

第 45 回学習会を、平成 25 年 5 月 17 日 (金) 19:00~20:00 福岡市教育センターにて行いましたので報告いたします。

第 45 回の内容

講師 重枝一郎先生

Q-U 事例検討会 (アセスメント・対応策) について

- 1 なぜ学級集団づくりなのか
- 2 満足型
- 3 「大きな問題がない」という教師の意識
- 4 授業を通して満足型にする

○ 簡易版シートを用いた Q-U 事例検討会 (演習)



Q-U 事例検討会 (アセスメント・対応策) について

1 なぜ学級集団づくりなのか

目標

- ・ いじめがない
- ・ OA ↑ UA ↓ (学力向上)

- 
- ・ 学級を単位として一斉指導
 - ・ まとまりがあって建設的な相互作用が必要

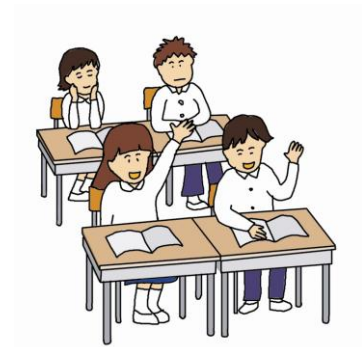
満足型をめざす

2 満足型

- ① 学習・活動意欲を喚起する
- ② 学習・活動意欲を維持する
- ③ モデリング学習が成立する
- ④ 学習・活動する習慣ができる
- ⑤ 社会性・道徳性やソーシャルスキルが身に付く



Q-U をする意識を言語化して共有



3 「大きな問題がない」という教師の意識

- ・集団活動の効率が悪い
- ・集中力が低下している
- ・学力や意欲の落差が大きい
- ・一体感がない



生徒の居場所にならない
学び合いがない
当事者意識がない
建設的な相互作用がない



満足型ではない！



4 授業を通して満足型

説明型授業	問題解決型授業
・意欲面は依存的 ・教師の説明が上手くないと子どもは不幸 ・教師は困らない ・教師の自己満足に陥りやすい ・子どものつまずきに対応していればよし ・子どもは、問題を解くときに思考するので問題解決型とも言えるのでは・・・	・少人数のグループ学習を通して課題を達成していく中で生徒自身が学ぶことを発見していくスタイル ・クラスの雰囲気づくりが大切 ・時間がかかる ・子どもが主体的になる ・教師が子どもの多様な考えを整理できないと苦しい ・既存の知識が不足していたら、問題解決型学習ができないのではと考えてしまう

- ・どちらでも「わかる」「できる」ようになり、生徒が生き生きしていればOK
- ・題材によって、どちらにするか決める
- ・説明型は「初級」、問題解決型は「中級」、型破りが「上級」
→型がなければかたなし！その先生のスタイルを確立する

【実 習】簡易版シートを用いた「Q-U事例検討会」



解 説

誰のためのQ-U？

Q-Uは何のために、誰のためにするのでしょうか？

Q-Uを開発した早稲田大学教授、河村茂雄先生は、「教師のためのQ-U」という現実について指摘しています。それは、下記の図に示したように、教師によって見立てに差があるということです。

例えば、Q-Uをした後の教師の実態として、次のAからDのように分けられます。

A：本当の学級の実態とほぼ同じ実態を把握している。

B：一部の生徒を見落としている。

C：満足しているのか、承認感が低いのか、誰かから侵害行為を受けているのかの見分けがつかない。

D：学校に来たくないくらい支援が必要な生徒ですら全く気付いていない。

明らかにすぐ支援が必要な生徒を見落とす。

A先生は、子どもとコミュニケーションがとれていて、子ども同士の関係性を把握しています。

B先生は、一部を見落としています。つまり、プロットについて、意外に思う生徒がいます。

C先生は、プロットの見分けがつきません。

D先生は、すぐに支援が必要な生徒も把握できません。

もし、教師が全員、A先生のように、学級の子どもの実態把握を確実にできるようになるなら、Q-Uはしなくていいと河村先生は言います。Q-Uは、教師の見落としている子どもの実態を教えてくれるひとつのツールです。

見かけは同じでも・・・どのように判断するのか

授業中に表面的にはおとなしく座っている生徒について、学校生活に満足しているのかどうかを見分けるのは、難しいことです

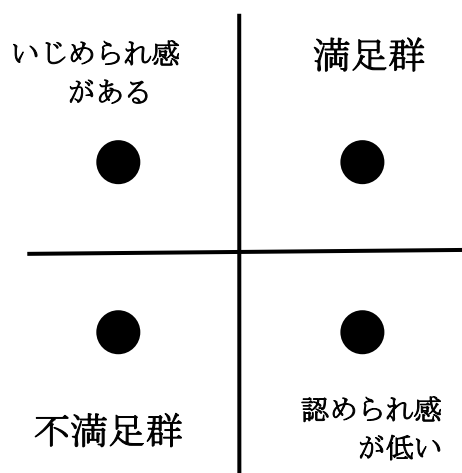
教師が見落としがちなのは、そのようなタイプです。

問題行動を起こす生徒や教師によく話しかけてくる生徒については、コミュニケーションが自然に増えるので、状況を把握できます。しかし、まじめでおとなしい生徒については、教師側からコミュニケーションをとることを心がけないと、接点がありません。

学校でおとなしくしているのは、学校生活に満足しているのか、認められ感がないのか、いじめられ感があるのか、じっとしているのか……。そこに気付かないのが、Cタイプの先生です。

Q-Uの結果は、そんな生徒の本音を見せてくれます。

しかし、Q-Uをしなくても、その「予兆」に気付ける教師であることが、大前提です。Q-Uをする以前の問題として、教師としての感性を磨く努力が必要です。「乱れの予兆」に気付き、生徒とのコミュニケーションを通して改善できる教師でありたいものです。

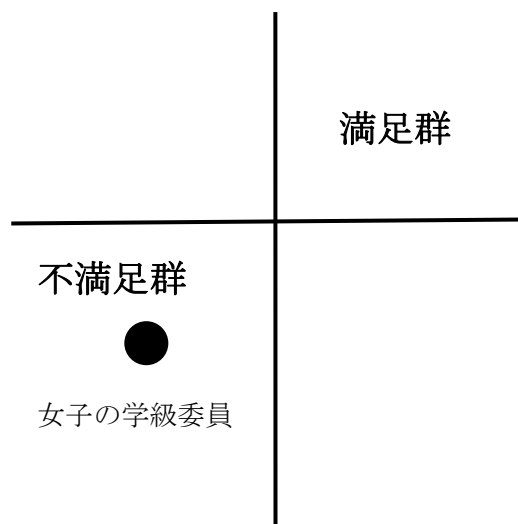


プロットの位置から見えること

学級のリーダーが不満足群にいる場合は、学級の人間関係を早急に点検する必要があります。

右図の事例は、女子学級委員が担任（男性）の前では常に明るく振る舞っていたので、見落としていたケースです。正義感の強い女子学級委員は、クラスからは煙たがられ、浮いていました。本人も悩んでいましたが、担任との関係がよいので、どうにか登校できていた状態でした。

Q-Uの結果から、担任もその状況に気付くことができました。そこで、担任との縦の関係を薄めながら、生徒同士の横の関係づくりを強めるよう働きかけました。また、副担任（女性）に、悩みの相談にのるよう頼むことで、個別の支援も行いました。中学生という思春期の生徒に関わる場合は、教師がうまく役割分担をすると効果的です。



なぜ、満足型をめざすのか？

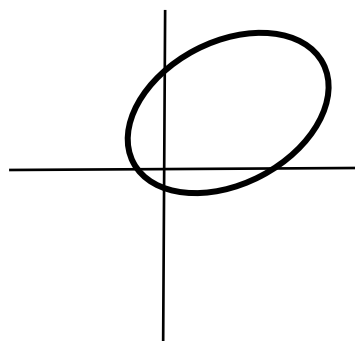
Q-Uアンケートは自己評価です。子どもなりの理由があつて、アンケートに答えています。それを実感するには、教師が実際にアンケートを体験してみることをお勧めします。

例えば、生徒指導主事が「不満足群」に位置する学校を考えてみましょう。生徒指導主事は日々、生徒指導に奮闘しているのに、職場の先生方から認められていないと感じているとします。その背景には、いろいろな理由が考えられます。どんなに生徒指導が大変でも、まわりの先生たちからの支えや認められ感があれば、「不満足群」に位置することはないでしょう。

このように、アンケートのプロットから、その背景が見えてきます。子どもの率直な気持ちがわかるのです。もちろん、Q-Uの型にとらわれて、評論家になる必要はありません。満足群に位置しているからといって、安心するのも困ります。しかし、Q-Uアンケートの結果から、いろいろな気付きがあります。そのためのQ-Uアンケートです。

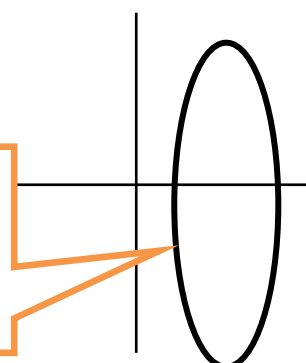
Q-Uの型について

Q-Uのプロット図では、集団と個の状況、両方を見ます。



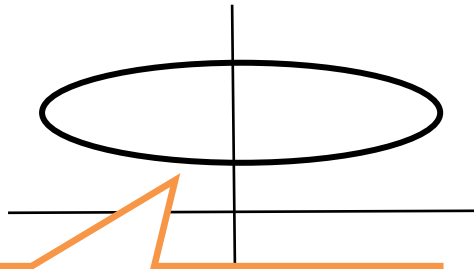
この状況を放置していると、崩壊していきます。「隠れ崩壊型」です。教師の指示がすべてで、できる子どもだけが目立ちます。目立たない子どもは不満をふくらませていきます。

「満足型」は、認められ感があり、いじめもない状況です。教育力のある集団です。学力との相関関係があるというデータ結果もあります。オーバーチャーが増える傾向がみられます。



「管理型」は、二極化しています。ルールはあります。どこで、認められる活動を意図的に取り入れ、集団を上にあげるようにします。

子どものよいところをお互いに認め合うようにします。SGE が効果的です。



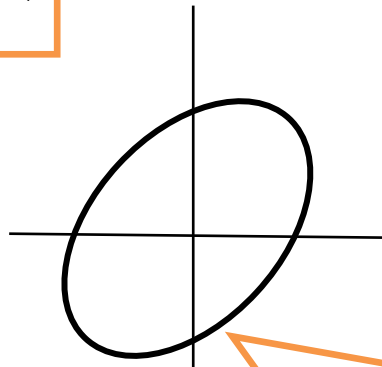
この状況を放置していると、崩壊していきます。「隠れ崩壊型」です。なれあい型学級の担任は、子どもと友達感覚で接しています。このような学級では、授業中の私語や自分勝手な行動が目立ち始めます。また、ひいきを感じる子どもが不満をふくらませていきます。

「なれあい型」は、一見、楽しそうだけどしまりがありません。ルールが弱いのが特徴です。

よく見ると、全体のうちの何人かだけが、楽しそうにしています。ルールが弱いので、いじめが多いというデータがあります。

そこで、教師は子どもに考えさせ、コーチング的な関わりで意見を引き出し、話し合わせ、合意形成したルールを共有します。

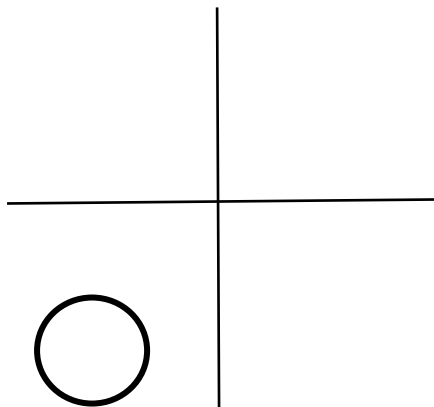
また、ソーシャルスキルトレーニングやロールプレイ等の体験活動を取り入れ、スキルを身に付けさせます。その時に、「最悪」を実感させて考えさせると効果的です。また、学級のルールが守られる安心感を実感させるのも、効果があります。



「荒れ始め」

不満足群にも、非承認群にも、侵害行為認知群にも子どもがいるので、個別対応に追われることの多い状況です。

この「ななめ型」では、チーム実践が必要です。学年教師や学校全体で具体的な戦略をたてて、チーム実践をします。



要支援群・・・不安と不満がいっぱいの子ども達です。学校全体で情報を共有します。

この状況であれば、担任が嫌がっても「組織対応」が必要です。「崩壊型」になってからでは、対応が非常に難しくなるからです。左下の子どもへの対応に集中すると、それ以外の子どもに手が入らなくなります。そうすると、その子ども達が不満をふくらませていきます。

学級集団の状態を良好にしなければ、相乗的に悪化していきます。

マイナスのスパイラルは、絶ちたいのです！

問題がないのではなく、見えていないだけかもしれません。

だからこそ、「理想の学級集団」のビジョンを描き、教師が方法論をもって対応していくのです。

チーム実践をするために

Q-Uアンケートの結果を担当だけが把握していても、チーム実践には結びつきません。そこで担任は、Q-Uアンケートの結果を簡単なレポートにまとめます。それをもとに、学年教師や学校全体で共有する場を設定すると、チーム実践につなげることができます。校内研修にQ-Uの結果に基づいた協議会を位置付ける必要があります。

Q-Uは「目的」ではなく「手段」です。データは使うものです。振りまわされてはいけません。使わないならしない方がいいのです。データを使って「作戦」をたて、チームで効率よく具体的な実践をするというスタンスが重要です。

演習 「事例検討会」

Q-Uアンケートの結果に基づいた「事例検討会」を行うと、チームで具体的に何を実践するのかを考え、共有することができます。

学級担任が事前に、学級の状況やQ-Uの結果をまとめたレポートを作成します。レポートが素晴らしいからといって、子どもがよくなるわけではありません。ひとつの資料として提示できればいいというスタンスで作成します。

そして、事例検討会ではまず、担任が学級の状況を話します。

今回の演習では、次のような内容を確認しました。

郊外の大規模な中学校。きびしい先生がおさえているので、学校は荒れていない。
担任の先生は独身で、まじめだがコミュニケーションはあまりとれない。

担任によると、リーダー性のある生徒が不足している。

公的なリーダー（学級委員）男子は「不満足群」に、女子は「非承認群」にいる。

陰のリーダー（力関係によって陰で影響を与えている）は、男子も女子も「満足群」にいる。

下記の①～④について担任が説明し、学級の実態を共有する時間をとります。

- ①公的なリーダー ②陰のリーダー（悪い意味での影響力のある子ども）
- ③グループ ④予想外の子ども

学級の実態を聞いたうえで、この学級の問題点を考え、その対応策を考えます。

まず、「個」で考え、次に学年教師等の「チーム」で対応策を考えます。それぞれの考えをすり合わせて、担任が一人で実践するのではなく、みんなで実践できるように、それぞれのアイデアを統合させます。

どうしても「学級に壁」があります。また、それぞれの先生の持ち味も違います。正解があるわけではありません。しかし、イマジネーションを働かせ、具体的にどうしていくのかという、これからの対応策をみつけていきます。学年教師で話していると、子どもの家庭背景など、「はじめて聞いた」というような話も聞くことができます。そうすると、教師の対応の仕方が変わります。子どもの実態の中心には、「教師」がいるのです。教師の影響力は、大きな1票です。

担任のモチベーションがあがるような「事例検討会」ができれば、その時間は意味のある時間になります。教師への「承認活動」が大切です。

子どもも教師も同じです。「教師集団」の状態がよければ、その教師集団には教育力があります。つまり、モチベーションを高めながら「学び合い」が促進されます。これからは、「教師集団」の時代です。他者の視点が入ることが、「学び合い」になります。一人では見えないこと、気付けないことも、チームで検討すれば見えてくるのです。

「Q-U事例検討会」では、集団への対応と同時に、個別な支援が必要な子どもについての検討も行います。どのような個別の支援が必要なのか、それを「見立てる」ことができないと「対応策」も見出せません。支援するのは、友人との関係なのか、学習や進路面なのか等、日頃から、子どものサインを見逃さないことは大前提ですが、Q-Uの結果からも見取ることができます。

例えば、グループ内の子どもの中で、一人だけ不満足群にいる場合は、グループの中で疎外されているかもしれません。学級が「満足型」であっても、特別支援の必要な子どもが不満足群にいる場合は、学級集団にも働きかける必要があります。また、学校生活の大半は「授業」です。学習面での不安を抱えている子どもは、そこから非行傾向に発展する可能性があります。その前段階での支援ができれば、未然防止につながります。このように、早い段階での対応が、負のスパイラルを断ち切る一助になるのです。

本日のキーワード

- 同僚性を高めるチーム実践をするために、Q-Uを活用
- 担任のプライドを乗り越えないとチーム実践はありえない
- Q-Uを通して具体的な対応を提案→他者の視点が入ることが「学び合い」
- 教師のモチベーションが上がるように「承認活動」

♪ 学習会に参加された先生方の感想 ♪ (参加人数 33名)

- ・教育現場の臨場感を感じながら学ぶことができ、私自身の意欲喚起につながりました。教師間の結束を高めるためには何が必要かを考えていきたいと思います。
- ・Q-Uは子ども理解でもあるけど、教師のチーム力向上のため、チーム力が前提という言葉が一番心に残りました。今年度、はじめて本校ではQ-Uを取り入れるので、「担任がさらし者になる」という反対意見が出ていました。今回、風土会で学んだ「教師によるチーム実践のためのQ-U」という考えを、自分の学校で伝えたいと思います。
- ・とてもためになるお話でした。Q-Uアンケートを実施しても、それをどのように活かせばよいか分からず、ただアンケートをとるだけになっていました。今回、事例検討会の重要性を痛感しました。また、担任だけで抱え込まず、学年がチームになって取り組むことの重要性にも気付かされました。分かりやすいお話をありがとうございました。

(学級はチームです！仲良しグループではありません。チームには、共有する「目標」があります。その「目標達成」をめざして切磋琢磨します。そして、職員室もチームにならないと、よりよい結果が出せません！残念ながら今の時代、学級も職員室も、自然発生的にチームになるのは難しいようです。チームに必要なのはチームワーク。そのチームワークは、メンバー間の「関係性の質」の高まりと比例します。多様な価値観や個性がある集団だからこそ、チームになるためには、避けては通れない道があります。それは、本音で語り合う場です。「Q-U事例検討会」がそのような場になると、チーム力が高まります！)

- ・Q-Uの事例検討会をする意義がよくわかりました。今後、対応策の具体的な内容を学びたいと思います。
特に・・・保護者への説明・協力体制の在り方
給食・掃除時間の展開のポイント
朝の会、帰りの会の展開 について、学びたいと思いました。
今年、担任している学級は、「なれあい型」or「崩壊型」に近いので、今からすぐにでも手を打たなければいけないと思っています。
- ・学級が体育大会に向けて動いている中、リーダーが自信をもって活動しているのか、担任として振り返ることができた意味のある時間でした。リーダーが満足群にいないければ、まとまった学級は作れないと思うので、様々な方向から実態を見立てていきたいです。学級経営の大事な時期に、タイムリーな話が聞け、参加して大変勉強になりました。がんばります！
- ・久々に参加させていただきました。明日が体育会でヘトヘトでしたが、ここに来て重枝先生のお話を伺うとやっぱり元気が出ました。まず、体育会が終わったら、がんばってくれた保体委員をねぎらい、「体育会でがんばった人」を学級で承認する時間をとりたいです。あったかい学級の雰囲気がつくれるようにがんばります！
- ・学年主任をしていますが、自分をはたして、うまく集団づくりができているのか自信がないです。今まで生徒指導は行ってきたけれど、具体的にどのような活動を入れていけばいいのか、何となくの感覚ですっきりしない感じでした。はじめて風土会に参加して、何かをつかんだ気持ちになりました。また、次回も絶対参加します。もっと学んで、どんどん実践していこうと思います。

(前向きな先生方の姿勢に頭が下がります。そんな先生方の学級・学年の子どもたちは幸せです！)