

困難をかかえた生徒に寄り添う高校教育 — ある県立高校の改革事例をもとに —

梶 島 真沙美*、藤 田 武 志**

School Management for Reaching Difficult Students:
The Case of Fuchida High School

Masami Wakushima, Takeshi Fujita

和文要約

本研究は、中退抑制に一定の成果をあげている高校を事例に、困難な状況下の高校生が多い学校の改革の具体的な内容とその理論的含意を明らかにした。調査対象校の学校改革はどう可能だったのか、その改革は何をもたらしたのか、当時の校長へのインタビューをもとに検討した。その結果、対象校の組織改革は、教員たちの学校運営への参加の仕方と、生徒への関わり方であったと考えられる。そして、その改革の中で生徒が変わっていく姿を目の当たりにした教員が、教員生活をより楽しめるようになった結果として、「生徒を中退させないように」という声掛けをすることなく、生徒の中退率を激減させた。これらのことから、中退とは、生徒個人の問題や家庭の問題としてだけではなく、教員との関係性のあり方においても生じていると認識を転換させる必要があること、また、情動的な共感に基づく生徒理解、生徒指導ではなく、理性と論理をとおした熟考に基づく生徒理解が求められることが示唆される。

1. 目的と課題

高校進学率が100%に近い日本において、高校を中退する子どもたちの数は、割合として減少傾向にある。しかし、割合は小さいものの、実数として捉えると、毎年数万人もの子どもたちが高等学校を中

退しているという現実がある。

中退については、学校の教育内容を充実することを通して中退を予防しようという指摘がある(飯田1999、中村2005など)。もちろんこのようなアプローチも重要だが、中退に至る生徒はそもそもそのような働きかけに乗ってこない可能性もある。

たとえば、中退の経緯に関する研究を見てみると、「なんとなく」中退を決めたと答えた者が48人中44人いるものの、それは明確に言語化できていないだけで、実際には友人関係や居場所などが中退の原因になっていることが予想されている(飯島・濱沖2014)。つまり、仮に学校との愛着や友人関係が良好であれば、中退に至らなかった可能性もあるのである。古賀(2017)も、中退した若者への質問で、人付き合いや居場所があれば退学しなかったことを理由として列挙する者が割合として多いことを取り上げている。これらの指摘からは、学校における「つながり」や「居場所」が重要な要因であることがうかがえる。そして、個々の教員のモラル、学校全体の協力体制のもとで、個々の生徒を共感的に理解しながら、健全な成長を支えるべきことが指摘されている(文部科学省2010)。

しかし、教育困難下にある高校では、日々の生徒指導における教員の疲弊から、問題を起こした生徒や手のかかる生徒を学校内に抱えきれず、結果として辞めさせざるを得ない傾向にあることも多くみられる現象であり、行政からの支援もなく、連帯感のなさも教師たちを疲弊させているという(青砥2009)。

* 日本女子大学大学院2019年3月修了、桜光塾代表

** 日本女子大学教授

学校管理職には、教員の精神衛生への配慮や意欲的に教育に取り組める職場環境づくりが求められているものの、具体的な方策までは指摘されていない（文部科学省 2010）。高校中退が未だに問題であり続けていることは、教員のモラルを高め、生徒たちに寄り添い、つながりを作っていけるような学校を作ることがなかなか難しいことを示していると言えるだろう。

では、困難な状況下にいる子どもたちを多く抱える高校では、中退を防ぐためにどのような対応や組織づくりが求められるのだろうか。そこで本研究では、学校の組織づくりに取り組み、中退抑制に一定の成果をあげている高校を事例として、困難な状況下にある高校生が多く在籍する学校の組織づくりや職場環境づくりの具体的な方法を明らかにすることによって、新たな知見を得ることを目的とする。

2. 研究方法

主題を追求するため、本研究では、困難な状況にある子どもたちを多く抱える高校の一つである淵田高校を事例とし、淵田高校で中退を抑制するに至った取り組みのありようを分析する。なお、本文中の人名や学校名、地名など、調査対象に関わる固有名詞はすべて仮名である。

分析対象とするデータは、淵田高校の学校改革を実施した当時の校長である、高橋元校長へのインタビューである。2017年から約1年間、淵田高校でフィールドワークを行った後、それを踏まえて高橋元校長への聞き取り調査を行った。本研究は、その聞き取り調査で得られた語りを分析することによって、淵田高校で実施された様々な改革の具体とその意図について追究する。インタビューはフォーマルな形式で行い、会話の内容はすべて録音した。インタビューを行った日時などは以下に示したとおりである。

| 名前 | 性別 | 当時の淵田高校での立場 | インタビュー調査日時 | 時間 |
|-------|----|-------------|------------------------------|--------|
| 高橋元校長 | 男性 | 校長 | 2018年4月5日(木) 10:00～11:30 | 1時間30分 |
| | | | 2018年4月9日(月) 8:50～10:30 | 1時間40分 |
| | | | 2018年4月20日(金) 15:19～15:59 | 40分 |

3. 高橋元校長が淵田高校で行った学校改革

(1) A 県立淵田高校の概要

A 県淵田高校は 1970 年代に新設された全日制普通科高校である。2000 年代終盤に、中学までで力を発揮できなかった生徒に再チャレンジの場を与えるという趣旨で位置づけが大きく転換し、今日まで運営されてきている。そのため、入学試験時においても、学力検査は一切行わず、面接と作文のみで、以前の学力は考慮されないという仕組みをとっている。高橋元校長は、2000 年代終盤の転換期において、現在に至る淵田高校の学校改革の基礎を形成した。

(2) 高橋元校長が実施した、学校での取り組み

高橋元校長は、どのような考えに基づいて淵田高校の改革に取り組んだのだろうか。

高橋 高校の組織文化みたいなものが、70年代くらいに現在の高校には合わない子がきて。で、高卒資格はとらなきゃいけないんだけど、勉強は一切やりたくない。こう踏み込んだ感じで、こうの学校組織をしないと辞めちゃうわけだよ。簡単に。そういう子に対してどういう組織改革をするかっていう。
2018年4月5日インタビュー

従来の学校文化に沿わない子どもを学校にとどめるためには、子どもではなく、学校の文化を変えていく必要があるというのが高橋元校長の考えである。

そのような考えのもと、高橋元校長が淵田高校で実施した具体的な取り組みは大きく4つに分けられる。すなわち、シングルループ学習とダブルループ学習、ネットワーキング、オン・ザ・フライ・ミーティング、アイデア会議である。では、それらはどのようなものだったのだろうか。

①シングルループ学習とダブルループ学習

シングルループ学習とダブルループ学習とは、もともと組織学習論においてアージリスらによって提唱された概念である。板倉（2014）によれば、シングルループ学習は、基本的な価値に基づいて行動した結果が期待したものと合致しなかった場合、基本的な価値の範囲内で行動を修正し、最終的に期待した結果になることを目指すというループを経る学習行動である。それに対し、ダブルループ学習は、行動を修正していったにもかかわらず基本的な価値を

実現できないような場合、基本的な価値自体を見直すという根本的な修正を行う二本目のループを追加したものである。

高橋 シングルループとダブルループっていう、考え方も重要。例えば、怒鳴るような形で対応すること。これがシングルループ。問題解決になっていない。ダブルループは違う。根本的に問題の立て方を変えるところがあって。

つまり、うちの生徒って問題児だよとかかっていう発想。問題児対策ってやっているうちはおしまいなので。結構うちの生徒って、学習の機会を与えると変わるかもしれないしとか。ダブルループでしょ。

2018年4月20日インタビュー

高橋元校長は、問題の根本的な解決に向けて、これまでの枠組みや前提自体にも修正を加え、学校や教師自身の規範や行動も変革していくよう教師たちを促したのである。

② ネットワーキング

ダブルループ学習は、学校内ではどのような形態で成立していくのだろうか。その点について、高橋元校長はネットワークングというキーワードを挙げている。

高橋 チームワークっていうことなんだけど、「ネットワークング」っていう概念ですかね。ネットワークングっていうのは、その都度結びついたり、ほどけたりする、ゆるやかなつながり。

2018年4月20日インタビュー

高橋元校長の述べるネットワークングとは、たとえば、ある生徒の担任教師が、教科だけを担当している別の学年の教師や、ボランティアとしてその生徒に関わっている人物といった多様な人々と、そのつど情報を共有しながら問題へ対処していくものである。

このようなネットワークングは、組織におけるダブルループ学習を進めていくための重要な組織の構成のあり方だと言えるだろう。

③ オン・ザ・フライ・ミーティング

高橋元校長の述べるネットワークングは、オン・ザ・フライミーティングの動きを通して実現されるという。では、オン・ザ・フライ・ミーティングは、淵田高校のなかでどのように行われていたのだ

ろうか。

高橋 教員と教員の壁を少なくしていった。廊下巡回とかも一緒に行く。教科ごちゃごちゃになってやらざるを得ない。あれも結構大きいですね。一緒にまあ、ある意味危機的な状況があって大変じゃん。学年問わず、連携しないと。

だから、学年室にいる先生たちはその時間空いてるから、巡回したりして、生徒のことを話題にする機会が増える。それをオン・ザ・フライミーティングとか言い方して。要するに、「こうやったほうがいんじゃないか?」「俺こうやってうまくいった。」「へー。」みたいな話が(教員同士で)できる空間。

これが教科準備室とかに閉じこもっちゃって「生徒が3回やったらアウト」とかいう組織文化にしちゃうと多分だめだよ。

2018年4月9日インタビュー

高橋元校長が着任するまでの淵田高校でも、教員同士の情報共有自体は行われていたが、せっかく得た情報を活かす術はなく、生徒を個として見る対応は、とられていなかったとインタビュー時に述べていた。

だが、高橋元校長は、情報を活かすよう働きかけ、教科や学年の壁がなくなることで、生徒の情報を共有することに対し、抵抗がなくなるような状態を作りだした。その結果、より個に応じた対応を教員がとれるようになっていったという。

では、高橋元校長は、どのようにして、教員同士の間にある壁を取り払ったのだろうか。

高橋 段々と壁が取り払われていくから、他の教員とも連携がとれる。生徒の抱える辛い状況の情報も、他の教員と共有できている人間は飲み込める。もうやだっつてのを飲み込める。

こうやればいいかもしれないっていう風なオン・ザ・フライミーティングに入らせてもらってたんですけど。そういう移動をしながら相手がどんどん変わっていく。「いやあ参った。廊下であいつがこんなこと言ってんだ。」とかさ。「本当かね?」とか「それ本当。」とか。「で、なんでこういうことが起こるんだ?」と。「詳しい話はなんとかさんが知ってる。」とかで、めちゃくちゃ高機能でしょ。

俺が校長室いて、伏せていたら、こうはならない。生徒と同じなの。僕が職員室うろちょろして話しかけると「もう勘弁してくださいよ。」とか言って状況を話してくれることもある。

2018年4月5日インタビュー

高橋元校長は校長室に閉じこもらずに、職員室を高橋元校長が「だらっと」うろろろすることで、教

員らが校長と話をしやすい環境を作りだし、その環境の中で意図的に水面下で動いていたと伺った。

その結果、上記のデータ中にあるように、高橋元校長が媒介となり、教員同士がつながり合い、さまざまな情報を共有し、辛い状況を受け入れることができるようになっていった。そのような状況だからこそ、オン・ザ・フライミーティングが以前よりも機能し、ノットワーキングが生起していったと考えられる。

④ アイデア会議

最後に、アイデア会議を見てみよう。高橋元校長が淵田高校で実施したアイデア会議とは、「グループ会議を軸にして、現在のこの学校の資源は何かを話し合い、これから先にどのようなものがあると学校がよくなるかについて、相互に批判しないことをルールとして、できるだけこれまでの枠組みにとらわれない話し合い」であったという。

高橋元校長は、前もって教員に求めたいアイデアを記したプリントを配布した。それはたとえば、「どんな生徒のニーズを想定するか」「入学したいと思う淵田高校とは」「淵田高校のよい点や機能している資源は」「学習活動、進路や生活について考える活動などの具体的なアイデア」などである。

アイデア会議の意図について高橋元校長は次のように語っている。

高橋 校長がつまんない指示を出さない。教員が日ごろ生徒と接していてこうなればいいなってことを踏み込んだ形で学校経営をやる。そう。普通、校長がその意味では内容のない、つまんないビジョン掲げるじゃないですか。

2018年4月5日インタビュー

校長から「つまんない指示」を出すのではなく、教員自らがやりたいと思っていることを提案し、それを生かした学校経営をすることを目指したのである。

アイデア会議の後には、出されたアイデアを記載したプリントを配布した。その内容は、学習意欲向上のための工夫、進路意識を高めるための工夫、生活を考える意識を高めるための工夫、特別活動の活性化、学びを支える職員体制、学校運営の新たな仕組み、入試制度など、多岐にわたっている。

すべてのアイデアは、序列をつけず、A4判用紙

4枚にびっしりと列挙されている。そのため、他の教員がどのようなアイデアを出しているのか、何に着目しているのかが一目瞭然である。たとえば、「アルバイトの単位認定」や「部活動に対する経済的支援」、「がんばっている子には貸与ではない奨学金などがほしい」など、経済的な状況に気づいている教員の多さを示すものもある。また、「お昼寝タイム」というアイデアからは、生徒たちが集中力を持続させることが困難であることや、家庭やアルバイトでの多忙さから疲れている様子が読み取れる。

校内の自助努力で何とかなるアイデアは実現されていったが、「とにかく時間がほしい。そのためには人」や「とにかく人」といった予算の伴うアイデアでも、高橋元校長が実際に県の教育委員会に掛け合い、可能な範囲での教員の加配措置を求めて実現したそうである。さらに、「キャリアコーディネーター、カウンセラーなど外部の人の導入」というアイデアに関しても実行に移っている。現在実施されているものも含め、アイデア会議の役割は非常に大きかったと考えられる。

これまで見てきた4点は、別々のものとして存在しているわけではない。まず、教員の思考が、シングルループ学習からダブルループ学習になることで、生徒の問題をこれまでの枠組みにも修正を加えながら解決するように考えていくようになる。そのような学習はノットワーキングという緩やかで柔軟な結びつきによって成立する。さらに、ノットワーキングは、オン・ザ・フライミーティングというやり方を通して実施される。また、オン・ザ・フライミーティングでは解決に至らない問題は、アイデア会議を開き、別のアイデアを用いて、解決を目指すこととなる。このように、4点はゆるやかに繋がっており、どれも高校組織をよりよいものにするために、欠かせない要素である。

(4) 改革の影響

高橋元校長の行った以上のような組織改革は、学校にどのような影響をもたらしたのだろうか。

高橋 やり方として、アイデア会議で教員の発想を大事にしながらそれをうまく実現させていく。

コミュニティ会議を作ったほうがいいのか。アルバイトの単位認定化とか。それぞれのイメージを話せる場があるってとても大事で、だから自分の意見がここに書いてあるって皆なるし、ああいう職員室前のコーナーが実際にできていくのがある。

—モチベーションあがりますよね、自分が(淵田高校の)教員だったら。

高橋 だと思う。提案した人が、勤め上げたら4年で辞めるって言うってただけだね、辞めなかったよね。自分のアイデアが活きたっていう。ちょっと感動してみたい。

(他校へ)出るほうにつけてないじゃんと言ったら、顔色をがさっと変えて、出て行ってことですかって。で、理由聞いてみたらね。「これから面白そうなことが起こりそうな気がするんですよ。」って。

2018年4月5日インタビュー

高橋元校長が赴任した当初は、最短での異動を希望する者が後を絶たなかったという。だが、高橋元校長は、アイデア会議で挙がった教員のアイデアを採用していく。自分のアイデアが学校に活かされることは、自信や楽しさ、やりがいに繋がる。実際に、赴任当初は最短で異動を希望していた教員が、辞めないという決断を下したという。

では、淵田高校を辞める選択をしなかった教員が多くなることは、どのような意味を持つのだろうか。

高橋 10年超えると(普通は他校へ異動するので)出ていくんだけど。この手の学校はこういう風じゃないと回らないっていう。業界用語で深海魚っていうんだよ。深海に。普通の人には深海に潜るとき、不適應でさ、出たくなっちゃう。でも、深海魚に慣れるとさ、うちの学校の生徒は固いせんべいだとか言ってさ。

—かたいせんべい?

高橋 かたーいせんべい。堅焼きのせんべいってあるじゃない。最初は手ごわい。歯ごたえがある。しかし、噛んでいくうちにこれがたまんないんですね。だから、深海魚がそれなりに工夫してやってきた提言ですね。

2018年4月5日インタビュー

淵田高校に慣れることを、高橋元校長は「深海魚」と表現している。教員が生徒と関わり、長く勤めるようになる中で、他では味わうことのできないやりがいを得られるものになっていったことがわか

る。

それゆえ、以下の語りにあるように、異動希望も激減していくのである。

高橋 この頃(高橋元校長の赴任当初)もまあ、無茶苦茶仕事はきついし、つらいこともあるのだろうけど。しかしまあ、面白そうなことが起きそうな気がするっていうさ。辞めたい辞めたいって言いつつ、残る人が増えてきて。3年目の異動希望が0だった。

2018年4月5日インタビュー

では、淵田高校で長く勤務する教員が増えることは、生徒にどのような影響を与えるのだろうか。

高橋 そうね。とてもやりがいがあって、面白いというか。生徒の退学者もどんどん減っていった時期で。1年生が辞めるのが30から40人(およそ1クラス分相当)が相場だった時期。(当時辞めたのは)2人だけ。

—普通の進学校と同じくらいですね。辞める率が。

高橋 238名の中で、卒業に230名を保持したって珍しい。俺もね、こんなに退学者が減ると思ってなくて。でね、一番良かったのは、退学者を減らしましょうって言わなかったの。これをやるとね、むっちゃくちゃつらいの。誰が責任だって話になる。

—よく、中退とかの文献読んでると、辞めさせたがる教員が出てくるんですけど、それが出なかったってことですよね?

高橋 よくこういうこというんだよな、ビジョン出さないと。馬鹿かっていう。

この学校(淵田高校)ってね、お引き取り願おう、生徒辞めさせちゃおうっていうのが言いにくい学校だよなっていう。

2018年4月5日インタビュー

最短での異動を希望していた教員までもが、淵田高校での勤務を教員が楽しむようになる。その影響で、生徒も中退をしなくなる。1クラス分辞めていたころもあったにも関わらず、中退者はたったの2人と激減している。

高橋元校長は、「一番良かったのは、退学者を減らしましょうって言わなかったの。これをやるとね、むっちゃくちゃつらいの。誰が責任だって話になる。」と話している。「退学者を減らしましょう」というどこでも言われている文言をトップダウンで言わないことにより、生徒が辞めた際に責任の所在が問われなくなる。

しかし、反対に「生徒辞めさせちゃおうって

のは言いにくい学校だよね」という発言からは、困難な状況下の生徒を教員が支える文化が根付いていることがわかる。

4. 結論と考察

(1) 結論

本研究では、学校改革に取り組み、中退抑制に一定の成果をあげている高校を事例として、困難な状況下にある高校生が多く在籍する学校の改革の具体的な方法を明らかにしてきた。その結果、以下の点が明らかになった。

第一に、高橋元校長が行った学校改革を4点に分類した。具体的には、シングルループ学習とダブルループ学習、ノットワーキング、オン・ザ・フライ・ミーティング、アイデア会議である。

第二に、それらの4点を分析した結果、別々のものとして存在しているわけではないことがわかった。4点はゆるやかに繋がっており、どれも高校組織をよりよいものにするために、欠かせない要素である。

第三に、これらの改革は教員にやりがいをもたらし、それが生徒たちの中退が減少するという結果につながっていった。

以上のことから、高橋元校長の淵田高校での組織改革は、教員たちの学校への関わり方と、生徒への関わり方の改革であったと考えられる。さらに改革をする中で、生徒が変わっていく姿を目の当たりにできることは、教員にとって一番の喜びである。教員も淵田高校での教員生活をより楽しめるようになったことが、結果として生徒の中退の抑制へとつながっていったといえるだろう。

(2) 考察

では、前項でまとめた知見から、困難な状況の生徒に寄り添う高校教育のあり方に関して、どのような示唆を得ることができるだろうか。理論面と実践面の二つの視点から考察する。

①理論的示唆

青砥（2009）によると、中退者の多い学校では、問題を起こす生徒や手のかかる生徒への対応に疲弊した教員たちは、面倒な生徒を辞めさせたがるよう

になってしまうという。

しかし、淵田高校ではそのような学校と生徒との対立が乗り越えられて好循環が生まれているように見える。では、このような事態をどのようにとらえたいだろうか。

教師が疲弊し、燃え尽きていくメカニズムを探究した落合（2009）は、学校現場のフィールドワークを通して、教師の疲弊を生み出す諸要因を抽出している。

それらの要因のうち、本研究のこれまでの分析と関わる要因として考えられるものの1つは、学校運営の方針に教師自身が関われなくなってきたという「方針決定への不関与」という要因である。自らの経験や意見を生かすことができないことが士気の低下を招くのである。

しかし淵田高校では、高橋元校長の学校改革により、教員という職務に対する「やりがい」が生み出されている。特に、アイデア会議においては、自身の意見が反映され、学校に参加していることを実感できる。そのうえで、教員が生徒と個として関わり、長く勤めるようになる中で、徐々に生徒は変わっていく。この一連の経過を通してやりがいを得られるのである。ここからは、方針決定に関与することが、教師の士気を高めていることが読み取れる。

また、落合の指摘する教師を疲弊させる諸要因のうち、本研究に関わると考えられるもう1つの要因として、「協働・相互サポートの衰退」も挙げることができる。すなわち、多忙化や共に働くという意識の低下が教師の孤立化を招くことによって、教師たちが疲弊していくというのである。

その点について淵田高校では、ノットワーキングやオン・ザ・フライ・ミーティングといった仕掛けによって、教員同士の連携がとれるようになり、辛い状況もまた受容できるようになっていった。

このように、高橋元校長の学校改革は、教師の疲弊や燃え尽きを引き起こす要因を排除する役割を果たしていたと考えることができるだろう。

さらに、教師の疲弊については、もう1つ別の観点からとらえることもできる。それは、一般的に生徒指導の基盤として重要視されている「共感的理解」に関わる問題である。

道徳心理学者のブルーム（2018）は、苦痛を抱え

る他者への共感、共感している人にも苦しみをもたらすことがあり、共感による苦痛が恒常的に経験されることが、燃え尽きを引き起こすと主張している。また、共感力を高めることは、他者の苦痛に強くとらわれてしまい、長期的な支援がむしろ困難になるというリスクもあるという。

それに加えブルームは、共感には相手に対する支援を阻害するような一定のリスクが伴うとも指摘する。それゆえ、共感はいりやみや親切心とイコールではなく、共感感情を抑えたほうが適切に振舞える場合があるというのである。なぜなら、第一に、共感スポットライトのように、自分が大切だと思っている人などは明るく照らし出す一方で、自分とは異なる人や、見知らぬ人々、脅威を感じる人などはほとんど照らさないというバイアスがかかっているからであり、第二に、自分の共感する相手に敵対する者に対しては、むしろ攻撃的になってしまうこともあるからである。

これらのことからブルームは、情動的な共感ではなく、理性的な熟慮をとおした理解の重要性を主張するのである。

このような観点から淵田高校の学校改革を見てみよう。淵田高校では、生徒をめぐる問題について一人で抱え込まず、協働的に取り組んでいる。それによって、共感による苦痛を感じたとしても、その苦痛が共有され、和らげられている可能性がある。

また、協働的に子どもの問題に取り組むことは、多面的に生徒を見ることにつながる。それは、個人的な情動的共感にとらわれず、理性的に子どもを見ることを可能にしていると考えられる。

以上のことから、淵田高校の教員たちが疲弊し、生徒を辞めさせる方向に向かわずに、好循環が生まれているのは、高橋元校長の学校改革のもたらした、「方針決定への関与」、「協働・相互サポート」、「協働的な関わりを通じた理性的理解」といった要因が鍵となっていると言えるだろう。

②実践的示唆

以上の知見からは学校における実践にどのような示唆を得ることができるだろうか。

第一に、学校の生徒指導を機能させるためには、その土台として、学校運営に対する教師たちの主体的な関与を保障する仕組みが必要だということであ

る。生徒指導に関わる研修や経験を提供するだけではなく、学校を教師たちに開くことが、教師の疲弊を防止し、生徒に対する充実した指導を生み出していくということだろう。

第二に、生徒が高校を辞めることは、教員側の問題であると捉える必要性が示唆される。高橋元校長の学校改革では、先に見た4つの手法を用いることにより、「生徒を中退させないように」という声掛けをすることなく、生徒の中退率を激減させた。

つまり、生徒の中退の減少は生徒に働きかけて生徒を変化させることで生じたというよりも、教師に働きかけて教師を変化させることで生じたのである。そうだとすれば、そもそも中退とは、生徒個人の問題や家庭の問題からだけではなく、教員との関係においても生じているというように認識を転換させることが求められるのではないだろうか。

第三に、教員が孤立しない仕組みが必要である。例えば、クラスのことはクラスの担任、学年のことは各学年で行うといった、従来の組織体制ではなく、高橋元校長が学校改革で行った、ノットワーキングというゆるやかなつながりで学年を越えた活動ができるような環境づくりが求められるだろう。

第四に、情動的な共感に基づく生徒理解、生徒指導ではなく、理性と論理をとおした熟考に基づく生徒理解が求められる。そのためには、貧困や生徒の置かれた状況や、そのような状況をもたらす社会のありようについて、教員がきちんとした知識を持っていることが必要だろう。それはたとえば、社会における多様性の実情、社会的不平等や人権保障の状況、貧困や虐待をはじめとする様々な社会問題の経緯や現状などに関する知識である(藤田2019)。

これらのことから、第五に、生徒の中退を減らす努力とは、学校の仕組みを変える努力でもあることが示唆される。

<引用・参考文献>

- 青砥恭(2009)『ドキュメント高校中退 一いま、貧困がうまれる場所一』,ちくま新書
 ポール・ブルーム(2018)『反共感論 一社会はいかに判断を誤るか一』(高橋洋訳)白揚社
 藤田武志(2019)「学校が社会に開かれるとはどのようなことか」全日本中学校長会編『中学校』No.787, pp.8-11

- 飯田浩之（1999）「『指導困難』状況のなかの生徒と教師」,古賀正義編『<子ども問題>からみた学校世界 一生徒・教師関係のいまを読み解く一』,教育出版,pp.128-145。
- 飯島裕子・濱沖敢太郎（2014）「高校中退経験者が抱える困難と不安 一家族や公的な支援機関との関係に着目して一」『〈教育と社会〉研究』第24号,pp.29-40
- 板倉文彦（2014）「組織学習と創造的自立型組織」『実践女子短期大学紀要』第35号,pp.1-17
- 古賀正義（2017）「定時制高校における中退問題の実証的分析 一補償と排除の間で一」『教育学論集』第59集,pp.1-30.
- 文部科学省（2010）「生徒指導提要」
- 中村清二（2005）「フリーターの語りからみた学校教育の課題」部落解放・人権研究所編『排除される若者たち 一フリーターと不平等の再生産一』,解放出版社,pp.118-177
- 落合美貴子（2009）『バーンアウトのエスノグラフィ 一教師・精神科看護師の疲弊一』ミネルヴァ書房