

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

※事務局記入欄

【様式2】

No. D-34

部門名: 校内研修プログラム開発・実践部門	エントリー名: 中間市立中間東小学校 佐保田朗史 令和元年度いじめ問題に関する指導者養成研修【福岡会場】
---------------------------------	--

活動名: 主タイトル、いじめの積極的認知の推進 副タイトル、法を踏まえたいじめ問題の事例検討

解決すべき課題:

- いじめ問題が起きた時に、学級担任の抱え込みが見られ、いじめ防止等の校内組織に情報が集まらず、校内の組織的な対応が遅れた。
- 学級担任の指導力不足がいじめ問題を招いた主な原因であったとの思い込みが強く、チームとして組織的に対応が出来なかったことが問題の深刻化を招いたことで、組織の問題として共有がなされなかった。
- 教職員間の学年の枠を超えたチームングがなされていなかったことや、学級担任が誰にも相談できずに、問題を一人で抱え込み職員集団から孤立してしまったことが、いじめ問題の深刻化を招いた。

目標・方針:

- 単なる知識の伝達講習では教職員が受け身になると考え、ある中学校でいじめを苦に自殺した重大事態が起きた校内記録をもとに、その時の担任教諭の対応が適切であったかどうかを考えさせ、班でグループ討論を行い、最後にその事件の裁判判決を読み、担任教諭の対応に過失があったことを理解させる。
- 校内研修を行う前に、いじめの認知について、重大事態のフロー図、組織的な対応の流れ（いずれも文科省発行）が記載されたリーフレットを事前に配布し、教職員に目を通してもらい、研修に参加させる。

活動内容:

- まず、いじめがあったと言えるかどうか、いじめがあったならどの時点からいじめがあったと判断できるか、その理由を考えさせ、担任教諭がいじめ対策組織と連携し組織的に対応する視点が欠けていたことに気づかせた。
- 私自身が新規採用2年目の教諭であることから、校内研修のまとめで、自分が研修の講評をするのではなく、実際の裁判の判決をもとに作成した資料を用いて、法律の視点から担任教諭の対応に問題があったことを明らかにし、いじめの積極的な認知と組織的な対応の重要性を教職員に認識させることができた。

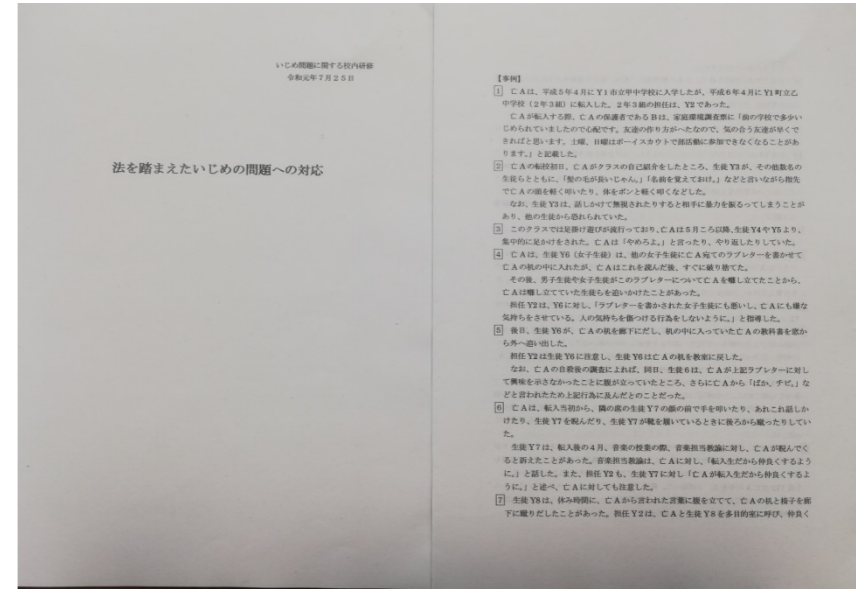
活動の成果:

- 全教職員がチームングを大事にするようになり、職員室の雰囲気明るくなった。いじめ問題に対する学級担任の抱え込みが減少し、学年の枠を超えた職員同士のチーム意識が高まった。
- 知識伝達型の講義形式の研修より、今回行った事例検討型の校内研修の方が、集中して主体的に研修に参加できたという声が多くあり、管理職や教職員の研修に対する満足度が高まった。
- 研修の途中でグループ討論を入れたことで、ベテランの教諭も若手教諭も互いに率直に意見を交流でき、いじめ問題の積極的な認知や、早期発見・組織的な対応の重要性に気づくことができた。

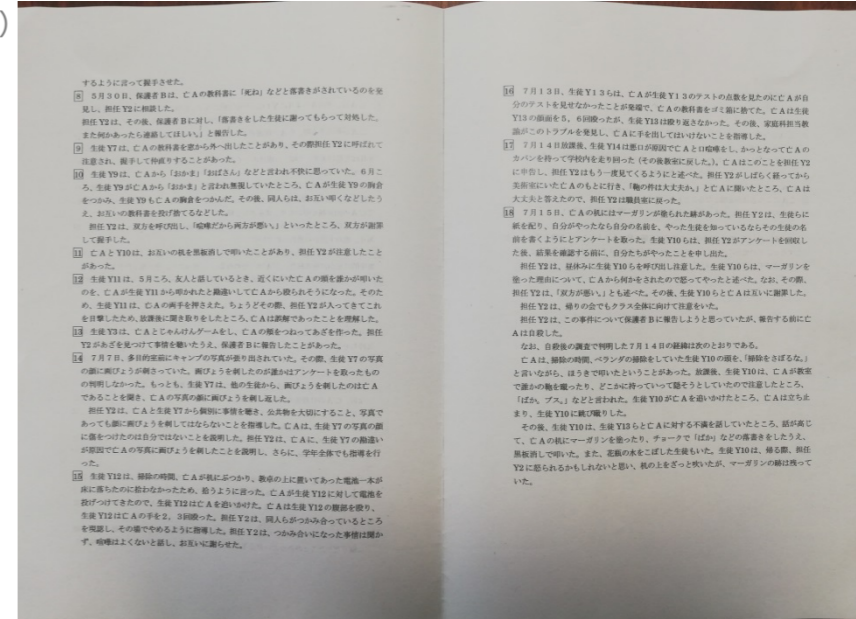
アピールポイント (アイデアや工夫):

- 学校現場の視点からだけでなく、法律の視点からいじめ問題を捉えたことで、いじめの問題に対する教職員の意識を変えることができた。
- 中学校のいじめ問題の事例検討は、本校の教職員にとってなじみが薄かったので、教科担任制である中学校の教職員の連携の重要性について、小学校教諭の視点から理解を深めることができた。
- 予め研修時のテーブルと座席配置を決めておき、学年ごと4人グループの班を作ったことで、少人数でのグループ討論が活発になされ、議論が深まった。

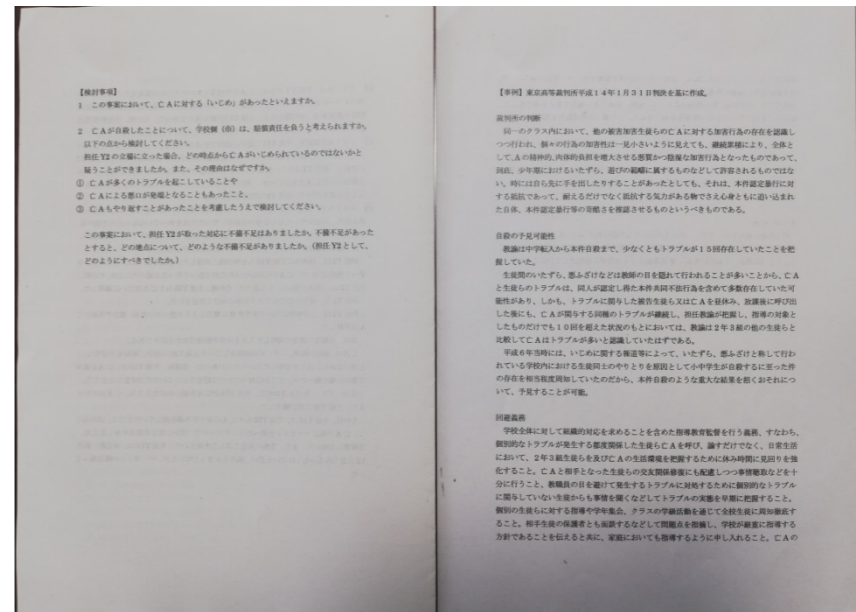
(写真1)



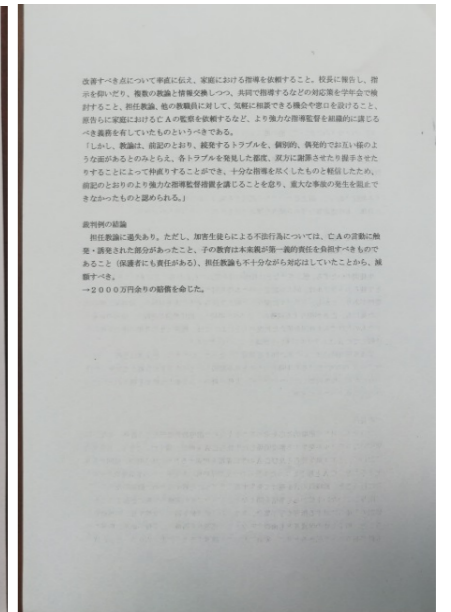
(写真2)



(写真3)



(写真4)



※出典、令和元年度いじめ問題に関する指導者養成研修で講師が授業で使用した資料をもとに作成