SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

Constructing a System for Schools to Function as a Team : Collaboration with Specialists

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-11-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 山本, 佳奈 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00026888

「チームとしての学校」が機能するためのシステム構築

―専門スタッフ人材との連携・協働を目指して―

山本　佳奈

Constructing a System for Schools to Function as a Team: Collaboration with Specialists

Kana YAMAMOTO

１　問題の所在と研究の目的

（１）問題の所在

現代社会は著しく変化している。グローバル化や情報化、価値観の多様化、少子高齢化など、社会の急激な変化は、学校にも大きな影響を与えている。学校教育においては、多様化・困難化する諸問題、求められる人材育成像の変化、小中一貫教育やコミュニティ・スクールなどの学校体制や教育内容の変容など、多くの対応が求められている。地域と学校の関係も変化し、より地域に開かれた生涯学習の拠点としての学校が期待されるようになっている。

このような状況で、学校においては業務量だけが増加し、教員の多忙化が社会的な問題として大きく取り上げられている。OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）2013 年結果にも示されるように、教員の勤務時間数は参加国の中でも群を抜いて長く、人員不足感が大きい。多くの教員は過労死ラインを超えるほどの長時間労働を余儀なくされていると言える。本務である児童生徒との日常生活時間の共有が困難になったり、心身の不調を訴える教員の数が増加したりするなどの問題が未解決のまま存在している。

長時間労働が常態化している背景には授業時間数が増えていることが挙げられるが、理由はそれだけではない。例えば、先にも挙げた貧困家庭の増加や子ども・保護者の発達障害の増加など、従来は家庭が担っていた役割を果たすために教員は多くの時間を使わざるをえない実態がある。

（２）研究の目的

問題の所在でも述べたとおり、学校は過渡期に直面している。そこで幾度となく耳にするキーワードは「困難化」「複雑化」「多様化」「予測困難な時代」である。今後学校に求められるものはさらに増えていくことが予想され、現状のままでは、学校及び教員は日々様々な課題の対応に追われ、疲弊していく一方である。

そのような状況が予想される中、2015 年 12 月 21 日に示された３つの中央教育審議会答申では、教員の資質能力の向上と同時に、多様な専門知識をもつ人材や地域との連携・協働が求められており、教育改革が着実に推進され、新しい時代に求められる学校を実現することが期待されている。筆者は、中でも「チームとしての学校の在り方」に関心をもち、研究テーマにすることとした。今後学校はどうあるべきなのか、求められる役割や「チームとしての学校」の機能について考察し、在り方を示すことを目的とする。

３つの答申や馳プランから、具体的に「チームとしての学校」に期待されている教育現場の在り方としては、次の４点が挙げられる。１点目は、未来を託す子どもたちの資質能力の育成を強

化する必要があること。２点目は、現状の教育現場では解決しきれない心理・福祉・貧困など、あまりにも困難化・複雑化・多様化した多くの問題は、専門家の導入や地域との連携・協働により、共に問題の解決に当たることが必要であること。３点目は、教員の専門性を明らかにし、子どもへの豊かな指導を求めるとともに、教員の働き方改革が必要であること。４点目は、学校組織運営の核となる校長のマネジメントが重要であること。本研究では、中でも２点目と３点目に重点を置き、考察・検証する。

２　研究の方法

前述した問題の所在や目的、課題等を踏まえ、主としてＡ市教育委員会とＡ市立Ｂ中学校の協力を中心に、次の取組を行った。

まず、答申「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」で述べられる「チームとしての学校」像についての意識調査から、「チームとしての学校（チーム学校）」の言葉や具体的内容が学校現場にどの程度浸透しているか、その言葉に対する理解やイメージを把握する。また、聞き取り調査や観察を通して、現場の実態把握をし、「チームとしての学校」の実現に必要なものは何か、課題を捉える。

次に、「チームとしての学校」を構成する人材について注目した。専門スタッフ人材及びコーディネーターに聞き取りを行って実態を捉えるとともに、専門スタッフ人材と教員それぞれの視点から見た成果や課題を把握し、連携を充実させるために必要なものを模索していく。その際、市内協力校での質問紙調査の結果を量的に分析し、連携や活用の実態傾向を探る。中でも、Ａ市として導入４年目となるスクールソーシャルワーカー（以下ＳＳＷ）に着目し、連携・協働の充実のための手立てを探る。また、各立場からの聞き取り内容を質的に分析していく。

３　研究の内容

（１）課題設定

筆者のキーワードは「つなぐ」である。「どのようなシステムを構築すれば、学校内外が繋がっていくか」を最も大きな課題であると設定した。特に、専門スタッフ人材との連携・協働に重点をおき、専門スタッフ人材の仕事への理解や情報共有の方法の工夫、システム構築について実践や検証を進めることとした。

仮説①　連携がうまくいかないのは、情報共有がうまくいっていないことが大きな原因ではないか。そこで、情報共有がうまくいけばもっと連携・協働が進むのではないかと考え、情報共有のためのシステムを提案、検証する。

仮説②　連携・協働が進まない要因としては、専門スタッフ人材に関わる理解の不十分さや有用感の低さがあることが考えられる。専門スタッフ人材についての理解を深めるための手立てを探ることで、活用が増え、連携・協働が進むのではないか。

仮説③　教員（学校）の専門スタッフ人材との情報共有や理解についての改善と並行して、専門スタッフ人材のスキルや意識の変容も必要なのではないかと考えた。そこで、特に、Ａ市導入４年目のＳＳＷに関わる研修について注目することとした。

課題　仮説の検証や実態把握を通し、今後学校はどうあるべきか、「チームとしての学校」の在り方や機能について考察する。そして、「チームとしての学校」構築のために必要な教員及び専門スタッフ人材の資質能力は何か、今後直面していくだろう課題とともに今ある資源をどのように活用していくことができるのか等について模索、提案したい。

（２）「チームとしての学校」についての意識調査

アンケートは、①「チームとしての学校（チーム学校）」という言葉を知っていたか、②どのようなものか、③浮かぶ言葉やもの（自由記述）の３点である。

結果は、言葉を聞いたことはあっても国が示した内容について正しく知っている教職員は少なかった。③の自由記述で多く挙げられた言葉は「連携」「教職員・教員」「まとまり」が多く、記述内容が曖昧なものにはヒアリングを行った。その結果、多く挙げられていた「連携」は、教員同士という学校内での連携・協力という意味合いが強いことが浮かび上がってきた。

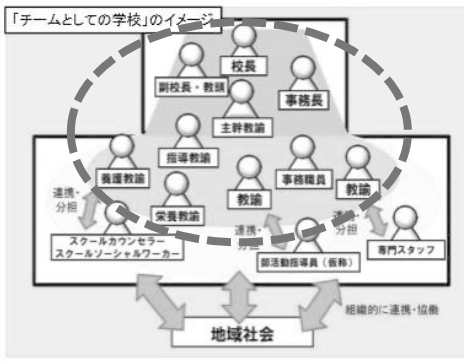
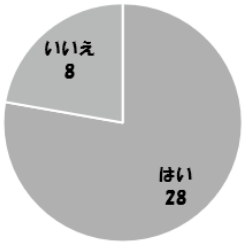
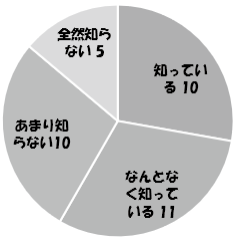


図１．チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）概要リーフレット

①言葉を知っているか。



②内容を知っているか。



Ｎ＝36（Ｂ校）

③「チーム学校」から浮かぶイメージ

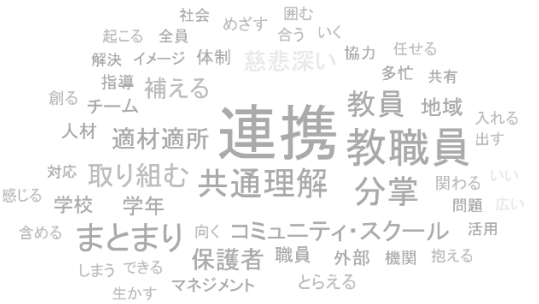


図 2. テキストマイニング　ワードクラウド

（３）専門スタッフ人材との連携に注目して

本研究では、Ｂ校における専門スタッフ人材として、子どもに直接関わる頻度が高いスクールカウンセラー（以下ＳＣ）、ＳＳＷ、コミュニティ・スクール・ディレクター（以下ＣＳＤ）、心の教室相談員、教育支援員に注目した。聞き取り調査では、仕事内容、Ｂ校や日々の仕事の中で考えたり感じたりすることについて答えてもらった。

	仕事内容【チームとしての学校における位置付け】	現状と課題、思い
ＳＣ（２年目）	生徒・保護者・教職員等の思いを聞き、受け止めたり助言をしたりする。校内の指導体制の充実、関係機関との連携を図り、組織的に対応していく。　【心理に関わる人材】	情報共有を大切にしながら協働していきたいと考えている。時間が合わなかったり意見が受容されなかったりし、対応について相談や連携が進まないことが課題だと捉えていた。
ＳＳＷ（４年目）	いじめ、不登校、暴力行為、児童虐待等生徒指導上の課題に対応するため、教育分野に関する知識に加え、社会福祉等の専門的な知識や技術を用いて、児童生徒の置かれた様々な環境に働きかけて支援する。　【福祉に関わる人材】	心配な生徒・家庭が多いが、対応について連携がなかなかうまくいかず、どのように働き掛ければよいのか悩んでいる。「チーム学校」について学んでおり、課題の難しさを感じている。
教育支援員（６年目）（５年目）（２年目）	支援を要する生徒を中心に担任の補助をする。特別支援学級の生徒、発達障害の生徒を中心に支援にあたるが、学級の様子を見ながら、それ以外の生徒の対応にもあたっている。　【授業等において教員を支援する人材】	戸惑いを感じている。自分たちは何をすればいいか、時間の割り振りはどうするか、必要とされているのかなどの悩みや不安を抱えていた。

心の教室 相談員 （４年目）	「心の教室」の運営を行っている。不登校生徒や保健室登校生徒が、学級への復帰準備をするために設置されている。相談室での滞在時間は 15 分から半日、生徒により異なる。学習支援を中心に行うが生活リズムを整えたり生徒の話を聞いたりする。　　【授業等において教員を支援する人材】	なかなか教室復帰へとつながらない現状があるが粘り強く指導を信条とする。多忙の中でどうしても相談室任せになってしまう部分もありどのように連携していくか悩んでいた。
ＣＳＤ （４年目）	Ａ市のＣＳＤは４名。市内各地区のコーディネーターと連携して進めている。Ｂ校では、教育目標の「志」育成の一翼を担い地域人材の活用やそのためのコーディネート、学校サポーターとの連絡調整等を精力的に行っている。CS だよりを作成、学校 HP に掲載し情報発信を行っている。	自分の意見を伝えることができるようになってきたが、地域からの苦情やクレームなどについては、教員にどのように伝えればいいのか迷いをもっていた。「チーム学校」について学んでおり、連携の難しさを感じていた。

（４）コーディネーターに注目して

校内コーディネーターへ、仕事内容やＢ校や日々の仕事の中で考えたり感じたりすることについて聞き取り調査を行った。調査を通し、コミュニティ・スクールに関わる地域人材の活用や依頼など、ＣＳＤの活躍により年々連携が進んでいる実感をもっていた。一方、ＳＣやＳＳＷ、相談員、支援員との連携については不十分さを感じており、教員間の意識も低いように見えた。

４　アクションリサーチ

（１）場の設定

連携・協働を進めるためには、情報共有は不可欠である。教員と専門スタッフ人材をつないでいくための手立てとして、まず、場の設定を試みることとした。

①周知のための場の設定、工夫

聞き取り調査やアンケート記述の中で、「（専門スタッフ人材は）紹介もないまま、ある日突然授業にいたという印象がある」という言葉があった。そこで、５月から学校勤務のＳＣとＳＳＷについては、市に派遣要請をして４月の生徒理解研修会で紹介の場を設定した。心の専門家と福祉の専門家であることを伝え、それぞれの知見から助言をもらう場面も設定した。また、１年間の行事予定から小中連絡会や就学支援委員会などを拾い出し、ＳＣとＳＳＷが会議に参加できるように要請した。ＳＣとＳＳＷが会議の同じ場に入ることにより、１つの事例も多面的にとらえることができることを実感した教員の感想が聞かれた。

図 3. ＳＣ・ＳＳＷ紹介

②居場所づくり

専門スタッフ人材は、一人で学校という場に入って来なくてはならない。そこに一任職としての不安や心的負担が生まれる。連携がうまくいかないと、さらに不安や心的負担は増していく。勤務時間が教員と異なることも影響し、情報共有の場が不足していた。

まず、休み時間や空き時間で職員室にいる教員に声を掛け、仕事の様子を聞きながら、専門スタッフ人材を会話に巻き込んだり意見を求めたりしながら、教員と専門スタッフ人材が話すきっかけとなるようにコーディネートを試みた。一旦話し始めれば、自分がいなくても会話が続いたり、世間話をする姿が見られたりするようになった。

さらに、教育支援員については、朝の打ち合わせを職員室で実施できるよう、職員室内に支援員用の椅子を常時置いたり、学年主任に相談して学年会議への参加をさせてもらったりするなど、気軽に情報共有できる場の設定をした。

（２）情報の可視化

①専門スタッフ人材への理解を深めるために

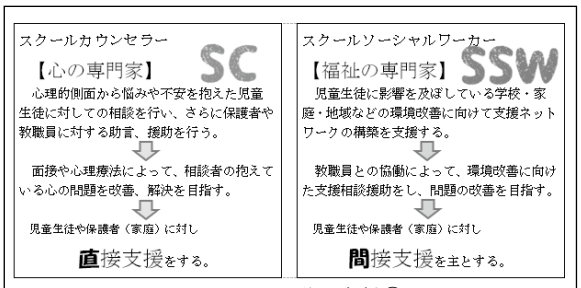


図 4. ＳＳＷ説明資料①

顔と名前だけではなく、その人物が何をするのかがわからなければ何を相談していいのかわからず、活用までつながらない。特に、「何をする人なのかわからない」「ＳＣと何が違うのか」という意見が多かったＳＳＷについては、別紙説明資料(図 4、図 5)を準備することにした。説明資料には、ＳＣとＳＳＷの違い、児童生徒の表れの例や保護者への説明の仕方等を挙げ、ＳＳＷが生徒や保護者とどのように関わるのか、どのような場面で活用するのかについてまとめた。この資料は教職員向けに作成したが、管理職や養護教諭と相談し、保健だよりでも資料の一部を使って全家庭に紹介するとともに、保健室や心の教室を利用する生徒や相談保護者には、個別に詳しい資料として活用してもらうこととなった。

さらに、Ａ市５名のＳＳＷが、それぞれの担当校へ持っていき、自分たちの仕事について説明しながら、市内小中学校全ての担当者に配付した。学校によっては、研修資料として教職員全員に配付するなど活用してもらえることになった。

図 5. ＳＳＷ説明資料②

②専門スタッフ人材と教員をつなぐために

ＳＣとＳＳＷの紹介や説明資料配付に加え、養護教諭は年度当初にＳＣとＳＳＷの年間勤務計画を電子掲示板に載せ、学期途中にも何度か勤務予定をアナウンスした。ＳＣは生徒や保護者、担任の希望や養護教諭の調整で勤務日には殆どカウンセリング予約が埋まる。しかし、ＳＳＷについては殆ど予約が埋まらない実態があった。そこで、２学期は筆者自身がコーディネーターとして、月ごとの勤務日時を全員に紙媒体、必要に応じ電子掲示板でもアナウンスするようにした。

ＳＳＷについては、30 分ごとの枠で予約表を作成し、予約できる時間を可視化した。さらに、学年主任や特別支援学級担任にはメモをつけて渡すことで、「相談してみようかな」という反応があり、活用につながった。相談時には情報交換だけではなく、今後の対応などの具体的な話まで進むことが増えてきた。ＳＣとの情報共有についても、カウンセリング終了を見計らってＳＣのもとへ向かい情報交換を行う教員の姿も見られるようになってきている。

（３）研修会の体制について

①市内ＳＳＷ研修会への参加

2017 年度３人だったＳＳＷは、2018 年度から５人と増え、月に１度集まって定例会を行うこととなった。今年度から始まった取組であることに加え、スーパーバイザーという存在はなく、手探りの状態からのスタートである。

筆者もその定例会に参加させていただき、情報交換のためのレジュメや仕事紹介資料の作成、研修内容等を提案、検討した。また、定例会の中で「ＳＳＷが学校に研修で呼ばれた際に使える

資料がほしい」という要望があった。学校からの依頼に応じて、ＳＳＷが個人の実践事例を挿入したり修正したりすることができるよう、プレゼン用資料の型を作成し、担当指導主事とＳＳＷにデータを提出した。

②市内ＳＣ・ＳＳＷ合同研修会の提案

Ａ市ＳＣ及びＳＳＷの何人かに聞き取り調査をする中で、「合同の研修会があるといい」という要望があった。学府が異なるとＳＣとＳＳＷが顔を合わせることがない。ＳＣは定例会もなく、全員が集まることはないので、個人的に関わりがある以外は知らないということだった。

そこで、担当指導主事に相談をし、案内文書や会の流れを確認していただきながら、筆者が企画者となり、希望研修という形で交流会を開いた。参加者は、教育委員会から２名、ＳＣ２名、ＳＳＷ３名と、コーディネーター役の筆者である。会は、筆者から簡単な趣旨説明をし、担当指導主事からは御挨拶の中で、国や県、Ａ市の動向やこれまでの成果と課題について説明していただいた。その後、参加者が気になっていることや話題にしたいこと等を洗い出し、ＳＣとＳＳＷの連携の必要性や研修の在り方、Ａ市の今後についてなど、活発な意見交流が見られた。それぞれの思いを共有する場となり、参加者からは今後の継続的な開催を希望する声が聞かれた。

４　研究のまとめと今後に向けて

「チームとしての学校」が機能するためには、まず、ダイバーシティの視点は欠かせない。多様な人材、機関とどのようにつながっていくか、協働していくか、一人ひとりが向き合う基盤としてダイバーシティの考え方が必要である。

Ａ市において、ＳＳＷの需要は高まっているにも関わらず、その仕事についての理解度はまだ低い。教員が知らなければ、福祉的な支援を必要としている生徒・保護者にアウトリーチがないままになってしまう。まずは、教員向けにＳＳＷの理解を進めるための資料や研修の場が必要ではないか。教員向けのリーフレットやプレゼンなどの資料を準備、提案していきたい。

学校においては、つなぐ人材であるコーディネーターの育成が必要である。また、専門スタッフ人材は、経験が浅くても一任職で現場に出ていかなければならないため、自身のレベルアップと周囲の育成の意識が必要だ。一任職だからこその不安や負担は、とても大きい。それを現場で寄り添うのがコーディネーターであり、バックアップをするのが行政ではないだろうか。

コーディネーターの意味を調べてみると、「色々な要素を統合したり調整したりして１つにまとめあげる係。放送番組全体の進行を図る係」と記されていた。「チームとしての学校」におけるコーディネーターは、「多様な人材がもっている専門性を統合したり調整したりして、連携・協働できるようにつなぐ係。学校が抱える困難な課題の解決を図り、チームとしての学校の構築を推進する係」と言い換えることもできないだろうか。現場に戻ったら、筆者自身も「つなぐ」ことができるよう尽力していきたい。

＜引用文献、主な参考文献＞

・中央教育審議会答申「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」（2015.12.21）
・加藤崇英『「チーム学校」まるわかりガイドブック』教育開発研究所 2016.4
・安藤知子「『チーム学校』政策論と学校の現実」『日本教師教育学会』年報第 25 号, pp. 26-34, 2016