

学校現場を支える教育センターの役割
～「ケース」支援を通じて～(2年次)

島根県教育センター 浜田教育センター
教育相談スタッフ 共同研究

目 次

| | |
|----------------------------------|----|
| 【要旨】 | 1 |
| 1. 研究の背景 | 1 |
| 2. 研究の目的 | 2 |
| 3. 研究の方法 | 2 |
| 4. 研究の内容 | 3 |
| (1) 出前講座「解決志向で考えよう！」の取組から | 3 |
| ①出前講座「解決志向で考えよう！」講義（前半）の内容 | 4 |
| ②出前講座「解決志向で考えよう！」（後半）ケース会議の実際 | 6 |
| ③「解決志向で考える」を伝えるポイントとは | 7 |
| ④出前講座を終えての課題から | 9 |
| (2) ファシリテーション力を高めるための取組から | 10 |
| (3) 学校現場での運用につなげていくための実践として | 14 |
| ①県立特別支援学校寄宿舎での短時間ケース会議について | 15 |
| ア 第1回ケース会議 | 15 |
| イ 第2回ケース会議 | 16 |
| ウ 第3回ケース会議 | 18 |
| ②3回の連続したケース会議を終えて | 18 |
| 5. 今年度の取組のまとめと次年度（3年次）に向けて | 22 |
| (1) 出前講座「解決志向で考えよう！」の取組から | 22 |
| (2) 「当教育センター内でさらに研修を深めていきたい」について | 22 |
| (3) 学校現場での運用につなげていくための実践について | 23 |
| 6. おわりに | 23 |
| 【引用文献】 | 24 |
| 【参考文献】 | 24 |

「学校現場を支える教育センターの役割」 ～「ケース」支援を通じて～（2年次）

島根県教育センター浜田教育センター 相談スタッフ 共同研究

【要旨】

本研究は、島根県教育センター浜田教育センター（以下、当教育センターと略）相談室として学校現場で起こる様々な諸課題について、各学校で行われる「ケース会議」の方法についての研究と考察を通し、学校現場で役に立つ「ケース」支援を探っていくことを目的とした、昨年度に引き続いて2年次の研究である。

昨年度は様々なケース会議の運営手法について、いくつかの手法を比較検討し、その中で「短時間で成果を得やすい」ケース会議の手法である「ブリーフミーティング」を取り上げた。その手法について研究し、実際にケース会議を行った。

今年度は、実際に学校現場に出向き「短時間でできるケース会議」の実践を行い、その中で得た知見などについて、次年度以降、学校での導入につなげていくための課題などについての研究を行った。

【キーワード：短時間ケース会議、ファシリテーター 解決志向】

1. 研究の背景

学校現場では日々、児童生徒をめぐる様々な課題や問題が起こっている。学校でもそのような問題や諸課題に対応すべく、「チーム学校」と言われるように多くの教職員が（時には学校外の関係者が関わりながら）協議や話し合いを続け、解決策や対応策を検討し、少しでもよりよい「解決像」を探し続けている日常がある。

当教育センター相談室は、幼児、児童生徒、保護者、教職員からの相談を対象としているが、コンサルテーションの一環として、学校等で行われる「ケース会議」にも参加することもある。学校現場は日々の多忙感が増してきており、種々の問題に対して「チーム学校」を支える多くの関係者と「ケース会議」において対応を協議している。しかし、「ケース会議」を開催しなくてはならない、あるいは、開催することが有用であるということが分かっているにもかかわらず、関係者の日程調整にも苦慮していて、日常的なものになりえていない現実がある。

そこで、昨年度、学校現場を支える教育センターとしての役割を考える一つの方法として、「短時間で成果の上がるケース会議」について研究をし、同じ目的、趣旨で行われている「ブリーフミーティング」の運用についての調査、研究を行った。

研究の2年次に当たる今年度は、昨年度の研究のまとめとして、今年度（2年次）に引き継いだ

課題点などについてさらに実践的な取組を進め、来年度以降「学校現場で使えるケース会議」を提案できるところまでもっていくためのいくつかの提案や、さらに実践の中で深めることができた具体的改善案等についてみていきたい。

2. 研究の目的

当教育センター相談室に寄せられる相談ケースの中からも、学校現場の多忙感や、諸問題に対応する時間の不足感が窺われることが多くある。当教育センター相談室の役割のひとつとして、来談者の相談に対応するという「支え」だけでなく、「学校を支えることで子どもを支える」「学校現場を支えていくための有効な支援の方法を提案する」ということがあると考え、これを研究の目的としたいと考えた。

そのため、忙しい学校現場でケース会議を活用するに際し「短時間で成果の上がるケース会議」について当教育センターで研修や研究を行い、学校現場での導入に向けて取り組めるパッケージ化などの方法を探りたいと考えた。その上で、学校現場で実際にケース会議として運用し使ってもらえるような運営の方法を次年度（3年次）には動画などの形にまとめ、提案していきたいと考えている。その前段階として、今年度は学校現場で「短時間でできるケース会議」にかかわるいくつかの実践をすることで、3年次につなげていきたいと考えた。

3. 研究の方法

1年次の研究の総括として、下図にあるような3つの点を2年次以降の「これからに向けて」として挙げている。その3つのまとめから今年度取り組むべき内容を考えた。

①「開催しやすく」「会議後のゴールが明確な」会議を提案していきたいについては、これを実現

| | | |
|---|--|---|
| 学校現場を支える教育センターの役割 ～「ケース」支援を通じて～ | まとめ と これからに向けて | □ するために <u>ケース会議の参加者自身が「解決志向」で取り組む</u> という基本的な考え方、思考のポイントについて現場の先生方に広めていけるような仕組みを作りたいと考えた。そこで、「短時間でできるケース会議」を行うに当たって、ベースとなる「解決志向」に関する出前講座を新設し、学校現場でのニーズに応じた講義と解決志向に基づいたケース会議の体験を一つにした出前講座を提案していくことにした。 |
| | ①「開催しやすく」「会議後のゴールが明確な」会議を提案していきたい。 特に「解決志向」という考え方で会議進行、最終的に具体的な方策などが示されるという点でもブリーフミーティングは参考になった。 | |
| | ②当センター内でさらに研修を深めていきたい ケース会議の運営について慣れていくこと、技量を上げていくことが必要。学校現場に向いて行っているケース会議を運営するなど、私たちのファシリテート力を高めていきたい。 | |

図1 1年次の研究まとめから

②「当教育センター内でさらに研修を深めていきたい」（ファシリテーション力を高めていきたい）については、昨年度も実際に所内外で「短時間ケース会議」を開催し、会議を運用していく中で、会議の進行の要となるファシリテーターの会議運営力「ファシリテーション力」を高めていく必要

性を大変強く感じていた。この力は、ケース会議を繰り返し行う実践的な経験則からだけで力をつけられるものでなく「ファシリテーション力の向上」というテーマに絞ってスキルとして力をつけていかなければならないという必要性も実感していた。そこで、当教育センタースタッフ内の研修として、「ファシリテーション力の向上」に焦点をあてた研修を計画することにした。立案に当たっては、技術的な理解と深化、定着が図れるよう短期間に2回の演習方式で研修を実施することにし、その中で学んだことを所内ケース会で繰り返し活用した。

③「学校現場での運用につなげていくために」については、昨年度も、様々な機会に学校現場でのケース会議に参加する場合など「短時間でできるケース会議」の手法で会議を運営することもあった。そういった場面で、参加者から意見も出やすく、うまくケース会議が回る手応えを得たこともあったが、それは単発の会議でのことであり、最終的な目標としている「学校現場での運用につなげていく」という段階にまでは至らないものだった。そのため、継続的に繰り返しこの手法の良さを現場の先生方に知ってもらうことで「やってみようかな」という思いになってもらうことが必要だと考えた。継続した実践の中で、会議に参加する教職員の中で「短時間でできるケース会議」への理解が生まれ、私たちも現場への導入に向けた有効な手立てにつながる知見を得たいと考えた。

継続的な学校現場への導入につなげられそうな機会として、要請訪問として依頼があった県立知的障がい養護学校寄宿舎での研修訪問のタイミングに併せて、寄宿舎指導員の方々と3回にわたって「短時間でできるケース会議」を開催させてもらうことにした。

4. 研究の内容

(1) 出前講座「解決志向で考えよう！」の取組から

小、中、高、特別支援学校教員を対象とし「短時間でできるケース会議」を実際に学校現場で体験してもらう「解決志向で考えよう！」という講座を浜田教育センター教育相談スタッフ主催の出前講座として今年度、新設することとした。この講座は「短時間で解決策を見つけられる手法（ケース会議）について学ぶ」ということをねらいとしているが、単に「ケース会議の運営の仕方」を知るだけでなく、昨年度まで私たちが学んできた「ブリーフミーティング」や「解決志向」についての基礎的な理解について多くの先生方に知ってもらい、学校現場に「解決志向」の考え方を広めていきたいと考えネーミングした出前講座である。

この出前講座は「解決志向」の考え方そのものを理解してもらうための講義形式の研修と「短時間でできるケース会議」を実際に体験してもらう演習が一つのパッケージになっており、講座の流れは次のようになっている。

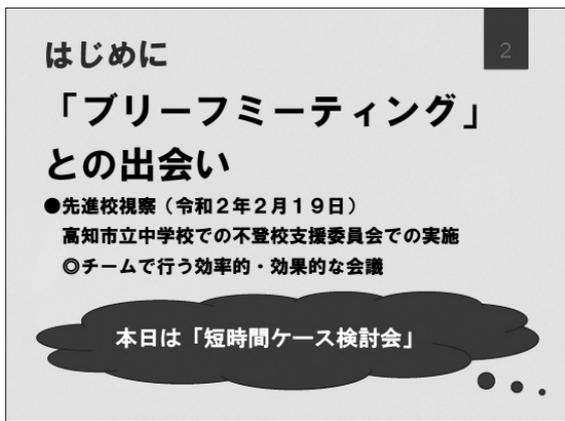


図 2 前半の講義のスライド 1

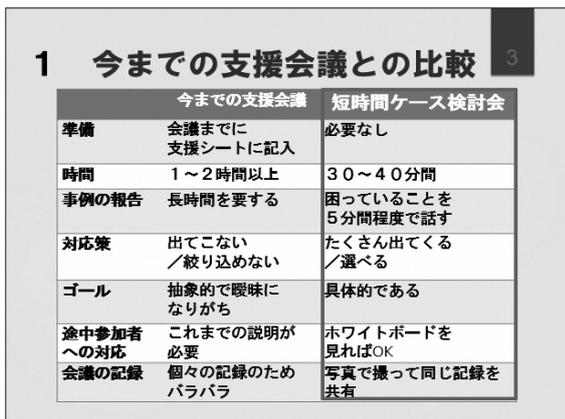


図 3 前半の講義のスライド 2



図 4 前半の講義のスライド 3

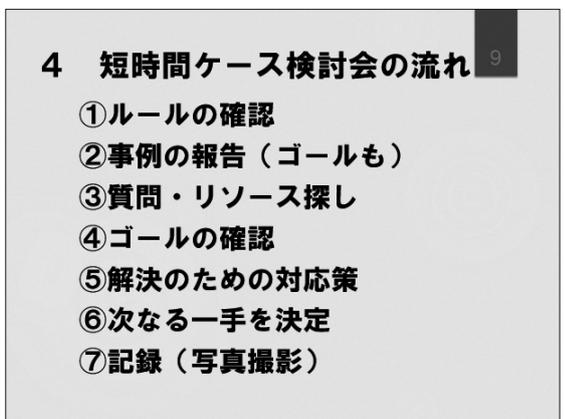


図 5 前半の講義のスライド 4

【スライド 1：はじめに (図 2)】

この講座で行うケース会議は「ブリーフミーティング」の流れや発想方法に沿ったもので、時間配分やゴール設定のタイミングを変えていることもあり「短時間ケース検討会」という名称で行うこととした。(著作物、アイデアへの配慮として当日は検討会という名称を用いたが、以後の表記は「ケース会議」とする) ブリーフセラピーの考え方をもとに、事例の中にすでに存在しているリソース(資源)に目を向け、原因追究ではなく、今日のゴールに向けて解決志向で臨むという基本的な考え方が大切であることを伝えた。

【スライド 1：これまでの支援会議との比較 (図 3)】

このケース会議においては配付物などの準備物が不要なこと、会議の時間は30～40分と短い時間で行えるという利点があること、事例の報告は5分間程度で、参加者から対応策をたくさん出すこと等を押さえた。会議のゴールは具体的な「○○をする」という動詞で提案することや、途中からの参加者でもホワイトボードの板書で経過が分かるようになっている点などの利点について伝えた。

【スライド 3：「解決志向」とは (図 4)】

「解決志向」の考え方が、「解決志向ブリーフセラピー (Solution Focused Brief Therapy: SFBT)」の考え方や技法に由来していること、「解決志向ブリーフセラピー」は、ソリューション・フォーカスト・アプローチ (SFA) と呼ばれたり、単に「ソリューション」「解決志向」と略して呼ばれていることなど、理論的な意味について、また、「ブリーフ」とは「短期」の意味があるということについて触れた。

【スライド 4：「短時間ケース会議の流れ」 (図 5)】

短時間ケース会議における会議の流れと、それぞれの活動でどのようなことをするのか、発言は誰がするのか、どんなことが求められるのか、留意点は何か、どのようなスタンスで会議に臨めばよいのか、などについて、語句の説明とともに、参加者と事例

提供者の立場、両方からの視点でポイントを絞って説明を行った。(詳細については後述)

このように出前講座の前半の20分の間に「解決志向」やそのもとになる考え方について、また、ケース検討の進め方や役割りについて講義形式で知識と理解を深め、ポイントを知ってもらった上で、後半のケース会議の実際を体験してもらおう流れで行った。

②出前講座「解決志向で考えよう！」(後半) ケース会議の実際

上記の講義後、全校の教職員を(対象校の実情に合わせて)6名ずつの2グループに分け、各グループにファシリテーターとして指導主事が入り、ケース会議を行った。

事例提供をしていただく教職員から、身近で困っているケースをあげてもらい、2グループそれぞれの参加者の中から「次なる一手」について解決志向に基づいた意見が活発に出されるケース会議になった。

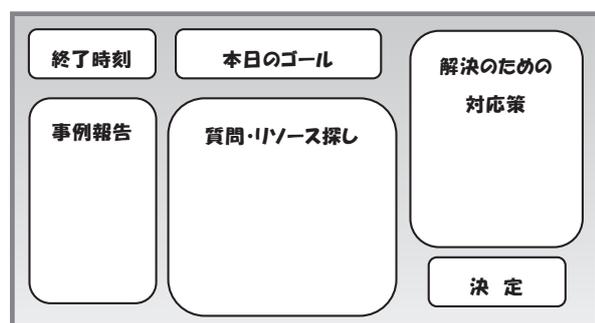


図6 ケース会議の板書の基本レイアウト

ケース会で出された意見など図6のようにレイアウトを区切って板書することになっている。ここでは、ケース会議で検討されたケースの内容そのものについては割愛し、研修後の教職員へのアンケートから、この出前講座「解決志向で考えよう！」を受講した教職員がどのように「解決志向」や「短時間ケース会議」を感じたのかをみていきたい。

【問1：研修の満足度に対する回答から】(調査方法：研修の満足度を4段階で評価) 満足である66% おおむね満足である33%

以下自由記述欄から(肯定的な意見について下線)

- 担任を追いつめず、明るい雰囲気で「次にやってみようと思えることがたくさん出たことは良かった。
- 具体的な、いい案や解決策が出たことで「明日からやってみよう」と感じることができた。
- 終わった時に気持ちが明るくなっていた。思っていなかった方面の解決策が出てありがたかった。原因を追究しすぎないというのも気持ちが軽くなった。(原因を考えると責任感があり、できていないことに対して落ち込むばかりなので)
- ケース会議のやり方について効果的な手法を教えてもらった。ケース会議を開いて担任のサポート体制がより強固なものになったと感じた。
- 「解決志向」のもととなる考え方のお話を聞いて、なるほどとうなずくことが、たくさんあった。実際の「短時間ケース会議」でも今日のゴールをきちんと確認することで具体的な解決の対応策を考えやすかった。
- コーディネーターのみでなく、校内の教員で共有できたことは有意義だった。
- 新しく前向きなケース会議の方法を知ることができた。明るい雰囲気の中で話し合うことができて良かった。
- 事例提供をした担任の気持ちが尊重されているところが良いと思った。
- 今までのケース会議の手法とは違う短時間ででき、なおかつ肯定的な言葉のあふれる方法を知ることができとてもよかった。事例提供者としては少しでも前向きに皆さんの力を借りながらやっていこうという気持ちになれた。
- 担任の先生の思いを聞き、みんなでゴールに向かって話をするよい機会だったと思った。学校の一員として「手助け」や「できることがないか」そういう視点をもって仕事をしていきたいと感じた。

アンケートの回答の中に「ありがたかった」「気持ちが軽くなった」「サポート体制が強固になった」「明るい雰囲気の中でできて良かった」「前向きにみなさんの力を借りながら・・・」など、前向きで肯定的なフレーズが多いと感じた。ケース会議の中で出された意見や「次なる一手」が事例提供者を責めるものでなく、解決に向かうための一つの方向性を持ち、そのことが参加者の気持ちを前にと押し進めたのではないかと考える。ファシリテーターがそこに導いていったというよりも、自然にその雰囲気が醸成されたのではないだろうかと感じることができた。

解決に向けての方向性をもって話し合いをすることの心地よさに似たものが共有されていたのではないかと考える。

【問2：今回の講座の内容は、今後の教育活動に活用できるものだったか。どのような場面で活用できそうか。】

- 生徒指導上、学習指導上、従来の方法では対応が難しい児童がいる中、解決に至らないまでも、教員が打つ手を探る方法としても有効だと感じた。
- できると思う。今回のようなケース会議でまだまだ、事例はたくさんあると思った。
- 今回、自学級の児童を取り上げて頂けたので、できるところから取り組んでいこうと思えた。
- ケース会議に活用できると思った。
- 日々の生徒指導の中で（チームで話し合う場で）活用していくといいなと思った。
- 今後のケース会議に活用していきたい。少しでも要素を取り入れて、（事例）提供者がヒントを得られるようにしたい。
- 今後、この短時間ケース会議をぜひ活用したい。
- 事例に出した子の支援で具体的に対応できる。自学級でも同様の対応をしたり、クラスの子も一緒になった対象児へのかかわりもできると思った。職員会、今後の研修会でも使える。
- 短時間で、具体的・肯定的な策が出ましたので生徒指導ケース会議、支援会議などで活用したいと思った。
- すぐに活用できると思った。会議を開かない時（普段の職員室内）にも解決志向のとらえ方で会話をしていきたいと思った。
- ケース会議の開き方として、「あり」だと思うので、これからも取り入れていけるとよい。



図7 出前講座（小学校）での講義の様子

「解決に至らないまでも教員が打つ手を探る方法として有効」「ケース会議でできそう」「活用したいと思う」「解決志向の捉え方で会話をしていきたい」など、「解決志向」の考え方そのものを理解し、受け入れている意見も多くあった。「できるところからやっていきたい」など、まさに今あるリソースの中でやっていこうとする意見

もあり、おおむね「解決志向」での捉え方については伝わっていたのではないかと考えられた。

③「解決志向で考える」を伝えるポイントとは

今回、ケース会議の運営を担当するだけでなく、ケース会議の開催に合わせて「解決志向」についての講義を入れたことで、上記にあるように、参加者の意識がより「解決的な発想で」ケース会

議に臨めることになり、アンケートの意見も肯定的で、参加者も「解決に向けた」姿勢で取り組むことができたのではないかと感じた。

このように、学校現場に「解決志向」の考え方を伝えていく場合に、押さえておくと効果的なポイントがいくつかあると考えた。講義の中では「解決志向そのものの考え方」を参加者にどのように理解してもらうかも重要であると考え、伝え方のポイントと、そのポイントをどのように例示して伝えたかについて以下にまとめた。

「解決志向」の基となる考え方①

「原因を追究しすぎない」 ⇒ 原因が分かって、解決につながるとは限らない。

例えば、病気は、病原菌がもとになって起きていて、それが何であるかを突き止め、病原菌をやっつけることで回復することがあるが、原因がはっきりしたとしても、その原因を取り除くことができないことがある。たとえそれが原因だとわかって、その事実を変えることはできない。

原因がわかって、自分ではどうにもできないこともあり、原因を追究することにこだわってしまうと、話が堂々巡りになったり、「どうにもならない」という結論になったりする。しかし、原因を追究することに意味がないわけではなく、因果関係がはっきりしていて、その原因を突き止めることで何かが予防できる場合や、ものごとの解決につながるものが明らかであれば意味があると考えることが大切である。

「解決志向」の基となる考え方②

「解決像に焦点をあてる」 ⇒ 一人ひとりに合った解決像に！

ブリーフセラピーに影響を与えたエリクソンは、クライアントの問題の原因を追究するのではなく、その人がどうなりたいかという「解決像」に焦点を当てて治療をしていた。解決像もクライアント一人ひとり違うわけで、その人の解決像に焦点を当て、どうすれば解決像に近づくのかという視点で治療していた。「短時間ケース会議」もこの考え方で会議を行うことを大切に考えて行う。

「解決志向」の基となる考え方③グランドルール

「うまくいかなければ方法を変える」 ⇒ SFA の中心ルール（グランドルール）に沿って考える。

- ・うまくいっているなら変えるな。
- ・一度やってうまくいったことは、もう一度試せ。
- ・うまくいっていないのなら、何か違うことをせよ。

「解決志向」の考え方の基本にある「Solution Focused Approach (SFA)」にはグランドルールと呼ばれる上記の3つの基本ルールがあり、ルール1の「うまくいっている」とは客観的にみてよい結果が出ている状態であることである。ルール2の「いつもだめ」「何をやってもうまくいかない」「あの子は誰が言っても言うことを聞かない」など、何かがうまくいかず悩んでいる人は「うまくいかなかった」ことにフォーカスしており「一度やってうまくいったこと」にはフォーカスしていない。「何をやっても」の中には本当はうまくいったことがあるかもしれない。

ルール3では、うまくいっていないときに、知らず知らずのうちに同じことを繰り返していることがある。うまくいかなければ、何でもよいから、違うことをしてみると、小さな変化を起こすことにつながるかもしれないと考える方法である。

短時間ケース会議では、なぜこんなことになったかの原因探しではなく、どうやったらうまくいくか、うまくいった時には、どのようなことが起きているか、より具体的な解決志向で参加することが大切であり、ここでいう「解決」とは「問題解決」ではなく、「解決の構築」のことである。解決のために新しく何かが構築されることで、よりよき未来の状態を手に入れることを意味する。

「よりよき未来の状態」を手に入れるためには、「なぜうまくいかないか」から「どうしたらうまくいくか」へ考え方をシフトする必要がある。そのためには、「どうしたらうまくいくか」を考える前に、「うまくいっている状態では、どのようなことが起きているか」について、より具体的に想像することが重要である。

このように「解決志向」について、受講している教職員がどのように考えればよいのかという方法について、具体的な状況などを例示しながら伝えることで、難しいことではなく「そう考えることができるのなら」「やってみよう」「できるかもしれない」という意欲や気持ちを高めていくことにつながっていったのではないかと考える。

④ 出前講座を終えての課題から

受講した教職員は「解決志向」についての講義を受けた直後にケース会議に臨んだことで、より前向きな意見が出しやすかったのではないと思われる。上記のようにアンケートの内容からも現場では「効果が出る」「短時間でできる」会議を望んでおり、それが今回、参加者相互の発言によってできたというのは、参加者にとっても、ファシリテートした私達にとっても心地の良いものとなった。しかしアンケートの中には次のような意見もあった。

■(目指すゴールの設定が) スモールステップのゴールなので、こういった会議を繰り返す必要がある。それだけの時間が確保できるか疑問である。また、今回はファシリテーター役を指導主事にしていただきスムーズにできたが、実際に内部だけではうまくいくのかももう少し教えていただきたい。

会議の運営やファシリテートについて、参加する立場としてではなく、自分たちでこの会議をファシリテートする事となった場合に、運営する不安な気持ちが窺える。

もちろん、この意見を書きくださった参加者と同じように私たちも「会議を運営する、ファシリテートする」ということについて多くの不安も持っているし、うまく会議を回せていないという

力不足を痛感することも多い。今回、出前講座を受講しただけであるので、こうした意見が出ることも十分に理解できる。

しかし、この意見を「解決志向」でもう一度捉え直して考えると、

『今回はファシリテーター役を指導主事にしていただきスムーズにできたが、実際に内部だけではうまくいくのかももう少し教えていただきたい。』

解決志向の視点で見直すと

自分たちでもファシリテーターをやってみたいし、うまくやりたい気持ちになっている。
そして、うまくやれる方法をもう少し教えてもらえれば!「できそうだ。」

という意思表示なのだと捉えることができる。今回の出前講座「解決志向で考えよう!」で出会った先生方が、この解決志向の考え方に触れ、「やってみよう」「元気が出たな」と思われたことにとっても明るい未来を感じている。次年度以降もぜひ、この「解決志向で考えよう!」の出前講座を続け、この芽生えを広げていきたいと考えている。

(2) ファシリテーション力を高めるための取組から

先ほどの出前講座のアンケートにもあったように、ケース会議におけるファシリテーターを務めることについては誰しもが多かれ少なかれ不安や、うまく会議を回せるだろうかという漠然とした感情を抱いている部分があると考ええる。

ファシリテーションの主な困難さは

- | | |
|------------------|---------------------------|
| (1) 動機付け・場の空気作り | (2) 適切な説明・教示 |
| (3) コミュニケーションの支援 | (4) 参加者の状態把握 |
| (5) 不測の事態への対応 | (6) プログラムの調整に類型化することができる。 |

「ワークショップ実践者のファシリテーションにおける困難さの認識」

安斎勇樹・青木翔子 東京大学大学院情報学環・株式会社ミミクリデザイン

と「ファシリテーションの困難さ」についての研究も多くあるように、会議をファシリテートするには「参加者との調整」「参加者に対する支援」「不測の事態（発言など）への対応」など会議において「数々の状況に応じた即時的な対応」が求められる。

ブリーフミーティングによるケース会議の流れの中では、話す話題やその時に参加者は何をすべきかがルールとして明示され整理されているので、比較的混乱は少ないと言えるものの、昨年度の当教育センター内で行ったケース会議などにおいても、ケース会議時に参加者からの意見をうまく吸い上げられなかったり、話題を広げていくことができなかつたりといったことが多くあった。

- ファシリテーターの役割はまずは「聴き役」になること
- そして、「オープンなクエスチョン（問い）」と「クローズなクエスチョン（問い）」で参加者に自由な発言を促進する。
- 参加者の意見が出ない時には「訂正」や「スーパーバイズする」ことも求められる。

「学校が元気になるファシリテーター入門講座15日で学ぶスキルとマインド」 ちょんせいこ

上記にあるように臨機応変に対応できる力は、ファシリテーターとして必須の力であり、こうした「スキルとマインド」を身に付けつつ学校現場に「解決志向で取り組むケース会議」を広めていきたいと私たちも強く願っていた。

会議の運営に当たって、参加者の意見を活性化させ、より深く会議の場を回すことができるような力をどうやったら高められるのだろうか。そのためにはどうしたらよいのだろうかと考え、今回、カウンセリングやアクティブラーニング型授業について造詣の深い小林昭文氏（AL&AL 研究所代表取締役、前産業能率大学教授）による「ファシリテーション力」を高めるための研修を以下のように計画することとした。

令和2年度島根県教育センター浜田教育センター スタッフ研修

- 1 目 的 教育相談やコンサルテーションに関わるスタッフとしての資質を高めると共に、「ファシリテーション」についての理解を深める。
- 2 開催期日 令和2年9月2日（水） 13時～15時 【1日目】
令和2年9月17日（木） 13時～15時 【2日目】
- 3 内 容 講義と演習 「ファシリテーション力の向上を目指した体験演習」
※会議の運営や集団活動などを進行するファシリテーターとして必要なスキル「質問と介入」のスキルをリンキンボムやクリティカルフレンドという手法をセッションを通して体験的に学ぶ。
【1日目】 9月2日（水） Zoom 演習の基本スキルについて 30分
セッション①② 各30分 60分
小林先生との質疑、振り返り 30分

【2日目】 9月17日（木） 第1日目のセッションを受けて 30分
セッション③④ 各30分 60分
小林先生との質疑、振り返り 30分
- 4 講 師 (株) AL&AL 研究所 代表取締役 小林昭文氏（前産業能率大学教授）

ちょんせいこ氏も著書「学校が元気になるファシリテーター入門講座、15日で学ぶスキルとマインド」の中でファシリテーターが「オープンなクエスチョン（問い）」と「クローズなクエスチ

ン（問い）」で参加者に自由な発言を促進する。ということを書いているが、この小林氏による研修でも、有効的に会議をファシリテートする力として「(参加者に対し) 質問によって介入する」力を高めることを目標に、「質問力を向上させる」2つのスキルトレーニング「リンキンボム」「クリティカルフレンド」のワークを行った。

今回はオンラインによる研修であったため、当教育センター相談室のスタッフ以外に当教育センター研修・研究スタッフ、島根県教育センターのスタッフにも参加を呼びかけ、2センター4会場をZoomでつないでの遠隔研修を行った。

※ここでは紙面の都合上、「リンキンボム」のセッションについてのみ、みていくこととする。

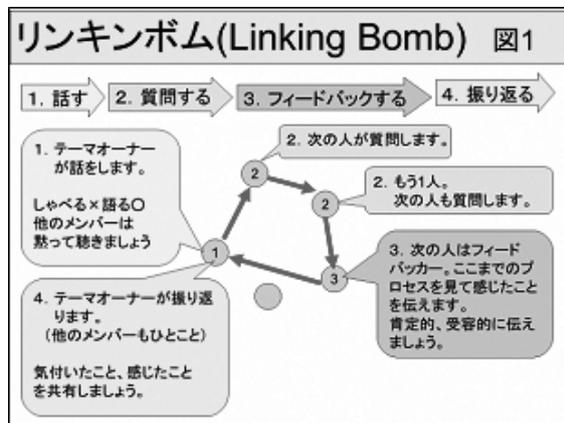
【リンキンボムのワークの実践方法】

リンキンボム¹⁾は質問力トレーニングのために河北隆子氏が発明した方法である。それを基に小林がアレンジした。短時間で何回も質問をしたり、回答したりすることができる。

〈1 狙い〉[第1段階] 図1に示したように「1 テーマオーナー」が例えば「最近起きたうれしい出来事」などのテーマで2～3分間語る。次の人がその話について質問し、テーマオーナーが回答する。その次の人も同様に質問しテーマオーナーが回答する。更に次の人(=フィードバックカー)はこれまでの流れを見聞きして「感じたこと」を全員に伝える。全員がテーマオーナーを体験するか所定の時間が来たら終了する。

その後全員が「感じたこと・気づいたこと」をひと言ずつ発言して終了する。この段階ではあまり大きな気づきは起きない。やり方を理解することが目的である。

[第2段階] 次は以下の点に気を付けて実施する。



①テーマオーナーは簡潔に話をする。他のメンバーは誰かが発言している時は黙って聴く。②質問と回答はコンパクトにする。③フィードバックカーは「考えたこと」ではなく「感じたこと(気づいたこと、ひっかかったこと)」をコンパクトに述べる。

以上を心がけて実施した上で、振り返り際には[第1段階]との違いに焦点を当てて振り返る。意識的な説明・質問・回答などにより変化

が起きることを理解できれば、この段階の目標は達成できたと言える。

[第3段階] テーマオーナーの意識は同じ。1人目に質問する人はテーマオーナーの「話の内容(状況・構成・登場人物・話の流れなど)」について質問する。

【リンキンボムの基本的な考え方】

カウンセラーやコーチングのコーチたちはたくさんの質問スキルを持っている。流派ごとに独特の質問スキルを開発しているが、ここではそれらについては言及していない。せいぜい「コンパクトな質問・回答」「沈黙を大事にして聴く」程度である。具体的な質問スキルはこのトレー

ニングをしながら誰かがした質問をヒントに「あの質問いいな。私も使ってみよう」と学ぶことを期待している。また質問は教科授業でグループワークを指導する時の授業者にとって大切な視点で「何を話しているか（コンテンツ）」よりも「メンバーの話し方、聞き方、表情やその場の雰囲気

1) 出典:「学校力×教師力」(河北隆子・脇経郎著/明治図書)

※ 小林昭文氏による「リンキンボムを使った、ファシリテーションワーク」の資料より

小林氏によるファシリテーション研修を受講して

「リンキンボム」「クリティカルフレンド」という二つのワークは、この研修に参加した島根県教育センターと当教育センターのスタッフ全員が初めての経験であった。上記資料にあるように基本的には話題提供者（テーマオーナー）に対して複数の質問者が「短い質問で問う」ことを通じて対話し、「気づき」を発見したり、その問題の本質について考えを深めたりするという体験演習型のワークであった。

質問が短い故に、質問者が聞きたいことを「しっかりと考える」ことが生まれてきたり、なぜ、この問いが必要なのか？どんなことを答えてもらいたいのか？を考えるきっかけづくりになったりする実感をこの短い質問と返答をめぐるワークから考えさせられた。

このことは、質問者の質問力を向上させるということだけでなく、話題提供者（リンキンボムにおいてはテーマオーナー）にとっても、「質問されること」で自身の中にある問題や課題に目が向き、話題提供者自らが解決の方法を考える起点になることもあるという発見もあった。

ファシリテーションは「当意即妙」を求められるスキルでもあると言えるが、このワークは一回のセッションが短く、その間に質問者と事例提供者の間で交わされるやり取りは、まさに「当意即妙」の熟達にも資するワークであったと考える。当日、このワークに参加した島根県教育センターと当教育センターのスタッフに行ったアンケートには次のような感想が寄せられた。

○何を質問しようかと考えながら人の話を聴くと、とても集中して話が聴けた。同じワークをブラッシュアップしながら3回繰り返すことで質問のクオリティが上がっていき、そのスキルアップを実感できることが楽しかった。シンプルなワークでも奥の深さを感じることができた。

○「ファシリテーション」や「質問することの意味について考えさせられる時間になった。わからないことをわかるためにする質問だけでなく、質問することでされた側が自分の考えを整理したり、認識できていなかったことを明確にすることができる、質問することにそういう意味もあるのかと気付かされた。何を質問するのか、質問する力を高めていきたいと思った。

○質問の内容を意識して変えていくことで、話し手自身が答えながら内容を整理していったり、要点がまとまったりするところを見ることができた。研修会後の内容も大変興味深く、「普段から質問を意識して接していくこと」を大切にしたいと思った。また、単純に「質問をする」だけでなく、「未来に向けた問題解決型の質問」というところに難しさがあるが、自然にできるようになりたいと思った。

- はじめは自分の聞きたいことを質問して物足りなく感じていたが、ワークを重ねながら、質のいい質問をすることを意識するようになると、相手や場のことを考えるようになっていくことに気付いた。問題提示者の気付きを促すために、どのようなことを意識して質問するとよいかを今後学びたい。
- 2回目のリンキンボムからは、実際の相談場面に近いなと感じた。「どうしたらいいですか？」と尋ねられた時、答えは相手が持っていると信じ“問い”を返していくことや、非構成エンカウンターでの沈黙（自分対話）の大切さなどを効率よく体感できると思った。またやってみよう。
- 質問力トレーニングは、とても興味深く、同僚と楽しく“質問力”を学ぶことができたように思う。少しずつでもリンキンボムやクリティカルフレンドを繰り返していくと、質問力が向上していけようかと信じ、同僚と隙間時間にやってみよう。
- 『発問と質問の違い』
聴くということを大事にするからこそ、“質問”が生まれるのだと感じた。この点が予め、たずねることを決めている“発問”との違いではないか。授業の中で、予め決めておく発問では、子ども達の発言を聴いているようで、実は聴いていないのではないだろうかと感じた。やはり“発問”ではなく、“質問”が大事！そして小林さんの質問力に魅了された。
- 「答え」はテーマオーナーの中にある、それを支えるフィードバック役になれたら…と思った。テーマオーナーが「話してよかった！」と思えるフィードバックができるようになった…と思った。
- 「質問をしていく」ことで問題点が明らかになっていくというのが実感できた。今回はワークだったが、カウンセリングや保護者面談などの場面でも「質問をしていく」ということが有効に働く場面などについてまた教えて頂きたい。

演習の中で、小林氏も「質問を短く、端的にすることで相手の中にある（本人も気づいていない）課題を明らかにすることができる」と語っておられたが、研修参加者の多くが、まさにそのことをワークを通じて実感していたことが、このアンケートからもうかがえる。また、問いを投げかける側が「短い質問」によって、相手との間に解決の手がかり「何かできること」を見つけることにもつながっていくことも実感した。

その一方で「未来に向けた解決志向の質問」を瞬時にを見つけることは、2回の研修を通して也十分にスキルが身についたとは言い難く、私たちが目指している「短時間でできるケース会議」をファシリテートする時にこのスキルを活かすことができれば、有効で心強いものになるとも感じた。そして、それは、会議を運営するファシリテーター「のみ」に必要なスキルということだけでなく、会議全体を「解決志向に導く」ために短い質問によって課題の本質に迫るという参加者にとっても、事例提供者自身にとっても有益な運営方法のスキルの一つであることを実感することができた2回の研修でもあった。学校現場に導入していくにあたって、まずは私たちの中で「事例提供者」と「参加者」の関わり方についてのヒントを得ることができた。この成果を踏まえ、学校現場に導入していく際に、会議をファシリテートする際の視点の一つとして新たな学びを得ることができたと考えている。

(3) 学校現場での運用につなげていくための実践として

今回、学校の課題研究に関して年間3回、助言者として要請訪問に行った県立特別支援学校寄

宿舎の協力を得て、学校訪問時に「短時間でできるケース会議」を実施する機会を得ることができた。

①県立特別支援学校寄宿舎での短時間ケース会議について

県立養護学校寄宿舎で30分から40分程度の時間に「短時間でできるケース会議」を実施した。当初は、本研究のための「ケース会議」ではなかったが、先方のニーズと当教育センターの研究ニーズとをすり合わせ、ケース会議を継続して開かせてもらうことができた。先方の研究職員会議の設定時期に併せた訪問であったため、開催時期は10月下旬、11月初旬、1月下旬と不定期であるが、3回のケース会議開催後にアンケートを取り、参加者自身が感じたことや解決志向の考え方の理解について、会議運営についての意見を調査した。以下3回のケース会の概要を見ていく。

ア 第1回ケース会議

日時 令和2年10月16日（金） 11時から11時30分

参加者 寄宿舎指導員 13名（当教育センター指導主事がファシリテーターとして参加）

事例生徒 寄宿舎生Aさん（高等部1年男子）について

【ケース会議の概要】

・参加者の寄宿舎指導員にとっても初めての「短時間でできるケース会議」ということで、最初に5分程度でケース会議の流れや考え方についての説明を行ってから会議をはじめた。

・基本的には図8にある「ブリーフミーティング」の流れで実施したが、参加者が13人と多いこともあるため、「③質問・リソース探し」の場面で一人ひとりに意見を聞く

と多くの意見を出してもらえないことを懸念し、リンキンボムの手法で、短い質問→事例提供者からの回答というやり方をとることにした。最初は参加者からの質問が「端的な質問」になることが難しく、参加者のもっている指導観や価値観に基づいた子どもの姿や問題像について話されることも多かったため、ファシリテーターが途中、止めながら、短い質問に置き換えてもらい会議を進めた。

・「質問・リソース探し」の場面でもなかなか「解決志向でリソースを考える」という点が難しかったと思われたが、数人から「前向きな」質問が出されると、他の参加者もそれに倣って質問を出すことができた。

4 短時間ケース検討会の流れ 9

- ①ルールの確認
- ②事例の報告（ゴールも）
- ③質問・リソース探し
- ④ゴールの確認
- ⑤解決のための対応策
- ⑥次なる一手を決定
- ⑦記録（写真撮影）

図8 ケース会議の流れ

【リソース探しで出された質問の例】

- 一番信頼している生徒はだれ？
- 落ち着けるための取組は？
- 本人が甘えたい時にどう接したらいいかな？
- イライラした時に良かったなという対応は？
- 本人がホッとする時ってどんな時？
- 同級生と仲良くなりたい時にどうかかわってるかな？

- ・参加している先生方、個々の対象生徒への関わりによって、生徒の課題や見え方が大きく違っているということが明らかになったものの、「(関わる指導者の考え方や捉え方の) 違いが明らかになった」ということを共有できたことも良かった点ではないかと考えた。
- ・最終的に、参加した全ての教職員が発言をし、下記にあるように寄宿舎指導員それぞれが取り組めるような形で「解決志向に基づく具体的な案」を出すところまでいくことができた。また、「生徒Aに対する自分としてのかかわり方」をどう変えていくか、という行動レベルでの提案がなされたこともよかった。

【対応策・解決策として出された意見】 (寄宿舎指導員個々が取り組める動詞の形で)

- (生徒本人に対し) 役割を与える場を作る。
- ほめられる場面を作るようにする。
- 同級生から本人の良いところを伝えてもらう。
- 話を聞く時間を取ってみる。
- 話を聞いてもらいたい時に自分から言ってみたら？と促すようにする。
- 振り返りの中でできたことを伝えてみる。
- 壊れたものを直すのが好きなので、物品の点検係を一緒にやってみる。
- 指導される場面でも「自分だけじゃないんだよ」ということを伝えてみる。
- お手伝いなどの役割の声かけを試みる。
- 小さなことからコツコツとほめる。
- 指導する場面でも良いこととセットで指導するようにする。

イ 第2回ケース会議

日 時 令和2年11月6日(金) 11時から11時35分

参加者 寄宿舎指導員 12名(当教育センター指導主事がファシリテーターとして参加)

【2回目のケース会議の前に】

前回のケース会議から3週間と短い期間であったため、前回1回目のケース会議で検討した生徒Aについて寄宿舎指導員個々の「具体的な対応策」について、寄宿舎指導員のかかわりや生徒A自身の関わり方に変化があったかについての振り返りを最初に行った。

【前回の振り返りとともに、関わりが変わった点】

- ほめられるところを探してみよう（見つけてみよう）と関わるようになった
- 本人から「関わり方がしつこかったら言って」と手紙をやりとりした。
- （生徒Aの）表情が良くなった気がする。すねるようなことが少なくなった。
- 受け入れながら受容的に話を聞くようになった。
- 当たり前なことでもできた時にほめるように対応できた。
- 生徒Aから「このゲームが終わってからにして」とやんわり伝えることができていた。
- 自分が笑顔で話そうと気をつけた。表情が良かった気がする。
- 「ちゃんとやりたい」と（生徒Aが）自分でも言ってきていると思う。
- 生徒Aが自分のスマホが手に入り、友だちにQRコードでアドレスを配っていた。やや問題がある行動だと思うが、友だちをたくさん作りたいのだなと思った。

前回のケース会議で出された「具体的な対応策」に基づいて寄宿舎指導員の先生方に、改善されたと思うことを語ってもらったが、自身のかかわり方が変わることによって、生徒Aへの見方や、これまでと違った感じ方で接することができたという意見もたくさん出された。解決志向で考え、その視点でのかかわりによって、生徒A自身よりも周囲の見方が変わることで指導員の先生方も肯定的にとらえられていたのではないかと考えた。

前回の振り返りを行った後に、2例目のケース会議となる女子生徒Bについてのケース会議を行った。

【ケース会議】

事例生徒 寄宿舎生Bさん（高等部3年女子）について

- ・2回目のケース会議とあって、少し流れにも慣れ、寄宿舎の先生方も意見をスムーズに出されていた。
- ・ファシリテーターとしては、やはり参加者一人ひとりの発言が長くなった時にうまく介入して切りあげたり、うまくまとめたりすることができない場面がありもどかしい思いがあった。
- ・対応策についても具体的な「〇〇をしてみる」といった動詞の形で出されていた。
- ・この回は最初にAさんの事例の振り返りをしたために、実際にこの2例目のケース会議は25分くらいの時間になってしまい慌てて、まとめるような進行になってしまった。

【対応策・解決策として出された意見】（寄宿舎指導員個々が取り組める動詞の形で）

- 生徒Bの（寄宿舎での）役割を明確に伝える。
- 寄宿舎のルールを明示して本人に伝える。
- おもしろく、明るく対応してみる。
- 話し合いに参加しやすいように男子も一緒に誘ってみる。
- 不機嫌な時には近寄らない。
- 生徒Bと第三者の関係について話をしてみる。
- 週末の話題などで楽しい話題を出す。
- （本人の言いたいことの）傾聴につとめる。
- 「なぜ？」と思ったことは聞いてみる。
- 事情を知らない人には不対応なので本人の納得を得られるようにする。
- 本人のしんどさに向き合うように、「いまだれくらいしんどいの？（スケーリングクエスチョン）」などで聞いてみる。

ウ 第3回ケース会議

日時 令和3年1月15日（金） 11時から11時40分

参加者 寄宿舎指導員 12名

（当教育センター指導主事2名がファシリテーターと記録者として参加）

事例生徒 寄宿舎生Cさん（高等部1年女子）について

- ・障がいの特性からくる「行動面で場面が変わる時に動けなくなる」ことや「自分の意見を頑なに通そうとしてしまう」「納得できないと行動に移しにくい」などについて、集団生活の中でどのように対応していけばよいかについて多くの時間が語られた。
- ・この回では事例提供者の指導員からの事例提供に併せて、他の指導員の意見も集約した形でゴールを設定「本人の動けない（という行動）ことについて理解を深める」とした。

【対応策・解決策として出された意見】

- 「トランプやパズルやってみようよ（本人の興味のある）」と声かけをしてみる。
- 生徒Cがやりたいことを目標に示してあげると良いのでは
- 生徒Cのしたいこととそれまでの時間がつながるようになるというのでは
- 活動の区切りが示せると分かりやすいのでは
- この人とならやらなきゃ!と思えるように
- 「これだけやったらきてね」の声かけをする。
- （指導員からでなく）友だちから声をかけてもらうようにしてみる。
- アラームを使って区切りが分かりやすくしてみる。
- タイミングを作れるように、早めの声かけをする。
- くどくどと声かけせずに声をかけたらそっとしておく。
- 本人の段取りや手順に任せる。（本人も分かっていることもあるので）
- タイミング、声かけ、これだけやったらね!の区切りを示す。

②3回の連続したケース会議を終えて

一つの学校で連続して「短時間でできるケース会議」を実施することで、参加者も「短時間でできるケース会議」に参加するコツのようなものを会得しやすく、回を追うごとに会議の進め方に慣れてきて「解決志向」に目を向けた意見を出すことができるようになってきたと考える。また、会議を運営するファシリテーターとしても、続けて会議を持つことで、参加者と会議の運営を一緒に作っていくというラポートのような雰囲気が形成できたと感じた。

3回のケース会議が終わったところで、参加してもらった寄宿舎指導員の先生方に下図のようなアンケート調査をとり、「解決志向」について、どのように考えたか、難しかったところやできたところに視点を当てて答えてもらった。

| 短時間ケース会議を終えて | | | | |
|---|----|--|----------|---------|
| ■ 今回のケース会議は課題の解決に役立ちましたか？ | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| かなり有効 | 有効 | どちらとも | あまり有効でない | 全く有効でない |
| ■ 会議に参加しての感想をお書きください。 | | | | |
| <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div> | | | | |
| ■ 「解決志向（問題が解決していく具体的な方法に着目する）」をもって会議に参加する。考えるということを目指していましたが、できたところと難しかったところを教えてください。 | | | | |
| できたところ・考えやすかったところ | | 難しかったところ・取り組みにくかった | | |
| <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div> | | <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div> | | |
| ■ 会議の進行を教育センターの指導主事がファシリテーターとしてつとめました。役割や進行の仕方などについてお気づきの点や改善点があれば遠慮なくお書きください。 | | | | |
| <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div> | | | | |
| ご協力いただきありがとうございます。 | | | | |

図9 特別支援学校寄宿舎指導員へのアンケート

■【(3回の) ケース会議に参加しての感想】

- ・初回のAさんについてはなかなか言動に変化がなく難しいと感じる。1回で終わるのではなく一人の生徒を追って深めていくのはどうだろうと思った。
- ・すすめ方を理解してやるとやりやすいなと思った。みんなが意見を言いやすい雰囲気でよかった。
- ・実態を共有できる会議になった。出た話などを基に対応や様子を見ていきたいと思う。
- ・ケース会議とは「こうしよう」という最終地点を決めておかないといけないと思っていたが、このような形だとみなさんの意見を落ち着いて聞くことができて良かった。
- ・全員が一言は必ず発言することで各々の思いや生徒の捉えを改めて聞くことができ参考になった。
- ・子どもの見方、関わり方について改めて考え直す機会になった。声かけの仕方や接し方によって子どもが変わっていくことを知った。まず、子どもの気持ちを知るところが大切だと思った。また、他の職員の思いや考えを知ることができた会だったと思った。
- ・短時間でできるケース会議は毎回、参加後良かったと思った。普段かかわりの少ない生徒のこともよく分かったり、職員個々の関わり方やテクニックみたいなものを知ることができてよかった。
- ・短い時間でのケース会議はとても勉強になった。ケース会議という長い時間を使ってというイメージが強かったが、その考えが「ガラッ」と変わりとても勉強になった。
- ・とても有意義な時間だった。短い時間の中で他の先生方の思いや考え方を知ることができ、良い刺激になった。
- ・自分が気づかない点を聞くことができ良かった。
- ・これまで経験したケース会議は発言する人が限られたり、最終的に方針が出ないまま終わったりすることもあったが、今回やって頂いた会は全員が発言する機会があり、それぞれの考えを知ることができ、より正確な実態がつかめたように感じた。
- ・話の内容が行ったり来たりすることなくスポットを当てた内容について深められたと思った。
- ・生徒について、普段より深く考えて知ることができた。先生方の考え方や支援方法をたくさん聞くことができ良かった。
- ・今回(3回目)の対象舎生は本人の気持ちや障がいの特性を考えながらみなさん(参加者)それぞれの関わり方、困っていること、有効だったことを出し合えてよかった。

■「解決志向の視点(問題が解決していく具体的な方法に着目する)」をもって会議に参加する、考えるということを目指していたが、できたところと難しかったところは？

●できたこと

- ・会の流れるには、それぞれが思いを持って関わっている様子を全員が発表できてよかった。
- ・短時間でもみんなで話合うことができ人の考えを聞くことができ良かった。
- ・他の人の意見を聞くことで自分を振り返ることもできた。新たな気づきを得ることができた。
- ・子どもに対し一方向だけで見のではなくいろいろな方面から見るのが大切だと知った。
- ・声をかけるタイミングも大事
- ・問題点を解決するためのテクニックのようなものは参考になってよかった。
- ・一人一つずつ生徒への考えを聞くことによって違う目線からその問題を解決できるようになった。

- ・生徒のかかえ持っている問題を見つめ直すところは考えやすかった。
- ・皆さんの感じておられる問題を聞きながら、自分なりの考え（支援方法）を思いめぐらすことができた。質問、リソース探し、解決の対応策、今日のゴールと順序立てて勧めて頂いたので取り組みやすかった。
- ・出してもらった意見の中から解決していく方法が見つかったように思う。
- ・取り上げる内容にスポットを当てたことで話し合いやすかった。
- ・舎生や指導員ができることしていることに着目しながら意見を言うことができた。皆さんの意見を聞いて自分の考え方や接し方を振り返ることができた。

●難しかったところ

- ・もう少し深めたいと思った
- ・具体的な解決方法は出にくかったと感じた。
- ・一言で言うことや、まとめるところ
- ・意見交換という雰囲気ではなかったので「ちょっと違う」という思いが伝えられずモヤモヤするところもあった。
- ・普段かかわりの少ない舎生だと実態が言えない面があると感じた。
- ・本質を見極めるような事象はなかなか難しいので、進行する人のさじ加減が大事だと思いました。
- ・違う棟の生徒だと生活の部分が見えにくく、話し合いになかなか入っていけなかった。
- ・生徒の発達過程のどの位置に焦点を持っていくかで求める姿や支援方法も変わっていくと思うので職員の共通理解の難しさを感じた。
- ・行動の理由は分からないので解決方法は見つけにくかった。
- ・ケース会議後、実際に指導に当たる時にケース会議で上がった「具体的な方法」をどれだけ意識し続けられたかは自分自身の課題が残った。
- ・その後に活かして振り返ること（自分自身が）他に解決したい知りたいことについて考えられなかったこと。

参加者のアンケートからは「短時間でケース会議」を行うための流れが整理されていることや「話し合うことの焦点化があったこと」「みんなが発言できるようになっていたこと」などを利点として挙げている参加者が多く、会議手順がシステム化されているところは、やはり大きなメリットであり、参加者にとっても「意見の出しやすさ」につながっているのではないかと感じた。

一方で「モヤモヤ感」や「疎外感」「解決志向で考えることが難しかった」との意見を挙げている方がいるところについては、「この会でのゴール」があくまでも、「解決の姿が見えやすい具体的なゴール」であることの意識の共有や、会の途中に、ゴールの見直しを行い、参加者全体で「一歩、前に進めるための行動」の提案、共通理解を作っていくことが肝要であると感じた。「解決志向」の考え方になかなかなじめないと「原因志向」「問題志向」になり、解決像の構築になかなか意識が向かないまま、終わってしまいがちであり、ファシリテーターとしての会議の差配や、ゴールメンテナンスなどへの意識を持って臨む力が必要であると考えた。

【■会議の進行を教育センターの指導主事がファシリテーターとしてつとめたが、役割や進行の仕方などについて気づいた点や改善点】

- ・自分のかかわりが正解不正解ではない引き出し方で発言はしやすかった。30分では短い。ケース会議に上がった生徒の変容を挙げて私たちの関わり方を振り返ることができたらよい。
- ・ファシリテーターの方がおられると会がすすみやすいと感じた。
- ・ケース会議、2時間がかかるというイメージでしたが限られた時間でも内容のある話し合いができる実感した。
- ・ファシリテーターのソフトな感じでもとも会がなごみやすい雰囲気がありとてもよかった。
- ・自分たちでもファシリテーターできるようになればよいなあと思った。(話の進め方やまとめ方などに工夫が必要だと思った)
- ・進行する人の能力(まとめる力)がないと短時間に勤めていくのは大変ではないかと感じた。
- ・最初に時間を決めることでケース会議の流れがとてもイメージしやすかった。
- ・会を進行して頂いた先生の温かい対応(どんな質問にも)が緊張感をやわらげ職員の思いを出しやすくして頂いたと思った。残念なことは時間に制限があったことで、もう少し1時間くらいは欲しいと思った。
- ・どのような意見でも肯定的にとらえて進行していただき、安心して発言ができた。
- ・温かい雰囲気の中、どんな意見でも肯定的に受け止めていただき、指導員全員でじっくりと学生を見つめることができた。一人一人の意見を聞きながらもまとめたり、着目すべきところを考慮おられ、ファシリテーターとは!を知ることができた。とても有意義な会に参加することができた。

県立特別支援学校寄宿舎での3回のケース会議を通し、回数をこなせたことによって参加者の中でも、会議の進行に見通しも持て、「発言するところ」と「他の参加者の意見を聞くところ」などのイメージを持って参加できたのではないかと考える。ファシリテーターとともに参加者も「慣れていく」ことで会議の中身の豊かさにつながる部分が大きかったと感じた。

また、この会議の基盤となる「解決志向」の考え方については、次に進めるための「具体的な行動目標」として解決像について語ってもらうことで、参加者の中に「～ができるように」という思考が生まれたのではないかと考える。

同じ学校現場で複数回、ケース会議を継続して開くことで参加者、ファシリテーターともに、深まった部分があったと考える。また、今回のケース会議では、小林氏によるスタッフ研修で学んだ「短い質問で事例提供者に質問していく」というやり方も、参加者の多いケース会議においてはとても有効なスキルとなった。

後日、この寄宿舎に校内研究の助言で再度訪問をさせていただくことになったのだが、事前の打ち合わせ時に先方の担当者から「(これまでやって



図10 特別支援学校寄宿舎指導員とのケース会議

もらった) この短時間でできるケース会議を、センターからの指導主事にファシリテーターとして来てもらわずに、自分たちでもできないかと考えているのだが、できるだろうか?」という思いがけない相談を受けることになった。

寄宿舎でケース会議を行わせてもらう当初には、当教育センターのこの研究の目的が「学校現場に活用してもらえるケース会を提案していく」ということを伝えていなかったのだが、その言葉を聞いて、ぜひ、現場のスタッフだけでも運用してもらうために! ということで、前述の出前講座で行った講義を行わせてもらった。

思いがけない4回目の訪問で「解決志向で考えよう」の講義の部分を寄宿舎指導員に聞いてもらうことができ、ぜひ、来年度もこの寄宿舎で指導員主体のケース会議を繰り返して行ってもらうきっかけになればと強く願った。

5. 今年度の取組のまとめと次年度(3年次)に向けて

2年次にあたる今年度の取組としては、昨年度(1年次)の3つの課題について具体的な実践を進めた年であった。しかし、現段階として学校現場ですぐに「短時間ケース会議の手法を使ってケース会議の実施」という段階にまでは至ってはいない。しかし、最初に挙げた3つの視点による取組の実践を重ね、その歩を進めることができた今年度であったとも思える。3つの視点による実践について簡単に振り返り、次年度への課題と併せて検討したい。

(1) 出前講座「解決志向で考えよう!」の取組から

今年度の出前講座は1校からの申し込みで実践としては少ないものであったが、この研修を立案する中で「解決志向についての理解」の講義と「短時間でできるケース会議」の実践という2部構成のパッケージとして作ることができたことは良かったと考える。改めて、「解決志向」について考え、どのようなアプローチで参加者に理解を深めることができるのかについて考えることができたことは、主催する私たちにとっても新たな学びを深める機会になったと考えている。

3年次も継続してこの講座を開催していくことで、「解決志向についての理解が広まり」それによってもたらされる教職員同士の相互理解や解決に向けた意識の共有などにも発展できるのではないかと考えている。そのためにも出前講座だけの運用だけでなく、それ以外にも、「短時間でできるケース会議」の運用で対応できるケースがあれば、積極的にファシリテーターとして出かけていき、会議での運用に活用してもらうなど、「現場で」使ってもらう機会を増やしていくことを考えていきたい。

(2) 「当教育センター内でさらに研修を深めていきたい」について

このケース会議を運用していくにあたっては、まずは当センター相談室内で研修を積みながらファシリテーターとしての力をつけていく必要があると思われる。今年度は「質問すること」によって話題に介入し、解決法に焦点化するというスキルについて学んだ。「端的な質問で事例提供者に聞いていく」やり方を出前講座でのケース会議や養護学校の寄宿舎でも実践して、多人数の参加者の意見を広く集めるということが有効であることを実感した。

この「短い質問で事例提供者に聞いていく」方法は、すでに先行研究が多くなされ、この研究の1年次の事例検討方法でも取り上げたPCAGIP（PersonCentredApproachGroupIncidentProcess：ピカジップ）法でも使われているやり方である。今年度の小林氏によるファシリテーション研修をオンラインで行ったのと同じように、遠隔講座などの技術を使った研修受講も含め、計画していきたいと考えている。自身のファシリテーション力の向上と並行しつつ、次に挙げる学校現場での運用について、より積極的に進めていくことが必要であると考え。

（3）学校現場での運用につなげていくための実践について

これまで、出前講座あるいは寄宿舎指導員を対象に継続した「短時間でできるケース会議」を経験した教職員の多くの声を総合すると、「短時間ケース会議はとても有効であると考えているが、自分たちだけでその運用まではできない」と感じているという段階だと思われる。

しかし、同時に「現場でやってみたい」「事例提供者と一緒に考える出発点になった」「共通理解のもとにすすめることができそうだ」というポジティブな捉えで受けとめられていることがアンケートからも窺える。「できるならば」「やってみたい」という段階であるともいえる。

学校現場で実践してもらうためには、まず、ファシリテーターとしての会議運営のハードルを下げるべくファシリテーターのセリフをシナリオ化するなどの「誰もが簡単に取り組める」ような一連の流れに手順化したり、参加者が「リソース」を見つけやすいようにリソースの観点表を紙面に見える化したり、ファシリテーターも参加者も負担少なくできるだけ発想豊かに実施できるようなパッケージにして提案したりするなどのアイデアを考えた。

その他、3年次に向けての「学校現場での運用につなげていくためのアイデア」を以下、箇条書きした。

- 「短時間でできるケース会議」のQ&Aやよくある質問（FAQ）集を作ってはどうか
- 「リソース」につながりやすいキーワードを掲示するなど示しておく。
- 「解決」だけに着目せずに「ヒント」や「手がかり」が見つかるという意識づけで会議に臨むと良いのでは。
- 解決志向の考え方として、「(事態が)よくなろうとしている『きざし』」にも目が向くようにしていくとよいのではないか。
- ファシリテーターの不安が取り除けるように、会議の運用の様子がより具体的に分かりやすいよう、上記にあげた出前講座と一緒に映像化し、オンデマンドで見られるようにしてはどうか。
- 3年次も継続して学校現場で続けて運用をしてもらい、現場と一緒に新たな方法や改善点を探っていったらどうか。
- 「次へのヒントが見つかるケース会議」という名称で方向性を示してはどうか。

6. おわりに

今年度から本格実施を迎えた新学習指導要領の中で「SDGs」について取り上げられ、「持続可能な社会の作り手の育成」がうたわれている。しかしそれを教える学校現場では、多くの教職員が多忙感の中で働き、文部科学省の資料（令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査）によると教育

職員の精神疾患による病気休職者数は平成30年度の5212人から令和元年度の5476人へと増加しているという現状がある「短時間化」や「省力化」という視点だけでなく、「解決に向けた会議」をつくるという意味でも、この「短時間でできるケース会議」は学校現場で起こる事象に向き合っている教職員集団が前に進む一歩を考えていく一つの手段になりえるのではないかと考える。当教育センターとしてもこの取組を通じ学校現場が「持続可能な」場所であり続けることを応援したいと考えている。

【引用文献】

- ・「学校が元気になるファシリテーター入門講座15日で学ぶスキルとマインド」 ちょんせいこ
- ・「リンキンボムを使った、ファシリテーションワーク」 小林昭文氏の資料より
- ・「ワークショップ実践者のファシリテーションにおける困難さの認識」
安斎勇樹・青木翔子 東京大学大学院情報学環*1・株式会社ミミクリデザイン
- ・「令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査」

【参考文献】

- ・「人やまちが元気になるファシリテーター入門講座 17日で学ぶスキルとマインド」
ちょんせいこ
- ・「ワークシートでブリーフ・セラピー」 黒沢幸子 ほんの森出版
- ・「解決志向で子どもとかわる」 ジュディス・ミルナー、ジャッキー・ベイトマン 金剛出版
- ・「30分でスッキリ！ブリーフミーティング」 鹿嶋真弓・石黒康夫 図書文化
- ・「30分でスッキリ！ブリーフミーティングの理論と実践」 鹿嶋真弓・吉本恭子
- ・「やさしく学ぶ 教育相談」 角南なおみ 学文社
- ・「ブリーフセラピーの極意」 森俊夫 ほんの森出版
- ・「よくわかる学級ファシリテーション かかわりスキル編 幸せな子ども時代のために」
岩瀬直樹 ちょんせいこ 解放出版社
- ・「よくわかる学級ファシリテーション 子どもホワイトボードミーティング」
岩瀬直樹 ちょんせいこ 解放出版社
- ・「コーチングで学ぶ「言葉かけ」練習帳」 石川尚子 ほんの森出版
- ・「スクールカウンセラーと教師のための「チーム学校」入門」 半田一郎 日本評論社
- ・「新しい事例検討法 PCAGIP 入門」 村山正治・中田行重 創元社