

ミドルリーダーによる学級担任への支援の在り方に関する探索的研究

—Q-Uと教師用RCRTを用いたアセスメントを活用して—

Exploratory research of Middle-leader's Supervision in Freshman Classroom Teacher's Support
—Using Questionnaire-Utilities (Q-U) and Role Construct Repertory Test as Assessment Tools—

野中 昭秀

Akihide NONAKA

(福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻生徒指導
・教育相談リーダーコース／久留米市立諏訪中学校)

西山 久子

Hisako NISHIYAMA

(福岡教育大学教職実践講座)

要 約

中学校では、不登校、いじめ、問題行動、学級崩壊、授業崩壊など様々な問題が起こっており、学級担任が、学級内で起こるトラブルの処理、いじめや不登校生徒への対応等に追われ指導に行き詰まるケースが少なくない。本研究は、教職経験の浅い教師に対して、有効と考えられる支援をスーパービジョンの過程を通して検討したものである。教師の生徒に対する認知調査や学級アセスメントを行った後、スーパーバイザーである筆者と教師が話し合いながら対応を協議し実践を進めていった。その結果、支援が必要な生徒の状況が改善し教師の自己有能感が高められた。このように、ミドルリーダーである教師による新人教師へのスーパービジョンが、学級経営の改善や教師のメンタルヘルスの維持に有効となる可能性を見出すことができた。

キーワード：学級経営、スーパーバイザー、ミドルリーダー、Q-U、教師用RCRT

I. 問題と目的

教育現場では、子どもたちのいじめ・不登校・学級崩壊・非行など様々な教育課題が日常的に頻発し、子どもたちの心の問題は、ますます深刻化・複雑化してきている。そのような状況の中、いわゆる「学級崩壊」という言葉に代表される学級の荒れも数多く報告されている。さらに、中学校においては、特定の授業において、生徒が教室内で勝手な行動をして教師の指導に従わず授業が成立しない「授業崩壊」も深刻な課題としてとらえられている。このような事態を招いた背景を、教師の指導力不足、家庭の教育力の低下、LDやADHDの児童生徒などが要因となった授業の遅れ等と指摘する声もあるが、原因を特定することはできていない。

また、伊藤(2000)は、「教育問題の深刻化や学校現場の荒廃により、教師のメンタルヘルスの悪化がみられ、日常の教育業務に心身ともに疲弊し、その疲れが児童生徒への対応のまずさや授業の質の低下を引き起こす。そして、その教育活動の停滞が焦りや自己嫌悪を生み、さらなる弊害を生じさせる。そんな悪循環の轍にとらわれている教師も少なくない。」とし、教師のバーンアウトを危惧する指摘を行っている。現在、初任者に対しては、初任者指導教諭によって計画的・

包括的な指導助言が行われているため、初任者が、問題を一人で抱え込んだり、孤立してしまう可能性は低い。ところが、2年目以降の教師に対しては、特定の教師が支援するような体制が必ずしも用意されておらず、実際、いじめ・不登校・問題行動等の対応に振り回され、自分の指導力不足を悩んだり、どう対処していいか分からず指導に行き詰まり、自信を失いかけている学級担任は多い。

このような教師一人では対応しきれない多様化する諸問題に対し、西山・淵上・迫田(2009)らは、校長の変革的及び配慮的なリーダーシップによる教育相談活動の重要性を示唆している。また、家近・石隈(2007)は、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を行うことで、参加者の当事者意識を高めながらSCから知識や具体策を得る等の成果を上げた。さらに、小泉(2006)は、大学教員が中学校の学級担任に対しコンサルテーションを行い、教育計画マトリックス及び個人資料一覧表を活用して教育的効果を上げ、コンサルテーションの有効性を示した。このように、困難に直面した担任に対し、一般教師と立場の異なる学校関係者(管理職・スクールカウンセラー・大学教員等)による援助が、効果をあげる例が多数報告されている。

その一方で、今後、経験のある教師の大量退職にと

もない、現場において少数の中堅教師（ミドルリーダー）は、大量に採用が予定されている若手教師への支援を行っていく必要に迫られる。小柳（2009）は、教師の質の確保、教師の職能成長を支援する動き、それを組織的に支援していく役割としてのミドルリーダーの指導力の重要性を示唆している。つまり、教師がバーンアウトに陥ってしまう前に、経験と指導スキルをもつミドルリーダーが、学級担任を積極的に支援していかなければならないのである。木下（2005）も、スーパーバイザー（教育学のエキスパート）とスーパーバイザー（教師）による教育的スーパービジョン開発の必要性を指摘している。さらに、河村（2004）も、教師のサポートには、カウンセリングと教育実践についてのスーパービジョンの両方が必要であるとし、具体的には、教育実践を熟知しているカウンセラー、すなわち、教育カウンセラーのスーパーバイザーがその責を負っていくべきであると主張しているのである。

しかし、支援する側の教師が、経験の浅い教師に対して、何を、どのような手順で支援していくべきかという方略について、十分な議論がされているとはいえない。現在、学校現場で行われている若手教師への支援は、計画的な支援というより、事例ごとの支援といった単発的なものが多い。これでは、支援する観点や内容に偏りがでてしまう可能性がある。さらに、支援の内容が、支援する教師の経験や指導力に左右されてしまい、十分な支援が行われない可能性も否定できない。このような現状をふまえ、小泉（2005）は、心理教育的援助サービスを校内で推進していくコーディネーター教員の育成が急務であるとし、育成プログラムの必要性を示唆している。この心理教育的援助サービスについて、石隈（1999）は、援助サービスを、全ての子どもを対象として開発・予防的な活動を行う1次的援助サービス、一部の子どもを対象に早期の危機対応や予防的な配慮を行う2次的援助サービス、特定の子どもの対象に個別的教育計画に基づいた援助を行う3次的援助サービスに分類し、計画的な生徒支援の実践を提唱している。だが、その一方で、コーディネーター教員の育成には、質の高い研修と十分な研修時間を確保する必要がある、全ての学校に心理教育的援助サービスを推進していけるコーディネーター教員が配置されるまでには至っていない。つまり、若手教師の指導力向上や生徒指導の対応等に関して、方略的な支援体制が十分に確立されているとはいえない状況にあるといえる。

そこで、援助する側の教師が、若手教師に対して方略的かつ継続的な援助をしていくためには、客観性のあるアセスメントを効果的に取り入れたスーパービジョンの活用が必要となってくる。例えば、浦野（2001）は、同じ教員という立場で、「教師用RCRT」（近藤，1994，1995）等を実施しながら、具体的な生徒指導上の助言を他の教師へ行い、荒れた学級を立

て直すことに成功した。さらに、川元（2006）は、「教師用RCRT」に独自の視点を加えた「川元版教師用RCRT」を組み合わせ比較検討を行い、児童に対する思いを意識化させながら学級作りの見直しを試みる等、複数の視点から検証することで、より多角的で実態を反映したアセスメントができることを示唆している。

そこで、本研究では、教師として15年以上の経験を有する筆者がスーパーバイザーとなり、教職経験の浅い教師に対して、学級経営力の育成に焦点を当てた効果的なスーパービジョンの在り方を探る。また、学級集団の実態をより客観的に分析できる手法として、学級診断尺（Questionnaire-Utilities, 以下Q-Uとする）を用いる。さらに、生徒個別の状況を多面的に反映させた学級実態を把握するために、「教師用RCRT」の結果を重ね合わせた分析を行う。このようなアセスメントを通して、スーパーバイザーが、学級の課題を明らかにしていく方略的過程についても検討する。

II. 方 法

1. 時 期

平成X年5月～平成X年11月

2. 対 象

（1）対象となる教師

A教諭は、教職経験の浅い新人教師である。真面目で責任感もあり、多くの生徒から慕われている。明らかな反発の態度を示しているのは担任しているクラスの一部の生徒のみである。また、向上心があり、先輩教師の助言を積極的に取り入れようとする姿勢が見られる。

（2）対象となる学級

B市立C中学校の2年D組。生徒数38名（男子18名、女子20名）。1学期途中から、2名の女子とそれに同調する数名の男女を中心に、ある生徒に対して文句を言ったり冷たい態度をとる行為が見られた。その行為に対してA教諭が指導を行ったが、逆に、A教諭に対して反発する態度を見せるようになった。学級内では、そのグループの発言力が強く、他の生徒達は、そのグループの言動に疑問を感じていても、注意することもなく傍観者の立場をとっていた。さらに、そのグループによる、担任への反発がくり返され、エスカレートする状態となっていった。

3. 介入手続き

（1）学級集団アセスメント

学級集団アセスメントを行うために、A教諭が学級の生徒に対して、学級診断尺度Q-Uを実施した。河村（2004）は、「Q-Uを用いると、不登校に至る可能性の高い生徒児童、いじめ被害を受けている可能性の高い児童生徒を発見することができる」と同時に学級集団の状態を分析し、学級崩壊にいたる可能性を診断するこ

とができる」と述べている。さらに、河村は、Q-Uは児童生徒が、自分の存在や行動が級友や教師から承認されているか否かを示す「承認得点」と、不適応感やいじめ・冷やかしなどを受けているかを示す「被侵害・不適応感得点」の各得点の合計から、児童生徒の学級生活における満足感を測り、「学校生活満足群」「非承認群」「侵害行為認知群」「学校生活満足群」の4つのタイプに生徒を分類できることを示した。

【学校生活満足群】「被侵害得点」が低く、「承認得点」が高い生徒である。学級内に自分の居場所があり、学級生活や様々な活動を意欲的に送っていると考えられる。

【非承認群】「被侵害得点」と「承認得点」がともに低い生徒である。不安な面が少ない代わりに、学級内で認められることも少なく、学級生活や様々な活動への意欲の低下が見られる。

【侵害行為認知群】「被侵害得点」と「承認得点」がともに高い生徒である。学級生活や様々な活動には意欲的であるが、自己中心的な面があり、トラブルが生じたり、深刻ないじめを受けている場合がある。

【学級不満足群】「被侵害得点」が高く、「承認得点」が低い生徒である。耐え難いじめや悪ふざけを受けている可能性がある。不安傾向が強い面も見られる。学級集団への適応感が低く、不登校に至る可能性が高い。

(2) 教師と生徒の関係についての実態調査

2学期に入ってA教諭に対する一部の生徒達の反発が見られるようになってきた。個別の面談を通して、生徒達と話し合う場を設定してきたがなかなか関係改善が見られなかった。そこで、A教諭と生徒の関係を客観的に測定するために、質問紙法による調査を行った。「教師から見た生徒」の視点とQ-Uから測定された結果を組み合わせることで、多角的な人間関係を測定することができるからである。また、その結果は、教師の指導に生かされると同時に、その後の人間関係の変化や指導の効果についても検証できる資料となる。

〈教師から見た生徒〉

教師の認知的な枠組みを明確にし、教師の内面の自己変革が促進される可能性をもつ、「教師用RCRT (Role Construct Repertory Test)」(近藤, 1994, 1995)を実施した。「教師用RCRT」の手続きは以下の通りである。①学級の生徒の名前を思い出した順番に書く。②クラスの中で、「あの子とあの子が似ているな」と思える組み合わせを2組見つけて記入する。③①の順番で、1番と35番、2番と36番、3番と37番、4番と38番の生徒を、二人組のペアにして書く。④担任とウマが合わない生徒とウマが合う生徒をそれぞれ4人選び、組み合わせる。⑤「考えていることや感じていることがよく分かる生徒」と「考えていることや感じていることがよく分からない生徒」をそれぞれ2

人選び、組み合わせる。⑥②でつくられた2つの組み合わせについて、それぞれのペアに見られる類似点を簡単な言葉で表し、その言葉と反対の意味をもつ言葉も書く。⑦③～⑤の10組の組み合わせについて、それぞれ組み合わせられた生徒の違いに注目して、一方には見られるが、他方には見られない重要な特徴を言葉にし書き、その言葉と反対の意味をもつ言葉も書く。以上の過程から、12個の認知的枠組みが決まる。さらにその枠組みに対して、学級の全児童を5段階評価し、因子分析により枠組みの要約をして「教師の生徒を見る視点」を明らかにする方法である。

(3) スーパービジョン

9月より週に1回程度2年D組の朝の会、帰りの会等の学級活動に参加し、A教諭とのスーパービジョンを随時行ってきた。生徒の様子や資料から分析された結果を基に、指導方針の確認と指導方法について打ち合わせを行い、事後にその成果や課題についての振り返りを行うのが主な活動である。

スーパーバイザーである筆者が、スーパーバイザーであるA教諭から学級経営上の悩みや課題について聞き取りを行い、それらの課題に対して対応策を指導・助言を行う作業をくり返し行ってきた。この打ち合わせは、一方的にスーパーバイザーが対応策を決定するのではなく、スーパーバイザーの考えを尊重しながら助言を行い一緒に方針を立てていく形になるよう心がけた。スーパーバイザーが納得し、かつ実行可能である内容でなければ効果が現れないと判断したからである。

III. 結 果

1. 学級生徒の実態調査(Q-U)の調査結果とその活用

事前調査として行ったQ-U(6月実施)を表したものがFigure 1である。Figure 1のデータについてA教諭とスーパーバイザーで、河村(2009)による全国平均と比較しながら分析を行った。

学級生活満足群に該当する生徒は、全国平均35%に対して50%、非承認群に該当する生徒は全国平均15%に対して17%、被侵害行為認知群の生徒は、全国平均17%に対して8%、学級生活不満足群に該当する生徒は全国平均33%に対して25%であった。さらに、要支援群に属する生徒は6名であった。

全体的に見ると、学級満足度群は全国平均より15ポイント上回り、学級不満足群は8ポイント低く、全国平均にくらべると学級に満足している生徒が多く不満をもっている生徒は少ない。しかし、個別に見ると学級生活満足群の割合が高い一方で、学級生活不満足群の要支援群に属する生徒が6人おり、学級生活満足群と学級生活不満足群に二極化した状態であることが分かった。つまり、友達関係が良好で、学習意欲、学級

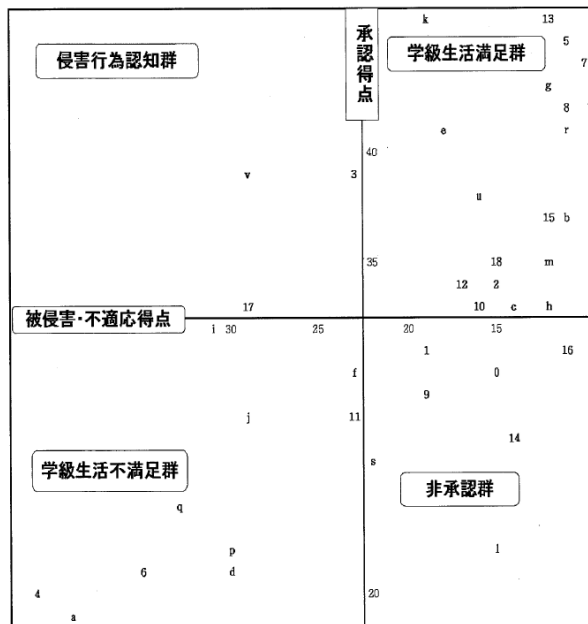


Figure 1 D組 6月のQ-Uの結果

活動に意欲的である生徒が多数を占める中、友達がいらない、学級になじめない等の学級生活に不満を持つ生徒が混在する状態である。

そこで、早急に援助が必要と判断した生徒④, a, dの3人に対して集中的な支援を行うこととした。生徒④はアンケートを行った2週間ほど前から休みがちになり、人間関係のトラブルから教室には入れない状態がつづいていた。すでに担任と管理職とで保護者との話し合いをもつ等の連携強化に努めていた。そのため、生徒4の心のケアとトラブルを起こしている生徒の中心である生徒7との対応について指導・援助方針を協議した。その結果、生徒4との教育相談の時間を確保し、生徒4の悩みやつらさを共有しながら前向きな気持ちを失わせないようにすること、さらに、生徒7を中心としたグループへの教育相談を行い、生徒4との関係修復を働きかけることを確認した。しかし、生徒7達のグループは、「先生は生徒4の味方ばかりする」と、担任の指導に対して反発を深めることとなった。

生徒a, dらは、「友達がいらない」「周りからからかわれる」「クラスのみんなから認められていない」と日頃から感じている生徒である。そこで、個別の教育相談を行い悩みや不満などの聞き取りを行いながら、学級での存在感が感じられるような取り組みを行っていくこととした。6月のQ-Uアンケート後、A教諭が別室登校していた生徒4と話をする時間を作り、生徒4の心理面のケアを続けていった。それと平行して、生徒4と関係が悪化していた生徒7と話し合いの場をもち、生徒4の気持ちを理解するよう働きかけた。その結果、生徒4とのトラブルも減り、教室に入れるようになった。生徒a, dに対しても毎日話しかけて担任との関係作りを深めていった。そして、少しでも頑張

る姿勢が見られたら、それをしっかり評価していった。その結果、11月のQ-Uアンケート (Figure 2) で、生徒dは、「学級不満足群」から「被承認群」へ移行する変化が認められた。また、生徒aについては「学級不満足群」内にとどまっているものの、被侵害・不適応得点に好ましい変化が見られた。

2. 教師から見た生徒に関する調査結果

X年11月に、「教師用RCRT」を実施した。各生徒に対する評定値について因子分析 (主因子法・バリマックス回転) を行い、固有値の推移状況と回転後の解釈可能性について検討した結果、A教諭が生徒を見る視点として、3因子が抽出された。(Table 1) その結果についてスーパーバイザーからA教諭に説明をし、なぜこのような視点が抽出されたのかについて討議した。

Table 1 教師用RCRTの因子分析結果 (バリマックス回転後)

項目	第1因子	第2因子	第3因子
担任に心を聞いている	0.94	-0.08	0.06
担任とよく話す	0.86	0.02	-0.16
話していて楽しい	0.84	0.03	0.28
表情や言葉で訴えてくれる	0.82	-0.02	0.19
担任の気持ちを汲んでくれる	0.82	-0.35	0.15
担任の味方である	0.70	-0.56	0.12
元気である	0.11	0.84	-0.19
学校に登校している	-0.14	0.56	0.28
わがままな行動をを許さない	0.15	-0.67	0.38
勉強を頑張る	-0.04	0.04	0.76
いつも優しい	0.40	-0.28	0.67
友達思いである	0.41	-0.23	0.45
固有値	5.27	1.83	1.18
寄与率	43.92	15.26	9.82

第1因子を、「教師との関係」因子と命名した。この因子の項目を見ると、教師との人間関係が上手くいっているかどうか、生徒を評価する大きな要素になっているのが読み取れる。このことについて、A教諭は、「生徒を評価する視点が、生徒との人間関係に偏っているのに気がついた。反発する生徒の対応に追われていたため、無意識のうちにこのような視点で生徒を見ていたのかもしれない。」と述べている。このように、この因子からは、生徒との人間関係を重視しながらも、一部の反発する生徒の対応に苦慮し、精神的な疲労を感じているA教諭の心情をうかがい知ることができる。しかし、今後もこのような視点を中心に評価してしまうと、反発をしている生徒との関係改善が難しくなるので、「生徒の頑張りについて、もっと評価をしていくなど、意識的に評価基準を変えていくべきではないか」と提案した。

次に第2因子を、「明朗快活」因子と命名した。これは、正義感のある生徒を育て、明るく活気のある学級にしたいというA教諭の願いをこの因子に反映させたものである。

最後に第3因子を、「共に成長し合う仲間」と命名した。このように命名したのは、自分のことだけで他人のことには関わらない集団ではなく、共に助け合いながらも個々が努力をし高めあえる集団になって欲しいというA教諭の思いが反映されている項目だからである。

3. Q-Uと「教師用RCRT」の組み合わせによる分析とその活用

緊急に三次援助レベルで支援が必要である生徒に関して改善が見られる一方で、A教諭に対して反発をする生徒達の台頭が見られるようになった。そのため、担任の指示が通りにくくなり、学級に落ち着きのない雰囲気を感じられるようになってきた。

そこで、学級の状態をさらに詳しくアセスメントするために、Q-Uと教師用RCRTを複合的に重ね合わせて、さらに分析を重ねた。教師用RCRTの値を高評価の順に5～1で評価し、Q-Uの生徒記号の下に表記することを試みた。例えば、生徒記号の下に(5)があれば、その生徒は、A教諭の認知的評価では高く評価されていることを表している。

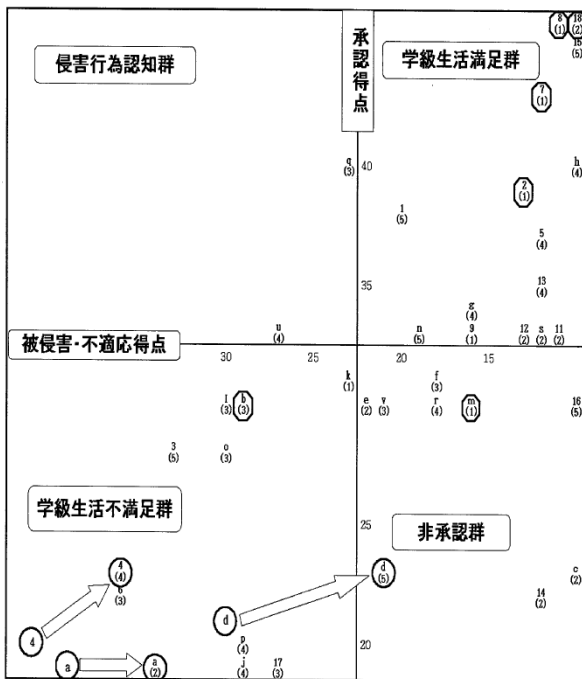


Figure 2 D組11月のQ-Uと教師用RCRTの結果

一般的に、Q-Uでは、「学級生活満足群」に属している生徒は、リーダー性があり学級の中心として活躍している生徒とされている。ところが、11月のQ-Uのプロットを見ると、A教諭に反発をしていてA教諭からの評価も低い生徒達（プロット内で、○で囲まれている生徒）が、「学級満足群」の高得点の位置にすることが分かった。つまり、教師に反発している生徒達が学級の中心的存在となっており、本来学級のリーダー的存在であるべき生徒が自分勝手な行動をし、他

の生徒達にも影響を与えていことが示されている。

このような状況をふまえた上で、A教諭は、反発する中心であった生徒7に対して、個人面談の場を設定し関係改善に努めた。はじめは、投げやりな態度を示していた生徒7であったが、受容的な傾聴を意識したA教諭に対して、自分の思いや考えを手紙や言葉にして伝えるようになってきた。そして、「家の悩みがあるけど今の先生には言えない」と言っていた生徒7であったが、面談を重ねるうちに、「お母さんが…」と、悩みを少しずつ自己開示するまでになった。

4. スーパービジョンの内容

(1) A教諭のメンタルヘルス対策

A教諭が抱えている悩みや不安を傾聴し、一人で問題を抱え込まないようにアドバイスを行った。また、A教諭だけでは対応が困難である内容については、学年主任に相談し共同で対応にあたるよう助言を行い筆者自身からも応援を依頼した。さらに、教務主任や管理職に対してもA教諭の状態を筆者が随時連絡し支援する体制作りを呼びかけた。

(2) 心理教育的アセスメントの紹介

Q-Uや教師用RCRT等の調査法の活用について説明し、客観的に学級をアセスメントできるよう援助を行った。また8月にはQ-Uについての研修会を、全職員に対しても実施した。その際、D組を実例として演習を行い、D組に対する他の職員の援助も促すことができた。

(3) 積極的生徒指導の機能を生かした学級経営の指導・助言

2学期に入り、一部の生徒達の反発により学級全体の雰囲気が良くない状態が見られ始めたため、A教諭による注意や指導が多くなり、生徒を認めたり褒めたりする機会が少なくなってきていた。そこで、日頃の係活動や掃除など、ちょっとした頑張りを学級通信で取り上げ褒めていく活動を入れるよう助言した。またあわせて、合唱コンクールの取り組みで見られる、リーダー達の活躍や他の生徒の協力する姿も数多く紹介していくようアドバイスを行った。

(4) カウンセリング機能を生かした生徒指導・教育相談のスキル指導

反発を繰り返す生徒に対し、何度かA教諭が話し合いの場をもったが、なかなか素直な態度で生徒が話し合いに応じようとはしなかった。そこで、筆者がA教諭に、生徒の話す内容について、十分受容をすることの重要性を説明し、積極的傾聴の実践を薦めた。その後、筆者とA教諭で受容する話しの聴き方のトレーニングを行ってから、生徒との教育相談に望んだ。すると、今まで下を向いて、ムツとした顔だった生徒が急に顔を上げて、「やっと先生分かってくれた」と、ニコニコしながら話し合いに応じ、自分の家庭の不満や悩み等もA教諭に話すまでになった。「正直、こんなに

効果があるとは思っていませんでした」とA教諭が言うくらい意義のある教育相談になり、A教諭にとっても自信をつけるいい機会になった。

IV 考 察

本研究は、5月から11月までの約7ヶ月間、ミドルリーダーである教師が、新人教師へのスーパービジョンを継続的に行うことにより、学級経営の改善や教師のメンタルヘルスの維持をめざしたものである。

本事例をもとに、学級集団アセスメント、スーパービジョンの有効性、そしてA教諭の変容の3点に絞って考察を行う。

まず、1点目は学級集団アセスメントについてである。A教諭が漠然としてとらえていたクラス像を、心理教育的アセスメントを用いて明らかにする必要がある。そこで、Q-Uの調査結果より、早急に対応が必要な生徒に対して支援を行うことができ、不登校傾向の生徒を学級に復帰させることに成功している。さらに、Q-Uと教師用RCRTの2つの心理検査を一つのプロットにまとめ複合的に精査することで、より具体的に学級実態を把握することができた。例えば、Q-Uの学級生活満足群に属する生徒の中に、教師用RCRTの評価が低い生徒が存在することから、教師に反発する一部の生徒が学級集団の中で力をもち、他の生徒に影響力を持っていることも明らかにすることができた。このような情報を基に、焦点を絞りながら教育相談や積極的生徒指導の方略について協議し進めることができたことは大変意義のあることであった。

次に2点目の、スーパービジョンの有効性についてである。A教諭は、過去筆者と同学年で共に担任をしていたこともあり、スーパーバイザーとスーパーバイジーとして良好な関係を築くことができた。また、A教諭本人に向上心があり、さまざまなアドバイスをどん欲に吸収する姿勢をもっていたため、効率的にスーパービジョンを行うことができた。そして、今回のスーパービジョンで、A教諭が一番有効であったと感じていることは、カウンセリング機能を生かした教育相談の試みである。相手の話を受容してから指導に入る、傾聴のトレーニングを行ったことで、反発を繰り返す生徒の心が開ききっかけを作ることができた。この傾聴は、様々な場面で応用することができるので、A教諭のスキルアップにつながっているといえる。

3点目のA教諭の変容についてである。A教諭は、もともと「生徒の仲が良く行事に意欲的に参加できるような学級」を作りたいという目標と意欲を持っていた。しかし、素直に指導に従わない生徒の対応や学級経営に関しては、経験が不足しておりとまどいを見せることも少なくなかった。不登校生徒の対応や生徒指導面で悩み疲れている姿を見ることもあったが、スーパービジョンで話し合った内容について一つ一つ実践

を重ねていき、決してあきらめることなく努力を続けてきた。特に、傾聴を生かしたカウンセリングについては、本人自身も驚くほどの効果を実感することができ、今後の生徒指導の場面でも有効に活用されると考えられる。

また、連携という点については、自分一人では対応が難しいと判断した内容について、学年主任や他の教師に相談をしたり一緒に生徒指導をしてもらうなど、チームで生徒指導に関わっていくという意識も高まってきた。さらに、「もし何かあれば、校長先生に相談すれば何とかしてくれる」という思いも、A教諭にとって安心して生徒指導ができる要因にもなっている。このように、自分一人で対応しなければならぬという思いから、他の教師とチームで生徒指導に取り組んでいくという意識の変化がA教諭に精神的なゆとりをもたらした。

最後に今後の課題について3点述べる。1点目は、スーパービジョンの運営についてである。本研究におけるスーパービジョンは、筆者による週一回程度の学校訪問によるものであったため、日々起こる生徒指導やA教諭の相談に対して迅速に対応することが出来なかった。また、筆者の立場が校外のスーパーバイザーであり、生徒への直接的な指導を行うことを前提とはしていなかったため、本来同僚が後輩教師にアドバイスしながら生徒指導の場に一緒にいて対応を見守るといった丁寧な支援が出来なかった。2点目の課題は、支援開始時期である。本格的にA教諭に対する支援が始まったのは、2学期以降であった。実際に学級運営の基礎が出来るのが4月～5月であり、この時期に学級の決まりや教師の指示が通らなくなると、これを改善するのに大変な能力と時間を必要とする。したがって、4月の学級開きから1ヶ月間、重点的にスーパービジョンを行い学級運営を軌道に乗せることがとても効果的であると考えられる。3点目は、研究面についてである。本研究で試行した、Q-Uと教師用RCRTの組み合わせから得られた情報を活用したスーパービジョンは、A教諭一人に対して行ったものである。今後他の新人教師等を対象として実践することにより、さらに有効性や運用面の知見を深めることができると考える。

今回の事例のように、心理教育的アセスメントの知識や生徒指導に関する経験を持ったスーパーバイザーが、若手教師に対してスーパービジョンを行いながら支援をすることは、大変意義のあることである。今後、主幹教諭や学校心理士の資格を持つミドルリーダーが中心となって、新人教師への援助の在り方を検討していくことがますます求められていくであろう。

引用文献

- 伊藤美奈子 2000 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究 ―経験年数・教育観タイプに注目して― 教育心理学研究, 48, 12-20
- 石隈利紀 1999 「学校心理学」 誠信書房
- 小泉令三 2005 学校における心理教育的援助サービス提供能力向上のためのコーディネータ教員研修プログラム試案 福岡教育大学心理教育相談研究 第9巻 7-16
- 小泉令三 2006 中学校の学級経営における教育計画マトリックス活用 ―コンサルテーションを受けた学級担任の事例― 福岡教育大学心理教育相談研究 第10巻 59-67
- 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, 82-92
- 浦野裕司 2001 学級の荒れへの支援の在り方に関する事例研究―TTによる指導体制とコンサルテーションによる教師と子どものこじれた関係の改善― 教育心理学研究, 49, 112-122
- 川元佳子 2006 教師用RCRT調査を用いた自己研修に関する研究 ―学級の荒れを防ぐために― 兵庫教育大学大学院修士課程 学校教育研究科 学校教育専攻 学校心理学コース学位論文
- 河村茂雄 2004 「Q-Uによる学級経営スーパーバイズ・ガイド」 図書文化
- 河村茂雄 2009 「楽しい学校生活を送るためのアンケートQ-U中学・高校用, 実施・解釈ハンドブック」 図書文化
- 木下百合子 2005 教育的スーパービジョン開発の基本的コンセプト 大阪教育大学紀要, 5, 53, 2, 79-92
- 近藤邦夫 1994 「教師と子供の関係づくり 学校の臨床心理学」 東京大学出版
- 近藤邦夫 1995 「子供と教師のもつれ」 岩波書店
- 小柳和喜雄 2009 ミドルリーダーのメンターリング力育成プログラムの萌芽の研究, 学校教育実践研究, 1, 13-24 紀要論文
- 西山久子・淵上克義・追田裕子 2009 学校における教育相談活動の定着に影響を及ぼす諸要因の相互関連性に関する実証的研究 教育心理学研究, 57, 99-110

(注) プライバシー保護のため、本論文に掲載されている学校、教師、生徒の情報は、論文の趣旨に影響を与えない範囲で修正のうえ記載した。

【謝辞】

本研究をまとめる機会を提供して頂いたA教諭に心より感謝申し上げます。また、協力校の校長先生をはじめとする諸先生方には、多大なるご協力をいただきました。深く感謝申し上げます。