

実践報告

教員のニーズに合わせた主体的・協働的な校内研修の効果について

——小規模中学校における hyper-QU 校内研修の実践を通して——

丹 羽 友 佳

Effects of independent and collaborative in-school training matching teachers' needs in small junior high school

Tomoka Niwa

1. はじめに

教員には、教育現場において直面する多くの課題に対応していくための資質能力が求められている。中央教育審議会(2015)「これからの学校教育を担う教員の資質向上について(答申)」には、これまでの教員として不易の資質能力について「例えば使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力等」と挙げられている。さらにこれからの時代の教員に求められる資質能力としては「時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる力」、「情報を適切に収集し、選択し、活用する能力」、「知識を有機的に結びつけ構造化する力」などが必要とされている。このような資質能力を高めていくために、教員には校内研修や校外研修などの研修を活用する、あるいは自主的に学びを重ねるなど「学び続ける教員像」が強く求められている。また、教員研修に関する課題として、「研修のための機会を確保すること」や「研修そのものの在り方や手法も見直し、主体的・協働的な学びの要素を含んだ研修への転換を図っていくこと」が重要とされている。

「学び続ける教員像」が強く求められる一方で、「国際教員指導環境調査(TALIS)」(2018)の結果によると、日本の教員は研修への参加意欲は高いが、業務多忙や費用が高額などの理由が障壁となり研修への参加が困難な状況が見られる。学校現場においては、日常業務の多忙化や「教員の働き方改革」の推進などの影響により、教員の資質能力向上のために必要な研修時間を十分に確保することが難しい状況がうかがえる。そのため学校や教員個人のニーズに合わせた研修を受け難い環境にあるのではないか。これらのことについては、筆者が今まで勤務してきた学校においても実感してきたことである。

このような現状において、研修時間が確保された校内研修をその学校の教員のニーズに合わせて主体的・協働的な学びの要素を取り入れて行うことは、教員の学びに対するモチベーションを維持し、教員の資質向上につながっていくと考えている。これまで自校の校内研修を担当す

る際や、他校での校内研修の依頼を受けた際にはその学校の教員のニーズに合わせて、参加型の研修を心掛けて実践を進めてきた。本報告ではN中学校で教員のニーズに合わせた主体的・協働的な校内研修を目指した実践の結果より、その効果について考察する。

2.N中学校での hyper-QU 校内研修の実際

N中学校は4学級(各学年1学級と特別支援学級1学級)、全校生徒約50人の小規模校である。学級集団と生徒個人の状態を理解するために年に2回(5月～6月・10月～11月)、「よりよい学校生活と友達づくりのためのアンケート hyper-QU」(以下、hyper-QU と記す)(河村, 2007)を実施しており、それぞれ結果をもとに校内研修を行っている。hyper-QU は、生徒の学校生活での満足感と意欲、学級集団の状態を調べる質問紙で、標準化された心理検査である。その内容は、「いごこちのよいクラスにするためのアンケート(学級満足度尺度)」と「やる気のあるクラスをつくるためのアンケート(学校生活意欲尺度)」,「日常の行動をふりかえるアンケート(ソーシャルスキル尺度)」の3つの尺度で構成されている。このアンケート結果と、日常的に行っている生徒の行動観察から得られる情報とを併せて見ることで、学級集団と生徒個人の理解を深めることができる。

筆者は2017年より依頼を受け、外部講師としてこの校内研修を実施している。N中学校の教員のニーズは、hyper-QU の結果を学級集団と生徒個人の理解や学級経営、生徒支援に活用したいということある。そこで、研修の前には hyper-QU の結果に目を通して学級集団と生徒個人の状態を確認し、研修担当者から気になる生徒の様子や学級、学校全体の様子、研修のねらいや要望を聞きながら研修内容について打ち合わせを行った。校内研修には、教員間の緊張を和らげ協働性を高めるためのウォーミングアップとして、学級で活用できる短時間グループアプローチの紹介と体験を取り入れた。この短時間グループアプローチは、曾山(2019)による子どもたちの「かかわりの力」を育むプログラム「スリンプル・プログラム」に示されている SST(ソーシャルスキル・トレーニング)と SGE(構成的グループエンカウンター)の2つの理論・技法によって構成されているものである。その後、hyper-QU を活用した学級集団づくり(河村, 2012)の概要と結果の見方と活用についてコンサルテーションを行い、学年団のグループで結果を共有し学級集団と生徒個人の理解を深めるグループワークを行うという手順を進めた。こうして何度か研修を行っていく中で、「全員で全学級の理解を深めたい」「より多くの教員目線で理解と手立てを深めたい」という新たなニーズが加わった。そこで、本実践では90分間という限られた時間の研修で hyper-QU を活用したコンサルテーションの後、全員で全学級について理解を深め意見交流ができるような構成を考え、実践を試みた。

3. 本実践における hyper-QU 校内研修の方法

(1) 参加者

N 中学校教職員 12 名 (2021 年), 11 名 (2022 年)

(2) 実践期間

第 1 回目 2021 年 12 月 X 日, 第 2 回目 2022 年 7 月 Y 日

(3) 手続き

第 1 回目, 第 2 回目ともに 90 分間の hyper-QU 校内研修を実践した。実践の内容と手順については以下に示すとおりである。

①短時間グループアプローチの紹介と体験

hyper-QU の結果には生徒の学級における満足感や意欲の高低が現れるため、担任は自分の学級経営を評価されると感じ他者からの意見に傷つくことや否定的な感情を抱くことがある。また、他の教員は担任の行う学級経営に対して控えめになり、意見交流が深まらないこともある。そこで、和やかで肯定的な雰囲気の中で主体的・協働的に意見交流ができるよう、ウォーミングアップとして短時間グループアプローチの紹介と体験を取り入れた。実際に教員がエクササイズを体験することで、学級集団づくりに有効な対応策の手法の一つとして理解し、実践してみようという気持ちが生じるのではないかと考えた。

② hyper-QU を活用したコンサルテーション

次に、hyper-QU を活用した学級集団づくりの概要と、結果から学級集団と生徒個人の状態をどのように見ることができるかという見方のポイントについてコンサルテーションを行った。また、学級集団や生徒個人の理解を深めるためには、データのみでなく日々の行動観察で得られた情報と比較して考えることや、結果を活用してよりよい学級集団をめざすための対応策について検討し実践することの重要性を伝えた。河村 (2016) によると、対応策の検討は学年団や委員会などの教職員複数名で取り組むことで「学級担任が手立てを得る」「学級経営方針など大きな方針が具体的にどんな実践であるかを日々の実践を通じて確認して、教職員相互で共有すること」ができる。そこで、学年団ごとのグループワークを取り入れた。ここでは鹿嶋 (2015) によるシミュレーションシートを紹介し活用した。このシミュレーションシートは、理想の学級集団に育てるためのプロセスである①学級の現在の状態を把握、②めざす学級像を具体的にイメージすること、③イメージした生徒の姿に近づくための対応策、を書き込むこと

ができるシンプルなシートである。そのため方針や手立てを検討するグループワークに活用しやすいのではないかと考えた。

③方針や手立てを共有するための全体交流

最後に、グループワーク後の全体交流をクラス会議（森重, 2013）の手法を参考にして行った。クラス会議とは、学級においてシンプルな方法で毎日短時間（10～30分）問題解決に取り組むことで、お互いを大切にする雰囲気が生まれ、具体的に問題を解決する力を育てることができるというものである。この手法はアドラー心理学や解決志向アプローチの考え方がベースになっており、肯定的な雰囲気でも勇気づけ合える全体交流が可能となるのではないかと考えた。

4. 結果

2回それぞれの校内研修後、自由記述による感想を参加者に求めた。表1は第1回目の研修、表2は第2回目の研修の感想を抽出・整理したものである。研修の実際と合わせて以下にまとめる。

(1) 短時間グループアプローチの紹介と体験

はじめに学級集団づくりに活用できる短時間グループアプローチの紹介と体験を行った。これはSSTとSGEの理論と技法で構成されており、3～4人のグループで10～15分程度のゲーム的で楽しい簡単な演習（エクササイズ）を繰り返し行うことで、話し方や聴き方のルールを身につけ、自他理解を深めることができる技法であることを説明した。第1回目の研修では「二者択一」と「いいところ四面鏡」を、第2回

目の研修では「1分間スピーチ」（図1）を紹介した。実際にエクササイズを行うと、研修の最初は緊張気味だった教員の表情が和らぎ、笑顔で話し合う姿が見られた。第1回目の研修では最後に行った全体交流の場で、生徒の承認感を高める手立てとして「いいところ四面鏡をやったらいい」など、体験したエクササイズを教室での実践に取り入れていこうとする発言がされた。また、感想には「先生同士普段話さない訳ではないけれど話してみると知らなかったことがたくさんあった」「久しぶりに学活の授業を受けているみたいで面白かった」「教室で行うカウンセリングの理論を学ぶことができたので実践していこうと思った」など、楽しい雰囲気の

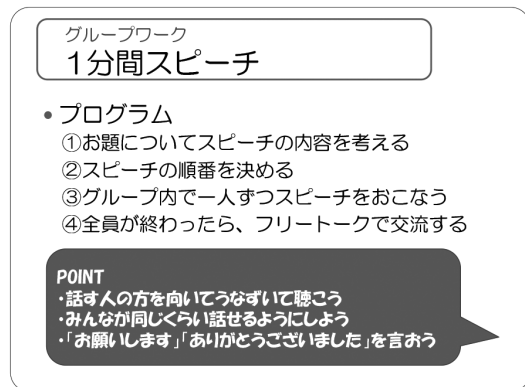


図1 1分間スピーチの説明

中で教員同士お互いを知り合う体験ができ、さらに学級で実践してみたいという気持ちにもつながったと感じられる記述が見られた。

(2) hyper-QU を活用したコンサルテーション

この研修には hyper-QU の結果を活用して学級集団や生徒個人の理解を深め、今後の対応策につなげていくという目的があることを確認した上で、hyper-QU の概要について説明をした。次にコンピューター集計によって複数枚のシートに打ち出された結果のまとめと回答一覧表のデータから、何がどのように読み取ることができるのかを具体的に説明した。そして、図2のように結果活用の手順を示し、打ち出されたデータを読みやすいようにマーカーチェックをし、学級集団と生徒個人の状態を関連させながらどのように見ていくとよいかを説明した。その際、教員がデータの見方をイメージしやすいように、気になる回答をしている生徒の事例を挙げて「Aさんの場合は～」などと具体的に話した。参加者の感想には「見方だったり、関連させたりということがわかった」「表の見方や分析の仕方など、沢山具体例を出して話してくださったので理解できるようになった」など、データを比較したり関連づけたりして見るのが理解できたと感じられる記述が見られた。

データの見方を説明した後、学年団でのグループワークを行った。担任には現在の学級の様子と目指す学級像についてメンバーに話ができるよう事前に伝えておいた。シミュレーションシートの記入例（図3）を示し、hyper-QU の結果と日常の生徒の行動観察による情報を共有しながら、今後の対応策について意見を出し合うように指示をした。気になる生徒の行動とデータを比較しながら意見を交わす様子や、学級集団の現状を共有し合い今後の方針や目指す姿について確認し合う様子が見られた。先に説明した結果の見方を参考にして生徒一人一人の回答を確認する中で、日常の行動観察ではわからなかった生徒のサインに気づくような場面も見られた。第2回目の研修のグループワークでは、前回の結果と比較して「被侵害得点」と「承認得点」が大きく変化している生徒について、効果があったと思われるアプローチや影響を与え

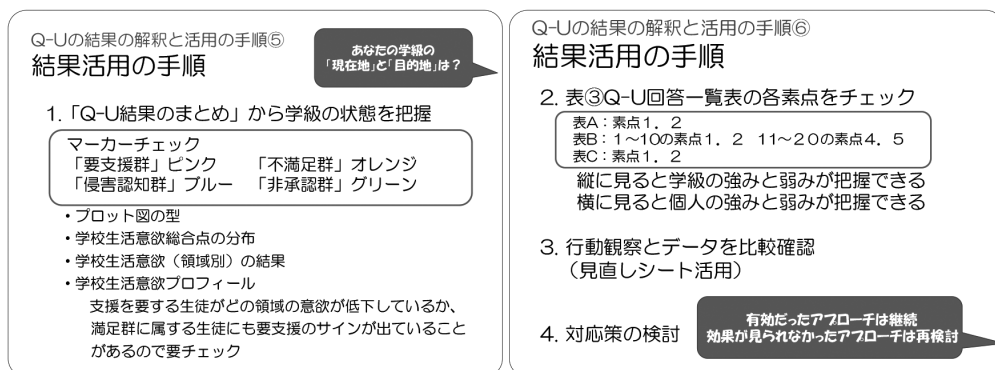


図2 結果活用の手順

たとえられる事象について話し合う場面も見られた。

(3) クラス会議の手法による全体交流

全体交流は「クラス会議」(図4)を紹介し、この手法の構成プログラムを参考にして進めた。全員が輪になって座り、担任が議題として自分の考えや意見を求めたことを3分程度で伝えたあと、隣の席の人から順番にアイデアや意見を話していくという方法で3学級それぞれ10分間ずつ行った。実施における留意点として限られた時間内で全員が意見を述べることに、対等な立場でポジティブな雰囲気を大切にすることを伝えた。実際の交流場面では担任が課題として感じていることに対して、他の教員からは学級の良い面や成長が感じられる点についての発言や、異なった視点から捉えた現状について、対応策として考えられること、担任を励まし勇気づけるメッセージ

などが出された。参加者の感想には、「多くの先生から学級経営のアドバイスをいただいた」、「参加者全員が体験し、発言することが可能」、「他者からの視点は新たな視点を与えられとても勉強になる」、「すべての先生が全担任に向けて発言することで、有意義な研修となる」など、全員が発言できたことや新たな視点が得られたことに肯定的な感想が多くみられた。研修の担当者である新任養護教諭の感想には、「全員で全生徒を支援するために、私ももっと子どもたちや先生方とのコミュニケーションを増やすことを後期からの課題として頑張りたい」との記述があった。全体交流の場面においても「担任の先生がどんな思いで日々子どもたちに関わっているのか今までよくわからなかった。今回の研修でそれがわかったので、自分も先生方の方針を理解して子どもたちと関わっていきたい。」と話していた。普段は生徒に個別で対応することが多く、学級集団の中の個人という視点で生徒理解を深める機会が少ない養護教諭にとって、全体交流で全教員の意見や考え方を聴くことができ、新たな視点を得られたことはきっと今後の生徒対応や支援に役立つであろう。

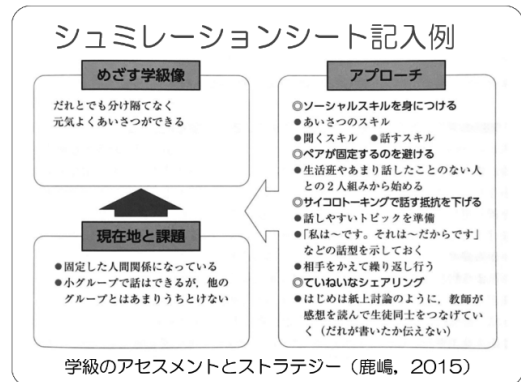


図3 シミュレーションシートの記入例

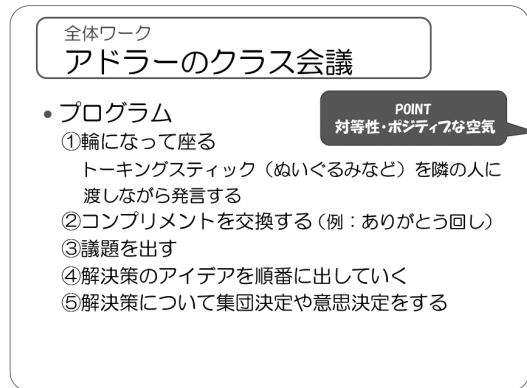


図4 アドラーのクラス会議

表 1. 第 1 回目参加者の感想より

エクササイズあり、生徒についての意見交流あり、有意義な時間になった。3～4人で話す活動を体験して、先生同士普段話さない訳ではないけれど話してみると知らなかったことがたくさんあった／四面鏡のとき、この人はどうして自分のことをこう思ったのだろうと気になって聞いてみたくなった。子ども同士でこういう気持ちになってくれたら、意外な人と仲良くなるかもしれないし会話のきっかけになりそう／久しぶりに学活の授業を受けているみたいで面白かった／教室で行うカウンセリング理論を学ぶことができたので実践をしてみようと思った／多くの先生から学級経営のアドバイスをいただけたので大変勉強になった／カウンセリング理論と技法について知らなかったことがたくさん知れたので来年から実践してみようと思った。Q-Uについても、見方だったり関連させたりということがわかったので、これからはしっかり見たいと思った／ポイントを絞って端的にレクチャーしていただき、とてもわかりやすいえにテンポがよかった／参加者全員が体験し、発言することが可能となり研修会として有効であった／学校の実態を踏まえて、何をねらいとしどこに焦点を当てるかによって会の内容も大きく変化してくる。各回のねらいを共有することが大切だと思う／多くの先生方が交流され、全ての先生が全担任へ向けて発言することで、有意義な研修となるのだなと改めて感じた。

表 2. 第 2 回目参加者の感想より

データから適切なアドバイスがいただけた。日常の姿からは見えない心の様子がQ-Uからは見ることができる。中学校の出口に向けて指導の方向性が確認できたことがよかった／グループワーク後の先生方の話を聞きながら、自学年だけでなく他学年の生徒についてしっかり把握できているところは、小規模中学校の良さだと思った。それぞれの生徒や集団の成長もきちんと捉えてみえて有難かった。良さを認め合えるN中生徒・職員でありつづけてほしいと感じた／エンカウンターでアイスブレイクするなど、私たちがすぐ使える方法を体感しながら教えてくださったり、Q-Uの見方を詳しく教えてくださったりととても勉強になった／他者からの視点は新たな視点を与えられとても勉強になる／すべての生徒にすべての職員が関わる本校だからこそ、今回のように参加者全員が各学年について考えを述べ、多角的に見て今後の方向を探る研修は有効だと思う／経年での比較もでき、変容の要因を検討してこれからの指導に生かすこともできるのでありがたい／表の見方や分析の仕方など、沢山具体例を出して話してくださったので理解できるようになった／各クラスの実態やそれぞれの生徒の気を付けるポイントを直接聞くことができてよかった／Q-U研修で各クラスの個性や雰囲気わかるので、毎回とてもおもしろいと思って参加している／職員が全生徒のことを共有できるのは（生徒にとっても、職員にとっても）とても恵まれた環境だと思った／今日の研修でQ-Uの用語や結果の表の見方について丁寧に説明していただき、もう一度自分で結果を見直してみようと思った／すべての先生がすべての生徒に関わっていることは、N中では当たり前でも他の学校ではそうもいかず、この環境だからできることを考えていかなければと思った／全員で全生徒を支援するために、私ももっと子どもたちや先生方とのコミュニケーションを増やすことを後期からの課題として頑張りたい。

注；アンダーライン部分は結果及び考察中に引用している記述を示す。

5. 考察

本実践は、小規模中学校における校内研修の一方法として、hyper-QUを活用したコンサルテーションを中心に主体的・協働的な学びの要素を取り入れ、教員の学びに対するモチベーションを維持し、資質向上につながる効果的な研修を目指したものである。以下、今回の校内研修において得られた成果と今後の課題について考察する。

(1) 成果

①短時間グループアプローチの演習を通した雰囲気づくり

教員同士互いに話しやすい雰囲気づくりと協働性を高めるため、ウォーミングアップに短時間グループアプローチの演習を取り入れている。これはゲーム的で楽しい簡単な内容であったため、短時間での雰囲気づくりに効果的であったと考えられる。また、結果より教員の自我理解を深めるきっかけになり心地よさを感じている様子がうかがわれる。「エクササイズあり、生徒についての意見交流あり、有意義な時間になった」という感想からも、この演習を取り入れたことで話しやすい雰囲気が作られ、グループワークや全体交流での協働性が高まったと考えられる。

② hyper-QU の結果を活用したコンサルテーションの工夫

hyper-QU の校内研修の依頼を受ける際には、担当者から「過去の研修では、結果から読み取れる学級集団や生徒個人のことをいくつか指摘され、担任がネガティブな気持ちになってしまった」と言われることがある。確かにデータ上で読み取れる情報は多くあり、それを伝える必要はあるだろうが、それを教員に一方的に伝えるばかりではその情報によって受け取る側のモチベーションが下がることも想定される。河村は、よりよい学級集団づくりを目指すには「学年団や委員会などの教職員複数名で検討する」ことを強く薦めている。その目的は「学級担任が手立てを得る」、「学級経営方針など大きな方針が具体的にどんな実践であるかを日々の実践を通じて確認して、教職員相互で共有する」ということである。そこで本実践では、得られたデータをどのように活用するかという活用の仕方についての説明に重点を置き、学年団によるグループワークで協働的な時間を取り入れている。それが、教員が結果を活用しながら学級集団と生徒個人への理解を深めようとする主体的な意見交流につながり、担任が学級経営の手立てや、新たな視点を得ることができたのではないかと考える。また、感想には「用語や結果の表の見方について丁寧に説明していただき、もう一度自分で結果を見直してみようと思った」など、結果の見方や活用の仕方について理解でき、自分たちでデータを活用して理解を深めようとする記述も見られた。結果の見方や活用の仕方について具体的にコンサルテーションを行ったことが、「自分たちでも見てみよう」という教員の主体性につながったのではないかと考えられる。このことから、教員は hyper-QU の結果の見方や活用の仕方について理解でき、学年団など複数名で検討する時間を確保されることで、主体的・協働的に学級集団と生徒個人の理解に取り組むことができるのではないかと考えられる。

③クラス会議の手法と考え方を取り入れた全体交流

N 中学校は小規模中学校で全教員が全生徒に関わっているため、全教員で全学級・全生徒に対する共通理解を図りたいというニーズがあった。今回の研修に全体交流を取り入れたこと

については、研修後の感想に「すべての生徒にすべての職員が関わる本校だからこそ、参加者全員が各学年について考えを述べ、多角的に見て今後の方向を探る研修は有効」と述べられているように、小規模校である N 中学校だからこそ有意義なものになったと考えられる。また、限られた研修時間の中で全学級についての全体交流が可能となった点については、「クラス会議」の手法と考え方を取り入れたことによるのではないかと考える。諸富 (2013) によると「クラス会議」の特徴は「①誰にでもできる②短時間でできる③特別な研修を受ける必要がない④毎日できる⑤どの学年でもできる⑥アドラー心理学という強固な理論的支柱をもっている」と示されている。このようにシンプルでわかりやすくポジティブ指向で取り組みやすい手法であったため、短時間で全教員が全学級について発言し意見交流ができたと言えるのではないかと考えられる。つまり、小規模校において校内研修でクラス会議の手法と考え方を取り入れた全体交流を行ったことは、全教員が全学級について情報を共有でき、学級経営や生徒支援につながる新たな視点を得られるという成果があったのではないかと考えられる。

④全体をととして

曾山 (2010) は、小学校における学級づくりコンサルテーションの実践を通して、コンサルテーションが効果的に機能するためには、「児童理解を促す共通指標」、「教員集団の協働を促す手法」、「児童への実際対応に使える手法」の 3 点が含まれることが重要であると指摘している。校種は異なるが、本実践における校内研修は hyper-QU の結果を活用した「生徒理解を促す共通指標」があったこと、そして短時間グループアプローチの紹介と体験や学年団によるグループワーク、クラス会議の手法と考え方を取り入れた全体交流は「教員集団の協働を促す手法」「生徒への実際対応に使える手法」であった。そのため参加者から「有意義な」、「有効であった」、「有難かった」等、肯定的な感想が多く得られており、教員のニーズに合った効果的な校内研修となったと考えられる。また、コンサルテーションの中で示した hyper-QU の見方と活用の仕方と、短時間グループアプローチやクラス会議など教室で使える理論や技法については、「学ぶことができたので実践していこう」「知らなかったことが知れたので実践してみよう」「もう一度自分で結果を見直してみよう」等の感想が見られた。これらの記述については、教員のニーズに合わせて具体的でシンプルな活動を取り入れた主体的・協働的な学びの要素を含む校内研修としたことによって、今後の実践に向けての意欲につながったのではないかと考えられる。

(2) 課題

本実践では hyper-QU を活用して主体的・協働的な校内研修において教員自身の新たな学びや気づき、実践に向けての意欲についての成果を示すことはできたが、実際に教員の学びに対するモチベーションの維持や資質向上につながるものとなったかどうかについては示すこと

ができていない。その点については、今後もN中学校との関わりを継続していく中で明らかにしていくことを課題としたい。また、教員の資質向上につながる研修の在り方や手法についての検討と実践を重ねていきたい。

謝辞

本実践をまとめるにあたり、快くご協力いただきましたN中学校の先生方に深く感謝申し上げます。

【参考・引用文献】

- ・OECD（経済協力開発機構） 2019 国際教員指導環境調査（TALIS）2018 報告書
- ・鹿嶋真弓・吉本恭子 2015 中学校学級経営ハンドブック 学級環境づくり・仲間づくり・キャリアづくり 図書文化社
- ・河村茂雄 1999 楽しい学校生活を送るためのアンケート Q-U 図書文化社
- ・河村茂雄 2007 よりよい学校生活と友達づくりのためのアンケート hyper-QU 図書文化社
- ・河村茂雄 2012 学級集団づくりのゼロ段階 学級経営力を高める Q-U 式学級づくり入門 図書文化社
- ・河村茂雄・武蔵由佳・荻間澤勇人・水谷明弘 2016 組織で支え合う！学級担任のいじめ対策 ヘルプサインと向き合うチェックポイントとQ-U活用法 図書文化社
- ・曾山和彦 2010 小学校における学級づくりコンサルテーションの実践とその効果―「Q-U」,「K-13法」,「関係づくり技法」を取り入れて― 教育カウンセリング研究,3,48-55.
- ・曾山和彦 2019 誰にでもできる！中1ギャップ解消法 教育開発研究所
- ・中央教育審議会 2015 これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）
- ・諸富祥彦（監）森重裕二・但馬淑夫 2013 はじめちゃおう！クラス会議 クラスが変わり、子どもが変わる。 明治図書出版
- ・諸富祥彦 2014 図とイラストですぐわかる 教師が使えるカウンセリングテクニック 80 図書文化社