

「中学校における協働的生徒指導体制の構築に関する研究」

専攻 学校教育研究科
コース 生徒指導コース
学籍番号 M04044G
氏名 内藤 堯雄

生徒指導のねらいは、生徒一人ひとりの個性を伸長し、社会的な資質や能力・態度を形成していくための指導や援助をすることで、個々の生徒の自己指導力を育成することにある。

最近の生徒指導の問題を考えると、いじめ、不登校、引きこもり等、多岐、多様化し、複雑になっている。そのような状況を解決するには、一部の教員だけで生徒指導を推進するにはおのずからその成果に限界がある。すべての教員による共通理解を図り、みんなで一致協力して、協働的生徒指導体制を構築し、効果的に生徒指導をすすめるなくてはならない。

ここでは、生徒指導のねらいを達成するために、協働的生徒指導体制をどのように構築するのかを中心課題にして研究をすすめた。

協働」とは、「生徒指導体制」とはの定義は、既に述べられた通りである。

まず、学校組織の特徴として、「目的と成果のあいまいさ」や「個々の教員の自由裁量」、「学校組織の短所」として、「統一性がとれにくい」などが指摘されている。また、協働的生徒指導体制の構築を妨げるものとして、①生徒指導に対する考え方の違いの問題②共通理解不足の問題等5点あげられている。それらに対して、学校

組織経営上、何らかの意図が働かなければ、「あいまいさ」から「無責任に」、「自由裁量」から「身勝手に」、「緩やかに結合したシステムの短所」から「学校組織がバラバラに」陥り易い。それらと協働的生徒指導体制の構築を妨げるものなどを解消するためには、研修などを通して、教員の意識の変革や資質・能力の向上を図ることが大切である。

次に、協働的生徒指導体制をどのようにして構築すればよいかをA中学校の事例分析例やリーダーシップ論により考察した。

A中学校の例では、成果として主に①「生徒指導の目標、方針、指導組織等を明確にしたこと」、②「学年における協働的指導体制がよく機能したこと」、③「研修により、共通理解や意思統一ができたこと」などをあげている。①については、問題行動の状況を考慮して、簡潔で、実現し易そうで、成果が目に見えるものがよいと考えたこと。学校組織の特徴「目的と成果のあいまいさ」と明確化との関連性は重要である。②については、学年の協働的生徒指導体制の構築を目指し、学年の生徒指導係を中心に学級担任を生徒指導の第一人者としながら、問題によって学級の枠を越えて学級担任

等の教員が協働することに主眼を置いた。それがチームワークよく機能したこと。③については、教員集団の特徴として、教員の自由裁量に任されているところがあるので統一性が取れにくいなどがあり、それに対して研修により共通理解や意思統一をすることが出来たなどとしている。その中でも、学年における協働的生徒指導体制を構築するためには、サブシステムとしての学年主任等のリーダーシップが重要な役割を担っている。学年主任等が成員にエンパワーメントを感じさせ、集団効力感を高めるとともに、上下双方向への働きかけをすることにより同僚性を基盤にした協働的生徒指導体制を構築できるとしている。このように、協働的生徒指導体制の構築は学年主任や生徒指導主事の力量に懸かっていることをあげた。

課題として、積極的な生徒指導を十分行えなかったことをあげている。

図らずも、問題行動の対応でスタートして、生徒指導の目標や協働的生徒指導体制の構築は、ほぼその目的を達成した。しかし、問題行動は、なかなか減少しなかったというのが実態だった。

上記のように、協働的生徒指導体制の構築に関する成果と課題などについていろいろ考察してきた。そのうえで次のことを述べておきたい。

あの頃の指導体制が今でいう協働的生徒指導体制であったとしているが、それにはどのような要因があったからなのかと考えた。あの頃の状況に、

教員には危機感があり、解決しようという機運があったのである意味では協働的生徒指導体制を構築し易かったといえるのではないか。確かに、山積する問題行動を解決していくには大変な労力が要ることではある。しかし、労力があることを考えれば、通常、平穏な時期にこそ着実に積極的な生徒指導を展開することが大切であることを示唆している。平穏なときだからのんびり・・・などと安心から慢心につながらないようにする必要がある。管理職はもとより、サブリーダーもその観点から学校経営に参画して、教職員みんなでその思いを共有できれば申し分のないところである。

最後に校長のリーダーシップについて、校長は、学年における協働的生徒指導体制の構築を基盤にする中学校では、学年主任のリーダーシップが発揮し易くなるように配慮したリーダー行動が大切である。しかし、時に応じて陣頭指揮をとることこそ重要である。校長の判断力が問われるところである。

今後の課題として、1、校長の人事管理と生徒指導における主体性のある学校組織マネジメントが必要であること。2、これからの学校を支えるミドルリーダーの育成が急務であること。3、次代を担う若い教員の育成が重要であることを指摘しておく。

主任指導教員 新井 肇
指導教員 安原一樹