

① 問題志向のケース会議から生まれるもの

解決志向を活かした「ケース会議」を、楽しみながら学んでいきましょう ●

Part 3では、解決志向を活かした「ケース会議」をどのように実現していくか、皆さまと一緒に楽しみながら学んでいけたらと思います。Part 1の後半で、非行傾向のある女子中学生の事例を取り上げ、「解決志向」と「問題志向」の考え方とかわりを比較しながらお伝えしました（21ページ～参照）。2つを比較することは理解を助けますので、ここでも「解決志向」と「問題志向」を比較しながら解説していきたいと思います。

まず、事例をお読みください。

【事例】問題行動の目立つ高学年

X小学校での新学期、4月に赴任してきたばかりの校長と5年生担任、教育相談主任は、集会での児童たちの異様な様子にそろって驚いた。集会が始まっても、高学年を中心にあちこちで私語やじゃれ合いが続き、ざわつきが収まらない。教職員が個別に注意をするも聞き入れず、「うるさい！ 死ね！」などの暴言を吐く児童もいる状況であった。

特に高学年の問題行動がひどく、授業中も教師の指示が通らなかつたり、教室を立ち歩く児童たちもいて、なかには勝手に教室を出ていってしまう児童もいた。

教職員の懸命な指導にもかかわらず、状況は思うようには好転せず、一部の保護者からクレームもくるようになった。様子を見に来た児童相談所の地区担当職員も「大変ですね」と言い残し、それっきりとのこと。実情を知った教育委員会は、ベテランの男性支援員を追加で1名配置した。

担任たちは懸命に改善に向けての取り組みを行ってきたが、5月の連休明けには身体的にも精神的にも疲労困憊という状態に陥り、ケース会議を開くことになった。

問題志向によるケース会議



比較的一般的な、問題志向によるケース会議を見てみましょう。メンバーは、校長、教頭、5年生担任、6年生担任、教育相談主任、補助教員、支援員の7名です。

*

教育相談主任（以下、主任） 本日はお忙しい中、ありがとうございます。新学期開始以来、本当に大変な状況が続いていて、なんとかしなければと思い、お集まりいただきました。今後どうしていったらいいかについて、忌憚ないご意見をうかがえればと思いますが、いかがでしょうか？

支援員 もっと教職員一丸となって子どもたちに立ち向かっていかないといけないと思いますよ。この前も、指示に従わない児童に対して、私が毅然とした態度で大声を出して注意していても、他の先生方はあまりかかわってくれないというか、遠くから見ていただけでした。もっと多くの先生方でスクラムを組んで、子どもたちにプレッシャーをかけていかないダメですよ。

補助教員 私ももう限界ですね。5年生のクラスに入って、授業中に教室を抜け出した子を追いかけて行って捕まえ、なんとか教室に連れ戻そうと、後ろから組み付いて引っ張るんですけど、高学年にもなると力も強いし、本当に大変です。それに、苦勞して教室に連れ戻しても、またしばらくするとスキをついて教室から出ていってしまうんですから、本当に疲れます。

校長 なかなかうまくいきませんね。困りましたね。私も長い教員生活でこんな乱れた学校は初めてです。

教頭 担任はどんな指導をしているんですか？ 先日授業中にクラスを見にいきましたが、まったく担任からの指示が通っていない。あんな指示の出し方では伝わらないですよ。もっと大きな声ではっきりと、明確な指示をしないと。

両担任 ………（無言）。

主任 保護者たちはどうなんでしょうか。学校の現状をどんなふうにご覧になっているんでしょうか？

5年担任 保護者からもときどき電話連絡が入りますね。「いったいこの学校はどうなってるんだ!」「子どもから聞いたが、『学級崩壊』だっていうじゃないか!」「先生方はどんな指導をしているんだ。もっとしっかり指導してもらわないと困りますよ」と。文句ばかりですね。もう少し理解があって、協力的な保護者がいるといいんですけど。

6年担任 そうですね。うちのクラスでもそうです。保護者もそうですけど、子どもたちもね、もう少ししっかりしたリーダー的な子がいると担任としてもやりやすいですけどね。

教頭 とうとう保護者からもクレームがくるようになってしまいましたか。もう少

し早くになんとかできればよかったんですが、こんな状況になってしまって本当に残念です。ともかく、少しずつでも悪いところを改善していくしかありません。まず、担任の先生はご自分のクラスの問題点をしっかり理解していただかないといけません。先生方のクラスで学級崩壊が起きている原因は何だと思われますか？

5年担任 クラスに1人、特にひどい子がいて、その子に引っ張られる形でクラスが乱れてしまうところがありますね。一度乱されると全体もなんとなくその雰囲気流されるといいます。ひとり親家庭の子で、母親が仕事で夜遅くまで忙しくて、結構放任というか、面倒を見ていない感じですね。その一方で、力づくで自分の子どもに言うことを聞かせるようなところもあって、将来どうなるか心配です。子どもが起こした問題について学校から連絡しても、「学校でのことは学校に任せている。もう連絡してこないでほしい」と非協力的な母親なんですよ。

6年担任 うちのクラスも似たような感じですね。問題行動が目立つ子が何人かいて、保護者に連絡するんですが、まったく他人事というか、非協力的なんです。保護者自身ちょっと変わった感じの人で、難しいです。

教頭 そうですか、なかなか厳しい状況ですね。私から改めて担任の先生にお願いがあります。ご自身の指導の仕方について、足りないところは何なのか、改めるべきところは何なのか、また次回の会議までによく考えてきていただけないでしょうか。私もなるべく時間をつくって先生方のクラスの様子を見にいかせてもらいます。問題点、改善点などに気がいたら、また会議でご報告します。

支援員 とにかく、先生方全員で共通認識をもって、学校として一丸となって臨まなければいけないと思いますよ。問題を起こした子に私が注意しているのを見かけたら、一緒にその子を取り囲んで指導するなど、先生方に積極的に協力してほしいと思います。

主任 そろそろお時間になりますので、短いですが今日の会議はこのあたりで終了したいと思います。よろしいでしょうか。お忙しいところ、お時間をとっていただき、ありがとうございました。

校長 先生方、大変お疲れさまでした。この会議での話し合いが活かされるよう、全員で一致協力して引き続き頑張っていきましょう。

問題志向のケース会議から生まれるもの



「問題志向とは言っても、ちょっと極端すぎるんじゃないか」と思われた読者もいらっしゃるかもしれません。「あまりに教頭を悪者役にしすぎんじゃないか」「支援員のキャラが強すぎる」などの声も聞こえてきそうです。その一方で、「ある！ ある！」とご満足くださった読者も少なくないでしょう。

教頭という職は、よい人柄であっても、立場上、担任たちに指導的な姿勢で助言したり、校長が言いにくいことを忖度して代弁したりするというつらい役回りなの

かもしれません。この教頭も自分の役職としての任務に忠実な、一生懸命な先生ということもできます。支援員にしても、ベテランとしての経験を買われ、教育委員会に見込まれた身です。なんとか期待に応えたい、先生方が一刻も早く通常の教育活動に専念できるように状況を改善したい、何よりも、子どもたちによりよい教育を提供したいという熱心さゆえの発言や提案だったのかもしれません。

そもそも、ケース会議を開くということ自体が、教職員たちの危機感、教職への使命感、子どもたちのことを思う熱心さの現れです。会議の場でのどんな発言や助言も「よかれと思って」の善意からのものであると言えるでしょう。

その一方で、このケース会議は、よりよい学校、よりよいクラスづくりに役立っているのでしょうか（多少は役に立つこともあるかもしれませんが）。

問題志向での「うまくいっていないこと」「改善すべきこと」「ないもの」「問題の詳細」「原因探し」に焦点を当てた話し合いは、教職員の思いとは裏腹に、負の影響を及ぼすことが少なくありません。教職員間の信頼関係や協働の妨げになることもあります。そもそも、ギリギリのところまで追い詰められている担任に対して、「問題をしっかり理解すること」「自分の指導の至らなさを自覚すること」「問題点を改善すること」を促すようなかわりは、はたして有効でしょうか。また、保護者のいない場とはいえ、保護者を非協力的な悪者扱いする言説を教職員間で共有することが、無自覚のうちに望ましくない「現実」をつくり出すことになるという懸念さえあります。

このように考えると、問題志向のケース会議は、場合によっては、よりよい学校（クラス）づくりに役立っていないばかりか、担任をさらに追い詰めてしまう危険性もあります。また、教職員間の関係性を損ねたり、学校と保護者の間の関係性を悪化させてしまったりすることが懸念され、事態をより深刻化させてしまう可能性が高いと言えそうです。

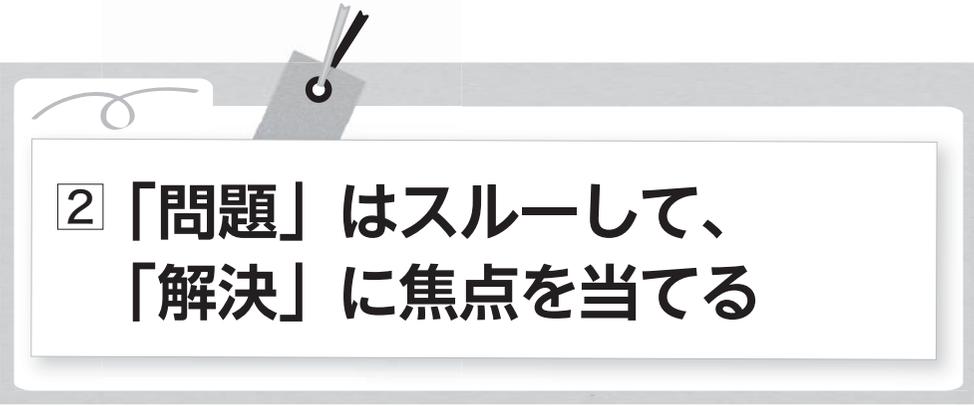
さて、事態を好転させるには、この「問題志向」のケース会議を「解決志向」へと転換する必要があります。次節では、教育相談主任にもっと活躍してもらって、「解決志向」のケース会議をすすめていくことにしましょう。

「人々の言葉によるコミュニケーションを通じて『現実』が構築される」という考え方を「社会構成主義」と言います。「現実」は人と無関係に独立して存在しているものではないとの認識は、心理臨床においてもさまざまな可能性を拓くことにつながります。

「解決志向」を含むブリーフセラピーにも、この考え方が強く反映されています。

〈参考文献〉

ケネス・J・ガーゲン（2004）『社会構成主義の理論と実践／関係性が現実をつくる』永田素彦・深尾誠訳、ナカニシヤ出版



② 「問題」はスルーして、 「解決」に焦点を当てる

前節①では、「問題志向」でのケース会議を扱いました。ここでは同じ事例をもとに「解決志向」でのケース会議を考えてみたいと思います。

解決志向のケース会議

メンバーは、前節と同様、校長、教頭、5年担任（A先生）、6年担任（B先生）、教育相談主任、補助教員（C先生）、支援員（D先生）の7名です。

*

教育相談主任（以下、主任） 本日はお忙しい中、ありがとうございます。新学期開始以来、本当に大変な状況が続いていて、なんとかしなければと思い、お集まりいただきました。はじめに、大変な状況の中で、懸命に粉骨砕身の取り組みをされてきた担任のお2人からお話をうかがえたらと思いますが、いかがでしょうか？

5年担任 とにかく毎日が悪戦苦闘の連続です。授業中の私語や立ち歩きも相変わらずですし、私の話にも子どもたちを集中させるのも一苦勞です。1日が終わると疲労困憊といった感じです。あー、明日も学校があるのかと思うと、いやになるときもありますね。

主任 大変な状況の中を毎日粘り強く頑張っていらっしゃることに、頭が下がる思いです。私が想像する以上のご心勞がありがとうございます。本当にお疲れさまです。

先ほど、子どもたちを集中させるのも一苦勞というお話がありましたが、そんな中で、先生はこれまでどのように取り組んでこられたのでしょうか。

5年担任 まずは、子どもたちと信頼関係を築くことを考えて、かかわってきました。信頼関係がないと何をやってもうまくいかないと思いますから。

主任 子どもたちとの信頼関係を築く、ですか。子どもたちとの信頼関係というのはどのようなことでしょうか。

5年担任 子どもに「この先生は自分の話を聞いてくれているな」「自分のことをわかろうとしてくれているな」と思ってもらえるように。それがあって初めて、