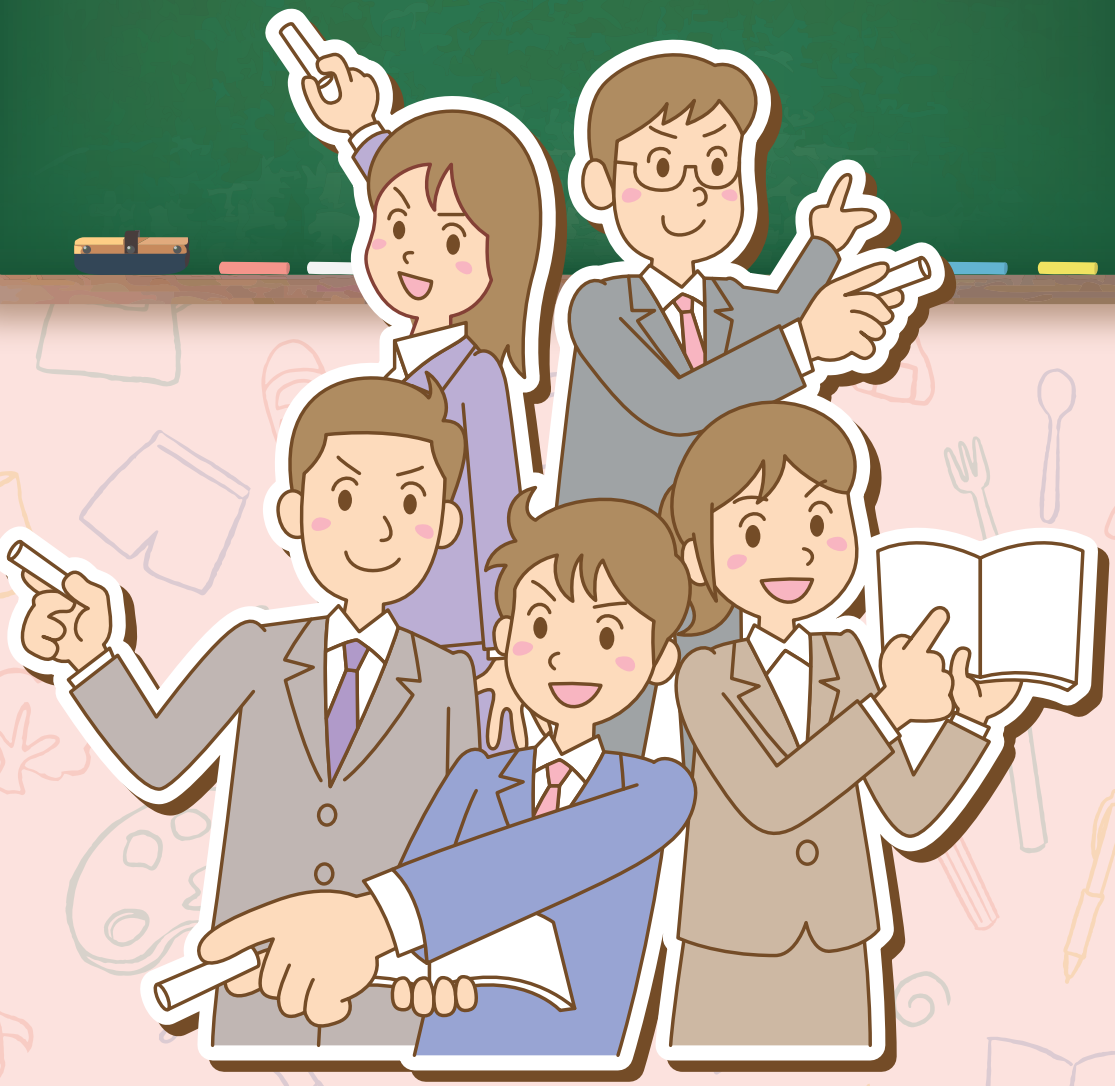
教員育成指標の具現化

担任力支援ノート

―“笑顔”と“支え合う”教職員集団をめざして―



鳴門教育大学 教職大学院

目　　次

1　このノートについて　鳴門教育大学大学院特命教授（名誉教授）　阪根　健二……1

2　発刊によせて……3

3　担任力とは……4

4　「教員は学校で育つ」という意味……5

5　共通の「目標」や「課題」を可視化しよう……7

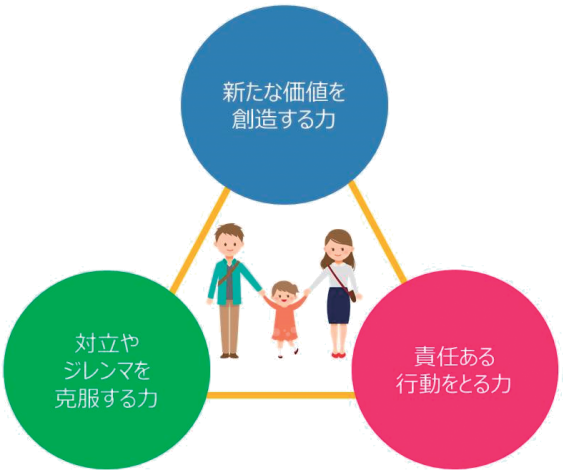
6　未来ビジョン育成力とは ―新たな価値を創造する力……10

7　ケース会議を活用しよう ―対立やジレンマを克服する力……23

8　信頼される教員として ―責任ある行動をとる力，知らなかったでは済まされない……34

タイムマネジメント用シート……39

参考　教職大学院で開発されたノートや資料について……40



出典 OECD Education 2030

【2030年という近未来（約10年後）において，
子どもたちに求められるコンピテンシーです。
これは教員にも求められる資質といえます。】

1 このノートについて

「令和の日本型学校教育」は、全ての子どもたちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現です。そこにおける教職員の姿とは，①学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め，教職生涯を通じて学び続け，子ども一人ひとりの学びを最大限に引き出し，主体的な学びを支援する伴走者であり，②多様な人材の確保や教師の資質・能力の向上により質の高い教職員集団が実現し，多様なスタッフ等とチームとなり，校長のリーダーシップの下，家庭や地域と連携しつつ学校が運営されており，③働き方改革の実現や教職の魅力発信，新時代の学びを支える環境整備により、教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され，教師自身も志気を高め，誇りを持って働くことができていることなのです。

文部科学省が，2021 年４月から８月に全国 1793 の都道府県・市区町村の教育委員会に対して，教員の勤務実態を調査した結果，教職員の残業時間である月 45 時間の上限を超えたのが，最も高い４月期で中学校では 63%と，極めて高い比率でした。これは他の校種と比較しても多い水準であり，部活動指導や生徒指導などが要因と考えられますが，まさに余裕がない学校現場の実態が垣間見えてきます。

一方で，教員構成が若手へと移行している現在，これまで積み上げてきた指導手法などが，なかなか引き継げないという声も聞こえてきます。研修や会議の必要性がある中，従来型の校内研修では補完できず，開催すら難しくなっているといえるでしょう。そのため，各学校では様々な工夫を行っていますが，なかなか活路が見いだせないというのが現実です。また，コロナ禍で業務が一層複雑となり，学校に関わるトラブルや不祥事も続出し，社会問題化しています。教職員も学ばなければ，対応できない実態があるといえるでしょう。

そこで，「OJT（On-the-Job Training)」という発想が必要となります。これは，職場での実践を通じて業務知識を身につける育成手法のことであり，現在実施されているメンター制もこれにあたります。これ以外も，「OFF-JT（Off-The-Job Training)」があり，研修など実務の場を離れて行うものとして，教委や大学が関わっています。いずれにしても，いかに効率よく，かつ効果的なものになるかという視点が重要なのです。

このノートは，多忙化する学校現場で，いかに効率よく教職員（特に若手）の資質向上が行えるか，その対策としてのメンター制をどう運営できるか，そこでの教材などに活用できるものとして開発されたものです。ここでは，フォーマル（正式な校内研修など）だけでなく，インフォーマル（グループ，メンター助言，自主研修）な場面で活用するため，ポイントを示して編集しており，自主的な研修補助のため，ノートには動画視聴（アナウンサーの

伝え方講座など）が可能なようにQRコードも埋め込んでいます。また，実際の学級指導に使えるワークシートなども入れています。また，不祥事対策として，教職員自身の意識高揚もめざしています。

さて，教職員の資質向上において，「とくしま教員育成指標」は指針となりますが，その中で，『**担任力**』という項目に着目しました。これは全ての教職員が関わってくる内容ですが，その中で，「未来ビジョン育成力」という資質が重要であると考え，ここに力点を置きました。これは，キャリア教育，消費者教育，主権者教育などがその範疇ですが，それ以上に，「未来」というあいまいな概念も包含されており，学校現場しか知らない教員が多い職場では，教える側である教員自身が意識しなければならない俯瞰的な部分として，これからの職務遂行において，極めて大切な資質だと考えます。そこで，まず『目標の可視化』から始める必要があると考え，マンダラートという手法を取り入れました。これは，個人研修でも可能であり，学級指導などにも使えます。

また，スキル育成も重要ですが，昨今の事件・事故そして不祥事事案から，「課題解決力」という点にも力点を置きました。ここでは個々の教員の抱え込みを排除するために，『ケース会議』に着目しましたが，このケースは今までは不登校など大きな生徒指導の問題への対応などで実施されてきたものです。それだけでなく何気ない日常の子どもとの関係などを扱うことで，問題行動などの早期発見につながります。また，「チーム学校」への意識高揚にもつながると考えます。教師が，教師でなければできないことに全力投球できる環境づくりが重要であり，そのタスク配分こそが，これからの学校だと考えられます。

もう一つ重要な視点は，「風通しのいい職場づくり」です。ここではコミュケーションが欠かせません。本ノートは，そのきっかけとなるように編集しました。最終章では，信頼できる教師とは何か，不祥事が起きない学校現場という点を提示しています。知らなかったでは済まされないこととは何か，当たり前のようで，意識できなかったことを例示していますので，是非一読してください。

発刊にあたっては，開発の中心となった鳴門教育大学大学院（現職派遣）の村田留美教諭，源健人教諭の並々ならぬ努力があったこと，そしてご指導いただいた置籍校の校長先生をはじめ，関係各位にこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。

鳴門教育大学　特命教授（名誉教授）
阪根　健二

（YOU TUBE での挨拶動画）

イラスト　TANABOTA（イラストACから）

2 発刊によせて

教職員の大量退職，大量採用の時代を迎え，世代交代が急速に進行している今，若手教員の人材育成は喫緊の課題です。ベテラン教員の実践的知識や指導技術等を組織的計画的に若手・中堅教員に継承していくこと（OJT）の重要性は言うまでもありません。

そのような中，教員育成指標に示された「担任力」に着目され，この力の研究を進めていただけることは，様々な教育課題に対応しながら教育実践を進める現場にとって，何よりありがたいことだと考えています。また，本ノートの素晴らしいところは，「担任力」を分析し，具体的な指導方法を示し，それがわかりやすく説明されているところです。本校（川内中学校）メンターチーム「タートルズ」でも活用し，学びの質を高めたいと思います。ちなみに「タートルズ」の名前の由来は，平成 28 年度の初任者が「ゆっくりでもいい，亀のように一歩一歩確実に歩みを進めたい」との思いで名付けたと聞いています。まさにその確実な歩みこそが，今後の教育現場を支える原動力となるのではないでしょうか。

今後，徳島型メンター制の在り方をさらに模索しつつ，実力ある感性豊かな若い教職員を育てていくためにも，本ノートがその大きな道標となることを心より期待申し上げます。

徳島市川内中学校長　　小川 陽子

私は，先生という仕事が好きで好きでたまらない。でも担任として，校長として，完璧に仕事をしてきたかと問われたら，全く自信はない。先生とは？先生の役割とは？と考えたときに，私は自分なりにこう思う。

先生の役割というのは，人を育てること。点数をつけたり，生徒を試験に合格させることは，あくまで手段であって目的ではない。教育の目的は，あくまで生徒が夢や目標を持って，自分らしく生きることを教えることだと思う。どんな困難な事に遭遇しても，挫折や失敗をして希望を見失ったとしても生き抜くんだという強い意志を持たせることが先生の役割だと思う。だから，先生は自分が完璧である必要はないと思う。ただ，自分を常に高める努力をし続けることは大切である。いわゆる学び続けることの大切さである。自分の過ちを認めず，改めもできなければ，人を指導することなんてできない。生徒は先生の後ろ姿を見ている。先生は，生徒の鏡なのである。先生の生きざまこそが最大の教えである。

したがって，先生の役割とは，人を育てること＝自分を育てるということだと思う。じゃあ，先生にとって学びの場はどこだろうか？自分を磨く方法はたくさんあるが，一番の学びの場は勤務している学校である。「教員は学校で育つ」という視点に立ち，学校が一つのチームとなり，校内での学び合いを通して全体でレベルアップしていくことが大切になってくる。

この担任力支援ノートは，その一助であり，効率よく活用できれば，必ず自分の血となり，肉となり，学び続けるためのツールになると思う。人間として，教師としてまだまだ未熟な私も，これからみなさんと一緒に学び続けるきっかけにしたい。

美馬市立岩倉中学校長　　江藤　将

3 担任力とは

児童・生徒一人ひとりを大切にし，個性や可能性を伸長・発揮させるために，学級の経営はもとより，学年，委員会活動，部活動等，児童生徒が活動する集団の担任として，全ての教員に求められる資質・能力のことをさします。（「とくしま教員育成指標」より）

中学校教諭用を例に

	採用時に本県が求める姿	＜第１ステージ＞	＜第２ステージ＞		＜第３ステージ＞
	養成期	基盤形成期	伸長・充実期	深化・発展期	熟達期
児童生徒理解・指導力	○生徒指導の意義を理解し，生徒指導や教育相談等の基本的な方法を身に付けている。	○生徒に向き合い，一人ひとりの人格を尊重し，共感的理解に努めるとともに，社会的資質や行動力を高めるよう指導・支援している。	○生徒の発達や個性等をより多面的に理解し，長期的な視野をもって社会的資質や行動力を獲得できるよう意図的・計画的に指導・支援をするとともに，若手教員に助言している。		○生徒を深く理解し，細やかな配慮をするとともに，全ての教職員で生徒の理解や指導・支援の方針について共通理解を図る環境づくりをしている。
集団づくり力	○担任の職務内容や集団づくりの意義を理解し，学級経営の基本的な指導方法を身に付けている。	○学級集団をはじめ，生徒会や部活動等の集団の経営方針を基に，それぞれ一貫性のある指導・支援をしている。	○異年齢集団等様々な集団活動に対して，よりよい集団に高めるとともに，集団相互の関わりを活性化させている。		○学校全体の集団づくりの取組を視野に入れ，活性化させるための具体的方策を提案している。
課題解決力	○学校生活の中で生じる様々な課題の発見と対応の方法について理解し，積極的に課題解決に取り組もうとしている。	○ 様々な課題に気付き，生徒，保護者，他の教職員と相談しながら，的確に課題解決を図っている。	○課題の未然防止や迅速な発見に努め，必要に応じて専門家と連携しながら課題解決を図り，その様々な方策について若手教員に助言をしている。		○学校が直面する様々な課題を把握し，組織的できめ細やかな指導・支援が行われるよう働きかけている。
特別な配慮を要する児童生徒への理解・支援力	○特別支援教育の重要性を理解し，基本的な指導・支援の方法を身に付けている。	○一人ひとりの教育的ニーズを把握し，他の教職員や保護者と相談しながら，適切に指導・支援をしている。	○教育的ニーズに対応するための専門性を高め，生徒の成長を促す指導・支援を行うとともに，関係機関とも連携し，特性に応じた指導・支援の在り方を提案している。		○インクルーシブ教育システム構築に向けた体制づくりを推進している。
未来ビジョン育成力	○キャリア教育・消費者教育・主権者教育の重要性を理解し，基本的な指導方法を身に付けている。	○キャリア教育・消費者教育・主権者教育の視点を踏まえた学習の場を設定し，一人ひとりの進路選択，自立した生活，社会の形成における自己の役割について理解できるよう指導し，自覚を促している。	○発達段階に応じて，グローカルな視野とキャリア教育・消費者教育・主権者教育の視点を踏まえ，学校種をこえた連携や家庭，地域，企業，関係機関等との連携を図りながら，あらゆる教育活動を通じて指導・支援をしている。		○学校の教育活動全体を通じて，キャリア教育・消費者教育・主権者教育の視点を踏まえた指導が充実するよう，助言をしている。

（「とくしま教員育成指標」から抜粋）

4　「教員は学校で育つ」という意味

2015 年の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い，高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」には，「教員は学校で育つものである」と明記されています。

教員の資質能力を向上させるためには，校内においては，同僚の教員とともに支え合いながら OJT（On the Job Training）を通じて日常的に学び合う校内研修の充実や，個々の教員が自ら課題を持って自律的，主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じることが必要であるとうたわれています。さらに，校内研修の充実に関する事例としてメンター方式の研修を提案しています。若手教員の育成のみならず，ミドルリーダーの育成の観点からも有効な取り組みであるとの見解が記されています。

～メンター制度とは～

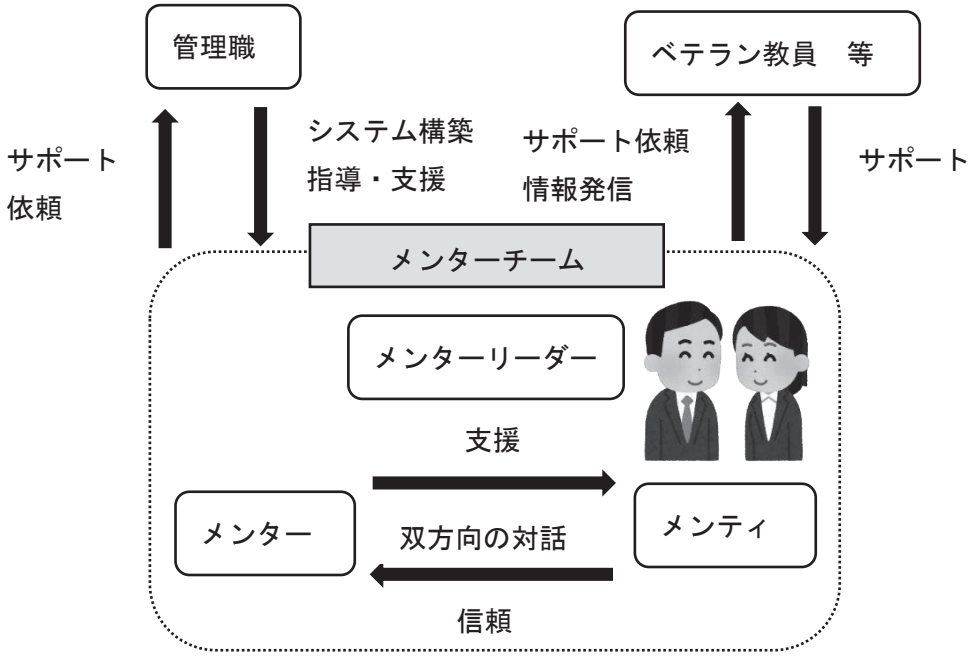
メンター制度とは，豊富な知識と職能経験を有した先輩（メンター）が，後輩（メンティー）に対して行う個別支援のこと。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに，職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。

OJT が職場で業務を通して行う指導・教育であるのに対し，メンター制度は指示や命令によらず，メンターが対話による気付きと助言によって精神的な支えとなり，自発的・自律的な発達を促すものである。

ポイント　「徳島型メンター制度」とは？

「チームで育てる教師力」（平成 31 年徳島県教育委員会）

徳島型メンター制度の推進体制



【徳島型メンター制度の特徴】

○　メンターとメンティでチームを組織して活動する。
○　メンティのニーズを生かし，自主的・自発的な活動を行う。
○　管理職やベテラン教員等はメンターチームの活動をサポートする。

これらの取組により，若手教員の教育実践における悩みや課題を解決するとともに，ベテラン教員のもつ教育技術等を伝えていく，全教職員で若手教員を育てるシステムになっている。

（出典：「チームで育てる教師力」平成 31 年徳島県教育委員会）

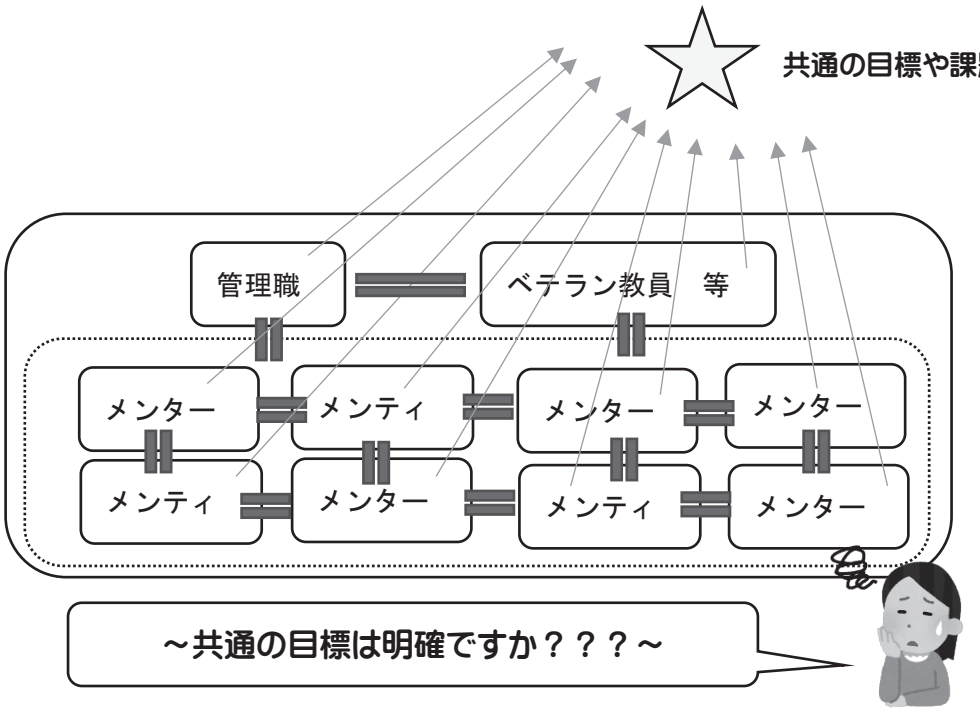
では，「自分はチームの一員だ。」と思うのは，どのようなときですか？

今までの経験を振り返りながら書いてみましょう。

ポイント

メンティにとっては，自分の課題解決から，学校の課題解決へ

メンター制度の効果により，若手教員だけでなく，教職員間に学び合い，支え合う環境が構築されていきます。さらに学校教育目標などの「共通の目標の実現」や「共通の課題の解決」を意識して活動するしくみが加われば，教職員一人ひとりの「**充実感**」や「**やりがい**」が向上します。心理的安全性がより確かなものになる教職員集団をめざしませんか。



（参考：「管理職のための学校経営 R - PDCA 内発的な改善力を高めるマネジメントサイクル 」佐古秀一　明治図書出版　2019）

5　共通の「目標」や「課題」を可視化しよう

あなたの勤務する学校の，今年度の「学校教育目標」を理解していますか？

あまり意識していなかった先生方が意外に多いのではないでしょうか？
でも，校長先生が示してくれた方針や目標は，全員で取り組むことが必要だと思うのです。ではどうしたら，教育目標や課題などを具体的に理解し，実践できるでしょうか。目標を具体化できるいい方法はないでしょうか。

そうだ！“マンダラート”を使えば，可視化ができるかも

～マンダラートとは～

1987 年に今泉浩晃氏によって考え出されたもので，アイデアを整理・外化し，思考を深めていく「アイデア発想法」のことです。大リーグで二刀流として活躍している大谷翔平選手が，花巻東高校時代に「目標達成表（９×９マス）」として実践していたことから広く知られるようになりました。中央にメインテーマを書き入れ，それに関連する語句を周辺に書き入れます。さらにそれを派生させて全部で 81 マスが埋まることになります。異なる切り口から派生させたにも関わらず，たびたび登場する語句は，それだけ重要度が高いとされています。

マンダラートの作成の例

教職員に，重点的に取り組んでほしいこと。

【学校長が示した重点的に取り組んでほしいこと】

指導目標の８項目をマンダラートで表わしてみました。

①学級経営の充実 （より良い学級づくり）	②授業力の向上	③生徒指導力の向上
④コミュニケーション力の向上	**学校教育目標の実現のために**	⑤保護者対応力の向上
⑥課題発見・解決力の向上	⑦人間力の向上	⑧情報収集・活用力の向上

参考：「『学校経営マンダラート』で創る新しいカリキュラム・マネジメント」大谷俊彦著　　ぎょうせい 2019 筆者加筆

教職員研修（例）「マンダラートで学校目標を可視化し，実現する戦略を考える」

① 全体説明…研修の全体像とゴールを説明　５分

② 個人で取り組む…周辺のマンダラートの枠に「具体的に取り組むべきこと」を各８つ記入し，１枚のマンダラートを完成させる。15 分

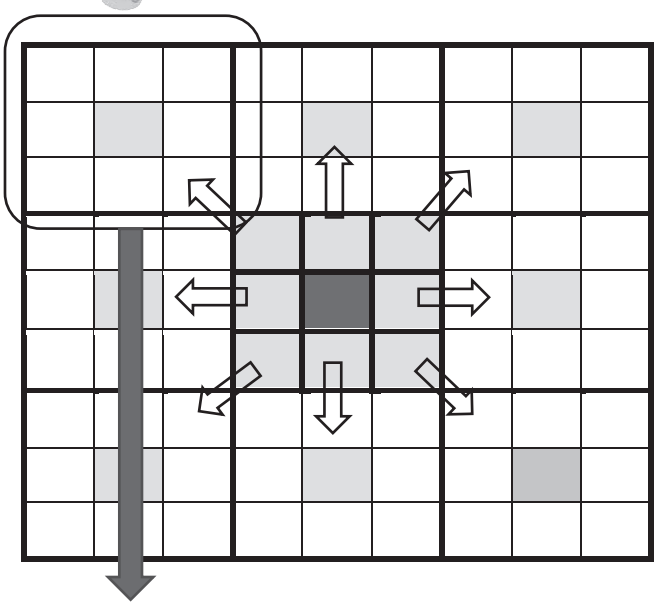
③ グループで取り組む…個人で考えたものを紹介し合いながら，各グループで担当のマンダラートの部分を完成させる。　20 分

④ グループの考えを全体へ発表…他のグループの意見から学ぶ　10 分

⑤ ふりかえり…グループでの感想の伝えあい・記述　10 分

（参考：「『学校経営マンダラート』で創る新しいカリキュラム・マネジメント」大谷俊彦　著　ぎょうせい 2019　筆者加筆）

マンダラートを作成してみましょう。

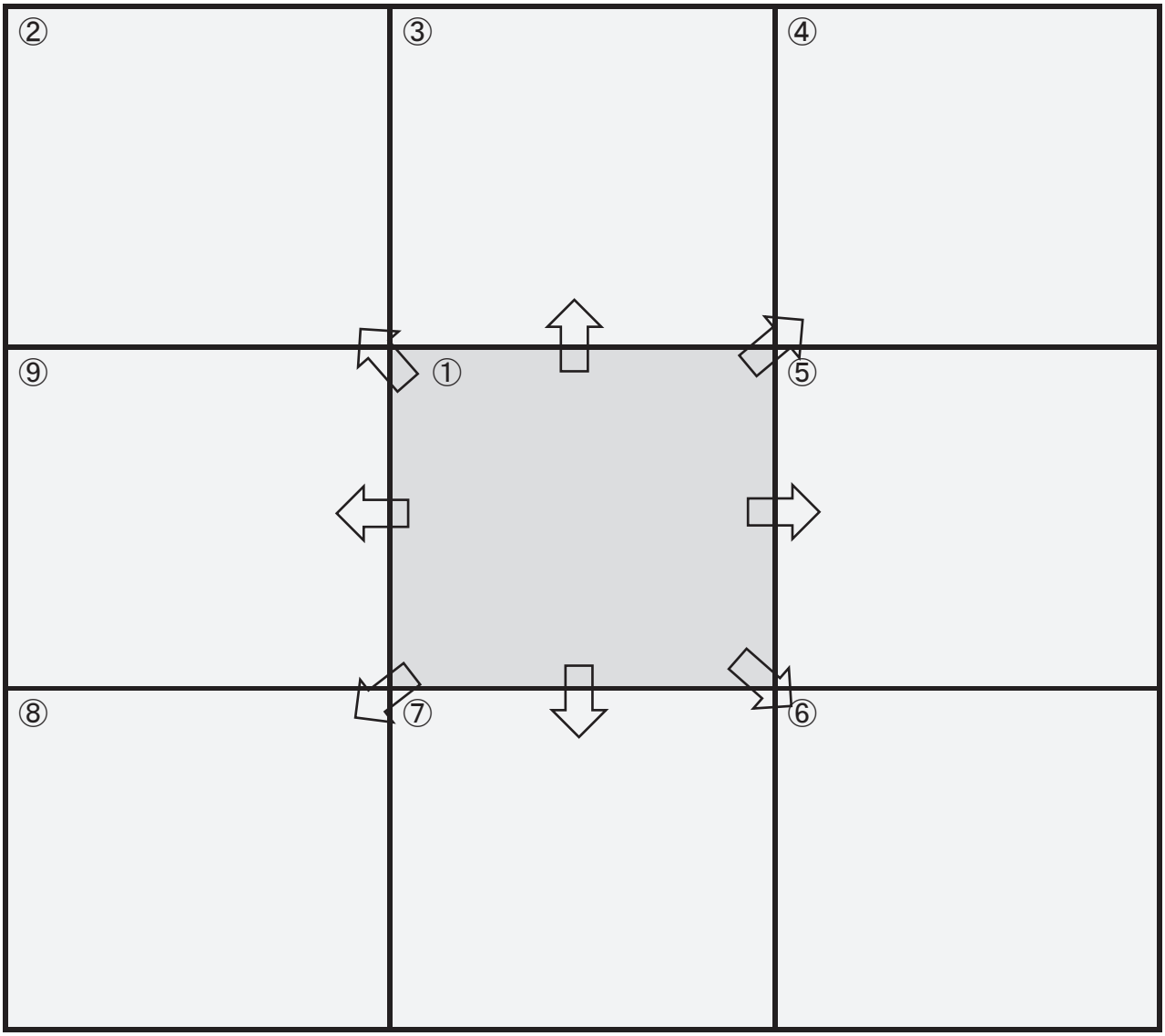


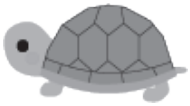
	学級経営の充実	

研修用ワークシート例

マンダラートで目標実現（学校・学年・学級目標など）

①は目標（実現したいこと），②～⑨は実現のために必要なこと





ポイント 目標を立てるときのコツ

目的・目標・方針の違いは？

「目的」とは，「成し遂げようと目指す事柄。行為の目指すところ。」
「目標」とは，「目じるし。目的を達成するために設けた，めあて。的（まと）」
「方針と」は，「進んで行く方向。目ざす方向。進むべき路。」　（広辞苑より）

例：目的　「頂上をめざすこと」
目標　「５合目のベースキャンプまで２週間かけてたどり着く」
方針　「チームの団結力を高める」「基礎体力をつけるトレーニングを毎日２時間する」
「疲れをいやす食事のメニューを考える」

6　未来ビジョン育成力とは　―新たな価値を創造する力

「担任力」の１つである，「未来ビジョン育成力」って何だと思いますか？

メモ

ポイント

大人になるって？？？13 歳の中学1年生はあと5年で成人です。

「ライフシフト 100 年時代の人生戦略」（東洋経済新報社/2016）の筆者によると，本が発行された 2016 年の時点で 14 歳の読者は 50%以上の確率で 107 歳まで生きるそうです。生徒たちは，ここから 90 年以上の人生をどのように歩んでいくのか…。そのように考えると，どんな変化にも柔軟に対応し，新しい可能性を切り拓ける力を付けておく必要があります。

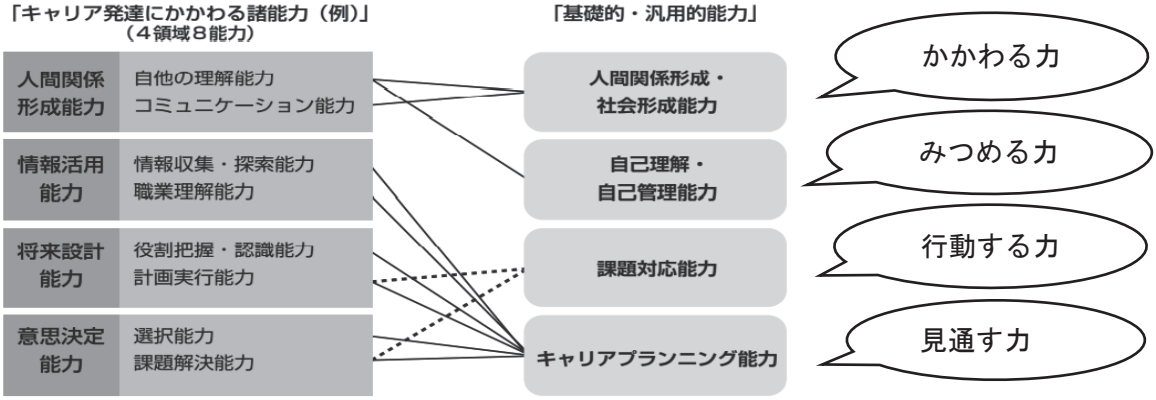
> **とくしま教員育成指標（第１ステージ）での教職員が身に付けるべき「未来ビジョン育成力」とは，一人ひとりの進路選択，自立した生活，社会の形成における自己の役割について理解できるように指導できる力**

教職員自身が，ライフ・キャリアに対する視野を広げ，そこで必要とされる力を理解しておくことが大切です。

ポイント

何から始める？
参考にしたいのは，「キャリア教育」の視点！

中央教育審議会では，社会的・職業的自立に向け，必要な基盤となる能力として，「基礎的・汎用的能力」を示しています。「基礎的・汎用的能力」の具体的内容については，仕事に就くことに焦点を当て，実際の行動に表れるという観点から，**「人間関係形成・社会形成能力」，「自己理解・自己管理能力」，「課題対応能力」，「キャリアプランニング能力」の４能力**に整理しています。



※図中の破線は両者の関係性が相対的に見て弱いことを示している。「計画実行能力」「課題解決能力」という「ラベル」からは「課題対応能力」と密接なつながりが連想されるが，能力の説明等までを視野におさめた場合，「４領域８能力」では，「基礎的・汎用的能力」における「課題対応能力」に相当する能力について，必ずしも前面に出されてはいなかったことが分かる。

（参考：文科省：中学校キャリア教育の手引き／仙台市フレッシュ研修のしおり）

(1) かかわる力（聴き方や伝え方）

生徒の「伝える」力を伸ばすために，私たち教職員も意識したいことがあります。

「プレゼンテーション」ときいて，どんな場面を想像しますか？

○プレゼンとは，「自分の思いやアイデアを，相手にわかりやすく伝える技術」のことを言います。

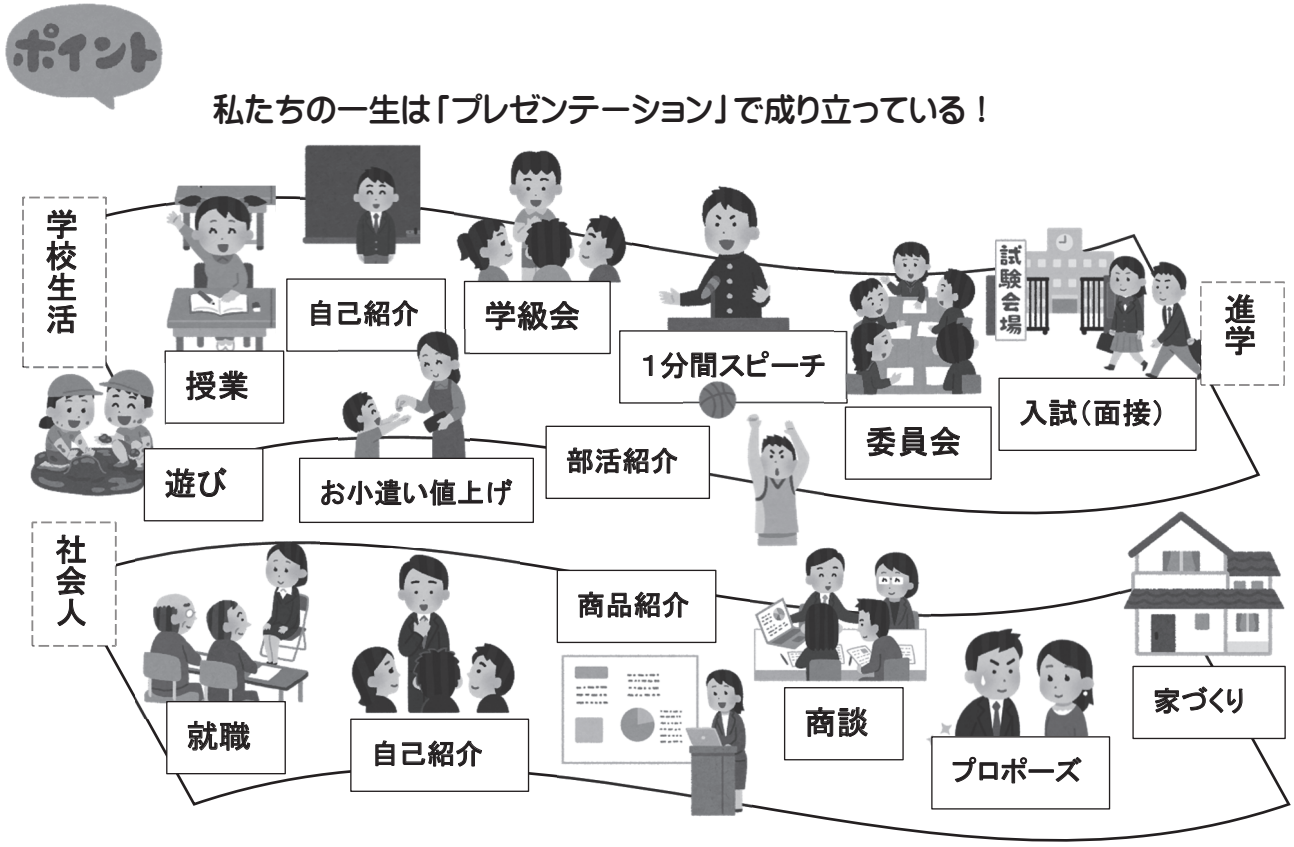
私たちの生活は，いつも「誰か」と伝えあうことで成り立っています。その回数は，大人になるほど増え，１回ごとのプレゼンも，より重要になっていきます。子どもたちは，学校生活を送る「今」こそ学ぶ必要があるのです。

○プレゼンが成功すれば，自分の「したい」が叶います。

プレゼンが成功すれば，「したい」の実現のために必要な仲間や環境が手に入ります。しかし，相手に「分かった」と理解してもらっただけでは，プレゼン成功にはなりません。聞いた相手がそれをきっかけに「行動」してくれることで最高のゴールとなるのです。つまり，プレゼンとは，「自分の思いやアイデアを，相手にわかりやすく伝え，『行動』してもらう技術」とも言うことができます。

○「夢」を最初の誰か１人に伝えた（プレゼンした）ことからすべてが始まります。

未来を生きる子どもたちにとって，プレゼンテーション力はとても大切な力なのです。



（出典：「発表がうまくなる！好きになる！10歳から知っておきたい魔法の伝え方」鈴木深雪　日本能率協会マネジメントセンター　2021）

ポイント　教職員にとっても，プレゼンテーション力は大事！！

職員会での提案や，研究会で意見を言う際，頭の中では整理できていたはずの自分の考えが，口に出したらぐちゃぐちゃになることって多いです。

「伝えたいこと」をあらかじめ整理しておくことに，プレゼン上達の鍵があります。優秀な大工さんでもイメージだけで家を建てられないように，「設計図」が必要です。設計図づくりのポイントは，話の「順番」です。

①設計図を作成する。

紹介したいもの「　　」		
項目	内容	例
な　なにを	話の「テーマ」や「全体像」	私が伝えるのは 〇〇についてです。
な　なぜ	話を伝えたい「理由」	なぜ伝えたいかというと〇〇だからです。
た　たとえば	「たとえ話」や「具体例」	たとえば／具体的に〇〇です。
こ　行動	相手に「行動」してほしいこと	ぜひ〇〇をしてください。

〇「なぜ」のところには，「嬉しい」「楽しい」「おもしろい」の言葉を使わずに，「どう」嬉しかったのか，「どんなふうに」楽しいかを言葉にしてみましょう。「なぜ」を掘り下げることで，「自分らしさ」が生まれます。

②「相手への想像力」を働かせて，「設計図」を見直す。

プレゼンは自転車　～前輪は自分，後輪は相手「自分と相手のバランス」が大切～

〇後輪「相手への想像力」
私たちには一人ひとり違う考え方や立場がある。だからこそ，相手のことを「想像」し，相手に合わせて伝えることが大切。相手のためを思った提案や，受け取りやすい伝え方の工夫をするからこそ伝わる。

〇前輪「自分の伝えたい気持ち」
欠かせないのは，自分の「伝えたい！」という気持ち。「感動した！」「大好き！」「おもしろい！」という気持ちが強いほど，伝えたいメッセージがはっきりし，相手を突き動かす原動力になります。

（出典:「発表がうまくなる！好きになる！10 歳から知っておきたい魔法の伝え方」鈴木深雪　日本能率協会マネジメントセンター　2021）

ポイント　「教職員の表現力向上をめざして」

2021 年 12 月 13 日（月），香川県教育会館３階会議室において，鳴門教育大学との共同研究の一環として，香川県教育文化研究所共催の「教員向けの表現力向上対策講座」を行いました。講師として，瀬戸内海放送（KSB）アナウンサー，KSB・FM 香川アナウンススクール校長の中村康人氏をお招えし，「よりよい伝え方・表現力」についての講演及び院生によるインタビューを行いました。

中村氏からは，「より豊かな伝え手」になるには，まず，様々な経験を積むこと，それをどう蓄積していくのかが大切であることを述べられ，また，「伝える」ことは「発信力」，すなわち「存在感」であると強調されました。また，「100%をいかに維持するか」が重要だが，そう考えると間違ってはいけない，よりうまく話さなければならない等の意識が働き，緊張や不安が増長し，その結果，うまく表現できずに終わってしまうことが少なくないことが指摘されました。

これらを解消していくためには，まず，伝えることを箇条書きにして，文末を気にせず友達に話す感覚で練習することが必要であると述べられ，例えば，今日いちばん話してみたいこと，良かったこと等を書き出し，１分程度でよいので友達に聞いてもらったり独り言でしゃべってみたりすることを習慣化するという方策などが示されました。

次に，言葉の引き出しを多く持つ，たくさんの知識を得ることも重要であり，これらは実は日常生活の中から学ぶことがほとんどで，そのことを意識して過ごすことが大切であると話されました。例えば，自分の興味のある分野（スポーツ新聞や芸能関係書物等）の記事を口に出して読むことで，より豊富な表現を知り，活用していくことができるようになるといったことです。また，声を前に押し出しはっきりとした発音をする意識を高めることも大切であり，声を前に押し出すためには，目線（顔）をできるだけ下に向けず，腹式呼吸を行いながら話すことや，はっきりと発音するためには，まず単語（例えば「学校教育」）を１文字１文字で切って（「が・っ・こ・う・き・ょ・う・い・く」）と声に出し，徐々にスピードを上げて１文字１文字をつなげていく練習を行うことが示されました。日々の 10 分～15 分程度でよいので，これらのことを地道に繰り返し行うことで，「話す・伝える」自信につながっていくのです。

続いて，「伝える」（プレゼンや面接等で）ときの心構えですが，

①　名前から伝える気持ち
②　『間』の活用・・・最も伝えたいことの直前，間をあける（間も言葉の一部）
③　言葉は必ず前に
④　背伸びをしない（うまく表現してやろうという気持ちはいらない）
⑤　何事もポジティブに（笑顔が増える→自他ともにプラス）
⑥　緩急強弱（母音をしっかりと）

この 6 点は，いつも意識しておく必要があることを述べられました。ただ，技術や心構えも必要だが，最も大事なことは，「『伝えたい』というひたむきな思い」がなければ，どんなに言葉巧みに話しても，相手には真に伝わらないということを強く指摘されました。そのひたむきな思いには，自然と表情やジェスチャーが付随し，それが結果として「豊かな伝い手」としてにじみ出てくるのです。

（写真：瀬戸内海放送（KSB）アナウンサー，KSB・FM 香川アナウンススクール校長　中村康人氏

（香川県教育文化研究所記録から）

You Tube で視聴できます。（限定公開）

本カメラでの講話の様子
（プレゼン全体映像）

https://youtu.be/ASFktrc_soA

サブカメラの映像（表情中心）

https://youtu.be/RontB3PIg00

ポイント 「わたしは」で始めるメッセージ

自分の気持ちを上手に伝える方法の１つに，主語を「わたし」にして始める方法があります。この方法を使うと，相手を不快にさせたり，攻めたりすることを避け，自分の気持ちも抑えすぎず，程よいコミュニケーションができます。

○こんなふうに役立ちます

①相手に不快な感じを与えずに，自分の気持ちを表すことができます。
②自分の気持ちとその理由について，正確に他人に説明することができます。
③自分の気持ちに責任をもつことができます。
④自分の考えに気付き，それをうまくコントロールするのを助けます。
⑤意見をはっきり伝え，賛成しないことを表明する手段になります。

～Iメッセージの3ステップ～

①事実を確認する　例：□□□ということがあったよね。
②自分の思いを伝える　例：○○○だから，私はすごく心配したよ。
③行動変容への提案をする　例：次から…してはどうかな。

「わたしは」で始めるメッセージを作ってみよう！

メモ

参考：教員と生徒，生徒同士の伝えあいの場の１つとして，学級通信が活用できます。

作戦

＜学級担任から生徒への伝えたい言葉＞

１年生の授業を，頑張れた人もそうでない人も，大丈夫です。
今日からが新しいスタートです。
次のことを意識して授業にのぞみましょう。

1　準備物をそろえる
2　目線をあげて，先生や黒板に集中している
3　習ったことを授業内で覚えたり理解するように努める
　(間違ってもいいよ。挑戦することが大事です。)
4　提出物（ワークなど）をかならずやる

小さいことを積み重ねるのが，とんでもないところへ行くただ１つの道だ（イチロー）

スポフェスまであと３日。いよいよ今週の木曜日となりました。種目の順番等を決めていくときにも、みなさんの「頑張るぞ！」という強いエネルギーをひしひしと感じています。

もちろん、**優勝はねらいますよ。でも、さらに加えて、大切なのは「どうなったか」ということだけではなく，一人ひとりがまわりの仲間のことを大切に思って行動し，「何をしようとしたか」ということ。**

この数日間で仲間の良いところをたくさん発見してくださいね。そして,スポフが終わった後，２の４の仲間のことがと好きになっていますように。

体育祭や合唱コンクールなどの行事の際には，紙面を通じて学級担任の思いを語るチャンスです。生徒の努力の過程を勇気づけましょう。

今回のお話は，「限りのある命」がテーマであり，中学生のみなさんには少し難しい内容かなぁ…と思いながら一緒に読んでいきました。いつもは活発に意見が出るなかで，「うまく言えないけど，わかる」「軽々しく言葉にできない」という静かだけれど重みを感じる雰囲気のなかで，時間が過ぎていきました。

感想には，「別れ（死）」だけを見つめるのではなく，「自分の今」を見つめ，周りの人との関係や，どう生きていきたいかが書かれているものが多くありました。**とくに最後の感想にある，「１つしかない命を大事にして生きること」，この言葉が深く胸に残りました。**

授業中にも話しましたが，私の祖母は余命３か月と宣告されました。当時私の両親は仕事が忙しく，教員採用試験にチャレンジしていた私が時間的に余裕があり，約２年間，入退院を繰り返していた祖母のお世話をしました。正直なところ，言葉で表せないほど大変だったし，無力な自分に辛い気持ちにもなりました。でも，幼いころから家にいて，食事の用意をしてくれたり学校の話を聞いてくれたり，嬉しいときも悲しいときもいつもそばにいてくれた祖母との最期の時間をもらえたことが，私にとっては幸せでした。祖母は，まるで私が教員として出発する日をまっていたかのように，試験に合格した翌年，４月８日の始業式の朝に息をひきとりました。

「お別れするのはつらい。でも，その人と過ごした時間はかけがえのない大切な宝物。」あれから 18 年。今の私は，２年４組のみんなと過ごす毎日がとても幸せです。

をみました。そのときに、ゲンの父の意見に
私ひとりでは（戦争反対と）言えない」という
理解した、正直な意見だと思いました。
は幾日も悩んだ末に「命に勝るものはない」
困難を極める時代であっても、「人間としての
在り方」を考えて立ち振る舞った、彼の姿勢から学ぶべきものは大きいと思います。

今回の学習では、４組のみなさんも感じていたとおり、杉原さんが「特別」ではありませんでした。彼に続いて、「差別はいけない」「命は大事だ」という考えで自分ができることを考えて、行動した日本人がたくさんいたことを学びました。詳しく学んでいくなかで、私自身もすごく勇気付けられました。ひとりじゃないということ、**「命を大切にする」という人間としての在り方を貫こうとする仲間はたくさんいる**ことを、感じられる機会だったと思います。

私が世界平和に貢献するために身近なところでできることは、「ありがとう」を増やすことだと思っています。**「ありがとう」を言うためには、相手の良さをたくさん発見することが必要だし、逆に言ってもらうためには、相手が今何を求めているかを考えて行動することが必要**です。今回の学習を機に、改めて意識して生活していこうと思っています。

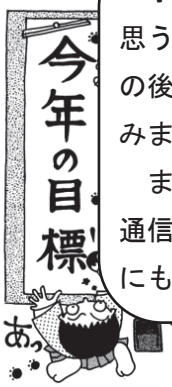
面と向かって言いにくい，教師自身の体験を語る場としても活用しました。道徳の時間の感想を再度振り返る場としています。

○～有終の美を飾る，3学期がスタートします！～

2021 年がいよいよ始まりましたね。気持ちを新たに今年も様々なことに挑戦する１年にしましょう。

さて，15 日間の冬休みを終えて，３学期を迎えました。この３学期は言うまでもなく，**「この2年4組のメンバーで過ごす」最後の学期となります。**カレンダーを確かめてみると，なんと！！！今日を含めてもあと 51 日です。

これから先，徐々に残り少なくなっていく日々を実感して，「寂しい」と思うこともありますが，悔いを残すことがないよう，学習に部活動に，生徒会活動に，仲間との日常の関わりに…１日１日を大切に過ごしていきましょう。お互いに高めあえる仲間に！！そして，全員で胸を張って３月 24 日の修了式を迎えられますように。担任もみなさんの頑張りを応援しています。



「学級通信の発行…大変だなぁ」と思うかもしれません。まずは，行事の後の不定期発行からでもはじめてみませんか？

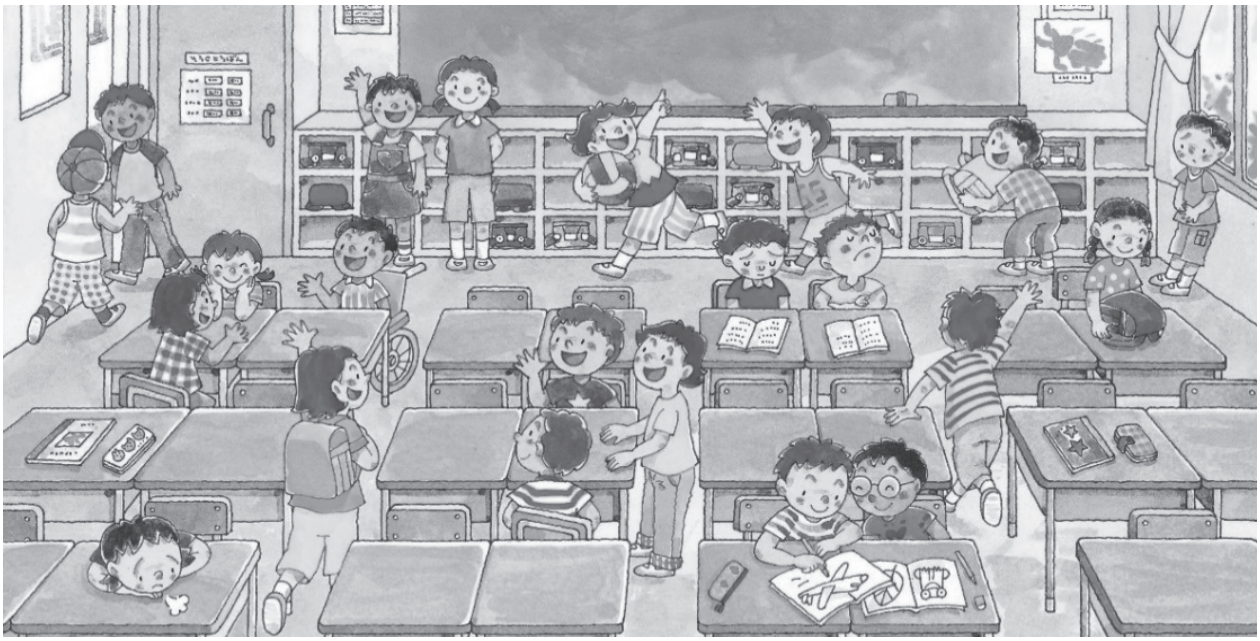
また，道徳の時間の生徒の感想を通信に残しておくと，学期末の評価にも活用できます。

（筆者作成）

(2) みつめる力

～生徒の「感情のコントロール力」を磨くために私たち教職員も意識したいことがあります～

○教室の風景から　～子どもの変化に気付こう～（朝の教室編）



（大阪府人権教育研究協議会 HP より）

上の絵をみて，気になることはないですか？いくつか挙げてみましょう。
“気づける力”とは教職員にとって重要な資質です。【KYT（危険予知トレーニング）手法を使います】

メモ

(3) 見通す力・行動する力（ライフ・キャリアを考える）

ポイント

子どもたちの前に立つ大人として，「大切なのは職業観だけじゃない」という意識が必要です。教職員であるあなたには，今どのような役割がありますか？

人は，誕生から老年期に至るまで，それぞれの環境の中で生きていきます。その際，たとえ小学生であっても，その時々その場面で，立場や役割が与えられています。これらの役割は，生涯という時間的な流れの中で変化しつつ積み重なり，つながっていくものです。その中で私たちは，自らの価値観を育み，判断し，取捨選択を繰り返しています。**自分の役割を果たして活動する中で，人は他の人や社会にかかわることになり，そのかかわり方の違いが「自分らしい生き方」になっていくものなのです。**

やってみよう！

①あなたの「現在」を把握しましょう

あなたは現在，「ライフ・キャリアの虹」のどこにいますか？色を塗る面積は，あなたがどれくらいその役割に時間や労力を割いてきたかによって変わります。

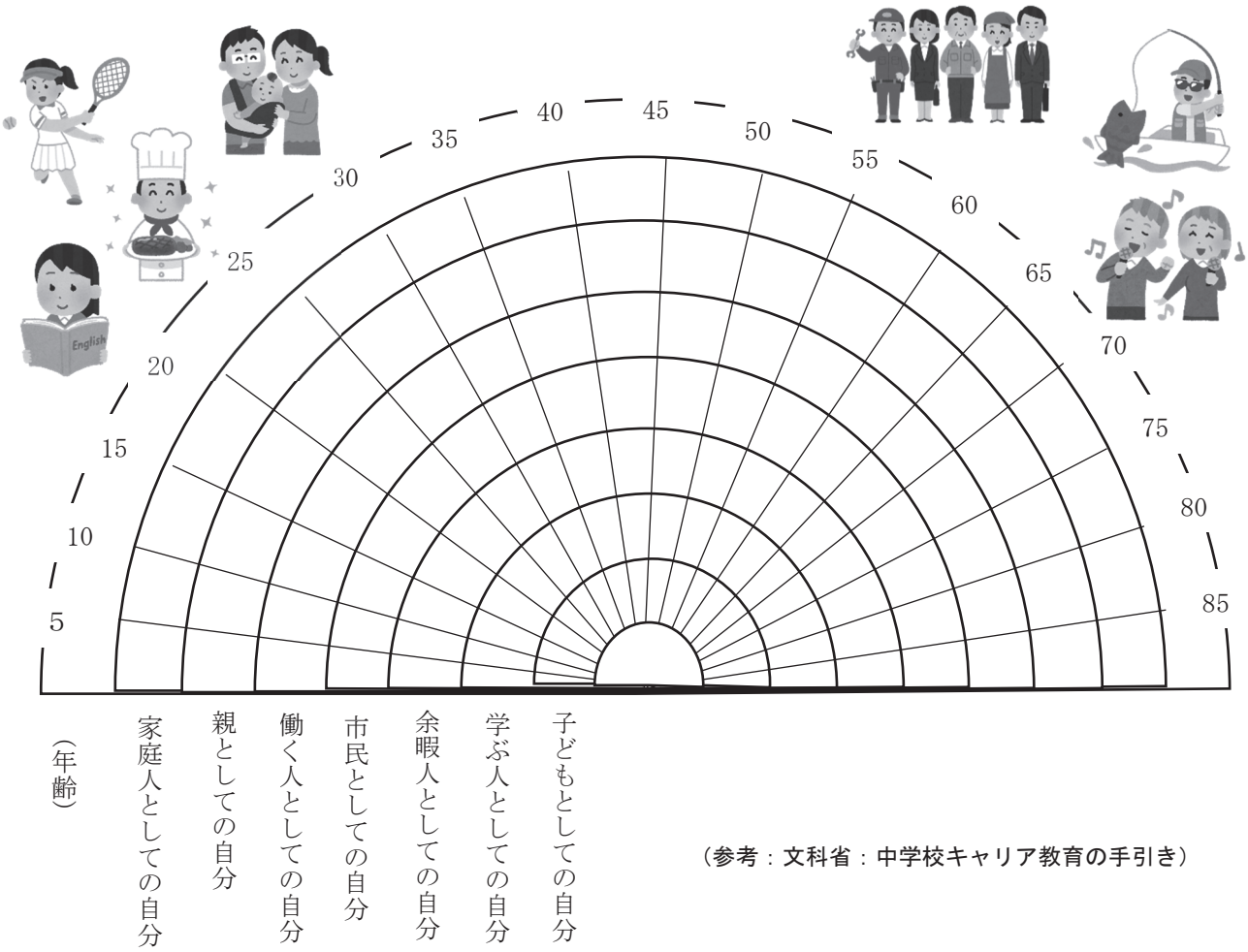
②「過去」～「現在」も振り返りましょう

これまでの役割を振り返って記入しましょう。

③「現在」～10 年後を見つめましょう

10 年後に考えられる役割（「こうなっていたい！」という願望を含む）を記入してみましょう。

教室で，生徒といっしょにやってみてもいいですね。



（参考：文科省：中学校キャリア教育の手引き）

ポイント　みんなが「自分らしく生きる」ために，意識すべきことがあります。

（出典：学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム　ケース4　～ワーク・ライフ・バランス～　独立行政法人国立女性教育会館）

①男性の考えの背景や勤務する学校の状況を想像してみましょう。

メモ

②男性の発言を聞いた女性はどんなことを考えているでしょう。

メモ

（注：表記は，「学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム」に準じています。）

ポイント ～何かにつながると信じて，今やっていることに真剣に取り組もう～

私はリード大学をたった半年で退学したのですが，本当に学校を去るまでの 1 年半は大学に居座り続けたのです。ではなぜ，学校をやめたのでしょうか。

私が生まれる前，生みの母は未婚の大学院生でした。母は決心し，私を養子に出すことにしたのです。母は私を産んだらぜひとも，だれかきちんと大学院を出た人に引き取ってほしいと考え，ある弁護士夫婦との養子縁組が決まったのです。ところが，この夫婦は間際になって女の子をほしいと言いだした。こうして育ての親となった私の両親のところに深夜，電話がかかってきたのです。「思いがけず，養子にできる男の子が生まれたのですが，引き取る気はありますか」と。両親は「もちろん」と答えた。生みの母は，後々，養子縁組の書類にサインするのを拒否したそうです。私の母は大卒ではないし，父に至っては高校も出ていないからです。実の母は，両親が僕を必ず大学に行かせると約束したため，数カ月後にようやくサインに応じたのです。

そして 17 年後，私は本当に大学に通うことになった。ところが，スタンフォード並みに学費が高い大学に入ってしまったばっかりに，両親は蓄えのすべてを学費に注ぎ込むことになってしまった。半年後，私はそこまで犠牲を払って大学に通う価値が見いだせなくなってしまった。当時は人生で何をしたらいいのか分からなかったし，大学に通ってもやりたいことが見つかるとはとても思えなかった。両親が一生かけて蓄えたお金をひたすら浪費しているだけだった。私は退学を決めた。今振り返ると，自分が人生で下したもっとも正しい判断だったと思う。そしておもしろそうな授業に潜り込んだ。

自分の興味の赴くままに潜り込んだ講義で得た知識は，のちにかけがえがないものになった。たとえば，リード大では当時，全米でおそらくもっとも優れたカリグラフの講義を受けることができた。キャンパス中に貼られているポスターや棚のラベルは手書きの美しいカリグラフで彩られていた。ひげ飾り文字を学び，文字を組み合わせた場合のスペースのあけ方も勉強した。何がカリグラフを美しく見せる秘訣なのか会得した。科学ではとらえきれない伝統的で芸術的な文字の世界のとりこになった。

もちろん当時は，これがいずれ何かの役に立つとは考えもしなかった。ところが 10 年後，最初のマッキントッシュを設計していたとき，カリグラフの知識が急によみがえってきたのです。そしてその知識をすべて，マックに注ぎ込みました。美しいフォントを持つ最初のコンピューターの誕生です。もし大学であの講義がなかったら，マックには多様なフォントや字間調整機能も入っていなかったでしょう。ウィンドウズはマックをコピーしただけなので，パソコンにこうした機能が盛り込まれることもなかったでしょう。もし私が退学を決心していなかったら，あのカリグラフの講義に潜り込むことはなかったし，パソコンが現在のようなすばらしいフォントを備えることもなか

った。もちろん，当時は先々のために点と点をつなげる意識などありませんでした。しかし今ふり返ると，将来役立つことを大学でしっかり学んでいたわけです。

繰り返しですが，**将来をあらかじめ見据えて，点と点をつなぎあわせることなどできません。できるのは，後からつなぎ合わせることだけです。だから，我々はいまやっていることがいずれ人生のどこかでつながって実を結ぶだろうと信じるしかない。**運命，カルマ…，何にせよ我々は何かを信じないとやっていけないのです。私はこのやり方で後悔したことはありません。むしろ，今になって大きな差をもたらしてくれたと思います。

（「ハングリーであれ。愚か者であれ」ジョブズ氏スピーチ全訳 2011 日本経済新聞）

ポイント　身近なところから世界は変わる　－SDGs－

持続可能な開発目標（SDGs）は，2030 年を期限とする国際社会全体で取り組む国際的な目標です。（持続可能な世界を実現するための 17 の目標・169 のターゲットで構成されています。）教育は SDGs の目標４に位置付けられており，ESD（持続可能な社会づくりの担い手を育む教育）は目標４の中のターゲットに記載されています。

（出典：国際連合広報センターHP）

「教育が全ての SDGs の基礎」であり，「全ての SDGs が教育に期待」している，とも言われています。　（文部科学省 HP より）

メモ　学校生活の中で子どもと一緒に貢献できることを書いてみましょう。

例：目標２・６・１４　給食指導　食器に付いた食べ残しをきれいにふき取って返却する。

生徒用シート

～目標を設定しよう～

年　　組　　番（　　）

大リーグで活躍中の大谷翔平選手は，花巻東高校１年生のときに目標設定表（マンダラート）を作成しました。高校３年時にドラフトで８球団に１位指名されることを目標に，その目標に近づくために必要な要素を周辺のマスに書き込んでいます。さらに，その要素を手に入れるための具体的な行動や意識するべきことへと書き進めています。

みなさんも，大谷選手と同じようにまずはこの１年間の目標を設定して，マンダラートを作成してみましょう。

1　私がこの１年で実現したいこと（目標）をかきましょう。

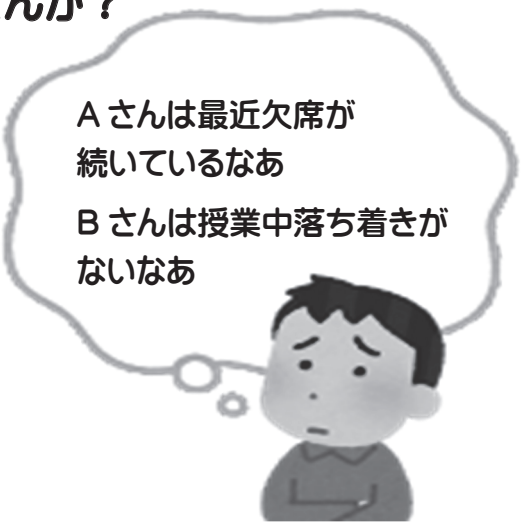
2　目標を中心にして，その目標に近づくために必要な要素を周辺のマスの【　　】に書き込みましょう。

【　　】 ○ ○	【　　】 ○ ○	【　　】 ○ ○
【　　】 ○ ○		【　　】 ○ ○
【　　】 ○ ○	【　　】 ○ ○	【　　】 ○ ○

7 ケース会議を活用しよう　―対立やジレンマを克服する力 -

(1) 学級担任の先生方こんな経験はありませんか？

生徒のことをだれかに相談したいけれど，だれに話したらいいんだろう。



「おやっ」と思う子がいたときに，その子について周りの人と話してみると，自分とは違った視点から捉えているのに気付くことはありませんか。

子どもへの理解を深め，指導の手がかりを得るためには，複数の教職員などが話し合う場としてのケース会議が有効です。

一人一人への指導の充実をめざして，ケース会議を積極的に活用しましょう。

ケース会議とは… 解決すべき問題や課題のある事例（事象）を個別に深く検討することによって，その状況の理解を深め対応策を考える方法です。（文部科学省　生徒指導提要）

小さな会議から始めましょう

ケース会議は，生徒本人や，生徒を支える人の困っていることに対応してチーム（生徒の支援に関わる人たち）で話し合う会議です。ケース会議には決まりはありません。会議の時間も出席者も，こうでなければいけないというものはないのです。とは言っても，大勢で話し合うのはなかなか大変なことです。まずは小さな会議から始めてみましょう。

ポイント　活用しようケース会議

教師には，「一人ひとりの生徒を理解して，適切な働きかけを行う」ことが求められます。常に，自らの目で生徒の行動や様子を確認するとともに，生徒が内面に抱えている課題や家庭での様子の把握に努める必要があります。積極的に生徒を理解し，一人ひとりの内面をとらえるとともに，生徒との望ましい人間関係をつくる必要があります。また，教師には，「学校というチームの一員として行動する」ことが

求められます。いわゆる「ほうれんそう（報告・連絡・相談）」が強調されるのは，　誰にも相談せずに行動したことで，周囲の先生方の指導との間にずれが生じてしまったり，知り得た情報を伝えなかったために問題が大きくなったりすることのないようにするためです。 適切に報告・連絡することや，他の教員に相談をすることは，チームで生徒指導を進める第一歩であり，問題の早期発見・早期対応に 結び付くばかりでなく，自らの指導を見直すことにもつながります。ここでは近年様々な学校での生徒指導上の問題に取り組むための手法の一つとしてケース会議について取り上げています。

A 先生は，B 君の支援について悩んでいました。困った A 先生は，コーディネーターに相談しました。

A 学校の場合	B 学校の場合	C 学校の場合
 コーディネーターは親身になって話を聞いてくれますが，具体的な支援方法は出てきませんでした。	 **コーディネーターの呼びかけで，ケース会議を開きましたが，人が集まりませんでした。**	 **ケース会議には，同学年の先生や，前年度の担任，管理職も加わり，みんなで話し合いました。**
 B 君も A 先生も困ったまま，一年間が過ぎてしまいました。	 **結局 A 先生は，一人で考えて，いろんな方法を試しました。3 学期になって，ようやく支援がうまくいき始めました。** **次の年，担任が変わると支援は振り出しに戻ってしまいました。**	 **みんなで考えた支援をすると，B 君が少しずつ変わっていきました。** **支援に迷った時も，またケース会議を開いてもらい，新しい支援を導き出すことができました。** **担任が変わっても，支援の経過や支援のポイントが確実に引き継がれ，B 君は生き生きと過ごすことができています。**

（出典：福岡市教育センター　ケース会議マニュアル）

ポイント　ケース会議は，先生方がチームになって行う“作戦会議”

子どもや先生，保護者が困っている状況を改善していくために，それぞれの立場で今できることを考える場です。しかし，実際は，「ケース会議の必要性は感じているが，時間を設定できない」「自分のクラスの子のためだけに，先生方に集まってもらうのは申し訳ない」という理由から，ケース会議を計画的に運営できないことが多いようです。 どの学校も多忙な状況ですが，ケース会議を効率よく繰り返すことで，教師の子どもの見方と行う支援が変わります。そして，子どもの姿が変わると，結果として，教師の負担も軽減されます。ケース会議の充実に向けて，一歩を踏み出しましょう。

（出典：児童生徒への適切な指導のために　栃木県）

(2) ケース会議の流れについて確認しましょう

ケース会議では，1～6の流れで児童生徒の理解を深め，目標や役割分担を明確にしていきます。学年主任や生徒指導担当，教育相談係などが進行役となり，50分から60分を目安に行います。

1．参加者が話しやすい環境づくりをしましょう。

参加者全員が同じ方向を向いて，支援の検討にあたれるようにするには，物理的な環境を整えることも大切です。例えば，会議や面談の場面において，机を挟んで向かい合った状態だと，緊張感が生まれて発言がしづらくなることもあります。対面ではなく，横並びとなるように席の配置を工夫したり，ホワイトボードや付箋などを用いて議論を進めたりすることで，緊張感が少なくなり，参加者みんなで，支援の検討に臨むことができます。

2．会議の終了時間と目標を決めておきましょう。

貴重な機会を有効に活用できるよう，あらかじめ，会議の終了時間を決めておき，終了時間までに確実にたどり着きたい目標について，全員と共通理解を図ったうえで会議に臨むことが大切です。例えば，会議時間は 60 分，目標は「今，一番優先度の高い目標とそのための手立ての役割分担を決める」などです。

3. 会議で話し合うことと時間配分を考えておきましょう。

会議時間内に，確実にその日の目標にたどりつくために，どのくらいの時間配分で何をこなしていく必要があるのか，計画を立てておきましょう。例えば，個別の教育支援計画の作成に係る会議においては，以下のようなスケジュールが考えられます。

4．参加者の意見や検討状況を視覚的に整理していきましょう。

付箋やホワイトボードを活用し，意見を視覚的に整理していくことで，参加人数が多くても，それぞれの考えや思いを共有しながら，検討を進めることができます。

5．進行役として，進んでポジティブな声かけをしましょう。

対象の児童生徒についても，関係者・機関についても，できないところを探すのではなく，それぞれのできること，頑張っているところに着目するような声かけを，進行役として，率先して行いましょう。支援者それぞれがすでに工夫している点をお互いに認識することにつながり，また，会議がポジティブな雰囲気になります。

6．次回の日程や連絡方法を決めておきましょう。

なかなか，関係者全員が集まるのは難しいため，日程はなるべく早めに決めておくと良いでしょう。また，会議がない間の連絡手段を決めておきましょう。

- タイムキープを忘れずに行いましょう。
- 必要に応じて，会議の始めに「約束事」を提示しておくのも良いでしょう。
- 会議の流れを記録し，また，会議終了後には決定事項などを関係者で共有できるようにしましょう。以下に示すようなシートの活用も考えられます。

（出典：文部科学省　初等中等教育局 特別支援教育課）

ホワイトボードや付箋を活用したケース会議の流れ

全体 45 分程度の場合

① 挨拶・自己紹介（5 分）
② 今困っていること，できるようになると本人が困らなくなることを，各自が付箋に書き出す（5 分）
③ 付箋を机あるいはホワイトボードに一人ずつ貼っていき，近いものを組み合わせる（5 分）
④ それらの中で，家庭，学校それぞれの場における優先事項を決めていく（5 分）
⑤ 優先順位の高いもの 3 つについて，1 年後に目指す状態像（長期目標）を決める（10 分）
⑥ その目標に対して，今すでに取り組んでいる手立てや支援をそれぞれ付箋に書き出して貼る（5 分）
⑦ さらに，今後できそうな手立てを書き出して貼る（10 分）

以上で 45 分です。15 分余裕を見ておくとよいでしょう。会議時間が短い場合は，例えば②や⑥などについては，事前に用意してきてもらうことも考えられます。

(3) ケース会議用カード例

事例提供者（学級担任など）が中心となり，実態把握票などを用いて，児童生徒の状況をまとめます。本人のよいところ，好きなことなども確認できるようにします。

実態把握票（中学校の例）　秘

作成日　令和　　年　　月　　日

記入者

氏　　名	年　組　番　氏　名		男　女
部　活　動		出身小学校	
出席状況	欠席　　日・遅刻　　回・早退　　回 主な理由（　　）／現在		
成　　績			
得意科目		不得意科目	
交友関係			
進路希望			
そ　の　他			

対象生徒が困っていると思われるところ
その中で、比較的うまくいっているところ、例外的にうまくいっているところ

対象生徒のよいところ、努力しているところ

クラスの状況及び対象生徒とクラスとの関係

学級、教科指導、部活動等で対象生徒に対し配慮、工夫しているところ

本人や保護者の願い	

※手書きで結構です。

児童生徒の出席状況や成績、交友関係などの基本的な情報を記入する。家庭環境情報を記入する

児童生徒が困っているところを具体的に記入する。どのような場面・状況で困っているのかを詳細に記入する。うまくいっているところがあれば記入し，連絡先との対応に生かす

児童生徒のよいところ、努力しているところを具体的に記入する。状況なども詳しく記入するとよい

児童生徒の所属するクラスの状況やクラスとの関係を記入する。普段の人間関係からわかることを連携に生かす。

児童生徒に足して現在配慮や工夫していることを記入する。この部分を連携先と協議し確認・改善していく。

本人や保護者の思い・願いをあらかじめ確認しておき、連携先に確実に伝える。これによって対応を柔軟に変えていくことが考えられる。

（出典：児童生徒への適切な指導のために　栃木県：筆者加筆）

（4） 具体的なケース会議の流れについて考えてみましょう

＊2学期から保健室で過ごすことが増えているＡさんの場合

1　情報の共有

Ａさんの場合

養護教諭

保健室では、担任の先生の話をよくしていますね

教科担任

国語の時間は、意欲的に授業を受けていますよ

１学期に友人とトラブルがあり本人たちの話を聞き対応しました

担任

□　本人や保護者の願いも確認しておきましょう。

2　背景・要因の検討

Aさんの場合

例えば…　・ 担任にも自分の思いをきいてもらいたいのではないか。

・ 友人との関係に気まずさが残っているのではないか。

など

□　家庭の状況は背景の一つとして捉え、学校での様子を中心に考えましょう。

【背景・要因を考える視点】

学習や行動の状況、 友人との関係、 教員の対応、 学級の様子　など

3　指導目標の設定

現実的で評価しやすい当面の目標を設定します。

Ａさんの場合

指導目標　安心して教室で過ごす時間が増える

- □　本人・保護者・担任の願いも考慮しましょう。
- □　肯定的な表現を用いましょう。

4　対応策の検討

Ａさんの場合

例えば…　・担任と話をする機会をつくり、思いを受け止める。
・授業や行事の際にグループで協力し合う場面を設ける。
・国語の授業中に意欲的に取り組んでいる様子を認める。

- □　本人のよいところ、努力していること、好きなことなどを生かすようにしましょう。
- □　必要に応じて、外部機関等との連携も検討しましょう。

5　役割分担の明確化

Ａさんの場合

指導期間　10月１日　～　10月26日

何をする（内容）	誰が	どのように（方法）
思いを受け止める	担任／養護教諭	休み時間や保健室利用時などに機会をつくり、Aさんの話をきく。
意欲的な取組を認める	国語科担任	机間指導の際に、Aさんが意欲的に取り組んでいる様子を見つけ、ことばかけをする。

- □　一部の人に負担が偏らないようにしましょう。
- □　指導期間中に指導した内容や気付いたことなどを記録しておきましょう。

（出典：児童生徒への適切な指導のために　栃木県：筆者加筆）

研修用ワークシート例　ケース会議用シート（作戦会議）

1　情報の共有	話し合いたい内容　（例：最近気になるＡさん）
2　背景・要因の検討	
3　指導目標の設定	
4　対応策の検討	
5　役割分担の明確化	
備　　考	

ポイント　“チーム学校”が問題解決に資する

愛知県弥富市の中学校で，中学校３年生の男子生徒が刃渡りおよそ 20 センチの包丁で刺され死亡しました。朝の教室前での凶行に，強い衝撃を受けた人は少なくないでしょう。安全であるはずの校内での犯行には，どういった原因や背景があるのでしょうか。

小中学生の同級生殺傷事件は過去にも起きています。長崎県佐世保市では2004年6月に，小学 6 年の女児児童が同級生をカッターで切りつけ殺害する事件が発生しました。また，2019 年 3 月には，愛媛県西条市の市立中学校の体育館で，中学 2 年の同級生の頭を後ろからナイフで刺し，殺人未遂容疑で逮捕されました。これ以外にも同種の事件がたびたび起きています。過去にさかのぼると，1998 年には，栃木県で遅刻を注意された中 1 の男子生徒が女性教諭をバタフライナイフで刺殺したほか，埼玉県東松山市でも中 1 男子が同級生を折りたたみナイフで刺して死亡させるなど，ナイフを使った事件が続発しており，大きな社会問題になりました。

この種の事件では「いじめられていた」とか「恨みがあった」という趣旨の供述が出来てきますが，『強い孤立感』が背景にあります。そこに「SNS」が絡んでくると，思い詰めるといった流れになり，凶悪化することがあります。しかし，孤立状況とか，SNS などネットを介しているトラブルは，学校側にとっては把握できないことも多く，事前の防止策がなかなか打てないという現実があります。それでも事件が発生するのですから，無策ではいけません。担任教師が一人ひとりの子どもを理解し，指導するためには，これまでのような観察や個別指導だけでは難しいとすれば，多くの人の目や耳を活用する形が必要です。また，解決には様々なアプローチがあります。これまでスクールカウンセラーの活用は十分に理解していますが，それ以外のアプローチもあります。つまり，“チーム学校”という制度は，こうした事件への対策にもなるのです。

(1) スクールソーシャルワーカー導入の背景

不登校，いじめや暴力行為等問題行動，子供の貧困，虐待等の背景には，児童生徒の心理的な課題とともに，家庭，友人関係，学校，地域などの児童生徒の置かれている環境に課題がある事案も多く見られます。その環境の課題は，様々な要因が複雑に絡み合い，特に，学校だけでは問題の解決が困難なケースも多く，積極的に関係機関等と連携して対応することが求められており，福祉の専門家である SSW の役割に大きな期待が寄せられています。

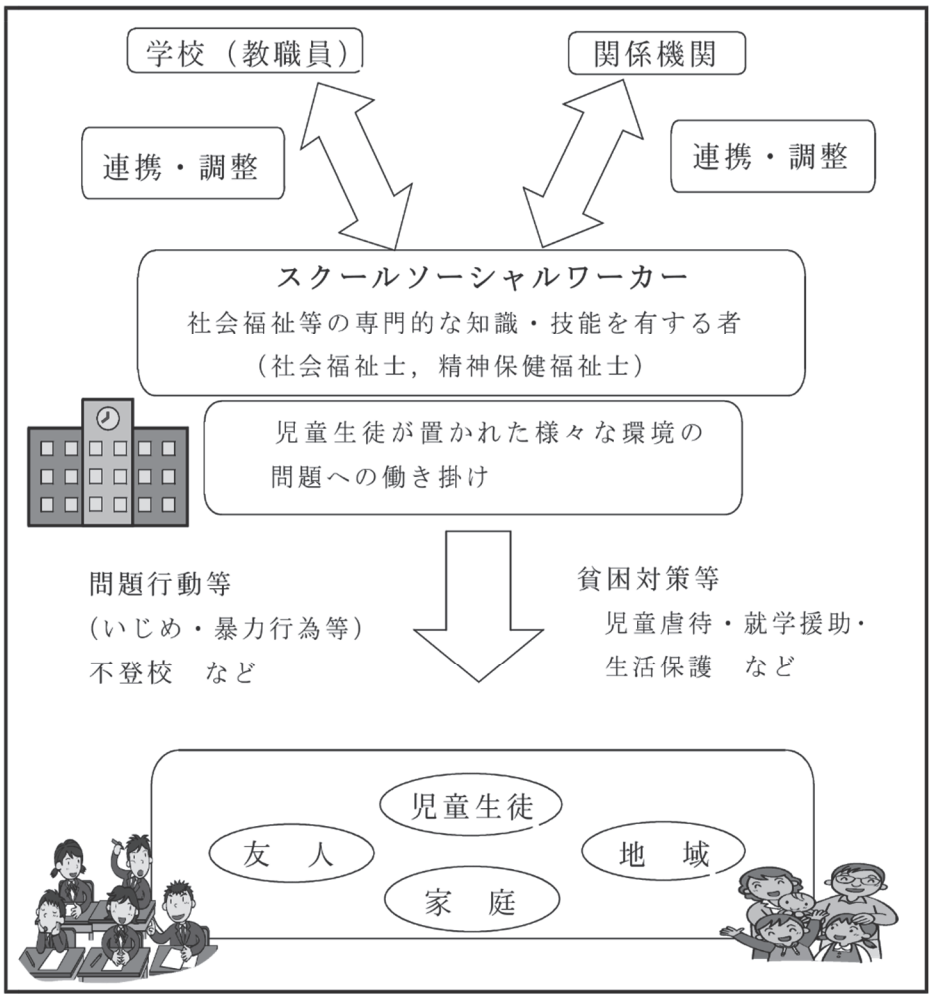
(2) スクールソーシャルワーカーの職務内容

SSW が行う支援の考え方は，SSW が面接や家庭訪問を行ったり，関係機関等とつないだり

して，児童生徒や家庭を支援する直接的な援助と，児童生徒や家庭が課題解決していけるよう，学校に対し，支援体制づくりや専門的な助言，関係機関等との連携の仲介をするという間接的な援助に分けられます。直接的な援助と間接的な援助の双方を効果的に行うことが重要です。

例えば，不登校，いじめや暴力行為等問題行動，貧困，虐待等課題を抱える児童生徒が置かれた環境への働き掛け

・児童生徒との面接や家庭訪問等の相談支援活動
・児童生徒への相談活動等に関する情報収集・提供，ソーシャルワーク理論に基づくアセスメント（見立て）及びプランニング（手立て）
・保護者，教職員等への関係機関や地域の社会資源に関する情報提供又は紹介等
・保護者と教職員の間の調整，橋渡し，保護者，教職員等への相談援助など



（出典：徳島県教育委員会人権教育課いじめ問題等対策室令和２年３月　スクールソーシャルワーカー活用ガイドライン～学校における教育相談体制の充実に向けて～）筆者加筆

(3) スクールカウンセラー(SC)とSSWの違い

	資格等	問題のとらえ方	援助の焦点	援助の方法
【心理の専門家】スクールカウンセラー (SC)	公認心理師 臨床心理士等	内面的な成長や気付きが問題解決の鍵	個人の内面（心理）	カウンセリングを通して問題解決
【福祉の専門家】スクールソーシャルワーカ（SSW）	社会福祉士 精神保健福祉士	問題は，子供を取り巻く環境との相互作用の中に生じている	子供を取り巻く生活環境全体。 子どもと環境の両方	家庭，学校，地域との間で調整。地域資源，情報の橋渡し

SSW を効果的に活用するためには，地域の関係機関や人材を十分に把握し，各機関と日頃から連携を図るなどして，ネットワークを構築しておくことが重要です。その際には，関係機関の専門性・役割をしっかりと理解することが必要です。

(4) 主な関係機関を知っておこう

福祉関係機関	児童相談所，福祉事務所，自立相談支援機関，要保護児童対策地域協議会の所管部署，児童家庭支援センター，民生委員，児童委員，社会福祉協議会，放課後児童クラブ，児童館，保育所，児童福祉サービス等事業所（放課後等デイサービス等），発達障害者支援センター等
保健医療関係機関	保健センター，保健所，精神保健福祉センター，病院
刑事司法関係機関	警察署（生活安全課等），少年サポートセンター， 家庭裁判所，少年院，少年鑑別所（法務少年支援センター），保護観察所，日本司法支援センター（法テラス），スクールサポーター，保護司，少年警察ボランティア
教育関係機関	教育支援センター（適応指導教室），教育相談室，民間教育団体，民間教育施設，転出入元・先の学校，幼稚園
団体	社会福祉士会，精神保健福祉士協会，弁護士会

（出典：徳島県教育委員会人権教育課いじめ問題等対策室令和２年３月　スクールソーシャルワーカー活用ガイドライン～学校における教育相談体制の充実に向けて～）筆者加筆

8 信頼される教員として —責任ある行動をとる力，知らなかったでは済まされない

研修よりも，何気ない会話から，コンプライアンスの意識が生まれます。
あなたなら，どう答えますか。

部活動で遅くなったので，3 年の女子生徒から「先生，車で送って」と言われたんだ。一人で帰るのは危ないから，今から送ろうと思うんだ。

最近 A 先生の行動が気になっています。生徒たちへの指導が厳しく，暴言を吐いたり，体罰のようなこともあったりするように思うのです。でも，直接指摘できないし，生徒も納得しているようだし…。

そうそう○○（生徒）から，こんな“いい話”を聞いたんだ。素晴らしい生徒だ。そこで，今晩 SNS に書き込もうと思うんだ。学校や子どもたちの宣伝になると思う。

なぜ，人は“逸脱（不安定）行動”をするのでしょうか？

①**知識がない（知らない）**…行動の危険性について知らない，危ないことを危ないと思わないのです。つまり，危険の感性が鈍いといえます。

②**手順（対応）が分からない**…知っていても，正しい手順（対応）がよくわからないのです。そこで，「教えてもらいませんでした」，「知っていても上手くできなかった」と，言い訳をしがちです。要はスキルがない状態です。

③**態度が悪い**…知識があって，どうすればいいのかも知っているけど，怠けたり，やる気がなかったりの状態です。

④**人間特性（ヒューマンファクター，ヒューマンエラー）**…人であるがゆえに避けられないミスもあります。うっかりや，ぼんやりと同じです。近道反応・省略人は，横着しがちなのです。

そこで，

①**知識を得ましょう**…インターネットだけでなく，新聞やテレビなど，今何が問題になっているかを知ることから始めましょう。

②**手順（対応）を聞きましょう**…管理職や同僚に聞くことです。どんなに些細なことでも，話すことで気が付きます。

③**大切なことは手を抜かず，ダブルチェックで遂行しましょう**・・・重要なことは，失敗が許されないことが多いものです。複数の手順や人でチェックしましょう。

④**たぶん大丈夫は危険です**…人が人であるゆえにミスは発生します。問題は「思い込み」の怖さです。

（学校の危機管理　阪根：講義資料から）

ポイント　最近の教員の処分　（2021 年 12 月 21 日　各報道から）

2020 年度に懲戒処分や訓告を受けた公立小中高校などの教員は 200 人で，うち児童生徒らが「性暴力・性犯罪」の被害者だったケースは 96 人に上っている。（文部科学省の人事行政状況調査）2019 年度（273 人）に比べて減少したが，200 人台は 8 年連続。文科省は「会員制交流サイト（SNS）での私的やりとりの禁止など一層の対策を進めていく」としている。

知らなかったでは済まされなかったこと

こんなところから不祥事が起きるのです。（日常の点検が大切なのです）

では，あなたの日常を点検してみましょう。（該当に✔を入れてみましょう）

□ 公務上の必要もなく，私的に児童・生徒の写真や動画を撮影していた。
□ 緊急時を除いて，管理職の許可がないまま，児童・生徒を自家用車に乗せたことがある。
□ 児童・生徒の指導は，生徒指導的な配慮を考え，必ず一人で対応していた。
□ 教科準備室等のガラスにポスターなどを貼って見えなくしていた。
□ 児童・生徒とＳＮＳ（LINE 等）でやり取りしていた。
□ 児童・生徒の連絡先を収集する場合，本人・保護者に目的を伝えていなかった。
□ 児童・生徒の肩や髪・背中などを触ったり，必要以上に身体や顔を近づけたりしていたかもしれない。
□ 個人情報が記載された教務手帳，答案用紙，健康診断結果等を，施錠できる（あるいは管理できる）場所に保管していないことが多い。
□ ＵＳＢメモリは，貸出許可を受けた所属管理のものを使用し，返却時は情報を消去し，許可者に返却の確認を受けていなかった。
□ 個人情報をやむを得ず校外に持ち出す場合は，定められた手続きで，必要な許可と返却の確認をしていなかった。
□ 個人情報を校外に持ち出した場合，車中等に放置していたことがある。
□ 個人情報を含む文書を送付する際は，宛先と封入物を複数人でチェックし，誤送付を防止していなかった。特にメールの場合に，CC と BCC の意味を知らなかった。
□ 長時間にわたり正座・直立させることが体罰に当たることを認識していなかった。
□ 怒りを体罰につなげないよう，自分なりのコントロール方法を持っていなかった。
□ 体罰と受け取られかねない指導を見かけた場合に，積極的に管理職や他の教員に報告・相談していなかった。
□ 生徒の気持ちに配慮し，適切な言葉遣いを心がけているつもりだが，安易な発言をしてしまった。
□ 飲酒が予定されている場合は，自動車等を運転して，勤務先や最寄駅まで行かない予定だったが，そうしなかった。
□ 運転する者に飲酒を勧めること，飲酒運転を知りながら同乗することは交通法規違反であることを知っていながら，安易に同乗してしまった。
□ 飲酒した翌日でも基準値以上のアルコール濃度が検出されることがあることを知らなかった。
□ 軽微な交通事故や交通違反であっても，必ず速やかに管理職に報告が必要なことを知らず，そのままにしていた。
□ 短時間であっても，勤務時間終了前に退勤する場合は，年次休暇を取得していなかった。

□ 勤務時間内外を問わず，学校のパソコン機器等を使って，インターネットの閲覧など私的な行為を行っていた。
□ 特定の政党や候補者などを支持し又は反対するために書かれたビラ等を持ち込んでいた。
□ 各種検定試験の試験監督やスポーツ競技の審判などに従事する際，謝金等が発生する場合や勤務時間内において，事前に兼業・兼職の承認を得ていなかった。
□ 通勤や住居手当，扶養家族の変更などを怠っていた。
□ 学級費などの経理が，私的なものと一緒になっている。

これは，神奈川県教育委員会不祥事防止リーフレット(平成 30 年 7 月)のチェックリストを参考に，過去の全国の不祥事事例などから加筆したものです。自分のこれまでの対応を一度確認されることをお勧めします。

不祥事を起こさない職場づくりとは

人材育成の視点に立ったチーム学校の構築

① 学校組織マネジメントの強化による人材育成（不祥事防止を含む）の充実
・校長のみならず，教頭や主幹教諭等が若手教員の人材育成を担っていることを明確にする。
・管理職等がチームとして若手教員の人材育成ができる体制を構築する。
・そうした組織を通した部下職員の人材育成ができる管理職を育成する。
② 若年層を対象とした人材育成のための支援
・特に若手教員には，メンター制を導入した組織的な人材育成の体制を構築する。
③ 学校のチェック体制の構築
・学んだ会計事務の基礎をもとに，組織でチェックする仕組みを構築する。
④ 学年会や教科会等による OJT の推進
・学年主任や教科長（教科主任）による学級経営や授業づくりを中心とした OJT を実施する。
⑤ メンタルヘルス対策
・誰でも相談できる体制の構築と，ストレスチェックなどを積極的に活用する。

その他，教職員個々の資質向上のための研修や，職場環境の点検と整備として，校務分掌を見直し，男女 2 人だけで常駐するような体制を避けたり，すりガラスを透明に入れかえたりするなどを行う。

出典：教職員の不祥事防止対策 －不祥事防止につながる人材育成の視点に立ったチーム学校の構築－　高知県教育委員会　2018 年

タイムマネジメントの重要性

働き方改革が進行しています。そもそも勤務時間とは,「職員が上司の指揮監督を受けて，原則としてその職務のみに従事しなければならない時間」をいいます。そこでは，勤務時間は，正規の勤務時間と超過勤務命令などにより勤務時間とされたものとに分けることができます。公立学校の教師には公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）が適用され，所定の勤務時間外に超過勤務命令に基づいて業務を行うのはいわゆる「超勤４項目」として，（１）生徒の実習に関する業務　（２）学校行事に関する業務　（３）教職員会議に関する業務　（４）非常災害等やむを得ない場合に必要な業務」のみとされています。

しかしながら,「超勤４項目」以外であっても，校務として行うものについては，超過勤務命令に基づくものではないものの，学校教育に必要な業務として勤務していることに変わりありません。そして，教員勤務実態調査の結果によると，教師の長時間勤務の実態が改めて判明した中で，所定の勤務時間外に行っている業務としては「超勤４項目」に関する業務以外のものがほとんどであることが明らかとなっています。

「超勤４項目」以外の業務も含めて，しっかりと勤務時間管理を行うことが，学校における働き方改革を進めるために不可欠なのです。そのため,「在校等時間」として勤務時間管理の対象にすることを明確にする必要があります。そのガイドライン（目安）が決められており，①１か月の在校等時間について，超過勤務 45 時間以内，②１年間の在校等時間について，超過勤務 360 時間以内なのです。（変形労働時間制の場合，１か月の在校等時間は超過勤務 42 時間，１年間では超過勤務 320 時間が上限）となっています。

今，先生方に必要なことは，まさに『タイムマネジメント（自身の仕事のやり方・進め方を管理すること）』といえるでしょう。

そこで，徳島県のある小学校教員は，“変形労働時間制”を活用した際に，時間外在校等時間をいかに抑えるかを考え実践しました。

①あき時間の活用，②プリントは春に一気に１年分刷っておく
③テストのまるつけなどを工夫した，④タブレットの学習ドリル活用
⑤子供たちができることは子供たちに任せてみた，⑥帰宅時間を決めることとした。

ただし，働き方改革が子どもたちの効果的な教育活動につながらなければ意味がないということで，今なお改善を繰り返していますが，勤務時間管理という発想が生まれつつあります。“タイムマネジメント”がいかに重要か，先生ご自身が体験されたのです。

ただ，中学校・高等学校では，ここに部活動が入ってきますから，タイムマネジメントはもっと難しいものだといえますが，部活動の休養日及び活動時間についての改善は必須だといえるでしょう。

タイムマネジメント用シート

(　　)月　(　　日～　　日)

1 週間を管理してみましょう。（優先順位を考えましょう）

曜日	退庁予定時刻 （在校等時間）	しなければいけない内容 （必要な職務内容等）	削除した内容 （思い切ってなくしたもの）
月			
火			
水			
木			
金			
土			
日			

＊予定どおりだったか確認しましょう。上手くいけば，✔を入れましょう。
＊まずは，どこかの 1 週間でチャレンジしてみませんか。

参考　教職大学院で開発されたノートや資料について

阪根研究室では，これまで学校現場で活用できるノートや資料を，教職大学院生と開発してきました。その一部を紹介します。校内研修，自己研修に活用ください。 なお，下記以外の資料については，http://sakane.g2.xrea.com/sakanepage1.html に収蔵しています。

1　**進路指導用ノート**　2013.2
リーダーとして必要な資質能力向上，リフレクションのためのノート（高等学校用）
http://sakane.g2.xrea.com/Rnote2.pdf　（15.6M:PDF）

2　授業規律ノート　　2013.2
授業規律のためのチェックシート（小学校用）
http://sakane.g2.xrea.com/minnadetanoshiku.pdf　（1.47M:PDF）

3　**コミュニケーション活動ノート**　　2015.3.
コミュニケーション活動を活かした授業づくり（中学校用）
http://sakane.g2.xrea.com/komyu1.pdf　（5M:PDF）

4　**若年教員指導ノート**　2015.3
学校活性化のためのハンドブック（小学校用）
http://sakane.g2.xrea.com/kasseika.pdf　（17.1M:PDF）

5　**ネットいじめ・ケータイ問題をどう教えるか**　2015.3
科学研究費補助金による啓発冊子　阪根研究室・徳島市教委編
（学校で使えるワークシート）
http://sakane.g2.xrea.com/netijime.pdf　（18.3M:PDF）

6　**マナブック**　2020.３　（四国中央市立妻鳥小学校での教職大学院実習用）
聴く力など学習支援ノート　読売教育賞優秀賞受賞（2020 年度）
http://sakane.g2.xrea.com/MANABOOK.pdf　（2.2M:PDF）

7　**いつも安全ノート**　2021.３　（徳島市八万小学校での教職大学院実習用）
KYT（危険予知トレーニング）の活用，交通安全，防災用
http://sakane.g2.xrea.com/mysite1/anzen.pdf　（13M:PDF）

担任力支援ノート

発　行　日	令和４年３月１日
発　　行	鳴門教育大学教職大学院　阪根研究室
協　　力	徳島市川内中学校・美馬市立岩倉中学校教職員 兵庫県川西市立緑台中学校校長　井村 明子（鳴門教育大学大学院生） 瀬戸内海放送（KSB）　中村 康人アナウンサー，香川県教育文化研究所
指　　導	鳴門教育大学大学院　特命教授　阪根 健二
開発・作成	鳴門教育大学大学院生　村田 留美，源　健人
印　　刷	協業組合　徳島印刷センター

国立大学法人
鳴門教育大学