設が考えられる。

(1) 学校とハローワークとの連携

都立D高校では、昨年度、進路指導部が中心となってハローワークと連携し、インターンシップを推進した。以下、その進路指導部のインターンシップへの取り組みを示す。

6月12日(木)

ハローワークより、イン ターンシップの受入れ企 業の一覧表を受理

6月中旬

6月27日(木)~6月28日(金)

インターンシップ受け入れ企業の訪問(進路指導部が担当)

7月5日(金)

インターンシップ参加者 リストをハローワークに 提出。 傷害保険等の手続 きの依頼。

7月18日(木) 激励会(校長室)生徒た

ちに企業へ各自で下見・ 挨拶に行くよう指示する。

7月20日(土)~7月22日(月)

インターンシップ(前期 日程)

7月26日(金)

インターンシップが終了 した企業への訪問(進路 指導部が担当)

8月22日(木)

事前指導(会社の下見・ 挨拶の確認、諸注意等)

8月26日(月)

インターンシップ後期日 程開始

8月27日(火)~8月28日(水)

インターンシップ実施企 業視察(校長と進路指導 部が担当)

8月29日(木)~9月3日(火)

事後指導(企業への礼状 書き等)

9月6日(金) | 企業への礼状発送

なお、これからインターンシップの情報を入手する上で、一人ひとりの教員の地域と学校を結ぶコーディネータとしての役割が一層必要となる。教頭にとっても、地域における人材を開拓することが課題の一つとなる。

(2) 人材活用の事例

インターンシップの受け入れ先を開発するために、保護者、同窓会、地域の人たちの中から学校を支援してくれる人たちを集め、人材バンクを作る方法がある。例えば、保護者の勤め先や店舗、工場などで、インターンシップの受け入れ先を探す。また、同窓生は、後輩のために尽力してくれる。このような学校を支援してくれる人たちの情報をもとに、インターンシップの受け入れ先を確保したい。

また、地域の保育園、老人ホームなどでは、長期休業中の高校生のボランティアを募集しているし、病院では看護体験実習を実施している。これらの機関とは日頃から交流し、連携を密にしておきたい。

学校運営連絡協議会の協議委員には、町 会等の地域の代表が入っている。その人た ちと相談し、地域の企業や事業主を紹介してもらい、受け入れ先を探すこともできる。以上のように、学校とかかわりのある人たちを通じて、インターンシップの受け入れ先を開発することができる。また、このような人材バンクは、「総合的な学習の時間」の外部講師にも活用できるので、是非つくっておきたい。

(3) 企業との実施協定について

学校と企業が実施協定を結ぶ際、主に次の項目に留意する必要がある。都立E高校の事例からこのことについて示す。

- ① 目的
- ② 実施期日及び実施期間
- ③ 対象生徒
- ④ 報酬及び経費

記入例:インターンシップは授業の一環 として行うため、報酬は一切いた だきません。また、交通費及び昼 食代は生徒の自己負担とします。

⑤ 保険への加入について

記入例:対象生徒全員に賠償保険に加入 させ、実施中に万一損害を与えた 場合に対応します。

⑥ 事前打ち合わせ

記入例:インターンシップの実施に当たっては、貴社と本校との間で、事前に打ち合わせを行い、実施方法等について協議を行います。

⑦ 事前・事後指導について

記入例:インターンシップの実施に当たっては、学校において事前・事後指導を十分行い、安全かつ効果的に実施できるよう生徒を指導します。また、実施中には、担当教員が事業所を適宜訪問し、生徒の実施状況を把握させていただきます。

2 数校が連携する事例

東京都の葛飾区では専門高校3校に普通高校3校の都立高校6校が、2年前から葛飾区の商工振興課の工業振興係と連携し、インターンシップ推進委員会を設置して毎年開催している。区役所の工業振興係1名と各都立高

校から教頭と進路指導主任の2名が推進委員として参加し、委員会では各学校で、インターンシップの取り組みなどの情報交換を行っている。今後、都立高校の場合、葛飾区のインターンシップ推進委員会の取り組みは、受け入れ企業や施設、商店等の情報を入手し、活用していく上で参考となる。

1 校が独自に校外と連携する場合も、数校が連携して行う場合にも、今後、文部科学省や教育委員会による情報の一元化と学校への情報提供が望まれる。

Ⅴ 教育課程への位置付け

「インターンシップ」を基にした体験的教育活動は、教育課程に位置付け、単位を認定することによって学校に定着したものとなる。その方法としてここでは、学校設定科目として位置付けた都立F高校の例を示す。

1 設置教科・科目の名称

教科:総合的な学習

科目:インターンシップ

2 設置の理由

これからの進路指導は、大きく変動する社会に柔軟に対応しながら、生徒がよりよく自己を生かせるような在り方生き方の指導が必要である。このような背景の中で、生徒が自己の進路について主体的に考え選択し、将来に向かって自己実現を図るために、体験的な学習を通して職業観・勤労観を育てるインターンシップは極めて意義があると考えられる。

3 目標

- (1) 望ましい就業観や勤労意識を育成する。
- (2) 自己実現に向けて学習意欲を喚起し、主体的な進路選択ができる能力を育成する。
- (3) 企業・地域社会との相互理解を促進するとともに、異世代とのコミュニケーション能力を育成する。

4 学習内容

① 社会生活のマナー挨拶・礼儀・言葉遣い・身だしなみなど

② 就業体験

オリエンテーション・職場見学・実習な ど

③ 職業理解

仕事の内容・現在の状況・課題など

④ 職場での交流 職員への聞き取り調査及び談話など

⑤ まとめ

日誌の整理・実施報告書の作成・体験発 表会など

5 履修学年及び履修単位数

履修学年:2学年希望者

履修単位:1単位

6 実施時期・期間

実施時期:夏季休業日期間中

実施期間:5日間(事前・事後指導を含む)

35時間

7 担当教員

総合的な学習の時間担当教員

8 実施計画

(1) 事前指導……5時間

実施目的・マナー・職業倫理・安全対策 などの徹底

(2) 実施中…… 3 日間・24時間 職業理解・実習・聞き取り調査・交流な

(3) 事後指導…… 6 時間

日誌の整理・実施報告書の作成・体験記録文集の作成・体験発表会・礼状・自己評価など

9 学習成果の評価

出席状況・日誌・実施報告・巡回時における生徒の観察・生徒の自己評価・受け入れ先からの評価等に基づく総合評価。

10 安全指導

交通安全指導・実習中の事故防止・保険の 加入など。

VI まとめ

生徒の学習に対する意欲や関心、そして将来 に向けた勤労観・職業観が希薄化している。そ れに伴って、進路未決定の高校卒業者や俗に言 うフリーターが増加し、高校卒業者の早期の職 業率も上昇している。

これらの傾向に歯止めをかけるための進路指導の一環としてインターンシップやボランティア活動を学校が推進することは、自分自身の生き方に対し、目的意識を高め、結果として学習意欲の喚起に結び付く。

都立高校では生徒の興味・関心、能力・適性 や進路希望などがますます多様化している。地 域におけるボランティア活動やインターンシッ プを通し、在り方生き方にせまる多様な進路指 導を推進することは、生徒の自己実現を図る上 で有効である。この意味で教員の意識を高め、 校内体制の整備並びに他校や関連機関との連携 を推進する教頭の役割は重要である。

参考文献

「平成14年度 都立高等学校 インターンシップ推進校報告書」

(平成15年度 東京都教育庁指導部発行)

◎研究協力者 (○は発表者)

村井 信彦 玉川高等学校

福嶋 順一 保谷高等学校

清水ゆかり 足立西高等学校

荒川 兼一 足立新田高等学校

 根本
 清
 小松川高等学校

 宮田
 茂
 江戸川高等学校

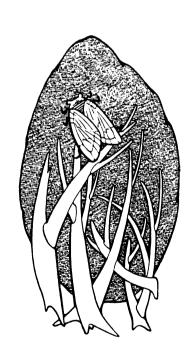
 吉川
 英雄
 本所工業高等学校

 三宅英次郎
 南葛飾高等学校

 初見
 豊
 武蔵村山東高等学校

 ボルカーの
 カルカーの

茂泉 吉則 芸術高等学校 ○菊池 尚敏 芦花高等学校



Ⅳ 生徒指導研究部会

第1·2委員会

※5. カウンセリングマインドの浸透における

カウンセラーと教頭の役割 …………… 38

宮 地 みち子(目黒)

(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. カウンセリングマインド の 浸 透 に お け るカ ウ ン セ ラ ー と 教 頭 の 役 割

東京都立高等学校教頭会 生徒指導研究部第1・2委員会

1 はじめに

本委員会では、教頭会を取り巻く職務の状況 が激変している状況に則した研究協議の場の設 定と、研修テーマの在り方について検討した結 果、以下の方針で研修を実施することにした。

カウンセリングマインドの定着を目指し、・スクールカウンセラーの活用方法について現場のカウンセラーを招いて引続き実践的に深めて研修を行う。・都教育相談センター教育相談室と共同して、アドバイザリースタッフ派遣事業の調査をする。

また、生徒指導研究部として研究会の持ち方としては、・第一委員会と第二委員会で合同で 実施し、参加者数を確保するため、比較的集ま りやすい夜間に設定し、外部講師を呼び参加者 が現場に持ち帰ってすぐに役に立つような研修 内容の充実を図ることとした。 (研修機能)

・運営スタッフによる研修会の内容の協議は全都合同の都連絡会に先だって、12時~13時半位に短時間で運営に関する事務内容を討議する。・研究部の組織の在り方として、23区と多摩地区の2つに分けて委員会を別途開催するなどの案についても検討し、本部委員会等で討議したが専門学科部会との関係もあって検討に止まが、第二委員会の主要なメンバーがよこでで登らないで研修会の運営会議に出席できないことや、学区毎の教頭連絡会に先だって全都の運営会議を設定しても実際には流れしまうことで壁にぶつかった。

外部講師を呼ぶ企画を立てても、先方の日程との関係で予定の期日が延期になったことが重なっている。従って、方針を決めて担当者を決めて担当者任せにすると多忙さに流されてしまうので、複数担当者を置き進行チェック体制をつくらないとうまく機能しないことが分かって来たのが、この間の実践による経験である。従って、この研修報告にしてもようやくこぎつけた報告であることをお断りしたい。

現在、都は「いじめ、不登校や中途退学などへの対応と相談機能の充実」2003年どの主要施策として実施中だが、これは3系統で実施されている。すなわち、1系統は、指導部指導企画課が所轄しているスクールカウンセラーの配置事業である。

	平成13年度	平成14年度	平成15年度
中学	300校	450校	653校
高校	7校	20校	30校

(各種資料より作成)

第2系統は、教育相談センターであり、教育相談(電話相談と来所相談)とアドバイザリースタッフの派遣事業を実施している。

第3系統は、教職員研修センターで実施している学校教育相談研修であり、これは、教育相 談能力のある教員の養成を目指している。

2 アドバイザリースタッフ派遣事業 について

生徒指導研究部では、平成15年10月3日(木)18時から、都立広尾高等学校で平成15年度の運営方針について協議したが、これに先だって、都の教育相談センターから、大場指導主事を招いて「アドバイザリースタッフ派遣事業」の概要と利用法について紹介してもらった。以下はその時の説明に加えて改めて教育相談センターの秋山指導主事に資料を提供してもらい、都教委のホームページに公表されている関連の資料にあたって作成したものである。

さて、教育相談センターが実施している「アドバイザリースタッフ派遣事業」の特徴は、受診者が自ら電話で相談したり、予約の上で来所して相談するいわゆる「来談者中心療法」とは異なり、学校や家庭等の要請に応じて、臨床心理士や非行臨床の専門家、教育学や心理学等を専攻する大学院生を派遣し、いじめや不登校などの問題解決や相談や指導を行う点にある。

平成14年度の場合、相談センターの資料によると派遣事業の規模は、延べ数で専門家が391名、学生スタッフが1,283名、合計1,674名となっている。派遣先の校種別件数は、小学校147件、中学校74件、高校83件他に、盲ろう養護10件と幼稚園6件とのことであった。

では、専門家の資格はどのようなものがあるかと言うと、教育相談センターが募集した際の応募資格を紹介すると、65歳未満で、・大学接ていて、心理学、または心理学はは心理学を専攻する博士課程の心理臨床の経験を有する者。・4年制大学を専攻し、卒業後5年別大学を専攻し、卒業の経験を有する者。・変に強い、で、取得後2年以上の心理臨床の経験を有する者。(※心理学近接諸科学とは、「人間関係学」「規算学」「児童学」などを指します。)となっている。

また、学校からの要請により医師及び臨床心 理士の専門家スタッフを学校に派遣している。 派遣要請にあたっては、4月にTAIMSで紹 介された「アドバイザリースタッフ派遣事業に ついて」に規定されている様式に起案処理をし て公印で要請することが必要である。派遣回数 はケースによって異なるが、1回から数回程度 となるが、スクールカウンセラー配置校でない 高校で、対応や見立てに苦慮するような事例の 場合には相当程度有効な制度であると思われ、 カウンセラーの配置を希望する学校には是非活 用してもらいたい事業である。派遣は1回4時 間程度で経費は相談センターの予算から支出さ れるので、臨床心理士を招いたの校内研修会や 保護者向けの研修会講師として、また、不登校 や不適応生徒の事例検討会や、リストカットな どで校内的に対応が難しい生徒の見立てや、少 年非行の事例と対応策の検討会など、さまざま な活用法が考えられる。センターに登録された 専門家の中には警察所属の臨床心理士や、大学 教授や精神科の医師もいると、昨年招いた相談 センターの担当の方から伺った。学校の場合、 講師謝礼の出所が無くて企画に困ることが多々 あるが、相談センターで経費持ちの専門間アド バイザリースタッフ派遣事業に期待するところ 大と言える。これは、スクールカウンセラー配

置事業の重点が中学校に向かっている現在、都立高校の教頭がもっともっと知って活用して欲 しい事業であると言える。

(第25期日東京都学校保健審議会 第2回平成 14年11月29日 小林委員の発言より)

3 「21世紀を生きていく子どもたち」一 支援の場としての学校の役割 —

講師:川合 正先生(私立京北中学高等学校長) 著書『いま、子供たちが変だ』(丸善ライブラ リー)あり。

以下は、平成15年1月20日(月)18時30分から20時にかけて都立松原高等学校で第7回研究協議会を開催した際の講演の要旨である。

この講演で紹介されたのが、ブルックス、CH/クーエ、E共著『自己暗示』法政大学出版(1966)(調べたところ、現在でも在庫があり注文すれば入手可能)であった。

(1) 子供の才能は「氏」か「育ち」か? (川合先生の原点!)

「氏」⇔生まれ(優生学)・血統 「育ち」⇔環境・人間関係

子供の才能を環境のせいにするのは責任転 嫁である。人間関係を教育に取り込むことが

「ほとんどの哺乳類の脳は、本質的には妊娠期間の終りには完全に形成される。霊長類は脳の発育を出生後の個体発生初期の段階まで延長する。アカゲザルでは、出生時までに最終的な頭蓋容量の65%に達し、チンパンジーでは40.5%、ヒトではわずか23%である。」(『個体発生と系統発生』S. J. グールド

大切。

1987)

グールドによれば、人間の脳は77%が生まれた後にできるので、ここに教育の可能性があることになる。つまり、脳のOFFになっている部分をONにしていくことが教育の可能性を示していると言える。「ワクワクドキドキすることを相手に与えること」(ONの意味)前ノーベル賞受賞者の野依教授の言葉
⇒これを授業に生かすことが大切だ。それは、脳へのスイッチをONにしてこれを邪魔しているものを取り除けばよい。

(2) 人間は、人間関係を通してのみ成長できる (コミュニケーション)

(同校の生徒達に聞いた大人からのマイナ スメッセージベスト10)

- まったくあんたは駄目ね。
- いつもあなたは、こうなんだから仕方ないわね。
- どうせ、あなたが努力したってたいしたことはないでしょうよ。
- やる気になったのはうれしいわ。でも続く かしら……
- あんたなんかにできっこないと思うわ。
- ・こんな成績じゃ、お前の将来は真っ暗だね。
- ・今の時期には、三時間勉強するのが当たり 前だよ。
- ・さっさとしなさい、お前は本当にのろまなんだから。
- あなたのせいで私は、こんなに白髪が増え たわよ。
- お母さんはいいのよ、でもやらなくて困るのはあなたよ。だからやりなさい。

ここに紹介したように、生徒は日常生活の中で無意識に日々マイナスイメージによりダメージを受けて(与えられて)いる。だから、子供の可能性を引き出していくためには、自分に対して持っているマイナスイメージからいかに回復させるかが課題になる。

クーエ「日々に私はますますよくなってい きます。」

Day by day, everything everywher I'm getting better and better. $(E - \mu X)$

では、どうすれば良いのか?寝るときをうまく使って意識付をすればよい。意識から無意識下に移る時を生かす。クーエの言う自己暗示をうまく使う。ここのポイントが大切。

白隠禅師和尚「布団に全て体を預け、その日にあった良かったことを思い出して寝る」

中村天風「いいことを考えてゆっくり寝れば良い。」つまり、プラスイメージを意識下に植えつけることを習慣化することが大切だ。この逆は、ミスラベリングになる。例えば、「俺ッて大したことない」と思えばそう自己暗示にかかっていく。だから、「今まで何をしてきたかよりも、これから何をしたいかが大切」である。

;· 枠 01·····

寝るときにいいことを考える

 \circ

内観法

自己暗示

意識

寝入りばな

× 無意識

. -- \

(意識下) ×

ブラックボックス ×

いつも どうせ

意識下(無意識)に何を植えつけるか?

いつも どうせ なのか? やっぱり すごい なのか?

(3) 相補的関係から対称的関係へ(子どもたちの成長と母親)

エリクソンによれば、小学校までの親子関係は相補的関係だったが、中学校では対称的関係となる。プライベートゾーンが生まれる(思春期)そこに入れば、拒絶される(正常な成長)この関係性の変化を反抗としてとらえてしまう。これを見抜くのが教師の力である。つまり、求められた時に受け入れれば良い。

これを簡単にまとめると、子供が生まれた 時「この子のためなら何でもしてあげたい」 と言う無報酬の愛情・一方的な愛情で、「元 気でいてくれるだけで幸せ」と思っていた。 しかし、幼稚園・小学校にあがると「ちゃん と仕付けて何でもできる人間にしたい」これ が、この子の幸せだと信じる。《願望》「自 分は出来ないけど、この子ができればいいな 一」《夢》を持つようになる。一方で子供の 発達段階は、前思春期(ギャングエイジ)か ら、思春期前期(チャム、仲良しグループル ら、鬼まり役割に混乱がある。中学校がいコン の言うアイデンティティが生まれるように の言うアイデンティティが生まれる る時期(大体11才以降)になる。こうして、 中学生になる頃には「何を考えているのか、 よくわからない」となる。

こうして、今まで何でもしてくれた(優しい)お母さんと言う相補的関係から、今度は、いろいろ指示してくる(時には怖い顔)お母さんや、自分の自由を束縛したり管理したりする邪魔なお母さんと言う言わば対称的関係になってくる。

したがって母親にとって大切なことは、子 供の成長によって生まれたプライベートゾー ンに気がつくことが必要だ。最近、よく大人 しかった子供が親を殺したり、教師を傷つけ たりした事件が報道されたりするが、これは、 プライベートゾーンを無視して踏み込んだた めに起こった事件とも言える。親子関係で言 わば、放任主義と過干渉が多い。私立では過 干渉が多い(お稽古事・塾など)大人のこだ わりによる子育でが強く、子供が思い通りい いかない原因探しをしてしまっている。

(4) 子供を支援する教師の言葉がけ

(日常の言葉がけを振り返ってみる)

次のような場面があったとしてあなたなら どのような言葉をかけますか。気軽にワーク シートに書いて見てください。

授業に行くと目の前で生徒が、うつ伏せになったまま眠っています。起立・礼の号令にも立ちません。「起きなさい」と言うと「ウルサイナー」と言ってジロッと見ただけです。あなたなら、この生徒にどのように声をかけますか?

《会話をするための大前提》

- 信頼関係があること。
- ・一度に多くは言わない。
- ・相手の気持ちを大切にする。

YOU メッセージが多い(以下の対応)

- •命令 (起きろ!)
- ・尋問 (何故起きれないのか?)

(ワークシートを参加者に配布回収)

- ・脅迫 (起きないと成績に響くぞ!)
- ・説教
- 同情
- ・ごまかし

上記は信頼関係があるかどうか 会話はシンプルに(長いのは入らない)

I メッセージを使う

・鏡(反射)相手の言葉をそのまま使う (そうか、「ウルサイナー)なのか?) 相手の気持ちを使う

(そうか、気分が悪いからウルセーのか?)

・自分の気持ちを大切にする。

〔実施するための注意〕

- ・抽象的なことは具体的なことに言い直す。
- ・大きなことは、小さなことに言い直す。
- ・否定的なことは肯定的な表現に言い直す。 ないはあることに変える。⇒プラス思考 (それから?それから?と気持ちを引き出す) ゲーム・コンビニ・サッカーなどの例

「幸せになりたい」を具体的に言い直させる⇒幸せの意味を本人に例をあげさせて説明 させる。

(コンビニで友達とダベルのは楽しい。サッカーをするのは楽しい。) 要はイメージを

ふくらませる)

(5) 組織運営と人間関係

ギャング・グループ

チャム・グループ ⇒オーガニゼーション ピア・グループ など (organization)

組織運営に「エンパワーメントempowerment」の発想を! 教員も同じ

エンパワーメントとは、お互いの納得の上で作業を分担したり、助け合うことができるように支援すること。(亀口憲次他『総合的心理教育における学校支援』)

教員全員が協力する選択をさせる

管理職は積極的に参加していく➡行動する ことで相手と接近することが可能になる。

例えば、5人だけが頑張っていると、消極 的賛成の人があとで足を引っ張るようになる。

エンパワーメントの構成要素(R. Hayes, 1994)

基本的態度	意思決定過程	対人関係的期待
他者への配慮を欠かさない	接近を可能に するシステム	役割意識を明確 に持つ
現実的参加 を恐れない	行動を起こす	規則の確認をする (サホリはタメ)
協働を旨と	説明責任を果たす	責任感を持つ

「同僚性」・・教師たちが教育実践の改善を目的に掲げて学校の中で協同する関係を意味している。近年の教育研究は、学校の成功の決定要因が、教師の専門的成長の協同関係の有無にあり、教師の専門的成長の決定要因も学校内の教師の協同関係の有無にあることを明らかにしてきた。佐藤学『教師というアポリア』 (世織書房刊)

4 スクールカウンセラー研修の受講から

第3回目は、平成15年6月30日(金)18時30分から20時に芝商業高校で実施した。講師として、都立新宿山吹高校の教諭でカウンセリングを担当されている石橋眞理子先生に来ていただきスクールカウンセラー研修の生か

し方のお話をうかがった。以下はその要旨で ある。

(1) スクールカウンセラー研修受講について

宿泊研修もある中級研修は、内容も濃く勉 強になった。上級講座については1年にかけ て「地区における各学校の教育相談担当者に 対してのリーダーを養成することを目的」と していた。これにくらべると専修講座は年間 10回程度の研修で校内のリーダーとしての役 割が求められており所属していた学校では、 研修終了者が年齢的にも教職経験者としても まだ若く重要視されなかった。教育相談の勉 強がまったく不十分であるという思いもあり、 その後14条特例制度への応募で、東京学芸大 学大学院の心理学を専攻した。テーマは「高 等学校における教育相談活動に関する研究 -教師とスクールカウンセラーとの連携をめぐ って一」であった。一方、1995年に文部省に よる「スクールカウンセラー活用調査研究委 託事業」が始まって、臨床心理士等が学校に 派遣されるようになって、教員とは別種の「ス クールカウンセラー」への認識が、一挙に高 まってきた。その背景には、学校におけるい じめや校内暴力等の問題行動、不登校や高等 学校中退等の学校不適応などの増加がある。 こうした問題の複雑化、困難化に教師だけで は対応できない高度の経験と知識をもつ専門 家が必要とされるようになってきたというこ とである。これは、「教師カウンセラーの代 替制度ではなく、外部から派遣された臨床心 理士が現場と連携しながら活動を行う点に特 色がある。」という指摘もある。小中学校の 導入から、高校でも一部導入され始めている。

(2) 研修修了者の活用方法

研修修了者をどう生かすかの答えは、研修 修了者をどのように相談窓口におけるかとか、 日常的に相談活動させるにはどうしたらよい かという目先の回答を求めることではないと 思われる。研修修了者が持っている意識・意 欲・外部との連携重視の考え方等を、いかに 学校全体のものとしていかしていくかである。

(3) 高校における教育相談活動の因子分析

前掲テーマの研究で都立高校の管理職・教 諭・実習教諭・養護教諭560名対象に、学校 の属性、教員の属性、教員の経験などによっ て、各因子に統計的に優位な差がみられるか どうかを調査、分析した。その結果、「高校 における教育活動」は、①「教育活動への積 極性」②「他者との連携」③「教師カウンセ ラー」の3つに「高校におけるスクールカウ ンセラー」は①「専門スクールカウンセラー の導入」②「専門スクールカウンセラーの否 定」③「スクールカウンセラーと教員の協力」 の3つに「実現のための具体案」は①教員の 研修②校内の連携③専門機関との連携④生徒 理解の4つに因子分析できた。「高校におけ る教育活動」での教育相談関係の研修経験に よる比較では、教育相談関係の研修を何度か 受けた教員は、生徒の問題で学校内外に相談 できる人や機関を、研修未経験教員に比べて、 より多く持っていることがわかり、研修は、 自らが相談する視点を与えたといえる。また 「他者との連携因子」では、女性教諭は、問 題を1人で抱え込まず、他者へ向ける視点を 持っている。その視点が、男性教諭よりも優 位であるという結果が出た。また、校内研修 や事例検討会の実施による校内の連携づくり と、専門機関との適切な連携をより強く望ん でいる。女性教諭のこのような傾向をプラス 面で評価したい。「高校におけるスクールカ ウンセラー」では、専門スクールカウンセラ 一への否定因子が研修を積むことではっきり と下がっていく。また、教職経験が長い教員 の方が、専門スクールカウンセラーに対して 否定的な意識が強い。教育相談関係の研修が 教員に与える効果として、まず第1に、他者 との連携を強めることがあげられる。また、 専門スクールカウンセラーを肯定し、専門機 関との連携をのぞむと同時に、校内研修や事 例検討会の実施による校内の連携も視野に入 れるようになる。

また、「実現のための具体案」で、強く支持された具体案としては、「研修できる時間的余裕がほしい。」「希望者には、職場を離れて相談所等でカウンセラー実習をうける機会をあたえてほしい。」「専門機関の詳しい情報がほしい。」「生徒や教師がもっと気軽

に相談できるような専門機関になってほしい。」「普段から生徒についての情報交換や 意見交換をする時間や機会がもっとほしい。」 であった。

養護教諭がスクールカウンセラーと学校との連携のキーパーソンになっている。実際、 義務教育段階よりスクールカウンセラーの導 入が遅れている高等学校では、養護教諭がス クールカウンセラーの役割を担っている現状 がある。

(4) 今後の課題

① 高等学校と専門機関との連携づくり スクールカウンセラーには、臨機応変な 作戦会議を開催するにあたりコーディネー ターとしての役割が求められている。

② 校内の連携づくり

校内研修会や事例検討会を積極的に開催する必要がある。現任校でも、年間数回の校内研修が学校行事として位置づけられており、学校外からも大学の先生や、心療内科のドクターをよんで研修会をおこなっている。他にも保健部と相談部が中心となって、定期的に事例検討会がもたれて、教員の研修意欲も高い。

しかし、こうした研修の内容については、 「研修内容が単発で終わりがちである。現 実の生徒への対応につながらないものも多 いのではないか」「ブリーフセラピー(短 期解決療法)が有効である。」という意見 の反面「ブリーフセラピーの研修について は、カウンセラー自身が研修の経験が浅く 研修を実現できない状況もあるのでは」と いう課題も出された。

5 まとめ

教頭は、組織としての教育相談の在り方を踏まえながら、外部の機関を有効に活用してゆくことが必要である。また、その一方で教員のカウンセリングマインドを生かす為にどのように協同関係を形成してゆくかが問われている。エンパワーメントの手法もその一つである。

結局、校内研修のみならず外部の研修の積極 的活用は個人の資質の向上にのみ終始するので はなく学校全体としての目的の明確化、教育の

質的向上が求められてきているのである。

<研究協力者>(○は発表者)

内田志づ子 (小平高校)

鹿目 憲文 (科学技術高校)

梶野 茂男 (桜町高校)

照井 千秋 (駒場高校)

古山 光久 (大泉北高校)

○宮地みち子 (目黒高校)

山田 芳嗣 (葛西工業高校)

渡邊 英信 (松原高校)

山本 正 (代々木高校)

