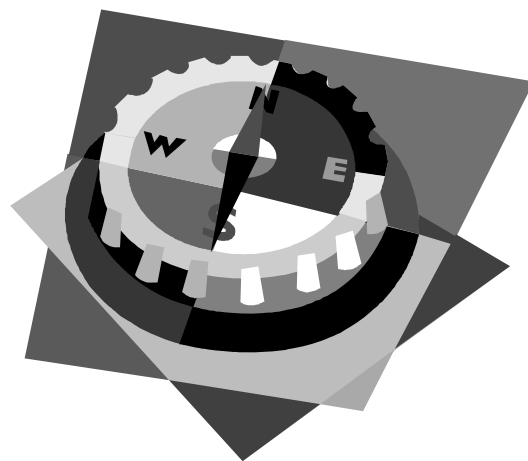


# 第3章

## 校内研修実践



教員の世代交代が急激に進むなかで、職場におけるOJTは教員のスキルアップの有  
力な方法となります。そこで、経験の浅い教員の生徒指導の力量向上につなげるための  
校内研修の在り方について研究を行うため、釜利谷高校、橋本高校、藤沢工科高校の3  
校に生徒指導研修プログラム開発モデル校を依頼しました。そして、この3校には「組  
織的な生徒指導を実践するために」というテーマで実践報告をお願いしました。

研修の実施にあたっては、経験の浅い教員がそれぞれ抱える生徒指導上の課題意識は  
どこにあるのか、生徒指導の知識や技能をどのような手だてで学ぼうとしているのか、  
各モデル校でアンケート調査を実施し、それを踏まえて各学校のニーズに対応するテー  
マを設定しました。

この章では、生徒指導研修プログラム開発モデル校での実践例を通して、学校現場で  
行う効果的な研修の在り方を考えます。それぞれの学校において、教育力を向上させる  
ための校内研修づくりの指針として活用してください。

# 若手教員が協働体制を築く研修

## 「組織的な生徒指導」と「若手教員の育成」という観点による取り組み

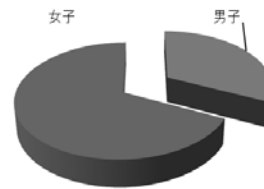
### 学校の概要について

平成21年度よりクリエイティブスクールとなる。学習意欲を一層高め、基礎学力や社会性を身に付けるための様々な仕組みを取り入れている。

#### ■生徒数(平成24年度)

	1学年	2学年	3学年	合計
男	81	83	90	254
女	201	180	157	538
合計	282	263	247	792

#### ■生徒男女比



※平成21年度以降、女子の生徒数が男子の倍以上となる傾向が続いています。

#### ■クリエイティブスクールとしての取り組み

- 社会生活における協働の意識を高める工夫 ⇒人間関係づくりプログラム「SSE」57ページ参照
- 自らの生活を考え、高校生活への意識を高める工夫 ⇒「准担任制」61ページ参照

#### ■生徒指導に係る課題解決力向上及び人材育成のための取り組み

- 若手教員による若手教員のための校内研修 ⇒「ファースト・キャリア・ステージ研修会」62～63ページ参照

#### ■生徒指導に対する基本的な考え方

##### ○生徒指導の意義

問題行動に対する特別指導だけが生徒指導ではない。

生徒指導は日々の学校生活において、教科活動、特別活動などすべての場面において日常的に行うものとして、到達目標を具体的に設定し、すべての教員が指導方針や基準などについて共通理解を図った上で計画的に指導している。

『生徒指導提要』第1章  
生徒指導の意義と原理

「自己指導能力をはぐくんでいくのは、学習指導の場を含む、学校生活のあらゆる場や機会です。授業や休み時間、放課後、部活動や地域における体験活動の場においても、生徒指導を行うことが必要です。」

釜利谷高校  
「生徒指導リーフレット」

「普段から、当たり前のように行っている生徒への働きかけのほとんどは、十分に自覚されていないだけで、実は生徒指導」につながっている。

# クリエイティブスクールとしての実践1

## SSE (Social Skill Education)

### 「人間関係づくりから社会性や規範意識を高める」取組み

SSEとは、様々な集団活動を通して、楽しみながら望ましい対人関係をつくることにより、互いに信頼し合える明るい学校生活が送れるようにサポートする実践である。

釜利谷高校では、総合的な学習の時間を中心にSSEを平成21年度から実施している。

\*3年間で12回のプログラムを実施し、「10のスキル」を学ぶ。

「WHOのライフスキル理論」を参考にした  
釜利谷高校10のライフスキル

- ①自己理解 ②共感性 ③人間関係
- ④コミュニケーション ⑤批判的思考
- ⑥創造的思考 ⑦意志決定 ⑧問題解決
- ⑨ストレス対処 ⑩感情対処



ライフスキルを習得し、日常生活に適用することで、自己有用感、自己信頼感、自尊感情の獲得につながる。

#### ○問題行動の未然防止に向けた取組み

人間関係を円滑にするための様々な取組みを問題行動の未然防止につなげる。

#### ○ワークシート

資料1～3参照

10のスキルのうち、コミュニケーション力を高めることを目的とした授業で使用した資料

「WHOのライフスキル理論」をベースに釜利谷高校のニーズに合わせて作成したプログラムにより年間計画を立て、担任が授業を行う。

感情を制御するスキル、他人との関係を良好に保てるスキルや自立して問題を解決していくスキルなどを高めることを目的とした学習である。この取組みによりコミュニケーション能力の向上や、より良い人間関係を築く力を養うとともに、社会規範に対する意識を高めていこうとしている。つまり、人間関係を円滑にする力、コミュニケーション力を向上させる力を身に付けさせるだけではなく、問題行動の未然防止にもつなげることを意図している。

プログラムやワークシートは、神奈川県立保健福祉大学の指導のもと、SCマップ（臨床心理士のグループ）の協力を得て、釜利谷高校の生徒の実態や課題に適したものを作成した。

次にあげる資料はその具体例であり、このようなワークシートを活用して生徒に考えさせる時間を設けている。学んだことを日常生活へ自覚的に応用させ、さらにライフスキルを伸張させることを考えている。

資料1 10のスキルのうち、コミュニケーション力を高めることを目的とした授業で使った資料

### 「コミュニケーション力を伸ばそう」

ことばや身振りをまじえて相手に自分の気持ちや考えなどを表現することで、コミュニケーション力を身に付けます。

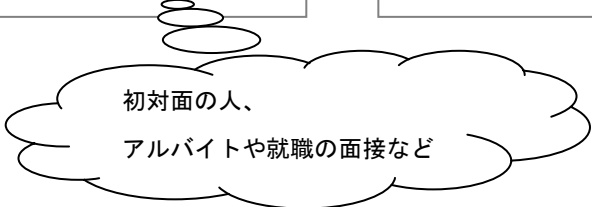
#### はじめに

お互いのことをよく知っている人とのコミュニケーション

日頃から関わりがあるため、ていねいに自分の気持ちや意見を伝えなくても察してくれる。

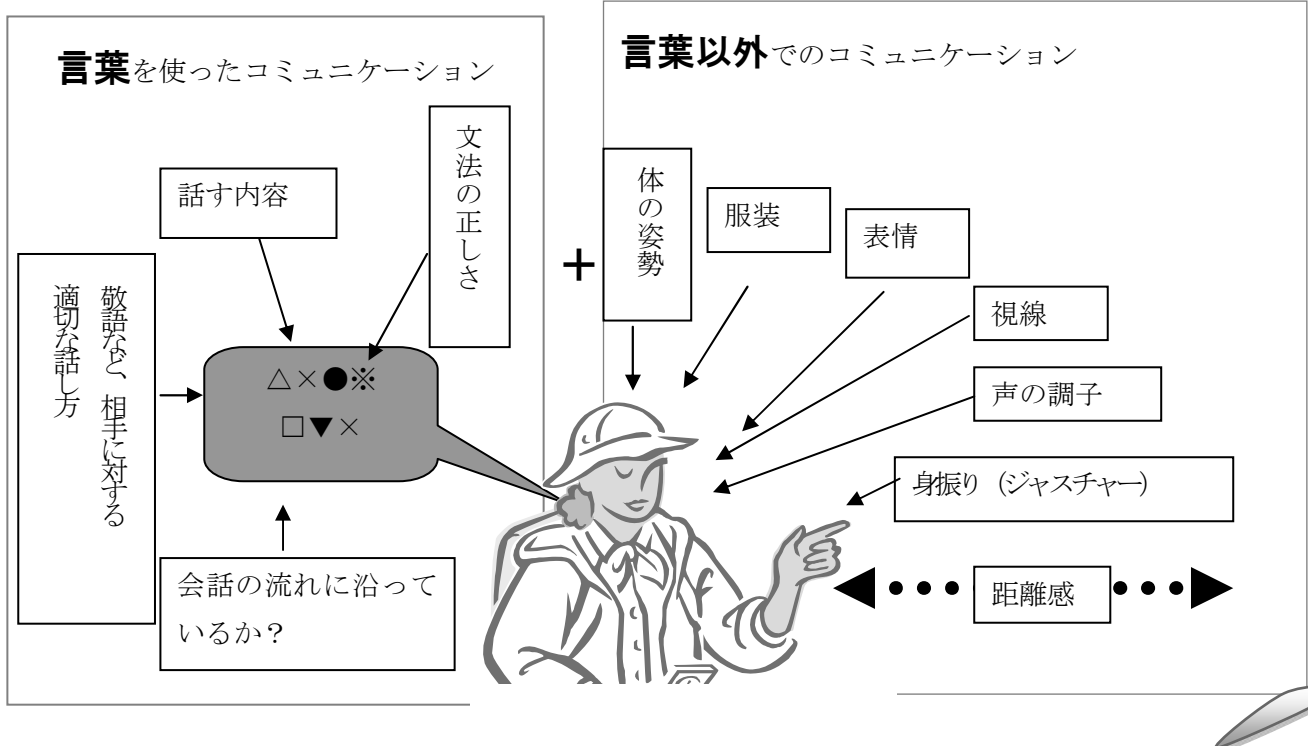
お互いのことをあまりよく知らない人とのコミュニケーション

日頃から関わりがないため、自分の気持ちや意見などを積極的に表現する必要がある。



#### 1. コミュニケーションとは？

### コミュニケーション



## 2. 言葉以外でのコミュニケーション方法

### (1) 表情

- その場の状況に合った表情（例：叱られている時にニヤニヤしない）
- 初対面の人に\_\_\_\_\_で接すると、安心感を与える。

### (2) 身体の姿勢

- おへそが相手に向くように話すと、しっかり相手に向き合っている感じを与える。
- \_\_\_\_\_の姿勢で話すと、相手に関心を持っている感じを与える。
- ふんぞりかえった姿勢は、えらそうな感じを与える。

### (3) 声の調子

- その場に合った声の大きさ（例：電車やバスなど公共の場では、声の大きさは控えめに）
- 相手がわかりやすいように話すスピード

### (4) 視線

- 相手の顔を見て話す。時々、\_\_\_\_\_を見て話すも自然。
- 日本人は相手の目をじっと見つめ過ぎると、自分は落ち着かなくなる傾向がある。

### (5) 服装

- 相手に与える第一印象が影響される。髪型や髪色、化粧、アクセサリなど。

### (6) ジェスチャー（身振り）

- 手や腕を自由に\_\_\_\_\_話すと、一生懸命伝えようとしている感じを与える。
- 腕組みや足組みはえらそうな感じがする。

### エクササイズ「初対面で好印象を与えるには」

①アルバイトの面接で、好印象を与えるには、どういった工夫ができるか考えよう。

<ul style="list-style-type: none"><li>・</li><li>・</li><li>・</li><li>・</li></ul>
---

②クラスの中で発表し合う。

### ポイント

- ・初対面では、自分の内面を相手が知らないため、言葉以外のコミュニケーションが強く働く
- ・見知らぬ人と会う場合、どのような印象を相手に与えたいかを考え非言語的な側面を意識してみる

資料③ 10のスキルのうち、コミュニケーション力を高めることを目的とした授業で使用した資料

### 3. 自分のコミュニケーションのクセを知ろう

- (1) 3人1組になって、「A. 質問する人」「B. 話す人」「C. 観察する人」を決める。
- (2) 1分間、インタビューする。
- A. 質問する人・・・就職や受験の面接官の役をやる。いくつ質問してもいいので、1分間、Bさんに質問する。（「質問例」を参考に）
  - B. 話す人・・・Aさんを面接官だと思って、質問に答える。（言葉以外のコミュニケーションに気を付けながら）
  - C. 観察する人・・・Bさんを観察する。Bさんの良かったところを、「観察するポイント」にメモ。
- (3) インタビューが終わったら、Cさんは観察したことを伝える。
- (4) A, B, Cの役を交代して、同じことをくり返す。（全部で3回やる）

#### 質問例

- ・家から学校までの行き方を教えてください。
- ・作れる料理の手順を教えてください。
- ・朝起きて、家を出るまでにすることを教えてください。
- ・現在、興味があることは何ですか？
- ・現在、はまっていることは何ですか？
- ・もし、ペットを飼うとしたら、どんな動物を飼いますか？その理由も教えてください。
- ・あなたのクセは何ですか？
- ・高校生でよかったこと・楽しかったことは、何ですか？
- ・あなたが20歳になった時、どんな生活をしていると思いますか？ など

#### 観察するポイント(良かったところ)

☑	チェック項目	メ	モ
☐	表 情		
☐	姿 勢		
☐	声の調子		
☐	視 線		
☐	服 装		
☐	身 振 り		

## 釜利谷高校 クリエイティブスクールとしての実践2

### 准担任制

～生徒を育てながら、若手教員も育つ仕掛けづくり～

副担任以上の役割を担う准担任。

より細やかなホームルーム経営を目指す制度が、若手教員の育成にもつながる

#### ■概要

1学年は、担任とともに各クラスに一人ずつ准担任を配置する。准担任は、担任と同様にクラスに関わる。週6時間、総合学習や学校設定科目の指導を始め、学校行事、SHR、面談（個人面談・保護者面談）等を担任と准担任で行う。

総合的な学習の時間	1単位
チャレンジ&ベーシック	4単位
LHR	1単位

※「チャレンジ&ベーシック」とは？

言語能力を鍛え、日本漢字能力検定にチャレンジしたり、中学校までの基礎基本の学習や高校での学習方法を学んだりする科目のこと。

#### ■准担任制の効果

生徒にとって	<ul style="list-style-type: none"><li>・二人の「担任」でクラスを運営することにより、きめ細かく指導を受けることができる。</li><li>・二人の「担任」のうち、生徒が話しやすく思う教員を選んで相談できる。</li></ul>
教員にとって	<ul style="list-style-type: none"><li>・担任と准担任がクラスの生徒について同じ情報を共有し、常に相談をしながらホームルーム経営ができる。</li><li>・初任者や若手教員が准担任になった場合、ホームルーム経営について1年間実際に学ぶことができる。</li></ul>

#### ■若手教員育成をねらった人材育成の取組み

准担任制の本来のねらいは、担任の二人配置により、きめ細かな生徒指導・学習指導を行うことにある。また、准担任は担任とほぼ同じ情報を共有するため、状況に応じて生徒が相談相手を二人の中から選ぶことができる。これが、相談を円滑にするうえで効果を発揮していると考えている。

#### 釜利谷高校の人材育成

注目すべきは、この取組みが、人材の育成にも効果を発揮していることです。翌年、担任となる教員は、1年間の担任としての体験を経ることとなり、これが直接的に次年度に向けての準備となっています。さらに、担任となる者にとっては、准担任がいることにより一人で悩みを抱えるリスクも減らせます。この制度は、経験の浅い教員にとって効果的なOJTの場ともなっているのです。





## 組織的な生徒指導に向けた実践 若手教員による若手教員のための「校内研修」

### ファースト・キャリア・ステージ研修会

#### ■概要

対 象: 若手教員  
 ※希望者は任意で参加  
 テーマ: 「生徒支援」  
 「キャリア教育」  
 「ホームルーム経営」等  
 回 数: 年間4回実施予定

#### ■効果

- 1 経験豊かな教員の話聞くことで、課題解決力の向上につながる。
- 2 主催する若手教員自身の、次世代リーダーとしてのスキルアップにつながる。
- 3 日常的に教員同士が相談する雰囲気醸成し、教員間の連携が深まる。



#### ■研修会の企画

この校内研修は、採用5年以内の教員による相互研鑽の場である。平成24年度から始まったこの研修は、まさに「若手教員による、若手教員のための研修」であった。

#### ・資料4参照

採用3年～4年目が中心となって研修会を立ち上げて、年4回の予定で実施している。初任者の指導教員やベテラン教員も任意に参加している。これは校長やグループリーダーの提唱により企画したものではなく、若手教員が必要を感じて自発的に立ち上げた研修会である。生徒支援、キャリア教育、ホームルーム経営 等、若手自身が実際のクラスや生徒指導をする中で抱えている課題を率直に語り合う会とするよう配慮している。

#### ■研修後の実感

研修会のテーマに基づき、パネリストは10分程度で発表し、提起された課題などを中心に協議を行っている。初任者だけではなくベテラン教員も含め参加者全員が新たな視点や気づきなど、得るものを実感する相互研鑽の場となっている。

#### ・新たな気付き

64～65 参照

#### ・職員室内の会話の 活性化

准担任制とは違い、開催の意思があれば、簡易な手続きだけで速やかに実現できる仕組みである。この自主研修により、職員室で教員同士が日常的に相談しあえる雰囲気を高めることができた。今までは、何かのきっかけがないと話しにくく感じていた話でも、研修会の雰囲気の延長のような印象で、若手教員がベテラン教員と職員室内でも率直に話す機会が増えたと感じている。



## ファースト・キャリア・ステージ研修会

### ◎趣旨

採用5年以内の教員による相互研鑽のために研修会を行う。

### ◎対象者

採用5年以内の教員・初任者研修指導教員・希望者

### ◎年間計画

第一回 1学期中間試験期間  
「釜利谷高校を紹介してみよう」

第二回 夏休み後半  
「生徒支援」

第三回 2学期  
「キャリア教育」

第四回 3学期  
「ホームルーム経営」

\*各回とも1時間程度とする。



ファースト・キャリア・ステージ研修会

### ◎第一回内容

#### 1. 初任者による発表

初任者3名によるプレゼンテーション  
テーマ「釜利谷高校を紹介してみよう」  
\*発表時間は10分程度とする。

#### 2. 研究協議

初任者による発表を踏まえ、参加者全員による協議を行う。



## 自分の指導を振り返る仕掛けづくり

～総合教育センターより 校内研修に参加して～

### 「生徒同士の人間関係づくりが、学校の実践力も高める」

釜利谷高校では、SSEにより習得したスキルを日常生活で適用し、自己有用感、自己信頼感、自尊感情を生徒にもたせることで、社会的に自立できる力を育てたり、社会的な規範を身に付けたりすることなどを考えています。また、この取組みは指導する教員側にとって、生徒を評価する視点を増やすという効果もあるようです。新たな視点を得ることで、今まで見逃してきた日常のさりげない生徒の行動を教員が大切に見る機会を増やし、さらに生徒の積極的な行動を動機付けることにつなげているということです。この新たな視点を養う取組みは、今年度実施した釜利谷高校での校内研修においても基盤として重視し、実施され、教員の意識の変革においても効果を発揮したと感ずる場面がありました。

### 「自分の原体験を理想化していたのではないか？」

62 ページで紹介した「ファースト・キャリア・ステージ研修会」に、総合教育センターの指導主事も参加しました。第2回の「生徒支援」をテーマとした研修会の時、ある若手教員が自分の今までの生徒指導に対する考え方に疑問を感じ、次のような発言をする場面がありました。

「今まで生徒会活動などは、生徒の自主性を重んじて教員が特に指導をする必要はないと考えていました。自分が高校生のとき、教師から指導を受けられずに困ったという経験もありませんでした。でも、今日、学校行事を通して生徒の自主性や社会性を育むために生徒会担当がいろいろと工夫を凝らしながら努力をしているという発表を聞き、自分自身も生徒指導に深くかかわっていかなければならないと思うようになりました。」

### 「あの時の、自分の指導は正しかったのか？」

平成 24 年度に、釜利谷高校で実践した組織的な生徒指導を目指した三つの取組みに共通するねらいは、生徒一人ひとりの内面に教員が深くかかわり、個々の発達を支えることにあります。そして、良好な人間関係を築くこれらの取組みが、生徒だけではなく指導する側の若手教員を育て、また若手教員らが自主的に学ぼうとする意欲を喚起させることにつながっています。

第 3 回の「キャリア教育」をテーマにした研修会の時に、初めて卒業生を送り出したある教員の体験談が語られました。

「生徒を立派に社会へ出してあげたい」という気持ちを抱き、1 年生の担任になったときから、情熱をもって指導に取り組まれた発表者の経験談を聞くうちに、参加者の一人であるベテラン教員から、進路が未定のまま卒業した二人のうち「フリーター」で生計を立てている生徒に関する質問が寄せられました。

「服装や挨拶などのマナーを身につけさせる指導、LHRでの作文指導、『個人カード』を作成し、自分自身の変化や成長を客観的に感じさせる指導など、担任として取り組みました。『自分が社長であったら、雇いたいと思える人になるにはどのような力を身に付けなければならないか』という投げかけを生徒にしなから、社会へ出ていくために必要と考える基本的な資質を高める指導をした結果、二人を除き進路が決定しました。担任として、初めて進路指導をしましたが、ベテランの方からアドバイスをもらったので、特に困るという経験もありませんでした…。」

かたくなにフリーターを志望し、担任の指導にも背を向けていた生徒ではあったものの、「それが生徒自身にとって本当の希望であったのか」というベテラン教員の問いかけに意表を突かれる形となり、しばらく発表者は沈黙しました。そして、経験豊かな参加者からの質問を真摯に受け止め、改めて振り返ってみた結果、「もしかしたら気づかなかった部分、もう少し指導すべき余地があったのかもしれない」と発表者が思わず漏らしました。この自省のことは、その場にいた全員が生徒指導の難しさを考えさせられることとなりました。

釜利谷高校の協力を得て実施した校内研修は、若手教員に新たな生徒指導の視点を与えたり、価値観の変容を及ぼしたりするだけではなく、「ベテランが若手を育成する」という意識も醸成し、職場内の意思の疎通や活性化にも資する取組みとなっています。

# 学校のニーズを掘り起こす研修

## 「意図的に探る」ことで課題を発見し、教員全体で共有する取組み

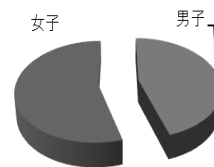
### 学校の概要について

武道教育と国際理解教育を中心にすえた伝統ある学校として多くの卒業生を送り出してきた。今年度春に35期の入学生を迎えた。国際理解教育を推進することで、異国に対する伝統や文化の理解を深める心を育んでいる。体育の授業では、男子全員が剣道、女子全員が居合道を学ぶ。武道教育により、学びの基本的な姿勢を身に付けさせることを目指している。

### ■生徒数（平成24年度）

	1学年	2学年	3学年	合計
男	115	122	110	347
女	161	154	166	481
合計	276	276	276	828

### ■生徒男女比

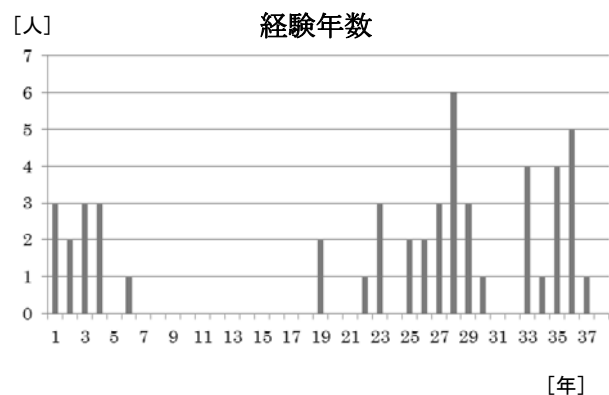
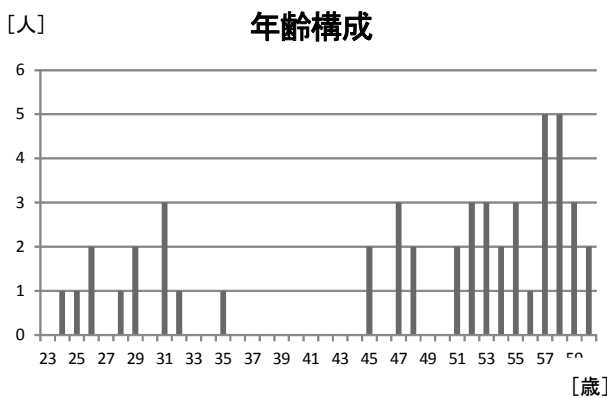


※平成 21 年度以降、女子の生徒数が男子の倍以上となる傾向が続いています。

### ■橋本高校の生徒指導上の課題意識

- 日ごろより生徒指導で対応に苦慮する場面が少ない。
- 経験の浅い教員は、経験値をはじめ基本的な知識等の不足に不安を感じている。

### 二極化する教員の年齢構成



教員の年齢構成を見ると、50歳代後半の教員と経験の浅い教員の二極分化が顕著である。この両者における生徒指導上の課題意識の違いを感じている。生徒支援グループは、今後、経験の浅い教員とベテランが課題を共有し、連携しながら継続性のある取組みを行う体制をどのように作っていくかが課題と考えている。



## 「若手教員の思い」について考える

～生徒指導を行う上で心がけていること・不安に思うこと～

### (1) 日常（授業時など）

- ・授業時間中は授業規律などを厳しく言って徹底するように努めている。
- ・授業においては、すべての生徒が授業を集中して受けられる環境をつくるために、指導を徹底する。また、生徒の意見を否定しない。
- ・あいさつ、礼儀、時間厳守、整理整頓などの基本的な生活態度全般の指導。
- ・生徒の小さな変化を見逃さないようにする。表情や顔色など見て変化がないかを見る。
- ・できるだけ一人ひとりに声かけをする。時間が許せば生徒の話をじっくり聞く。できるだけ多くの時間を共有する。
- ・授業→面白く、考えさせ、なおかつ進路選択にも役立つ。
- ・部活動では対話を大切にしながら、情熱をもって指導する。



### (2) 特別指導時

- ・まだ、関わったことがないが、やはり一方的ではなくコミュニケーションをとりながら指導していく。
- ・特別指導をしたことがないので、わからない。逆にどのようなことを心掛けるべきなのか研修で学びたい。
- ・生徒の考えや思いをしっかり聞きたい。
- ・生徒の気持ちを考え、愛情をかけて指導したい。
- ・当該の生徒の話をまずじっくり聞く。一人に対応せず複数の先生と対応する。
- ・高校生として守るべきルールがあることをきちんと知らせること。

### 生徒指導担当の思い

・たとえ事案が少なくても、学校に課題がないわけではない。また、生徒指導は、問題行動が発生した時の対応だけではなく、日常の予防的指導や授業、部活動、特別活動、行事等学校生活全体を通して行わなければならない。

・スクールカウンセラーによる相談体制を充実させることは大切だが、生徒の細かな変化を見逃さず、その相談を引き出すことができるのは担任や、教科担当であり、また部活動顧問である。一人ひとりの教師による日常的な取組みが、何よりも重要である。



## 組織的な生徒指導に向けた実践 1

経験10年以下教員を対象にアンケートを実施して、課題を掘り起こす



Q 生徒の状況についてあなたはどのように感じていますか。

### 生徒の状況について

- ・目立った問題行動はなく、比較的落ち着いた生徒が多い。しかし、髪の毛を微妙に染める生徒、授業の態度に問題がある生徒など課題はあると感じる。
- ・勉強も部活動もほどほどに頑張ることができればいいという程度に考えている生徒が見受けられる。伸び代は大きいと思う。
- ・潜在的にいろいろな問題や悩みを抱えている生徒は少なくないと思う。
- ・素直な生徒が多いが主体性がほしい。積極性を引き出すことを意識したい。
- ・生徒指導上の問題は非常に少ない。積極的にあいさつはできるようになるとよい。
- ・積極的に行動する態度を養ったり、日常の挨拶など基本的な生活習慣を身に付けさせたりするとさらによいと思う。

### 若手教員の思い

○生徒に対し、教育活動を通して、基本的な生活習慣や主体性、積極的に物事を考える力を身に付けさせたい。

○一見目立った問題はないように感じられるものの、内面に課題を抱えている生徒がいる。また、その適切な指導の必要性を感じる。



### 掘り起こされた課題

- 基本的な生活習慣が十分に身につけていない生徒がいる。
- 主体的に考える力を身に付けさせる必要がある。
- 内面に課題を抱える生徒がいる。



Q 生徒指導体制についてあなたはどのように感じていますか。

(1) 問題行動への対応

(2) 教育相談への対応

### (1) 問題行動への対応

- ・生徒指導の教員が中心になって対処しているが、問題の認識等が教員によって曖昧である。服装指導等が完全に機能しているとは思わない。
- ・特別指導の件数が少なく、一部の教員で対処するため、多くの教員は指導に「関わっている」という実感が少ない。
- ・システム化されず、曖昧な体制である。何か大きな問題が起きてしまいそうに感じる。

### (2) 教育相談への対応

- ・全体的に不登校生徒への対応や学習障害、ADHDなどに関する基本的な知識がないのではないか。生徒の行動をよく見れば潜在的に問題を抱えた生徒はもっと多い。
- ・生徒が個別に担任やカウンセラーの所に行くことで成り立っているように思う。こちらから動く場合は個人差が激しい。
- ・他のクラスや生徒の状況はあまりよくわからない。

### 若手教員の思い

- 生徒指導体制が構築されて来てはいるものの、全体の印象としては、やや対症的な対応で、学校全体として統一的な指導ができていないのではないか。
- 生徒指導担当者以外の教員に情報が伝わりにくい状況を改善する必要性を感じる。

- 教員と生徒との日常のコミュニケーションが少ないので改善する必要がある。
- 担任として生徒に向き合う上で、教育相談に係る専門的な知識が指導に必要である。
- 学年内で生徒の情報や意見の交換はしているが、実際の指導の場面で、機能するか不安がある。



### 掘り起こされた課題

- 指導の統一性に欠けている
- 若手とベテラン教員との間に課題の捉えの差がある。

### 掘り起こされた課題

- 生徒とのコミュニケーションが不足している。
- 教育相談の専門的な知識が不足している。
- 内面に課題を抱える生徒がいる。

## 組織的な生徒指導に向けた実践 2

経験10年以下教員を対象にアンケートを実施して、課題を掘り起こす



Q 生徒指導に係るアンケートを実施します。次の項目について教えてください。

Q1 生徒指導の今日的な課題について、特に関心のあるものを選んでください。

(※複数回答可)

- インターネット・携帯電話の不適切な使用   いじめ   不登校   うつ病・自殺  
暴力行為   性に関する課題   自傷行為   摂食障害   スクールセクハラ  
飲酒・喫煙   薬物の乱用   窃盗   恐喝   中途退学   虐待

Q2 教育相談に関する実践力を身に付ける上で、特に関心のあるものを選んでください。

(※複数回答可)

- 面接の仕方   青年期の心理の理解   発達障害の理解   教育相談の手法  
その他

Q3 あなたは生徒指導の知識や指導力を身に付けるために、どこから学びを得ていますか。(※複数回答可)

- 同僚(先輩教員を含む)   管理職   校内研修   総合教育センターの研修  
雑誌や書籍   学校外部   特になし

Q4 生徒指導(相談も含む)に係る校内研修が実践に役立っていると感じるものを選んでください。(※複数回答可)

- 学習指導   学級経営   問題行動への対応   個別面談   教育相談  
発達障害等   部活動・委員会活動   その他   特になし

### 生徒指導担当によるアンケートの分析

- ・いじめ、不登校、自傷行為などに関する課題意識が強い。
- ・面接の仕方や青少年の心理の理解について、実践力を身に付けたいと考えている。
- ・同僚や先輩教員、管理職からの助言によって生徒指導の知識や指導力などを身に付けていこうとしている。
- ・校内研修が、実践にあまり役立っているという意識がない。







Q 校内研修を実施する際、テーマとして扱って欲しい事例をあげてください。

- ・ 青年期の心理状況 ・ いじめ ・ 発達障害 ・ 意欲のない生徒などに対する支援
- ・ インターネットや携帯を用いたいじめの対応策
- ・ 不登校気味の生徒への対応の仕方
- ・ 教員と生徒との距離感 ・ 面談や面接 ・ 不登校、孤立生徒への対応
- ・ 問題行動に対してどう対応するか ・ インターネット、携帯電話の不適切な使用

### 若手教員の思い

- ・ 生徒が普段どのようなことを考えて生活しているのか知りたい。
- ・ 最近のいじめの内容を知りたい。
- ・ 実際、自分が担当するクラスに指導が必要と考える生徒がいる。
- ・ 自分自身経験不足だから。知識がなさすぎると思う

## 新たな課題解決のための校内研修づくりへ

### ■若手教員の課題意識

経験の浅い教員の思いに共通するのは、基本的な生活習慣や生活態度に課題を感じていること、生徒指導には個々の生徒が抱える問題の理解が不可欠であり、共感的な態度に基づく教育相談的な配慮が必要であること、日常のきめ細かなケアが問題の未然防止に効果的であることを認識していることなどである。

### ・アンケート

68～70 参照

また、特別指導に関しては、指導の件数が少ないために未経験者が多いが、今後の教員生活を考える上で、指導技術や教育相談の知識を身に付けることが必要であると考えている。また、表面的な問題は少なくとも、生徒が抱える潜在的な課題が少なからずあることを感じるため、知識や指導力の向上に先輩教員を頼りにしていたり、研修を行うことで課題解決のための力量を向上させたいと考えていたりすることがわかった。

### ■ニーズを踏まえた研修の実施

72～73 参照

意識調査の結果を踏まえて、以前の指導体制を省みた結果、生徒支援グループとして計画的に経験の浅い教員の育成をすることで、全職員が生徒の社会的な資質を高め、自己指導能力を育むことにつなげる取組みを行うことを決めた。

### ■研修テーマの検討

若手へのアンケート調査を実施し、生徒指導に係る課題解決力を向上させるための取組みの具体を検討した。

## 学校のニーズに即した校内研修の実施

### 生徒指導に係る校内研修の実施

アンケートでは、橋本高校の現在の状況を反映して、暴力行為などには関心が少なかった反面、インターネットや携帯電話のルールやマナーを守ること、サイトへの不適切なアクセスに起因する個人情報の流出、不法行為、いじめ・中傷などへの関心が強いことがわかった。また、校内研修のテーマとしていじめ、不登校、青年心理の理解なども多くあげられたことなどを総合的に考えて、生徒理解にテーマを絞り、スクールカウンセラーを講師として校内研修会を行うことにした。

日 時：平成25年1月9日（水）15:50～17:00

場 所：会議室

内 容：講義「高校生の多面的理解と支援」

- ・心の理解の視点
- ・青年期の心の特徴
- ・青年期の心の不調

講 師：橋本高校スクールカウンセラー

参加者：23名（経験年数10年以下+希望者）



#### ■当日の研修風景

若手教員を対象とした研修に多くのベテランが参加し、意見交換を行った。

この研修会は、試行として経験年数10年以下の教員を対象に企画したが、経験豊かな教員の意見も交流させることが望ましいとする意見も勘案し、経験年数が11年以上の教員にも任意に参加するよう呼びかけた。当日は、結果として予想以上に多くのベテラン教員の参加が得られた。生徒の内面の理解については、ベテラン教員も最近の生徒たちの変化、特に個々の生徒が抱える問題が多様化していることに不安を感じていたことの現れでもあった。

### 校内研修を終えて～明日からの新たな実践

研修後のアンケートには、ベテラン教員を含む参加者から次のような感想が寄せられた。

#### ■研修の成果

- ・知識の再認識に役立った。
- ・傾聴の大切さを改めて思った。
- ・新たな知識の習得となった。
- ・不登校の対応は初期対応の大切さとスピードが重要。
- ・具体的事例が聞けたことはよかったが、もっと多くの事例と対処法について学びたい。

時間の制約もあり、具体的な事例紹介や事例演習を多くは扱えなかったが、基本的な知識に関する職員の理解は深まった。この研修によって、多角的な視点による共感的な生徒理解、これに基づく教育相談的な配慮の重要性、組織的な対応の必要性について学びを深めることができた。そして、明日からの実践として次のような点に留意をしながら指導を改善することを確かめた。

- 明日からの実践
  - 多面的生徒理解に心掛け、生徒の言い分をできる限り聞く。
  - 日々の生徒観察を更にしっかりする。
  - 発達障害の疑いのある生徒が一定数教室にいるということを常に頭においておく。
  - 頭ごなしに怒ったりしないで「なぜ、そういう行動をしてしまうのか?」「何が、その障害になっているのか」をよく考えたい。
  - 不登校の対処はスピーディーに。初期段階での対応が必要となる話を役立てたい。

研修後のアンケートには、次回の研修の企画とテーマなどに対する要望も寄せられた。

- 次の研修テーマ
  - 本校の生徒に対する指導をイメージできるような研修を望む。
  - 具体的事例があると分かりやすいので、事例の多い話が聞きたい。
  - 講義形式より議論を通じて様々な理解ができるとよい。他の先生の考え方が知りたい。
  - ロールプレイ方式での実践的研修。
  - 生徒指導が大変な学校における事例と、それに対する学校の取り組みを知りたい。
  - 「いじめ」「体罰」「叱り方」「情報機器との関係」についての研修を希望する。

#### 橋本高校 校内研修担当教員の振り返り



私たちが、必要性を強く感じる研修内容とは、明日の指導に効果が期待できる実践的な研修です。特に経験の浅い教員は、校内で起こりうる具体的な事例にもとづく実践的な内容で、生徒指導上のスキルアップを望んでいます。

講師を立てて行う研修会等の回数は少なくとも、その準備のための意見交換会やアンケートを行うことによって、その学校での課題を把握しなおしたり、他の教員の考えや学校としての取り組みなどを再認識したりする機会になり、今後の指導に役立てることができることを強く実感することになりました。



## 「生徒指導上の課題を可視化する」

～総合教育センターより 校内研修に参加して～

「休み時間ごとに弁当を食べる生徒がいた。この行為の理由を考えてみよう。」

ある事例ですが、人との会話にストレスを感じ、休み時間に弁当を食べ続けることで他人と話さなくてすむ状況を意図的につくっていた生徒がいました。このような生徒をどのように支援したらよいのでしょうか。橋本高校では、このような具体的な事例を用いて、生徒の支援の在り方について意見交換を行うことにより研修を活発にしようと考えています。

### 若手教員が抱える不安



橋本高校マスコット  
キャラクター  
はしもん

教員は教育相談の専門的な知識や技能を必ずしも十分に学んできているわけではありませんが、生徒指導における問題は多様化し、どの教員も教育相談のスキルを身に付けていくことが必要になってきています。こうした点からも、生徒指導力を高めていくことは、教員としての経験や学校の実態に限らず重要なものとなっています。

橋本高校では、生徒たちが、落ち着いて生活しているように見えます。特別指導の事案の件数は少なく、また発生時も担当グループが主に対応し、他の教員が直接関わる場面は多くはありません。それゆえに、生徒指導の知識やノウハウ等、先輩教員からの教えを得る機会が少ないのです。次の赴任校で適切な指導を行うことができるのか、若手教員は不安を感じていました。

生徒支援グループは経験年数等による指導の考え方や生徒の見立ての違いなどを課題としてとらえ、共通理解を図ることが、組織的な指導体制を構築する上で必要と考え、校内研修の実践に向けた働きかけをしました。

## 生徒指導の視点を作る

最近の生徒の内面の変化とそれに伴う諸課題への対応の必要性に関する認識はあるものの、事象として表れる校則違反などの特別指導件数が少ないことから、進んで課題を発見し全体で共有する取組みを実践するまでには十分に至っていなかったのではないかと振り返りが、今回の校内研修実践の出発点にはありました。

そして、総合教育センターが作成した資料を参考に、経験 10 年以下の教員にアンケートを実施することで、生徒指導上の様々な課題意識を掘り起こし、それがすべて教員の課題として共有されていきました。

さらに、若手教員の育成を目的とした研修会を企画することで課題意識を全体で再認識し、組織的な実践力の向上を目指す取組みへと発展させることができました。



## 養護教諭が力を発揮できる体制づくり

今回、橋本高校の校内研修会から感じたことをもう一つ述べておきます。それは、養護教諭が力を発揮できることの重要性です。

橋本高校で行った校内研修が若手を中心とした教員のニーズに応えるとともに、多くのベテラン教員を引き込むほどの力を持つ内容にしたのは、養護教諭の尽力によるところが大きかったのではないかと思います。

養護教諭は、多くの場合各校に 1 名の配置です。生徒だけではなく、担任、管理職、保護者、地域、そして医療機関や学校医など、様々な人や機関とつながりを持つ仕事をしています。養護教諭が十分に力を発揮するためには、職員間のコミュニケーションがより円滑なものとなることが大切であり、そのような職場の体制作りは、より良い生徒指導を行うための大切な取組みの一つと言えるのではないのでしょうか。

# 情報の共有と職場事例を学び合う研修

## 「生徒指導」と「教育相談」が一体となった組織的取組み

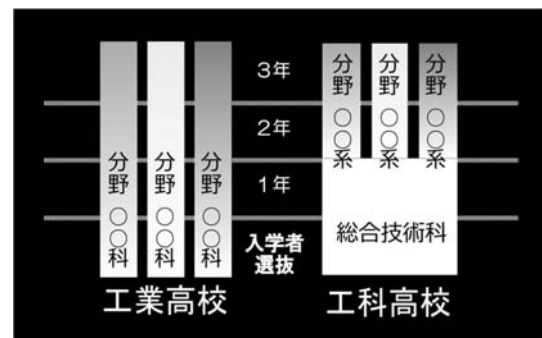
### 学校の概要について

藤沢工科高等学校は、2003年4月に、神奈川県立大船工業技術高等学校と神奈川県立藤沢工業高等学校が統合し、県下初の総合技術高校として開校した新しいタイプの高校である。従来の工業高校とは異なり、電気科や機械科など、各科での募集ではなく総合技術科として募集している。

### ■生徒数(平成24年度 総合技術科)

	1学年	2学年	3学年	合計
男	201	194	175	570
女	35	41	38	114
合計	236	235	213	684

### ■一般の工業高校と工科高校



### 生徒指導体制

- 職場全体で取組む生徒指導体制

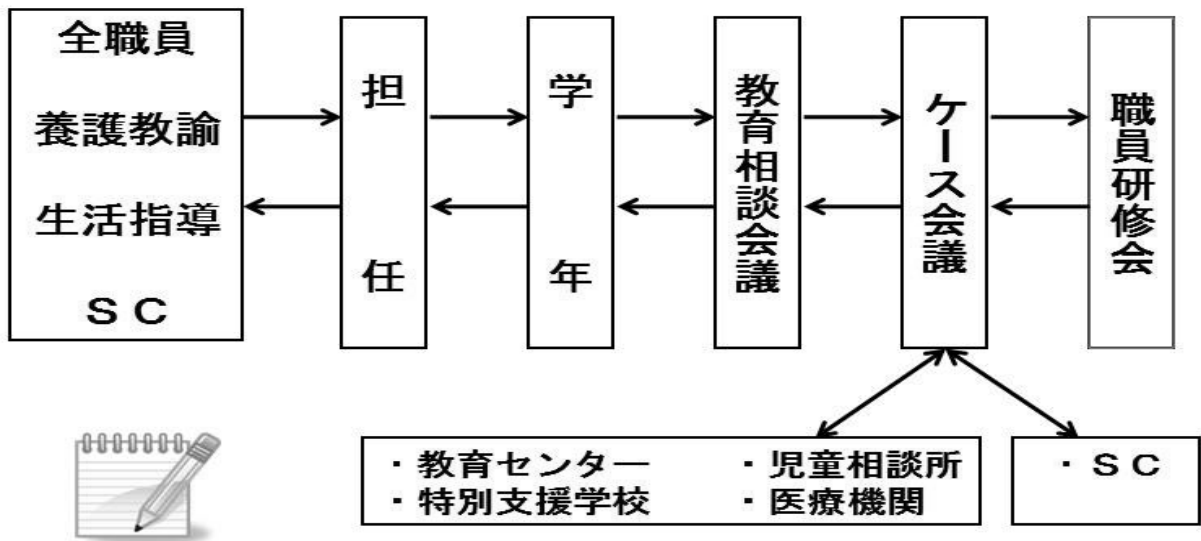
藤沢工科高校では、日頃より基本的な生活習慣の指導や問題行動の未然防止につとめ、指導にあたっては、基本的に全職員で担当している。ただし、特別指導にあたる案件については、初期対応と指導方針検討は生活指導グループと当該担任(状況によっては管理職を含む)で行い、事実確認等、生活指導グループで人員確保できない場合は当該学年団で対応している。また、状況に応じてカウンセリングを取り入れている。

### 教育相談体制

- 生徒指導と教育相談のグループ間連携

校内組織としては、生徒指導と教育相談が別のグループにあるが、それぞれの立場・視点で生徒に関わり、相互に連携し指導内容を工夫して組織的に対応することを心がけている。

支援の必要な生徒に対しては、教育相談会議を中心に情報を共有し、スクールカウンセラーの知見を交え、必要に応じて総合教育センター等の外部機関と連携して対応している。



### 若手教員の課題意識



- 若手教員の不安
- 生徒指導や支援にどう取り組んでよいかわからない

このように、生徒指導と教育相談のシステムが整っている半面、生活指導グループではない若手教員にとっては、指導の実際がよくわからないこと、問題行動を起こす生徒にどのように関わればよいのか不安であるとの意見が、総合教育センター指導主事との話し合いの場で若手教員から寄せられた。

その後、総合教育センターが実施したアンケートにより、教職経験10年以下の教員(17名)が共通して感じていることがまとめられた。その中で特徴的なものは以下のとおりである。

- 発達やコミュニケーションに関わる知識が欲しい

- ・問題行動を起こしたり、家庭環境が大変だったり、様々な病気を抱えている生徒がいる。
- ・丁寧に先生が生徒を支援しており、成長しているように見えるが、自分で考えて行動できない生徒が増えているように思う。
- ・人との関わり方が苦手な(うまく話せない)生徒が多い。
- ・家庭の問題、発達の問題が疑われる生徒がいる。
- ・単に学習意欲の問題なのか、特性によるものなのか見分けが難しい。
- ・声をかけ指導を行うと想定以上に成長する生徒がいる。
- ・生徒同士のトラブルや学習指導上困る事がある。

## 情報の共有と事例を通じた職場全体の学び

### 教育相談会議（年2回、全職員で開催）

#### ■教育相談会議の概要

教育相談会議とは、各クラスの生徒情報を共有し、対応を検討するなど、学校の実態に応じた事例を題材とした実践的な研修会議である。発達障害やカウンセリングに関する理解や、本人・保護者へのカウンセリングの勧め方や発達障害に対しての心のケアの必要性を参加者が理解できるよう試みられている。

また、教育相談担当やスクールカウンセラーを中心とした発達障害やその疑いがある生徒についての対応方法等の説明、外部講師による発達障害についての講話、発達に問題がある生徒が問題行動を起こした過去の事例の検討が行われる。

#### ■教育相談会議のシステム

教育相談会議は、年2回、5月と11月に午後半日日程で全職員が出席して開催される。会議に先立ち、各教科担当者には「教育相談コメント用紙」（資料1）が渡され、任意の気になる生徒の氏名と様子が記入され、担任に集められる。担任は「教育相談コメント用紙」を参考に教育相談コーディネーターに「教育相談コメント用紙2」（資料2）として生徒状況を提出する。

「教育相談コメント用紙2」の記載については、記載者の過度の負担にならぬよう、簡潔でよいこととしているが、教員によって書き方は様々である。コーディネーターはより簡潔に要点をまとめ、A4サイズで5ページほどに全学年分をまとめる。当初はコーディネーターにとって負担の大きい作業であったが、会議を重ねるにつれ各教員の記載も簡にして要を得たものとなっているとのことである。



## 《研修の実践事例の紹介》



### ① 第1回教育相談会議

5月31日(木)

- ・教育相談担当より、発達障害の可能性のある生徒の情報提供、対応方法等の説明

### ② 発達障害についての研修会

7月26日(木)

- ・外部講師による発達障害についての講話

### ③ 第2回教育相談会議

11月14日(水)

- ・第1回教育相談会議で話題になった生徒の状況報告、新たに教育相談が必要になった生徒の情報提供

### ④ 発達に課題のある生徒が特別指導になったケースの研修会

12月3日(月)

- ・発達に課題がある生徒が問題行動を起こした事例を、生活指導グループと教育相談担当が連携してどのように対処したか解説
- ・発達障害やカウンセリングに関する理解
- ・本人・保護者へのカウンセリングの勧め方や発達障害への心のケアの必要性

## ■情報共有の成果

例えば、リストカットを行う生徒の情報が共有されると、スクールカウンセラーは、発見した教員がどのように対処すべきか全職員に説明する。生活指導グループは、廊下やゴミの中に血痕があった場合、すぐに情報を共有できる体制を作る。その結果、実際に事件が起きた時に、日常は全く当該生徒と面識のない教員が落ち着いて対応した事例も生まれた。

また、いじめかどうか判断しづらい生徒間トラブルについて、情報交換を行う中で、相談的対応よりも特別指導の対象にすることが良いと判断された事例もあった。当事者への自覚と反省を促すためには、特別指導を行って学校の毅然とした姿勢を示し、その上で双方に相談的アプローチをすべきと判断されたのである。

実践報告 3

資料1

■「教育相談コメント用紙」

全職員：◆◆H24教育相談コメント用紙

**教育相談コメント用紙** (5月現在)

科目名		担当者名	
-----	--	------	--

年	組
---	---

授業中や学校生活全般の様子で気になる生徒を教えてください。  
 (全職員に伝えたい情報、欠席が多い、課題や提出物を出さない、授業中に何度もトイレに行く、落ち着きがない、忘れ物や紛失物が特に多い、暴言が多い、TPOをわきまえた発言や行動が特にできない、空間認知が苦手で図形が描けない…など)

番号	氏名	授業中の様子や学校生活で気になるところなど

お忙しいとは思いますが、5月〇日(〇)12時までに各担任に提出してください。よろしくお願いします。

\*教科担当 → 担任 → 生徒支援学年担当 → 打合せ → 担任

資料2

■「教育相談コメント用紙2」

NO.	組	番	氏名	出身中学	系	内容	部活等

## 研修による若手教員の変化

### ■ 新たな気づきと指導方法の変化

研修等により意識や実践の変化について聞き取りをしたところ、次のような意見が寄せられた。

- 発達障害等の知識を学んで、生徒理解がしやすくなった。
- 発達障害についての研修を受けたことで、それまで納得のいかなかった生徒の行動が、理解できるようになった。
- 生徒の“怠け”だと思っていたが、病気や本人の特性、家庭環境から問題を捉える必要があることがわかり、単に叱るのではなく、一人ひとりを見る、把握してから対応するように、指導の仕方を変えるようになった。
- いろいろな生徒がいるということを再認識した。
- 生徒への問いかけの仕方が変化した。
- 頭ごなしに叱らなくなった。



### ■ 研修後の振り返りと成果

研修を終え、若手教員に研修の意義や成果について振り返ってもらったところ、次のような意見が寄せられた。

- 発達障害についての知識を認識するために定期的に実施してほしい。
- 初任者研修では、発達障害や教育相談についての研修を受けているが、時間が経つと認識があいまいになるので、定期的に実施した方が良い。
- 学校の現状が把握できて良い。
- 生徒の情報を共有することの大切さが分かった。
- 教育相談会議に出席して、生徒の状況等を把握することができ、生徒に対して声をかけやすくなった。

教育相談会議そのものは、若手を育てることを主眼とした研修ではなく、職場全体の生徒理解と生徒支援のために行うものである。しかし、ベテラン教員から若手までが同じ職場の課題を検討することにより、若手が自然に自分の指導法を振り返り、学べるような仕組みになっている。このことが、藤沢工科高校の職場研修における若手育成の意義であろう。



## 職場で情報を共有し、若手が学ぶ実践

～教育相談を支える情報共有の在り方とは～

**「皆さんには守秘義務がある。」**

**だから、困っている生徒の情報はどんどん出してください」**

今回、藤沢工科高校の先生方から多くの話を伺った。

藤沢工科高校では組織的な情報共有と具体的対応の確認が定期的に行われているが、こうした体制ができたのもここ数年である。かつては職業高校として、「専門教育を受ける以上この程度はできなければならない」といった要求の厳しさがあり、特定の生徒を特定の先生が「抱え込む」傾向もみられたとのことであった。しかし、そうした熱心な教員が、放課後に生徒と向き合って教える気風も同時に存在していたという。

数年前の出来事として、配慮の必要な生徒の情報を職員会議で伝えた担任に、「そんな個人情報を持ち合わせて言うてよいのですか？」と指摘した教員がいた。その時、当時の校長は、「とんでもない。皆さんには守秘義務がありますよね。これを誰に言うのですか？クラスの生徒の困っている状況はどんどん言ってください」との見解をその場で明確に示した。そのリーダーシップによって、教育相談における情報の扱いの方向性が定まったという。また、こうした姿勢が歴代の校長をはじめ管理職に引き継がれることで、教育相談会議が成立しているとのことであった。

そうした中で、学習面での特別な支援が必要と判断された生徒が、教員のきめ細かい指導や管理職による年度途中の講師加配、外部の相談機関との連携等により、最終的に福祉と連携して就職した事例も生まれた。高等学校で保護者や本人に福祉の援助を勧め、就職につなげることができたのも、教員相互の情報交換、専門機関への情報提供、保護者との信頼関係があったことだという。

また、藤沢工科高校の生徒指導理念と若手の育成について伺ったところ、「ベテランが分かれば若い先生につながる」との事だった。藤沢工科高校においては、若手に特化した独自の研修は行っていない。しかし、事例や情報の共有によって若手教員が自ら成長する様子が見られるという。生徒の課題への気付きについては、ベテランが発見する場合もあるが若手が先に気付くこともある。大事な事は、ベテランと若手が気付きを共有し、生徒の課題や行動の背景を共に探ろうとすることである。

