



廣瀬川

第76号

平成23年
1月28日

仙台市小学校長会

発行者／小野 英男（会長） 責任者／佐々木 浩二（広報部長）

主張

人、物、金は無し！ さて？



副会長 今野 英二（東二番丁小学校）

1 「時間」と「コミュニケーション」が鍵

「金も女も名誉もいらぬ。あたしゃ頭の毛が欲しい。」と、乏しい毛髪を売りに人気をとったのは某漫才師。校長にも欲しいものはある。人、物、金である。税金で賄われてはいるものの、「あてがいぶち」でやりくりを迫られ、自由にはならぬものである。ならば、校長が自由にできるものはあるのか。管見ながら二つあると考える。「時間」と「コミュニケーション」である。

2 時間を生み出す「時間の管理」

「時間」は、組織においては「設定」と「厳守」がキーワードになる。例えば、会議では「設定」を吟味したい。会議の必要性の有無（他の周知方法の検討）、提案の緊急性と具体性、協議と連絡の峻別、開始・終了時刻の明示等である。「厳守」とは、会議等の開始・終了の時刻を、例外なく教職員全員が厳しく守ることである。授業を不用意に引き延ばす癖も直すべきである。職場にほどよい緊張感と快適なリズムが生まれ、ロスが無くなる。

個人においては、各仕事にあてた時間の割振状況を確認したい。授業の準備、評価、校務分掌等にあてた時間に偏りがあれば、個人の能力や分掌の偏在に帰するものなのか、検討が可能である。また、空き間の時間の活用、仕事の優先順位・制限時間の設定等も時間を生み出す工夫としてとらえたい。

3 校長の思いは伝わっているか？

「コミュニケーション」とは、互いの考えや気持ちを伝え合い理解し合うことである。校長に求められるのは、学校経営ビジョンを教職員に的確に伝える力である。4月の所信表明だけで伝えたつもりになっていないか。ビジョンの具体性、教職員への伝え方と手ごたえの確認等の振り返りが必要である。

経営ビジョンはいわば学校の針路であり、校長の思いである。設定に当たって留意したいことは、校長自らの「強み」を発揮できる内容を盛ることである。校長の学校経営への思いを教職員が共有している学校は、目標を目指すまとまりと安定感が備わっているものである。

「聴く力」も校長が備えたい重要なコミュニケーション力である。「聴く」とは注意深く耳を傾けることである。職場の声や悩みを聴こうとする校長の姿勢は、教職員理解に努める人柄を伝えることにも通じる。若い頃、ある校長が「自由に意見を・・・」と言ったので、校長と異なる意見を述べたところ、「何を考えているのか。」と怒鳴られたことがある。まさに、「言うは易く行うは難し」である。

4 校長の手腕に期待

限られた条件の中で課題と向き合わざるをえない教育現場には、今ある経営資源を見直し効果的に運用できる校長の手腕が求められていると考える。

おもな内容

| | |
|--------------|----|
| ○主張 | 1 |
| ○座談会 | 2 |
| ○研修部より | 9 |
| ○指定都市問題研究部より | 11 |

| | |
|----------|----|
| ○生徒指導部より | 13 |
| ○提言 | 15 |
| ○編集後記 | 16 |

座談会

協働型学校評価の進め方に向けて

とき 平成22年10月12日(火) ところ ホテル白萩

司会(藤本) 司会を務めさせていただく加茂小学校の藤本です。よろしくお願いします。

はじめに仙台市小学校長会長小野校長先生からご挨拶を頂戴します。

小野会長 本日の座談会のテーマは「協働型学校評価の進め方に向けて」ですが、仙台市教育委員会は平成22年3月に、学校評価の仙台版ガイドラインを作成して、各学校へ配布されました。



そのなかでは、「学校・家庭・地域の三者が、児童・生徒のよりよい姿を実現するために取り組む活動である」とうたっていて、この基本的考え方については、仙台版と冠を付けてあるように、全国的にも注目に値する仙台市独自の教育施策の一つではないかと考えています。

学校評価については、平成19年度に改正された学校教育法、並びに施行規則に基づき行われています。仙台市においては、各学校で開かれた学校づくりということで、保護者や地域との信頼関係を築くために、特色ある学校経営にそれぞれ尽力されてきたのではないかと考えています。

平成19年度からということもあり、特に結果の公表等には、各校の取組に温度差があるのが仙台市の実態のような気もしています。

こういう状況のなかで、学校自身が外部の方の力や目を積極的に取り込む仙台市の協働型学校評価を、どのように進めていったらいいかについて、学校経営の最高責任者である校長にとっては最重要な課題ではないかと考えています。

そういう意味で、本日は学校現場の皆さん、教育行政の責任ある立場の菅野部長さんから貴重なお話をいただき、次年度に向けた各校の取組の参考になればということで是非活発な議論をいただきたいと思っています。

司会(藤本) 次に広報部長の佐々木校長先生から本日の座談会について説明をお願いします。

佐々木校長 広報部は仙台市小学校長会の活動方

針の下、各専門部・各地区校長会の活動の情報の共有、あるいは今日的課題について情報発信などの活動を行っています。

本日の校長会の座談会もその一環で、今年度は仙台市の学校評価の基本と位置付けられている協働型学校評価を取り上げました。

本座談会では、行政あるいは各学校現場から意見を賜り、協働型学校評価を行うに当たっての考え方、手順、課題、併せて校長のかかわりや果たす役割を深めていきたいと思っています。

本日の座談会の概要は、小学校長会会報「廣瀬川」に掲載し、会員の研修及び学校経営の資料として活用させていただきます。

司会(藤本) それでは話し合いに入ります。仙台市教育委員会は、「協働型学校評価」の推進を、今年度の重点施策として位置付けています。

まず、学校教育部の菅野部長に、教育委員会としてのお考えをお話いただきます。

菅野部長 学校評価を座談会のテーマとして取り上げていただきましたことに心より感謝申し上げます。

仙台市は、「地域とともに歩む学校」、すなわち学校・家庭・地域の三者が協力・協働して子供たちをよりよく育成しようという、いわば協働型の学校経営を根幹に据えるようお願いをしていますが、仙台市は、非常に進んでいると私共は考えています。

仙台市は、まず全方位型の学校評価から始めてきました。仙台市の学校は、おおむね評価項目はクリアしているのが現状です。そのまま毎年評価を続けていくことは、多大な労力を費やすこととなります。

この課題は、学校評価実践研究運営委員会でも認識され、学校のためになり、しかも右肩上がりに継続的に実施していける評価を考えたときに、「子供たちのよりよい姿」を目的とした協働での評価がふさわしいという結論になったということです。

協働型評価は、学校が地域・家庭の協力を得て活動することで、「子供たちのよりよい姿」を目的として実現していくことです。欠点を直し、伸ばしたいところを伸ばしていく、それをPDCAで取り組み、

<出席者>

菅野 茂

(仙台市教育局学校教育部長)

小野 英男

(仙台市小学校長会長
仙台市立古城小学校長)

渡部 力

(学校評価実践研究運営委員会委員長
仙台市立東六番丁小学校長)

飯坂 新

(協働型学校評価先進校長
仙台市立八木山南小学校長)

佐々木 浩二

(仙台市小学校長会広報部長
仙台市立蒲町小学校長)

司会

藤本 治

(仙台市小学校長会広報部副部長
仙台市立加茂小学校長)

去年よりも今年、今年よりも来年と、少しずつ努力の積み重ねが上積みされることによって、子供たちにも大きな成果が生まれていくと考えています。

また、子供たちは、社会体験がたいへん少なくなり、大人と話す機会も本当に少ない状況にあります。こういうときに、大人たちが受け継いできた先人の知恵を活かし、アドバイスをして、みんなで育てていくという環境がたいそう大きなものと考えています。周りの大人が子供たちのためになることを働きかけていくことができるのが、この協働型学校評価であるとと考えて推進しています。

司会(藤本) 只今は推進の前提についてお話いただきました。続いて現状と課題についてお願いいたします。

菅野部長 ヒアリング等を通して、各校長先生方がこの協働型学校評価を肯定的に受け止め、前向きに取り組んでいただいている見識の高さに何よりも敬意を表したいと思っております。



受動的評価ではないと話しましたが、「ありのままに評価してください。」ということではありません。協働型学校評価の場合は、課題解決のために改善活動を行います。この改善活動を立ち上げるにあたり、教職員の方々の総意を得て、納得して活動するまで、非常に大きいエネルギーが必要とされます。新しいことですし、大きな変革なので課題もあります。私共が主な課題として考えているものは3点あります。

まず第1点に、関係者の方がこの協働型学校評価制度を理解することです。家庭の場合、学校と家庭は子供を巡って当事者ですので、分かりやすいと思います。ところが地域の場合は当事者ではないので、学校と家庭の問題に「地域が何でかわるんだろう。」とか、「地域がどうやってかわればいいたろう。」というような戸惑いからのスタートになるのではないかと思います。家庭・地域と学校は、必ずしも一列に並んでの協働ということではないという

ことになります。

また、協働型学校評価の重点目標としてとらえられるものを、あまり数多く設定すると集中的に取り組むことができないので、今のところ一つか二つ位にお願いをしています。

教職員の個々の取組を、学年からスタートして、それを学校全体、更に家庭・地域と協働していくと、チームの構成が大きくなっていきます。そういったチームづくりもまた時間がかかります。更に、校長先生は教職員評価の面談の際に、「重点目標に対して、どんなことを取り組みますか。」と、投げかけ、引き出すことがたいへん重要なことです。

第2点としては技術的な問題があります。一番は重点目標の表現にあります。

今までは、イメージとして、例えば「輝く子供」というような目標を掲げることもあったと思います。しかし、実際には、子供の体が輝くことは物理的に決して起こらないわけで、その目標が達成できたかどうかについての評価を客観的に共有することは不可能です。目標が現実を前進させるものとして一層機能するためには、達成可能で、具体的に目標とする状態と比べどこまで来ているか、出来たか出来ないかということを検証できる目標を設定することが必要です。

方向性だけの目標表現だと、例えば「挨拶って大事なんだ」ということをみんなが一旦認識はするけれど、現実としては、理想とする状態は達成されないまま留まってしまうという通り一遍の活動に終わってしまうことが起こりがちです。

子供たちの何割が目標どおりの状態にあるのかを収集・解析してみる。その取組のなかで、今まで「挨拶は大事だよ。」と伝えていたけれども、それだけでは実践に至らない子供たちに対して、どうアプローチをしたらいいのかを考え、新たな工夫を生み出していくことが、高いレベルでの成功につながるのです。

これが上手くできるようになると、評価の改善活動は自在なものとなります。

第3点は、家庭・地域と協働の手がかりは、今学校が抱えている子供たちの課題について、しっかりと共有していただくことがスタートになるということです。「こんなに子供たちはたいへんだ。」とか、「じゃあ何とかこの子供たちをこういうふうにしてあげたいなあ。」と思うためには、こういうことが非常に課題なのだということを心から感じる必要があります。学校はそういったことを分かっていたため様々なデータやエピソードを示し、改善活動した結果を評価するときにも、分かりやすく伝えていくようにすることが、非常に大切になります。データ収集や子供たちの観察を日常的なものにしていくことが大きな課題となります。

司会（藤本） ありがとうございます。まず、制度の理解、技術的な問題としては表現、そしてデータの日常的な提供ということですね。

では、校長先生方に各学校の現時点の取組と進捗状況をお話いただきます。

まず、学校評価実践研究運営委員会委員長を務められておられる東六番丁小学校の渡部校長先生にお願いいたします。

渡部校長 職員、保護者、学校関係者評価委員、地域の方々も含めて、協働型学校評価の趣旨を理解してもらうことに努めています。具体について3点をお話します。



1つは、課題の共有を図っていかなければならないことは明らかです。課題が共有されたその先に目標が共有されるとすれば、子供の現実の姿をきちんと見取っていかねばならないことからアンケートをとりました。

地域やその保護者の方たちは子供たちの挨拶の状況について、「全部の子供がしていると、とらえていない。」が50%程度。子供たちは「おおむね良くしている。」が80%位。職員は、保護者と同じ50%台という数字でした。

この結果を見て、職員から「子供たちの挨拶を高めたい。」と、昨年度末に提案があり、平成22年度の目標として、挨拶を取り上げようと試みました。

話し合った事柄やそれまでの流れを、PTA本部役員会、拡大PTA役員会の場面でも話をさせていただき、賛同を得て前向きな状況をつくりました。

では、具体的に地域や保護者は、何ができるのかということで、指標づくりを始めました。これはブレインストーミングと研修で具体に取り組みました。

そこで、「声を掛けよう、必ず出掛けに」、「起きた時に、何かする時には挨拶をしましょう。」家庭

には、「率先垂範で挨拶をしましょう。」ということを目指していくことにしました。

2つ目は、一貫性のある指導計画をつくることが問われてきます。重点目標の「挨拶の出来る子供を育てる」に当たって、教室レベルではどういう取り組み方をするか、年間を通して設定され、意識化されなければなりません。教育活動改善シートの中に、その重点目標の具体をクラスの実態に応じて設定してもらうことにしました。これは6月の面談で修正をかけ、具体に取り組んでいます。

3つ目は、学校の強みを活かした取組をしていかなければいけないかなと思っています。本校では学校支援地域本部事業が展開され、地域の方たちがたくさん入ってきています。学校の実態や取組を説明し協力をいただく、例えばお客様にも、外部講師の方々にも「挨拶をいっぱいしてください。」というようなことをお願いして、取組を推進する強力な一員になっていただいています。

以上3点が、考えられる課題をクリアするための大きな窓口ではないかと思っております。

司会（藤本） 次に古城小学校の小野校長先生にお願いいたします。

小野会長 教職員に対する年度始めの学校経営方針のなかで「地域とともに歩む学校づくり」を根幹とすることと、この協働型学校評価システムが、市内に一齐に導入されることを再確認しました。

そして、職員一人一人に一年間、教員であればどう学級経営をするか、技師であればどの仕事をメインにするのかを、具体的に一つかあるいは二つを目標に掲げさせ、紙面に書いて提出させました。

提出された目標を一覧にして、PTA総会で、全職員のマニフェストをあえて提示しました。

「こんなに職員が頑張ろうとしています。保護者の皆さんは、学校の応援団の一員です。」と呼びかけ、「是非お力を貸してください。」と、考えたわけです。

6月に入る前に、学校としての共通目標を何にするかの作業を職員会議や打ち合わせ等で話し合いました。たくさんあった中から、一つか二つに絞り込む作業が必要となり、最終的に、重点目標を「心のこもったあいさつ」「基本的な生活習慣の確立」の2本柱として取り組むところまでもってきました。

年度当初に、保護者を対象とした土曜参観日が予定されていたので、第1回学校関係者評価委員会と抱き合わせて、保護者や地域の方々にも集まっただけ教育講演会を開催しました。「子育ての大切さと、学校、保護者と地域の連携が課題」という幅広い視点の講演に参加者は聴き入っていました。

保護者や地域の方々に、これから一緒に取り組んでいただきますよという意味で講演会を抱き合わせ、共通理解を図っていくために企画しました。

6月の中旬に、第1回学校関係者評価委員会を開催し、前述の2本の柱に至る経緯等も含めて話し、各委員からもご意見をいただきました。

重点目標の「心のこもったあいさつ」では、「大人が手本を示していかなければならないでしょう。」とか、「学校だけが取り組んでいるだけではいけないので、地域を巻き込んだ形でやると効果が上がるのではないのでしょうか。」「あいさつ月間のようなキャンペーンを」、あるいは、「中学校学区と一緒に」などいろんなアイデアや意見が活発に出ました。

「基本的な生活習慣の確立」については、「何度も声をかけ、継続的に取り組む必要のあるテーマではないか。」という前向きなご意見が出ました。

また、土曜参観日に設けていた保護者との懇談の話題は、年度当初なので、年間の行事が中心でしたが、今年度は、懇談会でこの2本柱の重点目標を必ず話し、保護者の意見も出してもらうようにしました。

情報をきちんと的確に流すために、「学校だより」や「PTAだより」等でも取り上げています。この2つの柱について、いろいろな場での挨拶の中で、取組の様子や中間の評価も若干取り入れながら啓発に努めています。

これからのについては、子供からの評価の導入や学校関係者評価委員会も、年2回から年3回の開催を是非進めていきたいと計画を立てています。

司会(藤本) ありがとうございます。それでは蒲町小学校の佐々木校長先生お願いします。

佐々木校長 まず重点目標設定までの経緯ですが、前年度中に自己評価、関係者評価等を踏まえ、重点目標を設定していました。

この協働型学校評価導入を受けて、どのように焦点化して、どのように進めていったかといいますと、まず学校評価担当者、学年主任者にこういう方向で進むと説明し、重点目標について学年で相談してくれないかと学年に下ろしました。

様々な話し合いで、職員から素直な疑問として出てきたのは、学校教育目標や本校のめざす児童像との関連、それから家庭との協働はともかく、地域との協働はどうやって進めていったらいいのかということでした。数回の話し合いや前年度行ったアンケート、評価等を見返しながら、協働型学校評価の重点目標を絞っていきました。

学習状況調査や4月当初に職員の意見をまとめた資料からも、学力向上が大きな課題ではないかと考

え、最重要課題の一つである学力向上に焦点を当てていきました。学力向上といっても幅が広いわけですが、なかでも学習習慣や生活習慣形成、それから基礎・基本を中心にした協働型学校評価の重点目標を考えていく方向へ段々まとまっていきました。

更に学習習慣と基礎・基本、両者に相つなげる活動として、「音読」を三者協働で推進する重点目標に取り上げていこうということになりました。

それでは、地域とどのように協働していったらいいのかということになり、朝の活動の読書タイムに地域や保護者の方をお願いして、読み聞かせボランティアを始めてはどうかという提案がありました。

協働型学校評価の重点目標の公表と共に、読み聞かせボランティアを学校だよりで募ったところ、保護者・地域の方12人に手を挙げていただき、2学期から低学年対象にスタートする運びとなりました。

地域・家庭に対する啓発では、1学期末の懇談資料に、学年の取組についての振り返りを載せ、話題にしたり、校長挨拶で、協働型学校評価について繰り返し触れたりしています。

今年度はスタートしたばかりで、学校が地域の方や保護者の方と共に三者で重点目標をつくっていくところまでは至っていませんが、少しずつ協働型学校評価についての理解が、地域・家庭に浸透しているなというふうに感じています。

司会(藤本) ここで、先進校としての取組について八木山南小学校の具体的な実践をご紹介していただきたいと思います。飯坂校長先生お願いします。

飯坂校長 我が校の重点目標は「笑顔で先に、顔を見てあいさつできる子どもの育成」です。急に取り組んだわけではなく、平成8年度頃から「親も子供も、学校も、一緒にあいさつの出来る子供に取り組んでいきましょう」という、PTAの連綿たる流れがあります。



20年度に学校関係者評価委員会を開いたときに、挨拶に関連した提案をいただきました。

1つは、学校と提携して学年の保護者のワークショップなどの話し合いの場が、必要なのではないのでしょうかということが指摘されました。

また、子供には規範意識や公共の精神の涵養のなかで、大人がもっと手本になって、子供と接して触れ合う地域づくりを推進してみてもどうでしょうかというような話題が出ました。

挨拶に関する評価委員の意見は、これから取り組もうとしている私の考えと合致し、最終的には、挨拶

挨拶に結び付いた形です。

21年度の9月の学校関係者評価委員会で、挨拶の取組について、協働型の目標を提案しました。

学校からの原案である挨拶の標語「笑顔で先に顔を見てあいさつを」と、取り組み方を提案したときに、委員の方々からは、今の子供たちは、子供同士も、子供と大人も接点が非常に少ない。それになかなか自分を出せない子供が多いことから、とにかく「おはようございます」「こんにちは」という当たり前の挨拶が、当たり前出来る子供にしたい。大人が子供に積極的にかかわっていけば、子供はまた、地域の中の一人だと認識し、自己の存在感が体感出来るのではないかと。地域の方々には、「しっかりあいさつできるね、偉いね。」と褒める言葉を添えていただければ、子供たちは励みになって変容していくのではないかとという意見が出されました。

2学期からは、ことあるごとに、挨拶については、PTAや地域の集まりの場で「子供たちへ是非褒め言葉を添えてあげてください。」ということをやっとお願いして21年度を過ごしました。

教職員へも、挨拶の取組を改善シートに入れて、学級で自分なりの指導をしてほしいと伝えました。

ポスターを作って至る所に貼ることもしました。

挨拶は、決して押しつけるものではないと思います。「あいさつって気持ちいいな。」という子供が、少しでも増えれば、それはたいへん好ましいことだという思いがあります。

保護者や地域の方へは、配付物を用意し「あいさつの取組」を、「褒めことばを添えてあげてください。」「家庭ではあいさつのルールを決めて実践してください。」と具体的にお願いしました。

学校の取組を家庭に押しつけるのはどうかという保護者もいるのではないかと懸念しましたが、保護者の方は、好意的にとらえていただいています。家庭で挨拶ができる環境、習慣ができたことで、子供も親も励みになっているようです。

今年度は、9月末に保護者の中間評価をしていたいただき、懇談の折に学級ごとに保護者から、取組を出していただきました。成果は徐々に上向いています。

司会(藤本) 平成8年度に遡っての取組の流れ、学校評価の実践を話していただきました

4校の取組などお話ししていただきました。では、市教委としてのご感想をお願いいたします。

菅野部長 この協働型評価というのは、理論的には三者一体で支えようと理想的なのですが、実際にやっていただくこととなると難しさがあります。そんななか、初年度から非常に積極的で質の高い取組をしていただいていることに市教委として改めて感謝を申し上げたいと思います。

まず今年は先生方にしっかり理解をしていただくというところからスタートなのですが、改善シートとのリンク試行についての通知が大変遅くなり迷惑を掛けました。校長先生方には、先生方の理解を取り付けていただき、地域や家庭へ発信していただくなど、この評価の趣旨をよく理解され、精力的にやられている姿が、たいへんうれしく思います。

先程の話のなかにもありましたが、今の家庭も地域も一通りでないと思います。その辺りは時間をかけていくことが必要ではないかと思えます。

司会(藤本) 時間がかかるということですね。

菅野部長 そうです。急ぐ必要はないと思います。拙速にやって、評価自体を受け入れ難いものだと思うよりも、ゆっくりと一歩ずつ進んでいってよいのではないかと思います。

司会(藤本) 各校の進捗状況に違いが出てきても、進める流れは柔軟でよろしいでしょうか。

菅野部長 今年度、各校から報告がなされていますが、その中でこんな実践があった、こんな難しさがあったということ市教委としても各校に知らせていくことが大事と考えています。

司会(藤本) 次に、渡部校長先生から学校評価実践研究運営委員会委員長の立場も含めましてお考えを伺います。

渡部校長 本当にたくさんのアイデアがあって、実践が展開されていると感じ入りました。学校経営者の一人として頑張らなくてはと、励まされたというのが正直のところでは。

同時に、9月6日の仙台市小学校長会研究協議会の折に、地域とともに歩む学校という実践例の発表がありました。それぞれの学校に先達が創り上げてきた地域連携や地域とともにという個性やノウハウがあるなど実感しています。その財産を活用して、



そこから更に子供のよりよい姿を実現していくという学校の改善につながります。その視点で学校評価が考えられているのではないかと感じました。

校長あるいは管理職だけで、出来ることではありませんで、それぞれの地域と関係しているところがあるわけです。例えば安全面、あるいは地域の伝統文化とか、それぞれの学校がそれを理解して、地域、保護者と話し合いを進めています。そういう意味では、地域連携担当を中心にして、それぞれのポスト、ポジションで、その学校を地域と理解し合えることが出来るような機会をつくっていくことが求められているのではないかと思います。

司会(藤本) 実践校の校長として、飯坂校長先生、考えをお聞かせください。

飯坂校長 子供が変われば、地域も学校も保護者も変わる。子供を機軸とした取組で、三者協働の重点目標を考えていくという上で、方向性が同じになれば、それぞれが具体とするねらいに基づいた取組を展開できると考えます。

一緒に協働して子育てをという意識や、一緒に汗を流しましょうという基本的な考えが浸透すればいいと考えます。学校関係者評価委員会のなかでどんな話題が出たのかということも多くの方に提供していくことも必要です。話し合いの中身を職員、保護者、地域の方と共有することが必要だと思います。

司会(藤本) それぞれノウハウがあって学校の改善が究極の目的になっていくわけです。最高責任者である校長の役割の重要性が問われます。

小野会長 学校の最高責任者である校長自身の資質、あるいは校長のポテンシャル、そういうものが大きな原点となっているのではないのでしょうか。

重点目標を、到達度のなかでどのように見取るかは、校長の指導力も重要です。この目標が出来た、出来ない、そういう単純な判断ではありません。目標が達成されたその上に、継続してやらなくてはならないもの、到達していないのであれば、更にこういう手立てを考えていくというビジョンや指針を自ら考えていかなければならないと思います。

1つ目は、仮説をしっかり立て、学校経営のなかでどう活かしていくかという校長の指導力が必要だと思います。今後、それらの指導力を高める研修をやっていく必要があるだろうと感じました。

2つ目は、改善シートとの関連性です。今年の場合は时期的なこともありましたが、従来の教育活動改善シートと、この協働型学校評価システムの取組と合わない職種も中にはいるのかなということを感じます。今後、改善シートそのものの検討を勉強し

ていかなければならないと思っています。

最後に、学校は教育委員会の方への報告義務があって、それに基づいて市教委は各学校の実情・実態を見極める際、この評価の重点目標が達成されているとか、そういうレベルだけで評価することはなかなか難しいと思います。例えば、現状維持だったとしても、それに向かって一生懸命頑張っている学校が取り組んでいる部分もあるだろうと思います。ですから、学校が取り組んでいる中身を見届けながら、ご判断とご支援をいただけるよう是非考えていただければと思います。

校長としては、なかなか成果は出ないけれども、一生懸命頑張っている職員を盛り立てるという部分を含めての支援を、是非してもらえれば職員のやる気が出てくるのではないかと思います。難しい判断かも知れませんが、是非ご検討をお願いします。

司会(藤本) 小野会長から出席された校長先生方を代表して市教委に対するお願いを述べられました。校長先生方から、校長の役割について一言ずつお話してください。

佐々木校長 重点目標を設定する過程と現在までの取組を見て、職員が一丸となってその目標に向かってきているということを実感しています。

まず、校長がそういった重点目標設定や具体の話し合いの場に入り、どんどん校長の意見を述べ、職員の考えを聞くという姿勢が大切です。また、本校では重点目標を、「聞く人に分かるように音読しよう」と掲げています。時間を見つけて各学級を回り、子供たちの様子を担任に伝えたり、褒めたり、あるいはどういう実践をしているかなど絶えず情報を集め、具現の継続化を図っていくことが大事なのかなと考えています。

司会(藤本) 渡部校長先生お願いします。

渡部校長 一つは認識を変えていくということが求められているのではないかと感じております。地域とともに歩む学校というのは、新機軸ではないかなと考えております。自分づくり教育は一体何かというと教育課程を再構築する枠組みなのではないかなと考えています。そこを受けて校長がなすべきことは、単年度でなくて短期的、中期的のビジョンをもって、今年度の重点目標が設定されていくのではないかと考えます。

2つ目としては学校関係者評価委員会のメンバーと開催の形態です。学校関係者評価委員会のメンバーについては、例えば学習や指導の状況、知、体力



の面でそれぞれの専門家を配置するというところで、具体的話し合いが強化されてくるだろうと思います。

3つ目として、職員の重点目標の評価能力を高めたいかなければなりません。具体的に何をしていくかを職員一人一人に常に問い、一緒に確認しながら小学校経営に当たっていかねばなりません。

飯坂校長 校長として、自分の学校をどうするのかと、それに近づくため、何に目を向けてどう手を打っていくのかというその意義付けを職員に問う、それが大切と考えます。継続ということを考えれば、単年度ということは非常に難しいものがあるのではという思いがあります。サイクルの話がありましたが、チェックとアクションというところでは、その見通しについて、三者が共有すべきだということであれば、成果を求め過ぎないということも大切だと思います。校長が代わる年度もありますけれども、学校の改善ということであれば、中期という目標のとらえ方が大切だと思います。

学校の特色をいかに位置付けながら、校長として学校評価に向かっていくのが重要だと思います。

司会(藤本) 今後に向けてのお話もいただきました。このような話を受けて、期待される協働型学校評価について菅野部長からお願いします。

菅野部長 今回の校長先生方の話の中に、非常に大事なことがいっぱいありました。

学校経営のなかで協働型学校評価をどう考えていくかということ、これは学校の経営そのものだと思います。学校の経営ということは、家庭・地域が期待している子供たちを、いかに健やかに育てるかということになります。それは家庭、地域からすれば、必ずしも小学校だけでなく、中学校までの9年間、高校まで地域とつながっていれば、高校を出て、社会に出るまでとなります。まさに仙台の自分づくり教育と密接に結び付けられます。

中長期的な視点の場合、中学校卒業時の理想的な状態を念頭においていただき、そこに至るまでの途中のそれぞれの過程で、子供たちが身に付けてほしいことをしっかりととらえ、目標を考えていくことが大事ではないでしょうか。

協働型評価の単年度での重点目標は、そのような中期的あるいは中長期の目標となる子供たちの状態を画餅におわらせずに出来る限り現実にしていくためのものです。

そのための「カギ」となる重要な課題解決に向けて達成可能な目標を設定し、周りの大人みんなが一致した認識のもとに活動することで確かな前進を実現することが大事です。目標の表現が重要ですので、

パワフルでわかりやすい活動で実現することに結ぶような目標を立てていただきたいと思います。

評価をするときは結果だけではなくて、子供たちの変容をつぶさに見ていくことで、評価を一面的にとらえないことです。逆に、結果の出るような目標だけを重点目標とするのではなくて、難しくても大事なことを重点目標にとらえていくということを校長先生方にお伝えしたいと考えています。そこに至るアプローチというのは、最初から子供たちの内面的なものをとらえて、それを協働でといっても、地域の方々はいきなりなじめないということがあるので、ある意味で今のように、挨拶のように大事なことで、しかも外見的にも分かりやすいことからのアプローチは、ワンステップとしてはたいへん望ましいと考えています。

子供たちのよりよい姿の形成に向けていくという校長先生のリーダーシップと、教職員の方々の意識が、何よりも重要なことと思います。

忙しい中、話し合いの場をもつことはたいへんですが、先生方とのチームとしての取組や、スタッフとしてのコミュニケーションが、家庭・地域に深まっていけばと願っています。それが、究極的には、協働型学校評価の実践と学校経営とが繋がっていくことだと思います。是非よろしく願います。

司会(藤本) たいへん貴重なお話ありがとうございました。最後に、広報部長から一言ご挨拶をお願いします。

佐々木校長 本座談会を通して協働型学校評価の推進が、開かれた学校とか、あるいは地域とともに歩む学校など学校・家庭・地域の三者が連携して学校経営を推進していく土台となって、学校の活力、子供の変容を生み出すものであるということを再確認いたしました。

本日の座談会の概要が「廣瀬川」に掲載されるのは来年2月になります。各学校では、協働型学校評価の振り返りや次年度の重点目標の作成の時期になり、今回いただきました先生方の貴重なご意見が学校経営に活かされるものと確信しております。

貴重なご意見、ご教示を賜りまして本当にありがとうございました。心より感謝申し上げます。

司会(藤本) 本日は、「協働型学校評価の進め方に向けて」というテーマに対してたいへん貴重なご意見をお聞きすることができました。



本日はどうもありがとうございました。

研修部より

研修部の歩み

研修部長 吉田 利弘 (愛子小学校)

研修部は、昨年度から宮城県との分離により、学校課題委員会及び領域別研究委員会の二つの委員会により組織されている。

本稿においては、その二つの委員会の活動の状況と全国連合小学校長会からの調査研究依頼内容、そして県小学校長会研修部との交流の様子について紹介することとする。

I 学校課題委員会

本委員会は、仙台市独自の学校課題を究明することを目的とし、仙台市教育委員会の重点施策と各学校の抱える課題を基にした主題の設定により研修を進めることとしている。

研修は2年サイクルで行い、各年に開催する「研究協議会」は、主題の視点から学校経営の理念を考え、課題の解決を図る研修の場としている。

【研修の概要】

1 主題

「開かれた、信頼される学校づくりと校長の在り方」
～学校と地域との連携・協働を通して～

2 研修の内容

主題に基づく事例の収集

昨年度の研究協議会における、国立教育政策研究所教育政策評価部長の葉養正明氏と東北大学院教授の小泉祥一氏の講演と対談から得た地域連携の在り方に関するキーワード「協力・支援から協働へ」を基に、市内における実践事例の収集を行った。この「協働」を目指した多くの事例が仙台市内にあることを確認しながら、特に顕著な実践として泉ヶ丘小学校と八本松小学校、福岡小学校の3校の状況について取材し、まとめを行った。この内容については、研究協議会の席で広く紹介することとした。

研究協議会の実施

① 目的

地域連携における学識経験者の講演及び他地域における実践事例紹介並びに本市における協働を目指した取組事例の紹介を通して、主題に

関する見識を会員相互に深めることを目指した。

② 内容

イ 講演

- ・講師 佐藤 晴雄氏 (日本大学教授)
- ・演題 「学校と地域との双方向の連携・協働をどう進めるか。」

ロ 他地域事例紹介

- ・講師 山木 茂氏 (三鷹市立第一小副校長)
- ・事例 「連携・協働を進めるにあたっての校長の在り方～三鷹市立第四小の取組～」

ハ 仙台市の事例紹介

- ・泉ヶ丘小学校 「共に手を取り合って進める学校づくり～夏の講座～」
- ・八本松小学校 「地域連携『八本松地域合同防災訓練』を通して」
- ・福岡小学校 「地域の伝統芸能『鹿踊・剣舞』の伝承活動を通して」

ニ 研究協議

協議の視点1 「校長は、学校が開かれ信頼されるためにこの連携・協働をどのようにとらえたらよいか。」

協議の視点2 「校長は、連携・協働のためのシステムをどのように構築していけばよいか。」

- ・アドバイザー 佐藤 晴雄氏
- ・パネリスト 八木 茂氏
三嶋 廣志氏(柳生小)
- ・コーディネーター 渡部 力氏(東六小)

3 成果

連携の在り方・協働の在り方について一定の方向を見出すことができた。具体として次のようなことが挙げられる。

- ・教育目標を実現するための連携・協働の在り方を明らかにして、地域との連携・協働を構想する。
- ・教育活動や学校課題解決等の目的に応じた学校支援ボランティアを要請する。
- ・学校支援の意義を踏まえ、学校の実情に応じた

連携・協働を展開する。等

II 領域別研究

本委員会は、全連小及び東北連小の研究協議会における発表を通し、会員相互の資質向上に向けた研究を担っている。

【研究の概要】

平成23年10月の全連小研究協議会山形大会での発表に向けて研究を進めてきたものの、テーマである「現職教育」の研究の視点が本年6月に変わり、昨年度から続けてきた研究に変更を余儀なくされた。

1 研究の視点

「教師に専門職としての自信と誇りをはぐくむ指導・助言の在り方」

2 研究のねらい

校長が行う「教師に専門職としての自信と誇りをはぐくむ指導・助言の在り方」の現状と課題を把握し、分析・考察を加えながら、職員へのかかわり方を明らかにするとともに、学校経営を推進する際の参考に供する。

3 研究の状況

アンケート調査

市内小学校長及び教諭に対し、教師としての資質・能力に関しての現状と課題について次のような調査を実施した。

まず、教師として求められる資質・能力を平成17年10月に中教審から答申された「新しい時代の義務教育を創造する」から「あるべき教師像」を10項目に分類し下記の内容で提示した。

- ① 地球、国家、人間等に関する適切な価値観
- ② 豊かな人間性
- ③ 国際社会に通用する資質能力
- ④ 課題解決能力
- ⑤ 人間関係の力
- ⑥ 社会の変化に適応できる知識・技術
- ⑦ 児童や教育の在り方に関する適切な理解
- ⑧ 教職に対する愛着、誇り、使命感、情熱、子どもに対する責任感
- ⑨ 教科指導、生徒指導の知識、技能及び態度
- ⑩ その他

この中から、校長の立場、あるいは教諭の立場から教師の専門性として大切と考える資質や能力について選択してもらった。また、10項目の中から、既に身に付いていると思われること、今後身

に付けていかなければならないことについても選択してもらった。

アンケートの結果から

まず、大切な資質・能力として、校長、教諭それぞれに②、⑤、⑧、⑨を上位4項目として挙げた。また、既に身に付いていることとして、②、⑦、⑧、⑨と、これも両者共通している。さらに、課題ある項目として、校長は④、⑤、⑥、⑨を、教諭は③、④、⑤、⑥を挙げ、一部に違いがあるものの共通性は高くなっている。

総じて、教師として大切な資質・能力としては、いつの時代にも求められる教育者としての人間性と、今日的課題や要請を踏まえた柔軟な姿勢等、バランスのとれた教育感覚ととらえていることが分かる。また、校長、教諭ともグローバル化への対応や多様な価値観への対応等、社会の変化を踏まえた指導の在り方などにかかわる資質・能力面で課題があると認識している。

今後の研究

これらの結果を踏まえ、教師が専門職としての自信と誇り育成するための校長としての指導助言の在り方を探っていくこととしている。併せて、研究の視点に基づき、効果的な指導助言を行いなから学校運営を進めている事例を収集し、その分析と考察を実施していくこととしている。

III 調査研究

全連小における「教育改革」及び「教育課程」並びに「現職教育」の各委員会から、それぞれ全国学力・学習状況調査に関して、教育課程の編成や移行措置、校内研修の充実と課題等に関する調査依頼があり、研修部員が回答したところである。

なお、この調査研究に関する全国的傾向の結果については、「全連小紀要」に掲載される予定である。

IV 県小学校長会研修部との連携

相互の研修の状況等について情報交換を密にするために、年2回の県市研修部連絡協議会を実施しているところである。本年度は、今後の全連小及び東北連小における発表分担について協議し合い、学校数の割合を基にした発表担当数を確認している。また、本年度は互いの研究協議会に16名の会員を派遣し、共に学びの機会としたところである。

指定都市問題研究部より

指定都市校長会北九州大会報告

指定都市問題研究部長 安齋 知秀 (宮城野小学校)

I 指定都市小学校長会研究協議会の趣旨

大都市が直面する教育上の諸問題、並びに将来の展望についての調査研究と情報交換を推進し、指定都市小学校教育の充実・発展に資する。

「北九州市の人権教育の推進と校長会の取組」
《北九州市》

■特別支援教育上の諸問題

「一人一人の自立を目指す発達支援教育」
《浜松市》

「LD・ADHD・高機能自閉症等の児童への支援」
《広島市》

II 参加指定都市(18都市)

Aグループ：新潟市，東京都，川崎市
静岡県，堺市，北九州市

Bグループ：仙台市，千葉市，浜松市
京都市，大阪市，福岡市

Cグループ：札幌市，さいたま市，横浜市
名古屋市，神戸市，広島市

オブザーバー参加

岡山市(次回よりAグループ所属)

■児童生徒指導上の諸問題

「生徒指導における教育相談機能を生かした学校経営と校長の役割」《将監小：早坂校長》
「学校不適応感を減らすための小中連携の取組」
《千葉市》

■学校・家庭・地域との連携上の諸問題

「かかわりあい，ささえあう，学校・家庭・地域の連携」
《大阪市》
「実効性のある連携教育を推進する校長の理念と指導性」
《福岡市》

III 平成22年度第64回北九州大会について

11月4日(木)5日(金)ステーションホテル小倉で、「第64回北九州大会」が開催され、全国の指定都市から約300名が参加した。

1 北九州大会主題

時代の変化に応える新しい学校経営の推進

2 研究協議会

毎年6課題が設定されている。協議題と発表テーマ及び発表都市は以下のとおりである。

■学校経営上の諸問題

「新潟市における多忙化解消推進の現況と校長会の取組」
《新潟市》

「新たな学校評価制度への取組状況に関する調査研究」
《東京都》

■教育課程実施上の諸問題

「『時代の変化』に応えるための教育課程編成上の課題と校長の指導性」
《静岡市》

「知識基盤社会を生きる力ー『総合的な学び』の創造より」
《東京都》

■人権教育推進上の諸問題

「豊かな子ども時代を創り出す学校経営」
《川崎市》

3 話題別情報交換会

各都市独自の施策や校長会の取組を紹介する場である。今年度から1部会に2つのテーマを設定し前半後半にすべての指定都市が口頭発表するスタイルになった。仙台市からは以下の話題提供を行った。

■学級編成の弾力化

「小学校高学年基礎教科担任モデル事業」
《折立小：今野校長》

■学力向上

「家庭学習の充実と標準学力検査の実施」
《八本松小：神谷校長》

■外国語活動

「仙台市小学校教育研究会外国語活動部会の設立と取組状況」
《岡田小：遠藤校長》
また、その他の話題は以下の3項目である。

■校長会の組織運営 ■人事考課 ■学校評価

4 シンポジウム(全体協議会)

校長の大量退職時代を受け、若手校長の育成やミドルリーダーの養成、また、若手教員の育成な

ど、人材育成全般にわたって、北九州市からの基調提案に引き続き、以下のような6指定都市代表によるパネルディスカッションと全連小会長向山氏からの指導助言があった。

■《札幌市》ここ3年で56%の校長が退職。管理職昇任希望者や、7年以上校長職を経験する校長が多いことから、大量退職については心配していない。若手校長の育成は発表の場を多く取り入れるなど、地道な活動を着実に進める。市全体の教務主任会がないこともあり、ミドルリーダーの育成は校長会としての取組はない。担任と教頭の間には「総務」という職がある。

■《さいたま市》市全体の校長会は年間4回、区の校長会は少人数で毎月開催。和気あいあい、初任校長も気軽に相談できる。現地集合・解散の校長会旅行を実施。8割方参加。学校管理セミナー（管理職試験対策）を実施。論文の添削を全校長で受け持つ。サークル活動やパワーアップ研修などで、校長として指導。

■《横浜市》平成18年以降すでに375名の校長が退職。第2サイクルに突入。相談相手になれる校長会を目指す。学生に対して、教育実習する年に1年間週1回、教育サポーターになって現場経験を積ませる試みを実施。

■《名古屋市》20年度から毎年約50名の校長が退職。教務主任2年目から教頭試験、教頭3年目から校長試験を受験。名簿搭載方式。教務主任候補者は校長が推薦。30代半ば教員が少なく課題。この年代を指導することがミドルリーダーの育成につながる。地区の教頭会や教務主任会、研究会などに校長が参加して指導。

■《京都市》校長は平成20年から3年間で半数の入れ替え。平成17年からだと数字上は総入れ替え。新任校長研修会を年度当初に校長会として開催。レポートを書かせ、支部長会の幹事が指導。行政との連携も。全市教務主任会での指導や中学校区での研修などを通しミドルリーダーの養成。「ずっと支える・もっと役立つ・うんと安心」をモットーに。

■《神戸市》校長同士の信頼関係の構築。若手校長育成研修は行政とタイアップして実施。今年度は人権教育と特別支援教育の研修。校長会単独では「新任校長フォーラム」と年2～3回の授業公開。全校長が参加し指導する。震災で得た経験から、「人は人によって人となる」という、

神戸市の教育理念を掲げ実践。

《指導助言》

■人材育成は簡単ではない。うまくいかないからと焦ってはだめ。若手校長には自分の学校をどう切り回すか考えさせる。経営者として「ビジョンを持ち、道筋を示し、課題を解決する」こと。夢と希望と目標を。勤務時間の縮減によりミドルリーダーにしわ寄せ。多忙感の解消が急務。1日の超勤、10年前は20分、現在は100分を越す。20名で1時間の会議のコストは10万円。6分延びると1万円増える。コスト感を持つことも大切。定数改善は予算成立まで厳しい道のり。

5 大会宣言

北九州大会としての宣言文の提案があり、以下のような6項目について、参加者の総意に基づく決意の表明がなされた。「新学習指導要領に則り、基礎的・基本的な知識・技能の習得と、これらを活用する思考力・判断力・表現力等の育成を図る教育課程の編成・実施・評価・改善を推進する」「『生きる力』の理念を生かし、自ら学び、自ら考える力を育成するとともに、時代の変化に対応した活用力の育成や言語活動、情報化教育、外国語活動の充実を図る」「豊かな心や健やかな体の育成を目指し、食育の充実や体験活動の推進、運動能力の向上を図る」「生活習慣の乱れの改善や学習習慣の確立を確かなものにするため、家庭や地域との連携を一層強化し、校長の指導性を発揮する」「教育の質的な水準の向上のために教員の資質・能力の向上を目指し、ミドルリーダーの育成を図るとともに校長自ら研鑽を重ね現職教育の充実を図る」「共通する課題を解決するために、指定都市間で緊密に情報交換や連携を図り、互いの活性化と教育力向上を目指した学校経営の礎を築く」

IV 終わりに

指定都市問題研究部は、第64回北九州大会の発表に備え、会長・副会長の助言をいただきながら、情報収集や研究推進に部員一丸となって取り組んできた。今後も充実した活動を進め、会員各位に役立つ情報を提供していきたい。

なお、北九州大会の詳細については、仙台市小学校長会研究紀要を参照されたい。

生徒指導部より

生徒指導部の活動報告

生徒指導部長 早坂 保文 (八幡小学校)

平成22年度生徒指導部では、「児童の健全育成、安全管理に関する今日的課題に対し、その指導と対策の充実を図り、各校における生徒指導の実践の一助に資する」ことを活動方針とし、各地区校長会の主体的な活動を軸にしながら、校長としての生徒指導上の諸問題に対する識見と対応力、指導力の向上を目指し、調査研究、関係機関・中学校長会との連携、研修会の実施、広報等の活動に取り組んでいる。

本稿では、具体的な活動内容について報告する。

I 調査研究

昨年度研究テーマ「教育相談機能を生かした学校経営と校長の役割」を今年度も継続し、昨年度のアンケート調査で明らかになった各校の教育相談に関する実態や現状をもとに、具体的な取組例や対応例を集め、より充実した教育相談を生かした学校経営の一助となる事例のまとめを作成する。

具体的には、昨年度の課題を受け、「各校の教育相談の現状に関する課題への具体的取組についてのアンケート調査」と「生徒指導上の課題について、校長としてリーダーシップをとり課題解決した事例」の視点から研究を進めることとした。

第一次調査の内容 6月実施・回収率100%

- ①「生徒指導上の課題」に対しての組織的対応、「教育相談」に関する教職員の意識を高めるための対応、「生徒指導上の課題」への適切な対応のための時間確保について、各学校での取組の工夫。
- ②「不登校」「非行」「虐待」「指導困難学級」「保護者支援」など生徒指導上課題のあるケースへの対応に関する校長の立場での経験の有無。

第二次調査の内容

第一次調査での「生徒指導上課題のあるケース」について校長としての立場での経験の有無に関する調査結果をもとに、各地区に観点ごとの執筆の割り振りを行い、執筆者の選出及び執筆の依頼を行った。

その結果、不登校3事例、非行2事例、虐待2

事例、指導困難学級3事例、保護者支援2事例、その他2事例、計14事例に関して執筆をいただいた。

校長先生方には、アンケート調査並びに事例執筆など積極的なご協力に感謝申し上げたい。

なお、調査研究のまとめについては、冊子にして全校長及び関係機関に配布予定であり、併せて校長会HPの「生徒指導部会」に掲載する予定である。

II 「仙台市青少年対策四機関・小・中学校長会生徒指導部会合同会議」

7月8日(木)、仙台市子供相談支援センターを会場に、教育相談課生徒指導班、適応指導センター、児童相談所、子供相談支援センターの四機関の職員及び小・中学校長会生徒指導部会の校長の参加のもと、「民間企業における人材育成」を演題に仙台銀行取締役総務部長の高橋博氏よりご講話をいただいた。

銀行の総務部長としてのお立場から、「メンタルヘルスについて」「最近の若手職員の傾向について」「人材育成について」「苦情対策について」を柱に、具体的取組や配慮事項等についてご講話をいただいた。

メンタルヘルスでは、コミュニケーションの重要性を強調され「コミュニケーションはキャッチボール。ドッジボールではない。相手が受け取りやすいボールを投げる。」「コミュニケーションは意味や感情をやりとりするもの。感情的にも共感できることを増やす。」などの配慮が必要であること。最近の若手職員の傾向に関しては、指示待ち人間が多いが、決してやる気がないわけではない。「相手を尊重し個性を伸ばす。」「本人が納得できるように具体的に教える。」などの具体的対応について示していただいた。

人材育成では、階層別研修、融資の研修、コンプライアンス研修等多様な研修を実施していること、支店長研修では「転勤の際の引き継ぎをしっかりと」「働きやすい職場づくり」「部下職員をよく見て褒めるように」など具体的な話をされた。苦情対策では、苦情ケース紹介と一般的な苦情対策の手順と留意点、悪質な苦情対応の手順と留意点についてポイン

トを押さえた内容で参考になる点が多かった。

民間企業における人材育成は学校における人材育成とも共通する部分が多く、多くの示唆をいただいた。更に、後日、高橋氏から「電話の受け方・かけ方の基本」「挨拶のマナー」「名刺交換のマナー」などが掲載されている『ビジネスマナーの基本について』（仙台銀行編）の資料を戴いたが、社会人としての教員にとって大いに参考となるものである。

Ⅲ 仙台市小・中学校生徒指導部合同部会

7月30日、ホテル白萩を会場に行われた。昨年度までは、小学校、中学校それぞれから調査研究等の発表を行っていたが、今年度は「小学校の調査研究の発表」と「小中連携についての情報交換」と内容を変えて実施した。

はじめに、中田小学校高橋智男校長より昨年度の小学校長会生徒指導部会で行った調査研究「教育相談機能を生かした学校経営と校長の役割」について発表があった。各学校の教育相談の現状について、「校内の組織体制」「スクールカウンセラー、さわやか相談員の活用」「関係機関との連携の進め方」「校長のかかわり、役割」の観点からまとめたものを、資料をもとに丁寧に発表していただいた。今年度の一次調査「小学校長として経験した事例と解決の様子について」の結果についても触れていただいた。

研修の後半は、3グループに分かれ①生徒指導上配慮の必要な児童等の小中連携における具体的な取組、②不登校児童生徒、③組織的・協働的な生徒指導体制の充実、④教育相談の中学校における現状の観点から情報交換を行った。具体的には、

- ・ 小中連携の事例について情報交換。陸上記録会の練習、中学校訪問、授業参観、出前授業など
- ・ 発達に課題のあることを知らず、入学後課題となった事例を参考に小中間での引き継ぎの在り方
- ・ 小学校の指導困難学級の様子や対応について
- ・ 7学年部、指導補助員、小1生活学習サポーター等による対応の現状
- ・ 学力不振、発達障害、不登校等への対応について、個別指導支援室の設置、居場所づくり等
- ・ 中学校でも特別支援教育の観点からの対応が重要、中学校では空き時間を使い全員で対応など活発な意見交換が行われた。

なお、次年度からは生徒指導に関連する事業の多い教育相談課職員の出席について、小・中校長会生徒指導部としてお願いをしたところである。

Ⅳ 仙台市小学校長会生徒指導研修会

11月16日、教育センターを会場に、100名を超える会員の参加のもと、生徒指導研修会を開催した。白鷗大学教育学部教授仁平義明氏を講師に、『傷ついた心を回復させる学校の条件—心の回復力（レジリエンシー）入門』と題して講演をいただいた。

今日、虐待については社会問題として大きく取り上げられ、児童相談所での相談件数や保護件数も増加の一途をたどっていると言われている。

仁平先生からは、「レジリエンシー」という概念について、「虐待のように強く長く続くストレスを受けながら、そこから回復し精神的に成長していく子どもたちがいることに注目が集まっていること。」「レジリエンシーとは、その子どもたちが持っていると思われる心の回復力という特性あるいは能力を意味すること」など分かり易く説明していただいた。

レジリエンシーを持った者の特徴として、「自分を信頼して、あきらめないで自分が努力すれば、問題は解決し成功できると信じる（自己信頼）」「つらい時期があっても、未来は必ず今より良くなると思っている（未来志向・楽観主義）」「自分にはこの世に存在する意味があり、人生には何か意味があると思いい、自分を大事にする（自尊心）」など10項目を挙げていただいた。

また、彼らの心の回復力を支える「メンター」（親身になって心配し、助言をし、感情的にも支えてくれた年長者）の存在の重要性も説明いただいた。映画『スタンド・バイ・ミー』を例に挙げてのレジリエンス、メンターの説明は大変分かりやすいものであった。

最後に、「学校の役割：教師は何ができるか」についてまとめていただいた。「自分は関心を持たれている、気にかけていると具体的に感じさせること」「何があってもおまえたちを見放さないと言ってあげること、そして実際見放さないこと」「子どもたちが何か屈辱を感じるようなことがあるなら、全力でその尊厳を守ってあげること」「彼ら彼女たちのために、教師や学校は何か少しだけ犠牲を払うこと」が挙げられていた。こうした教師や学校の対応を通して、子供たちは「自分を大事にする、人生をあきらめない、人間を信頼する、他人のために生きる」ようになるはずとのことである。

虐待を受けている子供に限らず、すべての子供への対応に普遍化できるものと思われた。講演を通して多くの示唆を与えていただいたことに感謝したい。

提言

「小学校体育科専門教員」の配置を考える

5地区会長 千葉 茂仁(岩切小学校)

「杜の都の学校教育」の重点事項から、健やかな体の育成において、様々な運動経験と運動量の確保を通して体力を向上させるとしている。小学校においては、体育の授業は、学級担任が担当するのが常とうとされている。それは児童の発達段階からみて、学習内容中心の考え方ではなく、児童の個人全体の学習状況を把握しながら指導することの重要性からくるものである。児童を教科別に分化してとらえるよりも、児童の全人的な発達や学習の特徴に基づいて指導がなされなければならないことが前提となっている。ごく稀に、体育科専門教員(以下専科教員)を配置している学校でも、体育科指導の専門性を学習内容の分化と高度化に置いていることから、高学年に配置され、中学校と類似していることが多い。

しかし、むしろ低学年の未発達・未分化な学習に対する、運動の楽しさの指導に専門性が必要であり、低学年の授業専科教員が担当すべきではないだろうか。平成23年度から実施される“スタートカリキュ

ラム”でも対応できることにもなり、専科教員によって、より専門的な児童の実態に合った学習指導が望めることとなる。一方、学級担任によって確保されていた、全人的接触や理解に基づく教育が崩れないように配慮する必要がある、そのためには、学級担任と専科教員の間には、児童の学習状態についての綿密な情報交換ができるようなマネジメントが必要である。加えて学級担任が、体育科の時間以外に児童の体育的活動に接する場を十分に計画する必要もある。また、高学年では、児童の主体性を基礎にした指導で、運動自体の特性も明らかになり、運動そのものの楽しさも分かりやすいので、授業の何時間かを専科教員がリーダーとなって指導する「合同体育」の形態(担任はアシスト)をとるといった方法も考えられる。校長として、体育科専門教員の専門性をどのように生かすのが適切か、学級担任制の特徴と必要なマネジメントを勘案しながら、専科教員の担当の仕方等、経営の工夫が求められている。

提言

「高橋クリニック」再び開業

6地区会長 高橋 智行(六郷小学校)

市の陸上記録会が終わった9月末、3学年のあるクラスが、体育館で跳び箱の授業をしていた。学期末ということで、テストの最中であった。5段から8段までの跳び箱を並べ、開脚跳びが跳べるかどうかを担当が評価していた。

よく見ると、何度挑戦しても跳べない子が6~7人はいた。担任は評価が中心なので、手助けはしない。このままいくと、この子らは、一学期の通信表の体育の技能の部分は「がんばろう」になってしまおうだろうかと思ったら、また、いつもの虫が騒ぎ始めてしまった。

翌日から、業間に体育館で、3年生の「跳び箱跳べないで症」の子供たちを対象に、「高橋クリニック」を開業した。前任校では、鉛筆の持ち方だったが、今回は開脚跳びである。

初めはおっかなびっくりで体育館をのぞきに来る子がほとんどであったが、初日の20分の治療で跳べる子が続々と出ると、幸か不幸か、院長に対して「あいつはへぼでもないようだ。」という噂が広がって、「患者」は続々と増えていった。

私なりに、開脚跳びは5分でどんな子でも跳ばせられると確信している。

入院患者があまりにも多いので、なかなか手が回らず、治療は終業式の日までかかってしまったが、入院患者27人中26人の治療を終え、無事退院させることが出来た。1名の挫折児は、私の指導に恐怖を覚えたため、初日に体育館から逃げ帰った子らしい。

跳べるようになった子らに、「懸命のリハビリの結果、見事跳べるようになったので、ここに退院を許可します。」と「退院許可書」を渡すと、それを握って、うれしそうに帰って行った。

「校長先生。私、跳び箱が嫌いだったけど、大好きになっちゃった！」と、耳打ちしてくれたMちゃん笑顔が印象的だった。

職員にとっては、業間休みだったせいもあり、体育館に足を運んだ教師は数名、手助けを買って出た講師1名と寂しい状態ではあったが、指導の技術を盗もうと、どん欲に毎日体育館に顔を出した教師たちに、明日の可能性を感じずにはられない。

提言

全員野球と総合力で

7地区会長 渡邊 英志 (長町小学校)

プロ野球のストーブリーグの行方を興味津々で見ている。次年度に向けて、チームの弱点を補強し、バランスのとれた総合力に優れたチームの体制づくりに懸命である。編成権のない監督は、球団が集めた選手を鍛え、力量を見極めながら采配を振るう。

学校も一つのチームであるが、たまたま縁あって同じ職場に勤めることになった職員の集団である。意欲、力量等々、個人差が大きく、一人一人の思いや願いのベクトルも同じとは限らない。そのような集団を、組織としてバランスがとれ、ベクトルを同じくするチームにまとめ上げていくことが校長の大きな責務である。

学校には補欠をおくほどスタッフに余裕はなく、全員が正選手である。個人差はあっても、校長は、それぞれが持てる力量を十分に発揮でき、更にそれぞれにプラス α が加わるように指導支援する。そして、総体として、学校の総合力=学校力、組織としての学校の力を高めて、効果的に学校運営をしていかなければならない。

そのために校長のなすべきことは、人材の適切な

配置と人材の育成であろう。

人材の適切な配置については、ベテラン教員を生かしつつ、中堅・若手教員の登用と育成を図る。教員の力量・特性を的確に見極め、年功と適材適所の微妙なバランスをいかに取るか、極めて悩ましいところではある。これは、常日頃から教員との意思疎通を密に図り、信頼関係を築きながら、理解と納得を得ながら進めることに尽きると思う。

次の人材育成。これは何より、教員を信じて任せること。任せるとは丸投げではなく、校長が責任をもつという安心感をもたせ、認める、励ます、支援することである。

強力なリーダーシップが叫ばれる現今、調整型のリーダーは弱々しく見られてしまうが、トップダウンもボトムアップもどちらも大切。教職員一人一人の志気が高まって仕事が進み、目的が達成されればそれでいい。

独り善がりではなく、高望みもせず、多くの人を巻き込む全員野球と総合力で、地に足をつけた堅実な学校運営を展開していきたいと思う。

編集後記

泉ヶ岳の冠雪も日ごとに白さを増し、寒気厳しい日々が続いています。本年度も残すところわずかととなり、会員の皆様には何かと慌ただしい毎日をお過ごしのこととお察し申し上げます。

会員の皆様のご協力により、今年度第3号の「廣瀬川」を刊行することができました。

さて、本号では座談会を掲載いたしました。多くの視点で子供たちを見守っていく協働型の学校評価がその効果を発揮しつつあります。また、新学習指導要領全面実施に向けた取組も始まっています。それぞれの学校で、日々学校課題に向き合っている校長自身が、学校経営方針を明確にし、夢と希望を抱いて、明確な教育ビジョンを学校内外に示すことが児童の確かな歩みを支えることと信じております。

私たち校長は、教師の指導力育成が大きな責務です。教育活動全体を見通して進めている取組について、お寄せいただいた提言、実践などに学び、新たな教育を創造していきたいと考えております。

会報発行にご協力をいただきました皆様、そしてご多用の中、玉稿を賜りました方々に心より感謝申し上げます。

ありがとうございました。

編集担当：小野寺芳彦 (長命ヶ丘小) 藤本 治 (加茂小) 西嶋 茂雄 (虹の丘小)

日下 孝 (福岡小) 鈴木 洋 (中山小) 森 礼子 (鶴谷東小)

カット：横山美喜子 (松陵西小)

