

## 組織的な教育相談における教員の力量向上に関する研究 （中間報告）

複雑化・多様化する教育相談上の諸問題に対処するため、教育相談を組織で行うことへの意識を高め、教育相談に関する力量向上を図ることを目的として、「問題解決」と「組織づくり」の在り方について3年間の研究を行うこととした。本年度は研究の2年目で、中間報告である。「問題解決」における力量向上のために、見立てることを意識的に行えるよう、収集した事例を「事例ワークシート」として教材化した。そして、「組織づくり」を目指す体験研修プログラムで行うグループワークの一つである「実践事例ワーク」を開発した。

<検索用キーワード> 教育相談 組織 力量向上 見立て 事例ワークシート 実践事例ワーク  
体験研修プログラム コンテント プロセス

### 研究協議会顧問

南山大学名誉教授

津村 俊充(平成28,29年度)

### 研究協議会委員

弥富市立白鳥小学校教諭

松岡 大輔(平成28,29年度)

知多市立新田小学校教諭

栢 弘樹(平成28,29年度)

長久手市立北中学校教諭

米山 学志(平成28,29年度)

みよし市立北中学校教諭

足立 慎吾(平成28,29年度)

県立小牧南高等学校養護教諭

村瀬 佳子(平成28,29年度)

県立津島北高等学校教諭

神谷 祐美(平成28,29年度)

県立刈谷東高等学校教諭(現県立小牧高等学校教諭)

押本 径有(平成28,29年度)

県立豊丘高等学校教諭

牧平 和代(平成28,29年度)

総合教育センター主査(現半田市立乙川幼稚園教頭)

藤川 紀子(平成28年度)

総合教育センター研究指導主事(現蒲郡市立塩津中学校教諭)

小川 純子(平成28年度主務者)

総合教育センター教育相談研究室長

牧野 昌子(平成28,29年度)

総合教育センター研究指導主事

川口 永理(平成28年度)

総合教育センター研究指導主事

林 栄治(平成29年度)

総合教育センター研究指導主事

須澤 智子(平成29年度)

総合教育センター研究指導主事

山中 洋子(平成29年度)

総合教育センター研究指導主事

外山 恵子(平成28,29年度)

総合教育センター研究指導主事

祖父江知栄子(平成28年度,29年度主務者)

## 1 はじめに

近年、情報化やグローバル化など児童生徒を取り巻く環境の大きな変化により、学校が抱える課題は複雑化・多様化している。児童生徒の不安や悩みに教員がいち早く気付くためには、校内の組織的な関わりが重要であり、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門家や関係機関

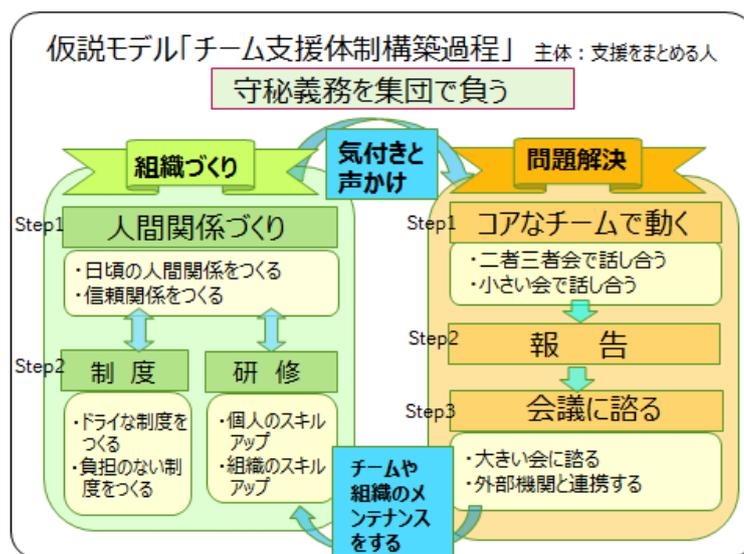
との連携は欠かせない。教育相談を組織的に進めるということは「チーム学校」の視点から重要な取組であり、立場や専門性の異なる人々が協働して、多面的、多角的に課題を捉え、見立て、それを共有することで必要な対応を早期に進めることにつながる。また、報告書「児童生徒の教育相談の充実について～学校の教育力を高める組織的な教育相談体制づくり～」(文部科学省 平成29年1月)では、「未然防止, 早期発見及び支援・対応への体制構築」と「学校内の関係者がチームとして取り組み, 関係機関と連携した体制づくり」への重要性が示されている。

一方、教育現場では世代交代が進み、経験の豊富な教員から経験の浅い教員への知識や技術の継承が問題になっている。したがって、教員として身に付けておくべき知識や技術を、これまで以上に意識的に、明確にして伝えていく必要がある。

組織的に行う教育相談におけるそれらの伝達も例外ではない。

そこで、当センターにおける平成26, 27年度の「教育相談における校内支援体制に関する質的研究」の成果である仮説モデル「チーム支援体制構築過程」(資料1)の「問題解決」と「組織づくり」の在り方を検証することにした。それによって経験の浅い教員が、教育相談に関する力量を向上させるとともに、教育相談を組織で行うことへの意識を高め、共通理解を図りながら問題を解決していく方策を見いだすことができると考え、本研究に着手した。なお、本研究は、平成28年度から30年度までの3年間で行う予定である。

【資料1 仮説モデル】



## 2 研究の目的

複雑化・多様化する教育相談上の諸問題に対処するため、教育相談を組織で行うことへの意識を高め、教育相談に関する力量向上を図る。

## 3 研究の方法

### (1) 「問題解決」に向けた「事例ワークシート」の開発

模擬事例検討会を実施することで、経験の浅い教員でも、事例についての理解、教育相談の進め方、教育相談に関する力量を向上させることができると考える。そこで、研究協力委員の所属校から収集した教育相談の実践事例を改変し、「事例ワークシート」として教材化する。それを活用することで、教育相談における力量向上が促進できたか検証する。

### (2) 「組織づくり」を目指す体験研修プログラムの開発 (平成30年度センター研究発表会で報告予定)

校内研修等で人間関係づくりを計画的に進めることで、教育相談を組織で行う意識の向上につながると考える。人間関係をつくる体験研修プログラムの内容として、複数の実習教材を作成する。作成した実習教材を用いたグループワークを実践し、組織的に教育相談を進める土台となる人間関係づくりを目指す体験研修プログラムとしての妥当性を明らかにする。

## 4 2年間の研究の内容

3 (1), (2)より今回は、「問題解決」に向けた「事例ワークシート」の開発と、「組織づくり」を目指す体験研修プログラムで行うグループワークの一つである「実践事例ワーク」の開発の二点について報告する。

### (1) 「問題解決」に向けた「事例ワークシート」の開発

模擬事例検討会において、経験の浅い教員が、教育相談の基本的な流れ、つまり教育相談がどのように展開されていくかをたどることができる「事例ワークシート」を作成した（資料2）。

このワークシートの特長は、＜事例を見立てる＞ことを意識化させた点である。学校現場では、問題が起きるとすぐに、誰が何をすべきかの対応策を考えるが、＜事例の概要＞から＜事例を見立てる＞に相当する行程は無意識的に行われることが多い。＜事例を見立てる＞とは、問題の背景にある要因を推測することであり、それにより、児童生徒やその保護者への理解が深まったり、さまざまな気付きが生まれたりする。この見立てる過程が意識化されなければ、児童生徒や保護者への理解や気付きが曖昧なままで終わってしまうため、適切な対応策は講じられない。このアセスメント、すなわち＜事例を見立てる＞ことを意識的に行うことで、それに応じた適切な

マネジメント、すなわち＜対応を考える＞ことができるようになり、実践につながっていくと考えた。そこで、資料2の「事例ワークシート」にあるように、＜事例を見立てる＞と＜対応を考える＞を空欄にし、読み手が＜事例の概要＞からその事例を見立て、その見立てから対応策を考えることができるようにした。

### (2) 「実践事例ワーク」の開発

「問題解決」に向けた力量向上のための「事例ワークシート」（資料2）を活用して、「組織づくり」にもつながる実習教材の開発を試みた。組織的な支援体制を構築するためには、立場や専門性の異なるさまざまな人たちが、児童生徒への対応や方針の共通理解を得て、互いの納得を得ながら進んでいくことが大切である。したがって、個人で考えた見立てや対応策をグループで話し合い、合意形成を

### 【資料2 事例ワークシート（一部）】

【事例ワークシート】	小学校事例
エ<事例名>	
ア<事例の概要>	<ul style="list-style-type: none"><li>・小学校4年生男子A。家族構成は、父、母、Aの3人。</li><li>・小3の1学期、友達がドッチボールをしていたとき、「仲間に入れてほしい」と言えないAは、そばでずっと立っていた。Aと仲のよい男子Bが誘ったところ、Aもドッチボールに参加できた。</li><li>・Aが裸足のまま廊下で泣いていたことがあった。他の男児が間違えてAの上履きを履いていることに気付いた担任が、Aに上履きを渡すと、Aは落ち着いた。</li><li>・小3の2学期、Aは朝の会でのスピーチで言い間違いをして、そのまま黙ってしまった。その日はクラスメートとほとんど会話をすることなく過ごし、翌日から欠席が多くなった。（3年生：欠席146日、遅刻19日、早退15日）</li><li>・小4の初日、Aは通学団での登校ができず母親に車で送ってもらい、なんとか学校の駐車場まで来ることができた。新任が駐車場まで行き、Aに笑顔で挨拶をして会話を試みたが、Aは車のシートの陰に隠れて車から降りなかった。その後の登下校も、母親が車で送り迎えをしている。</li><li>・Aは教室に入ることを拒み、友達との関わりも避けようとする。教員に問われたことに対してうなずくか、首をひねるだけの反応しかない。</li><li>・Aは、教室に行こうと担任が誘うと、落ち着きがなくなったり泣きだしたりする。</li></ul>
イ<事例を見立てる>	
ウ<対応を考える>	<p>① 「 _____ 」</p> <p>・ _____</p> <p>・ _____</p> <p>② 「 _____ 」</p> <p>・ _____</p> <p>・ _____</p> <p>③ 「 _____ 」</p>

図るコンセンサス実習として「実践事例ワーク」を提案する。資料3はそのワークの「ねらい・手順書」である。

ア 「実践事例ワーク」のねらい  
このワークには主に二つのねらいがある。コンテンツ（取り組んでいる課題や活動内容）のねらいとプロセス（自分の心の中であるいは他者との関わりの中で起こっていること）のねらいである。このワークにおけるコンテンツとは、事例の見立て及び対応策を立てることである。したがって、事例を見立てる力、それに応じた対応策を立てる力を育成することがそのねらいとなる。プロセスは、コンテンツについてグループで話し合いをしているときに、自分の中で、他者との関係の中で、さらにはグループの中で起こっていることである。どのような話し方や聞き方をしているか、どのような影響を及ぼし合っているか、どのように意志決定しているか等、自分や他者の在り様や気持ちに気付くことがプロセスのねらいとなる。

コンテンツに取り組み始めると、その解決のみを目指しがちだが、その協働作業中のプロセスに目を向ける意識をもつことが、人間関係づくりを促進させる上で重要なことであると考え。したがって、「問題解決」に向けたねらいと、「組織づくり」につながるねらい、両者をもとに達成することを目指すのがこのワークの特長である。

イ 「実践事例ワーク」の手順

ここでは、資料3の【手順】1から3までの内容を詳述する。「事例ワークシート」（資料2）を活用してワークを行う。

- ① 各自、＜事例の概要＞を読む。
- ② 各自で見立てを考え、＜事例を見立てる＞の欄に記入する。
- ③ 各自、②で考えた見立てを、付箋紙に短い言葉で一つずつ記入する。
- ④ グループで囲んだ一枚の模造紙に、③で記入した付箋紙を一枚ずつ貼りながら各自の考えを伝え合う。
- ⑤ 模造紙上の付箋紙を、全員で、分類しながら整理しつつ、コンセンサスを得ながらグループとしての見立てを決定する。
- ⑥ 各自、⑤で決定した見立てに応じた対応策を考え、＜対応を考える＞の欄に記入する。

### 【資料3 「実践事例ワーク」ねらい・手順書】

#### 実習「実践事例ワーク」

##### 【ねらい】

- 1 お互いに、事例の見立てを伝え合うことによって、グループとしての見立て及び対応策を立てる力を養う。（コンテンツ）
- 2 コンセンサスの過程においてグループの中で起こること、例えば、自分や他者の動き、コミュニケーション、リーダーシップなどに気付く。（プロセス）
- 3 プロセスに気付き、メンバーやグループに意識的に働きかける。

##### 【手順】

- 1 導入及び各自の事例の見立て
- 2 グループの見立ての決定
- 3 対応策の決定
- 4 グループ発表
- 5 振り返り用紙の記入
- 6 分かち合い

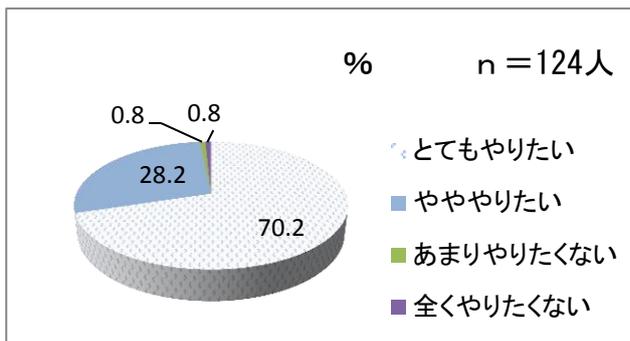


付箋紙を整理しながら見立てを考える様子



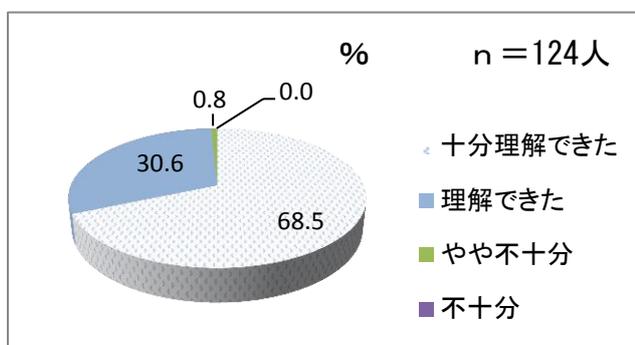
「期待度」については資料6に示すとおり、参加した124人中、70.2%が「とてもやりたい」、28.2%が「やややりたい」と回答し、「あまりやりたくない」「全くやりたくない」と回答した者は各0.8%であった。

【資料6 期待度】



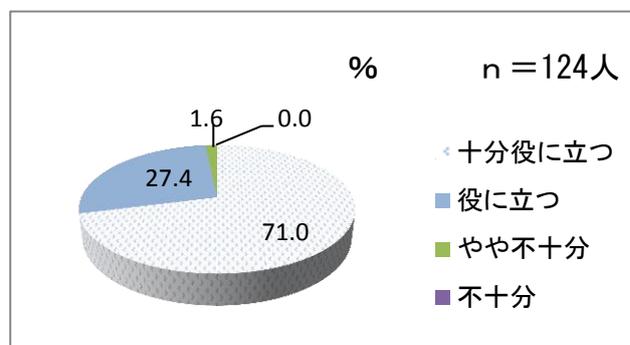
「理解度」については資料7に示すとおり、参加した124人中、68.5%が「十分理解できた」、30.6%が「理解できた」と回答し、「やや不十分」と回答した者は0.8%、「不十分」と回答した者はいなかった。

【資料7 理解度】



「有益度」については資料8に示すとおり、参加した124人中、71.0%が「十分役に立つ」、27.4%が「役に立つ」と回答し、「やや不十分」と回答した者は1.6%で、「不十分」と回答した者はいなかった。

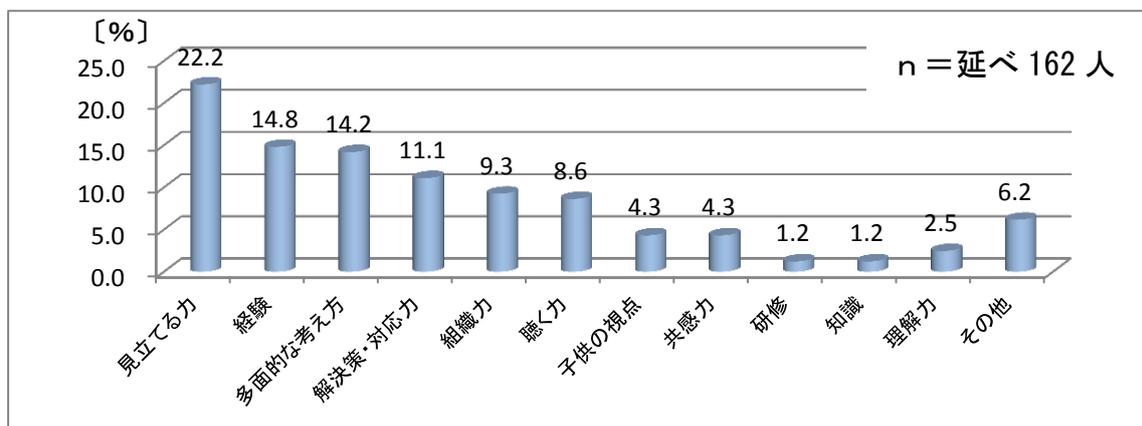
【資料8 有益度】



これらの4項目に対するアンケート調査の結果から、「実践事例ワーク」は、教職員にとって理解しやすく、満足のいくワークであり、かつ学校現場で役に立ち、別の事例も検討してみたいと思うものであったと言える。

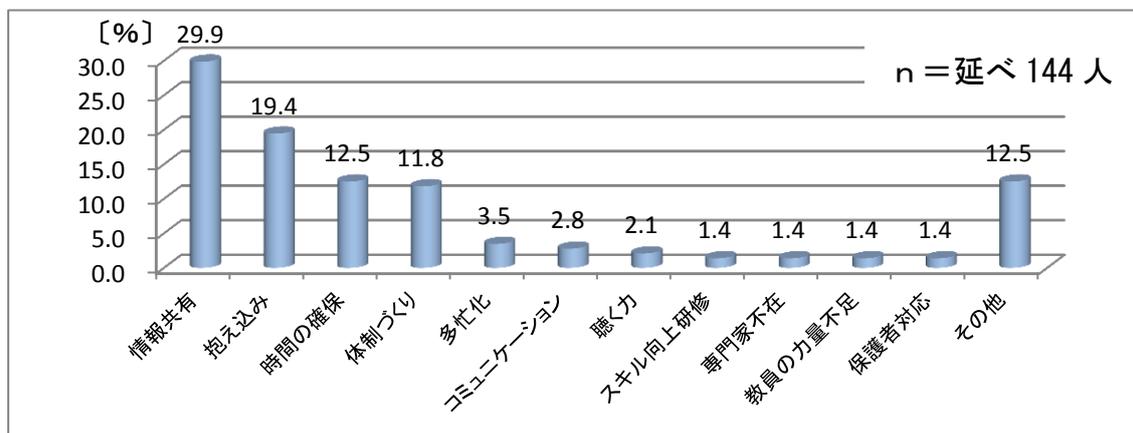
資料9は「教育相談の視点・力量」についての自由記述を内容別に分類し集計したものである。その結果、「見立てる力が必要」(延べ36人)、「経験が重要」(延べ24人)、「多面的な考え方が必要」(延べ23人)等が多く挙げられた。このことから、「実践事例ワーク」を通して、見立ての重要性やさまざまな考え方や見方のあること等を実感することができたと考えられる。

【資料9 教育相談の視点・力量として必要な項目】



「教育相談の課題」についても同様に、自由記述を内容別に分類し集計した（資料 10）。その結果、課題として挙げられた「情報共有の困難さ」（延べ 43 人）、「抱え込み」（延べ 28 人）、「（会議の）時間の確保が困難」（延べ 18 人）という項目からは、既にチームで対応しようという意識が前提としてあることがわかる。チームで対応することの利点は言うまでもなく、多様な理解の視点をもつことだが、それは同時に、共有し、まとめていくことの困難さを物語る。これを経験上気付いたことの表れだと考えられる。

【資料 10 教育相談の課題についての項目】



「その他」については、「グループワークがよかった」（延べ 20 人）、「組織対応が重要なことが分かった」（延べ 14 人）、「事例検討の重要性が理解できた」（延べ 11 人）等の感想が得られた。教育相談についての知識や技術は一人で書物を読むだけで会得するものではなく、組織のメンバーとともに実践的な体験を通して身に付けていくものではないかと考えられる。

## 5 2年間の研究のまとめと今後の課題

教育相談の基本的な流れを意識し、事例を見立てる力、そして対応策を考える力を養うという問題解決に活用できる「事例ワークシート」を作成することができた。また、そのシートを用いて教育相談における組織づくりを目的とした「実践事例ワーク」を開発し、その実践から、見立てるための視点の必要性や各校種における教育相談の在り方の違い等の気づきを得ることができた。

また、本研究を進めたことにより、教育相談の視点や力量に関してもさまざまな考え方があり、教育相談が学校現場でまだまだ体系的に整理されていないことが分かった。そして、時間の確保、体制づくりなど、教育相談の力量向上以前の物理的な課題も多いことが明らかになった。本年度のセンター研究発表会において、南山大学名誉教授 津村俊充氏は、ファシリテーターとして、教育相談や本研究における課題や課題克服に向けての意見を参加者から引き出した。事例のデータベース化やコンテンツとプロセスのバランスの工夫、アイスブレイク的なワークの開発等、今後の研究の指針となる提案を集約することができた。

これらを踏まえ、平成 30 年度は、「事例ワークシート」の内容をより充実させ、活用方法を更に検討していきたい。そして、「組織づくり」につながる研修プログラムを提案し、教育相談体制の構築を図りたいと考える。

## 参考文献

- ・津村俊充「プロセス・エデュケーション」金子書房、2014

- ・岡田守弘「教師のための学校教育相談学」ナカニシヤ出版, 2008
- ・文部科学省「児童生徒の教育相談の充実について～学校の教育力を高める組織的な教育相談体制づくり～（報告）」平成 29 年 1 月