

東京都立高等学校副校長研究協議会

研究協議会報告

第 25 号 (平成21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 25 号の発刊にあたって

東京都立高等学校副校長会 会長

玉井 篤（竹台・全）

平成 21 年度の副校長研究協議会は、去る 8 月 25 日（火）に東京都教職員研修センターにて行われました。

前半の分科会では全日制課程 3 分科会 6 主題、定時制・通信制課程 1 分科会 1 主題の発表を行いました。今年度より、研究発表の後直ちに指導・講評に入るのではなく、分科会参加者による意見交換・協議を取り入れることとしました。これは、発表者と出席者との双方向的な課題の共有、各校の日常の実践の情報交換などを目的としたものです。各会場の会場責任者や司会の方々にはご面倒をおかけいたしました。例年以上に活発な分科会となったことと確信いたします。次年度以降も発表―意見交換―指導・講評の流れで分科会を構成していきたいと考えます。

後半の全体会では教育庁指導部高等学校教育指導課長宮本久也先生のご挨拶と、高野敬三先生による「副校長による活力ある学校経営」と題したご講話をいただきました。高野部長の心温まる言葉に励まされ、我々副校長への期待の大きさを感じることが出来ました。今後も指導部との連携を一層強固なものとしていきたいとの思いを新たにしました次第です。

本誌、『研究協議会報告』は、当日のご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。各分科会での発表、意見交換、指導・講評を活用されますことを期待いたします。

最後になりましたが、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高等学校教育指導課、東京都教職員研修センター、全体会の会場を提供していただいた東京都立工芸高等学校、指導助言を賜りました東京都公立高等学校長協会に感謝申し上げます。また、管理運営、高校教育、生徒指導の各部門で研究を進めてこられた各地区副校長会の先生方に敬意を表するとともに、本誌編集に当たりご尽力いただいた事務局に感謝を申し上げます。

東京都公立高等学校定時制通信制副校長会 会長

堀江 徹（第四商業・定）

平成 21 年度の副校長研究協議会報告の発刊に際し、定通副校長会会長として一言ご挨拶を申し上げます。

今年は例年以上に高等学校教育指導課のご協力を得てスムーズにかつ充実した会が行われたと思います。改めて感謝申し上げます。

さて、都立高校全体で改革が進んでいる中、定時制・通信制においても 3 部制昼夜間定時制・総合学科・チャレンジスクールそして、三修制と新しいタイプの学校・制度が誕生しています。定時制の分科会では今回三修制を取り上げて、熱気のこもった中で協議が行われました。日頃は目の前の業務に追われる毎日ですが、このような研究協議の場で課題意識を共有することは、そして、互いに連帯感を持つことは我々に大きな力を与えてくれます。是非これからもがんばりましょう。

最後にご多忙の中を副校長の研究に対してご指導下さいました指導部高等学校教育指導課の先生方、ご講評をいただきました校長先生方、講話を通して活力を与えて下さった高野指導部長先生、いろいろとお骨折りいただいた事務局の先生方に厚く御礼申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。



分 科 会



全 体 会

目 次

| | | | | |
|--------------|-----------------|---------|-------|---|
| 第25号の発刊にあたって | 東京都立高等学校副校長会 | 会長 玉井 篤 | | 1 |
| | 東京都公立高等学校定通副校長会 | 会長 堀江 徹 | | |
| 実 施 要 項 | | | | 4 |
| 運営委員名簿・運営組織表 | | | | 5 |

I 全 体 会

挨拶

| | | | | |
|-----------------|---------|-------|--|---|
| 東京都立高等学校副校長会 | 会長 玉井 篤 | | | |
| 東京都公立高等学校定通副校長会 | 会長 堀江 徹 | | | 8 |

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 | 宮本 久也 先生 | | | 9 |
|---------------------|----------|-------|--|---|

II 分 科 会

| | | | | |
|----------------|-------|--|--|----|
| 分科会のテーマと提案者等一覧 | | | | 12 |
|----------------|-------|--|--|----|

研究発表と研究協議

| | | | | |
|-------|-------|--|--|----|
| 第1分科会 | | | | 14 |
| 第2分科会 | | | | 24 |
| 第3分科会 | | | | 39 |
| 第4分科会 | | | | 52 |

講 話

「副校長による活力ある学校経営」

| | | | | |
|----------------|----------|-------|--|----|
| 東京都教育庁指導部 指導部長 | 高野 敬三 先生 | | | 61 |
|----------------|----------|-------|--|----|

参加者名簿他

| | | | | |
|---------------------|-------|--|--|----|
| 参加者名簿 | | | | 66 |
| 研究協議会参加者数の変遷（過去3年間） | | | | 68 |
| 研究協議会報告のあゆみ | | | | 69 |
| 編集後記 | | | | 70 |

平成21年度 都立高等学校副校長研究協議会実施要領

1. 趣 旨 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。さらに、講話をとおして副校長としての見識を高め、各都立高校の学校経営ならびに教育活動の充実に資する。
2. 日 時 平成21年8月25日(火) 13:30～17:10
3. 会 場 東京都教職員研修センター研修室(東京都文京区本郷1-3-3)
東京都立工芸高等学校視聴覚室(東京都文京区本郷1-3-9)
4. 対 象 都立高等学校全日制課程副校長 全 員
都公立中等教育学校、都立中学校副校長 全 員
都立高等学校定時制・通信制課程副校長 全 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 『東京都教育委員会の施策についての理解を深める』
6. 時 程

13:10～13:30 受 付
13:30～15:20 分科会(発表、質疑応答、協議、講評)

| | | |
|---|------------------|--|
| ○第1分科会(全日制 管理運営研究部) 602(1) 研修室 | | |
| 主題:「教員の資質向上と校内研修の取り組み状況」 | | |
| 第一委員会 中部Aチーム | 猪又 英夫(調布北高等学校) | |
| 主題:「都立学校におけるOJTの導入状況について」 | | |
| 第二委員会 中部Cチーム | 宮本 信之(飛鳥高等学校) | |
| ○第2分科会(全日制 高校教育研究部) 602(2) 研修室 | | |
| 主題:「新学習指導要領実施における、各校の取り組み状況とその課題」 | | |
| 第一委員会 西部Aチーム | 佐藤 和彦(野津田高等学校) | |
| 主題:「主任教諭制度の導入による学校運営の改善」 | | |
| 第二委員会 東部Aチーム | 仁井田 孝春(葛飾総合高等学校) | |
| ○第3分科会(全日制 生徒指導研究部) 603(1) 研修室 | | |
| 主題:「携帯電話等をめぐる問題への取組」 | | |
| 第一委員会 東部Cチーム | 三保 和彦(八潮高等学校) | |
| 主題:「部活動指導の本務化に伴う学校運営と副校長の役割」 | | |
| 第二委員会 西部Cチーム | 佐々木 雅人(武蔵野北高等学校) | |
| ○第4分科会(定時制・通信制課程 管理運営研究部第一委員会) 603(2) 研修室 | | |
| 主題:「三修制の現状と課題」 | | |
| 西部研究委員会 | 奥村 英夫(砂川高等学校) | |

15:20～15:40 休 憩(会場移動)
15:40～17:00 全体会(工芸高等学校視聴覚室)
(1) 開会の辞 全日制副校長会会長 玉井 篤
(2) 東京都教育委員会挨拶 指導部高等学校教育指導課長 宮本 久也 先生
(3) 講 話 指導部長 高野 敬三 先生
(4) 閉会の辞 定時制通信制副校長会会長 堀江 徹
17:00～17:10 事務連絡等
17:10 終 了

平成21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 | 会長 | 竹台 | 玉井 篤 | 03-3891-1515 | |
| | 副会長 | 雪谷 | 都築 功 | 03-3753-0115 | |
| | 副会長 | 墨田工業 | 守屋 誠一 | 03-3631-4928 | |
| | 会計 | 北多摩 | 志村 修司 | 042-524-3903 | |
| | 会計 | 工芸 | 瀧澤 隆司 | 03-3814-8755 | |
| 日 | 管理運営 研究部会 | 第1委員会部長 | 調布北 | 猪又 英夫 | 042-487-1860 |
| | | 第2委員会部長 | 飛鳥 | 宮本 信之 | 03-3913-5071 |
| | 高校教育 研究部会 | 第1委員会部長 | 田柄 | 久下 尚男 | 03-3977-2555 |
| | | 第2委員会部長 | 葛飾総合 | 仁井田 孝春 | 03-3607-3878 |
| | 生徒指導 研究部会 | 第1委員会部長 | 蒲田 | 鈴木 春子 | 03-3737-1331 |
| | | 第2委員会部長 | 墨田川 | 室岡 誠一 | 03-3611-2125 |
| 定 時 制 ・ 通 信 制 | 会長 | 第四商業 | 堀江 徹 | 03-3990-4221 | |
| | 副会長(総務部長) | 大森 | 神津 良雄 | 03-3753-3161 | |
| | 副会長(事務局長) | 三鷹 | 渡邊 英信 | 0422-46-3311 | |
| | 会計 | 新宿 | 真保 俊哉 | 03-3354-7411 | |
| | 研究部長 | 石神井 | 清水 進 | 03-3929-0831 | |
| | 研究部次長(東部) | 大江戸 | 上原 悟 | 03-5606-9500 | |
| | 研究部次長(中部) | 桐ヶ丘 | 川澄 秀一 | 03-3906-2173 | |
| | 研究部次長(西部) | 第二商業 | 塚本 稔 | 042-622-6231 | |

平成21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 時 制 ・ 通 信 制 |
|------------------------|--|---|
| 世 話 人 | | |
| 全 体 | 玉 井 篤 (竹 台) | 堀 江 徹 (第 四 商 ・ 定) |
| 第 1 分 科 会 | 猪 又 英 夫 (調 布 北) 宮 本 信 之 (飛 鳥) | |
| 第 2 分 科 会 | 佐 藤 和 彦 (野 津 田) 仁 井 田 孝 春 (葛 飾 総 合) | |
| 第 3 分 科 会 | 三 保 和 彦 (八 潮) 佐 々 木 雅 人 (武 蔵 野 北) | |
| 第 4 分 科 会 | | 奥 村 英 夫 (砂 川 ・ 定) |
| 会 場 ・ 記 録 責 任 者 | | |
| 全 体 | (会) 都 築 功 (雪 谷) (記) 守 屋 誠 一 (墨 田 工 業) | (会) 神 津 良 雄 (大 森 ・ 定) (記) 渡 邊 英 信 (三 鷹 ・ 定) |
| 全 体 司 会 | 都 築 功 (雪 谷) | |
| 第 1 分 科 会 (全 日 制) | 中 部 A (会) 神 田 亮 二 (富 士) (記) 渡 邊 和 己 (豊 多 摩) 中 部 C (会) 高 橋 雅 信 (板 橋 有 徳) (記) 八 百 板 真 弓 (文 京) | |
| 第 2 分 科 会 (全 日 制) | 西 部 A (会) 岩 坪 光 吉 (町 田) (記) 竹 内 重 雄 (成 瀬) 東 部 A (会) 山 本 正 (足 立) (記) 樋 口 博 文 (葛 飾 野) | |
| 第 3 分 科 会 (全 日 制) | 東 部 C (会) 佐 々 木 哲 (六 郷 工 科) (記) 桑 原 洋 (美 原) 西 部 C (会) 藤 井 大 輔 (多 摩 科 学 技 術) (記) 阿 部 篤 子 (東 久 留 米 総 合) | |
| 第 4 分 科 会 (定 時 制) | | (会) 濱 田 准 一 (南 多 摩 ・ 定) (会) 松 本 哲 雄 (瑞 穂 農 芸 ・ 定) (記) 上 野 努 (久 留 米 ・ 定) |
| 会 計 | 志 村 修 司 (北 多 摩) 瀧 澤 隆 司 (工 芸) | 真 保 俊 哉 (新 宿 ・ 定) |

全 体 会

開会挨拶

東京都立高等学校副校長会

玉井 篤 会長

東京都教育委員会挨拶

東京都教育庁指導部高等学校教育指導課長

宮本 久也 先生

講 話「副校長による活力ある学校経営」

東京都教育庁指導部 指導部長

高野 敬三 先生

閉会挨拶

東京都公立高等学校定通副校長会

堀江 徹 会長

司会・記録

司会 都築 功 (全・副会長)

記録 守屋 誠一 (全・副会長)



開 会 挨 拶

東京都立高等学校副校長会
会長 玉井 篤（竹台・全）

本日、高野指導部長より「副校長による活力ある学校経営」と題した講話をいただきます。何よりも我々に活力を与えていただきたいと思います。ドリンク剤ではなく安心感を与えてくれる栄養をと考えております。我々副校長の職務は年々、益々、確実に幅広くかつ奥深くなっています。その一例を見ますと、今後も苦労があると思いますが、とりわけICT関連、来年4月には旅費システム、すなわち旅費を教員がタイムズ上から申請するというものが単独で入ります。年休処理と離れて、旅費だけの単独のシステムが入ることになっています。当然ここ数年、完全にリンクするまでは確実に業務量は増えると思います。ということをもってお話しておきます。それによって、我々が研究していかなければいけないテーマをいただいたと考えるしかないのかなと思っております。これは受け売りでございますが、医者が「医学の進歩は厚生労働省のマニュアルで進むのではなくて、自分たちの研究で新しい技術を開発して進む」と言っています。それと同じように、われわれも学校現場の経験と自分たちの実践と、ノウハウを共有してよりよい高等学校教育、中等教育を実現するために頑張っていきたいと思っております。年に一度の全日制、定時制が一堂に会しての会でございます。今年は高等学校教育指導課に全面的にバックアップをいただき、約170名の参加を実現しました。この場をお借りしてお礼申しあげたいと思っております。それではこれより全体会を開催したいと思います。



閉 会 挨 拶

東京都立高等学校定時制通信制副校長会
会長 堀江 徹（第四商業・定）

本日は二学期始業式直前のお忙しい中、年に一度の副校長研究協議会にご出席いただきましてありがとうございました。ただいまご講演いただきました高野部長先生ありがとうございました。

今、錦織先生からもありましたけれど、部長先生の話をつっかきに副校長どうしのネットワークとは何なのかを考える機会になった気がいたします。

多忙感というお話もありましたけれども、副校長は忙しいから研究どころではない、忙しいから副校長会どころではない、忙しいから飲みに行ってるどころではないと、一人ひとりが思ってしまうと、ずっと内にこもってしまって、孤立とか疎外とかそういうことに繋がるのではないかと思います。忙しいからこそお互いに支え合う、そういうことが必要だと思うし、そのための副校長研究協議会だと思います。今日、参加して何か一つでも繋がるということについて考えられたという感想をお持ち帰りいただけるのではないかと思います。ぜひこれからも副校長が一同に会して研究の成果を発表し合うこの会を、充実・発展させていただきたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。

最後になりますが、本日発表していただきました副校長先生方、ご指導・ご助言・ご講評をいただきました先生方、そして研究協議会の準備・運営にお骨折りいただきました先生方に厚く御礼申しあげまして閉会の辞といたします。ありがとうございました。

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

宮本 久也 先生

先生方こんにちは、ご紹介いただきました高等学校教育指導課長の宮本です。平成 21 年度の都立高校副校長研究協議会が開催されるにあたりまして一言ご挨拶申し上げます。先生方が日頃より各学校の充実発展のためにご尽力いただいていることに厚くお礼申し上げたいと思います。この副校長研究協議会は先生方が御承知のように、都民の期待に応える学校をいっそう推進していくために、副校長先生方全員による研究協議を行って、学校経営、教育指導の改善と充実を目的としたわけでございます。本日の研究協議会に向けて、大変お忙しい中、精力的に研究を進めてこられた副校長先生方、さらには本日発表いただきました先生方に改めて感謝申し上げます。

本日は、先ほどまで研修センターにおきまして7つの発表が行われておりました。私もいくつかの発表を見させていただきました。発表のテーマは教員の資質向上と校内研修、OJTの導入状況等学校経営に関わること、あるいは新しい学習指導要領に向けた取組、緊急の教育課題に対応した研究、三修制の現状と課題等、現在抱えている問題について研究された成果を発表いただきました。

ところで、先ほど玉井先生からのお話でもありましたように副校長先生方の日々の業務は本当にお忙しい。ともすれば、日々の業務の忙しさに追われてしまいがちですが、忙しい先生方であるからこそ、しっかり研究をしていただくことが重要であると思っています。それぞれの学校が抱えている課題、その中で共通的なものを取り上げて一年間研究を進めていく中で、各学校の取組状況について情報交換を行ったり、調査研究を行って客観的な分析に基づいて考察をしたりしていく。研究を進めていくということは、単に研究を研究としてまとめることだけではなくて、各学校で課題を解決していく方策を立てる際の大変大きな裏付けになるわけでございます。何となくこうではないかと思っていたことが、実際に調査をしてみると、予想どおり客観的な数値として出てくる。たぶんこうではないかということが、分析を通して理論的に裏付けられる。このように研究を通して得られたものは、学校改革を進めていくときに先生方を説得する大きな力になっていきます。私は、これは単なる研究ではなくて、それぞれの学校を良くしていく大きな要素であると常々思っています。今年度研究された中身をもう一回見直していただいて、自分の学校だったらこういうところが使える、もしくは研究の成果をこういうふうに学校で活用して改善に努めていこう等、是非、活用していただきたいと考えています。研究は、単に発表して冊子にまとめて終わってはいけないものだと思います。今回の研究の活用と、来年度の研究についてもさらに進めていただきたいと思っています。

副校長先生方は、本当に様々な仕事をいただいています。校長先生の定めた学校経営計画を実施していく際の推進役、あるいは舵取り役という役目を、または外部の方と学校とを結ぶ渉外の窓口という役割を担い、さらに教職員の日常の指導、相談を受ける職員室の担任という役割、といった色々な顔をもってお忙しい毎日を過ごされています。それだけに、まさに学校経営の要であり、副校長先生が元気でしっかりしていただかないと学校は成り立たないと、私ども高指課から学校を見て常々思っているところでもあります。とはいえ、さまざまな課題を解決したり、こちらからお願いをすることに対応していただいたりすることが多く、何故高指課はこんなに副校長を忙しくさせるのかとお叱りをいただくことも多々あるのではないかと考えております。

ご承知のように東京都の高校改革は、制度面の改革はほぼ終わっています。そして内容面の充実が今後の課題になってきています。これまで様々整備してきた制度を、いかにうまく活用しながら今度は中身を充実させていくということが大きなポイントになるわけで、それがうまくできるかどうかということが学校経営の大きなポイントになってきます。そのためには、なぜ変えなくてはならないのかという

必要性を、まず先生方に理解をしていただかなければいけない、このことを抜きにして改革は進んでいけないわけです。無理矢理やれと言っても誰もやるわけではない。なぜこの事が必要なのか、この事をすることによって子供達にどうプラスになるのか。それを教職員に分からせるのが大事であって、その一つの材料が、先ほどお話したように研究等による客観的なデータなわけです。情緒的なことではなくて、やはり理論的にこうすればこうなる、実態はこうなのだと、理詰めで説得をしていく材料になります。

また、先生方には、研究を進めていただくと同時に横のネットワークづくりをもっともっと広げていただいて、いろんな所から情報を取って自分の学校でどう生かすかということをごんばっていただきたいと思います。各学校で今、抱えている問題がさまざまあるわけですが、高指課で言いますと新しい学習指導要領の改訂ということがあります。今週の金曜日に地方説明会をやらせていただきます。今日の発表の中でも新しい学習指導要領へ向けての取組ということでご報告がありました。これは本当に10年に一度の改訂と言うことで、逆に言うと、これがこれから10年間のその学校の方向性を決める大きな意味をもつものがございます。ぜひこの学習指導要領の改訂に伴う各学校の新しい教育課程の改善ということ、学校教育の充実のための大きな契機にさせていただきたい。もう一度自校の教育課程の見直しをするチャンスだと思います。毎年、教育課程の見直しを各学校でされていると思いますが、これまでやってきた毎年の見直しでは微調整しかできないと思います。しかし、今回の改訂のチャンスはそうではなくて、結果はあまり変わらないとしても、もう一回一から考え直す。そして今後10年間こういうふううちの学校はやっていくんだという柱を改めて作り直すという意味でございます。単なる教科の時数あわせとか、各教科の持ち時間のぶんどり合戦という低次元のものにさせていただきたくはない。高指課の方としてもこれから、各学校がどういう教育課程を編成していくのかということについて、できるだけの情報提供をするなどして各学校のバックアップをしていくことを考えております。ぜひそういう意味で、新しい学習指導要領の改訂に伴う教育課程の見直しは、今後10年間の各学校の方向を定める位置づけであるということをご認識いただき、これからの実際の教育課程の改訂に向けての作業を進めていただきたいと思います。

いろいろお話をさせていただきましたけれど、本当に副校長先生方が元気で学校経営をしていただくことが何よりと思っております。私どももこれまで以上に副校長先生方の支援をしていきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

(文責 事務局)

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

第1分科会

| | | | |
|------|-----------------------------------|---------------------------|----|
| 教育課題 | 中部A | 「教員の資質向上と校内研修の取り組み状況」(全) | 14 |
| | 中部C | 「都立学校におけるOJTの導入状況について」(全) | 16 |
| 助言者 | 前・都立国際高等学校長、現・教職員研修センター教授 塩崎 勉 先生 | | |

第2分科会

| | | | |
|------|------------------------|-----------------------------------|----|
| 教育課題 | 西部A | 「新学習指導要領実施における、各校の取り組み状況とその課題」(全) | 24 |
| | 東部A | 「主任教諭制度の導入による学校運営の改善」(全) | 33 |
| 助言者 | 前・都立八王子東高等学校長 北澤 好一 先生 | | |

第3分科会

| | | | |
|------|---------------------|---------------------------|----|
| 教育課題 | 東部C | 「携帯電話等をめぐる問題への取組」 | 39 |
| | 西部C | 「部活動指導の本務化に伴う学校運営と副校長の役割」 | 43 |
| 助言者 | 都立府中西高等学校長 澤海 富保 先生 | | |

第4分科会

| | | | |
|------|--------------------|----------------|----|
| 教育課題 | 中部研究会 | 「三修制の現状と課題」(定) | 52 |
| 助言者 | 都立大山高等学校長 久永 哲雄 先生 | | |

平成21年度都立高等学校副校長研究協議会

【研究主題】 都民に信頼される魅力ある

| 分科会 | 地区 | 発表テーマ | | 提案者 | 司会者 |
|-------|-----|------------------------------|----|-----------------------------|-------------------|
| 第1分科会 | 中部A | 教員の資質向上と校内研修の取り組み状況 | 全 | 猪又 英夫 (調布北) | 磯部 篤 (杉並) |
| | 中部C | 都立学校におけるOJTの導入状況について | 全 | 宮本 信之 (飛鳥) | 磯上 辰雄 (北豊島工業) |
| 第2分科会 | 西部A | 新学習指導要領実施における、各校の取り組み状況とその課題 | 全 | 佐藤 和彦 (野津田) 古川 直浩 (若葉総合) | 清水 昭弘 (町田工業) |
| | 東部A | 主任教諭制度の導入による学校運営の改善 | 全 | 仁井田 孝春 (葛飾総合) | 藤川 清一 (南葛飾) |
| 第3分科会 | 東部C | 携帯電話等をめぐる問題への取組 | 全 | 三保 和彦 (八潮) 桑原 洋 (美原) | 佐々木 哲 (六郷工科) |
| | 西部C | 部活動指導の本務化にともなう学校運営と副校長の役割 | 全 | 佐々木 雅人 (武蔵野北) | 宮崎 高一 (小金井工業) |
| 第4分科会 | 定通制 | 三修制の現状と課題 | 定通 | 奥村 英夫 (砂川・定) | 大泉 昌明 (青梅総合・定) |

分科会発表主題・提案者一覧

都立高校づくりをめざして

平成21年8月25日

| 記録者 | 会場・記録責任者 | 研究幹事 | 指導助言 |
|-------------------------------|-------------------|--|---|
| 渡邊 和己 (豊多摩) | 神田 亮二 (富士) | 猪又 英夫 (調布北) | 前・都立国際高等学校長 現・教職員研修センター教授 塩崎 勉 先生 |
| 八百板 真弓 (文京) | 高橋 雅信 (板橋有徳) | 中神 孝典 (赤羽商業) | |
| 竹内 重雄 (成瀬) | 岩坪 光吉 (町田) | 佐藤 和彦 (野津田) | 前・都立八王子東高等学校長 北澤 好一 先生 |
| 樋口 博文 (葛飾野) | 山本 正 (足立) | 山本 正 (足立) | |
| 桑原 洋 (美原) | 佐々木 哲 (六郷工科) | 三保 和彦 (八潮) | 都立府中西高等学校長 澤海 富保 先生 |
| 阿部 篤子 (東久留米総合) | 藤井 大輔 (多摩科学技術) | 伊東 龍司 (清瀬) | |
| 土肥 剛 (瑞穂農芸・定) 上野 努 (久留米・定) | 濱田 准一 (南多摩・定) | 平野みどり (町田・定) 濱田 准一 (南多摩・定) 寺島 雅夫 (八王子工業・定) 大泉 昌明 (青梅総合・定) | 都立大山高等学校長 久永 哲雄 先生 |

第1分科会

「教員の資質向上と校内研修の取り組み状況」

中部A地区副校長会

管理運営研究部第1委員会

提案者 都立調布北高等学校副校長 猪又 英夫

I はじめに

教員の資質向上と校内研修の取り組み状況についてアンケートをとった。その結果をもとに考察する。

都立高校の課題として、授業力の向上、個人情報管理、特別支援教育の充実がある。学校の特色化や地域との連携等もある。これらの課題の中で、一番の課題と考える「教員の資質の向上」、その方策として「校内研修」、そして「副校長の役割」について発表する。

II 「教員の資質の向上」について

5点についてアンケートをとった。

「教員の資質の向上のために最も力を入れたい項目」については、予想された通り、約8割が「授業力の向上」をあげていた。

「教員の資質の向上のために力を入れる対象」は「若手」が37%、「中堅」が34%で、合わせて約7割、その一方で「ベテラン」は14%であった。

「教員の資質の向上のために有効な方法」については、「相互の授業研究」が最も多く49%であった。初任者から4年次までの様々な研修に関わる形を工夫していた。次いで、「OJT」が16%、「人事考課制度」が14%であった。

「教員の資質の向上のための現場での課題発見方法」については、「授業観察」が39%で、例として、評価シートによる教員とのやりとり等も行っている。次に「教員との面談」が2割、「生徒の授業評価」が18%であった。

「教員の資質の向上のための現在の課題」として、「教員の意識の向上」が約5割と、「校内の組織体制」が24%であった。

「教員の資質向上」のまとめとして、授業力の向上は最重要課題である。自由意見で、若手は授業力向上、中堅は保護者対応力、ベテランはサービス、主幹教諭は学校運営力の向上があげら

れていた。根本として、教員の意識の向上がある。また、授業の開放性もあげられていた。

III 「校内研修」について

「研修計画の立案者」は、「副校長と教務主任」が31%であった。主幹、主任教諭から出てきてほしい。

「研修を企画立案運営する組織」では「教務部」が46%であった。

「年間の実施回数」は、「5回以上」が48%だが、多くの学校がすべての研修を合わせれば5回以上になると思われる。

「研修実施計画の策定期間」は「実施時期毎」が75%であり、計画的な実施が望ましい。

「研修テーマの選定方法」は研修担当者が44%、企画調整会議が26%であった。

「研修形態」は、「テーマ別研修会」が50%、授業研究・協議が31%であった。

「研修の講師・指導者」は、管理職、指導主事、フリーターキングと、研修形態により違いが見られた。

「研修テーマの設定」は、「授業力向上」が44%であった。

「研修実施上の重要要件」として、「適切なテーマ」が45%、「時間確保」が29%であった。

「校内研修の成果として期待すること」については、「教職員の意識の変化」が66%であった。

「校内研修を実施するうえでの課題」として、「教職員の意識の高揚」が50%、時間確保が44%であった。

「校内研修の際、支援センターから得たい支援」については、「資料提供」が46%、講師派遣が36%であった。

「校内研修」のまとめとして、2・3年次の授業研究を中心に授業力向上研修を実施している学校が多数あること、生活指導や特別支援教

育、カウンセリングなども多く取り上げられていた。自由意見として、実情にあった研修テーマの設定、自発的な取り組みへの環境づくりがあげられていた。

IV 副校長の役割と留意点

「副校長の役割として重要なこと」としては、「組織づくり」、「教員の意識改革」、「研修計画の立案」、「研修担当の育成」などがあげられていて、差が無かった。

「教員の資質向上のために副校長として留意していること」については、「コミュニケーション」が32%、「教職員に学校の課題と正対させること」が12%であった。

「副校長として自己研鑽・資質向上のために実施していること」では、「OJTでの実務能力の向上」が33%、「情報交換」が28%、「文献等の自己研鑽」が19%であった。

V 終わりに

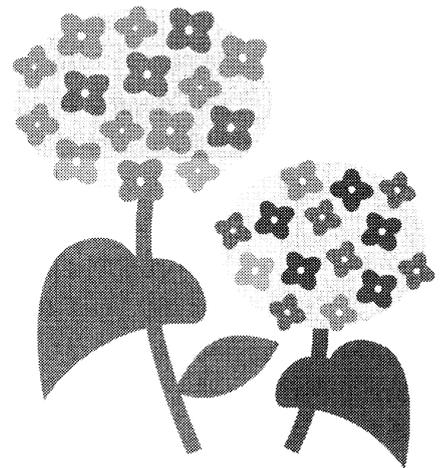
校内研修は、教職員の意識の向上には有効であるが、適切なテーマ設定、時間の確保などが課題であり、組織的・計画的に推進していく必要がある。また、各高校の課題やその充実の方策事例などの情報交換を密にして、校内研修に向けた体制作りが重要である。

VI 質疑応答

南葛飾高校：研修会への欠席の先生の扱いについて、全員がでるものと考えているがいかがか。

提案者：全員を対象とした研修は、職員会議につなげて全員に実施している。グループ別の研修は、例えば進路に関する研修ならば、学年や教科から出席する形をとるが、出席しない者もいる。出席しなかった者には出席者が内容を伝える。

(以上)



「都立学校におけるOJT（On the Job Training）の導入状況について」

中部C地区副校長会

管理運営研究部第2委員会

提案者 都立飛鳥高等学校副校長 宮本 信之

I はじめに

平成20年10月策定された東京都教員人材育成基本方針の中で、東京都として求められる教員像が示され、人材育成についての課題が明確になり、経験や職層に応じて教員が身につけるべき力が示された。そこには、教職員の育成方法としてOJTガイドライン策定が掲げられ、校長・副校長の人材育成における責務も明確に示された。OJTガイドラインはこのような背景から同時期に策定され、OJTの必要性、実効性が説かれ、基本的な方法が示された。OJT（On the Job Training）が学校現場での人材育成である以上、その成否は校長・副校長に懸かるところが大きい。そこで、本年4月に本格実施されたばかりではあるが、各校の実態と導入時の課題を明確にし、OJTの有効な導入に資するため、今年度の本研究会のテーマとして取り上げることとした。

研究目的：現状での問題点 課題を探り、共有することでOJTの効果的導入について考える土台とする。

ここでOJTの基本的な考え方と歴史について再確認しておく。日本の民間企業におけるOJTは1970年頃までは管理者に対する定型集合教育研修を代表とする職場教育の一環として発展した。さらに1985年頃にはPDCAサイクルを基本としたフォーマットの活用が提唱され、OJTが形式化、形骸化した。この時期にOJTが人材育成の基本形（off-JT、自己啓発）の一つとして、その必要性、重要性が叫ばれ、盛んにマニュアルや手引書が作成された。1995年頃まで、いわゆるバブル期（供給過剰社会）の「消費者指向」「全社的品質管理活動」の時代には「日常業務遂行過程でのOJT」が叫ばれ、体験談や事例研究を通しての実践的なOJTが提唱され、OJT再構築の時代となった。育成項目も個人の能力開発にとどまらず、組織の抱える諸問題にも目を向け上司も部下もともに学ぶ時代となった。2004年頃には自立型キャリアアップが叫ばれ、「個」が強調され、脱OJT、新しい

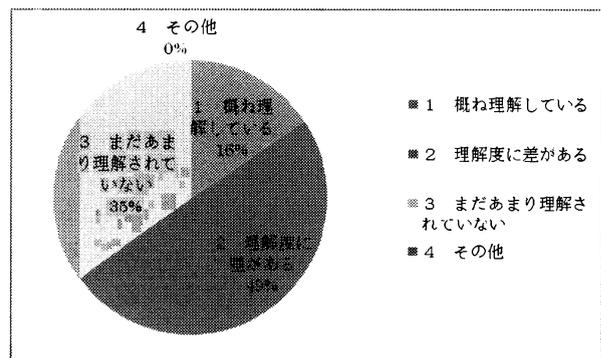
企業内教育が模索される時代となった。現在の企業では、さらに経済環境が厳しい中、自らの人生を自らの力で切り拓いていく人材を求め、「企業が求め、必要とする人材」を育成する企業内教育を模索し、上司も部下もより一層「自己啓発」の比重が高まりつつある。

さて、平成21年度から実施された都立学校の人材育成ではOJTの効用と重要性をあげ、課題解決の一つの方法として重視している。学校現場を預かる管理職として今回の人材育成方針導入時における現状を調査し、OJTをはじめとする人材育成策が、各学校の課題解決のための有効策となっているかを明確にし、今後の取組の方向性を示していきたいと思う。

II アンケート回答と解析

平成21年4月～5月に都立学校副校長に対して以下のアンケートを実施した。103校からの回答を集計した。（全定別、特別支援、開設準備室含む）

設問1 OJTの概要についての理解

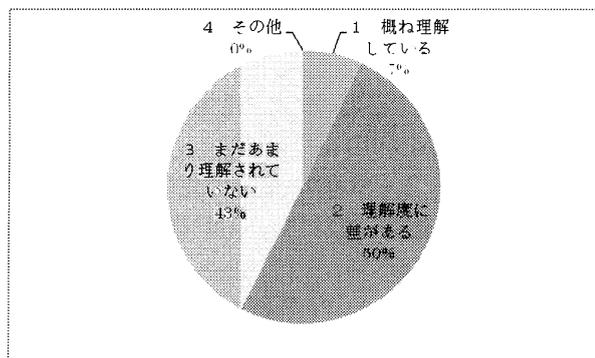


設問1では、OJTの概要についての理解を尋ねた。自己申告書作成時、面接時に職員からOJTへの質問が絶えず、導入時とはいえ、OJTの理解について教職員へ浸透しているとは言い難い。管理職として課題解決、人材育成の方法としてOJTの役割を捉え直し、教員の意識を改革することは今後の課題といえる。主幹教諭、主任教諭の一部はOJTの意義・役割を積極的に捉え、理解しており、各

学校におけるOJTの定着に向けた突破口として重要な人材となりうる存在である。

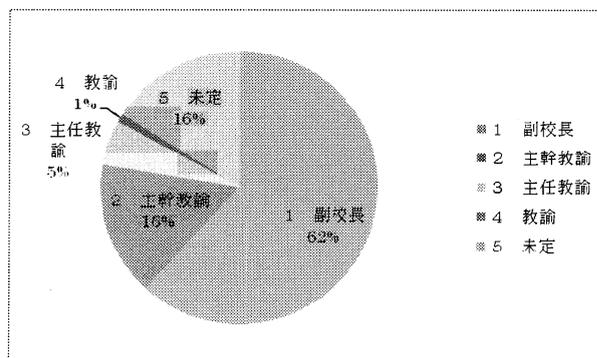
校内体制は各校の努力により整いつつあり、さらにOJTを進める校内体制の構築が必要である。

設問2 OJTの重要性に対する理解



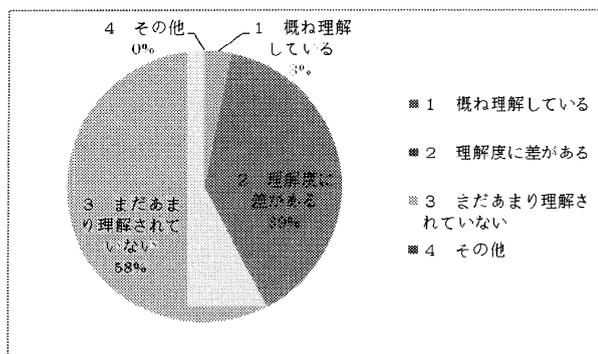
設問2ではOJTの重要性に対する理解について尋ねた。教員によって差がある現状が設問1と同様に現れているが、OJTの重要性への理解がより低いことは問題である。副校長による啓蒙活動が今後も継続的に必要であり、OJTの効果的事例を現場で示すことが重要である。

設問5 OJT推進の担当者



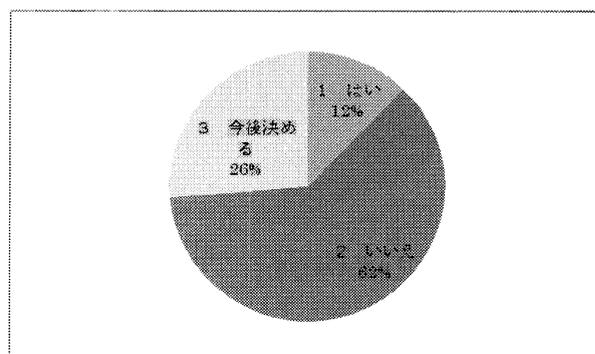
OJTの推進役は副校長であるが、主幹教諭、主任教諭を活用することも効果的である。

設問3 OJTの方法への理解

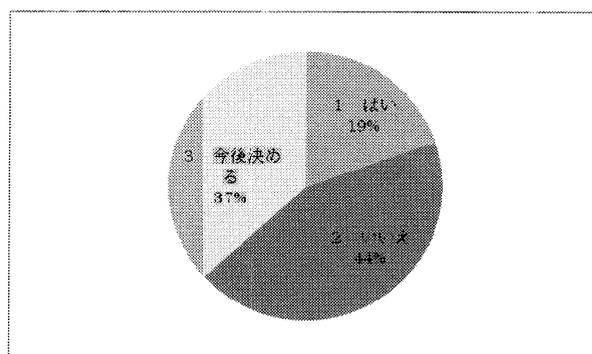


「OJTを実施する方法はどのようなものか」となるとさらに理解が進んでいない。新たな手法の導入というより、今まで行われている先輩教員から後輩教員への技能伝達がOJTであることを示すことが理解に繋がると考える。

設問6 個々の教員に指導担当をきめているか

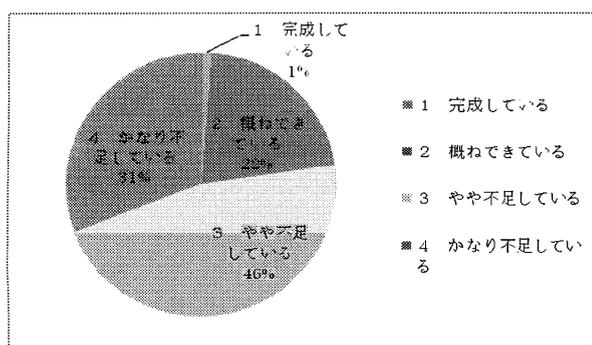


設問7 個々の教員に課題を与えているか

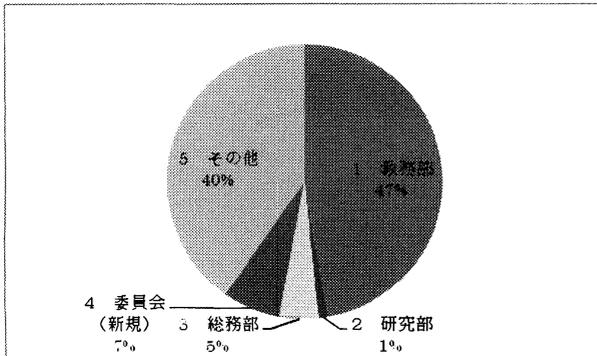


個々の教員にOJTの担当を決め、課題を与えていく方法はガイドライン等にも示されている。OJTは、日常の業務を通して行うが、特別の時間を設定し、担当とのペアリングやコミュニケーションを図ることで、効果を上げることができる。一方OJT特有の実施方法開発の必要性を認識している学校は多い。

設問4 OJTを進める校内体制

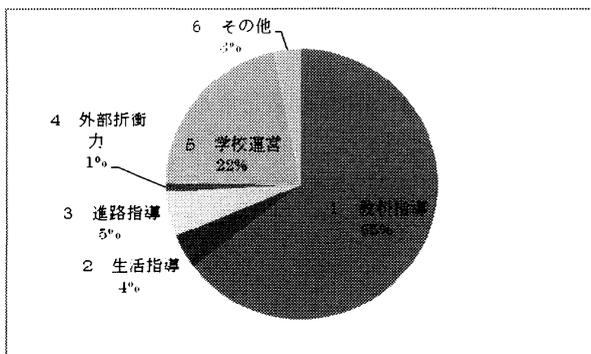


設問 8 OJT の担当組織



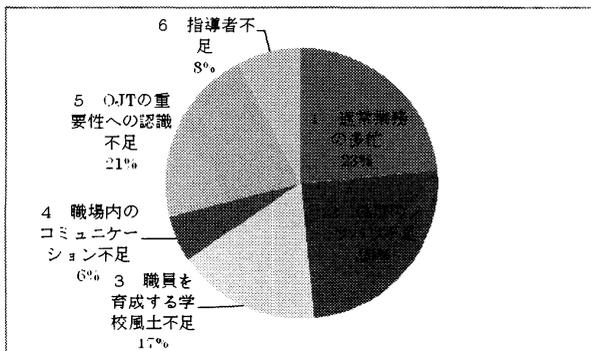
担当分掌は教務部が多い。その他の多くは未定であるが、研修委員会（部）等の回答が見られた。

設問 9 OJT の内容



自己申告書を通して OJT を行う場合、教科指導力を向上させることが最も多いが、学校運営に対して組織的に関わっていくことの重要性を認識させていくことが必要である。外部との連絡や調整については副校長とのペアリングで対応するなど学校の組織体制の確立が必要な分野である。

設問 10 実施上の課題（複数回答）



OJT を実施する上で、副校長が挙げている課題で特に多いのは、教職員の多忙感、ノウハウ不足、重要性の認識である。業務を精選して日常業務の中から OJT として有効な業務を意識させることや職場内にノウハウを蓄積すること、重要性を意識させる課題や OJT の成果を示すことが必要にな

る。また、以前より後輩を育成する職場風土が衰えている点もあるが、主幹教諭や主任教諭の有効な利用で風土復活を目指していかなくてはならない。

○設問 11 では OJT 実施上の各校の工夫について聞いた。

- ・主幹教諭、主任教諭、分掌主任等の職や教科主任等の各職務を利用した運営
- ・初任者研修、2・3年次授業研究等の利用
- ・研修委員会、部会、教科会、主幹会議等の組織活用
- ・担任副担任、授業の TT 等既存の組織や仕組みを活用した工夫が多かった。
- ・1人1目標、マンツーマン、グループ作り等の新たな工夫も出てきている。

○設問 12 では OJT に期待する効果について聞いた。

- ・教員の資質向上が最も多いが、その内容として授業力、学校経営参画意識、生徒理解、学校運営力、組織貢献力があげられる。
 - ・学校の組織改善とその結果の教育力向上
 - ・教員間のコミュニケーション促進、協働、意識改革
 - ・若手教員、指導者双方の成長 等
- 期待される効果は多岐にわたり、その期待も大きいことがわかる。

III 終わりに

民間企業での OJT の発展を見ていくと、我々が取り組むべき OJT も単に「学校教育に必要な知識・技能・態度の習得・伝承」にとどまらず、ガイドラインに新たに示された「外部との連携・折衝力」「学校運営・組織貢献力」を育成するものでなければならない。これらの能力は単に学校が求める力というだけでなく個人として社会人として求められる力であり、学校における OJT の目的を「各教員の能力を高め」「教員として自己啓発を促し」その結果として「学校組織の目標に貢献し」「社会人としての教員個人の自立・成長を図っていく」ととらえていくことが重要である。

今回の調査は導入時の現状把握にとどまっておらず、解決に向けての改善策までは示すことができなかった。今後、本研究会が引き続き OJT の在り方や有効な事例を検討し、各校の工夫や実践等を共有することで都立学校全体の OJT をはじめとする人材育成制度が有効に機能するよう働きかけた

い。本研究会としても調査を継続していきたい。
今回の調査等における各校のご協力に感謝する。

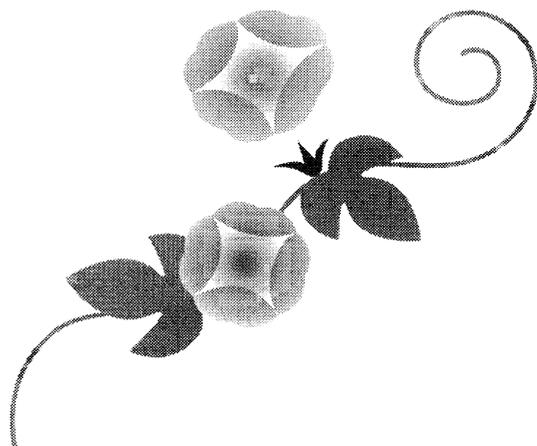
IV 質疑応答

白井（本所高）

当初申告で、OJTの目標、個人の目標を決めさせた。主任教諭を活用して、グループをつくり、空き時間等に授業を見合うようにしている。若手の初任者研修、2・3年次研修とからめながら行うようにしている。グループづくり等についての情報があつたら、具体的に知りたい。

答 宮本（飛鳥高）

発表の都合上まとめてしまった。アンケートに100校くらいから回答いただいた。入力したものを掲示板に貼る等考えさせていただいて、副校長先生方には情報提供をしたい。



「 協議・意見交換 指導・講評 」

管理運営研究部 第1委員会、第2委員会

1 協議・意見交換

司会者 磯部 篤 (都立杉並高等学校)

司会

発表1、2を含めた意見交換を行う。各校の取組、情報交換をしてほしい。

A (T校)

自校では年度初めから意図的なグルーピングまでできていない。努めて取り組んでいるのが、服務研修で事例を4つ位教員に配布し、職員会議で4、5名を座席で強制的にグループ化し、事例1、事例2という形で読ませ、個人研究、次にグループで話をして発表し、最後校長から指導がある。最初導入したときにはただでさえ忙しいのに何をやるんだという顔をした教員がいたが、終わってから、ふだん話のできない教員と話ができてよかったと言ってくる教員もいる。場の設定が良かったと思う。

司会 OJT の実践はどうか。OJT に関しては、導入されて間がないので事例的にはあまりないかもしれないが。

B (H校)

自校では主任教諭とからめてグループ化した。時間割を見てグループ化し、空き時間ごとにこの曜日のこの時間はこのグループの教員の授業を新採教員が観るようにした。5名1グループで4グループできた。新採教員は1名しかいないので、1か月に1回くらいしか個人的な負担はない。枠にはめると教員は真面目なのでやる。新採教員も喜んでいる。ペアリングを実施している学校があったら話を聞きたい。

司会

ペアリングを実施している学校はあるか。Cチームの発表の中で、一人一人の目標だとか、マンツーマンの事例等が挙げられているが、その事例をお話いただけるとありがたい。

C (A校)

集計だけを追ったので、どこの学校というのは元の資料を当たらないと分からない。各学校の取組はという中で回答があった。主任教諭が一人一目標をもって当たるというのはあった。

D (M校)

うまく動いていなかったのので、2学期からペアリングをかけてやりませんかと言っている。自校はたまたま主任教諭が多いので、ペアリングができそうだ。グルーピングで主任教諭が何人かで相談しながら「授業力向上」というテーマでできるかもしれないという答えが返ってきた。授業ではペアリングは厳しい気がする。分掌の仕事はある程度正副でペアリングもできそうな気がする。

E (H校)

主任教諭のOJTは主幹教諭がやっているか。

司会

そうですね。OJTについては他に何かあるか。OJTに傾いているが、校内研修の取組はいかがか。校内研修の事例を挙げていただけるとありがたい。

F (N校)

参加しない教員をどうするかが課題である。全員参加が基本であると思うので、そのためには組織を使うしかない。そこで、今年度一つやったのが、主任研修と校内研修、全員でやりましようと言った。管理職も含めて常に学校として取り組むという方針を出した。方向性を出すことについて、昨年度授業の時に生徒に私語をさせないということの主幹から提案し、皆で取り組んだ。今年度は授業中は机上に物を置かないようにしようという取組をしている。

司会

授業規律を生かしての研修を実施しているということか。

F (N校)

そうである。

G (O校)

服務研修で4名1グループでディスカッションを行っている。その中で始めたのが、ただ、ディスカッションするだけでなく、クイズ形式で、この事例の場合、処分はどうなったか、例えば減給何か月とか、校長はどうなったか等。

H (B校)

校内研修の担当は教務部、服務研修は悉皆ということで全員を集めて行う。以前は悉皆でも出られない教員がいた。出られない教員には同じ内容で2回目を行うので、ほぼ100%出るようになった。

ている。副校長から言うと反発も大きいので、教務主幹から言わせる。1回目に出なかった教員には、2回目何月何日何時という案内をメールボックスに主幹教諭が入れる。今回は両方合わせてほぼ100%。グルーピングは、座った席で自分が行なった。最初は不満を口にするが、始めれば熱心に話し合っ、設定時間が延びてしまった。日ごろと全然違う先生と話ができる。やれば先生方は熱心なので何とかなる。

2 指導・講評

講師 塩崎 勉 先生

(前・都立国際高等学校長) 現・教職員研修センター教授

いろいろとアンケート調査に基づいて発表いただいた。どの先生もふだん学校運営をやりながら直感的に感じていることが、アンケート調査の数字で裏付けられたという印象をお持ちではないか。非常におもしろかったのが、校内研修の対象者で、若手が37%、中堅が34%、これで7割を超えた。ベテランの先生にあまり期待していないという結果もあった。最も力を入れたいのが資質向上、特に授業力の向上で、方法として一番有効なのが授業観察49%であった。校内研修をするに当たっての企画運営母体や進行過程等いろいろ出ていた。

ほぼ一年前、校長連絡会で、私が発表したレジュームがあるので持ってきた。(資料配布)

組織目標として学校の経営計画の一番大きな柱が「生徒を伸ばす」こと。そのために授業力を皆で向上しよう、授業力を身に付けようというのが一番大きな組織目標である。そのために、研修の種類として、一般教科、国際理解科目、日本語指導、その次に研修の企画運営母体として、一般教科については授業改善委員会、国際理解科目と日本語指導については研究図書部が担当している。研修の内容・方法、授業観察と講評、そういう形式的な校内研修を支える肉付けの部分をしっかり埋めていこうという体制である。こういう概念図をつくっておくと、自分の学校の非常に強い部分、弱い部分等が非常に分かりやすくて勉強になった。この中で、一番上に研修の種類が3種類あるが、右の2つ、国際理解科目と日本語指導というのは、国際高校の特別な事情に基づいた学校の課題だったので、これは参加率が非常に多くて教員からも非常に好評だった。国際理解科目については学校設定科目が多くて、今までこういう科目を教えたことがない、知らないはずという事で出席

率が高い。海外修学旅行も2002年から実施している。韓国に行っている。外国人の生徒が大勢いるので北朝鮮籍の生徒が韓国に入るビザをどうやって取るのか、ノウハウを知っておかないとこの学校では仕事ができない。日本語指導についても、日本人の顔をしているから普通に指導をしていたら日本語が全然分かっていない。保健体育の先生で保健の授業をしていて、いろいろな伝染病の名前であるとか、専門的な健康上の言葉が出てくるが理解できない。中間試験、期末試験の試験問題は日本語で大丈夫なのか、英訳しなくても良いのか、そういうことも何も分からない。今まで、本校で外国人生徒の指導に当たってきた先生方はどうやったのか。そういうことも知りたい。この2つについてはよく参加していた。なかなか出席率がよくなかったのが、一般教科である。これは教科横断でというと専門分野に入りきれない。教科ごとというとなんか一人教科があったり、英語、国語等人数が多いがなかなかリーダーがいなかったりする。いつも準備室で同僚と顔を合わせていて、改めてそういうところで言うこともない。日ごろ情報交換をしていると非常に低調である。校長連絡会で発表した時も、「校内研修の参加率の低調さ」だけで30分くらい議論があった。教科ごとの校内研修の参加が非常に低調である、どうしたらいいんだと議論があったが、今思うにこれぞという理想的な方法はないというのが結論である。一人教科は難しい。国語、数学、英語は結構人数がいるのでその中でお互い磨き合っしてほしいということで、教員相互の授業参観を一応やっているが、同時多展開の授業が多くて、同僚の授業が観られないということで副校長と相談して多展開の授業の時でも半分だけ自習にして半分、隣のクラスと同じ英語の先生の授業を観る機会を設けようとかいろいろと案を練ったりしていた。

授業観察を丁寧にやって、しっかりいいところを見て、ほめてあげて、ちょっとこの辺改めた方がよくなるとコメントするというのを緻密にやるしかない。私は5年間いて、教科ごとの研修会をもてなくてもみないいい授業をやるようになったなと思った。授業観察をやっていて、廊下で一緒に教室から戻りながら話す。「先生の話術がすごくよかったね。歴史の指導はやはり話術だね。生徒がずっと顔を上げて聴いていましたね。」この一言でよい。先生方、元気が出てますます頑張る。それでいくより仕方がない。自己申告書の面接の時にもその話を繰り返す。これを緻密にやることで、

授業をもっと観てくれ、もっと観てくれということになる。教科ごとの磨き合いの場を設けるといのは、物理的にも難しいところがあってラジカルな改善はできない。そういう中で、できることをまずしっかりやる。授業観察とその後の講評、自己申告書の面接に力を入れる。ふだんからいろいろな先生について気付いた点をメモをとっておく。昔は、英語の場合には高英研、数学の場合は都数研という組織があって、各学校持ち回りで年間何回か研究協議をやって、校長、指導主事が講評してくれた。非常に参加しやすく、いろいろな学校の先生がどれだけ熱心に行っているかわかって、刺激をもらって帰ってくる。ところが同じことを学校でやると、職員会議のない週くらい今までたまった仕事をこなしたいというので、出ると言われてもなかなか職員室にこもって出てこない。

「教科ごとに指導戦略を打ち立てて指導する。」ということ、単に教科を上手に指導するというだけでない。数学なら数学、国語なら国語の授業を3年間受けて、卒業して10年経ち、20年経ち、何が残っているだろうか。おそらく微分・積分を教えても何も覚えていないだろう。古文を教えても昔教えた文法も古語も忘れていだろう。そういう中で、いろいろなことを忘れても何か人生にとって残ること、それが指導戦略だと私は思う。学芸大附属高校で研修会があって私が行った時に、学芸大附属高校の指導戦略が非常に感心した。どの教科も本物に触れた教育、本質に触れた教育をやろうということで、例えば数学科の先生の準備室の書棚には数学の参考書以外にも、いろいろな数学者の伝記があって、有名な数学者の伝記を読んでその中から生徒の役に立ちそうな話を年間の授業計画の中で随所に織り込んである。卒業した生徒もそれが頭の中に残っている。数学の先生に教わった数学の知識は全部忘れたけれど、あの先生がガウスの発想を覚えてくれたことは生涯忘れない。そういうことが印象に残る。本物、本質に触れるものを教科指導で教えてほしいと伝えて、教科ごとに指導戦略を打ち立てた。随分時間がかかり、喧々諤々、質問が殺到したが、国際高校の先生は頑張って全部つくってくれた。これをもとに授業観察をした後の講評で、「この戦略のとおり、ここができていましたね」とこちらから言うことと喜ぶ。「戦略のことを何も意識していない授業だったよ。」とも言う。これは非常に役に立った。

〈課題・その他〉「評価は実践現象の内面化、価

値付け。」教員の中には、あれやった、これやったと何かやったことをすぐに評価してもらおうという傾向がある。やればよいというものではなく、やったことがどれだけ生徒に役に立ったか、学校運営全体にどれだけいい影響を及ぼしたかが大切である。外面的にこういう実践をしたというだけではだめである。あなた一人でやったかもしれないが、だれもついてきていないではないか、みなを巻き込まなくてはだめであると面接の時に言う。実践は現象にすぎない。それを価値付けるように教員に話をしていけないといけぬ。

校内研修については今やれている部分を大事にして、成果としてしっかりかためて、徐々にそれをふくらまして手を広げてというようにするとよいのではないか。企画調整会議の強い学校は学校の最大の財産だと思う。国際高校は企画調整会議は主任の有能な人がそろっていて、喧々諤々激しい議論が何回もあった。後ろ向きな意見はほとんどなくて、前向きな意見が多く、その中で喧々諤々やっている。私はああいう学校の校長をやることができて幸せだったと思っている。

OJTについては、私はあまり実際には経験をしていなくて、今日宮本先生の発表で勉強になった。民間企業に導入されて、最初は自己啓発という趣旨で出発したのが、バブルがはじけると組織体としての企業のためになるようにと変わってきたという経緯の説明があり、非常に参考になった。私自身も1994(平成6)年に教頭試験に受かって任用前研修を受けていたが、夏休みに雪印に派遣されて研修を受けていた時に、「いわゆる会社人間、会社オンリーの人間は会社のためにならない。」と言われていたのが印象に残っている。バブルがはじけるちょうどその時である。会社オンリーの人間は会社のためにならない。いろいろな自己啓発をいっぱいやって発想が豊かになってこそ会社の役に立つ。ところが、バブルがはじけると組織に大きく貢献できる能力というのが優先されるようになった。

都教育委員会の場合は、OJTの背景にあるのは、団塊の世代で、大量に退職者が出て、大量に新規採用者を採っていくということで、指導できる層の教員が減って、指導を必要とする若手が随分増えてきた。それと並んで職の分化ということで、主任教諭制度が導入されて、それもうまく活用していかななくてはいけない。OJTというのが教員育成のために一番効果があるのではないかという発想で出てきたのではないかと思う。最後の質疑応

答の中でも、グループごとにミーティング、ディスカッションをやっているとか、ペアリングをやっているとか、あるいは主任研修を校内研修と重ねてやっているとか、随分いい工夫がされていると私自身勉強になった。

私がやるとしたらという想定のもとに先生方にお話している内容を考えたが、ただでさえ忙しいのに、また新しい制度を導入するという感じを強くもつ先生方が多いだろうと予想されるが、仕事を遂行する過程でいろいろ習うということは、今まででもやってきたことではないか。例えば、私は副校長や主幹の先生とも常に連絡をとり、そのことを企画調整会議に出す。例えば今入選に当たっている教務部の中で、だれそれさんの働きがあまり見えないけれど大丈夫かと私が副校長に聞く。そうすると、副校長が教務主幹から情報をとってきて、担当している教科書・副教材の業務はきちんとやっているけれど、年間何回もある入選業務については全然手伝わらないようであると報告がある。主幹はなかなか言えないから副校長から言うように指示する。当該の先生と自己申告の面接の時に、私の方からその話を出す。すると否定する。「やっていますよ。だれがそんなことを言っているのですか。」と。ああそうとそこで切りあげる。それでメッセージは伝わっている。校長の耳にまで入っているというメッセージは伝わっている。それ以上追求はしない。私はそういう形が on the job の原型ではないかと思う。あるいは、進路指導部にこもりきりで表に出てこなくて、あの先生仕事しているのかなという時に、進路指導部長に聞く。よくやってくれますよ。もうデータの入力が大変なのに、毎晩7時くらいまで残ってやってくれています。戦力になってくれますよと報告される。これも on the job である。こういうことを積み重ねて、新しい制度に合致するようにうまく整合性をもっていく。大事なものは、校長の経営計画にしっかり謳うこと。教員に職員会議や企画調整会議で周知に周知を重ねること。何よりも大事なものは、分掌主任（主幹教諭、主任教諭）がきちんと職務を遂行できる能力を発揮できること。入選業務や文化祭の取組、体育祭の取組を主任の教員がきちんとやる。それを若手、中堅がしっかり見ている。校長、副校長もよく見ておく。あの人の動きがちよっとないとなったらだれかに聞く。しっかり面接の時にでも指摘する。これが基本ではないかと思う。その上で、自己申告書の様式が新しくなったそうだから、そこに整合をとる。私はそのように

考えた。

質疑応答の中で、グループングであるとか、ペアリングであるとか非常にいい工夫がされている。しかし、あれも下手をすると、実践現象になる。実践はしているけれど中身が何もないということもあり得る。分掌主任がしっかりと力を発揮して、学校運営、校務運営がきちんとできる体制をつくるのが先決だと思う。それさえできれば、形をそれにうまく合わせて整合性をとればよい。

最後のまとめとして、校内研修のところで教員の意識改革が教員の資質向上で一番大事だという指摘があった。意識改革というのは非常にあいまいな言葉である。意欲改革という言葉に置き換えられる意識改革という言葉の使い方がある。この先生は皮むけてよく仕事をしてくれるようになったと言う時に、あの人は意識改革ができたとも言えるし、非常に意欲的になったとも言える。仕事に対する熱意が上がることを、意欲が上がった、職場の士気（モラル）が高揚したという言い方を。ところが、公務員はあまりお金のことを気にかけない、日の丸親方意識がぬけない。そういう時は意欲改革とは言わない。意識改革と言う。そういう違いはあると思う。本当は意欲の向上と言った方がよい時にも、先生方は意識改革というように使っているのではないだろうか。

私は意識改革と言うからには、意識を改革すべきビジョンが描けないといけないと思う。自分の中でビジョンを描けずして、意識改革と言っても非常に心に響かない言葉になる。ハーバードビジネススクールの教授の方、ノーリアというインド人の先生らしいけれども、次のようなことを言っている。「偉大なリーダーとは、自分の夢をみんなの夢であるかのように言い換えられる人だ。」と。つまり、我々に当てはめると、教育に関してビジョンを描く力を付けないといけない。ビジョンなくして意識改革だと叫んでも非常に無意味なことで終わってしまう。それから、言葉を磨いて、描いたビジョンを翻訳して実践に移せる力が必要である。管理職自身が自分はビジョンを描けているか。描けてないとしたら自分自身でまだ意識改革ができていないと思う謙虚さがあるか。先ほどの教科ごとに戦略を打ち立てて指導することは私が考えた理論で、先生方もそのように考えてくれた。とりとめのない話をしたが、何か参考になることがあれば幸いである。

第2分科会

「新学習指導要領実施における、各校の取組状況とその課題」

西部A地区副校長会

高校教育研究部第1委員会

提案者 都立野津田高等学校副校長 佐藤 和彦
都立若葉総合高等学校副校長 古川 直浩

I はじめに

1 研究のねらいと方法

平成20年1月の中央教育審議会の答申では、現行の学習指導要領がその理念を十分に具現化できなかった要因として、次の5つの課題をあげている。

第一は、「生きる力」の必要性や内容に関して、学校や保護者等の間で、十分な共通理解がなされていないこと。第二は、生徒の自主性を尊重する余地、教師に指導を躊躇する状況があること。第三は、各教科と新たに創設した「総合的な学習の時間」との間に、思考力・判断力・表現力等を育成するための連携や役割分担が十分に図れていないこと。第四に、基礎的・基本的な知識・技能の習得と活用のためには、現在の授業時間は十分ではないこと。そして、第五に、生徒の心身の育成に関して、社会の変化の中で家庭や地域の教育力が低下したことへの対応が十分でないことである。

西部Aチームでは、新学習指導要領を踏まえ、各学校で編成する新教育課程において、これらの課題が、どのように解消されるのか、その在り方について研究を進めた。なお、研究の方法は、西部Aチーム各校の現状と課題の把握と、都立高等学校へのアンケート調査結果の分析によるものとした。

2 新学習指導要領移行に向けての、各校の現状と課題について

各校の現状と課題については、以下の(1)～(4)の観点から現状を把握し、その考察を行った。

(1) 告示以来、新学習指導要領の内容の骨子が教職員に十分に伝わっているか。また、新学習指導要領の内容をどのように教員に説明してきたか。

(2) 今回の新学習指導要領の改訂の核心は何

か。その特徴を自校の教育課程編成に生かす方策について、各校において既に計画が進められているか。

(3) 現行の教育課程から新教育課程への移行についてどのような工夫が考えられるか。

(4) 新教育課程編成の主体となる組織は、どこになるか。また、編成の決定についての組織的な流れはどうか。

A 普通科進学校の取組① (A高等学校)

(1) 新学習指導要領については、まだ個人的な研究の段階であり、今後教育課程検討委員会を開催して協議するとともに、各教科で検討していく予定である。管理職サイドでもまだ細かい点については十分に認識しておらず、研究は今後のことになる。

(2) なにより、今回の改訂では理科の「理科総合」がなくなり、「生物」「化学」「物理」「地学」がそのまま学習できるようになったが、今後「基礎」と銘打った科目の内容について、大学入試センター試験との関係、大学入試での利用について研究して行く必要がある。

一方で、現行同様「理科総合」の代わりに「科学と人間生活」を採用し、「生物」「化学」「物理」「地学」の一科目以上と合わせて必修修としていく方法もある。そうすると特筆すべきことではなく、従来と変わりなしということになる。

また、総合的な学習の時間について、特に必要がある場合2単位とすることが可能となり、その方向も含めて考えていくことになるかと思う。

(3) 英語は「コミュニケーション」「表現」「会話」となり、文法学習等の実施がどの程度可能であるか、新たな「理科総合」履修問題の英語版になるのではないかな等の問題が頭をよぎる。

(4) 本校では、教育課程検討委員会で、今後長い時間をかけて検討していくことになる。

B 普通科進学校の取組② (B高等学校)

(1) 2月の職員会議で、「改訂のポイント」と「実施スケジュールの概要」のプリントを配布し、副校長がポイントを説明した。教職員には大まかな部分は伝わっている。しかし、それ以降、具体的な検討や協議は行っていない。

(2) 「外国語教育の充実」が大きな変化。まだ具体的には取り組んでいないが、コミュニケーション能力育成、教員の授業力向上、大学入試予想・分析等、そしてそれに伴う教育課程編成が大きな検討事項になっていくであろう。

(3) 大学入試の動向などから、選択科目の設定を検討していく。また総合的な学習の時間を減単位し、主要科目を増単位することは考えられる。

(4) 教育課程編成の主体は、教育課程委員会。決定の流れは、(教科代表者会)→教育課程委員会→教務部→企画調整会議→校長。

C 普通科中堅校の取組① (C高等学校)

(1) 教育課程委員会で周知し各教科で検討する形で昨年度まで進めてきた。おおむね新学習指導要領の内容は教職員に周知している。

(2) 理科の必修修の変更を新教育課程に生かす方針で検討を進めている。物理、化学、生物の基礎を3科目履修させる方向で進めている。

(3) 来年度にカリキュラム変更があるので新カリキュラムを念頭に置いた変更を進めている。また、授業時数を1、2年は週32時間で実施を検討している。

(4) 教育課程委員会が主体となり進めている。

D 普通科中堅校の取組② (D高等学校)

(1) 指導部から21年3月に出た「高等学校 学習指導要領改訂に関する資料」を各教科で回覧したが、新学習指導要領については、各教科内での話題にとどまっている。全体として、校内研修等での説明会は行っていないので、教員の認知度にはかなりの温度差があると思われる。今後、校内研修の必要を感じている。

(2) 入学段階から生徒の学習の習得の程度の差が著しく、「基礎的・基本的な知識・技能の習得」が確実にできる教育課程の編成を検討する。また、伝統のある学校行事等の特別活動を充実させ、「道徳教育、伝統や文化に関する教育の充実」に結びつけたい。

(3) 減単位が可能となった「総合的な学習の時

間」の扱いについて、検討中である。そして、「基礎的・基本的な知識・技能の習得」のために特定教科の単位数の増加を検討していくつもりである。

(4) 学校全体としては、教育課程委員会が中心となって検討し、進めていくが、並行して主幹会議において学校の将来像を見据えながら検討していく。

E 専門学科等の取組① (E高等学校)

(1) 本校においては、多種多様な選択科目を設置しており、生徒の様々な進路に対応可能である。必修科目以外の科目においては、非常に多くの学校設定科目を設置し、生徒の進路に応じてモチベーションが高まるように構築されている。今回の学習指導要領の改訂については、その骨子を文科省のHP等から引用し、大卒の周知までは終了している。既に本校の教員の中から、特に理数科の配置等が課題となってくだろうとの話題も出ている。

(2) 今回の改訂においては「知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランスを重視」が盛り込まれたこと、「言語活動の充実」に加えて「理数教育の充実」、「週時数の30時間超を明確化」などから学力向上にシフトしたことが注目される。本校では、理科3科目必修修化がカリキュラム上の自由度に影響を与えることが考えられ、今後の課題である。

(3) 今回の改訂で、週時数の弾力化については、補習・講習的な授業を年間配置することが考えられるし、また、必修修科目の単位数により弾力性が出てきたことは、生徒の多様な進路に合わせて活用できると考える。

F 専門学科等の取組② (F高等学校)

(1) 新学習指導要領の内容については、20年度中の企画調整会議や職員会議で校長から説明を行ったが、十分な時間が取れず、内容の骨子は、残念ながら教職員には十分に伝わっていないのが現状である。ただし、告示後にマスコミ報道された、「理数教科の先行実施」や「英語におけるオールイングリッシュでの授業」など、印象深い点に関しては、多くの教職員に浸透している。

(2) 新学習指導要領の核心部分を強いてあげるならば、「共通性」という認識に基づき、整理された「必修修科目」がある。しかし、その特徴が本校の教育課程の編成を劇的に変化させるかと

いうと疑問である。

(3) 何よりもソフトランディング（激変緩和）が望ましいと考える。そのため、現行の教育課程の課題解消を兼ねながら、新教育課程を編成する工夫を見いだしていきたい。

(4) 新教育課程編成の主体となる組織は、カリキュラム検討委員会である。ただし、教科レベルを超えた学校全体を見渡した協議は難しいという側面もあり、カリキュラム検討委員会の中に、作業部会（ワーキンググループ）を設け、編成にかかわる方向性を決定していきたいと考える。

3 アンケートの調査項目等について

今回のアンケートの調査項目は以下のとおりである。

(1) 総則第1款（教育課程編成の一般方針）に関すること。(2) 総則第3款（各教科・科目の履修等）に関すること。(3) 総則第4款（各教科・科目、総合的な学習の時間及び特別活動の授業時数等）に関すること。(4) 総則第5款（教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項）に関すること。(5) 学校教育法施行規則等に関すること。以上5つの分野に関して、現行と異なる項目を抽出し、それぞれ新教育課程において「活用を検討」しているかどうか等を問うものである。

なお、現行と異なる項目とは、a 基礎的・基本的な知識・技能の活用、b 言語活動の充実、c 家庭との連携と生徒の学習習慣の確立、d 伝統と文化の尊重、e 公共の精神の尊重、f 国際社会の発展と環境の保全、g 自他の生命の尊重、h 食育の推進、i 安全に関する指導の実施、j 必履修科目の減単位、k 必履修科目の変更、l 「総合的な学習の時間」の減単位、m 週当たりの授業時数の増加、n 10分程度の短い授業時間、o 「総合的な学習の時間」での行事代替、p 義務教育の学習内容の定着、q 道徳教育の展開、r 言語活動の充実、s 見通しと振り返りの学習、t 特別支援教育の推進、u 部活動の推進、v 「理科」の先行実施、w 「数学」の先行実施、x 単位認定の弾力化（都教委施策）などである。

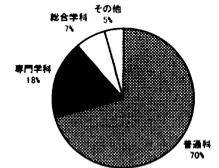
さらに、告示後の今年度から、移行の前年にあたる平成24年度が、それぞれ〈情報収集〉、〈具体的検討〉、〈編成完成〉のどの段階に当たるのか、新教育課程の編成の行程表（ロードマップ）についても分析を進めたい。

II アンケート調査の結果

A 各アンケートの項目ごとの分析と考察

(1) 校種をお答えください。（普通科＝1、専門学科＝2、総合学科＝3、その他＝4）

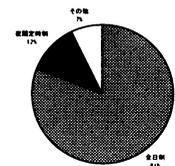
| 普通科 | 専門学科 | 総合学科 | その他 |
|-----|------|------|-----|
| 31 | 8 | 3 | 2 |



(分析と考察) 回答数は少なかったが、各校種からバランスよく回答が得られた。

(2) 課程をお答えください。（全日制＝1、夜間定時制＝2、その他＝3）

| 全日制 | 夜間定時制 | その他 |
|-----|-------|-----|
| 34 | 5 | 3 |



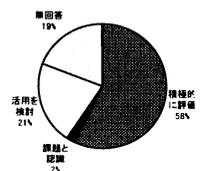
(分析と考察) 夜間定時制やその他（昼間定時制や通信制等）からの協力も得られた。

(3) 新学習指導要領で新たに示された以下の項目について、「積極的に評価」、「課題と認識」、「活用を検討」のそれぞれの回答欄に「1」をご記入ください。

1 総則第1款（教育課程編成の一般方針）に関すること

① 基礎的・基本的な知識・技能の活用

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 24 | 1 | 9 | 8 |

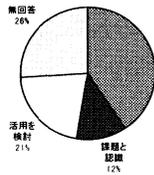


(分析と考察) 肯定的な回答が非常に多い。このことは、現行の学習指導要領が重視している「生きる力」育成の継続についても肯定することになる。

② 言語活動の充実

無回答

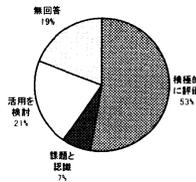
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 17 | 5 | 9 | 11 |



(分析と考察) どちらかといえば肯定的な回答が多い。今回の改定のポイントの一つである「言語活動の充実」について、文部科学省と高等学校の現場との間に若干の温度差が感じられる。

③ 家庭との連携と生徒の学習習慣の確立

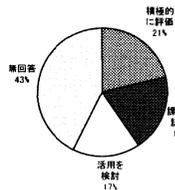
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 22 | 3 | 9 | 8 |



(分析と考察) 肯定的な回答が多い。このことは、「家庭との連携」「学習習慣の確立」の双方とも、高等学校においても極めて重要であるという認識を、反映した結果であると思われる。

④ 伝統と文化の尊重

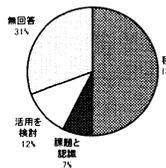
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 9 | 8 | 7 | 18 |



(分析と考察) 肯定的と否定的回答がほぼ同数である。新教育基本法(第二条・教育の目標)を踏まえたものだが、学校においては、様々な面で実施に向けた課題が多いと思われる。

⑤ 公共精神の尊重

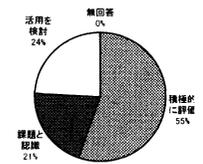
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 21 | 3 | 5 | 13 |



(分析と考察) ④と同様に、新教育基本法を踏まえたものだが、④とは異なり評価するという回答が非常に多い。多くの学校が課題に感じている重要な優先事項であるためと思われる。

⑥ 国際社会の発展と環境の保全

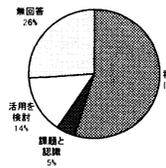
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 16 | 6 | 7 | 0 |



(分析と考察) ⑤と同様に、新教育基本法を踏まえたものだが、評価するという回答が⑤と比較してやや減少している。その一方で、活用を検討という回答はやや多い。多くの学校が、課題を抱えながらも「国際理解教育」や「環境教育」などの学習を、すでに実践していることの反映とも考えられる。

⑦ 自他の生命の尊重

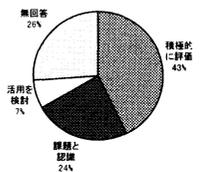
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 23 | 2 | 6 | 11 |



(分析と考察) ⑤と同様に、新教育基本法を踏まえた項目の中では、評価するという回答が非常に多い。多くの学校において喫緊の課題となっているためであると思われる。

⑧ 食育の推進

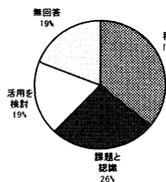
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 18 | 10 | 3 | 11 |



(分析と考察) 課題と認識する回答が比較的多い。これは、食育の内容の問題よりも、むしろ高等学校で指導するという時期の適否の問題が大きいに感じられる。

⑨ 安全に関する指導の実施

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 15 | 11 | 8 | 8 |

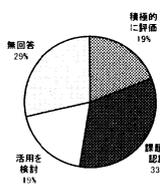


(分析と考察) 活用を検討という回答が比較的多い。肯定的にとらえる学校の半数以上で、活用する見込みがあるということでもある。

2 総則第3款（各教科・科目の履修等）に関する
こと

① 必修科目の減単位

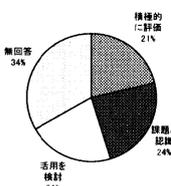
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 8 | 14 | 8 | 12 |



（分析と考察）否定的な回答が多い。学力向上が課題であると認識している学校が多い点が、回答に反映された結果であるとも判断できる。

② 必修科目の変更

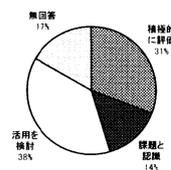
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 9 | 10 | 9 | 14 |



（分析と考察）肯定的な回答と否定的な回答がほぼ半数である。必修科目に大きな変更のあった「理科」の受け止め方に、回答が左右されたものと思われる。

③ 「総合的な学習の時間」の減単位

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 13 | 6 | 16 | 7 |



（分析と考察）肯定的な評価以上に、活用を検討という回答が多い。現行の「総合的な学習の時間」のあり方が、回答に反映された結果であると思われる。

3 総則第4款（各教科・科目、総合的な学習の時間及び特別活動の授業時数等）に関する
こと

① 週当たりの授業時数の増加

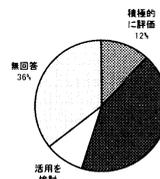
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 15 | 10 | 9 | 8 |



（分析と考察）肯定的な回答が、否定的な回答をやや上回っている。すでに、土曜授業等を実施している学校では肯定し、他の学校では否定的にとらえている結果の反映であると思われる。

② 10分程度の短い授業時間

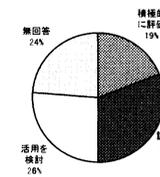
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 5 | 18 | 4 | 15 |



（分析と考察）否定的な回答が非常に多い。高校における授業はひとまとまりの50分というイメージが強く、10分×5日=50分という授業を具体的に想像しにくい状況を示しているものと思われる。

③ 「総合的な学習の時間」での行事代替

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 8 | 13 | 11 | 10 |

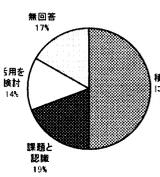


（分析と考察）否定的な回答が多い。現行の「総合的な学習の時間」に対する不満から判断すると、むしろ肯定的な回答が少ないことが意外であった。

4 総則第5款（教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項）に関する
こと

① 義務教育の学習内容の定着

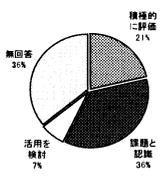
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 21 | 8 | 6 | 7 |



（分析と考察）肯定的な回答が非常に多い。義務教育でのいわゆる学力低下の影響が高校にも及び、その点は改善すべき課題であるという認識が、反映された回答であると思われる。

② 道徳教育の展開

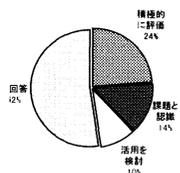
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 9 | 15 | 3 | 15 |



(分析と考察) 否定的な回答が多い。高等学校において、道徳という授業を設定することは適切でなく、むしろ社会人として必要な「生き方」そのものを、学校の全教育活動を通じて育成すべきであるという意識の表れであると思われる。

③ 実験・実習の時数確保 (専門学科)

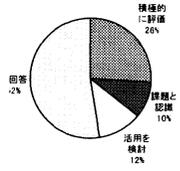
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 10 | 6 | 4 | 22 |



(分析と考察) 否定的な回答も少なくない点が、意外な結果ともいえる。

④ 基礎的・基本的事項の定着 (専門学科)

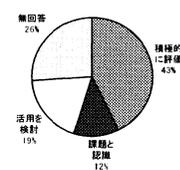
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 11 | 4 | 5 | 22 |



(分析と考察) 専門高校の現状から判断し、肯定的な回答が多い点は予想どおりの結果であった。

⑤ 地域や産業界等の協力 (キャリア教育)

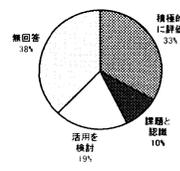
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 18 | 5 | 8 | 11 |



(分析と考察) 肯定的な回答が多い点は、多くの学校における就業体験の実施や、都の施策でもあるデュアルシステムの実践などが評価されていることの反映であると思われる。

⑥ 言語活動の充実

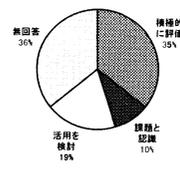
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 14 | 4 | 8 | 16 |



(分析と考察) 無回答が多かった。言語活動の充実については国語だけでなく、各教科で図るものとされており、教職員への徹底した周知が必要とされる項目である。

⑦ 見通しと振り返りの学習

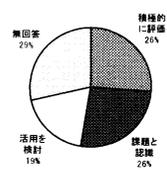
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 15 | 4 | 8 | 15 |



(分析と考察) 肯定的な回答が多い。いわゆるPISA型読解力における「熟考・評価」の能力の育成の必要性を裏付けた回答であると判断できる。

⑧ 特別支援教育の推進

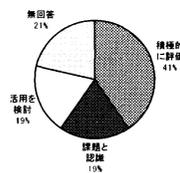
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 11 | 11 | 8 | 12 |



(分析と考察) 肯定的な回答と、否定的な回答が五分五分である。高校における「特別支援教育」の必要性を認識しながらも、そのあり方について戸惑っている現場の姿が反映されているものと思われる。

⑨ 部活動の推進

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 17 | 8 | 8 | 9 |

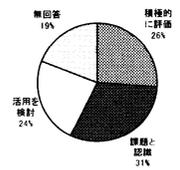


(分析と考察) 肯定的な回答が多い。部活動を本務とする都の施策とも合致しており、予想通りの結果であった。

5 学校教育法施行規則等に関すること

① 「理科」の前倒し実施

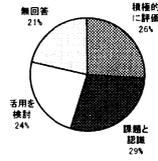
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 11 | 13 | 10 | 8 |



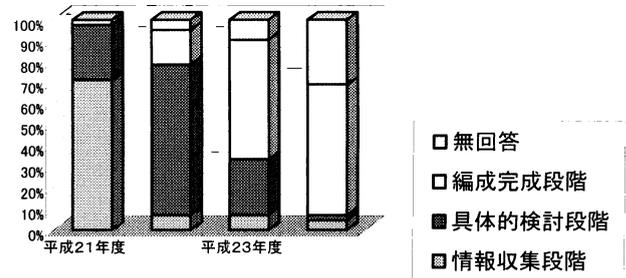
(分析と考察) 義務教育における、いわゆる「ゆとり教育」脱却の影響での実施である。否定的な回答の多さはある程度理解できる。また、肯定的な回答が少ない点は、理科教育の充実の必要性を反映した結果と思われる。

② 「数学」の前倒し実施

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 11 | 12 | 10 | 9 |

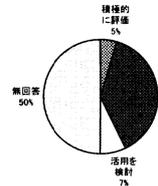


(分析と考察) 「理科」と同様、義務教育におけるいわゆる「ゆとり教育」脱却の影響での実施である。否定的な回答の多さはある程度理解できる。また、肯定的な回答が少なくない点は、理科+数学の理系教育の充実の必要性を反映した結果と思われる。



③ 「福祉」の前倒し実施

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 2 | 16 | 3 | 21 |

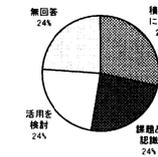


(分析と考察) いわゆる「士士法」改正に伴う措置である。否定的な意見が多い点は予想外であった。

(分析と考察) 経年を踏まえた取組について、各校で計画性を持って臨もうとしていることが十分伺える結果といえる。

④ 単位認定の弾力化 (都教委施策)

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 12 | 10 | 10 | 10 |



(分析と考察) 趣旨は十分に理解できるが、現実の実施には困難が伴う、そのような現場の逡巡が回答に反映されたものと思われる。

B アンケート各項目における学校現場での評価の分類

1 概ね肯定的な評価を得たもの (抜粋)

① 基礎的・基本的な知識・技能の活用 **基礎学力**

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 24 | 1 | 9 | 8 |

② 言語活動の充実 **基礎学力**

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 17 | 5 | 9 | 11 |

③ 家庭との連携と生徒の学習習慣の確立 **家庭教育**

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 22 | 3 | 9 | 8 |

⑤ 公共精神の尊重 **生活指導**

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 21 | 3 | 5 | 13 |

⑦ 自他の生命の尊重 **生活指導**

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 23 | 2 | 6 | 11 |

① 義務教育の学習内容の定着 **基礎学力**

| | | | |
|--------|-------|-------|-----|
| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
| 21 | 8 | 6 | 7 |

(4) 新学習指導要領での新教育課程の編成に関する今後の予定についてお答えください。その際、「情報収集の段階」、「委員会等で具体的検討段階」、「教育課程の編成の完成の段階」と考えられる場合には、それぞれの回答欄に「1」をご記入ください。回答は年度ごとにお願いします。(複数回答可)

| | | | | |
|--------|--------|---------|--------|-----|
| | 情報収集段階 | 具体的検討段階 | 編成完成段階 | 無回答 |
| 平成21年度 | 30 | 11 | 0 | 1 |
| 平成22年度 | 3 | 30 | 7 | 2 |
| 平成23年度 | 3 | 11 | 24 | 4 |
| 平成24年度 | 2 | 1 | 26 | 13 |

⑤ 地域や産業界等の協力（キャリア教育） **キャリア教育**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 18 | 5 | 8 | 11 |

⑦ 見通しと振り返りの学習 **基礎学力**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 15 | 4 | 8 | 15 |

基礎学力、生活指導等に関係する分野においては、どの学校でも重要であるとの認識が強く、評価が非常に高い。今後においては、いわゆる「脱ゆとり」ともいえる状況が望まれているのではないだろうか。

2 拮抗する評価（抜粋）

④ 伝統と文化の尊重 **教科外**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 9 | 8 | 7 | 18 |

⑧ 食育の推進 **教科外**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 18 | 10 | 3 | 11 |

⑨ 安全に関する指導の実施 **教科外**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 15 | 11 | 8 | 8 |

① 週当たりの授業時数の増加 **負担増**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 15 | 10 | 9 | 8 |

⑧ 特別支援教育の推進 **教科外**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 11 | 11 | 8 | 12 |

④ 単位認定の弾力化（都教委施策） **メリットの不明確さ**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 12 | 10 | 10 | 10 |

教科外に関する項目においては、賛否両論といった状況となっている。重要性は認めるものの、「高等学校」において、負担増とのせめぎ合いの状況にあると考えられる。

単位認定の弾力化においては、作業が若干複雑でありメリットが不明確な部分が多いのではないかとと思われる。とはいうものの、活用を検討している学校は多い。

3 否定的な評価（抜粋）

① 必修科目の減単位 **基礎学力に逆向**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 8 | 14 | 8 | 12 |

② 10分程度の短い授業時間 **基礎学力・生活指導に逆向**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 5 | 18 | 4 | 15 |

③ 「総合的な学習の時間」での行事代替 **不明確**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 8 | 13 | 11 | 10 |

② 道徳教育の展開 **必要性**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 9 | 15 | 3 | 15 |

① 「理科」の前倒し実施 **基礎学力**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 11 | 13 | 10 | 8 |

② 「数学」の前倒し実施 **基礎学力**

| 積極的に評価 | 課題と認識 | 活用を検討 | 無回答 |
|--------|-------|-------|-----|
| 11 | 12 | 10 | 9 |

C 分析内容

基礎学力、生活指導等に関係する分野においては、どの学校でも重要であるとの認識が強く、評価が非常に高い。今後においては、いわゆる「脱ゆとり」ともいえる状況が望まれているのではないだろうか。

教科外に関する項目においては、賛否両論といった状況となっている。重要性は認めるものの、「高等学校」において、負担増とのせめぎ合いの状況にあると考えられる。

単位認定の弾力化においては、作業が若干複雑でありメリットが不明確な部分が多いのではないかとと思われる。とはいうものの、活用を検討している学校は多いことから、利点的側面が見えてくれば評価が変わるものと思われる。

基礎学力の定着に逆向すると思われる事柄に関しては、かなり強い否定に傾いている。

その一方で、理科の2科目か、3科目かについては、新カリ作成上大きな縛りとなることから、大きな課題と認識されているようである。とはいうものの、理数の前倒し実施の活用を検討している学校数が多いのは、難題を解決してでも実施し

ようとする学校が多いことのあらわれである。

総合的な学習の時間においては、不明確な部分が多いこともあり課題と捉えられている学校は多いが、活用したいと答えている学校も多い。

III おわりに

前述の中央教育審議会答申によると、今回の改訂で充実すべき重要事項として以下の7点をあげている。

- | |
|----------------------|
| 第一、各教科等における言語活動の充実 |
| 第二、科学技術の土台である理数教育の充実 |
| 第三、伝統や文化に関する教育の充実 |
| 第四、道徳教育の充実 |
| 第五、体験活動の充実 |
| 第六、小学校段階における外国語活動 |
| 第七、教科等を横断して改善すべき事項 |

これらの事項が、各学校の教育課程にどのように反映されているのかについても、明らかにできれば幸いである。

最後に、本研究を進める上で、貴重なご意見やデータをお寄せいただいた、都立高等学校の副校長先生方ほかの関係各位に、心より感謝申し上げます。

IV 質疑応答

発表の終わりにいくつかの質問と意見があった。

(質問) このアンケート調査が各副校長に配布され答えたが、進学校、中堅校、教育困難校で集計結果が違ってくるのではないかと思った。そのような分析はしなかったのか。

(答え) 回答率も低くて、そのようにグルーピングすると3～4校というグループができ、傾向がかえって分かりにくくなると思った。そういうことでデータ処理はしていない。

(意見) 今週(8月28日(金))高等学校新教育課程東京都公開説明会が開催されるが、それに先だって、6月の副校長連絡会ならびに7月30、31日に開催された「全国高等学校教頭・副校長会総会及び研究協議大会」で、平成22年度から先行実施される新学習指導要領の総則、総合的な学習の時間、特別活動について話があった。すなわち、総則には特に国語ということではなく、各教科・科目について、生徒の言語活動の充実ということが生徒の思考力、判断力、表現力等をはぐくむ観点

から配慮することになっているということ、ならびに総合的な学習の時間について1単位減、すなわち2単位での設定が可能になったという話が文科省視学官からあった。

V 指導助言

前八王子東高等学校長の北澤好一先生より、新教育課程改訂までの経緯をふまえられ、次のようなご指導とご助言をいただいた。

①「生きる力」について議論があったが、元に戻った。②地域・家庭の教育力がクローズアップされた。③青少年の不祥事が続き、道徳力向上の内容が盛り込まれた。④言語能力→思考力の育成→コミュニケーション能力の育成を教科を越えて図っていくということが重視された。⑤教科では、基礎・基本科目について二分の一まで減単が可能になった。

主にこのようなことが論議され、新指導要領が完成されたが、今秋10月までにはお手元に届くはずである。その後解説が出るが、それを見てからの出発になると思う。その時の副校長の役割は、

- ①各教員への周知
 - ②教育課程検討委員会をどのように指導していくか
 - ③進路指導との兼ね合いが問題になる。方針を明確にして、教員を指導していく必要がある。
 - ④専門学校は、理系の充実を図る必要がある。
 - ⑤理科の科目と標準単位数が変わったため、理系の関係している進路指導は変化がある。
- いずれにしても、校長と話し合いながら、学校として方針を決めて行くことが重要だが、その時、副校長がリードしても良いということだ。

(文責 都立成瀬高等学校副校長 竹内重雄)

〔研究協力者〕

- 岩坪 光吉(町田高等学校)
石井 哲也(町田高等学校)
竹内 重雄(成瀬高等学校)
北澤 道夫(小川高等学校)
田中 一彦(山崎高等学校)
清水 昭弘(町田工業高等学校)
笹沼 正美(永山高等学校)
若林 直司(町田総合高等学校)

「主任教諭制度の導入による学校運営の改善」

東部A地区副校長会

高校教育研究部第2委員会

提案者 都立葛飾総合高等学校副校長 仁井田孝春

① 東京都教育委員会では、平成21年度より新たな職、「主任教諭」制度を導入しました。

これは、学校経営方針の教職員への浸透と具体化を図ると同時に、現場の情報、教職員の意見やアイデアを吸い上げて学校経営に活かしていくなど、学校組織内の双方向的なコミュニケーションをさらに活性化していくことがねらいです。また、校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割の担当、指導・監督層である主幹教諭の補佐、同僚や若手教員への助言・支援などの指導的役割を職責として担う主任教諭に、教育課題解決に向けた学校全体の取組に、より一層主体的・積極的な役割を果たしていくことを期待しています。

今回、東部A地区副校長会では、新制度導入について、主任教諭選考及び主任教諭活用の実態を調査し、その成果と課題を検証するとともに、今後の主任教諭育成上の課題や効果的な活用を検討し、都立高校全体の学校運営の改善に資することにいたしました。

② 調査・研究内容についてご説明します。

東京都立高等学校（全日制・定時制・通信制）の副校長を対象に平成21年4月27日～5月1日の期間でアンケート調査を実施し、回答を集計・分析するとともに、研究協議を重ねてまとめて参りました。

調査・研究の概要は・・・。

- 1 平成20年度主任教諭選考の状況について(受験資格者数、受験者数、合格者数等)
- 2 平成21年度学校教職員の状況について(主幹教諭、主任教諭、教諭の配置人数等)
- 3 主任教諭の活用方法について
- 4 主任教諭活用の成果について
- 5 主任教諭育成上の課題について
- 6 主任教諭に期待することについて

等でございます。制度が開始したばかりであることや、調査期間も短かったにもかかわらず、全日制課程36校、定時制・通信制課程30校から回答が寄せられました。

③ 調査結果及び分析について報告します。

まず、主任教諭選考の状況についてですが、表の通りでございます。

| 区 分 | 全(36校) | | 定通 (30校) | |
|-----|--------|-------|----------|-------|
| | I | II | I | II |
| 資格者 | 377名 | 561名 | 155名 | 152名 |
| 受験者 | 310名 | 312名 | 110名 | 73名 |
| 受験率 | 82.2% | 55.6% | 71.0% | 48.0% |
| 合格者 | 254名 | 186名 | 68名 | 30名 |
| 合格率 | 81.9% | 59.6% | 61.8% | 41.1% |

区分Iの受験率が区分IIよりも高いのは、区分Iには論文選考が含まれないことや、すでに主任の職務を経験しており、受験することが自然な流れであったものと推察され、合格率にも表れています。全日制と定時制・通信制の受験率に差があることから、本制度に対する意識に温度差があることがうかがえます。合格率にも全日制と定時制・通信制に差が表れています。

④ 次に、主任教諭選考受験理由について副校長が把握したものをまとめてみました。

| 〈受験理由〉(全定通66校 記述回答) | 人数 |
|---------------------|----|
| 教諭よりも待遇が良い。 | 46 |
| 主任・主幹教諭・管理職を目指す。 | 14 |
| 学校改善や経営参画を希望する。 | 13 |
| 自らの資質向上を図る。 | 5 |
| 若手教員の育成に努める。 | 4 |
| 主任教諭制度に賛同する。 | 4 |
| その他 | 1 |

選考受験者の理由として、すでに主任の職責にある者、あるいは主任を経験した者が自然な流れで受験しているケースがあると思われれます。次に待遇面を理由に受験した者が多く見受けられますが、一方で、学校経営層を目指し一つのステップとして受験した者や、主任教諭設置の意義を十分に理解して受験した者も多くいます。

⑤ 次に、主任教諭選考不受験理由について副校

長が把握したものをまとめてみました。

| 〈不受験理由〉(全定通66校 記述回答) | 人数 |
|----------------------|----|
| 主任教諭制度に賛成できない。 | 13 |
| 職務の負担や責任を重く感じる。 | 12 |
| 本制度の様子を見守る。 | 10 |
| まもなく定年を迎える年齢である。 | 8 |
| 育休中、健康、家庭の事情等。 | 5 |
| 資質がない。(自信がない) | 5 |
| その他 | 6 |

選考不受験者の理由としては、現段階で主任教諭制度を受け入れられなかったり、負担や責任を重く感じて受験を見送るケースが多いようです。また、年齢、健康、家庭の事情や、自ら主任教諭としての資質を満たしていないと判断して受験しない例も認められました。

⑥ 次に学校教職員の状況についてですが、

平成21年4月現在の主幹教諭、主任教諭、教諭の人数割合を表にまとめてみました。

| | 全(36校) | | 定通(30校) | |
|------|--------|-------|---------|-------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 主幹教諭 | 134 | 8.4% | 34 | 7.1% |
| 主任教諭 | 458 | 28.8% | 109 | 22.6% |
| 教諭 | 998 | 62.8% | 339 | 70.3% |
| 計 | 1590 | 100% | 482 | 100% |

主幹教諭及び主任教諭の割合は、全日制の方が定時制・通信制よりも高く、職階制度への理解が進んでいる。主幹教諭1人あたりに対する主任教諭は、全日制で3.4人、定時制・通信制では3.2人である。主任教諭1人あたりに対する教諭は、全日制で2.2人、定時制・通信制では3.1人となる。なお、主幹教諭の担当する校務分掌は、最も多いのが教務部で、次に生活指導部及び進路指導部がほぼ同数、続いて学年主任となっている。総務部(庶務部)、保健部は少数である。

⑦ 主任教諭の活用の実態をまとめてみました。

| 活用状況 | 全 | 定通 |
|-------------|------|------|
| | 36校中 | 30校中 |
| 主任に指名 | 33 | 23 |
| 委員会等の委員長に指名 | 11 | 7 |
| 教科主任に指名 | 19 | 8 |
| 職員会議の司会に選任 | 11 | 10 |
| 職員会議の記録に選任 | 10 | 8 |

| | | |
|---------------------|----|---|
| 初任者研修指導者教諭に指名 | 14 | 1 |
| 校内研修推進者に指名 | 6 | 6 |
| 特別支援教育支援コーディネーターに指名 | 9 | 8 |
| 教科「奉仕」推進者に指名 | 3 | 6 |
| 食育推進者に指名 | 11 | 4 |
| 日本の伝統文化理解教育推進者に指名 | 3 | 0 |
| 東京都教師道場員に指名 | 1 | 1 |
| ICT活用リーダーに指名 | 9 | 7 |
| 各種リーダー研修受講者に指名 | 6 | 3 |
| その他 | 3 | 0 |

この結果から、主任教諭はほとんどの学校で主任として活用されていることがわかる。おそらくは、主任であった教諭が、主任教諭選考に合格し、そのまま主任を継続しているケースが多いものと思われる。

⑧ 次に、主任に指名している学校について、校務分掌の内訳をまとめてみました。

| 校務分掌 | 全(36校) | 定通(30校) |
|---------|--------|---------|
| 教務部主任 | 3名 | 7名 |
| 生活指導部主任 | 10名 | 12名 |
| 進路指導部主任 | 8名 | 8名 |
| 学年主任 | 39名 | 15名 |
| 保健部主任 | 13名 | 2名 |
| 総務部等主任 | 15名 | 2名 |
| その他 | 11名 | 1名 |

(総務部等は図書、広報、厚生、庶務を含む)

教務部、生活指導部、進路指導部はあまり多くはありません。これは、主幹教諭が配置されている学校では、教務部、生活指導部、進路指導部から順次主幹教諭が主任に指名される傾向にあるため、主任教諭は学年、保健、総務等、主幹教諭だけでは充当されない分掌の主任に指名されているケースが多いようである。

委員会の委員長に指名している事例では、ICT委員会、校外行事委員会、学校保健委員会、施設利用委員会、渉外委員会、基本問題検討委員会、体育祭実行委員会、マラソン大会実行委員会、奉仕委員会、情報委員会、特別支援教育チーム、カリキュラム検討委員会、教育相談委員会、校内研修委員会、キャリア教育委員会、募集対策委員会等が挙げられ多様です。

教科主任には、多くの学校で主任教諭を指名しているが、教科にはあまりかたよりはなく、各教科おしなべて指名しているようである。最も主任

教諭が多い教科でも 66 校中（全・定・通）家庭科の 12 名でした。

その他、職員会議の司会、記録、研修のコーディネーター、教育課題の推進者等、学校運営の中核としての立場やリーダーとしての立場での活躍を期待する様子が見られます。

⑨ 主任教諭活用の成果については、次のような選択肢を用意し回答を求めました。

（全 36 校 定通 30 校）

(1) 学習指導について

①的確な児童・生徒理解に基づき、指導・評価の内容や方法について、工夫改善を図っている。（全 9 校 定通 12 校）

②授業についての自校の実態を分析し、改善に向けての問題提起を行っている。（全 7 校 定通 7 校）

③若手や同僚教員の指導上の課題をとらえ、助言・支援している。（全 22 校 定通 10 校）

(2) 生活指導・進路指導について

①自校の潜在的な問題に気付き、課題としてとらえている。（全 10 校 定通 10 校）

②自校の生活指導・進路指導上の課題に気付き、解決に向け助言・支援している。（全 14 校 定通 17 校）

③若手や同僚教員の指導上の課題をとらえ、助言・支援している。（全 16 校 定通 13 校）

(3) 外部との連携・折衝力について

①地域連携を進めると同時に外部機関に対し学校の考えを明確に示し、円滑な関係を築いている。（全 10 校 定通 8 校）

②外部への情報発信や外部からの情報収集を適切に行っている。（全 12 校 定通 8 校）

③保護者・地域・外部機関との協働のもと、自校の教育活動をより高いものに行っている。（全 10 校 定通 10 校）

④保護者・地域・外部機関との協働について、他の教員に対し適切に助言・支援している。（全 10 校 定通 9 校）

(4) 学校運営力・組織貢献力について

①学校の課題をとらえ、分掌内で議論した上で、主幹教諭を通じて、校長・副校長に問題提起している。（全 7 校 定通 10 校）

②主幹教諭が担当校務について円滑な調整や進

行管理を行うために、必要となる実態把握、課題の分析、説明、折衝等を行っている。（全 6 校 定通 10 校）

③校務について、他の教員に対し助言・支援している。（全 16 校 定通 14 校）

(5) その他

上記以外の成果として次のような事例が挙げられている。

- ・校内研修の企画立案・コーディネーター・講師として活躍している。

- ・職層の分化への理解が深まっている。

- ・視野が広がっている。

- ・学校経営参画意識が向上している。

- ・縦型組織を意識した言動が認められるようになっている。

主任教諭が主幹教諭を補佐している事例としては、つぎのような事例が上げられている。

- ・主幹教諭の提案を支持する言動をとるようになっている。

- ・主幹教諭と相談する機会が増えている。

- ・生活指導担当主幹教諭を補佐しながら生活指導上の課題に組織的に対応している。

- ・教務部の実務に積極的に取り組み、教務部主幹を補佐している。

- ・主幹教諭不在時に職務を代行している。

- ・転入したばかりの教務部担当主幹教諭に適切な情報を伝えている。

- ・教員の意見をまとめて主幹教諭に学校運営の改善に向けた進言をしたり、企画調整会議において建設的な意見を述べている。

- ・HP等の管理を手伝っている。

主任教諭が任用配置されてまだ期間が浅いため、無回答の学校も多くあった。しかし、上記のように、少しずつその成果が認められつつある状況である。

⑩ 主任教諭育成上の課題について寄せられた意見を紹介します。

- ・主任教諭の職責や位置付けを明確にする。

- ・主任教諭の活用方法を確立する。

- ・主任教諭の使命や責任を理解させて主任教諭選考に臨ませる。

- ・主幹教諭や管理職等、次のステップを意識させて主任教諭の職務を果たさせる。

- ・管理職—主幹教諭—主任教諭—教諭のラインをいかにして確立するか。

- ・主任教諭としての自覚を促す。
- ・主任教諭としての資質・技能を育成する。
- ・主任教諭選考不合格者のモチベーションを向上させる。

⑪ 主任教諭に期待することについて寄せられた意見を紹介します。

- ・主幹教諭の補佐と若手教員への指導・助言を与える役割を果たさせる。
- ・授業力向上に向けたリーダーシップを発揮させる。
- ・中堅リーダーとして積極的に校務運営にかかわらせる。
- ・課題発見及び課題解決力を発揮させる。
- ・学校経営参画意識をもち、学校改善に向けて進んで職務を遂行させる。
- ・校外での研修会等に積極的に参加し、新しい情報を校内に提供する等、教師としての資質を向上させる。

⑫ まとめ（考察）

東京都は、全国に先駆けて平成21年度より主任教諭制度を導入しました。4月に任用が開始され、わずか1ヶ月後に本調査を実施したため、各学校で主任教諭の効果的な活用については、模索中であつたり、成果や課題についてもまだ把握ができていなかったりする状況にあつたと思われまふ。しかし、速報値的にこの調査をすることが、今後の各学校での効果的な主任教諭活用の参考となり、学校組織の活性化や人材育成のヒントに結びつくものと考えています。

最後に東部A地区副校長会では、本調査の結果を踏まえ意見交換・研究協議したことを報告し、まとめたいと思います。

主任教諭選考においては、真に主任教諭としての資質を有するとともに、主任教諭の職責を十分理解した者を任用配置するべきである。

学校運営の円滑化を進めるためには、各職層の適正配置が重要であると考えます。一例として、主幹教諭は教職員全体の1割程度の人員、主幹教諭1名あたりに対して主任教諭3名、主任教諭1名あたりに対して教諭2名程度とする等、今後の学校経営の状況を調査分析して、学校ごとの各職層の適正配置人員を検討していくべきである。

主任教諭の効果的な活用については、アンケー

トの回答結果が参考になると思う。制度が始まったばかりであるため、中長期的に運用・実施した後に検証し、主任教諭の役割や位置付け、効果的な活用を構築していくことが鍵である。

主任教諭育成上の課題と主任教諭に期待することの前提として、教職員全体に職階制度の意義を十分に理解・浸透させることが必要である。また、本制度と人事考課制度を綿密に連動させて、教職員全体を指導し、教員としての責任感・使命感・意欲を高めつつ職務を遂行させていくことが大切である。

主任教諭の職務については、次のような具体的例が考えられる。

- ・初任者研修、2年次、3年次、4年次研修等の研究授業に参加させて、研究協議において授業改善に向けての指導・助言をさせる。
- ・若手教員に自分の授業を参観させて指導力向上を図る。
- ・同僚や若手教員の抱えている課題や悩みに気付き、進んで相談に応じる習慣を身に付けさせる。
- ・主幹教諭との連携を深め、指導を受けつつ職務を果たさせる。
- ・校内外で実施する学校説明会の準備・運営に協力させる。
- ・出張授業や地域の行事に参加する機会を増やす。
- ・ホームページの作成・更新の職務に協力させる。
- ・PTA活動へも関与させることで家庭との連携を深めさせる。
- ・校内研修会の企画立案及び運営を担当させる。
- ・各種委員会活動のリーダー役を務めさせる。
- ・スクールカウンセラーとともに生徒理解・教育相談のための校内研修会の企画立案及び運営を担当させる。

アンケート調査にご協力頂きました副校長先生方及び東部A地区の副校長先生方には、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

「 協議・意見交換 指導・講評 」

高校教育研究部第1委員会、第2委員会

1 協議・意見交換

A (N校)

主任教諭のアンケート結果を見る限り、主任教諭だから職責を果たしているのではなくて、個人の資質によっているのではないだろうかという印象を受けている。しかし、我々副校長は、主任教諭という職責によって職務を果たしていく方法をここで考えなくてはならないのではないだろうか。本校では主幹教諭3人に対して14人の主任教諭をそれぞれ4人から5人くらい位置づけて、主幹教諭のグループに課題を与えている。4月の後半か5月の中旬に、主任教諭を集めて、各主幹教諭グループで課題解決に当たるように指導はしているが、実際にはなかなか検討する機会をもてない状況である。主任教諭の研修もなかなか時間がとれず、主任教諭を育成していくことができない状況である。各学校で主任教諭育成方法として具体的なことがあれば発表してほしい。

司会

主任教諭研修を実施している学校にお話を聞かせて頂きたい。

B (A校)

自分の学校の現状と課題を教員・生徒・地域それぞれの視点から検討した。本校では主任教諭に限らず、若手教員も参加し、特に若手教員から斬新に意見が出され、良い研修になった。最後は校長から指導講評をした。

司会

主任教諭研修と授業観察を連動させ、互いに授業を見せ合ったという事例を聞いたことがあるが、何か工夫をした学校はないか。

C (K校)

主任教諭に自覚を持たせるために、職員会議の記録、委員会や教科・研修会の責任者に当てている。また、学期に一回主任教諭の集いを実施している。教諭から課題や改善すべきことを主任教諭にあげて、主任教諭がそれを整理して主幹教諭にあげるということを始めた。

D (O校)

主任教諭研修は一学期の終業式の日一気に行った。1ヶ月前に日程を決めて、必ず校務等を調整するように指示した。経営方針がはっきりしているので、分掌主任をフォローするように主任教諭を活用している。

E (P校)

主幹教諭を中心に5名程度のグループを作って課題解決に当たらせようと考えている。5名程度なら集まりやすいし、そこへ管理職が入っていき、主任教諭を育成していこうと考えている。他校では何か工夫があるか教えてほしい。

F (T校)

各分掌の主任は主幹教諭が当たっている。それに15名の主任教諭がいるが、どう活用するかが課題である。また、それ以上に昨年度主任教諭選考に不合格だった教諭のモチベーションをあげることが課題である。

主任教諭研修がきっかけで動き出したが、役職はすでに充当済みである。そうであれば、主任教諭は学校経営上の課題を解決する機能機関として捉えるしかない。主任教諭研修では1回目に課題をだす。2回目にそれを解決するというで行った。分掌を超えて主任教諭としてできることは何かということで5点ほど上がった。一つは校内規定。校内規定と実際に行っていることに乖離がある。それを各分掌で今年度後半までに改訂をあげるといっている。

G (M校)

主任教諭研修1回目は、全体に主任教諭とはこういうものであると説明し、2回目は人材育成の観点から、主任教諭が若手教員の授業観察をし助言を行った。3回目は夏期休業日中に本校の未来についてレポートを提出させた。

H (H校)

主任教諭研修を2回に分けて行った。主任教諭の意識は、従来のみである。若手に対する指導は、主任教諭が、今までに行っているという意識で行っている。主任教諭の合格発表が校内の分掌人事発表後であったのが、課題として残っている。

1 (T校)

テキストを元に、主任教諭としての自覚、学校の課題、主幹教諭の補佐について研修を行った。主任教諭としての意識がまだ高まっていないので指導した。

2 指導・講評

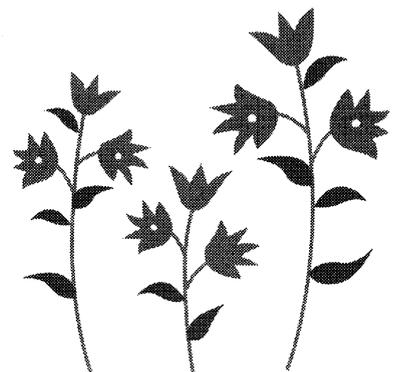
前都立八王子東高等学校長 北澤好一先生
(主任教諭について)

昨年の今頃は、私たちにも主任教諭の選考方法については公式には一切分かっていませんでした。従って、学校で先生方にどのように説明したらいいか、大変困りました。結果としても困ったことが起きてしまいました。とにかくも、私は先生方と全員面接をしました。私の学校の選考結果は予定通りでしたが、第1回の選考で、学校によっては困った結果が出ました。そのことについては、校長会も要望を出していますので、今年からはかなり改善されるのではないかと考えています。

主任教諭制度は、学校一丸となって課題に取り組むにはいい制度であると思っています。平成10年には私が格付け主任というのを提案しました。それが、平成11年5月に教育長から「やるよ」と言われ、平成14年に主幹という名前で出てきました。平成15年から発足して7年になるわけで、その7年目に今度は主任教諭という制度ができました。これも格付け主任になるわけで、3級職ですから大いに仕事をしてもらわなくてはなりません。学習指導と校務の両方をやってもらいたい。教員はもともと専門職と考えてきました。しかし、今は総務職であり、何でもできなくてはなりませんし、やらなくてはなりません。担任が終わったから、次はどの分掌にもっていかうかと考えるようでは困ります。いろいろと経験させ、やらせて育成して管理職候補を育てるとというのが、管理職の仕事です。そういう意味で大いに経営参画させたいと思っています。一方、不受検者がこれだけいるわけですが、この人たちは、自分のライフステージのなかで教員としてどのように生きていくかが考えられないのか、向上心が持てないのか、逃げるのか、あるいは何もかも反対なのか、これ以上仕事をしたくないのか、この辺は時間が掛かるのですが、ライフステージについて、先生方が校長と気軽にコミュニケーションを図ることが必要ではないかと思っています。今までは、反対はしないが協力しないというのを、それでよしとし

てきましたが、これからは、みなでやっていこうという姿勢を、学校の力として求めています。そういう学校であるためにも主任教諭を活用していければと思っています。

教務、進路指導、生活指導、その他で受検率が変わってきているのは校長の人事構想の結果なのでしょうか。5月上旬までの調査結果で、期待値を含めてかなりいい方向で結果が出ています。この場でさらに考えていって、来年は人材にあった選考結果が出ることを祈っています。人事考課も考えながら主任教諭制度を活用して下さい。



第3分科会

「携帯電話をめぐる問題への取組」

東部C地区副校長会

生徒指導研究部第1委員会

提案者 都立八潮高等学校副校長 三保 和彦

都立美原高等学校副校長 桑原 洋

I はじめに

学校における携帯電話等をめぐり、(1)「ネット上のいじめ」がある問題、(2)インターネット上の有害情報にアクセスし、犯罪に巻き込まれる問題、(3)「ケータイ依存」と授業中の携帯電話使用という問題が社会で取り上げられている。そこで、これらの問題に対して東部Cチーム所属校における実態を調査し、各校における取組と課題をまとめることにした。

II 取組内容

東部C地区所属校の高校生に対するアンケート調査を行い、生徒の利用実態調査をまず行った。その上で、(1)アンケート結果に基づいた指導、(2)学校における携帯電話の取り扱いに関する方針の明確化、(3)「ネット上のいじめ」等に関する取組の徹底、(4)学校における情報モラル教育の取組、(5)有害情報に関する啓発活動の推進、高校における「携帯電話」の指導のあり方について考察した。

III 携帯電話等の利用の実態について

(1)自分の携帯電話を所持、又は自宅でパソコンを利用しているか

はい 95% いいえ 5%

「はい」と答えた人に対する追加質問

① 1日の使用時間はどのくらいか

1時間未満 21% 3時間未満 27%

3時間以上 52%

(2)プロフィールサイトを利用したことがあるか

はい 54% いいえ 46%

(3)出会い系サイトを利用したことがあるか

はい 3% いいえ 97%

(4)自分の本名や顔写真等の個人情報をインター

ネット上に載せているか

はい 24% いいえ 76%

(5)他人の個人情報を無断でインターネット上に載せたことはあるか

はい 5% いいえ 95%

(6)個人を特定できる他人の中傷等をインターネット上に載せたことはあるか

はい 5% いいえ 95%

(7)インターネットに関することでトラブルに巻き込まれたことはあるか

はい 13% いいえ 87%

IV 東部Cチーム所属校における取組み

(1)アンケート結果に基づいた指導

ア 生徒部を中心にアンケート結果をもとにした校内研修を実施し、職員会議で全教職員に周知した。ネット上のいじめや犯罪に巻き込まれないための防止策としてセーフティ教室を実施した。

イ 1クラスを中心にアンケートを実施、アンケート結果を職員会議で全教職員に周知した。

ウ アンケート結果を企画調整会議にて検討し、本校における指導内容の協議を行った。

(2)学校における携帯電話の取り扱いに関する方針の明確化

ア 学校における携帯電話に関するルールは、「授業中の携帯電話使用禁止」とした。生徒手帳への記載は来年度からとなるが、生徒・保護者にプリントを配布し、携帯電話の預かり指導を徹底している。その方法は、

①授業中に携帯電話使用が発覚したとき、授業担当者は携帯電話を預かる。

②授業終了後、専用の用紙に記入し、担任に連絡

し、預かった携帯電話を指定の場所に保管する。
③その日の授業が全て終わった後、生徒が担任及び学年の先生のところへ携帯電話を取りに来て、返却する。

イ 授業中の使用禁止。「着信があった場合、速やかに電源を切らせる。」「発信やメール操作等をしている場合、やめるよう注意する。」これらの項目について違反があり注意してもやめない場合、または一旦やめても再び繰り返した場合は、授業担当者が「段階指導連絡票」にチェックして生活指導部担当に渡す。

*「段階指導連絡票」はその枚数に応じて、5枚：学年生活指導説諭→10枚：生活指導部説諭→15枚：副校長説諭→15枚を超す：副校長説諭(保護者同伴)→再度：校長説諭(保護者同伴)としている。

2年前までは、授業中の携帯電話使用が頻繁に見られたが、今では皆無に近い状態である。

(3)「ネット上のいじめ」等に関する取組の徹底

ア 学期ごとに担任が実施する面談週間を設け、進路相談と共に、早期発見に努めている。また、養護教諭、学年、司書、スクールカウンセラーと連携し、月に1回以上スクールカウンセラー連絡会を開き、カウンセリングとともに早期発見・対応の体制を整えている。

イ いじめやいやがらせ等をうけた場合は担任などに連絡するよう日頃から周知している。発見した場合の組織的な対応は、学年担任・副担任が複数で事情を聴く。その上で、指導上の問題にあたる場合は生活指導部が事情を調査。過度な嫌がらせやいじめの場合は謹慎を含む特別指導などを行う。

ウ セーフティ教室を警視庁ハイテク犯罪対策総合センターの協力により開催した。青少年の加害事例・被害事例などを通して指導を行い、保護者にも状況を理解していただいた。

(4) 学校における情報モラル教育の取組

ア 情報モラル教育の実践例を全教職員に配布し、HR等での指導に活用するように指導している段階で、組織的な取組には至っていない。

イ 「情報」で指導し、その他の教科での指導はない。HRでの指導は、学期ごとの集会で生活指導についての指導の中で触れている。

ウ 「情報」の授業で指導している。授業の際に

本校関係のプロフをコンピュータ画面に映し出し、問題点を指導するなど、具体的な指導を行っている。また、教員が生徒のプロフを定期的に見て、指導することも伝えている。さらに、夏休み直前の授業では、警視庁作成のビデオを使用し、具体例に基づいた指導も行っている。

(5) 有害情報に関する啓発活動の推進

ア フィルタリングの利用促進については、ほとんど策を打っていない状態で、保護者会などで子どもの携帯にフィルタリングをするように指導している程度である。

イ セーフティ教室で携帯電話やネットトラブルについての講話と協議を行った。平成20年度は、地域の「青少年対策委員会主催の懇談会」でネットトラブルについて講演があり、保護者の参加を呼びかけ、PTA役員などが参加した。

*教科「情報」の中で取り扱っている内容

その1 情報の収集や発信から気付かせる学習

- ・情報検索の学習において、検索された情報の信憑性について考えさせる。
- ・Wikipedia等の情報は誰でも書き込めるので、常に正しいとは限らないことに気付かせる。

以上から、インターネット上では、誰でもが情報の発信者となることができるので、発信者として責任をもった情報発信をする姿勢を身に付けさせる。

その2 仕組みから気付かせる学習

- ・wwwサーバは、要求に応じて反応を返す仕組みであることを気付かせる。
- ・wwwサーバは、インターネット上にある全てのネットワークから閲覧可能な仕組みであることを気付かせる。
- ・プロフ等のサイトも上記と同様の仕組みであることを気付かせる。

その3 情報社会の仕組みから気付かせる学習

- ・社会では情報技術を応用したものが多く利用されている仕組みを学習する。
- ・電子メールのリンクからフィッシングサイトにジャンプする可能性を指摘する。
- ・電子メールヘッダの情報量について学習させ、空メールから情報収集されていることに気付かせる。

- ・迷惑メールや架空請求メール等は、返信することで情報が相手に渡ることを学習させる。

その4 法律や人間の心理から気付かせる学習

- ・知的財産権は行動と結びつけないと本当の理解は得られない。
- ・著作権や肖像権などについて、簡単な法律の整理を付けさせる。
- ・掲示板への無記名書き込み体験をさせ、自分が他人になりすませる可能性を秘めていることに気付かせる。

*セーフティ教室の内容

1 ハイテク犯罪の特徴

- ① 匿名であること
- ② 被害の拡大が速いこと
- ③ 時間や場所に制限されないこと
- ④ デジタルデータはコピー・削除が簡単であること

2 被害事例が多いハイテク犯罪

(平成20年度の相談件数より)

詐欺・悪質商法>名誉毀損・誹謗中傷>オークション>不正アクセス

3 ハイテク犯罪の被害者・加害者にならないために

① チェーンメールについて

どうしても誰かにチェーンメールを送らないと気が済まない場合は、チェーンメール対策専用アドレスがあるので、そこへ送付する。

ア こわいチェーンメール

イ 人助けのようなチェーンメール

ウ おもしろそうなチェーンメール

エ 悪口や嫌がらせをするチェーンメール

② 掲示板・プロフについて

ア 楽しい面

イ 怖い面

③ 本当に匿名なのか

ア 通信記録(アクセスログ)とは?

通信・受信に関するデータでプロバイダーが管理している。事件化した場合、警察は通信記録から書き込みした発信者を特定することができる。

イ 「おもしろ半分」「冗談のつもり」は社会的に通用しない

④ 出会い系関係事件(18歳未満の人が書き込みすると犯罪になる)

ア 被害者数

検挙件数 被害者数 うち児童の被害者数

平成18年

915 1,387 1,153

平成19年

753 1,297 1,100

平成20年

592 852 724

イ どんなサイトからでも出会える

・ゲーム、アニメ、漫画等のサイト

・SNS(プロフィール、日記、掲示板、コミュニティ機能等を持った総合サイト)

・その他どんなサイトからでも

⑤ 著作権・肖像権について

ア 著作権・肖像権とは、作ったもの・自分の姿等を勝手に使われないように守る権利

イ 個人で楽しむ以外には、他人が作ったものを勝手に使ったり、コピーしない。

ウ 作品を使ったり、写真を撮ったりしたいときは、きちんと許可を得る。

エ 著作権違反事件の例

ある高校生がコンピュータソフトを無断で複製し、販売した。

⑥ 不正アクセス禁止法

不正アクセスとは他人のユーザID、パスワードを勝手に使うこと。

ア サイト改ざん事件

イ フィッシング事件

ウ 不正アクセスに遭わないために

・パスワードなどを推測されにくいものにする。

・他人に聞かれても、絶対に教えない。

⑦ 不当な料金請求について

ア 不特定多数の人にコンテンツ利用料が未払いだと伝える。

イ 期日までに料金を金融機関に振り込むよう要求する。

ウ 従わない場合は、直接取り立てる。

エ 手段はメール、電話、郵便など。

- ⑧ 不当な料金請求が来たら
 - ア 身に覚えのない料金請求は無視する
 - イ 住所、氏名、電話番号などを教えない
 - ウ すぐに保護者や先生に連絡する
 - エ インターネットで解決策を探る
 - オ 自宅などに取り立てに来たり、脅かされたりしたら、すぐに110番通報する。

- ⑨ 携帯電話メールの便利設定
 - ア なりすましメール、迷惑メールを受信しない
 - イ URLがついているメールを受信しない
 - ウ メールヘッダ情報に本当の送信者の情報が書かれているので注意する
 - エ 特定の人からのメールしか受信しない
 - オ パソコンからのメールを受信しないなどの設定をすることで、より安全になる。

V まとめ

- 1 「ネット上のいじめ」がある問題に対して
 - ① いじめ等に関する人権教育を年間指導計画に位置付け、HR、教科、全体集会などを通じて指導し、いじめをさせない指導を徹底する。
 - ② 顔写真などを安易にプロフ等に掲載させない指導を継続的に行う。
 - ③ できる範囲で教員が生徒のプロフを定期的に点検し、指導を継続する。
 - ④ 問題が起きた場合は、学校として毅然とした姿勢で接し、全体に許さないという指導をする。
- 2 出会い系サイト等のインターネット上の有害な情報にアクセスし、犯罪に巻き込まれるという問題に対して
 - ① 教科「情報」や講演会などで犯罪に巻き込まれる例などを生徒に知識として教える。
 - ② 校内研修などで具体的な事例を教員が知り、それをもとに、生徒を指導する。
 - ③ 警察と連携し、セーフティ教室を実施し、事例をもとに指導する。
- 3 「ケータイ依存」と授業中の携帯電話使用という問題に対して
 - ① 文部科学省や東京都教育委員会の方針をもとに、学校としての指導方針を明確にし、指導体制を整え、実行する。
 - ② 家庭と連携し、家庭での携帯電話利用に関する

ルール等を作成してもらい、携帯電話利用時間を少なくする。

4 関係機関との連携について

万一問題が発生した際には、下記の機関と連携を取れるよう、生徒、教員に周知しておく。

- ① 警視庁情報セキュリティ広場
- ② 警察庁セキュリティポータルサイト@police
- ③ 国民生活センター
 - ・相談事例と対応
 - ・インターネットトラブル
- ④ 迷惑メール相談センター
(財)日本データ通信協会
 - ・チェーンメールの転送先
 - ・迷惑メールの情報提供
- ⑤ プロバイダ責任制限法関連情報 Web サイト
 - ・送信防止
 - ・発信者情報開示
- ⑥ 法テラス | 法律を知る 相談窓口を知る道しるべ
 - ・メール相談
- ⑦ その他
 - ・各掲示板の管理者

VI 最後に

携帯電話の使用で様々な問題が発生している。しかし、小中学生と比較して、登校時間の長い高校生にとって、登下校の際に、携帯電話が生徒の安全に寄与することも多い。携帯電話のマイナスの側面ばかり強調されるが、このようなプラスの側面も十分に考慮することも学校としては必要ではないだろうか。

ICT活用教育の推進、世界に通用する人材の育成という観点からも、情報モラル指導を徹底し、文部科学省、東京都教育委員会の指導のもと、家庭および関係機関と連携し、平和で安全な情報社会を築いていくことが私たちの使命である。

「部活動指導の本務化に伴う学校運営と副校長の役割」

西部C地区副校長会

生徒指導研究部第2委員会

提案者 都立武蔵野北高等学校副校長 佐々木雅人

I はじめに

学校で行われる部活動は、学校経営上の重要な柱として、生徒の個性や能力の伸長、豊かな人間関係づくり等の教育的意義があり、定着・発展してきた。

しかし、教育活動としての明確な根拠規定がないため、部活動に対する考え方、活動状況、教員の勤務との関係、週休日の部活動指導等について様々な課題が指摘されてきた。

さらに、部活動の顧問は、部活動の指導面や管理面を総合的に担当し、公式試合等に生徒を引率する役割があったことから、教員が行うとしてきたが、専門的な指導を行えないことや、学校の小規模化に伴い、部活動の設置数が少なくなるなど生徒のニーズに応えきれない状況が見られた。

また、学校の施設・設備の状況により、部活動の設置が制限される場合も見られた。

そこで、これらの課題に対して、東京都教育委員会は、平成16年に「部活動基本問題検討委員会」を設置し、部活動に関わる基本的な課題について検討を重ね、課題解決の方向性を示した（平成17年10月「部活動基本問題検討委員会報告書」）。

平成17年12月には、部活動の指導業務と教員の勤務との関係について検討する「部活動振興専門委員会」を設置し、管理運営に関する規則に部活動を明確に位置付けた（平成18年4月27日「部活動振興専門委員会報告書」）。

一方、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」を一部改正し、平成18年4月からは、教職員が週休日の変更等を行うことのできる職務の範囲に「部活動指導」が加わり、週休日における「半日勤務時間の割振り変更」を可能とするとともに、実施日の前2月以内又は後4月以内を限度に変更を行うことができるようになった。

こうした経緯を踏まえ、東京都教育委員会は部活動の根拠や基盤を整備するとともに、今後の、顧問の担い手の拡大や部活動の在り方の弾力化による多様化の確保のために、平成19年4月に、東京都立学校の管理運営に関する規則の一部改正

（第12条の12）を行った。

この一部改正から2年が経ち、教職員の勤務と部活動の関係についての現状と課題について調査研究をすることとした。

調査は、西部C地区の7校についてアンケート方式で行った。

II 部活動設置状況と加入状況

| 平成20年度 | A校 | B校 | C校 | D校 | E校 | F校 | G校 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 設置部活動数 | 28部 | 28部 | 36部 | 26部 | 31部 | 24部 | 21部 |
| 運動系 | 19部 | 17部 | 23部 | 15部 | 16部 | 16部 | 13部 |
| 文化系 | 9部 | 11部 | 13部 | 11部 | 15部 | 8部 | 8部 |
| 在籍者数 | 824人 | 720人 | 720人 | 811人 | 453人 | 725人 | 450人 |
| 部活動加入者数 | 660人 | 647人 | 676人 | 566人 | 449人 | 632人 | 130人 |
| 運動系 | 418人 | 419人 | 500人 | 407人 | 306人 | 459人 | 80人 |
| | 54.1% | 62.4% | 69.4% | 50.2% | 67.5% | 63.3% | 17.8% |
| 文化系 | 202人 | 198人 | 176人 | 161人 | 143人 | 178人 | 50人 |
| | 21.5% | 27.5% | 24.4% | 19.9% | 31.6% | 24.6% | 11.1% |
| 加入者割合割合 | 78.9% | 89.9% | 93.9% | 70.0% | 99.1% | 87.2% | 28.9% |

高等学校段階になると、部活動に対する生徒のニーズは多様化し活動要求も高くなる。学校以外にもスポーツ活動や文化活動を行う場は増加してきているが、西部C地区の生徒は学校の部活動に依存する傾向が強い。

加入者の多い部活動は、運動系ではサッカー一部、文化系では吹奏楽部であった。

西部C地区には、ある特定の部活動を学校の特色として開設した学校がある。また、その部への入部を目的に入学してくる生徒も見られた。部活動の振興は特色ある学校づくりの一端を担っていることが伺える。

部活動が中学生の学校選択の大きな指標であり、部活動に積極的に参加する生徒は、基本的な生活習慣が確立された生徒が多く、その生徒が活発に活

動することで学校が活性化されている。

Ⅲ 教職員の勤務と外部指導員の実績

| 平成 20 年度 | A校 | B校 | C校 | D校 | E校 | F校 | G校 |
|-------------|-----------|------------|----------|------------|------------|----------|-----------|
| 教員数 | 43 | 38 | 40 | 44 | 38 | 39 | 51 |
| 技術指導のできる教員数 | | | | | | | |
| 運動系 | 11部 9人 | 12部 12人 | 5部 5人 | 10部 11人 | 14部 15人 | 7部 7人 | 8部 16人 |
| 文化系 | 5部 9人 | 3部 4人 | 0部 0人 | 6部 6人 | 14部 14人 | 2部 3人 | 4部 8人 |
| 外部指導員数 | | | | | | | |
| 運動系 | 6部 7人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 5部 5人 | 2部 4人 | 2部 2人 | 0部 0人 |
| 文化系 | 2部 3人 | 1部 3人 | 0部 0人 | 4部 4人 | 4部 4人 | 1部 1人 | 1部 1人 |
| 外部顧問数 | | | | | | | |
| 運動系 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 1部 1人 | 0部 0人 | 0部 0人 |
| 文化系 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 | 0部 0人 |
| ① | 3 | 0 | 10 | 12 | 10 | 3 | 15 |
| ② | 100 | 34 | 50 | 65 | 80 | 69 | 88 |
| ③ | 15 | 20 | 15 | 20 | 12 | 27 | 12 |
| ④ | 0 | 19 | 14 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| ⑤ | 43 | 12 | 0 | 41 | 4 | 36 | 3 |

- ① 週休日・休日に部活動指導で出勤しなかった教職員数。
- ② 週休日・休日に部活動指導で出勤した教職員の最多日数。
- ③ 時間割上1日空ける条件を満たす教職員数。
- ④ 実際に1日空けている教職員数。
- ⑤ 半日空けている教職員数。

技術指導ができる教職員は少ない現状があり、これらの教職員は、部活動の管理面での指導を担っている。技術指導は外部指導員、外部顧問などに依頼することも考えられるが、導入件数は非常に少ない。

部活動以外の校務で手一杯で、部活動についての専門性もないということから、消極的な姿勢をとる教職員に対して、意識を高めていく必要がある。

また、週休日の変更を行う場合であっても、実

際には時間割編成上、一日空けることが難しい場合が多い。そのため、年次有給休暇の取得率は低下し、教職員への負担解消につながらないという指摘もある。

Ⅳ 成果と課題

部活動を学校の教育活動とする明確な根拠規定を定め、部活動の指導業務を校務分掌に位置付けたことにより、校長は部活動の振興と特色ある学校づくりを学校経営計画に位置付け、リーダーシップをより一層発揮することができるようになった。

生徒のニーズに応じた部活動や少人数の部活動の設置、廃部問題の解決等のために、部活動の指導業務を行う者の範囲を拡大したが、報償費等の予算面の裏付けが少なく、十分な活用がされていない。

特色ある部活動や多様な部活動の展開を可能にするため、学校外の施設を活動の拠点とする部活動を設置することができるようになったが、西部C地区では、その事例は現在なく今後の活用に期待がもたれるところである。

Ⅴ おわりに

文部科学省は、平成 21 年 3 月 9 日に高等学校学習指導要領を告示した。この新学習指導要領総則の中で、初めて、「部活動」の意義や配慮事項について明示した。

また、東京都教育委員会の平成 21 年度の主要施策の基本方針 2 でも、「子供の体力低下、学習指導要領の改訂、平成 25 年東京国体の開催、2016 年オリンピック・パラリンピックの立候補都市であることなどを踏まえ、学校体育を一層充実する。」「部活動は、生徒の個性や豊かな人間関係をはぐくむ上で極めて重要な教育活動であるため、授業等の教育課程との関連を図り、より一層の充実に努める。」と記載されている。

このような背景を踏まえ、学校の教育活動の中で、部活動の担う役割はますます大きくなっている。

本来、部活動は同好の生徒によって行われるものであり、生徒の自主的な活動によって、資質向上と生涯にわたって文化やスポーツ等に親しむ態度を養うものである。しかし、学校の教育目標の実現に向けて大きな期待がある。副校長として、生徒同士や教職員、保護者・地域の人々との交流

を通して生徒の心身の調和的発達を遂げるとともに、学校経営上の重要な柱として部活動の振興・活性化を図るために尽力していかなければならない。

しかし、勤務時間外の部活動指導は、「命令に基づくものではないが、校務分掌を受けた教職員の自発的な意思に基づく職務である。」と言われている。

さらに、週休日等の部活動指導や校外での活動は、教職員の自覚と自律性に委ねる部分があり、管理職との信頼関係によって成り立っている部分が高い。

副校長として、週休日を勤務日とする以上、勤務時間の割り振り変更を適切に行い、教職員が超過勤務とならないよう配慮しなければならない。

また、定期異動対象者の週休日等の変更については副校長間の連絡が必要不可欠である。

そして、部活動指導手当の支給増額、外部指導員の人材発掘、社会教育との連携、学校の特色化として位置付けた際の教職員の配置、施設・設備の充実等について検討する必要がある。

<研究協力者>

錦織 政晴 (武蔵高校)
小橋川和子 (前 小金井北高校)
原 忍 (小金井北高校)
井口 一成 (保谷高校)
田中 賢二 (久留米西高校)
宮川 隆史 (田無高校)
伊東 龍司 (清瀬高校)
矢作 俊郎 (前 東久留米総合高校)
清水 健一 (東久留米総合高校)
阿部 篤子 (東久留米総合高校)
宮崎 高一 (小金井工業高校)
田村 國雄 (田無工業高校)
藤井 大輔 (多摩科学技術高校)

参考①：東京都立学校の管理運営に関する規則の一部改正の内容（施行期日：平成19年4月1日）

(部活動)

第十二条の十二 学校は、教育活動の一環として部活動を設置及び運営するものとする。

2 校長は、所属職員（事務職員等を除く。）に部活動の指導業務を校務として分掌させることができる。

3 校長は、所属職員（事務職員等を除く。）以外の者に部活動の指導業務を委嘱することができる。

4 学校は、部活動が当該学校の施設で活動できない場合に、当該学校以外の施設を活動の拠点とすることができる。

参考②：平成18年3月31日付17教人勤第354号「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例等の一部改正等について」の一部改正の内容（施行期日：平成18年4月1日）

第2 週休日の変更等（条例第6条及び規則第4条関係）

3 （一部略）教育職員の週休日の変更及び半日勤務時間の割り振り変更については、当該週休日の前2月又は後4月の範囲内で行うことができる。

4 週休日の変更等を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日及び半日勤務時間の割り振り変更により新たに勤務時間が割り振られた日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。

条例とは「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年東京都条例第45号）」

規則とは「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則（平成7年東京都教育委員会規則第5号）」

部活動指導の本務化にともなう 学校運営と副校長の役割

西部C地区副校長会
生徒指導研究部会第2委員会
提案者 佐々木 雅人
(都立武蔵野北高等学校)

1

発表の流れ

- 1 はじめに
- 2 部活動設置状況と加入状況
- 3 教職員の勤務と外部指導員の実際
- 4 成果と課題
- 5 おわりに

2

規則改正の経緯

平成16年10月 「部活動基本問題検討委員会」設置
平成17年10月 「部活動基本問題検討委員会報告書」
平成17年12月 「部活動振興専門委員会」設置
平成18年 4月 「部活動振興専門委員会報告書」
平成18年 4月 「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」の
一部改正



平成19年4月 東京都立学校の管理運営に関する規則の一部改正(第12条の12)



約2年後の学校運営

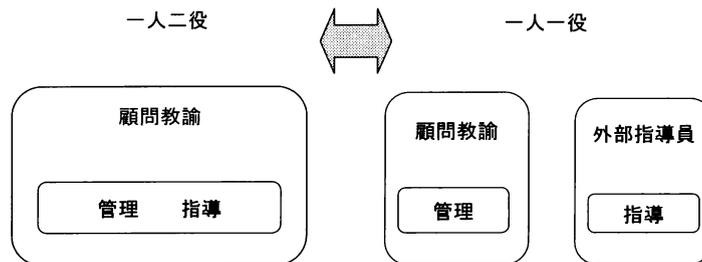
3

部活動設置状況と加入状況

| 平成20年度 | A校 | B校 | C校 | D校 | E校 | F校 | G校 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 設置部活動数 | 28部 | 26部 | 26部 | 26部 | 21部 | 24部 | 21部 |
| 運動系 | 19部 | 17部 | 23部 | 15部 | 16部 | 16部 | 13部 |
| 文化系 | 9部 | 11部 | 13部 | 11部 | 15部 | 8部 | 8部 |
| 在籍者数 | 824人 | 720人 | 720人 | 811人 | 453人 | 725人 | 450人 |
| 部活動加入者数 | 666人 | 647人 | 676人 | 538人 | 440人 | 632人 | 130人 |
| 運動系 | 448人 | 449人 | 500人 | 407人 | 306人 | 459人 | 80人 |
| | 54.4% | 62.4% | 69.4% | 50.2% | 67.5% | 63.3% | 17.8% |
| 文化系 | 202人 | 198人 | 176人 | 161人 | 143人 | 178人 | 50人 |
| | 24.5% | 27.5% | 24.4% | 19.9% | 31.6% | 24.6% | 11.1% |
| 加入者数合計割合 | 78.9% | 89.9% | 93.9% | 70.0% | 99.1% | 87.2% | 28.9% |

4

顧問の役割



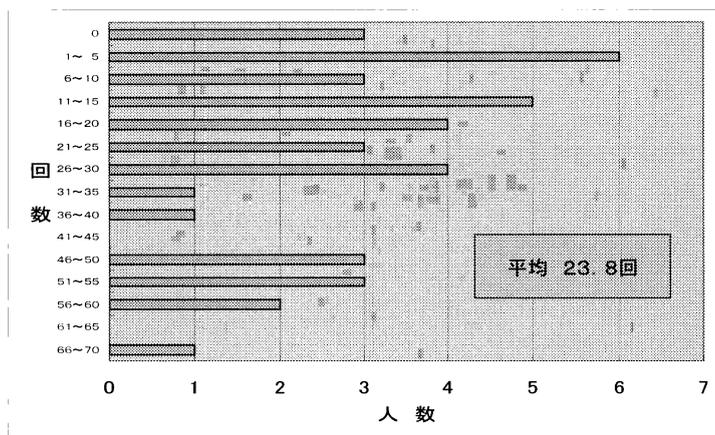
5

顧問の状況

| | A校 | B校 | C校 | D校 | E校 | F校 | G校 | |
|----------------------------|-----|-------|--------|------|--------|--------|------|-------|
| 教員数 | 43 | 38 | 40 | 44 | 38 | 39 | 51 | |
| 技術指導のできる顧問数 | 運動系 | 11部9人 | 12部12人 | 5部5人 | 10部11人 | 14部15人 | 7部7人 | 8部16人 |
| | 文化系 | 5部9人 | 3部4人 | 0部0人 | 6部6人 | 14部14人 | 2部3人 | 4部8人 |
| 外部指導員数 | 運動系 | 6部7人 | 0部0人 | 0部0人 | 5部5人 | 2部4人 | 2部2人 | 0部0人 |
| | 文化系 | 2部3人 | 1部3人 | 0部0人 | 4部4人 | 4部4人 | 1部1人 | 1部1人 |
| 外部顧問数 | 運動系 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 | 1部1人 | 0部0人 | 0部0人 |
| | 文化系 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 | 0部0人 |
| ① 週休日・休日に部活動指導で出勤しなかった教職員数 | 3 | 0 | 10 | 12 | 10 | 3 | 15 | |
| ② 週休日・休日に部活動指導で出勤した教職員の最多数 | 100 | 34 | 50 | 65 | 80 | 69 | 88 | |
| ③ 時間割上1日空ける条件を満たす教職員数 | 15 | 20 | 15 | 20 | 12 | 27 | 12 | |
| ④ 実際に1日空けている教職員数 | 0 | 19 | 14 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| ⑤ 半日空けている教職員数 | 43 | 12 | 0 | 41 | 4 | 36 | 3 | |

6

週休日・休日に部活動指導で出勤した教職員数と日数の関係



勤務を割り振る日と勤務を振り替える日の関係

| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 平均 | 計 |
|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 4 | 24 | 29 | 6 | 10 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 112 |
| 5 | 0 | 26 | 11 | 15 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 108 |
| 6 | 0 | 0 | 12 | 15 | 25 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 74 |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 15 | 13 | 6 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 61 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 5 | 38 | 4 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 19 | 72 |
| 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 11 | 22 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 31 | 74 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 11 | 14 | 5 | 0 | 0 | 9 | 65 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 26 | 17 | 5 | 1 | 30 | 99 |
| 12 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 18 | 3 | 4 | 13 | 56 |
| 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 8 | 12 | 17 | 72 |
| 2 | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 24 | 25 | 78 |
| 3 | 16 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 20 | 57 |
| 計 | 65 | 56 | 32 | 62 | 126 | 21 | 55 | 34 | 58 | 69 | 35 | 57 | 258 | 928 |

8

成果と課題

- (1) 部活動指導業務の校務分掌への位置付け
- (2) 部活動の指導業務を行う者の範囲の拡大
- (3) 学校外の施設を活動の拠点とする部活動の設置

9

これからの部活動

高等学校学習指導要領
(平成21年3月9日 告示)

平成21年度の主要施策の基本方針2

10

副校長の役割

- 部活動の振興・活性化
- 勤務時間の割り振り変更
- 異動対象者の週休日等の変更

11

提言 (今後の課題)

- 指導手当の支給増額
- 外部指導員の人材発掘
- 社会教育との連携
- 学校の特色化と教職員の配置
- 施設・設備の充実等

12

「協議・意見交換 指導・講評」

生徒指導研究部第1委員会、第2委員会

1 協議・意見交換

(1)「部活動指導の本務化にともなう学校運営と副校長の役割」

A (K校)

週休日の変更作業、割り振る日の変更などの再変更・再々変更が大変なのだが、うまい例があれば、紹介してほしい。

B (Y校)

未記入ではまずいので、まず鉛筆で書かせる。変更時にボールペンで書かせて、最終的に空欄ということはなくしている。

C (A校)

2つのことをお願いしている。

①1日8時間ではなく、半日4時間の部活動をお願いしている。

②2日出てきた場合、1日は特殊勤務手当にしよう。

D (U校)

土曜講習があり、部活動が盛んであるので、週休日の振替は変更、再変更、再々変更が非常に多い。3割以上が振休が取れない状況である。手続き上は週休日の変更をしているが、実際は授業に来たり、そのまま、帰らずに勤務したりしている。できるだけ、変更、再変更、再々変更に応じるようにしているので、EXCELで表を作り、打ち込んで変更に対応するようにしている。

E (B校)

先生方はまじめで、週休日の変更をしても出勤している状況である。副担任や副顧問を機能させていくのが大切である。職員の健康管理の上でも休める時は休むようにすることを進めよう。

F (S校)

本校は部活動というよりも補習・補講で、週休日の変更を行っている。時間割の例外を行うことで、他の教員の理解や時間割編成の物理上の問題がある。

G (C校)

対象者は19名いたが、今年度1日あけたのは2名だけである。18時間持っている、4日間に授業が詰まってしまい、非常に苦しい。

H (D校)

週休日の変更とは別に、祝日等の代休があるが、あれは前後2ヶ月ということで、週休日の変更の前2ヶ月、後4ヶ月と異なる。非常に煩雑になっているので、週休日の変更と一本化できないかと考えている。

(2)「携帯電話などをめぐる問題への取組」

I (E校)

ある生徒がサイトで知り合った人から強引に物を預かった。その後連絡をシャットアウトしたら、学校に乗り込んできた事例があった。最終的には保護者が対応した。軽々しく、写真を掲載する生徒がいる。他の生徒の事例を自分の糧にするには、それなりの察知能力が必要である。会員サイトでの観察はどうするか。

J (F校)

会員サイトで飲酒について述べている情報について苦情電話があったが、遠方の県の学生からの電話で、一方的な話し方であった。事実が確認されたので指導した。

K (O校)

中2、中3の危険が多い。自己紹介サイトでのトラブルが多い。担当教員が自己紹介サイトの会員になってチェックしている。

L (N校)

以前勤務していた学校でトラブルがあった。一人の生徒の自己紹介サイトの存在がわかると、リンクで次々に他の生徒の指導ができる。誹謗や中傷で登校できなくなる生徒もいるので、担任が会員になって指導した。

M (M校)

昨年度の通達で、携帯電話の校内持ち込み禁止も検討した。地区で不審者の出現がある。生徒が携帯電話を使用して、不審者について連絡してくるので、持ち込み禁止にできない。

N (H校)

8割が女子生徒で、持ち込み禁止はしていない。痴漢や公然わいせつなどの被害がある。都教委の民間機関によるチェックについて伝えている。副

校長講話でも「人との本当の正しいつきあい方」の中で携帯電話について話している。学級・学年・学校（小集団から大集団）にかけて意識化させ、継続的に指導することが予防に繋がると考えている。

2 指導・講評

東京都立府中西高等学校長

澤海 富保 先生

まず、「携帯電話などをめぐる問題の取組」については、よく調査され、記載されています。この内容を理解していれば、現時点では副校長として対応できると思います。ただ、ミクシーなど、新たな問題が日々起こっています。この問題については、全国校長協会普通科部会生活指導アンケートでも扱っており、東京代表として私も参加しております。そこでは「情報化社会における生徒指導の課題－特にトラブルを巡って－」として本日扱われた内容やブログのことなどを扱っています。昨年の中間発表によると、東京は、高校への携帯電話の持ち込み禁止はかなり少ないですが、全国的には半数以上が学校への持ち込み禁止となっています。便利なものには光と陰があります。光の部分に関しては、子ども達と共に発展させ、陰の部分をもどのように指導しながら、進めていくかが大事だと私は思います。先ほどの協議の際に話題になった、「自分が一体どのような位置にいるのか」が重要になります。「自分がどのように見られているのか」、自分－クラス－学校－地域－社会というふうに発展していく中で、自分を見つめる。

「自分がどのような行動をするか、自分の取った行動がどう影響をするのか」が分かってくる。このような迫りかたも必要なのかと思いました。非常に参考になりました。問題行動の未然防止について、携帯電話とプロフが、19年度と21年度と指導の結果、どのように変化したかを校長会として発表します。本日の発表については、実態調査の実施日、生徒への指導の結果、質問の内容がどのように変わるのか、継続的な研究等が必要であると思います。本校はIT支援校として、生徒にID番号を与え、信頼関係を持ち、インターネットを活用させ、効を奏しています。年齢が低い方がトラブルが発生しやすく、中学校では、2年、3年でトラブルが多いと聞いています。中学校訪問の際に高校としての指導について話をすると、学校としての信頼が生まれるのではないのでしょうか。

「部活動」のことですが、これは本当に副校長

の役割が大変で、連絡・調整で一番苦勞されるのかなと思います。本校でも「部活動推進校」をもう2期続けておりまして、土曜・日曜日もうウィークデイと変わらないくらい生徒が来ております。土曜・日曜に校長も副校長も交代で学校に詰めながら進めている段階です。時間割上先生方の授業を4時間空ける、または1日空けるということに関しては、私は年度末に、毎年アンケート調査をしております。授業が5時間、6時間になってもよいのか、あるいは土曜日・日曜日出てきて、ウィークデイを空けるのがよいのか。先生方の意見を聞きながら最終的に校長がリーダーシップを持って、「今年はこれで行くぞ。だから教務はこれで時間割を組んでくれ」と進めております。少々不満のある先生方もいますけれども、全員顧問にし、なかなか部活動を積極的にできない先生も土曜、日曜は必ず来て、生徒と一緒に活動場所にいます。そこに出てくるのがサービスの厳正ということですので、頭の痛い問題ですが、学校としては子どもたちの欲求を満足させるということで、われわれの最大限の力で何とか進めていかないといけないのかなと思っています。

校長・副校長の年休取得率も調べてきたのですが、都教委では少なくて困っているというところがあります。恐らく、先生方も連続して夏休を5日取るという方はいらっしゃるのではないのでしょうか。取っただけながら学校に行っているのではないかと考えております。健康管理には充分気をつけていただきたい。

最後に、これは一人ではできませんので、校長・副校長・主幹あるいは企画調整等の「ラインの対応」で、1年間見通しながら進めていくということが大事なのかなと思います。最終的に先生方に返して、本当にこれでいいのかどうなのか、また、人事異動で、先生方が少しずつ変わっていきませんが、本校は「部活動推進校」として進めていけるのかどうなのか。先生方が異動してくる時は、「本校はこういう学校なのですが、いいのですか。」と聞きながら、それぞれの職務に就いていただいています。

いずれにいたしましても、日常忙しい中で、副校長が、紙面で発表し、お互いに情報交換を取りながら、子どもたちにすばらしい指導をしていただければありがたいと思います。これで講評とさせていただきます。ありがとうございました。

第4分科会

「三修制の現状と課題」

定時制通信制副校長会

西部研究委員会

提案者 都立砂川高等学校副校長 奥村 英夫

I. はじめに

定時制高校の本来の設置目的は、働きながら学ぶ勤労青少年に後期中等教育の機会を提供するためであり、夜間の時間帯に4時限の授業を行い、4年間で卒業する形態がほとんどであった。ところが、近年、定時制高校は勤労青少年の生徒の比率が極端に減少し、小・中学校時代に不登校の経験のある生徒や全日制高校に入学できず不本意ながら入学する生徒、また、全日制高校の中途退学者等、多様な生徒が入学あるいは転・編入学してきており、勤労青少年の教育機会の確保という役割が変化している。さらに、定時制高校には、中途退学者や卒業後進路未決定者等も多く、学習指導、生活指導、進路指導など多岐にわたる課題が指摘されていた。

昭和63年11月に学校教育法の一部が改正され、平成元年より定時制・通信制課程の修業年限が3年以上（学校教育法第56条）となり、東京都においては、平成3年度に、昼夜間定時制独立校として、単位制の新宿山吹高校が設置され、初めて3年間で卒業が可能である定時制高校ができた。さらに、平成9年度の「都立高校改革推進計画」で、「生徒の修学状況の変化や学修希望の多様化に対応し、3年間で卒業することが可能な教育課程を編成する。」と定時制課程の修業年限の弾力化が示された。

その後、都立高等学校の定時制課程においても3年間で卒業に必要な単位を修得した者については、3年間で卒業できる、3年修業制（以下「三修制」という。）が多くの学校で導入されてきた。

三修制の単位の修得の方法についても、1日の授業時間を増やしたり、高等学校卒業程度認定試験の合格科目を卒業単位の一部として認定したりと多岐にわたっている。

また、昼夜間定時制高校（チャレンジスクールを含む）においては、三部制のため他部履修

をすることにより、3年間での卒業が可能となっている。

このように、三修制については、各学校での考え方や取組内容、単位修得方法などそれぞれ、大きく異なっている。

そこで、本研究において、三修制が可能になる法改正がされてから20年以上経過した今の都立高等学校定時制課程の三修制の現状と課題に関して、調査を行った。

II 調査の方法と調査結果

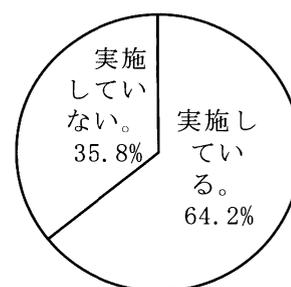
(1) 調査方法

全都立高等学校定時制課程の副校長に、TAIMSを利用して、アンケートの調査依頼及び回収を行った。回答率は、72校73課程中52校53課程で、72.6%であった。

(2) 調査結果と分析

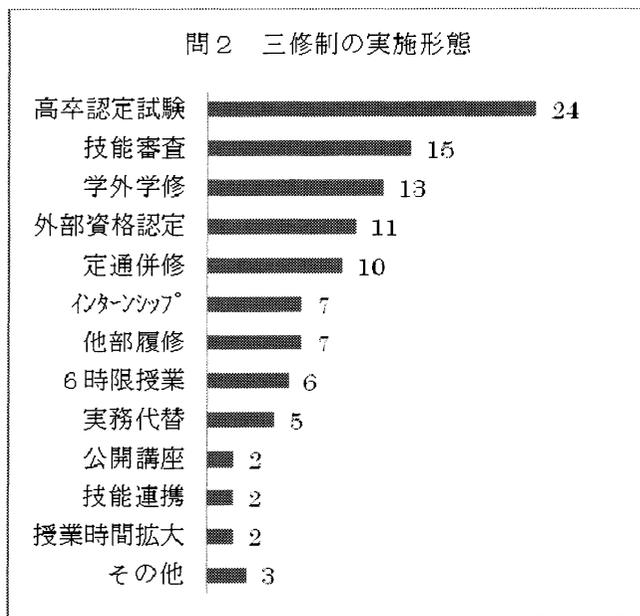
問1「三修制を実施していますか。」
34校(64.2%)で三修制を実施し、19校(35.8%)で実施していない。実施していない理由として、「4年間、時間をかけて生徒を指導したい」（5校）、専門学科の学校においては、「資格取得の認定が受けられない。」「専門教科の履修が困難。」など、専門教育が三修制では十分に行えないという理由も4校あった。

問1 三修制の実施



問2から以降は、問1で「三修制を実施している」と答えた学校34校への質問である。

問2 「三修制の実施形態（複数回答）」



34校中26校（76.5%）で、三修制の単位認定の方法を複数もっている。実施形態が一つのみの学校は、高等学校卒業程度認定試験（以下「高卒認定試験」という）3校、6次限授業3校、授業時間拡大1校、他部履修1校であった。

問3 「三修制による卒業生（平成20年度）の占める割合」

三修制を実施している学校で、平成20年度に卒業生がでた学校28校の卒業生1,333人のうち三修制による卒業生は、567人（42.5%）であった。このうち、夜間定時制課程の学校21校では、卒業生633人のうち三修制による卒業生は、100人（15.8%）であった。（ただし、青梅総合高校は開講3年目で、4年次での卒業生がいないので除いた。）

問4 「三修制の卒業生の進路（平成20年度）」

| 進路先 | 人数（割合） |
|--------|--------------|
| 大学・短大 | 223人（39.3%） |
| 専門学校 | 140人（24.7%） |
| 就職 | 69人（12.2%） |
| 未定 | 102人（18.0%） |
| 不明・その他 | 33人（5.8%） |
| 合計 | 567人（100.0%） |

問5 「三修制を希望する生徒（平成21年度）」

昼夜間定時制高校（チャレンジスクールを含む）では、三修制の希望者が多い傾向にあるので、以下のように分類して集計した。

(1) 定時制課程全体

| 学年 | 校数 | 在籍生徒 | 三修制希望者 |
|----|-----|-------|--------------|
| 1 | 22校 | 2115人 | 1245人(58.9%) |
| 2 | 26校 | 1972人 | 998人(50.6%) |
| 3 | 27校 | 1755人 | 872人(49.7%) |

生徒が三修制を申請する時期が学校によって異なる（問6参照）ため、校数を記入した。

(2) 夜間定時制課程

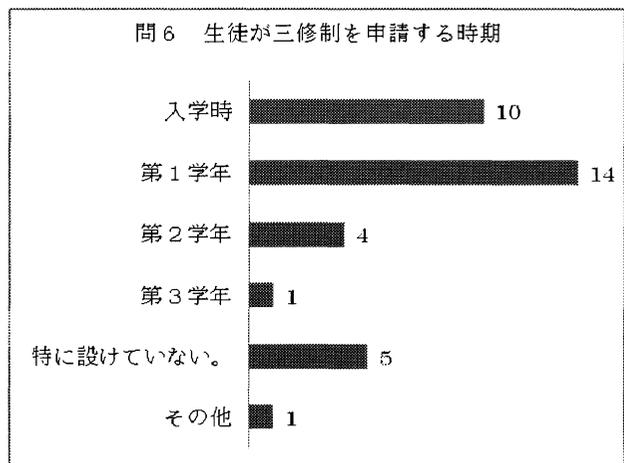
| 学年 | 校数 | 在籍生徒 | 三修制希望者 |
|----|-----|------|-------------|
| 1 | 15校 | 757人 | 207人(27.3%) |
| 2 | 19校 | 738人 | 201人(27.2%) |
| 3 | 20校 | 652人 | 136人(20.9%) |

(3) 昼夜間定時制課程

| 年次 | 校数 | 在籍生徒 | 三修制希望者 |
|----|----|-------|--------------|
| 1 | 7校 | 1358人 | 1038人(76.4%) |
| 2 | 7校 | 1234人 | 797人(64.6%) |
| 3 | 7校 | 1103人 | 736人(66.7%) |

問6 「生徒が三修制を申請する時期」

生徒が三修制を申請する時期は、多くの学校で、早い時期（入学時または1学年のうち）に申請させていることがわかる。

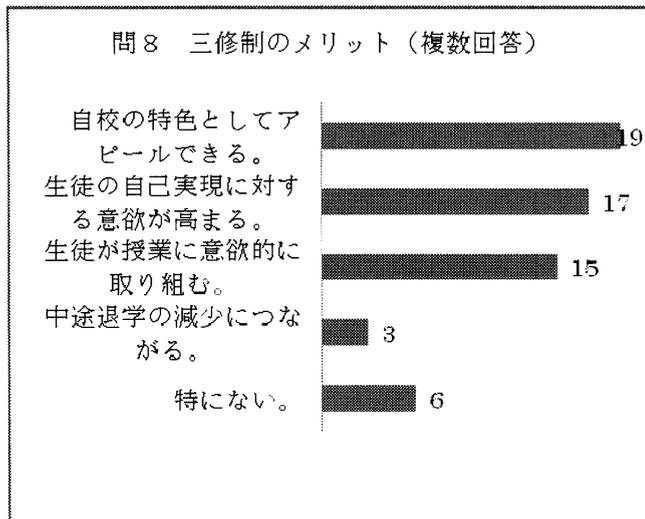


問7 「三修制の資格要件の有無」

資格要件がある学校が14校（42.4%）資格

要件がない学校が 18 校（57.6%）資格要件のある学校の多くが、学年制の学校で、1 年から在籍していることや 2 年の 2 学期以前に転入してくることなどの要件が多かった。

問 8 「三修制のメリット（複数回答）」



三修制で、3 年間で卒業ができること以外のメリットはありますかを聞いた。33 校中 6 校（18.2%）がメリットは特にないと回答である。

問 9 「三修制の生徒の卒業認定時期」

「第 4 学年の生徒の卒業認定時期と同じ」学校が、18 校（58.1%）、「第 4 学年の生徒の卒業認定時期より後」の学校が 13 校（41.9%）である。三修制の卒業希望者を 4 年生と同様に卒業学年として単位認定をするか、3 年生として単位認定をするかの違いがでていられる。

問 10 「三修制の生徒の卒業式の時期」

第 4 学年の生徒の卒業式と同じ日に行いますか。」

「第 4 学年の生徒の卒業式と同じ日」の学校が、23 校（74.2%）、「第 4 学年の生徒の卒業式より後」の学校が 8 校（25.8%）である。前問の「問 9」で「三修制の生徒の卒業認定時期は、第 4 学年の生徒の卒業認定時期と同じ」と回答した学校は、すべて、「第 4 学年の生徒の卒業式と同じ日」であるのは当然であるが、「三修制の生徒の卒業認定時期は、第 4 学年の生徒の卒業認定時期より後」の学校 5 校が「第 4 学

年の生徒の卒業式と同じ日」に三修制の生徒の卒業式を行い、三修制の生徒への配慮が感じられる。

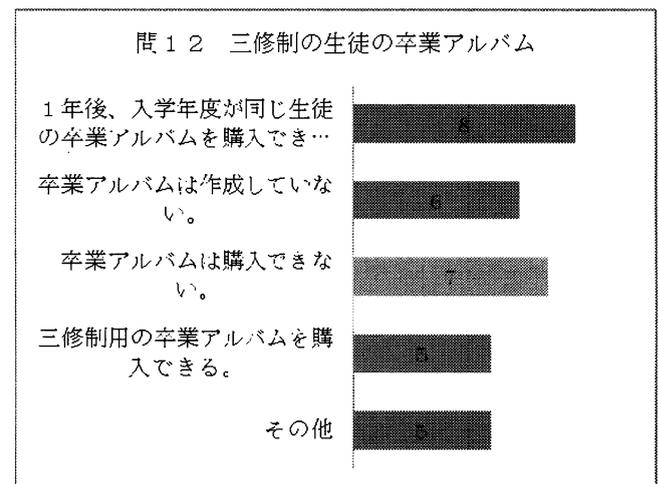
問 11 「三修制の生徒の修学旅行の参加」

「第 3 学年以前に実施するので参加できる」学校が 26 校（78.8%）、「第 4 学年に実施するので、参加できない」学校が 7 校（21.2%）である。

「第 4 学年に実施するので、参加できない」と回答した学校は、すべて夜間定時制課程の学校である。

問 12 「三修制の生徒の卒業アルバムについて」

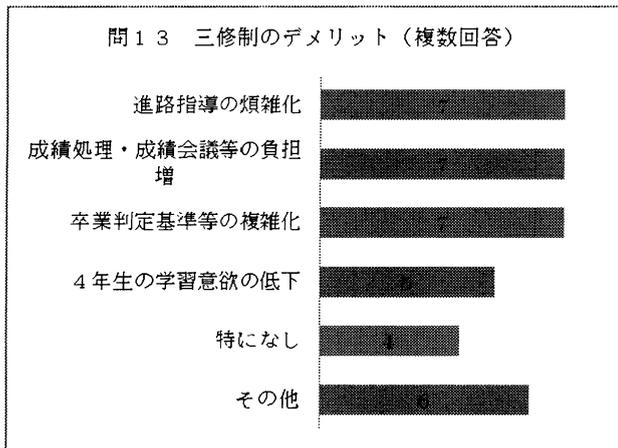
三修制で卒業する生徒は、4 年間で卒業する生徒と 3 年間は、学校生活を共にするわけだが、特に、夜間定時制課程は、小規模で、卒業年度が 1 年異なればそれだけ少数になる。そのため、卒業アルバムはどうしているかを質問した。



回答を見ると各校の対応はいろいろで、このほか、「3 年次に制作し、そのときの全員に渡す。」「三修制生徒の卒業に合わせてアルバムを作成し、4 年課程の生徒は 1 年後補遺版を購入する。」など、卒業アルバムを作成するにあたり、各校で工夫していることがわかる。

問 13 「三修制のデメリット（複数回答）」

このほか、「高卒認定試験を利用しているため 12 月にならないと、卒業見込みが立たず、就職等の進路指導が間に合わない。」昼夜間定時制課程では、「4 年次生が極端に少なくなる。」などの回答があった。



Ⅲ 調査結果の考察と三修制の課題

(1) 高卒認定試験等について

三修制の単位取得の方法として、一番多く利用されているのが高卒認定試験の合格を単位認定することである。高卒認定試験をはじめ、技能審査や外部資格認定等による方法は、メリットとしては、教育課程を大きく変えずに導入できる点である。

しかし、2回目の高卒認定試験の結果が12月に発表されるので、3年生が2回目の高卒認定試験で合格した場合、卒業見込みが出せず、進路指導が難しいことが予想できる。

このことは、技能審査や外部資格認定等でも合格発表の時期によっては起こりうる課題である。当該の生徒に対する事前の説明と日程を整理した計画的な進路指導を行うことが必要と考える。

また、旧大学入学資格検定に比べて、高卒認定試験が易化したことにより、本来の高等学校の学力水準を維持できているか疑問があるとの意見もある。

(2) 6時限授業、授業時間拡大等について

夜間定時制課程においては、多くが全・定併置校であり、全日制的放課後の活動を保障しながら授業の領域を確保することが施設や音の問題等で難しい課題がある。施設や定時制課程の使用教室等、各校ごとの事情や問題点があり、課題解決には、全日制と定時制の間の調整を十分に行うとともに、定時制の三修制について、全日制的理解を得ることも欠かせないと考え。また、教員の持ち時間数や講師時数等の問題も整理しておく必要がある。

(3) 4年間で卒業する生徒の対応について

昼夜間定時制課程においては、半数から9割以上の生徒が三修制によって卒業している。夜間定時制においても半数程度の生徒が卒業する学校も3校あった。

入学が一緒であっても、4年間かけて卒業する生徒が、卒業が1年遅くなるという意識をもつことのないように、今後の学校生活へのモチベーションを維持させていくことが大切である。特に、三修制を希望しながら、不本意ながらも1年在籍することになった生徒については、さらに配慮が必要である。4年間で卒業する生徒に対し、入学時から4年間で卒業を目指す意義や4年間を見通した進路指導、学習指導等をわかりやすく説明することがより重要になると考えられる。

さらに、昼夜間定時制課程においては、4年間で卒業する生徒は数名程度になり、4年目の授業が特に選択科目では、成立しないというような事態にならないよう、教務的な配慮も求められる。

(4) 三修制の生徒の卒業認定時期及び卒業時期について

三修制の生徒の卒業認定時期について、4年生の卒業認定時期と同じであれば、同じ授業を受けながら、三修制の3年生と4年間で卒業をめざす3年生と、3年生の最後の定期考査の時期が異なること、すなわち、三修制の生徒の単位認定が行われた後も、4年間で卒業をめざす3年生は授業を受けることが考えられる。

このことを回避しようとするれば、三修制の3年生の卒業認定を他の3年生の単位認定と同時に行わなければならない。ところが、この場合、卒業式の日程や卒業式準備の期間の長さにもよるが、三修制の卒業式を第4学年の生徒の卒業式より後に改めて設定しなければならない可能性が高い。

三修制の3年生の卒業認定を他の3年生の単位認定と同時に行い、かつ第4学年の生徒の卒業式と三修制の生徒の卒業式を同時に行うとすれば、卒業式の日程を修了式に近いかなり遅い時期に設定することになる。

Ⅳ まとめ

本研究の調査で、三修制に対する考え方や取組方法など学校による差が大きいことが改めて

わかった。

三修制を学校の特色として、積極的に推進している学校もあれば、4年間で資格取得に取り組みさせるため、三修制の導入を考えていない学校もあった。また、小・中学校時代に不登校等の経験があり、自己理解等を深める時間を確保するためにも、一年早く社会に出たり進学したりすることが本当に望ましいことかを検討している学校もある。

いずれにしても、三修制については、「定時制高校は、中途退学者や卒業後進路未決定者等が多い」という課題の解決に対して、一定の成果を出していると言える。（問4参照）

チャレンジスクールや単位制の定時制課程で昼夜開講している学校で、三修制を希望する生徒を多く受け入れているように、三修制も、学校の特色化の一つである。

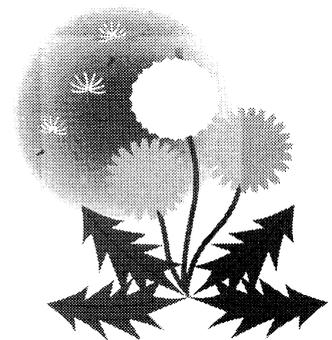
学校の経営方針をもとに、どのような生徒を中心に受け入れ、どのように生徒を育成していくかにより、三修制を導入するかどうか、また、導入した場合、どのような形態を選択するかなどが決まるであろう。

しかしながら、「都立高校改革推進計画 新たな実施計画」による、定時制課程の適正化計画も本年度末で完了し、地域によっては、夜間定時制課程が1～2校で、生徒や保護者にとって、ほとんど選択の余地のない場合もある。このような地域にある学校においては、是非、三修制を含め、多くの取組を取り入れ、定時制課程への入学者やその保護者の多様なニーズに応じていただきたいことを願うものである。

最後に、多忙な中、アンケートにお答え頂いた多くの定時制課程の副校長先生方に、改めてお礼申し上げます。

〈研究協力者〉

- 平野 みどり（東京都立町田高等学校）
- 濱田 准一（東京都立南多摩高等学校）
- 寺島 雅夫（東京都立八王子工業高等学校）
- 大泉 昌明（東京都立青梅総合高等学校）



「 協議・意見交換 指導・講評 」

定時制通信制 西部研究委員会

1 協議・意見交換

質疑応答

司会

三修制に関してご質問があればどうぞ。

Q四商：堀江

三修制を希望している生徒が途中で四年制に変わったり等ということはどのように把握しているのか。学期ごととか学年ごととかに確認しているのか。三年で卒業と四年で卒業とでは進路指導なども変わってくると思うので、それを把握していないと難しいと思うが。

A砂川：奥村

町田では高認験を使っていたが、ある時点までで受からなければ三修制は難しくなるので、担任が把握し、そこで判断し、切り替えていた。ただ、3年で卒業することを前提に推薦を受けたが不合格だったため3年での卒業を取り下げた、という生徒がいたが、これは今後なしにしようということになった。砂川は単位制だから見通しをたてやすいので、修得単位数で判断している。

Q大森：神津

三修制は実施していないが、高認験で74単位とれたから退学するという生徒がでてきている。高認験でとれるからこの科目は捨てる、といった課題も生じている。高認験に合格したことを理由にやめてしまうという実態について他の学校ではどうなのかお聞きしたい。

A砂川：奥村

砂川では、高卒の資格が取れたからやめるという生徒もいれば、大学まで受かってしまってやめるという生徒もいる。引き留める理由もないし、だからといって高認験を受けるなどということは言っていない。

Q大崎：金澤

大崎では三修制の導入を検討している。高認験の科目をみると、体育、芸術、情報、家庭等の必修科目が含まれていないが、必修科目を履修せずに単位さえ取れば高卒程度が認定されてしまうということに関して、どのように対応している

のか。

A町田：平野

3年生まではみんな同じ科目を履修し、必修もクリアする。高認験では、4年次におかれている科目を受験するよう、科目指定している。それでも体育は足りないので、3年次に多めにとらせている。

Q南多摩：濱田

3年までに必修をとりさせるが、体育と公民が足りない。公民は高認験で必ずとりさせる。体育は町田と同じように、3年次に選択で多くとらせている。他の科目については高認験での科目指定はしていない。単位数が足りていればいい。

Q大山：久永

研究発表の中のアンケートについて、三修制を「実施していない」という項目があるが、その中身として、やらないと決めているのか検討中なのか、がわかると三修制の進み具合、実態がより把握しやすいのだが。

A砂川：奥村

今回のアンケートでは、その区別ができるような聞き方はしていない。

意見交換

司会

ではここで、発表をふまえた意見交換に移ります。導入している学校の事例紹介などもお願いします。

A（K校）

本校の三修制は、組織的にやっているわけではない。単位は、外部単位を認定している。3年までに必要なものはとらせている。ボイラーなどの検定でも単位を認定している。3年で大学に行ってしまう生徒はいない。三修制の生徒が、特に学力が高いわけでもなく、進学希望というわけでもない。就職が未定のまま卒業する生徒も多い。学校としても三修制にはあまり重きを置いていない。4年を通して学力をつけることを目指している。3年で卒業することがベストだという言い方はし

ていない。本校は、1単位でも不認定があると進級できないなど、厳しく指導している。

B (O校)

6時間授業、授業時間拡大についてお聞きしたい。

C (P校)

こと総合学科の定時制には、自校での6時間授業が許されている。本校では1時間目の前にA、B授業を置いて、6時間授業を実施している。3年生まで進級した52人のうち、ちょうど半分の26名が本校最初の卒業生として三修制で卒業した。そのほとんどが、外部単位によらず自校で単位をそろえた。四年制大学、専門学校、就職と、様々な道に進んだが、一期生として自分たちで学校を作っていこうという、意欲のある生徒たちだった。ただ、残った4年生に「卒業が1年遅れる」という意識があって、モチベーションが今ひとつ上がってこないのも事実である。

D (R校)

本校は単位制で、15:50から授業があり、6時間授業を行っている。部活、放送は禁止である。登校・下校が全日制とかち合うので心配したが、問題はなかった。

E (A校)

14年目の単位制普通科高校である。15:45からの6時間授業を行っている。全日制との間でトラブルが起きないように、管理職が調整している。全定とも二期制だったが、全は三期制に戻すということで不都合が生じている。入学時に3年で卒業できるカリキュラムである6時間授業を選択するが、半分くらいの生徒はそれを生かせない。

F (S校)

16:30からの0時間目を置いている。週3日3単位(1単位ずつ3科目)。3年間で9単位。これを各科目の増単という形で扱っている。3科目は年度で変えている。外部単位は、高認験、私立の科学技術学園との連携、各種検定試験、大学の公開講座などを認定している。3年までで必履修はカバーしている。毎年、進捗状況を確認している。三卒が難しいとなれば四卒に戻している。その際、取った外部単位は卒業単位には算入しないこととなっている。

司会

導入を検討している学校に、課題や悩みなどを伺いたい。

G (B校)

専門学科で実施している学校の話をお聞きしたい。

H (T校)

外部単位は、乙種ガス溶接なども認定している。インターンシップを2、3年次に行い、それも単位認定をしているが、受け入れ先を探すのがたいへんである。

I (N校)

三修制を取り組む年度と希望者がいないために取り組まない年度がある。3年で出口指導、4年でも出口指導ということで、たいへんである。三修制については、教育し足りないまま卒業させてしまった、という思いが教員には強い。4年間手塩にかけて育てたいと思っている。したがって、制度としてはあるが、三修制には乗り気ではない。

J (U校)

三修制ができるのは機械コースだけ。他は無理である。専門高校との連携や、資格による単位認定でやっている。

司会

研究発表、その他全般に質問等はないか。

K (C校)

高認験を使っているが、就職等の進路指導との関係で苦労があった。三卒の10名のうち、6名しか決まらなかった。決まらなかった4名は、12月の2回目で合格した。それまで進路指導を進めていけばいいのだろうけど、受からせる方が最優先で、それどころではないというのが実際のところであった。他校ではどう取り組んでいるのか。同じような苦労されている学校があれば伺いたい。本校は閉課程なのでこれ以上の三修制の卒業生は出ないが、去年は夏休みなどに高認験に向けての補習もやっていた。その辺も、どのように取り組んでいるのか、お聞きしたい。

L (F校)

本校ではもっと三修制の希望者がふえて欲しいと思っている。今年は30人中2人だった。本校は意欲・学力のある生徒が多い。そういう生徒は早く進路を決めて卒業させた方がいいと思っている。大学も易くなっていることだし。本校でも夏休みの補習をやっている。

M (G校)

三修制のメリットについて、生徒の反応というところでもう少し詳しく説明して欲しい。生徒の自己実現や授業に対する意欲の高まりなど、具体的な事例があればお聞かせ頂きたい。また、三修

制は学校の特色としてアピールになるのか、中学校のウケはいいかどうかを知りたい。

N (H校)

自己実現、授業への意欲に関しては、不登校だった生徒が転校してきて、これ以上遅れたくないと、がんばって三修制で卒業したという例がある。看護専門学校に一般受験で合格した。授業に対する意欲ということに関しても、高卒を目指したり、次の進路を考えたりしているので、普段の授業から大学受験等の勉強の目標をきちんと持つことができ、意欲的に取り組んでいる。中学校へのアピールという点では、なかなか三修制について理解してもらえない面がある。3年間で定時制が卒業できるのか、という質問をよくされる。まだまだ認識が浅い。説明していくと、ああ、そういう制度もあるのか、と理解され、選択肢の一つに定時制課程というものが入っていくと思う。

2 指導・講評

東京都立大山高等学校長 久永哲雄先生

私も以前、農業高校の定時制におりまして、三修制の問題にも取り組んでまいりました。現在大山高校の校長として三修制に関して未整備な部分が沢山あったので昨年1年かけてきちんとした三修制の教育課程を作ることが出来て、今年から大々的に実施するという形で始めております。昨年度までは1年から4年まで均等に置いていたものですから、必修修である体育の単位が足りないということで、その部分に関してだけ希望者に対して3年生の夏休みに集中講義をして単位を認定するということをしていました。これが非常にやりづらいということで、総合の授業から体育の先生をはずして、新しく選択の教科を3年生に作りまして、3年生で単位を全部取って卒業出来る形にしました。外部の単位についても、生徒が余り取り組んでいないのに安易に認めてしまっているところがありました。三修制を焦って導入した為にきちんとした学習を保証した単位の認定になっていませんでした。それを反省材料として、もう少しきちんと外部単位の認定もそんな簡単なハードルではない形にしていこうということでやっと制度が整ったところです。

発表にもあったように、三修制に関してはだいたいどの学校でもやる方向で取り組んでいるのではないのでしょうか。しかし、入試の状況を見る

と、学年制の定時制高校の受検者数はチャレンジ校に大きく抜かれています。主流はどちらかといえば、チャレンジの方が主流になっています。倍率はチャレンジが2.1倍で定時制が0.46倍ということで、1倍なんてほど遠い状況です。社会のニーズはチャレンジにあります。

発表にもありましたが、定時制の三修制希望者は、1年生に6割近くいます。夜間定時制高校というのは日本特有のもので、世界全体の教育制度を色々考えていきますと、今後夜間定時制高校を日本の中に教育方法として残していく必要があるのかということ、すぐにでも検討されていく内容ではないかと思えます。高度経済成長の状況下では、4年生の夜間定時制高校のニーズは非常に高かったが、そのときに担った責任はとて大きな役割があって、時代のニーズに合った高校教育を展開したと思えます。しかし、これからの世の中において果たしてそうであるかどうか。今の夜間定時制高校が今後もあることがベストかどうか。費用対効果を考えていきますと、定時制はものすごくお金がかかります。全日制の比ではありません。給食も廃止していこうという動きになっております。そういったことも考えますと、これからのニーズにあった定時制、通信制の学校というのが開発されていくのだろうと考えます。

今年の4月1日から、文部科学省に届ければ、36単位までは在宅で学習し、単位の修得が認められる、という制度が始まっています。不登校の生徒は学校に来ないで、通信制みたいなスクーリングもなく、先生達がメール送って、教材送って、家で勉強すればいいですよ、それで36単位まで認めますよ、というものです。東京都ではまだこれを行っている学校はありませんが、制度としてこれが出来たということは、今後、もちろん私立においてもこういう教材の開発も行われるでしょう。定時制、通信制においてもこういったニーズに対応するプログラムを考えていくとなると三修制などももっと簡単になっていくのではないかと思われまます。不登校であることの認定は学校が認定するものですから、如何様にもなります。

日本の教育制度は、皆さんご存じのように就学義務であって、教育義務ではありません。諸外国では、義務教育でも学校に行かずに、インターネットなどを活用した勉強方法が行われています。教員の資格を持たない「保護者」が勉強を教えて、それで小学校、中学校の勉強が終わった、という

ことで高校や大学の入学試験を受けるということは諸外国では当たり前のことです。日本人の中には今までの学制の感覚が残っているものですから、小学校に通ってなければ学んだことにはしない、とか、中学校に行かなければ学んだことにならないと。そう考えていくと、高校も来なければ学んだことに本当にならないのでしょうか。その辺の所をもう一度よく考えていかなければいけないかなと思います。今の夜間定時制課程の高校や通信制課程の高校がこれから子供達に教育を与えるシステムについて根本的に考え直していく必要があると思います。今までの感覚にとらわれた大人達の思いが子供達をがんじがらめにしている、新しい社会の教育を本当に考えられているのかどうか。ということを私も自己反省しているところであります。そのようなことも今後学校の中で考えていかなければいけないと思います。

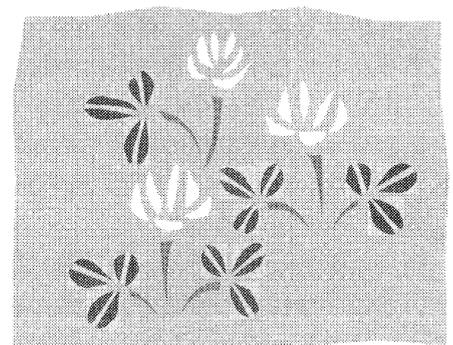
また、高大接続テストというものがさまざま検討されていますが、これによってまた大きくいろいろなことが投げかけられてくるのではないかなと考えております。

日頃のいろいろな業務が忙しくて、本来の教育の意義とか意味とかというものから離れていってしまう傾向にありますから、その辺の部分も柔軟に考えて、次の時代の教育を考えていくのは副校長の役割だと思います。いまある教育のプログラムが本当にいいかどうか、常に疑問を持って頂いて、是非、定通の副校長の研究協議をこれからも続けていって頂ければと思います。

最後に、アンケートですが、副校長に対するものだけですどうしても偏ってしまいます。忙しい中で行ったアンケート結果だけが真実を必ずしも語ってはいないと思います。三修制の卒業生に対しても、三修制の意義についてアンケートを採って検証していくと良いと思います。高校にいるときだけのメリット、デメリットを考えるのではなく、生涯の中での三修制や高校教育の意義についてもう少し本質的に考えていかれるようなアンケートが良いと思います。日本の研究はどうしても横断的なものばかりで縦断的な研究が疎かになっています。教育の検証というのは縦断的な研究をしていかなければなかなか良いものは出てこないと思います。難しいとは思いますが、教育にもう少し科学の目が入るように、縦断的な研究の方も進めて頂ければと思います。

本日は、研究協議がとても深められたと思いま

す。今後とも是非いい研究を進めて頂ければと思います。どうもありがとうございました。



講 話

「副校長による活力ある学校経営」

東京都教育庁指導部長 高野 敬三 先生

指導部長の高野と申します。本日は「副校長による活力ある学校経営」というテーマをいただいております。昨年、私が指導部長になり、初めてこの会に出席させていただいたときは、あいさつだけさせていただきました。昨年は、私のあいさつの次に落語家の話がありましたが、私は、落語家のように、おもしろい話ができないと思っています。しかし、せっかくの機会ですので30分ほど時間をいただいて、お話をさせていただきたいと思っております。

ご存じの方もいるかと思いますが、私は、指導行政に少し長く関わった後、平成19年度に都立飛鳥高校の校長に転出させていただきました。飛鳥高校の校長として、1年間だけ直接学校経営に携わらせていただきました。平成2年から20年間指導行政に携わらせていただいて、1年間だけ学校に出させていただきます。指導行政の仕事は非常に辛い仕事であると思われる方もいるかもしれませんが、当然のことながら辛さあれば楽しさもあります。学校での1年間は、極めて楽しい思いをさせていただきました。さて、本題に入る前に簡単に自己紹介したいと思います。

私は昭和29年に新潟県で生まれ、東京に出てきて、大学に入りました。大学を卒業して昭和52年から、都立京橋高校で勤務しました。その後、蔵前工業高校へ転勤し、教員生活12年目のとき、当時の蔵前工業の校長から「ところで高野よ、指導主事試験というのがあるので受けたらどうだ。君は英語の指導についてもかなり研究しているのだから、少しは全都のために役立つ仕事をやってみたらどうだ。」と言われ、試験を受けて、平成2年度から指導主事となりました。

役所では、様々な仕事に携わらせていただきました。指導部高等学校教育指導課のときは、学校評価基準を平成7年に主担当として作らせていただきました。外部評価を初めて取り入れた基準を作って、フロップも付けて学校に配布しました。また、技能審査の単位認定というものが、国によって始まるということで様々な基準を作り、各学校に周知しました。

当時一番楽しかったのが、学区の教頭会、校長会、生活指導の研究協議会（生指研）、教務研に出させていただいたことです。7年ほど高指課にいましたが、あの頃はおそらく全ての校長先生・教頭先生の顔を覚え、各々管理職の方の性格を私なりに理解していたと思います。高指課の中では「私はこれだけの校長先生や教頭先生を知っている。」といったことを、お互い指導主事同士で競い合っていた時代でした。学校に行くと、校長先生や教頭先生の人となりを理解することができるまでのコミュニケーションを図っていたということだと思います。その後、学務部の入学選抜係で入試制度の改革を担当しました。特別選考の実施、男女別枠の緩和の実施、分割募集の実施等の業務に携わらせていただきました。その後、入学選抜の副参事になり、全国初の学区撤廃を行いました。いろいろなところで当時の校長先生、教頭先生とお付き合いをさせていただく中で自身を磨かせていただいたと思います。

そろそろ、本題に入らせていただきます。先ほど副校長会の会長の先生から、「心の栄養剤」をいただければありがたいという話をいただきました。私は、飛鳥高校の校長のときは、副校長と勤務時間外に「栄養剤」ではなく「ドリンク」をかわしながら、さまざまなコミュニケーションを図ってきました。できればこういった講演ではなく、そういったフランクな場で、先生方と「あーだ、こーだ」と話をしたいところです。

先日、全国高等学校教頭・副校長会編集の「教頭のホンネ」という本を読ませていただきました。この中に、座談会というものがありません。そこでは、副校長は時には「死んだふり」も必要だと書いてありました。様々な課題が山積する中で、職員から様々なことを言われる、あるいは校長からも言われるのでしょうか。様々なことを言われる中で「時には知らんふりしろよ」ということだと読みながら理解させていただきました。「激務を乗り越えるには」という表題がついていまして、まさしくそうなんだろうなと思いました。時には全く無反応で、無感覚で、知らぬ存ぜぬでいる方法も、これは言ってみれば副校長先生方の元気の出る

秘訣なのかも知れません。元気は出なくて、その場しのぎなのかも知れませんが。「時には死んだふりが必要だ」というのは、とてもおもしろい話だと思いました。

また、「教頭のホンネ」の中の別の座談会では、多忙感の原因とその対策について、「副校長は決して名ばかりではない、やはり自覚をもって牽引者としてやるべきだ」というような話がありました。多忙感とはそういった強迫観念に駆られているということも一つの理由ではないかということです。副校長先生方が「多忙だ、多忙だ」とおっしゃっている中身の中の一つには、そういった強迫観念があると、ある副校長さんが言われていました。副校長先生方の様々な管理事務というものの多さ、これは想像を絶するものがあると私は思っています。高指課の中に副校長を経験して戻ってきた職員もおりますので、いろいろ話を聞いてみますと、そういった管理業務が多岐にわたっているという話をしてしています。サービス管理もあれば、教育課程管理もあれば、事務管理もあれば、施設管理もあるという中で、様々なことをやっていかなければいけない。だから、「多忙」を感じるというのではなく、実際に、「副校長は多忙なんだ」と私は校長としての1年間でそう感じました。

こういった「教頭のホンネ」といったものを読ませていただいて、何が見えてくるのかということを考えてながら今日来ました。一言で言えば、やはり、たまには思考停止をして、自分が考える学校の姿とは本来どういったものであるべきなのかを冷静に見つめ直す、目標に向かって突き進んでいくことをあるときにはやめることも必要なかなと思います。そういう機会を作るとともに、副校長先生方の横の繋がりを大事にすべきであると思います。副校長同士の横のネットワークと簡単に言いましたが、副校長連絡会が終わった後、もっと副校長同士で情報交換ができる機会があればいいと、私は常々思っております。

行政説明というのは15分も聞けば完全に飽きてしまいます。何を言っているか分からなくなる。もっと副校長連絡会の場や、その後の場を利用して様々な意見交換をするという機会が保証されているというのが望ましいと考えています。業務をこなしていく中で他の学校の様子を知っても、自分の学校には役に立たないと思われるかもしれませんが、サービス対応するときに、どういう対応が良いのかなど、情報交換する中で方策を探ることもできると思っています。日頃、困っていることがあれば、同期の副校長に電話をかけ「これはどうなんだ」と聞いたりする。それで分からなければ会って話をします。そういった機会を保証することはできないのでしょうか。土日は、部活や学校の行事で忙しくてできないということなのでしょうが、昔はもう少し時間があつたと思います。

昔は教頭会などに、指導主事が入って、直に教頭先生方から悩みを聞く機会が多くありました。そして、このことを通して指導主事は、多くを勉強しました。副校長、当時の教頭先生方に「若造のくせに」というようなことを言われることもありましたが、「教育委員会はこういうスタンスなんです」と腹を割って示すこともできた機会だったと思います。ですから、副校長先生同士の横のコミュニケーションも必要ですが、副校長先生が悩んでいることを、ぜひ高等学校教育指導課の指導主事をつかまえて、打ち明けてもらえればありがたいと思っています。

全日制の副校長先生の仕事は、もちろん大変ですが、定時制の副校長先生の仕事は、また違った意味で大変で、帰りがおそらく夜10時以降になるのでしょうか。様々な業務をやっていて、戸締まりもやっていかななくてはいけない。私は、ほとんど毎日、夜10時まで待って、居酒屋などで、仕事が終わった定時制の副校長と様々な話をして帰りました。終電間際まで、場合によっては終電が無くなりタクシーで帰ることも頻繁にございました。私が校長としてできるのは、それくらいだと割り切って考えていました。

副校長連絡会は支援センターによってそれぞれ特色があり、実施の仕方が違います。副校長先生同士の意見交換ができればそれが一番いい姿なのでしょうが、それができないのであれば、その後やるしかないのでしょうか。「こういった形で副校長同士のネットワークづくりをやりたいので、核になってくださいよ。指導部長。」と言うのであれば、私は核になる用意はあります。もちろん高指課もそうだろうと思います。行政的な付き合いということではなくて、私的に横のネットワークを作る研究会などを作って「どうしよう、こうしよう、ああしよう」と話し合いをしていく必要もあると思っています。

本日の講演テーマは、副校長先生の活力ある学校経営ということですが、学校経営は校長がやるもので、副校長はその補佐をしているという認識を極めて強くお持ちの方もいます。先ほど高指課長から話がありましたが、副校長は推進役であり舵取りである。副校長は職員室の担任であるという話です。やはり副校長一

人では何もできない。したがって、組織を分掌し、分掌した組織を動かすということが求められているのです。学校によっては主幹教諭が動かない、あるいは主任教諭がきちんとした役割をしない、仕方がないから副校長がやらざるをえないという形になっている。それが実際であり、校長からはこういったことを考えてやってくれないかということも多くあり、やはり間に挟まれている部分もあるのかと感じております。私のようなワンマンの校長につかえる副校長の役割は、推進役や舵取りではなく、ブレーキ役ということになります。

いわゆる所属職員の育成についてですが、誰も味方になってくれない状況も副校長先生によってはあると思います。特に、今日調べてきたら、副校長先生が206人いまして、71人が1年目から3年目の経験の副校長先生で、割合で言えば35%が1年目から3年目に入る。定時制の副校長先生は89名おりますけど1年目から3年目の副校長は26人で、これもやはり30%です。そういった新任の副校長先生方が、新たな学校に行くと人の心をつかむためには、3年はかかるのだと私は思っています。だから一番苦労されているのは1年目から3年目の副校長先生方なのかなと思います。もちろん4年目以上の副校長先生もそれなりに苦労があるとは認識しておりますが、とにかく人材育成とか人を動かすということについて、一番苦労するのは、やはり1年から3年までの経験年数の方々なのかなと思います。

人を動かすということは、人の心を打たなくてはいけないということで考えてしまうと、「私みたいな副校長で人の心を打てるのだろうか」と、ただ反発を買うだけじゃないのかと思われがちです。自分の言葉でくり返しくり返し、何遍も毎日、校長に反発する教員の席の横に行って、「あなたはこういう本校の状況をどう思う。私はこう思うのだけど」という説得が必要であると思います。一度くらいの説得では、「私はそう思いません」と冷たい教員は言うわけです。「あなたは敵よ」という形で見られるわけです。だけど、これは一回やってそう言われたからといって、止めてしまうとこれは絶対ダメですね。「もう結構です。」というほど、向こうが「もう来ないでください」と言われるまで行って、「私はこういう教諭経験をして、こう思う。あなたはどうなの。あなたが今考えているのはちょっと違うと思うけどな」ということを、何遍も、何遍もあきらめるほど言うのです。「副校長さん、わかったよ。」と、そう言わせるためのしつこさ、ねばり強さが必要なのだろーと思えます。ただこういう話をすると、「副校長には、それだけの時間はありません」と言う方も出てくるかもしれません。職員を自分の方に引きつけるためにはそのくらいのことをやっていかないとできないことだと思っています。教員の多くは、自分は知識人であり、自分が一番優れた人間だと思っているわけです。だから、教員のそういった自尊心というものを傷つけないようにしながらも、教育論を戦わせる。青臭い、本当に青臭い教育論を戦わせて、「うちの生徒のために、これが必要だと思っただけど」ということで、何遍も、何遍も話をしていけば、おそらく人は動きます。私は、校長として、職員室に頻繁に行き教員と話しました。校長室にはほとんどいない。当時の3人の副校長さんはよくわかんと思えますが、自分の席で電話をとって話をするのは役所からかかってくる人事の話だけです。あとはほとんど職員室に行ったり、校庭や体育教官室などに行ったりしました。日頃から、「今日は誰と何の話をしよう。今日はこの課題について、校長の考えで、あの教員を説得しよう。」という攻めの姿勢を持ち続けました。そういったことを地道にやっていく。それで味方を一人二人と付けていくしかない。人材育成、校務運営、活力ある学校経営をやるためには、それが必要なのではないかと考えています。

管理職として副校長に求められるのは、三つあると言われております。一つ目として、経営者として優れた人物であるということ。いわゆる課題把握、課題解決ができる副校長、実行力のある副校長、リーダーシップのある副校長、折衝力のある副校長と言われております。二つ目として、優秀な人材を育成できる副校長。職員の育成、能力の把握、人事考課の活用ができる副校長と言われております。私の実践した、ドロドロした人材育成の方法があるということ、ぜひ若い副校長さん方には知っていただきたいと思っております。三つ目には、教育者として高い識見のある人物と言われております。ここで私が何を言いたいのかというと、三つ目の教育者として高い識見のある副校長、最近これについては軽んじられてきている感じがします。経営者としての力というのは当然求められるわけですが、「経営、経営、経営」と言われて久しいのですが、それでは副校長さん方の教育者としての高い識見はどこに行ったんだと言いたいのです。学校の管理職に求められるのは、やはり高い識見のある優れた教育者としての校長・副校長であると思えます。経営手腕が優れているから高い評価を受ける。これは当然であります。当然ではあります、副校長先生であったとして

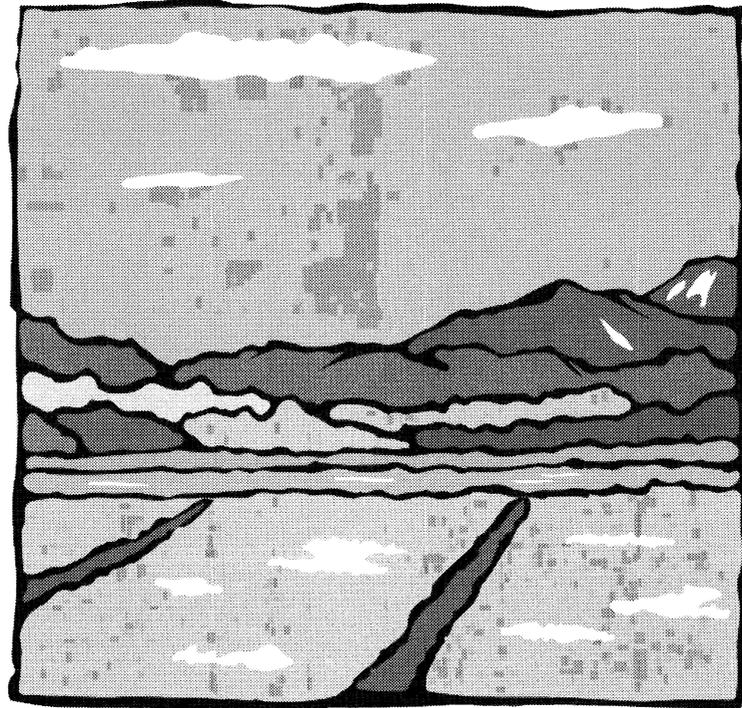
も、教科に関する高い識見、部活動に関する高い識見などが必要です。特に生徒の教育を考えたときには、こうした教育者として高い識見を持っていることが一番求められるだろうと思います。こうした副校長が教員からの信頼をかちとることができるのです。ぜひこのことを皆さん方と考えていきたいと思います。経営にあまりにもベクトルが向きすぎると、はたして学校とは何なんだ、ということになります。本日、お集まりの副校長先生方は、学校の経営者・校長としてこれから成長されていくのでしょうか、先生方の根っこに、人を教え育むということを目指して教員になったということを忘れないでほしいと思います。学校経営、経営戦略の中で一番大事なのは教育観だと私は思っています。サービス管理の点で役所から指摘された。いいのです、指摘されて「すみませんでした」と謝り改善すればいいのです。その辺は虚心坦懐、真摯に反省すればいいわけです。すべてに完璧な副校長というのはなかなかないと思いますので、ぜひそんな気持ちをおもちいただければありがたいと思います。

ところで、平成19年度ベースでいきますと、全都の教員5万7千人の中で416人がメンタルの関係で休職に追い込まれているという実態があります。都立高校だけについて言えば、9930名のうち66人が平成19年度に心の病で休職に追い込まれています。この数値は年々増えてきているということでございます。躁と鬱、あるいは鬱病症状というのが、必ずしも仕事の上での人間関係に起因していたりするわけではなく、家庭内のものに起因するのかもしれない。副校長先生方には、所属職員のメンタルヘルスに気を配るとともに、ご自身についても健康、心身共に健康なことが求められるわけでございます。

校長先生を助け、所属職員を指導し、都立高校に学ぶ生徒への教育が一層充実するよう、今後とも副校長先生方には力を発揮していただきたいと考えています。よろしくお願いします。

(文責 事務局)

参加者名簿



平成21年 副校長研究協議会 分科会別参加者名簿

| 第1分科会(管理運営) | | | |
|-------------|---------|-----|--|
| 氏名 | 学校名 | 地区 | |
| 栗田博康 | 荒川工業 | 東部B | |
| 中村直治 | 小石川中等 | 東部B | |
| 白井克昌 | 本所 | 東部D | |
| 守屋誠一 | 墨田工業 | 東部D | |
| 橘田進 | 葛西工業 | 東部D | |
| 小宮山英明 | 松原 | 中部A | |
| 神田亮二 | 富士 | 中部A | |
| 磯部篤 | 杉並 | 中部A | |
| 安部卓郎 | 三鷹 | 中部A | |
| 小巻明 | 神代 | 中部A | |
| 猪又英夫 | 調布北 | 中部A | |
| 小宮徳健 | 狛江 | 中部A | |
| 山寺佳幸 | 八丈 | 中部A | |
| 小林淑訓 | 大崎 | 中部B | |
| 小牟礼和 | 小山台 | 中部B | |
| 浅見弘 | 田園調布 | 中部B | |
| 栗原幸一 | 駒場 | 中部B | |
| 不殿譲 | 新宿 | 中部B | |
| 計良智子 | 桜町 | 中部B | |
| 雨森義勝 | 深沢 | 中部B | |
| 櫛野治和 | 世田谷総合 | 中部B | |
| 岡本裕之 | 第一商業 | 中部B | |
| 長崎正 | 芸術 | 中部B | |
| 佐藤芳教 | 国際 | 中部B | |
| 佐瀬千賀良 | 神津 | 中部B | |
| 白田三知永 | 桜修館中等 | 中部B | |
| 八百板真弓 | 文京 | 中部C | |
| 静野哲也 | 板橋 | 中部C | |
| 岡崎俊彦 | 大田 | 中部C | |
| 山田温 | 高島 | 中部C | |
| 宮本信之 | 飛鳥 | 中部C | |
| 高橋雅信 | 板橋有徳 | 中部C | |
| 磯上辰雄 | 北豊島工業 | 中部C | |
| 竹村恭一 | 戸山 | 中部D | |
| 神永庄一 | 井草 | 中部D | |
| 大島良 | 大泉 | 中部D | |
| 渡辺政彦 | 大泉附属中 | 中部D | |
| 北川英一 | 日野 | 西部B | |
| 志村修司 | 北多摩 | 西部B | |
| 久保田弘 | 農業 | 西部B | |
| 輿水美智子 | 多摩 | 西部D | |
| 中川徹 | 五日市 | 西部D | |
| 松木啓展 | 青梅総合 | 西部D | |
| 西塚春義 | 小平南 | 西部D | |
| 濱田良雄 | 東村山西 | 西部D | |
| 関根茂 | 南葛飾(定) | 東部A | |
| 稲本茂 | 荒川商業(定) | 東部B | |
| 難波伸一 | 蔵前工業(定) | 東部B | |

参加者

48名

| 第2分科会(高校教育) | | | |
|-------------|---------|-----|--|
| 氏名 | 学校名 | 地区 | |
| 山本正 | 足立 | 東部A | |
| 小林昌代 | 江北 | 東部A | |
| 三宅英次郎 | 青井 | 東部A | |
| 樋口博文 | 葛飾野 | 東部A | |
| 藤川清一 | 南葛飾 | 東部A | |
| 仁井田孝春 | 葛飾総合 | 東部A | |
| 小堀紀明 | 農産 | 東部A | |
| 藤井英一 | 九段中等 | 東部B | |
| 有馬利一 | 青山 | 東部B | |
| 内田勲 | 広尾 | 東部B | |
| 藤田稔 | 竹早 | 東部B | |
| 藤原成憲 | 向丘 | 東部B | |
| 幸田諭昭 | 小石川 | 東部B | |
| 小倉良之 | 工芸 | 東部B | |
| 小澤時男 | 白鷗 | 東部B | |
| 高松清 | 忍岡 | 東部B | |
| 高橋進 | 荒川商業 | 東部B | |
| 遠山孝典 | 両国 | 東部D | |
| 長江誠 | 深川 | 東部D | |
| 岡田恵吾 | 小松川 | 東部D | |
| 長船良昭 | 葛西南 | 東部D | |
| 鹿目憲文 | 紅葉川 | 東部D | |
| 太田充幸 | 江東商業 | 東部D | |
| 佐藤俊一 | 第三商業 | 東部D | |
| 堀切哲弥 | 目黒 | 中部B | |
| 笹のぶえ | 都立大附属 | 中部B | |
| 金子勉 | 練馬 | 中部D | |
| 板倉哲 | 杉並工業 | 中部D | |
| 齋藤義弘 | 農芸 | 中部D | |
| 鶴田秀樹 | 豊島 | 中部D | |
| 小塩明伸 | 千早 | 中部D | |
| 岩坪光吉 | 町田 | 西部A | |
| 佐藤和彦 | 野津田 | 西部A | |
| 竹内重雄 | 成瀬 | 西部A | |
| 田中一彦 | 山崎 | 西部A | |
| 清水昭弘 | 町田工業 | 西部A | |
| 古川直浩 | 若葉総合 | 西部A | |
| 若林直司 | 町田総合 | 西部A | |
| 青木毛子 | 八王子北 | 西部B | |
| 長津平二 | 南平 | 西部B | |
| 下田賢明 | 昭和 | 西部B | |
| 川瀬徹 | 府中 | 西部B | |
| 須貝徳成 | 府中西 | 西部B | |
| 清水健一 | 東久留米総合 | 西部C | |
| 熊谷通真 | 福生 | 西部D | |
| 常国佳久 | 東村山 | 西部D | |
| 諏佐真一 | 荒川工業(定) | 東部B | |
| 小野寺真也 | 鷺宮(定) | 中部D | |
| 菊池芳紀 | 五日市(定) | 西部D | |

参加者

49名

(全日制 116名 定時制 49名)

| 第3分科会(生徒指導) | | |
|-------------|--------|-----|
| 氏名 | 学校名 | 地区 |
| 大野哲也 | 上野 | 東部B |
| 大玉井篤 | 竹台 | 東部B |
| 加藤秀次 | 蔵前工業 | 東部B |
| 三保和彦 | 八潮 | 東部C |
| 菅井博之 | 大森 | 東部C |
| 鈴木春子 | 蒲田 | 東部C |
| 桑田吉明 | つばさ総合 | 東部C |
| 桑原洋 | 美原 | 東部C |
| 林努 | 芝商業 | 東部C |
| 永森比人美 | 晴海総合 | 東部C |
| 福田洋三 | 日本橋 | 東部D |
| 加藤隆 | 城東 | 東部D |
| 美野輪武 | 篠崎 | 東部D |
| 都築功 | 雪谷 | 中部B |
| 大熊一正 | 南多摩中等 | 西部B |
| 錦織政晴 | 武蔵 | 西部C |
| 佐々木雅人 | 武蔵野北 | 西部C |
| 田中賢二 | 久留米西 | 西部C |
| 阿部篤子 | 東久留米総合 | 西部C |
| 宮崎高一 | 小金井工業 | 西部C |
| 藤井大輔 | 多摩科学技術 | 西部C |
| 内田圭一 | 秋留台 | 西部D |
| 矢作俊郎 | 小平 | 西部D |
| 川嶋直司 | 小平西 | 西部D |
| 佐々木哲 | 六郷工科 | 東部C |
| 山田邦壽 | 豊島(定) | 中部D |

参加者

26名

| 第4分科会(定通制) | | |
|------------|-------|-----|
| 氏名 | 学校名 | 地区 |
| 吉川英雄 | 足立 | 東部A |
| 石山智典 | 葛飾商業 | 東部A |
| 高橋信雄 | 一橋 | 東部B |
| 大川登喜彦 | 新宿山吹 | 東部B |
| 加瀬きよ子 | 新宿山吹 | 東部B |
| 太田正行 | 工業芸 | 東部B |
| 高坂仁 | 浅草 | 東部B |
| 神津良雄 | 大森 | 東部C |
| 中村辰夫 | 六郷工科 | 東部C |
| 佐藤洋彰 | 江戸川 | 東部D |
| 森茂 | 葛西南 | 東部D |
| 中村茂 | 向島商業 | 東部D |
| 中山繁 | 第三商業 | 東部D |
| 奈良井潔 | 向島工業 | 東部D |
| 中村彰 | 墨田工業 | 東部D |
| 宮澤良美 | 富士 | 中部A |
| 原田明 | 荻窪 | 中部A |
| 西田豊 | 杉並 | 中部A |
| 渡邊英信 | 三鷹 | 中部A |
| 金澤利明 | 大崎 | 中部B |
| 佐藤昭二 | 雪谷 | 中部B |
| 真保俊哉 | 新宿 | 中部B |
| 栃倉和則 | 桜町 | 中部B |
| 北川昇 | 総合工科 | 中部B |
| 大山宗一 | 園芸 | 中部B |
| 武田尚 | 飛鳥 | 中部C |
| 清水進 | 石神井 | 中部D |
| 堀江徹 | 第四商業 | 中部D |
| 市川政弘 | 中野工業 | 中部D |
| 山下康弘 | 農芸 | 中部D |
| 平野みどり | 町田 | 西部A |
| 濱田准一 | 南多摩 | 西部B |
| 塚本稔 | 第二商業 | 西部B |
| 寺島雅夫 | 八王子工業 | 西部B |
| 奥村英夫 | 砂川 | 西部B |
| 高橋斉 | 砂川 | 西部B |
| 飯島正 | 農業 | 西部B |
| 飯田圭一郎 | 武蔵 | 西部C |
| 上野努 | 久留米 | 西部C |
| 天野秀人 | 福生 | 西部D |
| 大泉昌明 | 青梅総合 | 西部D |
| 土肥剛 | 瑞穂農芸 | 西部D |

参加者

42名

東京都立高等学校副校長研究協議会参加者数の変遷

(過去3年間)

日 時 平成19年8月31日(金) 立川多摩教育センター(立川)
 平成20年8月28日(木) 教職員研修センター(水道橋)
 平成21年8月25日(火) 教職員研修センター(水道橋)

| | 19年度 | 20年度 | 21年度 |
|---------|------|------|---------|
| 参加者(全) | | | |
| 管理運営研究 | 25名 | 29名 | 東部A 7名 |
| 高校教育研究 | 37名 | 36名 | 東部B 15名 |
| 生徒指導研究 | 30名 | 29名 | 東部C 8名 |
| | | | 東部D 13名 |
| | | | 中部A 8名 |
| | | | 中部B 16名 |
| | | | 中部C 7名 |
| | | | 中部D 9名 |
| | | | 西部A 7名 |
| | | | 西部B 9名 |
| | | | 西部C 7名 |
| | | | 西部D 10名 |
| 合計 | 92名 | 94名 | 116名 |
| 参加者(定通) | | | |
| 東部委員会 | 31名 | 27名 | 20名 |
| 中部委員会 | 22名 | 17名 | 16名 |
| 西部委員会 | 12名 | 8名 | 13名 |
| 合計 | 65名 | 52名 | 49名 |
| 全体合計 | 157名 | 146名 | 165名 |

参加者内訳

| | 19年度 | 20年度 | 21年度 |
|-----------------|------|------|------|
| 第1分科会 (管理運営) | 25名 | 29名 | 48名 |
| 第2分科会 (高校教育) | 37名 | 36名 | 49名 |
| 第3分科会 (生徒指導) | 30名 | 29名 | 26名 |
| 第4分科会 (定通制) | 65名 | 52名 | 42名 |
| 合計 | 157名 | 146名 | 165名 |

**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。 | ⇔ | 都 緊縮財政政策 |
| 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。 | | |
| 18 年度 | 会場の都合により9月実施へ変更。 | | |
| 19 年度 | 17年度と同じ8月実施。 | | |
| 20 年度 | 8月実施。 | ⇔ | 経済危機 |
| 21 年度 | 8月実施。 | | |

(平成 21 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 75p | | 同上 54p | |
| : | | : | | : | |
| 58 | | 第10号 66p | 高等学校教頭研究協議会 教頭発表資料 p | | |
| 59 | | 第11号 67p | 同上 p | | |
| 60 | | 第12号 77p | 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 54p |
| 61 | | 第13号 74p | 同上 p | | 第2号 59p |
| : | | : | : | : | : |
| : | | : | : | | |
| 15 | | 第30号 44p | 同上 p | | 第19号 47p |
| 16 | 高等学校副校長研究協議会に名称変更 | 第31号 34p | 高等学校副校長研究協議会発表資料 | 高等学校副校長研究協議会に名称変更 | 第20号 51p |
| 平17 | | 第32号 34p | | | 第21号 55p |
| 平18 | | 第33号 66p (全・定合併号) | | 第22号 76p (全・定合併号) | |
| 平19 | | 第34号 48p (全・定合併号) | | 第23号 76p (全・定合併号) | |
| 平20 | | 第35号 48p (全・定合併号) | | 第24号 60p (全・定合併号) | |
| 平21 | | 第36号 44p (全・定合併号) | | 第25号 70p (全・定合併号) | |

編集後記

夏季休業も終わり近くなった8月25日(火)、教職員研修センター及び都立工芸高等学校を会場として平成21年度の都立高等学校副校長研究協議会が開催されました。そこでの研究成果を今回「研究協議会報告第25号」として発行するにあたり、研究を推進した関係者のご努力とその成果に対し、深く敬意を表するとともに感謝申し上げます。

昨年度と同様、今年度も全日制課程と定時制課程が協力して合わせて4分科会で実施されました。発表内容はいずれも、現在どの学校でも課題になっているテーマが取り上げられており質疑や討論がどの分科会でも活発に行われました。この成果を、研究協議会報告として1冊にまとめることができました。ぜひこれを活用し、都立高等学校の課題解決に役立てていただければ幸いです。

トラブル対応、サービス管理、書類作成などを始め年々新たな業務が入ってきて多忙化とストレスが増す一方の副校長業務の中、ついつい目先のことの処理に追われる毎日になってしまいがちです。しかし、私たちはあくまでも教育者としての識見を持ち、それを高めることが必要です。そして、副校長同士の横のつながりを大切にして、課題解決のために協力しあっていきたいものです。東京都の副校長会は元気を保ち、全国の高等学校に向けて情報発信をしていきましょう。今後の研究を進めていくにあたって、各支部ごとに活発な意見交換をし、よりニーズにあった実践的な研究を積み重ねていけるよう、今後ともご協力をお願いいたします。

なお、今年度の「研究協議会報告」の発行にあたり、教育庁指導部高等学校教育指導課及び校長協会の先生方にご指導、ご助言を賜りましたことを厚く御礼申し上げます。

東京都立高等学校副校長会 副会長
東京都立雪谷高等学校 副校長 都築 功

都立高等学校副校長研究協議会

研究協議会報告

第25号（平成21年度）

発行日 平成22年3月31日 非売品
発行者 東京都立高等学校副校長会
東京都立高等学校副校長会
東京都公立高等学校定時制通信制副校長会
発行所 〒113-0034 東京都文京区湯島 1-5-28
ナーベルお茶の水 2階
東京都立高等学校副校長会
電話 03 - 5840 - 6104
FAX 03 - 5840 - 6108
E-mail info@zenko-kyotou.jp
印刷所 株式会社 リョーワ印刷 03 - 3378 - 4180
〒151-0073 東京都渋谷区笹塚 3-55-8