



第26回学習会を、平成23年1月14日(金)19:00～20:00福岡市教育センターにて行いましたので報告いたします。

## 第26回目の内容

講師 重枝一郎先生(福岡市教育センター主任指導主事)

1 校内研修の基盤となる職場風土づくり

2 体験活動

「Q-Uアンケート」「私の身近な人」(SGEとSSTのコラボレーション)

3 実践交流(博多中学校長谷川先生「風土会で学んだことを活かしていくには」)



## 校内研修の基盤となる職場風土づくり ※学級におきかえてもよい

### ① 学校とは学びあいの場

- ・職員室の状態がその成果に決定的な影響力をもつ
- ・職員は一日を共にする閉鎖集団
- ・フラストレーションが高まると非建設的な行動になり、学びあいどころではない
- ・どのような環境で学びあいがどのように展開されるかが大切

### ② レジリエンスを育てる

- ・レジリエンス：困難な状況にもかかわらず、うまく適応できる力
  - 心のしなやかさ
  - 折れない心
  - 弾力性・柔軟性

レジリエンスを育てるには、周りとの関係や環境についての要素が多くの比重を占めている



忍耐強さは本人のパーソナリティに関連するとされてきたが、そうではなく、その人の周りの人的なものを含む環境などからアプローチすることができる

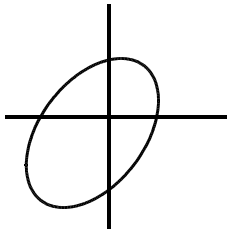
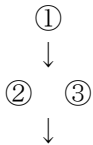


### ③ 職場風土づくりのエクササイズ

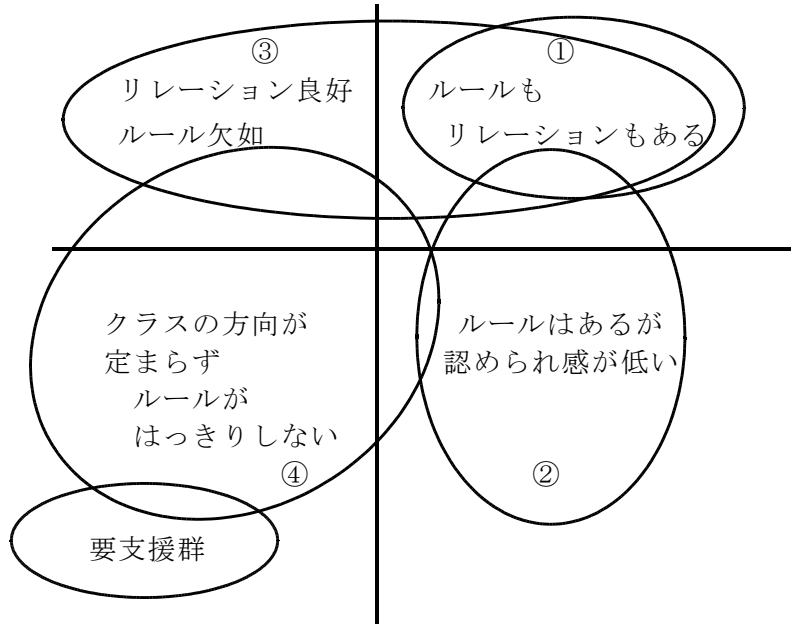
#### 小学校高学年Q-Uで

#### プロット図から

要支援群  
仲良しグループをつなぐ  
リーダーの位置  
若い先生の位置など



危険信号



※ ⑤ 散在している→崩壊



#### 解説

#### ◎ 「教師の同僚性」

学校が荒れ始めると、事後指導に追われ、教師が自信を無くしていきます。外から言うのは簡単ですが、荒れた学校の中にいる先生方は、非常に大変です。荒れ始めると、いろいろなことが悪循環に陥っていくのです。

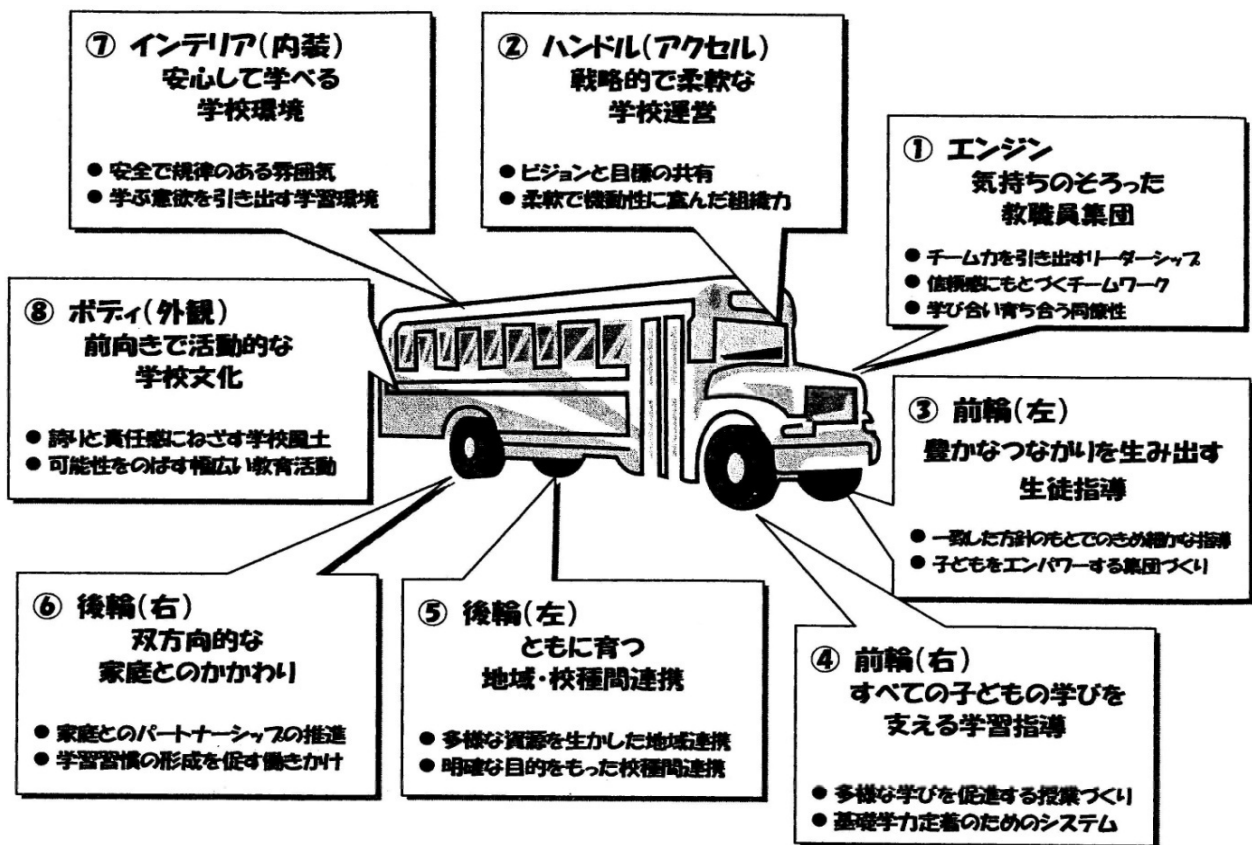
そんな時こそ、「教師の同僚性」が重要です。教師の同僚性があれば、疲労はしてもストレスが軽くなります。例えば、職員室で「授業、どうだった?」「クラスの状況はどう?」と聞くだけでも大きく違います。同僚性があると、教師の成長力が違います。情報の共有もできます。

「共有する」ことが、ポイントです。そして、情報やビジョン（目標）を職員が共有する、その共有の仕方もち、重要なポイントです。ネガティブに陥ると、「こうしようと言っていたのに、してないじゃないか!」と、お互いを批判したり、信頼関係が崩れてきたりします。この「ネガティブ」を「ポジティブ」に変えていく発想をもち、全員が参加する仕組みをつくるのです。

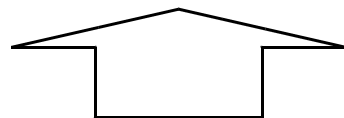
#### ◎ 「スクールバス・モデル」

志水宏吉先生が考案した「スクールバス・モデル」を紹介します。自分の学校の実態に合わせて、ビジョンや意識の共有化を図るために、校内研修等で活用できると思います。

## スクールバスモデル



スクールバスモデル



参考文献 志水宏吉2009「力のある学校」の探究

実態と実践をコラボレートさせて、すべての教育活動に関連づけた考え方をつくる。  
エンジンをスタートさせるキーをリーダーがまわす。

- ・目標をつくろう（「〇〇中バス」ブレインストーミング→KJ法）
- ・ビジョンと目標を共有しよう（組織的・系統的に集約されたものをドーンと出したい→修正しながら、全校集会、学年集会、保護者会、お便り等、ことある場面で【筋を通す】）
- ・認め合おう、学び合おう（職員室はそういうところ）
- ・集団としての荒れ？一定数の荒れ？
- ・授業の成立？授業づくり？
- ・わたしたちの学校という意識（「〇〇中スタンダード」）
- ・教科の壁、教室の壁（教科ではなく学年単位、学校単位の交流）

○スクールバスの性能は学校のタイプで違う

※「落ち着いた学校」と「困難な学校」とでは、環境的要因が違うので、学校タイプ別に8つの要因を考える

スクールバスの項目	落ち着いた学校	困難な学校
①エンジン 気持ちのそろった教職員集団	それぞれの個性を生かしながら、協調した姿勢。 <b>個人の力量の総和としてのチームプレイ。</b>	個々の教師の個性を多少なりとも犠牲にしながらもチームで動く意識。 <b>意図的なチームプレイ。</b>
②ハンドル 戦略的で柔軟な学校運営	<b>ゆるやかな組織体制。</b> 個々の力量を基盤としている。学年のリーダーを中心にすぐに対応できる人が組んでいる。	<b>綿密に組織された体制。</b> 全職員が何事も共有することを大切にしている。システム化に戸惑うが、次第にそのよさを実感する。
③前輪（左） 豊かなつながりを生み出す生徒指導	<b>個々への丁寧な対応</b> ，あるいは日常的な働きかけを通して信頼関係をつくっている。	個々の生徒への丁寧な対応に加えて， <b>生徒同士のつながりを促進した上で集団づくり</b> に力を入れている。年間を通して人間関係づくりのワークショップを行っている。
④前輪（右） すべての生徒の学びを支える学習指導	<b>創意工夫した授業づくり</b> を推進するために、校内研修、研究授業など定期的に行っている。	<b>徹底した学力の下支え</b> を意図的に行っている。小集団での交流の場をつくり「お客さん」だった生徒を認める場をつくる。または、わからないところをフォローする意味での習熟度別。
⑤後輪（左） 共に育つ地域校種間連携	<b>安定した地域を基盤として、無理のない形の連携</b> を行っている。	<b>学校が核となり仕掛ける連携</b> を行っている。「ななめの関係」の力は、間接的に生徒と教師の関係を良好なものにしている。
⑥後輪（右） 双方向的な家庭とのかかわり	保護者の学校教育への関心が高く， <b>積極的な保護者の協力を生かし</b> 教師のやる気を引き出すといった双方の信頼関係を構築している。	保護者からの積極的な関与を望むのは難しいため， <b>学校からの積極的なアプローチ</b> が講じられている。生徒の背景となる情報を十分得て、心に染みる指導を行っていく。その後保護者の学校への協力をつくり出していく。
⑦インテリア （内装） 安心して学べる学習環境	ここは、 <b>違いはあまり見いだせない</b> 項目である。いずれの学校においても、物理的環境を整えることによって、荒れを未然に防ぐ。「壊れたものをそのままにしない」「教室廊下をきれいにする」「掲示物の充実、花壇の整備」を行っている。	
⑧ボディ （外観） 前向きで活動的な学校文化	前向きに多様な取組を実践する雰囲気は存在している。派手さこそないものの、安定感のある落ち着いた外観を生み出している。 <b>安定志向</b> といえる。	険しい道を走る中で、いつバスが転倒するかわからないという危機感から <b>チャレンジ精神</b> を生んでいる。次々とモデルチェンジを繰り返している。ミドルリーダーの強力なリーダーシップのもと新しい取組が導入されたり、研究指定を受けたり、活性化を図ろうとしている。

「スクールバスモデル」の考え方は、「重心」を一点に集中させるのではないやり方だからこそ、可能性を広げることができます。教師全員が、どこかで役立っています。自分のよさや強みを活かしながら、意識を共有して実践します。あたりまえのことですが、意外と共有できていないものです。

ブレインストーミングで、「スクールバス」の①～⑧にあてはまる内容を、具体的にしていきます。全職員が付箋に自分の考えを書いて、貼ります。このような時間を作ることは、意識の共有化のための、心を耕す作業になります。クラスの壁や教科の壁を取り払って、学校のめざすビジョンを共有するのです。

## ◎授業公開のすすめ

教師には、授業をどんどんオープンにする「ノリ」が必要です。学校の一日の大半は「授業」です。教師は「授業」で勝負するのです。そのためには、日常的に「授業力」を磨き、「授業力」を向上させることです。それは、教師である以上、あたりまえのことなのです。

しかし、忙しい日常で、お互いの授業を見合う時間をとることは難しいでしょう。そこで、自分の授業をビデオに録画して、校内研修の時間に、みんなで見るのです。ビデオを見れば、例えば授業中に、子どもの顔を見ていない、しゃべり方に抑揚や間がない、など、他者から指摘されなくても、客観的にわかります。だから、指摘やアドバイスはあまり必要ではありません。嫌でもビデオを見れば、自分で気付きます。

ポジティブで学び合う風土づくりをするためには、全員がビデオを見て「学んだこと」を言うのです。教室の掲示物についてや子どもの変容や、何でもよいのです。1時間以上の協議は、教師が疲弊していきます。30分程度で終了する「ビデオ試聴会&学んだことを全員一言発表会」を年にたくさん行います。それだけでも、授業力向上につながるでしょう。

30分程度で「学んだことだけ言う」と決めておくと、筋が通って校内研修もしやすくなります。学んだことを言ってもらうことで、授業者も自尊感情が高まります。やる気のメカニズムを考えておくことは重要です。研修がストレスでなくなる「ポジティブ」な風土づくりを仕組むのです。

## ◎発想力・・・ルールを守るための「契約」、「小中連携」

来年度の見通しをたてたり、1年間の見通しをたてたりすることは、職員にとっても子どもにとっても、同じように大切です。

まずは、子どもと「ルールづくり」のための「契約」を結び、途中で、「再契約」「再々契約」を結びながら、ルールを守らせることを徹底するという「ビジョン」をもちます。

小中連携では、例えば、小学校6年生の学級掲示物を全部いただいて、中学校1年生の教室に貼るという方法があります。

小中の接続を意識しながらも、中身の質は高めていきます。子どもに掲示物の「意味」を問いながら、中学生としての考え方に深めていくなど、教師が豊かな発想をもてば、教育の可能性はさまざまに広がります。

## ◎発信力

子どもに「発信」するのはもちろんですが、さらに、家庭や地域にも「発信」します。学校の教育目標やビジョンを示すのです。

全体を発信し、部分を発信し、繰り返し発信します。学校だよりや学年だより、学級だよりで、「1年間の流れ」や「先生たちのやる気」「学校の取り組み」等を発信するのです。このような背景があると、親や地域の受け取り方が違ってきます。先生たちのやる気を親も感じてくれます。それは、自分が親の立場だとどう感じるかを考えると、わかることです。

プラス面だけではなく、マイナスのビジョンも子どもと共有します。だから、先生は今、きびしくしているんだ、先手を打っているんだということを、感じさせるのです。そうすることで、逆に、余裕が生まれます。

## ◎学校に集まっている意義→人間形成

学校に来て、集団生活の中で学んでいるのは、人間形成に集団が欠かせないからです。それは、職員室も同じです。職員室の状況がよければ、成果が上がりやすいのです。

職員は同じメンバーで、時間を共有しています。それは、閉鎖集団です。ギクシャクすると、多大なストレスがかかります。

明るく楽しく、前向きに教育活動に取り組めるように、職員同士の関わり方を共有することが大事です。

## ◎レジリエンス

10年ほど前から、ポジティブ心理学で言われていることですが、周りとの関係や環境によって、心のしなやかさや折れない心、弾力性や柔軟性が育つのです。誰かとのかかわりや励ましで、忍耐強さが生まれるということは、自分（教師）も子どもも同じです。まわりとの関係や環境が大切なのです。だから風土会では、教育の土壌である人間関係づくりや学級づくり、職場づくりにこだわっているのです。

## ◎Q-Uアンケート

Q-Uが福岡市でもずいぶん、導入されています。子どもにしているアンケートを教師もしてみたら、子どもの気持ちや感じ方が少しはわかると思います。子どももアンケートをするときに、いろいろなことを考えたり思い出したりしながら、印をつけています。Q-Uアンケートを教師もしてみることをおすすめします。

→実際に、「風土会」に集まった先生方で、体験してみました。

→学校が困難な状況であれば、職員室の状況も比例します。

校長先生がその結果をどう思うのか？

個人のパーソナリティではなく、まわりとの関係や環境が、大きく影響しているのです。

→プロット図を見ると、学級の状況がわかります。

教師がする場合は、職員室の状況がわかるということです。

全員の状況を集めて、プロット図にすることで、いろいろなことがわかるのです。

それは、子どもも教師も同じです。

→要支援群にいる子ども（教師）については、話をしっかり聴いてあげる必要があります。

日常のかかわっている人たちの責任も大きいのです。

→Q-Uアンケートの信憑性は極端に言えば、どうでもよいのです。

自己評価ですから、その日の気分で変わることもあるのですから。

グループで結んでみたら、1人だけ違うところにいることもあります。

本音は、そのグループからはずされたくないだけで、居心地の悪い思いをしているのかもしれない。小さな世界に頼らなくても、いろいろな人と交流する良さを、意図的に教えることも必要です。

→リーダーの位置からも、見えてくることがあります。

リーダーが左下にいると、「やらされている」という気持ちがあり、教師から認められていないと感じていることが多いようです。

教師は、リーダーに対して、刺激を入れ直すという視点を持ち、かかわりかたを変えていきます。

- 教師のプロット図では、若い先生の位置も要チェックです。  
若い先生が、「わかりません」と、先輩教師に、日常的に聞くことができる雰囲気があるのかどうか、職員室の状況を見直すきっかけになります。  
ベテランと若年教師が二極化すると、教師集団は活性化しません。  
おもしろいミスやドジがあると、笑いながら活性化する、そのような、おおらかな雰囲気が職員室にはほしいのです。
- Q-U アンケートをした後、どのような取り組みをするのか、プランをたてて実践することが重要です。それがないと、Q-U アンケートをした意味がありません。  
認められ感が少ないことがわかったら、学級だよりで「発信」するのも、ひとつのプランです。  
年間80号くらいは、書けます。ポイントは、短時間で書くこと、子どものワークシートや文章等を載せること。写真も OK です。子どもを受容し、認める文章を書きます。また、理論的な背景を意識的に書くことも、「発信」するには重要です。
- Q-U アンケートの結果から、ルールが欠如していることがわかれば、スキルのトレーニングを意識的に取り入れます。話を聴くときに、頷いて聴くなど、ソーシャルスキルトレーニングとエンカウンターをコラボさせた取り組みを、プランニングします。
- 「私の身近な人」というエクササイズは、リレーション、ルールづくりの、どちらにも効果的な内容です。教師の意図によって、どちらかに力を入れることもできますし、実態に合わせて、アレンジしてください。

## エクササイズの体験活動

### 「私の身近な人」

～友だちを理解し、人を好きになる心を育てたい～

このエクササイズは、自分にとって「身近な人」を10人程度選んで、その人が自分にとってどんな人なのかを書くことで、自分と他者とのかかわりや関係を確認する内容です。

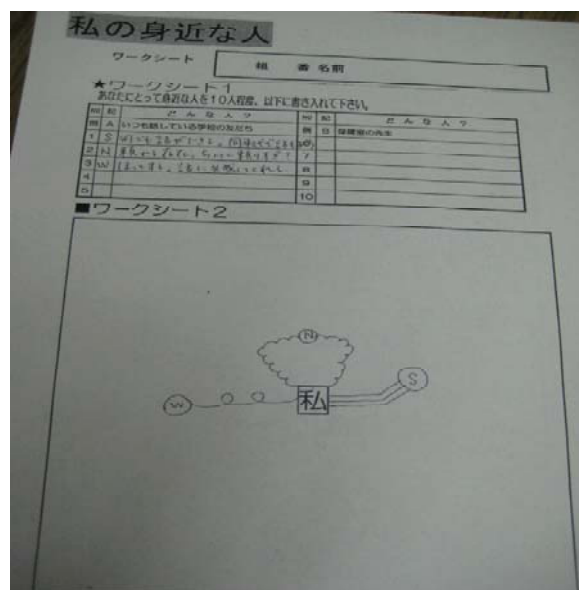
ワークシートの真ん中に「私」がいます。身近な人10人と「私」をいろいろな線で結んでいきます。なぜ、その線にしたのか、理由も考えながら書きます。

ワークシートを書き終えたら、そのシートをペアで交換して、お互いに、書いたものについて、質問し合います。相手の話を頷いたり相槌を打ったりしながら、受容して傾聴します。

右の図は、風土会に参加された先生が、実際に書いたワークシートです。時間の関係で、「自分の身近な先生」を3人書きました。

この先生の場合、「私」の上に描かれている先生は、職場で最も尊敬している、頼れる先輩教師だという説明でした。3本の線で結ばれている、「私」の右側に描かれている先生は、3年間、同じ学年の同僚教師で、これからも一緒に学年で仕事をしたいと思っているという説明でした。

このように、話を聴くと、その先生が描いた場所や線の意味や、その先生のまわりの先生方のことが、よく理解できます。



子どもたちがこのエクササイズをするときは、まず、楽しそうに時間をかけて、ワークシートを描きます。そのワークシートを見ると、子ども同士の間関係が見えてきます。教師が普段の観察からだけでは見落としている、さまざまなことがわかってきます。

また、改めて考えてみると、自分はたくさんの人たちに支えられているという事実や感謝の気持ちをもたせることもできます。

さらに、お互いのワークシートを交換して、質問し合う場面では、言語活動や表現力の育成、人の話を聴くときのマナーやルールの学習など、さまざまな学習と関連付けることもできます。

重枝先生は、「私の身近な人」のエクササイズをした後の学級だよりで、次のように書いています。

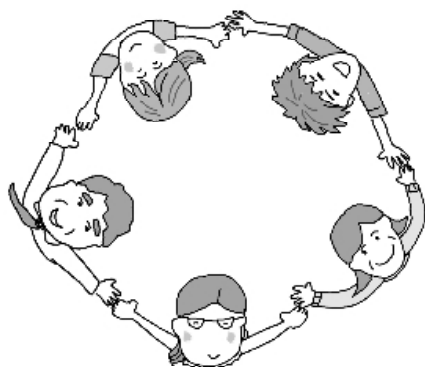
このエクササイズのよさは、身近な友だちや大人との関係をあらためて考えることができることです。

一般に中学生は、小さな仲良しグループを形成して、学校生活を過ごす傾向があります。このようなグループはメンバーが固定され、グループ内のルールに従って周囲からのアドバイスを受け入れないなど、閉鎖性をもっていたりします。

だからといって、互いに仲良しかつという、ほとんどの場合そうではなく、いがみ合ったり、陰で悪口を言い合ったりすることもあり、時には、いじめに発展する場合があります。

この授業は、身近な人との関係をあらためて考えさせることにより、それらの人たちを見つめる姿勢と視点を学ばせることができます。

自分の身近な人が、マイナス方向にいかないように、しっかりつながろう！！





☆ 今回の学習会のキーワード ☆

- 職員室の状態が、その成果に決定的な影響力をもつ（学級におきかえるとよい）
- レジリエンス：困難な状況にもかかわらず、うまく適応できる力  
心のしなやかさ、折れない心、弾力性、柔軟性
- 同僚性            ○スクールバスモデル    ○発想力            ○発信力



♪学習会に参加された先生方の感想♪ （参加人数 17名）

- ・「職場環境（職員室）が良くなれば、子ども達はイキイキするんだ。私の学級経営は、この職員室経営なんだ」と、10年くらい前に勤務していた学校の、当時の校長先生がおっしゃっていました。深い意味があることに気付かず、のほほんとしていましたが、今思えば、とてもとても楽しい毎日でした。子ども達のレベルもうなぎのぼりでした。職場環境が大事だと、痛感した時間でした。ありがとうございます。
- ・実は今、学年職員が同じ足並みで歩いているとは言えない状態です。何か違う、こうすればいいと思いつつも、自分の意見を言えない（言わない？）感じがしています。幸い私には、理解してくれる先生も頼れる先生もいるので、満足群にいましたが（Q-Uプロット図）新たな気持ちでまた、がんばろうと素直に思いました。職員室の雰囲気良くなるように、がんばります。
- ・職員室の状態が・・・というところは、まさにその通りだと思いました。家庭では、母親と父親の関係が子どもに大きく影響するのと同じだと思いました。教師がつながれば、生徒たちは安心して過ごせる。しかし、荒れていく子ども達を見ると、教師のつながりの乏しさを実感するばかりです。子どもをつなぐより、教師をつなぐ方が難しいですね。
- ・職員集団の大切さを改めて感じました。集団を活かすには、リーダーが必要だと思いますが、そのリーダーが集団をどんな風につくっていくかで、集団は変わるのだと思います。重枝先生のようなリーダーが、どの学校にもいればいいのになあと感じました。
- ・Q-U アンケートと「私の身近な人」のエクササイズは、来年度の自分のクラスで絶対に、取り組みたいと思います。「私の身近な人」を行う中で、話をすることで、自分の学校の先生のことを、もう一度振り返ることができました。毎回、重枝先生のことばには、納得させられることばかりです。職員室では、校長が担任ということば、常々私も思っています。
- ・久しぶりに参加しました。振り返ると最近、自分に余裕がなかったと思います。自分に余裕がないと、子ども達ともうまくいかないと思うので、今日参加して、自分が学ぶことで、子ども達との関係はもっとより良くなると思いました。
- ・Q-U アンケートを行った後の、プロット図を見る視点について確認できました。今日、自分のクラスで「ビーイング」をやってきたところでした！！
- ・今、まさに、本校に必要な内容ばかりでした。自分が発信していけるとよいのですが・・・ Q-U後の取り組み、職場の状況など、どうにかしていきたい気持ちになりました。
- ・来年度から学級をもつにあたって、どういった実践をイメージしていけばよいのか、そのきっかけが欲しくて参加しました。エクササイズは実際に、自分が体験することで深まりが生まれ、生徒への指導に活かせると感じました。学級だよりの重要性や振り返りの大切さなど、新たな気付きもありました。ありがとうございました。
- ・職場風土づくりは、自分の人生の風土づくりでもあると思いました。自分が醸し出すものは、すべて周囲が知らせてくれると感じ、どうしても人に厳しくなる私の習性を、少しでも直したいな～と思いました。

## ♪「実践発表」（長谷川先生 博多中学校）への感想や自分の実践について♪

- ・長谷川先生の実践については、多くの面で共感することができました。特に、「同僚と共に学ぶ」という点は、自分もそうだと思います。数回、風土会に参加させてもらっていますが、それはまず、重枝先生が校内研修の講師として学校に来て下さったことと、同じ学年に、風土会に参加されている先生がいたからです。1人ではなかなか難しいですが、一緒に学べる先生がいれば、気軽に学べると思います。
- ・今の学校では、リレーション科として、風土会で学んでいるような内容を学校で行っていますが、残念ながら、長谷川先生が実践しているような、教師間での共有は、なかなかできていないと感じました。前の学校では、学校としての取り組みはありませんでしたが、風土会に参加されている先生のおかげで、学年全体として共有できていたと思います。自分も、学校全体を巻き込めるように、がんばりたいと思いました。
- ・職場の雰囲気、職員間のつながりが、まず大切だと考えていたので、後押ししていただけた感じがしました。ありがとうございました。
- ・風土会に参加して、実践しよう！というエネルギーをもらって帰るのですが、自分が実践するのがやっとなら、学年に広げることがほとんどできていない状況です。私の実践では、成果があまり見えず、説得力がなさすぎるのかもしれませんが……。学年でできたらいいのに……。と思う一方で、どう伝えたらいいのか分からない状態なので、どう伝えればうまく共有できるのか知りたいと思っています。
- ・長谷川先生が奮闘されているエネルギーが伝わってきました。同じように、僕もいろいろ楽しんで、取り組みたいと思いました。
- ・長谷川先生の4年間の歩みがよくわかりました。同心円状に広がる様子に、勇気づけられました。
- ・私の学校は、以前から風土会に参加している先生も多く、やる気のある先生も多いのですが、なぜかそれを生かしていないのが現状です。長谷川先生の話聞いて、そのあとの一歩を踏み出さないといけないなと思いました。
- ・私は今年度、初めて風土会に参加するようになり、また、現在担任もしていないということで、ここで学んだことを実践したことがありません。長谷川先生のお話をお聞きして、即、実践されていること、しかも、学年、学校をしっかりと巻き込んでいることを、すごいことだなと思いました。自分自身すっかり中堅と言われる年代になってしまったのに、先生のような動きが全くできていないので、見習いたいです。素敵なお話をありがとうございました。
- ・思わず「うらやましい」と思ってしまいました。でも、よく考えたら、自分が何もしていないことに問題があるんですね。まず「できるだろうか」と思わないことから始めます。
- ・校内研修で取り組まれていることが、うらやましいと思いました。学校全体でエクササイズが気軽にできるようになれば、学校も活気づくような気がします。本当にありがとうございました。やる気がわきました。
- ・「がんばっているな〜！」（同期なので……）でも、がんばっている話を聞いて、やっぱり、やれば変わるんだと励まされました。継続は力なりですね。