

# 今日的課題に向き合う学級担任を支える学校の在り方

著者	神田 景司, 原田 唯司, 伊藤 公介, 鈴木 秀志
雑誌名	静岡大学教育実践総合センター紀要
巻	30
ページ	293-301
発行年	2020-03-31
出版者	静岡大学教育学部附属教育実践総合センター
URL	<a href="http://doi.org/10.14945/00027132">http://doi.org/10.14945/00027132</a>

## 今日的課題に向き合う学級担任を支える学校の在り方

神田 景司<sup>1</sup>・原田 唯司<sup>2</sup>・伊藤 公介<sup>2</sup>・鈴木 秀志<sup>2</sup>

### How to Support Classroom Teachers Who Faced with Contemporary Educational Issues

Keiji KANDA, Tadashi HARADA, Kosuke ITO & Hideshi SUZUKI

#### 要 約

現在、ベテランといわれる年代の教員が学校現場に入った昭和50年代後半は、全国的に校内暴力の嵐が吹き荒れ、特に中学校教育現場では、対教師暴力、生徒間暴力などの粗暴行為をはじめ、飲酒・喫煙などの触法行為を行う生徒の対応に追われていた。一部の生徒が起こすこうした問題に苦慮していたものの、多くの生徒は教師の指導に従い、問題を起こす生徒に流されずに生活し、学習に取り組んでいた。そこには高い水準の家庭教育が存在し、学校に対する信頼感や、教師の社会的地位も今とは比較にならないぐらい高いといった時代背景もあった。そのような時代であっても、教室には様々な特性をもった生徒の存在があったが、それが問題となって表出することもなく、教育活動が展開されていたと言える。

中学校教育現場では、約20年前頃から教職員の間で「子どもの変化」が話題となることが増えて来た。当時はまだ漠然とした印象であるにとどまり、「勤務校の生徒の特徴的な表れ」と受け止められることが多く、学校としても、個々の教員としても、それ以上の深い問題意識を持つことはなかった。しかしながら、その後数年の間に「今までの手法では通用しない」生徒の事例にたびたび遭遇することとなり、しかもそうした事例で想定される生徒の困難さは複雑多岐にわたるようになって来た。

本稿は、学校教育現場で学級担任が実践する学級経営において、教師一人ひとりが向き合わなければならない今日的課題を「生徒・保護者が持つ多様性の変化」に対する的確な理解と対応にあるととらえ、その実態について中学校教育現場を中心に述べるとともに、学級担任を支える学校組織の在り方について生徒指導体制の充実という観点から考察することとする。

キーワード：生徒指導、学級経営、学校経営

#### 1 学校教育現場の実情

表1 ある市の「生徒指導困難校」所属中学校教員の  
時間外勤務内容（含土日）の月ごとの比較

	教科指導	生徒指導	分掌	部活動	その他	平均時間外
4月	14.1%	35.5%	26.6%	22.9%	0.9%	100.0
5月	20.9%	28.5%	21.3%	25.6%	3.7%	92.0
6月	21.5%	23.6%	19.9%	31.4%	3.7%	105.1
7月	16.7%	30.4%	12.7%	35.0%	5.3%	82.1
8月	18.6%	12.6%	15.2%	44.0%	9.7%	18.9
9月	16.0%	23.2%	20.4%	36.7%	3.7%	94.1
10月	17.9%	30.9%	21.5%	25.3%	4.4%	99.3
11月	18.4%	31.7%	23.7%	20.9%	5.3%	95.2
12月	13.6%	32.7%	23.3%	25.9%	4.6%	80.0
1月	16.8%	32.3%	25.2%	18.8%	6.9%	75.9
2月	16.7%	32.1%	25.0%	21.7%	4.5%	79.4
3月	10.5%	30.4%	31.6%	25.5%	2.0%	74.3

表2 ある市の「生徒指導困難校」所属中学校教員の  
時間外勤務内容（除土日）の月ごとの比較

	教科指導	生徒指導	分掌	部活動	その他	平均時間外
4月	16.7%	42.2%	31.7%	8.6%	0.9%	75.8
5月	25.2%	33.2%	25.5%	11.6%	4.5%	70.5
6月	26.8%	29.0%	24.6%	15.3%	4.2%	72.0
7月	20.1%	37.0%	15.1%	21.5%	6.3%	56.1
8月	21.0%	14.4%	17.4%	36.6%	10.5%	9.8
9月	20.7%	29.8%	27.5%	17.1%	5.0%	59.8
10月	20.6%	36.7%	24.4%	13.4%	4.8%	71.7
11月	20.9%	36.9%	26.8%	9.5%	5.9%	73.2
12月	17.0%	40.3%	26.9%	11.1%	4.7%	54.6
1月	17.9%	39.1%	27.7%	8.1%	7.4%	56.3
2月	19.4%	37.8%	28.9%	8.6%	5.3%	61.1
3月	12.9%	37.6%	34.8%	11.9%	2.8%	53.7

#### (1) 教員の時間外勤務の実態

表1と表2は、ある市の「生徒指導困難校※1」に勤務する教員（教頭、主幹教諭、教諭、常勤講師）の平成30年度の時間外勤務の実態である。

同市内の小中学校では、教員が「勤務実績簿」に、日々の出勤・退勤時間とともにその日の時間外勤務の主な理由を教科指導、生徒指導（保護者対応を含む）、分掌業務、部活動、その他から選んで記録し、各月末に管理職に提出することとなっている。

表1は、土日も含めた時間外勤務の実態であり、特に部活動の大会シーズンである6～9月に部活動による時間外勤務が多いことが分かる。一方で、それ以外の月は年間を通して生徒指導業務が時間外勤務の中心となっていることが読み取れる。

表2は、土日を除いた平日のみの時間外勤務の実態を示したものである。この資料からは、平日は8月を除くすべての月で、生徒指導業務に追われている、という実態を見て取ることができる。

働き方改革が叫ばれ、学校教育現場の教員の苦勞が社会的に認知されてきているが、マスコミでは、長時間にわたる部活動への従事とその主たる原因と指摘されていることが多い。しかしながら、部活動の負担はある特定時期に顕著であるに過ぎず、実際には生徒指

導上の諸課題への対応に年間を通して多くの時間が費やされていることが、教員の長時間勤務に歯止めがかからない根本的な原因であると考えられる。

## (2) 学校における生徒指導対応の実態

教育委員会としても、部活動ガイドラインを定め、部活動による時間外勤務の軽減をねらったり、19:00以降の学校への電話は留守番電話対応としたりするなど、教員の時間外勤務の縮減につながる様々な対策を講じている。しかしながら、こと生徒指導上の諸課題に対する対応については、緊急性を伴う場合や、保護者を巻き込んで問題解決に向かわなければならない場合もあり、特有の事情を考慮する必要があることから、単に時間外勤務の削減を図るだけでは解決につながらない。

例えば、生徒間暴力が起こった場合、関係生徒からの事情を聴きとることにより客観的な事実の把握を行い、教師による説諭を通して、生徒自身に自己の行為を振り返らせ、反省すべき点を納得させ、謝罪（被害者からすれば謝罪の受け入れ）へと向かわせるという流れになるが、生徒のもつ性格や教師の説諭を理解しようとする姿勢や能力を考慮しながら行うこととなるため、多くの時間が割かれることとなる。

合わせて、これらの事実および指導の経過について、保護者に説明し、理解を求めるとともに、関係生徒を含めて、問題解決に向けた保護者同志の話し合いという場面も設定しなければならない。しかし、保護者の価値観も様々であり、学校が期待する方向へ進まないこともしばしばである。保護者の勤務状況によっては、保護者との面会時間まで教員は深夜まで待つといったケースもある。

中学生という時期は、アイデンティティ確立を目指して理想とする自己と現実の自己との間のギャップに苦しみ、混乱や動揺、感情の揺れ動きなどが頻発する不安定な時期である。それにきちんと向き合い、各自が望ましい方向に人間的成長を進めることを支えるのが、学校という「社会」に関わる教員に課せられた使命である。教員には、そのような中学生の特性を適切に理解するとともに、様々な生徒指導的手法をもつことが求められる。そのことによって、問題行動の処理（後始末）だけではなく未然防止のための指導（前始末）ができるようになるであろう。このように、生徒一人ひとりの特性や困り感を適切に把握し、その上で生徒指導上の課題の未然防止と早期発見・早期対処を教職員間の協働を通して着実にすすめていくことが、いずれ教員の働き方改革にもつながって行くのではないかと思われる。

## 2 本稿の目的

生徒は、多様な生育環境で育ってきており、それゆ

え、彼らの持つ特性は様々であり、これについては今も昔も変わることはない。

昭和50年代の学校現場は、校内暴力という大きな課題を抱えていた時代であったが、多くの生徒は適切な家庭教育を受け、集団の中で生きていく上で必要な価値観や社会性について、一定水準のものを身に付けて入学してくることがほとんどであった。

一方で、最近の生徒の実態を見たとき、中学生でありながら、「生きていく上で必要な価値観や社会性」が身に付かないまま入学してくる生徒が確実に増えているのが現状である。加えて、個々の生徒のもつ課題（配慮が必要な部分）は、多様化しているのが現状であり、それを踏まえた適切な対応ができず、教員が行う教育実践が生徒の成長につながらないケースも見られる。

これらの学校現場の実状を踏まえ、本稿では、近年の生徒や保護者の考え方やふるまいの仕方の変化の特徴を「多様性」を一つの手がかりとして考察し、それらに向き合う学級担任を学校として組織的に支えるためには何が必要であるのかについて中学校現場を念頭に置いて探ることを目的とする。

## 3 今日の学級経営における課題—子どもと保護者の多様化への対応

### (1) 児童・生徒の多様化

#### ① さまざまな障害を抱えた児童・生徒の存在

発達障害という言葉が聞かれるようになって20年余り、それぞれの障害特性が教員間で次第に認知されるようになり、今日の学校教育現場では、的確なアセスメントのもとで最適な支援を計画・実践することが一層求められるようになって来ている。公立学校では特別支援学級が設置されている学校が増加しているが、特に、自閉・情緒（障害）学級が急増しているのが実態である。

一方で、文部科学省（2017）の「発達障害を含む障害のある幼児児童生徒に対する教育支援体制整備ガイドライン」によれば、「小・中学校の通常の学級に、6.5%の割合で、学習面又は行動面において困難のある児童等が在籍し、この中には発達障害のある児童等が含まれている可能性がある」という推計結果もあり、全ての教員が、特別支援教育に関する一定の知識や技能を有することが求められます。」とあり、通常学級に在籍する障害のある生徒に対する指導の重要性も指摘されている。

学校では、教育委員会等と連携し、就学指導委員会を設け、障害をもつ生徒の特別支援学級への入級を勧めるものの、保護者の了解を得られないことも少なくなく、そういった生徒を通常学級で指導していかねばならないケースも今後ますます増えていくことが予想される。加えて、幼少期からのアタッチメント形成に困難を抱え、暴力や暴言を通して他の子どもた

ちへの脅威となりうるかわり方を示す子どもが次第に増えてきていることも見逃せない。

担任には、こうした様々な障害や困り感をもった子どもの特性やそれに合った対応方法をきちんとふまえてして指導に当たることが従前より強く求められるようになっていけると言える。このように、児童・生徒の障害あるいはそれに類する困難さの幅の広がりが多様化の背景にあると想定することができる。

## ②社会性・規範意識に欠けた児童・生徒の増加

ベテラン教師が「中学生なのにこんなことも教えないといけないのか」と職員室で嘆く場面を目にすることが多くなってきた。基本的な生活習慣をはじめ、本来家庭で教えらるべきことが教えられないまま学校という社会に入り込んでくる子どもが年々増えているのが実態である。

ところで、同市の要保護・準要保護家庭の割合は、8%程度で推移している。生徒指導困難校では約15%と、市内平均の約2倍の割合になっているのが現状であり、家庭の経済状況が子どもの生徒指導上の諸課題の発生に関係していることが分かる。これらの家庭では、保護者が深夜まで就業していたり、複数のパートタイム業務に従事していたりすることが多い。また、母子・父子家庭の増加によって、すべての家庭が、と断定することはできないが、子どもは幼少時より、保護者との適切なアタッチメント関係をつくり上げる機会を失うことになる。

その影響は、「基本的な生活習慣の欠落」だけでなく、生徒の心理面に与えている可能性も見逃せない。子どもの成長には、特に学齢前の保護者からの安定した関わりと愛情が必須であるが、それが十分受けられないまま成長している生徒も見られる。人を信じない（教師の言うことを素直に受け入れられない）、自己肯定感が低いなどの現れは、長い月日をかけて形成されているものであり、これらの負の特性を学校生活を通して変容させることは容易なことではない。

担任には、時に親に成り代わって社会のルールを教えたり、不足してきた愛情を教員という立場から注いでいったりする指導方法、言い換えるならば、子どもの意見を傾聴する姿勢や、語りかけの手法など、カウンセリングマインドを持った実践力がこれまで以上に求められるようになっていけると言える。

## ③学校での学習に対する意義を見いだすことができない生徒の出現

このところ、「わからない・できない」以前に「何でこんなことをやらなければいけないのか」といった学習に対する価値を見いだせないままの生徒が確実に増えている。

第1 著者が勤務する中学校のベテラン教員との対話

からは、最近の中学生に見られる学習に取り組む姿勢の変化について、以下のような声が挙がっている。

「定着のための自主学習に関しては、以前より詳細な指示を出す必要を感じる。」（学年主任・50代）

「定期テストに向けての学習も、単一教科を日替わりで取り組んだり、同一日に複数教科を復習するなどして、理解した学習内容を可能な限り早期に復習しようとする姿勢がうかがえず、定着のための学習方法を担任が細かく指示をしなければならぬ生徒が増えている。」（研修主任・40代）

「反復練習の経験が薄く、その必要性や方法まで指導しなければならぬ。」（学級担任・40代）

「平成初期以前は、取り組む箇所を指示せずとも、今日学校で学習した内容の箇所を教科書や補助教材を活用して、自主的に学習できる生徒が多かった。」（教務主任・50代）

これらの発言に見られるように、そもそも新しい知識を獲得するためのやり方・方法それ自体に疎く、教師の側がいていねいに、細部にわたって指示しなければ学習を進めることができない生徒が、これまでとは異なった気になる生徒のタイプとして学校教育現場から指摘されることが増えて来ている。

もちろん単なる教員の印象でしかないものの、いわゆる“現場感覚”からすれば、これまでの学習指導方法が通りにくい生徒の存在という点で、生徒の多様性が拡大している一つの表われとしてとらえることができるであろう。

学習という学校が果たすべき機能として最も重要な部分について、前述のような生徒の出現がみられるようになった要因について考えてみる。

ベテラン教員の中には、採用当時多くの教員が進めていた教師の講義中心の授業スタイルから脱却できていない者もいないわけではない。しかし、多くの教員は時代の流れを踏まえて学校の求められるものを意識し、自らの授業の在り方について様々な角度から研修を進めている。特に、生徒が興味関心を持つような資料提示や、授業形態の工夫については、工夫された実践が見られる。そういう点では、ベテラン教員が採用された時代と比較すれば、生徒にとって学びの環境は明らかに向上しているといつてよいと考えている。

ところで、生徒にとって学習に対する意欲が向上する場面を考えてみると、

- ・授業の内容がわかったとき
- ・授業が面白いと感じたとき
- ・（テストの結果など）学習の成果が実感できたときなどが挙げられる。

中学校では、教科担任制であり、生徒の学習に対する意欲を高めることは、各教科担任の創意工夫に委ねられることは言うまでもない。しかし、学級担任として、学級の生徒にどんな働きかけをしているかも、各

教科での指導の下支えとして、きわめて重要になってくる。

学習に対してその意義を見出し、意欲的に授業に取り組み、家庭での自主学習を自ら工夫して成果を上げていた生徒に共通する点は、「やりたいことがはっきりしている」こと、言い換えれば「将来の目標がはっきりしている」という点であろう。

一方で、かつて、家庭や地域社会で日常的に働く大人に接する機会があった時代から社会環境の変化にともない、生徒が日常的に「生き方のモデル」に触れる機会は激減しているという現実がある。

言うまでもなく、生き方指導としての進路指導は、高校受験が視野に入った中学校3年生段階だけで行われるものではない。多くの中学校では、1年生段階から様々な体験活動を通して生き方指導が実践されているが、それが生徒にとっていかに価値あるものになるかは、学級担任による平素の語り掛けにかかっている。学級担任には、生徒が、自らの生き方を考えるきっかけを与え続けることが求められていると言えよう。近年、親がどんな仕事をしているか知らない中学生が増えていくという驚くべき事実もある。生き方のモデルを知らないまま中学生になっている生徒も多いという状況を踏まえ、学級担任は生徒の成長に寄与し得る様々な情報を持ち、実態にあわせて生徒に与えていくことが求められていると言える。

それらを土台にして、学習することの価値や、知識を習得することの価値を継続的に伝えていくことによって、生徒の中に学習に対する価値を醸成していく必要がある。

#### ④外国につながる児童・生徒の存在

外国籍の生徒の増加は全国的に見ても大きな課題となっている。同市の実態としては、市立小中学校に通う外国籍の児童生徒数は1,796人(2019.5.1現在)であり、前年比69人増となっている。4月には改正入管難民法が施行され、増加傾向は今後も続くと考えられる。

学校に外国籍の生徒が見られるようになった当初は南米(ブラジル)の生徒が中心であったが、現在は多国籍化が進み、三十カ国に及ぶ。ブラジルとペルーの南米系が六割を占め、ほかにフィリピン16.5%、ベトナム9.9%、中国6.8%など。少数だがバングラデシュ、マレーシア、タイ、ルーマニア国籍の生徒もいる。

同市教育委員会では、外国籍の生徒対応のため、特に通訳・翻訳業務にあたる「就学サポーター」を必要な学校に非常勤職員として配置しているが、言語が多岐にわたり十分な対応ができない状態である。

他にも、イスラム教を信仰する児童生徒が在籍する学校では、礼拝の場所を校内に設定するなど、異文化への対応を行っている。

上記以外に、生徒は日本生まれで日本育ちであるが、保護者のいずれか(または両親とも)が外国籍であり、保護者とのコミュニケーションが困難なケースもあり、進路指導等で日本の状況や、学校の考え方を伝える際に困難を伴っている状況である。

学級担任としては、日本語指導や保護者とのコミュニケーションをとる際には、通訳等の専門家との連携は必須であり、あわせて、国籍による価値観の違いや、文化(食事、宗教等)への理解と柔軟な対応が求められるようになってきている。このように、外国につながる児童・生徒の増加も近年みられる児童生徒の多様化の一端をなしている。

#### ⑤教師に見えない生活環境で生活する児童・生徒の存在

スマートフォンの所持率の低年齢化から、SNSトラブルなどは小学校でも当たり前のように見られるようになってきている。

一方で、情報通信総合研究所(2014)によれば、インターネットによるトラブルの認識率は、小学生で7.6%(保護者12.0%)、中学生では34.9%(保護者35.5%)と、利用率(小学生59.3%、中学生80.7%)に比して、きわめて低いことが指摘されている。

SNSトラブルは、問題が進行していたとしても保護者や教師からは全く見えないものであり、深刻化してから表出してくるケースが多いのが実態である。ほとんどの学校では「家庭で責任をもって指導・管理してほしい」と年度はじめの通知や懇談会等で保護者に伝えてはいるが、実際には、トラブルが起きると「学校で何とかしてくれ」と解決を学校に持ち込まれるケースが少なくない。

このように新たなソーシャルメディアの出現も、児童・生徒の多様化を進める一因となっていることがうかがわれる。

#### (2)保護者の多様性

学級担任として、生徒指導を進めるためには家庭との連携が必須である。前項で指摘した「多様性をもった生徒」の背後にいる保護者についても、従前では見られなかった考え方や価値観をもつ保護者の出現、すなわち多様化がより一層拡大している。子どもの多様化の背後には、間違いなく保護者の多様化が伴っている。保護者との連携の面で、特に対応に困難性を伴うことが予想される保護者のタイプについて言及する。

##### ① 様々な価値観・意識を持った保護者の存在

様々な要求が学校に持ち込まれるようになって久しい。古くは中学校における部活動で「わが子を選手に」という要求は見られたが、現在、保護者からの要求・クレームは多岐にわたっている。特にクレームは、学校を飛び越えて教育委員会に投げ込まれる事例も多発

しており、深刻な段階に至ってから問題解決に当たらなければならないケースが少なくない。

また、学校や学級担任が行う教育活動に対して、異論を述べてくる保護者もいる。「些細な事も見逃さない」という姿勢をもった保護者が確実に増えていること、一つの問題が解決したと思われても、別の角度から問題を指摘してくるなど「学校に対するクレームや要求を終えることができない」保護者も確実に増えている。

#### ② “我が子ファースト”である保護者の存在

我が子をめぐって生じた様々なトラブルを、保護者が先廻りをして解決しようとするケースも目立つようになって来ている。本来、子ども自身が他者と適切に関わり自力で解決しなければならないケースでも、保護者が早い段階から登場し、直接我が子以外の当該児童生徒やその保護者に関わったり、学校へクレームを持ち込んだりするケースもある。これらの保護者の動きは、生徒が人間としての強さやしなやかさをはぐくむ場面を保護者自らが取り除いてしまっているケースであると考えることができ、自立心がなく、他者依存型の人間を凶らずも育ててしまっているということにつながっているように思われる。

#### ③ 親子関係が友だち関係になっている保護者の存在

しつけなど、対等の立場ではできないことの理解に乏しい保護者の存在がある。我が子の友人の言動に子ども目線で批判をしたり、我が子が口にする教師の批判に同調したりするなどの行動をしている保護者が増えている。当該保護者は、そのことが、子どもが自らを振り返る場面を見失わせることにつながっていることに気づいていないことになるし、生徒に対しての学校の指導が生徒の心の中に落ちていかない、という弊害にもつながっている。先に指摘した悪質なクレームはここに起因しているといってもよいであろう。

以上のように、子どもや保護者に見られる多様化の表われは、従来とは異なる学級経営の考え方や手法を各学級担任が新たに取り入れて行く必要があることを示唆している。子ども・保護者の多様性の表われの中には、子どもの社会性・規範意識獲得の遅れや保護者のクレームなど、これまでの学級経営の進め方からでは的確に対処することが難しい課題も含まれている。学校あるいは個々の教員の思いとは別にして、多様化の進行を背景とする新たな子どもや保護者の姿が現前に現れていることも事実である。

こうした学級経営上の今日的課題は、学級担任と受け持ちの子どもあるいはその保護者という個別の関係性の次元をはるかに超えたものである。このことは、こうした学級経営上の新たな課題への対応は、個々の学級担任の個人的な努力のみに委ねられるのではなく、

学校が組織として一丸となって取り組む必要があることを示していると考えられる。

## 4 今日の課題に向き合う学級担任を支える学校のあり方

文部科学省は、「チームとしての学校」像を、「校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子どもたちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校」と定義している。

そして、「チームとしての学校」実現のためには、

①専門性に基づくチーム体制の構築

②学校のマネジメント機能の強化

③教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備

の3つの視点に沿って検討を行い、学校のマネジメントモデルの転換を図っていくことが必要であると指摘している。

このことを踏まえ、前項までに指摘した今日的課題に向き合う学級担任を支える学校のあり方について、いくつかの視点から述べることにする。まず、これからの学校教育で期待されている学級担任像について述べる。

### (1) 期待される学級担任像

「教育は人なり」といわれるように、学校教育の成果は教員の資質能力に負うところが極めて大きい。特に、学級担任の力量は、生徒に与える影響力、保護者の信頼を高める、といった点からも、学校という組織にとって教育活動を円滑かつ効果的に進めていく上で、極めて重要な鍵を握っているといえる。今後、年齢構成も含め、学校組織が大幅に変化していくことが予想されている。

同市では、求める教員像を「人間味あふれる教員」とし、その内実を以下のように示している。

ア 教育に対する強い使命感を持ち、児童・生徒のために情熱をもって教育実践に取り組む教員。

イ 児童・生徒や保護者に対して、人間味あるかわりができる教員

ウ 児童・生徒をひきつけ、児童・生徒に力をつける授業を展開できる教員。

エ 健全な集団づくりができる教員。

オ 社会人としての常識や、教員としてふさわしい倫理観を身に付けた教員。

要約すれば、教育者としての使命感・責任感・情熱、子どもに対する深い愛情をもっていること、教科等に関する優れた専門性と指導力、広く豊かな教養を持っていることが柱となっていることが分かる。

一方、学校内部における教員同士の指導面に係る相互評価の話し合いの場では、

- ・学級経営が上手
- ・教科指導が上手（生徒に教科を好きにさせるタイプと力をつけるタイプ、その両方のタイプ）
- ・生徒指導が上手（中学校では、主に課題を持った生徒の対応や、問題行動の処理が適切であることを指す場合が多い）
- ・男子指導，女子指導が上手
- ・部活指導が上手（中学校では主に、結果を残すことができることを指す場合が多い）
- ・弱い立場（いじめられやすい、不登校傾向など）の生徒の指導が上手

などの表現（分類）が聞かれることが多い。

このように、教育委員会が期待する学級担任像は教員自身の語り合いの場では具体的な表現に置き換えられている。

学級担任として備えることが望ましい資質能力を定着させるためには、以下のように学級担任力量を相対的に分類し、それぞれの特性に合わせた研修計画を立案することが求められるであろう。

- ① いわゆる教科指導や、生徒指導においては、教職経験の蓄積に合わせて、それぞれの段階に必要とされる知識やスキルの獲得を目指した研修を体系的に計画することによって高めていくことは可能である。
- ② 一方で、使命感や情熱といった、定量的測定が不可能な情動的側面や、生徒指導の効果をあげる感覚（例えば、生徒の変化を見逃さない目、指導のタイミングをはかる感覚など）は、それらに関して有能な力量を持つ教員からのメンタリングを通して実地の研修を行うことによって、身に付けていく必要がある。

ところで、個々の教員にはそれぞれの人間性があり、それが教師としての持ち味につながる一方、土台としての人間性を無視したままでその学校に必要とされる学級担任力量を一律に描くことはできない。学校として可能なことは、これからの学級担任に求められる力量のミニマムエッセンスに関する職員間の合意形成を進めることであり、その点で時代に適した学級担任力量をその学校の状況に応じて育成することは優れて学校組織上の課題となる。

そこで次に、上述のような「今日的課題に対応する学級担任像」を育成するために求められる学校マネジメントの在り方について述べる。

(2) 今日的課題に向き合い、適切な教育実践を推進する学校のあり方

これまでに、子どもと保護者の多様性の進行につい

て述べてきたが、そのような状況があるからこそ、今日的な学級経営課題に対応することに時代特有の困難さがあり、それについての対策を学校として意識していくことが大切である。

ところで、前項で指摘した教員の資質・特性の良い面すべてを兼ね備えた教員はごくわずかにすぎない。子どもの成長は、学校にいる教員がそれぞれの持ち味を発揮し、生徒に関わっていくことによってはじめて成果が期待できるものである。個々の教員の強みや弱みを十分に把握しつつ、教育実践という協働作業を通して、個々の教員のよさの伸長と課題の解決に向かっていく学校風土の醸成が必要になってくる。

教育公務員特例法第 21 条には「教育公務員はその職責を遂行するために絶えず研究と修養に努めなければならない」とあるが、地方公務員法の研修が「職務能率の向上」を目指しているのに対し、教育公務員特例法では「職責遂行のためのたゆまぬ研究と修養」を求めており、このことは教育という仕事の特殊性を物語っているとと言える。

学校現場が直面している課題は、今後ますます複雑化していくことが予想される。学校は、個々の教員が持つ指導力を互いに高めあうことによって、学ぶ場としての学校機能の充実を図っていかなければならない。ここでは、今日的課題に向き合い、最前線で生徒と関わる担任を支えながら、適切な教育実践を推進する学校のあり方について述べる。

① 学び続ける教師を育成しようとする風土のある学校

教育現場では、行政から指定された学校が、学習指導に関する研究発表会を行うシステムがある。管理職や研修主任を中心に研修テーマを決定し、授業研究を中心として複数年にわたってそのテーマに基づく研修を進めるものであるが、当該学校に所属する教職員の資質向上とともに、その研究成果を広く地域に浸透させるというねらいも併せ持っている。当該校に所属する職員は、指定期間中、複数回の研究授業を行い、そのたびごとに指導案作成を通して授業設計の技能を磨くことになる。

問題は、本来の目的である教職員の資質向上につながる指定研究にならないケースがあるということである。研究授業を通して、題材に係る考え方や、課題提示や発問などの指導技術の詳細について、個々の教員のスキルや経験に合わせた研修を進めていくのが本質であるが、発表会当日のための事務的な準備に膨大なエネルギーを注ぐケースも見られないわけではない。

また、多様化する子どもや保護者の姿に柔軟にかつ適切に対応することには次第に困難さが増している。その上、絶えず変化している子どもを見取り、その実態にあった適切な指導を展開することは容易なことではないし、過去の成功体験だけでは通用しない場も多



くなっている現状がある。

国や市の動向を注視し、今取り組むべき教育課題をきちんと把握し、それを学校現場で実践としてどう具体化していくかといった時代を見据えた研修も必須のものであろう。一方で、生徒や保護者の多様性の変化に適切に対応するためには、校内研修の目的として、個々の教員の力量＝指導力を高めることにも意を注がなければならない。新しい学力観など学校教育の動向や概念に関する理念的な研修だけでなく、自らの持つ指導方法の幅を広げる、言い換えるなら「引き出しを増やす」研修も、教育実践の途上で行っていく必要がある。このような体系化された研修計画を立案することを通して、質の高い教育実践の展開を目指そうとする「学び続ける教師＝ある課題の対応に当たる中で指導方法や知識、教師としての姿勢等を身に付けたプロセスを生かし、別の課題解決の方策を見出そうとする教員」の育成に結びつけることが求められている。

例えば次のような実践例は、こうした力量を備えた教員の育成に効果的であると考えられる。

#### ア 生徒理解のための研修の具体例

ある学校では、1学期始業式前に、全学年の配慮が必要な生徒の特性や支援方法についての研修を行っている。個々の生徒の「実態と対応方法」の理解をきちんとしてから教育活動をスタートさせたいという生徒指導主事の発案からスタートしており、教員の指導力の前提となる生徒理解を可能な限り同水準にしていこうというねらいをもっていると言える。

#### イ 若手教員対象のピンポイント研修の具体例

多くの中学校では、徒歩による遠足という行事を廃止している。そのため、若手教員は、自身が学生だった頃も含め、生徒を校外へ引率した（された）経験が全くない。

ある学校では、合唱コンクールを行う公共施設へ、生徒の安全確保をしつつ、一般市民に迷惑をかけない引率の仕方（教員の立ち位置や目配りの仕方）を生徒指導主事が若手教員を対象に行った。口頭での研修ではなく、実際に現地を歩きながら留意点を確認しており、実際の指導に直結する研修と言えよう。

#### ②ミドルリーダー（各主任）が自己の役割を自覚している学校

問題行動に対処し、非行報告を作成するだけの生徒指導主事、研修テーマを提案し、研究授業の割り振りだけをやる研修主任、学年活動の計画立案ばかりを主眼に置いている学年主任、のように、主任の名前にとらわれ、直接的な業務ばかりに目が向く教員が少なくないのが現状である。背景には、主任の役割に関する理解と自覚が十分に浸透していないことが関係してい

るように思われる。

以下に、各主任が一部の職員を巻き込みながら、具体的な取り組みを通して、たとえば生徒指導の視点を若手教員に意識させたり、OJTという形で若手の指導力を高めようとした事例を示す。これらは「主任」の役割の本質を自覚しての取り組みであると言える。

#### ア 指導のタイミングや生徒への助言を学ぶ機会を設定している生徒指導主事の取組の具体例

ある学校の生徒指導主事は、毎週行われる生徒指導委員会で得た各学年の情報をもとに、各学年の生徒指導担当と相談し、生徒会組織の中の生活委員会とタイアップして「生活向上キャンペーン」を行った。各学年の生徒指導担当や生徒会顧問はいずれも30歳前後の若手教員であるが、このキャンペーンを通して、時期に合わせた生徒指導のポイント、(生徒の中の)リーダーの動かし方・助言の仕方やフォロワーへの指導の具体など、複数の要素を学ぶ研修となっている。

#### イ 教員の困り感や問題意識を察知し、個別研修をコーディネートする研修主任の取組の具体例

ある学校の研修主任は、新採3年目の職員が初めての中学校3年生の教科指導に戸惑っていることを知り、ベテラン再任用教員に助言を依頼、毎週水曜日の始業前に、コーチングの時間を設定し、実験の留意点等、実際の指導に役立つ実践的な指導方法の伝達を行うようにした。

このことは、若手教員の教科指導力の向上とともに、ベテラン教員が「学校に必要とされている」ことが実感できる場の設定にもなっており、ベテラン教員のモチベーション向上にもつながっている。

#### ③情報共有・記録が適時適切に行われている学校

各教室というそれぞれ異なる場所で主たる業務を行う教員は、自分の直接指導している場以外でどんなことが進行しているのかをリアルタイムに知ることはできない。児童生徒の事故や問題行動を、特に中学校の担任は、緊急性の高いものを除いては、多くの場合、放課後等に他の教員から情報提供をうけて知ることとなる。大切なことは、問題場面に遭遇した教員が、事実をありのままに主任や上司に報告し、記録を残しておくことである。事実が適切に記録されていれば、それをもとに適切な対応がなされ、場合によっては保護者への説明も的確に行うことができるようになる。こういった感覚をすべての教員が同じ水準で持ち合わせていることが大切であろう。以下に事例を示す。

#### ア 適切な記録が問題解消につながった具体例

ある学校では、不登校生徒の対応について、担任や学年主任が粘り強く電話連絡や家庭訪問を続けたが保



護者の無関心さもあって、なかなか解決の糸口が見いだせないでいた。そういう状態が1年近く続いたが、ある時突然、当該保護者が「子どもの不登校は学校がいじめを放置したからだ」と、学校・管理職の責任を問うてきた。いじめの事実はあったものの、それに対する担任による克明な指導の記録もあり、それらをもとに丁寧にこれまでの経過を説明していった。このことがきっかけとなって、保護者も学校の関わりに理解を示し、最終学年には当該生徒は学校へ復帰できるまでになった。当初子どもの指導に無関心だったが、家庭の指導で子どもを愛容させられない保護者の困り感とあせりから発せられたクレームであったが、克明な記録により、担任が変わっても正確な説明ができ、保護者の理解を求めることができた事例である。

#### ④教員が明日も来なくなる学校にするために

##### ア 「HELP！」が許される雰囲気のある学校

これまで述べてきたように、学校における課題や問題は細分化・複雑化の一途をたどっている。それに対応している教員のストレスも、果てしなく大きなものになっている。経験を重ねたベテラン教員であっても、時に自信を失うような事態に遭遇することもあるが、そういった苦しい状況にある自分をさらけ出すことができる雰囲気づくりが必要であると考え。困難な状況に陥っても、明日も仲間とともに頑張ってみようという気持ちを醸成する雰囲気づくりは、管理職をはじめ、ミドルリーダーの大切な役割であろう。管理職やミドルリーダーは、職員の状態を読み取る感性を磨く努力を継続する必要がある。

##### イ 自己開示しやすい雰囲気づくりを進める管理職による取組事例

ある学校では、教頭が勤務時間後も職員室で仕事をしている職員に向かって「本日の戸締りは〇時△分！（この宣言は戸締り予定時刻のおよそ30分前）」と宣言しながら、若手職員に声掛けを行っている。この時間になると、若手教員の中で、困っていることや迷っていることなどを、教頭をはじめ先輩職員に相談する姿や、同僚職員と雑談を通して明日の指導の手掛かりさぐろうとしている姿が見られるようになる。

教員は、このことによって、明日の教育活動に向けてのモチベーションをわずかであっても高めて帰宅できるようになっている。

教頭や主幹教諭、学年主任などが、日々の観察や運営委員会等における情報交換の中で、個々の職員の現状を把握し、必要な声掛けをすることによって、職員が本音を言いやすい雰囲気づくりに努めていることが奏功している事例である。各職員には、「自分一人ではない」「仲間と仕事をしている」という意識を醸成することが、チームとしての学校を創り上げる上で必要な

ことであると考えることができる。

以上から、今日的課題に向き合う学級担任を学校として支えるためには、管理職のリーダーシップのもとで、学び続ける教師を育成するための研修制度の整備・充実やミドルリーダー役割の自覚と理解、児童生徒や保護者に関する情報の共有、職員同士が互いに支え合う関係づくりなどを職員の合意形成を図りながら、学校が一丸となって進めて行くことであると考えられる。言い換えれば、学級担任を孤立させず、困ったときこそ胸の内を吐き出し合えるような職員間の一体感ある関係と学校雰囲気を用意的に作り出すような学校運営が求められるであろう。

併せて、担任は子ども対応の窓口であり、子どもがもつ課題を最初に感知する可能性の高い立場である。そのため、ともすると担任一人が当該子どもの課題を抱え込むケースも見られる。ある生徒指導困難校では、生徒指導委員会（いじめ対策委員会）にスクールソーシャルワーカーの出席を求め、子どもの現状を把握してもらい、必要に応じて担任とは違った立場で家庭訪問を行い、子どもや保護者とのつながりを作っているなど、担任や子供の困り感に支援の手を差し伸べている。これ以外にも、スクールカウンセラーの積極的活用をはじめ、民生児童委員との連携、適応指導教室の活用、フリースクールなどの民間施設の活用など、様々な専門家・機関を子どもの実態に合わせて活用している。このことによって、子どもや保護者の多様性の変化に伴って現われる学級担任の役割の「見えない」増大化に対応していると言える。このように「チーム学校」としての具体的取組も管理職・生徒指導主事等を中心としたリーダーがコーディネートしていく必要があるであろう。

## 5 今後の展望

とは言え、職員間の一体感や児童生徒の「問題」行動の見方・とらえ方に関する職員間の認識の一致を図ることは現実には難しい面がある。例えば、「生徒指導」という言葉に対して、問題行動の処理や集団としての生活規律の確立などをまずイメージする教員は少なくない。そこにおいては、教員の「指示」や「命令」で生徒をコントロールしていくことが中心となる。他方、児童生徒の「問題」行動は性格や育ちに原因があるのではなく、まずはそのような教師から「問題視されてしまう」行動をとらざるを得なかった当該児童生徒の気持ちを受け止め、理解しようとすることを重視する職員もいる。両者は、基本的な子ども観・教育観で対比的であり、しかも信念としてそれぞれの内面で確立されているために、適度なところで双方の考え方の折り合いをつけることは容易ではない。

ところで、刑部・原田（2004）は「中学生が指導を

受け入れることができる」とみならず教師像」の中で、「生徒が感じた教師の“迫力”は、生徒に対する関わりの姿勢と教師の持つ人間性とで構成される」と指摘している。言うまでもなく、学校にいる教員すべてが「すべての生徒が受け入れることのできる特性」を持ちうることは不可能であろう。同時に、それぞれの職員の特性を平準化して、画一化された教師像を求めることも現実的ではない。そこで、個々の教員がその良さを十分に発揮すること、個々の教員の課題（弱み）を少しでも克服していくこと、さらに、職員が互いに強みと弱みを了解し合えるような職員集団が形成されるのであれば、組織として生徒の成長保障・学力保障を果たしていかなければならない学校の使命を果たすことにつながるであろう。

教員の大量退職時代がいよいよピークを迎える。各学校には毎年のように新人教員が赴任してくる。教職希望者の減少の影響を受け、講師経験のないまま、ストレートで教職に就く若者も増えていくであろう。そのような学校組織の変容も踏まえつつ、重要な役割を担う「学級担任」の育成・支援に、学校内で具体的にどんな取り組みをしていくことが望ましいのか、さらなる検討を進める必要がある。

なお、この実践報告は神田の実践をもとに、原田、伊藤、鈴木が考察を加えたものである。

※1「生徒指導困難校」は、教育委員会が前年度の問題行動等の報告（件数や内容）をもとに、指定をする。当該校には加配教員が1名配置される。

## 文 献

- 文部科学省 2017 発達障害を含む障害のある幼児児童生徒に対する 教育支援体制整備ガイドライン ([https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/1383809.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/1383809.htm))
- 同市教育委員会 2019 帰国・外国につながる児童・生徒実態調査」教育総合支援センター
- 情報通信総合研究所 2014 情報化社会の新たな問題を考えるための教材～安全なインターネットの使い方を考える～指導の手引き 8-9.
- 文部科学省 2015 チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)
- 文部科学省 2017 自己肯定感を高め、自らの手で未来を切り拓く子どもを育む教育の実現に向けた、学校、家庭、地域の教育力の向上(第十次提言)教育再生実行会議
- 文部科学省 2017 学校における働き方改革に関する緊急対策
- 刑部吏・原田唯司 2004 中学生が指導を受けられることができると見なす教師像について—生徒は中学校教師のどのような資質を“迫力がある”と認