

「いじめ対応」に関する研修プログラムの開発 —児童相互の人間関係を円滑にする学級経営を目指して—

下大澤 翔吾

千葉大学教育学部委託研究生

教員のいじめ対応のための資質能力を高め、学級経営力の向上を目指していくために、いじめの現状や教員の対応の課題について明らかにした。そして、教員向けの研修の開発を行った。研修では、事例研究に NHK for School の映像教材を使用し、ロールプレイングやグループワークを行った。また、専門家からの助言として、教育事務所の協力を得て、児童からの相談の乗り方や、カウンセリング視点をもった話の仕方、保護者対応の基礎知識について、いじめ対応のためのインタビューを動画にして使用した。その結果、開発した研修は、いじめ対応のための資質能力とした「いじめを早期発見するための認知力」「児童への対応力」「組織での対応力」を高めるとともに学級経営力を向上させる可能性が見られた。

キーワード：学級経営、いじめ、校内研修、事例研究

1. 問題の所在

1.1. いじめ問題における対応の課題について

2013 年、いじめ防止対策推進法が制定・施行され、各学校において学校いじめ防止基本方針を制定することが義務付けられた。その後 7 年が経過したが、最新の文部科学省の児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果によると、いじめの重大事態の件数に関しては、令和元年度には 723 件（前年度 602 件）¹になり、いじめ問題は、今もなお教育現場において大きな課題の一つであるといえる。

いじめ防止における取組として国は、年に数回、教職員全体でいじめ防止等に関する校内研修を実施するように義務付けている²。しかし、校内研修の実施率は今だ 82.6%にとどまっている現状である。また、児童生徒 1 千人当たりのいじめ認知件数の都道府県間における差は、8.9 倍と依然として大きいとされている³。

以上のことから、いじめ防止に関する校内研修を計画的に実施し、いじめの認知について共通理解を図るとともに、いじめ対応を組織的に行えるようにすることが求められているといえる。

県はいじめ対応に関する調査によると、いじめ防止の対策のための組織の会議を、約 7 割以上の学校が年間 3 回以上実施しており、4 割以上の学校が年間 6 回以上実

施していると記載されているように、千葉県では校内の組織会議が、国の調査に比べて多く実施されている。また、対応の課題については、いじめの認知の判断に留まらず、保護者対応や児童への指導、ケア等、多岐にわたっている（図 1）。「対策のための会議の開催については定着してきたので、参加者や内容の工夫について進めていく。」⁴とまとめられているように、今までの会議や研修で浮き彫りになった課題の解消に向けて、会議や研修の内容をさらに見直していく必要があるといえる。

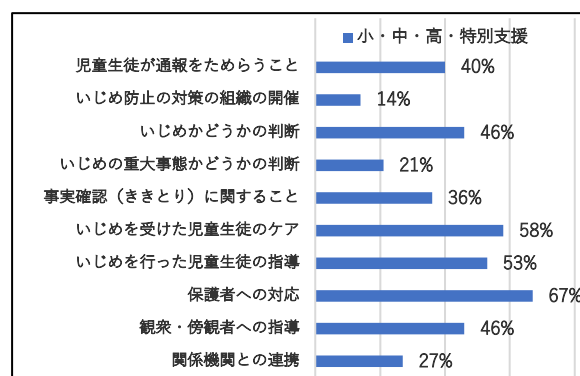


図 1 いじめ対応における課題 県の調査（複数回答可）

いじめに関する先行研究では、松永（2016）は、いじめへの組織的対応を阻む要因の一つとして「ある先生は『これはいじめだからやめなさい』ととらえるが、別の先生は『そのくらいは、いじめではない。子ども達で解決するべき問題だ。』と判断するかもしれない。実際にいじめが起きたとき、担任は深刻にとらえても、校長

Shogo SHIMOOSAWA: Development of Training Program on “bullying response”
A Research Student Committed by Faculty of Education,
Chiba University

がそれを理解できない場合があるし、その逆もある。いじめの事象は、教師といえどもなかなか共有しがたい性質をもっている。」⁵と述べているように、教員のいじめの認知基準に違いが生じており、認知のさじ加減で、隠れてしまっているいじめが多く存在していることが分かる。

また、いじめ防止のための研修については、藤原ら（2018）は、教育委員会と連携し、教員と子どものいじめ対応能力を高めるプログラムについて研究を行い、教員向けにいじめ防止の研修を行うことによって、いじめの未然防止や対応、認知に関する意識の高まることについて論じている。その上で、いじめに関する研修の充実を図るために「自分たちの学校の状況や地域性、規模等を考えながら、より幅広い視点から作成してすることで、いじめの認知や対応に関する資質・能力の向上が図られるのではないだろうか。」⁶と提言している。

以上のことから、地域や学校の問題等に沿って独自の研修プログラムを開発していくことで教員のいじめ防止のための資質能力の向上につながる可能性があることが伺える。

これらをまとめると、まず各学校でいじめの発見が見逃されている可能性があることがわかる。その原因の一つとして、学校内の教員間によるいじめの認知基準の違いが生じていることが挙げられる。県内では、いじめに関係する児童への対応や保護者対応についても課題があり、それらに対して組織で対応していく力が教員に必要である。

2. 研修プログラムの開発

2.1. いじめ対応に関する資質能力

A市の教職員（小学校6校122名）を対象に、いじめ防止に関する会議や研修の内容についてアンケート調査を行った（図2）。市内で行われている取組では、各学年の児童に関する情報交換会やいじめに関する資料等の配付がいじめ防止のために多く行われていることがわかる。また、自由記述の欄には、「校内で大切な会議として位置づけている。」「情報共有の必要性は感じている。」と肯定的に捉えられている一方、「事後報告が多く予防のための会議になっていない。」「情報交換をしても、自分にふりかかっていないことなので、当事者意識をもって取り組めていない。」という意見も見られた。生徒指導主任からは、「出張や研修で学んだことを校内に広めようとするが、職員にいじめ対応に関する温度差を感じ苦勞している。」「情報交換のみで終わってしまい、対応について深く話し合う時間がとれていない。」といった意見が見られた。

以上のことから、市内で行われているいじめ防止に向

けた会議や研修は、情報交換等については盛んに行われているが、いじめの対応について時間をかけて話し合うようなことはされていないことがわかる。また、現在行っている取組についての有用性を実感できていない教員や、いじめ対応について校内で共通理解を図ることに苦慮している教員もいることがわかる。

上記のいじめ問題における課題から、いじめ対応に関する資質能力を①いじめを早期発見するための認知力、②児童への対応力、③保護者への対応力、④組織での対応力、と定義して、研修ではこの4つの資質能力を身に付けられるようなプログラムを開発していく。

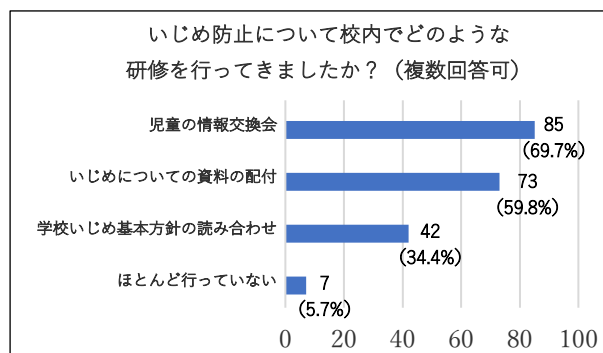


図2 いじめ防止に関する職員アンケート

2.2. 研修方法

学校における研修の在り方について、小松（2016）は事例研究を提唱し、その効果として次の三点を述べている。

事例研究（case study、ケース会議）は、周知のように心理臨床の場における実践的な研究の手法であり、学校という臨床の場においても次の三つの理由により非常に有効な手法と言える。

- 複数の関係者が関わり、多角的多面的に児童生徒理解を深めることで、教員個人の思い込みや抱え込みを防ぐことができる。
- 当該児童生徒に関する情報と課題を関係者が共有することで、課題解決に向けての《参画》の意識を高めることができる。
- 組織的な対応をとることにより《協働》が当たり前の学校、成熟した教員集団を創出する契機となる。⁷

また、国は、いじめ対応についての校内研修の在り方として、「各学校において、いじめの問題についての教職員の共通理解と指導力の向上を図るために、全教職員の参加により、事例研究やカウンセリング演習など実践的な内容を持った校内研修を積極的に実施する必要が

あること。」⁸と述べている。

以上の点から、研修が実践的になるように工夫していく。具体的には、研修の展開を予測できないように考慮し、研修名に「いじめ」という単語を入れず「事例から学ぶ学級経営について」とする。また、研修時の事例紹介の場面においても、先の展開を伝えず、その先何が起こるか分からないようにする。問題解決に向けての話し合いでは、限られた時間の中でいじめの対応を学年で協議し報告する場面をつくり、組織で対応する状況を作るようにする。このように実際に現場でいじめが発生した状況に近付けて研修を行っていく。一方的な講義型の研修とならないように、ロールプレイングやグループワークを通して自身の経験を振り返ったり、深め合ったりする場面を作ることにしていく。

2.3. 研修内容と事例について

研修内容については、いじめ問題における対応の課題から挙げられた、いじめ対応に関する4つの資質能力を中心に扱っていく。

①いじめを早期発見するための認知力については、どの学級においてもいじめが発生する可能性があることを認識し、いじめのサインを見逃さないための視点を身に付けられるようにする。②児童への対応力については、児童がいじめを訴えてきた場面の事例を作り、対応の初動として、事実確認を正確かつ丁寧に行う重要性に気付けるようにする。また、カウンセリングの視点をもって対応する方法を身に付けられるようにする。③保護者への対応力については、保護者へ連絡する際に、伝える内容や配慮すべき点、保護者との連携の方法を身に付けられるようにする。④組織での対応力については、職員間で情報を共有することの重要性について理解し、報告・連絡・相談のタイミングや連携の方法を身に付けられるようにする。

なお、事例については、短時間で児童の情報を理解、整理しやすいようにNHK for School もやモ屋「く・う・は・く・時間」の映像教材を使用する。

2.4. 研修への協力依頼

いじめ対応において、専門機関からの対応例や助言をいただくために、南房総教育事務所生徒指導班、スクールカウンセラースーパーバイザー（以下SCSV）とスクールソーシャルワーカースーパーバイザー（以下SSWSV）に協力いただきインタビュー撮影を行った。受講者同士が事例についての対応策を話し合った後、研修の中で使用し、いじめ対応に関する知識を深められるようにする。

2.5. 研修計画

以上の点を踏まえ、いじめを早期に発見し、職員が連携した初期対応を意識して研修を計画した（表1）。

研修時間は90分を想定して計画したが、協力校によっては時間の都合上60分や70分で実施したところもあった。その場合、グループワークの時間を短くしたり、インタビュー動画の部分を資料配付に変えたりして実多様性を尊重する授業デザインに関する研究 (2021) 施した。

表1 研修プログラム計画

時間	流れ	内容
5分	事例紹介	事例を紹介して、どのように対応するかグループで短時間考える。
10分	ロールプレイング	代表の研修者に教員役になってもらい、対応を再現してみる。その後、全体でフィードバックを行う。
10分	事例動画 (NHK for School もやモ屋)	事例が起こる前の出来事について動画で確認する。動画から、表面的な事実の裏にいじめが起きている可能性がある事実を確認する。
5分	まとめ①	ポイント①いじめやトラブルには背景や原因が複雑に絡み合っていること②正確な聞き取りや丁寧な相談を心掛けることについて説明する。
5分	インタビュー動画 (南房総教育事務所生徒指導班)	「上手に相談に乗るテクニック」についてインタビュー動画を紹介する。
5分	事例紹介	事例の続きを紹介して、どのように対応するか個人で短時間考える。
30分	グループワーク	事例の問題点を確認し、グループワークを通して対応を考える。その後、対応を全体で共有する。
10分	インタビュー動画 (SCSV)	「傷ついている児童へ寄り添うテクニック」についてインタビュー動画を紹介する。
5分	インタビュー動画 (SSWSV)	「保護者対応のテクニック」についてインタビュー動画を紹介する。
5分	まとめ②	ポイント③組織対応の重要性について説明する。

2.5.1. 事例紹介・ロールプレイング

まず、事例を紹介した。小学校4年生のあるクラスにおいて、昼休みが終了し5時間目が始まるまでの時間に、ある児童が担任に相談を持ち掛けた。相談者からの、「先生、ヨシト君に定規を盗られました。」という言葉までを紹介した。次に、教員はこの後どのように相談者から話を聞くべきかをグループ内で数分間考え、受講者の中から代表1名が教員役となってロールプレイングを行った。ロールプレイング後に明らかになったこと、教員役の良かったところ、他に聞いておくことを全体でシェアした。

2.5.2. 事例動画・ポイント説明

動画教材 (NHK for School もやモ屋「く・う・は・く・時間」) を使って、事例が起こる前の出来事について確認した。映像は様々な登場人物での視点で描かれているものになっているが、本来ならば、教員は相談者が語ったことしか知ることができないので、相談者の視点で動画を視聴してもらい、相談者が映っていないシーンは予めカットした。動画を視聴後、ロールプレイングでは引き出せなかった出来事はどのようなことであったかを振り返る。また、その出来事について教員がどのよう

な質問をしていけば引き出せたのか全体で考えた。そして、今回の事例は、定規が盗られたかもしれないという事実の裏にいじめの可能性が隠れていたことを確認した。

ロールプレイングと事例動画を通して、「いじめやトラブルには背景や原因が複雑に絡み合っていること」を説明し、相談者から話を聞く際には、「正確な聞き取りや丁寧な相談を心掛けること」をポイントとして伝えた。

2.5.3. 南房総教育事務所生徒指導班の指導主事によるインタビュー動画

南房総教育事務所生徒指導班、福本千里指導主事のインタビュー動画を流し、児童に聞き取りをする際の上手に相談に乗るテクニックについて紹介した。その中で、「相談があったとき、その背景に何が潜んでいるかを瞬時に見抜くことは難しい。相談という形でヘルプを求めてきている以上、話を遮って否定したり、警察のような事情聴取のような聞き方になつたりしないようにする。児童の感情や困り感を受け止めた上でできるだけ状況を聞き出して、それを一緒に整理しながら気持ちを落ち着かせてあげる。始めに『どんな定規だったの?』というところから入り、『大切な定規だったのだね。』と共感する。そして『なくなったことにいつ気付いたの?』と聞いていく。盗られたという部分については否定するのではなく、『何でそう思ったのか』という部分を大切に拾い上げていきながら、『遊んでいるときに、他にいなかった子は?』『他のクラスの子が入ってくるなんてことなかったかな?』のように可能性を広げて示すことによって相談者の視界を広げてあげるようにする。そして、相談者の気持ちに寄り添いながらも、担任としての生徒指導の視点をもった客観性で情報を整理すること。

今回、相談者からの情報からでは、盗られたかどうか定かではないので、証言や表情から読み取れる情報からどのように動くか考えるべきである。緊急性がある内容かどうか判断が難しい場合は、学年主任や管理職に相談するのがよいと思われる。相談を受けた後は、『クラスのみんなで定規がないか探してみようか。』などと、具体的内容を示し、担任として何ができるのかどのように動くか相談者に伝えるようにする。その際、相談者のプライバシーに関わりそうな対応はその児童が望んでいるかどうかを確認する必要がある。」と述べている。

2.5.4. 事例紹介・グループワーク

事例の続きとして、定規が盗られたかもしれないという問題に加え、実は盗ったと言われ犯人扱いされている側がいじめをうけている可能性が出てきたことを担任は知った。また、相談者が特定の児童から定規を盗られたと疑っていた事実については和らげることができた

と仮定して、この後の対応について考えた。

まず、受講者は数分間、個人でこの次の対応について考えた後、全体で今回の事例の問題点について確認をした。この事例は、定規を盗られたか定かではないことから、教員が犯人捜しを進めようとする様々なリスクが考えられることを説明した。例えば、児童へ伝える話の内容次第では、この中に定規を盗った犯人がいるという疑いをクラスに感じさせてしまったり、もし誰かが間違っていて定規をもっていたことが分かった時に、言い出しにくくなったりしてしまうことである。つまり、この後対応すべき点は、相談者が定規を無くして困っている、疑われた児童は苦痛を覚えているかもしれないという2つに絞られていくことを全体で確認した。

次に、グループで下校までにしなければいけないことを考えた。ここでは、相談時間を15分間として、限られた時間の中で対応を協議し、実際に現場で起きていることを想定するようにして行った。

グループワーク後、それぞれの対応について考えたことを共有した。ここでは、各グループでの対応の違いについて知り、それぞれが考えた対応の根拠やリスク等を共有することで、受講者がいじめへの対応の幅を広げられるようにした。最後に、管理職から、今回と同じようなケースがもし自校で起きた場合の配慮事項や、組織対応の在り方などについて話をいただき、校内のいじめ対応に関する共通認識をもてるようにした。

2.5.5. SCSV・SSWSVによるインタビュー動画

南房総教育事務所 SCSV 京谷幸一氏のインタビュー映像を流し、傷ついている児童へ寄り添うテクニックについて紹介した。その中で、「いつ話をするのか、どこで話をするのか、話をする位置はどうするのかなど状況設定は経験の浅い教師ほど状況設定によって話し合いの雰囲気や流れが大きく影響する。若手の先生は、ベテランの先生からこの考え方やノウハウをぜひ学んで欲しい。

実際に話す時には、緊張を減らすために他愛のない話から始めるのも手であるが、『Aさんが定規を無くしたそうだが、盗られたと思って犯人捜しをしているみたいだ。先生は仲間同士で疑うのはよくないと思っている。疑われて困っているのではないか?』と一石を投じるイメージで話しかけるのもよい。

もし、児童が話し始めてくれたら黙って聞くのではなく、相槌やちょっとした質問を挟んで傾聴をしていく。傾聴の基本は相槌ですがハ行の言葉を使って聞くとよい。また、相手の語尾を繰り返すという方法もある。

質問は生徒指導的には事実確認を重視するが、カウンセリング場面では話を膨らませるために行う。状況に応じてどちらを重視していくか考えながらやっていく。質

問の種類としては、開かれた質問と閉じられた質問があるが、相手にとって適切な開かれ具合を探しながら話していく。一般的にカウンセリングでは、開かれた質問がよいとされるが、実際はそうとも言い切れず、信頼関係がまいちの場合や、話がしにくい内容の場合は開かれた質問は負担が大きいと、閉じられた質問から少しずつ始めるのもよいとされる。このような方法を駆使してやり取りを展開していき、教師の話が2割、相手の話が8割になるのが理想とされる。教師が伝える内容としては、『相談者を守りたいと思っている。』『しかし、定規をなくして困っているAさんへの助けにもなりたい。』『このため、明日定規のことはみんなで探すが、犯人捜しはやめさせる。』『それでも嫌な思いをするようなら次の手を考えよう。』というような内容を伝え、ある程度先行きを示し、話し合いの継続性をもたせることがよい。それから、話してくれたことへの感謝を必ず伝えること。初動で最も大切なことは先生と話せてよかったなど実感させることである。

カウンセリングでは深い話をした後ほど現実的な話で心の浅いレベルに引き戻してから終わりにすることがセオリーとされるので、例えば今回のケースでも、好きなことの話をしてしながら下駄箱まで送り、『また明日。』と言って見送ることがよいとされる。」とカウンセリング視点に立った児童への対応について述べている。

また、南房総教育事務所 SSWSV 川島隆太氏のインタビュー映像を流し、保護者対応のポイントについて紹介した。その中で、「まず、保護者対応を始める前に先生方に知っておいてもらいたいことは、子供と家庭には様々な背景があるということである。保護者が日々感じているもの、求めているものがあるが、実際の家庭内は非常に見えづらいということがある。親子のコミュニケーションであったり、夫婦のコミュニケーションであったり日々の生活は、先生方には見えにくいことが多々ある。学校との関係づくりに悩まれている保護者も非常に多い。その根底にあるのは、保護者はやって当たり前という風潮で、全く評価されない保護者もいる。そこで先生方が、『大変ですね。』『ありがとうございます。』というような声掛けをすることによって保護者に非常に安心感を与えることができる。保護者への共感や理解が非常に大切である。

対応では、先生方が電話をした時点で始まっている。子供のトラブルで学校から電話がかかってきた場合は保護者非常に困惑してしまう。その電話の説明が曖昧であったり、事後報告だけになったりしてしまうと保護者はかえって不安になってしまう。学校としてどのように対応していきたいのか、子供に何をお願いしていきたいのか、そういったことを示していくこと、共有していくことによって次の対応が見えていく。延いては、それが

保護者の安心感を与えることになる。

クレマーという言葉があるが、あくまでも保護者にとってそれは不安の表れであるとうことを理解し、双方向のコミュニケーションをとり、先生方と保護者が子供を支えるといったパートナーシップの関係を築くことが大切である。」と保護者との関係の築き方について述べている。

2.5.6. ポイント説明・まとめ

グループワークを通して、組織対応の重要性について説明をした。どんなに小さな問題の対応でも、教員一人で対応することで、判断を間違えてしまったり、人手が足りずに対応しきれなかったりする可能性がある。そのために組織対応では、組織で判断・分担することが重要であるということ伝えた。また、対応に困ったときには専門機関を活用するといった方法もあることを伝えた。

最後に研修全体でのポイントをもう一度確認し、感想を述べ合い研修の学びを共有した。

3. 検証研修の分析と考察

3.1. いじめ対応に関する4つの資質能力について

研修終了後、受講者にアンケートを行い、いじめ対応に関する資質能力の高まりについて、分析と考察を行った。

①いじめを早期発見するための認知力については、図3において、研修を通して、学びにつながったことは何ですかという設問に対し、1つの問題に対して複数の背景や原因が絡み合っていることへの回答が全体の約78%となっていることから、この研修で、いじめを早期発見するための認知力を高めることにつながったといえる。

検証研修の中で行われたロールプレイングの場面から、相談の背景に、集団で疑われていじめにあっている可能性がある児童がいたという事実まで引き出すことができた研修校は6校中1校のみであった。また、事例の動画を視聴し、集団で疑われているシーンをいじめだとは思わないと感じている教員が半数以上いた協力校があった。そこから、普段学級で起こっているトラブルからいじめを発見するアンテナが全体的に低いことや、いじめの認知基準の違いが明らかになった。そのため、研修の中で、どんな出来事にもいじめが潜んでいることや、職員全体でいじめの認知についての理解が確認できたことは学びにつながったと考えられる。

②いじめに関係する児童への対応力については、図3から、正確な聞き取りや丁寧な相談方法、傷ついた児童への寄り添い方への回答が、いずれも65%以上となっ

ていることから、研修がいじめに関係する児童への対応力を高めることにつながったといえる。自由記述では、図 4 にあるように、専門家の助言に対して肯定的に書かれている内容の割合が多いことから、この研修を通して、いじめの訴えがあったときの丁寧な聞き取り方、いじめの被害児童へのケアの仕方が専門家のインタビューからスキルとして学ぶことにつながったと考えられる。

③保護者への対応力については、上記と同じように、アンケートの自由記述から「専門家からの保護者対応の基本姿勢について学びにつながった」などの意見は見られたが、「保護者対応の基礎知識」の学びについての回答が約 15%となっていることから、研修で保護者への対応力を高めることにつながったとはいえない。その原因として、研修時間が 90 分確保できなかった学校では、資料を配付するのみとなってしまったために、詳しく内容に触れることができなかったことが考えられる。また、今回の研修内容は、いじめを発見し、初期対応をすることで内容となっているが、いじめの状況や対応によって保護者との関わり方は大きく変わり複雑になっていくことが多い。そうなる今回の研修では、この場面の事例を設定していなかったため、内容が不十分であったと考えられる。

県の調査では、いじめ対応において保護者対応の課題が最も高いとされている。しかし、今回の研修では不十分であったことから、今後は保護者対応について詳しく扱う研修も考えていく必要があると考えられる。

④組織での対応力については、図 3 において、組織対応の重要性についての回答が約 57%だったことから、研修が組織での対応力を高めることにつながったといえる。アンケートの自由記述欄からも「いじめ対応を全体で考えることで共通理解が図れた。」などの肯定的な意見があり、研修のグループワークの中で学年や同年代の先生方と意見を交流したこと、そのグループワークの中に管理職も参加し、意見をもらったことが校内で行ういじめ対応の共通理解につながったと考えられる。

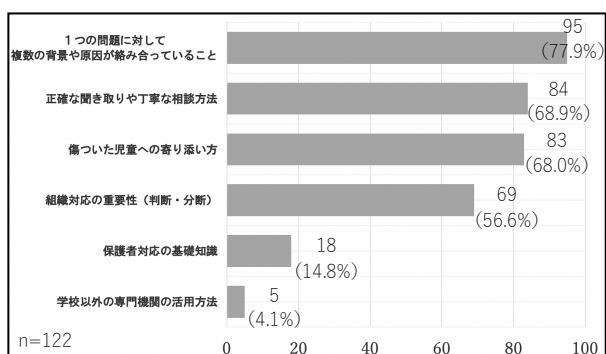


図 3 教員アンケート結果

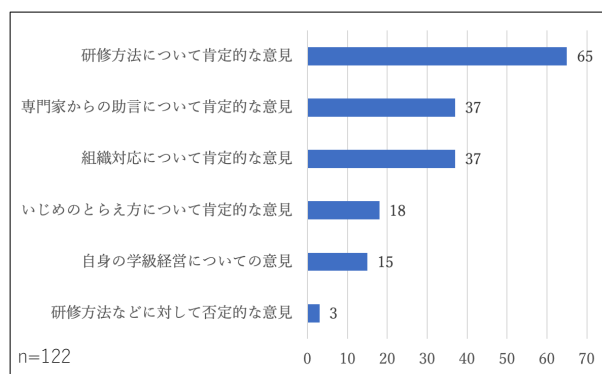


図 4 教員アンケートの自由記述欄内容分析

3.2. 事例研究を取り入れた研修の方法について

研修後のアンケート結果から、事例研究を取り入れた研修方法についての分析と考察を行った。図 5 から研修方法については適切であったという意見が多く見られた。また、自由記述では(図 4)、研修方法について肯定的な意見が多く見られた。具体的には、「事例がどの学校でもあり得る内容であった。」「事例に映像を用いたことで内容がわかりやすかった。」という回答が得られた。このことから、事例の内容を校内でよく起こる出来事にしたこと、映像を使って事例を説明することで、状況理解が容易であったことが受講者の学びを深めることにつながった結果だと考えられる。また、グループワークでは、管理職にも参加してもらい意見をもらう場面を設けた。その結果、「様々な先生の意見が聞けてよかった。」「職員全体で共通理解することができた。」などの回答が多く得られた。これは、前述で松永が示したいじめ問題に関する課題に対して、この研修は有用性があると考えられる。なお、研修方法について否定的な意見として、「ロールプレイングの場面で教員役が晒し者に見えて不快であった。」「個人の課題や学校の状況に応じた研修を計画すべきである。」があった。

これらにより、事例研究を使った研修方法は、教員のいじめ防止のための実践力と資質能力を高めるために有効であったと考えられる。また、映像を使うことで事例をわかりやすく説明することができた。しかし、今後研修をしていく上で、ロールプレイングを取り入れる際には、受講者の気持ちに配慮しながら行うこと、様々な学校の実態に合わせた内容の事例を開発する必要がある。

3.3. 研修の有用性について

研修後のアンケート(図 6)から研修の有用性について分析と考察を行った。「今回の研修が学級経営にいかせる」と回答した教員は「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせて 100%であった。実際にどのような場面

で活用できるかについては追跡調査していく必要がある。しかし、どのクラスにもいじめは起こりうる問題とされていることから、今回の研修が、学級内でのいじめの早期発見、対応につながり、児童相互の人間関係を円滑にする一助になるのではないかと考えられる。今回の結果と、3.1. 3.2.の結果から、今回開発した研修は、いじめ対応に関する資質能力を高めることにつながり、その力が学級経営の中でいかにできる可能性があると考えられる。

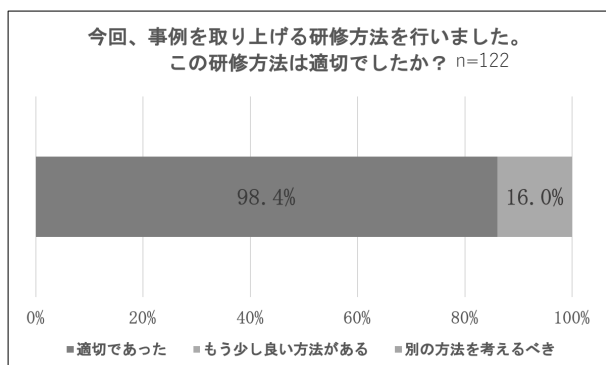


図5 研修方法についての調査

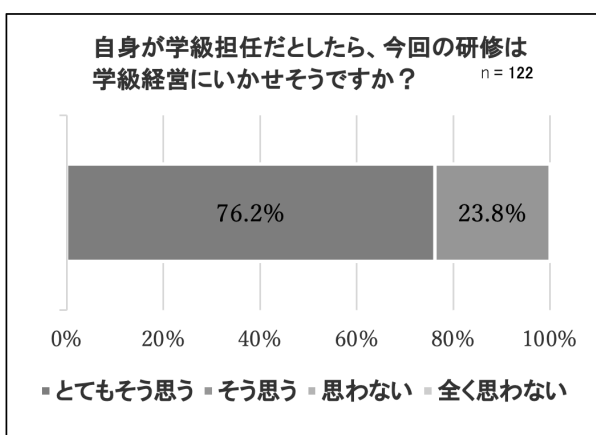


図6 研修の有用性についての調査

4. 研究の成果と課題

4.1. 成果

研究の成果として、以下の三点が挙げられる。

一点目は、事例研究を取り入れたいじめ対応研修を行うことで、教員のいじめ対応に関する資質能力と学級経営力の向上が期待できることがわかった。

二点目は、教職員全体でいじめに関する事例研究を通して、いじめに対する認知基準の違いを相互に話し合うことで修正し、共通理解をもっていじめ対応を行えるようになることがわかった。

三点目は、事例研究で事例紹介や専門家の映像を使っ

て研修を行うことで、教員の学びを深める手立てとなることがわかった。

4.2. 課題

研究の課題として以下の三点が挙げられる。

一点目は、受講者から、研修の内容が学級経営にいかせるといった声は聞くことができたが、どのようにいかされたのかを検証するために引き続き研究を進めていく必要がある。

二点目は、いじめ対応に関する資質能力をさらに高めていくには、保護者への対応をテーマにした事例の研修を開発していき、家庭も含めていじめ対応が円滑に進むようにするための研修ができるようにしなければならない。

三点目は、学校現場の中で、毎回長時間の研修の機会を生み出すことは困難である。よって、教員向けに事例研究の要素を取り入れた「生徒指導だより」等を使って、短時間でも行えるような研修を開発し、継続的に学級経営力を高められるような取組をしていく必要がある。

- 1 文部科学省 (2020)、p.1
- 2 文部科学省 (2017a)、p.21
- 3 文部科学省 (2020)、pp.1-37
- 4 千葉県教育委員会、(2019)
- 5 松永 (2017)、p.10
- 6 藤原ら (2018)、p.23
- 7 小松 (2016)、p.86
- 8 文部科学省 (2017b)

引用文献

- 小松茂 (2016) 「教師教育における教育相談及び事例研究の意義」、立命館教職教育研究 (特別号)、pp.83-89
- 千葉県教育委員会 (2019) 「平成30年度 いじめに関する県独自調査の結果」、https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/jisei/seitoshidou/ijimemondai/chousakai/documents/siryou_1.pdf (2020年12月28日最終閲覧)
- 藤原一弘・中尾走・小田哲志 (2018) 「教員と子どものいじめ対応能力を高めるプログラムー葛藤場面や分岐点に着目した事例問題の開発と可能性ー」、『愛媛大学研究紀要』、第65巻、pp.21-34
- 松永邦裕 (2017) 「いじめ問題に関する学校現場の抱える課題」、『福岡大学人文論叢』、第48巻、第4号、pp.1055-1067
- 文部科学省 (2020) 「令和元年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」、https://www.mext.go.jp/content/20201015-mext_jidou02-100002753_01.pdf (2020年12月28日最終閲覧)
- 文部科学省 (2017a) 『いじめの防止等のための基本的な方針』、https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/_icsFiles/afieldfile/2018/01/04/1400142_001.pdf (2020年12月28日最終閲覧)
- 文部科学省 (2017b) 『学校におけるいじめ問題に関する基本的認識と取組のポイント』、https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/06102402/002.htm (2020年12月28日最終閲覧)

謝辞

1年間御指導を賜りました千葉大学教育学部藤川大祐先生、また検証授業に御協力いただいた協力校職員の皆様に心から感謝申し上げます。