

校内教員集団に対する指導技術の継承に関する考察

－生徒会活動の指導を中心にして－

教職実践専攻・ミドルリーダー養成コース

学籍番号 19GP401 氏名 葛西 昌平

1 主題設定の理由

(1) 指導技術の継承がなぜ重要なのか

学校においては、校長の指示により各教職員に校務を分担させて学校運営が行われているが、公立校に勤務する教員は定期人事異動のためにその校務を次に担当する教員に引き継ぐ場面がいずれ必ず発生する。その際、これまで在籍した教員から、引き継ぎの対象となる教員に対してキャリアステージ¹⁾に対応させた指導技術の継承を適切に行ない、教育活動を実践させていくなれば、個々の教員の資質能力の向上にとどまらず、校務分担の改善にもつながり、学校運営に対しても有効に作用すると考えられる。

特に、比較的長く在籍し多くの校務に関わることになる充実期教員（採用16年目以降の教員）から他の教員に対して引き継ぎを行う工夫についてまとめられたならば、中学校学習指導要領解説・特別活動編²⁾の「改訂の経緯」に書かれている「教師の世代交代が進むと同時に、学校内における教師の世代間のバランスが変化し、教育に関わる様々な経験や知見をどのように継承していくかが課題」と指摘されていることに対する解決策にもつながるのではないかと考えた。

(2) 特別活動における生徒会活動の指導場面を取り上げた背景

生徒会活動において中心的な役割を果たす教員が「生徒会担当教員」であり、全校生徒によって組織される生徒会の役員会（いわゆる執行部）を指導する教員である。筆者はこれまで勤務した学校において、生徒会担当教員を務めることができた。前任校においては、役員改選にあわせて1年で交代し別の教員に引き継ぎ、現在の勤務校では、複数年にわたって継続して指導することができた。この2校の経験から、年度ごとに担当教員が交代するよりは、ある程度の年数を継続して担当する方が学校運営や生徒に対する指導の面からも有効ではないかと考え、教職大学院で研究できるこの機会に、生徒会活動における指導者の継続の有効性を検証しようと試みた。しかし、筆者が勤務する地域の中学校においては、ほとんどが3年生を担当する予定の教員が1年交代で生徒会を担当することが主流となっている事実に加えて、下記の理由からこの検証を行うことは容易ではないと判断した。

第一は、各校の取り組みが、学校規模やこれまでの歴史や地域的な事情を背景にして成立していることである。各校で同様の名称で行われている行事や取り組みであっても、その目標や内容は各校の生徒や学校・地域の実態に基づいているものであり、他校との比較によって検討できるものではないと考えた。

第二は、同じ学校であっても、生徒の実態や教員の構成によってその年度ごとに活動の重点に変化が見られることである。生徒の立場からの自発的、自治的な活動が行われるならば、同じ内容の行事であっても年度を越えた比較をすることは不適切であると考えた。

そこで、生徒会活動における指導者の継続の有効性ではなく、生徒会活動の指導経験や技術の引き継ぎを行うことの有効性を明らかにすることとし、その際、キャリアステージにおける充実期教員に位置する筆者は、校内の教員集団とどのように連携・協力を図り協働できるかという点について、実際の指導場面を振り返ることからまとめたいと考えた。

(3) 「生徒会活動の指導」とは、どのようなことか

中学校学習指導要領において生徒会活動は「生徒が主体的に組織をつくり、役割を分担し、計画を立て、学校生活の課題を見だし解決するために話し合い、合意形成を図り実践すること」²⁾と内容が示されている。その際留意すべき点として、「教師の適切な指導の下に、生徒の自発的、自治的な活動が効果的に展開されるようにする」ことが示されている。また、ここでの「適切な指導」とは、「生徒の自発的、自治的な活動を助長する指導である」とされ、「生徒を中心に置き、必要な情報や資料を十分に提供し、生徒の自主的な活動を側面から援助することが大切」としている。ただし、多くの生徒会役員が毎年入れ替わることを考えると、教師の適切な指導と、活動に必要な場や機会の計画的な確保も含めた学校の一貫した指導体制の下に運営されることが求められる。また、「生徒の自発的、自治的な活動に取り組みさせること」と「自分のこととして捉えて主体的に意思決定させること」ができるようにするためには、教員による意図的・計画的な場の設定とそこに至るまでの指導の枠組みも必要になる。

そこで、この研究においては、「生徒会活動の指導」の範囲について、担当教員が直接的に生徒の自治能力を高めるために指導する場面と限定せず、担当教員から学校組織や教員集団に対する働きかけを行い、生徒に対する指導がより有効に作用できるようにする環境づくりまでを含めた広いものとして設定した。

2 研究の取り組み

(1) 研究目標

本研究では、当該校における勤務年数の長い充実期教員が、他の教員に対して指導技術を引き継ぐとするならば①引き継ぎを行うことはどのように有効なのか、②どのようなことに心がける必要があるのか、の2点について生徒会活動における指導場面・計画構想の場面を中心にまとめてみることから明らかにする。

(2) 研究方法

上記の研究目標を達成するため、まず、筆者の勤務するC地域の中学校において生徒会活動の指導を担当した経験のある教員に対してインタビュー調査を行い、生徒会活動に対する思いや指導の経験を語ってもらうことにより、筆者の問題意識が他の教員にも共通する妥当なものなのかどうかを検証した。

また、勤務校においては、①生徒会担当教員を含む特別活動部の教員だけではなく多くの教員の支援を行い、生徒会活動を中心に実際の指導場面で協働して取り組むこと、②校内の教員に対するインタビューにより、引き継ぎの有効性と望ましい支援のあり方について検討すること、の2つを行うこととした。

3 C地域の教員に対する聞き取り調査から

(1) 研究内容

① 調査対象と方法

C地域の中学校に勤務し、生徒会担当教員や特別活動部長など生徒会活動の指導に関わっている教員のうち、協力を得ることのできた7名(6校)に対してインタビュー調査を行った。調査期間は2020年3月5日から24日で、筆者が各校を訪問し半構造化インタビューを行った。なお、調査にあたって対象者に口頭による研究の趣旨説明を行い、承諾の得られた場合にのみインタビューを行った。

② インタビュー内容

筆者がインタビューにあたって事前に準備していた質問内容は【表1】の通りであるが、対象者には、質問への回答も含めてこれまでの経験や自身の考えを自由に語ってもらうこととし、適宜質問者が質問を加えていく形とした。

表1 インタビューでの質問内容

- ・生徒会役員に対する指導経験について
- ・勤務校における生徒会指導の役割分担について
- ・生徒会指導において重視していること
- ・生徒会指導を進める際に他の教員とどのように連携しているか

(2) 実際の回答内容とその特徴

対象者の回答をキャリアステージや引き継ぎ時の教員間の関係性に基つき分類したところ、下記のような特徴が見られた。なお、インタビューのテキストデータに対する筆者の補足部分は**ゴシック体**で表記する。

① 初めて担当する教員と経験者の意識のズレ

【実際の回答から】

- ・初めて生徒会を持ったときには、わからないことが多すぎて質問できないくらいにわからない。
- ・**生徒会担当**をやってきた方は「次の人が好きなように」とは言うけど、**前任者**からもらった側は「型をください、型がないとできないのだ」と言っている。
- ・聞かないと言うよりは「聞けない」なのだが、周りは「わかっているのだろう」の体で誰も教えてくれなかった。
- ・初任校で1年間担当していなければ、2校目にすぐ後期から生徒会を担当することなど絶対にできなかった。
- ・マニュアルは存在しないので、自分で経験を積んでアップデートしていくしかない。わからないことは先輩の先生について歩くしかない。

各校で生徒会活動の指導を経験されてきた対象者は、自身が初めて経験されたときのことを振り返った際に上記のように語っている。新任者にとっては前年の内容を踏襲することまでで手いっぱいの状態であり、初めて担当する教員に対しては経験のある教員によるサポートが必要と考えられる。

ところが、生徒会活動の指導をある程度経験した充実期教員の立場から答えた際にはこれとは全く逆の回答が寄せられた。

【実際の回答から】

- ・サポートはそこまで大きく、手厚くしない方がいい。担当がわからなければ、先輩や特活部長に聞けば良い。
- ・聞きに来ればしゃべるけど、来ないのに対して**こちらから先に**意図は教えられない。
- ・初めてやるとか、若いからやるとかならば、「とにかく聞け」そして聞いたままでなくオリジナルなものをやる。
- ・「ここはもっと」とアレンジしたい部分については、(経験者が)口を出すべきではない。

生徒会活動の指導に不安があるならば、担当者本人の意思で解決を図る行動をとるべきだという意見が多く見られた。このように、初めて担当する教員と経験のある教員との意識のズレが、初任の生徒会担当教員には負担感の原因になっていると考えられる。

② 担当者の交代サイクルから発生する問題点

【実際の回答から】

- ・反省として「こうすれば良かった」とは思うけど、次に自分が持たないとなれば「まあいいか」となる。
- ・流し方がわかることで面白みもわかるが、1年で交代となればやることだけがなくて「もういいや」となってしまう。
- ・自分では新しいことをやっているつもりだが、続けていると気づかないうちにどこかでマンネリ化が生じている。
- ・定期的に入れ替えた方が新鮮な感じで活動できる。

今回、インタビューに協力いただいた対象者においては、担当者の交代サイクルに関して継続して担当するよりも1年ごとの方が良いとの回答がほとんどであった。しかし、1年交代でも継続した場合でも、それぞれに一長一短があることが指摘された。

【実際の回答から】

- ・前期・後期で違う場合は、前期が良ければ良いほどに呪縛から離れられなくなる。上回る人ならば成立するが、そうではないと、ただ形だけを追って終わる。
- ・うまくいった・盛り上がった年の次は、そのすごさを見てきているので大変な目に遭っている。
- ・ずっとやられていた方の次というのも、けっこうなプレッシャーである。

また、引き継いだ際に起きる前任者との変化に対する反応への不安とそれを乗り越えるための困難さを指摘する回答も寄せられた。

③ 残したいものと残るもののズレ

【実際の回答から】

- ・たとえ文面だけ見ても、一緒にいる時間がないとベテラン教員から形成期教員には継承できない。
- ・実践の事実を追うのではなく、何の目的を達成するためにこれをやる・こんな気持ちを持ってきた、ということから続けるのが大事。
- ・ベテランが若い先生に伝えることは「細かい動かし方」ではなくて「〇〇のような力を育てたい」「うちの生徒に〇〇が足りないのだからこうしたい」という思いを伝えること。
- ・自分の引き継いでほしい思いは引き継がれず、実際にはどうやればいいのかテクニックに目が行きがちである。
- ・その人の持っているニュアンスの継続性がどうなるか、「こうしたい」と思って変えたことが次の先生にはできないこともある。自分に担当が戻ってきたときには、ほぼ生きていない。

生徒会を担当した教員と、それを引き継いだ教員との間には「引き継いだ内容」に対するズレがあることを指摘する声が多く寄せられた。経験のある教員は、「なぜこの活動が必要なのか」を大事にしたいと思っているが、その部分が抜け落ちて実践の内容だけが引き継がれているケースが多いものと考えられる。

【実際の回答から】

- ・次に持つ人がやったことのない人ならば、生徒会活動の指導の外にいたとしても運営する側が見えない部分は多々あるので、来年のことをイメージしながら一緒にいてもらう。
- ・前任の先生と一緒に活動する中で、何を考えている・どういう意図で動いているのかがわかった。そのときに、前任の先生から説明を聞いていたわけではない。
- ・紙で要項は出ていても、出張などでその場の雰囲気がわからないのは引き継ぎのハンディとして大きい。

対象者自身が初任のときに感じたことも踏まえて、次の教員と現在の担当者が一緒に活動することにより、活動の実際だけでなくその意図を体験させることができると指摘する回答もあった。

④ 誰が継続させていくことが有効か

【実際の回答から】

- ・特活部長も1回やるとなかなか逃れられないので、生徒会担当が代わっても大本があまりぶれないように、というようにしている。
- ・生徒会役員の活動に特活部長も関われば、長いスパン・同じビジョンで行けるのかなと考えられる。
- ・長く見てくださる方がいれば、一本筋が通る。
- ・もうすこしうまく、緩やかに、上手に関わりが持てる先生方の関係で役員を動かせたらいいなあ。

生徒会活動に関わる教員の中に、主として担当する教員とは別に長期的に関わることのできる教員がいることを期待する意見も多かった。

(3) 考察と勤務校における実践の方向性の検討

聞き取り調査の結果から、①「活動の継続性」に対する疑問や不安は多くの対象者も筆者と同様に感じており、それぞれの学校においてどのように引き継ぐべきか試行錯誤が行われていること。②生徒会活動における引き継ぎにおいては、活動方法についての直接的な指導というよりも、担当者の実践に寄り添いその取り組みを支援していくことが有効であると考えていること。の2つが推測できた。また、生徒会担当教員や特別活動部長でなくても、継続して関わりのもてる教員が教員集団にいて指導に一貫性が出てくるといふ意見には共感できる部分があった。

そこで、筆者は勤務校での実践において、生徒会担当教員だけでなく多くの教員を支援することとし、その支援にあたっては、①生徒に直接指導することは最小限にとどめて担当者の指導計画を生かすこと。②前例踏襲ではなく現在の生徒に必要な力をつけさせるために指導の工夫改善を図ること。の2点を重点とした。

4 2020年度における研究実践

(1) 生徒会組織の概要

筆者の勤務校の生徒会は、小規模校であることを生かして、全校生徒が専門委員会・学

年委員会・実行委員会のいずれかに所属することになっている。生徒会全体の執行機関である実行委員会は【図1】のように全校生徒会活動の企画・運営にあたり、生徒会長・副会長・中央委員会議長・専門委員長・副委員長・事務局員で構成される。実行委員会のもとに個別の活動を行う専門委員会があるほか、各学級の学年委員（学級会長・副会長）で構成する中央委員会が活動している。教員組織としては、校務分掌として特別活動部が置かれ、生徒会活動全体の指導計画づくりを取り扱っている。また、特別活動部の計画の下で全教員の分担により専門委員会の指導が行われている。

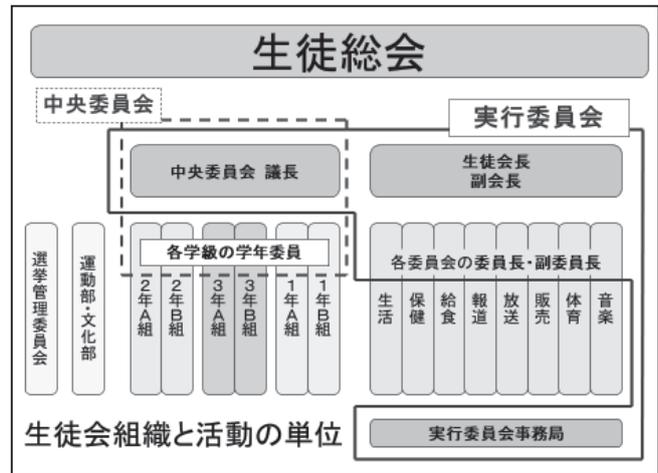


図 1 筆者の勤務校の生徒会組織図

(2) 生徒会委員会の組織改編を議題とした話し合い活動の指導

① 組織改編が求められた背景

勤務校においては、緩やかといえども生徒数の減少が進んでおり、それに伴って教員数も減少しているが、生徒会活動における組織改編はこれまで行われてこなかったために、学年によっては全員参加としていても各委員会で安定的に活動できる人数を確保することが難しくなることが明らかになってきた。また、教員数の減少により複数教員の担当者を配置できないために、教員の出張などによって活動場面が制約されることも見られるようになった。そこで、各委員会が安定的に活動できるように組織の見直しを行うこととなった。

しかし、組織改編のために話し合いを行おうとしても、これまで継続して当然だったと思い込んでいるものを生徒の発案から議題とするのは難しいと考えられた。また、生徒の実態として、【表2】にみられるような経験が不足しており、生徒会役員の提案を「決定事項」として捉える意識が強いことや、複数の案を比較検討して結論を出すのが不慣れであることなどの問題点も見られた。そこで、この話し合いでは教員からの問題提起をきっかけにして、生徒自身の立場から生徒会活動の現状を観察させて、「なぜ組織改編が必要なのか」「組織改編の結果で何がかわるのか」などを考えさせ、生徒の自治意識向上に結びつけようとした。

表 2 生徒に不足している経験

<ul style="list-style-type: none"> ・「(適切な) 議題」を設定して話し合いを行う ・話し合いの過程を経て合意形成を図る ・情報を元にして議論を尽くし、主体的に自己決定する ・決定した内容について、関心を持ち続け、日々の生活に反映させる

表 3 話し合い活動の手順

	生徒会役員	全校生徒
臨時実行委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・教員から問題提起・原案を受けとる →話し合い方法の検討 	
生徒朝会	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒会長から全校生徒に議題の説明 	
縦割りグループ協議	<ul style="list-style-type: none"> ・各グループでの話し合いを進行する ・生徒の意見を聞き出す 	<ul style="list-style-type: none"> ・原案への賛否 ・別な解決策の検討 ・実行後の影響を話し合う
臨時実行委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・縦割り協議の結果を持ち寄り、いくつかの解決策に絞り込む ・解決策ごとにグループに分かれて、提案理由を考える 	
生徒朝会	<ul style="list-style-type: none"> ・解決策ごとに提案理由を説明する 	
学級会		<ul style="list-style-type: none"> ・解決策に対する疑問点や意見を出し合う
生徒総会	<ul style="list-style-type: none"> ・全体で質疑応答・話し合いを行う ・投票により解決策を最終決定する 	

② 活動の手順

組織改編の話し合い指導においては、①教員の問題提起と提案は1つのきっかけに過ぎず、さまざまな解決方法があり得ること。②生徒総会への提案は複数を用意でき、その提案ごとにグループを作成して全校生徒に説明すること。③生徒会役員としての経験を生かして提案内容を構想すること。以上の3点を強調して生徒に取り組みさせた。

この話し合い活動は、【表3】の手順により定期で行われる生徒総会に向けた取り組みと並行して行われ、教員全員で分担して指導にあたったが、生徒総会全体に関わる準備や専門委員会の活動計画作成については生徒会担当教員が中心になり、組織改編を議題とする話し合い活動の計画については筆者が中心になって行うこととした。

③ 実践を終えての考察

この計画を最初に生徒会役員に説明した際には、全体像がイメージできずに戸惑う生徒も多かったが、日程が進むにつれて、筆者や担当教員の想像以上に生徒会役員が主体的に話し合い活動を進めている姿が見られた。生徒会役員からは「もっと話し合う・意見をぶつけ合う時間がほしかった」という意欲的な声も聞かれていた。その一方で、生徒会役員がもっていた話し合い方法のイメージが全校生徒にうまく伝わらず、各委員会の話し合いを指導した他の教員からは、生徒会役員が一方的に伝える場面が目立っていたとの声も寄せられた。これらの取り組みから、事前の話し合いに参加できた生徒会役員だけでなく当日から参加することになった全校生徒に対しても「自分事」として認識させるためには、長期的な組織づくりの方向性などといった日常的な活動との関連が比較的薄い話題に対する話し合いについても、生徒会役員が自分自身の言葉で理解したことを参加者に伝えていく力を育てる必要があると考える。一方で、生徒会活動をどのように改善するかという点について、教員からの提案を生徒会役員が自分たちの手で捉えなおし、新しい解決策を構想することになった今回の指導は、生徒にとって満足感が得られただけでなく、教員側から見ても生徒総会やそこに至るまでの指導方法の工夫ができた貴重な場面となった。

(3) 新型コロナウイルス対策を考慮した文化祭の内容変更

① 内容変更が求められた背景

2020年3月から流行が急拡大した新型コロナウイルスは、教育活動にも大きな影響を与えた。生徒会活動も例外ではなく、これまで行ってきた内容の一つ一つについて実施方法の再検討を求められることとなった。

その中でも文化祭の実施にあたっては、生徒会活動における最大の行事であるだけでなく、同一空間に生徒以外の不特定多数の参加者が集う可能性があることから、特別活動部が中心になって実施の4ヶ月前から内容の検討を開始し、これまでの内容や生徒の要望が今年度も実現可能なのか、近隣各校の取り組みや日々更新される感染対策と照らし合わせて検討し、基本計画の作成が進められた。

なお、生徒による実際の準備については、教員によって検討された基本計画が決まった後に、その範囲内において生徒が創意工夫を加えて活動を設定していくことになる。

② 取り組みの実際

昨年度の実績と今年度の原案、及び実績を比較したものが【表4】である。年度当初の段階では、感染拡大を避けるために「ねぶた(祭り山車)」の制作・運行と食堂を中止することが確認され、それに対応した原案が提案された。

しかし、原案では、昼食の場面における生徒の入れ替えが必要となるため、待機場所の確保や新たな時間配分の検討など別の課題も出てくることが予想された。そこで、筆者は他の特別活動部員に対して、昼食場所や展示場所も含めて一体的に計画を組みなおすこと

を提案し、これまで学校が取り組んできた感染予防策と文化祭の活動が両立できるようにしようとした。具体的には、「展示会場と昼食会場の入れ替え」と「体育館でのパイプ椅子使用」により当日の昼食場所を教室に限定し、生徒の食事場所とソーシャルディスタンスを確保できるようにした。また、提案にあたっては職員会議でいきなり提案するのではなく、事前に生徒会担当教員や展示担当教員に対して個別に相談に出向き、変更になった場合の問題点やメリットについて意見を出し合いながら合意形成を図ることとした。

表 4 2020年度文化祭の変更点

2019年度の実績	2020年度の原案	2020年度の実績
<ul style="list-style-type: none"> ・ねぶた制作・運行 →祭り山車「ねぶた」を生徒が自主制作し、学区を運行する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制作も含めて中止。 →町会等による運行も中止されている中で学校だけが実施の理解を得るのは難しいこともあり、中止とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・祭り山車「ねぶた」の制作は行わないが、横7.4m×縦2.5mのねぶた絵(額絵)を2枚制作し、校舎に展示する。
<ul style="list-style-type: none"> ・PTA食堂 →特別教室を活用して、PTAが食堂を開設し、生徒に提供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・PTA食堂は中止。 ・弁当販売を実施 →事前予約による弁当販売とし、指定時間に引き替える。弁当持参も認める。 →特別教室を昼食場所として、学年別の入れ替え制で使用する。 	<ul style="list-style-type: none"> ☆原案通り →普通教室の自席で一斉に食べることにする。
<ul style="list-style-type: none"> ・生徒作品展示会場 →普通教室を使用して、展示会場を設営する。 	<ul style="list-style-type: none"> ★2019年度に準じて実施する。 ★保護者等への公開は行わない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・展示場所を変更 →食堂を中止としたことで、特別教室の場所を展示会場に変更する。 →普通教室は昼食場所となる。 →生徒が昼食を食べている時間に限り、公開を行う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ステージ発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージ発表の演目を縮小 	<ul style="list-style-type: none"> ☆原案通り
<ul style="list-style-type: none"> ・体育館での生徒座席・一般席 →生徒は普通教室から自分の椅子を持ち込みステージ観賞用の座席をつくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ★2019年度に準じて実施する。 ★保護者席は体育館ギャラリーとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・レイアウトの変更 →普通教室の机と椅子は移動させない。 →生徒席・保護者席をすべてパイプ椅子で設置する。すべての椅子の場所をあらかじめ指定し、間隔を確保する。 →保護者席は体育館後方に間隔をとって確保する。生徒席との間隔もあける。

③ 実践を終えての考察

感染症対策を講じたことで制約が増え、会場の変更に伴い、準備の手順が一部変更になったものの、全体としてはスムーズに準備を進めて文化祭を終えることができた。例年と遜色ない取り組みとなったことで、生徒からも達成感が得られたという感想も上がっていた。(その一方で、継続して行われていた「ねぶた(祭り山車)」について、代替案として額絵は制作されたものの、これまで通りの制作・運行は中止になったことが残念だったという意見も見られた。)また、教員からは、展示会場の変更や弁当での昼食などの提案には驚いたという感想や、感染防止策を講じながらも前向きな工夫がなされたことで、内容の濃い充実した文化祭になったとの反応があった。

筆者としては、今回の計画づくりと実践を通して、他の教員に対して、文化祭を含めた今後の行事に対する新たな取り組み方を提案できたと考えている。ただ、今回の文化祭に関わる原案の検討は、分掌会議から企画会議、職員会議へと提案される一般的な流れに沿ったというよりは、会議の内容を受けてその都度個別に関係職員と協議を重ねることで提案を差し替え、職員との合意形成を進めるという方法で行われた。職員数の少ない小規模校では可能ともいえるが、大規模校においてこの方法をとるのは難しいのではないかと考えている。

(4) 生徒会活動に関連した引き継ぎ暦の作成

① 作成の背景

勤務校においては、文化祭から地区中学総体秋季大会、生徒会役員選挙、学級役員改選、新旧の生徒会役員の引き継ぎ、新生徒会役員の提案による生徒総会まで生徒会活動の取り組みとその指導が連続して行われていた。その際には生徒会担当教員もあわせて交代することになるため、相互の関連性があまり考慮されないまま指導が行われてしまう可能性があり、教員による準備の重複や打ち合わせに余計な時間がかかることも考えられた。

そこで、一つ一つの活動を個別に計画することだけではなく、全体の見通しを立てて指導にあたるためにも、指導経験のある教員による支援が有効であると考えた。

② 取り組みの実際

筆者は、生徒会活動の取り組みについて、引き継ぎ暦として縦軸に日付、横軸に時間帯をとった表で一覧にまとめ、前期・後期それぞれの生徒会担当教員に示すこととした。

引き継ぎ暦という名称ではあるが、実際には、校内の教育活動や行事、職員の動向、生徒会活動における準備計画を書き出しており、特に生徒会活動では、1) いつの時間帯までに2)何を準備・指導するか、今年度の計画とこれまでの経験を突き合わせながら記入した。

表 5 2020年度引き継ぎ暦（部分）

月	日	曜	校内外行事	朝	昼：72期	昼：73期	放課後	その他記事
9	30	水		選挙公報配布		立会演説会・投票	各所片付け・開票	
10	1	木	選挙結果発表	副委員長選考 基準発表	生徒会誌原稿配布	任命書押印 新三役と面談	6日朝会の段取り確認	
	2	金				事務局員選考		
	3	土	(陸上競技県大会)					
	4	日	(強化練習会)					
	5	月	冬服完全実施			事務局員候補と面談	副委員長自薦締め切り	
	6	火	全校朝会		委員長スピーチ確定	基本方針検討		
	7	水	(教科外研修会)	原稿追い込み				分掌会議

③ 実践を終えての考察

この引き継ぎ暦を作成したことにより、下記の2点で効果が見られた。

第1は、準備物の漏れを防ぐだけでなく、事前指導や生徒同士の打ち合わせ、振り返りについても時機を逃さず効果的な場面を設定できるようになったことである。生徒会担当教員と各委員会の担当教員との間で、長期的な見通しのもとに、準備や指導、実際の練習日程について打ち合わせを行うことができた。その結果、各委員会における話し合いの時間も有効に活用することができていた。

第2は、前期の生徒会担当教員、後期の生徒会担当教員、そして筆者の3人で打ち合わせを行う際に共通の引き継ぎ暦を使用したことで、仕事の手順や指導のポイントなど暦には書き表せなかった内容についてまで情報交換が可能になったことである。単純な資料の引き継ぎだけにとどまらず、何の活動について、どの生徒に対して指導するのか、その年の生徒会活動の目標に対応させ、担当教員の強みを生かした指導が行われたことで、教員の引き継ぎと同時に生徒会活動の質を高めていくことができた。

5 実践のまとめと今後の展望

(1) 校内の教員に対する振り返りインタビューから

「生徒会活動の指導」場面を中心にして、充実期教員から指導技術の引き継ぎを行った取り組みは有効であったのか、校内の教員に対するインタビューを踏まえて考察すると次のようにまとめられる。

① 支援対象の先生方による実践を通して「伝える」「学ぶ」場を設定する

【支援対象の先生方はどのように振り返ったか】

- ・生徒会活動の指導を一緒にやったことで、一つ一つの指導の意味と意図がわかるようになった。理由がわかったことで、自分でも「やってみよう」「今回はこうしてみよう」という考えが浮かび、やっていて面白いと思うようになった。
- ・動きを見ていて、子どもたちの経験が積まれることで、「やればできるようになるんだな」というものを納得した。
- ・今はこれで良いけども、これからのことを考えると、筆者がいなくてもできる自分をつくっていく必要がある。来年は自分をもっとやらなければいけなかったり、何か違う動きが出てきたりすることもあると思う。

担当者の先生方は、その校務を務めることになった段階で、本人なりにそれぞれの当該校務のイメージを持ち、前任者から引き継いだ資料を読み解こうとしていた。しかし、経験の少ない教員にとっては、指導のポイントや段取りのコツまで読み解くことは容易ではない。今回の実践では、「充実期教員」の筆者と支援対象者の教員との間で、「伝える」「学ぶ」という関係性が当初から築かれ、日常的に意見交換や話し合いの場が持たれていた。その結果、資料の読み方や生徒への指導のポイント、教員集団に対する提案の持ち方などについてまで具体的なアドバイスができただけでなく、担当者の先生方の意向を採り入れた新たな取り組みも可能になったと考えられる。

② 生徒の実態をもとにして「伝える」「学ぶ」場を設定する

【周囲の先生方はどのように見ていたか】

- ・支援対象の先生方の持つ「学びたい」と、筆者の「伝えたい」というスタンスがかみ合っていたことが大きい。「こういう風に動けばいいのだ」ということを、支援対象の先生方はサポートを通して気づいていた。
- ・生徒も教員も、担当者の先生に対する「サポート役」の先生が筆者であることを認識している。筆者と担当者の先生との関係が成立しているからこそ、安心して双方に質問ができるのだろう。
- ・「(支援対象の先生方に対して) どうしたいの?」と筆者から先生の意見を聞き出す場面が多く見られた。この声をかけてもらえるだけで、自分のやり方でやってみようという気持ちになっている。やりとりを通して「これまでのやり方」や「思いつかなかったアイデア」を支援対象の先生方はもらっていた。
- ・(初めて引き受けたために) 手探り状態の先生から生徒に指導するよりも、内情をわかっている筆者が最初に方向を示してくれたことは、生徒にも支援対象の先生方にとっても良かった。

今回の実践では、担当者の先生方を通して生徒自身に考えさせる・判断させる場面を意識的に設定し、筆者は思考・判断のための材料を提供していくことを心がけた。生徒の実態をもとにして改善の方向を見だし、行事に代表される特定の活動場面だけにとどまらず、年間を通じた継続的な指導を行ったことで、主役となる3年生に望ましい変容が見られただけでなく、その姿を間近で見た後輩たちに「次は自分たちでこのような学校を創りたい」という自治意識を高めることにもつながっていたと考えられる。

また、担当者の先生方は、行事の場面だけに限らず日々の取り組みの構想や振り返りも筆者と継続的に行ったことで生徒との関わり方や取り組みの工夫改善の気づきも得ることができていた。長期的な視点から指導を見直す経験ができたことは次の校務を引き受けた際にも生かされていくものと考えられる。

(2) どのような支援が有効であったのか

これまでの実践とインタビューなどから、校内の教員が支援の意味を感じていたのは、次のようなことである。

① 直接的に明示されていない内容の引き継ぎが行われたことに意味を感じていた

学校には多くの校務が存在するが、その境界がはっきりしないために文書化が難しいものも少なくない。長くいる教員は、これまでの経験や失敗を糧にして、指導の順序、他の教員との交渉、その対応を具体的に考えながら実践を行ってきたが、そのような状態から他の教員に対して校務を引き継ぐならば、内容を理解してもらうことが困難な場合もあり得る。前年までの経験を持つ教員から実感を含めた説明を受けたことで、文書化されている資料についての解釈や背景の理解が促され、引き継いだ担当者が自分のアレンジを加えて他の教員に新しい提案をすることができていた。

② 過去に計画を立てた当事者が改訂案を出してくれたことに意味を感じていた

学校現場においては、どうしても前例にとらわれがちで、変えることをためらう傾向が強く、引き継いだ担当者が「変えてみよう」と提案することはなかなか難しい。長くいる教員は、学区の持つ地域性や、これまで学校がどのような指導に力を入れてきたのか、教員の構成の特徴など、赴任してすぐの担当者には習得が難しいことについても知りうる立場にある。長くいる教員が、過去に提案した内容について生徒の実態を考慮した計画を再提案することには一定の説得力があり、他の教員の納得感も得られただけでなく、教員集団が自由に議論できるきっかけにもなっていたようであった。

(3) 今後の展望

「担当者の願いを生かす」「生徒の実態に見合う計画につながる」引き継ぎを行うために、充実期教員はどのようなことをすべきか、その手だてについて述べる。

① 対象教員との日常的な情報交換を切れ目なく行うこと

分掌会議などの特定場面だけではなく、対象教員が行う普段からの生徒への指導・計画の検討場面に関わり続けたい。対象教員が引き継ぎを受けた業務について感じる疑問は、実践の場面で生成されるものであり、計画段階での打ち合わせ場面で気づくことは難しい。また、そのような疑問を事後の反省で解消したとしても、生徒への指導に結びつける時機を逸する可能性がある。対象教員や生徒と一緒に活動しながら疑問に答え、場合によっては自分から率先して提案する・直接生徒に指導する場面を見せていくことが、対象教員に対する示唆となり、成長につながると考えられる。

② 充実期教員自身が日々の実践や気づきを記録として残すこと

活動の要項にとどまらず、実施後の反省、指導メモ、作業記録などを可能な限り残し、継続的に伝えていくことを心がけたい。引き継ぎの土台になる文書が存在することで、伝える価値のある経験や技術を充実期教員自身が思い出すきっかけを増やすことができる。確かに、膨大な資料を残すことも、その後読み解くことも労力を費やすことになるが、情報交換を通して引き継ぐことで対象教員にとっての価値に変換させることが可能となる。特に指導経験の浅い教員にとって、困ったときに立ち戻れる資料が手元にあることは、新年度以降の自身の指導にも大いに役に立つと考えられる。

6 おわりに

生徒会活動の指導について、「みんなが知っているけど、どうやるかは知らない」「大変なのはわかるけど、何が大変なのかわからない」という印象をもっている教職員が少なくない中で、この研究では手だてを工夫して指導技術の継承を進めてきた。

その結果、支援対象の先生方は、生徒会活動に取り組むことの楽しさがわかった、やりがいを感じたという感想をもっただけでなく、次年度以降も生徒会活動に参画したい・協力したいとまで語るようになった。

日常的な活動の場面から引き継ぎに取り組み、生徒のためにお互いを補い合い指導できる協働の重要性を実感することができた。日々のさまざまな校務の中で、このような協働の場面を実現させ、自分自身も同僚の教員も成長できるように、研究の成果を活用していきたいと考えている。

参考文献

- 1) 青森県教育委員会 (2018) 校長及び教員の資質の向上に関する指標等について
- 2) 中学校学習指導要領 (平成29年告示)