

# 高等学校の実践報告 I

## 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>生徒から持ち込まれる情報や相談、ネットパトロールから学校へ入る連絡に応じて、担任、生徒指導部、相談部が中心に対応している。</li> <li>年に1回、2学期の人権週間に合わせ、生徒及び教員に向けて人権講話を実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめに対する生徒の認識を基に、全ての教職員が共通理解を図り、共通認識をもって適切に対応できる力を養う。</li> <li>被害者と加害者、それぞれの立場における認識や心の動きに注目し、いじめに発展したプロセスを考える姿勢を培う。</li> <li>いじめ事案に対し、今後どのような言動に注意し、未然防止につなげるかを組織で考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SNSの普及により、直接的ないじめではなく、インターネットを介した事案が増え、発見が難しい。</li> <li>ネットを介したいじめ事案で、個人情報が拡散された場合、データとして残るため、被害者側の心の傷や不安が消えにくい。</li> <li>加害者側への非難は学校外からも入ってくることもあり、対応がよりいっそう難しくなっている。</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>一人一人がもっている何気ない情報でも他の教員と共有することで、いじめにつながる可能性を把握することができるため、普段からの情報共有が大切であることに気付く。</li> <li>生徒に関する情報を一人で判断したり抱え込んだりするのではなく、多くの意見を基にチームで対応することの大切さに気付く。</li> </ul>	60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
10月 14日 木曜日	生徒指導部・保健美化部・相談部合同勉強会	事例6(高②)
実施時間	参加者	
14:00~15:05 (65分)	生徒指導主事, 生徒指導部員3名, 保健主事, 養護教諭2名 相談主任, 相談部員2名, 初任者1名, 常勤講師1名 計12名	

## 4. 工夫したこと（独自性）

<ul style="list-style-type: none"> <li>あらかじめ用意された研修用のパワーポイント資料を2分割し、前半の導入部分を事前に参加者に見てもらうことで、研修の目的を当日までに理解してもらえるようにした。また、当日は後半のワークの実践から始めることにより、研修時間の短縮化を図った。</li> <li>記録用紙を大判プリンタで印刷しておくことにより、準備の効率化を図った。</li> <li>情報カードの裏面に大きく担当者の名前を印刷しておくことにより、情報カードの配付を効率的に行った。</li> <li>前年度に実施した「いじめの対応力を高める校内研修」でまとめた記録用紙を、研修の最初に確認してもらうことにより、昨年度参加された先生方には2回の研修で「見立て」から「対応」までの一連の研修であることを再認識してもらい、初めて参加される先生方には今回の研修の目的が明確になるようにした。</li> </ul>
---

## 5 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

- ・研修用のパワーポイント資料を2分割し、前半の導入部分を事前学習する機会を設けたことにより、研修の流れや内容についての質問はなく、時間を効率よく使うことができた。
- ・記録用紙の見出し等をデータ化したことにより、班の数が多くなっても準備にかかる手間を減らすことができ、準備時間を短縮することができた。
- ・前年度に実施した「対応力」研修を復習し、本研修の目標を明確にすることで、情報共有の方法や見立てのポイントの理解度が高まった。
- ・「いじめの早期発見」というねらいを明示したため、事例ワークの中で「いじめ」という判断に結論付けることが前提で話し合いが進んでいるような印象があった。教員が、このような「いじめ」の研修に参加することで生じる先入観や思い込み、「シンキングエラー」も考慮する必要があるように感じた。

## 6 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・三観点による初期判断のフローチャートは参考になった。
- ・「被害感」について、今回の事例のように本人の申し出がない場合が、現場でも多いのではないかと感じた。
- ・自分の情報カードには「行為」「被害感」につながる情報が無かったので、各先生方からの情報を聞くことで考え方は変化した。
- ・自分だけの情報の見立てでは、グループの見立てと全く違うものとなっていた。誰か一人の情報が欠けるだけで、その後の対応が不適切になる可能性があることが分かった。
- ・立場によって知り得る情報は違い、それらを共有することで「行為」の実態が見えてくることが分かった。
- ・「被害感」が「なし」、 「行為・客観性」が「あり」の場合、いちばん深刻になる可能性があることに非常に驚いた。
- ・生徒と教員、教員同士や生徒同士でも「いじめ」に対する認識の違いがあり、「シンキングエラー」を考えるとときには、このような違いを理解しておく必要があると思った。
- ・日頃から生徒とよく話をして、教員同士でもコミュニケーションを取ることが大切だと改めて感じた。
- ・誰（教員）が、誰（生徒）に、話を聞くかによって得られる情報、その信用度や具体性が変わるので、一斉に集まって情報交換することが大切だと思った。
- ・いろいろな立場の人がチームとして関わることが大切だと思った。担任や部顧問など、生徒と過ごす時間が長い教員が気付くことや、他生徒からの情報を見逃さないことが重要であると思った。
- ・生徒指導上、「客観的事実」がないと加害者に対する指導は難しいが、被害者を守るための手だては早い段階から対応していく必要があると思った。
- ・本人の意思（どうしてほしいか）を踏まえて、慎重に行動すべきだと思う。また、いじめに発展する前に対応することが大切だと思う。

## 7 考察（感想、成果、今後の課題や組織への期待）

学校現場において、教員は普段から生徒の状況把握を行っているが、情報を共有することは後回しになっている部分も多く感じる。そのため、普段から情報共有をしておくことが大切であるとの感想が多く見られたことの意義は大きい。特に若手の先生方については「自分で対応することが大切」という考え方から一人で抱え込んでしまうことがあるため、彼らがこの研修をとおしてチームで対応することや役割分担をすることが大切だということに気付いたことが強く印象に残っている。今まで、教員として「いじめ」を判断する際の葛藤などから対応までに時間がかかることもあったが、この研修の中で明確な判断基準を多くの教員で共有することで、今後早期の判断と対応ができるようになり、深刻化を防ぐことができるのではないかと期待している。そのためには教員間の風通しをよくすることも大切だと感じた。この研修は「いじめの見立て・対応」の研修としてだけでなく、教員間のチーム力を向上することや、若手教員が組織に対する所属感を高めることに効果的だと思われる。今後、この研修が組織力向上のために活用されることを期待している。

## 高等学校の実践報告Ⅱ

### 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>いじめ事案に対応した経験があまりない。</li> <li>いじめに特化した研修の機会がほとんどない。</li> <li>「いじめ」と教員が認識せず、組織で対応できていない事案がありうる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員が「いじめ」の捉え方について共通認識をもち、未然に防止する方法や、早期発見、情報共有、報告、判断、対応、役割分担をする方法について、共通理解を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去数年間、深刻ないじめ事案が起きていないため、「この学校ではいじめは発生しない」と思い込みやすく、早期発見を難しくしている可能性がある。</li> <li>職員がいじめ対応に慣れていないため、事案が発生した場合に、早期対応ができない恐れがある。</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>教員同士にも、「いじめ」に対する考え方に個人差があることに気付く。</li> <li>情報交換する前と後では、見立てが異なる可能性があることに気付く。</li> <li>立場の違う教員は異なる情報をもっている可能性があり、日頃から情報交換をしたり、情報交換できる関係を築いたりする重要性を理解する。</li> <li>組織的対応をするために必要な教員同士の人間関係を深める。</li> </ul>	60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
7月 21日 水曜日	初任者及び参加希望者の合同研修会	事例5（高①）
実施時間	参加者	
13:00～14:15（75分）	校長、教頭、教諭12名 計14名	

### 4. 工夫したこと（独自性）

<ul style="list-style-type: none"> <li>グループワークの際、参加者の前に、「担任①」「学年主任」などの担当名を表示し、誰がどの役割であるかを互いに一目で分かるようにした。</li> <li>パワーポイント資料を加工した。準備された資料では、研修の前半にまとめてワークの説明をし、後半にワークの実践を行うことになっている。説明とワークの時差を減らすため、「目的→ワークⅠ説明→ワークⅠ実施→ワークⅡ説明→ワークⅡ実施…」に変更した。</li> <li>グループメンバーの性別、年齢、所属学年がばらばらになるようにした。日頃、接点のない教員同士が同じグループになることで、より多くの気付きを得たり、組織力を高めたりすることを期待した。</li> <li>ファシリテーターとして、リラックスした、穏やかな雰囲気になるように心がけた。</li> <li>記録者は研修開始後に各グループで決めてもらった。記録者用資料をその場で渡すこととなったが、記録者としての役割がしっかり果たされて問題はなかった。</li> </ul>
---

## 5. 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

- ・管理職2名が、自主的に参加された。管理職と他の先生方が意見交換する様子は、理想的な姿に思われた。
- ・「見立てる力」の研修と「対応力」の研修の両方を実施する場合は、それぞれ異なる事例を用いて実施した方がよい。同じ事例を使用すると、2回目の研修において、事例の先を見通せてしまうため、参加者の意欲が低下するように思われる。
- ・司会者は事前に依頼したが、研修の目的が理解されていれば、司会者はいなくてもよいと思われた。

## 6. 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・具体的な事例で話し合うことで、「判断の観点」「深刻化のリスク」を自分の中に落とし込むことができた。
- ・同じ職場で働く教員でも、考え方に違いがあることに驚いた。
- ・情報の受け取り方が人によって違うので、しっかりした共通認識をもつべきである。
- ・各々の立場の初期判断と自分の初期判断で違いがあった。いろいろな情報を受け取った結果、判断に迷う場面もあった。立場によって、もっている情報や考え方が違うと感じた。
- ・さまざまな立場の先生の情報や考えを共有することによって、初期判断が大きく変わった。情報が偏っていたり、少なかったりすると適切な判断ができないと感じた。
- ・自分一人の情報では偏りがある。他の先生方と情報共有することで初めてその偏りに気付き、いろいろな見方をすることができ、初期判断も変化した。
- ・心身のサインは出ているが、本人の訴えがないので、個人としての初期判断が変わることはなかった。
- ・話し合いを通じて、情報を多角的に理解でき、主観的判断を客観的に考え直すことができた。
- ・グループで合意形成を行うことの大変さと重要さを感じた。一人ではなく、総合的に考えることが重要。
- ・生徒を思う気持ちがあるからこそ、意見がぶつかった。実際の事案の場合、情報を交換しながら、同じ方向を向いていくように調整をすることが大切だと感じた。
- ・合意形成のためには話し合いが欠かせない。客観的な認識ができなければ、事案に対応できない。
- ・生徒が他の教員にしか本音を話していない状況を常に想定するべきだと思う。
- ・本人の訴えが重要だが、なかなか言えない生徒もいるので、サインを見逃さないようにしたい。
- ・実際の学校生活では、教員同士が話し合える場は限られており、教員が見逃している事案もあるかもしれないと感じた。普段から生徒の観察に努めていきたい。
- ・個人の主観によって、間違った判断をする可能性が高いので、チームで動くことが重要だと感じた。
- ・状況や被害者本人以外の会話などからは事案が深く理解できない。被害者本人の行動や心を理解しようとすることで、判断が変わった。情報収集と整理が重要だと感じた。
- ・チームの意見を冷静に聴き、整理する難しさを感じた。
- ・いじめの軽・重によって、対応はどう変わってくるのだろうと新たな課題をもつことができた。
- ・いろいろな先生と協力することが大切。誤った判断をすると余計にさまざまな人を傷つけてしまう可能性がある。
- ・時間をかけて相談しても、「いじめ」と断定できるかどうかは迷いが生じた。実際の場面では、「いじめ」「いじめではない」と決めつけて動くのは危険であり、慎重な対応が必要だと思った。

## 7. 考察（感想、成果、今後の課題や組織への期待）

グループワークで役割があることで、経験年数にかかわらず、全ての先生が積極的に発言していた。互いの考え方や人柄を知ることは、組織力向上につながっていくと思われる。また、教員同士が違う考えをもつことに気付き、意見を一致させていく難しさとその重要性を体験できる本研修は有意義であると感じた。1回限りで終わらず、このような研修を今後も継続していくことが望まれる。

# 高等学校の実践報告 I

## 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>生徒から持ち込まれる情報や相談、ネットパトロールから学校へ入る連絡に応じて、担任、生徒指導部、相談部が中心に対応している。</li> <li>年に1回、2学期の人権週間に合わせ、生徒及び教員に向けて人権講話を実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いじめに対する生徒の認識を基に、全ての教職員が共通理解を図り、共通認識をもって適切に対応できる力を養う。</li> <li>被害者と加害者、それぞれの立場における認識や心の動きに注目し、いじめに発展したプロセスを考える姿勢を培う。</li> <li>いじめ事案に対し、今後どのような言動に注意し、未然防止につなげるかを組織で考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SNSの普及により、直接的ないじめではなく、インターネットを介した事案が増え、発見が難しい。</li> <li>ネットを介したいじめ事案で、個人情報や拡散された場合、データとして残るため、被害者側の心の傷や不安が消えにくい。</li> <li>加害者側への非難は学校外からも入ってくることもあり、対応がよりいっそう難しくなっている。</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>一人の教員が受けたささいな相談でも他の教員の情報を集めることで、「いじめ」の事実が立体的に見えることを体験から気付く。</li> <li>いじめの可能性のある事柄について、一人で抱えるのではなく、普段から話し合うことの大切さや組織で対応することの重要性に気付く。</li> </ul>	60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
12月 3日 木曜日	相談部・生徒指導部・保健美化部合同勉強会	事例5（高①）
実施時間	参加者	
14:00～15:05（65分）	相談部主任，相談部員1名，保健指導主事，養護教諭2名 生徒指導主事，副主任，生徒指導部員2名 計9名	

## 4. 工夫したこと（独自性）

<ul style="list-style-type: none"> <li>2班編成とし、養護教諭2名がそれぞれ別の班へ分かれるようにした。また、性別や年齢構成にも偏りが無いようにした。</li> <li>生徒指導主事と保健主事の班を分けることで、検討内容に差が生まれるかを検証した。</li> <li>参加人数が9名のため、ファシリテーターが2班の司会者を兼任し、ワークショップ参加者を確保しつつ、司会者による情報伝達に偏りが起きないようにした。</li> <li>検討中に出た質問については2班で共有し、なるべく同じ条件でワークが進むようにした。</li> <li>記録用模造紙は、電子データを作成して大判プリンタでカラー印刷することで時間と労力の軽減を図った。</li> </ul>
---

## 5. 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

### 【成功点】

- ・普段から情報を共有することの大切さを、研修をとおして実感していたように思われる。
- ・いじめ対応について、一つの流れとして共通理解してくれたように感じる。
- ・「Ⅱ 対応のための判断」の結果については2班とも同じ見解となったが、「Ⅲ 対応」における支援や指導の方向性には多少の差が生じたように感じられた。

### 【改善点】

- ・「現況のまとめ」について“誰が、誰に、何を言ったのか”“誰が、何を知ったのか”が理解しづらいという意見があり、集約した情報のまとめ方を工夫する必要がある。
- ・対応策についての意見が出された後に、意見交換や方向性を検討する時間がもっと必要だと感じた。
- ・各グループでどのような対応になったのかを共有する時間を設けてもよいと思った。

## 6. 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・初期判断の重要性を感じた。
- ・被害者の立場に立って考えないと、より深刻な方向に向かってしまうことに気付いた。
- ・3観点（被害感・行為・客観性）から考える方法を初めて知ったので、活用していきたい。
- ・「シンキングエラー」を話し合っている際に、いじめの深刻さについて考えさせられた。
- ・チームで対応するためにはいろいろな意見が必要で、多くの知恵を集めることで様々な対応策が立てられると思った。
- ・自分の思い付くことと、他の先生方が考えられていることが違っており、どう対応していくかをきちんと話すことが大切だと再認識した。
- ・役割分担をするには、さまざまな視点をもった立場の違う教員と情報共有をしたり、共通認識をもったりしないといけないと思った。
- ・「いじめ」を学校全体の問題として捉え、全教員が意識して普段の人間関係を観察しておく必要を感じた。
- ・避難訓練やAED使用法についての研修は毎年実施するが、このような事例対応の研修は今までなかった。いじめの判断の観点やフローチャートを用いて、多くの先生方にこの研修を受けてもらいたい。
- ・日頃から教員同士でコミュニケーションをとり、風通しのよい職場にすることが大切だと感じた。

## 7. 考察（感想、成果、今後の課題や組織への期待）

参加された先生方から、このような研修が教員全体に広まっていくことを望む声が多く上がった。研修以降、生徒の人間関係において検討が必要な場合に、この3観点を軸に分析しており、実際の教育現場においても活用されていることが分かった。このことから、改めてこの研修の大切さを参加した先生方から教えてもらったと感じている。今回は生徒指導部、保健美化部、相談部という、生徒が相談に来る可能性の高い3分掌で研修を行ったが、より多くの先生方に受けてもらいたいと感じている。そのためにも、事例の全容を把握しやすいものに改良したり、新たな事例を作成したりすることや、研修の流れや進め方を分かりやすくすることで、さらに参加者が受け入れやすいものにするなど工夫が必要だと思った。

この研修は、教員がいじめを認知し、対応するまでの流れを共通理解する上で重要であり、教員の資質向上に必要なものだと感じている。この研修を研究で終わらせるのではなく、生徒指導や相談、10年経験者研修<sup>(※)</sup>などに取り入れ、より多くの学校や先生方に知っていただくことが今後重要になってくると思われる。

教員一人一人が「いじめ」に対して共通認識をもち、組織で対応することが教員の安心感だけでなく、その姿勢を見せることが児童生徒の安心感につながるものであり、ひいてはいじめの減少につながると期待している。

## 高等学校の実践報告Ⅱ

### 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>いじめ事案に対応した経験があまりない。</li> <li>いじめに特化した研修の機会がほとんどない。</li> <li>「いじめ」と教員が認識せず、組織で対応できていない事案がありうる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員が「いじめ」の捉え方について共通認識をもち、未然に防止する方法や、早期発見、情報共有、報告、判断、対応、役割分担をする方法について、共通理解する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去数年間、深刻ないじめ事案が起きていないため、「この学校ではいじめは発生しない」と思い込みやすく、早期発見を難しくしている可能性がある。</li> <li>職員がいじめ対応に慣れていないため、事案が発生した場合に、早期対応ができない恐れがある。</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>いじめ事案に組織で対応する方法を身に付ける。</li> <li>教員同士にも、「いじめ」に対する考え方に個人差があることに気付く。</li> <li>教員同士が連携し、組織的に対応することの重要性を共通理解する。</li> <li>組織力に欠かせない教員同士の人間関係を深める。</li> </ul>	60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
10月 2日 金曜日	現職研修	事例6(高②)
実施時間	参加者	
16:00~17:00 (60分)	教諭, 実習助手, 養護教諭 計46名 管理職(参観) 3名	

### 4. 工夫したこと（独自性）

<ul style="list-style-type: none"> <li>「いじめ」をテーマに「組織力」を高めることを強調した研修にした。</li> <li>研修時間が60分を超えない工夫をした。各ワークの時間を標準時間より1~3分ずつ削減した。</li> <li>パワーポイント資料を加工した。準備された資料では、研修の前半にまとめてワークの説明をし、後半にワークの実践を行うことになっている。説明とワークの時差を減らすため、今回は「目的→ワークⅠ説明→ワークⅠ実施→ワークⅡ説明→ワークⅡ実施」に変更した。</li> <li>グループの司会者を設定せず、ファシリテーターが研修全体とワークの進行を行った。</li> <li>グループメンバーの性別、年齢、所属学年がばらばらになるようにした。日頃、接点のない教員同士が同じグループになることで、より多くの気付きを得たり、組織力を高めたりすることを期待した。</li> <li>「現況のまとめ」は研修時に配付した。事前配付により、研修スタート時の事例の理解度に差が生じたり、参加者が研修に負担を感じたりすることを懸念したためである。</li> </ul>
--

## 5. 実践して気が付いたこと（成功点と改善点）

- ・事前に、司会者の代わりに各グループ1名に「話し合いが活発でないときに促してほしい」と依頼し、約5分間、研修の流れを説明しておいた。実際には、特に介入することなくワークは進んだようである。
- ・司会者を設定しなかったことで、ファシリテーターの意図や雰囲気がグループワークに反映されやすくなったと感じる。また、事前に司会者と打ち合わせをする手間を省くことができたり、ワーク中の司会者の発言時間がなくてすんだりするなど、準備や進行が効率化したと思われる。逆に、経験のある教員に司会者を任せただけの場合、話し合いをより上手く誘導してもらうことができ、違った成果が得られたかもしれない。
- ・事前に準備されたパワーポイント資料はしっかりした構成に仕上がっており、加工の仕方次第で、時間を短縮したり、強調したい部分を変更したりすることができると思われる。

## 6. 参加者の声（『個人の振り返りシート』より）

- ・被害生徒や加害生徒だけではなく、周囲の生徒からも情報を集め、客観的に判断する必要があると感じた。
- ・先入観なく、聴き取りをしっかりと行い、客観的に状況を把握するのは大変であることが分かった。
- ・被害者、加害者の背景を知る必要がある。多面的に生徒をサポートする重要性を感じた。
- ・自分が見落としていたことに他の先生が気付いていて、視野が広がり、話し合いの重要性を感じた。
- ・同じ事実に対しても、経験、立場、年齢、個性によって見方や考え方が異なり、集団の強みとなると思う。
- ・何気ない行為でも、注意して見てみると、危険な行為が多くあることが分かった。小さなSOSを見逃さないようにし、速やかな対応が重要であると感じる。
- ・被害生徒を守るべきであり、本人の被害感があるかないかで、対応が変わることがないようにしたい。
- ・「いじめ」について、簡単に判断が下せるものではないと分かった。
- ・フローチャートを作成することで、多くのケースに対応しやすくなるのがよいと思った。
- ・早い段階で報告、連絡、相談ができるよう事前にシステムを確立しておくべきである。
- ・多くの教員は実際のいじめ事例に慣れていないため、自信をもって行動することが難しいと思われるが、ワークを通して誰に対して、どのように頼ればよいのか分かった。
- ・担任としての立場に固執せず、一人で抱え込まず、周囲と協力すべきだと感じた。多くの教員が連携することで、よりよい多くの対応策を思いつき、対応することができると期待できる。
- ・いつでも相談し合える環境をつくっておくことや、教員間で定期的に情報を共有する必要性を感じた。できるだけ多くの方々と情報共有することが、やがて校外の機関との連携にもつながると思う。
- ・教員一人一人が意見を表現し、否定せず、認めていくことが生徒のためにもなっていくと感じた。
- ・今後もいろいろな事例を考えて、複数で対応策を話し合っていくとよい。実際にいじめ事案が発生したときには、対応を記録し、検証していくことが大切である。
- ・生徒指導部に任せるのではなく、それぞれの教員が組織の一員として考える必要があり、継続的な被害生徒への配慮、加害生徒や周囲の生徒への指導を忘れないようにしたい。
- ・学校はいじめへの対応として、緊急と中・長期に分けて、個人と集団のそれぞれに対して、計画を立てて取り組む必要があると感じた。また、再発防止への取組を常に考えておくことが大切だと思った。

## 7. 考察（感想、成果、今後の課題や組織への期待）

参加型の校内研修は、一方的に聴くだけの研修とは異なる意義があったと感じる。「いじめ対応」の研修としてだけでなく、「教員の組織力」を育成するための研修と捉えると、いじめが多発していない学校でも実施しやすく、また実施する効果はあると思われる。研修を通じて学校の組織力は向上したと期待できるが、継続的で、定期的な研修が望まれる。