

特別支援教育の知見をいかした学校経営(3) 「特別支援教育のニーズ」と『困らな感』

著者	百瀬 和夫
雑誌名	教育総合研究叢書 = Studies on education
号	7
ページ	117-128
発行年	2014-03-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1084/00000415/

特別支援教育の知見をいかした学校経営Ⅲ

－「特別支援教育のニーズ」と『困らな感』－

A School Management III based on the Findings of Special Needs Education :
"The Feel that is not Found to be in Need " and "The Necessary Sense of Special Needs Education"

百瀬 和夫*

Kazuo MOMOSE

抄 録

文部科学省初等中等教育局児童生徒課による平成24年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」の数値を見ると、「いじめ」や「体罰」などの諸問題は、多少の数値の変動があったとしても、日本の教育問題の積年の課題であり続けている。一方、それぞれの学校現場では、これらの教育における諸問題を決して放置しているわけではなく、改善に向けて日々目の前の子どもたちと一緒に努力している現状がある。

これらの諸問題を少しでもより良い方向に向かわせるため、本稿では「教師の仕事の特殊性」「学級経営という仕事の二つの側面」「特別支援教育のニーズと『困らな感』」などのキーワードで、その方策について論じてみたい。

さらに、まとめとして実際の学校現場の実践事例について紹介する。

1. はじめに

文部科学省初等中等教育局児童生徒課による平成24年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」¹⁾によれば、小・中・高等学校における、暴力行為の発生件数は約5万6千件と、前年度（約6万件）より約4千件減少し児童生徒1千人当たりの発生件数は4.0件（前年度4.3件）である。また、小・中・高・特別支援学校における、いじめの認知件数は約7万件と、前年度（約7万8千件）より約7千件減少し、児童生徒1千人当たりの認知件数は5.0件（前年度5.5件）である。さらに、小・中学校における、不登校児童生徒数は約11万7千人と、前年度（約12万人）より約2千人減少し、不登校児童生徒の割合は1.12%（前年度1.13%）である。

数字だけを見ると、いずれの問題に関しても、すっかり慣れてしまって多少の変動があったとしても、毎年このようなものかと思ってしまうところにかえってこれらの問題の根深さを感じている。

* 関西国際大学教育学部 教育総合研究所学内研究員

しかしながら、幼・保・小・中学校など様々な校種からの要請を受けて学校現場出向くと、このような諸問題に対し、少しでも改善に向けてすすめていこうと、日々目の前の子どもたちと努力しておられる多くの心ある教師と出会うことができる。

それらの、教師の指導・支援の改善のために、学校現場で聞いた教師の「生の声」や「事例」を交えながら、「教師の仕事」や「経営の本質」「子どもたちの問題行動のとらえ方」などについて、特別支援教育の知見を学校教育にいかすという視点から、明らかにしたい。

2. 教師の仕事の特殊性について

○学校現場の実情

学生を「学校」という社会に送り出す立場となって、これまで小学校の現場や教育委員会という場において感じていた「教師の仕事の特殊性」について一層強く感じるようになった。

今年度から、大学の教職課程には「教職実践演習」という新しい演習科目が加わった。教職を目指す学生の、学びの集大成という位置づけであり、実際に次年度の4月から学校の現場に出て、役立つ実践的な演習を行う貴重な場である。その「教職実践演習」における最後のまとめの時間に、受講している学生全員へ一つの喩として「君たちはリスク商品である」という話をした。100名を超える学生たちに一瞬のうちに緊張感が走り、その場は静まり返った。

一般社会では、どのような職場においても、「現場を知らない」ということは、当初は「役に立たない」ということを意味する。つまり、「やってみないと」「やらせてみないと」本当のことはわからないということ、大きな「リスク」を伴うということである

したがって、一般の企業では、そのようなリスクを回避するためにオンザジョブトレーニング(OJT)というシステムを持っているところがほとんどであり、またさらに、数カ月から半年の間は条件付き採用という企業も多い。

その間、職場の先輩やトレーナーが新人の傍について、様々な職務上の知識を学び経験を積みながら、仕事への適性も見つつ職務に慣れていくトレーニングのシステムが作られている。

一方、教職現場には、OJTのシステムは存在していない。教職を目指す学生は、「教育実習」という形で学校現場を経験しているが、それは本当の現場経験ではない。なぜなら、心ある校長であれば、概ね力のある学級経営のしっかりした担任のクラスに実習生を入れてくれるからだ。実習生は、その力量のある担任の学級経営の基礎の上で、授業をさせてもらい学級経営を経験させてもらっているにすぎない。つまり、自分の手で子どもたちと一緒に作り上げてきた学級経営ではないために、本当の現場経験をしたとは言えない。

ところが、新卒の学生は正採用であっても臨時講師であっても、小学校であれば担任をすることになるのが、現在も一般的なシステムになっている。それでも正採用であれば、新任採用研修担当の教師のサポートが付き、年間様々な研修が保障されるが、臨時講師に至っては、サポートしてもらえないような仕組みはほとんど何も無く、それぞれの学校現場の教育力次第でどうなるのかわからないのが、実情である。(これは、教職員課に勤務していた頃に課題としていた部分でもある。)

○「担任」の特殊性

このように、新卒の正採用教師であっても、新しい臨時講師であっても、小学校では「担任」をする可能性が極めて高い。小学校では、概ねすべての教科を担当が指導し、教科担任制を採っている学校はまれであり、その上音楽専科や図工専科など担任を持たない立場の職務が少ないからである。

「学級担任」とは、いきなり30名ほどの尊い子どもたちの命をあずかる仕事である。生き生きと活発な（言い方をかえると、「抑制が効きにくく幼い」）子どもたちを、「担任」というクラスのボスになり、子どもたちを統率していくことが、始業式から求められる。

これは、一般社会では一人前とは認められず、OJTをしてもらっているペーパーと言われる時に、学校ではいきなり「リーダー」になり30名ほどの部下を抱えた係長や課長になるような、大きなリスクを犯していることになる。そして、リーダーとなったからには、いきなりその組織（学級）を運営していく「(学級) 経営者」としての責任を負うことになる。同時に、教師と言う大きな社会的責任を背負うことにもなる。

このように、どれほど無茶なシステムであっても、縁あって出会った子どもたちにとっては、自分の担任が正採用だとか臨時講師であるとか、若いとかベテランとかは無関係である。子どもたちにとっては、大学を巣立っていく学生は、大切な担任の先生でとになっていくことを意識して、様々な準備やトレーニングの場をつくり、学生を鍛え上げていくことが教員養成大学にとっての、大きな課題と責任であることは言うまでもない。

○経営者（リーダー）の覚悟・役割・責任

本当の現場経験のないものがリーダーとして、「(学級) 経営」を行う。これが学校現場の現実であるとするれば、経営者としての「覚悟」や「役割」、「責任」について考えておく必要がある。

リーダーというのは、高いところにいて、全体や未来を俯瞰してみることが求められる。高いところはすべからず、風が強い。つまり、判断や決断、時には責任をとることを迫られる立場である。「覚悟」を持っていないとリーダーは務まらない。

さらに、現在は「担任」という肩書きだけで尊敬される時代ではなくなった。日々の実践の中で、子どもたちや保護者、同僚と「信頼」を築いていかなければ、「安全」で「安定」した学級経営は覚束ない。

それでは、経営者としての最初の仕事は何だろうか？！それは、「方針」の無い経営は無いと言われるように、明確な「方針」を示すことである。

子どもたちにとっても、「私はこんな学級を創ります。」「私は、こういうことは決して許しません。」というような、担任と言うクラスのリーダーの示す、民主的でわかり易くブレない「方針」を示すことは、大きな安心につながっていく。

特に「方針」の中でも、担任として「いつどんな時に、厳しく叱るのか」を明確にしておくことの重要性は高い。なぜなら、平成24年度文部科学省の「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を

必要とする児童生徒に関する全国実態調査ⁱⁱⁱ⁾によれば、どのクラスにも「学習面又は行動面で著しい困難を示す」特別支援の必要な子どもが 6.5%在籍していることが分かっており、一クラスに約 2.6 人の困っている子どもたちが居るからである。

＜先生が厳しく叱る時＞の例

- ①「命」に関わる時（自分や友だちの「命」に関わるような危険なことをしたとき）
- ②「人権」に関わる時（「いじめ」など人の不幸の上に自分の幸せを重ねたとき）
- ③「三度」注意しても、直せない時（忘れ物、姿勢など上の二つに関わらないことは、三度まで注意をします。それでも直せないときは…）

「いつ厳しく叱るのか」を「方針」として最初に明確にしておかなければ、特別支援の必要な子どもたちを教師はずっと叱ったり怒ったりしなければならなくなり、『特別支援教育の知見をいかした学校経営 I』^{iv)}で示したように、最後には学級が機能しない状態につながることになりかねない。

そしてこの「方針」は、子どもたちと話し合っで決める「世界で一番明るいクラス」とか「みんなので仲良くすごすクラス」などの「クラスのめあて」とは、意味が異なる。子どもたちが守る「めあて」ではなく、クラスのただ一人の大人であり、学級を統率する責任を負う担任としての自分自身の指導・支援がブレないようにやり通すために、自分に課した「方針」である。「先生は、優しくしますよ」と言って怒り続けていたら、そのブレ（嘘）が担任の信頼を失墜させていくことの強い自覚が必要だろう。

○ある卒業生 A さんの相談から

過日、本学を卒業し現在某市の小学校で臨時講師をしている A さんから以下のような相談を受けた。相談者の A さんは「正直、自分のクラスづくりで手いっぱい臨時講師が、他のクラスの心配をしている余裕などない」のですがという前提で次のような内容を話した。

勤務している学校で、先輩 B 先生のクラスが機能していない状態である。管理職や周りの同僚教師たちのその教師への関わりも、誠実さが見られず、見放しているような印象がある。その担任の教師は、とてもいい人だし、自分としては、何とかしたいのだが…どうしたら良いでしょうか。

相談者の A さんができることは、B 先生のクラスが機能していようがいなかろうが、これまで通りその B 先生に同僚として、そして人として誠実に接すること、それしかないだろう。

せつかくの相談を受けて申し訳ないが、この機能しなくなったクラスの担任でもない A さんが、このクラスの状況をなんとかできるということは無い。

一番大きな理由は、相談者自身がこの機能しなくなったクラスの「担任」ではないこと、つまり相談者である A さんがこのクラスの担任であれば、どうしたら良いかはアドバイスできるが、そうでなければ答えようがないことなのだ。つまり、それ程「担任」と言うのは、「当事者性」が高くク

ラスのボスとしての役割は大きいことを示している。

したがって、クラスを機能しなくなった原因をつくった「ボスが変わる」か、「ボスを変える」かしかないということになる。つまり、担任であるB先生が学級経営の「やり方」を変えるか、担任そのものを変えるかしかクラスを改善していく道はないと言える。

しかしながら、現実問題として、例え保護者の苦情があったとしても、担任を変えるとなると、これまでの経過や事実関係の確認も含め、何度も何度も話し合いをしたり膨大な書類上の手続きが必要となったりして、管理職を含めた周囲にも大変な労力が求められる。公立学校の教師は教育公務員としてその責務の重い分、権利も守られているからだ。

結局のところ、その貴重な成長過程の一年間を犠牲にしたのは、他ならぬ子どもたちであり、そうならないためにも、教師はその資質を高めるために、学び続け精進し続けなければならない。

3. 学級経営という仕事の「二つの側面」

「学級経営」という仕事は、多様で個性豊かな子どもたちを「学級」と言う一つのまとまりのある集団として機能させていくことである。そして、この「学級経営」には、心理学的に見て、大きく二つの側面があると考えている。

一つは、「集団づくり」である。これは、心理学でいえば「社会心理学」の分野であり、一般の共通モデルであり大数の法則やマスマーケティングに通じる世界である。子どもたちは、きっとこのように行動するだろうと、統計的に検証された「仮設モデル」で考える側面である。

学校全体やクラスでの「きまり」や授業で学習するときの「約束事」など、一般的なモデルで考えていくときの大切なベースとなる。

二つ目は、「個別対応」である。これは、心理学でいえば、「臨床心理学」の分野であり、一般共通モデルがきかない個別性、例外の人の世界である。

つまり、「学級を経営する」とは、この「一般性と個別性を同時に進めている」という認識が必要ではないだろうか。特に、臨床心理学の分野は、例外の人が中心であるため、一般的な決めつけがきかないし、時と場合に応じた対応が必要とされる。そのため、必然的により多くの、「経験」と「知識」が必要となる。

某小学校の1年生の担任の言葉。

「私はこれまで8回、1年生を担当しましたが、こんな1年生は初めてです。」

「先生、この子どもたちも1年生は初めてです。」とご返答したいところだが、この先生の発言の善し悪しについて問題にしたいのではない。大切なのは、これほどのベテランの経験豊かな教師でも、これまでの『やり方』と合わない子どもたちと出会うことがあるということだ。

したがって、良い学級経営を続けるには、特別支援教育の知見のベースとなっている脳科学や心理学、発達など新しい「知識」を学び続ける必要がある、その「知識」を元に教育実践することによって、いきな「知恵」にしていく努力が必要であることを示唆している。

4. 特別支援教育のニーズと「困らな感」について

○特別支援教育のニーズについて

今年度も神戸市、尼崎市を中心に幼・保、小・中学校と 40 校以上の学校に出向くことができたが、徐々に中学校からの要請が多くなっている傾向がある。

発達段階で言うと、中学生は体も大きくなり思春期の扉が開いた精神面での不安定さにより、一層、指導・支援の困難さが増していることがわかる。

しかしどちらかと言うと、これまで特別支援教育の知見を指導・支援に活用しようという動きは、小学校や保育所・幼稚園などに比べて中学校の方が鈍かった印象があるので、少しずつでも関心が高まってきていることに期待が持てる。

さて、研修や講演の依頼を受ける「特別支援のニーズ」には、次の三つの段階がある。

- | |
|--|
| <p>①段階：教師が子どもに困っているレベル</p> <p>②段階：教師は困っていないが、子どもが困っているのではないかというレベル</p> <p>③段階：教師も子どもも困っている訳ではないレベル</p> |
|--|

①の段階では、「子どもが椅子に座れない」「すぐにパニックになる」「学級が機能しない状態である」等々、暴言・暴力や指導不服従など、「困っている子どもたち」がその「困っているところ」を表出している状態が見られる。

②の段階では、教師は学級経営や授業において、特に困っている訳ではないが…子どもたちのアウトプットしている姿に、ほぼ直感的に子どもたちの様子が「おかしい」「何か気になる」というような気付きを教師が持っている状態である。

③の段階では、「困っている子どもたち」は必ずそこにはいるのだけれど、子どもたちが静かに大人しく困っているために、気付かれないで放置されている状態が見られる。

①の段階からの対応は、「危機管理」ではなく、「危機対応」であり、火事に喩えれば一度出火して消火しなければならぬことを意味する。消火とは勇ましいけれど、火を出してしまったために、実際は「受け身」の対応でしかなく、その上大変な労力を必要とする。

②と③の段階からの対応は、「危機管理」であり、これも火事に喩えれば、防火であり火を出さないうで予防する対応の方が遥かに優れている。

実は、②と③の段階で対応するためには、子どもたちの「困っているところ」を教師が発見し、適切な指導・支援をしていくことが必要である。

しかしながら、そこには、『困らな感』という『困った問題』が存在していることが考えられる。

○『困らな感』という困った問題について

一つは、子どもたちの『困らな感』である。

例えば、子どもたちの中に ADHD の子どもがいたとして、その子どもが「僕は、ワーキングメモリーが少ないので、指示は一つ一つお願いします。」と言うことはない（言えない）。

子どもたちの困っているところが、それが視覚の面であれ、聴覚の面であれ、生まれつきそのように見えたり、聞こえたり、感じたりしているのも自分では説明のしようがないということである。

つまり、子どもたちには自分が困っているところの「問題解決能力」は無いということを理解しなければならない。

一方、教師の『困らな感』である。静かに困っている子どもたちは、授業の邪魔をするわけでもなく、友だちとトラブルを起こすわけでもなく、教師を困らせることがほとんどない。例えば授業中静かにしているので、勉強も大丈夫かと思ったら、テストをすると事の外できないので「あれっ」と驚くというような形でようやく気付かれるようなケース。つまり、表面的にはうまくいっているため、教師は困ることがないので、子どもが静かに困っていると気づくのが遅れがちになったり、放置・放任になったりする場合が多い。だからこそ、子どもたちの困っているところを気付くための、特別支援教育や心理学、脳科学などの「知見」が必要なのである。

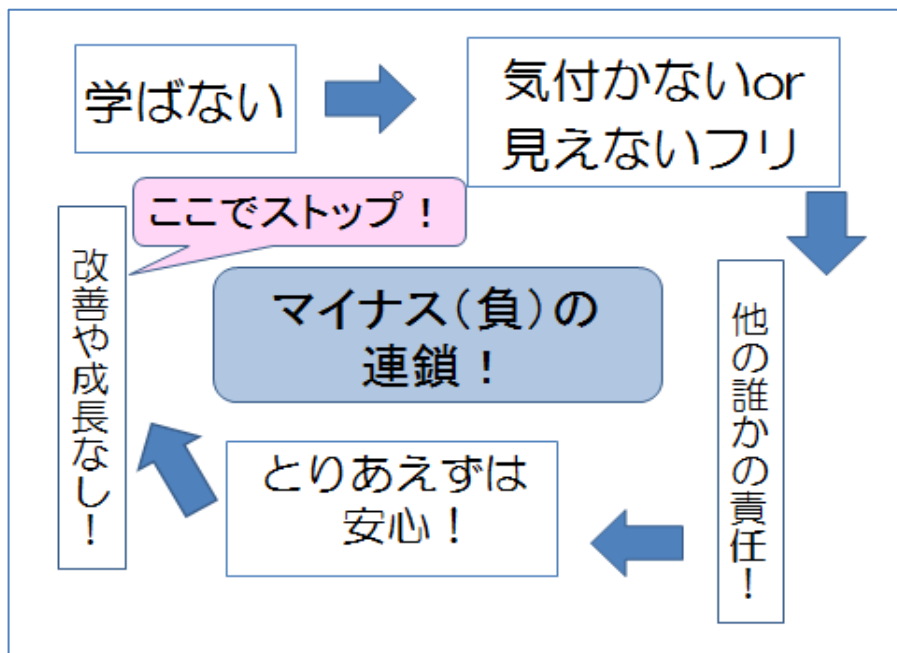
ここで、脳の「自己防衛機能」から、指導改善の方策を考えてみたい。

脳は、「つじつま合わせ」をする性質がある。分からないことや理解できないことによって、心の不安定やパニックを引き起こさないために、理由をつけて処理するのである。

その典型的なものが、「学力不足」は努力する気持ちが足りない、「姿勢」が悪いのは気合いが入っていない等々、学力不足の問題や表出する問題行動を単に努力不足や「臆」の問題と決めつけて、自分以外の誰かの責任にしてしまうことである。

その結果、心の安定は図られるが、後の図①のように、短い負の連鎖となってしまう、改善や成長がストップしてしまうことになる。

<図①：マイナス（負）の連鎖>



ここで、特別支援の知見で子どもたちの困っているところを理解すると全く別の展開が生まれて

くる。例えば、教師が指示したばかりなのに、何度も何度もすぐに同じことを聞き返してくる理由が、その子どものワーキングメモリーが少ないことだと理解できれば、指示の内容を少なくしたり、絵や図などの視覚の情報を使ったりと指導の改善につなげることができる。理由がわかったので、脳がつじつま合わせをした結果である。

このように、特別支援教育の知見を活用して、子ども理解を深めると指導・支援の仕方が変わってくる。その一例として、最後に、ある中学校の事例を紹介したい。

5. まとめ (事例研究を通して)

<当初の C 中学の学校状況>

当初の学校状況は、「2年生の男子生徒5名ほどが教室に入らず、暴言や暴力、指導不服従などの問題行動を繰り返していたこと」で、訪問時も、授業中に教室を出て、廊下や階段に数名が座り込み、そこにその時間に授業のない、手の空いている先生がはり付いて対応しているという状況だった。

ただ、その対応している先生も表情が硬く、さらに教室で授業している先生方もピリピリしていることが表情や言葉の使い方からひしひしと伝わってきた。

校長先生に、困っているところを表出している生徒の家庭状況を伺うと、どの生徒も複雑な事情を抱えており、保護者の対応にも苦慮しているとのことだった。

上の状況を見ると生徒の問題行動に対して、教師が困惑し「特別支援教育の知見をいかした学校経営Ⅰ」で指摘した悪循環に陥っていることが明らかだった。

そこで、学校全体での研修を行い、生徒の問題行動のとらえ方や「困らな感」などについて講義をさせていただいた。その後、このC中学校では生徒への関わり方の方針を決め、努力目標を掲げて自分たちの指導・支援の改善を試みた。(資料①参照)

思春期で対応の難しい中学校段階の生徒に対して、教師自らが、問題行動を起こしている生徒の理解に努め、その上で、これらの生徒たちへの対応の仕方を変えようとした先生方の姿は、本当に難しかったと思う。特に、共通努力目標として“『先生変』と言われるくらい「笑顔」で対応する”と具体的な行動目標を設定された職員集団に心から敬意を表したいと思う。

数か月後、C中学校はこのような学校状況の中でも、現状をしっかりと見ていただこうと、地域の小学校も参加して「授業公開」を実施した。

その時、C中学校の校長先生は次のようにおっしゃった。

3学期になって、全員が教室に居る時間が出てきました。

彼らは、夕方部活が終わってからも、毎日学校にきます。

担任や色々な先生がひとしきり相手をしたら、また帰っていきます。

戻るとき、危ない自転車の乗り方をするので、近所の手前もあって「コラー！危ないやろ～」と大声を出しますが… (笑)

…「今でも、これで良いのかな。」と思うことが良くあります。

の相手をしてくれる「愛」のある教師がそこに居るから夕方までやって来るのだ。

<資料①：C 中学校研修のまとめより抜粋>

(2) 生徒への関わり方

①「教師脳」をつくる

マイナス行動が目に入る→正常（普通）→叱ってばかりになる（習慣）

※脳に強固な回路が出来上る。

教師の脳は、普通のままやってはいけない。

→マイナス行動をあえて見逃す指導（愛の無視）

「子どもたちが言うことをきかなくなるのでは」

「自分の学級が駄目だと思われるのでは」という気持ちと戦う。

※知恵（特別支援の知見）や勇気が必要

②「笑顔」（笑育）

可能な限り常に笑顔で対応（普通からの脱却）

怒り顔→ほほ笑み ・ 頑張る→顔晴れる

怒っている先生＝笑顔サボっている

にこにこしている先生＝顔晴っているなあ

プラスの言葉かけを意図的に

言葉が先、理屈は後…脳が言葉に合わせる。

《言葉かけの工夫》

○良い事…YOU メッセージ「君はすごい！」

○悪い事…I（愛）メッセージ「廊下は走ると危ないと思うよ」

○見たまま法…足が出ている子に対し「足出てるよ」

○職員どうしの会話の工夫

「大変・えらい事」→「おもしろいことになりました。」

「今日も盛り上がっています。」

③たくさん触れる（スキンシップ）

○抱きしめる ○手をつなぐ ○背中をなでる ○肩を軽くポン！

(3) 職員共通努力目標

百瀬先生の講演をもとに、以下の2点を中学校全職員の共通理解事項及び努力目標とした。

①教師脳を作る

②「先生変」と言われるくらい「笑顔」で対応する

また、これ程がんばって学校組織を支えている管理職の校長先生でさえ、「今でも、これで良いん

かな。」と思うところに、このような指導・支援の方法の難しさが表れている。資料①にあるように問題行動を見た途端にすぐに怒りが湧き上がってくる人間として自然で素直な反応である「感情脳」に逆らって、敢えて笑顔で指導したり、時には無視をしたり、冷静に指導・支援することは決して容易ではない。それでも、それにチャレンジしている職員集団に心から敬意を表したい。

さらに、C中学校の特別支援コーディネーターの先生からは、「何かはっきりと言えないんですが、何かラクになってきました。」と伺った。これは、脳科学者の茂木健一郎氏が言う「クオリア」のようなものだろうか。そして、この日、若手の先生方が行った「公開授業」では、実際にそれぞれの先生が、問題行動を起こす生徒とも笑顔で接しており、穏やかに落ち着いて授業が進められていた。中でも一人の生徒は、4時間目まで頭髪が金髪だったのを、教室で授業を受けるため、昼休みに髪を黒く染め直して座っていたらしいが、後で事情を聞くまで誰も気づくようなことはなかった。

金髪のままでは、教室に入れられないがどうすると尋ねたら、本人が「じゃあ、染める」と言ったと伺った。強制で染めさせたのではなく、自分で判断したことが素晴らしいのだ。

この事例からは、威圧や強制で「相手（子どもや生徒）を変えようとする」のではなく、子どもたちの「困らな感」などの理解をベースにして、教師自身が「自分たちの指導・支援を変えようとする」と、結果的に徐々に子どもたちの方が改善されていくと言うことがわかる。

これからも、『特別支援教育の知見をいかした学校経営Ⅱ』^{iv)}で詳細を示したように、少しずつでもこのような実践を増やし、より「安全」で「安心」できる場としての学校づくりに寄与していきたい。

【注】

- i) 文部科学省初等中等教育局児童生徒課による平成24年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」
- ii) 平成24年度文部科学省の「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する全国実態調査」
- iii) 「特別支援教育の知見をいかした学校経営Ⅰ」『関西国際大学研究紀要』 第13号 2012年 pp175-185
- iv) 「特別支援教育の知見をいかした学校経営Ⅱ」『関西国際大学研究叢書』 第6号 2013年 pp87-97

【参考文献】

- 向山洋一・大場辰男 『教室の障害児1』 明治図書 (2003)
- 上原 芳枝 『発達障害サポートマニュアル』 PHP出版 (2011)
- ニキリンコ・藤家 寛子 『続 自閉っ子こういう風にできています』 花風社 (2008)
- 向山洋一 『教育技術入門』 明治図書 (2009)
- 長沼睦雄 『活かそう 発達障害脳』 花風社 (2011)

岩永竜一郎 『もっと笑顔が見たいから』 花風社 (2012)

Abstract

According to the number of "The survey on the issues for student guidance about problem behavior in 2012 by the Elementary and Secondary Education Bureau Division of the Ministry of Education, issues such as "bullying" and "corporal punishment" have been important theme in Japanese education though there are slight change of numerical value depending on year.

On the other hand, teachers in each school do not neglect these educational problems. We can see the present situation that teachers work with children for improvement every day.

To improve these educational problems as much as possible, the author would like to consider some solutions, using the keywords such as "the feel that is not found to be in need", "two aspects of the work of classroom management" and "special nature of the work of teachers". Moreover, the author would like to introduce the practice cases of schools as the conclusion.