

# チーム支援体制構築のための学校マネジメント

## － 教員の児童・家庭支援力向上とSSWを軸とした 連携・協働の視点から －

学籍番号 219121

氏名 服部 倫子

主指導教員 餅木 哲郎

副指導教員 家近 早苗

森田 英嗣

### 1. 問題と目的

実習校校区内は、母子生活支援施設があり、特別事情児童数は、在籍の約20%を占め、精神的ケアや福祉的援助を要する家庭が多い。報告者が着任するまでの5年間は、スクールスクールソーシャルワーカー(以下SSW)配置校であったにも関わらず、支援体制は個業化傾向にあった。そこで、本実践研究では、専門スタッフとともに連携・協働するチーム支援へと転換を図るため、教員のチーム支援に対する意欲や能動的な行動を生み出すための環境へのマネジメントを行い、SSWを軸とした機能的で持続可能な運営ができるチーム支援体制構築を目的とした。

### 2. 実践研究の内容

実践研究を始めるにあたり、校長として、チーム支援体制の構築を学校教育目標の一環に位置づけ、その必要性について説明を行い、組織を立ち上げた。また、実習校担当SSW、SSWスーパーバイザー(以下SSWSV)に協力を要請し、協働しながらチーム支援体制の構築に向けて取組を進めた。

研究Ⅰ：SSW・チーム支援の理解を深める校内研修

研修講師を依頼したSSWには、予め研修の目的、育成する教員の力、研修の進め方の順を示し(表1)、段階を踏みながら、全6回の連続性のある内容を丁寧に実施した。ビジョンを明確に伝えたことは、3年間の系統立てた研修プログラムの柱となり、教員が研修で得た知識をどこでどのように活用するのかイメージをもって参加することにつながった。さらに、事例検討では活発な意見が飛び交うなど、取り組む姿勢にも変化をもたらした。加えて、柱が決まっていることで、たとえ途中で研修担当が交代しても研修計画がぶれることはない。そればかりでなく、SSWとの打ち合わせ時間の短縮にもつながった。

研究Ⅱ：支援意欲が高まる機能的なケース会議の行い方

機能的なケース会議を開催するためのマネジメントを次のように行った。①SSWをファシ

表1 校内研修のビジョン

研 修 目 的	①チーム支援体制の構築と持続可能な運営
	②SSWの理解と必要性、活用の仕方の習得
	③SSWを軸としたチーム学校で行う 課題解決の仕方・優位性の理解
	④アセスメント力の育成
	⑤支援することへの意欲と能動的な行動の育成
育 成 す る 力	①教員がSSWの役割を理解する
	②アセスメント・SSWの活用の仕方を知る
	③チームで支援することの良さを理解する
進 め 方 の 順	①SSWの役割や専門性・活用の仕方、連携
	②アセスメント・関係諸機関との連携の仕方
	③チーム学校で行う支援

リテーターに位置づける、②会議の初めに「学校が解決したい願い(課題)」を示す、③ファシリテーターは教員の発言機会を確保し、参加意欲の活発化を図る、④継続案件では、学校・各関係諸機関が支援の宿題を持ち帰り、次回は、宿題の進捗確認から始める。⑤ファシリテーターは、初めに終了時間を告げ、時間内に収まるよう進行する。このように、細かな所までマネジメントを行い運営することで、決して報告会で終わることなく、課題の解決が見て取れた。会議に出席した教員は、自らが発言することで自分もチームの一員という意識が高まり、また、様々な関係諸機関の支援が児童・家庭に届いていることや課題の改善を実感できるようになった。これが教員の励みとなり、次の課題解決への意欲や能動的行動力につながっていった。

研究Ⅲ：支援サポートシステムの開発

「学校が抱える困り感(課題)」からどの関係諸機関へつなげばよいか分かる支援サポートツール①～③を作成し、このツールを使ってチームで支援を行う「支援サポートシステム」を開発した。児童の変化に気づいた教員が、このツール①を手に取り、心配だと思う項目にチェックを入れさえすれば、次は、チーム支援委員会とともにツール②を使って課題をカテゴリー別に整理し、解決したい優先順位を決める。最後は、ツール③を使って関係諸機関へつなぎ、チーム支援の流れに自然に乗っていくようにした。そして、SSW要請から学校支援に入るまでの空白に時間も、このシステムを使えば支援は停滞せずに進められると考えた。まだ、校内研修で2回のみでの活用ではあるが、質問紙調査の肯定率からその手応えは得られたことから、実用化にむけて準備を進めたいと考えている。

3. 総合考察

報告者は、本研究の目的を実現させるために、研究Ⅰ～Ⅲを機能させるための学校マネジメントを行ってきた。教員は、校内研修が支援の「知識」を学ぶ場となり、ケース会議はそれらを活用・経験する「実践」の場となり、互いが往還し合い知識と実践がスパイラルに作用することで、教員の支援力は高まり、より一層「チーム支援への優位性」や支援成果の「実感」を感じている。また、ケース会議での成功体験や課題が、次の校内研修の事例検討にいかされ、アセスメントやプランニングの力がブラッシュアップするという、研究Ⅰ～Ⅲが往還し合うPDCAサイクルが生まれたと考えられる。本研究の結果、校長(報告者)は、研究Ⅰ～Ⅲにおいて、教員が実施の意図を十分に理解したうえで取り組めるようにマネジメントしたことが、支援意欲と行動力を高める契機となり、チーム支援体制の持続可能な運営につながる力を持った教員集団へと成長したと考える。

獲得したチーム支援やSSW活用のノウハウを、転勤先においても発揮できる教員となることを願う。また、教員がSSWの専門性や役割を理解し、チーム学校の一員としてSSWを学校に迎えることは、連携・協働のさらなる展開へつながると考えることから、校長(報告者)は、その環境を整えることに努めていく。加えて、この研究の実践過程は、他校がチーム支援体制を構築する上で参考になるものとする。

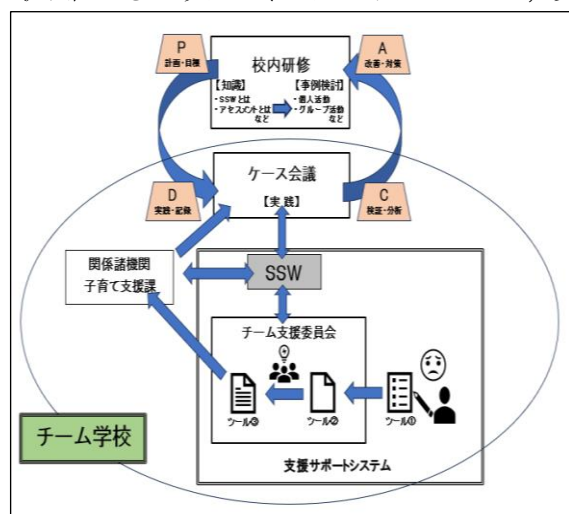


図1 チーム支援と組織開発の構造図