

校内体制、チームを生かした指導・援助

実際の指導・援助にあたっては、アセスメント（キーワード解説：アセスメントの視点参照）をもとに、教職員や保護者が役割分担に基づき、統合的にかかわることが有効です。そのために、チームで取り組むための校内連携体制をつくり、機能化させていくことが不可欠です。具体的に、次の点を考慮して取り組みます。

1 チームでの指導・援助の意識化と共通理解

チームで取り組む校内体制をつくり、定着させていくためには、まずはその必要性や意義を意識し、共通理解していくことが必要です。理論的にも経験的にもチームで取り組むことが有効であることを全教職員に示していく必要があります。

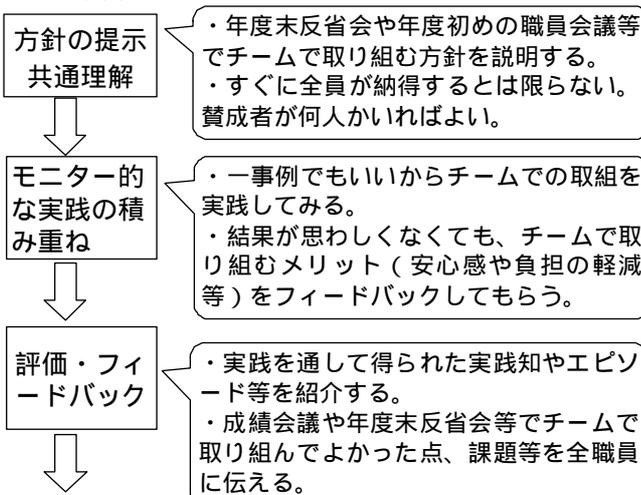
チームで取り組む意義

- 多面的なアセスメントができる
- 多様な資源の発見・活用ができる
- 学校としての指導・援助の公平性や整合性に配慮できる
- 独断に陥らず、責任ある教育的判断ができる
- 役割分担を明確にできる

たまたま熱心な人がいたから、教職員の個人的、恣意的な判断で行ったり行なわなかったりするものではありません。
分掌上の職務としてチームでの対応を図り、そこに参加します。「チームで対応することになっている」ということが必要です。

2 チームでの取組を組織化するステップ

〔1年目〕



〔2年目〕

本格的な組織づくり

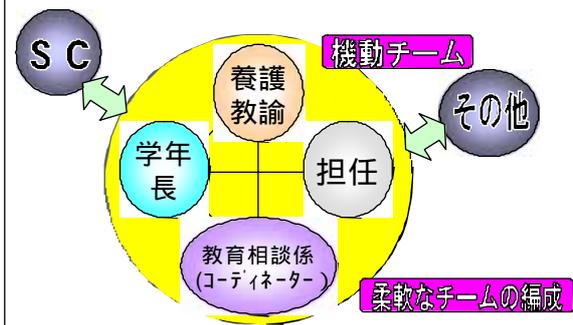
年度当初の職員会議等でチームで取り組む校内体制づくりの具体的方法等を提示する。

3 機動チームと支援チーム

チームを「教師が主体となり、保護者やスクールカウンセラー等と協働しながら児童生徒の指導・援助にあたるチーム」ととらえます。

機動チーム	チームには、少人数で構成し機動的に集まり指導・援助核となるチーム
支援チーム	多くのメンバーにより構成され、機動チームに対して大所高所から助言、適切にリードするチーム

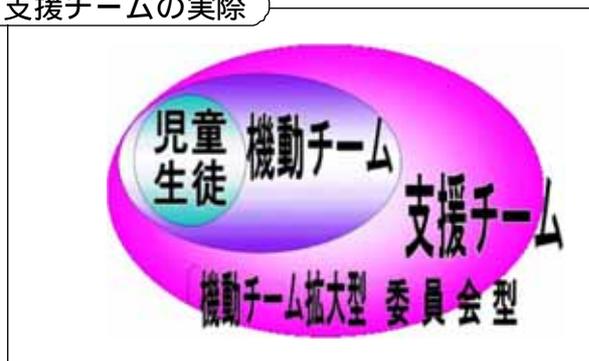
機動チームの実際



児童生徒の指導・援助ニーズを把握した教職員による情報提供を受け、教育相談担当者はメンバーを集めて会議をもちます。ここで機動チームが動き出すこととなります。

会議でアセスメントを図り、具体的な対応策を決めます。役割分担をはっきりさせることがポイントです。また、必要に応じてメンバーを拡大したり、支援チームにつなげていきます。会議で決まったことは、学年会に報告し、チームの活動が見えるようにしていくことも大切です。

支援チームの実際



< 支援チームの機能 >

機動チームに助言、指導し、支える
 他の機動チームとの整合性を保つ
 機動チームの恣意性や密室性を防ぐ
 機動チームを管理職が全体的に把握する
 評価や実践知を全職員にフィードバックする

支援チームには、次の二つのタイプが想定されます。

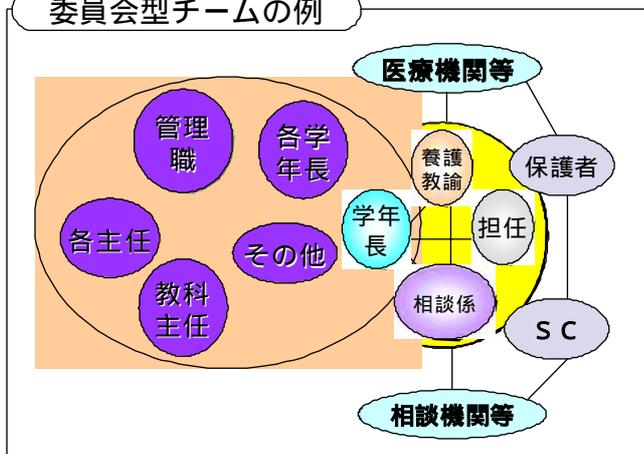
「機動チーム拡大型」

機動チームメンバーに、管理職以下、関係する教職員やスクールカウンセラー、保護者等を加えて個々の事例ごとに、臨機応变的に開かれるチーム
 きめ細かい支援が可能だが、メンバーの時間的な負担は大きい。

「委員会型」

運営委員会や生徒指導委員会、あるいは教育相談委員会等のメンバーで構成し、機動チームのメンバーの一部が加わり、定期的に行われるチーム
 効率的な支援が可能であるが、事例ごとのきめ細かい支援は難しい。

委員会型チームの例



4 コーディネート活動と効率的なチーム会議

コーディネート活動の充実

教育相談係などチームでの取組を進めるコーディネーターとなる教師は、関係者との間でこまめに情報を収集・提供し合い、機動的にチームの会議を招集します。校内連携のみならず、専門機関等、さまざまな関係者をつなぐ役割を担います。会議を開くための日程や時間調整、あるいは会議時間の管理、会議の司会進行等のさまざまな調整はきわめて大切な役割です。チームの会議を招集し、効率的なチーム会議にするために、コーディネート活動の充実が不可欠です。

効率的なチーム会議の方法の充実

チームでの話し合いを焦点化し適切に進めるためには、「シート」を用いて司会進行することが有効です。話し合いは、多忙な教職員が、ちょっとした空き時間を利用して機動的に集まれるように、短時間（20～30分）で済ませられることが理想的です。ケースの困難さ等によってはかなり時間をかけざるを得ない場合もあります。そうであっても初回の会議は多くの時間を要する傾向にあります。しかし短時間で終わる工夫はメンバーの負担を軽くし、会議の維持を図るために不可欠といえます。

指導・援助の評価やフィードバックを図る

チームでの会議で決定した対応策は、実施後効果を評価して、次の指導・援助に生かします。指導・援助の終結にあたっては、これまでの指導・援助を振り返り実践を通して得られた経験知や学校としての問題・課題となる点についても、全職員にフィードバックすることが重要です。一つの実践経験が別のケースでのかかわりに生かされたり、特定の教職員の実践経験が他の教職員の実践に役だったりします。児童生徒の不応状態をとおして学校体制や児童生徒等に対する教職員のかかわり方を見直す視点が得られ、よりよい学校づくりにつながる意義があります。

学校全体の実践力が向上する。