

東京都立高等学校副校長研究協議会

研究協議会報告

第 21 号 (平成17 年度)

東京都立高等学校副校長会
東京都公立高等学校定通副校長会

研究協議会報告第21号の発刊にあたって

東京都立高等学校副校長会長

錦織 政晴（府中・全）

平成17度の副校長研究協議会は、去る8月30日（火）に東京都教職員研究センター分館（水道橋・総合技術教育センター）にて行われました。

本年度の全体会では、教育庁指導部高等学校教育指導課長高野敬三先生のご挨拶と、教育庁学務部長齊藤一男先生の「東京都の教育改革の動向」をテーマとしたご講話をいただきました。高野先生からは、厳しい指摘とともに熱い激励を頂戴し、高等学校教育指導課の不変の姿勢を感受させていただいた次第です。一方、齊藤先生からは、今日の教育改革の原点に立ち返り、使命感・責任感、経営ビジョン、教職員の資質向上と育成、地域・保護者・関係機関との連携、教職員の意識改革の推進には、副校長の創造性と実践力が肝要であるとの示唆をいただきました。ご多用のなかご出席をたまわりました両先生に、改めて謝意を表する次第です。

さて、この『研究協議会報告』は、当日の来賓のご挨拶やご講話を集録する唯一の刊行物です。私たち副校長は、校長とともに都立高校改革を担う責務と、研鑽・研修による資質能力の向上を期さなければなりません。研究・研修や研究協議は、組織として課題対応力を構築する場であります。各分科会での指導・助言とともに活用されますことを期待し、来るべき東京での全国大会に向けての結集をお願いする次第です。

最後に、本『研究協議会報告』の発刊にあたり、副校長研究協議会の開催にご尽力をいただきました教育庁指導部、学務部学校経営指導担当、教職員研修センターをはじめ、東京都公立高等学校長協会、管理運営研究、高校教育研究、生徒指導研究を担当されました地区副校長会の先生方、事務局の先生に感謝を申し上げます。

東京都公立高等学校定通副校長会長

矢島 賢二（三田・定）

平成17年度の研究報告の発刊に際し一言ご挨拶を申し上げます。

今年度の研究協議会では、二つの点で重要な変更がありました。一点は、日程が9月上旬から、8月の末、夏季休業中に移されたことです。これは、副校長の職務がますます学校に関わることに鑑み、また多くの大会が休業中に行われる利点、つまり研究協議にかかる時間的精神的なゆとりがある、多くの副校長の出席が見込まれる等を生かす理由から変更しました。

もう一点は、来年より始まる学校経営支援センターについて、いわばホットニュースの教育改革について、直接、齊藤一男学務部長より講演をいただけたことです。これは、今までの講演が改革導入後に、その改革の在り方について指導をいただくものであったのに比べ、一層のこと改革のスピードを感じさせるものでありました。齊藤部長にはこの場をお借りし、深甚より感謝申し上げます。

以上ですが、定通副校長会として研究協議会の報告を追加させていただきます。今年度の研究発表は、第5会場では、「変化への対応を踏まえた学校経営について一定通で有効に活用できる組織的マネジメントの観点から」のテーマで、主幹の組織的な活用等の研究発表、第6会場では、「定通制通信制課程における教育課程の改善に向けて－①生徒による授業評価を生かした教育課程の改善について－②三修制における教育課程について－③新しいタイプの学校における教育課程について－のテーマで、多様な学校の教育課程について研究発表を致しました。

本年度も高等学校教育指導課の高野敬三課長を始め高指課の指導を頂き、実り多い会とすることができました。また、会の成功に尽力された関係者の方々の労に感謝申し上げますとともに、この冊子が多様に活用されるよう祈念し挨拶とさせていただきます。

目 次

第21号の発刊にあたって	東京都立高等学校副校長会長 錦織 政晴	1
	東京都公立高等学校定通副校長会長 矢島 賢二	
実 施 要 綱		3
運営委員名簿・運営組織表		5

I 全 体 会

教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部 指導課長	高野 敬三 先生	8
----------------	----------	---

校長協会挨拶

東京都公立高等学校長協会会長挨拶	佐治 恒孝 先生	11
------------------	----------	----

講話

「東京都の教育改革の動向」

東京都教育庁学務部長	齊藤 一男 先生	13
------------	----------	----

挨拶

東京都立高等学校副校長会	錦織 政晴 会長	
東京都公立高等学校定通副校長会	矢島 賢二 会長	17

II 分 科 会

分科会のテーマと提案者等一覧		20
----------------	--	----

研究発表と研究協議

第1分科会	22
第2分科会	25
第3分科会	28
第4分科会	31
第5分科会	39
第6分科会	44
委員会別参加者名簿（全日制課程）	50
委員会別参加者名簿（定時制・通信制課程）	52
研究協議会報告のあゆみ	54
編集後記	55

平成 17 年度 都立高等学校副校長研究協議会実施要綱

1. 趣 旨

開かれた学校づくりを目指す中で、都立高等学校の個性化、特色化を図り、都民に信頼される魅力ある都立高校づくりを推進するため、直面する教育課題の解決について研究協議を行うことにより、副校長としての識見を高め、各都立高等学校の学校運営並びに教育指導の充実に資する。

2. 日 時

平成 17 年 8 月 30 日（火） 13 時 15 分～17 時 00 分

3. 会 場

東京都総合技術教育センター（東京都文京区本郷 1－3－3）

4. 参加対象

都立高等学校副校長 全日制課程 全員
定通制課程 全員
私立高校教頭の内、全国高校教頭会の会員

5. 内 容

（1）主 題 都民に信頼される魅力ある都立高校づくりをめざして

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

（3）分科会

第 1 分科会（全日制 管理第一研究部会 4 地区）

主題：主幹制度 3 年目の現状と課題

副題：主幹異動と主幹研修について（4 地区の場合）

第 2 分科会（全日制 管理第二研究部会 7 地区）

主題：副校長の職務の実態と能率化の工夫について

第 3 分科会（全日制 高校教育研究部会 5 地区）

主題：東京都設定教科・科目『奉仕』の必修化に向けた副校長の役割

第 4 分科会（全日制 生徒指導研究部会 9 地区）

主題：学校・地域保健連携推進事業について

第 5 分科会（定時制 第 1 委員会 学校経営）

主題：変化への対応を踏まえた学校経営について

副題：定通で有効に活用できる組織的マネジメントの観点から

第 6 分科会（定時制 第 3 委員会 教育課程）

主題：定時制課程における教育課程の改善にむけて

副題：生徒による授業評価を生かした教育課程の改善について

三修制における教育課程について

新しいタイプの学校における教育課程について

6. 時 程

1 3 時 0 0 分～1 3 時 3 0 分

受 付

1 3 時 3 0 分～1 5 時 0 0 分

分科会

第1分科会 7 0 1 号室

第2分科会 7 0 2 号室

第3分科会 7 0 3 号室

第4分科会 7 0 4 号室

第5分科会 6 0 1 号室

第6分科会 6 0 2 号室

1 5 時 0 0 分～1 5 時 2 0 分

休 憩

1 5 時 2 0 分～1 6 時 4 0 分

全体会

視聴覚ホール

(1) 開会の辞

全日制会長

錦織 政晴

(2) 教育委員会挨拶

指導部高等学校教育指導課長 高野 敬三 先生

(3) 講 話

学務部長

齊藤 一男 先生

演題「東京都の教育改革の動向」

(4) 閉会の辞

定通副校長会長

矢島 賢二

1 6 時 4 0 分～1 7 時 0 0 分

事務連絡等

終 了

平成 1 7 年度都立高等学校副校長研究協議会運営委員名簿

役 員		所 属 校	氏 名	学校電話番号
全 日 制	会 長	府 中	錦 織 政 晴	042 - 364 - 8411
	副 会 長	保 谷	和 田 吉 廣	0424 - 22 - 3223
	副 会 長	蔵 前 工	小 島 透	03 - 3862 - 4488
	会 計	飛 鳥	澁 谷 重 雄	03 - 3913 - 5071
	会 計	台 東 商	高 田 憲 一	03 - 3874 - 3185
	管理研	部 長	墨 田 川	古 山 光 久
		第 1 委員長		
		第 2 委員長		
	高校研	部 長	芦 花	菊 池 尚 敏
		委 員 長	小 石 川 工	田 村 正 明
	生徒研	部 長	清 瀬 東	長 島 良 夫
		委 員 長	科 学 技 術	鍋 谷 博 正
定 時 制 ・ 通 信 制	会 長	三 田	矢 島 賢 二	03 - 3453 - 1991
	副 会 長	鷺 宮	徳 重 隆	03 - 3330 - 0101
	副 会 長	深 川	小 宮 山 英 明	03 - 3649 - 2101
	会 計	都 大 附 属	佐 藤 芳 教	03 - 3723 - 9966
	研 究 部 長	瑞 穂 農 芸	岡 本 利 隆	0425 - 57 - 0142
	研 究 副 部 長	一 橋	計 良 智 子	03 - 3862 - 6061
	研 究 副 部 長	足 立	佐 藤 栄 一	03 - 3889 - 2204
	第一委員会委員長	戸 山	青 木 修	03 - 3202 - 4301
	第二委員会委員長	大 泉	山 本 信 行	03 - 3924 - 0318
	第三委員会委員長	向 島 工	井 口 一 成	03 - 3617 - 8311
	第四委員会委員長	昭 和	笹 沼 正 美	042 - 541 - 0222

平成17年度 都立高等学校副校長研究協議会運営組織表

	全	日	制	定	通	制
--	---	---	---	---	---	---

世 話 人		
全 体	錦 織 政 晴 (府 中)	矢 島 賢 二 (三 田)
第1分科会	玉 井 篤 (志 村)	
第2分科会	古 山 光 久 (墨田川)	
第3分科会	菊 池 尚 敏 (芦 花)	
第4分科会	長 島 良 夫 (清瀬東)	
第5分科会		青 木 修 (戸 山)
第6分科会		井 口 一 成 (向島工)
編 集	小 島 透 (蔵前工)	岡 本 利 隆 (瑞穂農芸)
	古 山 光 久 (墨田川)	計 良 智 子 (一 橋)
	田 村 正 明 (小石川工)	佐 藤 栄 一 (足 立)
	鍋 谷 博 正 (科学技術)	

会 場 ・ 記 録 責 任 者		
全 体	(会) 小 島 透 (蔵前工) (記) 和 田 吉 廣 (保 谷)	
第1分科会	(会) 玉 井 篤 (志 村) (記) 進 藤 周 治 (豊 島) 丸山正二郎 (千 早)	
第2分科会	(会) 戸 塚 吉 彦 (山 崎) (記) 戸 塚 吉 彦 (山 崎)	
第3分科会	(会) 神 能 精 一 (足立新田) (記) 林 眞 司 (江 北)	
第4分科会	(会) 藤 野 泰 郎 (東村山西) (記) 東 信 行 (東村山)	
第5分科会		(会) 美野輪 武 (一 橋) (記) 林 修 (芝 商)
第6分科会		(会) 牧 内 利 之 (南葛飾) 黛 和 夫 (葛飾商) 藤 坂 健 司 (葛西南) 佐 藤 友 久 (荒川工) 高 橋 一 信 (台東商) (記) 遠 藤 文 雄 (荒川商) 小 萱 久 (農 芸)

全体司会	小 島 透 (蔵前工)	
------	-------------	--

会 計	澁 谷 重 雄 (飛 鳥)	能 本 信 行 (向 丘)
	高 田 憲 一 (台東商)	

全 体 会

開会挨拶

東京都立高等学校副校長会

錦 織 政 晴 会長

教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部 高等学校教育指導課長

高 野 敬 三 先生

講師紹介

東京都立高等学校副校長会

錦 織 政 晴 会長

講話

「東京都の教育改革の動向」

東京都教育庁学務部長

齊 藤 一 男 先生

謝辞

東京都公立高等学校定通副校長会

矢 島 賢 二 会長

閉会挨拶

東京都公立高等学校定通副校長会

矢 島 賢 二 会長

司会・記録

司会 小島 透（全・副会長）

記録 和田 吉廣（全・副会長）

教 育 委 員 会 挨 拶

東京都教育庁指導部

高等学校教育指導課長 高野 敬三 先生

失礼いたします。本日は副校長研究協議会の実施に当たりまして、私から若干お話を申し上げさせていただきます。後ほど斉藤学務部長から、大きな視点からのお話をいただくことになろうかと思えます。よろしくお願いいたします。

まず始めに、本日、都立高校の喫緊の課題等に対応するため、先程研究成果をご発表されてきました副校長先生方、また、調査研究等をこれまで進めていらっしゃいました副校長先生方に対して、心から敬意を表したいと思えます。副校長先生方におかれましては、本日の研究成果を共有していただき、副校長先生がそれぞれの所属校において学校経営や教育内容、教育方法等の改善に生かし、都民に信頼される魅力ある都立高校づくりに邁進していただければありがたいと思っております。

先程のご挨拶の中でも触れておりましたが、この都立高校改革というものがいつから始まったのかということでございますが、平成9年に都立高校改革推進計画の第一次実施計画というのが出されたわけでございます。基本的には、私どもはそれよりも前の平成7年12月の『都立高校白書』がまず発端ではなかったかと考えております。

副校長先生方が学校へお戻りになれば、おそらく学校に1冊はあると思えます。ご覧になっていらっしゃる副校長先生方はどのくらいいらっしゃるのでしょうか。この『都立高校白書』というものが最初にあったと考えております。

それから、平成8年に「都立高校に関する都民意識調査」というものを実施しています。そういったものを受けて、平成9年に都立高校改革推進計画の第一次実施計画というものが発表されたという流れになっています。学校にお戻りになりましたら、全国で初めての高校白書というものをご覧いただければと思えます。そこで指摘されている中身というものは、この平成17年にあっても通ずる課題が沢山でてまいつているかと思えます。ぜひ、確認いただければありがたいと思っております。

実際上は、その第1次実施計画が発表された平成9年が皮切りであると考えていただいてもよろしいのかと思えますが、私どもがこの都立高校の教育の正常化ということ考えた場合に、ぜひ一度、副校長先生方の座右の銘としていただきたいものというのが、平成10年3月の「あり方検の報告書」でございます。

「あり方検の報告書」、正式に言えば「都立学校等あり方検討委員会報告書～校長のリーダーシップの確立に向けて～」というものを出したわけでございます。これにつきましては、都立新宿高校の例の事件を発端に、様々な角度から都立高校の学校運営について、課題を総ざらいしたものでありますけれども、こういった「あり方検の報告書」も、ぜひ御覧になっていただければありがたいと思えます。

私も、実は平成2年から平成7年まで高等学校教育指導課におりまして、その後、入学選抜に行ったり、あるいはまた戻ってきたりしていますが、この「あり方検の報告書」は、私はいつも見えています。

例えば、今日も持ってきているわけですが、「都立学校等あり方検討委員会における検討」というところでこういう記述があります。こういった形で検討をしてきたのか、という件りの中で、主要な論点は、学校に関しては、外部に対して閉鎖的な学校の体質、職員会議や校内内規などで校長権限を制約する学校特有の習慣、社会の一般の常識と乖離した教職員の意識、主任制度の形骸化などです。また、都教委に関しては、今回問題の発端となった定数管理の在り方、希望と承諾が強く残る人事異動の在り方、見直しを要する管理職任用制度、校長に対する支援の方策、学校に対する教育庁組織の在り方などであり、これらの課題について現状を踏まえて問題点を分析するとともに、具体的な改善策の検討を行った、というような形で書かれています。

ここでは様々な、いわゆる人事委員会になるものの、今までの学校運営や校長権限を阻んできた実態、あるいは職員会議という、当時でいえば最高議決機関であるというような位置付け、こういったものにすべてメスを入れてきたわけでございます。実はこのあり方検の平成10年の報告をもとに、今まで都立高校改革は進められてきました。恐らく副校長先生方の多くの方々の中には、ご存じない方もいらっしゃるのではないかと思います。最近任用され、副校長先生になられた方々も多いわけでございますので、ぜひ、このあり方検討委員会の平成10年3月の報告については御覧いただきたいと思えます。学校にもしないのであれば、都教委のホームページからダウンロードすることができますので、いまだ一度読んでいただければ、「ああ、なるほど、まだうちの学校にはこういった課題があるんだ」ということがおわかりいただけるのではないかと思います。不遜な言い方でご

ざいますけれども、そういうふうを考えております。

先程申し上げましたように、あり方検の報告をもとに様々な管理運営規則の改定を行い、職員会議の位置付けの明確化、教頭の職務権限の明確化により副校長制度が出てきたわけでございます。それから人事の面に関しては、人事考課制度も平成12年にスタートしています。あるいは外部の声を聞くということで、平成11年から学校運営連絡協議会の試行が始まるなど、様々な改革に着手してきています。

実はこういった改革の動きとは別に、今度は、学校はもう少し経営的なスタンスでもの事を考えていかなければいけないというようなことも言われ、平成13年には「都立高校マネジメントシステム検討委員会」の報告がなされ、それからずっといわゆるマネジメントについて言われてきて、様々な報告が出されています。こういった大きな時代の流れの中に都立高校があるということについて、ぜひ確認いただければありがたいと思います。本日、その一つ一つの報告ないしはその一つの施策のポイントについてお話をする時間はありませんので、ぜひご確認いただければありがたいと思います。

日ごろ副校長の職務として、校内の業務に忙殺されているという副校長先生方が多いかと思うます。実は私も、役所にいらっしゃる副校長先生方をできるだけ呼びとめて、自分の席のところに来ていただき、今課題は何かということ聞き取るようにはしているわけですが、何人かの副校長先生方からは、やはり副校長としての職務は非常に膨大だ、管理スパンが非常に大きいというようなお話をいただき、印象的に記憶に残っています。

そういった副校長先生方あるいは校長先生方にも、私はものを言うわけですが。確かに都教委の施策展開というものが、ここ十数年の間でかなり施策としては芽が出て来ているわけですので、こういったことを、きちんと定着化していくためには、従来の組織を見直していかなければいけないことについては、これは論を待たないところでございます。

10年前と同じような運営の組織、つまり管理運営規則が変わって、こういった組織をつくりなさいというのがあったにもかかわらず、その前の組織も全部引きずっている。極めて多くの各種常任委員会というものが、実は学校要覧に掲載されているわけです。こういった常任委員会が本当に今必要なのかどうかという見直しも行っていないというようなことを、多数の副校長先生方から聞いております。

企画調整会議を機能させるためには、いま何をしなければいけないのか。役所も言われておりますけれども、スリム化した組織の中できちんと組織のラインとスタッフが明確に分かれていれば、組織というものは動くわけでございます。いまだに10年、20年、30年前の組織と同じように、何々委員会、何々委員会、何々委員会と、10近い委員会と、それからグループを持っているというような状況であれば、当然のことながら学校の組織というのは、これから変わっていくのではないのかというような感じがします。多忙な副校長先生方でいらっしゃるかもしれませんが、ぜひ校内の組織について見直し、その組織運営についての見直しを図っていただければありがたいと考えております。

やはり副校長先生方は忙しいはずですね。忙しくないという副校長先生がいるとするならば、何も仕事をやっていないのか、あるいはまた主幹をうまく活用して、その組織としての体を成すような努力をされているのか、どちらなのかと私は考えたいと思っています。ぜひ、副校長先生は多忙であっていただきたいわけですが、その多忙感というのは、当然のことながら子供たちの教育に根ざした形で考えて、何をしなければいけないのか、最優先課題は何なのかというところで仕事の軽重をつけながら行っていたいただければありがたいと考えています。少し厳しい話を冒頭にさせていただいたのかもしれませんが、ご容赦いただければありがたいと思っております。

私からは、実は本日、副校長先生方に期待することという形で話をせよと承っております。これからその期待することについて少しお話を申し上げ、今までの話は、私の思いを今副校長先生方に伝えたいということでお聞きいただければありがたいと思っております。

まず、副校長先生方に期待することとして4点申し上げたいと思います。

1点目は、教育に対する使命感と責任感をもった副校長先生であり続けていただきたいということでございます。これにつきましては、生徒、保護者あるいは地域住民から見た場合、副校長先生方の言動から教育についての熱い思いや学校をよくしていこうという熱意、あるいはまた教育に対する副校長の使命と責任がすぐに伝わってくるものだと考えております。恐らく頼もしい副校長の姿というものは、いつでも教育についての熱く語る姿勢がある方なのではないかと考えております。

学校には、経営者としての校長はおりますけれども、副校長先生方には、校長を支え、学校の顔としての存在になることを期待しているところでございます。学校の動き、自分の行動について説明責任をもち、成果や結果について遂行責任を負うという重要な役割があるかと思えます。また、教職員に対しては、学校の使命と役割を自覚させ、ともに学校をつくっていこうという働きかけをしていただきたいと考えております。1点目につきましては、使命感と責任感をもち続ける副校長であっていただきたいということです。

2点目は、学校経営のビジョンを常に持つ副校長先生であっていただきたいということでござい

ます。先程司会の方のご紹介にもありましたけれども、今まさに教育改革推進の最中にあるわけですので。校長の学校経営方針に対する基本的な考え方を深く理解していただきまして、自校のビジョンについて、教職員の考えを踏まえてまとめるという姿勢が大切かと考えております。

副校長先生方の中には、この学校経営計画は校長の専権事項であって、私は何もお話しするべきものはないというようにお話をされる副校長も時々いらっしゃるわけですが、これは少し違うのではないかと私は考えております。副校長は副校長として、学校経営計画をどうつくっていくのか。校長であればこういうふうにつくるであろう。その校長のつくっていくものについて、それを補強、補完するような形で、これは二人三脚で行ってもらわないといけないし、この学校経営計画をつくる際に若干の考え方が校長と違うというものが出てきたならば、それについて十分話をさせていただかないとやはり困ると考えております。ぜひ、そういった形で、常に学校経営のビジョンをもっていただければありがたいと思っております。

また、校長と教職員とのコミュニケーションのパイプ役が副校長には期待されているわけですが、いすけれども、これまでの学校運営や学校組織の見直しについて、先程私が申し上げたようなことも踏まえて、意見交換をすることも極めて大事かと考えております。

3点目に期待することです。3点目になりましたけれども、私は、順番はこれがやはり1番ではないかと思えます。教職員の資質向上を常に考えて、教職員を育成する副校長であっていただきたいと考えております。

教職員の能力や個性あるいは持ち味、関心等を把握していただきまして、不足している点については指導していただくとともに、壁にぶつかったり、あるいは行き詰まりを感じたりしている教職員に対しては、適切なアドバイスを与えることができる副校長であっていただければありがたいと考えております。また、副校長自身が学校経営について、実践的な指導力を発揮している姿を教職員に見せることも極めて大切かと思えます。

主幹制度が導入され、各学校には主幹が配置されているわけですが、あるとき主幹の何人かの先生方と話をしたことがございます。主幹制度はおたくの学校で機能しているのか。校長、副校長は主幹をきちんと使っているか。いま主幹としての悩みは何なのか。そういった様々なことについて聞き取りをさせていただきました。これは正式なところではないわけですが、そういった話をさせていただいたことがございます。

副校長あるいは校長がきちんと主幹を機能させて、適材適所の形で指導、助言を入れているというような学校の主幹の方々はかなり動きやすくなっている。ただ、うちの学校はまだ、校長、副校長との話し合いをもつ機会が何らないとか、そういった主幹の方もいたやに記憶しております。

主幹制度を導入した経緯というのは、当然のことながら副校長先生方はおわかりですよね。この主幹の育成、私は今教職員の育成と三つ目の冒頭に言いましたけれども、特にこの主幹の育成というものも本当に考えていただきたい。

主幹の受験率がかなり下がっています。学校において主幹を育成する以前に、主幹を受けるといふ教職員を育てることも、校長、副校長先生方のほうでぜひ指導していただかないと困ると考えております。

頼もしい主幹は、学校人事については私に任せてくれる校長、副校長がいるとありがたいというような方もいらっしゃるかもしれませんが、主幹が校長、副校長を見ている鋭い目というものが実はございます。いま一度、主幹をどういうふうに活用してきたのか、あるいはどういうふうこれから活用していかなければいけないのか。各学校の実態があらうかと思えますけれども、ぜひその辺も学校にもち帰り、また2学期以降十分にお考えいただければありがたいと思っております。

そうは言いながら、学校には様々な課題があり、突発的な問題や課題が発生しているわけですが、その都度、保護者、地域関係者または関係機関などと密接に連携を図り、早急に課題の解決をしなければいけないキーパーソンが副校長であるわけですが、そういった姿が恐らく教職員の育成にかなり役立ってくるのではないかと、あるいはつながっていくのではないかと考えております。よろしく願いできればと思います。

副校長に期待することの三つ目までお話させていただいたわけですが、最後に副校長の職務を遂行する上で、最も大事なことについてお話を申し上げますと、いつも明確な目標をもち、それに向かって地道な努力を重ねていくということですが、副校長として課題解決に向けて、継続的に努力をしていく姿は、教職員の意識を変え、学校を変えていく原動力になると考えております。

これからの都立高校は、学校経営に関する知識や情報だけでは学校を変えていくことはできないと考えております。いわゆる副校長先生方の創造性がキーになっていくかと思えます。また、創造性に裏打ちされた実践力が学校を変えていくのではないかと、学校運営の多忙の中、とても創造的な発想はできないと言われる副校長先生方も多いかと思えますけれども、多忙であるがゆえに、ちょっとしたところでパッとひらめくものがあり、そういった発想あるいは創造性というものは、大事にしていただければありがたいと思えます。

これからの学校経営は、過去の繰り返しや前例を参考にしただけではできなくなってきておりま

す。どうかそういった創造性を発揮していただき、そういったところに力を置いた学校経営を進めるようお願いしたいと思います。

この場をおかりいたしまして、4点ほど副校長先生方に期待することについて後段述べさせていただきますけれども、9月以降も教育委員会の施策として、様々な事業に対して副校長先生方にお願いすることが多くなるかと思えます。いずれの事業も副校長先生方、お一人お一人の協力なくしては実りある成果を上げることはできないと考えております。今後とも先生方には、引き続きご尽力いただけますようお願いしたいと思います。

本日は、副校長研究協議会を企画運営してくださいました先生方に感謝を申し上げるとともに、ここにお集まりの副校長先生方のご健康と、今後のますますのご活躍を祈念いたしまして、私のあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

(文責 事務局)



東京都立高等学校副校長研究協議会の開催によせて

東京都公立高等学校長協会長

佐治 恒孝 先生

(晴海総合)

本年度より東京都公立高等学校長協会長をつとめております、晴海総合高校長の佐治でございます。東京都公立高等学校長協会を代表いたしましてご挨拶申し上げます。

平成 17 年度東京都立高等学校副校長研究会協議会の開催、誠におめでとうございます。教育を取り巻く厳しい状況下での開催にあたり、関係各位のご尽力とご苦勞に敬意を表します。

今、都立高校は教育改革という大きな流れの中にあります。

これは、ご承知のように、次代を担う子供たちへの教育を、少子高齢化や情報化、国際化、また、財政難などの社会の変化に対応するため、従来のスタイルでは、今後危機的な状況を生み出すとの危惧からの改革です。

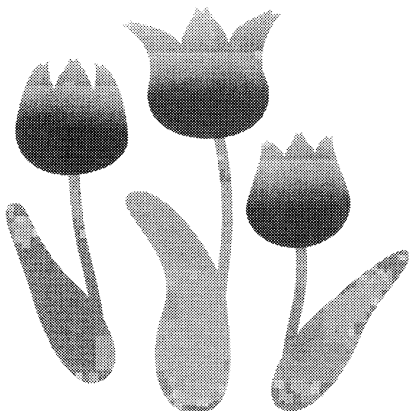
ここ数年の改革の進行状況は、誰でも認めることと思いますが、教育関係の専門家は、「やっと正常に戻ったところだ、これからの具体策が改革だ。」と、また、「改革の形は出来た、これからが魂を入れる時だ。」ともいわれています。

今後、各都立高校は、校長・副校長のリーダーシップのもと、一層、都民に信頼される学校にと、自主的な改革や特色化・個性化が求められると思います。

それ故、ますます副校長の職責への期待が高まると思いますし、研究・研修の重要性も同時に求められると思います。

本副校長研究協議会の成功とますますの副校長会の発展を期待しております。

最後に、来年度開催予定の全国高等学校教頭会東京大会の準備へエールをお送り、また、関係者のご健勝、ご活躍を願って、ご挨拶いたします。



講話「東京都の教育改革の動向」

東京都教育庁

学務部長 齊藤 一男 先生

ただいま、ご紹介を受けました齊藤でございます。

話をする前に、副校長先生方の研究紀要の目次を先程パラパラと拝見させていただきました。そのときに感じたのは、私が教育委員事務局で仕事が始まったのは、平成8年の教育情報課長のときからですが、そのころの紀要のタイトルが大体こんな感じだったということです。学校の1年間の日程をどういうふうになしていくか。それから、いわゆる昔は具体的な手引きとして『教頭必携』というのがあったのですが、いわゆる年間に実務的にどうこなしていくかと研究紀要の中身としては、当時としては事例紹介じみたものがほとんどでした。

いただいたときに拝見してきたのですが、きょうのタイトルそのものが当時とはまるっきり変わっております。いわゆる学校の経営にどういうふうに参加していくか、あるいは学校組織をどういうふうに動かして、教育効果を高めるかというような部分が相当程度入ってきております。当時からずっと今まで濃淡はありましたけれども、いろいろな場面で制度改革に携わってきた私としては、非常に手応えを感じている部分がございます。

同時に先生方に思い起こしていただきたいのは、実は先ほど高野課長からお話がありましたように、平成9年のいわゆる教員加配問題から加速度的に制度改革が始まったわけです。先輩方のことで一つ覚えておいていただきたいのは、当時いろいろな制度に手をつけるときに大きな犠牲を払ったわけです。いろいろな問題があったのですから、当時は管理監督者としての校長、副校長先生の責任を問うほかなかったわけです。重かったのは減給から口頭注意までいろいろ差がありましたけれども、校長、副校長先生の当時の処分、措置を含めて185人の処分を出しております。同時に教育委員会事務局の幹部職員も11名、合計で196名の処分、措置を出した上で、いろいろな改革に手をつけたわけです。

私もまだ鮮明に記憶しておりますけれども、文部大臣表彰、教育委員会表彰に該当していた方もおりました。当然本人に対してその表彰の通知をした後、いろいろな問題が発生した経緯もございました。

ある校長先生は、当時の状況がありましたから多勢に無勢でやらざるを得なかった部分もあったのですが、組織的な責任者ですから処分をせざるを得ない。当然、処分すれば文部大臣表彰、教育委員会表彰は取り消し、つまり表彰が通知されてから取り消しという本人にとっては非常に酷なこともあったのです。そういう事情のもとに現在のいろいろな改革があること、当時の先輩方の犠牲という意味も含めて忘れないでいただきたい。これはひとつ、私から最初をお願いしたいと思っております。

記憶が薄れている部分もあるだろうと思いますので、このことは校長先生方にも前にお話ししたことがございます。先ほど高野課長からも、それ以降のいろいろな改革については触れておりますし、それについては繰り返しになりますので、若干だけ触れます。

私どもがいろいろと進めてきた大きな目的は何かというと、もう既に先生方は十分ご存じだと思いますけれども、実は改革に着手する以前、都立高校の中退率は3.6か3.7、その辺をうろうろしておりました。当然96%の進学率の時代に、それほど工夫のない形で都立高校が運営されてきたこともありまして、どうしてもその3.6から3.7あたりの中退率が低下しなかった。これは送り出す中学校のほうも重々承知の上で、送り出した経緯もあったようです。どうしても自分の卒業生をどこかの学校にはめ込むのに精いっぱい、その子が目指している高校に入って、もつかもたないかは二の次ということが状況として一つございました。

一方で、急激に中学校の卒業生が減ってきた。減ってきたことにより都立高校の再編成も必要になってきたわけです。新たな実施計画で14年10月に最終的に発表した計画によれば、大体当時210校あった都立高校が最終的に180校弱になります。

同時にその学校のタイプも、さまざまな中学校あるいは保護者のニーズに合わせた形で、いろいろなタイプの高校がつくられてきております。これについては当然学区の廃止ということもありまして、中学校側にもなかなか理解されない部分がありましたので、昨年から中学校の進路指導担当の先生に来ていただいて、その状況の説明会をことしも8月23日に行いました。その情報提供もしながら、中学生が自分の行きたい学校、あるいは行ったほうがいいたろうと思う高校にできる限り入学していただいて、それで卒業していただく。その一方で、そういう改革について、何でもこまですて高校を卒業させるんだ、もう義務教育が終わったのだから社会人で働けばいいんだからという意見もないわけではありません。

ところが、先生方は重々ご存じだろうと思いますけれども、日本の社会は義務教育だけで世の中に出て、資格を取って働こうと思うと、今取れる資格はほとんどありませんね。運転免許と調理師免許、あとは難しいですけれども、司法試験が受けられますがそんなものです。

4～5年前に美容師試験も高卒以上になってしまいましたので、生きる道はいろいろあるのでしょうけれども、ほとんど義務教育卒業段階では、社会に出て資格を取れない状況にございます。高校進学率90%の時代であるならば、できる限り、その子供たちのタイプに合った学校、教育課程を工夫しながら、充実した高校生活を送れる学校があってもいいだろう。今までもいろいろな手法がございましたけれども、最大の目的は恐らくそこなのだろうと思っております。

そういうことを目指しながら、いろいろな制度の改革をやってまいりました。もう既に発表されて一部実行されている部分がありますけれども、これから具体的に一つは、東京教師道場を来年開講いたしますので、これを踏まえた教員の育成計画です。次に、先ほど司会からも話がございましたように、学校経営支援センターも来年の4月から開設されます。

それにつけ加えまして、新聞あるいは教育委員会のホームページでのぞかれたかもしれませんが、教員の給与制度の改正です。検討委員会の報告が出されましたので準備でき次第、これについても実施されていきます。残った大きな教育にかかわる制度あるいは実施される部分は、恐らくその3点だろうと思っております。教員の処遇も含めての話になりますけれども、これでいろいろな面での制度改革は完成していくだろうと考えております。

先ほどの校長協会の会長さんからもありましたように、私どもとしては、今までのいろいろな改革は制度面の改革が実施されてきましたが、私どもが承知している限りでも、学校によって制度面がどういうふうに動いているかについては、相当程度差があります。これは現実に皆さんはたぶん、副校長先生方あるいは知り合いの先生方と雑談する機会にご存じのことだろうと思います。ただ、いろいろと苦労しながら、学校のほうも教育機関のほうもいろいろなことがありながらやってきたわけですから、つくった制度はできるだけ使いながら、最終的に目指すのは「自分に生徒のため」ということです。これを念頭に置きながら、できるだけ活用していかなければなりませんので、これからは内容企画の実行です。これは協会の会長さんと認識は同じでございます。

これから実施されます3点について、特にその中で経営支援センターを中心にこれからお話ししたいと思っております。

まず、教師道場については何度も説明があったと思います。指導部からも研修センターの話があったと思います。これの目指すものは何かというと、2年次、3年次の終了認定を受けた後の全員に対する校内研修の義務づけと同時に、何を考えているかということ、言いにくい部分があったと思います。3年次研修までの間に、教員としてやっていけ将来的にはなだろうという人間と、2年目、3年目はなかなか難しいですけれども、将来的に教員としてやっていけない人間がいれば、その間にお引き取り願おうということです。

反対に、将来的に管理職になるかどうかは別として、いろいろと教科等の面あるいは一般的な生徒指導という面で、将来伸びる可能性のある教員がいれば、早いうちにそれをつかまえて、先ほど申し上げました教師道場の中で早めに鍛えていこうという、考えてみれば早いうちの選別ですかね。これはやはりできる限りやっていこうというので、教師道場の目的は全部の底上げかもしれませんが、そういうところも大きな目的のはずです。

したがって、これから先生方に、教師道場へ送り込む人間については選別して、伸びそうな人間がいたらどんどん送り込んでいただきたい。たぶん送り込むことによって、校長先生、副

校長先生方の大きな右腕になると思います。そういう人間が伸びれば、その意識も従来の古い考え方に埋没しない、新しい発想を持つ右腕として使えるような人間に早いうちに育つはずです。その辺は見極めですので、いろいろと学校によって難しいところがあるのかもしれませんが、それは自分あるいは他の副校長先生のためにも送り込んでいただければと思っております。

それも含めていろいろな制度改革をやってきました。だいたい学校と教育委員会の距離は近くなってきたとは思いますが、相変わらず私ども教育委員会と学校との間で、まだまだ距離が遠い部分が残っています。そこで制度を担保しながら学校のいろいろな改革について、多勢に無勢の中で、先ほどもありましたけれども、校長さん、副校長さん、その他大勢でやっている学校もありますので、それらを具体的な支援策として私どもも、やっていくについては、現在の教育委員会の組織では限界があります。これは私どもも重々承知しております。

そこで、教育委員会の支援態勢を実質的に高めていくために考えたものが、今回の学校経営支援センターです。議会の文教委員会だったか質問がありました。学校には学校の自主性を持ってやっていけばいいのだから、そういう組織は必要ない。むしろそういう組織をつくったら、支援センターではなくて監視センターになるのだろうというような質問がございましたけれども、見方によってはそうかもしれません。(笑)

学校の近くにいろいろな権限を持った人間が組織をつくるわけですから、必ずそのつくった組織と学校との交流が実質的に激しくなります。9月6日に校長会の中で、担当から資料等も添えてできる限り具体的に説明しろと言ってあります。来週6日には学校に資料等も添えてできる限り具体的に説明しろと言ってあります。来週6日には学校にも資料も届きますけれども、口頭で申しわけないですが、私の知る限りについてどのようなイメージのものになるか、私から副校長先生方にお話ししたいと思っております。

今までも何回か話されていると思うのですが、支援センターの組織3センター、東部、中部、西部地域に本所を置きまして、それ以外にそれぞれにブランチを1個ずつつくつけます。したがって、当該全域を6カ所に分けます。6ヶ所に分けまして、それぞれのセンター長が東部、中部、西部に3人いるわけですが、そのセンター長に都教委の方針に基づく実施権限を大幅におろします。予算の査定権、施設の維持補修を含めた工事实施の権限、それから皆さん方に一番関心のあるであろう人事権限、一般の教員の異動権限、これはセンター長におろします。都教委はそういうことになりますと一般的な人事考課についての具体的な実施権限も、自動的にセンターにおりてきます。したがって、都教委は教育に関するいろいろな方針は新宿がつくりますけれども、これを具体的に学校とやりとりをしながら、どういうふうに具体的に実施していくかについては、権限のほとんどすべてをセンター長におろすことになります。

では、センター長は具体的にそれをどう実施していくかということになると、各センターが6カ所ありますけれども、そこに学校との具体的、日常的な支援あるいは調査権限を行うチームを12チームつくります。1チームは、校長級1名、副校長級1名、それから主幹級2名と行政系職員1名の5人編成となります。

ということは、どうなるかというと250前後の都立学校があるわけですから、1チームが5人で22～23校を担当します。これは、「ヒト、モノ、カネ」、学校との連絡、調整も含めた窓口の役割を果たします。日常的にこれらのチームが各学校の副校長さん、校長先生等も含めて日常的な会話をするようになりますので、学校によっては迷惑かもしれませんが、非常に頼りになる存在になると思っております。

そのチームにまとめてもらって、「ヒト、モノ、カネ」の相談事をまとめて受けます。場合によっては、具体的な点で学校がいろいろなことをやろうとしても、いろいろな事情で動かない部分があれば、全部の学校をそのチームが平等に面倒を見るなんて話になりませんので、学校との連絡のもとで集中的に支援に入る場合もたぶんあるのかもしれませんが。そういうふうに体制が変わっていきます。

同時に事務室で今いろいろなことをやっていますよね。それについても引き上げられるものはセンターに仕事を引き上げます。組織表はもう今準備しております。来週の6日には副校長先生のお手元に渡ることになりますので、具体的にはそれを眺めていただきたいと思います。そのことによ

って当然仕事を引き上げますので、ある程度は事務室の職員も数が減ります。ただそれ以上に、日常的な部分を軽くすることによって、校長、副校長さんのスタッフ的な役割を果たしてもらおうと考えております。つまり、センターの機能は事務室に対する、あるいは校長先生、副校長先生に対する業務支援、いわゆる日常的な業務支援と、先ほど申し上げました経営支援チームが行う経営支援機能を合わせ持った機能になっていきます。

そうなりますと、どういうことになるかという、IT関係のネットワークがどこまでできるかはわかりませんが、委託もかけて具体的なシステム開発に入っております。今よりもIT、ネットワークを通じた連絡体制が相当程度整うようになります。

予算要求の段階ですので、どこまで整備できるか来年以降の部分については確定的なことを申し上げられませんが、少なくとも今担当のほうでは、先生方、副校長先生方には例の端末が入りましたし、現在配置されている主幹についても、来年になるのか、再来年になるのかかわかりませんが、来年度の要求として、主幹についても端末を設置する計画でいま動いております。したがって、いろいろな情報の把握についてはタイムスを使った情報の収集も実現できれば、主幹の独自の立場で収集も可能となるように考えております。

それ以外にも、何度も申し上げますように、来週の資料を見れば具体的に外でのイメージがわくと思いますので、校長先生とよく眺めていただければと思っています。その時点で提供できなかった情報についても確定次第、各学校で見られたかどうかかわかりませんが、開設準備担当のニュースがアイコンで各学校に見られるようになっておりますので、随時見ていただければと思っています。

とにかく今度の支援センター構想については、恐らく戦後の東京都教育委員会の組織改正で、これだけ権限を渡す部署をつくるのは初めてですし、たぶん二度とない改正になりますので、臆することなく私どものつくる支援チームを今からどう活用したら自分の学校の改革に役立っていくのかを考えながら、4月以降存分に使っていただければと思っています。

念のため申し上げますと、先ほど校長級、副校長級、数で言えば12名ずつですけれども、その12名をどこから持ってくるのかということはまだ決まっておりませんが、先生方の中からも何人かたぶん参加することになると思います。どちらの仕事がいいかは、私のほうからはよくわかりませんが、当然学校のことを知らないで、学校の支援あるいは相談ということにはいきませんので、何人かはこの中から参加していただくことになると思います。何人かはこの中から参加していただくことになると思います。何人とは言いませんけれども、少なくともゼロではありません。もししたら自分もというように受けとめていただいて、ひとつよく考えていただければと思っています。

最後に給与制度です。これはこの間、中間報告が出たのですけれども、実はこれは報告が出ただけではありません。ここのところ教育委員会はいろいろな報告を出してききましたけれども、報告を出してきたからには当然実行されると思います。当然給与にかかる問題ですので、人事委員会の勧告等々のいろいろな手続があります。ただ数年先にはこれは実現されるでしょう。諸手当の見直しだけでなく生涯にわたる給与体系についても手をつけられます。つまり今、1級、2級、特2級、3級、4級と五つの給与構造、階層になっておりますけれども、一般の先生方は殆どの先生が2級になっています。1年たてば同じ昇給が、これについても給与の等級はたぶんふえるのだらうと思います。同時に昇給の幅が今は1号が多いという感じになっていましたけれども、これは昇給幅が幾つかにたぶん今度の報告でも芽出しされていますように分けられます。査定によって昇給はするけれども、定期昇給の幅は2000円、この人は5000円と、そこまで踏み込んだ報告になっていきますので、生涯年収について言えば同じ教員であっても相当差がつくことになるでしょう。

あちこちに飛んだ話になりましたが、どうぞ先生方アンテナを伸ばして情報をキャッチし、学校の教育力の向上に寄与していただければと思っております、また期待もしております。

(文責 事務局)

開 会 挨 拶

東京都立高等学校副校長会会長
錦織 政晴（府中・全）

先生方、こんにちは。府中高校の錦織です。

まず、東京都立高等学校長協会長の佐治校長先生から本研究協議会の開催にあたり、メッセージを頂戴しておりますのでご紹介申し上げます。（別項参照）

さて、私たち副校長は、平成9年から始まりました都立高校改革の進展に伴い、学校を取り巻く厳しい環境の中で、常に広い視野を持ち、直面する教育課題に真正面から取り組むとともに、学校改革をそれぞれの学校で根気強く定着させていくことが求められています。

また、本日の研究協議会は、平成18年度に迫りました全日制副校長会が所管する全国大会、さらに、平成19年度に予定されている定時制・通信制副校長会が担当する全国大会へ向けて、確かな第一歩としなければなりません。それぞれの分科会は、きめ細かい調査と分析、深い洞察力に基づくレベルの高い研究発表であると自負しております。

これからの全体会では、指導部高等学校教育指導課長の高野敬三先生からのご挨拶と、学務部長齊藤一男先生のご講話をいただくことになっております。本日の研究協議会の成果が多く副校長先生に共有され、校長先生との日々の学校経営に生かされますことを期待いたしまして、開会の挨拶に代えさせていただきます。

閉 会 挨 拶

東京都立高等学校定通副校長会会長
矢島 賢二（三田・定）

本日は、学校経営支援センターについて齊藤一男学務部長よりご講演をいただきありがとうございました。部長の教育改革に寄せる熱意が、私ども副校長に直に伝わりました。また、私たち副校長に期待すること大であるとの励ましの言葉を頂き、身を引き締めて明日からの業務にますます精励いたします。

齊藤部長ありがとうございました。

引き続き、閉会の挨拶をさせていただきます。

本年度も、高野敬三課長をはじめ高等学校教育指導課には、多大のご指導・ご理解を頂き、研究協議会を実りあるものにできました。感謝申し上げます。また、この会の発表及び準備運営に当たりまして、担当の皆さんには、大変お骨折りいただきありがとうございました。

それでは、以上をもちまして平成17年度都立高等学校副校長研究協議会を閉会いたします。

分 科 会

中心主題

都民に信頼される魅力ある都立高校づくりをめざして

分 科 会

第1分科会

- 教育課題 主幹3年目目の現状と課題・・・主幹異動と主幹研修について（全） 2 2
助言者 前都立小平南高等学校長 長沢 功一 先生

第2分科会

- 教育課題 副校長の職務の実態と能率化の工夫について（全） 2 5
助言者 前都立大附属高等学校長 松浦 克美 先生

第3分科会

- 教育課題 東京都設定教科・科目「奉仕」の必修化に向けた副校長の役割について（全） ... 2 8
助言者 前都立三鷹高等学校長 外池 武嗣 先生

第4分科会

- 教育課題 学校・地域保健連携推進事業について（全） 3 1
助言者 前都立昭和高等学校長 神保 邦彦 先生

第5分科会

- 教育課題 変化への対応を踏まえた学校経営について（定）
一定通で有効に活用できる組織的マネジメントの観点から 3 9
助言者 前都立芸術高等学校長 黒田 比佐雄 先生

第6分科会

- 教育課題 定時制課程における教育課程の改善にむけて（定）
－生徒による授業評価を生かした教育課程の改善について－
－三修制による教育課程について－
－新しいタイプの学校における教育課程について－ 4 4
助言者 前都立新宿山吹高等学校長 萩原 信一 先生

平成 17 年度都立高等学校副校長研究協議会

〔主題〕 都民に信頼される魅力ある

分科会	発表委員会	発 表 テ ー マ		提 案 者
1 会 場	管理研 第1委員会 (56名) 701号	主幹制度3年目の現状と課題 —主幹異動と主管研修について—	全	玉井 篤 (志 村)
2 会 場	管理研 第2委員会 (50名) 702号	副校長の職務 —副校長の職務の実態と能率化の工夫について—	全	小林 三代次 (忠 生)
3 会 場	高校研 (68名) 703号	東京都設定教科・科目「奉仕」の必修に向けた 副校長の役割について	全	竹原 勝博 (淵 江)
4 会 場	生徒研 (54名) 704号	学校・地域保健連携推進事業について	全	神永 庄一 (田 無)
5 会 場	第一 研究委員会 601号	変化への対応を踏まえた学校経営について —一定通で有効に活用できる組織的マネジメント の観点から—	定 通	計良 智子 (一 橋) 青木 修 (戸 山)
6 会 場	第三 研究委員会 602号	定時制通信制課程における教育課程の改善にむけて —生徒による授業評価を生かした教育課程の改善 について— —三修制における教育課程について— —新しいタイプの学校における教育課程について—	定 通	佐藤 栄一 (足 立) 滝澤 隆司 (蔵前工) 関 毅彦 (大江戸)

分科会発表主題・提案者等一覧

都立高校づくりをめざして

平成17年8月30日

司 会 者	記 録 者	助 言 者	会場・記録責任者
丸山 正広 (竹 早) 大野 弘 (王子工)	進藤 周治 (豊 島) 丸山 正二郎 (千 早)	前・小平南高等学校長 長沢 功一 先生 (現・小金井南高等学校)	玉井 篤 (志 村)
大塚 一雄 (八王子北)	戸塚 吉彦 (山 崎)	前・都立大付属高等学校長 松浦 克美 先生 (現・首都大学東京)	戸塚 吉彦 (山 崎)
星野 裕史 (白 鷗)	林 眞司 (江 北)	前・三鷹高等学校長 外池 武嗣 先生 (現・武蔵野短期大学)	神能 精一 (足立新田)
赤羽 克己 (小金井北)	東 信行 (東村山)	前・昭和高等学校長 神保 邦彦 先生 (現・三鷹高校)	藤野 泰郎 (東村山西)
前田 達見 (羽田工)	林 修 (芝 商)	前・芸術高等学校長 黒田 比佐雄 先生 (現・千葉科学大学)	美野輪 武 (一 橋)
井口 一成 (向島工)	遠藤 文雄 (荒川商) 小萱 久 (農 芸)	前・新宿山吹高等学校長 萩原 信一 先生 (現・日本進路指導協会)	牧内 利之 (南葛飾) 黛 和夫 (葛飾商) 藤坂 健司 (葛西南) 佐藤 友久 (荒川工) 高橋 一信 (台東商)

第1分科会

主幹制度3年目の現状と課題 —主幹異動と主幹研修について—

管理運営研究第1委員会

東京都立高等学校4地区副校長会

提案者 玉井 篤（志村・全）

I. はじめに

平成15年度より東京都公立学校に主幹が配置され、本年度で3年目を迎える。研究集録第32号の「研究活動のあゆみ」を見ても管理運営研究部では昨年、一昨年と主幹制度と学校運営について取り上げており、主幹職の異動要項によれば現任校昇任の主幹は3年以内で異動させるとしている。本年度で3年経過し、次年度がこれに該当して大幅異動が予想される。

一方、都立高校では、本年度ではほぼ全校に主幹が1名は配置されたが、適正や能力を疑問視される主幹も少なからず存在するようであり、主幹研修に必要な内容、在り方が重要になってくる。

本年度から副校長会の組織改編に伴い、調査研究も研究部単位から地区副校長会単位へと移行した。4地区ではこれまでの管理運営研究部の流れを警鐘して主幹について異動と研修をテーマに、学校運営組織のキーパーソンであるべき主幹の育成について課題や方策を検証することとした。

なお、本研究の集大成は平成18年度全国教頭会研究協議大会（東京大会）における発表となるが、今年度はその土台として基礎資料を収集し、今後の調査・研究の方向性を探る協議のための発表であり、中間報告としてご理解いただき、研究の進め方やアドバイスなどのご意見、ご教示を賜れば幸いと考えている。

II. 研究主題設定の理由

主幹制度の定着が今後の都立高校の学校運営適正化を図る切り札であり、副校長として制度の成熟に寄与していくことが肝要である。副校長として主幹の育成に携わるためには、主幹の異動状況と主幹研修についての知見を得るとともに、主幹自身の考えを知ること必要である。

このような観点から副校長及び主幹にアンケートを実施し、結果を分析し、主幹の異動や待遇、主幹研修への要望などをまとめて提言する。

なお、調査方法は5月からの短期間ということや

中間報告による研究の方向性を探ることから、4地区副校長会（全・定）28校（開設準備室、2校を含む）の副校長並びに配置されている主幹にアンケートを実施した。副校長には主幹配置状況（自校・他校の昇任別、異動の有無等）、主管研修についての認識、主幹制度の課題を調査し、主幹には担当職員、研修についての認識、勤務の現状等について調査した。特に主幹への調査は、厳封かつ学校名が分からないよう回収することに配慮した。回答は16校、17名の副校長（59%）、37名の主幹から得られた。

III. アンケートの内容および結果

1 副校長対象アンケートから

(1) 主幹の配置について

回答校の75%が今年度主幹が配置されている。

職務別主幹人数割合は次の通り。

教務主任兼務主幹	29.4%
生活指導主任兼務主幹	23.6%
学年主任兼務主幹	23.6%
進路指導主任兼務主幹	17.6%
（その他の主任兼務主幹	1名）
（主任を兼務しない主幹	1名）

主幹配置数は6名1校、5名2校、4名1校、3名2校、2名2校、1名4校であった。

(2) 自校昇任、他校昇任の別

＜研究集録第32号 p11 参照＞

(3) 主幹の異動

回答のあった16校17年度の主幹異動は、転入12名、転出5名であり、転入者のうち昇任時異動者が50%である。また、転出者は教育管理職又は候補者が多く、本格的異動は18年度からとなる。

(4) 主幹研修の理解度

主幹研修の内容については、十分又は概ね承知している副校長は30%弱であり、主管研修対象者が毎年全ての学校にいるわけではないものの認知度は低いと言える。

(5) 主管研修の職務への効果

大いに、又は部分的に役立っているという回答が

62.5%と、肯定的回答が過半数を占る。

(6)主幹研修で取り上げてほしいテーマ

＜研究集録 32 号 p12 参照＞

副校長として主幹に即戦力を期待し、ミドルマネジメントへの期待が高い。

(7)主幹の異動や待遇について

人事構想を変更せざるをえない異動を避け、年数の弾力的扱いや標準持ち時数の軽減への要望が比較的多く、学校運営に携わる時間確保に期待が高い反面、適格性を欠く主幹の後任制度への要望も 20%程度あり、学校運営への意識や課題のある主幹がいることを如実に表している。

(8)主幹制度の課題について

アンケートから主幹を受け入れる風土体質が醸成されていない学校も多いと推定できる。また、管理職・教員との信頼関係、人間関係の構築に時間がかかる旨の意見もあった。

2. 主幹対象のアンケートから

(1)主幹研修は職務遂行上役立っているか

副校長と同様に 60%が役だっているという回答であり、主幹研修の必要性和重要性を改めて示している。

(2)主幹研修の在り方への要望

アンケート結果からは実務に直結する研修を最も希望していることが伺えた。また、要望は少数であったが任用前 1 回と 1 年目の 2 回だけで十分とは考えられない。

(3)主幹の勤務の現状

主幹の平均在校時間は 10.6 時間であった。

(4)授業以外で最も多く費やしている業務

会議と資料作成・整理に費やしている時間が長い。主幹は主任兼務のため一部授業持ち時間軽減されているが、多忙さを解消し切れてはいない。

(5)主幹が感じている苦勞

主幹にとって生徒と関わる時間の減少が最も辛く感じているようである。また、人間関係で悩みを抱える主幹も少なくないと思われる。主幹を取り巻く環境はまだ厳しいことが浮き彫りにされた。

IV. 考察およびまとめ

1. 主幹の異動について

主幹は現任教昇任すると 3 年以内に異動とともにジョブ・ローテーションとして同一主任を 3 年程度兼務、同一校に勤務する間に異なる分掌主任を経験させることになっている。次年度以降、異動とともに校務分掌換えにも考慮を要する。なお、「特色ある

学校づくり推進のため適材適所に配置」と異動方針にもあり、新設校、重点支援校、学校運営上課題のある学校など、今後とも積極的に配置されて行くことになる。

2. 主幹研修について

主幹研修の意義、効用は副校長・主幹ともに認めている。現状は任用前 1 回と初年度 2 回のみである。教育管理職や管理職候補者、主任においては毎年研修を実施している現状を鑑みても、毎年の研修の必要性を痛感する。主幹の多くは授業実践力も高く授業の戦力となっている。そのため、長期休業中の研修実施が求められている。また、授業以外の職務に関する実践的内容の要望とともにミドルマネジメントに関わる研修を是非取り入れるべきと考える。

3. 主幹勤務の現状について

主幹は学校運営のキーパーソンであるとともに授業実践のリーダーでもあり、仕事も集中する。主幹のモラールアップと学校運営に注ぐ時間確保への改善に期待したい。反面、降任、降任勧告等の制度も必要と考える。

4. 主任制度の自由意見から

副校長アンケートの自由意見で多かったものをあげれば次の通りである。

- ・真の主幹制度定着に重要な時期であり、主幹の自覚・意識が重要である。
- ・主幹制度定着までは異動を弾力的に扱って、資質向上と制度の充実を図ってほしい。
- ・主幹研修を毎年実施し、意識・自覚の高揚を高めてほしい。
- ・「学区主幹会議」など、他校の主幹との情報交換の場を設定することの意義は高く、このことを教育委員会に働きかけたい。

V. おわりに

主幹制度が徐々に全国に普及し始めた今日、副校長の役割は資質の高い主幹の発掘と育成にある。主幹育成は OJT そのものであり、育成方法等について、副校長間で議論を深め、効果的な主幹の育成方法について検討を続ける必要がある。

本報告を基にさらに調査対象を広げ、データを収集・分析し、より具体的改善策が見出されることを期待している。

＜研究協議・情報交換＞

（質問）副校長として主幹の分掌主任の仕事面は満足だが、教員指導面で不十分と考える。この点の意

見はどうか。また、定時制は1名配置で主幹相互の組織的意見交換の場の必要性を感じている。

（回答）直接協議はないが主幹の教員指導面が僅かしかない旨の意見があった。また、地区ごと等、主幹連絡会の組織対応は必要と考える。

（協議・情報交換）

○新任主幹は一学期を終える頃ようやく自覚を持ってきた。校長も積極的に指導にあたり、学校経営上大きな存在となっている。

○主幹3名中2名が管理職候補者試験を受験し、異動による次年度以降の体制に若干不安がある。

○主幹の分掌への専門性があり、ジョブローテーションを考えているが時間もかかり余裕がない。

○現在3名主幹が配置され、今年主幹職選考を4名受験する。仮に全員合格すると異動者に苦慮し、痛手でもある。

○主幹育成の観点から、数名に声をかけ責任ある仕事を担当させ、その後に受験を促している。責任を任せることは育成に効果がある。

○3名の主幹がよく相談しあっており、学校運営が有効に機能している。

○主幹会議で時間をとらず、個別に育成を図る方針で、校内の組織的研修は実施していない。

○本研究の中で、主幹の悩みである「人間関係」の対象が管理職か教員か、もう少し明確にしたほうがよい。

<指導・助言>

前都立小平南高等学校長 長沢 功一先生

最初に、本研究は中間まとめとして大変よくまとまっている。アンケートも無記名とする配慮等のため本音が出ていると思う。

主幹制度の始まりは校長・副校長（当時は教頭）と教職員との在り方に問題があり、鍋蓋式で管理職がある意味で孤軍奮闘していた。この関係を改善することが最大の目的であったが、現在は主幹が如何に管理職を助け学校運営の補助を担当させるかに変わってきている。研究にもあったが、主幹のジョブローテーションについては経験からも難しさを感じている。何でもこなせるタイプと一つのことをコツコツやってきたタイプがあり、適材・適所を配慮しないと機能しない部分がある。当時も現在もこれを生かす形で行っている。

主幹の分掌主任兼務については、多くの学校にある総務部なり庶務部的な分掌についても実は主幹であってほしい思いがある。東京都教育庁においても

総務部は重要な役割をもっている。学校運営上必要が生じた分掌への主幹配置など、弾力的運用があってもよいと考える。

次に主幹配置について、1名しか配置されていない学校は厳しさがあると思う。経験からも1名だと教員の中で浮いてしまったり、ひどいときは無視されている。本人は2、3年目に「ようやく慣れた」と言っていたが、3名程度は配置が必要だと思う。

主幹の研修、育成については、制度当初は「これを機に」をマイナス解釈して主幹になった者もあることはあろう。だからこそ主幹研修の充実の必要性がある。降任制度もない現在、主幹の意識を高めることが必要で、時間がかかろうがそれも副校長の役割と考える。同じ職場の仲間として主幹を主幹として、また、一般教員を主幹に育成することが大切である。ジョブローテーションが前提である以上、一般教員のうちにいろいろな分掌を経験させる必要がある。なれた分掌への主幹でないと受験しない傾向は、正に教員時代にジョブローテーションを行っていないことが原因の一つと考えられる。

今後の研究、主幹アンケートへのアドバイスとして、“主幹としてのメリット”または“主幹になってのメリット”を問うてもよいのではないか。これは主幹に職務への満足度をもたせることも大切と考えるからである。

以上だが、何事も東京できちんとできれば必ず全国に広がる。現主幹制度は未成熟で時間も労力もかかるが、正にこれからが定着に向け重要である。是非、副校長のこうした研究の成果により完成度を上げてほしいと祈念している。

司会 丸山 正広（竹早・全）
大野 弘（王子工・全）
記録 進藤 周治（豊島・全）
丸山 正二郎（千早・全）

第2分科会

副校長の職務

－副校長の職務の実態と能率化の工夫について－

管理運営研究部 第二委員会

提案者 大塚 一雄（八王子北・全）

1 提案者より

(1)はじめに

平成15・16年度の2年間にわたって実施したアンケートを基にまとめた。主幹の導入、タイムスの配置など、大きな変化が続いている。

教諭の時には感じなかったことが、副校長（教頭）になって見えてきた。組織的に学校教育を行っていくことが我々の仕事であるが、管理職・主幹・主任を中心にした縦の流れ、分掌・教科間の横の流れ、その両者がしっかり機能していない学校がある。そのために個々の仕事が忙しくなって、新しいことを実施しようとする「忙しくてやる時間がない」となる。解決のためには、縦・横のラインが上手く機能するようにしていく必要がある。

(2)アンケート調査を基にして

『研究集録』p16以降の「副校長の職務の実態について」に基づいて見ていくと、副校長の長時間勤務の実態がよく分かる。通常8時30分の勤務時間開始以前に出勤しなければならない職務の特性はあるが、それにしても朝7時から7時40分の間に出勤する副校長が80%近くという現状がある。住居からの通勤時間を考えると、毎日のことで非常に大変であると実感している。退勤時間についても同様で、アンケート結果では、7時から8時の間に帰る方が大半で、8時以降の方も20%以上である。私自身は、最近、健康も考慮して、意識的に仕事を切り上げて、ある時間までには退勤できるようにしている。また、PTA関係の仕事や残務整理などで、月に数回は土曜日に出勤している実態がある。

次に校長との打ち合わせについてであるが、学校経営が、管理職・主幹・主任という縦のラインで上手く機能するためには、校長との打ち合わせは必須である。しかし、現実には、毎日毎日、そのための時間が十分には取れていないのが実態で、何日かに一回、じっくりと打ち合わせをすることがある。アンケートでも、30分から1時間の毎日打ち合わせが出来ている割合が、一昨年より7.2%減少し、逆に

30分以下の打ち合わせが9%増加している。自己申告に係る面接や授業観察に備えて、じっくりとそのための準備の時間を取ることが難しい状況にある。

副校長の一日の仕事の中で一番多いのが文書の点検で、毎日1時間から2時間くらい掛かっているのが大半である。さらに副校長の中には、郵便物の振分け配布を行っている方が30%近くいるという調査結果が出ている。また、本来は教員が取るべき起案を副校長が代行しているのが、一昨年に比べ増加している。これは、TAIMSが副校長席に配置されたことが原因である。このような調査結果をみていく中で、「本来、副校長がやるべき仕事は何か」ということを考える。教員がやるべき仕事と、副校長がやるべき仕事の区別がしにくくものもあるが、副校長が本来やるべき学校経営計画浸透のための努力や、教員の管理・監督等になかなか十分な時間が取れていない実態がある。これに関連して、学校の中で主幹がどれくらい戦力になっているかということがある。主幹導入から3年経って、全体的に主幹としての自覚があらわれてきている。また、副校長の仕事を理解し、手伝ってくれるようになってきている。アンケートでも、「まあまあ手伝ってくれる」を含めると、80%近くになる。学校を組織的に運営していくためには、主幹の果たす役割、また、主幹・主任を中心にした企画調整会議の役割の大切さが改めて認識される。

副校長の個人的なことに目を向けると、年休取得が3日から5日くらいしかないのが現状であり、夏季休業中も夏休みをまとめて数日間取ることは極めて困難な現状がある。かつては、夏季休業中は休息がとれる時期であったが、今はそんな状況にはない。

副校長の忙しさの解決方法について、p19以降にアンケート結果を基にまとめられているが、やはり、主幹・主任の活用ということである。日ごろから意識して仕事の分担を行っていくことが必要である。週一回の主幹会議を時間割の中に組み入れて、学校経営の円滑な流れが出来るような場にすべく努めて

いる。また、自分自身の健康も考えて、無理をしないということと、長期的なスパンの中で仕事を行っていくことを心掛けることが必要である。また、例年実施されているような調査等に関しては、あらかじめ準備していくことで時間が生まれるのではないかと考える。

これからの質疑応答の中で、出席されている副校長先生の工夫などを積極的にご発言いただければと思います。

2 質疑応答

(1) 主幹について

仕事を上手に分担していくことが大事だと思う。自分がやっちゃえば簡単なこともあるが、より良く機能するためには指導・育成が必要である。

(2) 副校長の複数配置について

複数配置の学校から1人副校長の学校へ転任したが、複数配置の学校はそれなりの仕事量があり、職務の大変さは複数か否かではなくそれぞれの学校の状態によって違う。複数配置の場合には、副校長同士の人間関係を円滑にしていくことが重要である。主幹の活用については、有能で非常に頼もしい主幹もいれば、課題のある主幹もいる。

(3) やるべきではない仕事

皆さんの話を聞いていると、自分のポジションが良く分かる、「自分だけじゃないな」と実感しました。自分がやるべき仕事、やるべきではない仕事があり、その仕事をしっかり分担してもらえているか考えさせられることがある。事務室がやるべき仕事が副校長に回ってきている事態があり、改善をお願いしている。

(4) 能率化の工夫

各学校のよって様々な職務の実態がある。教務の仕事を手伝わなければならない実態があり、本来の副校長の職務をなかなかやれず、教務主幹がいてくれたらと思う。能率化の工夫については、組織的な動きが出来ないために負担が重い先生、軽い先生がいて、それらを改善していくことが課題だと感じている。主幹の配置がまちまちだという現状があり、早く主幹が完全配置されることを期待する。

(5) 複数主幹について

主幹の仕事について、折に触れて先生方に話をし、その上で主幹に徹底的に仕事をしてもらっている。主幹の受検者を発掘して、主幹を育成するのが副校長の第一の仕事だと思っている。失敗があっても構わないから、積極的に仕事をやってもらうよう

にしている。

3 講師からの助言

前都立大附属高等学校長 松浦 克美先生

(1) はじめに

副校長の職務について外からも内からも見た経験で話をさせていただく。

全部の副校長の仕事が変わってきている。学校経営を校長と副校長とで引っ張っていくという位置付けになってきている。両者が協力しなかったら上手くいかない。学校経営をするという視点が重要である。

『研究集録』を見て、まだ郵便物の仕分けをしている副校長がいることに驚いた。学校経営をするという立場と、郵便物の仕分けをするという立場を考えると大変だと思う。

(2) 組織的に機能するためには

組織的に機能させるということについては、学校全体としての課題をハッキリさせて、その課題を管理職と一般教員が共有できるかということが基本である。後は、そのためにどういう仕事をしようか、どのように割り振ろうかということである。意見の違いがあっても、課題解決の目的がハッキリしていればうまくいく。そのためにも、形骸化している企画調整会議は変えなければならない。毎週、会議を実施していくことが大事である。

今回のまとめで気になったことを幾つかあげる。一つ目は、「学校によって業務に差があることはマイナス」とあるが、これは違うと思う。管理職・主幹・主任、それぞれに得意・不得意があり、業務をそれぞれの得意に合わせて割り振ることが必要である。学校の実情に合わせて、ある程度調整していい、その調整は学校経営計画を如何に実現するかという視点で行う。異動によって管理職の組み合わせが変われば、それに合わせた調整をすべきである。

二つ目として、PCの環境が高校は遅れていることがある。先生方が、全体としてPCを使える環境を作ることが、効率化を図ることになる。連絡事項や基本的な文書のやり取りなどはメールで済ませることが出来る。

三つ目として、時間の使い方についてであるが、大学の教員も忙しいが、今回発表されている忙しさとはちょっと違う。大学の教員の忙しさは、研究で世界と競争していく忙しさ。それに対し、副校長の忙しさは違うかなと感じる。副校長は管理職なのだから忙しいのは我慢してやって欲しい。そして、も

っと能率よくやって欲しい。忙しい中で能率よくするのは、仕事をどう割り振るか。主幹は「手伝ってもらおう」ものではなく、「一緒に学校を経営する」ものである。

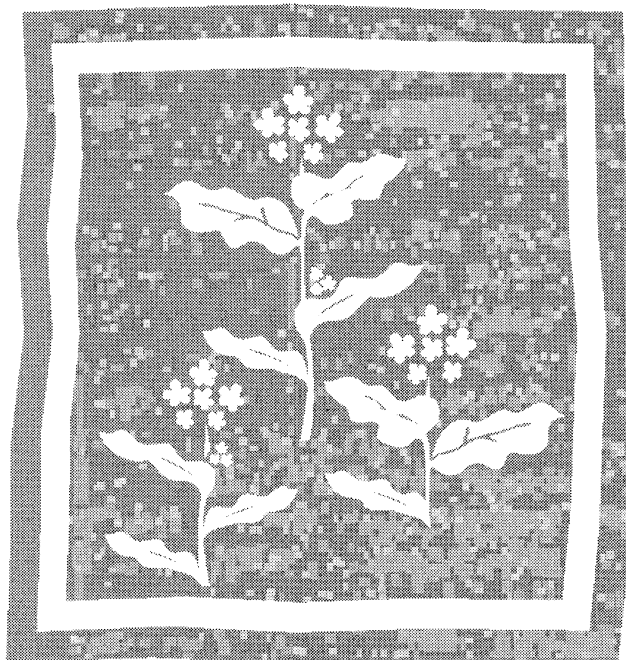
四つ目として、もっと生徒と関わる事が出来るのではないか。事務的な仕事の手を抜くということではなく、事務的な仕事をした上で可能だと思う。副校長の職務量は、会社など民間の管理職の仕事量からすれば、まだまだ少ない方だと感じる。副校長のそれぞれが、能率化の工夫をやっていくことが大事である。

(3)終わりに

2年間校長をやってきたことを踏まえて少し話をさせていただく。高校改革の中で、都教委から「都教委はここまで改革をやった。あとは学校がもっと頑張っ

る。各学校が新しい特色を出していける状況になっている。いわゆる上位校などは、特色が打ち出されている。難しいのは、中堅校と専門高校をどうしていくかということである。それぞれの学校の中から打ち出すべきで、中堅校の場合は「地域密着型」でいくべきだと感じている。専門高校は、無理に大学との連携をつくることではなくて、まだ工夫出来ることを試して欲しい。

司会 宇田川 敏昭(八王子北・全)
記録 戸塚 吉彦(山崎・全)



第3分科会

東京都設定教科・科目「奉仕」の必修化に向けた副校長の役割について

高校教育研究部

提案者 竹原 勝博（淵江・全）

1 はじめに

平成 19 年度から全都立高等学校において必修化となる「奉仕」の実施に先駆け、今年度、「奉仕体験活動必修化実践・研究校」の指定を受けた都立足立東高校・都立淵江高校（パイロットスクール）・都立足立新田高校（研究グループA）の実践に基づく各校の取組や課題について再認識するとともに副校長の役割について検証したものである。実施から3か月しかたっており、決して十分な報告とはなっていないが、これからの実施の際に少しでも役立てば幸いである。今回は主に実施上の問題点について述べることとする。

2 発表

①実践について

（ア）足立東高校は週時程に位置付け、3 学年の体験学習（必修2 単位）のうち1 単位を奉仕にあてている。1 学期は主として、社会福祉協議会の方を講師に招いて、「ボランティアとは何か?」、「奉仕に関する心構え」などの講義形式の授業を行った。奉仕の活動は夏期休業日を活用し、生徒一人一人がそれぞれの地域に出向き奉仕活動を行ったり、区主催のボランティア活動に参加したりするなどの活動を積算するマイレージ方式をとっている。この場合、生徒一人一人の取組時間が様々であり、2 学期以降の取組をどのような形態で行うかが課題となっている。

（イ）淵江高校、足立新田高校は全学年を対象に休日（主に長期休業日）等を実施している。今年度は、外部団体や養護学校等からのボランティア募集の案内を生徒に周知して生徒の自発的活動としている。生徒は「活動計画表」「活動日誌」「活動報告書」「活動の記録」を作成し、担当教員が確認を行っている。

②実践を通じて3校に共通する問題点

- ・週時程に位置付けた場合に体験活動の時間をまとめて確保することが難しく、長期休業日などを活用するなど何らかの工夫が必要である。
- ・期末考査後に「奉仕」をまとめて実施する場合、通常の授業の時間数をどう確保するかという問題

やオリエンテーションとして LHR の時間を使うかという問題などがある。

- ・教員の意識が低いという問題点がある。

（ア）淵江高校の例

外部で実施するボランティア活動の募集を生徒に周知したが、実際に参加する生徒の数は必ずしも多くない。また、教員の意識も低く、組織的な取組が十分になされていない。その他、活動の一環として毎週木曜日に清掃活動を行う試みもしている。

（イ）足立新田高校の例

奉仕活動を専門的担当する部署や、主幹・主任を中心としたプロジェクトチームの設立が必要である。教員には必修化実施（平成 19 年度）まで時間があるという意識もあり、身近な問題として捉えていない傾向がある。奉仕とボランティアの違いは何か。同じような体験活動内容であるが、言葉による混乱が教員に見られる。副校長自身が奉仕についてしっかりと説明できなければ教員は動かない。

③地域とのかかわりについて

生徒にとっての「地域」（居住地域）と、学校にとっての「地域」（学校周辺地域）には意識の違いがある。学校近隣の自治会等への奉仕活動は連携が取りやすいが、生徒の居住地における行事等への参加は、学校としてどのように関わっていくかが、課題である。

区市町村の募集による体験活動は奉仕ではなく、「ボランティア」として募集されているが、奉仕として受け入れていくことが必要である。

<奉仕体験活動必修化に向けた課題>

- ① 平成 19 年度から実施されるが、それに伴う内容の精査を行うことが急務である。
- ② 必修化に伴い卒業認定単位に含まれるが、3 年生で未履修もあるのではないかな。
- ③ 週時程に位置づけた場合、履修が2 か年度にわたる場合の授業形態の在り方を検討しなければならない。
- ④ すべての生徒を安心して外部に出すために様々な条件もあり生徒の活動内容にも制限が生じてく

る。そのような場合、学校行事の際の清掃作業を奉仕ととらえることが可能か、など校内で何ができるか検討する必要がある。

- ⑤ 現在、高校に対して多くのボランティアの募集がなされているが、全都立高校が行うと、受け入れ先の確保が非常に困難になると予想される。
- ⑥ 生徒が奉仕として居住地で行われる行事等、学校管理外での奉仕活動への参加を申し入れてきた場合、授業として行うときの学校としての管理・監督責任はどうなるのか。
以上のような課題が考えられる。
- ⑦ 受け入れ先に対しては、インターシップと奉仕の違いを理解してもらわないと問題が起きる。就労体験と奉仕体験の違いをはっきりさせておく必要がある。
- ⑧ 評価・評定については、足立東高校の場合には週時程に入れているので、生徒の活動状況を教員が把握することができるが、学校外での活動をどう把握していくか難しい面も生じる。生徒の居住地における活動に対する評価・評定をどのように行うか明確にしなければならない。
- ⑨ 週休日など学校外における奉仕活動に教員が引率を行うような場合に教員の服務の問題が生じている。半日の場合は週休日の変更はできず、引率教員のボランティアになる。このような場合において引率義務、管理・監督義務はどう考えればよいのか。
- ⑩ 生徒が災害ボランティアを希望した場合、公欠にできるのか。期間はどの程度か。ボランティア中の授業をどのように保障するか。
以上のように、現段階でも様々な課題があるが、さらに課題の洗い出し、その解決をどうするのか、考えていく必要がある。

3 研究協議

発表者の内容を受けて、参加者による協議を行った。奉仕に関する関心の高さがうかがわれた。

- ① 週時程への位置付けについては、週時程に位置付けないと授業時数にカウントできない。評定はしない方向で検討している。
- ② ボランティアに関する資料を作り、長期休業日前にそれを使って説明会を行う。評価はあるが、評定はできないのではないかと。いろいろな活動があり、これは「奉仕」、これは「ボランティア」と細かく区別しては混乱が生じる。何のための「奉仕」かを、再度スリム化して考えることが必

要である。

- ③ カリキュラム委員会を起こして取り組み始めたがまだまだ、パイロットスクールの実践まで進んでいない状況である。他の学校も同じ状況だと思う。
- ④ 「夢のかけ橋推進事業」、「トライ&チャレンジふれあい月間」などの事業とも関連してくるが、これらも奉仕に結び付いていく。必修であるが、それを受けられる場所と機会を学校が確実に設定しないと、授業としての保障ができていないことになる。
- ⑤ 何がボランティアかといったことを考えない方がよいのではないかと。今、副校長は奉仕を通じて各学校でどのように生徒を育ていくのか、どのように学校を作っていくのか、十分に校長と話し合っておく必要がある。学校外で奉仕ができる生徒を育てる必要がある。学校教育としての奉仕はどういうものか。教育委員会に考えてもらった方がよい。
- ⑥ 法的な部分については、疑問点を出してもらうことにより、教育委員会に指導・助言をもらうことができ、パイロット校からの結果が出てからは間に合わないので、逐次報告していきたい。
- ⑦ 教育現場と教育行政の奉仕に対するメッセージが大切。奉仕によって生徒がどう変わったのか、教育現場でなければわからないので是非出してほしいといわれている。
- ⑧ キャリア教育も同じである。小学校・中学校・高等学校を通じた積み重ねが大切であり、小学校・中学校との連携が重要である。
- ⑨ ボランティアは生徒の心根を育てることである。ボランティアを自主的にすることが難しい生徒に対しても奉仕を通じてそれを育てるのが教育である。だから、意図的・組織的に取り組むものである。奉仕が目的ではなく、ボランティアの心を発心させる方法として奉仕があると考え。
- ⑩ 奉仕のテキストがあるわけではない。自校にあった体験活動内容をどう作りあげていくかが大切である。(テキストは作成中)

4 指導・助言

外池 武嗣 先生(武蔵野短期大学)

現在、道徳教育は形骸化されているのではないかと。この奉仕体験活動は高校改革の延長にある。学校の活性化が奉仕の目的ではないか。それを実現させる

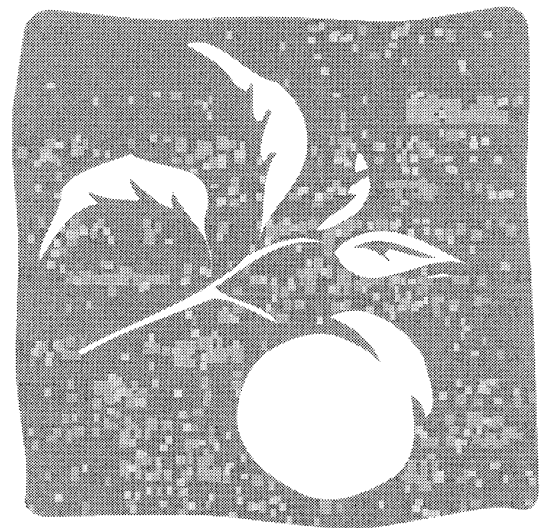
ための戦略を副校長がもっている必要がある。奉仕が押しつけられている。ボランティアは自発的な活動ではないか。といったことではなく、生きる力・豊かな人間性・人の役に立っているという充実感を青少年に育てることが大事である。実際の体験活動を通じて、子どもの心を癒し、他人を大切にする心を培うことができる。そうして培った心は授業などの他の場面でも生きてくることを教員に伝えていたり、ボランティア・奉仕の心は大切であることを常々訴えていったりすることが大切である。いま、社会ではコミュニケーション能力が求められている。学力だけが求められているわけではなく、進学校こそが奉仕を行ってもらいたい。

準備委員会などを組織化し、教員が自分の意見を

出す場をつくり、参画意識を生み出していく。議論の中で流れが変わるような発言があれば、それをきちんと押さえるのが管理職の仕事である。また、主幹・主任の活用も考える必要がある。

生徒の心がどれだけ高まるかが大切である。形ばかりでなく、やるなら生徒のためになるものにしていくことが大切である。地域に開かれた学校の延長として考えれば、副校長としての連絡調整が大切であり、都立学校がどう取り組んでいるか見られていることを忘れずにいて欲しい。

司会 星野 裕司（白鷗・全）
記録 林 眞司（江北・全）
文責 若井 文隆（足立東・全）



第4分科会

学校・地域連絡保健連携推進事業について

東京都立高等学校9地区副校長会
提案者 神永 庄一（田無・全）

I 研究の目的

文部科学省委嘱事業として9地区が、平成16年度から17年度にかけて全都に先駆けて学校・地域保健連携推進事業を実施することとなった。実施上の成果と課題を明らかにして、本事業の充実に資することを目的とする。

II 学校・地域保健連携推進事業の概要について

1 事業の趣旨

本事業は、学校健康推進課の所管事業であり、平成16年4月1日付の通知によると趣旨は次のとおりである。「近年、不登校、問題行動、精神疾患等心の問題を抱える児童・生徒の増加、問題の深刻化が顕著であり、養護教諭への相談件数も増加している。現在、東京都教育委員会では、スクールカウンセラーの配置、各種相談事業、アドバイザースタッフ派遣等を行っており、地域においても、精神保健福祉センター、保健所等での相談事業をはじめ、医療機関における精神相談等が行われ、社会資源そのものは整備されつつある。しかし、高等学校においては、スクールカウンセラー30校配置で数的に不足している。また、様々な社会資源があっても、相談を受けた養護教諭や担任等がケースに応じた判断ができない、校内連携、相談機関や医療機関との連携ができず抱え込むといった事例も多い。その理由として、①健康相談に係わる社会資源が教職員に十分認知されていないこと、②生徒への対応及び社会資源を使いこなす資質が教職員に不足していること、③事例について学校全体で問題を共有し解決する雰囲気が醸成されていないこと、④学校及び個々の関係機関の連携が不十分であること等がある。このため、本事業では、都立高等学校を対象に、精神科医を派遣し、学校において具体的な相談支援を行うとともに、併せて地域関係機関とのネットワーク構築を図ることを通じて、生徒の心の問題に迅速・的確に対応できるようにしていく。」

以上の趣旨のもと9地区8校が平成16年度モデル校で事業が展開された。

2 実施状況

相談事例が63件となり、うち継続相談事例が24件であった。その他、研修会、講演会を実施したケースがあった。主な相談内容は、不登校、うつ症状、リストカット、自殺願望、拒食症、統合失調症、自律神経失調症などの症状に対する相談内容であった。研修会や講演会については、9回実施した。内容については、「高校生の心理について」、「思春期の心の発達」「思春期の心理」「高校生に見られる精神疾患について」などの研修会、講演会を実施した。

III 研究の方法

平成16年度にすでに実施した9地区の都立高校、17年度に実施する都立高校の副校長を対象にアンケートを本年度5月に実施した。実施校は、平成16年度6校、17年度8校が回答し、その結果をまとめた。

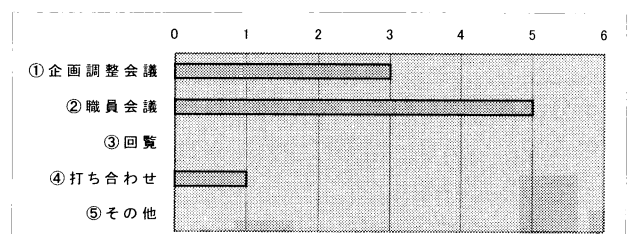
IV アンケートの結果

1 平成16年度実施校の状況について

(1) 本事業の校内体制について（複数回答可）

養護教諭が担当したと答えた学校が5校、副校長と養護教諭が担当したと答えた学校が1校という状況であった。生徒が心身に抱える問題に直接対応をせざるを得ない養護教諭が担当している実態であった。

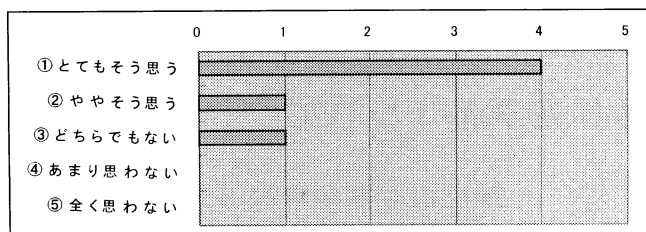
(2) 事業の趣旨や開催についての周知する方法について（複数回答可）



企画調整会議や職員会議の場が利用され、周知が行われている状況であった。

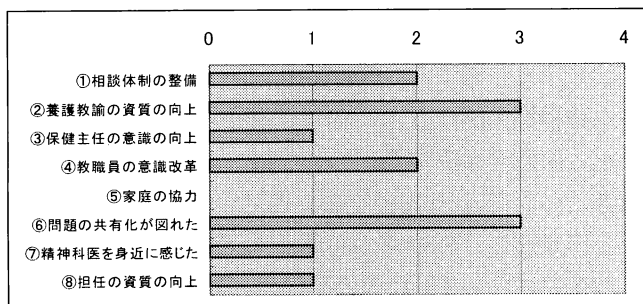
(3) 本事業を実施してよかったと思うかについて

よかったと答えた学校は、「とてもそう思う」が4校、「ややそう思う」が1校、「どちらでもない」



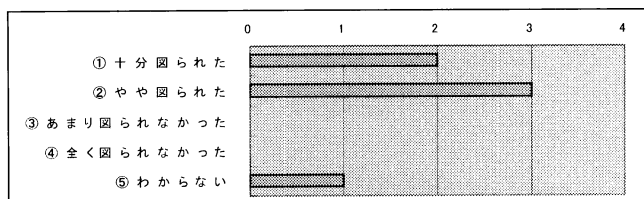
が1校で、本事業の実施が各校において肯定的にとらえられていることが明らかとなった。

(4) どのような点に成果があったかについて（複数回答）



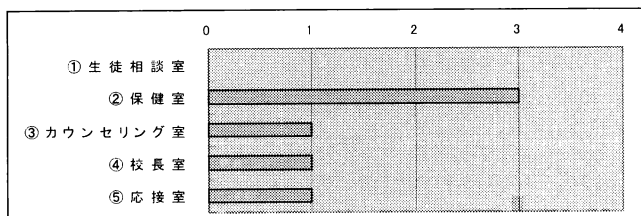
「養護教諭の資質の向上」と「問題の共有化が図られた」という回答が一番多かった。担当となっている養護教諭の資質が、問題を抱えている生徒や精神科医との対応の中で向上が図られたものと考えられる。また、個人で抱え込んでいた問題が教職員間で共通理解がされてきた状況が出てきたとの回答も多かった。不登校やリストカットや自殺願望など様々な心身の疾患を抱えた生徒を指導する上で、共通理解は不可欠であり、協働体制で指導することは、生徒の課題改善のみならず、不慮の事故防止にも大切なことと考える。精神科医を身近に感じたという回答も1校あった。

(5) 個別指導を実施して、問題の解決が図られたかについて



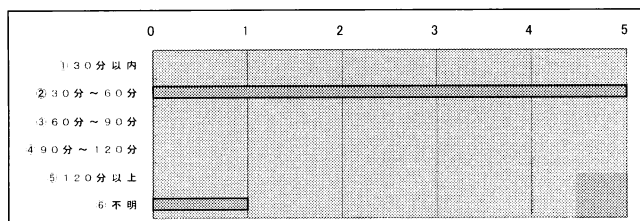
十分改善が図られた、やや図られたの回答が合わせて5校からあり、結果についても良好な成果が上がっていると考え。

(6) 個別相談の場所について



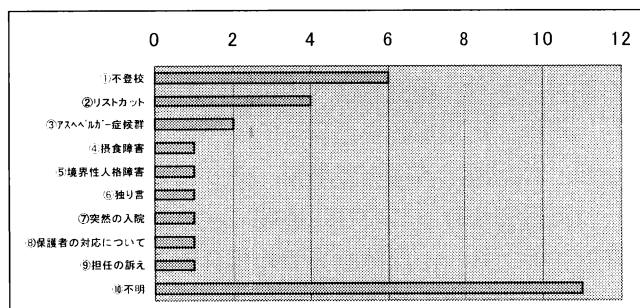
保健室が3校、カウンセリング室、校長室、応接室がそれぞれ1校という結果であった。すべての学校に個別相談の際にプライバシーが十分確保できる場所が必要である。保健室での対応では、養護・救急を必要としている他の生徒との同室対応ということや制約を他の生徒に与えることになり、課題と考える。個別相談をする場所に苦慮していることが伺える。

(7) 1回の個別相談の時間について



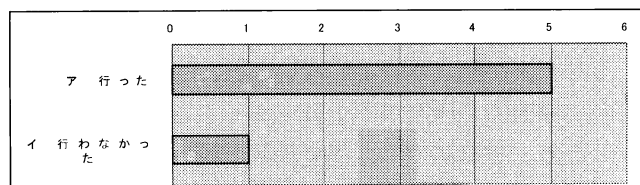
1回あたり30分～60分が5校という状況であった。限られた時間の中で、生徒個々の難しい課題に十分時間がさけていない状況と考える。

(8) 個別相談の内容については、



不登校が最も多く6件、リストカット4件、アスペルガー症候群が2件、その他摂食障害、境界性人格障害、独り言、突然の入院、保護者への対応、担任の訴えなど担任、養護教諭だけでは対応の困難な問題がさまざま寄せられた。1校当たりの平均相談件数は5件であり、どの学校でも生徒の精神的な課題を抱えていることが分かる。

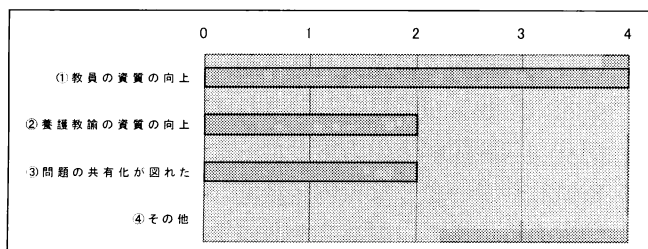
(9) 個別指導の他に講演会や研修会を実施したかについて



ほとんどの学校が個別指導の他に研修会や講演会を実施して、本事業を有効に活用している。

(10) その成果について（複数回答可）

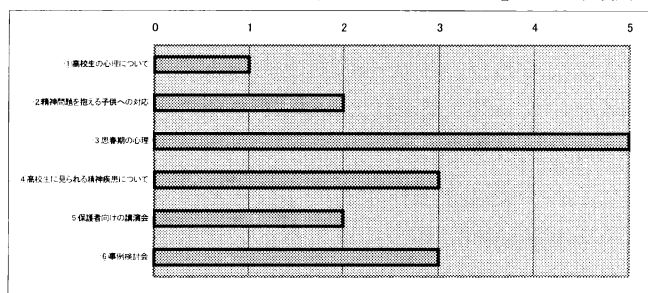
教員の資質の向上が最も多かった。いつでもどの教員でも対応せざるを得ない、直面せざるを得ない



状況の中、全教員が生徒の心身の問題についての特徴や対応についての方法を学び、理解を深めることは重要なことであり、その点に成果が出たことは本事業の良い点と考える。

(11) 今年度の講演会や研修会について

「高校生に見られる精神疾患について」、「高校



生の心理について」、「思春期の心理について」の内容を考えている学校が多く、精神的問題を抱える子どもへの対応や事例検討会により具体的な内容に関する研修会を実施しようとする学校もある。高校生の心身における疾患が原因と思われるさまざまな生徒状況に全教職員が協働して対応を迫られている現状があるものとする。また、保護者向け講演会を考えている学校もある。

(12) 学校・地域保健連携推進事業上での課題について

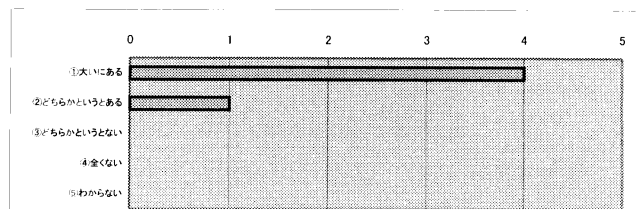
「教職員、管理職の意識・連携の工夫」や「個別相談する場所」「個別相談、講演会など十分な活用方法の検討」があげられた。ともすると担当者任せにせざるを得なくなったり、個別相談や講演会で得た情報等を十分に活用し切れていない状況があるものとする。日々さまざまな課題に対応し、改善・解決を迅速に図らなければならない教育現場にあって、たとえ良い事業であっても、十分に生かし切れない現実が存在するものとする。

(13) 同事業について、改善を要する点について

「精神科医の来校は、固定しているので、緊急対応は向かない」「都の職員は事例相談等に同席しない方がいい」「医師の来校回数、電話での相談等もう少し柔軟に活用できるようにしてほしい」といった点が上げられた。いつ、何が起きるかわからない学校現場の中で、より実効性のある事業にするため

に、柔軟な対応もとれる体制の構築が必要と考える。

(14) 本事業について、各校で継続して行く必要性があるか否かについて



「大いに必要」「どちらかといえば必要」の回答がすべてであり、財政的に厳しい状況下であっても新規事業の拡大が重要と考える。

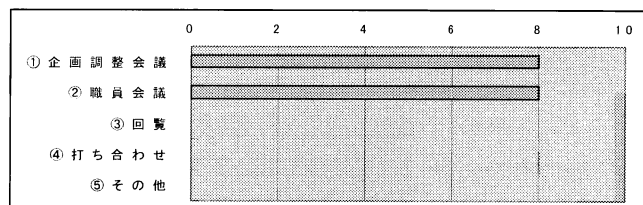
2 平成17年度実施予定校の状況について

本年度実施予定校8校からの回答の結果は次の状況である。

(1) 担当者について(複数回答可)

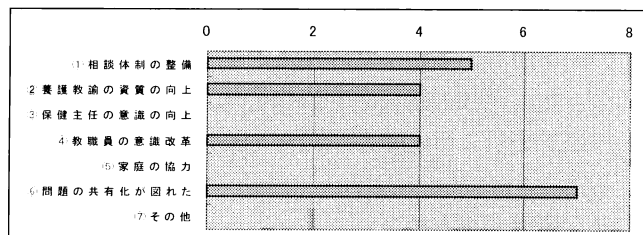
養護教諭を考えている学校が8校と最も多く保健主任を活用しようとする学校もある。すでに実施している学校と同様の回答状況であった。

(2) 周知の方法について(複数回答可)



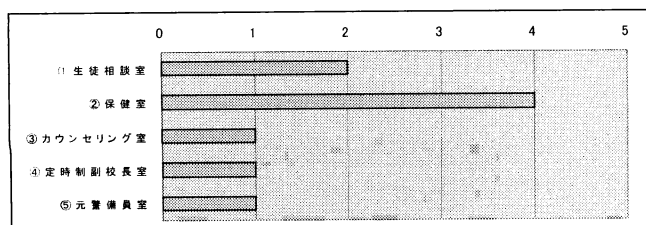
企画調整会議と職員会議が各8校ずつであり、前年度に比較するとやや企画調整会議を活用するという回答が増えた。

(3) 本事業を実施して期待する点について



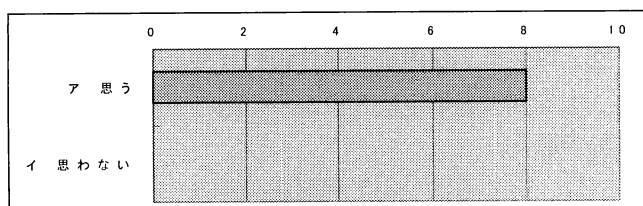
「問題の共有化」が最も多く、次いで「相談体制の整備」が多かった。16年度実施校の回答状況とやや異なり、組織として、心身の疾患を抱えた生徒をどう指導し、対応していくかに期待を寄せる回答が多かったと考える。本事業の成果について「家庭の協力」の回答が、昨年度ゼロであり、本年度も期待する点について「家庭の協力」がゼロであった。この点に根本的な生徒指導の難しさと、本事業の意義があるといわざるを得ないところである。

(4) 個別相談を行う場所について



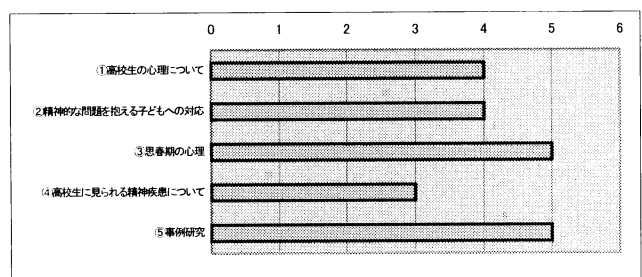
保健室がやはり一番多い回答状況であった。定時制副校長室や警備員室を活用している学校もあり、適切な場所がない現状があり、カウンセリング室の整備の必要性が求められるところである。

(5) 講演会や研修会を行うかについて



すべての学校が講演会か研修会を行うとしている。本事業を有効に活用しようとする意識の表れと考える。

(6) どのような講演会や研修会を実施しようと考えているかという点について



「思春期の心理について」についての回答が最も多かった。「高校生に見られる精神疾患について」の回答が最も多かった昨年度とやや異なった結果となった。全体の講演会や研修会によりふさわしい内容に工夫しようとする学校がやや増えたものと考ええる。

V 研究のまとめ

以上のアンケート結果を踏まえて、本事業が本年度以降、より円滑に効果的に実施されるには、まず学校における組織的な対応が重要である。生徒の心の問題について、担当教諭、養護教諭だけで抱え込み、問題の解決を遅らせたり、深刻化させたりすることのないようにしなければならない。校長のリーダーシップのもと、生活指導部や保健部、各学年等が協働して組織的に本事業の効果的な実施にあたる必要がある。次に、学校全体で相談しやすい環境づく

りも重要である。カウンセリングルームの整備といった施設面での充実もあるが、学校全体で相談しやすい雰囲気づくりをしなければ、精神科医の派遣が有効な課題解決の方策とならない。生徒や教員が相談しやすいような校内相談窓口をつくることも一つである。また、講演会や研修会を的確に実施することにより、教職員や保護者の「心の問題」に対する抵抗感を低下させ、生徒への対応方法の的確化がなされるようにすることが重要である。

【研究協議】

司会： 生徒の不登校、問題行動、精神疾患が増えており、担任だけでなく養護教諭にも相談するという状況であり、生徒への対応を一人一人変えなければならぬ等大変難しい状況であることが事業実施の背景にはある。

この事業は文部科学省の学校・地域保健連携推進事業実施要綱に基づく東京都への委嘱事業である。東京都教育委員会は都立学校における健康づくり推進計画の重点プラン6に位置づけてこれに力を入れている。具体的には精神科医を都立学校に派遣して学校における相談支援を行う。平成16年度から実施し、平成18年度には全都立学校に広げていく予定である。多摩地区は平成16年度から8校でモデル事業が実施され、17年度は新たに9校で実施されている。

アンケートの結果としては、実施してよかったという回答が大半であったが、関連した状況の紹介等をお願いしたい。

A校：

平成15年度にリストカットの問題があり、学年も大変苦慮していた。アドバイザースタッフを呼ぶということで相談し、講師を呼び該当の学年で研修会を実施することになった。養護教諭も関わったが、該当の生徒とどのように接したらよいかということで話をしていた。だいた。

このような背景もあり、学校・地域保健連携推進事業については教職員にも浸透していき、特に問題なく受け入れられた。この事業においては精神科医は生徒に直接話をすることができない。基本的には教員が抱えている生徒の問題をその先生に相談することになる。養護教諭、精神科医、担任で連携して、例えばこういう精神科医に行った方がよいですよというように紹介し、実際にその生徒がそこに通う。担任と保護者とが連携しながら、その生徒がどのよ

うな方向でいけばよいか話し合うという点でよかった。初年度には教員向けの研修会を行い、20名ほどの参加があった。特徴的なのは新しく学年を組む新一学年の先生方がたくさん集まってくれたことである。子どもたちに接していく上での基礎知識が研修会を通じて得られた。本校担当の精神科医は精神分析が専門であり、そういう観点からの話があった。年6回来てもらえるが、現職の医師であるため、学校に来られる曜日が特定され、一か月に一回相談するということになり、臨機応変に対応するというわけにはいかない。養護教諭にとっては自分の後ろに専門医がいるということが非常に心強いものと思っている。

先生方も心の健康問題については関心をもち、協力的であった。学年で協力してやるということのきっかけになったと思う。

B校：

ノイローゼを原因とする生徒の自殺願望、登校拒否の事例では保護者が悩んでしまい、担任がキャッチしても対応が難しかった。保健室登校をしていたが担任に伝わりにくい面があった。

リストカットの事例では、生徒が教員を不当に評価し、合わない決めつける傾向もあり、保健室登校も単に教室に出られないということだけでない要因もある

現状が意外に担任に伝わっていないため、副校長としては担任と養護教諭とのコミュニケーションを促す必要がある。その点で、この事業は専門家が関わることできっかけが作りやすくなる

保健室にほぼ毎日通って生徒の状況を聞いたりした。養護教諭からもこんな生徒がいるという状況もあり、それとなく担任に生徒の長欠状況はという話もできたのかなと思う。企画運営、担任と養護教諭との橋渡しという点で精神科医に力を貸していただいたということだと思う。

現実には不登校でかなり重度であり、家の中に閉じこもりきりで、例えば病院に入院したらそれきりでないかと思えるような状況から立ち直り、担任が保護者との連絡を進めた結果、学校に復帰できたという事例もある。このように非常にいい例もある。

C校：

進学校でも問題を抱えている生徒はいる。その生徒たちの事例検討会という形で研修を実施した。やはり20名近い教員が参加した。医療的な面での知識を深めることができたということが出来る。関わ

り方、このような点は注意しなければいけないということについての理解も深まった。一方で相談研修会を実施しており、そのときは臨床心理士を呼んでいるが、臨床心理士と精神科医の関わり方の観点的の違いということについても年間を通しての研修会を通じて生徒をより多面的に見ることについての理解も深まったのではないかなと思う。

D校：

文化祭の時に校内で他校の生徒とけんかをした生徒がいる。担任が精神科医に相談をしたところアスペルガー症候群の疑いがあり、生育過程を調べるとそういうこともあり、教員研修会を行った。言葉を話すレベルは高いが、会話が一方的で横柄である、場面に合わせることができない、相手の表情や感情を読むことができないために友達の中で孤立してしまう。実際中学校時代にも同じようなことがあったとのことである。記憶力が優れているために特定の狭い領域に関しては高い能力をもつが、相手の言うことが理解できないために社会的にはいろいろ課題がある。

母親も前から気が付いていたが、担任、母親、養護教諭で相談しながら学校で取り組んでいる。アスペルガー症候群の子は物事に対して非常に真剣に取り組む。そのため生活委員をきちんとこなしている。そのことで友達の信頼が出てきた。一年間やってきたが養護教諭が非常に熱心に取り組み、先生方にも生徒理解が深まった。

司会：

よかった点を話していただいている点で副校長としての取り組みも出てきた。担任と養護教諭とのコミュニケーションを図る。研修会の実施について副校長が積極的に投げかけていっている。

学校管理職の役割についてどうか

A校：

もともと国に働きかけて専門医を呼んでということで始まった。学校が新しい事業を引き受けなければならないということで養護教諭の中にはあまり肯定的に受け取っていない先生もいる。子どもの健康を考えると、担任と養護教諭の関係を取りもつことも重要になってくるのかと思う。養護教諭の仕事の多忙感のカバーしなければいけないだろう。本校も年間3000人の生徒が保健室を訪れる。一日平均すると15名くらいである。よく捉えれば気軽に子どもたちが保健室に相談に行くということだが、きびしい見方をすればそんなに保健室に行かな

ければいけないのかということにもなる。子どもたちの心を解放できることをこちらでも考えなければいけないが、養護教諭一人で対応するととなると本当にきびしい。その点の精神的なサポートが必要である。17年度からは嘱託員が配置され2名体制となった。新しく始める学校は養護教諭の心理を考えながらサポートしていかなければいけないのかなと思う。

B校：

全定併置校では一名の配置のため時間の調整が難しく、全定の調整をやっていく必要がある。

司会：

研修会に多くの教員を参加させていくという点でどうか。

E校：

研修会では共通の話題性を持つ事柄をといっても養護教諭一人では決めかねる状況もある。講演の内容については毎回アンケートを採っている状況である。

特別指導に結びつく問題行動について、どういうところから起きるのかということについても検討した。LD、ADHDのようなものや、それ以外のものについてもなるべく聞いてみたい内容、必要だという内容にするために、アンケートの内容と統計的な資料とから精神科医にお話しいただくというように進めている。参加者は全体の3分の2程度となっている。

昨年度は高校生の精神疾患、今年度は思春期の心理というように推移してきている。

【指導・助言】

神保 邦彦 先生（前 都立昭和高等学校長）

研究協議の中で出てきた事柄で、最初に実施してよかった事例、専門的なことがわかる方がそばにいるということが非常に心強かった、ということがあげられている。特に私は専門医と対応しながら、またその専門医が都から送られてくる方の場合もあるし、生徒が自分で実際にかかっている専門医である場合もある。そのことと学校がどう関わっていくのか、ということが最初の事例でいうと、精神科医の紹介にとどまるというお話もあった。つまり、学校はこういういい精神科医がいますよ、近いしそういうところに行ったらいかがですかと紹介するということである。これも精神科医を知らないとなかなか

できない。それがまず第一段階である。

第二段階としては学校が直接精神科医に生徒のことについて助言を受ける。助言を受ける場合には保護者の承諾が必要である。プライバシーの関係で、こちらで勝手に立ち入ることはできない。保護者の承諾を得てから専門科医のいろいろ助言を受けて、生徒の指導をしていくことが第二段階である。

第三段階としては、学校と精神科医とが一緒になって、協働という形で生徒と関わっていく、ということがある。

第一段階は紹介。第二段階としては助言を受ける。第三段階としては協働する。こういう流れの中で、生徒の度合いによって違うが、生徒にとってどれがよいか、学校として選んでいく。かつて対応した事例では、今言った第二段階、助言のところまで学校がタッチして指導したという事例があった。それは当然全教職員が取り組まなければいけないし、担任はそのための資料をそろえるということで非常に大変であった。

それは、生徒が授業中にとびだしてしまうという事例であった。放っておくと後ろから飛び降りてしまうとかいう事態が生ずるので、昼休みに生徒が外出しないように交代で立ち番をする、その生徒が問題を起こしたらこの時間はこの先生が見るというように全教職員で立ち番形式で割り当てて見ていた。そうしないととても対応できない。学校としては切羽詰まっていた。完全に学校全体の問題として取り扱った。

先ほどのよかった事例の中で、専門的なことのわかる精神科医が身近にいるということは大変助かるが、今度はその活用の仕方が生徒の状況によって三段階くらいに分けて私は考えていた。これを一つ紹介していきたいと思う。

それから副校長としてやってきたこと、調整役として、先ほどの事例では養護教諭をサポートしたり、定時制がある場合には定時制の副校長との調整、そのあたりの特に定時制の場合には、一般の教員との関わりが、名前も知らないような状態なので、そこは当然副校長が間に立つということは必要であると思う。副校長として、このことについて強く問題意識を持たないと、担任だとか養護教諭に任せきりになってしまうので副校長として校長の指示のもと、小さな問題であってもそれを見過ごさないで、できるだけそれを学校全体の問題に引き上げていく、ということが必要である。そうでないと、養護教諭な

り担任の段階で止まってしまう、なかなか解決が難しい。担任、養護教諭だけでは、場合によっては間違った判断をしてしまうかも知れない。したがって、大勢の目でそれを見ていく必要がある。そのために副校長の役割が大きい。

研修会に向けてどのようなことをするかということが重要だが、研修会をやること自体も副校長としてなかなか大変なことである。特に定時制の研修会の実施はなかなか難しい。17校ほど名指しで訪問もしますよという事態になったときは突き上げもあった。しかし、一度実施してからは何でも研修会にしていこうということで、その後はやってくれた。未経験の問題を全体に共通の問題として整理してやると非常に取りつきやすくなる。このような相談に値する生徒がいるところで副校長が全体の問題とすれば、当然先生方は意識が高まる。研修会についても実施していかなければならないのではないのかというように意識が高まっていくものと考える。

研究協議の中で話しておいた方がよいと思われる点について触れておきたい。研究発表については都の学務部の推進事業ということでモデル校として9地区の先生方が引き受けたということに対し、大変敬意を表したいと思う。この問題に進んで取り組んだということが、勇気もあるし、時間もない忙しい中で、大変すばらしいエネルギーだと感じた。この資料を見て、実施校と未実施校とで2種類のアンケートをとっている。6点の共通の項目がある。そこから何かわからないかと考えた。校内体制（担当）では実施校は副校長又は養護教諭となっていて一部に固定されているが、今年度実施校では保健主任や教諭という回答もあり、裾野が広がったかなという印象である。これからどんどん広げて体制をきちんとつくらねばならない。これからしっかりした体制が組み立てられていくのかなと感じた。18年度から本格実施という話もあるのでそのあたりの体制を組んでいくことも大切であるし、この1年間の意識の変化が副校長及び養護教諭だけでなく、ほかのところにも波及しつつあるのだということを読み取った。

2番目は周知方法だが、企画調整会議で周知徹底しているということである。企画調整会議も体制の一つとして組み込んでいくといういい流れになっている。3番目として成果は何か。問題の共有化ということがどちらもトップである。養護教諭からも必要だが相談体制をきちんとしてほしいということが

未実施校の回答で出ている。これら3点はそれぞれ一つの方向性をもっているということである。校内体制のところでは副校長、養護教諭だけでなく、裾野が広がりつつあるということが読み取れる。さらに企画調整会議がちゃんと機能してきている。そして成果として問題は担任だけにとどまらず、全員で共有化したい、そして相談体制をきちんとしてほしいという期待がある。したがって、この三つの共通したことは何かというと、まさに組織化していく、この健康相談を組織化していくべきだということをこの三つの共通したことから見出せる。

四つ目は第6番目の個別相談の場所だが、カウンセリング室が少なく保健室が一番多い。保健室でもよいと思うが、一番奥をカーテンで仕切る等、プライバシーに配慮したものとするればよい。全くの別室とすると別室に行くために人の目を気にして行きにくくなる。保健室ならば、保健室に行った振りをして奥に入れる。カウンセリング室があるところはそれを利用すればよい。そこに行く姿を見られることはいやなものでもあるので、むしろ職員室につくった方がよい。つまり、ほかの生徒には見られないが、教員たちには見られる場所がよい。全体の問題とするためには保健室だと養護教諭しかいないので、私は思いきって職員室の方が生徒は何か先生に用事があるような顔をして入り、ほかの先生も相談室に入る様子を見るから何か問題が起きているんだろうということで把握ができ、全体の問題に広がりやすくなる。そのような方法もよいのではないかなということで、先ほど保健室という問題が出ているときにひょっとして職員室でもいいんじゃないかなとふとひらめいた。そのような工夫をされるとよいのではないかなと思う。保健室が多いというのはいい結果だなと思う。カウンセリング室の方は道々生徒がどのようにするかということの工夫が必要になるのではないかなと思う。

5点目として講演会研修会を行っていききたいという意見が、既実施校では行わなかった学校が1校あるということではあるが、これからの実施校ではすべての学校が実施するというので当然の流れだと思う。最後の6点目、講演会、研修会の内容だが、高校生の精神疾患というところからさらに広がって、思春期の心理といったように広がってきた。精神的な問題を抱えた生徒がいるためにどうしても、そういうあたりを知りたいという先生方の表れだと思う。4番、5番、6番、設問でいうと6番9番

1番が両方に共通したものである。この三つから言えることは、個別相談の場所は工夫しなければいけない、講演会、研修会はどんどんやらなければならないということである。その内容についても皆さん広範囲に知りたいと考えている。ということは今まで他人任せにしていたものを教諭一人一人が、例えば担任自体が生徒と自分の手で接していきたい、いきなり養護教諭に渡してしまうという人は少ないでしょうが、まずは担任が取りかかってみて、すぐにはないがやがては解決に向かっていくということ、担任としての使命感があるので担任が自らやっていかなければならない、担任の対応力、相談の対応力を身に付けていくということがこれからの流れである、という風に私なりにこのアンケートの集計を解釈した。もう一度言うと、全体の組織的な動きをつくらなければいけない。担任自ら対応力を身に付けていかなければいけない。こういうことが、このアンケートの裏にはあるのではないかと思う。そういう意味で私自身も非常に勉強になった。

話は3番目に移させていただく。担任の対応力を付けるためには、組織的な取り組みを行っていくということも必要である。地域連携、精神科医とか保健所もそうである。そういうところと組んで、学校内だけだと専門的な知識が足りないために間違った判断をすることがある。担任だけだと間違いやすいし、養護教諭を含めてもなかなか正しい判断はしにくい。学校全体にふくらんでまだ自信がもてない。そういう場合には地域との連携が必要である。これから求められていることは、まず第一に担任の対応力を付けていくこと。少しずつ担任の対応力を付けていくこと。そのためにはいろいろと支援をしていかなければならない。その支援が学校の中でやる研修会であるし、講演会であるし、養護教諭の助言でもあるし、副校長の努力でもあるし、内部で支援をして担任だけで抱えないということが組織的に必要なことである。同時に外部からの支援がやはり必要である。都への働きかけがやはり必要である。スクールカウンセラーの配置は50校である。常時対応を都に働きかけてほしいと思う。アドバイザースタッフについても回数を増やしてもらえるとありがたいと感じている。ですからそんなことを都に働きかけていくとよいのではないかと感じている。学校の中、教育庁の中で現職の先生方といろいろと相談しながら、精神科医を派遣するというようなことをやりながら、全教職員の相談に対する対応力を身に

付けていこうという流れだと思う。現職だけではなく、これから新採として入ってくる学生のいる大学の動きも、担任の対応力の向上が必要であるとの考えで、まさにその方向で動いている。東京学芸大学の教育学部では、教育実習が3年生と4年生であるが、教育実習の前に基礎実習、応用実習を1年生、2年生で実施することになった。協力してくれる学校に行き、生徒と対応している教員の様子を観察するというものである。学生が学校を観察する。そういうものを位置づけるという動きが今東京学芸大学で行われている。これは平成19年度から正式にスタートする。学校の動きを観察して、担任になったら、教師になったらどう対応するかという対応力を早いうちから身に付けることができるようになるという流れである。千葉大学教育学部では心と体のわかる専門家を養成する教職専門大学院を設置する。その中でカウンセラーとは違って、学校もわかり、生徒の心の問題についてもある程度知識があるという人をこれから各学校に送り出す、そういうことをやっていく、これも平成19年度より申請をしてスタートさせていく。このような二つの動きがある。

先生方が取り組んできた事業はまさに先端である。社会の変化に伴い、これからこの問題は急増してくるという時宜を得たときに、このような研究をしたということがすばらしいことと私は高く評価する。



第5分科会

変化への対応を踏まえた学校経営について —一定通で有効に活用できる組織的マネジメントの視点から—

定時制通信制副校長会研究部第一研究委員会

提案者 計良 智子（一橋・定）

前田 達見（羽田工・定）

青木 修（戸山・定）

1. はじめに

少子高齢化の進展や情報化社会への進展といった社会状況の変化に伴い、都民の教育行政に対するニーズも極めて高度化・多様化している。つまり、東京都が教育改革・学校改革を進展させる中で、教育管理職が果たさなければならない役割は、その重要度を増しているのである。

これらの課題を解決する前提にあるのが、一人ひとりの生徒に対する、より質の高い教育の確保である。これを忘れての教育改革・学校改革はありえない。副校長が成し得なければならない改革は、ひとえに「生徒のため」ということを忘れてはならない。

本委員会では、昨今の高校改革が副校長の学校経営への関与を大幅に拡大し、そのことが個人単位で業務をこなしがちであった定時制・通信制課程に、組織的マネジメントの重要性を高めているとの現状認識をもっている。また、この機会を旧態依然とした定時制通信制高校の起死回生の好機として捉え、組織的マネジメントを通して副校長が実践躬行する糧になるような研究を目指した。

本委員会では当初、「変化をどう捉え、どう理解していくか」で議論が分かれたが不易流行の言葉にもあるように学校教育においても変わらないものと変わるものがあることは言うまでもない。現在の東京都における教育改革・学校改革による変化は当然のこと、時代の流れによる社会状況の変化がもたらした教職員・保護者・生徒の変容や、副校長が管理職として実際に学校経営にあたる際に、従来通りに進められなくなった事態も変化として捉えた。

そこで、その変化に有効的、かつ組織的に対応するために、テーマを「変化への対応を踏まえた学校経営について」、副題を「一定通で有効に活用できる組織的マネジメントの視点から」と設定した。

2. アンケートの分析

研究を進めるにあたり、本委員会では数回の討議

を経て全都立高校定時制通信制課程の副校長にアンケートを実施した。以下がその分析結果である。

(1) 学校の状況について

現在の学校の状況について、「現状維持校」40校、「募集停止」19校、「開設準備」3校、「新設」2校で、募集停止校の割合が比較的高い現状が再認識された。また、副校長の多くは生徒減や教員数の減の中でいかに活力ある学校を維持するか、日々苦心の学校経営を余儀なくされている。

現任校の課程については、ほとんどの副校長が夜間定時制課程の担当の副校長である。

主幹の配置については、「配置されている学校」と「配置されていない学校」の比率はほぼ半々で、「配置されている学校」では「管理職候補者」7校、「自校昇任」20校、「他校昇任」6校と、過半数が自校昇任の主幹である。自校の改革に教員の協力を得ながら組織的に進めようとする努力が伺えるとともに、定時制課程への主幹配置が一層望まれる。

校内分掌組織については、多くの学校で「部制」が敷かれており、募集停止から閉校に向かう中、教員減でもいかに部制を維持していくか、といった課題に迫られている姿が浮き彫りにされた。このような中、学校組織として『課題解決力の向上に向けて』取り組んでいくことは、大きな課題である。

校長との打合せについては、「毎日1時間程度」と「毎日30分程度」を合わせると半分以上になり、比較的多くの学校で綿密に行われている反面、「毎日5分程度」という学校もあった。打合せ時間の長短が、必ずしも管理職間の連携の緊密度を表すものではないが、少なくとも常日頃からコミュニケーションをある程度綿密にとることは必要である。

(2) 学校経営について

教職員等の課題が大きい施策の質問では、「授業改善」と「校内研修」が26校ずつトップで、次に「授業時数の確保」23校であった。この上位3つの「授業改善」、「校内研修」、「授業時数の確保」は、まさ

に授業力に関連する諸課題であり、東京都の教育改革・学校改革と学校経営上の課題が一致している。このことは、副校長の問題意識が変化への対応を踏まえた学校経営にあることを意味している。

組織運営上課題のあった事業では、上記の内容とは別の傾向が読み取れ、定時制通信制担当副校長の問題意識と組織運営の状況が一致していないという課題が存在している。具体的には、「小・中・高・夢のかけ橋」23校、「学校保健委員会」21校、「トライ＆チャレンジふれあい月間」・「ボランティアの日」・「研究授業」19校と続く。募集停止の小規模定時制高校は必死に東京都の施策を実行しようと頑張っているが、生徒減や教員減のため実施しにくい状況に置かれている。これらの諸課題を解決するには、『学校行事の見直し』を行い、学校存立の基盤を考え直すことが必要になる。

教員の人材育成では、ほとんどの副校長が「各種研修会への参加」と「校内研修の内容・方法の工夫」をあげている。また、「教員相互の授業参観の推進」と「他校の授業参観の奨励」が一定割合に達し、東京都の“まなび”、“つどい”、“トワイライト”等の活用も定着し始めている状況が見て取れる。このことは、定時制通信制担当副校長が足並みを揃えて教員の人材育成に取り組んでいることを示している。

実施している事業について、ほぼ全員の副校長が「校内研修の内容・方法の改善」をあげ、ここでも人材育成に励み、授業改善への取り組みに邁進する姿が読み取れる。また、「主幹・主任との定期的な打合せ」24校、「各分掌で学校経営計画の内容の検討」23校を合わせて、学校をあげて教育改革・高校改革に取り組むため、組織の効率化と人材育成に向けて校長を助ける副校長の姿が浮かび上がった。

経営手法を何から学ぶかとの質問では、「自他校校長」52校、「自他校副校長」41校と続き、「研修会・学習会」26校となっている。ここで着目すべきことは、前述した「校長との日常的コミュニケーション」の重要性で、私たち副校長の人材育成の面からも、常日頃から校長先生方には定時制通信制担当副校長との打合せを大切にしていきたい。また、この結果は私たち副校長同士のネットワークの大切さを明確に示している。

経営管理で何に一番力を入れているかについては、「教育課程に関すること」34校、「人事に関すること」29校の2つの大別された。

(3) 副校長の職務について

T A I M S 配備の結果については、「以前よりも

仕事が円滑に進んでいる」42校、「以前よりも仕事が増えて滞りようになった」15校であった。これまでのように事務室を経由した書類の受け渡し、職員室を離れての文書の受発信の手間が少なくなり、教員を見ながらの職員室での仕事は円滑に進むようになった。その反面、T A I M S 送信による情報が多くなり、調査等の取扱いも安易になってきている。例えば、今までは最低2週間はとっていた回答期限が1週間に短縮されたり、たびたび訂正が入るなど、身近な存在になった分だけ安易とも思える利用が目立つようになったとの指摘もある。その点で「以前よりも仕事が増えて、滞りようになったとの回答が出ることは、想定していた範囲内である。

教頭が副校長になり権限が拡大したことについては、「その他」が37校と一番多く、次が「以前よりも仕事が増えて滞りようになった」10校、「以前よりも仕事が円滑に進んでいる」9校であった。仕事が円滑になったり、滞ったりする具体的な要因を今後は検討する必要があると考えている。

仕事開始は始業時間のどれくらい前からの質問について、一番多かったのが「1時間～30分」20校で、次に「1時間30分～1時間」17校、続いて「2時間～1時間30分」13校、「2時間以上前」と「30分～15分」が同じ7校であった。

仕事終了は終業時刻のどれくらい後かについては、一番多かったのは「1時間～30分」27校、次に「1時間30分～1時間」13校で、「30分～15分」9校、

「15分以内」8校と続く。通常、定時制においては副校長の通勤時間が一番長いことが多く、それが仕事終了の時間に如実に出ていいると考えられる。多くは終電時刻を気にしながら学校の最終戸締まりに追われ、機械警備の穴を埋めているのが現状である。一つ間違えれば終電がなくなり「15分以内」でも最寄り駅からのバスはなくなり、夜道を一人で歩くことにもなる。体調の維持管理や心の問題、ひいては家庭生活の問題も考慮する必要がある。

土・日に仕事で登校する回数は月に何回かの質問については、「0回」と要領良く仕事をこなしている副校長も8校いるが、最も多いのは「1回」23校、次が「2回」14校、「3回」7校、「4回」5校、と続く。「6回以上」つまり休みなしの状況で働いている人も4校ある。中には、東京都の副校長として各種研究団体の役職等に名を連ねている副校長も多い。これらの会合は、原則として全日制の勤務終了後や土・日に開かれる場合が多く、定時制通信制担当副校長が出席するには年休を使用することになる。年

休を仕事に使い、土・日も働いている副校長が見受けられる結果は全日制の視点からは見えない、大きな検討課題であるとの意見も出された。

土・日の仕事の内容については、「残務処理など」が40校と飛び抜けて多く、次に「PTA関係」18校、「各種教育団体の活動」16校と続く。仕事の開始時間から土・日の仕事内容までのアンケート結果を重ね合わせると、『小規模校での業務の見直し』が必要でないかと考える。

(4) 定通に必要な組織的マネジメントについて

自由記述として、「定時制間異動をなくし、教員の意識改革を図る。」「小規模校では、士気を維持し継続させる。」「主幹の複数配置と育成をする。」「教育活動を組織化する。」「教員の意識改革・意識育成、人材育成をする。」などの意見をいただいた。

3. 変化への対応を踏まえた学校経営

アンケートによって浮き彫りになった3つの課題を中心に、課題の内容をより深く研究・討議することで、解決の手だてを探った。

(1) 学校行事の見直し

定時制高校に学ぶ生徒も大きく変容し、授業日と授業時間の確保が要請されている現在、各校伝統の学校行事を見直して現実の生徒に合う学校行事の再構築を模索している定時制担当副校長の姿がアンケートから読み取ることができる。

現在の平均的な定時制高校生は、学びながら働くイメージに変容している。かつての勤労学生のイメージでは、働くことが主であり学ぶことが従であったが、現在は同じ割合で並立するか、逆に学ぶことが主になっている。そのような生徒たちを定時制高校で学ばせることによって、働く意欲や学ぶ力を補っていくように教育しているのが、現在の定時制高校の教育ではないかと考える。

教育は単に教科内容を教えることにとどまるのではなく、生徒の成長を促し人間関係能力を育成することも現実の学校教育では必要なことである。その意識を基にして、多くの定時制担当副校長が伝統的な各校の特色ある学校行事の精選に取り組んできた反面、長い年月の間に伝統行事化し、目的と手段が逆転していることも見受けられる。既存の行事の見直しを、教育改革の中で求められる教科書指導と並立する形で進める必要がある。

学校行事を見直すにあたり、一つは「何故その行事を行わなければならないか」であり、二つ目は「行事を実施する方法はそれで良いのか」である。

何故その行事を行わなければならないかについては、「何をするのか」で目的を明確に、「何故その行事を行うのか、誰が行うのか」で理由・役割分担を明確に、「どこまで行うのか」で範囲を明確にすることが必要である。

また、行事を実施する方法については、「その実施方法が一番効果のあがる方法なのか」、「その実施方法が一番手間暇を省く方法なのか」、「その実施のほかにもう方法はないのか」を考えることである。これらを通して、学校行事の見直しを行うことが必要である。

(2) 課題解決力の向上に向けて

学校の諸課題を考える時、個人的な力に頼りがちになるのが定時制通信制担当副校長であるという話がある。狭い職員室の中で、よく見知った顔ぶれと仕事をしているため、どうしても個人的な力を偏重し、組織力を疎かにすることがあると言える。

日々の諸課題を解決していくなかで、いろいろなことを学ぶが、時には学校だけでなく、特に家庭や地域社会の教育力の低下等に起因する複雑に絡み合った問題に出会うことがある。その解決は学校教育の中だけで行われるわけもなく、保護者や地域、社会全体にかかわってくるような問題であり、それに対しても私たち副校長は果敢に取り組んでいかなければならない。

学校が、学校の中だけで問題を解決しようとする自己完結型の組織から脱却し、家庭や地域の教育力を、学校教育を充実させるために活用することが必要である。

そのためには、①学校運営連絡協議会の協議委員を学校運営の中に取り込む（具体的には協議委員から企画調整会議や職員会議で直接語りかけてもらう）、②保護者や地域住民等学校外の人材の教育力を活用する（地域の方に授業を行ってもらうことや地域のボランティアと一緒に活動を行う）、③数校の定時制高校が力を合わせ課題にあたる（学校行事を共同開催する、トワイライトを活用する）など、これらを組み合わせて、各定時制高校が抱えている諸課題に応じて、効果的な対応策を取ることで諸課題解決力を向上させながら、教育効果も上げることが必要である。

(3) 小規模校での業務の見直し

今まで定時制高校では、各教員が研修を受けたり、自ら進んで行った研修の成果が各教員個人の中で自己完結してしまい、学校全体の教育力の向上に結びつかないことが多かった。そこで教員相互で指導力

の向上を図り、学校の活性化を図ることが、結果的に小規模校での業務の見直しにつながる。

教員一人ひとりのもつ知識を結集することは、今まで個別対応に終始しがちであった定時制高校の業務見直しにとって、欠くべからざる対応となる。各教員が受けた学校内外の研修や各種研究団体での研修・研究を校内的に発表させて、教員相互の啓発を図り、大いに評価する体制の構築が必要である。これからの定時制高校においては、研究指定校に積極的に名乗りを上げ、教科研究や教材研究を教員相互で実施することも議論していかなければならない。

昨年9月に発表された東京都公立学校の授業力向上に関する検討委員会報告書において、教員の授業力は校内における研修が極めて重要であり、日常的に授業力を高めていくシステムとして校内の教員で小グループを作り、グループリーダーを中心として研究・研修を進めることが求められている。

この授業力を高めるシステムの構築は、それ自体で小規模校の事業の見直しにつながる装置であると考ええる。

4. 提言

変化への対応を踏まえた学校経営について研究し、定通で有効に活用できる組織的マネジメントの観点からアンケート調査の結果を分析した。その結果、次のような施策が考えられる。

(1) 「学校行事の見直し」

- ①何故、その行事を行わなければならないか。
- ②行事を実施する方法は、それで良いのか。
- ③上記①・②を前提として、前年踏襲ではなく、生徒の実態に応じた行事決定を行い、PDCAサイクルでの見直しを行う。

(2) 「課題解決力の向上に向けて」

- ①学校運営連絡協議会協議委員を学校運営の中に取り込む。
- ②外部の人間や地域・保護者の教育力を活用する。
- ③定時制数校が力を合わせて諸課題にあたる。

(3) 「小規模校での業務の見直し」

- ①校内研修等を通して、教員の自己啓発を活発化する。
- ②教員一人ひとりのもつ知識を結集する。
- ③学校全体での共通する課題認識や改善意識の保持につながる議論の場を提供し、課題解決型の議論を行う。

このような施策を有効に推進するには、何より、私たち副校長が一人ひとりで課題に当たり、悩み・

苦しむのではなく、互いの連絡・連携を密にし、協力し合って当面の課題にあたる必要がある。そのためにも、副校長同士のネットワークを再構築し、緊急な課題にも対応できるようにしておくことが必要である。そして、互いに議論を交わす中でよりよい結論が見いだせることを確信する。

指導・助言

黒田 比佐雄 先生(前・都立芸術高等学校長)

1 はじめに

・「変化」は学齢人口の動静に大きく左右される。団塊の世代の教員が退職した後を埋める指導力のある教員の育成が大きな課題となっている。学校数の減少は教員数の減少であったが、TTの導入など文部科学省は教育の質の向上で対応しようとしている。教育はかつて「量」で対応していたが、現在は「質」に対する改革の時代になった。

・今回の発表でまとめられたものはあくまでも基本的なものであり、各学校の副校長が独自にマネジメントを進めていくことが大切である。定時制は閉校になるところが多いが、学校に元気がなければ教育効果があがらない。元気を出していくことが、マネジメントをする上でも大切である。

2 アンケート分析について

・主管の配置されていない学校が半数近くある。学校運営を組織的に取り組んでいくには、主幹や主任になる教員の「核」作りが必要不可欠である。

・教職員等の課題について、「授業改善」や「校内研修」が上位にあげられている。これらは教員がよりエネルギーを注いで取り組まなければならない内容であり、この課題の必要性を感じない教員や抵抗する教員を変えていくことは時間がかかり、エネルギーの必要な作業である。どのようにアプローチしていくかが重要である。

・「企画調整会議」が、学校をリードする組織になっているかを今一度検証しなければいけない。「服務規律」の遵守は当然のことだが、これを守ってはいくらでも何をやっているか分からない、何もしたがない教員が問題である。

・「夢の架け橋」や「学校保健委員会」等の事業について、副校長の思い描いているものと都教委の施策とのギャップが浮き彫りにされている。学校の特色を生かし、自校ではどの点が重点的に取り組むべき課題であるかを明確にする。自校にどのようなメリットがあるのか、教員の意識改革の方向に向けていくために、重点施策を通して改革を進めていくこ

とが必要である。

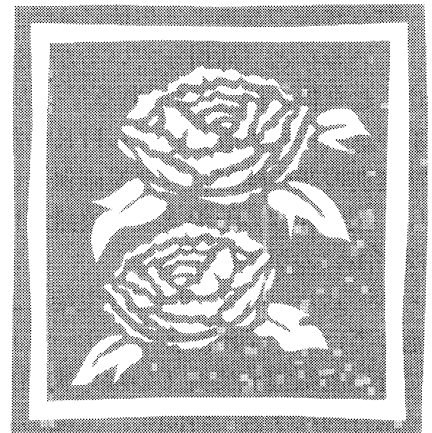
- ・学校行事は大変だ、時間がかかる等の理由でやめるのは簡単だが、活力や意欲の低下を防ぎつつ行事の見直しを行う必要がある。学校行事の目的や方法を明確にし、実施することで達成感や成就感を味わうことができれば、意識改革につながる。取組の中で変わっていく先生もいる。

- ・副校長一人では改革を進めることは難しい。人材を育て、一緒に活動していく教員を育成していかなければならない。「教員の人材育成」は、改革をスムーズに進めるための基本である。

- ・閉課程を控えている学校は、不易の部分と生徒の興味関心といった流行の部分を上手く融合させることによって学校行事を工夫できる。PTAや同窓会のバックアップを利用して、生徒が自分の学校に誇りをもって卒業することで、思い出とともに学校を閉じることができる。

3 おわりに

- ・それぞれの教員は、多様で様々な意見をもっている。すべての教員が共通意識をもって仕事を行うことは難しいが、このような先生方をまとめて学校改革を進めていかなければならない。いつまでも変わらないということはない。教員の意識を変えるためなら、反対があっても成果が見込める事柄は、副校長が自ら進めて行く必要がある。



第6分科会

定時制通信制課程における教育課程の改善に向けて

- I 生徒による授業評価を生かした教育課程の改善について
- II 三修制の現状と課題について
- III 新しいタイプの学校における教育課程について

第3研究委員会

提案者 佐藤 栄一（足立・定）
瀧澤 隆司（蔵前工・定）
関 毅彦（大江戸・定）

I 生徒による授業評価を生かした教育課程の改善について

1 はじめに

平成16年度よりはじまった「生徒による授業評価」の全校実施の現状と展望を明らかにし、授業改善にとどまらず、教育課程の改善にも生かせないかということで、アンケートを実施、協議を行った。アンケート回収率は、79校、86%であった。

2 アンケート結果

・全都立高校定時制・通信制課程で生徒による授業評価が行われ、校内研修等を経て、約97%の学校で順調に報告が行われている。実際に授業改善を進めるには様々な工夫が必要であるが、ともかく約67%の学校で、このことによって授業改善についての報告があったことは大きな成果である。

・約20%の学校で、校内研修において教育課程の見直しに関する意見が出された。生徒による授業評価の分析と校内研修により、習熟度別授業、少人数授業、チームティーチングの実施、授業時数の確保、教科・科目の時数の確保、教科・科目の時数の変更、三修制の導入、学校設定科目又は選択科目新設等の教育課程の改善を進めている。

・教育課程の改善に、生徒による授業評価を「活用している」と「活用しているが課題がある」を合わせると全体の約50%である。その改善内容は、「行事や選択科目の改善」、「LHRの計画的実施」、「習熟度別授業の検討」、「授業確保」等であった。しかし、教育課程の改善までの協議が行われていない学校が多いのが実態である。

・ホームルームについては生徒による授業評価を実施していない学校が多く、ホームルーム活動を十分に計画的に実施できていない実態がある。

・総合的な学習の時間を、生徒による授業評価を生

かして「改善している」と回答した学校は全体の約33%で、「改善が困難である」と回答した学校は約47%であった。「改善しているが課題がある」とした学校の中には、「教員の意識や指導体制に課題がある」、「生徒の自主性に課題がある」等の回答があった。少数であるが、「生徒による授業評価を生かし、内容の見直しを行った」、「課題学習の成果発表会が実現した」という回答もあった。

・「生徒による授業評価結果の開示」については、「保護者会・PTA総会で配布」（12校）、「生徒全員に配布」（9校）、「各授業で配布・説明」（7校）、「学校だより・PTAだよりによる公表」（6校）、「保護者に配布」（5校）、「学校運営連絡協議会で公表」（5校）などの他、「学校のホームページで公表」という回答もあった。

・「授業改善を行うための今後必要な取組については」、「生徒の評価能力を高めることが必要」、「授業評価結果の公表・公開を徹底して行う」、「教員の資質の向上を図ることが必要」、「校内研修、研究授業などの充実と実践」、「生徒のニーズにあわせ、新しい選択科目の設定や三修制導入を検討する」、「校長、副校長のリーダーシップが必要」など様々な意見があった。

3 A校における「生徒による授業評価」の実践事例（略）

4 考察と提言

アンケート結果から、教員の授業改善への意識がまだまだ十分でないという結果が出ているが、このことは、まさに「生徒による授業評価」の必要性を示しており、研究授業や校内研修を通して、適切な授業改善を進める必要がある。各教員が「生徒による授業評価」を実施し、結果を発表して授業改善を

進めることは、生徒のニーズに応える授業を可能していくものである。また、このことによって、生徒の授業への意識も変わり、学習意欲にも大きな前進がみられるものと確信する。

「生徒による授業評価」を授業改善に生かすためには、改善内容の明確化と評価結果及び改善内容の開示は不可欠であり、評価項目の再検討等も必要である。さらに、評価結果を踏まえ、教育課程の改善へとつなげることで、生徒の意見を取り入れた教育課程が実現できる。このことは、生徒の学習意欲の向上につながると考えられる。

アンケートの結果を踏まえ、「生徒による授業評価」を生かした教育課程の改善に向けて、次のことを提言する。

- ①生徒の授業に対する評価能力を高める指導をする。
- ②評価結果及び授業改善事項を開示する。
- ③「生徒による授業評価」や学校運営連絡協議会の「学校評価アンケート」を利用して、保護者及び生徒のニーズを的確に把握する。
- ④各教員の授業力向上のための小グループによる校内研修・研究授業等を実施する。
- ⑤評価結果を分析・協議して、改善点を明確にする。
- ⑥各教員が授業改善を検討し、実施する。
- ⑦校長、副校長がリーダーシップをとり、評価結果を踏まえて、学校としての教育理念、教育課程のビジョンを示す。
- ⑧新しい学校設定科目や選択科目の導入、三修制の導入、習熟度別授業の導入等により教育課程の改善を検討し、実施する。
- ⑨先進的な実践例等の研究を行う。

II 三修制の現状と課題について

1 はじめに

学校教育法改正に伴い、定時制課程の生徒も3年間の在籍をもって卒業することができるようになって20年を経た。

三修制は、生徒の多様化に対応して、学校改革の大きな取組として、導入が図られてきた。これまでの働きながら学ぶ勤労青少年に対する後期中等教育を担ってきた夜間定時制として、学習意欲を喚起する手だての視点として、検証した。

2 東京都における夜間定時制の現状と課題

東京都の「定時制高校検討委員会報告書（平成14

年5月）」（以下報告書）では、①減少を続ける生徒数、②生徒の多様化、③不本意入学、④高い中退率、⑤進路状況の変化の現状を指摘している。課題として、①全定併置、②小規模校、③学力差、④生活指導・進路指導上の問題が指摘された。

3 東京都の定時制改革

現在、東京都では、都立高校推進計画に基づき、全定併置校の解消、昼夜間定時制など新しいタイプの定時制独立校の設置、それに伴う夜間定時制の減少という定時制の適正配置計画が進行中である。不登校経験者や全日制高校を退学した生徒の学び直しの場として、チャレンジスクールと昼夜間定時制の新しいタイプの高校が設置されている。

4 東京都での三修制の状況

三修制導入を図っている学校は次のタイプになる。

(1)定通併修中心型、(2)技能連携型、(3)旧大検中心型、(4)混合型

問題点として、何のために三修制の導入か、自校の教育課程と授業によって、生徒の育成に適切か。生徒の帰属意識と自校の教育方針の徹底が図られるのか。人的、予算的配置はどうか。生徒の生きる力の育成に適切か。高等学校卒業程度認定試験の扱い等があげられる。

5 今後の夜間定時制のあり方と三修制

(1)生徒の状況と生徒受容の掘り起こし

従来のイメージの勤労青少年の生徒の場合、通常17時か18時まで勤務となるが、かつてのように定時制に通学するという理由で16時か17時以前で退勤を認めてくれるような、定時制教育に理解ある職場はほとんどない。一方、三修制の履修能力の弾力性を生かして、進級・卒業の弾力化が図られている。平成12年の国勢調査で、東京都江戸川区では、高校を卒業していない人の数が18歳以上60歳未満で4万人以上いる。この中には、通学の希望をもっているが、無理だと思っている方が少なからずいることが予想される。この層を対象にして、学校に招き入れることを視野に入れた。これが、本来の夜間定時制の使命につながる。

(2)指導の工夫による三修制の定着

夜間定時制に通学する生徒の大半は、不登校経験者や学習歴に何らかのつまずきがあって基礎学力が身に付いていない。しかも、そのほとんどはアルバイトか無職である。生徒一人一人の面倒をきめ細か

く見る体制づくりが必要である。

(3)働いて学ぶ生徒に対応できる定時制教育の改善

三修制が、働いて学ぶ生徒を迎え入れやすいように、定時制高校の教育課程の改善に抜本的な見直しをする機会を与えたことは大きい。また、キャリア教育の充実を図ることにより、学びながら働く青少年教育の支援につながっている。全日制と違い、生徒間における、異年齢や生活体験の多様性を活かすことで、生徒に大きな刺激となっている。更に、学習動機のかきつけを得て、学習体験の幅をもたすことにつながっている。これらを、夜間定時制の魅力として、教育課程の工夫・改善の柱にして、模索していくことが肝要である。

6 まとめ

今後、検討の視点として、①必修科目の履修において、高卒程度認定試験による単位の扱い。②履修要件の大幅な緩和と学習水準の維持。③自校内の教育課程で対応するには、時間割上の制約がある。④学校の特色を実現するため、生徒実態の乖離をどう縮めながら達成できるか等があげられる。

先見性をもった、副校長のリーダーシップにより、日々、改革・改善点の検証と実行を教職員の実践に基づいた取り組みから得ていく体制づくりが求められる。

Ⅲ 新しいタイプの学校における教育課程について —チャレンジスクールの教育課程編成

(大江戸高等学校) —

1 はじめに

チャレンジスクールは、三部制・総合学科・単位制の特色を生かした学校づくりを進めている。

また、教育課程の編成に当たっては、各学校が創意工夫を生かした教育活動を展開できるようにするとともに、生徒の実態等を踏まえ、生徒一人一人の個性を生かす教育を行っている。

2 柔軟な教育課程

チャレンジスクールのコンセプトである「好きなときに」「好きなものを」「好きなところから」「好きなだけ」学べる時間割を編成できるかどうかが課題である。そのためには三部制という特色を生かし、他部履修を円滑に行うことができる科目の設置や時間帯の工夫とともに履修指導のあり方が大切である。また、単位認定の弾力化を図るために学校外における学修の単位認定、実務代替、高卒認定試験の単位

認定など、生徒が様々な方法で卒業に必要な単位を修得できるようにすることが重要である。

さらに、今後は、チャレンジスクール間で、特色ある系列の専門科目での学校間連携を推進していくことが必要である。生徒にとっては、最寄りの学校に通学しながら、他のチャレンジスクールで自校にはない特色ある専門科目を学ぶことがチャレンジスクールの魅力を増していくと考える。

3 生徒の帰属意識(系列・ホームルーム・相談活動)

多くの課題を抱える生徒が学ぶチャレンジスクールにおいては、生徒の学校への帰属意識を高める教育活動を行うことが課題である。

まず、選択講座の設置については、総合学科としての系列に基づいた専門科目を設置するとともに、生徒の興味・関心、能力・適性、進路希望などを踏まえ、多様な講座の開講を可能な限り行うことが大切である。次に、履修指導についても単位制の考え方をもとに、教科・科目の選択幅の拡大や時間割作成の弾力化を図ることが重要である。さらに、ホームルーム活動においては生徒理解を深める指導を行い、学校行事を通して友人同士の人間関係の構築を図るとともに、部活動における工夫を含めた帰属意識の育成を行うことが必要である。加えて、カウンセリング活動の充実も重要な課題である。

チャレンジスクールとしての課題

- ①単位制として、単位未履修者の滞留
 - ・どの年次で滞留するのがよいのか。
- ②三部制として同じ時間割を3回繰り返す
 - ・4年間を見据えた時間割の作成
 - ・決まっている時間割の中での講師確保の問題
- ③系列授業の同時展開
 - ・時間割の自由度を圧迫
- ④弾力あるカリキュラム
 - ・長期市民講師年間約400時間
 - ・短期市民講師年間390時間による自立経営予算の圧迫
 - ・今後、科目の調整が必要
 - ・「産業社会と人間」など教員の努力
- ⑤T Tや少人数指導による多展開
 - ・専任29名、講師34名による授業実施
 - ・対費用効果と生徒の嗜好と開設科目
- ⑥同一校に2つの勤務体系
 - ・企画調整会議・職員会議時間の確保
 - ・学校行事等での一斉登校活動の調整

質疑

- ・保護者・生徒のニーズと校長が考えている教育理念、教育課程のビジョンに乖離があった場合、どうするのか。
- ・三修制自体が教育課程編成上のメインプログラムなのか。それとも四修制のサブとして考えるか。などの質問が出された。

指導・助言

萩原 信一 先生（前 新宿山吹高等学校長）
（現 日本進路指導協会）

三修制のメリット、デメリット、単位制の良さとか三部制の良さなどいろいろあるかと思いますが、どういうふうに魅力ある学校づくりをすれば良いか、それが都民に信頼される学校づくりにつながっていくと思います。都民にとって魅力ある学校とは、やはり自分の子どもがしっかりと自立し、社会の中で信用される人間として育ててくれればということです。いわゆる不適応、不登校、勉強嫌い、学校嫌いなどいろいろな問題点が起こってくるなかで、そういうものを少しでもなくして、子どもが生き生きとして学校に通って卒業していけるような、そういう学校を期待していると思います。さらに、上級学校に進学したいという気持ちがあるということを踏まえておかねばならないでしょう。

ちなみに生徒は夜間高校四年制に行きたくて行っているのではなく、行って欲しいと言われて通っている生徒がたくさんいます。その子どもたちにとってもやはり定時制であっても3年で卒業できるというのは魅力です。保護者にとっても一つの喜びです。三修制というのも定時制における、マイナスの部分をプラスに変えていく一つの手法だと思います。

三修制を実施するためには学校間連携の単位認定が必要です。全日制タイプであっても学校間連携を進めているのではないのでしょうか。自分の学校の教育力では間に合わない、新しい教育を身につけるために隣の学校の教育力を活用していく。学校外の教育力の活用という見方を、三修制に活用すると考えてみればどうでしょうか。三修制を活用して、卒業できるという意欲を醸し出して学習する意欲を導き出すことが必要ではないのでしょうか。広い意味で地域の中の学校としての捉え方とみていただければと思います。

次に授業評価ですが、何故授業評価が導入されたのか。生徒による授業評価を実施する目的だとか、

ねらいをきちんと子どもたちに伝えない限り子どもたちの真摯な気持ちがこちらに伝わってきません。いわゆる評価力につながってこないのではないのでしょうか。PDCAサイクルが大事だと言われていますが、特にチェック、アクションの部分、いわゆる評価する部分が大事です。学校行事についてはアンケート等を取ることはありますが、授業についてはあまりやってこなかったのではないのでしょうか。

「産業社会と人間」という科目の話がありましたが、横断的な科目である「産業社会と人間」を教えることを、余分な労力を考えるのか、自分にとってチャンスと考えるのか、その辺の違いではないのでしょうか。課題発見学習、課題解決学習、情報収集しそれを分析する、あるいはまとめて意見発表する…、これから社会に出て行く子どもたちにとっては、極めて重要だと思います。

世界的に見ても小中のトップレベルにいた子どもたちは、社会の中でリーダーとして活躍している人はあまりいません。個性的というか、ユニークというか、そういう子どもの方が実は社会の中で小さな企業を起こして活躍しています。言うなれば、私たちが関わっている子どもたちが、日本を背負っていく中心的な人物になります。そういう見方で、子どもたちのもっている力を引き伸ばしてあげる。このことが今、我々に課せられています。常に子どもたちのもっている能力や意欲をうまく引き出していけるようなシステムづくり、体制づくりが必要です。

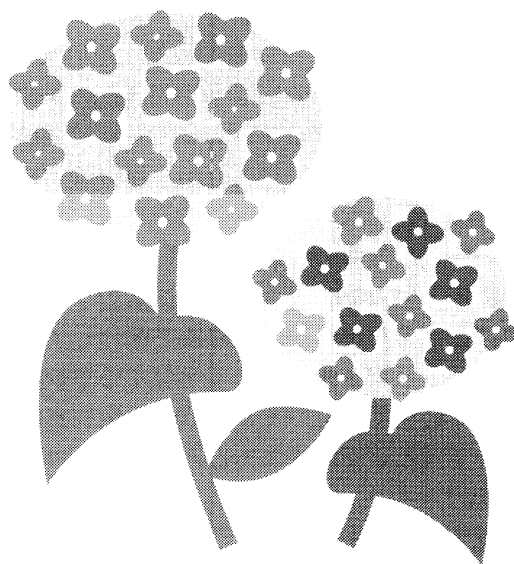
フリーターやニートが増えています。フリーターの子どもたちがこのまま増えていったら、どういう国になってしまうのでしょうか。日本は戦後60年で、高齢者が20%を占めるようになっていく国です。今いる子どもたちに、どういう理念でどういう教育をこれから実施すれば良いのでしょうか。そこで実施し始めたのがキャリア教育の推進です。「総合的な学習の時間」や「産業社会と人間」、また、もっと大胆に学校設定科目を設置することで、豊かな生き方、働く意義、学ぶ意義等、学校独自の教育を行ってみたいと思います。平成19年からは「大学全入時代」と言われていますが、夜間定時制の生徒であっても、大学に入りやすい時代がきています。大学に行って何を勉強したいのか。意欲をもって進学できるような子どもを育てていただきたい。夜間定時制の生徒にとって、プラスになるような授業科目の研究が必要だと思います。これは副校長が中心となって行う必要があります。

学校が良くなるかどうかは、皆さんがどれだけ意

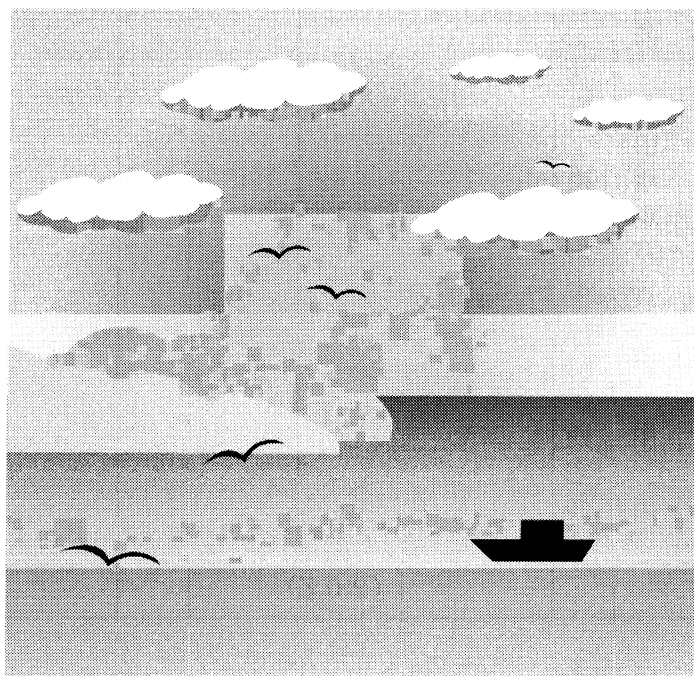
欲的に真剣になって、積極的に邁進されるかにかかっています。そして、自分自身の内面的な充実が図られれば、慕ってくる教員が多くなるのではないのでしょうか。そういう意味で日ごろの研鑽が極めて重要だと思います。

記録 小萱 久（農 産・定）

遠藤 文雄（荒川商・定）



参加者名簿



委員会別参加者名簿（全日課程） 117名

管理運営研究部会（57名）						高校教育						
第一委員会			第二委員会									
氏 名		校 名		氏 名		校 名		氏 名		校 名		
東石 五山 飯船 長井 新田 仁宮 中野 武善 玉丸 下丸 小金 飯堀 澁田 大大 高村 橋中 守白 中木 細渡 向浦 奈上 三	保明治 秀幸 昌明 孝義 孝義 孝義 義英 久 正隆 正二 公利 幸男 重徹 一彦 和弘 和進 博勝 誠一 考治 孝典 清史 清史 博矢 里子 俊夫 準努 一	雪九 三市 ヶ第 一砧 世田 荻谷 西地区 井志 竹文 千北 小向 北飛 板王 子工 羽藏 前水 飾葛 田墨 西江 東江 戸五 日大 布中 川	谷段 田商 商工 工窪 草村 早京 早園 川丘 野鳥 橋工 芸商 工元 商工 南商 川市 和南 江西 宅商	長崎 都築 小林 荒川 吉田 五十 長津 塚本 柴田 大塚 宇田 小澤 戸塚 有馬 下田 清矢 大谷 銅織 錦	正功 代洋 一雄 明稔 男誠 雄昭 男彦 一明 右左 雄右 吾晴	芝玉 小石 広川 戸藏 武神 石島 向日王 八王子 八野 日士 富ケ 山武 松藏 武大 東多 永豊 府	商川 工尾 山丘 井商 野東 北台 森崎 谷山 南山 摩中	吉田 武澤 宮川 田村 菊池 柳戸 三大 河内 川嶋 金田 福崎 小林 山高 德橋 島田 山西 高松 島島	定富 良隆 正尚 久美 雄保 直裕 祐 安榮 和	良雄 美史 明敏 子造 雪茂 司治 一薰 肇齊 伸一 夫清 透	赤日 八つ 小石 芦青 国松 桜園 世田 中谷 杉野 並田 光野 竹忍 上青 台東 蔵地区 前单 工	坂橋 潮合 総工 花山 際原 町芸 工工 柄丘 台岡 井井 单位 工
(37名)				(20名)				(21名)				

研究部会（39名）			生徒指導研究部会（21名）		
氏名		校名	氏名		校名
天横和神竹原若川冲根古渡伊町永福金内	野山田能原田井原田本川邊東田作田城田	芳夫宏一博明隆義弘清夫信司郎一真勲 光芳文精勝文博義邦英龍和誠修和	荒荒白足淵足足城本葛葛農野片上青三調	川川附新立立所西飾津 川川鷗立立立所西飾津 川川鷗立立立所西飾津	商工中田江東東東工工野産田倉水合鷹北
(18名)			(21名)		

分科会別参加者名簿（定時制・通信制課程） 72名

	第二委員会				
学区	氏 名	校 名	氏 名	校 名	
1	三木 健詞 計良 智子 前田 達見 竹村 精治	羽田 橋工 一 橋	神田 亮二 角 順二 岡崎 彦子 渡辺 淳子 石井 光子 阿部 篤賢 矢島 辰二 磯上 雄明 前 田 吉	日比谷 森木 大 本 木 六 本 木 六 本 木 八 橋 屋 一 橋 屋 三 洲 田 鮫 洲 工 雪 谷	
2	竿田 豊 佐藤 修 馬場 寿 青木 修	新宿山吹 青松 原 戸 山	高橋 千尋 内貝 一成 須藤 教 佐藤 哉 真 保 俊	世田谷 工 小石川 町 桜 立 大 都 附 都 宿 新	
3	高石 公一 小川 達夫	第四商 四谷商			
4	浅見 弘 清水 賢二 加藤 秀次	北野 小石川 工芸			
5	奈良井 潔 遠藤 文雄 三宅 英次郎	上野忍岡 荒川 商 江 北			
6	小川 達夫 高橋 信雄	大江戸 向島 商			
7					
8	若菜 初 福嶋 一佳	北多摩 農 林	西塚 春義	立 川	
9	岩坪 光吉	小金井工			
10	久永 哲雄	農 業			
11					
合計	37 名				

第四委員会						
氏 名		校 名	氏 名		校 名	
若田幸一 並木橋之 高橋豊 林修		九段 小山台 大崎商 芝商	林秀吉		六郷工科	18
太田充幸		第一商				10
村石健二 徳重隆 田神仁		荻窪 鷺宮工 中野工				5
高橋康宏 茂泉吉則 有明得良人		王子工 文京鳥	能本信行		向丘	7
岡田正治 高橋一信 佐藤栄一 滝沢隆司		台東区 台東商 足立工 蔵前工	佐藤友久		荒川工	8
井口一成 牧内利之 鈴木春健 藤坂健二 小萱久彦 関毅		向島工 南葛飾 江戸南 葛飾産 大江戸	菅井博之 竹村恭一 吉川英雄 小宮英明 黛和夫		本所工 小岩川 墨田川 深川商 葛飾商	13
加藤修夫 奥村英夫		第二商 町田				2
笹沼正美 畑中喜八		昭和 五日市	栗原幸一 岡本利隆		福生 瑞穂農芸	7
						1
						1
						0
35 名						72

全日制・定通制高等学校教頭会・副校長会

研究協議会の歩み

昭和 45 年度	本研究協議会 第 1 回開催 於、箱根（1泊2日）	⇔	大学・高校紛争
46 年度	当日は「発表要旨」、事後に「研究集録」を発行。 （教育庁指導部編集）		
48 年度	全日制教頭会 研究部会を設置（規約改正）。 教育庁より教育研究団体会費を受け、「研究集録」を創刊、 現在に至る。	⇔	オイルショック
51 年度	研究協議会 都立教育研究所にて 2 日間の日程に変更。	⇔	都 緊縮財政策
58 年度	教育庁指導部編「発表要旨」・「研究集録」の発行は取りやめ。 定通教頭会 「教頭発表資料」創刊、現在に至る。	⇔	都 緊縮財政策
60 年度	全定教頭会合同「研究協議会報告」創刊。 平成 11 年度第 15 号を発行。		
平成 4 年度	研究協議会日程 1 日のみに変更。		
11 年度	同 日程 半日に変更。	⇔	都立高校改革
12 年度	主催が教育庁から全・定教頭会に変更。ただし、開催にあたっては、 教育庁から様々なご指導を頂きつつ、従来の運営方針を維持する。	⇔	都 緊縮財政策
13 年度	参加形態が「出張」から「職免」扱へ変更。		
15 年度	参加形態が「出張」へと戻った。		
16 年度	副校長研究協議会と名称変更。		
17 年度	これまでの 9 月実施より 8 月実施へ変更		

（平成 16 年事務局 調）

年度	発 表 資 料			報 告 書	
	都教委編 全定合同	(全) 教頭会・副校長会編	(定) 教頭会・副校長会編	都教委編 全定合同	(全・定) 教頭会・副校長会編
昭 45					
46	高等学校生徒指導研究協議会 発表要旨 33 p			高等学校生徒指導研究協議会研究集録 40 p	
47	高等学校教頭・主事研究協議会 発表要旨 49 p			同上 40 p	
48	同上 67 p	研究集録 創刊号 43 p			
49	高等学校教頭・主事研究協議会 提案要旨 32 p			高等学校教頭・主事生徒指導研究協議会研究集録 48 p	
50	高等学校教頭研究協議会 提案要旨 28 p	第 2 号 72 p		高等学校教頭研究協議会研究集録 44 p	
51		第 3 号 75 p		同上 54 p	
：		：		：	
58		第 10 号 66 p	高等学校教頭研究協議会 教頭発表資料 p		
59		第 11 号 67 p	同上 p		
60		第 12 号 77 p	同上 p		東京都立高等学校教頭研究協議会研究協議会報告 創刊号 54 p
61		第 13 号 74 p	同上 p		第 2 号 59 p
：		：	：	：	：
：		：	：		
15		第 30 号 44 p	同上 p		第 19 号 47 p
16	高等学校副校長研究協議会に名称変更	第 31 号 34 p			第 20 号 51 p
平 17		第 32 号			

編集後記

平成18年度都立高等学校副校長研究協議会は、「都民に信頼される魅力ある都立高校づくりをめざして」を主題とし、開かれた学校づくりを目指す中で、都立高校の個性化、特色化をはかり、都民に信頼される魅力ある都立高校づくりを推進するため、直面する教育課題の解決について研究協議を行うことにより、副校長としての見識を高め、各都立高校の学校運営ならびに教育指導の充実に資することを趣旨に、日ごろの実践を通じた研究をもとに分科会と全体会に分け研究協議を行いました。

分科会は、

- 第1分科会「主幹制度3年目の現状と課題」
- 第2分科会「副校長の職務の実態と能率化の工夫について」
- 第3分科会「東京都設定教科・科目『奉仕』の必修化に向けた副校長の役割」
- 第4分科会「学校・地域保健連携推進事業について」
- 第5分科会「変化への対応を踏まえた学校経営について」
- 第6分科会「生徒による授業評価を生かした教育課程の改善について」

を主題に協議を進めました。

後半の全体会では、教育庁指導部高等学校教育指導課の高野敬三先生よりご挨拶をいただいた後、教育庁学務部長の齊藤一男先生より「東京都の教育改革の動向」についてのご講話をいただきました。両先生のお話とも東京都の今後の教育改革の動向を知る上でとても参考になりました。

また、今年度は研究協議会を夏季休業中に設定しましたが、昨年度に比べ参加者数に大きな変化はありませんでした。このことから、来年度以降はいかに魅力ある研究協議会として参加者数を増やしていくかが大きな課題となりました。今後は内容面でも工夫を凝らし、さらなる発展を図ってきたいと思います。

全日制副校長会 副会長
小島 透（蔵前工）

