

平成25年度文部科学省委託事業 教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業

Class Management Special Needs Education

学級経営力と特別支援教育の専門性の向上をめざす
発達支援を基盤とした教員養成・
現職研修プログラム開発事業

成果報告書

Faculty of Education
Kagawa University



国立大学法人 香川大学
平成26年 3月

はじめに

本事業は、文部科学省の「教員の資質能力の向上に係る先導的取組事業」として、「学級経営力と特別支援教育の専門性の向上をめざす発達支援を基盤とした教員養成・現職研修プログラムの開発事業」をテーマに、香川大学教育学部と香川県教育委員会(特別支援教育課)、香川県教育センターとが連携して取り組んだものです。

「研究計画書」の中でも述べておりますが、少子高齢化や家族のあり方の変化など現代社会が抱える課題は学校現場に反映され、いじめ・暴力行為・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応など新たな多様な課題を生み出しています。これらの課題に対応するためには、何よりも教員の資質能力の向上が必要であり、それを保証する養成・研修プログラムの開発が急務です。

プログラムの開発に際しては、子どもの発達の多様性(発達障害を含む)に関する理解を重視し、個々の子どもの全般的な発達水準や発達の個人差に配慮する発達支援の視点が鍵となります。また、このような発達支援の視点を学んだ教員と特別支援に関してより専門性を高めた教員とが連携することによって、より一層効果的で充実した学級経営が可能となります。

そのような考え方から、本事業では、子どもの発達と発達障害に関する理解の深化を重視した発達支援を基盤として、「学級経営力の向上」と「特別支援教育の専門性の向上」を目指した教員養成・現職研修プログラムの開発を香川県教育委員会(特別支援教育課)及び香川県教育センターと連携して行うこととしました。

その具体的な取組の内容及び成果等に関しましては、本報告書の中に詳しく紹介しておりますので、ご覧下さい。「学級経営力の向上を図るための小冊子(「達人が伝授!」)の開発」、「学級経営論の開発」、「特別支援教育基礎論の開発」、「特別支援教育コーディネーター現職研修の充実」、いずれも香川大学教育学部の教員(交流人事の教員・客員教授・「すばる」の教員や研修生を含む)、そして香川県教育委員会(特別支援教育課)及び香川県教育センターの先生方が力を合わせチームとして取り組んだ成果であります。

香川大学教育学部は、地域密着型の大学として、これからも地域のニーズに応え貢献できる大学として、今後とも香川県教育委員会をはじめ関係機関と連携協働して、教員養成・研修に取り組んで参る所存です。

そして、本事業において開発した「達人が伝授!」の冊子の冒頭に紹介している「二十四の瞳」の大石先生のように、子どもたちに愛情を注ぎ、また教育への理想や夢を語り合える教員の育成に努めて参りたいと存じます。

最後になりましたが、本事業の取組みに当たって格別のご支援ご協力をいただきました香川県教育委員会(特別支援教育課)及び香川県教育センターの皆様にご心より感謝申し上げます。

平成26年3月

香川大学教育学部
学部長 山神眞一

目次

I	平成 25 年度「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」事業計画書	1
II	学級経営力の向上	
1.	学級経営力向上に資する資料収集	9
2.	教員養成基礎科目「学級経営論」の開発	19
3.	学級経営力向上を図るための小冊子（ブックレット）の開発	21
4.	「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」研究発表会	31
III	特別支援教育の専門性の向上	
1.	教員養成基礎科目としての「特別支援教育基礎論」の開発	47
2.	発達支援に関する研究・実践と現職研修に関する最近の動向	50
3.	心理・教育アセスメントに関する現職教員向け研修講座の試行的開講	53
4.	特別支援教育コーディネーター養成に資する現職研修のあり方について	58

I

事業計画書

「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」事業計画書

I 事業の実施団体：国立大学法人香川大学

II 取組の内容

(1) テーマ名

学級経営力と特別支援教育の専門性の向上をめざす発達支援を基盤とした教員養成・現職研修プログラム開発事業

(2) 取組の目的

少子高齢化や家族のあり方の変化など現代社会が抱える課題は時々刻々と変動している。現代社会の課題は学校現場に反映され、いじめ・暴力行為・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応など多様な課題を生み出している。これらの課題に対応するには、教員の資質向上が必要であり、それを保証する養成・研修プログラムの開発は急務である。教育には子どもの理解とその発達保障が必須であることから、プログラム開発に際しては、子どもの発達の多様性（発達障害を含む）に関する理解を重視し、個々の子どもの全般的な発達水準や発達の個人差に配慮する発達支援の視点が鍵となる。また、このような発達支援の視点を学んだ教員と特別支援に関してより専門性を高めた教員とが連携することによって、より一層効果的で充実した学級経営が可能となる。そこで本事業では、子どもの発達と発達障害に関する理解の深化を重視した発達支援を基盤として、「学級経営力の向上」と「特別支援教育の専門性の向上」を目指した教員養成・現職研修プログラムの開発を、香川県教育委員会及び香川県教育センターと連携して行うものである。子どもの発達ならびに発達障害に関する知識は、学級経営においても特別支援教育においても必要不可欠である。また、特別支援教育に係る領域は学級経営にとって重要性の高い一つの領域となっている。本事業では、関連性の高い学級経営と特別支援教育の2軸でもって、教員養成・現職研修プログラムを考案する。

(3) 具体的内容

- ①学級経営力の向上をはかるための小冊子（ブックレット）の開発：昨年度、香川県教育センターと連携し、学級経営の在り方に関する資料をベテラン教員から収集し、「達人が伝授！すぐに役立つ学級経営のコツ」をまとめた。本年度はそれをさらに発展させ、全国の発達支援に関する効果的な実践事例も含め、教員養成や初任者研修の段階において活用できる小冊子を開発する。
- ②教員養成基礎科目としての「学級マネジメント論」の開発：今日通常学級においても一定の割合で特別に支援を要する子どもが存在することから、発達支援を基盤とした

生徒指導・学級経営に取り組める力を育てるため、教員養成における必修科目として「学級マネジメント論」を開発する。この授業科目では、事例を材料としたワークショップを取り入れるなど学生の主体的取組みを促すとともに、上の①で開発した小冊子を授業教材として活用する。

- ③教員養成基礎科目としての「特別支援教育基礎論」の開発：特別支援教室「すばる」の研究成果や個別指導の事例などの成果を総合し、発達支援に関する理論的ならびに実践的な検討に基づき、平成24年度に新たに開講した「特別支援教育基礎論」について、特別支援教育に関する資質能力を有する教員を育てるという観点から改善する。
- ④特別支援教育コーディネーター現職研修の充実：香川県教育委員会は、平成21年度より「特別支援教育コーディネーター養成専門研修」を実施している。本年度については9回の1日研修が予定され、うち6回で本学教員が講師を担当している。本事業ではこの研修プログラムの内容を見直し、より充実した特別支援教育コーディネーター現職研修のあり方を提案する。

(4) 取組の実施方法

- ①学級経営力の向上をはかるための小冊子（ブックレット）の開発：香川県教育センターと連携して、学級経営にかかわる実践事例を広範に調査収集し、教員養成・初任者研修に活用できる内容を検討する。
- ②「学級マネジメント論」を中核とした教員養成・研修プログラムの開発：上の小冊子を活用した「学級マネジメント論」の授業プログラムを作成し、試行する。
- ③教員養成基礎科目「特別支援教育基礎論」受講生アンケートを基に授業改善を図る。
- ④特別支援教育コーディネーター現職研修の充実：香川県教育委員会（特別支援教育課）と連携して、専門研修受講者を対象としたアンケート調査を実施し、研修に関する効果と需要について調べる。さらに、県教育委員会主催の専門研修では対応できていない心理・教育アセスメント（WISC-IV 知能検査と DN-CAS 検査）に関する研修講座（大学主催）を試行的に開講し、現職教員の専門性の向上を図る（20名程度の定員による実習講座とする）。

(5) 成果目標に対する指標

- ①学級経営力の向上を図るための小冊子の刊行（新任教員研修用 240部、県担当指導主事用 10部、「学級マネジメント論」受講者 200部、香川大学教育学部教員 100部、印刷配布）
- ②「学級マネジメント論」の授業プログラム作成、試行授業に対する「学生による授業評価」（到達目標の達成度と満足度の項目 4.00以上）
- ③「特別支援教育基礎論」の「学生による授業評価」（到達目標の達成度と満足度の項目 4.00以上）
- ④特別支援教育コーディネーター専門研修の受講生を対象としたアンケート調査による現職教員の需要の把握と心理・教育アセスメント講座の試行的開講、その結果に基づ

＜次年度現職研修プログラムの開発

(6) 事業計画：(省略)

(7) 過去の実績

全国に先駆けて香川県教育委員会との交流人事を締結し、平成15年度より香川県現職教員(3名)を大学に迎え、学部教育における教員養成基礎科目に実践的内容を組み込んだ。さらに、県教育委員会との連携のもと、平成18～19年度には教員養成GP「研究推進校との協働による教員養成の高度化」を、平成21～22年度には文部科学省委託「教員の資質能力追跡調査事業」を実施した。これらの実績より、教員養成段階における実践的指導力の育成に対応した教員養成カリキュラムの改善を進めている。また、平成23年度より科学技術振興機構委託「理数系教員養成拠点構築事業」(26年度まで)を推進している。

発達支援に関わる領域では、平成15年度には全国に先駆けて通級指導のモデル教室である特別支援教室「すばる」を開設した。平成18～22年度には文部科学省特別経費(プロジェクト分)概算要求「特別支援教育促進事業」を推進し、発達障害児の個別指導とその保護者や担任を対象とした教育相談、現職教員を対象とした各種研修会を積極的に実施してきた。その成果を基盤として、平成19年度には大学院教育学研究科を改組し、特別支援教育専攻に現職教員を対象とした特別支援教育コーディネーター専修を新設した。「特別支援教育促進事業」の成果は、この専修のカリキュラムに反映されるとともに、専修以外の学部・大学院カリキュラムにも浸透し、特別支援教育の専門性の向上に寄与している。

(8) 大学と教育委員会間等における個人情報の取扱い

本事業において知りえた個人情報に関しては、香川大学における個人情報保護に関する規則(「国立大学香川大学の保有する個人情報の保護に関する規則」、「国立大学香川大学の保有する個人情報の管理に関する規則」、「国立大学香川大学の保有する個人情報の開示等に関する規則」)ならびに香川県が定めた「香川県個人情報保護条例(平成16年香川県条例第57号)に基づき適正に取り扱う(受講生名簿の管理等)。

II

学級経営力の向上

1 学級経営力向上に資する資料収集

(1) 「開善塾第24回教育相談実技研修会(2013.8.2~4)」報告

1 日程

日	時間	テーマ
8/2(金)	13:00~15:00	生徒指導の今日的課題～「いじめ」「自殺」を巡って～ (兵庫教育大学大学院教授 新井 肇氏)
	15:10~17:10	特別支援教育の今 (FR教育臨床研究所 花輪敏男氏)
8/3(土)	8:45~11:45	全人的成長を目指す教育相談ー学力・いじめ・不登校を考える (広島大学大学院教授 栗原慎二氏)
	13:00~15:00	児童生徒理解をふまえたチーム援助～教育相談担当者・学級担任、それぞれの役割とは～ (福岡教育大学 西山久子氏)
	15:15~17:15	人間関係を育てるグループ・アプローチ (東京家政大学教授 相馬誠一氏)
	18:30~20:30	問題行動を起こす子どもの内面理解と対応 (香川大学 七條正典氏)
8/4(日)	8:45~11:45	ロールプレイングによる家族問題 (栃木県教育研究所相談部長 丸山 隆氏 栃木ロールプレイング研究会)

2 研修内容

- (1) 生徒指導の今日的課題～「いじめ」「自殺」を巡って～(兵庫教育大学大学院教授 新井 肇氏)
 - ・子どもの字雑はいじめの問題を解決すればなくなるものではないという認識を持つこと。マスコミの報道による思い込みがすり込まれている。
 - ・訴えると何かしてくれるという大人にならない。
 - ・携帯等に関して知識を持っている人に見つけてもらう。
 - ・いじめの被害者と加害者が同級生であるというのは、全体の中の80%を占めている。
 - ・学級の人間関係といじめについては、共生社会としての学校の再構築を。
- (2) 特別支援教育の今 (FR教育臨床研究所 花輪敏男氏)
 - ・～だから〇〇の支援をしなければならないというのではない。診断があったから指導をするというでもない。
 - ・小中学校では集団における支援を。全体でどうするかを指導を行う。
 - ・「黒板を見なさい」と言っても全体もすべて情報が入ってくる。
 - ・複数教師による指導の場合、友達の働きかけ、担任が個別指導を行う。見捨てられてい

る気にさせない。

- (3) 全人的成長を目指す教育相談—学力・いじめ・不登校を考える（広島大学大学院教授 栗原慎二氏）
 - ・現在は集団ではなく集合体になっている。教師にもこの経験がなくなっているため、学級経営ができない。
- (4) 児童生徒理解をふまえたチーム援助～教育相談担当者・学級担任、それぞれの役割とは～（福岡教育大学 西山久子氏）
 - ・若い挙員が増加しており、経験が少ない。保護者は少子化により子育て経験が少なくなっている。
 - ・教員保護者間の関わりとして保護者向け研修会の開催を行う。
- (5) 人間関係を育てるグループ・アプローチ（東京家政大学教授 相馬誠一氏）
 - ・いじめといじめ非行を区別する。どの社会においてでも発生することである。いじめは犯罪。
 - ・子どもの（教室）空間の重要性を認識する。子どもが悩みの中にある時も幸福の中にあるときも決して孤独ではないと感じるとき、自分を表現するときに自由さを感じ、しかも保護されていることを感じる。
- (6) 問題行動を起こす子どもの内面理解と対応（香川大学 七條正典氏）
 - ・心のサインを見逃さないこと。チームで対応する。捕まえること。
 - ・問題行動を起こす子どもに対して、環境調整、生きる指導、相談、問題行動そのものへの対応を図る。
 - ・児童生徒理解の対象については、理解することがプラスアクセルのための視点となる。
- (7) ロールプレイングによる家族問題（栃木県教育研究所相談部長 丸山 隆氏 栃木ロールプレイング研究会）
 - ・非行少年は反抗する役に長けている、と見る。普段やっている役をまずやってみる。その後変える。
 - ・非行で目立つ子は、よいことで目立たせる。

(2)「日本生徒指導学会第14回京都大会に参加して」報告

日本生徒指導学会第14回京都大会では、「子どもたちの明日を拓く」ことをテーマとして、今日的課題となっているいじめ問題を中心に講演やシンポジウム、フォーラムが行われた。いずれも学級の中で派生する問題であり、単にいじめ対応としてではなく、教師の学級経営のあり方を問うものとして、また、閉鎖的な学級王国ではなく、他の教師との協働による指導の在り方学ぶ上で、貴重な研修の機会となった。さらに参加した自由研究発表においては、学級集団づくりや子ども理解など効果的な学級経営を推進する上で必要な知見を、先進的な取組の中から学ぶことができた。以下、大会日程に即して、学んだことを簡単に報告する。

<第1日目>

(1) 講演 13:50~15:15

テーマ「学校の今を見つめる～大津市立中学校におけるいじめに関する
調査委員会報告書を読み解く」

講師：横山 巖（大阪弁護士会弁護士）

- 大津市におけるいじめに関する第三者調査委員会報告書の内容に即しての説明と、その内容からいじめの未然防止やその対応のあり方等に関して提言がなされた。学校や教師のあり方、また保護者や地域、関係機関との連携についての示唆が得られた。

(2) シンポジウム 15:15~17:00

テーマ「未来を拓く生徒指導」

コーディネーター：新井 肇（兵庫教育大学）

シンポジスト：「キャリア教育と生徒指導」藤田晃之（筑波大学）

「シティズンシップと生徒指導」新井浅浩（城西大学）

「社会的なリテラシーと生徒指導」森田洋司

（大阪市立大学名誉教授・日本生徒指導学会会長）

- これからの生徒指導の在り方について、特に今重視されているキャリア教育やシティズンシップ教育、社会的なリテラシーの育成を中心に各シンポジストから提言がなされた。いずれも社会の一員としての役割を果たしていけるための力を育てることの必要性和、そのために果たす教師の役割や指導の在り方について多くの示唆が得られた。

<第2日目>

(1) 自由研究発表 10:00~11:50

- 参加した自由研究発表（第2分科会）においては、①トーキングサークルという手法を用いた小学校における学級集団づくりや、②中学校における「文化的実践への参加」を通しての「縦のつながり」の実践、③自尊感情の涵養を通じた「人間関係を構築する能力」の育成、④YPーアセスメントシートを活用したチーム支援による教師の子ども理解の深化など、いずれも豊かな学級経営の推進に資する先進的な取組であり、有益な知見を得ることができた。

(2) フォーラム・ワークショップ・研修会 13:30~16:40

フォーラムⅠ「子どもの目線に立ったいじめ対策」

コーディネーター：野田正人（立命館大学）

- ①実践発表Ⅰ：滋賀県におけるいじめ問題の対応について
谷村忠司（滋賀県教育委員会）
- ②実践発表Ⅱ：高島市におけるいじめ問題の対応について
饗庭一弥（高島市教育委員会）
- ③パネルディスカッション：梅本剛雄（滋賀県教育委員会）
饗庭一弥（高島市教育委員会）
大植常夫（いじめ問題対応専門委員）

フォーラムⅡ「いじめ防止をめぐる法制度化の意義と実践的課題」

コーディネーター：若井彌一（仙台大学）

- ①いじめ防止対策推進法をめぐる國の動向
池田 宏（文部科学省生徒指導室）
- ②いじめ防止条例と学校・行政・関係機関の連携に基づくいじめ対策
小西博泰（小野市教育委員会）
- ③いじめ防止対策推進法の施行に伴う「基本方針」について
若井彌一（仙台大学）
- ④パネルディスカッション：若井彌一（仙台大学）
池田 宏（文部科学省生徒指導室）
小西博泰（小野市教育委員会）

ワークショップ「生徒の自己指導力を育成する実践事例」

研修会「体罰を防ぐために一叱る生徒指導の方法と実際」

- 第2日目の午後は、フォーラムが2本、ワークショップと研修会が各1本ずつ開催された。2本のフォーラムはいずれも今日的課題となっているいじめに関するものであった。また、研修会についても体罰に関するものであり、昨今報道等で大きく取り上げられているもので、参加者の関心も非常に高かった。ワークショップに関しては、生徒の自己指導能力を育成するためにどのように指導していけばよいか、大学の教員養成課程の取組及び高等学校の実践事例の紹介であり、特に学級経営力を備えた教員養成を推進する上で貴重な学びを得ることができた。

(3) 教育センター視察報告

○ 目的

今年度の香川県教育センター調査研究事業及び香川大学との連携事業「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」の資料収集のため、近畿地区の教育センターを訪問する。併せて、訪問先の各教育センターの調査研究の在り方、また、研修員制度についても情報を収集し、今後の調査研究及び研修員指導に生かす。

1

北九州地区教育センター

(1) 期日 11月13日(水)～11月15日(金) 2泊3日

(2) 訪問した教育センター

①福岡市教育センター(11月13日(水) 14:00)

所在地：〒814-0006 福岡市早良区百道3丁目10番1号 TEL：092-822-2801

- ・県教育センターと共同して、本市の喫緊の課題として学級経営、生徒指導などの教育課題の解決を図る研究協力事業で、学校の研修を支援している。
- ・10年間で全学校が研究指定を受けるシステムを稼働した。

②福岡県教育センター(11月14日(木) 11:00)

所在地：〒811-2401 福岡県糟屋郡篠栗町高田268 TEL：092-947-0079

- ・「授業診断ツール」を作成しており、本県の若年研修に参考となる。
- ・「ユニバーサルデザインによる通常の学級における指導」は、これからの学級経営の参考となる。

③武雄市教育委員会(11月14日(木) 15:00)

所在地：〒843-8639 佐賀県武雄市武雄町大字昭和1-1 TEL：0954-23-8010

- ・教員の意欲と力量を向上させるために研修を充実させている。タブレット端末を小学生全員に貸与し、それを活用した実践を先導的に行っている。

④九州地区教育研究所連盟第64回研究発表大会(11月15日(金) 9:00)

アバンセ(佐賀県立男女共同参画センター・佐賀県立生涯学習センター)

所在地：〒840-0815 佐賀県佐賀市天神三丁目2-11 TEL：0952-26-0011

- ・九州地区教育研究機関における学級経営、生徒指導、若年教員の資質向上に関する調査研究・研修事業等についての資料収集を行った。

(3) 収集した資料・情報の活用

佐賀県では、県をあげてICT活用を重点項目にあげ、機器の整備に大きな予算を組むとともに、教員の資質向上にも力を入れている。そのため、各種調査において全国でも成果が現れ、先進的な取組の県となっており、施策が反映されている。タブレット端末を子どもに貸与する取組は全国が注目するものであり、市教委担当者はその導入までの概略を簡潔にまとめ、誰がきてもすぐに対応できるよう準備している。

福岡市は政令都市で、規模は香川県よりも大きいにもかかわらず、研究指定校事業に

ついて全学校を対象にグループ化して、研究成果の発表を行うなど、施策を直接学校に反映させている。また、授業技術のリーフレットを各種作成し、具体的な授業改善のポイントを示し、指導と実践をつないでいる。指導主事は担当学校を1名が20校程度もち、各学校を年3回訪問しているため、かなりの業務量と言えるが、学校の状況を十分に把握している。研究指定校事業について、県の行うものと直接管下となる学校で行うものとのちがいがあ

る。福岡県教育センターは、授業診断ツールを作成しており、若年教員の授業指導の観点を明示している。その他、長崎県教委など若年教員の指導について、特徴のある取組を行うとともに、webサイトでリンクをはるなどの情報共有がなされている。本県においても他県の取組を積極的に取り入れていきたい。

2 近畿地区教育センター

- (1) 日程：京都府総合教育センター 11月18日(月) 14:00~15:20
奈良県教育研究所 11月19日(火) 10:00~11:15
大阪府教育センター 11月20日(水) 13:30~14:45

(2) 内容

①京都府教育総合センターでの視察内容

企画研究部の古谷一樹主任研究主事が応対してくれ、主に次の点について話を伺った。

『教師力向上』教育実践力継承事業』について

- ・平成20年度より実施している。
- ・この事業は、校内での教職員の育成を支援し、優れた実践的指導力を若手教員へ継承するため、大学の研究者を主とする外部の専門家の指導助言を得ながら実践・研究を進め、「校内での新たな人材育成方法」を開発し、その成果を府内の各学校に還元することを目的としている。
- ・支援対象校は5校(小中学校4校 府立高校1校)
- ・外部の専門家は、浅野良一教授(兵庫教育大学大学院)、木岡一明教授(名城大学大学院)、木原俊行教授(大阪教育大学)、榊原禎宏教授(京都教育大学)など、計6名の大学教授。
- ・一つの学校につき2名の教授が指導顧問としてつき、その2名の教授が担当した学校を訪問して、校内研修の指導助言に当たる。センター指導主事も、教授とともに学校を訪問し、指導助言に当たる。
- ・年度当初に、学校と指導顧問、センター指導主事が、各学校の課題や実情に応じて、どのように実践を進めていくかを相談する。基礎学力の向上を実践テーマとする学校もあれば、若手教員の人材育成をテーマとする学校もある。
- ・予算は200万円だが、そのほとんどは講師の謝金と旅費に当てられる。
- ・始まった当初は、京都府教育庁の事業であったが、昨年度より予算も含めてセンターが事業主体となって取り組んでいる。

・事業の流れ

計画募集・・・学校に計画の募集（公募）

実施校決定・・・応募した学校の計画を専門家（大学教授等の指導顧問）により、内容の検討を行い、実施対象校を決定。

実施校支援・・・実施校に対して、指導顧問により学校現場での指導助言を行う。
（年5回程度）

実践発表・・・実施校での実践の内容を発表する。（3月上旬）

開発・・・実践内容について指導顧問による分析を通じ、校内での人材育成の方法を事例集としてまとめる。

還元・・・開発した校内での人材育成の方法を府内の学校に周知、管理職研修等での積極的な活用を行い、校内での人材育成の活性化を図る。

○京都府総合教育センターの視察を終えて

「教師力向上」教育実践力継承事業については、今回の視察の中でも一番聞きたかった内容である。学校側が大学教授等の指導顧問とうまく連携し、各学校の課題に対して前向きに取り組もうとする意識がある学校は、1年間の実践でも教員の意識が変わり、学校が変わるということである。

この事業は、主任研究主事である古川先生が、京都府教育庁高校教育課にいらした時に立ち上げた事業で、古川先生がセンターに異動になったのを機に、この事業もセンターに移ってきたという。

事業をスムーズに進めるためには、センターの指導主事が果たす役割も大きい。年度当初に、学校が大学教授を交えて計画を立てる前に、まず指導主事が学校に出向き、地ならしをしっかりとしておくことや、大学教授と学校との連絡・調整をしっかりとっておくことなど、直接話を伺って分かることもあった。大変参考になった。

②奈良県立教育研究所での視察内容

教科教育部の今西一盛教科教育係長、小嶋倫代研究指導主事が応対してくれ、主に次の点について話を伺った。

「プロジェクト研究」について

・教育研究所全体としての調査研究には取り組んでいないが、指定研究員を現場の先生の中から募集し、教育研究所の研究指導主事とともに研究に取り組んでいる。

・事業の概要は以下のとおり

趣旨・・・奈良県の教育の向上に役立てるため、奈良県教育委員会指定研究員を指定し、教育に関する実践的な研究を奨励する。

対象者・・・県内の公立の幼稚園・小学校・中学校・高等学校及特別支援学校教職員で、初任者研修を修了した者。平成25年度は10名の先生（小学校2名、中学校4名、高等学校1名、特支3名）が指定を受けている。

期間・・・1年間

研究の形態・・・研究員は、県立教育研究所の研究指導主事等と共に、所属校の協力を得て研究主題に沿った研究を行う。

原則として、研究指導主事等が研究員の学校に適宜訪問し、研究を行う。

研究報告・研究員は、研究期間終了後に研究の概要をまとめて報告する。

研究会及び旅費・・・研究期間中 10 回、県立教育研究所または所属校において研究会等を行う。なお、それに伴う旅費は県立教育研究所で負担する。

○奈良県立教育研究所の視察を終えて

今年度の「プロジェクト研究」の一つに「規範意識を醸成する特別活動の在り方」を研究テーマとした取組があり、興味深かった。小学校 1 校と中学校 1 校の先生が指定を受けて取組んでいる。現在の取組の状況としては、どちらの学校においても、クラスでの話し合い活動がまだしっかりとできていない状況なので、話し合いの基礎から取り組んでいるという。「規範意識を醸成する」活動は、これから本格的に行う予定である。

研究員を誰に指定するかが難しいところであるが、各研究会で活躍している、10 年経験前後の若手教員を研究員として指定する人が多いようである。研究員が所属校で研究授業を行ったり、指導主事と研究に取り組んだりすることで、いい影響を他の教員に与えてくれる効果も期待しているということであった。

香川県教育センターの研修員指導を見直す際に、「プロジェクト研究」は参考になるのではないかと思った。

③大阪府教育センターでの視察内容

教育企画部の神村早織首席指導主事、柳田典昭指導主事が応対してくれ、主に次の点について話を伺った。

○「省察力」と「同僚性」の育成を核にした初任期教員育成支援プログラムの開発について

- ・大阪教育大学との連携事業である。
- ・学校現場における OJT を軸にした効果的・効率的な初任者研修プログラムの開発を目指している。
- ・「授業づくり」「学級づくり」「子ども理解・生徒指導」「教員としての基礎的資質」の 4 観点で、初任者が自己の成長を確認シートに記入する。それをもとに指導教員や管理職が、初任者の課題を見据えて指導していくようなシステムを開発している。
- ・初任研を終えた 2 年目も、同じシートを引き続き使用し、自己の成長を確認していく。

○「府立学校パッケージ研修支援」について

- ・授業力向上のための P D C A サイクルを構築し、学校の教育力を高めることを目的としている。
- ・学校の課題やニーズに応じて、校内研修を支援する。また、教職経験の少ない教員に対する授業力向上を支援する。
- ・通常であれば、校内現職教育などでは、センター指導主事が 1 回学校を訪問して終了であるが、「府立学校パッケージ研修支援」は、一つの学校に指導主事が複数回訪問す

る。基本的には、1回目は学校からセンターに来てもらい、どのような支援を必要としているかを話し合う。2～4回目は指導主事が学校に出向き、校内研修などの支援をする。4回セットが基本である。

- ・小中学校からの依頼は多いという。高等学校と特別支援学校からの依頼は少ないものの、課題を抱えていた学校は、ぜひ来てほしいという依頼がある。

○大阪府教育センターの視察を終えて

大阪教育大学との連携事業『『省察力』と『同僚性』の育成を核にした初任期教員育成支援プログラムの開発』については、まだ計画段階ということで資料をいただくことはできなかったが、話を伺うことはできた。大阪府においても教員の大量退職を前に、どう若手教員を育てていくかが課題であり、どの学校でも適用できる若手教員の育成のシステムを構築しているという。

「府立学校パッケージ研修支援」も興味深かった。香川県教育センターの研修サポートにおいても、運用を工夫し、複数回継続して学校を訪問すれば、同じ効果が得られるのではないかと思う。

大阪府は、すべての校種を合わせると、1500名を越える初任者が毎年いるという。研修を実施していただけてもご苦労の多いことであろうと思った。

④視察を終えて

各県のセンター及び研究所を訪問し、各県の現状や課題等を踏まえて、それぞれ工夫しながら取組んでいることが分かり、参考になった。資料もたくさんいただいたので、次年度以降の香川県教育センターの取組に生かすことができればと思う。

3

中国地区教育センター

(1) 期日 11月28日(木)～11月29日(金) 1泊2日

(2) 内容

【11月28日(木)：1日目－松江泊】

①島根県教育センター《14：00に訪問》

所在地：〒690-0873 島根県松江市内中原町255-1

TEL：0852-22-5859

島根県教育センターは、調査研究として「学級集団づくりへの取組」を本年度から研究している。教育相談課として、この研究に取り組んでおり、「教育相談」の視点から学級集団づくりを考え、学級経営に生かそうというねらいであった。「集団づくり」という視点では、我がセンターの取り組みとほぼ同じで、お互いの研究を紹介すると、多くの点で意気投合する部分があった。

別添に3つの資料を付けたが、今後の私たちの研究に大変参考になる資料であった。

【11月29日（金）：2日目】

②広島県立教育センター《16：00に訪問》

所在地：〒739-0144 広島県東広島市八本松南一丁目2-1

TEL：082-428-2631

広島県立教育センターは、数多くの初任者向け「学級経営」に関する指導のプログラムをもっており、いただいた資料は大変有意義なものであった。2つ、例に挙げると・・・

・「これだけは外せない学級（ホームルーム）経営のポイント」

我がセンターもこのようなテーマで、実践事例をいくつか表しており、大変参考になるものであった。また、その講座は、中学校と高等学校が対象で、高等学校の視点を含め取り組んでいる私たちには刺激になるものであった。

・「学級（ホームルーム）担任の役割」&「学級担任の役割」

前者は中学校・高等学校向け。後者は小学校向け。広島県では、香川県と異なり、中学校と高等学校と一緒に研修を受ける体制をとっている。特に教科研修では、中学校と高等学校が専門教科で共に研修を行い学び合っている。

2 教員養成基礎科目「学級経営論」の開発 — 2013年度「学級経営論」の試行授業について —

学級経営力の向上を図るための小冊子『達人が伝授！すぐに約立つ学級経営のコツ』の開発と平行して、以下の通り2013年度「学級経営論」の試行授業を行った。

授業の目的

学級における教師と子どもおよび子ども相互の人間関係のあり方と学級で起こる様々な問題について多面的・多角的に考察し、学級づくりの意義と担任教師の役割についての理解を深めるとともに、学級づくりの基礎的な方法、指導のあり方を実践的に学ぶことを通して、学級経営力を備えた担任教師を育成する。

- ① 4月11日： 「学級経営」とは
 - ・担当紹介、授業のねらいと内容、成績評価の方法と基準
 - ・教師の3つの仕事（授業、学級経営、校務分掌）
 - ・学級づくりについて—校長講話から
 - ・学級経営の意義と担任教師の役割
- ② 4月18日： 学級づくりと学級目標
 - ・なぜ、学級目標づくりが有効なのか—学級目標づくりの意義
 - ・どのようにして作るのか—実践から学ぶ
 - ・学級における「きまりの指導」を考える
- ③ 4月25日： 学級の仕事と仕組み—生活班、係と当番の活動
 - ・学級内の小集団
 - ・生活班の編成と班活動
 - ・係と当番の活動
- ④ 5月2日： 「学級担任の一日」
 - ・学級担任の一日の仕事の流れを理解する
- ⑤ 5月16日： 「教師の多忙化と多忙感」
 - ・教師の多忙化—勤務実態調査から
 - ・感情労働と多忙感—多忙化とどう向き合うか
- ⑥ 5月23日： 「学級集団と教師」
 - ・集団を相手にする教師
 - ・学級の雰囲気（集団心理）を組織する
 - ・空気を読み、空気を変える教師
- ⑦ 5月30日： 「教室の仲良しグループ」
 - ・ビデオ「教室の中で」
 - ・担任の関わり—閉鎖的なグループをどう拓くか
 - ・教室の仲間関係—キャラ化と島宇宙化

⑧ 6月6日： 「学校行事を学級づくりに活かす」

- ・学校行事の教育的意義
- ・担任教師の指導
- ・式典と祭り、心の後始末

⑨ 6月13日： 「教育と笑い」

- ・教室における笑い
- ・笑いとは何か、笑いの性質
- ・攻撃的な笑いが教室を支配するとき—担任の対処

⑩ 6月20日： 保護者対応を学ぶ

- ・親は怖いか—親の立場と教師の立場
- ・親との面談、家庭訪問
- ・家庭との連携

⑪ 6月27日： 清掃指導・給食指導を考える

- ・学校清掃を巡る議論
- ・学級担任による清掃指導—掃除サボリへの対処
- ・給食指導のポイント

⑫ 7月4日： 学級経営案を立てる

- ・学校の教育目標、年度の重点課題と学級経営案
- ・子どもの実態と学級経営案

⑬～⑮ 7月11日、18日、15日

「場面指導（ロールプレイ）—学級担任になって、やってみよう」

・試行授業の受講者は**52**名、試行授業に対する「学生による授業評価」の「到達目標の達成度と満足度」の項目の評価点は**4.33**（学部平均は**3.97**）であった。

・「学級経営論」は、平成27年度入学生より本学部の教員養成における共通科目として必修化（2クラス開講）する。その際、本支援事業において作成した小冊子『達人が伝授！すぐに約立つ学級経営のコツ』を授業教材として使用する。

3 学級経営力向上を図るための小冊子（ブックレット）の開発

— 教員養成・研修資料「達人が伝授！」 —

昨今、学級経営に躓き、日々の教育活動が立ちゆかなくなり、悩みを抱える若手教員の増大が問題となっている。

そこで、香川県教育センターでは、初任者へのアンケートなどを通して、若手教員の抱える悩みや課題に対応するため、先輩教員から学級経営に関わる技を継承していけるよう、本冊子「達人が伝授！すぐに役立つ学級経営のコツ」を2014年2月に発刊した。本冊子は主として初任者研修での活用を考えたものであるが、教員養成・研修の一体化の視点から香川大学教育学部との連携協働により開発されたものとして、学級経営力を備えた教員を養成するため、教員養成段階での活用も視野に入れている。学級経営力の向上は、教師として身に付けておくべき重要な資質能力の一つであり、本冊子は生徒指導に資する様々な学級づくりに関する教育活動について具体的な示唆を与えるものとなっている。

本冊子の構成は、まず第一に、「今、なぜ若手教員の学級経営なのか」として、授業等教育活動を展開する上での基盤ともなる学級経営の充実の必要性等について解説するとともに、学級経営の基本的なポイントを示している。

第二は、「さぬきの若手教員の悩みに応える」として、アンケート等から若手教員が抱える主な学級経営上の悩みに応える形で、各学校段階（小・中・高）ごとに事例をもとに、その対応や手だてについて、Q&Aの形で解説している。また、各項目の最後には「達人からのアドバイス」が紹介されており、より実践的で分かりやすい内容となっている。

第三は、関連資料として、アンケート調査をもとにした「さぬきの若手教員の実態」が描かれており、若手教員にとって、抱える悩みが自分だけでなく多くの教員に共通する悩みや課題であることへの理解にもつながり、自らの課題を克服する上での参考になる。

次に、本冊子の効果的な活用法であるが、若手教員の悩みに応える事例としては、当番活動や係活動、清掃指導や「いじめ」への対応、懇談会や保護者対応など多岐にわたっているが、いずれも若手教員のニーズの高かったものから選ばれたものである。各自の悩みや課題に応じて指導事例を活用することを進めるが、学校段階の違いについては、自らが勤務する学校段階の児童生徒の発達段階に置き換えて活用すると良い。

また、本冊子が、教員養成段階における教員としての資質能力（学級経営力）を高めることを視野に入れていることから、「学級経営論」の授業の教材としても活用することが可能である。その際、網羅的に紹介するのではなく、学級経営の必要性や基本的な指導のポイントを押さえた上で、事例のいくつかを紹介し、後は各自の自習教材としての活用を薦めたい。

なお、本冊子の内容を、本報告書において全て掲載することができないので、この後、本冊子の基盤となった学級経営の考え方や、今後の学級経営力向上に向けた初任者や指導教員への指導の視点を述べた上で、本冊子の中心となっている具体事例の見方や、小・中・高ごとの事例を一事例ずつ掲載した。

「学級経営論」授業教材

達人が伝授！

すぐに役立つ学級経営のコツ



[岬の分教場に赴任した大石先生は子どもたちの個性輝く瞳を見て「この瞳をどうしてにごしてよいものか」と愛情を注ぎました。教師は絶えず、理想や夢そして希望を子どもたちに語り続けたいものです。（本文 p.4 より）]

平成 26 年 2 月
香川大学教育学部
香川県教育センター

若年教員の学級経営力向上への支援

1 学級経営の考え方

◆学級経営の考え方

- 児童生徒は、学校生活のほとんどを学級で教員とともに過ごし、ここで、児童生徒の人間形成が行われる。
- 「学校は小さな社会」であり、学級は家庭に例えることができる。
- 学級経営は、学習指導、生徒指導、進路指導、教育相談などの様々な側面がある複合的なものである。
- 学級経営は、学校と家庭をつなぐものである。



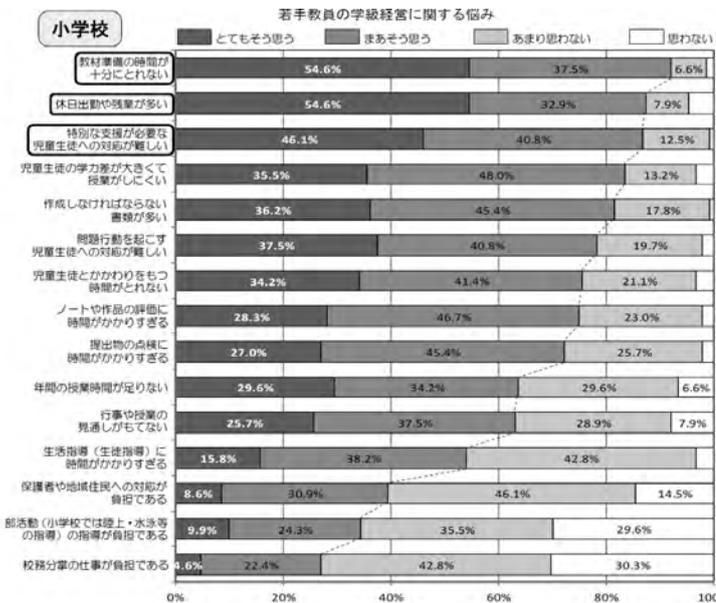
◆若年教員の課題

学級をどうつくりあげるかは、学級担任としての大きな仕事である。



◇ 教材準備ができない。残業が多い。特別な支援が必要な児童生徒への対応が難しい。p78

◇ 児童生徒の主体性を育てたい、集団づくり、リーダーの育成をしたいができない。p84



◆学級経営の3つの視点 p14

◇1 学級集団づくり

児童生徒にとって望ましい学級・ホームルーム、学校などの集団をつくるのが、同時に、自らの成長を促進させることになる。したがって、多様な集団活動の中で児童生徒のそれぞれに役割を受けもたせることで自己存在感をもたせ、集団の一員としての連帯感や責任感を養うことが大切である。また、社会の一員として進んで貢献しようとする社会性の基礎となる態度や行動を身に付け、自己実現が図れるようにすることも大切である。

◇2 児童生徒への共感的理解

どのような教育活動においても、その活動が成果を上げるための大前提の一つは児童生徒理解である。児童生徒を共感的に理解するためには児童生徒について、また児童生徒の生育歴や環境などについて客観的事実を知る必要がある。児童生徒一人一人を理解しようとするときに最も困難な問題は児童生徒が全て異なった個性をもった存在であり、それぞれ独自の特徴をもち、一人として同じ者はいないことを理解しておくことである。

◇3 保護者との関係づくり

各家庭の家庭内の人間関係、経済状況、保護者の教育についての考え方、家庭を取り巻く地域の特性など、それぞれ様々な特色をもっており、児童生徒が人格を形成する過程でもの感じ方、考え方、行動の仕方など、家庭環境は児童生徒に大きな教育的影響を与える。また、学校教育を進める上での基礎になる基本的な生活習慣の形成にも家庭環境は重要な役割をもっている。学校は家庭との協力関係を築くため、それぞれの児童生徒の家庭環境に対する理解が必要である。



2

「達人が伝授！すぐに役立つ学級経営のコツ」の活用

【香川大学教育学部と連携、協働して作成。平成26年2月25日香川県教育センターWebサイトに掲載、報告書を各学校等へ配布。】

学級経営に関する小・中・高等学校の若手教員の悩みや疑問に対し、具体的にどのように取り組めばよいかについて実践事例を中心に示した手引き書を、熟練教員とともに作成した。初任者へのアンケート調査等をもとに、若年教員が担任として心がけ、身につけなければならないことについてまとめた。

●若年教員の活用で…

○学級経営は学校生活の基盤

- ・子どもたちが安全に過ごせる居場所づくりにしたい。
- ・子どもを理解するためにもっと関わろう。

○学級経営は悩むもの

- ・悩んでいるのは自分だけじゃない。仲間をつくって前向きにがんばろう。



○学級経営は授業の基盤

- ・いい学級は、学習活動がスムーズで、意見が活発だ。
- ・いい授業のために、教材研究に時間をかけよう。

○先輩・同僚のサポート

- ・学級経営で困ったら、まわりの先生に相談しよう。
- ・いろいろな見方や考え方が大切だ。

■先輩教員の活用で…

□学級担任が問題を抱え込まない。

- ・チームで取り組もう。
- ・若年教員にしっかり声をかけていこう。

□アンケートから若年教員の悩みを共有

- ・こんなことにも悩んでいるんだな。苦労はさせるけど、横でしっかりサポートしよう。

□苦難を乗り越えて自信に

- ・若年教員が、1つの困難を乗り越え、その経験をプラスチェーンの起点にしてほしい。



□教員集団づくりに

- ・若年教員の資質向上に学校をあげて取り組み、先輩教員も、今一度、自分を振り返る機会として、学校力を向上させよう。

□学校のOJTを促進

- ・事例を学校の雰囲気づくりのモデルとしたい。事例にある「課題、質問、経験、アドバイス」が日常的に見られる学校にしたい。

学級経営は人間のつながりをつくること。若年教員のコミュニケーションが教師の力量を向上させ、学級経営力を高めるとともに、学校の活性化につながる。

3

学級経営についての研修

「達人が伝授！すぐに役立つ学級経営のコツ」を活用して、若年教員を中心に学級経営について研修を行う。

- ・香川県教育センターにおける研修 <初任者研修、教職5年経験者研修 他>
- ・各学校等における研修 <初任者指導、若年教員研修、現職教育>



小学校 — 6 『いじめ』への対応

一人の児童が、みんなに仲間はずれにされ、無視をされています。担任として、どのように対応すればよいですか。
(教職1年目)

1 一人で抱え込まない

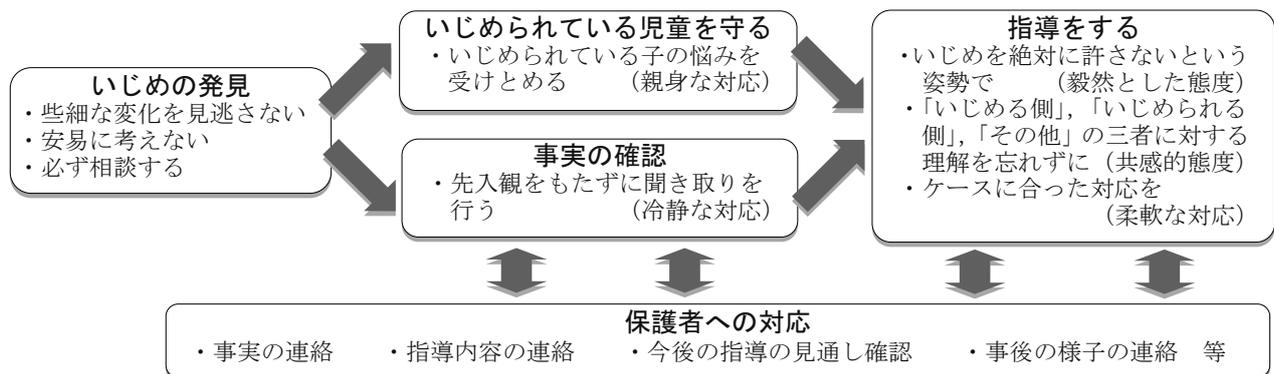
あなたの学級において、一人の児童が仲間はずれにされる状況があればどのように対応していきますか。責任を感じて、誰にも相談せずに自分一人の力で解決しようとしていませんか。また、「このぐらい大丈夫」、「何とかなる」など安易に考えていませんか。いじめは、誰にでもどこでも起こりうるものです。「これは、いじめでは・・・」と感じた時には、速やかに管理職や同僚に報告・相談し、組織でいじめに対応することが大切です。複数の目でいじめの状況を見極め、指導方針を共通理解することで、多面的に、そして迅速に対応することができるのです。



2 状況に応じた柔軟な対応

いじめを起こす背景は複雑なものが多いため、状況をしっかりと見極め、ケースに応じた柔軟な対応が求められます。

しかし、どんなケースであっても、いじめられている児童を守ることが第一です。「いじめられる側にも問題がある」など、いじめられている児童を責めてはいけません。「いじめは何があっても許さない」、「あなたを守り抜く」という気持ちを伝えること、いじめられた児童の気持ちをしっかりと受けとめることが大切なのです。そして、いじめの事実をしっかりと確認します。



いじめは、「いじめ側」、「いじめられる側」という二者関係だけで成立しているのではなく、「観衆」としてはやし立てたり面白がったりする存在、見て見ぬ振りをしている「傍観者」の存在によって成り立っています。それらの状況がケースによって様々なので、しっかりと状況を見極めて指導に当たる必要があります。

また、指導の際には一方的にいじめる側を叱責することにならないように、いじめを起こした児童への理解も重要です。いじめを発生させる原因として次のようなものが挙げられます。

- ① 心理的ストレス（過度のストレスを集団内の弱い者への攻撃によって解消しようとする）
- ② 集団の異質な者への嫌悪感情 ③ ねたみや嫉妬感情
- ④ 遊び感覚やふざけ意識 ⑤ いじめの被害者となることへの回避感情 など

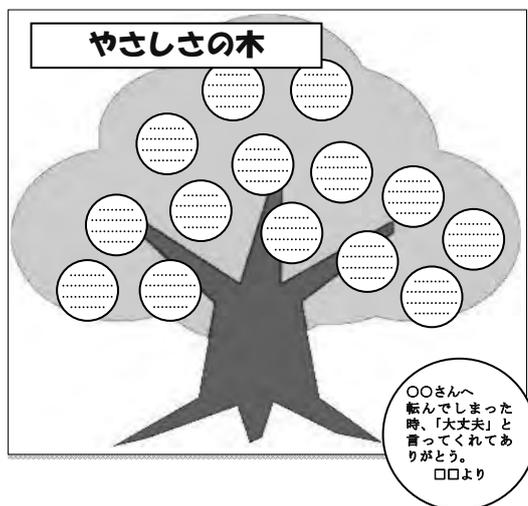
「いじめる側」、「いじめられる側」、「周囲の児童」の三者の関係をしっかりと捉え、組織で対応していきましょう。

3 いじめが起きない学級の風土づくり

いじめを未然に防ぐためには、いじめを起こさない学級の風土づくりが大切です。お互いのよさを認め合う学級をつくるのが大切であると言われます。帰りの会などで簡単にできる日常的な取組例を1つ紹介します。

みんなで「やさしさの木」を育てよう

「〇〇さんが、□□なことをしてくれました。△△な気持ちになりました」など、1日を振り返って友達からやさしくされたことを伝え合い、やさしさの木に貼り付けていきます。木の実が毎日どんどん増え、学級全体でやさしさを感じることができるようになっていきます。取りあげられにくい児童のよさを見付け、担任から紹介するなど全員のよさを学級で認め合えるよう配慮することも大切です。「がんばりの木」や「ありがとうの木」などに発展させていくこともできます。



4 達人からのアドバイス

まず、担任として、仲間はずれにされている子にどのような言葉かけをしているか、どのような態度で接しているか振り返ってみましょう。担任として最悪のケースは、そのきっかけが担任の言葉や態度にある場合です。まさかと思うかもしれませんが、低学年の場合は、担任の何気ない冗談が、子どもにはそう受けとられずに誤解されて違った問題に発展する場合があります。担任の言動が仲間はずれ等のきっかけになるようなことが起きた場合は、誤解を解くためにゆっくりと、そしてしっかりと話し合ってください。

また、無視したり意地悪い言葉をかけたりする子どもには、悩みやおもしろくない日常があります。マイナス行動をしているリーダーやその周辺の子も一人一人と面談し、個人の生活状況や行動状況を詳しく把握すると、おのずから担任としての必要な行動が見えてきます。学校行事や楽しい学級活動で問題を抱える子どもたちの気を紛らわせることもできますが、根本的な解決のためには話し合うことが大切です。その子どもたちが、自分で目当てをもち、一日の大切な時間を有効に使ったり、一日のエネルギーを良いことに使ったりできるように、担任としてしっかりと働きかけていきましょう。

生徒がまじめに掃除に取り組みません。どのように指導したらいいですか。清掃指導のポイントを教えてください。 (教職1年目)

1 清掃活動の意義

毎日の清掃指導にどのような気持ちで取り組んでいますか。清掃指導場所の生徒は意欲的に取り組んでいますか。清掃指導ができないと、生徒からの信頼を失いかねません。毎日行われる清掃活動をきちんと指導し、生徒が充実感をもつまでにするには、どうすればよいのでしょうか。

「なぜ、掃除をしないといけないのか。」この質問に生徒の立場で答えるとしたら、「自分たちが使っている所を、自分たちが責任をもって、掃除していく」となるのでしょうか。さらに、「自分自身の力を伸ばすため」と考えるとすると、「粘り強く、我慢する力」、「協力する力」、「小さなゴミにも気付く力」等が連想され、それらを清掃指導の場面で生徒に具体的に伝えたり、評価をしたりしたら、生徒を清掃活動の中で成長させることにつながられます。

「清掃活動は自分を磨く絶好のチャンス！」という気概を生徒にもたせられるような清掃指導を目指したいものです。



2 清掃指導のポイント

(1) 清掃指導には欠かしてはいけない大切なポイントがあります。そのうち3つを紹介します。

① 清掃分担をきちんと行う

清掃分担は、誰が、どこで、何をするかを明確にしないとけません。さらに、使用する清掃道具まで決める場合もあります。このように生徒に責任をもたせることから、清掃指導は始まります。

② 終わりの時間を守る

清掃時間はほとんどの学校が15分か20分です。終わりの時間が遅れると、清掃後の授業の始まりや、帰りの会に遅れることにつながります。また、遅れるのが当たり前になると、始まる時間に対する意識が薄れることになります。終わりの時間を徹底し、清掃内容を明確化し、きちんと終了点検を行う。そうすることで、始まりの時間も守られます。

③ 担任(教師)も一緒に清掃を行う

最も大切なポイントの1つです。担任自らが先頭に立ち、誰よりも清掃場所に早く行き、雑巾がけをするくらいの気持ちでいたいものです。「清掃を大切にしているんだ!」という気構えを示すのです。ただし、清掃をしながら、生徒の動きをよく観察し、適切な声かけを忘れてはいけません。

(2) 清掃指導の際、担任(教師)として次のようなことを大切にする必要があります。教室清掃を例に考えてみます。

*教室清掃には、一般的に以下のような係や清掃内容が考えられます。

- ①「ほうきの係」 教室の前半分をはく → 机を前に運び、後ろ半分をはく → ゴミを捨てる → 椅子を下ろす
- ②「床磨きの係」 椅子の脚のゴミを取る → 教室の前半分を磨く → 机を前に運ぶ → 教室の後ろ半分を磨く → 椅子と机を定位置に整える → 机上を水拭きする
- ③「前面・背面黒板等の係」
黒板を黒板消しで拭く → 黒板の上や下、側面を水拭きする → 黒板消しをきれいにする
→ チョークを整頓する(足りない場合は補充) → 後ろの個人用ロッカー等の上を水拭きする
→ 学級文庫のケースを水拭きしたり、本を整頓したりする 等
- ④「窓ガラスの係」 窓のガラスを磨く → 窓のさんすを水拭きする → 窓のレールを水拭きする

○各係に生徒を何人配したらよいでしょうか。生徒に公平感をもたすために、どのように仕事のバランスを図るかが大切です。

*定期的に分担を変える方法もあれば、仕事に責任をもたせて1年間やり通させる方法もあります。

○仕上がりをどこまで求めたらいいのでしょうか。不十分と判断すれば、やり直しをさせる担任としての一線をしっかりとつのも大切です。

○清掃時間中、仕事の内容により、忙しさが異なります。自分の仕事が早く終われば周りを手伝うという指導を欠かしてはいけません。「公平感」にもつながります。



【オリジナルの掃除道具をつくる】

3 こんな視点も！

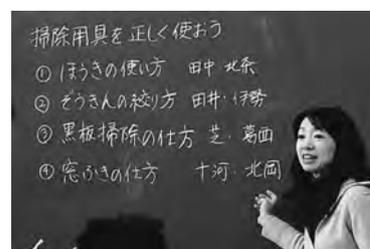
○「教師の多忙」

自らの出張や授業後の片づけ、また緊急の生徒指導や複数の清掃場所を担当することにより、どうしても指導につけないことも多々あります。常日頃から、出張等で清掃指導に行けない場合はどうするか伝えておくのも大事なことです。また、清掃指導場所に行くのが遅くなった場合でも、点検ポイントを絞って、一通りチェックをすることは欠かしてはいけません。

○「掃除サボりに理あり！」

生徒がまじめに掃除に取り組まない理由を調べたり、考えたりすることも大切です。サボる生徒にも、「友達からごみ捨てばかりさせられて、もうしたくない」といった清掃班内のトラブルや、「あまり汚れないところだから、やりがない・・・」など、清掃分担等の理由があるかもしれません。

生徒がまじめに清掃に取り組んでいない現状だけを見て叱る前に、担任（教師）としてきちんと生徒に取り組ませる指導をしているのか、常に我を振り返ることが大事のように思います。きちんと清掃指導区域を見回りながら、清掃道具は整っているか、分担は生徒自身がしっかりと把握できているか……。まじめに掃除に取り組んでいない生徒への言葉かけに、注意を払いたいものです。



【お掃除学活2時間目】

4 達人からのアドバイス

清掃指導は、掃除の大切さを考えさせたり、サボっているのを注意したり、また教師が黙々と掃除する姿を見せたりしても、教師が足並みをそろえ統一した指導をしなければ、効果はなかなか得られません。

まさに清掃指導は、山本五十六の「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。」の言葉がぴったりです。

まず、「なぜ掃除をするのか」について、しっかりと考えさせたことはありますか。掃除をする理由はたくさんありますが、「快適、安全、健康、耐久」の4点に整理できます。

また、「清掃場所ごとの掃除の仕方や、掃除道具の使い方」について、時間をとって学ばせたことはありますか。正しいほうきの使い方や、窓や黒板のふき方等を学べば、実際に作業がしやすくなってきますよ。きれいになったら誰も気持ちいいのですから。そこで、褒めてもらったり、感謝されたりすれば、もうやる気満々です。

とはいえ、生徒指導は何事にもそうですが、劇的な変化を求めないことです。褒めたり注意をしたりしながら、地道な指導を根気よく続けましょう。

最近、様子が気になる生徒がいるので保護者と連絡を取ろうと思うのですが、どのようなことに気を付けて連絡をすればよいですか。 (教職6年目)

1 生徒の気になることは早めに保護者に連絡を

保護者は生徒の成長を誰よりも願う存在です。担任は、そうした保護者の思いを汲みながら、保護者と連携し、情報を共有しながら生徒を育てていくという意識をもつことが重要です。学校の様子で何か気になることがあれば、先延ばしにせず保護者に連絡し、家庭での様子を聞き、それも踏まえて生徒の指導に当たります。

学校での様子で何か気になることがあるときは、保護者も同じように、家庭での子どもの様子について何か気になることがあるものです。学校での様子を伝えるとともに、家庭での様子を聞くことで生徒理解を深め、生徒の指導に生かしていくことが大切です。

2 保護者に連絡を取るときの留意点

保護者と電話等で連絡を取るときに留意すべき点は次のとおりです。

保護者に連絡するときの留意点

- ①生徒のことを思い、心配して連絡したという姿勢で臨む。
- ②保護者に敬意を払い、丁寧な話し方や対応を心がける。
- ③何のことで連絡したのか、用件を先に伝える。
- ④具体的な内容、客観的な事実に基づいて話す。
- ⑤保護者が話しているときは、途中で口をはさまず最後までしっかり聞く。

①にあるように、担任が生徒のことで保護者に連絡を取る大きな目的は、生徒の様子について保護者と情報を共有し合い、生徒がまた生き生きと学校生活を送れるようにするためです。単に問題があるから連絡した、というのでは、保護者からの信頼は得られません。電話を通してでも、担任の姿勢は保護者に伝わるものです。ぜひ、留意したいものです。

②については、基本的なことですが、たとえ電話であったとしても、保護者と接するときは、社会人としての礼節と言葉遣いに気をつけましょう。

③については、保護者は、担任からの電話連絡があるときは、何の連絡かと不安に思い、身構えるものです。④にも関連しますが、「生徒の様子で気になることがある。」よりも、例えば、「最近、元気がないように見えますが、家での様子はどうでしょうか。」「最近、遅刻が増えてきたのですが、家で何か変わったことはありませんか。」といった具体的な内容で伝えると、保護者からの情報も得やすくなるでしょう。

⑤も大事なことで、保護者が子どもの気になる様子や保護者自身の不安な思いを伝えてくれるときは、保護者の思いをしっかり聞くことが大切です。また、保護者とのやりとりは、忘れないうちに記録しておき、保護者からの情報も考え合わせて、今後の生徒の指導に生かしていくようにしましょう。



3

場合によっては保護者と直接会って話を

生徒の様子を見て、これは保護者と情報共有をしっかりとっておきたいと思ったときは、電話連絡ではなく、直接保護者と会って話をするのがいいでしょう。保護者に学校に来てもらう方法もありますが、内容が深刻で、電話だけでは伝えにくいといった場合は、家庭訪問をした方がよいときもあります。

高等学校の場合、生徒が通学する範囲が広く、小・中学校ほどには家庭訪問に行きにくい面もありますが、家庭訪問をすることで、生徒の家庭での様子を知ることができ、学校だけではつかめなかった生徒の一面に気付くことがあります。学校だけでなく、家庭からの情報も得ながら生徒の支援の手立てを探っていくことは、高等学校においても有効なことです。家庭訪問に行くときの留意点を次にあげておきます。

家庭訪問に行くときの留意点

- ①まずは電話で用件を伝え、家庭訪問の了承を得てから訪問日時を確認する。担任一人で行くのか、副担任等と一緒に行くのかを伝える。
- ②気になる生徒の言動や最近の様子について、具体的な事実に基づいて話せるように準備しておく。
- ③保護者とのみ話すのか、生徒も交えて話すのか、保護者と確認しておく。
- ④家庭訪問に行くことを学年主任等に伝え、話の進め方などの助言をもらう。
- ⑤保護者の話を聞くときは、うなずきや繰り返しによる確認などを行い、共感的な態度を示しながら話を聞く。

生徒の気になることは、早めに保護者と連絡を取り合い、適切な支援を行っていきましょう。

生徒のよい面も保護者に連絡を！

何か問題があったときだけでなく、生徒のよい言動を見聞きしたときも、保護者に連絡することを心がけましょう。積極的な情報交換が、保護者との信頼関係を築きます。

4

達人からのアドバイス

保護者対応においては、「他に思いを馳せ合う」ということを大切にしたいと考えます。

保護者対応については、そのノウハウが多く紹介されているところではありますが、大切なのは「この生徒のために」という思いで「親身」になって行動（例えば傾聴、面談、迅速などの誠意ある行動）を起こすことです。本文にもあるとおり、保護者はわが子のことを誰よりも大切に思っています。それだけに、先生がわが子のことを「親身になって考えてくれる」と分かれば、保護者は安心して担任の話を受け入れようとしています。これが「他に思いを馳せ合う」、つまり、お互いが信頼関係で結ばれていくということです。

私は若い先生に、「時間があれば自分のクラスの生徒が出場する試合や、コンクール、作品展などに、生徒の様子を見に行ってみたら？」とよく言っています。学校以外での生徒の顔を見ることも生徒理解においては大切なことです。

自分を見守ってくれる先生は、彼らにとってかけがえのない存在です。その絆はやがて、保護者へ、そしてクラスへと広がっていきます。個を大切に先生姿勢がすべてです。

4 「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」研究発表会

【研究発表】

学級経営力の向上と生徒指導 — 養成・研修・実践の視点から —

【講演】

学級経営と生徒指導

子どもたちが、学校において生き生きと学び生活し、心身共に健全な成長が遂げられるためには、何よりもその基盤である学級が、安心安全で、支持的風土を持った「心の居場所」として機能していることが不可欠です。つまり、学級は子どもたちの学校生活と学習の基礎集団であるとともに、生徒指導の基本的な実践フィールドであると言えます。

しかし、昨今の学校現場においては、いじめや不登校、暴力行為、「学級崩壊」など、「心の居場所」として機能すべき学級が、本来の機能を果たし得ていないケースも数多く見られます。そして、担任教師が問題を抱え込んでしまい、その対応に苦慮する状況が広がっています。

そこで、本センターでは、香川県教育センターと連携協働して、教員として身に付けておくべき重要な資質能力である学級経営力に着目し、教員養成・研修の一体化の視点からその育成のための研究に取り組みました。今回の公開講演会では、その取組の一端を発表するとともに、講演会を下記の通り開催いたしますこととしました。

まず、「研究発表」として、香川県教育センター（教員研修）、香川大学教育学部（教員養成）、学校現場（教育実践）における、それぞれの取組について、標記のテーマで発表を行います。その後、「学級経営と生徒指導」のテーマで、帝京科学大学教授の有村久春先生にご講演をいただきます。

講師の有村久春先生は、略歴にもお示ししておりますように、学校現場、行政における豊かな実践経験と指導経験に加え、大学における教職課程での研究及び指導歴も豊かな先生です。また、文部科学省のいじめ問題に関する調査研究の委員や学習指導要領（特別活動）作成委員、教育課程説明会の助言者等、我が国の生徒指導、特別活動、学級経営に関して指導的役割を果たしてこられた先生です。文部科学省「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」研究発表会との共催で開催いたします。これからの学級経営力の向上に向け、多くの示唆を得られるものと存じます。年度末を控え、先生方におかれましては、ご多忙のことと存じますが、多数ご参加下さいますようお願い申し上げます。

日	時：平成26年2月22日（土）13：30～16：30
場	所：香川大学教育学部3号館 314講義室
参 加	費：無料
定	員：70名（お申し込み順で、定員になり次第締め切らせていただきます）
対	象：教員・教育関係者・学生（大学院生、学部生）等
日	程：13：00～ 受付 13：30～ 研究発表・講演
	(1) 研究発表 13：30～14：40 香川県教育センター教育研究課長 藤井浩史 香川大学教育学部教授 毛利猛 香川大学教育学部准教授 植田和也 高松市立高松第一小学校指導教諭 織田幸美
	(2) 講演 14：50～16：20 講師 帝京科学大学教授 有村久春 先生

申 込 方 法： 参加ご希望の方は、次の参加申し込み票をFAXにてお送りください。
なお、定員を越えた場合は、ご連絡させていただきますのでご了承ください。

申 込 締 切： 平成26年2月7日（金）午後5時必着

送 付 先： 香川大学教育学部附属教育実践総合センター
〒760-8522 高松市幸町1-1 FAX 087-832-1689

問い合わせ先： 香川大学教育学部附属教育実践総合センター
TEL 087-832-1683 E-mail: jcen@ed.kagawa-u.ac.jp

※ 駐車可能台数には限りがありますので、ご来場の際は公共の交通機関もしくは学外の駐車場をご利用ください。やむを得ず本学内の駐車場をご希望の方は、あらかじめご連絡ください。

講師紹介

帝京科学大学（千住キャンパス）教授 有村 久春（ありむら ひさはる）先生
（専門：教育学、カウンセリング研究、生徒指導論、特別活動研究）

● 主な経歴等

東京都公立学校教員、東京都教育委員会指導主事・主任指導主事（指導室長）など。平成10年4月から昭和女子大学（講師・助教授・教授）、岐阜大学大学院教授を経て、平成22年4月から現職。

この間、文部科学省のいじめ問題に関する調査研究の委員、学習指導要領作成委員・特別活動、教育課程中央説明会の助言者、社会性を育てるプログラム開発作成委員、人権教育に関する調査研究委員などの委員、府中市教育委員（平成16年10月～平成19年8月）、都教委の生徒指導や教育相談に関する委員等（いじめ・自殺予防対策会議座長など）を歴任。

● 主な編著書等

著書：『カウンセリング感覚のある学級経営ハンドブック：教師の自信と成長』金子書房 2011

著書：『教育の基本原則を学ぶー 教師の第一歩を確かにする実践的アプローチ』金子書房 2009

著書：『改訂版：改訂版：キーワードで学ぶ特別活動 生徒指導・教育相談』金子書房 2008

著書：『学級教育相談入門』金子書房 2001

共同執筆：『生徒指導提要』文部科学省 2010.3

編著書：『悩み疲れる教師を救う校長・教頭の支援術』教育開発研究所 2012

編著書：『初任者研修実務必携』第一法規 2009

編著書：『新編 生徒指導読本』教育開発研究所 2007

編著書：『教師の資質・能力向上のためのPDCA』教育開発研究所 2006

編著書：『信頼でつながる保護者対応』図書文化 2006

編著書：『新編 学校の危機管理ハンドブック』ぎょうせい 2008

著書：『子どもとかかわる基本技術ー「いじめ」克服のために』教育出版 1997

月刊誌『児童心理』（金子書房）編集委員 など多数。

【研究発表】

＜藤井浩史先生＞

香川県教育センターの藤井と申します。私の方からは達人が伝授というこの冊子の作成の経緯とか今後の使用、それから学級経営と若年教員などをキーワードにしてお話をさせていただこうと思っています。

この作成につきましては、若年の教員の意識から入ろうということでスタートしております。初任者研修(以下初任研)で、データをとらせていただきました。それから初任研担当の指導教員からもデータをとらせていただいています。そして、問題点を洗い出していきました。

まず学級経営の考え方についてですが、児童生徒は学校生活のほとんどを学級で教員と共に過ごすごとで児童生徒の人間形成が行われます。それから学校は小さな社会であり学級は家庭に例えられるのではないかと認識しています。その上で、学級経営となりますと、学習指導や生徒指導、進路指導、教育相談など様々な側面をもった複合的なものであると考えます。そして、学級経営によって、学校と家庭がつながるものでもあると考えます。子どもたちの話を通して、学級や学校がどのような経営をしているのかということが家庭に伝わるので、その意味で学級をどう作り上げるか、つまり学級経営は大きな仕事であると思います。

若年教員が挙げた課題を2つ示しています(資料のp78 とp84 参照)。1つは、学級でいろいろな活動や授業をうまくしたいけれども、忙しくて教材準備が十分できない、という悩みです。もう1つは、児童生徒の主体性を育てたい、それから集団づくりをしたい、リーダーの育成をしたいという課題意識もっているけれども、なかなかそれが実現できないという悩みです。

こうした悩みに対して、センターの方では3つの視点を立てました。1つ目は学級集団づくり、2つ目は児童生徒への共感的理解、それから3つ目は保護者との関係づくり、この3点で若年の学級経営を支援していきたいと考えました。そして、この3つの視点を踏まえ、具体的に学級経営にどのように取り組めばよいかということについて、小・中・高等学校ごとに実践事例をもとに、手引書を熟練教員とともに作成しました。そして、初任者へのアンケート調査等をもとに、若年教員が担任として心がけ、身につけなければならないことについてまとめています。

その事例を一つだけ紹介させていただきます。中学校の生徒指導の事例です。若手教員が発する「生徒が真面目に掃除に取り組みません。どのように指導したらいいですか？清掃指導のポイントを教えてください」という質問に対して、それに答える形で、清掃指導の意義を述べるとともに、清掃指導のポイントを簡潔に3点挙げています。そして、最後に達人からのアドバイス(退職された先生方に依頼してのコメント)をいただいています。このような形で事例を作成しており、小・中・高全部で19事例まとめております。冊子構成としては、学級経営がどういったものでどういったところに課題があるか、そして、そのための指導の在り方について具体事例を示し、さらに達人のアドバイスでまとめるという形でまとめています。

資料の中の吹き出しにも示していますが、①「学級経営は学校生活の基盤」です。誰もが子供たちが安全に過ごせる居場所づくりに努めたい、子どもを理解するためにもっと関わりたいと思っています。しかし、②「学級経営は悩むもの」です。悩んでいるのは自分だけではない、仲間をつくって前向きに頑張ろうという気持ちを持って欲しいと思います。また、③「学級経営は授業の基盤」でも

あります。いい授業は学習活動がスムーズで意見が活発です。いい授業のために教材研究に時間をかけようという気持ちを大切にしたいと思います。そして、④「先輩・同僚のサポート」を得ることで、学級経営で困ったら周りの先生に相談すること、様々な見方や考え方が大切です。この冊子を活用して、このようなことへの認識を深めていただければと思います。

先輩教員の活用としましては、①「学級担任が問題を抱え込まない」ようチームで取り組むことや若年教員への声かけを大切にしたいと思います。また、②「アンケートから若年教員の悩みを共有」し、苦労はさせるけど横でしっかりサポートして、若年教員が③「苦難を乗り越えて自信に」つながるよう、その経験をプラスルーチンの起点にして欲しいと思います。そして、④「教員集団づくり」。若年教員の資質向上に学校をあげて取り組み、先輩教員も今一度自分を振り返る機会として、学校力を向上させようということをお願いしたいと思います。最後に、⑤「学校の OJT の促進」にも取り組んでいただきたいです。

学級経営は人間のつながりをつくることです。若年教員のコミュニケーションが教師の力量を向上させ、学級経営力を高めるとともに、学校の活性化につながるという風に考えています。

<毛利 猛先生>

私の方からは、教員養成の観点から学級経営の問題について発表させていただきます。

「学級経営論」は、前期の木曜日3限に行っている授業です。担当は私と植田先生の二人で行っています。この授業の位置づけは、教職科目の中の選択科目です。いわゆる教免法の中で必修としては位置づけられていません。香川大学としては、この科目を平成27年度から必修とし、来年度は試行という形で取り組んでいきたいと考えています。今は選択科目で1クラス開講ですが、27年度からは必修2クラス開講となります。

今年度の学級経営論の受講数は52名でした。その内の6割が4年生でした。4年の前期は、教員採用試験に向けて取り組んでいる時期であり、そのようなことも含めてこの時期にこの授業が位置づけられています。

授業の目的は、学級経営力を備えた担任教師を育成することです。授業内容に関しては、理論的な関心と実践的な関心の両方を満たすようなコンテンツを用意しなければならないということで、15回分の内容を準備しました。私が8回担当し、植田先生が2回単独で担当し、後5回をTTで行いました。TTで行った授業の中で特に最後の3回、7月11日、18日、25日は場面指導、ロールプレイをしました。それから5月2日の学級担任の1日、7月8日の学級経営案を立てるところは現職経験豊富な植田先生の得意なところを生かしながらやっていただきました。また TT でやった2回目3回目の授業は私が主に中学校・高等学校の学級経営・ホームルーム経営をイメージしながら、小学校のところは植田先生に補っていただくという形でやりました。さて、7月11日、18日、25日のロールプレイについては、学級担任として想定される場面の中で、どういう風に学生たちが担任教師になったつもりで対応できるのか、いろいろな課題を与えてやっております。例えば、「あなたは小学校何年生の担任です。明日は遠足があります。明日の遠足について、帰りの会で指導しなさい。」「最初の学級懇談会で、保護者の前で担任として学級経営の方針を述べてみましょう。」あるいは「避難訓練の後の講評を述べなさい。」など様々な課題を与えて、学生たちが教師になったつもりでロールプレイを行うということです。

最後に、この授業の評価ですが、ロールプレイと最後に筆記試験を行って、総合評価という形で成績をつけました。

さて、先ほど藤井先生からお話がありましたが、学校の教育課題いろいろありますが、一つは多忙化の問題かと思えます。もう一つは、同僚性の危機です。教員の大量退職期を迎え、その中で教員文化をどういう風に若手に受け渡していくのか、これが大きな課題になるのかなという風に思っています。そうした教員文化の中での学級経営に関する思い、あるいはそこでの基礎基本をしっかりと伝えていくところが大事だろうと思えます。以前はオンザジョブトレーニングの中で、実践の中で自然に身近な先輩をモデルにしていますが、自然に任せておくことができない中で、私たちは教員養成段階で、あるいは初任研でこれを意識的に自覚的に伝えていかなければならないのかなと思います。そういう中で今回、香川大学と県のセンターとの協力で「達人が伝授」という若い先生方のための冊子ができました。これから、私たちは教員養成においても、教員研修においても、この冊子を活用して、自覚的に日本の学級経営文化を伝えていかなければならないと思っております。

<植田和也先生>

続いて、私の方から教員養成と学校現場をつなぐという視点でお話をさせていただきます。

今、平成24年8月の中央教育審議会答申で言われている学び続ける教員を、どう大学と教育委員会が連携協働して育てていくか、その中でも特に大学の授業の中で学級経営力というのは大きなことだと思いますし、初任者研修や校内の若年研修においても学級経営力は非常に重要なことではないかなと思っています。

初任段階の教員が掲げる課題として、先ほど藤井先生がアンケートで示していただいたように集団づくりの悩みなどいろいろなことがあります。その中で学び続ける体制づくりや支援体制が重要になってくるのではないかと思います。そのために、大学の教員養成においては、授業の中で、また授業以外の中で何ができるのかということを含めて今まで以上に考えなければいけないと痛切に感じております。

平成22年4月から8月に全国の6500人の校長先生を対象とした文部科学省の調査の中で、校長先生が初任者教員に対する評価として、やや不足している、とても不足しているという割合が多い項目としては、子どもの理解、児童生徒指導力、集団指導の力、まさに先ほどのセンターのと一致するかと思いますが、学級づくりが挙げられています。厳しい言い方をすれば、大学の教員養成でいったい何をしていたのかということが問われているデータであるとも言えるのではないかと思います。これは、国のいろいろな教育改革の中でも繰り返し提示されている資料のひとつです。

初任者の先生が4月入ってから1年間どういう状態なのかを線で表してみた資料があります。念願が叶い小学校の教員になった4月当初張り切っていましたが、授業参観や保護者の前でのあいさつ、家庭訪問など、初めての経験ばかりで、ストレスもたまり、精神的にも体調的にも好調から不調に落ち込んでいきます。そして、時間が足りず、教材研究も追い付かず、精神的にも非常に追い詰められてきます。連休明けや、クラスがある行事を通して少しずつまとまってきたりすると少し上向きになります。しかし、夏休み前になると1学期間のまとめなどもあり、負担も増えて線が下降してきます。大きい波、小さい波を経験しながら、そういった中で初任者は一学期を過ごしているのではないのでしょうか。

そういった中で先ほど出していただいた教育センターの「達人が伝授」の表紙のところに「二十四の瞳」のことが書かれておりました。香川大学でも、教員養成課程の1年生を小豆島に全員連れていっ

ておりますが、学生たちは「二十四の瞳」をまず知りません。知っている者は半分くらい。「二十四の瞳」の本を読んだことのある者はもっと少ないです。映画を見たことがない。香川県にあることを知らない。香川県の教員採用募集のポスターにも二十四の瞳入っていますが、残念ながらこの教育的な財産が伝わっていないということを本当に痛感しました。来年は全員に単行本を読ませて、DVD を見せて、国語の先生の解説も入れて、その状態で全員を連れていくことを考えています。厳しい学校現場の紹介だけではなく、「二十四の瞳」を通してプラスのイメージとか、憧れとか、教育の素晴らしさ、そういったことを教員養成の中でも伝えていきたいと思っています。そして、この教育センターの冊子の中にもある「ほめ方しかり方」の事例など活用させていただきたいと思っています。また、県の教育センターまたは県の教育委員会の「新しく教員となったみなさんへ」という冊子が毎年度出ておりますが、この中にも学級づくりのページがあります。こういったところも紹介したり活用させていただいたりしたいと思っています。

さらに、教員養成・研修の一体化の視点から、県のセンターや県の教育委員会が出しているものと大学が言っていることにずれがなく、大学の教員養成の中で学んだことを、もう一度初任者研修の中で、若年の中で、校内研の中で再度学び直すというように、繰り返し学んでいくことも大事ではないかなと思っています。

先ほど毛利先生から説明がありましたが、学級経営論の中で、実際に学級経営案を書かせています。その際もできるだけ学校現場でやっているようなイメージが持てるように、例えば、団の目標を受けて学級経営案を考えさせるなど、学校という組織の中での自分の位置づけとかを感じ取れるよう工夫して書かせています。大学生ですから当然まだまだ書けない部分もありますが、まずはそういったことを体験しながら、何のためにこれを書いているのかということをこちらで解説したりフォローしたりしていくようなことをしています。

平成25年度から全国の教員養成の4年次に教職実践演習という科目が必修として位置づけられ、実施しています。そして、本学では今年度、生徒指導、学級経営、授業づくり、教育課題という4つの柱を立てて授業内容を構成しています。その中で、学級経営について、二コマですが、講義と演習を中心に4年間学んできたことのまとめを行っています。

今、教員養成の中で、学校現場で求められる時間のことや服装のことなど、初任者の時から厳しいですがそういったことを含めてやっています。また、学級経営案や学級づくりの中でも、特に学級開きをはじめ、最初の1週間に絞った指導も入れています。実際は今年度交流人事で来られた中学校の谷本先生の方から具体的な中学校の映像などを示しながら、最初の1週間でどう乗り切るかというか、どう棒が折れずにやっていけるか、そのために見通しをもって取り組めるよう、卒業前にもそんなところにも視点を当てながら行ってきました。

香川大学の今年度の4年生全員、1年生にも全員配りましたが、さぬきうどん型教員、さぬきうどんのようにコシの強い、ねばり強い教員に育てたい。また、さぬきうどんというのは、一つだけではない、いろんな麺とか、いろんな具材とか、いろんなものがあるってできている。つまり、さぬきうどん型教員というのは、組織の中で協調できて、一人前の教員になれるというメッセージでもあります。そのような思いも込めて、教育学部でこういう教員を育てたいというようなことで書いています。相手の言うことに謙虚にしっかり耳を傾ける、自分の主張は安易に捨てず、仲間と折り合いをつけて成果を挙げようとする、仲間と一緒に問題解決に取り組む、そういう姿勢を大事にしてほしいと思っています。そして何

よりも若さを生かして、集団の中で明るく前向きな気分を作ろうと心がけ、積極的、協働的に参加する、ともに行動できる人、協同的な、そういったことをさぬきうどんということをイメージしながらぜひ頑張ってもらいたいと思って、今教員養成に取り組んでいます。

<織田幸美先生>

高松第一小学校指導教諭をしております織田と申します。私は、これまで先生方のお話にあったようなトレーニングを教育学部では受けておりません。それこそ、先輩の先生方の教室をのぞきながら、技を盗みながら、また休みの日に研修に出かけて行ったりして、勉強してまいりました。その中でこれはうまくいったなということを今からお話させていただきたいと思います。

私は学級経営で一番重要な要素というのは何といっても安心できること、そこに存在する子ども、もちろん子ども、それから保護者、それから先生も、そこにいて安心できることではないかと思えます。よく居心地のよいクラスをつくると言われてますが、私はそれを目指しています。そして、そのためにはわかる授業、できる授業が一番ではないかと思えます。その上で今度は学級集団づくりです。次に保護者対応です。この3つは、当然関連しています。保護者の信頼がなければやはり学級づくりはうまくいきません。それから授業ができなければ保護者の信頼も得られませんし、集団も個も育ちません。どれも密接に関連しあいながら、とても包括的なものであるという風に考えています。

そして、学級担任ができるのは、全ての子どもを対象にした支援、一次的援助サービス、そして気になる子どもへの個別の対応があります。学級担任には、このようなことについて適切に対応する力が求められるのではないかと思います。

私は香川大学で宮前先生のゼミに参加させていただいて、社会的スキルトレーニングを中心とした学級経営、学級集団づくりに取り組んできました。社会的スキルトレーニングというのは、児童生徒に起こる人間関係の問題の多くが社会的スキルや感情コントロールのスキルの不足によるものであるということが言われますが、クラスで起こる問題を大きくしてしまうか、小さい段階でとどめるかは、担任の対応如何ではないかと思ひながら、問題解決にあたっています。

これはだいぶん前の実践なんですが、それぞれの学年ごとにスキルのプログラムを立てました。私はこの時6年生の担任だったんですけれども、他の学年の先生方にも協力いただいて、社会的スキルのプログラムを立てて、実践をしました。5、6年生になると頼み方、断わり方などが子どもたちの集団の中で課題になっています。誘われても断れないとか、変な断り方をして喧嘩になってしまうということが非常に多いです。これは頼み方の実際の指導案です。略案ですが、まず、頼むときには理由を言って、どういうことして欲しいかをきちんと言う、そして聞いてもらえたらこんないいことが起きるんだということを言って、それから最後に心を伝える話し方で頼もうということをきちんと教えていきます。さらに、心を伝える話し方というのは、笑顔とか、はっきり聞こえる声とか、相手との距離とか、相手の方を見るとか、普段普通にできると思えることが今の子どもたちにはできないことがたくさんあります。人の距離感がつかめなかったり、声の大きさコントロールできなかったり、人と話すとき目があわなかったりなどです。そこで、それらについて具体的に指導していきます。

さらに指導の定着を図るために、教室環境を工夫しています。例えば、話の効き方を教えた後に、そのポイントを書いたものを教室の中に掲示したりします。低学年ですと、絵に描いたりして視覚的なもので支援していくというようにしています。これは私のクラスの様子を写真に撮ったものですが、教室

環境を整えるというのは学級経営の基本だと思います。教室の前の黒板の上のところに学級目標を掲示したりしていますが、ここにいろいろあると落ち着かない子がいるので、私はあえて貼りません。端っこの方に見えるのは、座り方の図です。座り方は、「ぴんぴたぐっ」と言います。「ぴん」は背中をぴん。「ぴた」は足をぴた。「ぐっ」は机とおなかの間をぐっの距離だけ離すということです。「ぴんぴたぐっ」と言うと、子どもたちはきちんとした姿勢で前を向きます。この他にも、見通しがもてるように1日のスケジュールを貼ったり、時間変更があるときには気になる子にはあらかじめ伝えてから変えたりするなどしています。このようにたくさんの小技を取り入れて学級経営に活かしています。

学級経営は、いろいろな要素があって包括的なものですが、私は子どもに接するときは、子どもの話を聞いて欲しいというサインを見逃さないよう、常にアンテナを張り巡らせています。大学院等での研修を通して基礎基本を勉強させていただき、共感的な子ども理解に立った社会的スキルの育成や、ソーシャルスキルの視点を持つことができました。学級経営というと、集団ばかりを見がちになりますが、実は個の集まりが集団であって、個と集団の相互作用によって学級が成り立っているという風に私は思っています。ですから共感的であって、なおかつ客観的であるという、そんな視点が必要ではないかと思っています。それから、我々教師が研修を受けるということは、結果として子どもの大きな成長につながるのではないかとも思っています。今、指導教諭という立場をいただいていますので、これからも若い先生方に、いろいろ自分が学んできたことをお伝えしていきたいなという風に考えています。以上で発表を終わります。

【講演会】

「学級経営と生徒指導」；講師 帝京科学大学教授 有村久春先生

今日のテーマは「学級経営と生徒指導」ということです。教育全体がそうなんですけれども、とりわけ義務教育・高校教育において学級経営というのは、子どもたちの自己成長をどうやって促していくのか、そこにフィットしなければ意味がないのではないかと思います。そこで、今日は学級経営ということと子どもの自己形成ということそこに関わっていくつかの提案をさせていただこうと思っています。

学級経営の考え方

学級経営と生徒指導というのは、教育における包摂関係で言うと、生徒指導の中に学級経営を含むという考え方がいいのでしょうか、それとも学級経営が生徒指導の中核になっているという考え方がいいのでしょうか。どちらにしてもいわゆる教科に対して、生徒指導や学校経営というのはファンクション、機能なわけですね。教科が骨組みであるとするならば、学級経営や生徒指導というのは血液なんです。したがって、どこにもめぐっているということから、数学や英語、美術などどの窓口を開けても、学級経営や生徒指導という血液は流れている。それが生徒指導や学級経営ではないかと思えます。そういう意味で、学級経営は人間味があるという風に思えます。

そういう視点から見ると、学級経営というのは、教育目標の具現化の一つだと言えます。先ほど織田先生は実践的な立場から、学級経営を子どもたちの学級の生活を支える心の安定ということから、安心できる学級経営というお話されました。学校、とりわけ学級というのは子どもたちが豊かに過ごすとてもいい空間です。ですから、簡単に言うならば、学級を単位とした学習活動や集団活動がうまく成立するような場が学級経営であり、そこに人的状況や物的条件等があるということです。これが基本的な考え方であると思えます。この考え方は、明治の初めからですが、学級経営という概念をしっかりと位置づけた方に沢正という方がいます。沢正先生ですね。日本で初めて『学級経営』という名前の付いた本を出版されました。学級経営を研究していると必ず目を通す本ですが、今の学級経営よりも、もっと家庭とか子どもの本質について書かれていまして、非常に興味深いです。その流れはずっとあって、基本的にこの100年余り骨格は変わっていないのではないかと思います。沢正が求めたものは、子どもの生きるエネルギーをいかに引き出すか、子どもの能力をいかに引き出すかという教育（Education）の根本の精神に根ざしたものであると思えます。また、schoolの原語であるscholarは、空間とか暇という意味です。ですから、本来学校とか学級とかいうのは暇がなければならないという気がします。先程県のセンターの調査にも多忙というのがありました。これはやはりだめですね。どういう空間を作るのか、教育の原点を考えることがこの学級経営にあるような気がします。

学級経営：4つの内容例

私は学級経営が何かと言う時、次の4つをあげています。それは①基盤経営、②授業経営、③集団経営、④環境経営の4つです。まず①基盤経営というのは、学級の基盤をいかに整えるか、これは学級目標教育目標の具現化とか、あるいは教師の理念を実現するという視点でいわゆるベースになる部分です。次に②授業経営です。やはり先程のみなさんの発表にもありましたけれども、子どもたちの学校生活の7割8割を授業が占めています。したがって、授業経営をしっかりと。つまり、教育課程の運営っていうのをしっかりと行

わなければ学級経営の意味はありません。骨組みの骨格になる部分だと思います。そしてもう一つは、その授業経営と一体化した中で行われる③集団経営です。学級集団をまとめる力、クラスをまとめる力が必要です。最近言われているのは人間関係づくりです。それから④環境経営です。これは教師の学級経営に対するイメージとか、教師の個性というものをしっかり表現できる場です。

ところが、この学級経営という言葉は、先ほども申しました通り、明治以来から沢正先生が使い始めてずっと日本に定着してきているわけですが、大事な言葉のはずなのに、実は学習指導要領には長い間登場していませんでした。初めて学習指導要領の総則に登場したのは平成10年の改訂の時です。その中で第4の2のところに、学級経営が出てきます。しかし、それ以前から学級経営という言葉は学習指導要領にはありませんでしたが、当たり前のように私たちは教師として、自分の感覚として身に付けてやってきたわけです。ところがこの平成10年の改訂の時に学習指導要領に位置づけられたのですが、この背景には、「学級崩壊」というのが要因としてあります。国会でも取り上げられ、学級崩壊という非常に大きな社会問題になりました。そして、私も当時一緒に研究させていただいたのですが、文部省の委託を受けて国研で、学級経営に関する調査をいたしました。その中で、学級経営というのはどういう意味づけがあるのか、やはり理論的に構成して、学習指導要領にちゃんと位置付けた方がよいのではないかという考え方が出たのではないかと理解しています。学習指導要領に位置づけられたことによって、その後の日本の教育あるいは、大学の教員養成のカリキュラムの中にも学級経営がしっかり位置づけられてきました。そのおかげで、ここ14、5年、学級経営が非常に表面化してきたというか、学校の中で重要な位置づけがなされてきたと思います。そういった意味で、たいへんありがたいと考えています。

準拠集団化への営み

次に、学級経営の見方の一つとして、広島大学名誉教授の片岡徳雄先生から学ぶこととして、集団経営という考え方があります。子どもたちは4月にそれぞれ学級に所属します。これは所属集団です。子どもたちは自らが所属する学級を選ぶことはできません。そして、担任も選ぶことはできません。そういう所属集団を、一年間学級経営を通して準拠集団（レファレンスグループ）、心のよりどころとなる集団にしていくことが求められています。自分はこのクラスにいて安心感がある、あるいはもっとこの先生と一緒にいたい、この集団と一緒にいたい。先生自身も子どもたちと離れがたいなという方もいるかもしれない。その逆もあるかも知れません。先生と子どもたちの気持ちが一体化してこのクラスから離れたくない、もっとみんなと一緒にいたいというような集団のことを準拠集団、心の拠り所のある集団と言います。そのような集団づくり（準拠集団化）のためには、連帯感や所属感がグーンと高まるような学習活動や役割活動を子どもたちが体験できるような学級教師の適切な指導が重要となります。後でも述べますが、「リーダーシップ論」なんかで言う、PM理論のラージP、ラージMにもなってくるわけですね。私は、ここで、あえて学級担任という言葉を使わないで、学級教師と言いました。日本の学級経営あるいは、道徳論なんかの中核をつくられたお茶の水女子大学名誉教授の宮田丈夫先生は、担任というのは役割を担うだけの担任の仕事だけという感じがする、学級の先生なんだという意味で学級教師という言葉を好んで使われていました。学級教師というのは、私はとても人間的な言葉

のような気がしてすごく好きなんです。

三隅先生のPM理論は、基本的にはリーダーシップ論からつくられています。それを私は学級経営に応用しています。4月初め頃の所属集団が、いろいろな活動を通して、準拠集団化していく。その時に必要なのはPM理論ではパフォーマンス（P）とメンテナンス（M）ですね。目標を子どもたちがもしっかりもっていること、個人目標や集団目標、学級はこういう目標だからこんな風に考えたいというビジョンをもつ、そして一人一人の役割があること、そしてその役割に基づいた目標の達成の活動が継続的に行われること、そして、課題が達成されていくという課題達成機能（P）があります。しかし、これだけでは子どもたちが安定して落ち着いた雰囲気にはならず、不足な部分がある、その不足な部分というのが集団を維持しようとするメンテナンス機能（M）です。コミュニケーションの活性化とか子どもたちの豊かに話し合う雰囲気がある部分です。それからお互いの活動の事実を認め合うということも重要です。それから、リーダーの存在とか、係り活動やグループ活動とかも必要だと思います。そういうことを通して準拠集団化していくというのがその一つの理論的な考え方です。これは、三隅先生の考え方なんかをベースにしているわけですけど、私は、このPとMの他にEというエモーショナルという考え方が重要ではないかという気がしています。子どもたちが喜怒哀楽を自由にそこで発揮できる、そのときに、準拠集団化以上に人間的な部分が濃くなるのではないかと考えています。三隅先生の論とはちょっと違ってきますが、所属集団から準拠集団化に至るときに先生も子どもも遠慮なく話せる、語り合える、そういう場が必要だということです。

集団形成と個の成立

先程個と集団というお話がありました。個と集団の中で、集団となって成長するときに発達の要素があると思います。一般論かも知れませんが、小学校低学年の内は個対個の関係です。それは非常に先生との関係も大事にする。それから高学年や中学生に至るにしたがって、グループ活動とか男女の協力とかそういうのをベースにしなが、生徒たちが自分たちで主体性を発揮できるようにしていく。そして、中学生ではそれを集団として、あるいは社会的な責任として行えるような集団にしていくというような段階があるだろうという風に思います。とりわけ、この中学生あたりでは、思春期の問題とか自己解決の問題とかいうものにきちんと向き合わせたいですね。そして、悩みをもっと深く追求させるということが自己形成に非常につながるような気がします。高校生あたりの課題としては、実は学校教育法の中に高等学校の目標が示されていますが、その3番目に健全な批判力を育てるというのがあります。ここでいう批判力は、相手をダメにしてやっつけるという意味ではなくて、相手に関心をもって自分の意見を言う、主張するということです。そう言ったようなアサーションという考え方は非常に大切だと思います。そういった意味で集団の中で自分の考えをしっかりと言えるという高校生を育てることが高等学校におけるHR経営の課題であると思います。

このように発達の要素を踏まえた学級経営（HR経営）が求められると思います。とりわけ、小学校では、集団との関わりということから、役割体験活動をもっと重視したいですね。これを年間の中である程度柔軟性のあるプログラムを組んでおくとよいと思います。また、1学期から3学期まで通して、個人的な面接とか個人的な人とかかわりとかそういうのを重視するような学級経営をしておく非常に子どもたちとかかわりも深ま

るのではないかと思います。例えば、小学校なんかで学級イベントとか、月々の誕生日会、中学生だったら、スポーツ大会など、先生方が得意なものや個性を出しながら学級を導いていくということが考えられます。こういう学級経営というのは教科指導、道徳、特別活動、その他の行事等も含めて、いろいろなことを学級生活の上で取り組みながら、先生として筋を通した部分があると非常にまとまりやすいのかなと思っています。そういった意味で、子どもたちのよさや楽しさがうまく表現できるような学級生活をつくるプランをひとつ持っておくと安心だろうという風に思います。

これは一つの例ですけど、学級崩壊を経験した先生が、何とかしようと管理職や学年主任の先生に相談した際に、8時15分の出勤時間よりも10分か15分くらい早く来て、職員朝会が始まる前に教室に行って子どもに「おはよう」と言って迎えたらどうなのというアドバイスを受けました。そんなことでうまく立ち直れるのかと思いながら、2月か3月ぐらいになって少しだけ始めたというんですね。最初の内は、1、2週間くらいは子どもたちもそれにあまり応じてくれなかったけれども、2週間3週間くらい続けていったら、子どもたちが少しずつ、声を返してくれるようになっていったというんですね。なるほどこれだと思って、新しい4年生を持ったときに、このことをしたんだそうです。そしたら、子どもたちがピタッと自分のものになって、非常に子どもと一緒にインターアクションが取れるようになったということです。教室での書類整理をしながらの子どもたちとの何気ない会話、ちょっとした言葉をかけながらの子どもとの交流、そういうことってというのは時間的にそんなにかかることではないという風にその先生はおっしゃるんですね。その通りだろうと思います。これらは一つのエンカウンターですよ。それが非常に有効に働いているということのようです。そして、これらの場面は、児童理解のいい場面でもあったと思います。簡単なことだけれども非常に貴重な事例ではないかと思って、紹介させていただきました。

見方を変える教師

これから自己形成へのことについて少し考えたらと思います。学級経営をする際の基本的なこととして、子どももっているものを引き出すというエデュケーションの最も大事な役割を考えたとき、やはり発想を私たちが変える必要があるような気がします、

<「カニッサの図版」や「オオウチ錯視」の図を提示し、その見え方について参会者に説明を求める。(詳細は省略)>

二つの図を見たことから、私の見方、説明の仕方で言うと、私たちの脳は、描いていないものが見える(「カニッサの図版」)、それから動いていないものが動いているように見る(「オオウチ錯視」)力があるということです。それを言い換えると、私たちの脳には、表面に現れているものとは違う子どもたちの実像を見る能力があるような気がします。それを教育に、学級経営にもっと発揮する必要があると思います。

例えば、忘れ物をしたあるいはよく忘れ物をするとかいう時に、確かに今日は社会科の地図帳を忘れたけれども美術の時間はこんな絵をかいて素敵だったとか、社会科の地図帳を忘れたけれどもいつもは地図を書くのが上手だとか、よさを常に見る必要があります。そうするとその子どものよさがさらにどんどん見えてきます。悪い情報があると、どうしてもそこに注目してしまい、さらに悪さがどんどん集まってきます。メタ認知という言葉を知るとは思いますが、物事の発想を超えるとか、あるいは言い換える力とかそういう力を

もっと生かせるとよいと思います。私たち教師が見方を変えてみることで、子どもたちのよさをもっと引き出すことができるのではないのでしょうか。

在り方生き方の不安

子どもたちが自己形成する上で、先生方の多忙感や様々な状況の中、子どもたちにとってもなかなか生きにくい社会であると思います。ヨルゲン・ランダースという方が「2052」という本を出しています。これは、2052年、つまり今からだいたい40年後はどういう社会になっているかというのを経済学的、政治学的あるいは教育の面から見つめた内容のものです。非常に興味深い本です。これをモデルに考えたのは実は日本なんです。日本という国は世界でまれにみる、他の国が経験しないような40年を経験するっていう風にヨルゲン・ランダースは人口構造的に指摘をしています。今の10歳くらいの子も達たちがだいたい50歳代になる。その社会というのを予測したときに日本の人口はだいたい9千万人くらいになり、社会構造がほとんど変わるだろうと言われています。その時にあるのが「不安」です。この不安をどう払しょくするのが課題です。そこで必要なのがアイデンティティ形成とかあるいは自己形成とかそういう言葉に象徴されるように、いかにしっかりとした自分をつくるかということです。今教育のテーマとしても大きなテーマになっています。みなさんご存知のように「生きる力」とか最近では振興計画では「生きぬく力」と言っています。生きる力から生きぬく力へとますます強い言葉になっています。なんだか疲れそうな気がしますね、ただ生きていくだけでなく生きぬけと言っているんですから、もっと疲れるような気がします。もう少し、息をぬいてもいいのではないかと、生きぬくより息をぬけと言っているんですけども、だめでしょうか。

子どもたちも在り方生き方に不安を覚えているのが現実問題としてあります。例えば、いじめや不登校など生徒指導上の問題、そういう閉塞感に表出されている部分があります。実は授業中だとか学習の面で言うと学びとか人間関係との問題とも非常に密着していて、これから遠ざかろうという子どもたちもいるわけです。学習への不安で何を勉強していいかわからない。あるいは人間関係でどうすればいいかわからない。それは大人社会という教師にもあるような気がします。教師の多忙化の問題もあります。先生たちが非常に忙しい中で過ごしている、それが一番よくないのではないかと思います。いい学級経営、いい授業をするためにも先生たちが健康な状態で教室に向かってほしいと思います。先生たちが授業とか子どもと向き合う、その意味で人間的でなければならないわけですから、やはり多忙感からは解放される必要があると思っています。

カウンセリング感覚のある教師

これは、ムクの叫びと思春期という絵ですけども、特に思春期の絵は、少女の表情からも分かるように不安を表しています。私たち学級教師は、このような臨床的な面接場面に出会うとき、この子どもは内面で何を言っているのだろうかとかと問いかけ、その子の困った状況を理解しようとしています。やはり、私たち教師は、子どもの内面を写し取るような部分も勉強しておく必要があるような気がします。子どもの内面にどういう風に目を向けていけばいいのか、難しい問題ですけど心に置いておきたいなと思っています。このことは学級経営と結ぶ大事なところなんです。

これから自己形成と言うことでいくつかの提言をさせていただきたいのですが、その一つがカウンセリング感覚ということです。ここに学級経営で学級教師がカウンセリング感

覚をロールプレイを通して学ぶための3つのパターンの例示を用意しました。これを読んでいただいた後、自分がこういう風な訴えを受けたらどのように応じるかというのを頭に描いてください。そして、2人組になって、それを先生役と教師役になってロールプレイをしてください。(ロールプレイとその発表については省略)

理想的な自分がこうあったら、現実的な自分はこうであって、だいたい一致しているという状態がいい状態というか、子どもが自己一致している状態になるわけです。そのような状態になるには、教師がどのようなレスポンス(関わり)をすればよいかということについて考えてもらおうと思ってロールプレイをしてもらいました。

カウンセリングの基本的な考え方としては、生徒の気持ちが整理できて生徒にやる気が出るというのが大切です。カール・ロジャースは、まず1つ目に教師の純粋性ということを非常に強調します。そして2つ目は子どもの内的な世界そういうことを自分が写し取るように写し取る、つまり、共感や感情移入をしっかりとすることです。3つ目は関係性の中での肯定的な受容です。この3つのことがピタッと揃うと子どもは感情的な部分をすごく発揮しやすくなる、つまり自己発揮できるということです。また、2番目の例の場合などは、繰り返すだけでも十分話を聞いているという感じになると言われています。例えば、「そうAさんは君のことを無視して話を聞いてくれないんだ。」「そうか、君もごめんって言ったのにね。」「う～ん、自分も悪いと思っていったのにね。」という風に後ろから繰り返してあげると非常に気持ちを受容することになるわけですね。親との面接の中でも話したことを後ろから繰り返しなさいという風に繰り返しの原理の中でロジャースは指摘しています。ただし、先程のロールプレイで先生がした知的に高い子どもの場合、繰り返しをして共感しすぎると、先生そんなのはいいから結論を言ってくれとなることがあります。特に中学生や高校生あたりでは気を付けないといけないところです。そういった意味で悩んでいる子ほど、ある意味ではこれを十分にやって言語化することが大切です。そして、言語化できたら、一緒に考えようと前に進んだ方がいいということが、キャリアカウンセリングなんかで言われている考え方だと思います。ロジャースが言っている純粋性という考え方、つまり教師が純粋に子どもの気持ちをそのまま写し取ろうという考え方ですが、これには非常に学ぶところが多いと思います。学級経営をする上で教師は子どもの気持ちをよく聞き取りましょうということが、提案の一つです。

もう一つの関わりとしては、授業の中で、ある意味で理想的な言い方も知れませんが、生徒の自己成長(内面化とか行動化)を目指すという原理が必要だと思います。その時教師は教えるということよりも関わるとか一緒にいるとかそういったことが非常に重要になると思います。そうすると生徒たちが一生懸命やっていくということです。つまり、50分の授業の中で50分全部教師がしゃべるより、子どもが活躍する時間が多い方が、子どもの自己成長力を促すいい授業ということです。子どもの自己理解と他者理解の原理をマトリックスにとった時に、いわゆる自分も安定していて他者理解も非常にいい、つまり自己一致している状態の時というのが一番子どもが学びやすいというか勉強している状態です。

発達課題の理解と学級経営

もう一つは、発達の問題です。2つ目の提案というのは、私たち学級教師としては当然のことですが、小学校1年の教師と6年生の教師、中学校の教師では、子どもの発達が全

然違いますから、学級経営のスタンス、立ち位置が違ってきます。ここにエリクソンの発達課題を示しました。乳幼児期は信頼感です。小学校の時期というのは、勤勉性と劣等感に子どもたちが悩んである意味ではその劣等感を克服することによって自分の長所、よさを身に付けて、アイデンティティの確立につながる。中学生、高校生では自己同一性、アイデンティティの確立につながる。

幼児期これは1歳から3歳ですね、特にフロイトの言い方でいうと口とお尻の関係です。いわゆる口唇期と肛門期です。食べることと排泄、これがしっかりできると精神が安定しちゃんと遊ぶことができるし、自己学習ができて社会性が身につく。特に中高年生くらいになるとこの安定した自分をつくることができるという図式だと思います。そのことが子どもの学びと成長を支える。実はいろいろな学びとか、学級経営で苦労されるときはこのリズムが乱れているところがあります。前後しているところがある。それが非常に人間形成する上で大きいのではないかという風に思います。

教師の成長

教師の成長として、①カウンセリング感覚を磨く、②レジリエンスを育てる、③エンゲージメントを獲得する、④パターナリズムの在り方を問うという4つの感覚が大切です。特にレジリエンスを育てる、これは子どもたちにしっかりと育てたい。最近非常に言われる言葉です。レジリエンスというのは、回復力ということです。何くそっと思える力です。また、そういう困ったときにエネルギーを回復する力。エンゲージメントというのは、エンゲージングで分かるように、契約とか約束をするって意味です。ですから、仕事に対して、あるいは何かに対して約束をしていく。そして自分が打ち込んでいく力、例えば先生が教育に対して熱心になるというか好きになるということです。教育することが好きである、そういうことをすごく重視する。パターナリズムというのは、お医者さんが使う言葉だそうですけど、お医者さんの前に行って聴診器をあてられるとほっとして治るがあります。薬をもらわなくてもほっとする。そういうのをパターナリズムと言います。パターナリズムというのは温情的父権主義と訳しますけど、お父さんの力、大きな力という意味です。パターというのはラテン語でパテル、父親という意味です。父親的な発想ということです。先生も子どもたちの親から、「先生」と言われた時に安心できるような先生像であることが求められます。たとえ若くても、どっしりしていて安心感がもてるとか、先生がきたので大丈夫だというようなことが必要だと思います。そういう部分が教師の成長に必要なということです。

カリキュラム論としての学校教育

最後に、カリキュラム論についてお話をします。生徒指導では特に潜在的カリキュラム(hidden curriculum)、これがすごく重要です。顕在化したカリキュラムは時数が決められていて、これをこなすことにわりと一生懸命になりますが、潜在的カリキュラムは表面に出ない部分で、あまり意識されませんが、このことを重視しないとやはり生徒指導はうまくいかないのではないかと言うことです。お叱りを受けるかもしれませんが、理想的な時間割というかカリキュラムというのは、基本的なもの以外に、ある程度学校が自由につくれる幅があるようにするのもどうかと思ったりもします。例えば朝の時間帯に、子どもとエンカウンターする時間をつくったりするなど、自由な時間を学級で組むとすごくいい活動ができるのではないかと、学級経営、生徒指導論的な立場から思っているところです。

最後に漱石の話をして終わりたいと思います。夏目漱石は、特に「道草」とか「三四郎」とかで言っているんですけど、「スム」という言葉を小説の中で非常に上手に使っています。物事が済むと、心がすっきり澄みます。すると自分の家にちゃんと住むことができます。この「スム」ということが自分の心の安定を表している。今日も皆さん1日が済むと心がすっきり澄む。授業していたら子どもたちがたくさん発表してくれて先生と一緒に学んでくれて、今日授業が楽しかったなあという自分の家に帰ってゆっくり住むことができる。授業中に生徒がガチャガチャとして、授業がうまくいかないというイライラとする、家に帰っても家族に当たり散らしたりする。そうするとうまくいかない、ということなんですね。漱石は、「道草」の最後にこういう言葉を残しています。「世の中に片付くものなんてものは殆どありやしない。一遍起こった事は何時までも続くのさ。ただ色々な形に変わるから他にも自分にもわからなくなるだけの事さ」と言って、ある意味悩みを表現する。漱石自身が非常に心の片付けができにくかった人だという風に思うわけですね。それを道草に表して、心の片づけをすることが人生を生きることなんだというのを私たちに教えてくれるのだと思っています。教師という仕事も自己形成をする上で、本当は心の片づけをしていくこと、そうすることが自分の仕事あるいは子どもとのかかわりをより多く見ること、それが学級経営の神髄ではないかという風に思っているところです。

有村先生ありがとうございました。せつかくの機会ですので、どなたか質問等ありましたら、よろしくお願い致します。

<質問>

本日はどうもありがとうございました。実践センターの先生からご紹介いただいて、非常に楽しみに参りました。心に入ると言いますか、今までの取組を整理できる分かりやすく心に落ちるお話でした。前半の部分でパワーポイントの2ページの所に、学級経営と生徒指導の部分に関する課題の年表があるかと思いますが、興味があるのは、その年表が2008年の人権教育の第3次取りまとめから始まっているんですけど、それが学級経営や生徒指導にどのような影響を与えているのか、あるいはその根拠やつながり等について少しお話いただけたらと思います。

<有村先生>

いいところをご指摘いただきました。2008年に人権教育の中で自分のことも相手のこと、自分の大切さと共に相手の大切さを認めることができる、それが人権教育だという一つの提言を致しました。この中で、大切さを認めるということを重視しました。その認めるという時に、ここで強調したのは、人権課題とか人権について子どもたちに知的理解をさせることと共に、人権感覚を育てなさいという提言なんですね。それと同時に、教師自身も人権感覚をもつ必要があるということです。石川県でもこれを基に人権プログラムをつくられていると思います。その中でもかなりこの部分が強調されています。それをどこでやるかという時に生徒指導とか学級経営とか、もちろん教科の指導でも本当は強調して欲しいということを提案しているわけです。生徒指導に関する課題として、2009年の学習指導要領もそうですが、重要なベースになっていると理解しています。

III

特別支援教育の専門性の向上

1 教員養成基礎科目としての「特別支援教育基礎論」の開発 — 教員養成基礎科目「特別支援教育基礎論」受講生アンケート —

教育学部学校教育教員養成課程では、子どもの発達の多様性を重視し、個々の子どもの全般的な発達水準や発達の個人差に配慮する発達支援の視点を教員養成の柱としてカリキュラムを構築し、さらにその改善に努めている。今日、すべての校種において発達障害など特別な支援を要する子どもたちへの対応が求められていることから、特別支援教育コースの学生に限らず、教員免許状を取得する学生にとって、特別支援教育の理念の理解と発達障害の基礎知識を有すること、アセスメントや個別の指導計画作成について理解すること、必要な支援と適切な教育の在り方を理解することが必要不可欠である。この目的を達成するため、教育学部では、初年次の必修科目として「特別支援教育基礎論」を設定し、4年間の養成プログラムの基盤となるべく発達障害に関する基礎的な知識や学校現場における特別支援教育の現状について理解を促している。本授業科目は、平成23年度に試行的に開講し、平成24年度に必修化を果たした。さらにより良い内容にするため、受講生へのアンケート調査を実施し、次年度以降の参考にすることにした。

本授業のシラバス

概要：特別支援教育の知識と技能は、幼児教育から高等教育の場にいたるまで、教員にとって必須である。この授業は、特別支援教育の理念や制度、および発達障害の障害特性や指導方法などの基礎的な知識を学ぶものである。教員が、幼・保および小・中学校の通常学級に在籍する特別な支援を要する子どもを理解できるかどうかは、小一プロブレムやいじめ、学級崩壊、学力向上等、学校現場のかかえる問題にも直結する重要な課題である。

目的：1) 特別支援教育の理念や制度について理解する。2) 発達障害の特性および指導方法についての基礎的な知識を理解する。

到達目標：1) 特別支援教育の理念や制度について理解する。2) 発達障害の特性および指導方法についての基礎的な知識を得る。

授業計画：講義形式で行う。資料を配付する。

- 1) オリエンテーション
- 2) 障害とは？ 障害観の変化について
- 3) 通常学級に在籍する特別な支援を要する子どもたち
- 4) 発達障害について①自閉症スペクトラムの特徴とその支援について
- 5) 発達障害について②ADHDの特徴とその支援について
- 6) 発達障害について③LDの特徴とその支援について
- 7) 特別支援教育のシステム
- 8) インクルーシブな社会と教育

- 9) 幼児教育と特別支援教育
- 10) 特別支援学校における教育
- 11) 支援の実際①
- 12) 支援の実際②
- 13) 特別支援教室すばるについて①
- 14) 特別支援教室すばるについて②
- 15) まとめ

受講生へのアンケート調査

「特別支援教育基礎論」の初回と最終回に、「発達障害」と「特別支援教育」という用語について理解をたずねるアンケートを実施した。結果を図1と図2に示す。

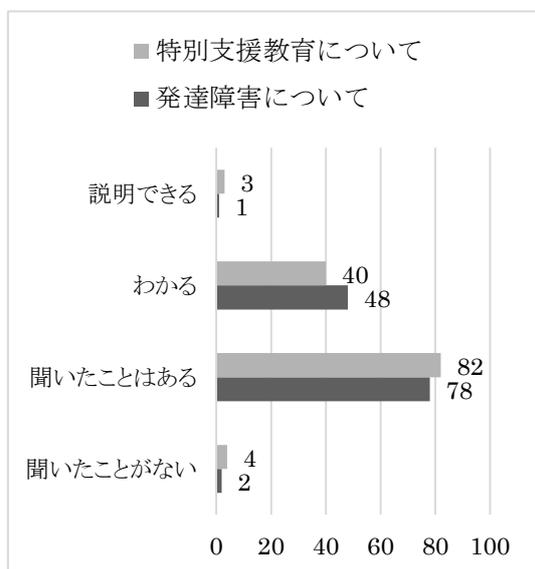


図1 初回アンケートの結果

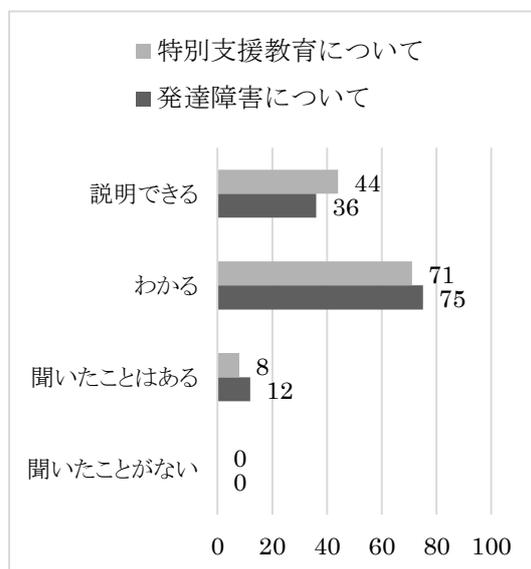


図2 最終回アンケートの結果

図1と図2に示した通り、初回には「聞いたことがある」が一番多く三分の一ほどが「わかる」と答えているが、最終回アンケートでは「わかる」と「説明できる」がほとんどを占めていた。

また初回アンケート時に、発達障害のある友達とのエピソードを書いてもらった。存在がなかなか受け入れられなかったこと、困ったこと、いじめていたことなど、辛かったり、今となって後悔したりしているエピソードや、一緒に仲良くしたこと、お世話係として頑張ったこと、担任の先生が上手に話をしてくれたことで仲良くなれたこと、特別ルールがあったけれど自然に受け入れたことなどたくさんのエピソードが集まった。

以下はその一部である。

「中学の時、発達障害のある子と同じクラスになった。国語や数学などの授業は一緒に受けることはできなかったが、体育や音楽、家庭科、技術などは一緒に受けるこ

とができた。簡単な作業でも、私たちよりできるのが遅かったり、イライラして途中で作業をやめてしまうことが多かった。その時は、授業の進行度が遅れたので、「もっと早くしてよ」や「どうして一緒に授業を受けるのか」と思っていた。しかし、今思えばその子が発達障害をもっているということをきちんと考えてあげられなかったのだらうと思う。クラスの誰もが、一歩ひいた場所で彼を見ていたように思う。もっときちんと向き合えばよかった。」

「小学校の頃、発達障害の男の子がいて、みんな近づき難かったとき、先生が「みんなにも苦手なことはあるよね。算数とか体育とか。それと一緒にだよ。」と言ったので、みんな手助けしたり仲良くなったことがあります。」

「今思えばあの時自分が何も助けてあげなかったのは情けなく思う。」

最終回アンケートでは、授業で基礎的な知識を得て、今後どのように学んでいきたいかをきいた。

「勉強して、特別支援の興味が出てきた」や「本を読んだり授業を受けたりして、知識を身につけたいです。知らなかった、とかいう理由で保護者や本人を傷つけないです。まずは知ることを重点的に進めていきたいです」など、関連の本をたくさん読もうと思う、話を聞いてみたいなどの知識を増やしたいという希望が多くあった。

また特別支援学校教諭免許状をとるかどうかは迷っているがいくつか授業をとってみたい、免許状をとろうと思っている、といった履修に関するものが多く見られた。また、子どもと関わってみたい、ボランティアの機会があればボランティアへ行きたい、といった実際に子どもと関わってみたいという希望もみられた。

2年次から所属するコース/領域の専門に関連して、「幼児教育に関する特支についてもっと知りたい」「特にLDの子どもにどのように指導したらよいかを学んでいきたい。学ぶことで、自身の指導方法をより良いものに高めたいと考えています」という回答も見られた。

2 発達支援に関する研究・実践と現職研修に関する最近の動向

— 日本LD学会第22回大会における情報収集より —

2013年10月12日(土)～14日(月)、パシフィコ横浜(横浜国際会議場)を会場として日本LD学会第22回大会(主催:国立特別支援教育総合研究所)が開催された。大会テーマは、「多様なニーズへの挑戦: たて糸とよこ糸で織りなす新たな教育の創造」であった。香川大学大学院教育学研究科に設置された特別支援教室「すばる」(通級指導のモデル教室)の室長(特別支援教育講座・教授)ならびに研究員(特別支援教育講座・講師)が出席し、発達支援に関する研究・実践に関する資料収集を行うとともに、現職教員の研修に関連する最近の動向について情報収集を行った。特に、後者に関連する主要な動向について、本稿でまとめて考察することにした。

心理職の国家資格化の動きと教育現場における心理教育アセスメント -----

第22回大会における幾つかの講演やシンポジウム等で、心理職の国家資格化をめぐる動向について紹介された。心理職の国家資格化については、三団体会談(臨床心理職国家資格推進連絡協議会、医療心理師国家資格制度推進協議会、日本心理学諸学会連合)が中心に推進している。日本LD学会は、日本心理学諸学会連合の加入団体として、さらに特別支援教育士(S.E.N.S)の基幹学会として、この動向の推進役となっている。心理職が国家資格化した場合、特別支援教育士を含む現在の民間資格(臨床心理士、学校心理士、臨床発達心理士など)が国家資格としての「心理師」(仮称)へどのように移行していくかが大きな課題である。香川大学大学院教育学研究科特別支援教育専攻(特別支援教育専修と特別支援教育コーディネーター専修の2つの課程よりなる)は、一般財団法人特別支援教育士資格認定協会より特別支援教育士の資格養成コースとして認定を受けており、国家資格化の動向が大学院教育の内容を大きく左右する可能性がある。

特別支援教育士(S.E.N.S)の有資格者は、教育に強い心理専門職者と心理に強い教育専門職者の二つのタイプに分類されるといわれている。日本LD学会理事による将来展望によれば、特別支援教育士資格にとって大きな分岐点となるのは、国家資格化が確定したのちの移行期間が終了した時であると予想している。国家資格となる「心理師」(仮称)を取得するには、実習を含む心理学研修プログラムを有する大学院の課程を修了しなければ、国家資格の受験資格が得られなくなる可能性がある。特別支援教育士については、この資格の成立過程からみて、個別指導等において専門性の高い支援を提供できる人材を養成することが期待されている。以上のことを考慮すると、現在の特別支援教育士の養成は、将来、先の二つのタイプに分化する形で発展することになる可能性が高い。本学特別支援教育専攻における特別支援教育士養成についても、今後、心理学ベースと教育ベースの2つの専門職コースへの対応を検討することが必要

になってくる。このことは、大学院だけではなく、県教育委員会が主催する現職研修の内容にも影響を及ぼす可能性があり、県教育委員会とも連携した対応が必要となる。また、心理学ベースの専門職コースについては、当然ながら、学内の心理学専門教員との連携が鍵となる。国家資格化は、特別支援教育士だけではなく、学校心理士や臨床心理士にも同様の影響を及ぼすものである。あらゆる心理系資格は、心理学専門教員の相互協力なしには養成課程を維持することが困難になる可能性が高い。

心理職の国家資格化は、大学・大学院における教員養成・研修だけではなく、教育現場に対して直接大きな影響を及ぼすであろう。特に、児童生徒に対する知能検査などの心理教育アセスメントを誰が実施するのか、また病院などの専門機関で実施された検査結果を活かした支援をするために必要な専門性を誰が担うのか、などの大きな問題が検討課題として顕在化することになる。国家資格化により学校現場でのアセスメントにどのような変化が生じるのかを見定めて、県教育委員会と連携した現職教員の研修システムを考案する必要がある。人材養成は、1～2年といった短期間で達成されるものではないので、10年程度の長期展望で進めることになるであろう。

アセスメントから科学的根拠のある指導・支援へ -----

近年、教育現場において「科学的根拠に基づく実践」への意識が高まりつつある。このことについては、われわれも既に論考してきたところであるが（「根拠に基づく教育実践と心理学」恵羅, 2007）、本大会の2日目では「アセスメントから科学的根拠のある指導・支援へ」がテーマに掲げられてプログラムが企画されていた。主たる企画としては、大会企画シンポジウム「わが国における RTI を基にした多層指導モデルへの期待と課題」、同「効果的な支援につながる包括的アセスメント」、特別講演「学習障害のある子どもに明るい未来を創造する RTI の実践」が開かれた。

RTI (Response to Intervention) とは、特別なニーズのある子どもを早期に発見して支援を行うための多層的なアプローチである。通常の学級における一斉指導から小集団指導、個別指導への階層を用意されている。われわれが運営する特別支援教室「すばる」は、開設以来、通級指導教室のモデル事業を推進しており、通常の学級に在籍する児童生徒への個別指導を行っている。通級指導は、対象となった子どもに対して単に個別指導を実施するだけではなく、通常の学級での一斉指導においても配慮可能な支援のあり方などを担任に提案することも重要な業務であると考えている。

D. Deshler 氏 (University of Kansas) の特別講演「学習障害のある子どもに明るい未来を創造する RTI の実践」では、RTI の実践が効果的に機能するための本質的な要素として、①クラスルームでの質の高い科学的根拠に基づいた指導、②継続的に行われる子どものアセスメント、③多層的な指導、④保護者の関与、があげられていた。これらの要素は、通常の学級担任だけで充当できるものではない。少なくとも通級指導の対象となっている子どもについては、

通級担当者や特別支援教育コーディネーターから②～③について積極的な関与があることが効果的な RTI 実践の鍵となると考えられる。今後、通級指導の担当教員や特別支援教育コーディネーターに向けた養成研修において、以上の要素について明確に意識づける研修プログラムを開発する必要があると考える。

3 心理・教育アセスメントに関する現職教員向け研修講座の試行的開講

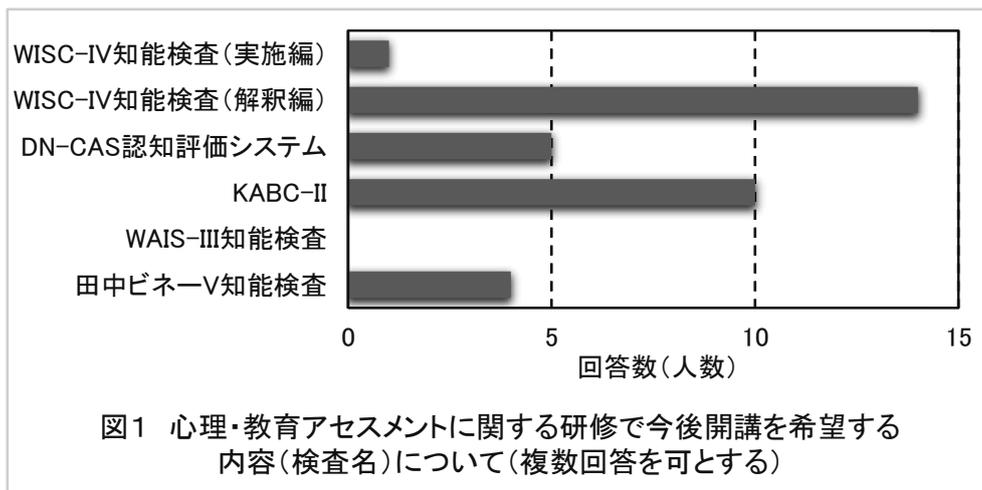
— 2013年11月9日開催の研修会に関する報告 —

香川県教育委員会主催の特別支援教育コーディネーター専門研修は、充実した内容を含んでいるが、WISC-IV 知能検査（以下、WISC-IV）や DN-CAS 認知評価システムなど心理・教育アセスメントについては高い専門性を提供するというよりは、ごく基本的なことの理解に留まらざるを得ない状況にある。そこで、本事業では、アセスメントに関する研修講座を試行的に開講し、既に基礎的な知識や技能を有する現職教員を対象として、検査の専門性の向上を図ることを試みた。研修参加者については、WISC-IV の前版である WISC-III に関する知識が十分にあるが、WISC-IV の実施経験のない（少ない）方という制限を設けた。新旧 WISC の検査内容と実施上の相違点について説明を加えながら実習を実施するためである。本研修は、特別な教育的ニーズのある児童生徒へのより適切な教育・支援を実現するため高い専門性を求めて学び続ける教員を対象とした現職研修のあり方について検討することを目的とした。

本研修は、2013年11月9日(土)に実施した。講師は、特別支援教育士 SV の資格を有する大学教員（専門：心理学）が担当した。研修に参加した現職教員は 17 名であり、内訳は、小学校教諭 15 名、中学校教諭 1 名、保育士 1 名であった。研修終了後にアンケート調査を実施し、15 名の参加者より回答を得たので、以下に報告する。

回答のあった 15 名の参加者（以下、回答者とする）のうち、特別支援教育コーディネーター経験年数は、2 年が 4 名、3 年が 2 名、5 年、9 年、12 年が各 1 名であり、経験のない者が 6 名であった。通級担当年数については、1 年と 2 年が各 2 名、3 年が 3 名であり、経験のない者が 8 名であった。所有資格については、特別支援教育士（特別支援教育士資格認定協会）を所有している者が 10 名であった。残り 5 名については、特に心理関係の資格は有していなかったが、その 2 名からは特別支援教育士の取得希望が報告された。

今回の研修は試験的開講であったが、今後、心理・教育アセスメントに関する研修で開講を希望する内容（検査名）について質問した。結果を図 1 に示す。回答者の多くが、今回の研修の継続ともいえる WISC-IV の解釈に関する内容を希望していた。WISC-IV に関する研修への期待の高さがうかがわれる。また、今年 8 月に発行された KABC-II について、三分の二の参加者から希望を得た。K-ABC の改訂版として、新規なだけでなく、高い期待が反映されたものと思われる。なお、この他の自由記述として、「検査レポートの書き方」「非専門家へのわかりやすい解説」があげられていた。検査は、実施して数値を算出するだけのものではなく、その後の解釈や説明が重要であり、そのあり方に関する研修の要望であるといえる。



アセスメントの必要性に関して、「通級指導や特別支援教育コーディネーターなど特別支援教育を担う教員として、心理・教育アセスメントの知識や技能の必要性についてどのようにお考えでしょうか？ご自身のお立場でお答えください。」と質問し、自由記述を求めた。得られた回答は、以下の通りである。

- ・通級担当には、WISC-IV の実施と解釈ができるレベルにまでなってほしい。保護者には、子どもの特性と躰きの解説を、担任にはプラス指導方法の示唆が与えられるくらいになってほしいが、そこまでのレベルを通級担当に求めると、専門職の色が強くなりすぎる。現場レベルで人事に対応していけるのか、又、本人が一生それでやっていくという覚悟があるのか、という問題もある。アセスメントについては専門家に任せて、より指導技術の方に重点を置く方が現実的かもしれない。
- ・できれば、自分で検査して解釈をし、それを指導に生かせるようになりたい。最低限、検査の解釈をしていただいたものをもとに、具体的な指導、手立てを講じられるようになりたい。
- ・検査を実施する機会はないかもしれませんが、検査結果を自分で解釈して指導に生かせるように、保護者等に説明できるようになりたいと思います。
- ・自分で必要な検査バッテリーが組めるようになり、指導に生かせるようになりたい。検査結果を担当教員や保護者に説明して、有効な支援手段を提示できるようになりたい。
- ・検査を分析し指導に生かせるようになりたい。検査結果を保護者や担任へ分かりやすく伝えることができ、今後の対応に生かすヒントを与えられるようになりたい。

- ・今後、何らかの検査を専門機関で受けてくる児童を担当することもあると思う。
だから、自分で解釈して指導に生かせるようになりたいと思う。ある程度の知識をもっていないと、保護者にも、どういう根拠でどんな支援をする必要があるのか、納得のいく説明ができないと思う。
- ・検査結果を自分で解釈して、指導に生かせるようになりたい。
- ・解釈したことを指導に生かしたいので、解釈について詳しく学びたい。解釈からどのような指導が有効なのかを分かりたい。
- ・検査結果を解釈して、指導に生かすとともに、保護者や担任に対して、検査結果を活かした分かりやすい支援の方法を説明できるようになりたい。
- ・通級指導教員は、検査や解釈、説明ができることが当然と周囲に思われており、その期待にそえるように力をつけたいと思っている。
- ・やはり、自分で必要な検査を実施したり、検査結果を解釈したりすることで、目の前の子どもに、より適切な指導を行うことができるようになると思います。また、保護者のニーズも多様になっていますので、しっかりと解釈して説明できる力が必要です。同じ教員に質問されて、答えられるようになりたいと考えています。
- ・昨年は校内で WISC-III を 2 例実施した。個々のプロフィールを作成し、担任や保護者にそれをもとにお話をさせていただいた。しかし、その後、取り出しの指導や医療機関へのつながりまでは持てなかった。よって、本年度は、あえて校内で検査を行わず、医療機関での実施をおすすめし、継続的に保護者、本人と心理相談、Dr の受診とのつながりを持っていただくようにした。そこから届いたプロフィールをもとにして個別の指導に反映するように配慮している。
- ・保護者と懇談する機会が多いのですが、病院で検査した結果を見せてくださったときに、保護者から「どう解釈したらよいか」「この結果からどんな支援をしたらよいか」質問されることがあります。(病院でもお聞きになっているけれど、聞かれることがあります。)結果のプロフィールから解釈できるようになりたいと思います。
- ・自分で検査はできなくとも（もちろん検査のことは理解しておくが）検査結果を自分で解釈して指導に生かしたり、保護者や他の人（担任など）に説明したりできるようになりたいとは考えている。

- ・最低限の用語を理解し、教員間で、指導法についてより効果的なものを協議できるのが理想です(せめて、特別支援学級担任、管理職だけでも)。現実的には、要請(保護者等)があれば、学校で心理検査をすることができる、他の機関で実施した検査結果について、分かりやすく説明し(その子の様子を理解したうえで)できそうな指導法、支援法を助言できればいいなと思います。

心理・教育アセスメントに関することで、本学への期待について自由記述を求めた。得られた回答は、以下の通りである。

- ・学部生や院生でもいいので、出張検査などしていただけるとお互いのメリットになるのではないのでしょうか。ビネーとかでも助かると思います。
- ・心理教育アセスメントのできる人材の育成、本日のような演習を中心とした講座、研修会等での講義
- ・WISC-IVの解釈やKABC-II等についても、ぜひ教えていただきたいです。
- ・出張で教えに来てくだされば、とてもありがたいです!
- ・アセスメントに対して指導をしていただきたい。こちらの見取りや解釈に誤りや見落としがないか、さらにどのような指導が考えられるかアドバイスをいただきたい。
- ・具体的な指導プログラム例を教えてほしい。
- ・WISC-IVや田中ビネーVの解釈の仕方。すばる(注:特別支援教室「すばる」は、本学に設置されている通級指導モデル教室のこと)で発達障害の子たちにどのような支援をしていて有効だったか、ということを知りたいです。通級の子たちの自立のヒントにできるのでは、と思っています。
- ・解釈の仕方や非専門家への分かりやすい解説などの研修会をしていただくと嬉しいです。
- ・幼稚園からの就学相談で、WPPSI、新版K式など、多様な結果が持ってくるのですが、それぞれの検査の違いや結果に対する就学の助言など、困った時に相談にのっていただきたいのですが・・・
- ・解釈、検査などで困った時に質問を気軽にできるとありがたいと思います。

- ・アセスメントから、個に応じた指導・支援の具体を教えてください。授業
参観⇔指導、ケース会等ご指導ください。
- ・WISC-IV の解釈方法の研修があれば参加したいと思います。
- ・今回のような研修をまた行ってほしい。
- ・定期的にあるとうれしいです。(今回のつづき) プロフィール分析の方法を教え
ていただきたいです。

.....

以上の自由記述より、本研修の参加者である現職教員にとって、心理・教育アセスメントの知識や技能を向上させて、実際の支援や保護者・担任への説明に力を発揮したいという強い意欲がうかがわれた。一方、その裏返しとも言えることであるが、自らの知識・技能が満足いくレベルに到達しておらず、それゆえ心理・教育アセスメントに関する研修機会を希望する声が多かった。このような研修については、大学に対する要望も強く、今後、研修への意欲の高い「学び続ける教員」を支援するため、研修の制度設計を検討する必要があるといえよう。

4 特別支援教育コーディネーター養成に資する現職研修のあり方について

— 特別支援教育コーディネーター養成専門研修を受講者へのアンケート調査より —

はじめに

香川県は、平成 15～16 年度に文部科学省の委嘱を受け、「特別支援教育推進体制モデル事業」を推進した。高松市をモデル地区として、小・中学校の通常の学級に在籍する LD・ADHD・高機能自閉症等のある児童生徒を対象とした関係機関と連携した総合的な支援体制を整備した。平成 17～18 年度には、県内全域を対象として「特別支援教育体制推進事業」を展開した。この取り組みのなかで、対象を高等学校や幼稚園に拡張し、乳幼児期から高等学校卒業後まで一貫した支援体制の整備を推し進めた（香川県教育委員会, 2007）。

特別支援教育体制のキーパーソンは、特別支援教育コーディネーターである。本制度の導入により、原則として、全ての公立小・中学校において特別支援教育コーディネーターの指名が行われることになった。特別支援教育コーディネーターは、校内の関係教員と外部の福祉・医療・労働等の関係機関や、保護者等との連絡調整役である。また、学校の対外的な窓口や校内委員会の推進役となるなど、特別支援教育の中心的な役割を果たすことが期待されている（文部科学省, 2004）。

香川県における特別支援教育コーディネーターの設置率は、平成 19 年度には 100%に到達した。香川県教育委員会では、特別支援教育コーディネーターの専門性を高めるため、平成 21 年度文部科学省委嘱事業「発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業」の一環として「特別支援教育コーディネーター養成専門研修」を開設した。この研修の目的は、「小・中学校並びに高等学校において、発達障害を含む障害のある児童生徒の指導・支援を充実させるため、そのリーダー的役割を担う特別支援教育コーディネーター等を対象に、より専門的な知識と実践力を養成すること」である。本専門研修は、平成 21～25 年度の 5 年間で受講者数が 327 名に到達し、開設当初に掲げた「各学校数の研修修了者をめざす」という目標を到達した。平成 26 年度からは新たな研修プログラムを開設する計画になっている。この節目に対応し、本事業では、本年度の専門研修の受講者を対象にアンケート調査を行い、特別支援教育コーディネーターの職務に関わるニーズを把握し、より充実した特別支援教育コーディネーター現職研修のあり方を検討することにした。

方法

1. 調査対象と調査時期

香川県教育委員会が主催する平成 25 年度特別支援教育養成専門研修の 12 月研修に参加し

た現職教員を対象とした。研修会のはじめにアンケート用紙を配布し、研修会終了時に回収した。アンケートに回答した現職教員は32名であった。

2. 質問紙の構成・分析方法

(1) 質問項目

対象者の属性に関する項目として、現在の勤務校の校種、性別、教職経験年数、特別支援教育コーディネーターの経験年数、職名、特別支援教育に関わる経験の有無、について質問した。

また各学校の特別支援教育コーディネーターが自らの業務状況や専門性についてどのように自己評価しているか、21項目の質問を設定し(表1)、5段階評価による回答を求めた(「全くそうではない」の1点から「とてもそうである」の5点までとした)。質問項目の内容については、曾山・武田(2006)を参考にした。

さらに、今年度参加した研修会について、特別支援教育コーディネーターの職務に関わる知識や技能を高める機会の必要性について、研修内容に関する希望について等、回答を求めた。

表1 自己評価に関わる質問項目

質 問 項 目
1) 校内委員会の計画的な運営、推進ができています
2) 児童生徒の指導に悩んでいる教職員がいる場合、その状況(どのような悩みか等)を把握できている
3) 保護者の学校への要望やニーズを把握できている
4) 校内リソース(資源)を把握している
5) 校外リソース(資源)を把握している
6) 個別の教育支援計画を策定できる、または策定へ参画している
7) 個別の指導計画を作成している、または作成へ参画している
8) ケース会議を企画、実施している
9) 校内研修会を企画、実施している
10) 保健・医療機関と連携・ネットワークができています
11) 福祉機関と連携・ネットワークができています
12) 特別支援学校と連携・ネットワークができています
13) 教育機関と連携・ネットワークができています
14) 他校コーディネーターと連携・ネットワークができています
15) 発達障害に関する一般的な知識がある
16) 障害のある児童生徒の教育に関する法令の知識がある
17) 障害のある児童生徒の教育課程や指導方法の知識がある
18) 事例研究の進め方がわかっている
19) 学級づくりの理論・技法がわかっている
20) 教育相談、カウンセリングの理論・技法がわかっている
21) 心理検査の知識・技能がある

校種

アンケート回答者 32 名のうち、小学校教員は 14 名、中学校教員 12 名、高等学校教員 6 名であった。

性別

男性 7 名、女性 25 名であった。

教職経験年数

教職経験年数が 10 年以下の者は存在しなかった。11～20 年の者が 7 名、21～30 年の者が 18 名、30 年以上の者が 7 名であった。特別支援教育コーディネーターは、前回調査（小方・恵羅, 2008）と同様、教職経験年数 20 年以上の教員が大多数を占めていた。

特別支援教育コーディネーターの経験年数

特別支援教育コーディネーターの経験年数は、月数については切り上げで年として回答を求めた。経験年数による人数を図 1 に示す。経験年数が 1 年の者がほぼ半数であり、ついで 2 年が多かった。4 年以上の経験を有する者は極めて少ない状況であった。このような傾向は、前回調査（小方・恵羅, 2008）と同じであり、特別支援教育コーディネーターが極めて短い年数で交代している可能性が想定される。教職年数が多い教員が特別支援教育コーディネーターを担当していることと合わせて考えると、年齢的にみて長期にわたり特別支援教育コーディネーターを担い続けることが難しい状況下で短期交代を繰り返しているのではなかろうか。

職名

教諭が 31 名、教頭が 1 名であった。教頭 1 名は、小学校で、特別支援教育コーディネーター経験年数は 1 年であった。前回調査（小方・恵羅, 2008）では、小学校の 20% 近くが教頭兼務となっていたので、今回は若干少ない人数であった。

特別支援教育に関わる経験

特別支援教育に関わる経験については複数回答可とした。特別支援学級の担任経験を回答した者が 22 名にのぼり、最も多い人数を示した。盲・聾・養護学校の経験者が 2 名、通級指導担当経験者が 1 名であった。

特別支援教育コーディネーターの職務に関する自己評価

特別支援教育コーディネーターに関連する職務について 5 件法による自己評価を実施した。質問項目別の回答数を表 2 に示す。

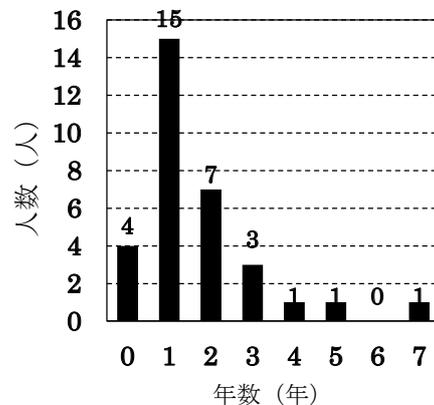


図 2 特別支援教育コーディネーター経験年数による人数

自己評価が比較的高い傾向にふれた質問項目は、「2) 児童生徒の指導に悩んでいる教職員がいる場合、その状況(どのような悩みか等)を把握できている」、「6) 個別の教育支援計画を策定できる、または策定へ参画している」、「7) 個別の指導計画を作成している、または作成へ参画している」、「15) 発達障害に関する一般的な知識がある」、「19) 学級づくりの理論・技法がわかっている」、「20) 教育相談、カウンセリングの理論・技法がわかっている」の6項目であった。一方、比較的低い自己評価となった質問項目は、「11) 福祉機関と連携・ネットワークができている」、「12) 特別支援学校と連携・ネットワークができている」、「16) 障害のある児童生徒の教育に関係する法令の知識がある」、「18) 事例研究の進め方がわかっている」の4項目であった。自己評価のばらつきが大きかった質問項目は、「1) 校内委員会の計画的な運営、推進ができている」、「10) 保健・医療機関と連携・ネットワークができている」、「13) 教育機関と連携・ネットワークができている」、「14) 他校コーディネーターと連携・ネットワークができている」、「21) 心理検査の知識・技能がある」であった。

自己評価が高かった項目をみると、平成19年度に始まる特別支援教育体制も7年目に入り、「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」の作成、発達障害に関する概念理解、学級経営や教育相談・カウンセリングに関する理論・技法に関する改善が反映された結果であると考えられる。なお、特別支援教育コーディネーターとしての他教職員への配慮については、前回調査と同様の傾向であった。

自己評価が低かった項目とばらつきの大きい項目をみると、外部機関との連携・ネットワークに関する内容が目立つ結果となった。校内での連携に比べ、校外との連携協力体制を構築することがより困難な状況にあることが浮き彫りになった。この点は、今後の特別支援教育コーディネーター研修における重要な課題の一つであると考えられる。この他の点としては、関連法令の知識、事例研究の進め方、心理検査の知識・技能の向上が注目される。事例研究の進め方を除けば、関連法令や心理検査についてはこれまでも専門研修の内容に含まれてきたことではあるが、十分に達成された状態には至っていないことが示された。

今年度参加した研修会

今年度、特別支援教育に関連する学会(例えば、日本LD学会、日本特殊教育学会、日本発達障害学会など)に参加されたかどうか質問したところ、「参加した」と回答したもの4名、「参加していない」と回答したもの28名であった。職務として研修会(本アンケートを実施した「専門研修」は除く)や研究会への参加に関する質問では、「参加した」と回答したもの28名、「参加していない」と回答したもの4名であった。研修会や勉強会などへ自主的な参加に関する質問では、「参加した」と回答したもの17名、「参加していない」と回答したもの15名であった。以上より、全国学会レベルでの研修については参加者が少ない状況であるが、多くの教員が地域で開催される研修会・勉強会へ参加していることが示された。

表2 各質問項目に対する回答数(人数)

質問項目	選択肢				
	全くそうではない ←		→	とてもそうである	
	1	2	3	4	5
1) 校内委員会の計画的な運営、推進ができています	2	8	9	7	2
2) 児童生徒の指導に悩んでいる教職員がいる場合、その状況(どのような悩みか等)を把握できています	0	3	9	16	0
3) 保護者の学校への要望やニーズを把握できています	0	9	14	5	0
4) 校内リソース(資源)を把握しています	0	5	17	6	0
5) 校外リソース(資源)を把握しています	0	11	9	7	0
6) 個別の教育支援計画を策定できる、または策定へ参画しています	2	6	4	8	8
7) 個別の指導計画を作成している、または作成へ参画しています	1	5	3	10	9
8) ケース会議を企画、実施しています	3	7	7	7	4
9) 校内研修会を企画、実施しています	2	6	10	5	5
10) 保健・医療機関と連携・ネットワークができています	5	9	6	6	2
11) 福祉機関と連携・ネットワークができています	6	11	4	6	1
12) 特別支援学校と連携・ネットワークができています	1	12	7	4	4
13) 教育機関と連携・ネットワークができています	2	11	5	5	5
14) 他校コーディネーターと連携・ネットワークができています	2	12	3	10	1
15) 発達障害に関する一般的な知識がある	0	5	9	13	1
16) 障害のある児童生徒の教育に関する法令の知識がある	2	11	9	6	0
17) 障害のある児童生徒の教育課程や指導方法の知識がある	2	8	7	11	0
18) 事例研究の進め方がわかっている	1	11	11	5	0
19) 学級づくりの理論・技法がわかっている	0	4	14	10	0
20) 教育相談、カウンセリングの理論・技法がわかっている	1	9	5	13	0
21) 心理検査の知識・技能がある	4	8	7	8	1

表3 今後希望する研修内容

研修内容	回答人数
発達障害の医学・診断	11
心理検査・知能検査の理解と活用	23
アセスメントの仕方	20
個別指導の方法	19
個別の指導計画、個別の教育支援計画の作成方法	15
校内支援体制のあり方	21
外部機関との連携のあり方	18

特別支援教育コーディネーターの職務に関わる知識や技能を高める機会の必要性

「あなたは、今後さらに、特別支援教育コーディネーターの職務に関わる知識や技能を高める機会が必要であるとお考えでしょうか？」という質問に対しては、全員が「必要である」と回答した。ついで希望する研修内容について質問した結果を表3に示す。最も希望が多かった研修内容は、「心理検査・知能検査の理解と活用」であった。「アセスメントの仕方」「個別指導の方法」の回答数も多かったことも含めて考えると、特別支援教育コーディネーターとして子どもたちに対する個の理解と指導についてレベルアップを図りたいという希望が推察される。また、「校内支援体制のあり方」「外部機関との連携のあり方」についても回答数が多く、学校内外の連携については依然課題であるといえる。なお、「発達障害の医学・診断」については回答数が少なかった。発達障害の概念的な理解については、普及しつつある現状を反映したものと考えられる。しかしながら、発達障害の医学的診断は、その基準が見直されるような操作的診断基準に基づいている。2013年にはアメリカ精神医学会の診断基準が改訂されていることから、このような内容の研修の必要性が低減したわけではない。

年間の研修機会

研修の機会が年にどの程度あればよいと思うか、という質問をおこなった。年3回という回答が最も多く、11名であった。ついで年6回が9名、年4回が8名であった。以上より、年に3～6回の研修機会が適切範囲であるといえる。現行の専門研修については、年8回であることから、若干負担感のある設定になっていたのかもしれない。

おわりに

特別支援教育コーディネーターの職務に関する自己評価と今後希望する研修内容の結果から、必要性の高い研修内容として、「連携に関する研修（特に外部機関との連携）」と「アセスメント（検査を含む）と個別指導」が浮かび上がってきた。以上の知見をもとに、来年度以降、県教育委員会で開催する各種研修会と調整をとりながら、特別支援教育コーディネーターの研修プログラムを開発することにする。

----- 文 献 -----

香川県教育委員会 (2007) かがわ特別支援教育推進プラン.

文部科学省 (2004) 小・中学校における LD (学習障害), ADHD (注意欠陥/多動性障害), 高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン (試案) .

小方朋子・恵羅修吉 (2008) 香川県公立小中学校の特別支援教育コーディネーターを対象とした属性と業務意識に関する調査. 香川大学教育学部特別支援教育講座 (編) 特別支援教育コーディネーター養成プログラムの実施と検証.

曾山和彦・武田篤 (2006) 特別支援教育コーディネーターの指名と養成研修の在り方に関する検討. 特殊教育学研究, 43, 355-361.

平成 25 年度文部科学省委託
「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」
実施者・協力者一覧

【事業実施者】

事業責任者

山神 眞一（香川大学教育学部教授・学部長）

統括責任者

毛利 猛（香川大学教育学部教授・副学部長）

学級経営力担当

七條 正典（香川大学教育学部教授・附属教育実践総合センター長）

特別支援教育担当

惠羅 修吉（香川大学教育学部教授）

教育委員会連携・連絡担当

藤井 浩史（香川県教育センター教育研究課長）

【事業協力者】

学級経営力担当

有村 久春（帝京科学大学教授）

小川 正晃（香川県教育センター主任指導主事）

笠井 幸博（香川県教育センター主任指導主事）

久利 知光（香川県教育センター主任指導主事）

植田 和也（香川大学教育学部准教授）

池西 郁広（香川大学教育学部准教授）

大西えい子（香川大学教育学部准教授）

谷本里都子（香川大学教育学部准教授）

織田 幸美（高松市立第一小学校指導教諭）

特別支援教育担当

平畑 博人（香川県教育委員会特別支援教育課長）

大西 祥弘（香川県教育委員会特別支援教育課主任指導主事）

小方 朋子（香川大学教育学部准教授）

田中栄美子（香川大学教育学部講師）

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、国立大学法人香川大学が実施した平成25年度「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。

平成25年度文部科学省委託事業
「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」報告書

発行年:平成26年3月
発行:国立大学法人香川大学 教育学部

国立大学法人香川大学教育学部
〒760-8522 香川県高松市幸町1番1号
TEL 087-832-1405
FAX 087-832-1418
URL <http://www.ed.kagawa-u.ac.jp/>



国立大学法人
香川大学教育学部

〒760-8522 香川県高松市幸町1番1号

TEL 087-832-1405

FAX 087-832-1418

URL <http://www.ed.kagawa-u.ac.jp/>