

校内研修プログラム

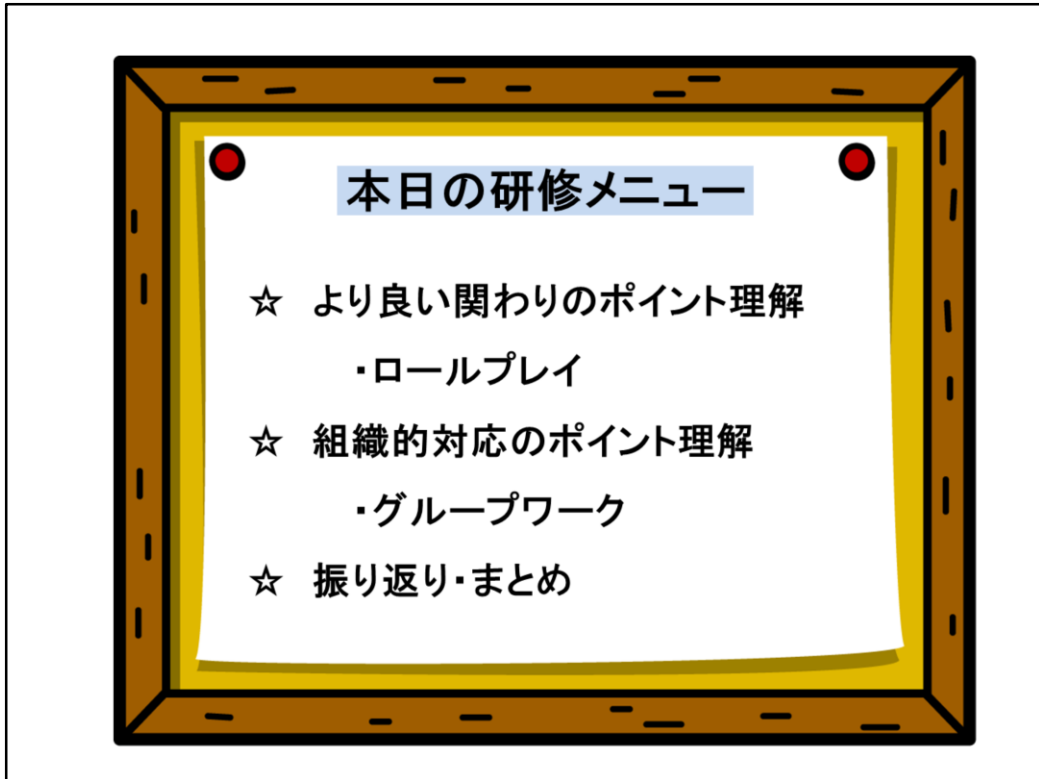
組織のよさを生かした 児童とのより良い関わりを目指して



事例をもとにみんなで考えましょう



- 1 本日はご参加いただきありがとうございます。
今日の研修では、子どもたちとのより良い関わり方について、具体的な事例を基にみなさんで一緒に考えてきましょう。



研修メニューの説明

- 1 今日研修では、児童との基本的な関わり方を取り上げます。
より良い関わりのポイントを、ロールプレイを通して考えます。
次に、組織的な対応のポイントを理解していただくためのグループワークを行います。
では、始めましょう。



- 1 今日の研修は、中央小学校に勤務する、若手教員の”近藤先生”の物語を軸に進めていきます。
中央小学校は、1学年2～3学級の、中規模校です。
- 2 さて、近藤先生は、近頃元気がありません。
実は、近藤先生は今、2つのことで悩んでいるのです・・・
- 3 一つは、クラスの子ども同士のトラブル。
- 4 もう一つは、保護者のこと。

群馬県の教員(小学校)への調査から



初任者研修該当者
3年目研修該当者

若手教員

10年目研修該当者
15年目研修該当者



中堅教員

群馬県教員への調査から①

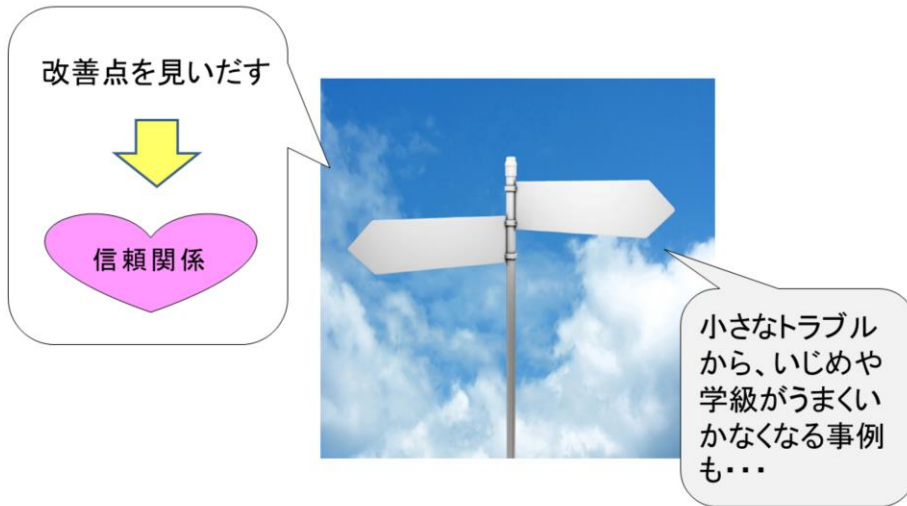
- 1 平成26年の5月から6月にかけて、総合教育センターで基幹研修を受講した、群馬県の小学校に勤務する先生方に、アンケートと聞き取り調査を行いました。
- 2 初任研と3年目研修の該当者の先生方を「若手教員」
- 3 10年目研修と15年目研修の該当者の先生方を「中堅教員」と捉え、調査結果をまとめました。
質問項目の中で、今、近藤先生が悩んでいるような、“対応に困った小さなトラブル”について自由記述してもらいました。
すると・・・



群馬県教員への調査から②

- 1 若手教員、中堅教員、ともに、対応に困ったトラブルを抱えていました。
小さなトラブルは、どの学級にも起こりうるし、日常的に起こることもしばしばですね。
ただ、記述の中身を見ていくと、若手教員と中堅教員とでは、やや違いが見られました。
- 2 若手教員は、近藤先生と同じで、児童間の対立をどう解決するか、に悩みを抱えている人が多かったです。
- 3 一方、中堅教員以上になると、一人一人の児童の特性に合った、指導方法に悩みを感じる人が多いようです。

トラブルをチャンスに変えよう

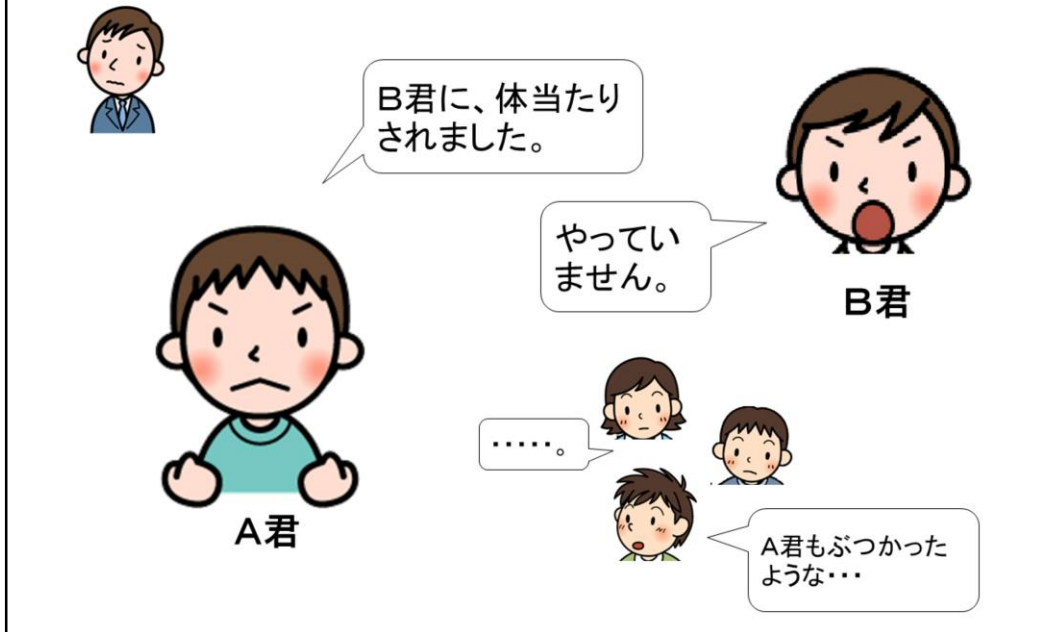


トラブルをチャンスに変えよう①

- 1 日常的に起こるトラブルも、適切な対応をしないと、児童の不満がたまったり、その場しのぎの解決が学級の解決モデルになってしまったりします。
- 2 こういったことが重なり、いじめや学級がうまくいかなくなる事例もあるようです。
- 3 逆に、トラブルをきっかけに、それまでの学級経営や指導法の改善を図って、児童や保護者との信頼関係につなげていった事例も数多くあります。
- 4 つまりトラブルを、チャンスに変えていくことが大事なようです。

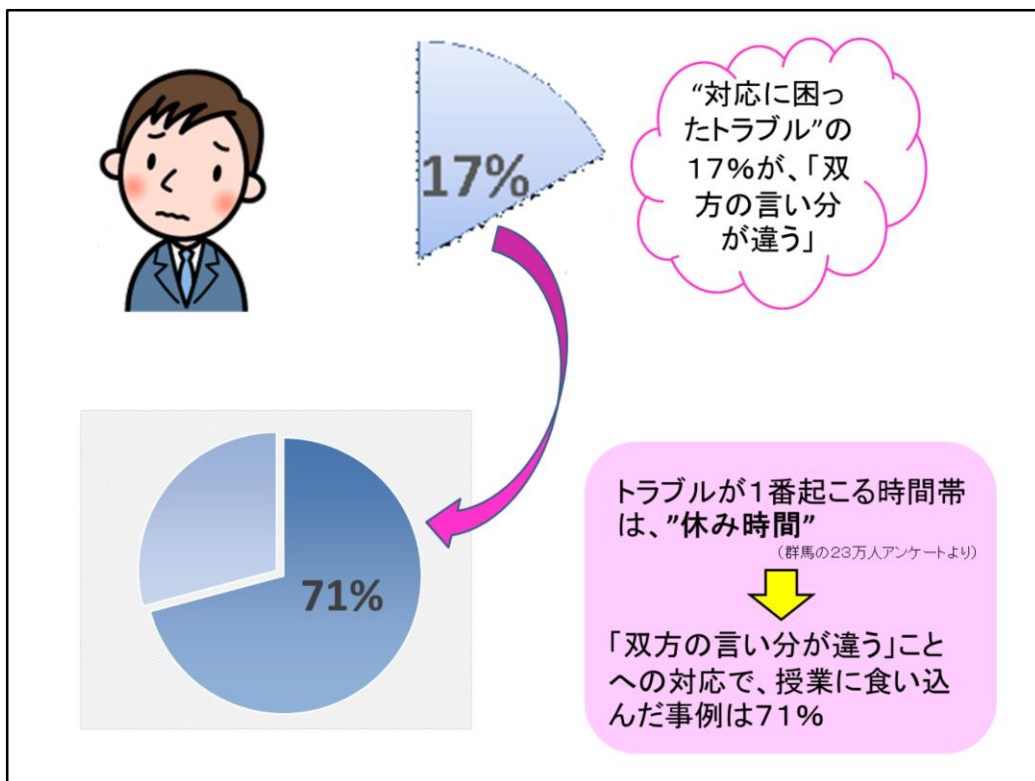
スタート後：5分

トラブルをチャンスに変えよう



トラブルをチャンスに変えよう②

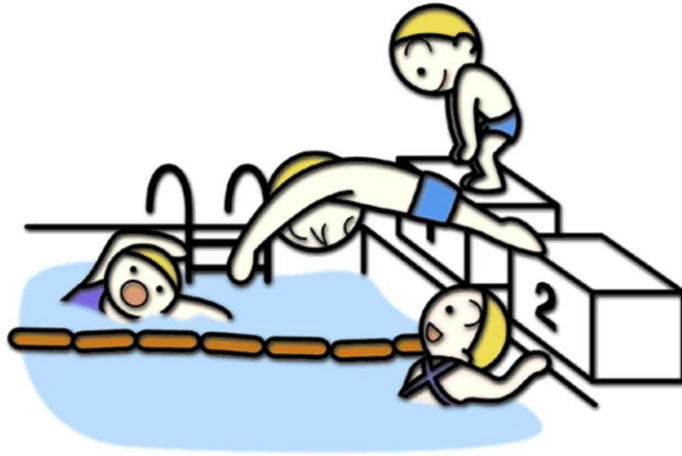
- 1 近藤先生に話を戻しましょう。先生は、今日の午前中に起こった事を思い出して、憂鬱な気持ちになりました。
それは・・・
(チャイム音) 3時間目が始まる5分前の予鈴が鳴りました。
3時間目の国語のねらいを確認して、教卓に教科書を置いた近藤先生の元に、子どもたちがやってきました。
みんな興奮しています。近藤先生は嫌な予感がしました。
- 2 A君が「先生、鬼ごっこをしていたら、B君が僕に体当たりしてきました。」と言いました。
B君は「やってません。何もしてません。」と言い張ります。
- 3 一緒にいる友達は、はじめ黙っていましたが、だんだんB君を擁護するような発言をはじめました。
こういうこと、先生方も心当たりがありませんか？



トラブルをチャンスに変えよう③

- 1 時間は刻一刻と過ぎていきます。
近藤先生が事情を聞こうとしても、A君とB君は「やった」「やってない」と興奮しながら繰り返すばかりです。
とうとう3時間目の開始を告げるチャイムが鳴り始めました。
- 2 実は、調査の結果から、もっとも多かった悩みが、“双方の言い分が違う”という内容で、“授業に食い込んでしまう”ことでした。
- 3 これは、トラブルが一番起こる時間帯が休み時間であり、対応が授業開始直前にならざるを得ないことから理解できます。

解決パターンを作ろう



スタート！！

解決パターンを作ろう

- 1 あなたが、近藤先生の立場だったら、3時間目の国語をスッキリ始めるために、どのように対応をしますか？
実際は、それぞれの児童の課題があるでしょうし、児童間の人間関係も理解しての対応になると思いますが、今日の研修では、その場のやりとりに注目して考えてください。
では、ワークシートを配ります。
- 2 自由に記述してください。時間は3分です。

スタート後：8分

解決パターンを作ろう

振り返りタイム

この事例の、対応ポイントは、



① 授業開始直前であること



② 児童の興奮した気持ち

解決パターンを作ろう

- 1 では、振り返りを行います。
この事例では、ポイントが2つ考えられます。
- 2 1つは、授業直前であること。
解決を焦り、その場の児童への対応に気を取られてしまうと、せっかく教材研究をしても、授業をつぶしかねません。
- 3 2つめは、興奮している児童の気持ちです。
授業開始直前とはいえ、そのまま授業に入れるとは思えませんし、実のある学習になるとも思えません。
以上の2点を振り返りの視点として、みんなで考えていきましょう。

ロールプレイで考えよう



先生

ご自身が取るであろう対応
をしてください



A君



B君

簡単に納得しないでくださ
い！
けんかOK。



みんな

話を混乱させてください。

視点

- ① 授業直前であること
- ② 児童の興奮した気持ち

ロールプレイで考えよう

- 1 では、お考えいただいたと思いますので、ロールプレイによる振り返り
を試みましょう。
- 2 役を決めたいと思います。
先生役を○さん（*指名してください）、
- 3 A君役を○さん（*指名してください）、
- 4 B君役を○さん（*指名してください）、
- 5 みんな役を○さんと○さん（*指名してください）
お願いします。
では、ロールプレイを試みましょう。
先生役の方は、スタート2分後に予鈴のチャイムが鳴りますので、ご了
承ください。
- 6 ロールプレイを観察されるみなさんは、ロールプレイ終了後、先ほどの
2つの視点で意見を述べていただきます。
*ロールプレイを始めて2分後にクリックするとチャイム音が出ます。

解決パターンを作ろう



「win-winの解決」をめざせるといいですね。

ロールプレイで考えよう

- 1 ありがとうございます。
どなたか、感想を言ってくださる方はいらっしゃいませんか？
*指名してください。
- 2 次に、ロールプレイをしてくださった方々に感想を聞きましょう。
先生役の方、お願いします。
- 3 A君役の方、お願いします。
- 4 B君役の方、お願いします。
- 5 みんな役の方、お願いします。
ありがとうございます。
満点の対応はないと思いますが、ハンドブック「応援ナビ！」
の6ページに、解決例を載せましたので、ご覧ください。
教師も予定通り授業を行うことができ、当該児童も授業後に話を聞いて
もらえることから気持ちが落ち着く、両者にとって納得の解決、
- 6 これが「win-winの解決」です。

スタート後：26分

一人で悩まずに



(ちょっと勇気がいるけど・・・)

友子先生、今、お時間よろしいですか？
今、子どもたちのことがよく分からなくて悩んでいます。相談に乗っていただけますか？



ベテラン友子先生

近藤先生、一人で悩まず相談できて立派ね！
どうしたの？何かあった？

一人で悩まずに

- 1 休み時間のトラブルについて理解できた近藤先生。
どうしたら子どもたちの気持ちを受け止めることができるのだろうと悩み始めました。
こんな時、若手の先生は遠慮せずに先輩の先生方に声をかけていきましょう！
- 2 近藤先生は、同僚でベテランの友子先生に声をかけました。
- 3 友子先生のように言ってもらえたら、若手の先生は話しやすいですね。
さて、中堅以上の先生方は、こんな場面で若手の先生方の相談に、どのように対応していますか？
忙しいときは「今は忙しいから、今度時間のあるときに一緒に考えようね」など、若手が「また相談しよう」という気持ちをもてるように返せるといいですね。

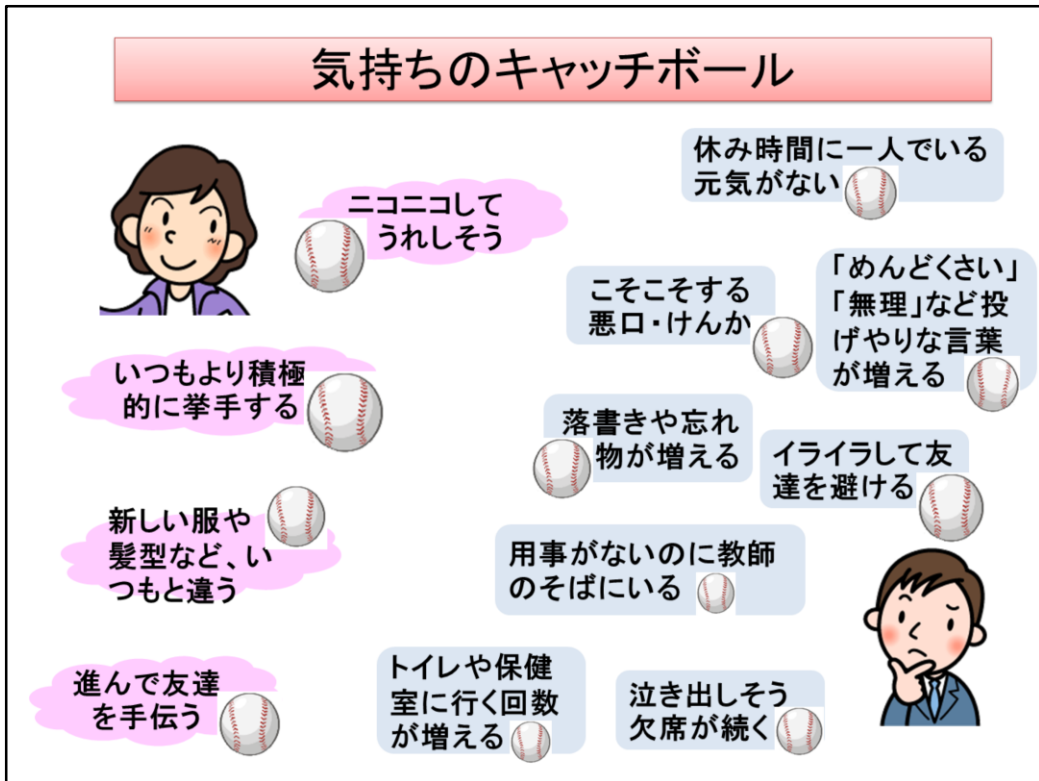
気持ちのキャッチボール



気持ちのキャッチボール①

- 1 友子先生は、近藤先生にキャッチボールの話を始めました。
- 2 「子どもたちは、いろいろな思いを教師に投げかけてくるわね。」
「”先生、100点取れて最高にうれしいよ”とか、”先生、友達とけんかしちゃった。どうしよう・・・”とか、”先生、この悔しい思いを聞いてよ”とか・・・」
“あ、今日のA君のことだ”と、近藤先生は心の中で思いました。
「それもね、力一杯強く投げってくる子もいれば、そっと投げってくる子、友達が投げた隙に隠れて投げってくる子、転がしてくる子、わざと違う方向に投げて先生が気づいてくれるのを待っている子、ボールは持っているのに投げられない子・・・。
いろんな子がいて、いろんな思いを抱いているのね。私たちは、それに気づくことが大切だと思うわよ。」

気持ちのキャッチボール



気持ちのキャッチボール②

- 1 「具体的な姿としては、どんなのが考えられる？」友子先生が尋ねました。

近藤先生は考えました。

みなさんも考えてみてください。どんなボールが見えますか？

*指名する

こういう姿が見えたら声をかけるチャンスよ。

スタート後：29分

気持ちを受け止めよう①



ベテラン友子先生

なんて返すか
考えてみてね。

・子どもの方を向く
・視線を合わせる

非言語の
コミュニケーション

先生、聞いてください。

みきちゃんが、私のこと
無視するんです。もう嫌
になる。私、何もしてい
ないのに。



気持ちを受け止めよう①

- 1 友子先生は、「子どもたちの思いを受け止めるヒントを、練習してみましようか。
いくつか例を出すから、答えてみてね。」と言いました。
みなさんも近藤先生と一緒に、どんな風に声をかけていくか、考えましよう。
- 2 「子どもから『先生、聞いてください』と言われたとき、きちんと子どもの方を向いている？」
- 3 まずは視線を合わせてあげようね。」
これも、「ちゃんと聞くよ」という、非言語のコミュニケーションなのよ。
- 4 では、急にこんなこと言われたら、なんと返す？
*指名してください。発言は、否定せずに。

受容・共感

うんうん。そうなの

なるほど



中堅 しのぶ先生

無視されたように感じたのね。
それは嫌だったね

どうことなのか、
詳しく教えてね

何もしていないつもりでも、み
きちゃんにとっては、意地悪を
されているように感じたみた
いよ

はい



受容・共感

- 1 「まず、気持ちを受け止めてあげるといいわね。うなづいたり、相づちを打ったりしながらね。
- 2 例えば、『無視されたように感じたのね。それは嫌だったね。』など。これは、気持ちを受容する言葉ね。」
- 3 「気持ちを受け止めてもらえると、その後、例えば指導を受けるような状況になったとしても、素直に聞いてくれることが多いわ。」

気持ちを受け止めよう②



ベテラン友子先生



若手 近藤先生

先生、あのね

私ね、当番だから、ほうきではいていて……。よく分からないんだけど…

けんじくんが、「なんでそんなところをはいてるんだよ。」って、大声で怒鳴って…

私、びっくりしちゃって、怒鳴ったから…



気持ちを受け止めよう

- 1 「次はどう？」
- 2 「こういう自信がなさそうに伝えてくる子、いるよね。さて、なんと返す？」
*指名してください。発言は、否定せずに。途切れ途切れに言ってください。

繰り返し・要約



繰り返し・要約

- 1 「先ほどの受容を使って、『それは嫌だったね』と気持ちを受け止めるのもいいわね。」
- 2 「相手の言葉をそのまま繰り返すと、きちんと聞いている気持ちが伝わるわよ。
それに、鏡のように映し返すことで、相手が自分で考えやすくすることもできるのよ。」
- 3 「その後、訴えたいことをまとめて返すといいわね。例えば、『どうして怒鳴られたか分からないから、理由が知りたいのね。』といった具合ね。」

気持ちを受け止めよう③



ベテラン友子先生



若手 近藤先生

先生、聞いてください。

りゅうちゃんは、僕たちに相談
もしないでルールを変えちゃう
んです。昨日は横投げなしで、
今日の20分休みは・・・。

もう僕、りゅうちゃんと仲直
りしなくていいです。



ひろし君

気持ちを受け止めよう③

- 1 「だいぶ興奮しているようね。さて、なんと返す？」
*指名してください。発言は、否定せずに。

感情の明確化



言葉にしていない相手の気持ちを考えること



ひろし君

ほんとは・・・
そうだよ。



中堅 しのが先生

ひろし君は、りゅうちゃんがみんなが迷惑していることに気づいてくれれば、仲直りしたいって、先生には聞こえるよ。

感情の明確化

- 1 「これは、とても難しいのだけれど、言葉にはしていない相手の気持ちを考えるの。
この場合、みんなが我慢していて、それを見かねて、先生に言いつけたくなったA君の気持ちを言葉にするのね。」
- 2 例えば、こんな感じかしら。「そうか・・・」
時間がかかるけれど、まずはしっかり聞いて、相手の気持ちが出る言葉がけをするといいわね。

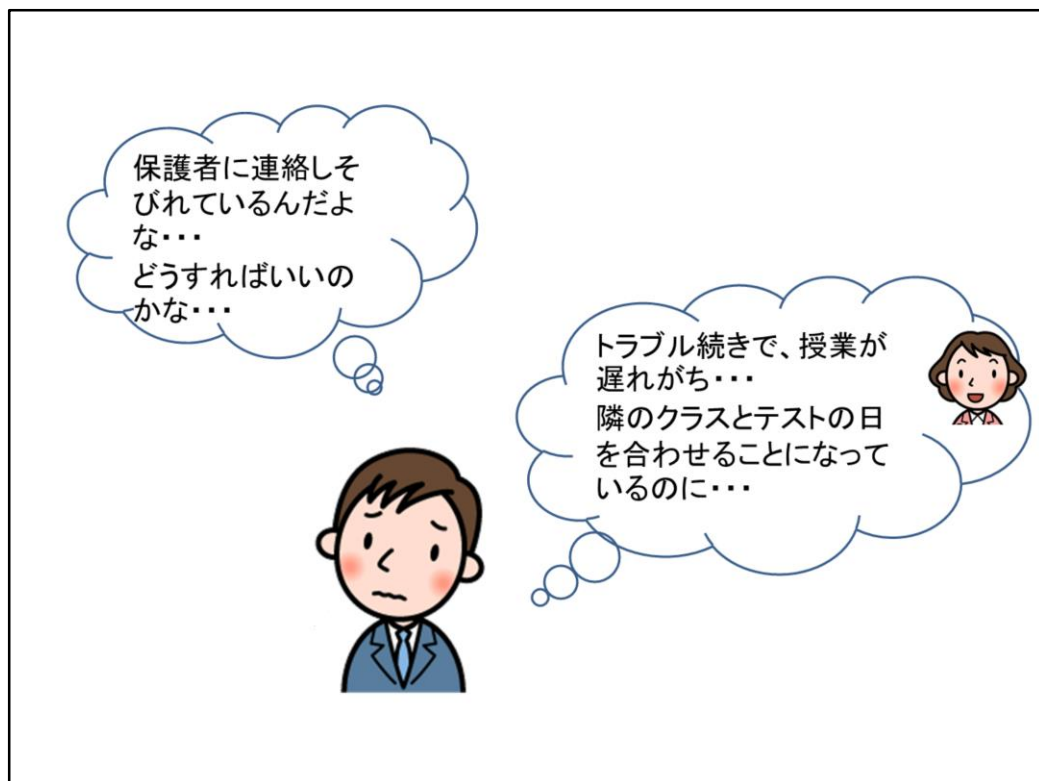
気持ちを受け止めよう④



気持ちを受け止めよう④

- 1 「しっかり聞くことが、その後の指導に生きてくと思うわ。」
- 2 「あと、子どもの行動には、必ず理由があるわ。なぜこんなことするんだろう、なぜこうなったのだろう、その裏にある子どもなりの理由を考えることは必要なことよ。
子どもたちの”言葉にできない思い”を理解して、”言葉にすること”を助けることが大切。」
友子先生は、ニコッと笑いました。

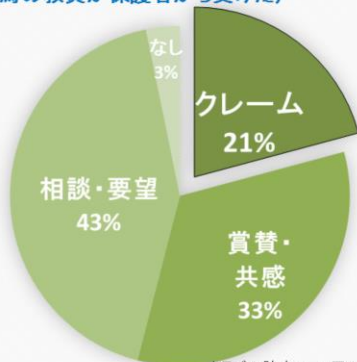
スタート後：39分



- 1 友子先生と話して、気持ちが前向きになってきた近藤先生。
お礼を言って別れた次の時、ふと、もう一つ心に引っかかっていることがよみがえりました。
そう、保護者のことです。
- 2 実は、きのう起こったトラブルで、保護者に連絡しようと思いつつ、対応を先延ばしにしていたのです。

群馬の先生達が困っているトラブル

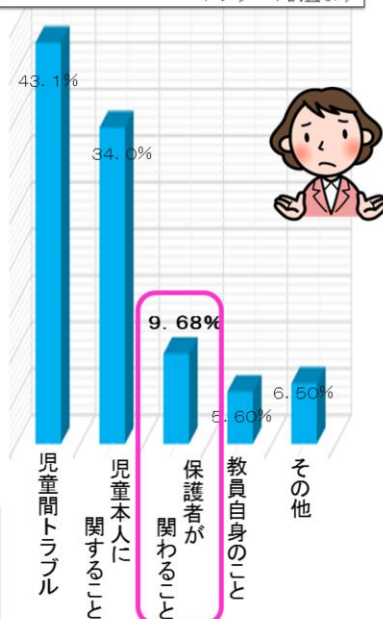
H19年4月から10月末日までに
群馬の教員が保護者から受けた声



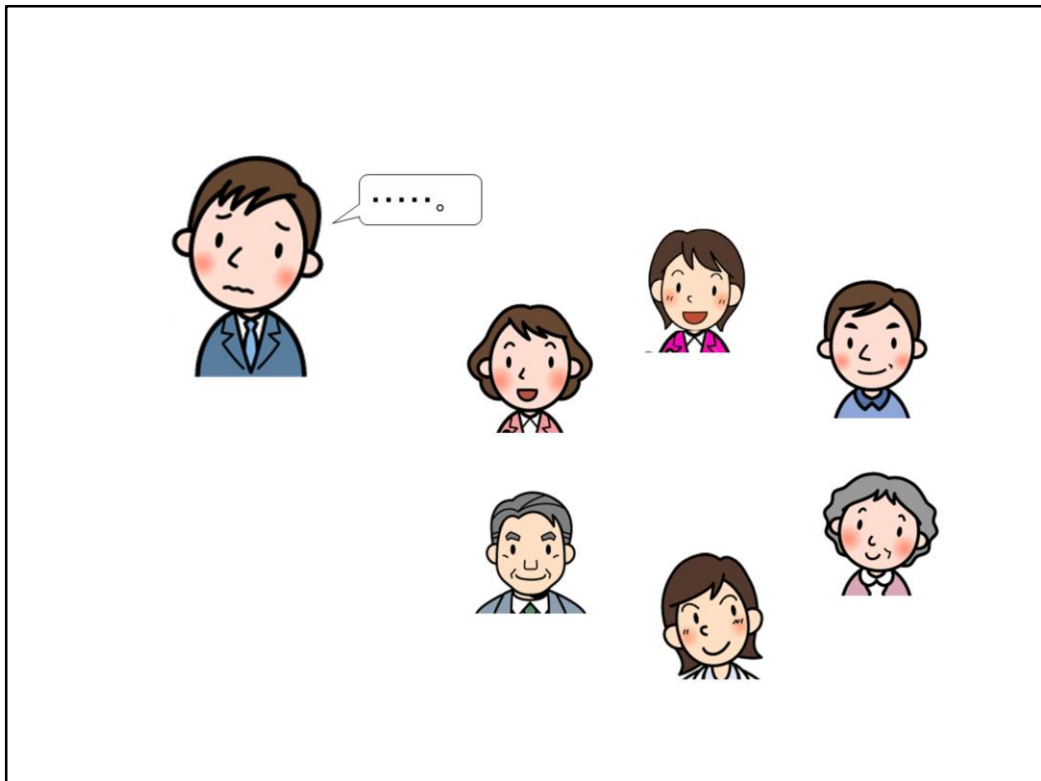
トラブル防止マニュアルより

「対応に困った事例」の自由記述アンケートで集まった320件の事例を、5つに分類した割合

H28年5月～8月に基幹研修該当者に行った
アンケート調査より



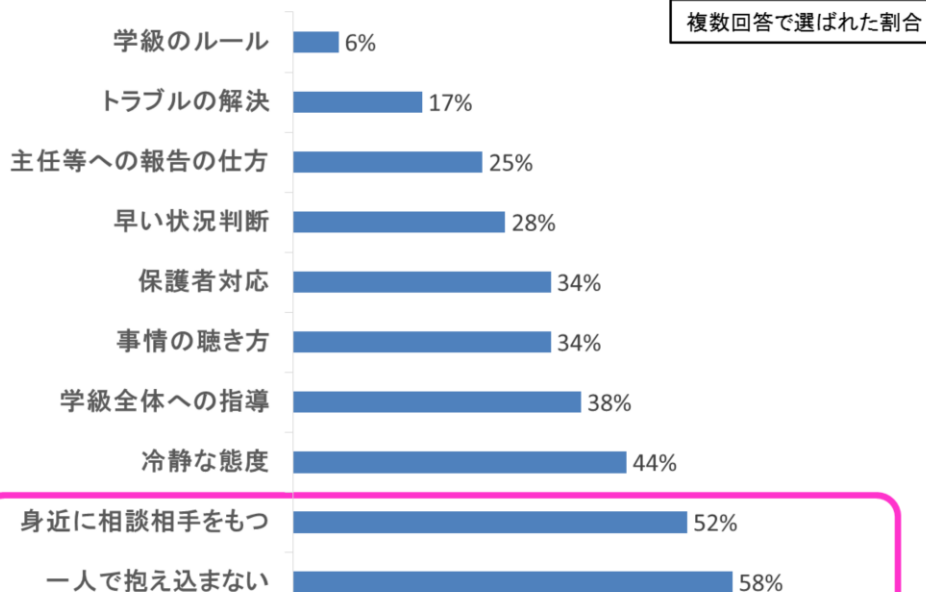
- 1 平成19年度の調査で、群馬県の教員の21%が保護者から”クレーム”を受ける経験をしていました。
- 2 今回の調査でも、保護者に関する悩みは、若手中堅を問わず、どの年代にも見られました。
ただ、割合としては10年目研修該当者が多かったです。保護者から頼られる一方、保護者の気持ちも理解できる年代だからかもしれません。



- 1 近藤先生は、また、気持ちが落ち込んでしまいました。
- 2 こんな時、周囲の先生方は、どう関わっていけばよいのでしょうか。
誰にも相談できずにいる近藤先生を、学校としてどう支えていけばよいでしょう。
みなさんだったら、どうしますか？
*指名してください。
みんなで支え合っていけるといいですね。

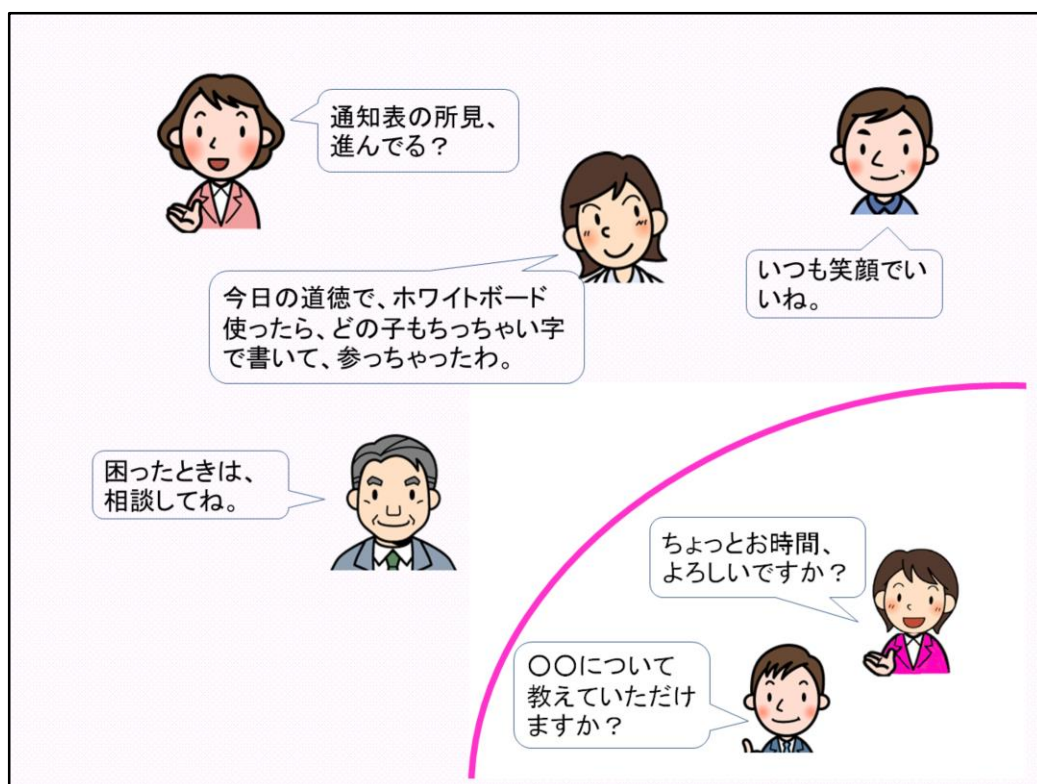
若手教員が身につけるとよい資質・技能

(H26、6月、中堅教員に実施)



生徒指導はみんなで①

- 1 H26年6月に、中堅教員を対象に実態調査を行いました。
これは、「若手教員が身につけるとよい資質・技能は」という質問項目の結果です。
- 2 一人で悩む若手教員を気にかけている様子がうかがえます。
同時に、一人で悩みを抱え込む傾向があることも予測できます。
同時期に、若手教員を対象に行った調査では、時間の生み出し方の質問で、事務的な仕事を同僚と分担できていると回答した人は、わずかに4%でした。



生徒指導はみんなで②

- 1 中堅以上の先生方は、ぜひ積極的に声をかけていきましょう。
- 2 若手の先生は、「ちょっとよろしいですか？」といったクッション言葉を入れて話すと、よいかもしれません。
また、若手教員に限らず、みんなで声を掛け合っていくことが大事です。

スタート後：42分



生徒指導はみんなで③

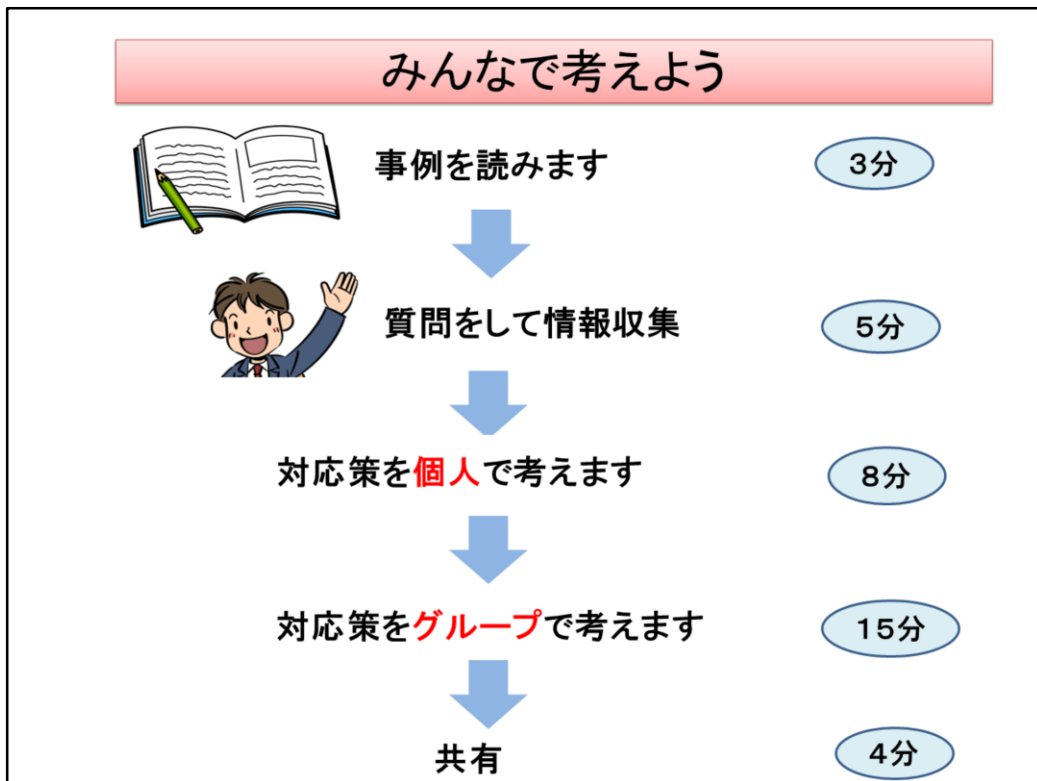
- 1 近藤先生は友子先生を呼び止めました。
「実は、今もう一つ悩んでいることがあるんです。聞いてもらえますか？」
「どうしたの？」友子先生は足を止めました。



生徒指導はみんなで④

- 1 概要を聞いた友子先生は、みんなで考えることを提案しました。
さて、みなさんはこれから中央小学校の先生です。
友子先生と一緒に、近藤先生の相談に乗ってください。

スタート後：32分



みんなで考えるよさ①

- 1 グループワークの進め方を説明します。
- 2 これからみなさんにお渡しする事例が、近藤先生の悩みです。
今後の対応について近藤先生になったつもりで考えてください。
- 3 事例には、概要しか書かれていません。
なので、事例の背景を詳しく知るために近藤先生、・・・本日は私ですが・・・、どんどん質問をしてください。
- 4 その後、対応策を個人で考え、付箋に記入していただきます。
- 5 個人の対応策を基に、グループで話し合いまとめていただきます。



○本人・担任・友達・学校・保護者等に
問題がないか探し出すつもりで！

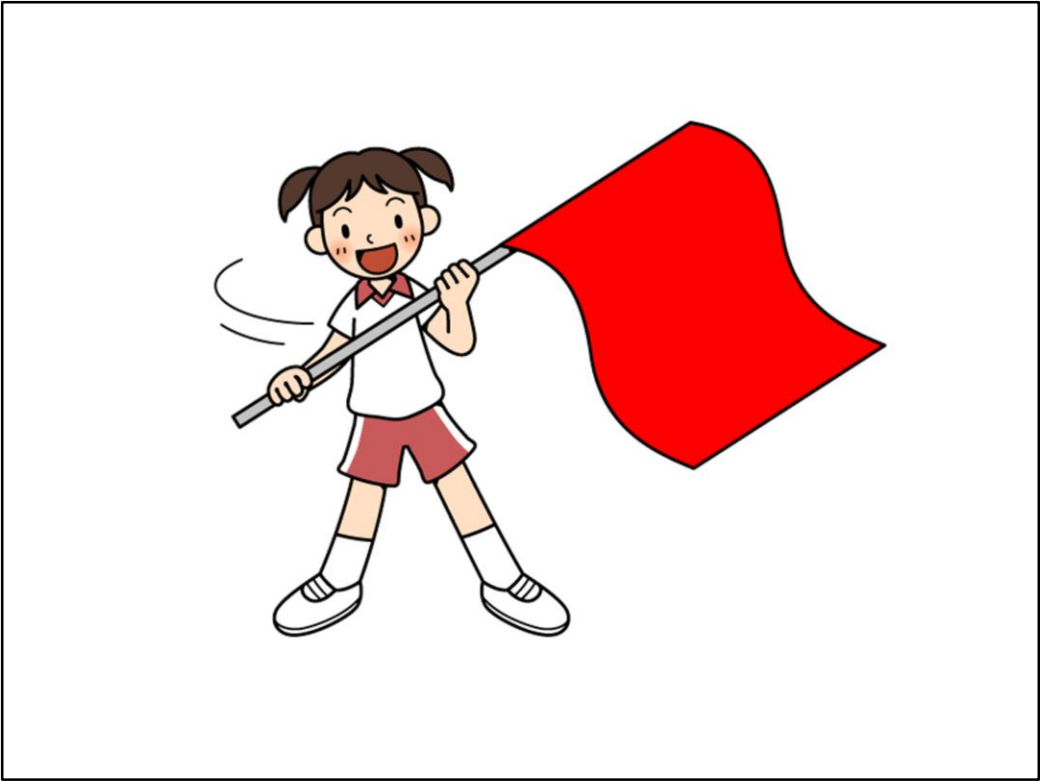
○足りない情報は何か？

3分

みんなで考えるよさ②

- 1 では、事例をご覧ください。
- 2 みなさんは、本人や担任、友達、学校、保護者等に問題がないか探し出すつもりで読んでください。
また、この事例で不足している情報は何かもチェックして、聞きたいことも考えてください。
ワークシートには、聞きたいことを見つけ出す練習のため、必要最小限の情報しか書いてありません。
この後、一問一答の質問タイムを取ります。
では、始めてください。3分です。
＊3分間時間を計ってください

スタート後：52分



質問は

- 一問一答で、簡潔に聞く
- 具体的な内容を聞く
- 話している人の推測や感想は求めない



○問題は何なのか → 赤付箋

○自分が担任だったらどうする？
(解決方法、指導方法)

→ 青付箋

8分

みんなで考えるよさ③

- 1 では、情報が不足していると思いますので、知りたいことを質問していただきます。
- 2 このとき、質問は、一問一答形式で具体的な内容を聞くようにしてください。
「これからどのように指導するつもりですか」といった推測や感想は求めないでください。
では、質問のある方。
*手際よく、どんどん進めてください。
- 3 では、質問が出きったようですので、まず問題は何か、様々な面から考えて、赤付箋に書いてください。
1つの問題につき1枚です。
自分が担任だったらこうするといった指導方法について考えがあったら、青付箋に書いてください。
* 8分計ってください

スタート後：66分



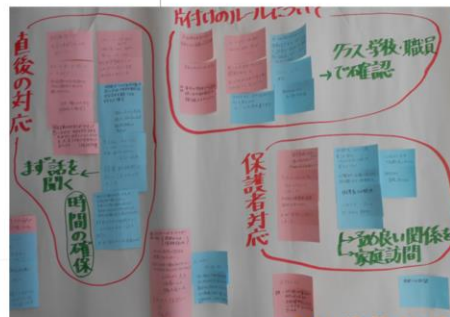
そこまで！

そこまでです！

みんなで考えよう

誰が、誰に対して、など
具体的に

グループとしての解決策



15分

みんなで考えるよさ④

- 1 ありがとうございました。
では、これから、集約シートを使って、グループの意見をまとめます。
- 2 まず赤付箋を出し合い、問題を集約しましょう。
その後、青付箋を参考に、グループとしての解決策をまとめて、近藤先生にアドバイスできるようにしましょう。
司会等は、積極的に引き受けていただけるとありがたいです。
では、15分でお願いします。
*15分計ってください。

スタート後：81分

交流タイム



インシデント・プロセス法

…短い出来事に参加者が質問することで、
事例の背景を明らかにしながら対応を協議
する方法

みんなで考えるよさ⑤

- 1 熱心な協議、ありがとうございました。
これから、各グループで出された意見を聞きます。
各グループ2分程度で発表してください。
ありがとうございました。
- 2 みなさんに行っていただいた、このグループワークは、「インシデント・プロセス法」という事例研究法です。
このように、質問をしながら対応を考えていく方法は、普段職員室等でもしていることかもしれませんね。
インシデントとは、小さな出来事やという意味です。
インシデント・プロセス法は、出来事の背景や原因を知るために、参加者が自分から質問することで、問題の様子を明らかにしていきます。これを通して情報を集める力がついたり、問題を解決する力が向上したりします。また、経験年数等を問わず、みんなで考えられることから、対応策をいろいろ知ることができます。

スタート後：86分

みんなで考えるよさ



ベテラン友子先生



若手 近藤先生

気付き

学校全体で
共通理解できる

みんな(組織)で考える
習慣がつく

いろいろな対応を
知ることができる

みんなで考えるよさ⑥

1 「みんなで考えてみて、どうだった？」

友子先生が聞きました。

近藤先生は、1つの事例でも、いろいろな対応方法があるんだな、と思いました。

「みんなが出してくれた対応策の中で、自分にできそうなものをしてやってみたら？」

みんな近藤先生の状況がよく分かったから、明日から子どもたちのことを一緒に見守ってくれるわよ。もちろん私も。」

「はい。みんなに聞いてもらえてよかったです。」

近藤先生は気持ちが楽になってきました。

2 今回のように、対応を話し合うことができると、「学校全体で共通理解できる」というメリットにつながります。

3 また、今回も「あ、なるほど」という気付きが体験できたのではないのでしょうか？

複数で考えることで、その気付きが一人の時よりも2倍3倍になり、いろいろな角度から見るできるようになりますね。若手の先生はベテランの先生の目の付け所、ベテランの先生は若手の先生の目の付け所を改めて知ることができ、対応の幅が広がりますね。こういったことを通して、落ち着いて解決の見通しを持つ力につながっていくと思います。

トラブル対応に向けた日常の取組例



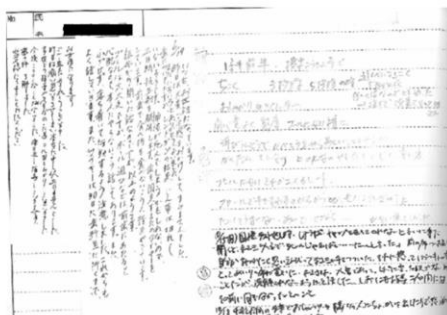
中堅 しのぶ先生



先生、すみません。
先ほどの会議で報告されていた件で、保護者の方には、どのように伝えられたのか、教えてください。

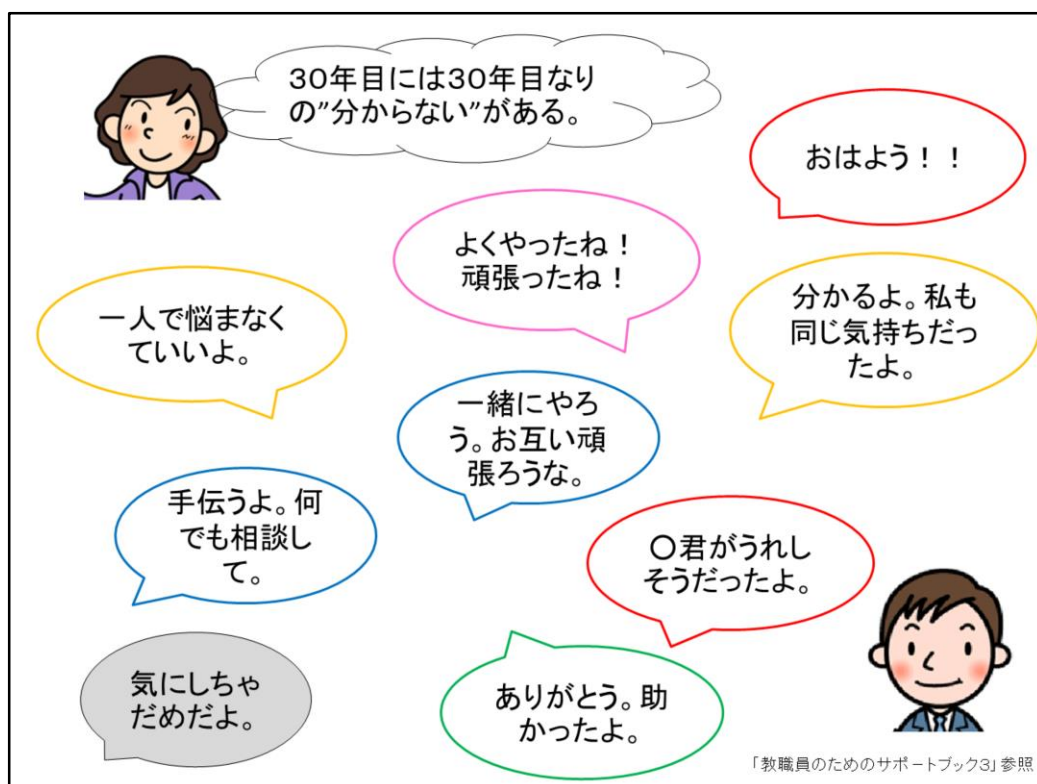
おうちの方が心配されている
と思って、すぐに電話した
の。はじめに、指導した...

教師の成長につな
がる！

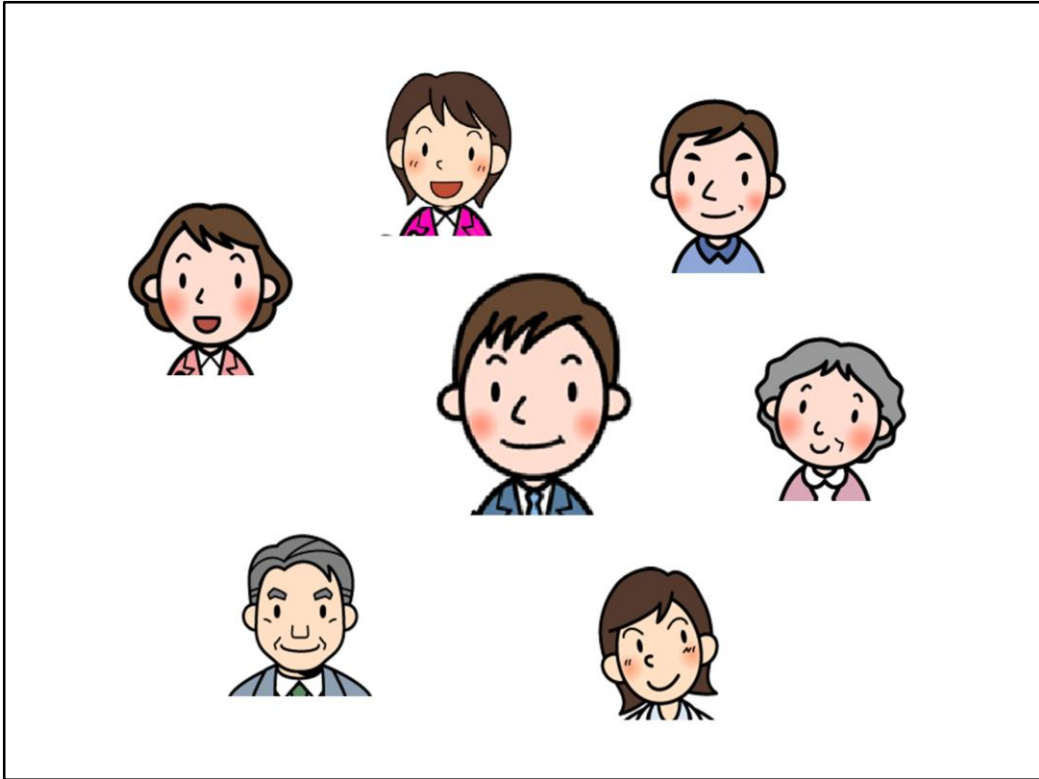


トラブル対応に向けた日常の取組例

- 1 実際にトラブルが起きた場合、職員全体で情報を共有しておく、複数の目で見守ることができます。
起きたトラブルを共有化することで、同じようなトラブルに適切に対応することができます。
共通理解を通して、解決の幅が広がったり、自信をもって対応したりできたりするでしょう。
- 2 職経験の少ない先生は、事後対応を個別に質問することで、学びになりますね。
- 3 また、トラブルは、大小にかかわらず、記録に取ることをお勧めします。記録はメモ書きしたものを、学期末等にまとめるのもよいと思います。次の担任は、大変役に立つことでしょう。
例に挙げたのは、県のいじめの未然防止として提案されている見守りシートです。



- 1 数日後、友子先生が、声をかけてきました。
「この前は、一度にいろいろなことが起こって、どうしたらよいか分からなくて、混乱していました。友子先生に話し落ち着きました。」
- 2 友子先生は、「若いときは若いなりの悩み、30年目には30年目の悩みがあるのよ。気付きが多い分、若い人より悩みが深いかもね。」
「友子先生でも悩むんですね・・・。」と近藤先生は言いました。
「みんなで支え合って働くには、弱音が吐ける職場だといいよね。」
ここで、あなたの学校を振り返ってみましょう。あなたの学校は、こんな言葉が言える職場ですか？
- 3 香川県で”慰さめられたりやる気が出たりする言葉”の調査があります。
1位2位は、「よくやった」「頑張っているね」と言った内容
- 4 3位は「何とかなるよ」といった共感的な言葉、「一緒にやろう」といった援助的な言葉も上位でした。
- 5 そのほかに、挨拶だけでも気持ちが元気になるという回答もありました。雑談の中のこうした一言が同僚の気持ちを軽くするかもしれません。
- 6 ただ、「気にするな」といった言葉は、気にしている人にはつらい言葉のようです。



- 1 「先輩方は、たくさんの技術やコツを持っている。これから、一人で悩まずに相談しよう」
近藤先生は、徐々に笑顔を取り戻しました。
クラスでは、今も小さなトラブルが起きることがありますが、近藤先生は落ち着いて、その行動の訳を考えるようになりました。



終わりに

- 1 本日は、長時間にわたり、ご協力ありがとうございました。
本日の研修内容、ハンドブック「応援ナビ!」は、ともに”言葉”に
こだわって作成しました。
児童に対しても、同僚に対しても、言葉をギフトを手渡すようなイメー
ジで用いてはいかがでしょうか、という提案をさせていただき、今日の研
修を終わりにしたいと思います。
ご協力ありがとうございました。

スタート後：90分

<参考文献>

- ・「トラブル防止マニュアル」 群馬県総合教育センター
- ・「教職員のためのサポートブック3」 香川県教育センター