

<実践研究>

ファシリテーションを活かした特別支援教育コーディネーターの実践

—— 校内の特別支援教育に関する委員会（ケース会議）、相談・研修活動の実践から ——

実政 修*・竹林地 毅**

特別支援教育に携わる教師の専門性の1つとして、「組織的、協働的に課題の解決のために取り組む専門的な力」が必要とされている。ファシリテーションの能力はその1つであると考えられる。本報告では、中学校におけるファシリテーションを活かした校内委員会の会議（ケース会議）の実践、特別支援学校の地域支援を担当する特別支援教育コーディネーターのファシリテーションを活かした相談・研修の実践について、それぞれの概要、成果と課題を報告するとともに、教師のファシリテーションの能力を高めるための方策を検討する。

キーワード：ファシリテーション 組織的・協働的な課題解決 校内委員会 相談活動 研修

I. 組織的、協働的な問題解決とファシリテーションの能力

「特別支援教育の推進について（通知）」（文部科学省初等中等教育局長 平成19年4月1日）では、特別支援教育を行うため校内委員会の設置、特別支援教育コーディネーターの指名等や関係機関との連絡・調整が不可欠であることが示されている。また、関係機関と連携するなどして的確に対応できる指導力を養うこと、教職員全体でチームとして取り組めるような力を十分に培うこと、様々な専門性を持つ地域の人材と効果的に連携し、教師と一緒に組織的に諸課題に対応すること等、組織的、協働的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力の醸成が求められている（「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（答申）（中央教育審議会 平成24年8月）、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」（中央教育審議会 平成27年12月））。

特別支援教育に携わる力の1つとして、組織的、協働的に課題解決のために取り組む力が求められていると考えられる。

1. 組織的、協働的に課題解決のために取り組む力

組織的、協働的に課題解決のために取り組む力の1つとして、ファシリテーションの能力があると考えら

れる。

ファシリテーションとは、「集団による知的相互作用を促進する働き」であり、集団による問題解決、アイデア創造、合意形成、教育・学習、変革、自己表現・成長など、あらゆる知識創造活動を支援し促進していく働きである（堀, 2004）とされている。

ファシリテーションの能力の高い教師は、組織的・協働的に課題解決をし、特別支援教育を推進していくことが期待される。

2. ファシリテーションの技能

ファシリテーションの能力を構成する技能として、「場のデザインのスキル」「対人関係のスキル」「構造化のスキル」「合意形成のスキル」がある（堀, 2004）。

「場のデザインのスキル」とは、物理的な空間のデザイン（会場選び、会場内の配置）、チームのメンバー構成の調整、活動のプロセスのデザインをするスキルである。「対人関係のスキル」とは、傾聴、質問、非言語メッセージの理解、要約・言い替え、比喩、非攻撃的自己主張等が挙げられる。「構造化のスキル」とは、議論を整理して組み合わせ整理することである。また、「議論を描く技術」であるファシリテーション・グラフィックにより、図解していくことが「構造化」には有効だとされている。関連して、議論をする場にホワイトボードを置き、囲むようにして着席し、ホワイトボードに意見を記録することにより、チームの記録となる。また、図解することにより、意見を客観的に眺め、議論に広がりを与え、論理的に議論を進め

* 広島県立尾道特別支援学校しまなみ分校

** 広島大学大学院教育学研究科特別支援教育学講座

ることに効果があると考えられる。「合意形成のスキル」とは、コンフリクトを解消して意思決定するためのスキルである。意見や意識のギャップから生まれる対立、葛藤、衝突、紛争などをコンフリクトと呼び、コンフリクトを解消しようと、多面的な角度から検討し、創造的なアイデアが生み出されるとされている。合理的で民主的な議論をするようにすること、少数派の意見を大切にすること、全員が納得するアイデアを粘り強く考えることが求められるとされている。

II. ファシリテーションを活かした効果的な校内委員会（ケース会議）

1. ファシリテーションを活かした全学級のケース会議の実施

(1) 実施時期：X年4月～X+3年3月

(2) 実施場所：A市立B中学校（通常学級13学級、特別支援学級2学級、全校生徒500名規模の中学校）

X年6月にB中学校の校内で行った調査で、「学習上あるいは生活上で何らかの支援が必要だ」と考えられる生徒（以下、支援が必要な生徒とする。）が少なくとも各学級に5～6人以上存在することがわかった。これは割合で言えば12%以上となる。

中学校は教科担任制のため、授業は各教科担当が行うが、個々の生徒への細かい対応や学級集団作りは、基本的には学級担任の仕事である。各学級に5～6人以上存在する支援の必要な生徒への対応も同様である。B中学校では生徒指導上のトラブルに関しては生徒指導主事、当該学年を中心に複数の教員で対応していたが、支援が必要な生徒に対しての体制づくりは不十分で、学級担任、授業担当者による指導、支援が中心であった。

しかし、皆が同じ方向性で指導に当たらないと、なかなか成果は上がらない。最終的には担任が一人で抱え込んで悩むという形になってしまう。学校として方針を持ち、同じ方向性で指導に当たる体制を作らなければならない。そこで、特別支援教育コーディネーターとして職員研修、コーディネーターだよりの発行等を行った。そして、個への支援として行ったのが全学級でのケース会議である。

X年10月、B中学校とC特別支援学校、A市内の高校1校、小学校2校、幼稚園2園との間で、「スクール・サポート・ネットワーク（以下、SSNとする。）提携」をすることが決定した。SSNは、教育関係機関の相互資源（スクールクラスター）の有効活用に向けて、

特別支援学校を中核としたネットワーク体制を確立し、相互連携を高めることで特別支援教育を推進し、新たなセンター的機能の創造を目指して作られたものである。これにより、幼・小・中・高の校内委員会やケース会議への特別支援学校のコーディネーターの参加や、公開研究会への相互参加など、より多くの場面で連携が持てるようになった。そして、校内委員会ではなく、クラスごとにケース会議を実施する、という流れができたのである。ケース会議の経験がそれまでなかった筆者（実政、以下同じ。）は、悩みながらのスタートだった。

その頃、広島大学で行われていた研修の中で出会ったのがファシリテーションである。早速、ファシリテーションを活用したケース会議を実践してみることにした。

2. ケース会議の工夫

中野・三田地（2013）は、「意味ある場とは、そこに参加することで参加している人々が何かを得たり、学んだり、気づいたり、あるいは具体的な行動計画を生み出したりとそういう『作用』を持っているものに他ならない」と述べている。筆者はケース会議を「意味ある場」とするための取組として、ゴールの明確化、会議の可視化、時間設定の明確化・議事録の即日配付、会議のレイアウト変更の4点を行った。

(1) **ゴールの明確化**：中野・三田地（2013）は、「その場が何のためにあるのか、参加者がその場を通り抜けたときには、具体的にどうなるイメージなのかという、『具体的な成果（成果物）』を明確化することが何より先決である。また、堀・三田地（2007）は、参加者全員できちんとゴールが共有されていない状況では、それぞれがそれぞれのゴールイメージを持ってミーティングに臨んでしまうために、集まっている人で目標がバラバラになる可能性がある」と述べている。そこで、ケース会議を開催するにあたって、まずはゴールを明確にした。これを「ケース会議三則」と名付け、ホワイトボードに毎回掲示し、最初に確認してから会議をスタートした。

- ① 元気の出る話し合いにする。
- ② 支援の方向性について話し合う。
- ③ 明日から取り組むことをひとつ共通確認する。

Fig. 1 ケース会議三則

「元気が出る話し合いにする」とは、ニーズのある生徒への支援の方向性と取組内容を決めるためであるのはもちろんだが、そのために必要なのは支援する教師が元気になり、取組への意欲を持つためである。

悩んでいるから会議をするのである。悩みが少しでも消え、元気が出なければ意味がない。そこで、最大の目標を「元気が出ること」、特に「学級担任が元気になること」とした。一番関わる学級担任に見通しが持て、少しでも元気が出せたらその日の最大のゴールは達成である。そのためにも、第2、第3のゴールが大切になってくる。

「支援の方向性について話し合う」とは、「生徒を変える」という立場での話し合いでなく、「生徒を支援する」という立場での話し合いにするためである。

「生徒を変える」という立場での話し合いは、「困った生徒をどう指導するか、どう変えるか」という話し合いになり、見通しを持つことが難しい。また、実現も難しい。しかし、「どう支援するか」を話し合うためには、生徒のニーズに着目する必要がある、そのニーズに対してどんな支援が有効かを協議することができる。ちょん（2015）は、「子どもたちが見せる『困った行動』（不適応）は、大切なサインである。『困った子は困っている子』と考え、言葉や行動の意味を分析して受け止める技術を身につけ、効果的な支援や指導をすることが大切である」と述べている。自分たちが取り組む必要があること、取り組めることを話し合い、絞り込んでいく作業の中で、「これならできそうだ」とか「こんな方法もあるかも」と、元気が出たり、取り組みの方向性が明らかになったりしやすい。話し合いの「ガードレール」となり、話の脱線予防、ネガティブな会議の予防、元気が出る会議へのルートとなっている。

「明日から取り組むことをひとつ共通確認する」とは、話し合いの成果を明確にし、具体的な取組を共通確認するためである。みんなで、一つのことを愚直に実行していく中で結果を出していく。結果が出なければ支援の方向性を考え直していく。少なくとも、やる事が明らかになったら元気が少しは湧いてくる。見通しが持てる、ということは私たち自身にとっても大切なことである。

この三則を決めたことで、会議の方向性が明確になり、話し合いがぶれにくくなった。

(2) 会議の可視化：堀・加藤（2006）は、会議の可視化の効果について「言葉だけが飛び交う『空中戦』をいくらやっても議論はまとまらず、議論を視覚情報

に落とし込み、可視化された共通の枠組みで話し合う『地上戦』に変えなければならない。それだけで話し合いが見違えるほどよくなる。議論を描けば、参加者の目が輝き、自発的に意見を出そうとする。自然とアイデアが豊富になり、斬新なアイデアも生まれやすくなる。共通の枠組みができたことで、グループに求心力が生まれ、合意形成に向けての協働意識が醸成される。論点を視覚的に整理すれば、論点に沿った意見が出され、議論がかみ合うようになる。同時に議論のヌケモレが防げ、合理的な結論が導きやすくなる」と述べている。

会議室にあるホワイトボードは、話し合いの内容を可視化し、方向性を出すためには非常に有効なツールである。ちょうどケース会議の会場とした図書室には大きい移動式のホワイトボードがあるので、それを使って話し合いの記録をした。話し合いの可視化によって、参加者全員が同じホワイトボードを見ながら会議を進めたため、顔が上がり、意見が活性化した。また、話し合いの過程がすべてホワイトボードに記入されているため、それまでの話の流れを見返しながら、話題が積み重なっていった。ここでも話し合いがぶれにくくなり、同じ話の繰り返しや話がそれれることも防ぐことができるようになった。議論を可視化することで、ケース会議の質は全く異なるものとなってきた。

(3) 時間設定の明確化・議事録の即日配付：堀・三田地（2007）は、うまくいかない会議の代表例として「終了時間が決まっていない」「やたら時間が長い」「会議終了後のフォローがない」を挙げている。会議自体のゴールを明確にすることも大切であるが、終了までの見通し、終了後のフォローも効果的な場の設定のためには欠かすことができない。そこで、最初に時

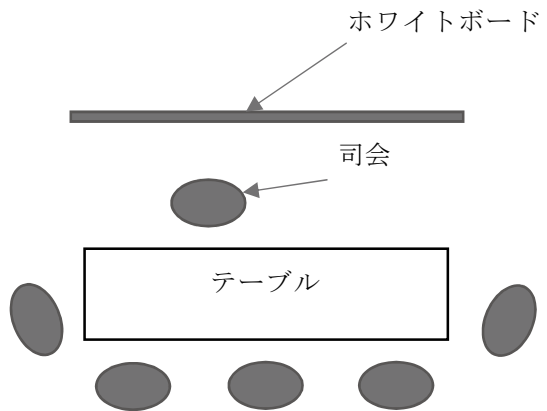


Fig. 2 会場のレイアウト

間設定を明確にし、それを守るようにした。時間設定を明確にすることで、みんなが会議に見通しをもって参加できる。ズルズルと時間を使うのではなく、話し合いに集中することができた。また、基本的に個人のメモはとらず、会議終了後にホワイトボードを写真に撮ってそれをもとに議事録も終了後にまとめ、できるだけ即日配付するようにした。当日参加できなかった関係者にも配布し、会議の内容の周知を図った。

(4) 会場のレイアウト変更：ちよん(2010)は会議のレイアウトについて、一人一人の意見が活かされた議論や親和性の高い合意形成を積み上げるには、会議では、「口の字型」の配置は不相当で、Fig. 2のようにホワイトボードに向けてテーブルを置き、参加者はホワイトボードが見えるようにテーブルの周囲に座る形の会場レイアウトが有効であると述べている。そこで、ケース会議の会場を Fig. 2のような形にして、司会者がホワイトボードを背にして立ち、参加の発言を記録しながら会議を進めることにした。

3. ケース会議の実際と効果

筆者が取り組んだ事例を紹介する。筆者は、その頃、学級経営で悩み、迷っていた。今まで経験したことのない生徒にとまどい、自信を失っていた。迷うから、取り組みがぶれる。ぶれるからますますうまくいかない。さっそくケース会議を開催し、担任する学級の生徒への指導・支援について、ファシリテーターをしながら検討を進めていった。

筆者がまず感じたのは、話を受け止めてもらえることの安心感である。自分の苦しさやつらさに対し、「それは大変ですね。」「辛いですよね。」と言ってもらえる、それだけでも心の中の重苦しい塊が溶けるのを感じた。次に感じたのは、方向性や具体的な取組の方針を出してもらうことの安心感である。「どうしたらいいだろう」と試行錯誤ばかりではなかなか前進につながらないが、たった一つでも、「明日からこれを頑張ろう」と思うことができると、やっと地に足がついたような気がした。

そのたった1つの取組を同じ学級を担当している特別支援教育支援員と共有し、愚直に重ねてきた。もちろん最初からうまくいくわけがない。それでもそれをやり続けた。自分が継ぐ唯一の取組である。これしかないのだから、やり続けるしかない。そして、2か月後。変化は徐々に表れ始めた。変化が始めると自信が出る。これで間違いなかったんだ!という気持ちで、さらに頑張り続けた。半年経つと、生徒は見違えるほ

どの変化を示すようになり、次のステップに行ける見通しが持てるようになった。1年が経過した時点では、転勤してきた同僚に昨年度の状況を話しても信じてもらえないほどであった。

自分で経験してわかったのは、このケース会議の取組みは間違っていないということである。ケース会議三則を活用し、ホワイトボードの利用でケース会議を続けていく。やり続けさえすれば、時間はかかっても必ず成果は出る。成果が見えないなら、何が欠けていたかをもう一度検証し、やり直してみればいい。やり続けるための元気や根気を出すために、ケース会議はきっと役に立ってくれる、そう確信した。

また、ケース会議を繰り返していく中で、ベテランの先生から、次のようなありがたい言葉をもらうことができた。「先生、これが本当の研修じゃ。すごい勉強になったで。こういう研修をどんどんやっていかんといけん。」

ケース会議を重ねてきてよかった、とつくづく感じた。

一人の生徒について、みんなで支援の方法を話し合っていく。特別支援学校の専任教育相談主任から、専門的な立場で障害特性や対応の方法や事例などについてアドバイスをいただく。話をしている生徒のことでだけでなく、他学級の担任や授業担当者も、自分の学級や授業で気になる生徒について、取り組みを見直したり考えたりするきっかけとなる。繰り返す中で、自分の生徒に対する見方が変わってきて、特別支援教育に対する専門性を高めていくことができる。職員全体での研修は何度も開くことができないが、学年単位で何度も開催するケース会議が研修の機能も果たしていることに気づいた。

Ⅲ. ファシリテーションを活かした特別支援学校の特別支援教育コーディネーターの活動

1. 巡回相談校でのケース会議でのホワイトボードの活用

筆者は、X+4年よりA市内の県立特別支援学校に異動し、そこで特別支援教育コーディネーターに指名され、センター的機能を担う立場として、地域の学校の相談支援に当たることになった。

巡回相談のニーズの1つが、児童生徒への支援の在り方についてのコンサルテーションである。そこで、訪問した学校でケース会議を開催し、解決の方向性を探っていった。全校教職員でのケース会議、関係する教職員でのケース会議、保護者を交えてのケース会議

等、参加者は様々であったが、ホワイトボードを使用して全員でそれを共有しながら行う形式は同じである。

ケース会議の手法としては、ちょん（2015）が開発したホワイトボード・ミーティング®の会議フレームの1つである「ホワイトボードケース会議」の手法を参考にした。

ホワイトボードケース会議の手法は、次のような流れで進んでいく。

- ① 発散、収束、活用の3段階からなり、発散は黒マーカー、収束は赤マーカー、活用は青マーカー、とマーカーの色を分けて書いていく。発散は、該当する子ども（以下、Aとする。）にかかわりの深い人（担任など）たちが情報提供者となり、知っている情報を出すことから始める。ファシリテーターがオープン・クエスチョンで情報を深め、Aのエピソードをホワイトボードに書いていく。1つの情報をひとつの文章に切り分け、番号を振りながら書いていく。関わりが薄い人も知っている情報を出す。かつてのAの様子や兄弟姉妹、保護者に関する情報も出す。どんな小さな情報も、エピソードまで聞いて書くことで、貴重な情報に変身する。
- ② 書き出された情報をファシリテーターが読み上げる。そして、第1段階として、参加者がペアになって登場人物それぞれの「困っていること」を考えて発表する。ファシリテーターは赤マーカーで記録する。最後に担任や担当者が困っていることを書く。
- ③ 第2段階として、「ホワイトボード・ミーティング®・アセスメントスケール」を活用して状況の分析をし、問題行動や不適応の見立てを行う。「ホワイトボード・ミーティング®・アセスメントスケール」の内容はTable 1に示した。

ケース会議の中では、エピソードを聞くことを大切にする。エピソードとは、「事実、関係性、意見や感情」が入ったもので、固有名詞や具体的な数等の情報も含まれたものである（ちょん、2016）。エピソードを共有することで、参加者の中に情景が「動画モード」で共有され、情報の共有が進む。エピソードを含む情報を見立てる中で、Aの不適応行動や問題行動の背景が浮かびあがってくる。そして、強みも共有することで、Aの強みを生かし、困っているところを支援していく方策を全員で共有する作業を進めていく。

ケース会議の振り返りの中で出てきた意見は、次の

Table 1 ホワイトボード・ミーティング®・アセスメントスケールの内容

1. 生命・身体の危険に関する情報を探し、赤で①と書いて線を引く。
2. 本人のプレッシャーになる情報を探し、赤で②と書いて線を引く。
3. キーパーソンのプレッシャーになる情報を探し、赤で③と書いて線を引く。
4. 本人に過剰になる情報を探し、赤で④と書いて線を引く。
5. 強みの情報を探し、青で⑤と書いて線を引く。
6. 言葉や態度の意味を翻訳し、仮説を立てる。青でふきだしを書いて⑥とし、考えながら言葉や態度の意味を翻訳してみる。
7. 最高と最低の状態を予測し、現在の状態からスモールステップを積み上げる。
8. 「これはダメ」ではなく、「こうしたらいい」という肯定的な行動や評価基準を大切に、当たり前前にできていることにOKを出し続ける。
9. ドキドキワクワクのチャレンジを設定する。
10. 今後の支援方針を考え、役割分担を行って支援することを決める。特に強みを生かすことを大切にす。

ようなものである。

「今までこの子がこんなに苦労しながら頑張っているなんて、考えたことがなかった。本当に頑張っていたんですね。今日ケース会議をして、子どもの見方が変わりました。」

「（涙を流しながら）この子が困っているなんて、今まで思ったこともありませんでした。本当は困っていたのはこの子だったんですね。」

「『困った子は困っている子』って、以前からよく聞いていたけど、どこかきれいごとのように感じていた。でもホワイトボードを見ながら振り返ってみると、本当にこの子が困っていたのが改めてわかった」

「もう私、大反省です！この子に全然優しくできていませんでした。こんなに頑張っていたのに・・・」

「何をしたらいいか途方に暮れていたけど、できることはいっぱいありますね。ホワイトボードの写真を撮らせてください。心が折れそうになったらまたこの写真を見て頑張ります」

「今の学級の現状から『強み』なんてないと思っていましたが、こんなに強みがあるんですね。ちょっとホッとしました。また明日から頑張れます。」

「ホワイトボードに話し合いが書かれているので、話し合ったことが一目瞭然でした。こんなやり方もあるんだ、と驚きました。」

「この方法は使えそうです。会議に生かしていきます。」

「職員が生徒の見方を変えることができました。その結果、本人も落ち着きが出てきました。」

「エピソードを共有することで、本人の様子が生き生きと伝わってきました。」

他にも、アンケートでは、次のような意見が寄せられた (Table 2)。

ケース会議で話をした結果、チームでの取組の方向性が見えたり、児童生徒の様々な側面を知ったりすることで、教師が元気を出して子どもたちに対応する。その結果、子どものいい面を発見できたり、自分がおおらかになれたりする。そうすると、子どもの様子も変わる、という成果が出てきている。

しかし、教員がなかなか必要な時に集まれなかったり、集まっても対象となる生徒が多くて話が深まりにくかったりする、という課題も出てきた。また、もっと効率的に時間を使って成果が出せる会議はできないものか、という意見もあった。より短時間で、より効果の上がるケース会議の実施が求められている。

2. ミニホワイトボードを活用した相談活動

ホワイトボードは、日常の相談活動でも使うことができる。筆者は中学校に勤務していた時、生徒間のトラブルがあったときに、両手で持てる程度の大きさのミニホワイトボードを活用して生徒指導を行った。

よくある生徒指導の場面では、教師側は自分のノートに記録を取りながら生徒から話を聞いたり指導したりすることが多い。その際、自分の取った記録は生徒には見せないのが普通である。その記録をもとに指導をしていくが、口頭でのやり取りだけでは、生徒自身は何も整理ができず、発言内容が同じことの繰り返しだったり、いつの間にか話がとんでもない方向に逸れたりしがちである。教師側はノートに逐一記録しているので整理ができていくが、肝心の生徒は何一つ整理ができないままである。生徒の立場で考えると、教師は何を書いているかわからず、時々発言の矛盾を指摘されたりすると、まるで尋問されているようで、ますます落ち着かなくなってしまう。

そこで、そのノートの代わりにミニホワイトボードを使うのである。ミニホワイトボードを生徒と自分の間に置き、生徒の発言を逐一記入しながら話を聞いていく。ミニホワイトボードを一緒に見ながら事実の経過や思いを聞いていくと、生徒自身もだんだん落ち着いてくるのである。そして、自分の一番嫌なことは何

Table 2 ケース会議の振り返りの調査結果

【情報共有】

- ・いろいろな人のいろんな見方が交流でき、自分の気づかなかった児童の実態を知ることができた。
- ・進路の実現に向けて学校全体としての取組みにすることができた。
- ・教科担当も参加し、教科の得意・不得意や好きなこと・苦手なこと等の情報や状況が共有できた。
- ・保護者の思いを複数で聞き、共有することで、保護者にも学校体制で取り組む姿を示す機会になった。

【教師自身の気持ちの変化】

- ・児童の実態を知ってもらえた。「どこでどんな支援をしたらよいか」が話し合えて心強かった。安心した。
- ・いろんな場面で児童に対しての声掛けが増えた。いろんな先生が、関わりを持ってきているという連帯感を感じることができた。
- ・児童の見方が少し変わったと思う。良いところを見つめるようになった。
- ・私自身の対応がほんの少しおおらかになったような気がする。
- ・今後の方向性をチームで検討し、支援体制を考え、担任として安心することができた。
- ・教えてもらった具体例を基に対応すると、こちら側のイライラも少なくなってきた。

【指導・支援の方向性】

- ・ホワイトボードに生徒の特性を書いて整理することで、生徒の一つ一つの行動の原因や対応が考えやすかった。
- ・どう指導してよいか悩んでいたことに対して、アドバイスをもらえてよかった。
- ・問題点や良さが明確になった。
- ・具体的な動き（立場ごとの動き）を考えることができた。
- ・担任外の自分がどう関わったらよいかについて考えることができた。

【児童・生徒の変化】

- ・教職員の見方が変わることで生徒の様子が変わった。・子どもの成長ぶりや現在の実態について振り返ることができた。

【課題・難しいこと・困っていること】

- ・どこに着地点を持ってくるか。
- ・部活動の指導や生徒の個別指導などが忙しく、メンバーが時間までになかなか集まりにくい。
- ・継続的な取組。
- ・必要なタイミングで会を開き、効率的に時間を使うこと。
- ・話し合いの対象となる生徒が多く、話が深まりにくい。
- ・発達障害等に対する専門的な知識、スキルトレーニングのノウハウがほしい。
- ・ケース会議の効果的な進め方、時間配分。

だったか。自分のしたことでよくなかったと思うことは何か。どうしてほしかったか。自分はどうしたいか、どうすればいいと思うかを話していく。生徒は次第に落ち着いて、冷静に自分自身を振り返り、自分で解決策を見出していくことが多い。

堀・三田地（2007）は、会議の発言を記録していくこと（ライブ・レコーディング）について、二つの効果を挙げている。1つ目は、出された意見をすぐにその場で共有できること。2つ目は、書き留めてもらうことで、自分の意見が尊重されたと感じることができるとのことである。

トラブルでイライラしていた生徒も、自分の言ったことを教師が書き留めることで、思いは受け止めてもらえたと感じることができ、安心することができる。次に、書かれたことを一緒に見ていく中で、自分の言動や思いを自分自身で振り返ることができる。最初は感情が高ぶって何も考えられない状態でも、整理していく中で「自分はこれが嫌だったんだ」とか、「こうすればよかったんだ」などがわかってくる。

また、最初からの経過が書かれているので、同じ話が繰り返されたり、話がずれたりすることも防げる。矛盾していることも明らかになり、思いを深めていくことにつながる。そうして落ち着いてきたら、これからトラブル解決のためにすることや、今後頑張ること等を一緒に整理し、最後にホワイトボードに日付と名前を書き込んで写真に撮る。その頃には気持ちもすっきりしていることが多い。ここでもポイントは「見える化」である。

これをくりかえす中で、生徒は「先生、書いてよ。」と、自分からホワイトボードに記録することを要求したり、トラブルがあっても思いを整理するまでの時間が次第に早くなってきたりする効果があった。イライラしているときでも、「先生は思いを受け止めてくれる」という安心感や、「自分で考えて解決していける」という自信が少しずつ芽生えてきたためではないかと思う。そして、トラブル自体が次第に減少してきた。ミニホワイトボードは、生徒と共に思いを整理するツールとして欠かせないものになっていった。

3. 研修会でのミニホワイトボードの活用

筆者は研修の中で様々な形でミニホワイトボードを活用した研修を行った。使い方は大きく分けて2通りである。1つはアイスブレイクやペアコミュニケーションのツール。もう1つは、考えたり、意見回収をしたりするためのツールとしての使い方である。



Fig. 3 アイスブレイク（ペアコミュニケーション）

ちょん（2007）は、研修前の部屋に流れる緊張や不安を解きほぐすためのアクティビティとして、参加者同士のコミュニケーションのウォーミングアップ、トレーニングを紹介している。

筆者がアイスブレイクとしてよく用いたのは、まず「好きな食べ物」等、すぐかけそうなお題を出して全員にミニホワイトボードに書いてもらい、それを一斉に掲げてもらうことだ。講師に自分が書いた答えを読み上げてもらうとホッとした気持ちになる。それは講師から「承認を受けた」と思えるからである。この方法は授業でも有効であることを紹介する。そして、自分の書いたホワイトボードについて、隣同士で話し合う活動をしてもらう。その際、聞き手には傾聴を大切にしてもらい、隣同士で話し合い、受容し合う経験をする。時間にしてほんの数分の2つのアクティビティだが、場の空気が柔らかくなり、参加者がリラックスして研修を受けることができる。

しかし、研修も聞き続けると疲れてしまい、研修への参加度は下がってしまう。また、質問や意見を求める際も、大勢の前では気後れしてしまうことが多い。そんなときにもミニホワイトボードが活躍する。例えば講師の話の後で「わかったこと」「もう少し聞いてみたいこと」を書いてもらい、それをもとにペアやグループで話し合ってもらう。自分の意見はすでに書いているので、話すことも明確で、それを聞く人にもわかりやすい。また、自分の考えを整理するためにもミニホワイトボードは有効である。消しやすいため、紙にマーカーを使って書くのと違い、安心して書ける。研修の最後には振り返りツールとして自分の学びを可視化し、ペア、グループ、全体等、様々な形でシェアし合うことができる。

また、ケース会議を進めていく中で、対象となる生

徒について様々な情報を集めることが必要になってくる。しかし、時には意見が出ないことや情報が集まらないことがある。そのようなときに導入したのがペアコミュニケーションの時間である。隣り合う2人で話をしてもらい、そこで出たことをミニホワイトボードに書き、出してもらうようにした。2人だと話をする必要が生じるので、意見も出てきた。また、2人なら話しやすい、という効果もあり、ペアコミュニケーションをした後は発表もしやすくなった。ペアコミュニケーションは行き詰った時の一つの技である。

研修の感想として、以下のような意見があった。

「ペアコミュニケーション、よかったです。今度授業の中で使います。」

「話を聞いてもらえるって、すごく気持ちいいものですね。今日はとても気持ちよく話せて、いい時間でした。」

「日頃自分は話すのが苦手だと思っていましたが、聞いてもらえる気持ちよく話せるんだ、とわかりました。」

4. ホワイトボード、ミニホワイトボード活用の効果

ホワイトボードやミニホワイトボードを活用した話し合いでは、次のような効果があると言える。

(1) **話し合いの本題から外れにくくなる**：中野・三田地(2013)はライブ・レコーディングの効果について、「往々にして話し合いは空中戦、つまり発言した内容がどんどん消えていってしまい、何を話し合っていたのかそのプロセスもよくわからず、声の大きな人の意見に引きずられるということになってしまう。このライブ・レコーディングという地道な作業でそのリスクを最小限に留めることができる」と述べている。また、堀・加藤(2006)は、「その日のアジェンダ(議題)と大まかなスケジュールがホワイトボードに描いてあるだけで、議論が本題から外れにくくなる」と述べている。筆者が行ってきたケース会議でも、話し合いの目的を事前にホワイトボードに提示して共有し、さらに話し合いの過程をすべて記録しているので、話がぶれたり繰り返したりすることが軽減できた。

(2) **アイデアが出やすい、可視化して共有できる**：話をしたことはどんどん消えてしまい、参加者の記憶からも消えてしまいやすい。ホワイトボードに今までの議論の経過が書かれていると、それを参照しながら話し合えるので、議論が積みあがる。また、アイデアも出やすくなる。

(3) **ミニホワイトボードで参加度が上がる**：ホワイ

トボードを使って話し合いをしても、意見が出にくいときや話し合いに行き詰るときがある。そんな時にミニホワイトボードを使って個人の意見をまとめてもらったり、それを使ってペアコミュニケーションをして結果をシェアしてもらったりすると、話し合いへの参加度が上がり、多様な意見が出てきて議論も活性化する。積極的に意見を言わない人も、何も考えていないわけではない。参加へのハードルが高まっているだけである。ペアコミュニケーションは参加へのハードルを下げる。ミニホワイトボードに予め自分の意見を書いておくことは、何を話せばよいか明らかになっていることで、さらにハードルを下げることができる。個人作業→ペアコミュニケーション→全体での話し合いの流れを取り入れることで、話し合いの量も質も上げることができる。

(4) **話し合いの共通の記録として残る**：筆者が行ってきたケース会議では、ホワイトボードに話の経過を記録し、最後にホワイトボードの写真を記録して保管し、それをもとに議事録を作成し、参加者や関係者に配付した。参加できなかった人を含めた関係者全員で情報を共有することができた。

IV. 成果と課題

1. 成果

ホワイトボードケース会議を何件も行う中で、うまく話が進んだケース会議では、必ず「エピソードの共有=情報の共有」があり、そこから参加者の「気づき」が起きていた。「今まで自分が感じていたAの姿と違う面に気づき、Aが「困った行動をする子」ではなく、「困っているが故にいろいろな行動を起こしていた」ということや、「困っていても周囲に自分の思いを上手に伝えられないもどかしさ」や「皆に認められない哀しみ」を抱えて一人で苦戦していた、ということに気づき涙を流す保護者の方、大いに反省する教職員に出会ってきた。アンケートにもあったように、こちらの見方が変われば、子どもも落ち着いてきた、という事例も多くある。子どもの思いに気づき、子どもを見る見方が変わることが支援の第一歩である。

なぜホワイトボードケース会議でそのような気づきを生み出すことができるのか。その鍵は、情報をホワイトボードに書き出し、アセスメントをしてAの行動の理由や行動の裏にある思いを整理することにある。話したことは消えてしまい、情報の積み重ねや振り返りが難しい。整理して俯瞰するためにも情報の視覚化は必要である。また、「エピソードの共有」で深

い情報共有を図ることも欠かせない。行動の表面だけの情報からは、そこに隠された思いに触れることは難しい。ケース会議の参加者間で深い情報共有が図られ、ふっと気づきが起きた時には場の空気が一瞬でガラリと変化してしまう。その後は速さや大きさの差はあれども、必ず状態の変化が起きてくる。ケース会議にかかわっていて一番うれい瞬間である。

2. 課題

ケース会議を進めていく中で、いくつかの課題が残った。ケース会議の時間が長かかってしまうことや、ファシリテーターとして、話を聞く・ホワイトボードに記録する・会議の進行をする、ということにとどまらず、特別支援教育コーディネーターの立場からの助言の役割を一人で担っていたため、うまく会議を進められずに終わってしまうこともある。ファシリテーションの技能は、練習をすれば上達していくだろうが、一回一回のケース会議が関係者にとっては本当に切実なものだ。どの会議でも参加者が新たな気付きや解決策を見つけ出せるように、ファシリテーターとしてのスキルアップが筆者の大きな課題である。

また、本来は、各学校で指名されている特別支援教育コーディネーターがケース会議を進め、効果が上がっていくのが理想だが、ファシリテーターとしての技能、特別支援教育の知識等、本校だけで課題を解決できるようになるためには練習の場が必要である。筆者はファシリテーションの勉強会をA市で開催しているが、地道に勉強会を続け、ファシリテーターの育成と自分自身のスキルアップに努めたい。

V. 教師のファシリテーション能力向上の方策の検討

ファシリテーションの技能を教師として学校等に勤務し、様々な業務を遂行する過程で身に付けていくことが想定される。しかしながら、特別支援教育に携わる教師には不可欠な能力として考えるならば、ファシリテーションの技能を教師の養成過程において身に付ける機会を設けるべきだと考える。

大学で、ファシリテーションを活かした授業により学ぶ、あるいは、ファシリテーションの技能を実践的に学ぶ授業科目を履修できるようになっている例がある(中野・三田地, 2016)。

また、現職教師を対象とした研修講座が開催されており、参加した教師が学んだことを日々の業務のなか

で実行し、振り返ることで学びが深まることが期待される(竹林地・山本, 2013)。

今後、特別支援教育に携わる教師の養成課程の授業科目として開設されること、現職の教師を対象とした研修等が増加していくこと、特別支援教育の関係者が参加する学会等での検討や実践報告(三田地, 2017)等が期待される。

文 献

- 竹林地毅・山本美瑛(2013) 協働・創造のためのスキルを学ぶ授業の開発. 広島大学大学院教育学研究科附属特別支援教育実践センター研究紀要, 11, 71-79.
- 中央教育審議会(2012) 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申). http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm (平成29年11月30日閲覧)
- 中央教育審議会(2015) これからの学校を担う教員の資質能力の向上について(答申). http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm (平成29年11月30日閲覧)
- ちよんせいこ(2007) 人やまちが元気になるファシリテーター入門講座. 解放出版社, 25-27.
- ちよんせいこ(2010) 元気になる会議 ホワイトボード・ミーティングのすすめ方. 解放出版社, 39.
- ちよんせいこ(2015) ちよんせいこのホワイトボード・ミーティング. 小学館, 46-53.
- ちよんせいこ(2016) ホワイトボード・ミーティング®検定試験公式テキストBasic 3級. 株式会社ひとまち, 31.
- 堀公俊(2004) ファシリテーション入門. 日本経済新聞社, 21, 51-55.
- 堀公俊・加藤彰(2006) ファシリテーション・グラフィック 議論を「見える化」する方法. 日本経済新聞出版社, 16, 19.
- 堀公俊・三田地真実(2007) 特別支援教育「連携づくり」ファシリテーション. 金子書房, 58-59.
- 三田地真実・岡村章司・実政修・田熊立・竹林地毅(2017) 支援会議を活性化させる「ファシリテーション」. 日本特殊教育学会第55回大会発表論文集, 自主シンポジウム1-5.
- 文部科学省(2007) 特別支援教育の推進について(通知). http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/

- nc/07050101.htm (平成29年11月30日閲覧)
- 中野民夫・三田地真実 (2013) ファシリテーター行動
指南書 意味ある場づくりのために. ナカニシヤ出
版, 2, 37-38, 58.
- 中野民夫・三田地真実 (2016) ファシリテーションで
大学が変わる: 大学編. ナカニシヤ出版.
(2018. 1. 12受理)

**Special Needs Education Coordinator's Practice Utilizing Facilitation:
Based on the Practices of a School's In-house Committee on Special Needs Education (Case
Discussion), Consultation, and Training Activities**

Osamu SANEMASA

Hiroshima Prefectural Onomichi Special Needs School Shimanami Branch

Takeshi CHIKURINJI

Department of Special Needs Education, Graduate School of Education, Hiroshima University

Teachers involved in special needs education require the ability to resolve issues organizationally and cooperatively. The ability to facilitate can be considered a key skill in this regard. In this report, we will look at a school committee meeting at a junior high school (case discussion), and consultation and training requiring facilitation by the special needs education coordinator in charge of regional support for special needs education schools. We will then report an overview, performance summary, and issues for each, and consider ways to improve teachers' abilities to facilitate.

Keywords: facilitation, organizational/cooperative problem-solving, school committee, consultation/training