

教員とスクールカウンセラーの連携にみる 生徒指導における台湾的特質

—台湾の高等学校教員への質問紙調査から—

広島大学大学院 川瀬瑠美

【キーワード】生徒指導, スクールカウンセラー, 教員, 教職員連携, 台湾

はじめに

本研究は台湾の高等学校⁽¹⁾で行われる生徒指導(学校輔導)への着目から, その台湾的特質を明らかにするものである。台湾では, 核家族化や少子化に伴う人間関係構築の機会の不足や親の過干渉など生徒を取り巻く環境の変化によって, 生徒指導上の課題が複雑化する様相を見せている。不登校を例にとると, 中高生246名の不登校生徒への調査では, 学校での成績不良や人間関係だけではなく家庭の経済的問題が要因となり, 生徒個人を情緒不安定にして不登校へと至ると指摘されている⁽²⁾。台湾の生徒指導では, 学校の中で見られる問題行動だけではなく, 家庭環境さらには個々の生徒の心理状態に配慮した包括的な支援が重要となる。

生徒指導における援助の中心となる専門部署として, 台湾の高等学校では生徒指導室(輔導處)が置かれている。この生徒指導室が校内の生徒指導に係る総合的企画, 調整及び推進を行うが, 生徒指導の中心的立場として実質的な業務を行うのはスクールカウンセラー(輔導教師, 以下SC)である⁽³⁾。SCには教育心理や学校心理など生徒指導に関する学科を卒業するとともに, 中等学校教員資格の取得が義務付けられている⁽⁴⁾。さらに各学校に2~3人の割合で配置され, 生徒指導関連の授業の実施, 生徒指導全体計画の策定, 職員会議への出席, 生徒へのカウンセリングや心理測定, 保護者や担任教員への助言, 生徒指導関連の人材や施設との連携といった業務を担う⁽⁵⁾。生徒指導業務の多くを教員が行う日本に対し, 台湾では臨床心理と教育の専門性を兼ね備えたSCがイニシアチブを取り, 生徒指導業務を行っている。

このような複合的な専門性を持つ常勤職員であるSCによって運営されている, というのが台湾の生徒指導における制度的特徴である。しかしその役割の多様さと相まって, 台湾におけるSC活用は人員不足と多忙化という問題が指摘されている⁽⁶⁾。これに対して翁は, SCと他の教員との連携体制の構築によって業務の役割分担の明確化と効率化を行い, 多忙さを解決している現場の実態を報告している⁽⁷⁾。つまり台湾の学校現場では, SCが他の教員との連携体制を構築することによって有効な生徒指導体制が構築されている。したがって本稿では, 生徒指導における台湾的特質をより明確にするために, その生徒指導体制を支えるSCと教員の連携について明らかにする。

1 研究の目的と方法

(1) 先行研究の検討と研究の目的

本稿では, 高等学校の生徒指導におけるSCと教員の連携体制について明らかにする。高等学校における教員との連携について, 先行研究ではSCの業務という観点から述べられている。許は, SCが校内でカウンセラーとしての業務や管理職としての業務を円滑に行うために, 担任教員

や他部署との連絡・調整といった業務があると述べている⁽⁸⁾。洪は校内の管理職による生徒指導方針への同意の獲得や、他の教員に対する助言及び保護者・関連機関への仲介といった業務を、専門家としてのSCの地位を確立させるものだとしている⁽⁹⁾。このように先行研究では教員との連携に関して、業務の円滑化や自身の地位の確立といったSCの業務における位置づけを具体的業務とともに明らかにしている。

しかし以上の先行研究では、SCのみの視点から検討が行われており、教員を含めた視点での連携については明らかにされていない。生徒指導はSCが中心に行うものではあるが、担任教員や管理職など全教員が参加して行われるものである⁽¹⁰⁾。また生徒指導はその学校の教育目標及び規模、教職員の背景など学校の特色を反映した教育活動であり⁽¹¹⁾、学校の特性への着目も重要である。このような視点から調査を行った研究として瀬戸による研究がある。瀬戸は日本の高校教員への質問紙調査から、教員の認知した「学校組織特性」⁽¹²⁾による教員・SC連携への影響、さらに教員・SC連携の有効性への影響要因を解明し、学校組織が有効な教員・SC連携を行う条件を明らかにした。この教員の認知した「学校組織特性」とは「個別学校の教師に共有された行動・思考の様式で、その学校の日常の教育活動に方向性を与え、問題解決や意志決定の判断枠組みを提供するとともに、教師集団の凝集性や一体感の醸成に働きかけるもの」⁽¹³⁾と定義されている。

瀬戸はこの定義から、教員の認知した「学校組織特性」を「協働性」(教師によって認知された職場内での協力行動の程度)、「職場満足」(教師によって認知された職場での満足度)、「学習充実」(教師によって認知された学習の充実度)、「情報共有」(教師によって認知された情報の共有度)という具体的な4つの要素として表した。これらの要素は台湾の学校組織に関しても指摘されている。許は学校組織を構成する要素について、各部署が情報を共有できる関係性の構築や、教育活動について決定過程の明確さ、教職員のニーズが充足されていること、教員と生徒の関係性等を指摘している⁽¹⁴⁾。つまり管理職の指導力と教職員全体の協力体制(協働性)、教職員による職場への満足度(職場満足)、教員の指導の熱心さ(学習充実)、情報共有の活発さ(情報共有)が、台湾の学校組織においても重要となる。したがって瀬戸の調査手法を援用し、台湾の高等学校教員に関して教員の認知した「学校組織特性」による教員・SC連携の影響を検討することは本稿においても有効と言える。

以上より、本稿では台湾の高等学校教員に対する質問紙調査から、まず教員・SC連携の有効性への影響要因を検討し、台湾の教員・SC連携に求められる要素を明らかにする。次に教員の認知した「学校組織特性」と教員・SC連携の有効性との関係を明らかにする。これによって本研究は、SCと教員の連携によって構築される生徒指導体制における台湾的特質を示す。

(2) 研究課題と調査の概要

本研究の課題と方法は次の2点である。第一に、教員・SC連携の有効性への影響要因を解明した。質問紙調査への回答結果に対して因子分析を行い、重回帰分析をもとに教員のSCへの有効性の評価に対する影響要因を検討した。ここでは偏相関係数の大小から特に大きく影響を持つ因子について検討を行い、教員とSCが連携して行う有効な生徒指導のためには何が必要となるのか詳細に考察した。第二に、重回帰分析をもとに教員・SC連携の有効性と「学校組織特性」の関連を解明した。重回帰分析の中で、有効性に関する因子への相関関係を検討し、教員とSCが連携体制を構築するにあたり「学校組織特性」はどのように関わるのか考察を行った。

本稿で行った調査では瀬戸による調査用紙を中国語に翻訳し、質問紙調査を実施した。各質問項目は瀬戸によって次のように設定された。まず「学校組織特性」に関して定義された「協働性」、「職場満足」、「学習充実」、「情報共有」の4要素から6項目ずつ設定された⁽¹⁵⁾。これについて、「全くあてはまらない」、「あてはまらない」、「どちらともいえない」、「少し当てはまる」、「とても当てはまる」の5件法にて問うた。次に「教員・SCの連携」に関して「教師のSC連携に関する期待」、「教師のSC連携に関する課題」、「教師がSC連携後に評価した連携の姿勢（連携の有効度と組織的支援活動）」という3つの要素が設定された⁽¹⁶⁾。ここから「SC連携に関する期待感」に関して3項目、「SC連携に対する有効度」に関して6項目、「SC連携への組織的支援活動」に関して7項目、「SC連携での指導の不一致予測」に関して12項目の質問項目が設定された⁽¹⁷⁾。これについて、「全く思わない」、「あまり思わない」、「多少思う」、「とても思う」の4件法で問うた。

本調査の対象は、台湾における台北市、台中市、雲林県の3地域の高等学校12校（台北市2校、台中市9校、雲林県1校）に勤務する、教職員330名である。質問紙を対象者の元へ郵送法にて配布した。その結果、11校276名から回答を回収することができ、回収率は83.6%となった。調査の実施期間は2016年5～6月であった。

2 学校組織特性と教員・SC連携に関する調査

(1) 調査尺度項目に関する因子分析

教員のSCへの有効性の評価に対する影響要因を明らかにするために、まず「SC連携に対する有効度」に関する6項目について主成分分析を行った。その結果、いずれの項目も0.68以上負荷していることが認められ一因子性が確認された。したがってこの6項目の有効性に関する得点の総和を「SC有効度」とした。この結果を表1に示す。

表1. 「SC有効度」に関する項目の主成分分析

質問項目	成分	共通性
SC有効度 ($\alpha = .86$)		
教職員の生徒に対する理解で効果があった	.81	.47
教職員に対する助言で効果があった	.80	.56
保護者に対する助言で効果があった	.78	.66
教員の生徒指導の資質向上で効果があった	.76	.64
生徒に対する指導で効果があった	.75	.61
校内における生徒指導の組織づくりと運営で効果があった	.68	.57

この「SC有効度」への影響要因を検討するために、上記6項目以外の質問項目に対しても因子分析を行った。まず教員の認知した「学校組織特性」に関する24項目について回答結果の因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。固有値の減衰状況を確認し、十分に因子負荷量（.40以上）の得られなかった3項目を除外し、再度因子分析を行ったところ、固有値1.00以上で次の3因子が抽出された。その結果を表2に示す。学校内外における協力行動の程度に関わる11項目を「協働性」因子、生徒への愛着や指導の熱心さといった教育活動の充実に関わる5項目を「教育活動の充実」因子、職場への満足を示す5項目を「職場満足」因子とした。これら3因子の α 係数は $\alpha = .92, .86, .83$ であり、十分な信頼性が確認された。

表2. 「学校組織特性」に関する21項目の因子パターン行列(プロマックス回転後)

質問項目	F1	F2	F3	共通性
第一因子 協働性 ($\alpha=.92$)				
仕事の指示・報告のルートがはっきりしている	.87	.12	-.14	.73
管理職の指導力が発揮されている	.85	.00	-.06	.67
仕事の決定プロセスがよく伝わっている	.83	-.60	.02	.66
校内でのコミュニケーション(情報伝達)がスムーズ	.81	.06	-.06	.65
所属校は校内の業務分担が機能的に活動している	.77	-.02	.07	.65
所属校は仕事に必要な情報を集めやすい	.75	.03	.01	.60
所属校は他部門との連絡調整がされている	.72	.02	.07	.60
所属校は管理職の理解がある	.66	.09	.11	.62
所属校は職員の協力体制がある	.59	.18	.09	.60
所属校は他校の教職員との交流が盛んである	.57	-.20	.07	.28
所属校は対外的な行事・研究会の当番校によくあたる	.47	-.10	.08	.22
第二因子 教育活動の充実 ($\alpha=.86$)				
所属校は進路指導に熱心である	-.09	.93	-.12	.67
所属校は学習指導に熱心である	-.07	.85	-.03	.64
私は生徒に愛着を感じる	-.08	.63	.32	.70
所属校は校則指導に熱心である	.16	.59	-.08	.40
所属校は学校行事が盛んである	.16	.53	.08	.49
第三因子 職場での満足度 ($\alpha=.83$)				
私は勤務校で充実感がある	.11	-.04	.77	.67
私はこの学校で長く勤めたい	.18	-.08	.71	.60
私は教師というやりがいを感じる	-.12	.27	.65	.63
私は職場にくつろげる場所がある	.05	-.03	.54	.31
私は同僚と話していて楽しい	-.08	.39	.39	.45
因子間相関				
		F1	F2	
	F2	.54	—	
	F3	.60	.69	

次に、「教員・SC連携」に関する22項目(有効度に関わる5項目は除外)について因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った。固有値の減衰状況を確認し、十分に負荷量(.40以上)の得られなかった5項目を除外し再度因子分析を行い、以下の3因子が固有値1.00以上で抽出された。その結果を表3に示す。指導の不一致への懸念を示す7項目を「指導の不一致予測」因子、教員のSCへの期待感を表す6項目を「SCへの期待感」因子、教員・SC連携に向けた組織的な取り組みを示す4項目を「組織的支援活動」因子とした。これら3因子の α 係数は $\alpha=.86, .81, .81$ であり、十分な信頼性が確認された。

表3. 「教員・SC連携」に関する17項目の因子パターン行列(プロマックス回転後)

質問項目	F1	F2	F3	共通性
第一因子 指導の不一致予測 ($\alpha=.86$)				
問題行動を起こした生徒への対応で指導が一致しない	.82	.09	-.07	.67
不登校生徒への援助で指導が一致しない	.82	.07	-.05	.66
進級(卒業)で指導が一致しない	.80	-.04	.10	.63
学業不振生徒への対応で指導が一致しない	.80	-.04	.05	.66
出席日数に足りない場合、指導方針が一致しない	.75	.04	-.13	.61
親が、SCと担任のどちらの指示を守ればいいのか悩む	.64	-.16	.04	.48
生徒がSCと担任のどちらの指示を守ればいいのか悩む	.59	.02	.09	.33
第二因子 SCへの期待感 ($\alpha=.81$)				
SCに今後も期待する	.06	.80	-.15	.52
生徒のことでSCに助言を求めたいと思う	-.05	.68	.03	.50
SCに生徒や教員を理解しようとする積極的な姿勢が見られた	-.06	.66	.10	.54
SCは生徒の情報をもっと担任に伝えてほしい	.01	.59	-.05	.32
SCが今後も必要だと思う	-.11	.55	.03	.38
SCも必要に応じて職員の会議に出席した	.16	.50	.18	.34
第三因子 組織的支援活動 ($\alpha=.81$)				
保護者に対して広報活動や紹介を積極的に行った	.05	-.08	.86	.67
事例研究会や校内研修会が活発に行われた	-.02	-.08	.78	.57
生徒に対して広報活動や紹介を積極的におこなった	.02	.12	.66	.53
生徒指導の組織的な連携や援助体制ができている	-.04	.23	.46	.38
因子間相関		F1	F2	
	F2	-.31	—	
	F3	-.41	.48	

(2) 有効な教員・SC連携に対する影響要因の検討

第一の研究課題として示したように、本節では教員がSCとの連携を有効だと評価するには何が影響しているのか、「SC有効度」因子と他の因子の関係を明らかにして検討する。「SC有効度」を従属変数とし、他の因子を独立変数とした重回帰分析を行った。その結果を図1に表す。

「SC有効度」に対して、偏相関係数を示し影響関係にあるのは「組織的支援活動」($\beta=.16$, $p<0.01$, $VIF=1.41$)と「SCへの期待感」($\beta=.74$, $p<0.01$, $VIF=1.40$)であった。共線性に関しては各独立変数のVIFの値が10を越える独立変数がないため多重共線性は発生していないと判断した。「組織的支援活動」とは、生徒指導業務として生徒や保護者、教員に対して生徒指導とは何を行うのか、SCの役割は何かを伝える講習会や教員研修等といった情報共有の場の設定を示している。つまり生徒や保護者への広報活動、教員への研究会による情報提供の場を設定することで、教員とSCが連携して行う生徒指導に効果をもたらすのである。しかし偏相関係数の大きさを見ると「SCへの期待感」の方が高い数値を示しており、「組織的支援活動」よりも特に大きな影響

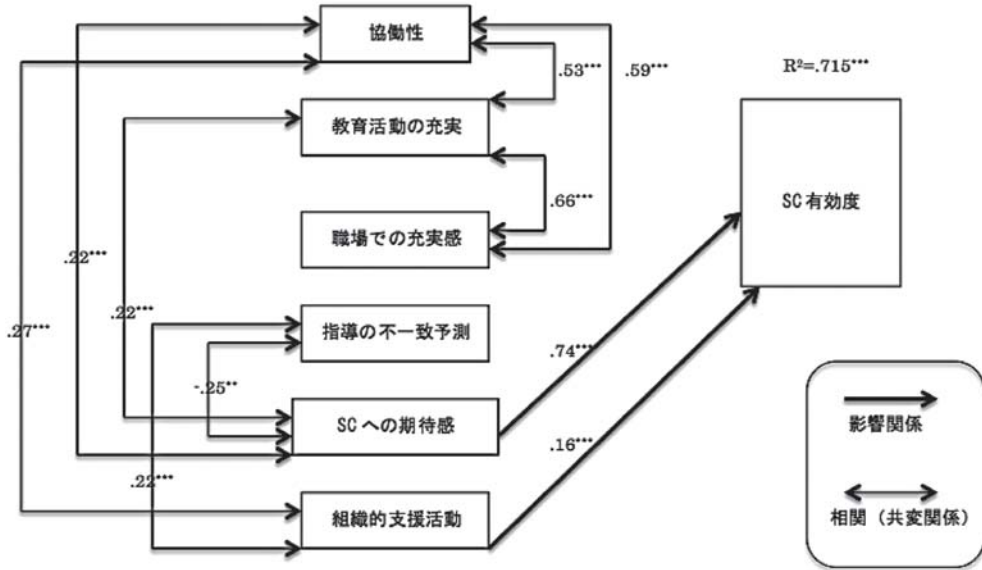


図1. 「SC 有効度」と他の因子の関係を表すパス図⁽¹⁸⁾

を持つ要因だと言える。この「SC への期待感」とは質問項目から分かるように、「SC が今後も必要だと思う」、「生徒のことで助言を求めたい」という教員による SC への信頼感と「SC に生徒や教員を理解しようとする姿勢があった」、「生徒の情報をもっと伝えてほしい」という SC による教員との積極的な情報共有を指している。つまり教員と SC による有効な生徒指導には情報共有の場の設定よりも、そもそも SC による積極的な情報共有と信頼関係の構築が必要だと示されたのである。このように SC との連携体制の構築において教員は、SC による積極的な情報共有による信頼関係の構築を求めている。つまり教員・SC 連携の構築においては SC による主体的な働き掛けが鍵となると言えよう。

(3) 有効な教員・SC 連携と教員の認知した「学校組織特性」の関わり

第二の研究課題として示したように、本節では重回帰分析の結果をもとにした教員・SC 連携の有効性と教員の認知した「学校組織特性」の関連を検討する。図1に表したように、結果として「SC 有効度」との間には影響関係が見られなかった。しかし「SC 有効度」に最も影響をもつ「SC への期待感」と「学校組織特性」に関する各因子の間には、弱い相関ではあるが関係が示されている。したがって、「SC 有効度」と「学校組織特性」に関する各因子の間には間接的な関係があると考えることができる。図1より、「SC への期待感」には「協働性」と「教育活動の充実」と「職場での充実感」が正の弱い相関を示している ($r = .22, p < 0.01$; $r = .22, p < 0.01$; $r = .23, p < 0.01$)。「協働性」とは「コミュニケーションがスムーズ」であったり、「業務分担が機能的に活動」していたり、「管理職の理解がある」等といった、その学校の協力行動の程度を表している。「教育活動の充実」とは「進路指導に熱心」であったり、「生徒に愛着を感じ」たり、「学校行事が盛んである」等、教員による生徒への指導の熱心さを表している。そして「職場での充実感」とは「勤務校で充実感がある」、「この学校で長く勤めたい」、「教師というやりがいを感じる」等、

職場である所属校に対する愛着や充実感のことである。つまり教員が生徒への指導に熱心に取り組んでいること、学校全体で教職員が互いに協力し情報交換できる気風があること、教員が職場に対する愛着や充実感を持っていることが、SCによる教員への情報共有、教員との信頼関係の構築を促進する要素となる。したがってSCは、勤務校の「教育活動の充実度」や「協働性」、「職場での充実感」を評価し、どのような形で情報共有や信頼関係の構築といった活動が望まれ実現可能なかを判断すべきと言える。このように教員・SC連携に対して教員の認知した「学校組織特性」は、直接の影響を与える要素ではないものの、有効な連携体制の構築に向けたSCによる活動を規定する重要な要素と考えることができる。

おわりに

本調査から台湾の教員・SC連携は、SCによる勤務校及び教員への現状評価をもとにした教員への情報共有による信頼関係の構築が求められると明らかになった。ここで鍵となるのは、SCが教員の背景や現状への配慮が求められている点である。台湾は心理的援助の専門家であるSCがトップダウン方式で生徒指導活動を実施していく中で、教員を有効に参加させていく方策が教員・SC連携である。台湾のSCは教員の背景と現状を理解し、情報共有をもとに関係性を構築することで、生徒指導体制の重要な構成員として教員を活用していると考えられる。このように教員・SC連携への検討から、心理的援助の専門家を常勤職員として中心に配置する、台湾の生徒指導の特質を見ることが出来る。

一方ここには制度上の矛盾点も見られる。そもそも教員とSCの連携体制の構築とは、SCの業務の円滑化や専門的地位の確立、多忙化の解消という生徒指導体制を有効なものとする手立てとして挙げられたものである。しかし実際に連携体制の構築要素を解明したところ、それはSCの細やかな働きかけによって構築されているものであった。これは生徒へのカウンセリングや教員への助言といった生徒への支援に関する業務以外の部分で、SCの業務負担を増大させる結果となっている。この点に関しては先行研究においても指摘がなされている。游は、SCの管理職的な業務が最も高い比率を占めていることを明らかにし、生徒へのカウンセリングや教員への助言といった専門的支援を行う時間が確保されていないことでSCの専門的能力が弱化する可能性を指摘している⁽¹⁹⁾。また劉は、他部署との連携や会議、書類作業といった生徒を直接支援しない業務が増えたことでSCの業務負担が増しており、SCは生徒の支援に直接関わる業務に専念すべきだと述べている⁽²⁰⁾。

このように教員・SC連携を基盤に構築される台湾の生徒指導体制は、SCに高度なマネジメント能力を要求するものであり、その業務バランスを崩す一因ともなっているのである。SCのマネジメント能力の補助のために台湾では、生徒指導活動の統括から会議進行及び予算編成、校内の人材との連携・調整、生徒指導室内の業務調整を行う、主任SCが校内のSCから任命されることとなっている（「高級中等教育法」第20条）。しかしSCは平均的に1校に2～3名しか配置されていないためSCと生徒の比率が全国で1：600となっており、そもそもSC全体としての業務負担が大きいというのが現状である⁽²¹⁾。この様な状況の中で、SCの内の1人が主任として専門的に管理職的役割を担当したとしても、全体の業務負担を軽減することは困難である。したがって台湾で目指されたSCを中心とした生徒指導体制は、人員の十分な確保の下でこそ生きるシステムだと

言える。これに対して台湾では2017年以降のSCの増員が明記されており(「學生輔導法」第22条), 増員によるSC内での分業体制の確立によって課題を解消しようとする展望が見られている。

以上のように, 本調査では台湾の高等学校への質問紙調査から教員とSCの連携構築の要素を明らかにし, そこから台湾の生徒指導が持つ特質を示した。しかし本調査では連携体制において教員が求めるSCの働きのみが明らかになっている。両者の連携による生徒指導において, 教員は具体的にどのような働きをするのか明らかにすることはできなかった。この教員の具体的業務に関する分析は, 今後の課題としておきたい。

【注】

- (1) 台湾では後期中等教育にあたるものとして, 高級中學と高級職業中學が設置されている。本稿ではこの2つを「高等学校」として表記している。
- (2) 郭靜晃等, 2000, 「中途輟學少年對家庭生活認知與感受分析」, 『社區發展季刊』91, pp.302-315.
- (3) 王仁宏, 吳昌期, 林萬億, 2010, 「建立輔導新體制, 形塑友善校園——學校社會工作者, 輔導教師與心理師的合作」, 陳念祖『學校輔導團隊工作』五南圖書出版, pp.64-66.
- (4) 国家教育研究院 HP, <http://terms.naer.edu.tw/> (2016年11月24日取得)
- (5) 同上
- (6) 王仁宏, 吳昌期, 林萬億, 2010, 「建立輔導新體制, 形塑友善校園——學校社會工作者, 輔導教師與心理師的合作」, 陳念祖『學校輔導團隊工作』五南圖書出版, pp.50-52.
- (7) 翁麗淑, 2010, 「高中, 高職輔導教師專業角色的知覺與實踐」, 天馬文化事業有限公司『諮商與輔導』第294期, pp.8-11.
- (8) 許維素, 1997, 「學校輔導人員角色認定的發展」, 『空大簡訊』, 130号, pp.75-78.
- (9) 洪瑋婷, 2006, 「天主教中學輔導教師專業角色發展歷程與輔導工作現況之探究」, 國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究在職進修碩士班, 修士論文.
- (10) 王仁宏, 吳昌期, 林萬億, 2010, 「建立輔導新體制, 形塑友善校園——學校社會工作者, 輔導教師與心理師的合作」, 陳念祖『學校輔導團隊工作』五南圖書出版, pp.58-62.
- (11) 前掲書, p.55.
- (12) 瀬戸健一『協働性にもとづく学校カウンセリングの構築——高校における学校組織特性に着目して——』風間書房, 2006年, p.31.
- (13) 同上
- (14) 許維素, 2010, 「輔導組織, 人員與輔導方案」劉焜輝『輔導原理與實務』三民書局, pp.56-57.
- (15) 瀬戸健一『協働性にもとづく学校カウンセリングの構築——高校における学校組織特性に着目して——』風間書房, 2006年, p.31.
- (16) 同上
- (17) 同上
- (18) 有意確率の値(p値)に関して, * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.005$ というように設定した.
- (19) 游淑婉「中學輔導人員工作內容的時間分析研究: 社區諮商模式的應用」, 國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所, 修士論文, 2009年.
- (20) 劉福鎔「高中職輔導教師專業承諾影響因素模式驗證之研究」, 國立彰化師範大學輔導與諮商學系, 修士論文, 2006年.
- (21) 同上