

特別支援学校におけるケース会議への コンサルテーション臨床研究

— チーム力を活かした支援のために —

高田 麻里¹

特別支援学校には多様な教育的ニーズのある児童・生徒が在籍し、それぞれの教育的ニーズに応じた指導が求められている。そこで、ケース会議を行って指導計画を作成し、チームで指導を行っている。本研究では、ケース会議において、教員相互の専門性などへの気づきと指導に関する話し合いを深め、教員個々の力を更に活用しチームの総合力を発揮するためのコンサルテーションの在り方について考察する。

はじめに

平成14年12月に内閣府から「障害者基本計画」が示されて以降、様々な答申や報告が出されて特別支援教育の推進が図られてきた。その流れは、盲・聾・養護学校を特別支援学校とし、一部改正された学校教育法が平成19年4月1日に施行されたことで、法的な制度としても本格化が図られた。

そのような特別支援教育の動きの中で、特別支援学校については、様々な障害種に対応することができるよう教員の専門性のさらなる向上を図ることと、地域の特別支援教育の中核としての役割をはたすことが記されている。

神奈川県では「平成19年度学校教育指導の重点」において、特別支援学校は個が生きる多様で柔軟な教育の推進を重視し、個別の教育的ニーズに応じる授業展開を図るため、研修・研究により専門性を深め、「個別の支援計画」を作成・活用することにより個々の児童・生徒の指導のねらいを共有し教員がチームとして力を発揮することが必要であるとしている。

特別支援学校に在籍する児童・生徒の障害の程度や状態は多様であり、それ故に教育的ニーズもまた多様である。その多様な教育的ニーズに応じるために、ケース会議を通して、教員間で児童・生徒一人ひとりの教育的ニーズを共有した上で指導計画を作成し、各教員の専門性や経験など（以下 持ち味）を活かしたチームによる指導を展開している。

しかし、今まで経験したケース会議を振り返ると、児童・生徒の教育的ニーズの共有を図ることや、各教員の力を発揮することのできるチームの指導体制づくりについて、ケース会議に参加した全教員が自分の考えを出し切って検討されているとはいえない状況があったように思われる。それは、特別支援教育の経験年

数の差や携わることとなった教育部門についての専門性の差、特別支援学校に転勤してきたばかりで自分に何ができるかまだわからないと感じていることなどから、自分の意見を言い出しかねていたのではないかと感じられたためである。

児童・生徒の多様な教育的ニーズに応じるためには、クラスや学年の各教員の持ち味が発揮でき、活かし合えるチームとなることが必要ではないだろうか。

そのためには、ケース会議において各教員の持ち味を自然と出し合える工夫が必要であると思う。その工夫として、他の教員から各教員の話を引き出すツールを活用したコンサルテーションが有効であると思う。

石隈はコンサルテーションとは「異なった専門性や役割をもつ者同士が子どもの問題状況について検討し今後の援助のあり方について話し合うプロセス（作戦会議）」（石隈 1999）と述べている。この考え方を踏まえて、本研究でのコンサルテーションとは、校内における教員の専門性の違いや、チームを組む教員の持ち味の違いを活用し、有効な指導計画及び指導を展開するための活発な話し合いのきっかけをつくる働きかけとらえている。

そこで、特別支援学校教員へアンケートによる意識調査を実施し、その結果から各教員の持ち味を出し合った指導体制づくりのためのケース会議となるように、どのようなコンサルテーションができるか検討した。

研究の内容

1 研究のねらいと方法

(1) アンケート調査

特別支援学校教員が考える自分や他の教員の持ち味に対する意識、効果的なチーム・ティーチング、ケース会議のために必要な条件について知ることを目的にアンケート調査を行った。

(2) 「チーム力 資源シート」の作成

アンケート調査の回答から、学校全体と各学部の回

1 県立平塚養護学校

研修分野（学校コンサルテーション臨床研究）

答傾向について分析した。その結果から、児童・生徒の多様な教育的ニーズに対して、各教員の持ち味を活かしたチーム力による指導が展開できるよう、お互いの持ち味への気づきを促すような効果的なケース会議を行うために、どのようなコンサルテーションが必要であるかを考察した。この考察より得られたことから、コンサルテーションのツールとしての「チーム力 資源シート」を作成した。

(3) 「チーム力 資源シート」の活用

著者が所属校のケース会議に参加して「チーム力 資源シート」を実際に活用してもらい、チーム力を活かした支援へとつながるコンサルテーションの条件について臨床的に検討した。

2 研究の実際

(1) アンケート調査について

ア アンケートの内容

アンケート調査の主な内容は以下のとおりである。

- 自分自身の持ち味をどのようにとらえているか
- 現在のクラスについて、どう考えているか
- 自分自身や他のチーム構成員である教員の持ち味をどう活用しているか
- 現在のケース会議について、どう考えているか
- 望ましいケース会議をどのように考えるか

イ アンケートの実施

アンケート調査は著者の所属校である、県立特別支援学校の肢体不自由教育部門（以下 A部門）と知的障害教育部門（以下 B部門）の小・中・高等部と訪問教育部門の計7学部で行った。訪問教育部門の在籍者は小学部の児童であるので、今回のアンケートではA部門小学部の結果に含めた。

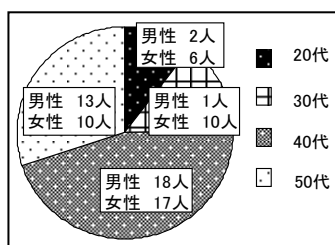
対象は、所属校の管理職、非常勤教員を除く全教員108人とし、77人から回答を得た。時期は9月末から10月初旬の約2週間で行った。

ウ アンケートの結果

学校全体の傾向は以下のとおりであった。

(7) 自分自身の持ち味をどのようにとらえているか

第1図を見ると男女とも40代以上の教員が多いことが分かった。また「教員経験」「中学、高等学校勤務経験者に担当した教科」「今まで主に担当した分掌や部活動」「指導に活かせるような特技や趣味」「研修や講習会などで学んだことや持っている資格」「今までの人生経験」などの質問への回答からも、様々な専門性や経験の幅を持つ教員がいることが分かった。



第1図 回答者の年代構成

(4) 現在のクラスについて、どう考えているか

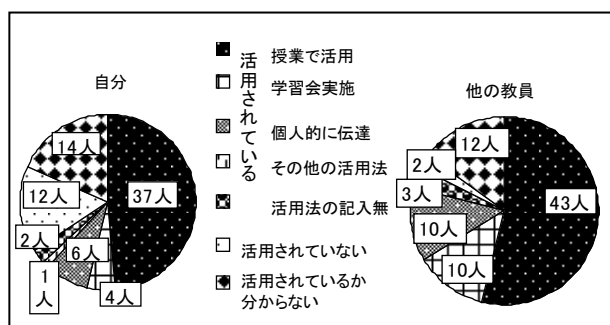
教員間のコミュニケーションは「良好」の回答が78%で、その理由としては「いつでも様々なことを話せる」「雰囲気がよい」「生徒指導について即、話し合える」などがよせられた。コミュニケーションが「良好ではない」の理由では「児童・生徒の指導についても、年下だから伝えにくい」「話し合いが少ない」「ケース会議をもつ機会が少ない」という回答があった。

「年度当初、クラスを構成する教員の持ち味を情報として持っていたか」の質問には、回答者の7割以上が日々のコミュニケーションから情報を得ていた。

「チーム教員の持ち味情報を共有する必要性」を尋ねた質問では、「必要」が回答者の9割を超えた。

(5) 自分自身や他のチーム構成員である教員の持ち味をどう活用しているか

第2図で「持ち味の活用について」の回答集計結果を示した。自分の持ち味は「活用されている」が全回答者の約6割で、その多くが「授業で活用」と回答していた。他の教員の持ち味は全回答者の75%が「活用されている」と回答し、「授業で活用」の他「チームで学習会を行い、活用の方向で進んでいる」の回答も自分の持ち味の活用より多く見られた。



第2図 持ち味の活用について

「チームが各自の持ち味を活用するために必要なものは何か」を尋ねた結果が第3図である。

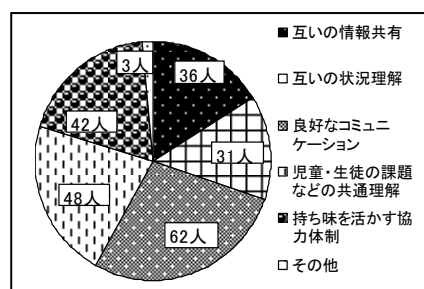
「良好なコミュニケーション」

「児童・生徒の

課題などに対する共通理解」

の回答が多かった。

「個々の持ち味がチームに広がることが、チームとして児童・生徒の教育的ニーズに応じる指導につながるか」「個々の持ち味を学び合うことが、教員のスキルアップやチーム支援の向上などにつながるか」の質問には、両方とも「つながる」との回答が9割を占めた。



第3図 持ち味の活用に必要なもの

(I)現在のケース会議について、どう考えているか

「現在のケース会議の様子」についての質問には、肯定的な回答が多かったが、少数ながら「チームとしてまとまった考えに辿りつかない（4人）」「全員が控え目で、提案者の考えがそのままチームの意見になる（3人）」と回答し、現在のケース会議について課題を指摘する意見もあった。

「現在のケース会議は有意義か」と質問したところ、全回答者の85%強が「有意義」、3%弱が「有意義ではない」、12%弱が「分からない」と回答した。この質問には自由記述で、更に有意義なケース会議にするために必要なことを回答してもらった。結果をまとめると次のようになった。

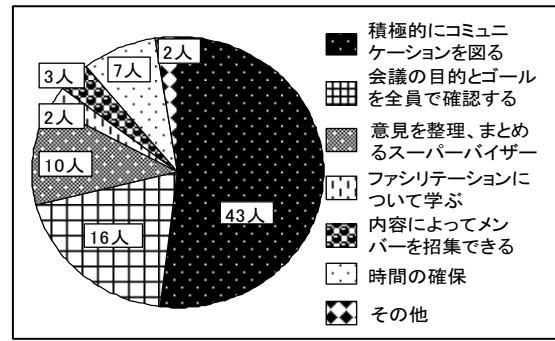
- ①チームで児童・生徒について様々な意見を出し合い、実態把握や共通理解を図った上で、指導方針を確認すること
- ②教員が各々の教育目標や教育信条などを相互理解し、その上でチーム内の協力を得ることができる人間関係（チームの雰囲気）
- ③ファシリテーションに関する知識や技能を得ること
- ④教員の専門性を高めようという意識や問題解決意識など、意識改革に関すること
- ⑤会議時間の確保
- ⑥外部資源の活用（スーパーバイザーなど）

(II)望ましいケース会議をどのように考えるか

「児童・生徒の指導のための望ましいケース会議とはどのようなものか」と質問した結果が第4図である。また、「望ましいケース会議を行うために必要なものは何か」と質問した結果が第5図である。

この2つの結果から、望ましいケース会議とは

- ①話し合うべき内容が確認され、明日から取り組めるような具体的なことが明確に打ち出される会議
- ②参加者が意見を言い出しやすい雰囲気のある会議であり、そのために必要なものとして
 - ①チームの教員同士、積極的にコミュニケーションをとり、意見を言いやすい雰囲気を作る
 - ②会議のゴール（明日から取り組めることなど）を見いだすため、チーム内の共通理解のみならず、外部の資源も有効に活用していく



第5図 望ましいケース会議に必要なもの

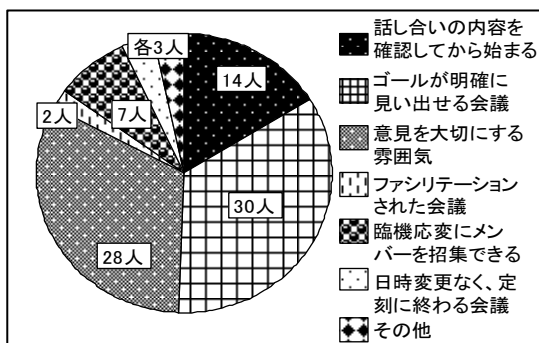
が考えられるという意見であった。

エ アンケート結果に対する考察

学校全体の回答結果では、現在のケース会議は85%が「有意義」と回答しており、著者の感じていた印象とは異なる結果となった。そこで、アンケート結果からどのようなケース会議を行いたいと考えていたのか、整理してみた。

日々の学校生活の中で、児童・生徒と自分自身のかかわり方について悩んだり考えたりすることは多い。そして、児童・生徒と他の教員のかかわりを見て、気づきを得、学ぶことも多い。このような悩みや気づきを個々に確認することはできる。話を聞く機会を設け、アドバイスを受け、それを実践することで児童・生徒の反応や行動が変化する場合もある。しかし、これをチーム全体で確認し、実践していくためにはケース会議の場が必要である。一人の教員が児童・生徒との、ある場面でのかかわり方や反応を話し、周囲の教員はその様子をどう評価するか、同様の場面で他の教員はどのようなかかわり方を行っているかなど、具体的な話を個々の教員から出し合い、チームとしての確認を行いたい。更に、ある教員のかかわり方や工夫点といった持ち味を全員で見たり学んだりする機会につなげ、教員一人ひとりのスキルアップを図りたい。そして、チームとしての共通理解のもと、取り組んできた授業内容と児童・生徒の様子などを振り返り、評価を行い、次の目標設定を具体的に行う、そんなケース会議の実施で、チーム力を発揮した支援に結びつけたいと考えていたことがアンケート結果から分析された。

学校全体のアンケート結果では、ここまで具体的な話し合いはしなくても、ケース会議で「指導の方向性を見いだせている」との回答が出ていた。著者の考えるケース会議やチーム支援は不必要なのだろうか、各学部の回答を見たところ、他学部と比較して所属している教員が同じ肯定的な回答を選択している学部があることに気づいた（以下 C学部）。C学部の昨年度の取組を思い出すと、教員が学部内に在籍するすべての生徒の理解を深めるとともに、指導内容を共有して、指導に臨む体制づくりをしていたことがうかがわれ、チームとして充実した指導を展開していたと感じられ

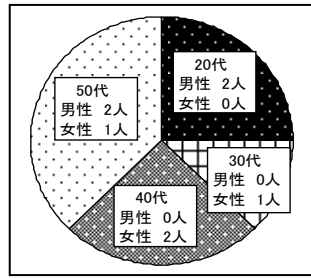


第4図 望ましいケース会議とは

る。そこでC学部のアンケート結果を分析し、望ましいチーム支援について考察していくことにした。

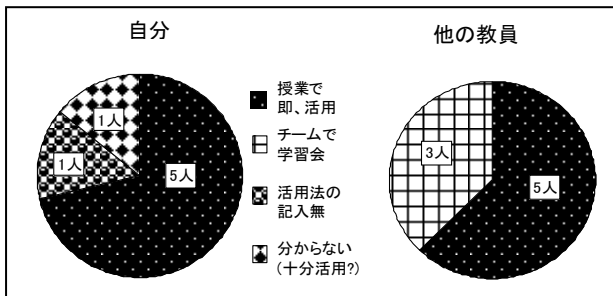
(7) 自分や他の教員の持ち味を支援に活かすために必要なものは何か

第6図に、C学部の構成を表した。教員経験なども様々であり、年齢、経験の幅のある教員がバランスよく配属されていることが分かる。「持ち味情報」は全員で「共有」しており、「持ち味情報の共有」も「必要である」と全員が回答していた。



第6図 C学部年代構成

また、「コミュニケーションが良好」という回答が100%で、そのコミュニケーションの内容は生徒理解を軸に頻繁に行われたことがアンケート回答から分かった。そのことから全教員が生徒のよさや課題などについて共通理解し、支援方法の見通しを持っていることがうかがわれた。「持ち味の活用」の質問では、第7図に示したように、ほとんどが自他共に「持ち味を活用している」と回答している。活用方法で「チームで学習会を行い、後日活用されそう」との回答率が他学部より高かったのも、生徒理解を軸にしたコミュニケーションが活発に行われよりよい指導を展開できるように、持ち味を有効活用しようという考えにつながっていったためではないだろうか。



第7図 C学部 持ち味の活用について

教員の持ち味について情報を共有し、実際の支援や教員同士の学び合いで有効に活用するために「良好なコミュニケーション」が重要であることも読み取れた。

では、「良好なコミュニケーション」とはどのようなものだろうか。C学部のアンケート結果をもとにまとめると、疑問に思ったことを「質問することができる」、あるいは、自分の意見を「話すことができる」チーム内でのやりとりであると思った。

「話を聞く」ことは聞き手が話し手を受容することである。やりとりをするということは、キャッチボールのように立場を交代しながら話を積みかさねていくことである。やりとりを繰り返しながら自分の考えを

整理し、相手を理解し、双方が大切にしたいことの共通理解へつなげていく。このようなやりとりをためらいなく、いつでも行うことができる関係が「良好なコミュニケーション」ではないだろうか。

学校全体の回答で年度当初、「教員同士の持ち味情報がなかった」と回答していたのは、新・転任者や他学部へ異動した教員に多かった。そのように回答した教員にとって、年度当初は、教員同士のコミュニケーションがまだ充実しておらず、お互いの持ち味情報がなく、自分が支援に対してどのように意見を出してよいか困っていたのではないだろうか。このような状況ではチームを組む教員一人ひとりの持ち味を活かした、チーム力を発揮した支援とはなっていないだろう。個別教育計画などの検討を行う年度当初に、教員の持ち味を共有し、「良好なコミュニケーション」のため、何か工夫、「きっかけ」が必要であると感じた。

(4) チーム支援に必要不可欠なケース会議を、更に有意義に行うために必要なことは何か

学校全体の回答から、更に望ましいケース会議を行うための基盤として「良好なコミュニケーション」が必要であることが分かった。ここでいう「コミュニケーション」について、アンケート結果から、二つの見方があると考えた。一つ目は児童・生徒についての実態把握、共通理解を深めることのできる人間関係を支えているものである。二つ目は教員一人ひとりの教育に対するお互いの考えについて共通理解を深め、チームの協力体制の基盤が作られる人間関係を支えているものである。

いくら児童・生徒の課題について共通理解ができて、教員同士の教育観が理解できていなければ、チームの方向性が揃った支援とはならない。「コミュニケーションは良好である」が、望ましいケース会議を行うために「積極的にコミュニケーションを図ること」が必要との回答が多かったのは、上記、二つ目のコミュニケーションの必要性を感じているあらわれではないだろうか。

C学部のアンケート結果では、「必要に応じてほぼ毎日」ケース会議を実施し、話し合いたい内容も「生徒の問題行動に関すること」が圧倒的に多い。解決しなければならない問題が明確であること、チーム全体の課題意識が同じレベルであること、これがチーム一丸となって取り組むきっかけとなっているのではないかと感じた。「現在のケース会議の様子」についての質問回答からは、コミュニケーションが良好で、チーム一丸という印象のC学部でも遠慮や世代間差があることがうかがえた。しかし、分からない点を質問したり、自分の意見を言うことのできる雰囲気、質問に対して意見を聞く姿勢があり、やりとりができる人間関係により、有意義なケース会議が行えていると全員が回答するのであろう。「望ましいケース会議」についての質

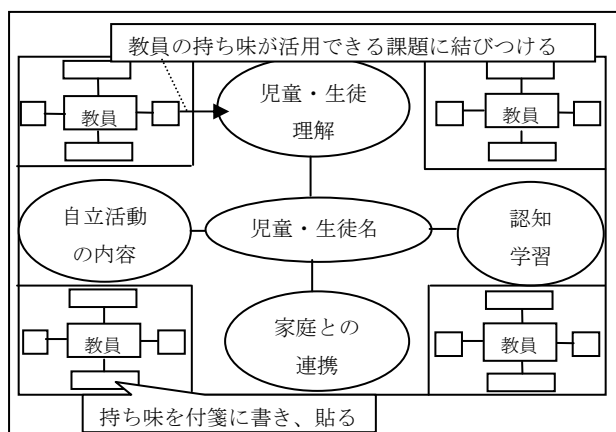
問の回答を見ると、「話し合う内容を確認した上で、会議が始まり、何かしらの支援策を得ることができる話し合い」の回答割合が高い。よりよい支援策を得ることができるケース会議を望んでいることが感じられた。教員同士のコミュニケーションを深めながら、児童・生徒の教育的ニーズに応じたチームによる支援策が検討できる会議のためのツールが必要であると思われた。

(2) 「チーム力 資源シート」の作成から ア 「チーム力 資源シート」のねらい

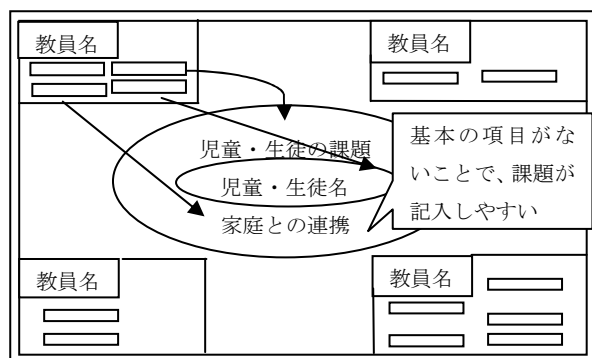
アンケートの考察から、まず新年度、チームを組む教員全員が同じスタートラインから出発するための工夫の必要性を感じた。年度当初は児童・生徒の個別教育計画、支援シート、授業計画などの検討や確認、見立てが行われる。そこで、初めてチームを組む教員同士、お互いの気づきのツールとなるものを作りたいと考えた。このツールへの記入を行うことで、コミュニケーションが豊かになり、チームの教員がどんな持ち味を持っているか、気づきを得るようにしたい。また、教員の持ち味を目で見えるようにすることで「自分が今、学んでいることや興味を持っていることが支援につながるかもしれない」という自身への気づきや、他教員の持ち味を学び、支援に活かしたいという気持ちが生じるきっかけになるのではないかと考えた。

以上のことから、教員同士のコミュニケーションを活発にするきっかけとなり、お互いの持ち味情報を得ることができる、そして児童・生徒の支援に有効に働き、教員の専門性の向上につながるツールとして「チーム力 資源シート」を考えた。

さらに、この「チーム力 資源シート」はケース会議の度に活用することで、チーム支援の振り返りや向上のための役割もはたせるものになると感じた。児童・生徒の教育的ニーズに応じた指導、チーム支援体制の確認や支援策の確立、チーム支援力向上に役立つことを願い、初回版を作成した(第8図)。始めはアンケートの回答に出てきた、情報として欲しい項目をシートに書き出してみたが、AB部門共通の項目を全て網羅することは不可能であった。その結果、出来上が



第8図 「チーム力 資源シート」 初回版



第9図 「チーム力 資源シート」改良版

ったものがこの初回版である。アンケート結果から基本の項目をシートに起こした。この項目は児童・生徒の実態に応じて内容を考え記入する。初回版を実際に活用したところ、基本の項目があることでかえって使いにくさを感じられた。そこで「チーム力 資源シート」初回版を見直し、一人ひとりの児童・生徒の得意なこと、苦手なことから考えられる指導の課題を記入しやすくした改良版を作成した(第9図)。教員の持ち味と児童・生徒の課題との関係も見やすくなるように改良を行った。

イ 「チーム力 資源シート」の特徴

年度当初のケース会議において、まず引継ぎ資料や前年度の個別教育計画を見ながら児童・生徒の目標を記入する。それに対して新チームの教員がどうかかわれるかを考えながら、各自の付せんにこの児童・生徒の支援に活かせそうな自分の持ち味を書き出す。この方法をとることにより、チームの教員同士が無理なく記入できるようにした。そして各自が書いた付せんを「チーム力 資源シート」に貼って、どの持ち味がどの課題に活用できるかを話し合いながら結びつけていく。この作業を通して新チームでの初めてのコミュニケーションが活発になり、話し合いやすい雰囲気づくりにつながると考えた。

新学期が始まり、学校生活全般で実際に児童・生徒とかわりながら個別教育計画を考えていくと、「チーム力 資源シート」には目標を具体的な課題として書き換えることができるだろう。児童・生徒の課題に対する必要な支援力がチームにない時は、誰が何の学習や研修を行い対応していくかを明確にしたり、役割分担の方法を考えたりして、対応の方法についての見通しを持つことができる。個別教育計画は厳重な保管が必要で、評価を行う時期にしか見なくなってしまうことが多い。しかし、「チーム力 資源シート」は身近に置き、いつでも気軽に見ることが可能となり、常に指導体制を確認できることが大きな利点である。

学期末の評価会議で課題に対する取組を振り返る際、各教員の役割が明確に記されているので、取組の様子や反省、評価について一人ひとりの考えを述べることになる。個別教育計画は文章表記のみでそれぞれの項

目の関係を考えながら全体を把握することが難しく、チーム全員の共通理解のため読み込みに多くの時間を費やしてしまう。しかし、「チーム力 資源シート」を活用すれば、支援方法や経過を見て確認できるので、全員の意見を出し合うことに時間を活用した会議となり、チームとしての評価が行いやすくなるのではないだろうか。課題に対する新たな支援方法が考えられた時や新たな課題が生じた時は、色の違う付せんや線で書き加える。こうすると、児童・生徒の課題への取組の変化が見やすくなり、チーム支援力向上についての気づきを得ることができよう。

また、教員の持ち味と児童・生徒の課題を結ぶ線に、見直した段階での評価を書き添えておくと、年度末の引継ぎ資料として活用できる。つまり、年度当初だけではなく、年間を通じての活用価値があると思われる。

(3)「チーム力 資源シート」の活用から

初回版を検証したケース会議（3人参加）は生徒Dの個別教育計画の評価で、生徒Dの個別教育計画と評価の書類を見ながら作成者（E教員）からの説明を受け、質疑、今後の課題などが話し合われた。1時間の会議時間はほとんどが説明に費やされ、十分な意見交換の時間を持つことができなかった。見る形で支援を振り返ることができればと思い、ケース会議後、著者が生徒Dの「チーム力 資源シート」を作成し、E教員に趣旨を説明しながら見ていただいた。「これはいい。でも、基本の項目があることで、かえって書きにくくなるのでは？」という意見をいただき、「チーム力 資源シート」の再検討を行った。

ケース会議での本格的な活用はまだであるが、改良版の利用方法について話し合いを行った際、以下のような利点が挙げられた。

- ・チームのコミュニケーションのきっかけ作り
- ・指導体制への気づき（チームとして不足している点も明らかにすることができ、その強化につながる）
- ・支援方法への気づき（児童・生徒の課題は変化なくとも、方法を変えることができる）
- ・保護者への課題取組と評価の説明時の活用
- ・個別教育計画の見直しがチーム全員で簡略に行える

3 まとめと課題

本研究では、まずアンケートを実施し、チーム力を活かした支援のために必要なものは何かを探った。そして、児童・生徒のよさや課題などの共通理解と、教員同士の教育観などの相互理解という二つの「コミュニケーション」が必要であることが分かった。この「コミュニケーション」は、意見交換のやりとりを何回も繰り返すことで深まるものである。そして、一人ひとりの教員の持ち味情報を共有し、有効活用していく体制づくりを行っていくことが、チーム支援力と教員の専門性の向上において大事である。

このコミュニケーション過程と内容を見える形にするツールとして考えたのが「チーム力 資源シート」である。教員間のコミュニケーションが充実していない段階で、児童・生徒の多様な教育的ニーズに応じる、一人ひとりの教員の持ち味を活かした指導体制を形作することは容易ではない。効果的なケース会議とするためには、教員同士がお互いについて知り合うちょっとしたコンサルテーションがあれば、動き始めがよくなるであろう。ケース会議の臨床から「チーム力 資源シート」の使用が、望ましいケース会議のコンサルテーションの一助となることを感じた。また個別教育計画の評価や見直し時の活用で、資料などを読む時間が短縮でき、参加者全員が目で見確認し、意見を述べ合う時間の確保が可能となるだろう。有意義な意見交換から、チームでの評価が行われ、次の支援方法が明確に打ち出されることが期待できる。また、保護者と個別教育計画を作成する時、課題を確認し合うため利用することも可能である。

しかし、1枚の「チーム力 資源シート」に必要な情報を記入し、必要に応じて追加していくことによる見にくさは課題となる。この点については、活用しながら改善を図っていきたい。また、持ち味には目に見え、付せんに書きやすい資格や免許などと、形として存在しない、それぞれの経験から得られたものや性格などがある。後者はリーダー性、ムードメーカー的存在、控え目で周囲に気を配る性格など、自分ではなかなか付せんに記入しにくいもの、気付かないものもあると思われる。このような教員の内なる持ち味の気づきともなるような「チーム力 資源シート」の活用方法を考え、チーム支援力向上を目指し、児童・生徒の教育的ニーズに応じた指導を展開していきたいと思う。

おわりに

「チーム力 資源シート」を用いて、目の前にいる児童・生徒への支援に足りない力が発見できた時、これはチームが力をつけるチャンスである。不足する支援の力を誰が学習し、チームに伝達するかを「チーム力 資源シート」に盛り込むことができると、個人のスキルアップからチーム支援力の向上へ、そして、児童・生徒の教育的ニーズに応じたよりよい指導につながるであろう。今後、教育現場でより実用的なツールとしてケース会議におけるコンサルテーションに役立つものとなればと考えている。

最後にアンケート調査に協力して下さり、実際に活用を試みて下さった所属校の先生方、様々な助言を下さった方々に深く感謝し、研究の結びとしたい。

引用文献

石隈利紀 1999 『学校心理学』誠信書房 p.261