

第4分科会 生徒指導部会 <深い児童理解で豊かにかかわり、生きる力を培う生徒指導と校長の在り方>

研究発表主題 児童、保護者、地域住民と学校で創る「明るく楽しい学校」

滋賀県 大津市立 石山小学校 竹村 修

趣 旨

「先生、明日 しような」と子ども達が「明日の学びや遊び」を心待ちにし、保護者からは「先生、子どもが学校は楽しいと言っていますよ」という声が聞こえてくる、そんな石山小学校でありたいと本校の全教職員は願っている。

しかし、現実の姿は

教師が指示をしないと動かず、子ども自らが的確な判断ができない姿。

毎日起こる子ども同士のトラブルに代表される倫理観や規範意識あるいは人権感覚の低さからくる心ない言動。

体の調子が悪いわけでもないのに保健室へ出入りし、授業にあまり意欲を見せない学習意欲の低さ。

など気がかりなことがどの学級にもある。

生徒指導の機能は児童一人ひとりの人格を尊重し、個性を生かしながら、社会的資質や行動力を高めるよう指導・支援することにある。

そのためには

学級基盤をしっかりと整えて一人ひとりの児童を共感的に見つめ、受容的な風土を作り上げる。

計画的、意図的に児童理解を図り、確かな信頼関係を構築していく。

児童が興味や関心を抱いて自ら学ぼうとする授業改善に努め、自己存在感と成就感を学習活動の中で体感させる。

ことが大切である。

同時に、暴漢の学校侵入、保護者による児童虐待等児童の安全を脅かす事件も続発している。そのため保護者

は過敏とも思われる反応を学校に寄せ、教師はその対策に追われているというのが今日の状況である。

本来学校は、子どもが集団による学校生活をしながら、教育活動を通じて人格を形成していく場であるべきである。学校本来の姿が失われつつある現状を克服し、豊かな心を持つ子どもの育成を目指すにはどうしたらよいかを滋賀県小学校校長会でも機会あるたびに検討している。

本校の実態と生徒指導の取り組みを紹介しながら、研究協議に加わり、現任校の課題解決を図る方が得られることを期待している。勿論、本校の実践がささやかなものであり、先進諸校の優れた実践に程遠いものであることは十分承知している。あえて話題提供をと志したのは、「座して待つより・・・」という私の思いからである。本校の生徒指導の実践を切り口に協議が深まり、結果として、第4部会の研究課題に迫る一助になれば幸いである。

(1) 本校の概要

位置	大津市(南北42Km)の南部に位置する瀬田川沿いの学校
児童数	738名(平成16年5月1日現在) 25学級(普通学級22,障害児学級3)
教職員数	36名(県費負担教職員)
通学区	寺辺学区 211名 平津学区 268名 大平学区 249名 学区外 10名
湘南学園	何らかの理由で親と離れて生活しなければならぬ子どもを育てる福祉法人の養護施設。小学生11名在園。
保護者	生活保護受給家庭4% 就学奨励費受給家庭28% 父子・母子家庭16%

(2) 児童の実態

基本的生活習慣の不定着

- ・年間30日以上遅刻児童が25名にのぼる。不登校(傾向)児童が多い。
- ・年間30日以上欠席児童27名。
- ・50日以上欠席児童14名。

- 低学力児童が目立つ。
- ・大津市実施の学力標準テストの結果から判明。いじめもある。
- ・3件保護者から訴えがあった（平成15年度）事故・怪我も多い。
- ・年間81件病院へ搬送（平成15年度）児童虐待も心配。
- ・疑わしいケースが4件（平成15年度）DVもたまに。
- ・平成14年1件。平成15年1件。気になる子どもの言動。叩く、蹴るなどの攻撃的な行動。荒っぽい言葉遣い。

- ・学級担任で解決できることは担任の指導方針で指導する。
- ・担任だけで解決が困難と思ったら学年で指導・対応する。
- ・全校に及ぶ問題として考え対応すべき問題は担当に相談し指導・対応に移す。
- ・反社会的問題行動
生徒指導協同推進担当（市費加配教員）
- ・非社会的問題行動
生きる力を育むモデル校担当（県費加配教員）
学校内での解決が難しい場合は関係機関の協力を要請する。
県中央児童相談所 市児童家庭課 市生活福祉課
南すこやか相談所 県警サポートセンター
県教委スクール・サポート・チーム
市教委学校教育課 大平保育園 湘南学園
石山児童クラブ
（平成15年度関係者会議出席要請機関）

研究の概要

(1) 生徒指導方針

本校には上記に示した課題がある。克服し、解決を図らなければ児童に「生きる力」と「豊かな心」をつけていくことは期待できない。そこで、生徒指導方針として次の諸点を全教職員で共通理解し、実践している。

学校教育目標を児童、保護者に浸透させる。
「明るく楽しい学校」を学校教育目標とし、児童および保護者に機会ある毎に訴える。

児童に対して

人に挨拶をする。社会性を身につける。
人を叩いたり、蹴ったりしない。
人権意識を持たせる。
人の話をよく聞く。
学習の基本を定着させる。
人の喜ぶことをする。
共生社会に向けての姿勢を作る。

保護者に対して

要望、要求、批判だけでは「明るく楽しい学校」にならない。
保護者や地域住民の支援が学校教育目標の具現には不可欠である。
支援体制を構築するために説明責任を果たす。

組織的な取り組みと指導により効果的な生徒指導を展開する。
生徒指導上の問題が起こったら次の順ですぐ取り掛かる。

(2) 平成15年度の具体的な取り組み

低学力克服への取り組み

少人数学習の実施。

平成12・13年度

算数の時間をTTで指導（3.4年生）

TT加配教員1名

平成14年度

算数の時間を少人数で指導（3.4年生）

少人数加配教員1名

平成15年度

算数の時間を少人数で指導（2-6年生）

少人数加配教員2名

授業改善に対する校内研修。

平成11年度 明日への「生きる力を育てる」

- わかる授業。学びたくなる授業 -

平成12年度 明日への「生きる力を育てる」

- 自ら学びたくなる授業をめざして -

平成13年度 自ら学びたくなる授業の創造

平成14年度 自ら課題を見つけ追研し続ける子どもを育てるために

平成15年度 生きてはたらく力を育てる

- 教科と総合的な学習の時間の

行き交う関係を求めて -

各学年1回の公開授業の実施と授業研究での検討

基本的な生活習慣を定着させる取り組み

朝の挨拶・声かけ活動 AM7:30~9:00

生徒指導協同推進加配教員

校区巡回・家庭訪問 A M9:00以降随時

生きる力を育む加配教員

不登校(傾向)児童に対する取り組み

子育てふれあい教室の開催 悩む保護者との懇談
関係者会議の開催 関係機関との役割分担明確化
別室指導 一定期間に限定。

平成16年度スクール・ケア・サポーターの配置
学校支援体制の構築に対する取り組み

校外学習時の引率支援をPTA予算から支出

(平成15年度から)

ゲスト・ティーチャーの招聘を容易にする人材バ
ンク登録システムの導入

PTA役員の自立立候補(平成14年会長、平成
15年会長および副会長他立候補)

学校通信「ふれあい」の地域配布

(平成14年度から)

問題行動に対する取り組み

朝の打ち合わせの縮小

(月曜日PM4:45~ 木曜日AM8:20~)

全校一斉読書タイムの設定

生徒指導部会による児童の情報交流と児童理解

(月1回)

児童虐待に対する取り組み

学級担任および養護教諭による児童観察(顔色
元気さ 給食の食べ方 友達関係 身体損傷等)

疑わしい場合は関係者会議の開催

(平成15年度6回開催)

児童カルテの様式変更と活用

問題行動を記載するとともに、保護者にとつた対
応と反応も記入

学級編制時(毎年)に参考にする。

特別支援教育に対する取り組み

特別支援教育校内委員会の設置及び特別支援教育
コーディネーターの配置

普通学級に在籍する軽度発達障害児童に対する支
援教育の交流(平成16年度から)

軽度発達障害児童の保護者へのカウンセリング実
施(月2回巡回相談員との面談)

児童の安全確保への取り組み

教員の非常ベル携帯(平成12年~)

校舎1階教室と職員室の間にインターフォン設置

(平成14年)

放送設備の全面改修。玄関ドアにオートロック

設置。門扉およびフェンス改修(平成15年度)

希望児童に防犯ブザーの販売斡旋

養護教諭の複数配置

(児童の心身の健康に適切な対応をするモデル校

県費加配教員配置 平成13年度~)

(3) 取り組みの成果

学級担任が朝の一斉読書タイムを指導することに
より1時間目の授業が落ち着いて始まり出した。
遅刻児童が減少してきた。

平成14年毎日約40人の遅刻があったが、平成
15年には約25人に減少

学校支援体制に手応えが感じられるようになった。
苦情電話が減少してきている。

積極的な生徒指導が展開されている。

養護教諭による児童の状況が担任に円滑に寄せら
れている。

学級担任が自発的に家庭訪問を行っている。

教職員の意識改革が進んだ。

給料を貰っている限りどの職業も大変であるとい
う意識。

学校の危機管理に対する厳しい認識

(特に児童の安全への配慮義務に対する認識)

(4) 今後の課題

保護者対応

初期対応が不十分であると保護者が納得されず、
学校不信や教師不信となって跳ね返ってくる。

・校内の骨折事故の対応。

平成12年 清掃時間に窓から転落。通院費用
の請求。

・スキー教室における事故。

平成13年 事故相手の不誠実に対する不満。
友達との喧嘩の指導方法や授業の進め方、あるいは
宿題の量などで学級担任批判が起こり校長が説明し
ても理解を得られない。

学級担任交替要求 平成11年。平成13年。

価値観が保護者によって極端に異なり、保護者全部
に満足してもらえない学校教育方針が打ち出し難い。

学力論 子どもが楽しく学べる授業

(体験学習推進派)。

高校に合格できる学力をつけて欲しい

(基礎・基本重視派)。

規則論 制服を制定し、髪の毛の色や持ち物の規制
をすべきである(管理重視派)。

規則はできるだけつくり、伸び伸びとし
た学校生活を過ごさせたい(規制緩和派)。

子育て論 子どもは喧嘩やトラブルを経験して育つ
ものである。親がすぐ口を出すのは考えもの
だ(学校依存派)。

子どもの安全を守るのは親の責務であり、
喧嘩やトラブルはその原因や解決を保護者
として見届ける必要がある

(責任追及派)

教師が自分の生育歴の中で経験していないことが子どもの周辺で安易に情報として入り込んでいる。それだけ予測不可能なことが子どもに起こりうるわけで、子どもの安全確保をどう図るかは大きな課題である。

学級経営 毎年50件の転出入がある本校では、学級経営が友達関係の面で困難。

学校選択制度

平成15年度の新1年生から開始(大津市)。遠距離通学になる。

携帯電話 メールのやり取りなどで犯罪に巻き込まれる可能性がでてきた。

不審者の出没 直接的な加害行為がなくても児童の不安感を高める原因になる。

ま と め

今日は教師受難の時代である。少子化でとすれば過保護とも思われる子育てで入学してくる子どもは「我慢」をする経験が乏しく、保護者はマスコミの影響からか学校・教師不信の傾向が強く、度重なる教育課程の改訂と進歩した情報機器の操作能力を高める研修に努めなければならぬ。時間的な余裕の無さと、精神的な重圧でストレスが蓄積していく。

このような状況にあって、どうしたら教職員の勤務意欲を向上させることができるのだろうか。校長が如何に指示しようが、「笛吹けど、踊らず」では所詮課題の克服・解決は図るべくもない。学校が組織である限り構成員が意欲を持って職務に臨むことが何より大切である。

教職員の職務遂行意欲を高めることを意図して、次の三点を学校経営の柱にしている。

(1) トップ・ダウンからセクション・トップの経営への転換

校長はその立場と責任からとかく色々と指示をしがちである。指示を受けた教職員は「うるさいと感じるか」、「指示に従っていればいい」と思うことが多い。いずれにしても職務に対して意欲的であるという姿からは遠い。そこで校務分掌の長(トップ)が提案し、職員会議等で共通理解されたことは長の指示によって実践に移すという方法(本校ではセクション・トップと呼ぶ)を取り入れた。教職員は、「任された」と思うらしく張り切って取り組んでいる。

生徒指導や少人数学習、あるいは情報教育などほとんどの領域が長の構想によって現在運営・実践されている。

(2) 校長の意思を日頃から職員に理解してもらう手立てとしての通信の発行

ことが起こってから対処方法を指示するのでは効果が薄い。「何も起こしていない時の家庭訪問」が効果的であることを先輩から教えられた。そこで私の教育理念や教育課題に関する見解を「おおきに」と名づけた通信で教職員に配布している(平成15年度59号配布)。

セクションのトップが構想を立てる時に結構活かされている。時々あの文章は参考になりましたとか、面白かったですよとの声が反応として返ってくるのがうれしい。ちなみに「おおきに」と名づけたのは困難な時代に健闘してくれている教職員に対する私の感謝の気持ちからである。

(3) 順次交替で色々な分掌を担当する校内人事の工夫

本校では校務分掌の固定を避ける校内人事を意図的に行っている。障害児学級担任も最長5年で交替しているし、教務主任をした者が翌年学級担任を担当することもある。色々な分掌を担当することで互いの職務の辛さや困難さを理解することと、後継者を育てていくことに狙いがある。学級編制も平成12年度から毎年編制替えすることで、出来るだけ多くの先生が子ども達に関わりを持つようにし、教師全員が1~6年生まで観ていこうというすることも続いている。

校長に面と向かって不満や意見をぶつけてくる先生は稀で自己満足に陥りやすいところがある。自分の経営方針が勤務校の教職員に歓迎されているかは客観的な尺度をもって評価すべきである。私は経営に対する評価を次の三点で行っている。

職員会議の議論が白熱しているか。

経営参画意識が薄いと議論が深まらない。

職員体育(月1度)職員研修旅行が実施できるか

職員の和が欠けていると自分の時間とお金を使ってまで参加しようとしにくい。

転出希望が教職員数の5%以内に止まるか。

管理職に不満があれば教職員は他の職場を求める。

平成17年3月をもって私の37年間の教職が終了する最後の勤務を現任校の職員と過ごすことができたことを感謝している。残す期間仲間と子どもの成長・発達に更なる取り組みを展開したいというのが今の心境である。

