

第34回学習会を、平成23年11月11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34回目の内容

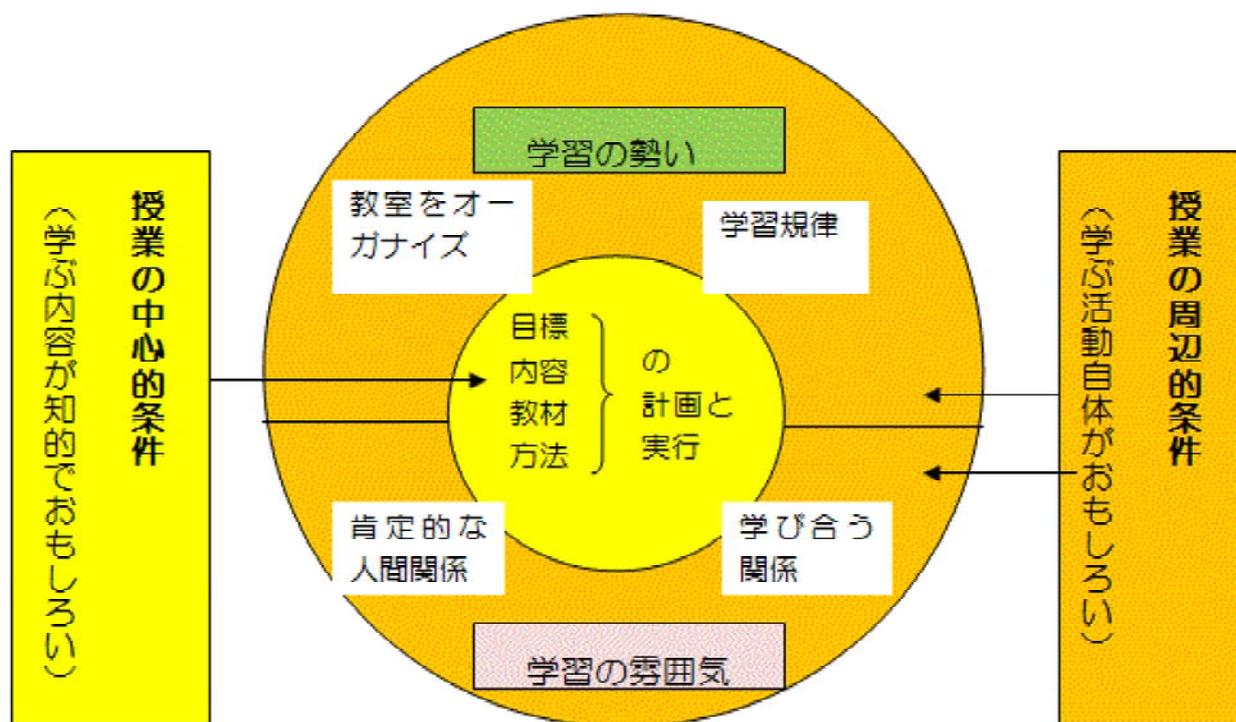
講師 重枝一郎先生(福岡市教育センター主任指導主事)

- 1 hyper-QUの理論と実践
- 2 Q-Uを活用した生徒への対応と学級経営の改善
- 3 Q-U事例検討会(簡易版シートを活用して)
- 4 実践交流 二宮先生(高取中学校)風土会を活用した校内研修



heper-QUの実践と理論

1 授業の基礎的条件



2 教育実践の効果

- (1) 教師の引き出し (個人研修, さまざま)
- (2) 学級の実態 (Q-U, 他者の視点)
- (3) マッチング (事例検討会)

※ 個人の思考は循環型に陥りやすい 外化せよ

- 3 学級経営はグループアプローチ
集団生活の中で発生する人間関係の相互作用



小手先のエクササイズは知らない 日常がライブなエクササイズ

- 4 学級集団アセスメント = hyper-QU = 教師への通知表

(1) アンケート結果

A 「やる気のあるクラスをつくるためのアンケート」
→学校生活意欲尺度

B 「いごちのよいクラスにするためのアンケート」
→学級満足度尺度

C 「日常行動をふり返るアンケート」
→ソーシャルスキル

(2) 複合してみる

(3) Q-U 事例検討会

(4) 学習集団の形成

教師の専門性「学び合わせる」

この基盤は、教師が「学び合う」文化

解説

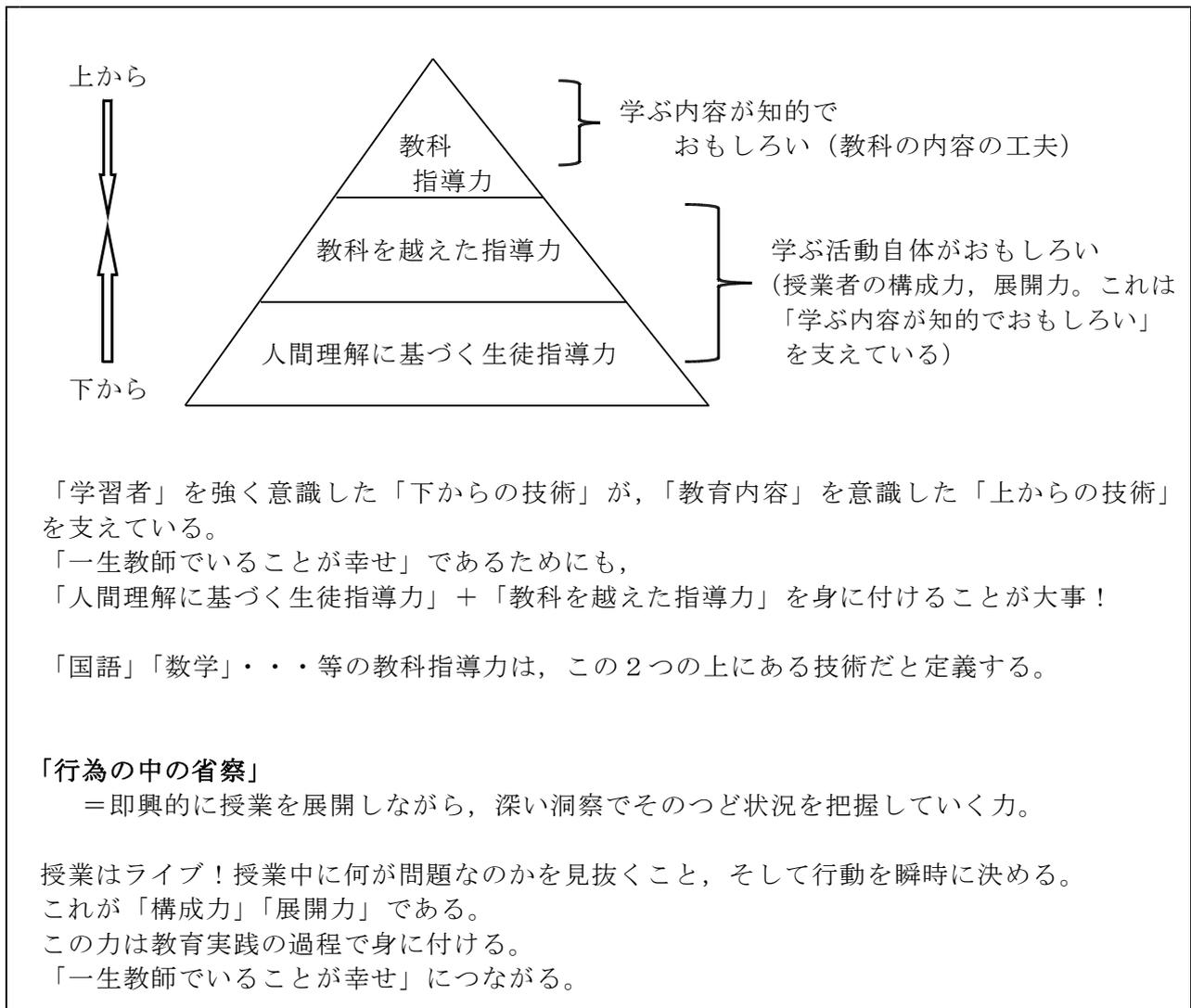
◎ 授業上手な先生は「授業の基礎的条件」を意識している

教育内容を意識することはもちろんですが、学習者を強く意識することが大切だと考えます。つまり、学級集団の状態を意識するということです。生徒同士のかかわりが下手だと、学級満足度は下がっていきます。すると、やる気も低下していきます。これが「意欲からの落ちこぼれを生む」ことになります。では、「意欲からの落ちこぼれを生まない」授業を実現するためには！

「授業の基礎的条件：学ぶ活動自体がおもしろい」と「授業の内容的条件：学ぶ内容が知的でおもしろい」は相互に関係しています。この2つの条件は運命共同体であり、相乗的に成果が出るか、出ないか・・・どちらか一方だけがよくなったり悪くなったりはしません。この「授業の基礎的条件」は、授業の目標や内容、方法についての考えや形式にはほとんど関係なく、すべての授業に常に要求される条件です。その条件の適否は、「学習の雰囲気」「学習規律」そして、「肯定的な人間関係」に支えられています。

例えば、授業で自分の考えを説明したり、互いに自分の考えを表現し伝え合ったりするときは、集団の力学が働き、人間関係のありようが作用します。

「発言する生徒が少なく・・・」「声が小さくて・・・」といった授業者の悩みは、この「授業の基礎的条件」を満たしていないことが原因であるという可能性が大きいのです。



◎ 教師の専門性「学び合わせる」基盤は、教師の「学び合う」文化

「授業の内容的条件」は「授業の基礎的条件」のベースの上に機能します。そこで、「授業の内容的条件」の学習過程において、学習の勢いや学習の雰囲気といった「基礎的条件」を授業参観するときに見合うことは、教科を越えた指導力を高め合う取組につながります。異教科でも見合うことができます。教師の専門性の大きな要因は、この「基礎的条件」の指導力なのです。

どんなにすばらしい指導案でも、感情のない、生徒の心に響かない伝え方、対応の仕方では、教科を越えた指導力があるとはいえません。

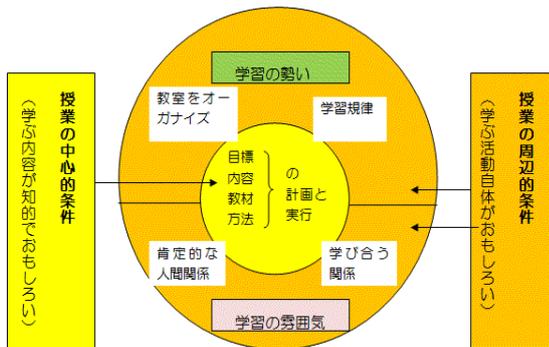
適切な方法で生徒の実態を把握しても、その指導力がなければ、ただの評論家です。この力は、教師が教育実践の過程で身に付けていく力です。教師の経験知を豊かにするためには、同僚で授業を見合い、学び合う機会を増やしていくことです。参観の時間がなければ、ビデオで撮影して、協議会をするのもいいと思います。本音を出し合える仲間と検討し、自分の気付いていない弱点やクセ等が明らかになったり、改善点を示してもらったり、悩みを受けとめてもらったり、学んだことを言ってもらったり、それが、明日への教育活動の意欲とパワーになっていきます。こうして、教師や学校がエンパワーされていくのです。

◎ 小中連携は、教師の認め合いからスタート

福岡市では小中連携を推進していますが、それを阻む原因のひとつに「文化の違い」があると思います。小学校の先生の視点で中学校の授業をみると、「もっと子どもが発表する、きめ細やかな授業にならないのか・・・こんな講義型の授業では、シーンとしているけど、子どもはお客さんになっているのでは」という正直な感想が聞かれます。

中学校の先生は、「小学校と中学校では、子どもの発達段階も違えば、授業内容の量も質も違う。何より入試があるから、合格できるような力をつけさせないといけない。そして、生徒指導が難しくなる」と、中学校の言い分があり、そこに壁があるのです。

なぜ、壁があるのか・・・。それを、下記の図で考えたいと思います。



小学校の先生は「授業が命です」と言いますが、小学校の場合、「授業の中心的条件」と「授業の周縁的条件」をあわせて「授業」と捉えています。また、それを一人の先生ですべてします。

中学校では、授業は「授業の中心的条件」と捉えています。その周辺は、チームでします。

このように、捉え方が違うので「壁」ができるのです。

左記の図でお互いの文化を共有することで、認め合うことができると思います。

◎ 教師の引き出しを増やすために、「他者の視点を入れる」

学級経営は「グループアプローチ」です。「授業＋学級活動＋道徳＋行事」＋「日常生活」という発想で、教師は学級づくりを行います。何かだけで学級経営を捉えるのではなく、トータルで捉え、相乗効果をねらいます。つまり、「小手先のエクササイズはいらぬ。日常がライブなエクササイズ」なのです。どうしても教師は、子どもたちを「上から目線」で見えています。Q-Uは教師への通知表です。子どものせいにしない教師でありたいと思います。

Q-U を活用した生徒への対応と学級経営の改善

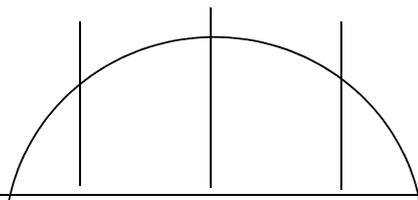
学級経営の共通実践が困難な理由

- (1) 学級経営の複雑さ→多様な実態
- (2) 教育実践の把握の難しさ→言語化できない経験知
- (3) 教師の生徒観、指導観の違い→それぞれの過去の成功体験に裏付けされた指導理念

職員室＝教室

- (1) 「チーム」とはお互いの意見を言いながら、強みを出し合って支え合う
- (2) スローガンはできるけど、どうチームをつくるのかが大切
- (3) チームは協力するためにつくる。→価値観を許しながらたたかう。ルールを徹底する

教師の現実



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

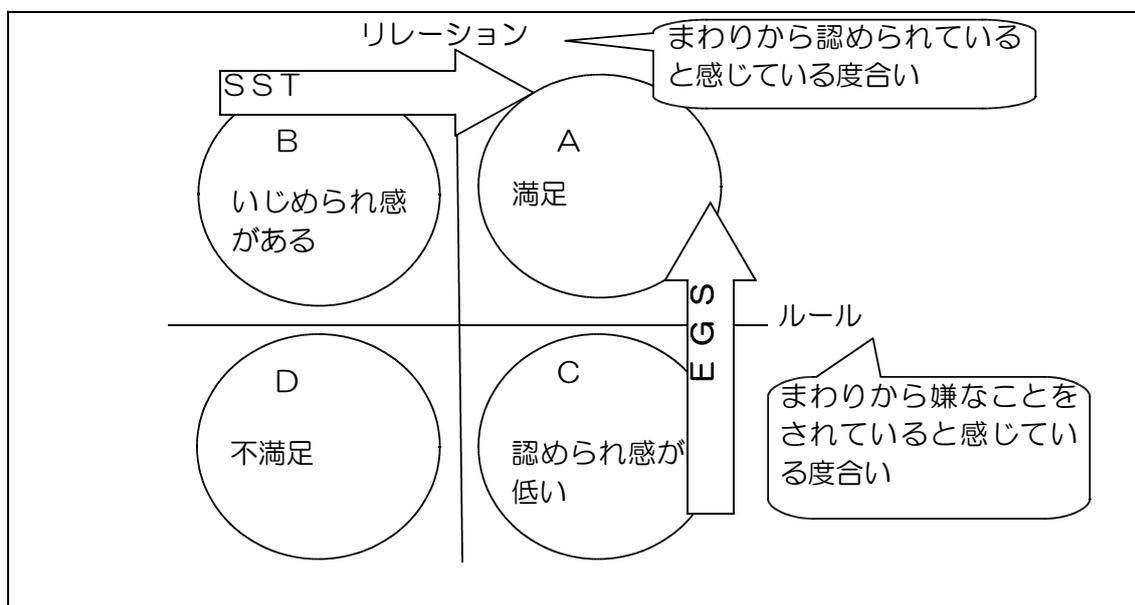
D：学校に来たくなくらい支援が必要な生徒ですら全く気付いていない。

明らかにすぐ支援が必要な生徒を見落とす。

現在地を把握し目的地を決める学年会はチームづくり

学級集団プロット

これは、早稲田大学の河村茂雄教授が開発した学級集団アセスメント「Q-Uアンケート」でのプロット図です。



Aは、「リレーションとルールがある状況」

この群にいる子どもは、今の学級集団の状態に満足しています。

Bは、「リレーションはあるが、ルールは弱い状況」

この群にいる子どもは、不適応感やいじめ、冷やかし等を受けている可能性があります。

Cは、「ルールはあるが、リレーションが弱い状況」

この群にいる子どもは、自分の存在や行動が、友だちや先生から認められていないと感じている可能性があります。

Dの群に位置した子どもたちは、学級の状態に不満をもっていたり、不適応感が強かったりします。特にDの領域でもさらに左下は、要支援群といって、今すぐ手をさしのべなければならない子どもです。

学級でアンケートを行い、このようなプロット図をつくる意義は、担任だけでなく、学年教師で現状把握し、対応策をみんなで考えるといった「チーム実践」です。

例えば、シンプルに考えると、BからAを目指す取組としてSST（ソーシャルスキルトレーニング）を取り入れ、CからAを目指す取組としては、SGE（構成的グループエンカウンター）の手法を実践する等です（上図参照）。

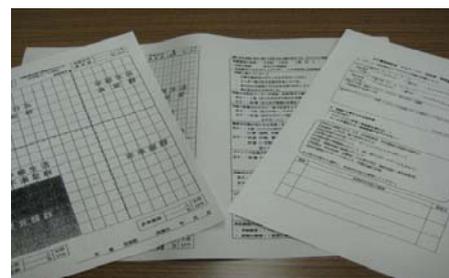
このようなアンケートを行ったら、事後の学年会が大切であることは言うまでもありません。

しかし、きちんと分析して、その上で対応策を話し合うことが時間的に難しい現状もあります。

具体的に実践してこそ、アンケートの意味があるのです。

そこで、短時間で効率的に協議会をするために、次のようなワークシートの活用を紹介します（本日の体験活動）。

※今回の「風土会」では、実際に Q-U 事例検討会を体験しました。「簡易版シート」を活用したので、短時間で意義深い検討会になりました。



- (2) ルールはあるが学級の雰囲気が悪い
 一定のルールの下に集団活動がとれますが、教師のやり方が強制のみである場合、ルールの内在化はされていません。承認感のない生徒は不満足群に流れます。多くの生徒はあきらめ感もちます。
- (3) 一斉指導が通らない
 自己中心的な生徒が、きちんとしている生徒を引き下げる心理が働きやすいので、崩壊の兆しといえます。

対応策

- (1) ルールが弱い→被侵害の生徒
 ・いじめられていると感じやすく、教師が忙しいときにSOSを出します。愚痴を聞いてあげたり、悩みを聞いてあげたり、こまめに対応する必要があります。
- (2) リレーションが弱い→非承認の生徒
 ・叱責ではなく、励ましが必要です。机間指導等のときに、さりげなく声をかけます。
- (3) 荒れ始めのときにいじめがドンと増え、個別支援に追われ、集団づくりができないとき
 ・個別、特別な対応と同時に集団づくりを学年教師で取り組みます。
 ザ・ベストではなく、みんなのマイ・ベストを合わせます。

※ 学力とのクロス

- ・集団づくりがうまくいっているとオーバーチャーが増えます。
 相関関係がない学校は、付属みたいな学校です。

マッチングした実践につなげる

(1) ルールが弱い学級の3つの実践

- ① ルール違反を見逃さない
 (契約→再契約, ルールを共有する取組)
- ・生活ルール (廊下は静かに歩こう)
 - ・学習ルール (話を静かに聴こう)
 - ・対人ルール (優しい言葉を使おう)
- ② ルール遵守も見逃さない
 (ほめる, 勇気づける, 認める)
- ③ 教師も3つのロールモデルを生徒に負けないくらいする
- ・あいさつ上手「おはようございます」
 - ・うなずき上手「うんうん」「なるほど」
 - ・お礼上手「ありがとう」



(2) リレーションが弱い学級の3つの実践

- ① いいところさがし (振り返りシートに必ず)
- ② 教師はつながる言葉を日常的につかう。生徒は「言葉のアンケート」で、言葉は人間関係をよくする働きをもっていることに気付かせる。
- ③ GWTの活用 (振り返り活動の充実)

(3) チームで実践

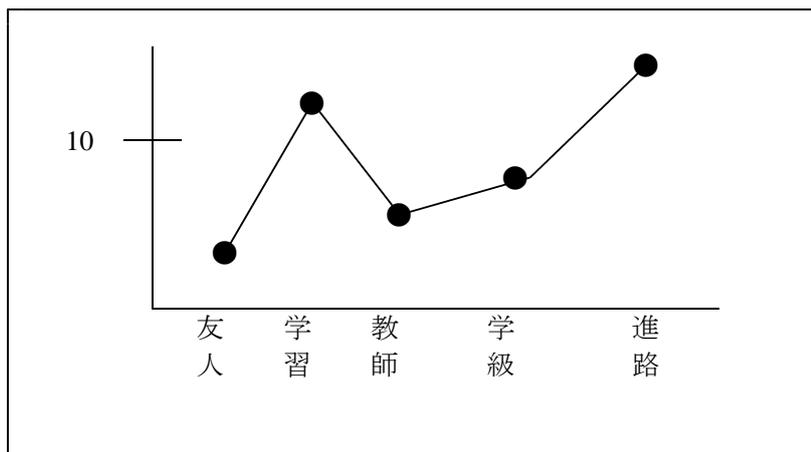
- ① ルール【SST】とリレーション【SGE】のコラボで学級空気をつくる
- ② 小グループ, ペア学習での話し合い活動【①を関連付ける】
- ③ 担任交流 (帰りの会, 給食, 清掃), 二者面談, 学びの集会 (目標・取組の共有), ○○中生の主張 (集大成)

◎ 教師のための Q-U アンケートという発想なら、職員室は活性化する

「他人事」だと思っていたら、永遠に Q-U について理解することはできません。まずは、大まかなポイントを理解することから始めましょう。

まず、教師も実際に「Q-U アンケート」をしてみることをお勧めします。自分が体験すると、生徒たちの気持ちが少しはわかります。アンケートに答えるとき、生徒もきっと、ある場面が浮かんだり、誰かの顔が浮かんだりしているはず。そう考えると、Q-U の信頼性は、ある程度あるのだと考えられます。

「意欲尺度」を見るときを目安は、縦軸の「10」です。



例えば、左図のような生徒は「勉強だけがんばれば・・・」と思っているタイプかもしれません。このような生徒は、もろい面をもっています。勉強につまずいたら、一気に不登校になる可能性があります。

このように、個人の尺度を見るときには、どの項目が落ち込んでいるか、高いのかなどを見るようにします。

◎ 教師のための Q-U アンケートという発想で、「子どもを見る目」をもつ

Q-U の結果を見ると、なぜ、ここのプロットにいるのか？と教師が疑問に思う生徒が何人かいるものです。それが、一般的な教師のアセスメント（実態把握）能力です。この、見逃している一部の生徒について、Q-U の結果から適切なアプローチができます。その結果、生徒が「満足群」に変わっていきます。

まれに、学級の実態と Q-U の結果が全く同じ、という「見る目のある教師」がいます。しかし、これもまれにですが、要支援群の生徒にも気付かないという「見る目のない教師」もいるのです。だからこそ、他者の視点が必要です。そして、チーム実践です！

「教育は人なり」学級担任が発表される 4 月は、子どもも親も、担任が誰になるのか気が気ではありません。それは、学級は生徒にとって、毎日の居場所だからです。1 年間の安心感を得ることができるかどうか、学級担任の影響は、とても大きいのです。

生徒の SOS にいち早く気付くことができるプロ教師になるためにも、Q-U で「見る目」を育てたいと思います。それができれば、Q-U は必要なくなります。

◎ Q-U アンケート結果を見る視点（学級全体）

プロット図はまず、全体の傾向を見ます。縦型であれば「管理型クラス」、横型であれば「なれ合い型クラス」、ななめは「荒れの兆し」の見られるクラスです。

管理型クラスは、エンカウンターで「上に引き上げる」支援をします。

なれ合い型クラスは、ルールが弱いのでソーシャルスキルトレーニングで「右に寄せる」支援が必要です。これらは、一方向なので、チーム支援もしやすいのです。

しかし、ななめの「荒れの兆し」のあるクラスは、二方向の支援が必要であり、一人の教師による支援では難しいのです。そこで、ルール強化は学年教師がチーム実践で行います。学級担任は、エンカウンターやソーシャルスキルトレーニングを日常的に行います。

このように、Q-U の結果に基づいた実践は、見通しをもった実践になり、効果が期待できます。

◎ Q-U アンケート結果を見る視点（個別）

個別支援のためにプロットを見る場合、まず「要支援群」の子どもは不登校になってもおかしくない状況なので、学校全体で把握します。次は、「いじめられ感」のある子どもと「認められ感」が低い子どもを把握します。Q-U アンケートは自己評価です。まわりは、そのようにとらえていなくても、本人はそのように「感じて」いるのです。それを把握し、個別支援を行います。

「いじめられ感」をもっている子どもの話はじっくり聴くようにし、「認められ感」が低い子どもは、まわりから認められる機会や場をつくっていくなどです。

次のチェックポイントは「リーダー」です。左下（不満足群）にプロットがある場合は、クラスで浮いてい可能性があります。クラスでの横の関係（友人関係）が崩れているかもしれません。リーダーが満足群にいないクラスは、何らかの問題ありです。教師はそれに気づき、リーダーへの支援を行います。

また、教師が配慮している子どものプロットも要チェックです。問題行動のある子どもが右上（満足群）の場合、クラスで自分勝手な振る舞いをして、満足している可能性があります。その場合は、まわりの子どもたちが「いじめられ感」をもっている可能性があります。

予想外の子どもについては、他者の視点を取り入れ、チーム援助をしていきます。

クラスの仲良し〇人組は、プロットを線で結んでみることをお勧めします。全員が満足群なら問題はありますが、一人だけが不満足群の場合は、グループ内でトラブルがある可能性があります。本当はそのグループにいたくないのに、一人になりたくなくて我慢していることも考えられます。

このように、教師が Q-U アンケートの結果から、クラスの見えない実態を見ようとする事、それが、大きな意義だといえます。そこから、見通しをもった実践がスタートするのです。学級担任が考えるクラスの実態は、担任から学年チームや管理職にきっちり伝えます。この「情報共有」もチームになるために、とても大切です。

本日の体験活動

Q-U 事例検討会を「簡易版シート」を用いて行いました。実態から、具体的な対応策を考えます。まるで、学年会のような雰囲気です。

言葉にすることで、教師がすべきことがはっきりします。

まずは、大きな方針をたてます。「リレーション」「ルール」のどちらを強化するのか。

他者の視点が入ると、自分の考えが活性化し、次々に良いアイデアが生まれます。

気になる子どもは、データを複合して検討すると、見えてくるものがあります。

同じように、さまざまな先生の考えを合わせて検討すると、やはり、見えてくるものがあります。

「簡易版シート」はシンプルなので、多忙な学校でも、気軽にできそうです。

まずは、教師が個人で「対応策」を考え、それからチームで考えます。

学校によって子どもの実態は違います。目の前の実態に合わせて、自分の学校の同僚とぜひ、Q-U 検討会をしてください。

短時間で意義ある時間になり、明日の実践の意欲とエネルギーがもらえます！



☆ 今回のキーワード ☆

- 授業の基礎的条件(周条件的条件)と内容的条件(中心的条件)
- 教師の引き出し
- 個人の思考は循環型に陥りやすい 外化せよ
- 小手先のエクササイズはいらない 日常がライブなエクササイズ
- 教師の専門性「学び合わせる」この基盤は教師の「学び合う」文化



♪学習会に参加された先生方の感想♪ (参加人数 26名)

- ・ Q-U について学校で研修をしています。事例検討会を夏休みに1回、10月に2回目実施、12月に3回目を予定しています。今日、風土会の体験でしたように、簡易版シートを用いて実践したいと思います。今日は、ナイスタイミングで Q-U の研修ができ(「ウソ～」という感じ)学校で先生たちと交流していきます。
- ・ 実際に自分が Q-U をしてみて、自分のプロットに驚きました。設問に答えるときも、かなり迷いました。子どもたちもこんな気持ちなのかもしれないと実感できました。また、事例検討会の重要さも感じました。今日の事例のクラスは、今の自分のクラスに似ているかも!? と不安になりましたが、グループで話し合った対応策を参考に、来週からまたがんばります。
- ・ Q-U の事がよくわかりました。私の学年は hyper-QU をしたので、結果をもっと学年で真剣に分析できたらなあと思っています。チームで改善することはやはり、とても大切だと思います!
(→簡易版シートを用いた事例検討会による「チーム改善」!風土会参加者の先生方から発信してください!!!)
- ・ 1学期に Q-U を行い、どのように活用すれば最も効果的なのか、疑問に感じていました。今回の研修でプロットの位置だけが重要なのではなく、職員間の連携にも有用であることを知りました。周りと話し合い、どのように学級経営をすればよいか、もっと考えていく時間を作っていこうと思います。
- ・ Q-U のプロットの見方がとてもわかりやすく理解できました。そして何よりも、Q-U は子どものためだけでなく、教師のために使えるものだという最後の重枝先生の言葉が、心にストンと落ちました。学年全体でチームとして、全学級で取り組むという考え方のもと、Q-U を見ながら今日のように検討会をしていくと、教師の学級経営のまずさというより、子どもの心配な姿をどうすればいいかをみんなで話し合える教師集団になれると思います。
- ・ 本校では毎年、6月と11月に2回、Q-U を実施しているのですが、活用方法がわかっていませんでした。今日のお話を聞いて、「小グループをつくっている子どもをプロット図で結んで、嫌だと思っている人がいないかどうか確認する」「プロット図で、予想外の位置にいる子どもについて、相関図を含めてきちんとチェックする」など、とてもためになりました。これから2回目の Q-U を実施するので、必ず活用させていただきます。
- ・ 私の学校でも Q-U を実施していますが、正直な感想としては、何のために実施しているのかわからないと、ずっと感じていました。しかし、今日の事例検討会を体験して、Q-U の有用性を感じました。もう一度、自分のクラスの結果を見直して、学級に還元したいです。私の所属する学年は職員の仲も良く、風通しも良いので、Q-U の結果を一つの議題にして学年会で話し合いができれば、より学年教師集団がまとまっていくのではないかとこの可能性を感じました。本当に、ありがとうございました。

(→ Q-U は実施しているものの、その後の活用方法がわからないという学校が、意外に多いようです。「先生のための Q-U」という発想で、同僚性を高めるためにも活用してください!「チーム実践、チーム改善で学校魅力を高めよう」)

♪「実践発表」（二宮先生 高取中学校）への感想や自分の実践について♪

研修委員長をしている二宮先生は、「風土会」で学んだことを即、校内研修で実践されています。自分が行ったエンカウンターや GWT 等の授業をビデオに撮って、それを校内研修で見せながら説明されたり、実際に先生方でエクササイズを体験されたりして、今では「高取中学校オリジナル・プラン」が定着しています。3 学年ともに、学級開きでするエクササイズ、班替えの後にするエクササイズが「定番」として決まっているそうです。同じエクササイズでも、学年や班が変わると、前とは違う深まりが期待できるので、繰り返し行うこともあるそうです。

「風土会」流、校内研修会にして良かった点は、先生たちのコミュニケーションが活発になったことと、校内研修会への抵抗感が減り、「次は何するの？」と、先生方が楽しみにしてくれるようになったことです。これは、子どもも同じです。エンカウンター等を学活で行うと、子どもたちも、次を楽しみにする雰囲気生まれます。

- ・自分で学んだことを、学校全体に広げられている先生にびっくりしました。自分自身は、今は自分のものにしていただけなので、これからは少しずつ、広げていきたいと考えています。すばらしい報告、ありがとうございました。
- ・どんな校務分掌でも、熱意をもって取り組めば変わるんだと思います。それを誰でもができるわけではなく、その道筋をつくられている先生から、勇気・やる気をもらいました。先生のような先生と一緒に、働きたいです。
- ・私も研修係をしているので、「次の研修、何？」と聞かれたら、嬉しいですね。私も風土会で学んだことを実践して、ビデオに撮って、他の先生に紹介してみたいです。

(ビデオに撮って、他の先生に紹介するっていいですね！風土会参加の先生の出番ですね！「発信」です！)

- ・班替えごとに、リレーションづくりの活動をしていっしょやるということを知って、ぜひ自分の学校でもしてみたいと思いました。教室は小さな空間のようですが、話したことのないクラスメイトがいるというのも、中学生の実態です。班替えをした直後の新しい出会いの中で、リレーションづくりをすると、授業にもいい影響を与えられると思いました。
- ・班替えの際に、定番でエクササイズを導入するというのは、とてもおもしろいと思いました。スタートのつまずきを少なくするために、とても有効だと思います。また、研修会での教師の学び合いの大切さを、改めて考えさせられました。
- ・私の学校も大規模校なので、他学年の先生とは会釈をするくらいで済ます先生もいます。研修会で職場の雰囲気が変わるならば、まずは学年会で提案して、全校に広げていければと思いました。
- ・今は、先生たちの集団づくりにもエンカウンターは必要ですね。私も研修係の時に取り入れたら、その後の会話がはずんで、とても良かったです。実感することが大切ですね。
- ・クラスと職員室は同じだと思いました。担任が校長、学級委員が教頭、班長が学年主任だと思っています。その他の教員がリーダーを支えられるように、協力していくことが大切で、とにかく仲が良くなるのが大事だと思いました。

(「仲良きことは美しきかな」です。本質的なことはいつでも、「シンプル」なものです。「単純明快」なのです)