

◆実践研究報告◆2

学校経営に活かす
ガイダンスカウンセリング

尼子 尚公

(兵庫県姫路市立中学校長)

学校管理職として、学校経営上の課題を解決し、さらに創造的な学校組織を機能させる。

そのための手法は、これまでの経営方法にガイダンスカウンセリングのエッセンスを加えることから始めた。

現任校は、姫路市の北西部に位置し、世界文化遺産国宝姫路城や書写山園教寺をはじめ数々の歴史と伝統のある地域にある。昭和22年の新学制により設立され、その後新設校と統合した。生徒増に伴い、昭和58年に校区が分離し36年目を迎えた古くて新しい学校である。平成6年には、現在地へ新築移転した。

筆者が着任した3年前は、17クラス（うち特別支援学級2）であったが、現在14クラス（特別支援学級1）に減少している。そのため、教員定数法によりこの3年間で6名の教員が減員した。また、教員の年齢構成では、ミドルリーダーと言われる経験年数10年～20年程度の40代が、不在に近いという歪な状況である。このことは、学校教育全般における指導方法等の職能が継承されないことにも繋がる。

そこで、理論と実践をもとに、各指導法の根幹となる教員の資質向上と生徒理解の方法等に、ガイダンスカウンセリングを活かした方法で取り組んだ。

1 教員の資質向上

「教育は人なり」と言われる所以は、教員自身がいかにかに人生を生きるかにかかわり、その姿が生徒の生き方モデルとなることである。教員は、常に襟を正し、生徒や保護者、同僚や地域の方からも憧れられる・尊敬される存在となることが理想である。そのために教員は、職能を研鑽し、資質能力の向上に努めなければならない。

○事例1：職場通信（年間35回程度）

多忙な教員は、ともすれば外部と接触する時間がとれないことが多く、中には積極的に取ろうとしない傾向もある。そのため、情報共有や社会の情勢に疎いことがしばしば見られる。組織的に不易な部分があるため、前例踏襲を慣例化し形を崩そうとしない。また、目の前には、生徒しかいないため、生徒にかかわる危機感是多少

なりとももちあわせてはいるが、社会全体の一般的な危機感を覚えることが少ない。

これらを補完するための方法として、職場通信を発行している。その目的は、教員が少しでも心にゆとりがもて、日々の教育活動の一助となる情報の提供と共有を目指す。教員一人一人の価値観はもちろんのこと、これらの情報が多角的・多面的にとらえられ、生徒たちにも反映されるように願い、発行している。教育の根本を見つめることや、教員それぞれのライフステージで、対面する生徒たちの3年間にどのようにかかわったらよいか、20年後、30年後の生徒の姿を思い描ける、きっかけづくりをしている。自分自身を見つめ直す機会をとらえ、たくさんの資料や情報を基に、教育に携わる人間としてのレベルアップを図っていきたいと考えて発行している。

○事例2：校長講話（毎月1回）

現任校では、毎月1回全校集会を行い、生徒会活動の取り組みやその報告、表彰伝達等の生徒の活動への各種報奨を行っている。その時間を調整し、校長講話を10～20分程度、テーマを絞り校長の思いを生徒に語りかけながら、同時に教員へもガイダンスカウンセリングを活用するための手立てとした意識づけを行っている。

例えば、非行防止の講話では、ワークシートを用意し、2～3人のグループで対話させ、記入させた。これらのことは、教員自身も非行等のある程度の専門知識が求められるため、改めて認識できたようであった。

この取り組み実践は、教職員はもちろんのこと生徒との理念と志の共有を旨としている。

2 生徒理解

○SCとSSWとの連携

教育の専門家である教員にも、限界がある。平成27年12月の中央教育審議会答申で、教職員が心理や福祉の専門スタッフなどと連携・分担して学校の機能を強化する「チーム学校」を打ち出した。チームの一員として密接に連携・協力しながらも、お互いの専門性を尊重し合い、どう役割分担をしていくか、新しい関係の構築が不可欠である。

現任校では、心理の専門家であるスクールカウンセラー（SC）、福祉の専門家であるスクールソーシャルワーカー（SSW）が現任校に配置されている。

それぞれの専門職性を発揮させ、学校組織を有効に機能させるために、コンサルテーションを行った。

SCには、学校経営方針を伝えたくて生徒と保護者、教員へのかかわり方を協議した。まず生徒の側に立ち、教員とは少し違ったスタンスで、教員には話せない

相談も可能な役割としても重要であること。生徒の問題は、複雑化してから対応したのでは、解決が困難になるケースもあること。とくに、不登校生徒や別室登校生徒へのアプローチ方法や情報交換など、心理的援助がスムーズに行えるように、養護教諭を核に担任や保護者、その他関係者との連携が密接となるよう取り組んだ。

SSWには、とくに家庭環境が複雑な生徒が少なからず在籍していることと家庭背景など、生徒理解を協議した。それにかかわり、指導上むずかしい生徒やその保護者に対する指導方針のこと。虐待や非行の未然防止や早期発見、早期支援・対応が必要であること。そのため、生徒指導主事を核にした、校内体制を構築した。校内生徒指導連絡会のメンバーとして、情報交換と助言や家庭訪問などの実情に合わせた取り組みを行った。

○Q-Uテスト

毎年一学期と二学期に、生徒が学級での生活や人間関係をどうとらえて感じているのか理解し、学級経営に活かすため、全校生に実施している。校内研修では実施前後に、Q-Uテストの目的や方法、アセスメントの方法等を研修した。校内で教頭が核となり推進するため、Q-U分析について公開研修を受講し、理解を深め、力量を向上させた。これを受けて校内では、教頭がQ-Uテストの取り組みを指導する形で進めた。ケースによるが、主に学年対応により担任の学級経営を支援した。

3 課題とまとめ

教員は、教育課程内外問わず、日々の教育活動に大幅に時間を費やしている。また、校務用PCの導入により事務分担当量も増加している。そのため、勤務時間が適正に扱われず、業務が過重になる状況にある。このような状況のため、自己研修をはじめ自己投資をする余力があまり見られず、時間の使い方に不備が生じている。

また、学校組織の一員であるという自覚が希薄な教員が少なからず存在する。チーム学校という意識をさらに高める必要がある。指導者自身による判断基準の視点が、過去の経験によることが多いため、とくに近年の特徴的な新たな問題に対して、組織としての基準を明確に打ち出す必要がある。

Q-Uテストの実施に関しては、研修時間がなかなか取りにくいこともあり、教員自身が積極的にアセスメント等を理解し、学級経営に反映させていこうとする意欲が低く感じられる。また、3回の実施が望ましいが、三学期に実施ができていないのは、学校徴収金などの費用的な配慮や、学校行事との兼ね合いによるところが大きい。そのため、教育課程の計画を立て、見通しをもち、全教職

員が共通理解をもったうえで、取り組むことが大前提となる。

大量退職時代を迎え、若手教員が増加するなか、教員の資質能力が大きな課題となっている。このようななか、教育行政による研修だけでなく、教員自らの目的意識「志」による自己研修が必要である。このことが、教員自身の教育基盤となり、やがて生徒の主体的な学びにも繋がると考える。

以上のことを鑑みると、学校経営を活かすためには、理論と実践が体系づけられているガイダンスカウンセリングの手法を活用することが有効となる。

【参考文献】

- 國分康孝（監修）、押切久遠（著）『クラスでできる非行予防エクササイズ』図書文化、2001
- スクールカウンセリング推進協議会（編著）『ガイダンスカウンセラー実践事例集』学事出版、2013