

### III 校内研修の形態や資料

#### 1 目的に応じた研修の手法と運営の方法

Q31

スクール・コンプライアンス研修は？

##### ポイント

コンプライアンスとは、一般的には「法令遵守」と訳されますが、法令や規則だけにとどまらず、社会の規範やルール、マナーまで含めて遵守することをいいます。一般企業では、この取組姿勢が重要な経営の基盤となり、はじめて世間の信用を獲得することができます。その学校版が、スクール・コンプライアンスです。



- (1) 「リーガル・マインド」(法的素養) を高めるために、教育訴訟判例を基にした事例を題材にする。
- (2) ケース・スタディ（事例研究）を通して、経験や慣習による誤った判断に気付けるようにする。

##### (1) 「リーガル・マインド」(法的素養) を高める

「法令遵守」を確実にするためには、教職員の一人一人が自分で考え、判断できるようにならなければなりません。教育訴訟判例を基にした事例を題材にして、日常の中で何が違反になるのか、どこからが違反なのかを考え、「リーガル・マインド」(法的素養) を身につけましょう。

##### 「リーガル・マインド」(法的素養) を高める事例研究の進め方

- A 教育訴訟判例を基にした演習課題を読む。(個別)
- B 予め設定した検討課題について考える。(個別)
- C グループでの事例研究（ケース・スタディ）では、各自の考えを付箋紙に書き出し、いろいろな見方・考え方を共有し、問題点に気付く感性を磨くことをねらう。
- D 各グループの判断を全体で発表する。
- E 研修係が根拠となる法規に照らして解説をし、共通理解を図る。

「法規に基づく学校運営」を再確認できる校内研修です。日々の教育実践において実際に試される「リーガル・マインド」が磨かれ、確実な学校運営の推進につながります。

## (2) ケース・スタディ（事例研究）の実際

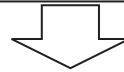
### ケース例

生徒が授業中に騒ぎだし、何度も注意しても授業態度が改善されなかった。保護者から「うちの子が悪いことをしたら叩いてください」と言っていたので、安易に頬を叩いてしまった。すると保護者が怒って学校にやって来て、「うちの子がもう学校へ行きたくないと言っている」と言われた。指導経過は、校長に伝えていなかった。

次のように、上記のケースを事例研究の流れに沿って検討し、対応策を考えました。

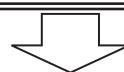
### 情報収集・事例の分析

- ・言動の背景を見ず、一方的な叱責だけの指導で生徒の心に落ちていない。
- ・保護者の申し出によって、頬を叩くという安易な指導方法をとっている。
- ・保護者が指導の結果に納得していない。



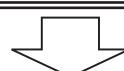
### 問われる責任の検討

- ・「頬を叩くこと」は、指導方法として不適切な「体罰」行為である。
- ・「体罰」は、保護者が許可することによって認められる行為ではない。
- ・指導の経過を校長（教頭及び学年主任）等に報告していない。



### 対応策の検討

- ・学年職員によるケース会議を開き、複数の教職員で指導体制を組むことにより、個人的な感情で行き過ぎた行為に至る事態を防ぐようとする。
- ・副担任の協力の下、客観的に記述した生徒指導の記録を残し、いつでも保護者に対して説明責任を果たせるようにする。
- ・適切な指導方法が教職員の間で共通理解され、校内研修を通じて、「体罰」によらない生徒指導のあり方について研究する。



### 関連する法令等の確認

- ・学校教育法第11条、学校教育法施行規則第26条
- ・刑法第204条（傷害）、刑法第208条（暴行）
- ・体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（通知）

（平成25年3月13日付け24文科初第1269号）



Q32

## すべての教職員が学校運営に参画するには？

### ポイント

学校自己評価計画のP D C Aサイクルに合わせて、すべての教職員が学校運営への参画を自覚する校内研修で、教職員のやる気を高めましょう。

- (1) グランドデザインづくりにすべての教職員が参画する。
- (2) 学び合い型のワークショップで情報共有の場を設ける。
- (3) ミドルリーダーが、管理職と教職員に働きかけ、職場組織の意思疎通を促進する「ミドル・アップダウン・マネジメント」を推進する。



### 「やらされる研修」から「主体的にかかわる研修」へ

- (1) グランドデザインづくりにすべての教職員が参画する

#### 【P I a n段階】

##### 学校教育目標（重点目標）に対して自由な実践を

グランドデザインづくりに自分も参画している実感があるとやる気を高めます。

年度まとめの2月あるいは年度初めの4月にワークショップ型研修を行い、教職員の考えを交流して学校教育目標に基づく短期の到達目標と手立てを集約します。例えば、A先生は次のようにできるところから実践を始めました。

学校教育目標「子ども一人一人を大切にし、笑顔の輝く学校をつくる」



A先生の短期到達目標 「まず自分が笑顔で人と接しよう」

A先生の手立て 「教室に鏡を持ち込もう。1ヶ月、笑顔チェック！」

#### 【D o段階】

### 自由な実践を

一人一人の教職員が、自分の得意、長所、やってみたいことを最大限生かし、自由なアプローチで実践することを保証します。

◇A先生は、専門書や研修から、Q-U調査について関心をもちました。

## (2) 学び合い型のワークショップで情報を共有する

### 「やってみてよかったです」の交換で学び合いを

学校教育目標に基づく実践に関して、協働して学び合う仕組を作ります。

- ・すべての教職員が、自分の実践を一度は発信ができるよう、実践メモでよいので提出してもらう。週報又は日報などに印刷し、配付する
- ・内容は、「やってみてよかったです（ちよこっと実践）」を自由形式で発信する。
- ・「やってみてよかったです」だけでなく、悩みや迷い、反省、職場の人への提案、行ってみた研究会や研修会の感想などを発信してもよい。

◇A先生がQ-U調査の実践を掲載したところ、Q-U調査に詳しい生徒指導主任がA先生の相談にのり、調査後の取組と一緒に考えました。

#### 【Check段階】

### ワークショップは1時間以内

すべての教職員が参加する学び合い型のワークショップで情報を共有し、互いの取組を学校教育目標（重点目標）が進展する方向に推し進めましょう。

#### <学び合い型のワークショップの進め方>

- ・時期は、学校運営P D C AサイクルのCheck段階の期間で。
- ・方法は、経験年数の異なる教職員でのグループ討議と発表形式。
- ・内容は、「重点目標の現状分析と次期取組活動の検討」



◇A先生の学校では、夏休み中に学校自己評価の中間検討会があり、A先生の実践が認められ、2学期にQ-U研修会を開くことが短期目標に加わりました。

## (3) ミドル・アップダウン・マネジメントを推進する

#### 【Action段階】

### 日常的に学び合う仕組への転換を

「自由な実践」の経過を、学校評価計画にしたがって総括します。

- ・ミドルリーダーは、傾聴、質問、承認などのコーチングの技能を高め、日常的に教職員の取組を元気付けたり、勇気付けたりする。
- ・学校自己評価の結果等から、校内研修を通じて、学校教育目標の達成にすべての教職員が参画し、協働できた成果を共有します。その喜びを次年度への活力にします。

◇A先生の学校では、来年度から全学級でQ-U調査を実施し、児童生徒理解に活用することが決定しました。生徒指導主任にも支えられながら、A先生は“笑顔が輝く学校づくり”に燃えています。

Q33

参加者が自由に意見を出し合うワークショップは？

### ポイント

リラックスしたオープンな雰囲気で行う会議の手法の一つとして、

「ワールド・カフェ」という方法があります。



### ワールド・カフェ

ワールド・カフェとは、Juanita Brown（アニータ・ブラウン）とDavid Isaacs（デイビッド・アイザックス）によって、1995年に開発・提唱された対話法。

《参考文献》：アニータ・ブラウン デイビッド・アイザックス著／香取一昭 川口大輔訳

『ワールド・カフェ～カフェ的会話が未来を創る～』ヒューマンバリュー

### ワールド・カフェの効果

#### 1 発言しやすい

少人数での対話なので、発言しやすく、一人の発言の機会も多く与えられる。

#### 2 参加者全員の意見が集まる

ラウンドごとにシャッフルすることにより、多くの人の意見や知識の共有ができる。

#### 3 共感が生まれる

ワールド・カフェの参加者の中に、共感が生まれる。これにより、親しみや信頼を生み出すこともできる。

### ワールド・カフェのやり方

#### 1 準備

- ・4～5人でグループを作り、テーブルに座る。
- ・テーブルの上にはテーブルクロスに見立てた模造紙1枚と各自1本ずつの色サインペン。
- 付箋紙を各3枚程度。

#### 2 カフェトーク・ラウンド

- ・1ラウンドおよそ10～20分。



### 《ラウンド1 「テーマについて探究する」》

- ・初めの3分でそれぞれがテーマについて思い付いたアイデアとか言葉を模造紙に書く。
- ・次にリラックスした会話を楽しむ。模造紙に気付いたことを言葉や絵で書き足していく。
- ・1ラウンドが終わるころにテーブルに残る人「カフェオーナー」を決めて、その場に残し、それ以外の参加者は自由に別のテーブルへ「ゲスト」として移動する。

### 《ラウンド2 「アイデアを他花受粉する」(※)》

※ 他花受粉：ワールド・カフェではラウンドごとにメンバーを入れ替える様を、こちらの花（テーブル）の花粉（アイデア）を向こうの花（テーブル）へ持っていくミツバチに例えて「他花受粉」と呼びます。

- ・残ったカフェオーナーは、新しく来たゲストを温かく迎え、ゲストに「このテーブルでは、こんな話が出ていた」と模造紙を見て説明する。
- ・ゲストも自分たちのテーブルで話題になったことを関連させ、さらに会話を深め、出たアイデアとか言葉を模造紙に書いていく。
- ・時間があれば2～3ラウンド繰り返す。



### 《ラウンド3 「気付きや発見を統合する」》

- ・最終ラウンドで、全員が最初のテーブルへもどる。
- ・別のテーブルで得られた気付きや理解を交換し合う。



### 3 全体セッション

- ・カフェオーナーがテーマについて会話をまとめて発表する。
- ・どんな形で成果を共有する場合でも、3分程度時間をとて参加者個人が振り返る時間を設ける。

### 《「行動目標をもつ」》

- ・（実際にお茶を飲みながら）皆で共有する時間をとる。
- ・ワールド・カフェでの気付き、発見、自分自身の変化、決意、もやもや感等から行動目標を付箋紙に書き、壁に貼り出しておく。



#### 【参加した先生方の声】

グループ内で安心して話ができるようになってよかったです。それは何度も話し合い、協力し、互いを理解し合うというコミュニケーションができたからだと思う。

## コラム⑥

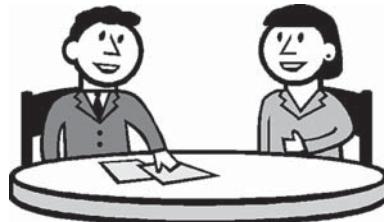
### 【研究主任としての悩みや喜び】

私が初めて研究主任を任せられたときは、いろいろ悩みました。みなさんも同じような体験をしたことはないでしょうか。

一つ目の悩みは、指導案を作ることについてでした。若いときは授業者として本時案をたくさん書いてきました。しかし研究テーマや研究内容などについては、研究主任に任せできました。そのため、いざ自分が研究主任になったとき、研究テーマや研究内容についての部分は書けませんでした。研究についての見通しのなさや自分の文章力のなさにあきれてしまったこともあります。各校で実践された指導案を参考にさせていただき、真似をしながら書いたこともあります。指導案が完成したときの達成感はたまりません。

二つ目の悩みは、研究会をコーディネートすることでした。研究授業を行うにあたって、授業者を決定しなくてはいけません。だいたい若い先生に声をかけてしまうのですが、尻込みをされてしまうこともありました。また、指導案を作成する際に私の考えている方向とずれてしまったり、実際の授業に不安が残る先生もいたりしました。「自分が授業者をやった方が楽だったかなあ」などと思ったこともありました。しかし、それでは若い先生を育てることにはなりません。かつて自分だって研究主任に育てていただいたのに……。恩返しの気持ちも込めながら、若い授業者の悩みを聞き、相談にのりながら授業づくりと一緒に考えました。

やがて研究授業が終わり、子どもたちの追究する姿に感動し、やりきった思いの授業者の顔を見たときは、こちらもすがすがしい思いになりました。研究主任ならではの喜びではないでしょうか。



## 【あなたの学校に「白い丸いテーブル」はありますか？】

～気軽に語り合える場所を大切に～

3月に大学を卒業したばかりのK先生は卓球部の顧問になりました。ずっと野球を続けてきたK先生は卓球がよく分からず、部活動指導にも自信がもてずにいました。朝練習、放課後練習の時間が憂鬱でたまりません。卓球場へ向かう足どりが日に日に重くなっていました。

放課後の練習が終わり、職員室の自席で溜め息をつくK先生。その様子を見たY先生が職員室の後ろにあるテーブルに誘います。「実は……」K先生はY先生に不安を打ち明け始めました。下校指導を終え、次々と職員室に集う先生たちはその様子を見て自然とテーブルに集まります。

「2年生の〇〇さんはね……」生徒とのかかわり方を語るH先生。「部活ってさあ……」部活動運営の方法を語るA先生。「S先生って知ってる？」卓球指導に長けた知り合いを紹介するT先生。集まった先生方は、それぞれの方法でK先生の悩みに答えようとしていました。

職員室には気軽に語り合える「白い丸いテーブル」のような場所が必要不可欠だと言われます。この中学校には、溜め息をつくK先生を放っておかない関係性があります。この関係性を作り出してきたのは、昔から職員室の後ろに置かれている、8人が座ることのできる「長方形のテーブル」でした。

「Y先生、ちょっといいですか？」K先生は、テーブルへ誘うようになりました。

