



難しい生徒を、 どうチームで支えるか

進路指導に役立つ技法 ● ホワイトボード チーム会議

対応が難しい生徒に対して、一人ではなく「チームで対応する」。「チーム学校」のかけ声の下チームを立ち上げてはみたものの、話し合いがうまく進まないという声もよく聞きます。そこで今回は、みんなが元気になる、そんなチーム会議の進め方をご紹介します。

取材・文／清水由佳 イラスト／おおさわゆう



【監修&アドバイス】
会津大学 文化研究センター
教授
荻間澤勇人先生

かりまざわ・はやと ● 1986年岩手大学工学部卒業後、岩手県の公立高校教諭に。早稲田大学大学院教育学研究科後期博士課程単位修得退学。教育学、教育カウンセリング心理学を専門とする。2015年4月より現職。

例えばこんなケース

不登校気味で家族の協力も得にくく、 進路を考えられない生徒

進路指導担当として、気がかりな高校2年生女子A子。1年生の夏休み明けから休みがちのようで、進路調査はいつも白紙のまま。1年次の担任によると、三者面談にも保護者は来ず、家庭環境としても進路を落ち着いて考えられる状況にはない様子。このままでは、進路が定まらないどころか中途退学にもつながりかねず、クラス担任の先生に声をかけ、チームを立ち上げて対応したいと考えました。

【参加者】

進路指導担当(自分)、クラス担任、学年主任、1年次クラス担任、部活(漫画研究会)の担当顧問、保健室養護教員、スクールカウンセラー

before

ありがちチーム会議



意義は認めてくれるが、会議がうまく進まない…。

クラス担任の先生にまず声をかけたところ、「自分一人では対応が難しいと思っていたので、ぜひ」と乗り気の返事。その後、ほかの先生方にも声をかけると、おおむね前向きな返事をもらえて一安心。ただし、1年次の担任の先生は、「A子は家庭がねえ。親もまったく協力的ではないし、こちらが一生懸命になっても難しいかもしれないなあ」とやや悲観的な様子。会議の日程調整も、「新学期を迎えればかりで忙しい」と、なかなか調整がつかなかった。

ようやく集まれたある日の放課後。会議冒頭で、「保護者面談をしたくても、全然電話が繋がらない」という担任の先生の言葉から、次々に家庭環境の問題点が出始める。しかし、結局「家庭のことは難しいなあ」で、会議は行き詰まる。そして、「大変だとは思いますが、担任の先生には繰り返し保護者への連絡をがんばってもらって。あとは、A子が少しでも学校に来られるように、気づいたらみんなが声かけをしていく感じですかねえ…」と、あまり代わり映えのしない結論に。「せっかくチームを立ち上げて、結局解決策はなかなか出てこない」と、徒労感に包まれて会議は終了した。

ホワイトボードを活用した「みんなが元気になる」チーム会議

せっかくチームを立ち上げても、会議がうまく進まず頓挫する。忙しいなかで、会議が負担になって腰が引ける。そのようなことを避けるべく、効率が高く、成果が実感できる会議のあり方の一つが、ホワイトボードを活用した「解決志向」のチーム会議です。

その大きな特徴は3つあります。

一つは、時間を30分と切つて、会議をだらだらしなくても良いという心理的な負担を減らすこと。

そして、全員がホワイトボードに向かい、そこに書く内容に集中して話をす

ることで、共通の目的・目標に向かっていく実感を得られること。

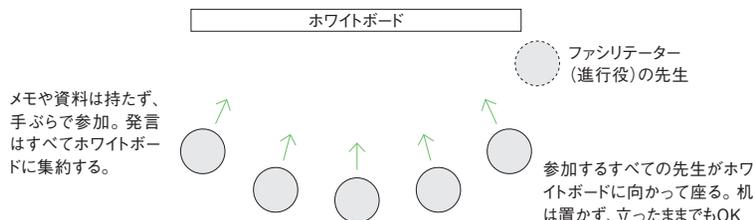
そしてもう一つが、「原因探し」ではなく「解決志向」で行うことで、前向きな気持ちで会議が進むこと。解決志向のアプローチでは、「うまくいっていることは何か」を見つけ、そのうまくいっていることや役に立つことを積み重ねて解決の状態に向かいます。そのため、参加している先生方も、元気で前向きな気持ちになることができます。いわば、「みんなが元気になる」チーム会議と言えるでしょう。

その具体的な展開の仕方を、今回のケースを例に、次ページで示します。

これがホワイトボードを使ったチーム会議の進め方!

進路指導担当(自分)はファシリテーター(会議の進行役)。事例報告者がクラス担任。それ以外の先生方は参加者となり、「質問」「ブレインストーミング」などに積極的に参加する。

【ホワイトボードを使ったチーム会議】



① 「30分」で終了を全員で確認

最初に終了時間を明確しておく。目安は30分。参加者には、「守秘義務」と「解決志向で考える」という2つのルールを確認。

終了時刻 16:30

A子が、学校を休まず、進路を考えるようになるには、何ができるか
(ゴールの修正) → A子が、学校を楽しみ自信を得るには、どうすればいいか

質問 (リソース探し)

- ・漫画研究会の様子
→一人で漫画や小説を読んでいることが多い。
図書館でも見かける
- ・スクールカウンセラーのところの様子
→時々話に来ている。進路については話さないが、趣味(アニメや手芸)や年の離れた弟の話などをしている。
お母さんがパートの掛け持ちもしていて大変そうだと話す。
優しい子
- ・部活で文化祭のポスター作りはがんばってくれていた
- ・欠席しがちだが、宿題など提出物などはきちんと期限を守って出している
- ・手先を使うことは好きらしい。責任感はある

ブレインストーミング

4つのルール：
批判厳禁、自由奔放、
質より量、便乗歓迎

- ・本が好きなようなので、**学級文庫の管理を任せてみる**
- ・保護者に、その様子などフィードバックする
- ・**学級通信にひと言添えて、A子に持ち帰ってもらう**
- ・部活で、読んでいる本や漫画の紹介をする会を開いて参加してもらう
- ・図書館で、漫画やアニメの片付けや紹介文など書いてもらう
- ・**進路に関する本や書籍の片付けのお手伝いをしてもらう**
- ・**三者面談は難しそうなので、本人との面談をして、その様子をお便りのような形で保護者に伝える**
- ・**カウンセラーに進路に関する話題もしてもらう**
- ・**廊下で見かけたら気軽に声をかけてみる**

次回
6月9日(木) 16:00～ 進路指導室

⑤ ブレインストーミングの4つのルールを再確認

ブレインストーミングでは、まず4つのルールを書いて強調。思いのまま、何でも発言してもらい、書き留めていく。ここでは、ペンの色を変えて書き留めていくと、自由に意見を出しやすくなる。

⑥ 今後の取組、行動を選択する

行ってみたいことを事例報告者が選ぶ。新たにやってみたいことを赤ペンで囲み、既に行っている引き続きやりたいことを下線を引いて強調する。また、参加者それぞれが、できることを宣言してもらうことも。

⑦ お互いにフィードバックと次回の約束

振り返り(事例報告者が今感じていることを述べ、参加者もフィードバックし合う)。さらに、次回の会議を設定し確認し合う。ホワイトボードは写真に撮り印刷すれば記録となる。ホワイトボードの書き込みを綺麗に消して守秘義務を守り終了。

2 会議の目標は途中で変更もOK
 事例報告者の希望をもとに、会議の目的・目標を設定。「質問」終了後話が出てきたことで目標を変化させなくなったときは、随時変えていく。

3 最初の5分間で事例の聞き取り
 最初の5分間で、事例報告者からケースの基本的な状況について説明してもらう。事前資料などは必要なく、その場でどんだん話をしてもらい、ホワイトボードに書き留めていく。

目標 (今日のゴール)

事例報告

- ・1年生の夏休み明けから休みがち
- ・保護者とも連絡が取れない
- ・あまり目立つ生徒ではなく、一人で本を読んでいることが多い
- ・保健室利用はあまりない
- ・進路希望調査が白紙のまま

4 参加者全員で事例の情報を広げ、補う
 質問タイムで、参加者全員が事例報告の情報を広げたり補ったりしていく。質問が途切れたときは、事例の生徒の情報が多角的に出ているか、良い点や例外などはないかなど、観点を広げてファシリテーターが参加者に質問を促すことも。

ファシリテーター(進行役)は、場を支え、チームワークを引き出す

チーム会議で要となるのが、進行役を担うファシリテーターの存在です。事例を抱えて困っている先生を支える役割として、チーム会議全体を支えます。ファシリテーターになった先生は、自分の意見を述べるのではなく、会議全体のプロセスを促進する役割に徹します。まず最初は、「皆さんお忙しいなか、時間をとお集まりいただきありがとうございます」と、参加者全員を労いスタートします。さらに、その後のプロセスを進めていくにあたって、参加者の意見を批判的に見るのではなく、「受

け止めて、引き出す」を常に意識します。そこで、発言をホワイトボードに書く際も、発言者の言葉そのものを書くように心がけます。勝手に要約せず、どこがポイントかわからない場合は、質問して、本人の言葉でまとめ直してもらうなど、参加者を尊重します。そして、たくさん出たアイデアのなかから、事例報告者が行うことを自ら選択できるような促し、参加者一人ひとりができることを宣言してもらおうなどとしてまとめていきます。

これらの働きかけによって、参加者全員が前向きになり、「一緒に考えた」「一緒に決めた」というチームワークを引き出すのがファシリテーターです。



after

元気になって会議が終了

できることへの視点が生まれ、チームに支えられる安心感も

事例報告では担任の先生の気がかりな点が挙がっていたものの、質問タイムで、「できているところ」に注目していったことで、徐々にA子の良いところ、支援のリソースになりそうな部分が出始めた。さらに、ブレインストーミングで全員が自由に発言していくことで、徐々にチームとしての一体感を得られ、事例報告者は協力者の存在を実感できる。「一緒に考えてもらったことで、自分一人だけでがんばらなくてもいいんだという安心感ももてました。また、先生方が、ご自分のところでもできそうなことを宣言してくださったことで、チームとしての効果の期待も高まりました」など、次の会議までの期待感を得て会議が終了できた。

荻間澤先生のワンポイントアドバイス **原因追求をしない「解決志向」で未来をつくる**

このチーム会議での大きなポイントは、「解決志向アプローチ」を実践する点です。変えられない過去に囚われるのではなく、変えることのできる未来に目を向ける。それが「解決志向アプローチ」です。例えば、今回紹介するチーム会議の「質問(リソース探し)」でも、できていないことを見つけていくのではなく、うまくいっていることや役立つことは何かに注目し、新しい未来(解決像)をつくることを目指します。そして最終的な目的や目標も、「～しなくなる」といった否定形ではなく、「～ができるようになる」などの肯定的な表現になるように意識します。それにより、会議全体や参加者全員の意識が解決志向に向かい、みんなが元気になって会議が終わることができそうです。



ホワイトボードでできる解決志向のチーム会議
 一未来につながる教育相談
 佐藤節子編著 / 図書文化社