



浜松市教頭会 会報 第45号

発行 令和3年2月15日
連絡先 TEL 053-452-3137

編集 浜松市教頭会会報委員会
浜松市立東小学校 水野かおる



教頭会顧問校長随想

「チャンスはピンチの顔をしてやってきた！」

浜松市立蒲小学校 下鶴志美

いったい、だれが想像したことでしょう。全国一斉に臨時休業措置を取る日が来るなんて。あの日から、学校を取り巻く状況は一変しました。未だかつて経験したことのない毎日の対応に奔走する中で、令和2年度は幕開けとなりました。4月、毎年のように見られる、桜の花びらが春風に舞う下、無邪気に走り回る子供たちの姿はどこを探してもありませんでした。私の大好きな光景でしたのに。また、4月以降「現時点では」という言葉を何度も引用し、幾度も協議を重ねた上で、苦渋の決断を強いられ、教育計画を見直してきたことでしょう。学校のリーダーとして、先が見えない・正解が見えない不安というものを、これほど強く感じたことはありませんでした。

今まで、子供たちが集い、友と教師と語り合い、支え合い、励まし合う「学校」の日常を当たり前前の姿だと認識していた私に、それが、かなわぬこととなって初めて、本当の意味での「学校の意義」がわかったように思います。

だからこそ、常に、本来の学校のあるべき姿を見失うことは避けよう！と自分に言い聞かせながら、前を向いて歩んでまいりました。確かに、多くの制約があり企画・運営は緊張の連続でもありました。しかし、学校という場でなければできないことを、何とかして子供たちに提供してあげたい。「規模や内容は縮小しても、思いは何倍にも膨らめて届けてあげよう！」そう、職員には事ある毎に言い続けてきました。学校は、単なる知識伝達ではなく、思考力・判断力・表現力や学びに向かう力を育む場であり、共によりよく生きる人間関係を学ぶ場であるはずです。私たち管理職にとっても、コロナ禍は確かに辛く苦しい状況ではありますが、これまで経験したことのない絶好の学びの時の到来だと、大きく構え、前に進むことにしましょう。

まさに、「チャンス」は「ピンチの顔」をしてやってきたのです。

これから先、どのような状況下にあっても、子供たちにとって本当に大切なことは何かを考え、どうすれば実現できるか知恵をしぼり保護者や地域を巻き込みながら、歩みを止めない管理職でありたいと思います。と同時に、厳しい状況の中だからこそ、先頭に立ちリーダーシップを発揮するのが私たち管理職の使命だとも、思っています。

共に手を取り合って、この時を乗り越えていきましょう。

令和3年、今私たちは、時代の節目の中に生きているのかもわかりません。

後々「マスク着用以前の時代」「マスク着用以降の時代」と言われる節目に。





法制研究部委員長随想

浜松市立南部中学校 刑部 吏



今年度、法制研究部の活動に携わらせていただき、学校での教育活動と法規との関係を意識することが多くなりました。その中でも、特に強く意識したのがいわゆる「いじめ」に関するものです。

私の勤務する中学校でも、いじめの実態をつかんだときには、「いじめ対策推進法」に基づいて、加害者と被害者にその事情を聴きとり、「校内いじめ対策委員会」で内容を細かく検討したのち、保護者に説明しながら、お互いの成長につながる建設的な解決を目指します。ところが、実際に加害者に事情を聞いてみると、「意地悪でやった」という例はほとんどなく、「これまで向こうは同じことをしても許してくれていたじゃないか。そんなことで自分が加害者になるのか？」という答えが返ってくる 경우가多く、解決の序盤から暗礁に乗り上げるケースが目立ちます。そもそも被害者との「感覚のズレ」を持つ人に事情を聞いたわけですから、被害者側にとってみれば「こっちはそれで大きなストレスを被ったのに反省する気がないのか。」となるのは当然です。一步譲って、加害者側がその「感覚のズレ」を受け入れ、「そちらがいじめと受け止めてしまったのならこちらが悪かったです。ごめんなさい。」となっても、「形だけ謝ってもらっても、きっとこっちの思いを本当に理解していない。」「謝ってもらっても、きっと同じようなことが起こるに決まっている。」となってしまうと、トラブル自体のけじめをスッキリつけて、加害者が自身の課題を受け止め、その克服に取り組める状態にすることはできません。じゃあどうするのかといえば、「お互いの“感覚のズレ”は埋め難いものがあるし、これ以上大きなことに発展しないよう、これからは必要なこと以外は関わらないことにしましょう。」という落としどころしかなくなってしまいます。しかし、そうすることは「お互いが教室や廊下で顔を合わせても、なんとも窮屈なモヤモヤした毎日が始まるうえに、被害者すらも“先生方からいつもなんだか見られている”といった感覚で生活することになってしまう」という、殺伐とした結果となることを意味しています。

NHK の視点・論点という番組の中で、京都大学総長の山極壽一さんは、「共感力を必要とする社会」と題して、40 年余りの野生ゴリラの研究から、人は「ゴリラやチンパンジーと違って、150 人ほどの共同体で生きられる生物」であり、その理由として「見返りを求めない家族と、見返りを求め合う共同体の2つをうまく噛み合わせて両立することができる高い共感力で仲間の事情や気持ちを理解して、問題を解決することができる性能の良い脳をもっているからだ」と述べていました。一方、近年の情報革命によって、子供の成長に絶対的に必要な家族以外の人々からの共感や情緒が置き去りにされ、インターネットやスマホを頼るようになった結果、「互いの優劣(加害・被害関係?)に基づいてトラブルを解決するような、利益優先の社会になり、利益を侵害する仲間を排除するような閉鎖的な「サルの社会」になりつつある」と警鐘を鳴らしていました。

学校は、社会の縮図。世の中(家庭? 職場? ご近所?)で起こっていることを疑似体験しながら、自分のキャラクターに合った問題解決のスキルや知識を同年代の他人を見つつ学びとっていく側面があると思います。確かに法令上、いじめの解決には加害・被害をはっきりとさせる必要があるとは思いますが、その後の学校生活を考えると、お互いに未熟な面を持ち、変化の可能性を多く残している中学年代にお互いの良さと違いを認め合うという視点を置き去りにして、たやすく「関わらない」という選択肢を選ぶことにどうしても違和感が残ります。法規に触れることで、その裏側にある新たな教育課題に気づかされました。





特集 「会計年度任用職員制度」について



今年度から始まった会計年度任用職員制度。コロナ禍のため、今年度の説明会が開催できず、どの学校も手探り状態のスタートでした。そこで、この号担当の会報委員が所属している1部会・5部会・8部会の先生方に御協力いただき、知りたい、分かりにくいと感じた点を中心に、教職員課の方々にアドバイスをいただいて、まとめてみました。
【資料: 共通キャビネット → 教職員課12520103(教職員課冊子)より】

学校行事などの授業変更で、勤務時数が減った時の振替は？

(教職員課冊子 p12~13)

- ・原則として、4週間以内に割振り変更を行って調整する。
- ・任用通知に示された勤務時間を守る。
- ・事前に毎月の勤務割振を作成することを原則とするが、各学校の実情やパートタイム会計年度任用職員の従事する職務内容に応じて、1年単位、半年単位、学期単位などの期間を決めて勤務割振を作成する。

兼務職員の年次休暇の付与や計算方法は？

(教職員課冊子 p23~27)

※いろいろなパターンがあるので、確認を。
 <例>兼務するそれぞれの職の勤務日が重複していない場合の年次休暇の付与について
 年間350時間、年間88日、年間35週の校務アシスタントを2校兼務。
 2週を平均して1校10時間勤務の場合。(A校…1日4時間、B校…1日4時間)

年間の勤務日数が176日のため、年次休暇の付与日数は7日。
【年次休暇 1日の時間換算】 20時間/週÷5日=4時間/日 ⇨ 年次休暇1日を4時間換算
【管理方法】7日(1日を4時間に換算) ⇨ 28時間(A校で14時間、B校で14時間)

※気を付けること

- ①年次休暇は、年間の勤務日数によって付与される。また、年次休暇1日の時間も計算によって異なるため注意！
 - ②特定職種(週当たりの勤務時間に定めがなく、特定の日またはその前後で不定期に勤務する職種)への年次休暇の付与はない。
- <例>初任者研修実施(校外研修後補充)、新規採用養護教諭及び新規採用栄養職員研修後補充、CSディレクター、臨時給食員

前年度と職種が変わった場合、年休の繰り越しの仕方は？

(教職員課冊子 p29~32)

・職種が変わっても前年度の残っている時間数は繰り越すことができる。(ただし、前年度の任期満了日の翌日から起算して1月を超えた日に任用された場合は、繰り越しなし。)
 <例> ○繰り越しあり … 初年度4/8~3/20 次年度4/8~3/20
 ×繰り越しなし … 初年度4/8~3/20 次年度5/6~3/20

<文責: 東小 水野かおる>





地域から愛される学校をサスティナブルに

浜松市立浅間小学校 村松 昌彦

コロナ禍で始まった令和2年度を浅間小学校の新任教頭として迎え、1年が経とうとしています。すべてが昨年通りにはいかず、特別な対応が求められる状況の中でのスタートでした。せき立てられるように約2か月の臨時休業に入り、5月下旬の学校再開となりましたが、廊下や運動場で出会う子供たちから、笑顔で「教頭先生！」と呼んでもらえるようになったのは夏休みに入る直前だったように思います。

赴任してまず驚いたことが、修理・修繕の多さです。来年度で開校80周年を迎える浅間小は、校舎が古く、トイレ、窓、床、扉、遊具等、あらゆるものに不具合が起きます。「教頭先生、雨漏りが!」「教頭先生、トイレが詰まっています!」次々に起きる不具合にうんざりしてしまうこともありましたが、ある時、ふと自分が主幹時代に担任の先生方に言っていたある言葉が浮かびました。「教室の汚れは、荒れの始まり。」壊れたものをそのままにしておくことは、学校の荒れにつながります。時間がかかっても、完全には元通りにならなくても、丁寧に修理されている校舎は子供たちも大切に使うはずで、まず、自分が学校を大切に、丁寧に扱うことで、子供たちにも学校を愛する心を育てていきたいです。

次々に様々な活動が制限され、規模を縮小して実施した行事やPTAの活動がほとんどでしたが、その中で出会うことのできたどの地域の方や保護者の皆様からも「浅間愛」を感じます。時には、苦情の電話の中でも「浅間が好きなんだよ」とおっしゃる方がおり、長く地域から愛されてきた学校なんだと感じます。そんな「愛される浅間小」を持続可能な学校にしていくために意識していることがあります。それは、生徒指導、発達支援教育の充実です。素直で明るい子供が多く、落ち着いた雰囲気のある浅間小ですが、育ちや発達の課題を持つ子供が多いのも事実です。教頭として、家庭児童相談室や児童相談所、児童委員、SCやSSWなどの外部機関や人材とのつながりを大切に、適切な対応を行うことはもちろん、ケース会議を活用した支援のシステム作りを構築していきたいと考えています。

以前、お世話になった方に、「スペシャルケアよりコミュニティケアですよ」と言われことがあります。私は、特定の子供に特別な支援をするよりも、周りの子供がその子を支えられるような環境づくりをすることだと解釈しています。もとは福祉の用語だそうですが、学校教育にも大いに当てはまると思います。表れがひどくなってからのスペシャルケアには大変な労力がかかります。気になる表れを見つけ、見立てをし、チームで手立てを考える。どの子にも居場所のある学級・学校づくりが、結果としては課題のある子への予防的な支援につながるのだと思います。

浅間を愛する地域の方々、保護者の皆様に支えられてこそ学校があり続けていけるのだと思います。愛される子供、学校づくりを目指し、できることをひとつずつ丁寧に実践していきたいと思えます。





「最近の若いやつは…」

浜北北部中学校 渡辺 博幸



今から5000年前の古代エジプトの遺跡に「最近の若いやつはけしからん。俺が若い頃は…」という意味の象形文字が書かれている、という話があります。どこまで本当の話なのか確証はありませんが、興味をそそられる話です。

私は、ここ数年、若者が少なめの職場（すみません）に勤めさせていただきましたが、学校現場に戻り、若い先生方と過ごすようになりました。数ヶ月一緒に働いてみて「最近の若者もいいなあ」と心から感じています。

- ・忙しそうにしている日直当番の先生を見て、進んで代役になってくれた若者たち
 - ・来客の車が多く集まるとき、率先して駐車場係に出してくれる大勢の若者たち
 - ・トラブル対応でお世話になった先生方に対して、翌朝、「昨日はありがとうございました」と歩き回っていた若者たち
 - ・苦言や助言を素直に受け入れようと、真剣に話を聞いている若者たち
 - ・パソコンやタブレットを難なく使いこなして授業づくりをしている若者たち
- などなど…、挙げればキリがありません。

現在、私に求められる役割は、他の先生方とは、だいぶ異なるものになってしまいました。でも、若い先生方はもちろん、周囲の先生方の発言や行動から、とても良い刺激をもらっています。私も負けぬように、校長先生の教育方針の下、次の2点を意識して、頑張っていきたいと考えています。

1点目、非常時に強い体制づくりです。いざという時こそ教職員一人一人が力を発揮できるよう、学校全体として、ゆとりある習慣づくりに努めていきたいです。私自身、平常時は、学校に居ても居なくても分からないぐらいの存在でいいかな、と思っています。そのかわり、困難なトラブル対応や保護者対応など、非常時（できればその少し前）には、頼りになる存在でありたいです。できるだけ先生方が前向きに伸び伸びやれるように、ただし、状況を見間違えて泥沼にはまらないように、普段から学校全体をしっかり見守りたいと考えています。

2点目、教職員が成長できる体制づくりです。冒頭の遺跡の話のように、若者たちを見て「けしからん」と感じることもあります。若者たちは原石で、吸収力があり、良くも悪くも伸びしろが大きいと、強く感じます。ベテランの先生方にも、それぞれ持ち味があります。若い先生方がより良く伸びていくように、また、教職員一人一人の適性をきちんと生かせるように、微力ながら尽力したいと思っています。

最後に…。教頭という立場は、毎日次から次へといろいろな人から声を掛けてもらえます。自分のペースで仕事が進まないことばかりです。だからこそ、「余裕ある態度で、大人の対応をするように」と、いつも自分自身に言い聞かせています。





「日常を振り返って考える」

浜松市立春野中学校 松島 賢



4月から春野中学校の教頭を拝命し、教職員住宅に週に数日住むことになりました。学生時代以来の一人暮らしに戸惑うこともあります。春野の暮らしには魅力がいっぱいです。春の朝は、気田川の清流の音、裏山にいるウグイスの鳴き声で目覚めます。夏の朝は、セミの鳴き声で起こされます。秋や冬の夜には、頭上に満天の星が広がり、しばらく足を止めて空を見上げてしまうこともあります。そして春野は、90%以上が森林で、吸い込む空気もどこか違うと感じています。自治会にも入会し、地域の方とも住人としての付き合いが始まりました。先日は、ジビエを頂き、大変美味しく頂きました。

今年度は、新型コロナや夏の大雨、熱波など異例づくしの1年でした。だれも経験したことのない新型コロナによる臨時休業中には、光回線等のインフラが十分に整備されていない春野地区では、いろいろな工夫が必要でした。電波状況がとても悪い地区もあり、ネットを活用した生徒とのコミュニケーションがうまく取れないこともありました。そんな時、若手職員を中心に学習補助DVDを作製し、家庭を訪問して配付することを試みました。DVDの配付は、学習補償以上に生徒や家庭との信頼を高める機会となったと思います。

また、天竜区は大雨警報でも休校となり、今年は7月上旬に土日を含めて1週間休校ということもありました。教職員住宅で毎晩2時間おきに気象情報を確認、朝5時半から職員室で休校判断の準備を行う日々でした。今となっては良い経験です。例年、体育大会は多くの保護者や地域の方々にも参加して頂き、地域に春野中の元気を伝える大切な行事でしたが、今年度は修学旅行、文化発表会などの行事との日程調整の中で11月に延期して行いました。天竜高校春野校舎伝統芸能部の太鼓演奏をオープニングに取り入れたり、感染予防に配慮した種目を考案したりし、『制限下の中でもできることは何か』と職員一丸となって模索し実行しました。その結果、多くの生徒から「すごく思い出に残った」「感動した」、職員から「生徒が充実した活動になって良かった」と感想があがり、今までの当たり前を見直し、創意工夫することでやれることはあると実感しました。これらを通して、いろいろなリスクから生徒を守る危機管理に対する、教頭としての自覚を新たにすることができました。

教頭として何ができるか。校長先生の経営方針を具現化するために最大限の努力をするのはもちろんですが、教職員、生徒、保護者、地域のパイプ役として要となることが大切だと思います。コロナ禍の中、ピンチをチャンスに変えることができるよう、今一度、日常を振り返り、春野中学校のよりよい教育活動のために努力をしていきたいと思っています。

