

# わたしのマニフェスト 1

~Maybe Tomorrow~

## 教科担任制の実施について

平成19年10月発表

元小学校長 山脇一郎

## 次年度の組織及びシステムの一部改革について

### I 小学校の概観と課題

私はここに赴任するまでは、小学校の教育というのは生活指導面ではやさしいものだと思っていた。しかし、赴任して色々な場面で厳しく児童を叱る場面に何度か遭遇した。小学校の教師がこれほど厳しく叱るとは正直驚いた。かわいがる部分と厳しい部分をうまく織り交ぜながら指導する様は見事と思わず拍手をしたくなるほどであった。

ただ、これらはクラスの壁や学年の壁を越えて指導するといった集団指導体制として行われているわけではない。

現在の小学校での指導は、担任が自分のクラスだけに対して指導を行っているという外観を呈している。他のクラスの児童に対して厳しく叱ったり保護者対応まで踏み込むことは、担任中心の小学校のシステムからすると言わば”条理に反するもの”ともとられかねずそこには他クラス・他学年の児童の指導については自ずと遠慮というかお互いの領域を尊重するといったある種の躊躇・逡巡の如き心情が形成され、難しいと考えられる。

小学校では担任が自分のクラスの児童の教育・生活指導のすべてにわたって指導し、言わば”責任を負いきる”システムとなっている。言い換えれば仮に担任が指導に行き詰ったとしても、周りの教員が極めて手を差し伸べにくいシステムであるとも言えるのではないか。したがって、今のままで組織的な対応としていくのは難しい。

現在のシステムの課題と思われる点を二点述べる。

一つ目は管理職や他の教員に各学年・各クラスの課題や課題を抱えた児童の情報がリアルタイムで伝わらないことである。職員会議等様々な校内交流を通じて不登校児童や課題を抱えた児童についての報告はあるが、それでも一部分でしかないとの恨みは免れず、かつリアルタイムでの状況がわかりにくい。管理職や他の教員が事態を早く知っておくには越したことはなく、それは早期対応・組織的な対応にもつながると考える。各クラスのことをいかに担当が外に出し、一人一人の児童の課題を管理職も含め全ての教職員が真に共有化していくかが、組織としての対応のポイントであると思われる。

二つ目は、今後団塊の世代が大量に退職することである。その結果新採用を含め若い教員が中核となって教育活動を進めていくことになる。

若い教員がだめだと言っているのではない。若い教員はエネルギーや勢いに満ちており、若いときにしかできない、情熱と斬新なアイデアにあふれた指導をなし得ることは誰もが認める事実である。

しかしながら、優れた指導技術・トラブル時などの保護者との対応・危機管理等については経験の差はやはり大きいと言わざるを得ない。今のシステムのままで経験の豊富な人材が激減すると、社会の変化に伴う児童の意識の変化、保護者の意識の変化、また教育政策のめまぐるしい変化の中で、新採用や若い教員が指導にとまどい、悩み、傷ついていくことも創造に難くない。経験の差を補うシステムを早急に作り上げる必要がある。

上の二つの問題を解決する方途として、他のクラスに対して誰もが指導に入れるような、クラスの壁・学年の壁を越えた組織的な対応システム(集団指導体制)を早急に作る必要があると考える。経験の差を補いかつ組織的に指導を進めていく方法として集団指導体制は極めて有効である。

また、本格的な「荒れ」が生じたとき、たとえ経験の豊富な担任であっても、担任ひとりで指導・改善しようとするのは非常に難しい。クラスの壁・学年の壁を越えた集団指導体制を活用し、すべての教員がすべての子に対し

て同じ歩調で指導することが可能であるといったことが最も大きな指導力となるのである。ここにこそ本当の意味での教師集団の連帯が生まれるのではないか。

担任が自分のクラスの児童についての他の教員と相談することについては、他の担任も自分のクラスのことで精一杯であるという遠慮もでてくるだろう。他の学年団・担任外となればなおさらである。それではいけない。

やはりできるだけ多くの教員が子どもの課題を共有できるほうが、より客観性のある指導につながるし、担任が抱え込む状況も改善される。

今後、課題の共有化をもっと進める必要がある。

上記、縷々述べた課題を解消し集団指導体制を作っていくために、次年度に向け3点の方針を以下に示す。2番目と3番目については私の趣旨をよく理解いただいた上で、皆さんの知恵を拝借したい。



## Ⅱ 具体的方策

### 1. 校内人事や主任・各部長等は校長が決定し任命する

これは、法的に校内の人事監督権を有する校長が行うことは至極当然のことである。次年度より実施する。(学校教育法 28 条③)

一方、条理として互選したほうがいいという意見もあるであろう。しかし、今後は様々な担当に思い切って若手を登用することが必要になってくるし、組織改革・人材の育成という観点からも校長が決定する必要がある。

互選については必ずしも校長の経営観と互選の結果が一致するとは限らない状況も出てくるし、学校教育全体に対しては校長が責任を負うものであることを考えると、互選という条理は法的にも私の校長としての信条からも到底相容れないものである。

従って、校内人事や主任・各部長は、互選ではなく校長が決定し任命する。



## 2.学年チーフ制度の創設

方策の二つ目は、学年チーフ制度を創設することである。学年チーフは担任外から任命する。

1.2年生のチーフとして1名、3.4年生のチーフとして1名、5.6年生のチーフとして1名、たけのこのチーフとして1名をそれぞれ担任外から計4名任命することを考えている。

学年チーフの仕事は、

- ① 担当学年等及びその各クラスの様子の把握。必要に応じ指導方針の協議・指導への参加。
- ② 新採用等の教員との相談等。
- ③ 管理職との連絡

ということを考えている。

補足としては、

- ・学年会では、学年主任・たけのこ担任は話し合った内容を学年チーフに伝えておく。
- ・遠足等で学年チーフが引率する場合には、できるだけ担当の学年等を引率する。

このシステムでは各クラスの様子が、報告や協議を通じて学年チーフに入ることになる。そうすると管理職や周りの教員に対して情報が早く伝わりやすくなるだろう。この結果、各担任が一人で抱え込みがちになるという感触が相当程度薄まると思われる。

新採用等の教員にとっては所属学年等の教員が最も相談しやすい相手であることは間違いないが、いかんせんそれぞれ自分のクラスを担当しており、

新採用等のクラスを見たり客観的に指摘をしたりしにくい状況であるだろう。まして、指導方法の協議や指導に加わるといったことは非常に難しいと思われる。各担任は自分クラスのことと一生懸命であり、隣のクラスの子どもの様子や動向を把握しきるのは極めて難しい状況であるからである。

ただ、学年等として歩調をそろえることや指導の共通項の確認など、学年等内で十分な打ち合わせをしておくことは必要であり現状どおり進めてもらいたい。

クラスで子ども同士のトラブルがあったときには、担任が判断して双方の親に電話で連絡したりして解決していくことが多い。しかし、学年チーフをはじめ他の教員とも協議して判断しながら、また時には複数で指導するほうがより客観性・妥当性のある解決に導くことができると考えている。

現在でも担任から管理職へ児童についての情報は入ってはいるが、情報量が少ないし遅れがちであると感じている。

またどの事案をどの段階で管理職や他の教員に伝えるかは、担任の判断に委ねられている。ちなみに担任が外に出すほどの緊急性がないと判断した場合は、その問題は管理職等他の教員にはわからないままになり、結果として一人で抱え込まざるを得ないことになると思われる。

もしもかなり手に負えなくなった状態を管理職に伝えておく基準と考えているのであれば、当然対応は後手にまわる。

また、事態がまだ海のものとも山のものともわからない状態で管理職や他の教員に伝えてしまうと、周りから担任として力量がないと判断されるのではないかと心配する心理も働き、もう少し様子を見ておこうという判断に陥ってしまいがちになるだろう。

現在のシステムは、担任が自分の力でクラスのことすべてを指導・解決していくのがいいことなのだという文化を作り、またその文化が現在のシステムを維持しているとも言えるのではないか。

この章、またあとの章で私が主張し実施しようとしている「集団指導体

制作り」では、問題解決にあたるメインスタッフは担任であるが学年チーフをはじめ他の教員とも対応を協議し、大きな問題に発展しそうな事案であるとか複数の当事者がいる事案などでは、学年チーフをはじめ複数の教師が実際に指導に入ったり指導の場に同席したりすることになるのである。また、多くの教員が状況をよく把握していれば、当該の児童を校内で見かけたときに適切に声をかけることもできるだろう。

また、この新しいシステムを作ることで、他の教員と協議し共同で指導することが当たり前なのだという新しい文化が次第に形成され、集団指導体制が整うものと考えている。

このように学年チーフ制度をつくり、後述する一部教科担任制を実施すれば、各クラスの情報を他の教員が把握しやすくなり、また逆に学年チーフに伝える必要性が出てくることなどで、クラスの情報をリアルタイムで外に伝えることが当たり前だとする新しい文化が構築されていく。

担任外の教員を学年チーフに任命することは、有力な方策である。

以上、縷々述べた理由で担任外から学年チーフという担当を新たに創設する。これも次年度から実施する。

名称は「低学年チーフ・中学年チーフ・高学年チーフ・たけのこチーフ」とする。現在の学年主任は、今までどおり各学年の担任から一名任命する。学年主任は、学年行事や学年の教育活動のとりまとめを行うものとする。

学年チーフは、学年主任や各担任から連絡を受けるものとする。つまり客観的に2学年の様子を把握する立場とする。この二つの学年の組み合わせは必ずしも、1.2とか連続にこだわるものではない。実情に応じて、1.4年チーフであってもいいし、2.6年チーフであってもよい。(呼び方は別途考えるが)

ちなみに、職員室の座席も学年団と学年団の間に学年チーフや担任外が座るなどの工夫をしてみてもどうだろうか。まず物理的に課題が共有できいくと思うのだが。

一方、そういう制度は無理があるし一律に決めなくても今までチームワークでやってきたという主張もあるだろう。

しかし、それこそが「あうんの呼吸」といった「優れた技術」に支えられた結果であるのである。今後、社会の価値観が変わり、人が急激に入れ替わることを考えると今のままの「あうんの呼吸」が未来永劫機能し続けると考えるのは無理があろう。従って今後のために、言わば「あうんの呼吸」を、組織としてシステムとして確立しておく必要があるのである。

とにかく、クラスの様子を色々な機会に担任が外に出し皆がリアルタイムで共有化し、生活指導において集団指導できる組織・仕組み=集団指導体制を早急に整えることが喫緊の課題なのである。

一方では、担任外は学年に属していないほうが動きやすいという意見もあるかもしれない。私の方針は、学年チーフに任命した教員が上に記した仕事について担当の学年等・担任とかかわる、とするものである。他のあらゆる仕事について学年チーフを担当する学年等だけに縛り付けておくという趣旨ではない。

---

### 3.一部教科担任制の実施

三つ目の方策は、教科担任制を実施していくということである。最終的には5.6年生での実施を考えているが、次年度は研究の年とし、6年生で実施し遅くとも後半のある時期から試行実施できないかと考えている。

教科担任制といっても、すべての教科での実施は不可能である。3クラスであれば3教科を考えている。教科担任制を実施すれば、選科と併せてひとつのクラスに5名程度の教員が責任を持って教えに行くことになるだろう。

---

#### A. 組織のあり方の観点から

このシステムでは、あるクラスの「荒れ」は全教科担任の「やりにくさ」を意味し、他のクラスであっても生活指導することが必要になってくる。つ



まり教えに依っている教員がすべてのクラスに対して直接に責任を負うというシステムになるのである。

このことによって、はじめの概観で示した他のクラスに対して強い指導を行う遠慮や躊躇または条理に反するのではないかといった心情がかなり減少するものと思われる。つまり、どの教員でも他のクラスに対して厳しい指導が行えていく文化が醸成され、集団指導体制が整うものと思われる。

そうすれば、各クラスの課題や気になる児童の問題が今まで以上に格段に高い精度で共有できるようになり、担任だけが問題を抱えこまざるを得ない状況が解消され、組織的な集団指導体制が構築できる。

教科担任制の方法には、以下私が考える方法や各地の小学校で工夫されている様々な方法がある。しかし、共通しているのは多くの教員が教えに行くというシステムである。

大阪府でもいくつかの市では実施していると聞く。

---

## B. 子どもを多面的に把握する観点から

児童は1年から4年までと、5.6年とは異なる印象を受ける。5.6年生は自我が発達してきており、同時に思春期に入る。この傾向は、20年前、30年前と比較しても早まっている。つまり早熟化が進んでいる。これは多くの識者により指摘されているところである。

それは、社会の変化や児童をとりまく情報量が桁違いに多くなっていることなどが考えられる。このように5.6年生の児童は、社会全体の価値観の多様化・情報化の急激な進展に伴い、興味・関心が個々にかつ多様に広がるとともに、心と体のバランスがとりにくい不安定な時期を迎えていくわけである。

こういう状況に応えるためには、学年チーフ制度の実施とともに、多くの教師が授業を担当することで子どもの多様化する個性をできるだけ多くの目を見て、一人一人の良さを把握するとともに子どものかかえている課題を把握し早期対応をすることが必要である。

そういった面から教科担任制の導入は極めて有効である。

中学入学後に子どもの中の多くの課題が一気に露呈するということを、私はかつて毎年のように経験してきた。中一で不登校が増加するという「中一問題」もそのひとつである。そして様々な問題行動を指導していくうちに小学5.6年生からすでに多くの課題を抱えていた事案が多かった。

ただ、5.6年生ではそれらの課題が顕在化しにくい要素があると思われる。

次に、「顕在化しにくい要素」について述べる。あえて誤解を恐れずに言えば小学校の組織そのもののうちに1年生を育成するという大命題が内在しているのではないか。

例えば6年生である。6年生は最上級生としてそういう命題を自己の責任とも感じている。同時にそれが小学校の文化のひとつともなっている。6年生にはそういう役割が期待され、また多くの6年生は期待に応えようとする。そしていつしか、リーダーとして行動することが、彼らのアイデンティティを形成するに至る。そういうアイデンティティの形成こそが、各自の抱える課題を顕在化しにくくしている原因のひとつであると考えられる。

---

### C. 小学校・中学校の文化の違いを解消する観点から

中学校・小学校を経験した私としては、中学校の問題行動の原因の多くは小学校と中学校のシステム・文化の違いにとまどった結果、各自が抱えていた課題が露呈することではないかと思っている。

小学校は、各担任が熱心にノート点検を行うなど極めてきめの細かい指導を行い、どちらかと言えば学習の過程を重んじていくことが特徴のひとつとして挙げられるのではないかと思う。

片や中学校は自己責任の世界である。と同時に上級生が自己実現を図ろうとする力学で動く組織でもある。小学校のように新入生を丁寧に育成するというベクトルは極めて希薄である。(あるとすれば4月から5月あたり

の部活でのみそういうベクトルが存在するだろう。それを過ぎると 3 年生を中心に大会への準備に入る)

中学の大きな目標は進路の決定であり、自己責任が問われるものである。

そして、一年生から進路への不安が見え隠れする。

中一の時期は、自分のもっている能力または特性のかなり高レベルの発揮が求められる子が多い。中には、背伸びをする子どももおり、息切れする子どもも出てくる。

また、中学一年生は、下級生を育成するという役割からは解放される。その結果、小学校で感じていたアイデンティティが中学入学と同時に一部崩壊する。そして、いきなり自己責任の世界に放り込まれる。

勉強をがんばるのも部活をがんばるのもただただ自己の責任である。現に中学では宿題がほとんどない。自分でがんばることだけがひたすら求められ続ける。ちなみに運動系の部活においても、たいていの部ではレギュラーは実力でつかみとらなくてはならない。

また、小学校ではどちらかという学習の過程を重んじた指導がなされているのに対し、中学校では結果だけが突出して重視される。いや、正確には中学校でも学習の過程を重んじた指導はなされている。しかし、生徒も親も学習の過程をどう高く評価されたところで、結果が伴わなければ高校の入試には全く意味がないことを知っている。生徒も親もそして第 3 学年の後半では教師も点数がとれるかとれないかだけに関心が集中する。塾に通う生徒が多い背景には上のようなことがあると思われる。実際、万引きで親子が警察に呼ばれても、塾があるのでと本気で断ろうとした親もいる。

そして中学校の面談は、努力したかどうかは定期テストの成績がすべてを物語るという前提のもとに組み立てられていくのである。(このことは彼らが大人の世界に突入したことを意味するのかも知れない)

ここに至って中学一年生は、中学校の文化が小学校と全く異次元のものであることをまざまざと肌で感じることになる。自己のアイデンティティの切り替えを何とかうまくして乗り切る生徒が多い中、アイデンティティの一部崩壊とともに目的を見失うが如き心情の者も出てくる。また、学習や部活に

息切れしてついていけなくなる生徒もいる。そこに進路への漠然とした不安が加わる。そういった時期に、今まで抱えていた各自の課題が顕在化してくるのである。

そういう背景の中で中一の不登校も増加すると考えられる。

このように、小学校と中学校には厳然として文化や価値観の違いが存在する。小中一貫教育の趣旨から言っても、小学校にはできるだけこの文化の差を減少させていく使命が存在するはずである。

その方策のひとつが、一部教科担任制である。

まとめ

①確かに小学校 5.6 年生は各児童の課題が顕在化しにくい時期ではあるが、この時期に各自が様々な課題を抱えていることは疑いようのない事実である。

したがって、個性が多様化する 5.6 年生についてはできるだけ多くの目と耳で一人一人の課題の把握に努めることが極めて大切であるということになる。「一部教科担任制」のねらいのひとつはここにある。

②また、子供が感じるであろう小学校と中学校の文化の段差を少しでも埋める工夫をすることも必要である。その方法のひとつが一部教科担任制である。

また 6 年生の児童は中学進学に際して、中学の教科担任制に少なからず不安を抱いているのではないかと考えられる。6 年生で教科担任制を実施することは、小中の教育システムに一貫性を担保することにもつながり、この点の不安軽減からも有効であると考えられる。

以上述べてきたことを考え合わせ、小学校の良さをしっかり残しながらも児童の発達や社会の変化に伴って、システムを変えていく必要があると思われる。それが、私が進めようとしている一部教科担任制である。



## D. 具体的な方法として

### 1.実施について

最終的には5年生と6年生での数教科での実施が望ましいと考えている。  
当面は6年生での実施をと思っている。次年度から実施可能なら1学期から実施したいが、遅くとも2学期ないし後期にあたる時期から、試行実施したい。



### 2.教科担任制導入の基本的な考え方

- ① 一人一人を多面的にとらえ良さを引き出すとともに、課題を把握する
  - ・ 多くの教師が児童を指導していくことにより、一人の担任では気づかない面を発見できるよう、情報交換を密にする。
  - ・ 年齢や性別の違う複数の教師と触れ合う機会をふやすことにより、いろいろな考え方や感じ方があることを知る。
  - ・ 常に学年担任としての意識を持ちながら学年全体の指導にあたる。
- ② 可能な限り教師の得意分野を生かした授業を行い、児童の学習意欲を喚起する。
  - ・ 教科ごとに担当者がかかわることのメリットを生かした授業をする。
  - ・ 担当教科を少なくすることにより、担当する教科の教材研究時間を確保し授業の質の一層の向上を図る。
- ③ 中学校へのスムーズな移行を図る。
  - ・ 中学校での教科担任制へのスムーズに移行させるために、学級担任制のよさを生かしながら学級担任以外の複数教師の指導に慣れさせる。
- ④ 評価・評定は、教科を担当している教師がつける。



### 3.研究推進組織の設置

教科担任制の研究推進組織は、管理職・教務主任・6年担任・学年チーフか

ら組織するものとする。名称は「教科担任制推進委員会」とする。位置づけは特別委員会の中に属するものとし、月一回程度の会議と6年の学年会を並行しながら進めていく。必要に応じ、職員会議で報告するものとする。

---

#### 4.時間割の作成(ooyama-PLAN)

教科担任制の時間割編成について苦節2ヶ月、仙台と神奈川の小学校に電話をし、資料を取り寄せて、さらにネットで実施小学校の様子を調べて精査し、私なりに時間割を作ってみた。

もっとよい方法があればぜひとも知恵を拝借したい。

本校の各クラスの現在の時間割の傾向を分析し、次の点に配慮しながら組んでみた。

- ① 国語は担任と児童の結びつきを強めるものと考え、国語は担任が指導する
- ② 各曜日の一時間目は、担任が自分クラスの児童の顔を見ることができるよう配慮する。教科担任の教科は、社会、理科、算数としてみた。
- ③ 4時間目には体育は入れない。
- ④ 図工が2時間の週は2時間続きとする。
- ⑤ 学年内教科担任制を基本とする。そのため、3クラスなら3教科を教科担任の対象としないと時間割が組めない。3つの教科は週当たりの時間数がほぼ同数であると時間割は組みやすい。
- ⑥ 今回のプランでは、算数一クラス分を担任外が担当せざるを得なくなった。しかし、今後国際コミュニケーションを、原則として担任と支援者のみで行っていくことを考えているので、この算数の週4ないし5時間は十分担任外で吸収できるものと考えられる。

	A	B	平均	法定時数(週当たりの近似値)
国	5	5	5	5
社	3	3	3	2.85
算	4	5	4.5	4.3
理	3	2	2.5	2.7
音	1	2	1.5	1.4
図工	1	2	1.5	1.4
家庭	2	1	1.5	1.6
体育	3	2	2.5	2.6
国際	1	1	1	1
総合	2	2	2	2.1
道徳	1	1	1	1
特活	1	1	1	1
	27	27	27	

年間時間数は週当たりの数字で表せないものもあるが、週当たりの概数を示したのが、「法定時数」である。法定時数に近づけることが年間時数クリアの必須条件である。方法としては A パターンと B パターンを作り、緻密な予測計算のもとでこの二つのパターンを時期を切って交互に実施することで週当たりの法定時数に近づけることができる。3 学期に授業時数をカウントダウンしたときには、オーバーする教科やマイナスの教科が出てくるので、この二つ以外に臨時のパターンを作ることも必要になる。

ここでは、最も基本となる二つのパターンで一部教科担任制の時間割を作ってみた。十分試行に耐えうる時間割だと考えているが、いかがだろうか。