

児童一人一人の特性を理解した教育を実現する学校経営

—近隣大学教員の専門性を活用して—

谷山優子・中山紀彦

I. はじめに

教員が児童に対して指導がうまくいかなかったという経験を振り返ったとき、児童のもつ特性への理解が不十分であったということが挙げられる。「児童理解」という言葉は、生徒指導上よく用いられるが、生徒指導の担当教員として学校全体の児童と向き合う場合、不適応な行動を起こす児童を取り巻く状況や成育歴について理解し指導していくことが重要である。このようなことは、学校現場では先輩教員を見習う中で、おのずと教えられるものであろう。「不適応な行動を起こす児童が悪いのではない。不適応な行動をその児童に起こさせている原因を見つけ、それを取り除くことこそ大切である。」という先輩教員の教えは、後進の教員自身の大きな道標となり、さらに後に続く教員にも確実に伝えようと心掛けるものであろう。こういう営みが、学校現場でのOJTである。

しかし、学校現場経験を積み重ねてきた今、筆者は、「不適応な行動の原因を見つけ、取り除くことが大切」という理解は、まだまだ未熟であったと思い知った。不適応な行動を起こさせている原因を、環境や成育歴という後発的なものだけで見えていたからと気づいたからである。児童本人が、生まれつき持ち合わせている特性についてももっと理解すべきであったと考えるに至った。教員は、不適応な行動等の生徒指導をしっかりと行うと同時に、授業における学習指導も、その児童の特性を見極めてしっかりと行うべきであると強く思うに至ったのである。授業の時間は、児童にとって学校生活の時間の大半を占める。この授業で充実感を持たせること、そのために児童のもつ学び方の特性について理解したうえで、一人一人がわかる授業を行うことが大切である。本稿では、教員としての学校現場の経験と校長としての学校運営、特に大学教員との連携を図った児童一人一人の特性を理解した学校教育を行う学校運営に焦点を当てた研究とその成果について明らかにするものである。

II. M小学校における事例研究

M小学校は、古くからの市街地の中にあり、1学級36～40人が在籍する単級の学校である。約20年前には、非常に問題行動が多く、児童の心も荒れてとがっている言動の多い学校であった。低学年でも私語が多く、担任の指示がなかなか通らない。教室での立ち歩きや教室からの飛び出しが多い。朝会では、クラスごとに並ぶことができず、校長の話が始まってジャングルジムの頂上から降りようとしないう児童が多く見られたりした。友達とトラブルがあると、掃除道具入れの中やオルガンの下に身を隠してしまう。喧嘩をするたびに、過去の出来事を持ち出し、今回のトラブルの経緯についてまた一から指導をし直さなくてはならない。そのような生徒指導案件が山ほどあり、6学年中、2学年が学級崩壊し、常時保護者会を開催しなくてはならない状況であった。一度崩れてしまった学校は、立て直すのに最低でも3年間を要する。当時、筆者は、生徒指導・研修担当をしていたが、これだけの不適応や問題行動

を起こす児童が多い理由について、なんとか解明しなくてはならないと考えた。その一つとして、児童の自尊感情が低いことが明らかに見て取れた。そこで、「自分も大切な一人であり、だれかの役に立つことができる」という思いを児童に持たせるべく、異年齢集団活動を積極的に取り入れ、上級生が下級生の面倒を見るという機会を多く設けた。このころ、完全週5日制に移行する時期で、学校行事の精選が進み中では、逆行する取組であった。クラス替えのない学級の中は、ヒエラルキーが定まってしまう状況であったが、この取組で学級内の凝り固まった人間関係を打破することができた。

また、自尊感情の低さと相俟って、基礎学力がなかなか定着しないことも原因の一つであると見た。そこで、「小規模校のデメリットをメリットに～職員全員で全児童を育てるM小学校～」をスローガンに掲げ、全教員による放課後の学習会を立ち上げ、児童の個人カルテを作り、児童の頑張りをいろいろな教員が評価してほめ、自信をもたせる取組を行った。この取組は、児童にとって対担任という小さい枠だけでなく、対全教員という大きな枠組から指導を受けることができるものであった。この取組で、これまでとは別な視点で自分を評価してもらえるとという喜びがあり、様々な方法で自分のよさを引き出してもらえるとという自信につながり、大きな成果を上げることができた。小規模校のメリットを生かして、学年・学級という枠組を外すことによって、新たな自分という価値意識を児童に持たせることができた事例であったと考える。

これらの取組を進める中で、学校運営上は、うまく落ち着きを取り戻せたが、一人一人の児童の発達の特性についての理解についてはうまく機能していなかった。今では、学校現場にLDやADHDという発達障害に関する用語自体は広く知られている。しかし、当時、そのような特性のある児童に対して、学校現場がどのように指導していけばよいのかについては、まだ手探りの状況であった。筆者は、生徒指導・研修担当として、「児童の発達の特性の理解」をテーマに、総合教育センターの指導主事を招聘し、何度も教員研修を企画した。研修を通して、授業づくりや生徒指導において、視覚支援や見通しを持たせることが重要であることは学べたが、では、実際に教員が自分の授業や学級経営でその学んだことを生かせるかどうかは、指導法を改善していく教員とこれまでの指導を変えることができない教員とに分かれ、職員間の温度差が大きくなった。このような研修がきっかけとなり、大学院への内地留学で特別支援教育を学び直したり、これまでの知見をさらに深めて通級指導教室の専任となったりした教員もいた。筆者自身も、大学で特殊教育（当時）の研究をしてきたのであるが、実際に現場で起きている状況について最新の研究をもとにさらに学んでいく必要性があると強く感じた事例である。

Ⅲ. K小学校における事例研究

K小学校は、DVや様々な問題を抱えて避難してくる母子寮が校区にある学校である。当時、母子寮から通学してくる児童には、不適応な行動が多くみられた。杉山（2007）は、成育の過程で虐待を受け続けると発達障害に似た行動が見られると述べている。また、岡田（2011）は、幼児時代の愛着関係がうまく結ばずに成長すると愛着障害や発達障害に似た行動で周囲の人を振り回す行動をとることがあると述べている。K小学校は、母子寮や行政と連携を密にとり、三者でのカンファレンスや、学校職員と母子寮職員との定期的な懇談会を行ったりした。母子寮での発達心理の勉強会には、校長教頭をはじめ熱

心な教員が参加し、児童理解について共通理解を図るようにした。この時、神戸大学発達科学部のA教授と出会った。心理職を目指すA教授のゼミの学生をK小学校にスクールサポーターとして派遣してもらい、児童の様子をA教授に伝え、的確なアドバイスをもらうというシステムを構築した。当時、スクールカウンセラーは月に1回程度しか巡回相談を行ってもらえず、児童の状況を点でとらえることしかできていなかった。毎週来る学生は、児童の様子を線でとらえる形になり、点と線で児童を見ていくことができるようになった。本来は、学校運営のシステムとして、A教授が児童の様子を観察し、担任に児童の支援方法について直接助言するというシステムを構築することがのぞましい。この経験は、管理職が大学教員の専門性を学校運営に活用するというシステムについての視点を獲得の契機となった事例である。

IV. Y小学校における事例研究

1. 児童の様子と学校運営上の課題

Y小学校は、地域の方々から裏山の寄贈を受け、自然教育学習園として造成したことから、自然体験や環境教育、理科教育が豊かに展開されてきた。児童は、人懐っこく、昭和の子供のような純朴さがある。廊下でプロレスをしたり、トイレでかくれんぼをしたりとよく遊んでいる。しかし、児童同士のトラブルが半年以上ひきずるような問題もあった。そのような事案では、「どうせオレなんか・・・。」というフレーズが口から出たり、友達との関係性で問題が生じたときにうまく解決する方法がわからなかったりという場面が多く見られた。児童の問題として、自尊感情の低さと社会性の幼さ、表現の拙さがあると考えられた。他にも、急に機嫌が悪くなり暴言を吐いたり、学校から飛び出したりする児童が一定数いたりもした。授業のつまずきや学校生活上の困り感をもつ発達障害や愛着障害に似た特性のある子供たちに対して、どのように対処したらいいのか手探りの状態であった。全教職員でチームとなって児童の問題に対応しようとする取り組みや共通理解等の機会もあまり持っていないという学校運営上の課題があった。

2. 研究の概要

本研究の概要は以下のとおりである。

- ・期間・・・2016年4月～2021年3月（5年間）
- ・目的・・・児童一人一人の特性を理解した教育（近隣大学教員の専門性を活用）を実践する学校経営の実践
- ・対象・・・1～6年のすべての担任（16名）を含む全教職員（30名）

3. 研究方法

本研究は、以下の6つの取り組み（担任による授業改善を中心に、全教職員で学習の補充やソーシャルスキルトレーニングを実施する）を柱に、児童の学力向上、自尊感情の醸成、社会性の育成を図り、学校のチーム力と教員一人一人の指導力が高める。実践の進捗について、学期に1回、特別支援教育に

についての専門性を有する近隣大学教員から担任一人一人が1対1で助言と研修を受け、学校経営についても研究討議と評価を行い、さらに授業や学校経営などに取組む。年度末に、教員や学校自体が自己評価等を行い、次年度に向けての改善策について話し合うというPDCAサイクルで進める。

<取組の柱>

1. 授業のユニバーサルデザイン化
2. 学ぶ方法の構造化
3. 自尊感情の育成
4. 家庭学習の意識付け
5. 放課後の学習会の充実
6. ソーシャルスキルトレーニングの導入

4. 取組の経過と成果

(1) 授業のユニバーサルデザイン化

ユニバーサルデザインの授業の研修を全教職員で進めた。チョーク一本の講義型授業から児童の認知特性に対応したわかる授業への質的転換を図った。学校経営として、平成29年度に市のICT教育機器の整備の前倒しを校長が英断した。書画カメラ、電子黒板機能付プロジェクター、無線LANを各普通教室に配備し、平成30年度より運用を開始した。このことで、児童の視覚からの情報のインプットが豊かになり、「わかる授業」が進展したと考える。同時に、児童がノートや実物を提示しながら学級全体に説明を行うプレゼンテーション能力も伸びた。

また、授業形態を問題解決型にし、1. 本時の問題（課題）をつかむ 2. 自分で考え表現する 3. 友達と考えを出し合い、学びを深め高める 4. ふりかえりで学びをフィードバックするという流れで、児童が「どの目的のために、今何をしているのか」という問題解決をしっかりと意識できる授業に改善し、全教員が取組むことで、学年が上がっても問題解決学習を継続して行え、児童の力を伸ばすことができるメリットが生まれた。

(2) 学ぶ方法の構造化

ノートの使い方を学年で統一し、授業の最初にワークシート等を用いて考えるという学習ルールを全学年で指導していった。また、4～6年生では、自主学習ノートを持たせ、自分で決めたテーマについて探求するという課題を家庭学習として取り組ませた。これらの児童のノートや作品などから、その子供らしさが表現されているものを掲示物や印刷物で学級の児童たちに提示するようにした。どの点がその子供らしくて良いのかを本人に理解させ、周囲の児童もそれを認め、自分も自分の良さを発揮して取組めばいいのだと学ぶ方法がわかるような指導を行った。また、学校図書館司書と担任とで連携を図り、学校図書館を探究学習ができる学習センターとして整備し、児童がすぐに探究できるような学ぶ手段の提供を充実させた。裏山にある自然教育学習園が整備されているので、児童は生活科や理科の授業で見つけてきた動植物をすぐ学校図書館で調べようと、主体的な学びの姿が頻繁にみられるようになった。

(3) 自尊感情の育成

やり遂げたという達成感は自信につながる。これだけ頑張れたという達成感を児童に持たせるために、ノートやドリルを最後まで使い切ったら、必ず担任が評価のコメントを書き込むよう共通認識を持って全学年で取組んだ。また、学校が飼育する児童のマスコットの存在のヒツジをオリジナルシールにし、貼ってやることにした。優れた児童の作品や自分らしさを発揮して頑張れた作品は、どんどん全校に示し、周囲から認められるようにした。表彰された児童は、表彰状を持つ姿の写真を撮影し、職員室前廊下に額に入れて掲示するようにした。

(4) 家庭学習の意識付け

家庭学習の目安の時間や内容、なぜ家庭学習をしなくてはならないかという意義を4月当初に全校一斉に児童にわかるよう説明を行い、意識付けを強化した。保護者に対しては、第1回目の学級懇談会で担任から意義を説明し、主体的に深く学ぶ児童の育成について家庭と共通認識を図り、信頼関係の構築のため連携を強化した。

(5) 放課後の学習会の充実

平成27年度より4～6年生の算数科で補習の必要な児童を対象として、火曜日・木曜日の放課後に各30分程度の補充学習をスタートさせた。担任のみが指導に当たるのではなく、全教職員で全児童を育てることを共通認識として指導に当たった。担任以外の教師から褒められることは、児童にあまり経験がなく、素直に自尊感情が上がることとなった。その後、市が学習支援員を配置し、放課後学習の指導に当たる施策を活用することになり現在に至っている。2020年度は、新型コロナウイルスの影響により、授業時間確保のために各学年で放課後に15分学習を実施している。そのため、放課後の学習会は実施できていないが、学習支援員が給食配膳時の時間を見計らって少人数の個別学習を行い、指導体制の充実を図っている。

(6) ソーシャルスキルトレーニングの導入

本研究の前年(2015年)度、Y小学校の児童たちは、人との豊かなかかわりの経験が少なく、適切な言葉を介しての意思疎通が十分にできないために児童同士がトラブルになることが多かった。このような場面では、どのような言葉で相手と気持ちをつなげればよいのかを出会った人との経験で学んでいくわけであるが、その機会が持てにくいという現状があった。本研究開始の2016年度より、全学年でソーシャルスキルトレーニングを導入し、実践している。片桐ら(2019)は、通常学級に在籍する小中学生が示すASD(自閉症スペクトラム症候群)やADHD、DCD(発達性強調運動障害)等の発達障害特性が、仲間関係の維持などの社会的スキルとどの程度関係があるかという研究で、とりわけ「働きかける」というスキルが重要であるとしている。いろいろな場面を設定し、どのように声をかければよいのかをロールプレイング化して学ぶというトレーニングを全校あげて学期に3回ずつ、合計9回行った。2016年度～2018年度は、学期に3回ずつ年9回を、学校保健委員会が中心となり、毎年重点テーマを決め、それぞれの学年の取り組みを劇などにして発表する機会を年1回持った。2019年度～2020年度は、学期に1回ずつ実施し、校内研究授業として、各学級が授業公開を行い、研究を深めていった。

この取り組みの積み重ねで、「死ね」、「消えろ」、「うざい」などというマイナス言葉が減り、言葉による

トラブルが激減したことが大きな成果となった。

5. 大学教員との連携

(1) なぜ特別支援教育なのか

教員は、常に学ばなくてはならない。このことは、学校経営における教員育成にも反映する必要があると考える。総合的な学習の時間での探究や問題解決学習、福祉教育、金銭教育、英語教育、プログラミング教育等々、時代の要請により学校で扱う内容は多種多様化してきている。筆者は、これまでの教員としての経験を踏まえ、現職の教員が第一に学ぶべきものは特別支援教育であると考え。前述のM小学校の児童たちの持つ問題に対して、これまで自分が身に付けてきた教育技術のみでは対応しきれなかったという経験からも、その思いは確固たるものとなった。当時、平成19(2007)年4月1日に文部科学省より特別支援教育の推進についてという通知が出された。その中で、特別支援教育の理念として以下のことが述べられている。(文部科学省の通知より抜粋。下線部は筆者による。)

特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うものである。

また、特別支援教育は、これまでの特殊教育の対象の障害だけでなく、知的な遅れのない発達障害も含めて、特別な支援を必要とする幼児児童生徒が在籍する全ての学校において実施されるものである。

さらに、特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒への教育にとどまらず、障害の有無やその他の個々の違いを認識しつつ様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会の形成の基礎となるものであり、我が国の現在及び将来の社会にとって重要な意味を持っている。

この特別支援教育の理念こそが、まさに学校教育が目指すべきものであると考える。まず、一人一人の児童の教育的ニーズを把握すること、すなわち児童が必要としているものは何なのかを理解し、指導・支援に当たることが重要であるが、果たしてこれまでに自分はできていたのであろうかと考えた。科学的な根拠に基づくものではなく、これまでの教員としての経験の中で、よく似た事例を見つけて対応してきただけではないだろうか。特別支援学級に在籍する児童だけでなく、通常の学級に在籍する学習等に困難・不便を感じる児童に対して、これまで対応できていたのだろうか。相手の困り感を理解することなく、「こうしなくてはならない」という思いを教員が一方的に教え込むだけではなかったか。そして、通知にある「個々の違いを認識しつつ、様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会を形成する」という理想は、現行の学習指導要領の理念と重なっている。異文化・異言語・異宗教の人々とコミュニケーションをとり、合意形成を図り、目的に向かって問題解決を図ろうとするような「生きる力」を児童につけていくための一番身近なスタート地点がこの理念ではないだろうか。

校長となり学校経営のかじ取り役となった時、学校の教育理念として、特別支援教育を基盤とした。

Y小学校は、2016年度以来、若手教員が多く、16学級の担任のうち臨時講師が毎年8名、その多くが大学を出たばかりであった。正規採用の初任者（新卒）と臨時講師の初任者（新卒）と臨時講師（2年目）で学年を組んだり、臨時講師（2年目）と臨時講師（初任）で学年を組んだりしなくてはならない状況であった。指導に当たるメンター教員を同じ学年内に配置できず、主に、校長と教頭が若手育成と指導に当たっていた。毎年10名以上の教員の入替わりがあり（臨時講師がどんどん教採に合格していくため）、そのような状況で、教育の実践や研究の積み上げのできない学校であることが学校経営上も大きな課題であった。このような理由からも、若手教員の育成に非常に重要な、一人一人の子供を理解する特別支援教育を柱とした。そして、特別支援学級や通常の学級における配慮を要する児童への対応を第一に考えて、学校運営を計画し、実践した。「通常の学級におけるLD等のある児童への特別支援教育」を研究主題として設定し、「LD等発達上の課題のある児童に対する組織的対応とユニバーサルデザインの授業の確立をめざして」をテーマに掲げ、市教委の事業にエントリーした。2016～2018年度の3年間、「授業のユニバーサルデザイン化モデル校」として市の指定を受けることができた。この指定は、大学の教員と連携して、最新の知見を得ることができるメリットがあった。近隣校で特別支援教育の専門性と行政や学校経営の実践経験をもつB准教授が担当となり、学校経営の視点から特別支援教育の推進と教員育成について連携していくこととなった。

（2）大学教員のもつ専門性からの指導の実際

B准教授とは、2016～2020年度までの5年間、連携しながら実践的な研究を推進していった。研究のスケジュールとしては、5月に全教職員で「通常学級に在籍する発達障害や特性のある児童への指導のあり方」についての総論を受講し、特別支援教育の視点からY小学校の児童の特性と支援方法、指導方法について理解する。その後、学期ごとに3回、すべての学級の授業時の児童の様子と教員の対応の観察を行った後、各担任が1対1での個別研修と児童に合った授業改善についての研究討議を行うのである。授業前にB准教授と校長、担任、特別支援教育コーディネーター、総務らで、児童の様子や担任の対応方法、また学校全体の動向について情報共有を行う。見るべき問題点や解決したい課題等を明らかにしつつ子供を観察し、担任との面談で困っている問題やうまくいっていることについて、一人一人の児童の言動を分析しつつ対応方法について話し合う。大事な点は、担任がすぐできること、子供の見方が変わるような子供の隠れた特性を明らかにすること、やらなくていい支援を明らかにし負担感をなくすことなどである。同時に、児童を理解する視点とその教員のもつ良さを伸ばしながら教員としての資質向上も目指すのである。

（3）保護者への情報発信

①情報発信の重要性

本研究開始の前年度（2015年）における保護者学校評価では、「学校が何をしたいのかがわからない」という痛烈な批評があった。このことを受け止め、より具体的にわかりやすくタイムリーに学校の様子や目指しているものを伝えていくように取組んだ。

校長が保護者に思いを伝える手段は、「学校だより」と「ホームページ」であるとの認識のもと、担任まかせでなく校長自らがカメラをもって取材に出向き、学級の様子や子供たちの表情を伝えることに努めた。その第一歩は、2015年度の「最終学校だより3月臨時号」であった。直面しているY小学校の大きな課題として、①基礎学力の育成 ②より良い人間関係の育成 をあげ、それに対してどのように取り組んでいくのかを示した。毎月1回発行の学校だよりを1回と限らず、必要に応じて月に複数回の発行とした。また、校長がホームページや学校だよりに掲載するためにカメラをもって取材することで、自分の目で学校の児童の現状を確かめることができ、学校経営にすぐに反映させていくことができた。

以下は、ソーシャルスキル学習についての学校だよりの記事である。

「今年度本校では、全学年でソーシャルスキル学習に取り組んでいます。ソーシャルスキル学習とは、「友達とつながる力を育てる」学習です。一例ですが、友達から物事を頼まれ、どうしても断る必要があるときに、どのような言い方をしたら上手に断れるのかの学習を4年2組で行いました。その概要を紹介します。

テーマ：相手の気持ちを考えてふわっと言葉で断ろう

めあて：自分の言葉遣いについて振り返り、アサーション（自分も相手も大切にしたい自己表現）の言葉遣いとならない言葉との違いが分かり、アサーションの良さに気付くことができる。

学習の展開

1. 課題を知る。

相手の気持ちを考えて、ふわっと言葉の断り方ができるようにしよう。

2. 断り方の3つのタイプのモデリングを見て、気づいたことを発表する。

場面設定：掃除の時間に汚れのひどい所を、一緒に手伝って欲しいと友達に頼まれた。

①「いやだぜ、無理！」

②「手伝いたいけど・・・僕も忙しいし・・・どうすればいいの・・・。」

③「ごめんなさい。今、している所があるからできないの。もし、早く終わったら手伝いに行くね。」

子供たちは、それぞれの言い方について①は意地悪、きつい、威張っている、怒っている感じ、②ははっきりしない、どっちか分からない、③は相手がいやな気持ちにならないように考えている などの気づきを発表しました。そして、断り方のポイントとして、できないことを謝る・理由を言う・はっきり断る・代わりにできることを伝えるなどを確認しました。

3. ロールプレイする。

別の場面設定を行い、役割を決めて劇化し考えました。

場面設定：遊ぼうと誘われたけど、用事があって遊べない時どのように断るか。

ワークシートに各自で考えを書き、ロールプレイをし、できていた点とできていない点を伝え合いました。上手なグループを指名し、全体で見ることで、良いスキルを広めるようにしました。

4. 学習を振り返る。

振り返りシートに記入をして、自己評価を行いました。その自己評価を教員が読み、コメントを入れることで、次の学習に生かしていきます。

(「学校だより平成28年7月号①」より抜粋)

学校だよりの行事予定の中には、B准教授が来校する日も挙げるようにした。学校経営として大学の教員の専門性を活用して児童の育成に当たっていることが保護者に周知できるようにするためである。すべての教職員が、児童一人一人を大切にした指導について研鑽していることを前面に打ち出すことで、児童の理解と育成について家庭や地域との連携も図っていく意図があった。

②茶話会

校長として保護者への情報発信として力を入れているもう一つは、PTA本部と連携して行っている「校長との茶話会」の実施である。もともとPTAは外部の講師を招き講演会を実施していたが、校長にしゃべる機会を与えてほしいと、2018年度より10月と2月の年2回、「今さら聞けない学校の話」というテーマで、保護者が日ごろ疑問に思っていることなどを質問し、それに答えるという形で気の張らない会を開催してきた。毎回30数名の参加があり、学校の様子を話したり、家庭での子育ての悩みが話題となったりしていた。そして、次回は、いつも学校で子供たちの様子を見ておられるB准教授をこの茶話会に招いてお話をしようという案が保護者からポツと出た。保護者に大学との連携がしっかりと浸透しているという手ごたえを感じた瞬間であった。そして、準備を進め、B准教授から「障害」についての考え方や通常の学級に在籍する配慮を要する児童の指導についてお聞きするというテーマを織り込みつつ、質問や悩みをざっくばらんに聞いてみようという茶話会を実現することができた。30名の保護者の参加があった。1年生や2年生の保護者が多いのも意外であった。2時間の予定であったが、時間をオーバーして熱心に会が進められた。終了後も、個別にB准教授に質問する保護者の姿が見られた。

以下は、出席した保護者の感想である。

- ・その子に合わせた手立てを考える。すごく分かりやすく来てよかったです。
- ・とても楽しくお話を聞かせていただきました。B先生には1年生の時からY小の様子を見てもらえて、来年度も是非、校長先生が退職されても来ていただきたいです。
- ・茶話会では、いつもたくさんを知ることができ貴重な機会だと思っているので、校長先生が退職されても次の校長先生との会があればいいと思います。
- ・いろいろなお話が聞けて楽しかったです。子供にいろんな選択肢を提示できるように、自分も勉強しなくちゃと思いました。
- ・将来を見据えた進学の話がとても納得できました。子供の良いところを見つけて伸ばすことを心がけたいと思います。
- ・B先生と校長先生のY小を思う愛情に心を打たれました。保護者としてもがんばらなければいけないなと思いました。
- ・普段なかなか聞くことのできない特別支援学級のお話や現代教育の多様性などとても興味深い内容で、お二人のお話も楽しかったです。
- ・B先生のお話は、とても子育てをしていくうえでためになることばかりでした。子供たちの良いところ、得意なところを伸ばせるように見守りたいと思いました。

この茶話会が、堅苦しい一方的な講演会ではなく、気軽な形式で行えていることで、保護者のニーズに応じた話題を臨機応変に加えながら話題提供ができ、保護者の意識を学校に向け、学校に言いたいことを言う敷居が低くなり、学校の教育方針を理解してもらいつつ協働で児童を育てていくという意識が強固になるという成果を得ることができたと考える。

6. 本研究の結果と考察

5年間にわたり年間 10 回以上大学教員と連携して学校運営の柱とした特別支援教育を基盤とした教育の実践を積み重ねるという研究を行ってきた。

最近でこそ、学校と関係機関との連携を図ることが当たり前となってきたが、学校も担任も、問題を抱え込み一人で頑張ってしまう傾向がどうしてもある。最新の知見を持つ研究者である大学教員に、「この問題は、学校だけでは無理である」との判断と客観的な助言がもらえることは、学校の問題解決上で大きなメリットがある。児童の特性を理解したうえで、どのように対応していけばよいのかを学校以外のリソースも含めた視点で提示してもらえるのも成果であった。

特に、経験の浅い教員が毎年多く在籍し入れ替わりの多い学校において、毎学期授業観察を行い、マンツーマンで具体的に助言や研究討議が行える機会は、若手教員の育成という面でも成果があった。成長を評価してもらえると、若手教員の大きな励みになる。ベテラン教員においても、日ごろの自分の指導に対するもやもやとした気持ちを話し、それで大丈夫と太鼓判を押してもらえると、迷いを吹っ切つて、さらなる授業改善に当たることができた。

最も重要な成果は、5年間にわたり児童の様子を見るということは、児童の成長ぶりを点ではなく線で見えていくことができ、初めてその児童を担当する教員もすぐに適切な対応ができるような助言がもらえるということであった。これは、子供にとって非常にメリットがある。

保護者に対し、学校の教員の指導に大学の専門性を有した先生の指導を受けていることをアピールすることは、学校の独りよがりではなく、専門的な指導・監修を受けていることが保護者に認知され、学校への信頼度が高まったという成果があった。茶話会にB准教授を招こうと声がかかることもその表れである。若い経験の浅い教員が非常に多い学校で、配慮を要する児童に対する指導でのクレームが非常に低いこともまれである。

以下は、この実践で大学教員の指導や助言を受けてきた教員の感想を抜粋したものである。

- ・ 2年前、3年生担任になり、個性的な男子たちの対応に四苦八苦しておりました。早々にこれまでの経緯や、児童の性格、特徴などをお聞きし、細やかなアドバイスをいただきました。A君は前の方で視覚的にサポートした方が良い、B君は端の方が良い、などとても助かりました。(3年目 50代女性臨時講師)
- ・ とても楽しく明るい先生で、参観してくださっている間も、子供たちと一緒に授業を楽しんでくださっている感じがして嬉しかったです。子供たちの特性を聞くことができました。第三者の立場から見て頂いたことで、普段自分が感じている子供自身の困り感や、特性などが聞けたので、

私自身の気持ちも楽になりました。それと同時に客観的に見て頂き、具体的なアドバイスも頂いたので、今後も通常学級での特別支援の方法を考える良い機会になりました。(今年度転任してきた30代女性教諭)

- ・昨年は、新採1年目でした。とにかく目の前の子供たちに正面から向き合う方法しか知らないような状況でした。B先生には通常学級における特別支援的な視点を教えていただきました。例えば、新聞に書くコメントを私はたくさん書いた方が良いと思っていたけど、その小さな字では見ようと思わない子供もいるから、せつかくの想いも伝わらないよと助言いただきました。その考えは、特定の子供たちだけでなく、全員への支援となると気づきました。みんなに同じことをさせないといけないとどこか強迫観念的に思っていました、それぞれの良さがあって伸ばしていくべきはその部分なのだと思います。その視点は、2年目の今年も大切にしながら学級経営を頑張っているところです。(新採2年目20代女性教諭)
- ・短い時間に的確なアドバイスを頂きました。ADHDの診断のある児童を2年連続で担任していますが、昨年度からの経緯も考慮しながらアドバイスを頂けるのがとても参考になります。(本校2年目50代女性教諭)
- ・以前、特別支援教育コーディネーターの研修会での発表機会があり、担任の先生方にB先生からのアドバイスはどうであったか聞いて回ったことがあります。的確なアドバイスを頂いていたので、本校が若手ばかりなのに落ち着いているのはこのせいだと思います。(3年目50代女性教諭・特別支援教育コーディネーター)
- ・昨年の4年生は、B先生もよく知っている学年であり、支援を必要とする児童が今までどのような形で成長してきたか、またどのような手立てが有効なのかを聞くことができ、自分の視点とは違ったアプローチの仕方を学ぶことができた。今年度は、1年生担任ということもあり、どのように子供に支援していけば良いか手探りのところが正直あったが、指導をいただいたことにより、これから児童たちに支援・指導をどのようにしていけば良いのか理解できた。(新採2年目20代男性教諭)

課題としては、このように個別の助言をもとに、自分の日頃の指導に対して振り返りをし、改善していこうとする教員がいる一方で、問題意識を持ちにくい教員もいたことである。教室で困っている児童に対しての気づきが難しい者や大学を卒業してすぐに本校に着任した者の中には、大学の先生に教えてもらって当たり前と考えているのではないかという態度が感じられる者もいた。とりわけ、毎年多く在籍する臨時講師の中で、B准教授との研修の機会を自分の糧として成長できる者とそうできなかった者との差が大きく開いた感がある。成長していく者は、次の教員育成のステップに進んでいく。なかなか成長につながらない者の中には、本校での勤務が終了となった後どう成長していくか気になる者がいる。教諭においても、自分の授業や学級経営について振り返りながら改善していこうとした成長した者は、次の赴任校においても、特別支援教育の理念をもとにしっかりと学級経営を行い、そこでも周囲からよい評価を得ていたりする。校長として、学校経営を進めていく中での教員評価と育成について、このよ

うな教員の成長ぶりも、本研究の成果と課題の基準の一つとなる。

大学の教員の専門性を学校経営に取り入れていくことは、学校の授業・学級活動の助言者・監修者としての位置付けでもあり、そのことを校長が保護者に積極的に情報として発信することで、「Y小学校は、大学の専門性を有した先生にご指導をいただいている」という客観性が担保された安心感を生み出すことができるであろうという構想からきている。本研究は、5年間という長いスパンで取り組むことができた。通常、教科指導等の研究で、1～2年間の指定を受けて大学教員の助言を受けるとするのが一般的である。しかし、本研究で明らかになったことは、校長のイニシアチブの下、その学校に必要な教育に対し、ある程度まとまった期間で大学教員の専門性を取り入れた学校経営が、今後非常に必要となってくるということである。

V. まとめ

各学校は、育てたい子供像を明確にし、教育目標を掲げている。それは、学校ごとに特色があり、赴任した校長によって大きく変わるということはない。しかし、新たに赴任した校長は、児童生徒、保護者、地域の人々に対し、学校教育の説明責任、危機管理、教職員の資質向上などの責任が重くのしかかる。生徒指導の案件が多く、様々な教育的ニーズのある児童生徒の問題に対応しなければならない。問題が多発した中学校の校長としてリーダーシップを発揮してきた水野(2017)は、教育は「人」であり、個々の教員が育つこと、同僚性を育み、児童生徒、保護者、地域から信頼される学校づくりを目指すことが責務であると述べている。同僚性とは、教員同士が専門家として連帯し、互いに授業を公開し合っ

て授業の力量を研鑽し、子供一人一人の学ぶ権利を保障するべきものであると佐藤(2006)が提唱した。これまで、一人一人の教員が個業で行ってきた従業や学級経営を、同僚性と言われてもと批判する教員も多かったが、2015年の中央教育審議会答申で、学校の教職員が結束し、外部人材も活用して、児童生徒の課題解決に向かっていくという意味を持つ「チーム学校」が大きな潮流となった。学校に求められる課題が多様化していることや大量退職による若手教員が増えていることが大きな背景となつてのことである。答申の中の「チーム学校」の視点は3点ある。一点目は、「専門性に基づくチーム体制の構築」、二点目は、「学校マネジメント機能の強化」、三点目は、「教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備」である。新井(2017)は、「チーム学校」の基盤は、校長室のドアがいつも開かれており、教職員だけでなく地域の人も気楽に相談に行ける、風通しのよい人間関係が築けることが不可欠と指摘している。

本研究のY小学校校長は、まさにこれらの研究の基本的な視点に立ち、しかも、特別支援教育の理念を基盤に、近隣大学の教員の持つ専門性を取り込みながら、6年間の任期のうち5年間をこの実践研究に費やしたのである。非常に貴重な実践研究であるといえよう。

学校や教員に対しての助言などは、学校コンサルテーションとしての機能もあるが、本研究では、教員の個別研修という全国でもまだあまり行われていない取り組みの試みでもあった。このような実践研究が可能であったのは、校長自身の現場経験の豊かさと専門性を提供する側の大学教員自身も現場経験が豊かで学校の事情をよく知っていたことによるところも大きい。このような校長側の力量と連携する専門家側の力量は大きな要件である。専門家は、連携するといいながら、ずっと学校にいるわけでは

ない。訪問した時に、学校や児童がどうなっていたかの情報共有が非常に重要である。的確に学校の状況を掴んで、すぐ手を打つこと、年度内にやるべきこと、数年後で構わないことなど、児童や学校を線で見通しを持つことも連携する中で必要な視点である。そしてこれらの要件をみたとしながらも、背後に学校と信頼関係が築けることが重要である。そういうまさに「チーム力」が、保護者や地域にも波及し、情報開示や協力関係へと児童にとってよい形で発展していくのである。

Y小学校での本研究は、市教委の研修や報告会でも広くアナウンスしており、他校の校長も、自校に合う形でこのような実践に取り組み始めている。後に続くリーダーシップを発揮しようとする校長に、もっと自由に裁量できる予算や人的支援の権限を付与され、学校経営がより自律的に行える仕組みづくりが望まれる。

参考文献

- 新井肇(2017) 教員間の「同僚性」・「協働性」と「チーム学校」 生徒指導学研究 16 日本生徒指導学会 32-41
- 中央教育審議会(2015) チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)
- 片桐正敏、伊藤大幸ほか(2019) 児童・思春期における発達障害特性と社会的スキルとの関係 LD研究 28(3) 日本LD学会 325-335
- 桂聖(2016) 授業のユニバーサルデザイン Vol.8 東洋館出版
- 神戸市教育委員会(2014) 学校園のための特別支援学校のセンター的機能活用ガイドブック
- 神戸市教育委員会(2016) すべての子供たちの分かった・できた・やってみようを支える特別支援教育
- 水野博之(2017) 学校経営実践の立場から——人ひとりが大切にされる学校づくり—— 日本教育経営学会紀要 59 74-77
- 文部科学省(2007) 特別支援教育の推進について(通知)
- 岡田尊司(2011) 愛着障害—子ども時代を引きずる人々— 光文社新書
- 佐藤学(2006) 学校の挑戦—学びの共同体を創る 小学館
- 杉山登志郎(2007) 子ども虐待という第四の発達障害 学研
- 谷山優子(2018) 発達障害巡回相談による学校コンサルテーションの実践事例 教育諸学研究 31 神戸女子大学文学部教育学科 85-98
- 谷山優子(2020) 教員一人一人の指導力を高める個別研修 日本生徒指導学会第21回大会自由研究発表集録 22-25
- トレイシー・E・ホールほか編著、バーンズ亀山静子訳(2018) UDL 学びのユニバーサルデザイン 東洋館出版