

〈研究論文〉

高等学校における教員文化の変容過程と
生徒文化への影響

——「伝統校」の学校改善に着目して——

留 目 宏 美

高等学校における教員文化の変容過程と生徒文化への影響

——「伝統校」の学校改善に着目して——

留 目 宏 美

1. 問題の所在と目的

学校を取り巻く環境がめまぐるしく変化
中、教育活動を成り立たせ、質を保障する
ためには、必要に応じて学校改善が推し
進められなければならない。とはいえ、
それぞれの学校の固有の文化を背景と
して困難がもたらされる。

教職員や児童生徒の規範や思考、行動
様式を規定する学校文化は、制度的文化
、教員文化、生徒文化からなる⁽¹⁾。そ
の中でも、旧例墨守、前例主義⁽²⁾など
と称されて久しい教員文化は、注目す
べき側面である。なぜならば、教員は
教員文化に則って、教育活動や校則、
生徒の集団化などの制度的文化を生成
、表出し、児童生徒に伝達する役割を
担っているためである。たとえば、19
80年代後半の臨時教育審議会以降、
急速に設置が進んだ「新しいタイプの
高校」において、多様化を目指したはず
のカリキュラムはその理念から乖離し
ている。その背景には「成績上位者」
イコール「大学進学者」という、いわ
ゆる「輪切り選抜」を自明視する教員
集団の根深いイデオロギーがある⁽³⁾。
これは教員集団の考え方や環境変化
に対する捉え方を媒介し、教育活動が
方向づけられる様相⁽⁴⁾、すなわち教
員文化が制度的文化に及ぼす影響の
強さが如実に表れたケースであるとい
えよう。

これより、学校改善において教員文化
の変容は欠かせない。その過程では様
々な葛藤や対立が露わになり、不安定
な状態に陥ることもしばしばであら
う。しかし、「ゆらぎ」の瞬間を捉

え、学級集団の再構築を図っている「
ベテラン教師」による学級経営を参
考にするならば⁽⁵⁾、こうした状態こそ
、文化の特質を変え得る好機として
理解できる。

また、生徒文化の在り様も十分考慮
されなければならない。階層化された
高等学校の場合、同質的な生徒が同
一校に集まる。それによって生ずる
ある種のエトスが生徒の思考、行動
を規定するように機能しており⁽⁶⁾、
これが教員文化と連動しているため
である。

そもそも生徒文化は、学校や教員に
同調的か、反抗的か、すなわち「向
学校的／反学校的」に分類されてきた
。ただし、現代の高校生は「若者」と
しての側面を強めており⁽⁷⁾、学校や
教員の影響は少なからず低下してい
る。その上、学校観の多様化に伴っ
て、先の分類では実態を捉えきれな
くなってきている。そのため、学校を
「楽しむ場」と価値づける生徒集団
をファンカルチャーという観点から
捉えるなどの試みがなされている⁽⁸⁾。
こうした生徒文化の現代的特質にも
とづいて、高校教員は「インボルブ
メント（巻き込み）」⁽⁹⁾や適合⁽¹⁰⁾、
生徒に内在化されている意識の活用
⁽¹¹⁾などの戦略を用いながら秩序を
維持したり、葛藤や対立を防いだり、
解決している。これより、近年、教
員文化と生徒文化の応答性が高まっ
ている可能性がある。

以上のことから、高等学校における
学校改善の展開を考察対象とする
とき、教員文化及び生徒文化に着目
する必要がある。ところが、諸先行
研究を概観すると、その大半は教員
文化のみに焦点が当てられている⁽¹²⁾。
生徒の認識に焦点を当てた研究⁽¹³⁾
も見受けられるが、生徒個人の

変化⁽⁴⁾や教員集団の変化によるインパクト⁽⁵⁾を把握したものであり、生徒文化への影響を問う先行研究は、管見の限り、見当たらない。また、生徒文化の実態を解明している研究に目を向けると、その大半は生徒個人の特性や自己像に注目しており、変化は分析対象外である⁽⁶⁾。

そこで、本稿では、X県立Z高等学校（以下Z高校と記す）が推し進めた系統的進路指導の取組に焦点を当て、これに対する管理職及び教員、生徒の認識を分析し、教員文化の変容過程と生徒文化への影響を明らかにする。そして、学校改善の動態を考察することを目的とする。

Z高校は全日制普通科高校であり、平成26年度時点で生徒数1100名程度、教職員数（非常勤講師を含む）80名程度である。昭和初期に高等女学校として開校し、昭和20年代の男女共学化に伴って現在の校名へ改められた。その際、「自主自立」という教育目標が掲げられた。その後、高校紛争を発端として生徒中心の学校づくりが叫ばれ、昭和50年代中頃、制服が自由化された。これ以降、生徒の自由度を増す学校運営が行われてきた。校則はなく、生徒準則がある。このように極めて自由な校風を特色としつつ、長い間、県内共学校の中では最も高い大学進学実績を誇るトップ校であった。しかし、平成に入った頃から進学実績が下降しはじめ、平成18年度には、国公立大学現役合格者が最多年度と比較して1割程度（10数名）に落ち込んだ。

Z高校はかつて、いわば非管理的な教育と高学力の共存を体現していた。しかし、ある時期を過ぎて共存が成り立ち得なくなったことから、教育方針を転換させた取組が系統的進路指導である。これ以降、平成25年度には、国公立大学現役合格者数ならびに主要私立大学への現役合格者数が、平成18年度と比較して2倍以上の実績をあげた。県内では、学校改善に成功したケースとして評価されている。

これより、高等学校の学校改善過程において教員文化にいかなる状態がもたらされ、それがいかに調整され、どのような変化がもたらされるのか、それが生徒文化にいかなる影響をもたらすのかを明らかにするための分析対象事例と

して、Z高校は妥当と考える。

2. 研究の課題及び方法

本研究の課題は、以下4点である。

課題1：Z高校の系統的進路指導の取組がいかなる内容であり、X県の高校教育政策とどのような関わりにあるのかを明らかにする。

課題2：教員が系統的進路指導をどのように受けとめ、どのように取り組んだのかを明らかにする。

課題3：管理職や教員、生徒はZ高校の現状をどのように受けとめているのかを明らかにする。

課題4：課題1～3で明らかにした教員文化の変容過程と生徒文化への影響を通して、Z高校の学校改善の動態を考察する。

課題1については、各種資料の収集ならびに半構造化インタビュー調査を実施し、それらの内容分析を行った。前者は、X県教育委員会が作成、公表している教育政策に関する資料、また、Z高校が作成、公表している学校要覧や学校案内、事業報告書、PTA・後援会だよりや校長室だよりなどの資料である。後者は、A校長を対象とする個別インタビューである。

課題2ならびに課題3については、半構造化インタビュー調査を実施し、内容分析を行った。対象者の属性及びインタビュー実施日は、表1に示す通りである。対象者を選定する際には、Z高校の変化を時系列で把握するために、A校長と相談の上、同窓生を含めつつ着任年度を分散させることとした。また、生徒G・H・Iに対しては、負担軽減などの理由から集団インタビューとした。

課題4については、課題1～3の分析結果を踏まえ、考察した。

3. X県におけるZ高校の系統的進路指導の位置づけと内容

3.1. X県の高校教育政策

X県では生徒数の急激な増加に伴って、昭和50年代、新設高校が増設された。その後、生徒数の減少に伴い、不本意入学や不登校、中途退

表1 対象者の属性及びインタビュー実施日

対象者	性別	担当教科 校務分掌	着任～離任年度（在年数）	同窓生	インタビュー実施日
A校長	男性	(英語)	平成25年～（在2年目）		平成26年6月19日
B元教頭	男性	(地歴公民)	平成13～15年（在3年）	○	平成26年7月18日
C教諭	男性	数学 保健環境	平成14年～（在13年目）		平成26年7月23日
D養護教諭	女性	保健環境	平成17年～（在10年目）	○	平成26年7月18日
E教諭	男性	地歴公民 進路指導	平成21年～（在5年目）		平成26年7月23日
F教諭	男性	保健体育 生徒指導	平成24年～（在3年目）		平成26年7月23日
対象者	性別	生徒会の役職	学年	インタビュー実施日	
生徒G	男性	会長	高校2年生	平成26年7月18日 (形式:グループインタビュー)	
生徒H	女性	議長	高校2年生		
生徒I	女性	審査長	高校2年生		

学などの教育課題に直面した。そこで、平成11～25年度にかけて、【人づくり：教育活動の充実】【高校づくり：県立高校の再編整備】【信頼される学校づくり：教育諸条件の整備】からなる「高校基本構想（仮称）」を打ち出した。当構想は、前期（平成11～15年度）、中期（平成16～20年度）、後期（平成21～25年度）の3段階に区分され、推進された。

【人づくり：教育活動の充実】は、全体的な学力の底上げはもとより、生徒の能力・適性、興味・関心、進路希望に応じられる教育課程の改善・充実という観点から、「学習指導の充実」「心と体の教育の充実」「進路指導の充実」「部活動などの充実」の方向性が示された。とくに「進路指導の充実」を中核として、生徒の進路希望を実現させるための支援が積極的に展開された。また、進路指導充実推進校の指定事業も行われ、指定校は実践研究に取り組み、先進的な成果を県内高校全体にフィードバックすることが求められた。Z高校は平成19年度以降、当該事業の指定校となった。

【高校づくり：県立高校の再編整備】は、前・中期にかけて再編整備及び新設校、単位制導入校が決定された。いわゆる「進学校」に分類されるZ高校は対象外であった。

【学校づくり：教育諸条件の整備】は、「教職

員の採用・配置等の改善」「教職員研修の充実」「学校の管理・運営」「学校施設・設備の整備」「生涯学習社会への対応」の方向性が示された。とくに「教職員の採用・配置等の改善」の一環として「人事異動の在り方の見直し」が行われた。それまでは、県内高校を「L高校群（いわゆる「進学校以外」）」「M高校群（いわゆる「専門高校」）」「N高校群（いわゆる「進学校」）」に区分し、教員はこれらを重複することなく、巡回異動することを原則としてきた。しかし、人事応募制度を活用した「N高校群」間異動を認め、大量採用時代を迎えて、新規採用教員の「N高校群」配置も始められた。こうした人事異動原則の緩和によって、「N高校群」に区分されるZ高校には、他の「N高校群」で高い指導実績を有する教員も着任するようになった。また、新規採用教員の配置も進められ、Z高校は校内の指導・支援体制を整え、展開することになった。

3.2. Z高校の系統的進路指導の主な内容

以上のような高校教育政策のもと、Z高校は系統的進路指導を推し進めた。そのおおまかな内容は、表2に示す通りである。

平成19年度、「進学指導総合推進事業校」の指定を受け、進学指導推進委員会が立ち上げら

表2 Z高校の系統的進路指導の主な内容

年度 (元号)	校長	主な事業	中心組織	主な内容		
				特別活動(学校・学年行事、学級活動など)	教科指導及び生徒指導	課外活動
19	P校長	進学指導総合推進事業校	進学指導推進委員会／平成20年度入学生担当の学年組織	【20年度入学生(=フロント学年)】 以降、系統的進路指導を推進するための準備		
20				【20年度入学生(1年次)】 入学当初勉強合宿(スプリングセミナー)の開始	【20年度入学生(1年次)】 週末課題(英・数・国)の導入、 規律指導及び遅刻指導の開始	【20年度入学生(1年次)】 自習室の開設
21				【19年度入学生(3年次)】 センター試験関連集会の開始	【20年度入学生(2年次)】 受験指導の前倒し=文理 類型選択の導入、各 教科受験対策会の開始	
22				【20年度入学生(3年次)】 大学出張講座の開始		【20年度入学生(3年次)】 平常補習、サマーセミナーの開始
23	R校長	進学指導重点推進校	進路・学習指導部／教務部	【24年度入学生(1年次)】 独自の進路ノート作成、 各種プレゼン・学問研究 発表会・関心テーマ発表 会の開始	【全学】 規律指導の強化(ノー チャイムの開始)、 頭髪指導の開始、 隔週土曜日公開授業の 開始	【23年度入学生(2年次)】 SHR前の朝学習及び 冬休み集中学習会の開 始
24						
25	A校長	リーダー育成・進学指導推進校				
26						

れた。先進校視察を経て、同年12月、平成20年度入学生を「フロント学年」として学年組織が立ち上げられた。そして、この学年以降、系統的進路指導の取組が展開された。

「フロント学年」が入学した平成20年度(1年次)は、入学当初の勉強合宿(スプリングセミナー)、毎週末の課題、授業規律や遅刻に関する指導などが始められた。平成21年度(2年次)は、修学旅行の時期が変更され、3か月前倒して受験指導が開始された。平成22年度(3年次)は、平常補習やサマーセミナーなどが始められた。これより、平成20~23年度は、教育課程を再編成し、大学受験準備のための生徒の学習習慣を形成、持続させ、高い進路実現意識を保ち

続けることをねらいとしていたことが伺える。

他方、平成24年度、全学一斉のノーチャイムや頭髪指導を筆頭に新たな取組が始められた。すでに着手されていた指導に加え、時間の自己管理、頭髪指導を通して自主自立の育成をねらったものである。とくにZ高校の校風の特徴である頭髪面の自由さは、長い間、教員が踏み込んだ指導を行うことは一切なかった。これを指導対象に含み込んだ点において、平成24年度以降は、生徒指導面の改革が実質的に始動した新たな局面として理解できる。

以上の取組と並行して、大学受験現役合格者及び年間遅刻者数は図1に示す通り、改善した。

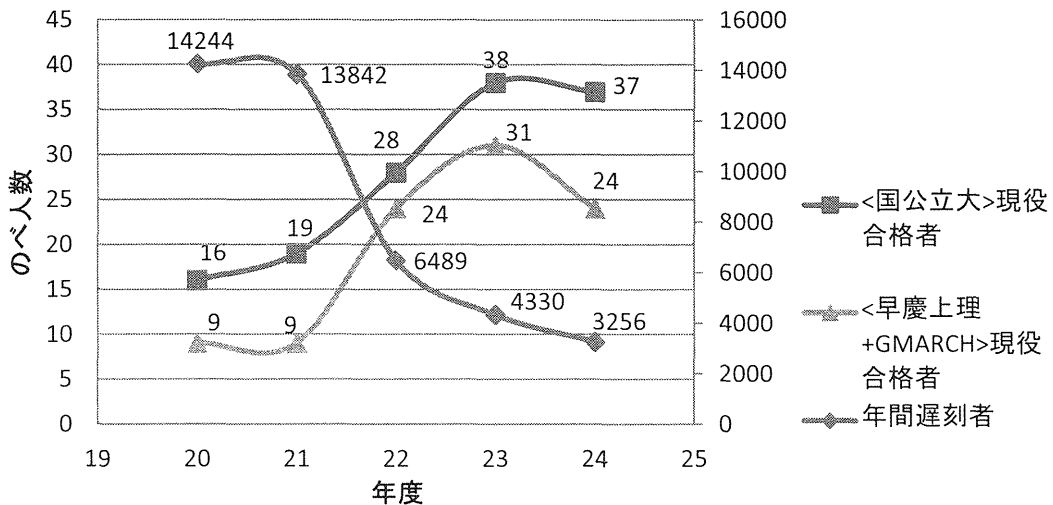


図1 Z高校における大学受験現役合格者及び年間遅刻者数の推移（平成20～24年）

4. 系統的進路指導に対する管理職及び教員、生徒の認識

4.1. 系統的進路指導が取り組まれる以前

4.1.1. 高学力中学生に「選ばれる」高校からの転落と教員の在り様

「N高校群」に区分されるZ高校に着任する教員は皆、「L高校群」もしくは「M高校群」からの異動であった。平成14年度、「L高校群」から異動してきたC教諭は、それまで「教室にいない生徒がいると、是が非でも入れちゃう」指導を行ってきた。ところが、Z高校では授業中、教室以外に居る生徒らが放置されていたため、困惑したという。実情は、教員が「自分たちの仕事を放棄していた」（A校長）状態に等しかったものの、「自主自立」という教育目標に則って「生徒が気づくまで待つ」ことがZ高校のあるべき教員の姿勢とする教員文化が形成されていた。C教諭は着任後、他の教員から「指導してはいけない学校だ、指導してもらっては困る」と注意を受けた経験もあり、「こういう学校もあるんだ」と、その特異さを受け止めていったという。また、平成17年度に着任したD養護教諭は、教員間で行われていた嫌がらせの噂を耳にしていた。これより、着任して間もない教員は、自分よりも以前からZ高校に在籍する教員の姿勢を受け入れざるを得なかった可能性も伺える。

このようなZ高校は、管理職の立場からすると「教員困難校」（B元教頭）であった。平成13～15年度に在任したB元教頭によれば、「それは違うんじゃないですかと言うと、Z高校の中では許されない雰囲気」があり、管理職の提案も内容を問わず片っ端から否定され、「来たばかりの新しい教頭が何言ってるんだ」という反応であった。在任年数にもとづいて序列化され、同調圧力が強い教員集団だったようである。

こうした中、近隣住民はZ高校に厳しい眼差しを向けていた。私服校であり、生徒準則も極めて曖昧な記述で、生徒個々に判断が委ねられていた。教員も一切指導しないため、「口紅やアイシャドウをべったり塗って」（D養護教諭）、「非常に派手な格好」（B元教頭）で通学する女子生徒が目立っていたという。頭髪も「色とりどり」（C教諭）で、染髪していない生徒は少なかった。また、生徒が教科担任に直接交渉し、授業を自習形式に変更したり、時間割の移動も行われたりしていた。登校時刻が明確に定められたのは平成19年度のことであり、それまで登校・下校時刻もばらばらであった。その上、交通マナーも悪かったため、近隣住民からの苦言・苦情が絶えなかった。これを通して危機感を募らせていたB元教頭は、近隣中学校からの推薦入試願書がゼロの状況に直面し、「ここまで

地域の評判が悪いのかと愕然とした」という。

さらに、入学者の学力は低下傾向にあったが、C教諭は、平成14年度入学生の学力の急激な落ち込みを実感していた。中学生や保護者が進学実績を重視する傾向が顕著な中、通学圏内の私学がいち早く進学実績を前面に打ち出す生徒募集を始めていた。こうした影響も相まって、入学試験の受験倍率も低下の途をたどっていた。これに危機感を抱く教員は「どうにかしなくちゃいけない、これではダメだ」と内々に話していたが、「指導という言葉が使えない学校だった」(C教諭)ため、公に表出できなかった。

4.1.2. 教員の情意の引き出しと「初」の取組の動き出し

当時在籍していたB元教頭によると、指導を真っ向から否定する中心教員は4～5人であり、他の教員は「指導しづらい学校だから仕方がないと感じて動けない」(B元教頭)状態だった。

そこで管理職が動き始めた。その一つが中学校訪問である。B元教頭によれば、Z高校は「ブランド名に甘んじて」、生徒募集のための中学校訪問を行ったことがなかった。しかし、平成14年度、B元教頭は前年度に着任したばかりの「前向きな先生」と協力し、20校程度の中学校訪問を行ったという。

また、Z高校の教員集団は、教育委員会の施策を否定し、それにもとづく取組を行おうとしてこなかった。ただし、平成14年度、従来とは異なり、学校にすべての内容を委ねる「特色化事業(仮称)」が県教育委員会から打ち出された。これを活用して、指導とは直接結びつかず、尚且つ、メリットを感じられるような事業内容による申請を校長が提案したところ、賛同を得られ、平成15年度、Z高校は初めて事業指定校となった。

こうして、Z高校では異例となる「初」の取組が公式・非公式の形で動き出した。その上で、平成17年度に着任したO元校長がZ高校を「変えていかなければならないという空気を入れ始めた」(C教諭)。これはZ高祭と直接結び付けられ、議論が交わされる。Z高祭は、毎年9月

に開催される体育祭と文化祭の総称であり、学年を超えたチームが結成される。「入学後、一か月もたないうちに練習にかり出され、昼休みはおろか放課後、早朝も練習に明け暮れる(中略)。夏休みをはさんで9月まで続く」ため、「学習に向かう意識を失い、学習習慣を失ってしまう(中略)。当時の教育課程は2年次まで共通履修であったので、(中略)進路について深く考える必要もなかった」(事業報告書より)。そこで教員組織が立ち上げられ、平成18年度、体育祭と文化祭の切り離しが行われた。

4.2. 系統的進路指導の始動、展開

4.2.1. 着任教員の中心化と教員の変化

P元校長が着任した平成19年度以降、「わりかし急激に(中略)指導するんだという空気が入ってきた」(C教諭)。ここには、校長による教員への指導、教員による生徒への指導という2つの側面が含意されている。それまでは、校長が教員に対して「指導を入れることはなかった」が、「さりげない形で入るようになった」。「筋が通っているし、私もどちらかという生徒を指導するタイプですからありがたい。やりやすい。歓待」だったとC教諭は語った。

P元校長と教員集団の間に目立った対立は現れなかったものの、冷戦的な様相を呈していたようである。というのも、従来から同校では、学年主任が互選で選ばれていた。この当時もそれが踏襲され、「古くいるから長に就ける」(A校長)ため、在任年数の長い教員が学年主任となって、校長の方針を「ある程度否定しないけれども、先に進めることもしない」(E教諭)状態であった。こうして、教員による生徒への指導は一向に広まらなかった。

そこで、P元校長は、平成19年12月に立ち上げた「フロント学年」を、Z高校での担任未経験者、すなわち着任後、数年目までの教員のみで構成した。また、平成21年度に着任したE教諭は、校長から学年主任を依頼された際、「今までの流れが何も分からないです」と話したところ、「分からない方がいい(中略)。新しく、これから生徒を見てどうやるべきかを考えてくれ

ればいい」と言われたという。

「今までの流れを切る」(E教諭)形で、着任して間もない教員を中心に据える組織再編と並行して、人事異動原則の緩和が行われた。新ルートである「N高校群」間異動をしたE教諭は、Z高校への異動の意味をある程度、理解していたようである。そして、「マイナスからゼロにもっていく(中略)ベクトルがはっきりしていた」ため、それに「合意」する思いから学年主任を受諾したという。他方、厳格な生徒指導を特色とする「L高校群」から異動したF教諭は、従来型ルートの異動であり、心機一転という思いを持って平成24年度、着任した。しかし、生徒指導主任の依頼を通して異動の意味を捉え直し、受諾したようである。

これに伴って、「ある学年は遅刻を減らしました。ある学年では朝早く来なさいと言うようになって、いろんなところで少しずつ良いことが積み重なってきて。もはや、それを下向きに戻すわけにもいかない」(E教諭)状況が生まれた。こうした学年ごとの変化とともに、教科単位での変化も生まれていった。「フロント学年」の英語科が先陣をきり、「かなりハードな宿題」を課して以降、他の教科も「何となく自然と」(C教諭)週末課題を導入しはじめた。

C教諭は、その理由を次のように語った。「与えてあげないと勉強できない生徒が多くなったせいもある。入学段階でそういう生徒の集まりになっている気がするんです。中学校の方にも伝わっているのです」。実際に、県内高校合同の進学フェアや学校説明会などで、Z高校は「塾に頼らない」進学指導というコンセプトのPRを始めていた。そのため、充実した進学指導を受けられるという認識を持って入学した生徒の期待が、受動的な姿勢として表れた可能性がある。

また、P元校長は、授業参観や外部講師の招聘などの校内研修、主要3教科のつながりが示された「スタンダード(仮称)」を作成し、教科を超えた教員集団のコミュニケーションを生み出す取組をはじめた。これによっても教員集団の変化が促された可能性がある。

4.2.2. 施設環境の改善と教員-生徒の関係変化

ただし、在校生は指導される状況を受け入れようとしなかった。教科学習について、教員に質問や相談をする生徒はほとんどいなかった。「生徒は生徒で勝手にやっていて」、挨拶をするとうるさい」と返ってくる。E教諭は、教員と生徒の「関係がおかしい」、そもそも「関係が成立していない」状態であったと、当時を振り返った。そして、「この学校の先生は、教える楽しさを知らないんじゃないかと思ったこともありました」と語った。

その象徴として、教員棟と生徒棟の間には、時間厳守で施錠されるアルミ製の鍵付きカーテンがあったという。これが、両者を心理的にも隔てる「壁」になっていたことが伺える。そこで、E教諭の提案によって平成21年度以降、このカーテンが施錠されることはなくなり、常に両棟の往来が可能になった。また、教員棟内の廊下の各所に机と丸椅子が配置されていった。こうした施設環境の改善を通して、教員の姿勢の変化が生徒に示されていった。そして、教科学習や課外学習の充実のための取組と相まって、両者を隔てる「壁」は取り払われていった。

4.2.3. 生徒指導基準の統一と生徒の変化

そこで顕在化した問題が、学年による指導状況の差であった。平成24年度に着任し、生徒指導主任に就いたF教諭は、「あの学年の方が良かった。でもこの学年は」などという生徒の声を聞くにつれ、「この学校の生徒は同じように、指導されるべきことは指導され、称賛されるべきことは称賛されている」という思いを募らせていったという。他の教員からも、統一した生徒指導の必要性が聞かれはじめた。そこで、F教諭は学年ごとに実施されていた取組を整理し、基本的なルールについて職員会議で承認を得ながら、統一していった。そして、その内容を冊子にまとめ、「できれば、すべての学年がこの方針で挨拶をする、時間を守る、頭髪に手を加えない、社会に出ても当たり前のことを軸にしたので、是非やってほしい」と協力を仰いだ。Z高校の方針として統一することへの疑問も出さ

れたが、「とりあえず、皆同じ方向になっていった」という。

他方、生徒からは当初、「先輩からいろいろ聞いて代々伝わっているものがあるので、なんでそんなにいちいち言われなきゃいけないんだ」という声があがり、F教諭のもとに直談判に来る生徒もいた。そこで、粘り強く対話したというが、年度を経るごとに「エネルギーのある子が少なくなって（中略）、素直で真面目で良い子すぎる」生徒が増え、指導をすべて受け入れる生徒集団になっていったという。

このような生徒集団の変化は、保健室来室理由にも如実に表れていた。D養護教諭によれば、以前は男女関係のもめ事などで悩み、相談に来る生徒が目立っていた。しかし、「うつ傾向の強い子がここ数年ですごく増え」、「気力がないとか元気が出ない」と訴えて来室するケースが増えているという。また、「自分の考えが出てこない。（中略）指示されることに慣れていて、それに安心を感じる子が多くなった」とも語った。

さらに、生徒会役員も敏感に生徒集団の変化を感じていた。そもそも、生徒G・H・Iは本意入学であり、Z高校を選んだ理由は皆、「自由な校風」であった。生徒Hは中学生時代、Z高祭に来校し、「一人一人にすごいパワーがあって。個性とか楽しさにあふれている」状況が強烈な魅力だったという。生徒Iも「自由だからこそ自分たちで考えて勉強もできるのがかっこいい」と思い、入学を志したという。つまり、中学生の頃より、Z高生を理想像として捉えていたことが伺える。ただし、入学してみると、3年生（平成23年度入学生）は「自分達で学校をつくっていける、だからやるぞみたいな熱気」を放ち、「学校について考える視点、良い視点」を多く持っているように感じた。それに対して、頭髪指導が導入されはじめた2年生（平成24年度入学生）は、一部には熱気のある生徒もいたが「自分で考えることをしなくな」っており、さらに、入学説明会で頭髪指導を受けた後に入学した自分たち1年生は、「考える気すらない（中略）。従うことが楽」（生徒G）だと考える学年だと感じていた。つまり、学年によって生徒

集団の特性にギャップが生じているのは、生徒指導の違いによるものだと関連づけていた。

5. 管理職及び教員、生徒の現状認識

5.1. 生徒会役員の現状認識と取組

生徒の様態が年度ごとに変化する状況を目の当たりにし、生徒会役員はZ高校らしさが失われてしまうという危機感を抱いていた。Z高生は本来、Z高祭などの行事に力を注ぎ、「遊びきって」大学に行くのだと彼らは言う。そうすると、大学は「つまらないから勉強を沢山しようって、やる気になる人が多い」（生徒H）。こうしたパターンを歩むことがZ高校の卒業生らしさだと、彼らは考えていた。しかし、行事における規制が増え、教員が介入するようになり、それに伴って、Z高祭が「つまらなくなった」ため、観覧に来る卒業生も激減しているという。このように、今の自分たちが卒業生から認めてもらえない状況も、危機感を募らせる一因であった。

そのため、生徒会役員は、生徒自身の手でZ高校をつくっていきたくて考えていた。そもそも頭髪指導は、生徒準則に一切明記されていないにもかかわらず、生徒心得が教室に貼られ、行われているという。このプロセスは「違反」であり、教員が「勝手に染髪について指導するべきではない」（生徒I）と考えていた。こうしたことから、情報公開及び話し合いの場づくりを行っていた。「私たちだけが考えても駄目なんです。生徒全員で考えていかないと意味がない」（生徒G）として、「語る会（仮称）」や「ディベート会（仮称）」を企画、開催していた。また、遅刻指導によってではなく、生徒の手で遅刻者を減少させたいと考え、「遅刻なくそうデー（仮称）」に取り組んでいた。

生徒Gは、「生徒会活動のあり方によって、（中略）先生の敷いたレールにのる普通の学校にもなれる。前のZ高校のようにも、あるいはもっと別の新しいZ高校にもなれる。どうにでも転がる可能性がある」と語った。そして、「転がっているところが良い」ところとして、可能性を秘めた現状を前向きに捉えていた。ただし、

生徒会会長としての責任を強く自覚しているためか、教員に対する期待を語ることへの躊躇が見られた。他方、生徒H・Iは「最近入ってきた先生」にもっと話を聞いてもらいたい、「意見をぶつけさせてもらいたい」と語り、着任して間もない教員に対する期待を語った。

5.2. 管理職及び教員の現状認識と取組

平成25年度に着任したA校長は、グランドデザイン及び「目指す学校像」の明示に取り組んだ。これまでの内容を踏襲しつつも、新規性のあるグランドデザインと「しっかりした」キャッチフレーズの策定の必要性を認識したからだという。A校長は「学校の教育目標というのが昔からありますが、これはなかなかいじれないんですけども、目指す学校像は変えることができる」と語った。これより、「自主自立」というZ高校の教育目標が持つ曖昧さを勘案し、解釈が一致しやすい、具体的かつ現実課題に即した教育目標を持つことを、最重要課題と捉えていた状況が伺える。

そのため、A校長自らがグランドデザインのたたき台を作成し、企画会議を経て策定した。また、その内容を職員会議で丁寧の説明し、教職員の理解と意識づけを促したという。これによって、「こういうふうにやりたいんですよ、これが目標なんですよ、と皆が言ってくれ」(A校長)、浸透が図られたという実感を持っていた。こうして策定された「地域に信頼される進学校」という「目指す学校像」のもと、地域社会への働きかけにも積極的に取り組んでいた。たとえば、学校通信は生徒及び保護者にとどまらず、近隣住民の自宅ポストに校長自ら配布してまわっていた。また、「懇談会(仮称)」、土曜日の公開授業や近隣中学校への出前授業、毎日の登下校指導など、様々な場面を設定、活用し、地域住民と活発にコミュニケーションを図っていた。

その他、「塾に頼らない」進学指導というコンセプトに沿って課外学習を熱心にサポートし、教科学習の充実にも取り組んでいた。主要3教科のつながりが示された「スタンダード(仮称)」、各教科の進度が示された「予習・復習プラン

(仮称)」のほか、現在、到達度を確認する「チェックシート(仮称)」の作成に取り掛かっている。ただし、「授業の一番の問題は、結局、学年で任された人が必死になっている」(A校長)ことだという。また、生徒の要求課題に応え、授業はすべて受験を意識している。このことについて、A校長は「ある程度プログラミングしてあげなくちゃいけない」と言う。しかし、「それが過度になりすぎると自主性がなくなって難しい。自立した学習者を生むのが我々の使命ですから、最終的には。そこまでの道のりは険しい」と語った。これより、教育目標と現行の取組の折り合いをつける難しさを感じている様子が垣間見られた。

また、E教諭は、Z高校を「矮小化された社会」と表現した。生徒は「小さなコップの中で泳いでいて」、「内輪で騒いで、楽しかったね、盛り上がったね、(中略)Z高校の良いところだね、と誇りを持っている」先輩を常に基準にしながら、自分たちの在り方を考えている。そのため、生徒の視野が外あるいは未来に向かわない現状を踏まえ、「勉強する学校がなんとか成立したところで、次は何なのか」が不明瞭だという。Z高校は「根本」が定まっておらず、生徒が上を目指す「仕掛けが存在しない」と語った。

6. 考察

6.1. 教員文化維持の仕組み

進学実績が低下の途をたどり、いわゆる「進学校」とは言い難い実情にあったZ高校は、学力水準の高い中学生にとって、魅力的な高校ではなくなっていた。しかし、在任年数にもとづいて序列化され、同調圧力の強い教員集団の中で、あるべき教員の姿勢が守り俵われ、入学生の質的変容に対する手立てが講じられなかった。そして、ますます進学実績が低下するというスパイラルに陥っていた。

一般に、入試倍率の低下は学校の存在意義を問うものであり、シビアに受け止めざるを得ない事態である。こうした認識にたつ、他校から着任して間もない教員は危機感を抱いた。他方、必ずしも危機感を抱かなかった教員は、「私服

校」という特色によって選ばれる高校ではあり続けるといふ思いがあったかもしれない。いずれにせよ、教員集団の認識が大きく二分し、「着任して間もない教員／在任年数の長い教員とそれを做う大半の教員」を基本軸とする葛藤が生じていたといえよう。

とはいえ、教員は教員文化を内面化し、「身の処し方」を共有するという社会化のプロセスを歩む⁴⁰ことから、「着任して間もない教員」は、在任年数を経るごとに「大半の教員」側へ移行するという社会化のパターンが形成されていた可能性がある。

こうしたパターンは、先述の通り、教員集団内部の力動、すなわち在任年数にもとづく序列性と同調圧力によって促されていた。しかし、それだけではないようである。というのも、B元教頭は「偏差値が下がって風評が落ちたとしても、やっぱり昔から連綿として続くZ高ブランドがあるんですよ。(中略)倍率が下がったと言っても0.9倍は考えられない。1.6が1.25になるぐらいなんです。(中略)皆がZ高校を気に入っているという共通項がある。そういう意味で良い学校なんです」と語った。つまり、県内の高等学校の中で一目置かれ、関係者が強い愛着を寄せるZ高校には、確信めいた安心・安全感が一定の通念として存在していた。このような、いわゆる「伝統校」独自の文脈が、危機感を薄める心理装置として作用していたことが伺える。

また、当時のZ高校はX県内の教員から「楽ができる高校」(A校長)と見なされ、異動希望者が非常に多かったという。これより、固定的なラベリングを有していたZ高校では、人事異動も教員文化を維持するシステムと化していた可能性がある。このことから、Z高校の教員文化が維持される仕組みは、幾重にも備わっていたことが伺える。

6.2. 教員文化変容とその理由

Z高校の教員文化維持の仕組みは、徐々に変化した。その発端は、着任して間もない教員の危機感と改善意識が掘り起され、それが起点とされたZ高祭の変更であった。また、P元校長

のもとで始動、展開された系統的進路指導において、着任して間もない教員のみからなる「フロント学年」組織が結成された。それ以降、学年主任を互選から校長による任命へと変更し、教員文化の内面化に至っていない教員を中心とする組織再編が進められた。これを契機に、教員は「前進させる、少なくとも後退させない」指導を学年単位で展開し、他への波及を生み出しながら、教員一生徒間の指導関係を成立させた。また、大学受験現役合格者の増加及び年間遅刻者数の減少という成果をもたらし、「名門復活」(A校長)という合言葉の多用につながった。

つまり、教員個々人の内に沸き起こる危機感と改善意識を起点として、①着任して間もない教員の情意の「組織財」化、②学校内部における「組織財」の中心化、③人事異動を活用した「組織財」の集積化、が行われた。こうした学校組織内部の環境変化を原動力にして、教員各々が行為の転換を図り、それが拡がり、積み上げられていった。これに伴い、「伝統校」独自の文脈に依る安住指向からの脱却が促された。また、「楽ができる高校」というラベリングも一変し、「意欲的な教員がZ高校への異動を希望」するようになった(A校長)。こうした波及効果によって、教員文化の変容はより一層、持続性を持ち得るものになったといえよう。

以上の動態を踏まえると、Z高校の教員文化の変容は内発的かつ主体的なプロセスであり、その中で、校長は先の3点からなる学校組織内部の環境変化を促し、教員文化の変容をバックアップする役割を担っていたと考えられる。

6.3. 教員文化が生徒文化にもたらした影響

学年による指導状況の差によって、生徒の教員に対する信頼を低める状況が立ち現われてきた。そのため、平成24年度、最低限の生徒指導基準が校内で統一された。これを契機に、葛藤の基本軸は「教員／生徒」へと移行することになった。当時、生徒から抗議があったというF教諭の語りがその証左であろう。

ただし、Z高校の方針転換は地域社会にPRされ、年度を経るごとに、生徒の質的変容がも

たらされた。「塾に頼らない」進学指導というコンセプトと目に見える成果を踏まえ、Z高校に対する期待を募らせた中学生が続々と入学し、生徒の大半を占めることになった。こうした事態は、葛藤の所在を生徒内部へと移行させた。なぜならば、卒業生とのパイプが強く、生徒主体の学校運営にこだわりを持っている生徒会役員が募らせている危機感は、課題意識を共有できない大半の生徒に向けられたものであるからに他ならない。

ただし、こうした現状に至った背景について、生徒Hは、学力の高さが維持されていた当時に形成された伝統は「勉強が疎かになっていった頃から（中略）悪い伝統」に変わってしまったと語った。つまり、学業を疎かにし、「自由」をはき違えることによって、教育目標の空洞化を招いた、近年のZ高生の在り方に端を発していると考えていた。その上で、生徒Gは、「この学校においては、自由が制限されることで生徒ができるようになって意味がないと思っています。制限されない自由があって、その上で自分たちが考えて、物事を律したり、自立したりすることが必要なはずなんです。（中略）強制されない、言われのないのにできるのが、よりZ高生の正しい姿だと思っている」と語った。

これより、Z高校の教員文化の変容は、生徒文化の二極化をもたらしているといえよう。一方では、学業を重視し、指導に期待を寄せる中学生の入学を促した。これによって、生徒一人ひとりの学習態度と取組は大幅に向上した。ただし、その反面、受動的な姿勢を趨勢とする生徒文化の形成、表出をもたらした。主体的な印象を強く放っていたZ高生に憧れを抱き、入学を決意した生徒会役員は、受動性を強める生徒の在り様を目の当たりにするにつれ、教育目標の自覚を強め、Z高生のあるべき姿勢を常に意識した生徒会活動を展開するに至った。このことから、他方では、教育目標に即して、主体的な姿勢を信念とする生徒文化の形成、表出をもたらしていた。

7. おわりに

いわゆる「伝統校」と称されるZ高校では、既存の教員文化は絶対的なものであり、着任してくる教員は皆、それに同化する立場にあった。ところが、系統的進路指導の取組が分水嶺となって、教員はZ高校の教員文化を形成、表出するアクターに位置づけられた。こうして、主体化が促された教員らを中心として、学校改善が推し進められてきた。これは、生徒文化にも大きな影響を及ぼした。とくに、学業の価値づけは高まり、いわゆる「勉強する」学校になった。生徒会役員にいたっては、教育目標に忠実になろうと努め、Z高校の文化的主体性を明らかに意識した活動を展開していた。

以上のことから、高等学校における学校改善は、教員文化と生徒文化双方の影響関係の中で規定され、方向づけられるプロセスであるといえよう。現在、Z高校は、生徒の学力が伸び悩んでいる。このことについて、E教諭は、生徒の受動的かつ内向的な姿勢に起因していると語り、Z高校を「ゼロ」地点と表現した。そして、今後の課題は、Z高校の「根本」を見定めることだと語った。これは、現在の生徒文化に呼応して、学校の在り方を問い直し、その道筋を明らかにする必要性を指摘したものである。これより、Z高校の教員文化と生徒文化は、互いに影響を及ぼし合いながら文化的変容をたどり、さらなる学校改善が推し進められていくことが予想される。

さらに言えば、系統的進路指導の取組によってもたらされた入学者の質的変容は、それまでZ高校に入学していた層の中学生が他の高校に流出していることを意味する。そうであるならば、Z高校の学校改善は、X県内の他の高等学校にも何らかの影響を及ぼしている可能性がある。つまり、高等学校における学校改善は、当事校内部の動態を生み出すことに留まらない、ダイナミックな取組であることを念頭に置かなければならない。俯瞰的な視野にたち、高校教育経営を展開するのは、教育委員会の重要な役割であることを、最後に特記しておきたい。

謝辞

インタビューにご協力くださいましたZ高校の皆さまに、感謝御礼を申し上げます。Z高校の今後のさらなる飛躍、そして、生徒の皆さんの夢の実現とその歩みを通じた多くの学びを心より祈念いたします。

注

- (1) 浜田博文：学校文化，教育行政総合辞典（日本教育行政学会編），1995
- (2) 永井聖二：専門職化と学校教育，『教師＝専門職論の再検討』（市川昭午編），161-181，教育開発研究所，1986
- (3) 荒川葉：第2章「科目選択」によるキャリア形成—総合選択制高校の夢想—，『学校のエスノグラフィー—事例研究から見た高校教育の内側—』（古賀正義編著），嵯峨野書院，14-38，2004
- (4) 荻谷剛彦：学校組織の存立メカニズムに関する研究—高校の階層構造と学校組織，『教育社会学研究』，36，東洋館出版社，63-73，1981
- (5) 蘭千尋，高橋知己：自己組織化する学級，誠信書房，2008
- (6) 菊地栄治：第Ⅱ部 大阪府立布施北高等学校，『希望をつむぐ高校—生徒の現実と向き合う学校改革—』，岩波書店，89-153，2012
- (7) 伊藤茂樹：青年文化と学校の90年代，教育社会学研究，70，東洋館出版社，89-103，2002
- (8) 大多和直樹，小林至道，中西啓喜：生徒文化としてのケータイ，スマートフォン—首都圏における中学生調査から—，日本教育社会学会大会発表要旨集録，66，256-257，2014
- (9) 大多和直樹：現代高校生の進路意識—30年間の進路意識調査の軌跡から（2）生徒にとっての学校という場の変遷，月刊高校教育，44(6)，84-87，2011
- (10) 荻谷剛彦：第3章 進路指導と生徒の自己選抜，『学校・職業・選抜の社会学』，東京大学出版会，91-115，1991
- (11) 門脇厚司：第6章 高校における相互悪評効果，『高校教育の社会学—教育を蝕むく見えざるメカニズム—の解明』（門脇厚司，陣内靖彦編

著），東信堂，135-148，1992

- (12) 石井和世：授業改革から高校改革へ—教員の意識を変えた「授業研究会」—，学事出版，2014
- (13) 荒川英央：第6章「縦割り学級」の学校文化—伝統校エトスの伝承と転換—，『学校のエスノグラフィー—事例研究から見た高校教育の内側—』（古賀正義編著），嵯峨野書院，124-151，2004
- (14) 李敏：第4章 選別のなかに潜む「ジェンダー」—進学向上策のなかの共学校—，『学校のエスノグラフィー—事例研究から見た高校教育の内側—』（古賀正義編著），嵯峨野書院，64-90，2004
- (15) 片山悠樹：第3章 進路多様校における進路指導，『進路選択の過程と構造—高校入学から卒業までの量的・質的アプローチ—』（中村高康編著），ミネルヴァ書房，74-94，2010
- (16) 大多和直樹：「地位欲求不満説」再考—上層：生徒文化・下層：若者文化モデル試論，犯罪社会学研究，26，現代人文者，116-140，2001
- (17) 前掲書（1）

Process of Teacher Culture Modification in Senior High Schools and Influence on Student Culture: Focus on School Improvement in Senior High Schools Maintains a Tradition

Hiroimi TODOME

The purpose of this paper was to clarify the process of teacher culture modification and influence on student culture through systematic career counseling (SCC) at Z Senior High School. A document analysis and an interview with the principal, past vice-principal, current teachers and students at Z Senior High School were conducted.

Z Senior High School had approximately 1100 students, with 80 teachers in 2014. School management based on the educational goals of “independence and autonomy” had been practiced by the student council since the 1950's. The school long maintained the highest university acceptance rates among the prefecture's coeducational senior high schools; however, a deterioration in standing has been evident in recent years. Consequently, there has been a reduction in the number and scholastic ability of junior high students applying for admission. While the school's image has continued to be changed to “freedom” and spread within the regional community, no measures had been established to address qualitative changes in student ability because the power balance created by seniority-based promotions allowed for effective resistance to change among teaching staff.

Therefore, a series of four SCC measures were instituted from 2003. First, an SCC's committee was organized by the principal and the curriculum was reorganized in order to ensure active and systematic instruction. Second, new teachers were appointed to positions of authority over academic areas or within academic years to encourage change within small teacher groupings. Third, changes in lesson plans were disclosed within the community. Fourth, instructional criteria in all years were unified. Through such measures, the instructional relationship among administrative posts, teachers and students was formulated, and a change in teacher culture has been promoted.

In response, however, student council members sensed the development of an impending crisis with regard to student understanding and attitude, and are struggling to address the situation. Conflict arose between the student council and student body after promotion of the change in teacher culture, a so-called “student culture bipolarization.”