

小学校の実践報告

1. いじめ事案に対する組織の実態・課題による目標設定

いじめ事案に対する 組織の実態	目標 (目指す組織像)	いじめ事案に対する 日常的な課題
・年2回のいじめアンケートと個別懇談を行っている。 ・定期的に校内教育支援委員会を行い、心配な児童の情報を交換している。 ・いじめを認知したとき、主任や管理職に報告し、組織的に動くようにしているが、職員一人一人のいじめの捉え方の違いから、報告をためらうことがある。 ・職員数が少ないため、児童の様子を常に複数人で見るのが難しく、児童が出す小さなサインを見落としやすい。 ・若い教員が多く、いじめや発達障害に対する適切な対応についての経験や知識が少ない者もいる。	・以下の3点について考え、共通理解し、本校職員の意識を高める。 ①いじめ発生の心配があるときの組織的な対応の在り方(児童への聴き取りや心のケア、管理職への報告、問題の解決方法、保護者への連絡方法など)。 ②児童の問題解決力を高めるための中・長期的な視野をもった支援の在り方。 ③いじめを早期発見・早期対処するために普段から必要とされる意識の在り方。	・児童間のコミュニケーション力が低く、感情のすれ違いから問題が小さなうちに解決できなかったり、いじめに発展したりすることがある。 ・いじめに発展した事案の背景に、当事者の発達障害や愛着障害などの要因が潜んでいる場合がある。 ・外国にルーツをもつ児童との文化の違いから生じた、ささいなトラブルがいじめに発展することがある。 ・いじめがあったと感じたときの適切な行動が分かっていない児童がいる。 ・児童の内面的な問題が未解決のまま、いじめが長期化することがある。

2. 研修のねらい（実践前）

【ねらい（研修を通じて伝えたいこと・組織に期待すること）】※箇条書き	時間の目安
・「組織的対応の必要性」についての意識を高める。 ・「いじめ深刻化のリスク」や「いじめ判断の観点やポイント」などを共通理解し、今後いじめやそれに近い事案が起こった際に活用できるようにする。 ・いじめ事案に対する緊急的介入及び中・長期的な支援を検討し、組織的対応を経験する。	70分

3. 研修の実践

実施日	機会（職員会議・担任会など）	活用事例
11月 19日 木曜日	現職研修	事例1（小①）
実施時間	参加者	
15:00～16:10 （70分）	全職員（非常勤、事務職員、ALTを除く） 20名	

4. 工夫したこと（独自性）

・1週間前に「現況のまとめ」「手順書」「各検討項目の留意点」「いじめ事案の初期判断のためのフローチャート」「初期判断と支援の方向性の例」を配付し、事前に読んでもらうよう依頼した。 ・1週間前に、各グループの司会者と記録者とともに打ち合わせを行い、資料と映像を使って現職研修のイメージをもてるようにした。 ・ファシリテーターとして、意見が出しやすい雰囲気づくりを心がけた。 ・先生方に内容が伝わりやすいように、ファシリテーターの言葉（読み原稿）に少し変更を加えた。 ・余裕をもって1時間10分の時間を確保した。
--

5. 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

- ・非常に多くの意見が出て活発な話し合いができた。たくさん意見が出たことで決められた時間では足りないグループもあった。
- ・司会者の先生に研修の流れのイメージをもっておいてもらったことで、ファシリテーターとの受け渡しがとてもスムーズにできた。困っているグループは特に見られなかった。
- ・記録者の先生方に対して、事前に「記録者用資料」を渡しておいたことで、当日は余裕をもって記録に取り組むことができた。
- ・グループで対応方針のための判断の合意形成をするのは、7分では時間が足りないグループが多かった。
- ・最後の対応策の話し合いでは、グループによってかなり違いが見られた。対応策の優先順位が適切かどうか気になるグループがあったとの意見があり、他のグループと共有する時間があればよいと感じた。

6. 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・「いじめの深刻化の三つのキーワード」や「いじめ事案の初期判断のためのフローチャート」があることで、具体的な根拠をもって事案を見つめることができるとともに、どの職員も共通の理解ができると感じた。今までは経験則や主観による判断から指導に当たっていたが、どの学校、学年、職員でも活用することができる。
- ・同じものさし（3観点）で現状から読み取っていくと、対応策にも自信をもつことができる。みんなが同じテーブル、同じ資料、同じものさしで進められたことが自信につながった。
- ・自分一人の考えでは偏った見方や判断になってしまいそうだが、みんなで話し合うことで共通理解ができ、対応策も考えられると思った。
- ・リスクの判断がグループのみんなで一致した。はっきりとした判断基準があると、一致しやすくなると感じた。一致してほっとした。この職員室なら、私が対応に困っているときに助けてくれるような気がした。
- ・最終的な意見は合ったが、それまでの各々の意見の理由を聞くことができたことがとても面白かった。
- ・表にまとめることによって緊急性のあるもの、優先順位、役割が大切だと感じた。長期にわたって指導すること、道德の授業や学級活動の機会を今後も生かしていきたいと思う。
- ・職員会の校内支援委員会や学年等で常日頃から各学級の情報を共有することが必要と感じた。
- ・早期対応には、チームで連携することが大切だと実感した。
- ・クラスの中にはさまざまな状況に置かれている子どもたちがいることを改めて感じた。傍観者が多いことにも気付かされる。どの子も居心地のよい場所となるようなクラスにしたい。そのために、子どもたちの言動、様子に目を向け、対応していく中で、その都度必要に応じてクラス全体でも考えていき、“自分だったら”と考えられるようにしていきたい。

7. 考察（感想、成果、今後の課題や組織への期待）

司会者や記録者の先生方と事前の打ち合わせがなかったとしたら、どのような話し合いになったのか気になる。他校で同様の研修会をやってもらおうとしたら、なかなか入念な事前打ち合わせができないと思うから、準備も打ち合わせもシンプルでスリムにできるなら、それにこしたことはない。

研修会後、参加した先生方からとても好評をいただいた。ぜひ、同市の他校にも、この実践を広めていきたいと感じている。参加した先生方の振り返りを見ると、ねらいはおおむね達成されたのではないかと感じている。今後の教育活動で生かされていくことを期待している。

最後の対応策の話し合いでは、優先順位や役割分担まで満足にできなかった。経験年数の浅い先生方には、その話し合いをもっと経験してほしいと感じている。そこに重点をおいた研修会も、今後実践できるとよいと思う。