

〔研究論文〕

OJTによる教育相談担当者養成のための校内研修システムの構築  
～保護者支援を含む教育相談体制づくりを目指して～

Developing an In-Service Training System for School Counseling Leaders through On-the-job Training  
Aiming for a School Guidance and Counseling Program to Support Students and Parents

矢野 知子  
Tomoko YANO

西山 久子  
Hisako NISHIYAMA

福岡教育大学教育学科研究科教職実践専攻  
生徒指導・教育相談リーダーコース  
／福岡市立横手中学校

福岡教育大学大学院  
教職実践講座

(2015年1月30日受理)

保護者支援を含む教育相談が校内において体系的に実施されるためには、教育相談技能の向上と教育相談体制の整備が必要とされ、校内研修による研鑽が求められる。多忙な学校現場において学校全体で生徒の学校適応への援助力を向上させるために、有効な教育相談の校内研修を実施できるよう、2段階の校内研修を構想した。本研究では、予備研究として形態と内容を検討し、教育相談スキル分析を行ったところ、①予防・開発力、②観察・理解・対応力、③状況判断力、④チーム形成能力、⑤話し合い能力、⑥外部と連携する力の6領域に分類された。それに基づき、「教育相談リーダー」への教育相談担当者養成研修をOJT方式で実施し、自己評価・相互評価・他者評価を行い、成果を検討すると、相互および他者評価が受講者のモチベーションを向上させることが示唆された。

キーワード：教育相談リーダー、保護者支援、教育相談体制づくり、OJT

## 1 問題と目的

### (1)現代社会の要請から

東日本大震災後に顕在化あるいは加速化してきたとされる、我が国を取り巻く社会の危機的状況について、文部科学省(2013)は、第2期教育振興基本計画として6項目を課題として示している。そのひとつに「地域社会、家族の変容」があり、個々人の孤立、規範意識の低下が懸念されている。この課題に対する具体的な施策として、「課題を抱える家庭への支援」を挙げている。

福岡市においても、「新しいふくおか教育計画」の中で、同じく地域社会、家族の変容を課題にしており、教育計画のサブタイトルを「共育創造」として、「社会全体での生徒の養成」を目指している(福岡市教育委員会,2013)。

このように、社会では、地域と家庭が変容して

も、生徒を心豊かに育てるために、学校・家庭・地域が協力し、共に生徒を支え合うことが必要であるとされており、学校は、その基点として機能することが期待されている。

### (2)現場の実態から

第一筆者の在籍校でも同様に、学校・家庭・地域との連携を必要としている。本校では平成22年度の最大の学校課題であったいじめへの対応を契機に人間関係づくりを重点目標の一つとして様々な取り組みを行い、その結果、いじめや不登校は確実に減少してきた。

しかし、生徒の学校適応状態を把握するためにアンケート等を実施すると、何らかの課題を抱える生徒が依然存在することがわかった。中でも、スクール・カウンセラー(SC)を含む教育相談係では「保護者が抱える課題の生徒への影響」を生徒の学校不適応状態や課題等の一因と捉え、生徒の教育相談と併せて保護者への支援を開始した。

すると生徒に良い変化が表れ、面談等で保護者支援を継続させることの有効性が共通理解された。

これらが継続されるには、教員の入替わりなども想定し、生徒の学校適応を適切に支援できるよう、全ての教員の教育相談の力量向上と、教育相談を担うリーダーの力量形成とが達成されなければならないと考える。しかしながら、忙しい学校現場では、課題を抱えた生徒やその保護者に資する、学校適応援助の研修を、全ての教員に多くの時間を割いて実施するのは容易ではない。

よって、本研究では、現場で行える効率的な教育相談研修を内容・形態双方から検討する。具体的には、まず、学校適応援助に関する専門性獲得を目指した研修を校外で受講している第一筆者が研修担当者となり、在籍校において、次世代の校内教育相談を担う教員を対象に、教育相談担当者を養成するための研修を行う。そこで、学年の学校適応援助を取りまとめ、教育相談を担当できる力量もつ者を「教育相談リーダー」とし、その養成のための研修を「教育相談リーダー研修」とする。力量形成の範囲は、保護者支援力の獲得までとし、教育相談の技能や体制に関する研修を行う。その内容をふまえ、教育相談リーダーは、全教員への教育相談研修を実施する。その2段階の研修で、リーダーには広範な研修が行われ、全教員には限られた時間で効率的研修が行われ、全ての生徒に届く学校適応の援助力向上に寄与する体系が整う。

### (3)研究の目的

教育相談技能の向上に関する校内研修を通して、学校全体で生徒の学校適応への援助力を向上させ、生徒及び家庭における教育の担い手としての保護者を適切に支援する教育相談体制づくり、および校内研修システムの在り方を検討する。

### (4)研究の全体構想

保護者支援を含む校内の教育相談の内容面・体制面の定着に向けた方途を検討するため、予備研究において、先行研究や実践をもとに教員が持つべき教育相談スキルの分析を行う。それをふまえ、教育相談技能の階層化、役割に応じた2種の研修の構造化、双方への研修の実践、教育相談に関する校内研修システムの構築を取り上げ、以下の2段階の研修を計画し、その成果を検討する。研修1「教育相談担当者養成のための教育相談リーダー研修」

在籍校で教育相談を担う教員（教育相談リーダー）を対象に、教育相談担当者を養成するための研修を実施する。内容は、担当者として学校全体の教育相談を向上させる力量の形成を目指す。

研修2「教育相談リーダーによる全教員への保護者支援を含む教育相談研修」

全教員を対象として、教育相談リーダーが、生徒の学校適応の援助、及び家庭における教育の担い手としての保護者を支援する教育相談についての校内研修を行う。研修を通して教育相談技能を高め、教育相談体制の意義・役割分担・活動内容・具体的なツール等について理解し、適切な保護者支援を含む、生徒の学校適応への学校全体の援助力を向上させる。

これらのことにより、校外で教育相談に関する専門性の向上を図る機会を得た者の知見およびスキルを、次世代の校内リーダー養成につなぐ力量形成のシステム化を図ることになる。

## 2 研究計画

2年間の研究計画では、まず、前述の教育相談研修のフレームワークとなる教育相談スキルに関する分析を行う。その結果をもとに、教育相談リーダーを対象とした、教育相談担当者養成のための教育相談リーダー研修プログラムを構想する。そして2年目には、教育相談リーダー研修と並行し、教育相談に関する全体研修を実施し、全ての教員の学校適応への援助力を高めるための研修プログラムを完成させる。

この研修プログラムをシステム化することは、教育相談の定着化に有効であると考えられる。さらに、この仕組みをモデル化し、在籍校だけでなく、他の学校でも使用できる校内研修づくりを通して、保護者支援に着目した教育相談の在り方を提案することを目指す（図1）

そのうち、本稿では、研修1の構成・実施過程に

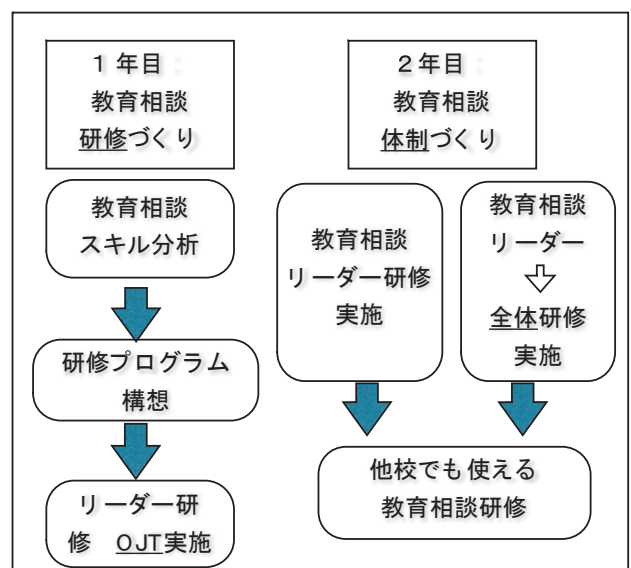


図1：研究構想図

おける教員の変容を通して、教育相談定着に効果を表す研修の在り方について研究する。

### 3 予備研究-スキル分析

#### (1) 教育相談活動内容からの分析

西山(2012)は、「一般教師の力量形成」「教育相談担当者の専門性」「全体的視点の活動」の3種の立場と状況から、教育相談において「実施すべき活動」と「実施するのが好ましい活動」を示した。一般教師の力量を基盤として、教育相談担当者の専門性を兼ね備えたスキルが教育相談リーダーに求められると考え、それらの「実施すべき活動」を分析し、17項目のスキルをまとめた(表1)。次に高村(2012)と生徒指導提要(2010)の内容から、6つの力に絞った(表2)。高村は、「教育相談コーディネーターの役割モデル像」として、①情報収集②相談業務③対応策検討④連絡・調整、の4つの活動を挙げた。また、生徒指導提要では、担任が教育相談を行うためには、「問題を解決する」、「問題を未然に防ぐ」、「心の発達をより促進する」、「保護者との協力関係」、「教職員との連携」が必要だと述べている。

#### (2) 養成研修項目からの分析

生徒指導、教育相談担当者を養成する研修や、その他の心理職の養成プログラムから、教育相談スキルを分析した。長江(2010)らは、①学校内情報共

表1：教育相談スキルの分析①

生徒指導・教育相談リーダーに求められる力		
予 防 ・ 開 発 力	1 年間計画の提案	生徒の学校適応状態の早期把握と解決への支援が効果的に行える年間計画を提案することができる。
	2 集団理解	学校・学級集団の傾向を把握することができる。
	3 予防・開発	生徒の良好な人間関係づくりについての知識があり、提案・推進ができる。
	4 ツールの選定	生徒の学校適応状態の早期把握と解決への支援ができるツールを選ぶことができる。
	5 ツールの説明	ツールの効果的な利用方法について具体的な説明ができる。
	6 ツールの活用	使用したツールを学校適応に活用できる。
生 徒 理 解 力	7 生徒理解 ①学習面	・学習状況・学習スタイル・学力など、得意、不得意な面を把握できている。
	8 生徒理解 ②心理・社会面	・情緒面・ストレス対処スタイル・人間関係などの特徴を長短両面で捉えている。
	9 生徒理解 ③進路面	・得意なことや趣味・将来の夢や計画・進路希望、クラスや地域での役割などを把握できている。
	10 生徒理解 ④健康面	・健康状況・身体面の様子、スポーツ、こだわりや癖、気になる体の症状などを把握している。
	11 生徒理解 ⑤家庭環境	・家族構成・保護者の仕事の影響・家族環境の変化など、家族に関わる情報と状態を把握している。
連 携 力	12 支援提案	事例に合わせた支援方法の方向を提案し、情報共有の範囲を決定することができる。
	13 チームづくり	適切なメンバーと適宜に場所を設定して、チームでの援助を開始することができる。
	14 チーム進行	話し合いを進め、見通しを伝えることができる。
	15 保護者対応	日頃より保護者と良好な関係をもつことができる。
	16 保護者支援	保護者からの相談内容を理解し支援策を考えることができる。
	17 外部連携	適宜に地域や専門機関と連携を図るつなぎ役ができる。

表2：教育相談スキルの分析②

生徒指導リーダーに求められる力		
1 予防・開発力	集団の理解や集団への対応の仕方、リーダーシップの取り方や、集団の中での子供の人間関係づくりについての知識があり、良好な対人関係や社会性を育む取り組みを提案できる。	・校内研修で提案できる ・生徒指導機能チェック表
2 観察・理解・対応力	子供の心理面・社会面・学習面・健康面・環境面から観察し、その状態を理解できる。また、子供や保護者の相談内容を理解し、状況に合わせた指導・支援を提案することができる。	・OJT観察・省察 ・生徒指導機能チェック表 ・共感性尺度
3 状況判断力	事例ごとに集められた情報から問題点を明確にし、指導・援助方針が適切かどうかを判断する。また、情報共有の必要な範囲を決定することができる。	・OJT観察・省察 ・生徒指導機能チェック表 ・共感性尺度
4 チーム形成能力	校内の協体制をつくるために必要な情報が集まるように働きかけることができる。また、援助チームのメンバーの特性を把握し、援助メンバーを選定したり、援助場面を設定したりすることができる。	・OJT観察・省察 ・生徒指導機能チェック表 ・共感性尺度
5 話し合い能力	どんな相手とも、ある程度良好な人間関係を保つことができる。チームのメンバーの気持ちや経験を尊重しながら話し合いを進めることができ、自分の意見も述べるができる。	・OJT観察・省察 ・生徒指導機能チェック表 ・共感性尺度
6 外部と連携する力	保護者や地域、また、専門機関等が必要に応じて、校内の援助チームと連携できるようにコーディネートする力	・OJT観察・省察 ・生徒指導機能チェック表

有機能②専門家との連携機能、③情報集約機能、④生徒・保護者への情報発信機能、から生徒指導主事プログラムを開発した。

アメリカのスクールカウンセラー養成プログラムでは、①チームワークをリードする力量、②コンサルテーション実践の力量、③保護者等と協働する力量、④生徒の発達の観点のニーズを把握する力量、の4領域から構成されている。臨床相談部門の学生の教育は、カウンセリング力、アセスメント力、実践的介入力の3つの力量形成を求めている(西山, 2012)。これらの力量を分析し、「教育相談リーダーに求められる力」として、10項目のスキルをまとめた(表3)。この項目は教育相談リーダー研修の項目とマッチングさせ、教師の自己評価表

表3：スキルの分析③

1	教育相談の年間の流れを考えることができる。
2	生徒の良好な人間関係づくりについての手法を知っている。
3	効果的なツールを使うことができる。
4	生徒をいろいろな観点から理解できる。
5	生徒からの相談内容を理解し支援することができる。
6	事例によって対応策を考えることができる。
7	援助チームをつくることができる。
8	日頃より保護者と良い関係づくりをしている。
9	保護者からの相談内容を理解し支援することができる。
10	適宜に地域や専門機関と連携できる。

や管理職からの客観評価表の項目とも一致させた。

#### 4 研究の方法と手続き

##### (1)研究の方法

研修 1「教育相談担当者養成のための教育相談リーダー研修」

在籍校の一部の教員を対象に、教育相談の技能を高め、教育相談体制についての理解を促進させる研修を通して、教育相談担当者を養成する。また、研修 2 の教育相談全体研修を進められる技能・知識を育てることも目標として筆者が企画・準備への支援を行う(表 4)。

##### (2)研究期間

平成 26 年 11 月～平成 27 年 12 月(予定)

##### (3)研究対象

福岡市内の A 中学校

表 4：研修計画表

予定日	研修内容	評価	メンバー
H26.10.3	顔合わせ・研修の目的説明		担・リダ-6名,校長,教頭,教務
11.27	チーム援助の方法・観点について	質問紙①	リーダー6名
12.1		客観視評価①	校長・教頭・主任3名
		教育相談アンケート	全教員対象
		教師自己効力感アンケート	全教員対象
12.4	個人目標設定・チーム援助実施①	質問紙②	担当・リーダー6名
H27.1.7	チーム援助実施②・基礎理論	質問紙③ 相互評価	担当・リーダー6名
1.22	チーム援助実施③・スクリーニング	質問紙④	担当・リーダー6名
2.4	チーム援助実施④・アセスメント	質問紙⑤	担当・リーダー6名
3.4	研修の振り返り・来年度の予定	質問紙⑥	担当・リーダー6名
3.24	来年度の研修準備のための課題確認	質問紙⑦	担当・リーダー6名
3.25		客観視評価②	校長・教頭・主任3名
4.5	年間計画作成・ツールの確認	質問紙⑧	担当・リーダー6名
4.30	全体研修リハーサル	質問紙⑨	担当・リーダー6名
5.10	「教育相談の考え方」		全教員
5.10		客観視評価③	校長・教頭・主任3名
		教育相談アンケート	全教員対象
		教師自己効力感アンケート	全教員対象
6.10	全体研修振り返り	質問紙10 相互評価	担当・リーダー6名
		Hyper-QU	全校生徒
7.10	事例研究・チーム援助⑤	質問紙11	担当・リーダー6名
7.25	全体研修準備	質問紙12	担当・リーダー6名
8.10	全体研修準備	質問紙13	担当・リーダー6名
8.20	「保護者支援・傾聴体験研修」		全教員
8.21	「保護者対応・事例研修」		全教員
8.21		客観視評価④	校長・教頭・主任3名
9.10	全体研修振り返り	質問紙14	担当・リーダー6名
10.10	事例研究・チーム援助⑥	質問紙15	担当・リーダー6名
		Hyper-QU	全校生徒
11.10	事例研究・チーム援助⑦	質問紙16	担当・リーダー6名
12.10	事例研究・チーム援助⑧	質問紙17	担当・リーダー6名
12.24	全研修の振り返り	質問紙18 相互評価	担当・リーダー6名
12.25		客観視評価⑤	校長・教頭・主任3名
		教育相談アンケート	全教員対象
		教師自己効力感アンケート	全教員対象
		教師自己効力感アンケート	全教員対象

教員 6 名(教員 A～F)を対象とする。

教員 A：30 代女性 養護教諭・教育相談担当  
 教員 B：20 代女性 特別支援コーディネーター  
 教員 C：30 代女性 前特別支援コーディネーター

教員 D：20 代男性 生徒指導主事  
 教員 E：30 代男性 進路指導主事(研修希望)  
 教員 F：20 代男性 不登校対応教員

##### (4)研究の手続き

###### ①評価

- ・教育相談リーダーへの半構造化面接：  
実践報告者より,毎回の研修後に実施する。
- ・管理職への半構造化面接：  
実践報告者より,教育相談リーダー研修開始前から全 4 回実施する。
- ・教育相談リーダー研修対象者間での相互評価：  
教育相談リーダー研修中に全 3 回実施する。

###### ②研修形態

教育相談担当者養成のための研修を「教育相談リーダー研修」と呼び、一部の教員を対象に OJT を行う。忙しい現場において、いかに研修を確保するかという時間的な課題に対応でき、なおかつ研修課題に必然性があり、即戦力を養成できるもの、という条件で OJT 方式を採用した。

OJT(On the Job Training)とは、同じ職場にいる上司や先輩が部下や後輩に対して、仕事を通じて職務に必要な能力(知識・技術・態度)を計画的・重点的に養成することである(岡部, 1982)。柴田・西山(2012)によると、OJT のメリットには、実態に合い、経験に基づいた具体的な指導助言が即時即場で行えること、また、自分の実践へのフィードバックができ、心理的なサポートが得られること等がある、とされている。よって、本実践では、これらのメリットを生かし、選出された 6 名の教育相談リーダーが生徒指導・教育相談の打ち合わせにチームのメンバーの一人として関わり、目先の切迫した事例をチームで解決する過程を通して学んでいく形態をとる。

###### ③教育相談リーダーの選定

教育相談リーダーの選定は、校長とともに次の基準を目安に行い、6 名の教員を選定した。

- ・現在、生徒指導委員会の一員である
- ・過去に生徒指導の分掌を経験している
- ・2 年間継続して研修を受けられる
- ・日頃から研修への意欲を示している

###### ④検証方法について検討した。研究の検証は、

自己評価と客観評価を組み合わせる。自己評価項目を作成した根拠と過程はスキル分析の項で述べる。客観評価は、教育相談リーダーが使用している半構造化面接の評価項目と連動させ、10項目を詳細にした内容で作成した。各教育相談リーダーの生徒指導・教育相談に関する強みと弱みに加えて研修に期待するところを文章記述形式にした。この客観評価は、校長、教頭、学年主任、研修主任に依頼した。校長、教頭が教育相談リーダー6名全員を、学年主任(2人)と研修主任が各2名ずつを対象として実施した。また、教育相談リーダー研修対象者間での相互評価も技能や意欲の向上を図る目的で実施することにした。

⑤教育相談リーダー研修の内容や取り組みについては、「教育相談研修だより」で全教員へ発信していくことにした。これは、家近(2007)が言う「一部の教員への支援の学校全体への効果」を期待したこと、また、文部科学省(2000)が「教育相談体制の充実」を謳うなかで、特に「相談体制の整備と周知」が重要である、とされることを参考にした。全教員が教育相談リーダー研修の取り組みを知ること、また相談体制づくりへの関心や参加意識を持つことを目的に発信していく(図2)。

#### ⑥教育相談技能

研修内容について検討した。教育相談に必要な技能をここでは「教育相談スキル」と位置づけ、予備研究での結果をもとに一般教員と教育相談リーダーとに研修プログラムを作成した。

の援助の力を受け入れて自分の援助の幅を広げたり、教育相談に役立つ情報を収集できることであるといえる」とされる(西山, 2012)。また、教育相談に必要な3つの柱はカウンセリング力・コン

サルテーション力・コーディネート力である(西山, 2005)。この定義に基づいて、「教育相談の活動内容」「養成研修項目」に教育相談スキルが反映されていると考え、先行研究をこの2つの観点から検討し、分析を行った。

## 5 研究の結果

### (1) 研修内容

教育相談リーダー研修は、教育相談担当者の養成を目指し、チーム援助形式で事例研修を行った。

#### ① 事例研修

多忙な現場において必然性があり、即戦力に結びつく研修として、切迫している生徒指導上の課題を複数の教員で解決するチーム援助で、事例研修を行った。自らの職場における課題解決をOJT方式で具体的に支援や指導の実際を学んでいる。教育相談リーダー6名各自が、相談したいケースを持ち込み、自分たちで解決策を検討した。第1筆者はチーム援助会議の進め方や援助資源の確保、具体的なチーム援助の指導手順にそって、だれがいつまでにどのように支援するのかといった、チーム援助推進のモデルを示した。また、SCとの打ち合わせや生徒指導委員会などに参加して経過を報告するなど、実際の援助の手順を体験した。

#### ② 理論研修

自分の勘に頼る従来の我流の生徒指導方法を、改めて理論で裏付けして適切な方針へ再確認した。生徒理解や保護者理解に向け自分の認知パターンを知り、学校心理学等の手法を用いたスクリーニングやアセスメントの方法等を学ぶことで、同僚へも言語化して伝えられるよう、多様な支援につながる方法を理論面から理解した。

### (2) 研修の実際

予備研究で整理されたスキル分析から、教育相

表5：教育相談リーダー研修の内容(3回分)

	1・2・7研修①・研究および研修の目的・目標・手立ての計画についての説明
演習	・昨年度の実例を文章化した情報をもとにチーム支援シートの上半分を各自で観点別に書き出す作業を行った。それぞれの記入内容を読みあわせて後に、下半分に相当する指導の文章を読み、実際の指導・支援の内容をチーム支援シート上で確認した。
	1・2・3研修②・個人目標発表・Ms.M持ち込みの事例に対するチーム支援開始
内容	(個人目標発表)・校長先生からの客観視評価を讀んでいたが、自分の強み弱みについて考えた後に、それぞれのリーダー研修に対する個人目標を発表していただいた。(約10分)
実動	(チーム支援)・担当の先生にチーム支援シートの上半分を記入していただいたものを基に、各自が下半分の実際の支援の可能性を考えた(約10分)全員分の考えを共有して、今後3週間の具体的な支援内容と各支援の中心となる人物について確認した。(約30分)
	1・7研修③・教育相談基礎理論・Mr.O持ち込みの事例に対するチーム支援開始
講	・冬休み前に配布した教育相談の基礎理論について解説(学校心理学4領域、3段階の支援)
実動	(チーム支援)・担当の先生にチーム支援シートの上半分を記入していただいたものを基に、各自が下半分の実際の支援の可能性を考えた(約10分)全員分の考えを共有して、今後3週間の具体的な支援内容と各支援の中心となる人物について確認した。(約20分)
テスト	・学校心理学の4領域と3段階の援助について援助対象生徒の状況と支援側の人材について

福岡教職大学院  
生徒指導・教育相談リーダーコース  
福岡市立横手中学校 矢野知子  
平成26年12月24日 発行

## 横手中教育相談研修だより

今年もお世話になりました。  
おかげさまで、こんな風にOJTが進んでいます！

平成26年度はまだ続きますが、一年の終わりに横手中の皆さまに感謝しながら、現在、横手中で実施させていただいている、校内研修の一つについて、少しご報告させていただきます。

先日は、ご多忙中にも関わらず、全ての先生方が「教育相談アンケート」及び「教師自己効力感尺度調査」へ協力していただきまして、本当にありがとうございました。

おかげさまで、皆さまのアンケートと並行して11月より研修も始めることができました。研修とは、「教育相談リーダー研修」とネーミングした生徒指導と教育相談に関する校内研修のことです。生徒指導や研修に関わっておられる先生方6名の方を対象に、現在3回目を迎えました。先生方はお忙しい中にも具体的な目標をもって研修に取り組んでおられます。

OJTとは、日頃から仕事は増えるばかりの多忙な現場において、自己研鑽に動んでいただく方法であり、実際の仕事を通して研修していただく方式=On the Job Trainingのことです。現在6名の方は、「生徒の強みをできるだけ多く発見し、指導や支援につなげようとする生徒指導・教育相談活動」をOJT形式で、実際にチームで行っています。

今後は月一回のOJTを実施し、来年度にはリーダーの方々、皆さんへの教育相談全体研修を担当して下さる予定です。生徒を多角的な視点から多様に捉えて、一人一人が生き生きと学べる風土づくりが横手にますます広がりますように、研修担当者として精一杯サポートしていきます！

図2：教育相談研修だより

談リーダーが獲得する内容は、「予防・開発力」「観察・理解・対応力」「状況判断力」「チーム形成能力」「話し合い能力」「外部と連携する力」の6項であるとされた。それをもとに、平成27年1月現在で3回の教育相談リーダー研修を実施した。3回分の研修についてまとめる(表5)。

①研修の内容：研修は「石隈・田村式チーム援助シート」(石隈・田村, 2003)を用いてOJTを行った。初回は中3女子の実例を用いた。担任が援助対象者である女子の良い面と気になる面を5観点に分けて考え、シートに上部に書き込んだものを使って、下半分の援助策を7人が各自で書き込んだ。その後、順番に一人ずつの対策を聞き、7

表6：教育相談リーダー研修の感想(3)

チーム援助の有効性について

- ・支援する人を明確にする、支援する時期を決めるなど、実行に移しやすいと思います。現状の様子を報告するだけで終わりがちになることを、一人に焦点を当てることで分かやすくなります。
- ・一人の生徒のためにたくさんの時間をとってもらい有り難かった。
- ・何人かで考えてみると、考えが進むことを感じる。何気なくやっていく必要性を感じる。
- ・生徒たち一人一人にも指導方法がそれぞれあるのでとても参考になりました。指導をして成果がすぐに得られない場合でも継続する必要があると思いました。アプローチをすることが大切。
- ・たくさんの先生からアドバイスをいただきとてもためになりました。自分だけでは思いつかないことなど手立が得られて良かったです。個別の指導などすぐに結果が出ないことでもコツコツやっていきたいと思います。保護者との連絡はプラスのことも伝えていきたいと思います。
- ・自分にとって身近な話で、視点を変えて検討することを試した。H先生は様々な視点から「こんなやり方もある」とアイデアを出されてすごいと感じた。どんな事例であっても、対応策を考え、他の人から意見を伺うことは大切だと感じ、充実した研修となった。
- ・事例が文章化されていたらシートを作成しやすかった、ということは一度経過をレポートで文章化したらいいのかな、と気づけた。
- ・一人の生徒について本当に具体的に策を考えることができた！皆の様々な意見を知れて、様々な面から生徒理解を行えた！これを、自分たちが「いいね！」と感じられたらいいと思う。

観点別・領域別の見立ての有効性

- ・生徒のことを4領域から見えていく、他の人の意見とすりあわせていくと、自分にはないものが出てきて、より生徒理解が進むと感じました。
- ・生徒に対していろいろな方向から見えないといけないとわかった。学習面・進路など細かく書き出す機会があまりなかったので参考になったと思った。
- ・一人のケースを複数人で様々な面(学習・心理社会・進路・健康・家庭環境)から見たことで、実現可能性のあるアプローチが見えやすくなりました。
- ・学習支援が必要な生徒への方策を考える中で、学習援助だけでなく、一時支援の「温かい風土づくり」というのも学習支援の土台として関わってくるのではないかと思い、研修の内容がためになるなと実感しました。学校と学習は一番つながりの深いところであるので、学習支援についてこれからも考えていきたいと思います。
- ・進路面を伸ばすのと並行して、彼女の目標レベルを下げ、本人がいかに授業に参加できるか、朝から帰りまで学校に居れるかを考えてあげたいと感じた。

研修への意欲の高まりについて

- ・難しい生徒に対して対応策を考えたり、保護者と関係づくりができない反省の毎日の中で、研修の機会を与えられ、ありがたく思っている。
- ・研修を受けることでスキルを身につけ、実践にいかしたい。今日言われたように「強みを伸ばす」が大切だ。
- ・1つの事例でも他の先生方と視点異なる部分があった、様々な角度から見つめる力をつけていかなければならないと感じた。

人全員の意見から援助策を3つに絞って終了した。援助策は「いつ、だれが、どこで、どんなふうに、援助するのか。」という観点から、具体的にまとめた。早速、次の日からこの援助策に沿って援助を開始したところ、「生徒が個別の学習を自分から望み、普段は見せない明るい表情で学習できた」という援助の効果と見られる行動の変容があった。

②研修の感想：半構造化面接による教育相談リーダーが記述した3回分の感想(表6)を内容により3種類に分類した。i) チーム援助の効果 ii) 観点別の見立ての効果 iii) 研修への意欲の順に多かった。特に「チームで取り組む有効性や互いの観点の違いが、指導や援助に対する新たな視点を得ることにつながる」といった内容の感想が多く、このOJTを継続する意義があると解釈した。

③研修の評価のまとめ：初回研修直後に、客観評価を行った。客観評価を本人へ提示することにより、2回目の研修で行った「教育相談リーダー研修に対する個人目標」の発表時に、ほぼ全員が客観評価の「期待するところ」と「弱み」に記入された内容を反映させた目標を設定していた。

3回目の研修時には、教育相談リーダー研修対象者間で、上司による客観評価と同じ用紙を用いて相互評価を行った。客観評価と相互評価の「期待するところ」と「強み」の部分を読んだときの感想は、「自己評価よりも高く、励みになった」「研修への意欲が湧いた」という意見が多く聞かれた。

## 6 研究のまとめ

本研究では、教育相談スキルの分析を中心に、教育相談担当者養成のための「教育相談リーダー研修」で、実践課題の解決のためのOJTを実施し、教員の変容を把握した。結果を次の4点に示す。(1)実践の成果

### ① チーム援助に関する知識の獲得

教育相談リーダー研修では、「石隈・田村式チーム援助シート」を用いて、チーム援助の準備・進行・活用を実践した。全校で学校適応状態把握のため2年前より年度始めに、「石隈・田村式チーム援助シート保護者版・生徒版」を使用し、観点の説明等を行っている。今回は6人のチームで事例を解決するために同じ観点からなるシートを使用した。

参加者は、「やってみて、そのチーム援助やチームシートの有効性がわかった。」という感想が全員から得られた。架空の例題よりも、現実的に解決が迫られた課題を取り上げることで、このような実感が得られたと考える。

## ② 生徒の変容を含むチーム援助の効果

研修の実際で述べたように、1回目の教育相談リーダー研修の結果がすぐに目に見える形で現れたことで、教育相談リーダー達はチーム援助の有効性を確認した。また、この事例を提供したメンバーは、チーム全員が、自分の心配する生徒について話し合い、知恵を出し合ってくれた、という事実に感激していた。

## ③ 研修への周囲の関心の影響

6名の教育相談リーダーを選出した際に、その承認を4段階で行った。この承認の場は、6名と全ての教員にとって、この研修を意識づけることになり、研究にある意味を与えた。

第1段階：校長、教頭、教務、研修委員長

第2段階：運営委員会

第3段階：第1段階のメンバーおよび教育相談リーダー6名

第4段階：全教員

第4段階の全教員からの承認の際には、研修の目的と概要の説明とともに、研修前の全体の状態を把握するために、教育相談アンケート(表7)と教師自己効力感アンケート(表8)の2種を実施した。

また、初回研修後すぐに、客観評価を行った。客

表7：教育相談アンケート

横手中教育相談活動についてのアンケート	
回答日( )年( )月( )日	
先生ご自身について、下のQ1～Q5の質問に丸印、数字等でお答えください。	
Q1：先生は 男性( ) 女性( ) Q2：教育歴は何年ですか ( ) 年	
Q3：教育相談担当またはそれに関する研修歴があれば、お書きください ( ) 年	
Q4：ご担当の分掌( ) Q5：現在校での勤務年数( ) 年目	
※横手中での教育相談活動についてお尋ねします。先生の印象に最も近いところの番号に丸印をおつけください。	
1	個別・グループや、学級単位など、教育相談的支援が全校の広い範囲の生徒に届いている。 ①とてもそう思う ②かなりそう思う ③時々そうだと思う ④あまりそう思わない ⑤全くそう思わない
2	横手中では、生徒の支援について苦慮しているとき気軽に仲間に相談ができる雰囲気がある ①常にある ②ほほいともある ③時々そうだ ④あまりそうではない
3	横手中では、様々な生徒の問題に対応して適切な支援をすることができていると思う。 ①常にそうだ ②ほほいともそうだ ③時々そうだ ④あまりそうではない ⑤全くそうではない
4	横手中では、生徒の支援に関して、外部の人材を積極的に活用することができている。 ①常にそうだ ②ほほいともそうだ ③時々そうだ ④あまりそうではない ⑤全くそうではない
5	横手中では、生徒の支援には、みんなで抱え、取り組もうとする姿勢がある。 ①常にそうだ ②ほほいともそうだ ③時々そうだ ④あまりそうではない ⑤全くそうではない
6	横手中における教育相談活動の方向性は、教職員全体に共有されていると思う。 ①常にそうだ ②ほほいともそうだ ③時々そうだ ④あまりそうではない ⑤全くそうではない
7	横手中では、担当者が変わっても、教育相談体制や活動の方向性は一貫していると思う。 ①常にそうだ ②ほほいともそうだ ③時々そうだ ④あまりそうではない ⑤全くそうではない

観評価は本人へ提示した。すると、2回目の研修の冒頭で行った、「教育相談リーダー研修に対する個人目標」の発表時に、ほぼ全員が客観評価の「期待するところ」と「弱み」に記入された内容を反映させた目標を設定していたことがわかった。

3回目の研修時には、同学年の教員同士で相互評価する活動を行った。上司による客観評価と同じ用紙を用いて評価した。過去2回の感想の中にも見られたが、お互いの生徒理解の観点の違いを「学びになる」と互いに評価しあう様子が多く見られた。観点の違いを、自分にはない視点と評価し、チーム支援に良い効果をもたらしているといえる。

このことから、上司や同僚から期待される内容が明確になったこと、自分の強みについて評価され、弱みの部分について具体的な助言をともらった指摘を受けたことが、研修に積極的に取り組むことができる促進要因になっていると考察される。

このことは、教育相談の充実には円滑な人間関係でつながった教員集団のなかで、一教員としてうまく機能すること(伊藤, 1997)や、学校組織が生徒指導事案に対して機能的に運用されるには、協働的アプローチが効果をあげること(八並・木村, 1998)、加えて協働には、職場内の成員間で同僚

表8：教師自己効力感アンケート

教師自己効力感尺度		年齢( )才	教員歴( )年	氏名		
先生方ご自身の考えで、各番号の項目の内容に対して最も当てはまる番号を各一つ〇で囲んでお答えください。						
当てはまる	やや当てはまる	どちらでもない	やや当てはまらない	当てはまらない		
5	4	3	2	1		
項目		評価				
1	生徒が授業で身につける学力は、各々の家庭環境によって異なると思う	5	4	3	2	1
2	家庭でしつけられていない生徒は学校でのしつけもほとんど効き目がないと思う	5	4	3	2	1
3	自分は生徒の学業に関するいかなる問題に対処できるような研修、訓練、経験などを積んでいる	5	4	3	2	1
4	生徒が普段より良い状態になっているとき、教師がそれなりに努力したからだと思う	5	4	3	2	1
5	自分が本気になって当たれば、非常に難しいと思われる児童・生徒でも指導できると思う	5	4	3	2	1
6	生徒の学業は大部分家庭環境に左右されるので、教師にできることは限られると思う	5	4	3	2	1
7	生徒の学業に影響を及ぼしている要素すべてを考えた場合、教師の力はそれほど大きいものではないと思う	5	4	3	2	1
8	生徒の成績がよくなったとき、それは教師の教え方が功を奏したからだと思う	5	4	3	2	1
9	生徒が新しい概念を容易に理解できたとき、それは教師がその概念を教えるのに必要な手立てを施したからだと思う	5	4	3	2	1
10	生徒の親がもっと熱心であれば、教師ももっと熱心になれると思う	5	4	3	2	1
11	生徒のやる気と学業成績は、家庭環境に左右されるものだから、そのような問題に勝れざるを得なくなったとき、教師に打つ手がないと思う	5	4	3	2	1
12	これまでの教職経験や自主的に参加した研修等は、自分の教師としての資質や教授技術の向上に役立っていると思う	5	4	3	2	1
ご協力誠にありがとうございました。						

性も影響を与える(紅林,2007)などの先行研究を裏付ける結果であるといえる。

その他の先行研究の結果からも類似した効果を予測できるものがある。家近・石隈(2007)は、中学校におけるコーディネーション委員会の事例解決過程を分析する中から、①異なる専門性を持つSCや教師等が協力しあいながら問題解決を行うコンサルテーションおよび相互コンサルテーション機能、②学校全体としての取り組みとして、生徒に対する効果的な援助や情報の提供を行う、学校・学年レベルの連絡・調整機能、③共有された援助方針をそれぞれの援助チームに伝えるチーム援助の促進機能を見出している。そして、このような委員会を活用することによって、校内に援助サービスのシステムを整備することができ、学校全体の援助サービスの向上につながるのではないかとしている。ここで言う「コーディネーション委員会」は事例解決を目的としたチーム支援会議における相互コンサルテーションなどを実施している、現在の教育相談リーダー研修の活動や機能が重なる部分が多い。従って同じような学校全体の援助サービスの向上につながることを期待している。

また、管理職の援助が教育相談の定着に対して直接的なポジティブな影響がある(西山,2012)という観点や、教育相談の充実のために重要な役割を果たすものは、①管理職(21%)②同僚の理解(17%)③担当者の力量向上(20%)④教育相談担当者の法的整備(18%)(相馬,2006)といった調査結果などから、管理職の関心のもとに、同僚と認め合いながら研修を行い、各自が力量向上していくという、この教育相談リーダー研修については、多様な教員の変容に関してデータを録ることが可能である。今後予定している十数回の研修を通して、教育相談担当者の活動内容と具体的かつ実践的な組織や体制の構築の検討を目標にし、どの学校でも使用できる校内研修へとまとめていきたい。

## (2) 今後への課題

教育相談リーダー研修を通してリーダーが実感した保護者支援の必要性に着目して、教育相談を行うことが重要な「在り方」に関する研究を深め、研修へいかに反省させるか、という点で検討を重ねる。

はじめに一部の教員と学んで教育相談に関する技能を高め、教育相談リーダーを養成し、次に教育相談リーダーからの研修を通して、全職員の個の能力を高めるという形式で校内研修を続ける。この校内研修で学ぶことが、教育相談の定着にどのような効果をもたらすのか、これらの研究の結果

を検討、整理し、他校でも活用できる校内研修の形にまとめていきたい。

## 主な引用・参考文献

- 会沢信彦・安斎順子 2014 教師のたまごのための教育相談 北樹出版
- Allen, Jackie M. 1998 SCHOOL COUNSELING ERIC CASS Publications
- 秋山千枝子・堀口寿広 2009 スクールカウンセリングマニュアル 日本小児医事出版社
- 家近早苗・石隈利紀 2007 中学校のコーディネーション委員会のコンサルテーションおよび相互コンサルテーション機能の研究 -参加教師の体験から- 教育心理学研究 55(1)
- 石隈利紀・田村節子 2003 チーム援助入門 図書文化社
- 石隈利紀・水野治久 2009 学校での効果的な援助をめざして ナカニシヤ出版
- 伊藤美奈子 1997 小・中学校における教育相談係りの意識と研修に関する一考察 教育心理学研究, 45
- 小泉令三 2010 よくわかる生徒指導・キャリア教育 ミネルヴァ書房
- 栗原慎二 2011 新しい学校教育相談の在り方と進め方 ほんの森出版
- 紅林信幸 2007 協働の同僚性としての《チーム》 教育学研究, 74
- 高村文江 2012 教育相談コーディネーターによる小中移行期を含めた学校適応支援に関する研究 福岡教育大学教職大学院 年報 第2号
- 長江綾子・栗原慎二・中村孝・石井眞治・米沢崇 2010 生徒指導主事を対象とした研修プログラムの開発的研究 広島大学大学院教育学研究科紀要 第一部, 第59号
- 西山久子 2012 学校における教育相談の定着をめざして ナカニシヤ出版
- 相馬誠一 2006 学会員の現状と意識調査(要約) 学校教育相談研究, 16
- 八並光俊・木村慶 1998 孤立的生徒指導体制から協働的生徒指導体制への変革過程の研究 生徒指導研究, 9