

《complete the educational reform》

競争から共創、そして 響創の教育改革へ！

1. 通称「学力調査」の結果を受けて

文部科学省、東京都の学力調査の結果を受け、多くの問題が指摘されている。調査方法の在り方や調査結果から見られる今日的課題等々、学力低下傾向にある日本の学校教育の問題としての指摘がその殆どであり、またまた学校、教育行政へ向けられる厳しい眼差しがある。教育課程の基準が何故改正されたかの議論は忘れ去られ、学校週5日制や教科時数や教科内容の削減が問題にされると共に、いわゆる指導力不足教員への不信感が強く、学力低下の原因を教育関係等に向け、一方的にその方面の改善策ばかり要求されている現状に問題ありと指摘したいが、学力向上に向けた学校の改善が万全であるかと言えば、必ずしもそうとは言えず、苦しいところである。しかし、この問題は以前から言っているように、親子・家族関係、子どもの生活習慣など、総合的に取り組まなければ成果を期待することのできないものであり、だからこそ、学校も教育行政も苦しいところである。しかし、子どもが本気になって勉強に取り組み、学力が身に付くことにより、子どもの将来に夢が開け、活躍する場も広がることを保護者に理解してもらい、安定した、子どもが努力できる生活環境、生活空間を家庭や学校、地域社会につくっていかねば、この課題の解決には限界がある。そのためにも、学校の取り組んでいく方策、取り組んできた内容、子どもの学習成果の変化を保護者に知らせ、一体となって挑戦することが必要である。

全ての小・中学校において、来年度の課題に位置づけ、具体策を示して欲しい。

2. 学校評価のあり方について

これまで、アカウンタビリティの考え方の下、「学校の説明責任が問われること。」アカウンタビリティとは企業用語であり、本来「結果の責任が問われるものであること。」等から、小平の学校にあっては、平成13年度から「外部評価実施のための評価項目」を参考資料として作成し、外部評価の実施を求めてきた。その項目や内容については各学校の主体性に任せてきたものの、年度当初の「学校説明会」の実施、学習状況の報告の意味を込め、毎学期の「学校公開週間」の実施、年度末の評価実施とその集計結果からの課題、次年度への検討等も含めた「教育実践報告会の開催」等、学校経営の責任を自覚し、積極的に取り組むよう求めてきた。積極的に取り組んできた学校とまだまだ意識の低い学校がある。これまで、教職員による内部評価と児童・生徒、保護者、地域の関係者による外部評価を位置づけてきたが、10月の合同会議でも触れたように、ここで文部科学省の評価実施の在り方が見直され、これまでの外部評価は「学校関係者評価」として実施し、外部評価は「第三者による評価」とすることが示され、評価結果

については、公表することが義務づけられることとなった。

内部評価……………教職員による評価

学校関係者評価……児童・生徒、保護者、地域の関係者による評価

外部評価……………第三者による評価

これまでも積極的に外部評価(学校関係者評価)を実施し、評価結果の分析と次年度に向けた学校の課題と改善策を公表してきた学校にとっては何でもないことであるが、そうでない学校にとっては、校長のこれまでの経営姿勢を問われる課題となる。

第三者評価については、一学校の問題ではないので、教育委員会としても早急に検討に入りたい。

3. 「食育推進チーム」「食育リーダー」校内体制の整備について

都教委はこれまで、都立学校全校に東京都独自の取り組みとして「食育推進チーム」及び「食育リーダー」を置くことにより、食育の推進を図ってきた。10月の合同部会で、都教委のこれまでの取り組みと栄養教諭の段階的配置の方向性を紹介したが、今後はモデル地区を決め、栄養教諭の配置を段階的に広げ、食育の充実を一層図っていくことにしている。そこで、食育の推進に向けた校内体制の整備として、平成19年度中に、小・中学校全校への「食育推進チーム」及び「食育リーダー」の配置を依頼してきたが、「食育推進チーム」「食育リーダー」の配置が、東京都における栄養教諭制度の前提となる。別紙依頼文を確認し、今年度中のスタートをお願いする。

4. 「科学技術創造立国」を掲げる日本の未来は？

5日朝刊にまたまたショッキングなニュースが走った。「2006年国際学習到達度調査(PISA)」の結果が報道されたが、前回(2003年)の調査から更に順位が後退し、もはや「学力の低下は認められるが、日本の子どもの学力は依然として世界のトップレベルにある。」等という言い訳はできなくなったと認識しなければならない。

各教科の調査内容の分析と課題についてはこれからその作業が進むと思われるが、いずれにおいても、日本の子どもたちの応用力の低さには危機感を覚える。今回特に気になるのは、「科学を学ぶ事への興味」が調査参加57の国・地域中52位と極端に低く、将来、科学に関係する職業に就くことを夢見ている子どもは10%を割っている結果が出たことである。私が子どもの頃には、「日本は少資源国であり、中には100%外国に依存しているものもある。外国から資源を輸入し、世界に通用する製品を創り出し、世界中の人に買ってもらうなければ日本はいつまでたっても貧乏な国のままだ。」等と、敗戦後の貧しさから抜け出すために日本中の大人が汗水ながして働き、「子どもはしっかり勉強し、立派な大人になるんだ。」と、大人が「日本の将来を子どもに託している姿」を直接肌で感じ、緊迫感を子どもながらに覚えたものである。先生方も教育熱心で厳しく、「勉強するのが子どもの仕事だ。」と、毎日のように言い聞かされて育った。

教材等、今の時代のように充実しておらず、理科や図工の時間には、身近にあるもの、埋もれているもの、利用できるもの等、使える物は何でも探し出し、頭をひねりひねり必要な道具を創り、実験・観察に没頭したり、生活に役立つ物、生活に潤いを与える物、

創造力をかき立てる物など、図工の作品創りに夢中になっていたことを思い出す。夕方家に帰ってからも夢中になりすぎ、母に怒られ怒られ、冷たくて硬くなった夕飯を食べたことも幾度となくあった。思い起こせば、私の学びのスタイルや学習に対する考えは小学生の時に習慣化、確立され、その後の私の成長に一役買っていたようである。

「科学する心」「もの創りの心」は、生活を豊かにし、生活を楽しくし、生活を創造する要素であり、何よりも著しい科学技術の発展が続く社会にあっては、理解し、活用し、創造することが日常生活や人生を充実させる力となる。にもかかわらず、これまで理科離れや自然科学に興味を示さない子どもの実態が報告され、その対応策が考えられてきたにも関わらず結果が出せなかったことを謙虚に認め、具体的な、しかも実行性のある対応策を早急に検討し、日本の未来を託す子どもたちの教育について国家を上げて(身近なところで言えば、教育行政と学校、保護者、地域社会が)真剣に取り組まなければ、教育に力を入れている国々と比較し、やがて国力が低下していくことは目に見えている。「教育は国家百年の大計」と言われるように、大きく言えば「国の存亡」を懸けた国家的政策・戦略であり、身近に言えば、「子どもの将来の夢を育み、人生を切り開く人間力を培う営み」である。そろそろ本気にならないと手遅れになる予感がする。

5. 理科支援員等配置事業について

文部科学省は、「科学技術創造立国」を目ざし、子どもたちの理科離れを防ぎ、理科の授業の充実に向け、本年度から小学校に「理科支援員等配置事業」を全国規模で展開している。小平市においては、東京都の理科支援員等配置事業を受諾し、現在13校においてその活用が図られている。子どもたちの理科離れが課題となる中、理科教育に対する危機感も叫ばれている。実態として、理科教育に不慣れな教師の実験の少ない理科の授業や表面的な観察だけで終わる、座学的な授業事例が指摘され、教員養成や現場の教員の研修等、理科教育の環境整備が重要な課題となっている。

本市の理科支援員の多くは、東京学芸大学の理科専攻の学生であるが、配置に当たっては、同大学で事前研修を受けた学生であり、積極的な活用を図って欲しい。

教師を目指す学生にとって、教育実習とは違う日常的な授業体験や児童、教職員との交流を深め、教員としての資質・能力を磨くよい機会となる。教師にとっては、実験・観察等において、学生が授業のアシスタントを務めることにより、理科の授業内容が豊かになると共に、実験・観察等の場面が増え、子どもの興味・関心を引きつけ、児童の体験学習や授業理解の支援に貢献することになる。このことは、理科授業の充実を図り、理科好きの子どもを育てることに繋がる。

東京学芸大学の理科支援事業担当者が各学校を訪問し、今年度の実績と評価、課題等についてヒアリングを行い、来年度以降の充実に向けた対応策を検討したいとの意向を受けている。

担当者が事前に連絡を入れ、該当学校を訪問するので協力をお願いする。

6. 改めてサービスの徹底と教育活動の充実に向けて

小平市立小・中学校における教職員のサービスについては、以前は多くの問題を抱え、そ

のことが学校経営や教育活動に大きな影響を与えていた。その正常化が図られると共に校長の適切、的確な指導の下に、校長の目指す学校創りに向け、保護者、地域に信頼される学校経営と豊かで活気のある教育活動が実現できる環境が整えられてきた。しかし、「喉もと過ぎれば熱さを忘れる。」の格言のように、子どもたちのためによい学校を創ろうと、校長、教頭が先頭に立ち、改革・改善の意気に燃えていた頃に比べ、何となく落ち着いた、特色の見えない学校等が気になる。「教育に終わりはない。」と言われるように、「教育は常に改革・改善の途にある」ことを自覚しなければ、充実も発展も望めない。決して今の学校がよいのではなく、「もっとよい学校を創りたい。」という気持ちが大変であり、そうでなければ、未来ある子どもたちの教育に責任が持てない。

これまでも機会ある度に話してきたように、困難校や崩壊校、地域に見放された学校の建て直しに取り組んできた経験から確信したことは、教育の内容とその充実、教育を受ける機会の提供とその保証は、間違いなく校長の意識に係っている。子どもにとって校長は最後の砦であり、だからこそ責任の重い、やり甲斐のある仕事なのだと信じ、誇りに思い、頑張ってきた。

困難校や崩壊校は、研究によって立て直すには限界がある。校長の権限と責任において服務規律の徹底を図り、人心を一新し、校内体制を整え、組織改善を図ることにより、校長の意図する学校経営ができるようになる。その結果、充実した、豊かな内容の教育活動が展開できるのである。

私が校長時代の学校経営書の中で、「3 学校経営の重点 (4)」に服務について次のように記している。服務についての考えと後半の内容を参考までに紹介する。

(4) 教育公務員としての自覚ある勤務をすると共に、互いが成長しあえる職場づくりに努める。

① 諸法令、諸規則を理解して、服務の厳正を期す。

私たち公務員は、全体の奉仕者として法律に従って、服務に厳正でなければなりません。最近では特に教職員へ向けられる目は厳しく、批判の声も数多くあります。都教委からはその都度「通知」「通達」の形で指示が届いています。

そのような中でここ数年、教職員の事故は絶えず、処分も重くなってきています。特に「体罰」「交通事故」「猥褻行為」は絶対におこさないよう厳重に心して下さい。平成9年度は108件(8年度は70件)、処分者数184名の処分があり、未処分が60数件ありました。オンブズパーソン絡みから、数年前にさかのぼって問題が掘り起こされる例が増えています。特に最近は、管理職の監督責任を問われる事例も極めて多くなっています。(182件、前年比34パーセント増)ここ数年の特徴として、・体罰 ・交通事故 ・破廉恥行為(猥褻) ・兼職兼業 ・その他の順になっています。

◆体罰による事故 35件(8-31件・7-20件)

体罰を行うことのない学級経営や教科経営、生徒指導を進めることが公教育の根本原則であり、体罰を行うことにより教育活動を進める行為そのものが、

教師としての資質、能力、指導力を問われることとなり、自分の指導力不足を露呈することになることを肝に銘じましょう。平成9年度配布された都教委の体罰関係資料の活用を図り、体罰の持つ教育上の重大さを十分認識し、体罰のない学校教育を進めることが、保護者・地域住民の信頼を得ることにも繋がります。

※ 体罰は、日本国憲法及び学校教育法を貫いている個人の尊厳、基本的人権の精神に反するものであり、学校教育法第14条で明確に禁止されている。

※ 体罰を行うことは、自分の教育観の誤りと指導力の欠如を露呈する行為であって、厳に戒めなければならない。

※ 体罰を行った場合、行政上の責任と共に、負傷等に対する民事上の責任及び刑事上の責任も問われることとなる。

※ 体罰に絡む事故報告書は、開示請求の対象となることの多い文書である。

・体罰は違法行為である。

・体罰は、子供の人権侵害である。

・開示請求は、保護者、市民の基本的な知る権利である。

※ 「学校に勤務する教職員の事故発生にかかる状況報告書作成要領」が制定され、平成8年8月5日付で、各学校長へ通知が届いている。

このことは、再三に渡る都教委の指導にも関わらず、体罰事故は一向に減らず、むしろ増加の傾向にあること。又、体罰に関わる開示請求が増え、その内容に問題があること（状況把握・事実の確認の曖昧さ、教師の弁護と誤解される記載等）から危機感を募らせ、体罰事故発生の経緯、体罰の状況、関係者の事情聴取等、開示請求にも耐えられる報告書とするため、「体罰事故の場合」と「その他の事故の場合」とに報告書の様式を改めたものである

◆ 交通事故 9件（8－12件、7－13件）

特に多摩地区の発生件数は毎年多くなっています。

※ 教職員の自家用自動車通勤については、真にやむを得ない事情がある場合以外は、原則として認められていない。あくまで校長の責任において許可されるものであり、事故発生時には、管理・監督責任を問われることとなる。

特別な理由により車を通勤手段としている者は、特に交通事故加害者とならないよう通勤時間にはゆとりを持って自宅を出るように努める。

※ 通勤届と勤務の実態

勤務の態様や通勤ルートが届け出と違う時には、万一事故に巻き込まれ、不幸にして長期に入院したり、通院生活が長引く場合でも、通勤災害の適用を受けることができず、教師生活のみならず、家庭生活にも大きな問題を残すこととなる。通勤の実態に合わせ、届け出る。

通勤届と通勤の実態の違いから、通勤災害の問題のみならず、公金不正受給の問題、私文書偽造・公文書偽造の問題にも発展することとなる。

※ 勤務時間内、勤務時間外を問わず、公務員の自動車運転による交通事故は

地公法第22条の法令や条例に従う義務に違反する行為と共に、第32条の信用失墜行為ともなる。いやしくも、飲酒運転を行うことは、絶対にあってはならない。

※ 万が一、交通事故加害者となった時には、示談交渉が長引けば長引くほど又、賠償等の問題や教育公務員であるという職務上、身分上からくる社会的責任、精神的な負担は重く、子供の指導に専念すること自体困難性を帯び、職務に専念する義務を果たすことができなくなる。最悪の場合、本人の意思に関わらず教職を辞さねばならない事態に発展することを考えれば、自分の教職の生命を守る視点からも、90分以内の通勤時間であれば、原則として車通勤に頼るべきではない。

◆ 破廉恥行為（猥褻行為） 8件（9－8件、8－2件）

児童に対する猥褻行為や一般婦女子に対する猥褻行為、暴行事件は、あってはならないものです。残念なことに毎年発生しており、教師としての適格性を問われると共に、信用失墜行為となり、教壇に立つこと自体困難となります。

特に最近の事例は悪質化しており、諭旨免職、或いは懲戒免職になる事例が多くなっています。男女雇用機会均等法の制定（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）並びに、青少年健全育成条例の制定（青少年の健全な育成に関する条例）の観点からも違法行為は法的制裁処分を受ける事となり、当然その身分にも影響があります。

※ 問題行動のある児童への親身な指導が、時としてあってはならない事態を引き起こしていることを考える時、児童への個別指導の在り方にも配慮を要し、学校の組織的な体制を通した生徒指導の在り方を共通理解し、取り組んでいくことが大事である。

◆ 兼職兼業 1件（9－19件、8－2件）

届け出ることにより承認されるものもあります。

◆ その他 55件（9－13件、8－18件）

急増したのは、習熟度別関係の処分者が多く出たためであり、その他、通知票紛失、通勤手当の不正受給、私文書偽造等です。

T、T教員、講師についても同様の不正があるとの投書がありました。

教員の勤務軽減となるような不正な活用は、指導法の改善という本来の趣旨を逸脱したものであり、厳に戒めなければなりません。昨年度の不適正な活用から、管理職のみならず、担当教員の処分も検討されています。

その他、差別的な言動による人権侵害等、教師の人権感覚の未熟さが引き起こす不用意な言動が、子供の心を傷つけ、精神的ダメージを与え、教師自らが学校嫌いの原因を作ったり、保護者の不信を通り越し、怒りに触れる事態を引き起こしている事例があります。これらは、保護者、地域の知るところとなっ

た時、信用失墜行為となり、学校・教師全般のイメージを損なうものであり、公教育としての学校の信頼にも関わることとなります。信頼の回復のためには計り知れない営みが必要となり、なかなか拭いきれるものではありません。

通知票の紛失、答案の紛失、指導要録の置き忘れ等は、第三者の目に触れることとなり、信用失墜行為となると共に、人権侵害に発展する恐れがあります。コピー社会の危機管理について、十分自覚した配慮が必要です。

(現在では、IT社会の危険性に対する認識と防護策を組織として徹底する。)

◆ 勤務時間の割り振り

最近では、教員の服務、勤務時間に対する都民の目には厳しいものがあります。運用上の割り振りは、説明すればある程度理解は得られますが、8時30分すれすれ、あるいは8時30分過ぎの出勤の姿、16時過ぎの退勤の姿には厳しい批判があります。また、最近の学校週5日制に関し、「夏休みもあるのに、この上土曜日が休みとは、先生はいい身分だね。」という声も聞かれます。

全職員が職員朝会時刻までには出勤簿の押印を済ませ、着席している事は勤務の根本原則であり、国民・都民の税を報酬として受け取る教育公務員としては、あたりまえのことです。都民の目もたいへん厳しく、都教育庁人事部職員課より欠勤等を行った教職員の取扱いに関する要項制定の通知も届いております。(遅参・早退等、無断欠勤を繰り返す教職員へは、文書で注意し、教育委員会へ報告する等。)

又、休息時間の実態がプレスに報道されたことにより、都民の関心は、学校勤務の教職員の勤務実態への疑心と不信を増大しています。いずれ大きな問題となることが予測されます。

学校勤務の教職員の勤務の割り振りは、運用上下記のようになっています。

★ 正規の勤務時間の割り振りは、以下の通りです。

8:15										17:00
	休息		休憩		休息					

★ 本校の運用上の勤務の割り振りは、次のようになっています。

8:15	:30				16:00	:45	17:00
休息					休憩	休息	

休息時間は給料の支給されている時間帯であり、基本的には拘束されている。いつでも勤務できるように待機していなければならない勤務時間であることを承知しておいて下さい。

③ 校内の決まりは、共通理解として確実に守りましょう。

このことが、お互いに気持ちよく働ける最底条件となります。

④ 親睦会活動やスポーツ、レクリエーションを通して交流の場を広げましょう。

ア、教育の課題・社会の学校教育に対する関心の高まり

- * 「生きる力」を育むための、「総合的な学習の時間」の創設。
- * 学校支援ボランティアの組織作りと教育活動への活用
- * アカウンタビリティの考えに基づく、保護者、地域への「学校教育の説明責任」と「結果（報告）責任」の実施。
- * 学校運営連絡評議会の設置に向けた取り組み（都立高校は今年度よりその設置に取り組む）……………本校では、学校経営協力者会議
- * 都費による「管外視察」等の適正な運用と開示請求に耐えうる「視察報告書」の作成。
- * いじめの根絶・不登校児童への教育指導と学校復帰支援プログラムの準備（他の教育機関での指導は、校長が認めることにより出席扱いとなるものがあるので、出席簿への記入に注意）
- * 防災教育の見直し・安全管理・地域防災センターとしての備蓄
- * 完全学校週5日制への対応（月二回施行の具体的対応と今後へ向けての準備）
- * 地球環境を守る環境教育や消費者教育・エネルギー教育等の実施
- * 性に関する指導（人間の尊重、人権の尊重、生命の尊重、男女平等、性差、エイズ教育等）・指導計画の整備
- * 情報の公開と個人情報保護（学校の公文書や指導に係わる記録簿、子供の作品等・守秘義務の徹底）
- * 中学・高校の公立学校離れ…小学校は？…就学・学校選択の弾力化
- * 児童数の減少傾向
- * 帰国児童・生徒の教育、在日外国人児童・生徒の教育（配慮事項）
- * 小学校での外国語のクラブ活動等（創意・工夫と特色ある学校）
- * 嘱託員制度（人員不足）

（省略）

最後に、元気よく登校した子ども達が、一日の学校生活に満足感を覚え、充実した、元気な姿で保護者の元に帰ることが、我々に課された最大の勤めです。万が一事故が発生したら必ず校長（不在の時には教頭）に報告して下さい。校長（教頭）への報告が遅れたり、なかったために、また、初期の対応に問題を残したために、解決が長引いたり、問題の残った事例が数多くあります。首から上の怪我、骨折、捻挫、交通事故（管理下、管理外とも）、その他治療等長引きそうな事故、他人との接触で起きた事故等は、必ず報告と事故報告書の作成をお願いします。

（第一報・その後の事故報告書作成＝報・連・相を忘れずに）

なお、管理下で事故が発生し、警察等が調査に入った時や訴訟に発展した時には、「学校日誌」「当直・警備日誌」「教育課程」「学校経営案」「職員会議録」「職員朝会記録」「各種委員会記録」「各種クラブ活動記録」「学年、学級、専科経営案」「当該学年指導計画」「学年会記録」「週案簿」「学校保健日誌」「保健関係調査記録」等の提出を求められます。

特に授業中の事故に関しては、「週案簿」「学級経営案」「指導計画」必要に応じ、「教育課程」「学校経営案」「行事の実施要項」「授業変更届け」「保健関係調査記録」等の提出が義務づけられます。

週案簿に関しては、指導する单元名、内容、特に必要な教具、教室以外の指導場所等の記載をお願いします。

また、個人情報の開示請求が進む中、「いじめ」「体罰」「通知表の記載事項への疑問」「指導力、指導方法への不信」「指導要録ならびに抄本の記載事項への懐疑心」に端を発する開示請求が増えています。上記の経営案等は、教師としての自分自身の身分を保証する表簿ともなることを自覚し、整えておきましょう。

7、その他

* コミュニティ・スクールについて

学校支援ボランティアを導入することがコミュニティ・スクールではない。よく勉強すること。

* 少年少女マラソン大会について

例年になく多くの子どもたちの参加があった。(661名参加/721名申請)
今後も子どもたちの活躍できる場の確保に努めて欲しい。

* 校長受験面接に伴う結果について

大変残念な結果である。ここ数年よい結果を出してきただけに、私としても残念であり、改めて今後の在り方を考えたい。しかし面接官に問題があると思われることが目につく。例. 指導力不足教員を止めさせるには

副校長は教育公務員特例法をあげたが……、面接官はしつこく質問を続け、間違いと指摘する。結果、地方公務員法と答え直し、そんなことでは止めさせられないと突き放す。

これまで指導力不足教員を含め、問題のある教員を地方公務員補の分限処分で止めさせるには課題が多く、止めさせることが困難であったため、教育公務員特例法の一部改正により不適格教員の排除の道筋をつけたのであり、面接官がよく分かっていない。