

研究ノート

生徒指導・進路指導を充実させるための教員指導の在り方

橋本 大治*1

キーワード：生徒理解と感性教育、学校課題、管理職の先見性、教員の意識改革

1 はじめに

生徒指導は、児童・生徒ひとり一人の生き方の指導である。児童・生徒のものの見方、感じ方、あるいは行動、態度を問題にし、過去を背負い将来を志向する彼らの「今」を、いかに生きるかについてひとり一人の内面に迫っていくものである。文部省〔1981〕の「生徒指導の手引」には、生徒指導の意義を、「すべての生徒のそれぞれの人格のより良き発達を目指すとともに、学校生活が、生徒のひとり一人にとっても、また学級や学年、さらに学校全体といった様々な集団にとっても、有意義にかつ興味深く、充実したものになるようにすることを目指す」ものであることが述べられている¹⁾。児童・生徒個々の価値を尊重することや、いかに生きるかという未来志向の側面から考えると、進路指導も同様の基本理念に依るものといえよう。

生徒指導・進路指導は、学校における指導の両輪といわれる。それはまさに児童・生徒の生き方に直接関与していく取組であるからであろう。この両輪が、学校教育の基礎基本として位置づくがゆえに、実際に学校現場で指導にあたる教員の、生徒指導や進路指導に関する理解度、児童・生徒の価値を尊重する意識や態度、指導内容の企画や計画実践力等の「質」が、指導の深化・充実において大きな意味を持つことは明らかである。

2 意義と課題

ここで生徒指導の意義を再確認しておく。

前述した「生徒指導の手引」には5つの意義が述べられている。ここでは、「生き方にかかわる指導」を同軸ととらえ、進路指導も含めて取り上げる。

①生徒指導は個別的、かつ発達の教育を基礎とするものである。②生徒指導は、ひとり一人の生徒の人格の価値を尊重し、個性の伸張を図りながら、同時に社会的な資質や行動を高めようとするものである。③生徒指導は、生徒の現在の生活に即しながら、具体的、実際の活動として進められるべきである。④生徒指導は、すべての生徒を対象とするものである。⑤生徒指導は、統合的な活動である。

このように生徒指導は、単なる非行対策であったり、現象的な問題行動に対する対症療法的な手段にとどまるものであってはならない。すべての児童・生徒の発達段階に沿って健全な人格形成を図ろうとする積極的な援助であり指導であり、必要に応じて個人の危機への介入も行う、いわば「いかに健全に生きるか」「健全に生かすか」についての全人的なかかわりであるといえる²⁾。

以上の指摘から、指導に当たる個々の教員の対応能力がいかに重要であるかがわかる。また、ここ数年の急激な社会の変化は、生徒指導（含む進路指導）も従前の在り方に加え、常に新しい対応が問われるようになってきている。これまでの一般的な反社会的、非社会的な問題行動に加え、急激に発展する情報化社会特有の課題が目白押しである。これまでの知識をどのように広げていくか、その力量が問われることになる。

*1 至誠館大学 非常勤講師

3 児童・生徒の理解

生徒指導のスタート、プロセス、そしてゴールは、児童・生徒の理解である。教員の児童・生徒理解はさまざまな側面からなされるが、一般的には次の「3つの視点」がある。

①発達の視点

心身の発達段階の特徴を、それぞれの時期に応じて正しく把握し、その年代における発達課題を明らかにする。

②個人的・臨床的視点

個人の諸特性をひとり一人の個人差に応じて理解する。それぞれの行動のメカニズムを、単なる現象面だけでなく、内面とのかかわりにおいて、原因、動機、反応などの臨床的、病理的立場から理解する。

③集団的・社会的視点

社会的存在である人間として、個人の集団内における地位、役割や行動などを理解する。社会の変化をふまえ、過去と現代との比較、世代の特徴など、未来志向も踏まえて把握する³⁾。

次に、児童・生徒理解の立場について整理しておく。

ここでは、一般教師の立場から、①印象的・主観的理解 ②科学的・客観的理解 ③人間的・共感的理解の「3つの立場」にわけて考える。

①印象的・主観的理解

一般に日常生活場面でなされる相互の理解の立場である。これは相手についての印象とか、自分の主観を主とする理解であり、相手の外面的な服装や、声、表情、態度などに大きく影響されやすい。一面的な理解となり、主観に左右され、先入観等で理解が歪められやすいという欠点があるが、一面では、直感的に「子どもの内面を見抜ける芽」が働き、早期発見につながることもある。

②科学的・客観的理解

科学的な手法を用い、多面的、客観的な理解をするための資料を収集し、正しい理解をしようとする

立場である。相手を客観的に正しく理解するためには、相手との間に心理的な距離を保つ必要があり、そのためにある種の「冷たさ」が伴う。教員は、この冷たさについても理解しておく必要がある。

③人間的・共感的理解

一般に、相手の身になって理解するといわれる立場で、主として感情レベルにウエイトが置かれる。

「温かい理解」「深い理解」「治療的理解」ともいう。

生徒指導では、この共感的理解を中心に、3つの理解が調和したかたちで活用されることが大切になる。なお、教員も人間であるから、理解を歪ませる条件が働くことも視野に入れておく必要がある⁴⁾。

生徒指導も進路指導も、そのベースは個々の異なる児童・生徒の内面や外面を理解し、継続的に指導、援助していくことである。この児童・生徒理解は、一見たやすいように思われるが、「理解」を深めるには、豊かな感性や多様な経験が必要で、特に対人関係が希薄な傾向にある昨今の若手教員にとっては荷が重いと思われる。

4 学校における教員の現状

これまで見てきたように、教員には、生徒指導（進路指導）の趣旨や意義を理解し、現代的な課題への迅速、正確な対応を求められ、その対応の基盤として、受容と共感をベースにしながらの的確な児童・生徒理解を要求される。

しかし、現実の学校においては、教員集団が上記の要求に十分応えることが出来るかと問われれば、難しいと答えざるを得ない実情がある。それを以下に取り上げて示す。

①多忙な勤務状況

多くの教員は、早朝からのあいさつ指導と朝の慌ただしい時間を使った一日の緒準備で勤務のスタートを切る。学力という高次の質を求められる授業実践、準備から後始末まで拘束される給食指導、清掃

指導、学級活動、そして放課後の部活動。保護者の望みは強い部活動であり、それに応えようと平日の指導を含め休日も練習、練習試合へと時間を割くことになる。さらに時間外での採点や教材研究、折々に開催される職員会議、教科会議、分掌会議など、目が回りそうな時間を処理していく教員に、突発的に発生する生徒指導という複雑で困難な対応が、さらに要求されるのが現実である。

その大変さは、教員の時間外勤務時間調査からも明らかである。県内の公立学校では、毎月定期に時間外勤務状況の把握を行っている。月の時間外勤務時間が、教員によっては80から90時間を超えるのが現実である。県教育委員会の指導にもとづき、勤務時間過多の教員には、詳細な聴き取りも実施し、無理のない勤務を指示するが、多くは改善できないのが現実である。このゆとりのない特異な勤務状況が、児童・生徒ひとり一人をしっかりと「見る」時間を奪い、問題行動に対する冷静で、的確な児童・生徒対応の壁になっている。

学校が求める望ましい生徒指導に至らない一因でもある。

②職場の希薄な人間関係

諸富祥彦は、その問題点を次のように指摘する。教師は、一般企業の労働者に比べると「仕事や職業生活におけるストレスを相談できる相手」がいる人の割合が、約半分です。一般企業の労働者の9割近くが「相談できる相手がいる」と答えたのに、教師のうち「相談できる相手がいる」と答えたのは、半数にも満たないのです。特に、「上司・同僚」に相談できる人がいると答えたのは、一般企業では6割ほどいるのに対して、教師では約14パーセントしかいません。

管理職や同僚に相談できる相手がいなくて感じている教師が86パーセントもいるのです。学校現場においていかに教師が孤立しているかがよくわかるデータです⁵⁾。

諸富が指摘するこの問題の背景には、日常の多忙な勤務による教職員の相互関係の弱体化という一面もあるが、学校組織における教員の年齢層のアンバランスという課題もある。団塊の世代の大量退職直前の現在は、教職員の高齢化が進行しており、平均年齢も驚くほど高めである。若手教員の相談役となるべき中堅教員が職場には絶対的に不足しており、時には学校単位での奪い合いが展開される。ではベテラン教員はというと、その専門的な能力には優れるが、改革意欲や自ら若手教員に接していこうとする姿勢に乏しく、組織内に数は多くても若手教員の見本となるべき教員は少数に止まる。一見落ち着いているが、活気のない、自己責任がまかり通るような職員室で勤務しながら、若手教員のストレスは増加する一方である。

③特異な社会的位置づけ

教員は、その多くが順風満帆ともいえる安定した人生を歩んできている。義務教育を問題なく終え、希望する高等学校、大学（大学院）を経て、教員採用試験をパス。周囲の羨望の目を背中に、教員としての勤務を開始する。

特に公立学校に勤務する教員は、優遇された給与や諸手当で生活は安定し、社会的な契約面等においては抜群の信頼度を誇る存在である。

一般に多くの若者は、モラトリアムを謳歌して、人生の幅を広げた後に、社会人への道を歩むが、教員は、ある種心の自主規制をしながら真摯に学業に励み、好成績で大学教育を終え、職場に入ると「担任」という誇り高い勤務を担うことになる。

それゆえ、教員は「世間知らず」「学校の常識は世間の非常識」と、マイナスのイメージで揶揄されることが多い。

実際、プライドは高く、思考はステレオタイプになりがちで、学習評価は「できて当たり前」。そして成績第一主義。生徒を叱責することは得意だが、どのように褒めればよいかわからない。旧態依然の生

徒指導規則によった生徒への対応を疑問視することもない。

若干誇張したような表現となったが、筆者を含め、これまで同僚として勤務してきた多くの教員には、このような特性が見え隠れしているのは事実である。教職員評価制度が導入され^{註1}、校長職として多くの教員と面談をしてきた。教員が掲げる指導目標や実際の取組内容は、文部科学省、県教委、市町教委の要請に真摯に対応する内容で、何ら問題点は感じられないし、評価は高得点を得る。しかし、新しい時代のうねりを先取りした、斬新な教育推進はどの教員からも出てこない。「平凡たる安心」を求めるところには、新しい情報化時代の諸問題への対応や、困難な生徒指導課題を切り開き、悩み多き児童・生徒理解を深めようとする豊かな感性やアイデアは生まれてこない。

5 豊かな感性を育てる

以上、生徒理解の深化、生徒指導・進路指導の充実を妨げる要因としての学校課題を述べた。ただ、学校現場の実情をできるだけ容易に理解してもらうために、諸課題をストレートに表現したが、現実には、記述したような諸課題は、非常に見えづらいし、むしろ課題は少ないようにすら感じられる。それは、現場で早朝から勤務外の時間まで、小さな愚痴もこぼさずに、黙々と仕事に取り組んでいる教職員の姿に接するからである。従って、改善への対応策は、できないことへの批判や叱責ではなく、教員のできづらいことへの様々な「支援」に視点を置いたものとしたい。

ここからは、筆者が平成24年から3年間勤務した長門市立三隅中学校において、管理職（校長として：ただし教頭との連携を基盤とする）がどのように教職員に対応（指導）してきたかを、整理して示す。

①管理職の意図

まず、学校教育目標の位置づけと留意点、内容について記す。

学校教育目標は、生徒・教職員・保護者・地域・地方教育委員会が共有すべき教育推進の柱である。校長にとっては、新しい年度のスタートまでに設定しておかねばならない大きな仕事のひとつである。教職員は教育目標に記された文言から、校長の経営方針の意図や方向、熱意、将来性を読み取っていく。

筆者は、三隅中学校での緒実態（地域性、生徒・保護者の実態、教職員の配置状況、校内施設の状況等）をベースにしなが、これからの3年間を見据えて、「日本一感動と出会える学校づくり」という目標を立てることにした。

目標を構成する要素を書きだした初期プランを原案として、教頭との検討に入る。教頭は校長の意図を理解し、教職員を指導する立場であるため、管理職として指導のスタートラインを揃えておく必要があるし、遠慮のない意見交換を通して風通しの良い関係を構築しておくことが重要である。両者で検討した結果、管理職の意図を組み込んだ「学校経営方針」が完成する。^{資料1}

この中には、「感動」というキーワードを意識して取り入れた。それは、生徒・保護者向けのポジティブメッセージであるとともに、裏面には、多様な感動・内面刺激教材にふれることで、教職員の「社会事象を切り取る力」「人間関係を構築する力」そして「他者の内面を理解し支援する力」を広げることが意図している。さらに、経営方針の柱として「生きる力」に力点を置き、「德育」や「思春期生徒への支援」「求める教職員の姿」をバランスよく配置することで、感性豊かで、謙虚、協力意識のある、そして創意工夫のできる教職員の育成を企図し、その延長線上において、課題である生徒指導の充実を目指している。

②啓発という支援

管理職が全教職員に講話（指示）できるのは、職員朝礼時の限られた時間のみである。もちろん、

職務中に職員室に向向いて、教員個々へ声かけを行うが、実際教員の多くは授業に向向いており、ゆっくりと会話を楽しむことは稀である。

そこで、4月から教職員向けの「職員室通信」を発行してきた^{資料2}。A4サイズの啓発文書で、各月に1回配布する。内容は、折々の社会事象から考えるもの、確認してほしい喫緊の教育課題、職員向けのメンタルヘルス・アドバイス、ちょっとした話（感動素材）、生徒の話題等である。

先に諸富が指摘したように、管理職との会話の乏しさ（接点のなさ）をできるだけ改善しようとする試みであり、同時に、様々な事象にふれることで、児童・生徒理解の基盤となる「豊かな感性」を育てていきたいと考えたものである。

また、生徒向けの啓発を目的にした校内掲示も行ってきた。校長室前の賞状掲示のスペースを割いて、A4からB4サイズのペーパーに、写真や文言で、校長がとらえたトピックスや生徒を主役にしたちょっとした話を、日々更新を目安に掲示してきた^{資料3}。

思春期の揺れる生徒の視線を、こちらが意図した感動やポジティブシンキングに引き込むこと、つまり問題行動を未然に防止する開発的・予防的生徒指導をねらうものである。

この校内掲示は、生徒を活性化する一助となり、三隅中学校の生徒会活動はアイデアあふれる取組を企画するなど、多くの成果をあげてきた。

③教職員評価制度を活用する

教職員評価制度の導入で、全ての教職員を対象に、管理職として年3回の面談を実施することになった。この制度は、事前の準備や面談時間の確保、面談での指導内容の是非など、管理職と教職員双方にとって課題が多いとも言われてきた。しかし、管理職には、日常コミュニケーションの時間がとれない教職員との面談が確実に設定されるのは、大きなメリットである。

面談では、教職員が作成した自己目標シートを材料にして、各教科や分掌の指導計画、指導のポイント、実践内容、評価・改善点について、管理職と教職員が意見交換を実施する。

意見交換後の「指導」では、ふたつのポイントを重視した。ひとつは、教員のキャリアカウンセリングになっていること。学校での教育実践を評価するにとどまらず、その先にある各教員の将来構想まで踏み込んで助言すること。それは、管理職が語る「キャリア構想」に関する見方・考え方を参考にして、生徒への進路指導に生かしてほしいという思いからである。

もうひとつは、可能な限り支持的・支援的な指導事項を返すことである。管理職間での入念な事前の打ち合わせが必要だが、緊張して面談に臨んだ教職員が、笑顔と自信に裏打ちされた態度で校長室を後にする姿は、ある種感動的である。ここで獲得した心の元気が、共感的理解を刺激し、温かい生徒指導につながっていくものと考えられる。

加えて、筆者は全学年の生徒との面談も試みた。昼休みと放課後の時間を活用して、グループ面談を行った。ひとり一人に「自己アピール用紙」を配布し、面談前に各自の思いを記入させ、面談時の発言のヒントにさせる。面談後は用紙を回収し、校長の感想を記入して生徒に返す。これも、「あなたのことはいつも気にかけて、わたしが見ています」という心のメッセージを伝える一方途であり、前述した開発的・予防的生徒指導をねらった、もうひとつの実践である。

④校内研修会を再考する

学校では、人権教育や情報教育、学校保健委員会等において、学習を深化・充実させるために、校内研修会を企画する。この研修会は、各分掌の担当が企画するが、その際、担当者には学校教育目標とのリンクを意識させてきた。講師の招聘にあたっては、限られた学校予算をカバーするため

に、PTAの積み立て予算を執行したり、各種教育団体^{註2}の補助を得るべく積極的に研修補助申請を行った。PTA予算については、年度当初のPTA総会時にねらいを説明し、了承を取り付けておく。つまり、年度開始時の学校の取組が明確になっていないと、保護者にきちんとした説明はできない。管理職が先を見通したビジョンを語れるか否かがポイントでもある。

人権教育では、担当者の企画で、障害の疑似体験学習（ブラインド・ウォーク、車椅子体験、介護体験）を実施した。また講演では、岡山盲学校講師の竹内昌彦氏の講話^{註3}を設定し、感動的な話を拝聴することができた。生徒も教員も目に涙を浮かべながら真剣に話を聴いていた。

情報教育では、進路指導とのリンクを企図し、YABのアナウンサーを招聘し、アナウンサーを目指した理由、実際の仕事の様子、人と接することの面白さ等を拝聴した。

また、校長企画の講演会（臨時）では、県内のけん玉名人を招き、その卓越した技にふれるとともに、けん玉実技体験を行った。また歌手谷口修三氏を招いてのミニコンサートでは、舞台上並ぶプロ仕様の機器の素晴らしさ、歌手が織りなす体験談や歌声に感動の声があがっていた。生徒も教員もわくわくする講演の数々から、前向きで、チャレンジ精神いっぱいの空気が校内にあふれてきた。

6 指導力を鍛える

人間的・共感的理解を深めるための豊かな「感性」の育成について述べてきたが、生徒指導の推進にあたっては、前述したように、発達課題の明確化、臨床的・集団力学的理解（3「児童・生徒の理解」参照）が重要となる。そのためには、実践的な生徒対応に向けての教員の資質能力の向上を図っていく必要がある。実

際の対応のあり方を、以下に整理して示す。

①校内研修の進め方

校内研修は、校務分掌の「研修」担当が企画・運営を行う^{註4}。実際の研修内容は、生徒の実態（課題）と学校教育目標とのリンクのもとに決定していく。

三隅中学校では、何事にも前向きで、一生懸命に取り組む生徒の良さを、さらに向上させるための方途を探ることにした。研修の視点として、「学習や対人関係を深め、意欲的に学校生活を送らせるための教員指導の在り方」とした。年3回研修会を実施したが、その方法は、「課題の確認」「個人検討」「グループ討議」「発表：各グループ間の情報共有」「決定事項の生かし方」とした。グループ討議は、昨今注目されている熟議方式^{註5}とし、具体的にはKJ法を活用し、参加者個々が付箋に書いた意見や感想を、グループの構成員で協議しながら整理し、「核」となった意見を最終的にグループの意思と位置付ける方式である。

この研修により、生徒の課題が明確となり、発達段階での支援のあり方、集団力学の効果的な活用等、生徒指導推進の視点が、具体的に整理されていく。また、意図的に年齢層の異なるメンバーでグループを形成しているため、日常あまり見られない会話や意見交換がなされ、若手とベテランそれぞれの長所や課題が明らかになっていく。その調整段階を通して、教員個々が自分自身を振り返るところに大きな意味がある。

②教員研修

教員研修は、教員の資質向上を目的に、多くの研修機会が準備されている。「やまぐち総合教育支援センター^{註6}」の研修講座を中心として、県内外に多様な研修講座を探すことができる。しかし、学校の教員派遣旅費は限られているので、基本的には教育支援センターの研修講座を受講することになる。各教科や諸分掌を対象にした講座が用意されているが、忙しい校務の合間を縫っての研修への参加となるの

で、毎年積極的に希望する者は限られているのが現状である。

管理職としては、研修の機会確保の観点から、希望者だけでなく、年次計画で研修派遣教員の指定を行っている。特に中堅教員については研修を必須の課題と位置づけ、生徒指導講座、進路指導講座、教務主任講座、研修担当講座、教育相談講座等、学校教育の中核となる講座を指定して、教育支援センターに送り出すようにしている。また、教育委員会から特別研修への派遣依頼があれば、積極的に申請し、県外研修に参加させることで、県外情報の収集と、教員の意識改革を図る一助とするようにしている。

学校の日常が多忙であるがゆえ、自分自身の寄って立つスタンスを見失い、心が疲弊しがちな教員にとって、非日常の空間で、資質向上をめざして、集中して取り組める研修講座への参加は、自身の課題解決のヒントをつかみ、疲れた心をケアする絶好の機会となる。

7 地域との連携

ここまで、開発的・予防的生徒指導の充実に向けての教員指導の実際について論じてきた。ここからは、「生徒の健全育成のためには、何が求められるか」について、学校と地域社会・保護者との関係に視点を当て、考察していく。

筆者は、管理職の身軽さ（校長会等の出張、校内行事、校内研修等がなければ、授業実践もないので、比較的自由に時間が使える。年度初めや年度末は多忙を極める）を生かして、教員集団に管理職としての自身の動きを見せることで、教員の見方・考え方の転換を図ってきた。

取組の柱は、「地域社会や保護者の意向をどのように学校に取り込むか」である。山口県では、コミュニティ・スクール構想^{註7}に力点を置き、地域・保護者と連携した新しい学校づくりを進めている。学校と地域社

会がウインウインの関係を築き、密接に連携して事業実践を行うことで、より魅力的な学校づくりを進めていくことをねらいとするものである。しかし、このような取組の多くは、地域の人材や保護者を「学校に招き入れる」ことを主とする活動と言える。従って、そこで語られる多くの声は、支持的・支援的立場からの比較的穏やかな意見がほとんどである。

学校と地域人材を交えた会議等における学校批判は稀であり、学校関係者はほっとひと息という感覚で地域との運営協議会を終える。

このような現状をふまえ、筆者は逆の取組を考えた。地域や保護者の「生」の声を聴くために、あえて地域や保護者のところへ出向くことにした。

行く先は、公民館、派出所、駅舎、神社仏閣等とした。公民館や駅舎は、生徒の出入りが頻繁にある場所で、教員が知らない意外なニュースに接することがある。派出所は、生徒の多様な情報をおさえているので、聞き方次第で生徒指導上の情報を得ることができる。神社仏閣には保護者がいることが多く、地域の情報が集まりやすい所で、案外批判的な情報（学校にとっては、非常に重要で宝物の情報でもある）に接することができる。

どこに行くにしても、当然最初はぎこちない会話でスタートし、情報も入手できないことが多いが、真摯に笑顔で訪問を重ねるうちに魅力的な話が聞けるようになる。公民館の職員（保護者が多く勤務している）等が訪問を楽しみにしてくれるようになったらしめたものである。

また、体育祭では、午前中の種目を終え、昼食時間となった折、教頭とともに、テントを一周して、保護者や地域の人々に声かけをし、生の声を収集する。保護者は、管理職の訪問にびっくりするが、許容的な反応が大半である。もちろん、この訪問では、家族の雰囲気、家族の中での生徒の態度や会話の様子を把握するのもねらいのひとつである。

こうして収集した情報は、取捨選択しながら教員に

伝えていくが、緊急性のあるものは生徒指導担当に、そうでないものは職員朝礼で全教職員に提示する。また、良いニュースや感動素材のニュースは、内容を整理して校内に掲示して、生徒にも伝えるようにしてきた。

このような取組を、教員集団がどのように見て、そこから何をつかむのか・・・について筆者は何も語らない。わたしたち管理職の動きから、草の根の生徒指導を理解し、地域や保護者のもとに出向いていく教員が増えていくことを期待するものである。その種に水を注いでくれるリーダー教員は、また別の視点で育てていく。

8 キャリアカウンセリング

毎年、新年度のスタートにあたり、履歴や資料をもとに全教職員のキャリアを確認する。これまでの勤務校の規模、転勤のサイクル、校務分掌、部活動担当、家族関係、そして将来構想である。

それらの諸条件を、教職員のライフプラン構想に照らして、4月からの校務分掌担当を決定し、ここ数年で受講すべき必須の研修を構想し、近い将来の勤務態勢（学校規模、勤務条件（へき地等）、教育委員会、研修機関、他校種、総合支援学校、大学院研修、大学付属学校、博物館派遣、他県勤務）を整理し、教職員評価面談時に個別に提示していくこととする。

中堅・若手教員については、学校のリーダー（中核）として勤務できる人材に育てるのが第一目標だが、本校を含め、転勤後の職場においてもその能力をいかに発揮できるように育てておく必要がある^{資料4}。ここがうまく育たないと、校内環境の活性化にはつながらない。

9 問題行動への対応

これまで、本稿の主たるねらいである開発的・予防

的生徒指導に向けての教職員指導のあり方について論じてきた。

ここでは、実際の問題行動への対応のあり方を、内藤勇次の論から整理しておく。

①反社会的問題行動に対して

暴力、万引きなどの反社会的問題行動は、周囲に迷惑をかけたり、特定の人に被害を及ぼすことになるので、発見も比較的早く、指導の手だても加えやすい。実際の指導では、現象面に現れたものだけを対象にしたり、社会的・個人的な被害度や迷惑度のみを尺度にした考え方に走りやすく、いわゆる対症療法的な問題対策になっている傾向が強くみられる。それらの現象をサインとして深く掘り下げ、根本的な指導・治療を進めていく必要がある⁶⁾。

ここで重要なのは、理解の前提として、治療、現象面からのとらえと、児童・生徒の内面からのとらえを並行して行い、その事案で真に問われているものをしっかり探り、最終的に児童・生徒自身の自己解決枠へとつないでいくことである。

②非社会的問題行動に対して

登校拒否や緘黙など非社会的問題行動は、周囲に迷惑をかけたり、他人に被害をおよぼすことが比較的少ないため、問題性の発見が遅れたり、適切な治療的指導の手だてが打たれにくいことがある。にもかかわらず、現象面では目立たないため、周囲から関心をもたれることも少ない。しかし、個人の人格にかかわる危機におけるサインは、いろいろな形で出されているが、それが怠けだとか仮病だとかの誤解を受けることもある。

指導にあたっては、現象面よりは内面に焦点をあわせ、非社会的な問題行動における意味を追求していくことが大切である。特に重症な場合には、専門機関や病院などと連携を図り、カウンセラーや医師との協力体制のもとで学校としての主体性や協力性を高めることが大切である⁷⁾。

ここでは、問題を抱えた児童・生徒への指導をど

ここまで担任や生徒指導担当教員が進め、どの時点でカウンセラー等の専門家に委ねるかというタイミングが重要である。この点は対象生徒の事例研究を校内全体で実施し、多様な意見を集約すること、そして保護者と指導の方向性を揃えることが求められる。まとめとして、内藤の指摘にもあるように、専門家との連携を図る際、学校が脇役にならないことである。生徒指導の主体はあくまでも学校である。この道筋を間違えると、児童・生徒や保護者の信頼を大きく損なうことにもなりかねない。

反社会的、非社会的問題行動への対応のあり方は、実際の問題行動に真摯にあたりながら、上記の内容もヒントにして、より実のある取組にしていきたい。

10 おわりに

朝日新聞の読者投稿欄の時流批評コーナーである「かたえくぼ」に、次のような投稿が掲載されていた。タイトルは、『教員多忙化対策』。その内容は、「先生、部活やめるってよ 一生徒」としたもので、若者向けの書籍のタイトルをもじったものである。巷では、学校を「ブラック企業」と呼ぶなど、その社会的評価はけっして芳しいものではない。文部科学省は、その対策として、例えば部活動に関して言えば、教員の負担軽減対策^{註8}や部活動手当の増額支給など、ピンポイントでの対応策を示しているが、学校現場での改善策は、道半ばという状況である。

本論文における教育実践は、主として、ゆっくり生徒と向き合い、深い生徒理解をもとに生徒の問題行動を未然に防止し、よりよい生徒指導・進路選択を支援する、豊かな感性をもった教員の育成のあり方について考察したものである。

困難な教育環境をどのように理解させ、前向きに、チャレンジ精神をもって生徒指導や進路指導を進めていく教員をどのように育成していくかについて、拙論からいくつかのヒントが見つければ幸いである。

[引用文献]

- 1) 内藤勇次; 要説教育心理学「生徒指導」, ナカニシヤ出版, 1986, 194
- 2) 同上, 194-195
- 3) 同上, 199-200
- 4) 同上, 200-202
- 5) 諸富祥彦; 教師の資質, 朝日新聞出版, 2013, 43-44
- 6) 前掲1), 205-206
- 7) 同上, 207

[註]

- 1) 教育改革国民会議 最終報告 (H12)
公務員制度改革大綱 (H13)
中央教育審議会答申 (H14~19) を受け、山口県では「評価に関する調査研究会議」で検討を重ね、教職員評価の実施に至る。
平成H17年から、試行、本格実施。
管理職は人事管理をとまなう業績評価、教職員は能力・意欲の向上を図る目標管理。
- 2) 山口県教育会; 現職研修奨励事業
山口県教育弘済会; 教育研究助成事業
- 3) 竹内昌彦
昭和41年 岡山盲学校高等部専攻科卒業、同年東京教育大学盲学校教員養成課程入学。卒業後、岡山県立岡山盲学校採用。平成17年教頭職で退職。
現在、講演活動や途上国に住む視覚障害者支援などに従事。
- 4) 校務分掌は、校務運営上必要な業務の分担。また業務分担のために編成された組織系統をいう。全教職員が能力や適性に応じて担う校内組織の位置づけ。
- 5) これまでの指導者中心の受動型研修から、グループに分かれた参加者個々が時に主役となり積極的に意見交流し、全員で課題解決をめざす能動型研修。

6) 「やまぐち総合教育支援センター」

山口県が運営する、教育に関する研究および教育関係職員の研修を行う機関。(山口県教育研修所が前身) 研修講座の運営、調査研究、教育情報の提供、教育相談事業等がある。

7) コミュニティ・スクール構想

中央教育審議会の作業部会（H27）等の審議を経て成立した「学校運営協議会制度」。地教行法47条の6にもとづく、学校と保護者、地域が協働して子供の豊かな成長を支える地域とともにある学校づくりを進める取組。

8) 2017年3月14日、松野文部科学大臣が閣議後の記者会見で、この制度について発表。

中学校・高等学校において、外部人材が部活動を指導したり、生徒を大会に引率できる部活動指導員を制度化するとした。実施上の課題も多い。

[資料]

1) 平成24年度長門市立三隅中学校

「学校経営方針」

2) 職員室通信「オレンジ色の風」第1号、第5号

3) 校内掲示

4) 教職員ステップアッププラン

オレンジ色の風

三隅中学校職員室通信 (第1号)
平成24年 4月11日発行

1年間、どうぞよろしくお願ひします。 ～「生徒の利益」につながる勤務姿勢をもって～

平成24年度がスタートしました。わたしを感じたのは、礼儀正しく、さわやかな生徒達がいること。4月から10日あまりを終え、わたくしが感じている先生方がいることです。簡単に書きませんが、昨今の社会情勢の変化を考えると、なかなかこのような学校にはお目にかかれませぬ。生徒指導に振り回され、先生方のバラバラの対応が、ますます事態を難しくする・・・また、保護者の度重なる苦情に、職員が疲弊している・・・そんな学校が数多くあります。誰もが遠慮無く、きちんと発言できる職員室。誰かが困っていたら、気づいた者がすぐに動く職員室。みんなが笑顔で勤務できる、この学校の「よさ」をもって生かしながら、さらには子ども達が切磋琢磨していく、素敵な三隅中学校をつくっていきましょう。校長室は、できるだけオープンにしていますので、いつでも、どんなことでも結構ですので、来室して、大いに話ってください。しつかり付き合いますよ。

○ 教育推進の基盤として、接しておきたい言葉

「愛の反対語は 無関心である」(マザー・テレサ)

「動かないものは ふれなければ動かない
まして人間は その心にあふれなければ けって動くことはない」(下関市教委 松永前課長)

「追い込まれれば 追い込まれるほど 楽しくないですか？」 (ダルビッシュ・有)

「偶然は 用意のできている人間しか助けない」(アレグザンダー・フレミング)

○ さて、この言葉が意味するものは？

ドラマのシナリオを考えると、いつも念頭に置いていること

主人公が完全無次の性格だと、誰も、そのドラマを見向きもしない

(脚本家：ジェームス・三木)

○ クレームがあつたら・・・

クレームは、全て110番。電話をかけている人は、緊張状態にかけている。それを対応として、「連絡」に勝るサービスはない。まず、足を運ぼう。それが無理なら、迅速な電話一本で、相手は安心する。この対応が間違つたとき、取り返しのつかない異常なクレームが始まる。中谷彰宏「クレームはラブレターだ」

自分づくりのヒント

人は心の中にバケツもっている
泥水のバケツもあれば、黄金色のバケツもある・・・
それらは、いっぱいになると、他の人のバケツにこぼれていく
ドン・クリフトン (米心理学者)「バケツ理論」から
(文責：橋本大治)

平成24年度 学校経営方針
長門市立 三隅中学校

平成24年度学校教育目標
「日本一 感動と出会う学校づくり」
～ 感動、感心、感謝の心をもって ～
チャレンジ目標：「一日一善」・「読書に挑戦 (量でもよし、質でもよし)」
「笑顔であいさつ」

1 生徒の内的動機 (感動をつかむ力) を耕すために

生きる力

自他を大切にし、地域を愛する豊かな心の育成

基盤としての環境教育・・・花育でアピール

知育：個々を大切にした授業づくり
学びの拡大・・・基礎基本の完全習得 → 応用・体験学習で広げる
資格や検定、様々な応募へのチャレンジ

徳育：心の教育・・・先人に学び、感動するよろこび
ふるさとを愛する・・・キャリア教育、福祉・ボランティア活動
情操教育の推進・・・道徳教育を核にして「蓄える心」を高める

体育：自主的な健康管理・・・病氣、ストレスへの自己対処
食育・・・「家族で食事」の推進、給食費量ゼロ運動
部活動への積極的な参加 (自己目標の設定と結果の積極的な追求)

2 家庭・地域との連携

「学校運営協議会」の活用・・・学校力と地域力との連携
・生徒や教職員の頭張りが見える広報活動を構築する
・家庭や地域からの意見を積極的に教育活動に生かす

3 思春期の生徒達への支援

思春期の多感な生徒の心情を理解し、その成長に向けて積極的な支援を行う
安心・安全の確保
・生徒個々への温かく細かい支援により、安心な居場所づくりをすすめる
・小さなほころびは危険信号・・・ゴミ、汚れ、破損等にはすぐに対応する

5 本校の教職員に求めていること

・強い信念、熱い思い、持ち味を生かして、前向きに教育を推進する教職員
・生徒の自己有用感、アイデンティティの醸成を積極的に支援する教職員
・地域社会の行事に積極的に参加し、明るく活動する教職員

オレム沙色の風

三隅中学校職員室通信（第5号）
平成24年 7月11日発行

さあ、夏色に輝やこう！

梅雨の時期に入りました。気温が上がリ、湿度がまとわりつく・そんなつらい毎日となりました。しかし、昨今は、クールビズで勤務できるので、少しは気持ち楽です。よね、しめじめを楽しむこと・・・、それは、この季節だけでも「梅雨らしさ」を享受するということ。それも一興ですよ。



○ プロとしての誇り

サンデン社長の話をします。実は、校長会の中間大会に向けたチケットの心配をお願いしました。蒲添さんに旅費の基礎データをはじめいろいろな、実態の心配を依頼したのですが、現地の食事処や観光タクシーの手配まできばきと終えていただきました。ところが、前々日に台風が接近。当初の旅行予定では、学校の危機管理に支障が出るということがわかり、急遽、在路の時間を変更することにになりました。そこで、サンデンさんに電話をして、電車の切符の変更、観光タクシーの取り消し、宿への時間変更をお願いしました。もう直前で届けたが、笑顔で、すぐに手配をしてくださいました。おまけに、個々人のチケットを各学校まで届けるサービスも。出発前に、「台風5号が直撃して列車が止まって、山口に帰れなくなったらどうしよう・・・。」と言うと、「その時はマイクロバスで最後まで迎えに行きます。それがサンデンとしての信用ですから・・・。」と。あふれる笑顔、難しい注文でも最初からNOは言わずに、まずは努力してみる。そしてお客様の安全を保障する、責任ある企業姿勢。わたしは、ここにプロの仕事を見ました。わたしたちも教育のプロ。保護者をぐっとなうらせらる、そんな仕事ができたらいいですね。

○ 静と動・・・

先生方が、さりげなくも心を込めて取り組んでいること・・・（わたしの気づき）の続編です）
結核の配膳、どっかと椅子に腰を下ろして、元気のいい声で「さあ、やれよ」と生徒に指示する品川先生。一方、配膳台の近くで手を後ろに組んで、生徒の様子をじっと見ている甲元先生。動と静・・・かなと見ていると、品川先生はそれからはじつと静観し、甲元先生は、ていねいな口調で指導を始めています。静と動の逆転が。佐竹先生と村岡先生。目と言葉でさばきと指示する佐竹先生の動とゆったり構えた村岡先生の静が見える。でも、よく見ると、目を閉じてじつと思案にふける佐竹さんがいて、一方で、ここにことろで考え、行動している動の人。松富先生は、写真に日食指導に、そしてナメクジ捕りに行動派だが、きちんとした理論でルートを踏んでいく、実は静の人。
教頭先生と安田先生も特効的です。おふたりの特性が見事に融合して、職員室が動いています。教頭先生は、言動を通して先生方に考える材料を提供してくれる。実は静の人。安田先生は、教務の仕事をおおして、様々な作戦を立てて先生方を動かしていく。実は動の人だと思えます。さて、来島先生はどちらでしょうか。みなさんのお考えは？

自分づくりのために

「子は、親を選んで生まれてくる。
その子どもを愛さなくて、どうするのですか・・・」

保護者交流会「親の集い」での、参加者の言葉（2011）

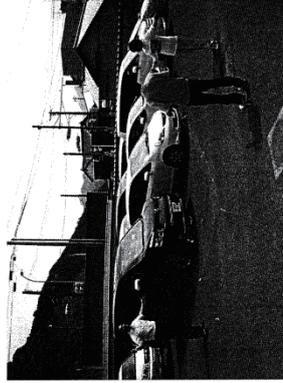
（写真：橋本大治）

ちょっととした発見をしよう

校舎を飾っている「緑のカーテン」は、こうした先生方の苦勞の結晶なので



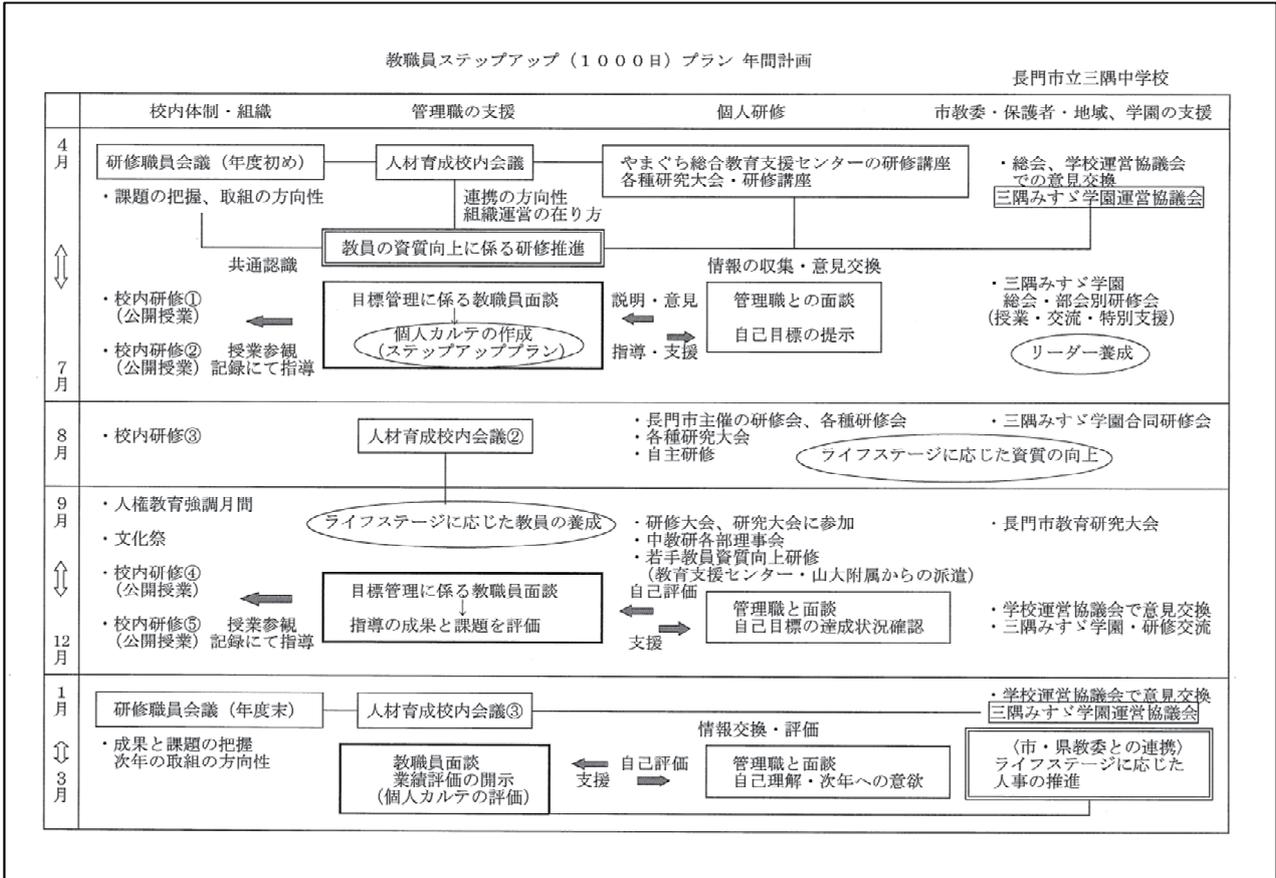
先生の
真剣な表情に
注目しよう



教頭先生を中心にして、
3人で調整して
いるところ



そして、
見事に完成しました



資料4 教職員ステップアッププラン 年間計画

教職員ステップアッププラン（詳細版）

長門市立三隅中学校

ステップ	目標	学習指導	学級経営・生徒指導	校務分掌・その他
初任 ⇕ 3年目	<p>・教員や社会人としての使命感・誇りを持ち、専門性の向上に努力する。</p>	<p>・教材教具の工夫、教材分析にもとづいた授業の構想ができる。</p> <p>・学習規律の確立、板書等の基本的な授業技術を確立できる。</p> <p>・学習意欲を高め、授業改善につながる評価ができる。</p> <p>・家庭学習指導において、生徒の自主的な学習姿勢の育成に取り組むことができる。</p>	<p>・基本的な生活習慣の確立に向け、あいさつや言葉遣いなどの日常生活に係る指導に取り組むことができる。</p> <p>・生徒の健康・安全に配慮できる。</p> <p>・笑顔と温かさを基盤にしながらも、毅然とした態度で指導ができる。</p> <p>・保護者や地域との連携に努力し、自身の言動にも十分配慮できる。</p>	<p>・分掌に係る基本的事項を理解し、新しい発想や意欲をもって、教育活動に取り組むことができる。</p> <p>・他の教職員と連携しながら、教育活動を進めることができる。</p> <p>・真摯に、責任感をもって、分掌事務を遂行できる。必要に応じて、関係職員への報告・連絡・相談ができる。</p>
4年目 ⇕ 10年目	<p>・学習指導や生徒指導の専門的な能力を身につけ、様々な経験を生かしながら、組織を意識した取組ができる。</p>	<p>・教材研究を的確に行い、生徒の実態やねらいを見据えた授業の構想ができる。</p> <p>・生徒の発言や考えを生かし、主体的な授業を組み立て、思考力や判断力、表現力を培う授業実践ができる。</p> <p>・学習評価を的確に行い、評価結果を授業改善や生徒の意欲向上につなげることができる。</p> <p>・授業につながる家庭学習をしきみ、生徒の学習習慣の定着に努めることができる。</p>	<p>・一人ひとりの所属感を高める教室掲示の工夫や整理整頓に心がけ、意欲的に学習に臨む環境の整備ができる。</p> <p>・教育活動全般をとおして人権尊重の意識を高め、一人ひとりを大切にした指導ができる。</p> <p>・様々な方法で生徒理解に努め、生徒の心に寄り添った温かい指導ができる。</p> <p>・保護者への連絡や報告に努め、的確に生徒指導が展開できる。</p>	<p>・他の教職員との連携や協力のもとに、分掌事務を遂行し、校内の同僚性の確立に資することができる。</p> <p>・担当分掌の確実な処理とともに、従前を踏襲しない、提案性のある取組ができる。</p> <p>・PTA活動の大切さを認識し、積極的に保護者と連携を取ったり、地域行事に参加して活動することができる。</p>
10年目 ⇕ 40代後半	<p>・学校教育目標を理解し、学校運営に積極的に関わりながら、校務の企画・調整を行い、若手教職員を適切に指導できる。</p>	<p>・深い教材研究のもと、蓄積した知識や技能を効果的に用い、内的動機の触発を意識した授業の構想ができる。</p> <p>・授業公開や授業参観を積極的にを行い、教員の授業力向上に貢献できる。</p> <p>・教科指導のみならず、様々な領域において、他の教員への的確な指導ができる。</p> <p>・学習評価を的確に行い、評価結果を授業改善や生徒の意欲向上につなげ、具体的な成果をあげることができる。</p> <p>・授業につながる家庭学習をしきみ、生徒の学習の向上につなげることができる。</p>	<p>・安定した学級・学年経営ができ、他の学級との連携のもとに、学年の中心的な役割を果たすことができる。</p> <p>・学級通信等で積極的な情報発信に努め、保護者の理解や支援を得た学級経営や学年経営ができる。</p> <p>・生徒の小さな変化を見逃さず、適切に相談を行い、組織的な対応や関係機関との連携など、総合的な支援ができる。</p> <p>・保護者との連携を大切にし、信頼関係に支えられた生徒指導ができる。</p>	<p>・どの分掌においても、指導的な立場で業務を遂行できる。</p> <p>・調整力を発揮して、同僚の相談に乗ったり、メンタル面での配慮を行ったり、管理職と他の教職員との好ましい人間関係をつくることできる。</p> <p>・コミュニティスクール等の推進に積極的に参画し、学校教育目標達成に向け、保護者や地域との連携を深め、信頼関係の構築に向けて努力することができる。</p>

資料4 教職員ステップアッププラン（詳細版）