

学校文化の規定要因とその改善に関する研究

－ 校則の見直しを通して －

曾我 雅比兎

岡山理科大学理学部基礎理学科

(2017年10月31日受付、2017年12月4日受理)

1. 学校文化とその構成要素

およそ文化なるものは人間集団の生活実践行為から生み出されるものである以上、学校も当然、他の集団や組織とは異なる特有の文化を生み出す。それを学校文化という。学校文化は、全体社会の文化にとっては一つの下位文化にあたり、厳密には「学校集団を構成するメンバーの全体または一部によって支持され、かつ彼らの行動を促進したり、動機づけたり、あるいは規制したりする行動規定の外在的要因の複合体である」¹⁾、と定義される。

学校文化を構成する要因あるいは要素としては、①公的社会制度としての学校文化（制度的文化）、②教師集団の生み出す文化（教師文化）、③生徒集団の生み出す文化（生徒文化）、が考えられている。具体的には、①は教育課程、学校行事、学校規範（校則）など、制度としての学校教育が持つ文化のことであり、②は教師集団において、③は生徒集団において、それぞれ特有に認められる態度・価値観・行動様式のことである。これら三つの要因が構造的に絡み合っ、個々の学校に特有の文化的雰囲気を作り出されていくのである。

文化を集団の生活実践行為としてとらえれば、上述の三つの下位文化のうち、教師文化と生徒文化の二つが学校文化のより主要な規定要因といえよう。實際上、受験競争の圧力と学習指導要領の拘束力によって、制度的文化の面における画一性と硬直性を強める我が国の学校にあつては、学校文化の改善の契機は教師文化と生徒文化の価値的変容に求めざるをえまい。したがって、以下、教師文化と生徒文化の特質と問題を構造的に分析していくことにする。

2. 組織風土論と教師文化

学校下位文化としての制度的文化が学校におけるいわゆるフォーマル組織に関わるものだとすれば、教師文化はインフォーマル組織の感情的要因に大きく規定されるといえよう。学校の個性や特有の雰囲気形成の上でのインフォーマル集団の価値体系・社会的態度・行動様式などの規定力に着目する論として「組織風土論」がある。

組織風土（organizational climate）とは、「ある学校を他の学校から識別したり、内部成員の行動に

表1 組織風土因子

＜教員行動特性因子＞	
1.	被妨害感：校長は日常的雑務や教師からみて不必要と思われる仕事を押しつけがちである、と感じる教師集団の感情。
2.	親密さ：教師相互間で享受されている友好的人間関係。
3.	遊離現象：集団が当面している問題に義理的にしか関わろうとしない教師間の傾向。
4.	エスプリ：課題を達成しようとする態度と自分たちの要求が満たされていると感じる感覚から醸し出されるモラル。
＜校長行動特性＞	
1.	生産性強調：教師の仕事に対する厳しい監視と一方的支持・命令。
2.	冷淡：型にはまった人間味のない校長行動。教師集団と距離をおいたまま規則通り仕事を行おうとする傾向。
3.	配慮：温かみがあり友好的な校長行動。教師たちのために少しでも何かをしてあげようとする傾向。
4.	推進：自ら率先垂範して組織を動かそうとするダイナミックな校長行動。

影響を及ぼす学校の内部特性のこと」²⁾とか、「組織成員-生徒、教師、管理者-が、それぞれ組織と個人の調和を保とうとして行なう活動の結果として生み出されるもの」³⁾と説明されている。

組織風土論的分析において有名なものにハルピン (Halpin, Andrew W.)

の研究がある⁴⁾。彼は、教

師集団の文化的雰囲気と校長の教師集団に対する態度および行動様式が学校の組織風土を規定する主要な要因であると考え、両要因に関連する 64 個の質問項目群 (組織風土記述質問表 OCDQ: Organizational Climate Description Questionnaire) を作成し、データを因子分析にかけ、<表 1>に掲げた 8 個の組織風土因子を抽出した。

さらに、調査校ごとに 8 因子それぞれの因子得点を算出して、得点パターンを類型化し、<表 2>に示した 6 個の組織風土類型を導きだした。6 個の組織風土は開放的-閉鎖的の連続線上に離散的に位置づけられるとハルピンは説明するが、中間の 4 類型については、その説得力に疑問が呈されている。ちなみに、開放的組織風土と閉鎖的組織風土の特徴を下に記しておこう。

<開放的組織風土> 校長、教員共に真剣かつ誠実に行動する。校長は、率先垂範して教師集団を指導し、仕事の位置づけと目標を提示し、援助と気配りを忘れない。教師たちは協働して課題をこなしていく。リーダーシップは、必要となるときに必要な形で起こる。組織成員は、特別に、課題を達成しなければならないとか自分たちの要求が満たされたいとの思いにとらわれはしないが、必要ならいつでもそのような満足感は獲得されよう。一言で言って、校長、教員共にその行動に信頼性があるということである。

<閉鎖的組織風土> 校長、教員共にそれぞれ勝手な行動をとる。校長は、日常雑務と不必要な時間つぶしの仕事を押しつけ、教師たちは最低限の仕事のみをこなしており、いかにも不満足げである。その他の校長のまがいリーダーシップは、厳しい監視的態度や型にはまった人間味のない行動、あるいは、教師たちに対する思いやりのなさや率先垂範についての無能力ぶりなどに表われる。この様なリーダーシップは、勿論教師たちにまともに相手にはされないが、教師たちの間に、欲求不満と無関心的態度を蔓延させることになる。この風土における校長や教師たちの行動は、互いに対する信頼性が喪失した時には、不誠実なものへと墮落する。

表 3 生徒管理様式の理想型

	人道主義的生徒管理学校	拘留的生徒管理学校
学校のあり方	学校を、生徒たちの協働的な相互作用と経験を通して生徒たちの学習が行なわれる教育共同体とみなす。	学校の秩序維持が最優先され、そのために厳格かつ高度に制御された一連の装置が作り上げられている。
生徒のあり方	生徒たち自身による自己統制が厳格な教師統制にとって代わっている。	学校を、厳格な教師-生徒のヒエラルキー体系とみなし、その中で、生徒たちはその外見、行動、両者の社会的地位等の観点からステレオタイプ化される。
生徒-教師関係	生徒と教師の間には相互通行のコミュニケーションがはかられ、生徒たちによる自主的決定が尊重される。	力と知識は教師の側から生徒の側に一方的に流れ、生徒は疑問を持たずに教師の決定に従うべきものと見なされる。
学校の雰囲気	学校には、生徒個人々々を尊重し、生徒たちの要求に応えようとする民主的な雰囲気が充満している。	教師たちは、生徒たちの行動の意味を理解しようとせず、生徒の無作法を教師に対する個人的侮辱と見なす。また、教師たちは、生徒を無責任で無規律な存在であるから、懲戒の脅しを持って統制されなければならないと見なす。学校には、非人間性、シニスム、根深い不信の雰囲気が覆う。

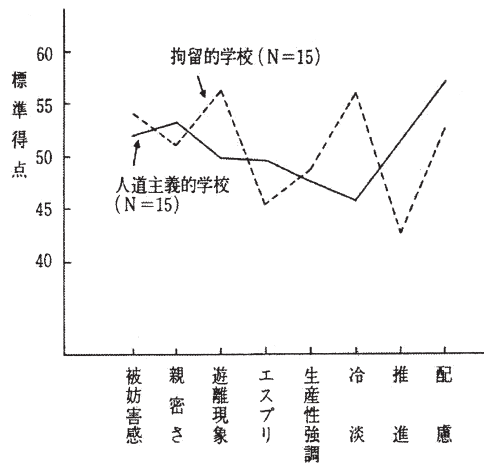
3. 生徒管理様式と組織風土

学校の風土あるいは文化を考察する今一つの方法に、各学校の生徒管理の様式あるいは傾向に注目した組織風土研究がある。ウィロワー (Willower, Donald J.) らは、学校 (教師集団) の生徒管理についてのイデオロギーとして、一方の端に拘留的志向 (custodial orientation) が、もう一方の端に人道主義的志向 (humanistic orientation) が位置し、個々の学校の生徒管理タイプはこの連続線上のいずれかに位置づくもの

表 2 六つの組織風土類型と因子特性

風土因子		開放的風土	自立的風土	統制的風土	家族的風土	家長的風土	閉鎖的風土
教師因子	被妨害感	低	低	高	低	低	高
	親密さ	平均	高	低	高	低	平均
	遊離現象 エスプリ	低	低	低	高	平均	高
校長因子	生産性強調	低	低	高	低	高	高
	冷淡	低	高	高	低	低	高
	配慮 推進	高	平均	低	高	高	低

図 生徒管理様式の類型と組織風土因子



と仮定し、理念型としての拘留的生徒管理学校と人道主義的生徒管理学校を想定し、そのモデルを基に学校の拘留志向度あるいは人道主義志向度を診断するための 24 個の質問項目群（生徒管理イデオロギー質問表、PCI:Pupil-Control Ideology）を作成した⁵⁾。〈表 3〉に典型的（理念型）な人道主義的生徒管理学校と拘留的生徒管理学校の特徴を列挙した。

そして調査の結果、拘留志向度の高い学校と人道主義志向度の高い学校を選別し、それらを対象に O C D Q（組織風土記述質問表）を使用した組織風土調査を行なったところ、生徒管理における人道主義志向度と組織風土における開放的組織度は高い相関関係にあることが明らかとなり、しかも、図に示すように、4つの組織風土因子について、拘留志向学校群と人道主義志向学校群は顕著な差を示した。図から、生徒管理に関して人道主義

的志向の強い学校は、拘留的志向の強い学校に比較して、以下に示すような傾向を有しているといえよう。
①教師間の協力・協働関係が強い、②教師間のモラルが高く満足感も深い、③校長は形式ばらずに教師一人一人とつき合おうとする、④校長は、厳格な監視的態度をとるのではなく、率先垂範で教師のモチベーションを高めようとする、⑤開放性、受容、信頼性という言葉で表わされる雰囲気。

これらのことから、ウィロワ－らは、人道主義的生徒管理の志向と学校の諸規範における開放性は、きわめて強い対応関係にある組織風土規定要因である、と結論する。

4. 組織風土改善のための教師の役割

ハルピンとウィロワ－らの両研究から、次のようなことがいえよう。生徒管理の様式と校長と教師間の職務・人間関係によって作られる組織風土を単純に因果関係づけることは短絡的であり危険すぎるとしても、少なくとも、両者の間にはかなり強い相関関係があることは経験的にも認めざるをえないであろう。すなわち、教職員間に信頼感があふれ協働的人間的な組織風土を形成する校長及び教師たちは、生徒たちに対しては、彼らとのコミュニケーションを積極的にはかり、彼らの要求に前向きに応えようとし、教師の命令よりも彼らの自主的な決定を期待し尊重する人道主義的な態度をとる傾向が一般的に強いであろう。反対に、相互不信感に満ちた非協力的かつ非人間的な風土をかもす教職員集団は、生徒たちに対しても、彼らに無責任で無規律の存在とみなし、信用しようとせず、教師の一方的決定と命令で彼らを取り締まろうとする非民主的な拘留的態度をとる傾向が一般的に強いのではないであろうか。

したがって、学校の組織風土（文化）を改善するためには、教職員間において人間的な協働関係を作り出すことが極めて重要ではあるが、そのことは同時に、教師の側からの働きかけとして教師と生徒の間においても同様の関係を作り上げていく努力が伴われてこそ、はじめて真の意味を持つこととなるといえよう。

そのような教師の側からの働きかけのための重要な契機として、校則の問題が考えられるのではなかろうか。しかし、その前に、学校文化を構成する今一方の当事者である生徒たちの文化的現状の検討が必要であろう。

5. 生徒文化の特質と類型

三無主義、落ちこぼれ、家庭内暴力、校内暴力、いじめ、登校拒否、引きこもり、自殺等々、昭和の後期から今日にかけて、青少年の学校生活に絡んでの問題行動や病理現象が相次いで噴出してきたことは、周知の通りである。学校＝教師たちの対症療法をあざ笑うかのごとく、生徒たちは新手の問題行動を次々と繰り出してきてきた。その様は、まるで、”教育（学校）荒廃”という迷路の中の追いかけごっこのごとく思われる。今日の学校における生徒文化の特質と問題点はどこにあるのであろうか。

生徒文化の理論的および実証的研究は主として教育社会学者たちによって行なわれてきており、様々に生徒文化の類型化が試みられている。そのような類型化の一つのモデルとして、武内清の高校生生徒文化の 4 類型があげられよう⁶⁾。武内は、高校生を、「学校への適応-不適応」と「仲間志向-孤立志向」の 2つの軸

を使って、以下の、勉強型、遊び型、逸脱型、孤立型、の4タイプに分類する。そして、このタイプ分化は、生徒が所属する学校が進学校かどうかという学校類型に大きく規定されるという。

「勉強型」：学校適応で孤立志向。授業に満足し、現在の勉強は将来に役立つと考えており、現在の学校の生徒であることを誇りに感じている。

「遊び型」：学校適応で仲間志向。現在の高校生活を充分楽しんでいる。

「逸脱型」：学校不適応で仲間志向。学校は規則づくめで自分たちを抑圧していると感じており、早く社会に出たいと思っている。

「孤立型」：学校不適応で孤立志向。クラスや生徒に反発を感じており、高校生活は楽しくないと思っている。

また、中学生を対象にした秦政春の研究においても、中学生の生徒文化を類型化する指標として、武内の研究と同様に、「学校への適応-不適応」と「仲間志向-孤立志向」の2つの軸が抽出されている⁷⁾。そして、学業成績の上位のものほど学校に対する適応度が高く、下位のものほど不適応が目立つことから、中学生においても、生徒文化の分化を規定する要因として、学業成績が大きな影響を及ぼしていることが明らかである。このように、今日の生徒たちの文化的あり様は、学業成績あるいは勉強についての目的意識という要因と、友人関係享受度あるいは仲間集団への態度という要因の、2つの要因に大きく規定されているものといえよう。

6. 今日の青少年をとりまく問題

今日の青年あるいは青年文化の特質が語られるとき、必ずと言っていいほど、無責任、ドライ、ノン・コミットメント、イージーゴーイング、情熱と生きがいの喪失、社会的役割意識の欠如、等々の言葉が使われる。いつの時代においても、大人たちはこのような言葉で青年たちを批判してきたのであろうが、確かに、今日の青年ほどこれらの言葉で語られるにふさわしい世代はかつて存在しなかった、と言えるかもしれない。今日、青少年を取り巻く社会環境が青年の自立を極めて困難に陥れているといえよう。

そのような社会環境とは、具体的には、高度資本主義社会が生み出す諸現象、例えば、消費社会における欲望の支配、メリットクラティックな社会意識の蔓延、家族生活の孤立化の中での不安定な子育て、マス・メディアを経由したイメージの氾濫、等々を指摘することができようが、それらの諸現象は、つまるところ、学校教育期間の延長＝学校機能の肥大化という現象と、マス・メディア情報の氾濫＝ユース・マーケットの発達という現象、の2つの主要な要因に収斂されるといえよう。

つまり、今日の大多数の青少年たちにとって、将来多少なりとも晴れがましく生きようと思うなら、ますます長期間の学校における修練が必要とされるようになってきているにも拘らず、そこでの修練は本質的には個人主義的な競争の原理に立脚したものであり、しかも、大多数のものにとっては敗北が予定されている修練であり、ひとたび敗北すれば再挑戦の極めて困難な修練なのである。したがって、青年たちは息詰まる緊張の緩和のためにも、そして何よりも、学校の本務においては満たされない人間的触れ合いの要求を満たすためにも、仲間集団内での連帯を希求する。このことは、前節で、生徒文化の規定要因として、学業成績と仲間集団への態度という2つの次元が認められる、と指摘したことに対応するものである。

しかし、彼らの連帯は、学校・学級という彼らにとっては所与の他律的な集団内において、しかも本質的に排他的な競争関係にある集団内において切り結ばざるをえないが故に、基本的に主体的な人間的契機に欠けるという弱点を持つ。それに代わるものとして、彼らの連帯をつなぐ媒介要素として機能するものが、マス・メディアが提供するイメージ情報と商業主義が産出する夥しい若者ブランドの商品群である。彼らは、それらを特有の方法で取り入れ、「好みの文化」を形成し、その文化の共有の程度と方向に応じて人間関係を切り結んでゆく。

しかし、彼らの「好みの文化」は、基本的にマス・メディア文化に規定されているが故に、マス・メディアが発散するアカルイ軽さ、刺激的な断片性、空虚な饒舌性、暴力的嘲笑性、等々の特質を同じく帯びることとなる。したがって、そのような性格の文化の中で形成される連帯は、享乐的刺激を伴った楽しくて軽い話題を共有した仲よしグループの表面的人間関係という様相を必然的に帯びることになる。また、その文化は暴力的嘲笑性という性格を一面では秘めているが故に、仲よしグループの共有的感性からは異質な人間に対しては、反論不能の暴力的嘲笑が集団的に徹底的に加えられることになる。さらに、「好みの文化」に

よるつながりは、学校にあっては、勉強を軸としたフォーマルなつながりに対して、副次的・対抗的な価値を有するものとしてしか生徒たちに認識されていないが故に、フォーマルな側面における失敗や脱落の代償は、インフォーマルな生徒集団の側面において異常なかたちで過剰に発散される。それが、生徒集団内の異分子に向かったときに「いじめ」が、学校＝教師の制度的たたずまいに向かったときに「校内暴力」が、そして、生徒集団の多数派からの逃避に向かったときに「登校拒否」が、噴出する。総じて、今日の青少年が学校において形成している生徒文化は、一人一人の人間を尊重し主体的かつ創造的に集団的連帯を築き上げていくというモーメントにおいて、大きく欠けるところがあるといえよう。学校生活文化の改善は、生徒文化のこの点の改善から、まず着手されなければならないであろう。

7. 学校文化改善の手段としての校則の見直し

ここまで、学校文化改善のモーメントを教師文化と生徒文化の両視点から考察してきた。要約すれば、教師の側からの生徒たちへの働きかけを通して、教師と生徒の間に民主的かつ人間的な協働の関係を作り上げる努力をすべきこと、そして、生徒集団の間に互いの人権尊重を基礎とする主体的かつ創造的な集団的連帯を築き上げること、の2点を指摘できよう。この視点にたつて学校の改善に取り組むとき、そこには必ず校則の見直しが含まれねばならないであろう。逆に言えば、校則を真に生徒たちのものに組替えていく努力を通してこそ、本当の意味の学校改善が可能となるといえよう。なぜならば、坂本秀夫が、「現行の学校の規則はあくまで教師の指導上の都合から定められている。生徒の権利を守るための校則という視点、生徒が学校の構成メンバーとして自主的に学校の運営に参加するという視点は欠けているようである。」⁸⁾と指摘するように、今日の中学校・高校の校則は、一般的に、上記した学校改善の重要な視点を全くと言っていいほど欠いているからである⁹⁾。ウィロワールの言う「拘留主義的生徒管理」規範が主流を占めているようである。

高野桂一は、この様な傾向は昭和30年代後半以降顕著にみられる現象であり、今日、内容的に戦前の権力的・画一的・包括的な生徒心得に逆行しつつある現状に厳しい警告を発する。

「昭和三〇年代後半以降、とくに五〇年代に近づくにしたがって、中・高校の生徒心得の規範論理は形式論理的にみても非民主的、非合理的で、生徒や両親の権利侵害になる可能性をふくむものが再び立ち現われるようになった。生徒心得が、最近の校内暴力や生徒規律の乱れに対する安易な安全弁と考えられる傾向がみられ、危惧されている。」¹⁰⁾

この様に、多くの中学・高校が校則を強化・細分化し生徒管理の傾向を強めている中で、少数とはいえ、校則を生徒にとっての必要性の視点から生徒たちの自主的取り組みによって作り直す実践を試みる学校も現われている。そのような取り組みの一例に東久留米市立西中学の実践がある。それは、生徒たちの問題行動が目立ち始めた昭和55年からの2年間にわたる実践であり、従来の生徒心得を全廃し、生徒たち自身の手で新しい自分たちの決まりを作成させようとした取り組みである。自身校長としてこの実践を指導し、見守った加藤宣彦は、この実践の究極目標は、したがって生徒たちにとっての規則の真の意味は、生徒たちの間に自律と連帯と自治の心と力を養い、学校改善のための協働組織を作り出すところにある、と指摘する。

「私たち教師が約束作りを通して意図したものは、決して“きまり”そのものではなく、生徒自身が自分たちのくらしを見直し、約束作りを通して彼らの自治の力をつけ、生徒たちのお互いの教育力によって学校をよみがえらせることにあった。」¹¹⁾

そして、この実践を通して、単に生徒たちが変わっただけにとどまらず、教師集団内部にも積極的な変化が引き起こされたことを、加藤は次のように記録している。

「規則がなくなったことから、いきおい、私たち教師自身の考えを、教師自らの言葉で生徒に語りかけ、説得することが必要になってきた・・・しかし、一方、生徒たちに対する指導の一貫性を期するため、教師の共通理解を深めるためには、お互いの教育観や価値観を語り合う機会が今まで以上に必要になってきた・・・全校の教職員が初めての合宿研修をすることになった・・・この合宿を通しての何よりの収穫は、教師たちが『私たちがひたむきになって子どもたちのふとこに飛び込めば、子どもたちは必ず変わる』という自信を持ったことであつた。」¹²⁾

西中学の実践は、生徒たちの自主的決定による校則の改定が学校そのものを変えていった見事な実例である。ここに見られることは、①教師たちが生徒を信頼すること、②教師と生徒、生徒相互の間における話し合いを十分に尊重すること、③学校諸活動に生徒を主体的に参加させ、教師との協働の体験をもたせること、そして、いうまでもなく、④校長のリーダーシップと教師集団内に協力体制を維持すること、の重要性である。そして、この様な条件を配慮して、校則の見直しに生徒たちを主体的に参加させるとき、生徒集団の自立と人間的連帯の、教師集団の専門的自律の、そして、教師集団と生徒集団との民主的な協働関係の可能性が展望されることになるであろう。

【脚注】

- 1) 高橋均「学校文化」(教育学大事典 第1巻) 1978, 第一法規, P. 434.
- 2) Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, *Educational Administration*, 2nd ed., 1982, Random House, New York, U.S.A., P.185.
- 3) *ibid*, P.P.185-186.
- 4) Andrew W. Halpin, *Theory and Research in Administration*, 1966, Macmillan, New York.
- 5) ウィロワーらの研究は、Hoy & Miskel, *op.cit*, P.P.199-203.より引用。
- 6) 清水義弘、武内清他「地域類型別にみた高等学校の適正規模に関する総合的研究」(東京大学教育学部紀要) 第17巻) 1978.
- 7) 秦政春「現代学校の選抜機能と生徒文化」(福岡教育大学紀要 第30号) 1980.
- 8) 坂本秀夫『「校則」の研究』、1986、三一書房、P.P.21-22.
- 9) 校則の現状、問題点については、坂本、上掲書以外に、同じく坂本の『生徒心得』(1984, エイデル研究所) および『生徒規則マニュアル』(1987, ぎょうせい) を参照。
- 10) 高野桂一「生徒の人権と生徒規範の研究方法」(日本教育法学会年報第15号)、1986、有斐閣、P.126.
- 11) 加藤宣彦『中学校にとって「生徒心得」とは何か』、1984、明治図書、P.99.
- 12) 同書、P.P.96-97.

Research on regulating factors of school culture and its improvement

- through reviewing of school regulations -

Masahiko SOGA

Department of applied science,

Faculty of Science,

Okayama University of Science

1-1 Ridai-cho, Kita-ku, Okayama 700-0005, Japan

(Received October 31, 2017; accepted December 4, 2017)

The purpose of this paper is to clarify the relationship between teacher culture and student culture as a component of school culture and to point out the importance of revising school rules as an opportunity for improving school culture. Both studies of Halpin (Andrew W.) and Willower (Donald J.) show that there is a fairly strong correlation between the style of student management and the organizational climate created by the relationship between principals and teachers in terms of duties. In other words, the principals and teachers who overflow in confidence among faculty and staff and form a collaborative human organizational climate actively seek communication with their students and earnestly listen to their demands. At the same time, such a group of teachers is generally more likely to adopt a humanitarian attitude that expects and honors students' voluntary decisions rather than instruction of teachers. On the contrary, a group of faculty and staff members who take up a non-cooperative and inhuman climate filled with mutual distrusts also regards their students as irresponsible and irregular existence and does not try to trust them. In addition, such teacher groups generally have a strong tendency to take non-democratic detention attitudes trying to control the students by unilateral decision and instruction of the teacher.

Therefore, in order to improve the organizational climate (culture) of the school, it is extremely important to create a human-like cooperative relationship among faculty and staff. At the same time, it is for the first time to have a true meaning only when efforts are made by the teacher's side to create similar relationships between teachers and students. It will be possible to review the school regulations as an important opportunity for such teachers' encouragement.