

# 「支え合い・共に生徒を見ていく」校内体制づくり — 小規模校における「生徒理解の会」の取り組みを通して—

北川 直美

金沢大学大学院教職実践研究科 学校マネジメントコース

**【概要】** 本実践では「生徒理解を教師間で共有する校内体制づくり」を目指して生徒理解の会を立ち上げ、小規模校の個業化の課題を教員間の相互作用を促すことによって改善することを試みた。実践の土台となる「校務分掌の整備」と「中心となる仲間づくり」から始め、年度当初は学校全体での取り組みとして教員から受け入れられたが、校務が多忙な中、「気になる生徒」の事例を会で取り上げたいという要望を自ら出す教員はいなかった。しかしながら、会の必要性は全教員が感じていた。コーディネーター教員が教員間をつなぎながらテーマを設定し、定期的に会を運営する中で、担任が学校行事での困り感を全体で共有したことをきっかけに、会が勤務校になじむ形となっていた。会の限られた時間内では情報共有にとどまり、生徒理解まで深めることができないこともあるが、現在、職員室では自発的に生徒理解を共有する会話がなされている。そして会で得た情報から、8割の教員が生徒に対して何らかの関わりや指導を試みており、対象生徒の行動や表情にも良い変化が現れている。

## I 問題と目的

### 1. 勤務校の状況

#### (1) 小規模校での個業化の問題

筆者が勤務する定時制高校（昼間部・普通科）は全校生徒数 39 名、管理職・養護教諭を含め常勤教員が 11 名、非常勤講師等が週に数日ずつ勤務する小規模校である。社会の大きな変化に伴い、定時制高校においても、生徒の生育歴や学習歴、入学の動機等が多様化している。現在、在校生の 8 割に不登校経験、約 1 割の生徒に特別支援学級在籍歴があり、学校生活での何らかの配慮を必要としている状況にある。さらに、勤務校では平成 31 年度から高校における通級による指導が導入されており、今後も発達障害のある生徒の受け入れは増えていくものと思われる。そのような生徒達に、個に応じた適切な支援や教育活動を提供す

るには、教員が生徒理解を深め、一丸となって生徒と関わりあうことが必要である。しかしながら、本校では担任が不登校や個々の特性からくる課題について対応する際、管理職もしくは担任間や同僚との個人的な相談で対応してきた。これは学年団の存在しない小規模校の特徴といえるだろう。学校組織の特性でもある“教員の裁量性”（佐古・中川，2005）の下、フットワークが軽く柔軟な対応ができるというメリットがある一方で、教員の「個業」が拡散してしまう状況でもある。また、担任が学級を持ち上がるが多いため、同じ生徒の対応を数年間継続することとなる。担任によっては、生徒が不登校になると自責の念や無力さを感じていることが前年度のインタビューを通して分かった。

さらに、担任は校務分掌では各課の主任・主事を兼ねており（表1）、会議を増やすことへの抵抗、多忙感がある。不登校傾向の生徒や特性のある生徒への対応は日常的に行っているため、担任が気になる程度では教育相談委員会の開催を要請することはない。そのため、担任が抱える生徒の課題は、定例の職員会議での全体への周知にとどまっており、それらの対応策を全体で協議する場がない。これは担任以外の当事者意識の減少にもつながり、なお一層「個業」への拍車がかかる状況であると言える。

（表1）令和4年度勤務校における校務分掌

	課主任・主事		課員	
総務課	2年副 60代 再任用		4年副 50代	1年副 60代 臨任講師
教務課	3年副 40代 他校兼務		1年担 40代 特支 Co. 通級主	級外 60代 再任・短
指導課	3年担 50代 生徒指導 指導課主	4年担 40代 進路 通級※	2年担 (新任) 50代 生徒会 通級	
厚生相談課	養護教諭 級外 40代		生徒理解の 会 Co. 新規 ※	

担：担任 副：副担任 ※は筆者担当

## （2）事前調査結果

前年度、管理職を除く常勤教員に事前調査を実施し、次のようなことが勤務校の課題として見えてきた。

- ・担任間では情報の共有不足を感じていないが、副担任の半数が情報共有不足を感じている。

- ・対応の仕方が分からない生徒がいる。

「職員会議では、生徒の情報共有でとどまっているため、対応策や方針がわからないため、無策となることがある」との自由記述（副担任）も見られた。

- ・担任間での相談や情報共有は、職員室（座席が近接）で随時行われており、お互いに助けられていると感じている。しかし、相談を受ける側となることが多いベテラン教員も相談できる場所を求めている。

- ・「同僚や管理職からの助言や援助がある」としながらも、教職経験年数が長くなると、同僚との相談だけで解決の見通しが立つと感じづらくなっており、自らの経験を基に生徒対応する傾向にある。

- ・全ての常勤教員が、「困っていることを相談したり、生徒への対応策を考える場がほしい」と回答した。しかし、その実施頻度や実施の仕方については、負担を減らしたいとの意見もあった。

- ・全ての常勤教員が、「外部専門家の助言や援助があればよい」と回答した。

質問紙調査からは8割の常勤教員が多様な生徒への個別の対応に難しさを感じていること、そして情報共有の場と困っていることを相談したり、生徒への対応策を考える場が不足していることが明らかとなった。

## 2. 先行研究

小規模小学校を研究対象とした佐古・中川（2005）では、「個業型組織」について、次のような問題点を指摘している。

- ・組織的な教育活動の改善や教育意思形成が困難になる。

- ・学校が抱える多様で複雑な課題が、個別教員の知識や技能を越える場合には組織的な対応が困難で脆弱なシステムになる。

そして、このような状況におけるより適切な変革方略として、教員の裁量性を制約するのではなく、それを基盤にしつつ、“教員の協働的な教育意思形成”を支援するプロセスによって、個業性のデメリットを縮減し、組織化を図ることを示唆している。

## 3. 本研究の目的

生徒理解の会を立ち上げ、「生徒理解を教師間で共有する校内体制づくり」を目指す。会での取組みを通して“教員の協働的な教育意思形成”を促すための要点を明らかにする。

## Ⅱ 研究方法

(写真1) 第2回生徒理解の会の様子

### 1. 研究対象と生徒理解の会への参加者

研究対象は筆者を除いた常勤教員8名とする。生徒理解の会の参加者は上記の8名と教頭、当日勤務している場合は、短時間勤務教員、通級担当（派遣）、スクールカウンセラーも参加する。欠席があった場合には、情報共有のため記録を後日回覧する。質問紙調査は7月末と11月末に実施し、参加している教頭、常勤教員8名、短時間勤務教員、通級担当（派遣）を対象に行った。

### 2. 実践方法

筆者が生徒理解の会の「コーディネーター教員」として本実践を行う。会を運営、参与観察しながら、教師の対話や関与行動に変容が見られるか、会での様子を詳細に記述・分析するアクションリサーチの方法をとる。なお、アクションリサーチでは実践者の自己省察が重要な位置を占めるため筆者自身の自己省察記録についても丹念に取り組む。

### 3. 研究計画

筆者が厚生相談課に所属（4年担任・進路指導主事と兼務）し、会を開催する。2週間に1回（40分で終了を目標）、2022年4月から2023年1月の期間設定し、職員室で実施する。職員室で実施した理由は、本校定例の職員会議は校長室で行っているが、移動せずに会に参加できることでより負担が少なくなり、気楽に話せる雰囲気が作られることを期待した。会の内容は、インシデント・プロセス法による事例検討やフリートーク、校内研修などを組み合わせる。職員室にスクリーン・PC・ホワイトボード等を必要に応じて準備し、中央テーブルに椅子を半円形に配置し、自由に座れるようにした（写真1）。なお、勤務校において事前調査として前年度2021年8月から2022年1月に管理職を除く全ての常勤教員へのインタビュー・質問紙調査を行った。



### 4. 実践のための土台づくり

#### (1) 校務分掌業務の整備

校長の了解を得て、生徒理解の会を担当する「コーディネーター教員」を厚生相談課内に位置づけた。校務分掌業務とすることによって、次年度以降担当者が変わっても継続可能な取組みとするためである。また、勤務校では厚生相談課の所轄事項に教育相談が含まれているが、課員が養護教諭1名のため日常的な生徒情報が一人職の養護教諭には入りにくい状況となっている。そのため、職員室と保健室とをつなげることも狙った。

#### (2) 会にはずみをつける「中心となる仲間」

会を機能させていくには「中心となる仲間」が必要であると考え、特別支援教育コーディネーター、養護教諭、そして今年度から派遣されることとなったスクールカウンセラーの3名に、筆者の思いを伝え協力を依頼した。スクールカウンセラーに仲間に入っていただくことにより、外部専門家の助言やコンサルテーションが会に取り入れられることを期待した。他校との兼務や生徒の観察・相談時間を考慮しながら、年間12回の派遣日の中で可能な限り会に参加できるよう年間スケジュールを組んだ。年度当初に3名の「中心となる仲間」ができたことで心強く、実践をスタートすることができた。

## Ⅲ 実践経過

### 1. Phase 1 : 導入初期

## 《教員間の目線合わせ・新しい会を受け入れる》

### (1) 取り組み内容と会に対するインタビュー

回・日付	会の内容等	実施時間・備考
第1回 4月6日 (水)	生徒情報の共有 2～4年次生について 特支Co.・旧担任から	114分 校長参加
第2回 4月28日 (木)	生徒情報の共有 1年次生について 担任《兼特支Co.》から	74分 校長参加 SC参加
第3回 5月11日 (水)	事例検討 4年Aさん 教科担当から 《2年担任・新任》	55分 インシデント・ プロセス法
第4回 5月26日 (木)	事例検討 1年Bさん 担任から	44分 インシデント・ プロセス法

第1回生徒理解の会前日、職員会議で、会の目的と年間計画を提示した。筆者の説明に補足して校長から「本校の生徒理解への取組みに積極的に参加してほしい」との全体への協力依頼があり、会を進めやすい環境が整った。なお、生徒理解の会が立ち上がったことにより、これまで定例職員会議で行われていた「担任からの生徒情報の共有」の時間がなくなった。このことにより、生徒理解の会は生徒情報の共有の場としての役割も担うこととなった。

校長、特別支援教育コーディネーターからの提案を受けて、第1回の生徒理解の会は在校生、第2回は新入生についての情報共有を行った。コーディネーター教員として、「情報を伝えるだけの一方通行にはしたくない、職員会議の延長のような形にはしたくない」という思いがあった。そのため、会の始めに目的を伝え、教員間の目線合わせに努めた。

第1・2回は、目標の40分では終えられず、かなりの時間がオーバーしてしまった。席は特に決めていなかったが、教務主任は中央テーブルから離れた自席での参加であった。年度当初のこの時期は特に教務課の業務は多忙である。それに加え、今年度は他校との兼務もあり、参加される様子からは忙しさが伝わってきた。第1回は、旧担任から伝えたい内容が多くあったこと、また、中央のテーブルを囲む先生方からの発言や質問が筆者

の予想以上に多かったことにより時間延長となったが、質問に対して、知っている教員が答える形で会が自然と進行する流れとなり、先生方が新しい会を前向きに受け入れようとしてくれていることが伝わってきた。

第2回は、スクールカウンセラーの初参加の会であった。会の前に、筆者とスクールカウンセラーで打ち合わせを行った。気になる生徒の状況、初めて関わる生徒への対応でうまくいかず苦勞されている先生方の状況等についても率直にお話した。生徒理解の会で先生方が自分の困り感を出せるような状況にしたいが、筆者自身が現状では難しいと感じていること、困り感を出すことによって、自分を責めたり、同僚から否定されたような気持ちになることは避けたいという思いを伝えた。

後日、実施したインタビューで、新任で担任を受け持つことになった2年担任、2年副担任、教務主任、養護教諭は、この時期の生徒理解の会についてつぎのように述べた。

【2年担任】「(顔と名前が一致しない生徒情報は)意味ないわけじゃない。具体的な一個一個の情報は入って落ちないけど、本当に「色んな子がおるんやなー。」って。それをこういう会とかで、先生みんなで共有しようとする学校ねんっていう認識ができるから、安心して、生徒の話ができるじゃないですか。言ってもいいんだなーみたいな。」

【2年副担任】「(今年度は)生徒理解の会があるから、そこでこれまで自分がなんでだろうと思っていたことが解消されるからすっきりするし、担任の先生がここはこうしてほしい等どうしてほしいか伝えてくれるから分かりやすい。」

【教務主任】(忙しい時期に時間をオーバーしてしまった。この時期に会を持つことに対してどう思うかについて尋ねた。)

「それは大事な時間なんじゃないですか？最初にやっぱり来ていただいた先生方に知っていた

だかないと・・・ただ、その時に話す内容の中に（先生方の）主観とか入ったかな？とか。だから事実だけ。こうでこうでこんなところがありますとか、こんなところがありました、とかだけでいいのかなって。・・・」

【養護教諭】「4月の会、あれ、すごい有り難かった。特に、新しく来た先生でたぶん生徒の状況が分かってない方と新入生の状況を担任の話とかでこういう感じなんだなって形作ってくれるのはすごい有り難い。」

以上より、参加する立場によっても受け取り方は異なるが、年度当初の会の意義は確認できた。

第3・4回は、インシデント・プロセス法による事例検討を行った。この検討方法を選んだ理由はつぎのようである。①40分の設定時間内で終わることができる。②司会・発表者にとって負担が少ない。③参加者が主体的になること、また発表者にとってはその場でフィードバックが得られ、原因を探るのではなく今後どうしていくかに焦点をあてることができること等である。

事例検討する生徒については、「先生方が気になっている生徒を取り上げたい」という思いから、事前に用紙を配付し、記入してほしいと依頼した。しかし、用紙が提出されることはなかった。勤務年数2年以上になると、日常的な対応となっており困り感が少なくなるのではないかと、また上手くいっていないことを記入することへの抵抗感もあるのではないかと推測した。

小規模校のメリットは、隙間時間に全ての先生方とコミュニケーションをとることが可能なことである。直接話をすることでちょっとした困り感も吐き出しやすく、関係構築の機会ともなる。これがコーディネーター教員の役割であるとの思いから、直接先生方に聞き取りを行いながらテーマを決めていくことにした。まずは担任の困り感から取り上げることとし、事例検討のテーマを決定していった。

第3回は新任の2年担任に声を掛けてみたところ、「配慮が必要な生徒Aさんの評価の仕方についてどうするか」という授業で感じている悩みを事例として提供することを申し出てくれた。

検討では話し合いが深まるように3～4人の2つのグループをつくった。検討後には「一緒に考えた」という余韻が残り、事例提供者のグループでは「昨年自分も同じように思ったわ。」「1年目は自分も同じでしたよ。」という声が聞かれた。新任教員が戸惑っていることは皆同じように1年目に悩んでいるのだが、2年目以降になると自分の中でなんとなく消化してこなしてしまっている。検討を通して、不安感をみんなで共感し合うことができたと言える。また、2年目の教員からも「授業以外での関わりを大切にしているという〇〇先生の言葉からヒントを得ました。」と感想が述べられ、2年目の教員にとっても新たな学びが得られるものであった。各グループでの話し合いからは生徒のプラス面に目を向けた対応策が多く出てきた。悩んでいた評価の仕方については、他教科ではどのように評価しているのかという具体的な例もあがり、全体での共通理解ができた。事例提供者は感想として、「・・・Aさんができているところを見ることを大切にしていこう。頑張っていること、できていることなど生徒のプラス面に関することが意識外に入ってしまうことが多かったので、今まとまって考えられたし、対策も立てられたし、やってみようことや、やってみようとしていることがその方向性でいいなとか、というようなことが得られたので・・・やっぱ「チーム」でっていう感じがあってすごく良かった。今明確になったから・・・次いけるかな、やってみようかなと思うのがいくつか見えて良かったです。」と述べた。マイナスの課題として始まったが、最後にはプラスの気持ちで事例提供者にフィードバックできたところが効果的であった。

第4回は、特別支援教育コーディネーターが担任の立場でBさんについての事例検討を申し出てくれた。

自閉スペクトラム症のBさんが、「授業に安心して臨むために、授業内でできる支援方法を考える」ことをテーマとした。Bさんは特に授業中の緊張感が高く、姿勢を崩すことなく参加しているが、教員の指示が通っていない様子であった。学校生活での表情も乏しいため、担任が面談をしたところ、学校で友だちと話が合わず、友だちがいないと感じていること、大きな声、特に男性の声が苦手であること、また、授業中の指示は個別に出してもらいたいと思っていること等が分かった。欠席も増えていることから、早急に対応を検討すべき事例であった。先生方からの情報を合わせると、授業内で解決すべきことは、「書くことに時間がかかっている・書き始めが分からない」、「話せる友人がいない」、「聴覚過敏への対応」、「学校生活が疲れる」ことであった。具体的にBさんにどのように関わり、環境調整できることは何か案を出し合った。さらに検討を通して、Bさんが授業の中で耳を塞ぐサインを出していること、教科によって授業での様子が異なること、休み時間に先生が声掛けをして話が弾んだエピソード等が明らかとなった。結果、つぎのようなことが支援方法として先生方から提案された。

・板書とノート（プリント・黒板・パワーポイント）を一致させる。授業担当者が机間巡視による声掛けを行い、書くところを教える。

・授業中の耳を塞ぐサインを見逃さない。サインを見たら、声のボリュームを落とす。

・まずは、先生が友だち代わりにする。声を掛けて話をする時間を確保する。Bさんが興味をもっている話題でコミュニケーションをとる。

・学校で少しでもゆるむ時間を作る。そのためには、リラックスするための友人づくりや安心できる先生（仲間）をつくる。困った時に、サインが出せるように。

・安心できる居場所の確保。クールダウンや自分がリセットできる場所、1人で過ごせるスペースを作る。

教員がBさんの困り感を理解し、積極的にBさんに関わっていこうという支援の方向性を全体で確認した。また、本校に派遣されている発達障害アドバイザーに担任が事前に相談し、得た助言についても全体にフィードバックし、共有することができた。

インシデント・プロセス法での事例検討はタイムマネジメントができ、具体的な支援案が出てくるため、対象生徒にどのように対応するべきかが明確になる。そして意見を出し合い、検討するという場を持ったことは教員間のつながりをより感じさせるものであった。グループの組み方など検討すべきことはあるが、多忙な中でも、この手法であれば準備物が少なく、やり遂げることができた。

第3回の生徒理解の会の翌日、出張後に勤務校に戻り、職員室に入るとすぐに教頭から、「北川さん、今日Aさん、すごかってんよ〜！知ってる？」と事例検討であがったAさんが、体育で50メートル走ったこと、また、事例を提供した2年担任も「Aさんが波縫い10センチしてんよ〜！」と、これまで見せたことがない姿を授業でAさんが見せてくれたこと、そして、それを職員室にいた先生方で喜び合ったことを教えてくれた。また、「昨日の今日やったから・・・」と教頭が事例検討したことがきっかけとなって教員間で話が弾んだと教えてくれ、嬉しい気持ちになった。「いい週末を迎えられるね〜」「ほんでお腹いっぱいや！」等と職員室で笑顔があふれる会話ができ、小規模校の温かな職員室の良さを改めて感じる出来事であった。

## （2）Phase 1のまとめ

生徒理解の会の導入初期においては、手探り状態の中、会に対する教員間の目線合わせを目標に、会を「とりあえずやってみる」ことにした。小規

模校のメリットを活用し、コーディネーター教員が全教員と直接対話しながら情報を収集し、テーマ設定をしたことで、Phase 1 では教員間で互いの熱意を交換できるスタートを切ることができた。さらに、管理職による全体への声掛けにより、学校全体としての取組みという認識が教員間で共有され、年度始めの多忙な中でも、会を進めやすい環境が整えられた。この時期は生徒も教員も新しい環境、新しい仲間とともに、試行錯誤しており、緊張感もある。新入生や担任する生徒についての情報は全教員にとって必要な情報であり、多くの質問がなされた。この時期におけるスクールカウンセラーの助言は、教員の苦労や努力をねぎらい、みんなでやってみようという思いにさせてくれるものであった。

## 2. Phase 2 : コーディネーター教員の迷い

### 『「生徒理解の会」への要望が出ない』

#### (1) 取組み内容と会に対するインタビュー

第5回 6月2日 (木)	事例検討 3年Cさん 担任から	53分 インシデント・ プロセス法
第6回 6月23日 (木)	事例検討 4年Dさん 担任・筆者から	42分 SC参加 インシデント・ プロセス法
第7回 7月14日 (木)	クラス概況報告 各担任から	48分
第8回 7月28日 (木)	校内研修会 発達障害アドバイザー 講演：発達障害理解	*筆者は出張のため、欠席・特支 Co. と連携

コロナ禍で控えていた学校行事も“with コロナ”への転換によって通常通り実施となり、今年度はさらに新規行事が数件追加となった。担任や主任は分掌業務、出張等に追われていた。筆者も会の打ち合わせに時間がとれなくなる中で、職員室で交わされる生徒情報の中から、共通理解しておくべきことはないかと注意を払い、事例検討のテーマを模索していた。この頃になると、担任は学級の生徒の様子が分かり始めた時期でもあり、対応している生徒はいても特に生徒理解の会で取り上げてほしいという要望は出なかった。定期考査

の作成、成績処理や保護者懇談会の準備等も重なり、それどころではないといった状況であった。年度当初に比べ、会に対しての必要感が薄くなっているように感じた。そこで特別支援教育コーディネーターと相談し、第5回は、ケース検討を行う生徒をこちらで決めてから担任に提案、依頼する形で実施した。

第5回のテーマは、「Cさんへの指導（授業場面）の共通理解を図る」とした。生徒指導上の問題行動に対して、授業場面での一貫性のある指導をするために教員間での共通理解が必要だと思い提案した。事例提供を3年担任にお願いしたところ、校務分掌業務で多忙な中、快諾してくれた。しかし、事例検討で何を検討するべきかという焦点が絞り切れなかった。担任はCさんとこれまで何度も面談を繰り返しており、他の先生方も3年次生であるCさんにはこれまで各自で対応して来ているが、解決策や対応策を出すのが難しいケースであった。どのような目的で話し合うのが良いか悩んだ。事例検討後の担任の感想は、

「自分が普段感じてしまう見方とは違う見方がでてきたので指導に生かしたい。」

との言葉だったが、この多忙感の中で実施しているため、教員にとって意味がある会になっていたのかが気になった。テスト期間の採点に時間が必要な中、ただ話したけのように感じられたのではないかと・・・会后すぐにインタビューを行った。筆者が「今回の生徒理解の会は意味があったのだろうか？（なんだかまとまりにかけ、具体的な指導方法の提案にはなかなかいきつかないような感じだったが・・・）」と尋ねると、筆者が予想していたものとは違う良い反応が返ってきた。

【養護教諭】「これは、仕方ないケース。約2年間間近でCさんに関わったが、まだよくわからない。しかし、みんながなんとなくもやもやしながら関わっていたり、思っていることをみんなで言葉にして表現できる時間はやってよかったと思う。」

【2年副担任】「今回は本当にやってよかったと思った。自分の知らないCさんの姿を知ることができた。・・・自分だけで考えていたときは「わがままな生徒」という印象しかなかったが、違う面を知ることができた。そのことだけでも、ひとりでは絶対浮かばなかった考えやと思う。」

第6回も担任や副担任からの会への要望は特に出なかった。コーディネーター教員としてもどう進めていこうか迷い、誰かに頼むのが申し訳ないという思いも募っていた。そのような状況から、第6回は筆者が事例提供者となり、自己開示を含め、事例検討会のモデルを示すつもりで取組んだ。前日の朝礼でクラスのDさんについて取り上げたいとテーマを事前に提示した。その方が、Dさんについて考えてみたり、授業でも意識してもらえないのではないかと考えたからである。インシデント・プロセス法では事前の準備や原因を探る必要がないことがメリットであるため、これまで事前に知らせたことはなかったが、早めに知らせたことにより、前日の内に、職員室の中央テーブルで自然発生的に誰ともなく、Dさんについての話が始まり、検討前に担任である筆者に情報が集まってきた。教員間で「生徒理解の視点」で情報を出し合おうという基盤が作られつつあるように感じた。

## (2) Phase 2のまとめ

忙しさの中の事例検討会であったため、要望が出ないときは会の時期をずらしたり、減らしたりということ工夫をすべきだったと実施直後筆者は反省した。しかし、参加者からは筆者が予想していたものとは違う良い反応が返ってきた。担任として生徒対応に還元できるものであった。

第7回は夏休み前に、各担任からクラス概況を話してもらい、気になっている生徒を全体で共有し、対象生徒の情報収集を目的に会を実施した。また、第8回は、発達障害理解の促進のため、発達障害アドバイザーによる講演会を全教員対象

に実施した。(特別支援教育コーディネーターと連携・筆者は出張のため不在)

コーディネーター教員として工夫した点は、クラス概況報告の際に、あらかじめ担任に「こんなことを教えてほしい」と具体的に伝えておくことであった。周囲の先生方が知りたいと思っている情報がどんなことか担任としては気づかない場合もあるが、この方法によって、必要な情報を教員間に上手く伝えることができた。例えば、不登校生徒については、担任が対応しており、保護者や本人と連絡を取り合っているため状況がつかめているが、担任以外(管理職除く)は自ら聞かなければ様子が分からない。担任が発信したいことのみではなく、必要な情報を行き渡らせることがこれまでの情報共有との違いであり、コーディネーター教員として意識して始めたことであった。

## 3. 質問紙調査(中間)の結果から

Phase 1 から Phase 2 までの生徒理解の会に関して質問紙調査(中間)を実施した。ここまでの実践の中で気になった「生徒理解の会が先生方にどのように受け止められているのか」「負担感や実施頻度等に関すること」「スクールカウンセラーの参加に関すること」の3点についてまとめると以下のようなものである。

まず、先生方が会をどのように受け止めているかについてであるが、以下のような結果となった。

質問項目	そう思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
生徒理解の会の実施は効果的である	55%	45%	0%	0%
担当する生徒の指導に役立っている	64%	36%	0%	0%
生徒の理解が深まった	64%	36%	0%	0%

また、自由記述の中では、つぎのような声も寄せられた。

・自分の知らない一面に気づく、その生徒への見方がいろいろプラスされる。(同意見多数)

・それぞれの生徒に合った(又は合うと思われる)対応が必要だと感じているので、個々の特性やその時の生徒の状況を色々な先生方が情報提供し、共有することができる「生徒理解の会」は本校には必要。

・生徒を指導するには、多くの情報があれば助かる。生徒の情報共有の場として有意義な機会になっていると思う。

・教職員全体が共通理解を持つことは重要である。

・この会が行われることで、今までに行わなかった対応ができた。

・個別の対応が必要と感じる生徒が増えており、生徒のことをより理解することは必要。

・今年赴任したばかりなので、共有すべき場があることは有り難い、この会をきっかけに、ふだんから共有できることがより有り難いです。

生徒理解の会の効果があるかについて「やや思う」と回答した教員においても自由記述では、会の必要性を感じていることが分かった。また、会の負担感や実施頻度、その内容、進行の仕方に関することについては、以下のものであった。

・今までの頻度、場所で良いと思います。進行については、時間があまりオーバーしないように。

・定期的に行えばいいと思う。不登校の生徒について対応できないから対象外になっているのかもしれないが、状況報告があるといい。

・生徒理解の会を多く行うことは、先生方の時間を拘束することにもつながると思う。その辺のバランスをとるのは大変だと思いますが、ぜひとも続けてもらいたい。

・月に1回でもよい。(同様の回答2)

・「気楽に」話す場というより、「会議」という感じが強い。

さらに、スクールカウンセラーの会への参加については、以下のものであった。

・専門家の意見は、日頃接している先生方の見方と違う見方をしてくれる。先生方へのねぎらいの

言葉を専門家の先生からかけてもらえたりするのも良いと思う。

・情報共有の会になっていると思うため、外部専門家のアドバイスを求める段階にはないため、もったいない印象を受けている。

・専門家が主観を入れず対象生徒をとらえた意見は、どうしても主観を入れて見てしまいがちであり、これでいいのだろうかと思ふことの多い自分にとって、気づきを与えてくれる。

・他者(外部)の見る生徒の姿が改めて分かる。

・違った視点からの意見や先生方の(全体)行動に対するアドバイスもして下さる。

・専門的な見地からの意見や共感が必要です。

スクールカウンセラーが参加できたのは夏休み以前は2回であった。4月に年間スケジュールを組んでいるので、その回でどんなテーマを扱うことになるかは事前には分からない。助言がほしい会に必ずしも参加できるわけではない。外部の視点があること、教員がねぎらいによって励まされたこと、専門的な助言をもらえたことに効果があったが、会の最後に助言をいただく形になってしまったので、専門家を活用しきれずもったいない印象があったと思われる。

調査の結果からは、多忙な中ではあるが生徒を理解して、よりよい対応していきたいという先生方の思いが伝わってきた。会の効果として生徒の変容を感じていたり、声掛けの仕方に配慮ができているとの記述もあった。また実施頻度については月に1回が良いとの回答が3割弱あった。会をどのようにコーディネートするかという難しさはあるが、その時に教員間で必要とされている話題を会のテーマとして取り上げるためには、教員間でコミュニケーションをとりながら仲間に相談し、コーディネート教員が調整していくことが不可欠であった。そして、生徒理解の前にまずは生徒に関する「十分な情報共有」が求められていることが分かった。

#### 4. Phase 3 : 生徒理解の視点での対話の促進

##### 《会が勤務校の実態になじむ》

##### (1) 取組み内容と会に対するインタビュー

第9回 9月8日 (木)	クラス概況報告 1～4年担任	42分
第10回 9月22日 (木)	事例検討 2年Eさん 2年副担任から 事例提供	50分 SC参加 インシデント・ プロセス法
第11回 10月12日 (水)	生徒情報の共有 1～4年担任	58分
第12回 10月27日 (木)	生徒情報の共有 保護者懇談後・ 保健室利用生徒	39分

第9回のテーマ設定に向け、各担任に聞き取りを行った。1年担任から、夏休み中に面談等があった生徒に関しての情報共有をぜひ行いたいと要望が出された。話をしながら、1年担任にとっては生徒理解の会が「情報共有の場」「生徒理解の場」として必要に応じて使い分けされてきているのを感じた。1年生の別の生徒での生徒理解の事例検討（情報共有含め）も提案してみたが、今回は、その件については、言わなくてよいとの担任としての判断をされた。筆者としては、全体で共有してもよいのではないかと感じる件だったが、担任として全員での共有までは必要ないと考えており、自分が受けた相談内容であることから、守秘義務について考えてしまうことなども話してくれた。勤務校の先生方は熱い思いをもっておられるのだが、ベテランの先生方が多いため、それぞれの持つ経験も異なり、生徒との向き合い方もそれぞれである。生徒理解の場面でも同じ思いになるとは限らない。生徒理解を共有していくことの難しさも話し合った。第9回では1年担任の思いを尊重し、クラスの生徒に関する情報共有を中心に行うことに決めた。各学年からのクラス概況報告という「情報共有を行う場」として会を設定することにした。朝礼では筆者の提言を補足して校長から全体に向けて、「生徒理解の会を踏まえて、先生方には、生徒にどう対峙していくのか、

具体的にどう接していくのかを考えてもらいたい。会に臨むあり方を変えてみてほしい」という言葉があり、学校全体の取組みであることを再度確認する場となった。校長には、実践中の課題や自分の思いをその都度聞いていただいた。それを受けて、筆者をいつも後押ししてくださっていることが心強かった。

第9回は、各学年からの生徒情報の共有を目的に会を実施した。この時期は「県定通生活体験発表会校内予選会」のクラス代表生徒決めでどのクラスも担任が困っている状況であった。選考の難しさは担任間で度々話題に上っていた。クラス代表に選ばれると、ステージで自分の思いを主張しなければならない。さらには、校内で選出されると学校代表となって県での発表が待っている。生徒にとってはかなり負担感のある行事であり、毎年生徒選出は担任としても気が重い作業である。代表生徒に選ばれたくない、発表への不安感から学校を欠席している生徒が各クラス半数程度いる状況が見られた。筆者が、現在のクラスの状況と困り感を会の中で伝えたところ、他学年の担任も困り感を語り出した。そして何よりも筆者自身が教員間で共有できたことですっきりした感覚を覚えた。時間の関係もあり、副担任からの意見は聞くことができなかったが、会で全担任がクラスの困り感を吐き出すことができた場面だったように思う。その後、筆者のクラスでは様々な場面（授業内・休み時間等）でクラス代表選出に副担任の他、1年担任、2年担任と学年を越えて、先生方が関わってくださり、2名の生徒が学級代表を引き受けてくれる結果となった。これは、会で各クラスの状況を共有し合った成果だと感じた。行事担当者は「あれ（生徒理解の会）でみんなの状況がつかめた。」と言われた。全学年が情報共有を行いながら、何とか代表生徒の選考ができた。

第10回は、職員室での情報交換からEさんの問題行動が話題となり、普段関わりの多い2年副

担任に事例発表を依頼したところ快諾してくれた。また、特別支援教育コーディネーターに、Eさんについて事例検討を行いたい旨を伝えると、「ぜひ明日の会でやってほしい、それいい！」と賛同してくれた。担任ではなく、副担任が生徒対応での困り感を発信できる場になったことにより、生徒理解の会が勤務校になじみ始めていることを少しずつ実感し始めた。

この会の振り返りで、事例発表者は、「まず受け入れる姿勢が信頼関係の維持に必要。注意や指導は丁寧に、ゆっくり、分かりやすく行うことを心掛ける。納得感を与えたい。」と述べた。

2年担任は、「本人が自分自身で気づくようにもっていきたい。本人の持ち味を十分に生かしたい。・・・担任をしながら、自分では全然見えていなかったこともあり、教えてもらって良かったです。チームだなあ・・・！」と感想を述べた。

またその他の先生方の振り返りでも、「Eさんの成長につなげたいのでルールや伝えるべき事は伝えたい。」「伝え方は認めながら・・・」「場面にそぐわなかったり、ルールに違反している行動や言動があって注意をするときは、「何」を注意されているのかを考えさせる。」「こちらからの声掛けをもっと意識していくべきだと思えた。」「気になる様子を細かく聞けて良かった。」等、今後どのように生徒Eに関わっていきたいかが述べられた。Eさんを成長させたい、そのために何ができるかという前向きな視点で問題行動を捉え直し、指導していこうという教員間の「意識の高まり」が見られた。

第11回を前に、教務主任と生徒理解の会の目的についてじっくり話しをする機会を得た。筆者は定時制通信制教育研究会で生徒理解の会の取組みについて発表しようと考えており（最終的には別の内容での発表となったのだが）、発表タイトルをどうしようかと悩んでいた。教務主任が筆者の思いを確認してくださり、「生徒理解の会の取組み～みんなに関わり育てるチーム〇〇を目

指して～」というタイトルをつけてくれた。一生懸命考えてくださる教務主任に感謝の気持ちでいっぱいになった。

第11回は、事前に1年担任より、共通理解を図っておきたい生徒がいると聞いていたため、同様に各学年からも生徒情報の共有を行ってもらうことにした。各担任にはその旨を伝え、事前をお願いをした。1年担任は20分を越えて話しをされた。2年担任も伝えたいことがたくさんある中で共有しておきたいこと、先生方に目を配ってほしいことを中心に話をされた。今回は教務主任からの積極的な発言があり、教務主任として確認しておきたいことの確認がなされた。養護教諭にも話を振るとたくさん話をしてくれた。また、いつも会では控えめで、発言が少なめな3年担任も、自分の教科での2年次生、3年次生の様子を情報共有してくれた。担任でありながらも、クラスの生徒という枠を越えて他学年の生徒についても情報を提供していただいたことに、「生徒を共に見ていく」という思いが表れていた。今回は事例検討ではなく、情報共有という形ではあったが、それぞれの気になる生徒の様子を述べた後、「こうすれば良いのでは？」という意見や自分の授業での様子等も伝えあった。リラックスした中にも必要なことを話し合う雰囲気があった。校務に余裕があったことも一因かと思うが、何について話し合うか、その話し合う必要感が大事であると気づかされた。

## （2）Phase 3のまとめ

第12回では保護者懇談会を経て、各担任から情報共有したいこと、そして養護教諭からは保健室利用の生徒について伝えてもらい、初めて参加者全教員の発言が見られる会となった。

以上のような状況から、Phase 3では、生徒理解の会が、勤務校の実態になじみ始めてきたことを感じた。当初の生徒理解の会は、「生徒理解を深め、共有したい」という筆者の思いからスタートしたが、先生方とコミュニケーションをとりなが

ら回を積み重ねる内に、先生方のやりやすいように会が変化し、形作られたと言える。会の中では「生徒理解」にまで深まらない時もあるが、それぞれの先生方が考えや思いを伝え合う場となっており、担任を中心に知っておいてもらいたいことを伝え、質疑応答しながら情報共有を行うという形になってきた。同じ目線での情報共有であるため、そこで得た情報をもとに各自で実践を行い、その結果を職員室等で伝え合う場面が見られるようになった。「生徒理解の視点」での教員間の対話が会をきっかけとして弾んでおり、教員間の交流や相互理解が促進されてきたと言える。この点について特別支援教育コーディネーターは、つぎのように語った。

「今年はやりやすかった。あと〇〇先生とかとよくしゃべる機会ができた。空き時間とかも結構かぶることがあって、去年よりも他学年の生徒とか、今授業でこの学年難しいねとかいう情報をやりとりする機会が増えました。そうやって、教科越えて、学年越えて、しかも担任集団じゃない先生と話す機会ができた。やっばうちのような小さい集団って生徒理解もそうなんですけど、教員同士の仲もすごい大事なんだと思いました。」

職員室ではつぎのような会話も交わされた。「2年副担任の〇〇先生は、生徒理解の会によって聞き方が変わったと言っていた。まず、事実をきっちり聞いて、その後で発言するようになったと。なんか面白い会やね～って言ってました。」職員室の中で会の在り方が話題に上り、先生方の手によって学校の実態になじむ形の会になってきたことが感じられた。

## 5. Phase 4 : 共に生徒を見ていく雰囲気醸成 《会以外での生徒情報の職員室での十分な交換》 (1) 取組み内容と会に対するインタビュー

第13回 11月9日 (水)	相談の上、会を実施せず	学校祭後で生徒の観察・情報が行き渡る感あり
----------------------	-------------	-----------------------

第14回 11月24日 (木)	進路情報共有 福祉就労連携について 進路指導課	50分 SC参加 1,2年担任・進路指導課から要望
第15回 12月7日 (水)	生徒情報の共有 1～4年担任から	時間記録なし 担任から要望
第16回 12月22日 (木)	進路情報共有 福祉就労連携について 進路指導課	40分 SC参加 進路指導課から要望 (続編)
第17回 1月16日 (月)	校内研修会 事例検討 (実施予定)	インシデント・プロセス法 発達障害アドバイザー
第18回 1月26日 (木)	内容未定 今年度最終回 (実施予定)	SC参加

学校祭が11月3日(木)に行われた。朝礼では「準備期間を含め、学校祭では生徒の様子をしっかり観察していきましょう。」という校長から声掛けもあった。ステージ発表、欠席した生徒の情報、出し物への取組みの様子、準備や後片付けの様子、縦割りグループでの活動の様子など、生徒のがんばっているところを中心に、職員室での教員間の話題が尽きなかった。「ポスターを掲示するときに、〇〇先生が声を掛けると嫌がる素振りを見せたけど、△△先生の下で仕事をしてたよ。」「発表は苦手だと思っていた××さんが堂々と発表できたね。」「全ての学年のステージ発表がとても落ち着いており、例年よりもグレードアップ(発表を嫌がらずに、出席者全員がこなす)していたように感じた。」等生徒情報が職員室の中で十分交換されていた。

学校行事ということで担任・副担任関係なく学年を越えて生徒を見やすい環境もあったが、生徒理解の会での情報共有や生徒理解を積み重ねてきたことの成果であると言えよう。生徒が活躍した場面、成長した場面を見逃すことなく、先生方がじっくりと生徒の様子を見ようとしていることが分かった。学校祭後の第13回生徒理解の会は実施することも可能であったが、特別支援教育コーディネーターと相談し、現状から必要ないのではないかと判断し、なくす事にした。その理由として、学校祭で十分に情報共有ができていた満足感があつたこと、準備期間を含めて教員間に学

校祭を終えての疲労感があったこと、各担任からも全体で共有しておきたいことが出てこなかったこと、また修学旅行検討委員会と重なっており、タイトなスケジュールであったこと等から判断した。

第 14 回、16 回については、療育手帳等を所持する生徒の進路について、関係機関と連携しながら進めた今年度の福祉就労に関する取組みの詳細を知りたいという担任からの要望を受け、進路指導課から情報共有を行った。

第 15 回についても担任から全体に情報共有したい内容があったため、その要望に応える形で実施した。情報共有したい事柄があるタイミングでは会が積極的に活用され始めており、どのように会が利用できるのかを教員、特に担任が 1 年間の積み重ねを通して理解してきたと言えよう。

## (2) Phase 4 のまとめ

状況を見ながら会の開催を中止したり、また必要があれば増やしていく「必要感」に基づく臨機応変さが負担感を減らすためには必要であるが、コーディネート教員がそれを察知するためには、教員間でのコミュニケーションを密にとっておく必要がある。

また、学校行事等での生徒の成長・変容を教員間で共有し、喜び合えたことはさらなる教員の生徒理解へのモチベーションを高めてくれるものであった。Phase 4 においては、情報共有がメインとなる取組みが多かったが、会の形にこだわらずとも、教員間で聴き合い、質問しようという雰囲気为学校内で醸成されてきた。

## 6. 質問紙調査・インタビューの結果から見える成果と課題

1 年間に亘る生徒理解の会の取組みに関して、質問紙調査を 11 月末に実施した。その結果から見える成果と課題を以下にまとめたい。

質問項目	そう思う	やや思う	あまり思わない	全く思わない
会は検討や新たなアイデアを見出す場となっていた	50%	50%	0%	0%
会で情報を得て何か試してみたことがある	80%	20%	0%	0%
会で取り上げた生徒で成長を感じた生徒がいる	42%	50%	0%	0%

成果としては、上記のような回答結果となり、自由記述での回答はつぎのようであった。

- ・B さんの対応について、行動をみて、話す大きさを変えることができた。また記入するところも PP に表示して行ったところうまくいった。
- ・普段関わりの少ない生徒のことを少し知った上で、関わり方を考えて接するようにしている。
- ・B さんに対して、声のボリュームに気をつけたり、F さんに対して、発言の内容に気をつけるようにした。
- ・B さんの興味に合わせてコミュニケーションをとることができた。
- ・B さんは 4 月に比べて声が出て、話せるようになったと思う。H さんは自分のことを相談？するようになったと思う。I さんは人に対して、距離感？をとれるようになったと思う。
- ・G さん、B さん、F さん、J さんなどの成長を感じた。
- ・必要な配慮をすることや生徒のことを深く理解した上で対応ができる。

筆者から見ても、特に B さんは学校で教員と話す量が格段に増え、朝礼前や帰りに職員室に寄って話をしていくようになった。また、授業中の活動でクラスメイトと関わったり、友だちと会話することも増え、最近では保健室に友だちに会うために立ち寄るようにもなった。課題が全て無くなったわけではないが、教員からの関わりによって、著しい成長や変容を感じることもできた生徒である。

質問項目	そう 思う	やや 思う	あまり 思わな い	全く 思わな い
会は教員間での『目標の共有』に役立っている	33%	67%	0%	0%
生徒に関しての教員間の情報共有は十分できている	25%	75%	0%	0%

次に、課題についてであるが、上記のような回答結果となり、情報共有はまだ十分とは言えないこと、また「目標の共有」までにはいたっていないことが明らかとなった。これらについては、会の進行に関するコーディネーター教員の力量不足だと考える。勤務校の先生方はもっと情報共有が必要であると感じていることが分かった。

また、その他、会の運営については、つぎのような意見があった。

- ・限られた時間で行っているの、インシデント・プロセス法は効果的と思われる。
- ・時間オーバーになることがあったので、この点が課題だと思います。(でも話が盛り上がっているので、仕方がない面もある。)
- ・もう少し「会議」という感じではなく自由に話せるような場であればいいと思う。
- ・教員が負担を感じないよう、最大月1回の開催でよい(緊急時除く)。繁忙期(成績にかかる時期)などは避けた方がいいかな。

インタビューでは、3年担任と教務主任はつぎのように述べた。

【3年担任】「普段の会話では聞き取りきれない部分もああいう形で、答えを求められるものでもないし、聞きやすいし、言いやすい。内容絞っているところもあるし。(自分が話すよりも)他の先生方はどんな対応をしているのかなって。特に自分は体育やから座学の対応はどうやっているか、見えないところが見える。情報収集の場。」

【教務主任】「職員会議だと各担任からの報告で終わっていたが、それをみんなと考えることができたというのは職員会議の後に話していたのとはちょっと違うプラスの部分かなと思う。(兼

務で)外に出ることが多くなったが、子どもたちのことを知ることができたのは生徒理解の会があったから。」

養護教諭には「コーディネート教員を厚生相談課に位置づけたことは今年度どのような意義があったか」についてインタビューした。

【養護教諭】「何かあったときに、この人この所属やから聞いてもらえばいいわっていうあたりをつけやすい感じはある。一人じゃないって、心強かったです。生徒理解の会で、わたしも職員室に行って、話に加わって情報が得られるというのはすごくありがたいと思いましたし、たぶん普段職員室でわーって情報が交換されていると思うんですけど、それがある程度まとまった形で話されるので。そのような情報が話し合われているのを、私知らない状態なので、新鮮な感じで聞くことができて、すごく有り難い機会だったなと。・・・流れは少なくとも去年に比べたら格段に上がっているかな、みたいには思います。職員室の中では情報共有されていてこっちの方ではよく分からなかったことも、今年に関しては丁寧に教えていただいた感はあります。」と述べており、保健室にいる養護教諭と職員室の教員との情報の差を少なくすることに役立ったと言える。

さらに、「保健室と職員室との連携は以前より強まったと言えるか？」という質問に対しては、「強まったとまでは・・・生徒に関する情報を話してくれる先生もいるので、なくても回せるし、やっちはいけるんだけど、(生徒理解の会があることによって、よりやりやすくなったという感じはする。私ももう少しあっちへ行って話してっていう姿勢がないと、先生方も話しにくいっていか、なのかなとも思いますし、話しにくいとかこのときはちょっと話しやすいとか、そのときそのときの状況によるので・・・」と述べられ、養護教諭からも教員間の相互理解・相互交流に前向きになろうとする言葉が聞かれた。

#### IV 考察

筆者は生徒理解の会を立ち上げ、「生徒理解を教師間で共有する校内体制づくり」を目指した。本実践を通して“教員の協働的な教育意思形成”を促すための要点として明らかになったことは以下のことである。

##### 1) 定期的な場の設定が重要である。

校務が多忙であるがゆえに、時間を決めてみんなで集まり話し合うことが有効である。質問紙調査の自由記述では、「月に1回程度」、「時間オーバーしないように」、「バランスをとりながら」等の言葉とともに、負担感を考慮しながらも会の定期的な実施を求める声が多く見られた。教員へのインタビューにおいても、会の効果として仕事のやりやすさや生徒への指導に変化が表れていることが明らかとなっており、定期的な場の設定が重要であると言える。

##### 2) 教員間の目線合わせができてきていること。

生徒理解を深め、よりよい対応をしていきたいという「目指すべき目標」が教員間で一致していることで、事例検討や情報共有が熱意を持って行われ、会以外での教員間の対話も弾んだ。また、管理職からの声掛けは組織として動く時には全体の目線合わせとなり効果的であった。コーディネーター教員は必要な情報が十分に行き渡るよう縦と横をつなぐマネジメントが求められる。

##### 3) 参加する教員にとって必要感のある取組み・テーマが準備されること。

コーディネーター教員は、それを設定するための調整が必要である。1対1での教員間のコミュニケーションを大切にしながら、また職員室での会話に意識・注意を向け、情報の集約やフィードバックを行う。質問紙調査の結果から、64%の教員が「会が生徒の指導に役立つ」と回答しており、「やや思う」を含めると100%となる。また、「会で取り上げた生徒で成長を感じた生徒がいる」についても92%の教員が生徒の成長を感じており、その時に必要感のあるテーマが準備され、得られた情

報が実践に役立つものとなることが重要であると言える。そのためには外部専門家を活用していく。生徒の成長や変容を実感できることは、教員のさらなる意欲の高揚につながる。

##### 4) 十分な情報共有・相互理解ができる場に。

質問紙調査において「情報共有だけでも効果がある」「教職員全体が共通理解を持つことは重要」等の自由記述が見られ、「生徒に関しての教員間の情報共有は十分できている」という問いに対して「やや思う」が75%であったことから教員間での十分な情報共有が求められており、必要であると言える。さらに、教員間でお互いに困り感が発信できるような場になれば、支え合える関係となる。コーディネーター教員が教員間をつなぎながら、そして時には自己開示しながら、質問したり、発言したりが気楽にできるよう会の雰囲気醸成していく。知りたい情報が手に入る場、教員間の相互理解ができる場にすることを目指す。

##### 5) 教員間の相互交流を増やす。

インタビューの中で「会をきっかけに、ふだんから共有できることがより有り難い。」「教科越えて、学年越えて、しかも担任集団じゃない先生と話す機会ができた。」と述べられているが、教員間の相互交流が増え、目的のある情報（ここでは生徒理解のための情報等）が交換されることによって、各教員の中でPDCAサイクルが回り、生徒への効果的な関わりにつながっている。このことから、教員間の相互交流の重要性は明らかである。さらに、個々の教員の実践が全体に共有されることで好循環が生まれることが期待できる。

#### V 今後の課題

文部科学省(2015)が「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」の中で、学校組織や学校の組織文化の在り方を見直し、専門スタッフの参画によって教職員の専門性や経験を補うことにもつながると、「チームとしての学校」の体制の構築を提案している。本実践でスクール

カウンセラーの会への参加によって、外部専門家の視点での助言を得たり、また先生方の取組みをねぎらっていただいたりといった一定の効果はあったが、「外部専門家から具体的な生徒への支援方法が欲しかった」という意見も出た。スクールカウンセラーは教員に答えを与えてくれるものではなく、一緒に考えてくれる存在である。勤務校には発達支援アドバイザーも派遣されている。「具体的な支援方法」への対応として、担任が事前に発達支援アドバイザーに相談し、得た対応策を会の中で紹介したことも好評であったことから、外部専門家の役割や効果をいかに感じとってもらい、個々の教員への活用につなげていくか、どのように外部専門家を適材適所で活用しチームで生徒理解を深められるようにしていくかがコーディネート教員の課題である。

また、今年度の反省点は、個々の教員の実践を集約し即座に「全体」にフィードバックできなかったことである。会の内容は毎回対象生徒が異なり、話し合うべき内容も盛りだくさんであったため、個々の教員が実践したことのフィードバックに十分な時間をとることができなかった。また、情報を集約して配付するとなると時間と労力もかかる。勤務校ではフィードバックは自然発生的に個人間で行われたが、今後は、即座に全体で共有できるよう付箋を使ったり、校内 LAN を活用する等全体でのフィードバックの工夫をすることで PDCA サイクルを学校全体で好循環させたい。負担感がなく効果的にフィードバックできる取組みを考えていくことも今後の課題である。

## 謝辞

最後に、本実践研究にあたり、校長をはじめ勤務校の先生方には多大なるご協力をいただきました。また、連携協力校の校長、先生方からは、学校実習で多くの学びをいただきました。ここに謝意を表します。

## 引用文献・参考文献

- 1) 佐古秀一・中川桂子(2005)教育課題の生成と共有を支援する学校組織開発プログラムの構築とその効果に関する研究：小規模小学校を対象として, 日本教育経営学会紀要, 47, pp. 96-117.
- 2) 中央教育審議会 (2015) チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申) .
- 3) 佐古秀一(2006)学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究: 個業化, 協働化, 統制化の比較を通して, 鳴門教育大学研究紀要 第 21 巻.
- 4) 佐古秀一(2010)学校の内発的改善力を支援する学校組織開発の基本モデルと方法論: 学校組織の特性をふまえた組織開発の理論と実践, 鳴門教育大学研究紀要, 25, 130-140
- 5) 石隈利紀 他(2016)学校心理学ハンドブック 第 2 版: 「チーム」学校の充実をめざして, 教育出版.
- 6) 佐古秀一・曾余田浩史・武井敦史(2011)学校づくりの組織論, 学文社, 第 7 章, 第 8 章, 第 9 章, pp. 118-p. 184.
- 7) 篠原清昭編著(2006)スクールマネジメント: 新しい学校経営の方法と実践, ミネルヴァ書房, 第 10 章, pp. 155-175.
- 8) 浜田博文 (2009) 現場初! 学校経営レポート ③「学校の組織力向上」実践レポート, 教育開発研究所.
- 9) 水本徳明(2004)学校の組織力をどう捉えるか (特集 学校の組織力とはなにか), 学校経営研究, 29, 32-38.
- 10) 前田洋一・猪尻マサヨ(2016)学校をチームにするには何が必要か 学び続ける教員集団を形成するための実践的研究, 鳴門教育大学学校教育研究紀要, 30, 19-28.
- 11) 大脇康弘・西川潔 (2014) 学校組織開発の理論形成と実践的省察—佐古秀一氏の所論を中心に, 大阪教育大学紀要, 第 IV 部門 教育科学, 62(2), 167-180