

## 中学校の実践報告

### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめ事案に対して、学年の教職員で連携した対応をとることができる。</li> <li>学年をまたいで対応するいじめ事案については、生徒指導主事が管理職への連絡を含め指揮を執り、指導や支援を行っている。</li> <li>担任や部活動の顧問だけが抱えることもあり、密な報告、連絡、相談が十分にできていないことがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員がいじめに対する共通認識をもち、いじめの兆候を捉える力（見立てる力）を身に付ける。</li> <li>教職員がいじめへの早期対処の流れを再確認し、対応力の向上を図る。</li> <li>再発防止のための中・長期的な支援の充実を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめの兆候が見えにくく、未然防止が難しいため、その兆候を把握する術が生徒や保護者からの申し出に頼るところが大きい。</li> <li>いじめ事案に対して、早期対処はできているが、再発防止のための中・長期的な支援が不十分な部分もある。</li> <li>生徒への事後の指導や支援はできていると思われるが、保護者との密な連携には課題がある。</li> </ul>

### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめ事案に立ち向かう教職員集団を構築する。</li> <li>いじめの深刻化リスクに基づいて、いじめを捉える力（見立てる力）を育成する。</li> <li>早期対応だけでなく、中・長期的な対応についての認識を高め、集団の共通理解を促す。</li> <li>互いの意見の相違に気づき、互いを尊重する活動を通して同僚性を醸成する。</li> </ul>	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
8月 25日 水曜日	現職研修	事例4（中②）
実施時間	参加者	
9:00~10:10（70分）	校長・教頭・教務主任・校務主任・3年教員・2年教員・1年教員 特別支援学級教員・養護教諭・栄養教諭 計36名	

### 4. 工夫したこと（独自性）

<ul style="list-style-type: none"> <li>本研究の全体の流れが分かる資料とともに、研修に必要な資料を事前に配付した。</li> <li>事例ワークでの話し合いを研修後の教育活動に生かせるように、学年を軸としたグループを編成した。</li> <li>グループでの振り返りの時間を充実させ（6分→15分）、研修時間を変更した（標準60分→70分）。</li> <li>「初期判断」と「支援の方向性」について、グループ間で共有する時間を設定した。</li> <li>参加者一人一人の意見を大切にするため、事例ワークでは全体への介入をなるべく減らし、司会担当の教員がもつ意見をつなげる力（ファシリテート力）に委ね、各グループの主体的な話し合いを促すこととした。</li> </ul>
---

## 5. 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

### 【成功点】

- ・グループでの振り返りの時間を充実させたことにより、初期判断の相違やチームで取り組む必要性など多面的な考えを共有することができた。
- ・事例の状況整理をする中で、被害・加害・周りの生徒の考えや行為の背景などについても想像して話し合うことで、情報の重要性和共有の大切さに気付くことができた。
- ・あらかじめ資料に目を通して研修に臨んでもらったため、参加したどの教職員も自分事として捉え、主体的に取り組むことができた。

### 【改善点】

- ・可能であれば、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門家も研修に参加できると、教職員とは違った視点の意見が出て、新しい学びの機会になると思われる。当日参加が難しければ、後日でもよいので研修内容の伝達や意見交換を行うとよいのではないかと感じる。

## 6. 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・自分も持っている情報から「初期判断」をする際に、「なし」と判断することの難しさを痛感した。今回、自分に与えられた情報からは「被害感」を「なし」としたかったが、“教師として「なし」にすることはどうなのか”、“「なし」とすることは、いじめに対して危機感が薄いと思われるのではないか”など、いろいろな思いが湧いてきた。
- ・自分だけでなく、周りの先生方と協力して生徒たちを見ていく。特に担任以外の先生は、担任にたくさんの生徒情報を伝えていくことが大切だと感じた。学年、学校全体で生徒を見ていくことの大切さを学んだ。
- ・「初期判断のフローチャート」があると、どうしても白黒はっきりさせてしまいたくなるが、現実にはさらに複雑なことが考えられるので慎重に対応していく必要があると思った。
- ・「被害感」を感じているかについて、本人からの訴えはないが、推測で「あり」と判断した。しかし、他者の意見では明確な事実や訴えがないため、「なし」と判断していたこともあり、自分の中で判断が揺らいだ。
- ・最初の個人の判断では「判断の3観点」を全て「あり」にしていたが、グループで話すうちに、決定的な訴えがなかったことや「いじめられている」という先入観の影響などを考え、「被害感」の判断が分からなくなった。一人で判断することの怖さを感じたので、今後に生かしていきたい。
- ・自分のもつ情報と他の先生のもっている情報をすり合わせていくことで、事案の全体像をまとめていくことの大切さ、共通認識をもつことの必要さに気付くことができた。
- ・「学年の会議」で話すだけでなく、どれだけ教員チームが日常的にコミュニケーションをとっているかがカギだと思った。自分が気付いていないことがあったとしても、コミュニケーションをとっているうちに多角的に見えてきて気付くことがあると思う。

## 7. 考察（感想、成果、今後の課題や組織への期待）

いじめの「初期判断」の難しさを痛感している教員が多いように感じた。それは、経験則や自分一人での判断に限界を感じているからだと思われる。どの教員も主体的に研修に取り組んだ結果、「判断の3観点」や「深刻化のリスク」などの判断のよりどころを活用すること、チームでいじめ事案に対応していくことの重要性に改めて気付いたようであった。また、研修中は温かい同僚性に支えられた素晴らしい雰囲気であったように思われる。今ある本校の同僚性を大切にしながら、やはり、一過性の研修とするのではなく、今後も本研究の研修素材（「判断の3観点」、「深刻化のリスク」、「初期判断のフローチャート」）を活用し、実際のいじめ事案にチームで立ち向かう教職員集団の構築を継続させていきたい。

## 中学校の実践報告

### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめ事案に対して、学年の教職員で連携した対応をとることができる。</li> <li>学年をまたいで対応するいじめ事案については、生徒指導主事が管理職への連絡を含め指揮を執り、指導や支援を行っている。</li> <li>担任や部活動の顧問だけが抱えることもあり、密な報告、連絡、相談が十分にできていないことがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員がいじめに対する共通認識をもち、いじめの兆候を捉える力を身に付ける。</li> <li>教職員がいじめへの早期対処の流れを再確認し、対応力の向上を図る。</li> <li>再発防止のための中・長期的な支援の充実を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめの兆候が見えにくく、未然防止が難しいため、その兆候を把握する術が生徒や保護者からの申し出に頼るところが大きい。</li> <li>いじめ事案に対して、早期対処はできているが、再発防止のための中・長期的な支援が不十分な部分もある。</li> <li>生徒への事後の指導や支援はできていると思われるが、保護者との密な連携には課題がある。</li> </ul>

### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめ事案に立ち向かう教職員集団を構築する。</li> <li>いじめの深刻化リスクに基づいて、いじめを捉える力を育成する。</li> <li>早期対応だけでなく、中・長期的な対応についての認識を高め、集団の共通理解を促す。</li> <li>互いの意見の相違に気付き、互いを尊重する活動を通して同僚性を醸成する。</li> </ul>	90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	いじめ・不登校対策委員会（現職研修）	事例3（中①）
実施時間	参加者	
15:00~16:30（90分）	校長・教頭・教務主任・校務主任・3年教員・2年教員・1年教員 特別支援学級教員・養護教諭・学校生活サポーター 計40名	

### 4. 工夫したこと（独自性）

<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめの対応方針のグループ共有を充実させ（標準18分→28分）、研修時間を大幅に変更した（標準60分→90分）。</li> <li>柔軟な対応方針を多く出してもらうため、資料2の裏面【支援の方向性の例】は後日配付することにした。</li> <li>参加者一人一人の意見を大切にするため、事例ワークでは全体への介入をなるべく減らし、司会担当の教員がもつ意見をつなげる力（ファシリテート力）に委ね、各グループの主体的な話し合いを促すこととした。</li> <li>事例ワークでの話し合いを研修後の教育活動に生かせるように、学年ごとにグループを編成した。</li> </ul>
--

## 5. 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

### 【成功点】

- ・ いじめの対応方針をグループで共有する時間を充実させたことにより、具体的な対応策や役割分担まで検討することができた。
- ・ 対応策を検討する中で、本事例と同じような過去の事案に対する対応を振り返りながら、話し合う学年もあった。
- ・ 司会者を担当した教員は、十分打ち合わせた上で各グループのファシリテートを行ったことにより、幅広い教員の意見を引き出すことができていた。そのため、ワークに参加したどの教職員も自分事として捉え、主体的に取り組むことができた。

### 【改善点】

- ・ 可能であれば、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門家も研修に参加できると、教職員とは違った視点の意見が出て、新しい学びの機会になると思われる。
- ・ 学年ごとにグループを組んだが、グループ間で意見の交流や共有を図れると、共通理解が深まると思った。

## 6. 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・ まとめに示された文字だけの情報では判断できない部分が多く、改めて生徒の様子や顔を見ながら話すことの大切さを学んだ。
- ・ 被害に遭っている子どもに寄り添うのはもちろんだが、加害者とされている子どもの背景や心に抱えたものにまで想像力をはたらかせたい。
- ・ 「客観性」をどう捉えればよいか難しいと感じた。普段の生徒指導においても、「客観性」について意識する必要があると思った。
- ・ “どこからの対応策なのか”，“画期的なものじゃないといけないのか”など、考えすぎてしまった。周りの先生方が意見をたくさん出してくれたので、自分にはない視点を知ることができた。
- ・ 一つのケースに対して、担任一人が対応するのは不安だが、学年でチームとして対応すると安心であるし、子どもにとって最善の方法が見つかると感じた。
- ・ 物事の捉え方、判断の仕方は十人十色だと思うが、情報共有やフローチャートに則して合意形成ができることで客観的な認識で事象を捉えることができた。
- ・ 支援や指導の方向性を出すためには、最終判断を下す人が決まっている方がよいと思った。
- ・ 1回の指導で解決したと思いつまらずに、長期的に観察し、小さな芽を発見し、子どもたちの声が届きやすい環境をつくっていききたい。
- ・ 最終的に生徒全員が安心して学校生活を送れるよう、チームで協力して中・長期のケアや指導を大切にしていきたい。

## 7. 考察（感想，成果，今後の課題や組織への期待）

研修日が近づくにつれて、「自分一人でやっているのではないか」「実りのある研修にすることができるのか」という不安な気持ちが正直あった。しかし、司会者・記録者の先生方と打ち合わせを重ねる中で、意欲的な意見をもらい、次第によりよい研修になることが期待できるようになった。私も研修を一人でやっているのではなく、みんなでやっているという感覚をもつことができ、うれしく感じた。

研修中は学年ごとに主体的に取り組む先生方の姿が多く見られ、温かい人間関係を基盤とした同僚性が確実に構築されていることを実感した。一過性の研修とするのではなく、この研修をきっかけにして、本校の同僚性を基に、「深刻化のリスク」を活用し、チームで実際のいじめ事案に立ち向かう教職員集団の構築を継続させていきたい。