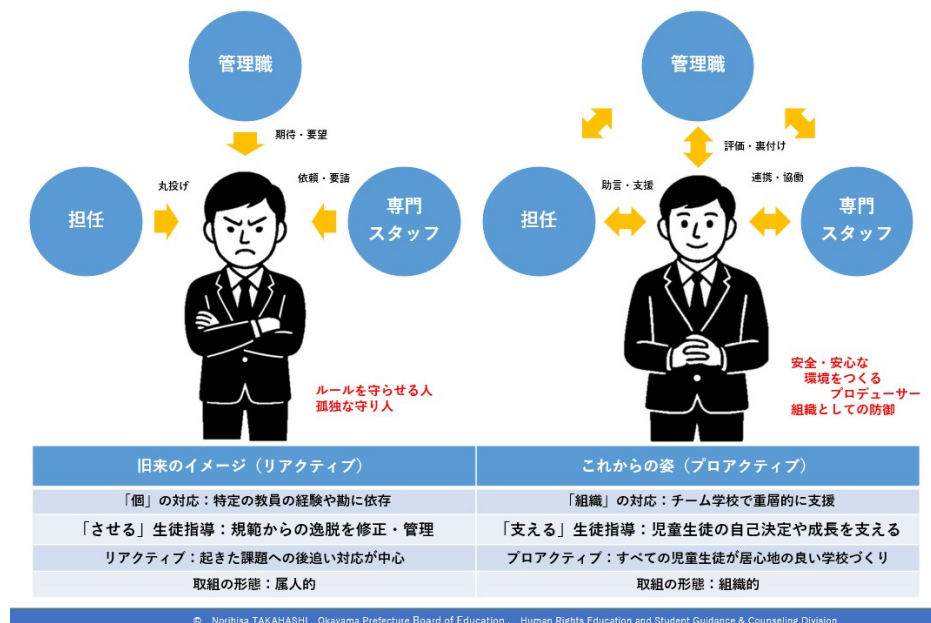


## 「生徒指導主事」を、憧れのポジションに

かつて、私が現場で生徒指導主事をしていた頃、主事といえば「厳しい人」「強面」の代名詞でした。問題が起きれば真っ先に駆けつけ、矢面に立って「管理・修正」を行う。私自身、それが主事の仕事だと思い込んでいた節もあります。しかし、令和の今、主事に求められるのは「番人」としての力ではなく、誰もが安心して過ごせる環境を設計する「プロデューサー」としての力です。主事を組織で支える体制を整えることが、有能なミドルリーダーがやり甲斐を持って活躍できる学校への第一歩でしょう。

ミスや不安を率直に共有できる『心理的安全性』が職員室にあることも重要です。様々な問題やトラブルがいつも完璧に解決できる訳ではありません。Vol.10で紹介した「ミスを報告できるチームこそ優秀」という「心理的安全性」を職場につくり出すことも、主事の判断をブラックボックス化させないための組織文化の基盤となります。主事が疲れていたとしたら「一滴一滴溜まった業務が、ついにコップから溢れた状態」なのかもしれません。平素から「蛇口を絞る（未然防止）」ことで、その負担を軽減し、組織としてどのように主事のコップに余裕を作るか（授業時数削減など）、管理職のリーダーシップが大切です。（高橋）



人権教育・生徒指導課のホームページもご覧ください。  
<https://www.pref.okayama.jp/soshiki/350/>



# 生徒指導 Leaflet @ OKAYAMA

リーフ

誰一人取り残されない岡山県の教育に向けて

## 生徒指導主事（担当者） の役割について考える

『生徒指導提要（以下、提要）』は、生徒指導を「個別の問題行動への対応」という狭い定義から解放し、学校教育の基盤そのものであると再定義しました。しかし、実際には様々な問題やトラブルを解決する業務に労力を割かれ、心身ともに疲弊している方もおられるのではないのでしょうか？生徒指導主事（担当者）が学校の要としてやり甲斐を持って活躍するための組織改善について考えます。

岡山県教育庁  
人権教育・生徒指導課

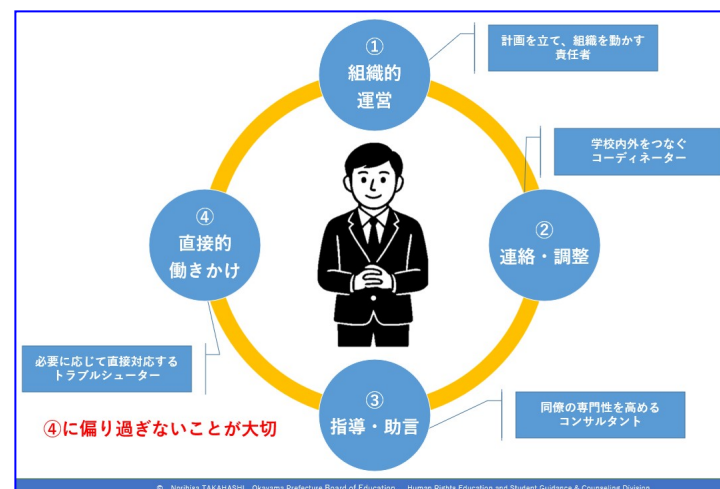
〒700-8570  
岡山県岡山市北区内山下2-4-6  
Tel:086-226-7589 Fax:086-224-2134

## Q. 生徒指導主事をしていいますが、「怖い先生」と思われないか心配で、やり甲斐も感じません。どうすればよいですか？

A. 生徒指導主事（以下、「主事」）のお仕事、お疲れ様です。同じような思いをしながら、日々、ご苦労されている先生は少なくないかもしれません。「厳しい指導を一身に引き受ける」「地域や家庭からのクレーム対応の矢面に立つ」「児童生徒や同僚から『厳しい人』と距離を置かれる」……。こうした「嫌われ役」というステレオタイプが、主事や生徒指導を担う教員たちの意欲を削いでいる現実があるとすれば悲しいことです。

生徒指導＝厳しい指導というイメージはなぜ生まれるのでしょうか？ これまでの生徒指導は、問題が発生してから対応する「リアクティブ」な活動に重きが置かれがちでした。特に、昭和から平成にかけて、「学校が荒れていた」時代には、文字通り「させる生徒指導」が学校秩序を維持していた側面もあったと思います。その結果、「あの先生なら厳しく指導してくれる」といった周囲の過度な期待や丸投げが起こり、主事が孤立して「嫌われ役」を一身に引き受ける構造が生まれてきたのではないのでしょうか？

## 生徒指導主事(担当者)の仕事とは



【図1】生徒指導主事の役割

『生徒指導提要（以下、「提要」）』では、これからの生徒指導は、個別の問題行動への対応（リアクティブ）に留まらず、すべての児童生徒の成長を促す「発達支持的アプローチ（プロアクティブ）」を基盤とすることが明記されました。しかし、主事は「嫌われ役」というイメージがなかなか払拭できていないことも事実です。これは、生徒指導という仕事が個人の姿勢や資質に依存した「属人化」に陥っていることが最大の原因です。

「嫌われ役」は時代が求めた役割

この「属人化」を打破するためには、生徒指導は全教員が担う「教育の基盤」であるという認識の共有、つまり、生徒指導観の転換が必須になります。『提要』では、主事は4つの役割（①カリキュラム開発の責任者、②校務の連絡・調整、③教職員への指導・助言、④問題解決への介入）を担うこととされています。どれも重要な役割ですが、④の役割が主事や生徒指導担当の一部の教員に偏りすぎないという共通理解が大切です【図1】。



『提要』のダウンロードはコチラ

## 真に「組織」で対応する生徒指導へ

生徒指導は、学習指導と並んで学校の重要な教育活動の一つです。生徒指導に、主事や担当者がやり甲斐をもって取り組むためには、次に例示するポイントを踏まえて「組織的に取り組む」という事に尽きると思います。「組織的対応」はどの学校でも目指されていますが、取組の中身や方向性をプロアクティブにすることがポイントかもしれません。

プロアクティブな生徒指導を推進するプロデューサー

### ポイント1: 「チーム学校」による重層的な支援体制の構築

「生徒指導観」の転換を図った上で、校長・教頭が「最終的な責任は組織が負う」と明言し、主事の心理的安全性を保障するなど、管理職が積極的にコミットメントします。主事が「現場の防波堤」ではなく「組織の司令塔」として動ける文化を醸成します。また、主事を担任の「コンサルタント」と位置づけ、学年や保健室、相談部と横断的に連携する「児童生徒支援」を軸とした組織へと再編するなど、分掌間の連携を促進します。

### ポイント2: 情報共有のシステム化と意思決定の透明化

アセスメントツールやアンケート結果、欠席状況を数値化して共有します。深刻な事案ほど複数名によるケース会議で方針を決定し、個人の責任に帰さない「組織の判断」として説明責任を果す体制をつくります。あわせて、SCやSSW、関係機関との連携を主事の専権事項とせず、校内のコーディネート機能を強化することで専門性を生かした役割分担を明確にします。

### ポイント3: やり甲斐を醸成する「肯定的介入」の文化づくり

PBIS（ポジティブ行動支援）など、望ましい行動を認め、称賛する文化を学校全体で構築します。「グッドジョブカード」等の仕組みを通じ、主事が児童生徒から「自分たちの味方」と認知される関係性を構築します。また、校則を押し付けるのではなく、児童生徒や保護者と共に社会の変化に合わせて見直すプロセスのファシリテーションを主事が担うことで、「ルールの管理者」ではなく、よりよい学校づくりを促進する「プロデューサー」になります。主事のやり甲斐は、担任から「先生の助言のおかげで、自信を持って児童生徒や保護者に向き合えた」と感謝される瞬間にあります。こういったやり取りをたくさんもつことも大切です。

## POINT

「属人化」を脱し、プロアクティブ中心の「組織的な生徒指導」へ