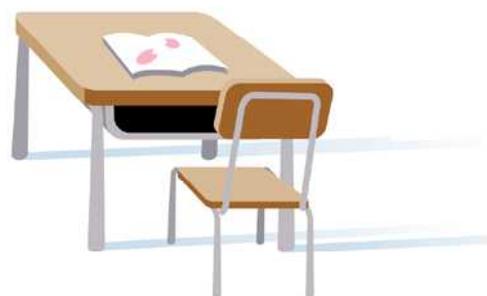
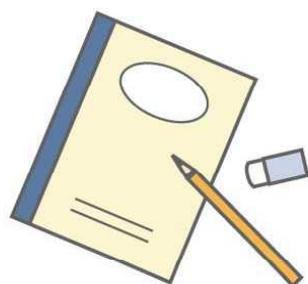


若手教員を中心とした



研修実施に係る事例集



平成26年8月

千葉県教育委員会

はじめに

平成25年度の千葉県の学校職員の懲戒処分件数（教職員課所管、監督責任を除く）の合計は、20件である。懲戒処分の量定別内訳は、免職6件、停職4件、減給3件、戒告7件となっており、事由別内訳は、わいせつ・セクハラ7件、体罰6件、個人情報の漏えい・紛失1件、飲酒運転等交通事故3件、その他3件となっている。総数では、平成24年度と比較して3件の増加となっている。

次に、全国における本県の懲戒処分等の状況は、各都道府県に政令市を含めて比較すると、本県は他県と比べて懲戒処分等を受けた教職員の総数は少ない（文部科学省の「平成24年度公立学校教職員の人事行政状況調査」によると、懲戒処分及び訓告等を受けた教職員の人数は47都道府県中31位である。）にもかかわらず、わいせつ行為による懲戒処分を受けた教職員数は、北海道、東京都、愛知県、神奈川県、兵庫県に次いで6番目に多い。同じく体罰による懲戒処分を受けた教職員数も、全国で8番目に多くなっている。

また、平成25年度の本県の特徴として、懲戒免職となった事故6件は、全て教職経験5年未満の教職員（含む講師）が起こし、特に、わいせつ行為での処分件数のうち5件が経験3年未満の教職員によるものである。近年、団塊の世代の大量退職に伴って学校現場においても、若手教職員の比率が高まっており、若い世代の育成は、教育界の喫緊の課題となっている。

そこで、今年度、県教育委員会では、昨年度の傾向を踏まえ、「若手教職員のための不祥事防止策」に取り組むことにした。多くの学校から、「若手教員を中心とした研修実施に係る事例」を提供していただき、学校種、地域等にも配慮した上で、小学校3例、中学校3例、高等学校2例、特別支援学校2例にまとめた。また、資料編にも各学校から提供していただいた資料を掲載している。

今後、各学校における校内研修で、事例集を活用し、若手職員育成の一助としていただきたい。

平成26年8月20日

若手教員を中心とした研修実施に係る事例集・目次

はじめに

- 1 授業参観と若葉研でスキルアップ！ワンポイント研修で日常的に！グループエンカウンターでハートアップ！（葛南教育事務所管内小学校） - 1 -
- 2 モラールアップ委員会の運営は若手で！（北総教育事務所管内小学校） - 3 -
- 3 夏休みも校内研修で力量アップ！（東上総教育事務所管内小学校） - 5 -
- 4 不祥事撲滅会議、フライデー研修！（南房総教育事務所管内中学校） - 7 -
- 5 ボトムアップ型モラールアップ研修会の実践！（東葛飾教育事務所管内中学校2校） - 10 -
- 6 市町村教育委員会の取組（東上総教育事務所管内教育委員会） - 13 -
- 7 HPを活用した「コミュニケーションページ」の取組（県立高等学校） - 15 -
- 8 ホームルーム3人体制の取組（県立高等学校） - 18 -
- 9 若年層研修の取組～「見て・聞いて・学ぶ」（県立特別支援学校） - 21 -
- 10 若手教員対象の研修の事例（県立特別支援学校） - 23 -

<資料編>

- 1 中学校・・・・・・・・・・○中キーワード&合言葉「風呂沸いた」 - 25 -
- 2 中学校・・・・・・・・・・自主研修会の案内・学級会資料 - 26 -
- 3 小学校・・・・・・・・・・モラールアップ研修 標語 - 28 -
- 4 小学校・・・・・・・・・・模擬記者会見シナリオ・想定QA - 29 -
- 5 高等学校・・・・・・・・・・HP コメント Part 2 - 32 -
- 6 高等学校・・・・・・・・・・年間計画と若手教員育成カルテ - 36 -
- 7 特別支援学校・・・・・・・・先輩と後輩の会話（研修資料） - 39 -
- 8 特別支援学校・・・・・・・・あなたならどうする？（研修資料） - 40 -

1 授業参観と若葉研でスキルアップ！ワンポイント研修で日常的に！ グループエンカウンターでハートアップ！

葛南教育事務所管内小学校

本校では、職場での良好な信頼関係の構築と、風通しの良い日常的に学び合う雰囲気づくりをめざし、モラルアップ委員会を設置し職員研修を進めている。特に若年層教職員に関しては、教員としての仕事への向き合い方やあるべき姿、役割について学び、信頼される教員を目指すよう指導・助言をしている。若年層教職員（20歳代2名、30歳代3名）の育成のため、本校では以下のような取組みを行っている。

○ 授業参観の励行

経験の少ない若年層教員には、ベテラン教員の授業や教育活動を参観し、「見て学び、わからないことは積極的に聞く」よう意識させている。空き時間等を利用し、本校の研究教科である算数の他に、道徳や他教科においても参観するよう勧めている。教室の掲示物や板書等、学ぶ内容は日々の教育実践の中にある。授業参観の視点や参考にすべき点などの助言をし、その中から教育活動に関する知識や技能を学びとっていけるようにする。

1学期はワンポイント研修の一環として、2学年で1単元を通して授業を公開した。都合がつく時にいつでも参観できることは、参観者にとっても時間を割きやすい上、単元を通して子どもたちが学び成長していく過程を見ることで、自らの授業実践に生かして行けるであろうと考えたからである。この実践では、若年層教職員だけでなく他の職員にとっても学び合う機会となった。

○ 研究授業（若葉研）の実施

平成25年度は、3学期に研究教科の算数ばかりではなく、道徳や社会なども研究授業を行った。〇〇市教育委員会指導主事による指導案検討から始まり、研究授業、研究協議を行うことで授業力を高められるようにした。若年層教員同士、互いの授業を見合い、協議に参加することで意識の啓発にもつながった。

○ ワンポイント研修の実施

明日の授業や学級経営に生かせる研修を行うことを目的として、放課後の短い時間（15～30分）を利用して、ワンポイント研修を実施した。これは、「今どんなことを困っているのか」「どんな事を研修したいのか」といったアンケートを実施し、そのニーズに応え設定したものである。同時にベテラン層の教員に、講師としてその経験や知識を広め、還元できることはないか募った結果、「教育相談」「生徒指導」「体育実技指導」「防災教育」などの申し出があった。これは教師間の信頼関係を高め、相互に影響し学びあう「相互関係」や組織の一員として連携する「協働関係」の深化につながると考える。

本年度は、「教材作成」「ICT機器の活用方法」「情報教育の実践例の紹介」「インシデントプロセス」「教育相談」「授業研究の参観の仕方」など実施した。

○ 相談（カウンセリング）

保護者対応や学級経営等、困っていることや悩んでいることをじっくり聴くことを心がけている。些細なことでも相談しやすい関係を日頃からつくるように心がけている。校長は学校内を頻繁に回り、表情や様子を見て積極的に話しかけ相談に乗っている。時には一緒にケース会議を開き指導と助言をしている。教頭と教務も、教務室に立ち寄る教職員に積極的に話しかけ、「いつでも相談にのる」というメッセージを伝えるようにしている。

○ 夏季職員研修

- ・グループエンカウンター
- ・不祥事根絶 事例研修
- ・「こんな●●小学校にしたい！！」～みんなで語り合おう～（KJ法）

《若年層職員の感想 抜粋》

- ・たくさんの先生方のお話を聞くことができ楽しい時間でした。また、気を引き締めて2学期もがんばります。
- ・KJ法でたくさんの先生方の考えや意見を聞き、とてもためになりました。特に〇〇先生のおっしゃっていた「元気アップ!」「学力アップ!」「ハートアップ!」はすごく響きました。
- ・エンカウンターでのあの一体感が忘れられません。絶対に子どもたちにも行いたいと思います。

ここが  いいね!

○ 限られた時間を効率的に！

日々の業務で忙しいが、ワンポイント研修の実施は、時間の有効活用という面に加えて、即時性という面でも大変有効である。

○ 職員間の関係性の向上と意欲アップに、グループエンカウンター（共同作業やエクササイズなどの課題の遂行を通して、構成メンバー間の交流を深めるもの）が有益である。

○ 教職員の関係性が高まると、学校内の風通しがよくなり、不祥事根絶に向けての雰囲気が熟成される。

2 モラールアップ委員会の運営は若手で！

北総教育事務所管内小学校

1 目的

「●●小学校から不祥事を出さないために、自分たちでできることを考えよう。」

モラールアップ委員会を、教務主任と若手職員で構成し、若手職員を中心に、ボトムアップ型のモラールアップ研修に取り組むことにより、若手職員自身の不祥事防止への意識向上を図るとともに、中堅・ベテラン職員に対するモラールアップも図る。

2 年間計画

月	テーマ	方法	形態	対象
4月	不祥事防止の意識 (体罰, 情報管理)	講話 事例研修	教頭による講話 話し合い	全員
7月	不祥事防止の意識 (わいせつ, セクハラ)	事例研修	教務による進行 話し合い	全員
8月	不祥事防止の意識 (情報管理, 公金管理)	講話 事例研修 標語作り	モラールアップ委員による進行, ○○ 市教育委員会の指導主事による講話 ロールプレイング, 話し合い	全員
12月	不祥事防止の意識 (飲酒運転, 交通事故防止)	事例研修	モラールアップ委員による進行 話し合い	全員
2月	不祥事防止の意識(セクハラ)	事例研修	教務による進行, シミュレーション	全員
3月	意識調査の結果から	結果考察	話し合い	全員

3 モラールアップ委員会

<構成員> 教務主任, 6年目, 4年目, 3年目, 1年目教員

<活動内容>

- ・年間計画を立てる。
- ・各研修会の企画・役割分担(司会進行, 資料準備, 記録)・運営を行う。
- ・成果と課題について話し合う。

4 具体的な実践例 <8月の実践から 別紙参照>

<テーマ> 情報管理, 公金管理についての意識を高める。

<内容>

- ①事例をもとにして、ロールプレイングを行った。その後、問題点を把握し、不祥事を起こさないためには、どのような行動をとればよいかを話し合った。
- ②事前に職員が作った情報、公金管理についての標語を研修で紹介した。
- ③標語をもとに、本校のモラールアップ5箇条を作り、職員室に掲示した。

5 成果と課題

<成果>

- ・若手職員は教員としての経験は少ないが、モラルアップ委員会として主体的に取り組んだため、不祥事防止の必要性を真剣に考えることができた。
- ・文字通りのボトムアップ研修となり、若手職員の取り組みに中堅やベテラン職員も影響され、全体のモラルの向上を図る良い機会となった。
- ・ロールプレイングやボトムアップ型の研修を取り入れたため、型にはまらない研修ができた。

<課題>

- ・モラルアップ委員会を主導する教務主任は、若手職員が主体的に運営できるように、達成感を持たせたり研修方法のアドバイスをしたりするなど、更なるコーディネート工夫をする必要がある。

ここが  いいね!

- モラルアップ委員会を若手職員中心に構成し、学校の中核となる主任層がサポートをするという形は、ボトムアップ研修の一つの在り方である。
- 中堅やベテラン職員にとっても、指導・助言する機会を得ることで、意識の向上を図ることができる。

3 夏休みも校内研修で力量アップ！

東上総教育事務所管内小学校



夏休みに入って間もない7月25日（木）に、職員の校内研修会を実施しました。研修1では、「ことばの教室」について、2人の講師の先生からお話をうかがい、その役割や効果、さらに留意点等について共通理解を図ることができました。

また、研修2では、人権教育について担当職員からの説明があり、県教育委員会が作成したDVD「ひびけ、心のリコーダー」を全員で視聴しました。こうした研修は、2学期からの教育活動に生かせるものと思います。

▲**模擬記者会見の様子** 最後に、校内モラルアップ委員会からの提案で、不祥事根絶についての研修を行いました。今回は、個人情報の紛失を想定した「模擬記者会見」を実施しました。校長役、教頭役、そして教育委員会の学校教育課長役等に扮した職員が、謝罪会見で困惑しながらも熱演し、また新聞記者役の職員も鋭い質問を連発していました。絶対に不祥事を起こしてはならないことを全職員で再度確認し、気を引き締め、研修会を終了しました。

1 本校の職員数構成 32名（県職のみ）

- ・35歳以下の職員－11名
- ・経験5年未満の教諭・講師－7名

2 校内モラルアップ委員会

- ・委員－副教務主任をチーフとし、公募によって決定（男5名・女3名 計8名）
*委員構成 → 40代（1名）・30代（3名）・20代（4名）
- ・活動－① 不祥事を起こさないための対策 → 課題把握・事例研究・多忙解消等
② 士気を高める職場風土づくり → 職員間のコミュニケーション
- ・具体的な取組
① 全職員へのアンケートの実施（活動内容、要望等）
② 研修会の企画・運営
③ 職員レクの開催 等

3 模擬記者会見 <個人情報（USB）の紛失> の実施

本校の20歳代男性教諭が車上あらしにあい、車の助手席に置いてあったカバンが盗まれた。カバンには、昨年度と今年度に受け持った児童計68人分の成績や通知表所見の下書きなどの個人情報の入った私物のUSBメモリー1本が含まれていた。男性教諭は、直ちに警察署に被害届を出したが、現在まで見つかっていない。

なお、USBメモリーにはパスワードが設定されており、これまで個人情報の悪用等はない。

① 上記の内容で模擬記者会見を行う

*校長、教頭、学校教育課長、同課主幹（進行役）、記者（前者以外の職員）役を決める。

- ・ 会見者紹介（進行）校長、教頭、学校教育課長を紹介する。
- ・ 事故概要説明（校長）教頭、学校教育課長同席のもと、謝罪と事故の概要の説明を行う。
- ・ 質疑応答（記者）それぞれの職員が記者となって、会見者に質問をする。

② 模擬記者会見終了後、講師による指導

- 記者による質問及び会見者の回答に対する感想 → 想定される主な質問事項の確認。
- 「不祥事発生時の追求と対応パターン」についての説明。
 - ・何が起きたのか → なぜ起きたのか → どう対処するのか → だれの責任なのか → どう再発を防ぐのか
- 模擬記者会見（記者とのやりとり）を通して、個人情報の管理の重要性及び自校の状況について、全職員が再確認するとともに、改善しなければならない点を話し合う。また、「個人情報の紛失」だけでなく、他の不祥事についても同様であることを確認する。

ここが  いいね!

- 実践的な場面設定が、当事者としての自覚を促すことにつながっている。
- 状況を設定できるということは、問題の本質をつかんでいるということなので、大いに参考になる。

< 模擬記者会見のシナリオは資料編に掲載 >

4 不祥事撲滅会議、フライデー研修！

南房総教育事務所管内中学校

【 ●中キーワード 】

「自分を見る目」 「相手を見る目」 「冷静に自他を見つめる目」

〈全教職員対象〉

1 取組内容

- (1) 飲酒運転撲滅のための署名活動
- (2) 不祥事のタイムリーな新聞記事、インターネット記事の活用
- (3) モラルアップ委員会を中心とした不祥事撲滅一声運動
- (4) 不祥事を項目別に分け、班別に話し合いを持ち、職員会議で発表
- (5) 不祥事撲滅標語作成
- (6) 不祥事撲滅だよりの発行

2 不祥事撲滅会議

(1) 会議の方法

教職員は、6つの想定される不祥事について、グループに分かれ、班長を中心にテーマに沿って話し合いをし、その内容を職員会議後に発表する（発表予定参照）。

(2) 話し合いの内容

①会議内容の区分け

T→教職員に関する話題、S→児童生徒に関する話題の2つに分ける。

②不祥事の部門

ア 飲酒運転防止

T 練習試合の朝の運転注意、突然の飲み会への対応

S 20歳未満の飲酒禁止の法律、飲酒と健康、飲酒によっておこる罍

イ わいせつ行為禁止

T 生徒及び保護者とのメール禁止、面接は2名以上で、繁華街での振る舞い

S 性的関係、性病・妊娠講座の開催、出会い系サイト禁止講座

ウ 情報漏洩禁止

T USBは鍵のかかるところに、やむを得ず持ちだす場合の流れの確認、車に紙ベース等を置かない

S 携帯電話講座、インターネット無料ゲーム等の罍、学校からの情報発信について

エ 体罰禁止

T 「どうした」と声をかける、まず腕組みを、家族の顔を浮かべる、

- S 対教師暴力の対応策と法的知識、生徒間暴力の対応と法的知識
- オ 公金横領禁止
- T 役割分担の明確化、管理職への報告及び一人で対応しない現金は置かない
- S 給食費、教材費・PTA会費の未納者、集金の盗難について
- カ 交通安全
- T 健康診断（目、耳）、シートベルト、交通法規、加重勤務は疲れのもと
- S 交通マナー、自転車から見た自動車の動き、自転車の盗難防止

③グループ討議の流れ

- ア 原因の究明
- イ 不祥事を無くすためには？
- ウ 対策案の確認
- エ 発表者決定

④各委員会の発表予定

- ア 飲酒運転防止 6月の職員会議
- イ わいせつ行為防止 7月の職員会議
- ウ 情報漏洩防止 9月の職員会議
- エ 体罰行為防止 10月の職員会議
- オ 公金横領防止 11月の職員会議
- カ 交通事故防止 12月の職員会議

(3) 全体での取組

- ア 講演会実施 1月の職員会議
 テーマ「集団の士気が下がるとき、そしてその高め方職場の雰囲気改善」
 講師 元ジェフユナイテッド 池上 正さん
- イ 不祥事防止川柳作成 2月末日
- ウ 川柳の選考結果発表掲載 3月中旬

〈5年目以下の若年層教員対象〉

1 フライデー研修

(1) 研修のねらい

- ①団塊世代の退職者の増加に伴い、急増する若手教員の早期実践力の育成
- ②教育困難校となっていた学校の実態と社会の変化による新しい課題への対応

(2) 研修の概要

①研修の位置付け

・年間研修計画に位置付け、本校学校教育目標達成のために、若手教員育成、指導力充実を目指す。

②参加資格 ・経験年数5年までの職員及び講師 ・希望する職員

③内 容 ・不登校生徒、保護者への対応 ・発達障害について ・生徒指導

・キャリア教育 ・研修生が必要と感じた課題 ・学校の直面する

課題等、若年層教員の不祥事防止

④時間帯 ・ 金曜日の放課後（生徒下校後）

⑤実践例

- ・ 5月 「発達障害のある生徒への対応の仕方」
講師 本校スクールカウンセラー
- ・ 6月 「てんかん等緊急時の対応について」
講師 本校養護教諭
資料：「応急処置のすべて～緊急度とその対応」
奈良女子大学教授 山本公弘先生著
- ・ 10月 「キャリア教育とキャリアカウンセリング」
講師 本校教諭
資料：平成24年度中央研修
追手門学院大学 教授 三川俊樹先生資料
- ・ 12月 「発達障害生徒の対応について」
講師 ○○小学校 教諭
資料：文部科学省ホームページより
- ・ 1月 「生徒指導」
講師 本校教諭
資料：千葉県教育委員会 「生徒指導充実のために」

⑥その他

若年層教員の不祥事防止については、毎回、研修の冒頭に校長から事例を上げての講話を実施。

ここが  いいね!

- 校内の全ての職員が、班ごとに分かれてテーマを決めて話し合いをもっている。研修会の中で行うと、一部の班だけが発表となりがちだが、年間を通して計画することで全ての班が、全校職員の前で、発表をすることができる。
- 若手中心の勉強会（フライデー研修）は、テーマの幅が広くて、内容も工夫されている。研修の冒頭に、不祥事防止について取り上げており、継続して取り組む大切さを示している。

5 ボトムアップ型モラールアップ研修会の実践！

東葛飾教育事務所管内中学校

<事例1>

- 1 学校名 ●●市立△△中学校
- 2 目的 ○不祥事根絶に向けて職員全体の意識を高める。
①若手教員が中心で研修の企画・運営を行わせることで、教員としての自らの立場を自覚させる。
②協議の中でベテラン教員がアドバイザー的存在となることで、ベテランの教員の意識の向上を図らせる。
③ボトムアップ形式をとることで、全職員により身近な問題として捉えさせる。
- 3 構成 教頭の指導により、研究主任を中心に経験6年目までの教諭・講師で企画・運営を行った。
- 4 実践
①日時 平成25年6月24日（月）15：50～16：40（50分間）
②議題 「不祥事根絶に向けての具体的な方策について 事例1セクハラ」
③リーダーもしくは司会者 研究主任（教職7年目）
④話し合い等の流れ

時間	話し合いの流れ：骨子
50分	○研究主任より今回の研修の目的及び流れの説明 ○セクハラについて各学年グループに分かれ協議を行った。 <協議内容> 「なぜこのような事態になったのか。」 「どのように対応すればよかったのか」 進行は研修委員が行い、まとめたことを発表することで、様々な対応や考えを共有した。 ○研究主任のリードで、各処分について法的根拠を基に確認した。 ○不祥事を起こさないための具体的な方策を各学年グループでまとめた。 今後、学校として取り組んでいく内容を検討した。 ○まとめとして校長よりご指導いただいた。

5 成果

トップダウン形式よりも職員が興味関心を持って参加している姿が見られ、充実した研修ができた。

6 課題

指導する場面と考えさせる場面をうまく使い分け、継続的に行う必要がある。

7 今後の方向性

一人一人に考えさせ、心に訴える研修の在り方について管理職と十分検討する。

<事例2>

1 学校名 ■■■市立〇〇中学校

2 目的 教員による「わいせつ・セクハラ」事故がおこる背景を実感させる。

3 構成 [41名]

4 実践

① 日時 平成25年7月19日(金) 午前11時45分～

② 議題：テーマ 『わいせつ・セクハラ』

③ リーダーもしくは司会者 リーダー：モラルアップ委員会 〇〇教諭(6年目)

④ 話し合い等の流れ

時間	話し合いの流れ：骨子
5分	・研修の目的の確認及びロールプレイングのやり方の説明
5分	・デモンストレーション ※モラルアップ委員が、シナリオに沿ってどちらかと言うと悪い例のロールプレイングを実演する。
10分	・二人組でロールプレイングの実施 ※生徒が教員に対してどんどん接近してくる「シナリオ」をもとに、どのように生徒との距離を保ったまま、かつ突き放しすぎないように対応するかについてロールプレイングを行う。 (1)生徒役と教員役を決め、シナリオの内容を再確認する。(1分) (2)シナリオに沿い、ロールプレイングを行う。(5分) (3)お互いに感じたことを学年ごとに協議する。(4分)
15分	・各学年ごとに集約した意見を発表し、協議する。
10分	・教頭及び校長からの指導。

- 5 成 果 ロールプレイングの状況設定において、本校での実情を踏まえ、具体的な場面を想定し、繰り返し研修を重ねてきたことから、職員の不祥事根絶への意識も高まっている。
- 6 課 題 今年度着任した若手の職員を中心に、わいせつ・セクハラに限らず、公務員として24時間必要とされる倫理観について、まだまだ自覚が十分でないことが課題としてあげられる。
- 7 今後の方向性 真剣に生徒と向き合いながらも、信用失墜にあたるような生徒との関わりにならないようにするためには、どのような指導體制（場の設定、人的体制、指導方法、指導にあたる教職員の姿勢、等）を構築することが必要か、今年度中に再度研修を実施する予定である。

ここが



- モラールアップ委員会の中心を若手が務め、主体的に研修の企画・立案や進行などを行い、教頭や教務主任などベテランがサポートしていることで新鮮な視点の下、中身の濃い研修の実施が期待できる。

6 市町村教育委員会の取組

東上総教育事務所管内教育委員会

横芝光町教育委員会の取組み（学校職員若年層研修会）

1 概要

横芝光町教育委員会では、若年層の学校職員が資質向上やモラル、モラールアップを図るとともに、相互の交流をとおして切磋琢磨し、共に力をつけていくこと等をねらいとして、年2回の研修会を平成19年度から実施している。

対象職員は、主に1年目～3年目くらいまでの経験の浅い学校職員（臨時的任用講師や非常勤講師も含む。）や、初めて横芝光町に勤務する学校職員等である。

2 講師について

町教育委員会職員、教育事務所職員や経験豊かな現場の校長等を講師として依頼している。

3 研修内容（平成24年度～平成25年度）

<平成24年度>

- ・第1回 ①講話「教職員の不祥事について」
講師 東上総教育事務所管理主事
- ②グループ討議（「不祥事防止のための校内研修の手引き」を活用）
- ・第2回 ①講話「若い教師に望むこと」
講師 東上総教育事務所管理主事
- ②グループ討議（「こんな時、どうする？」不祥事防止の事例検討）

<平成25年度>

- ・第1回 ①講話「学校における危機管理の現状と課題」
講師 東上総教育事務所管内小学校校長
- ②講話「横芝光町の現状」
講師 横芝光町教育委員会教育課職員
- ・第2回 ①講話「若い教師に望むこと」
講師 東上総教育事務所管理主事
- ②グループ討議（「こんな時、どうする？」不祥事防止の事例検討）

4 成果

不祥事根絶に向けて意識が高まるだけでなく、他校の良い実践を自校でやってみようとする姿勢もみられた。

また、参加者相互のコミュニケーションが図られることにより、他校職員との円滑な人間関係の構築もなされてきている。

ここが



- 町教育委員会が域内の公立学校の若手職員を集めて研修をすることは、町教委ならではの「顔の見える研修」、学校種を超えた職員間の関係性が高まる
ことが期待できることに加えて、学校単独での実施に比べ研修内容の幅が広
がり、内容の濃い研修が期待できる。

7 ホームページを活用した「コミュニケーションページ」の取組

千葉県立●●●高等学校

これは本校の若手教員が、授業、生徒指導、部活動指導等について、日ごろの悩みや課題と感じていることを、学校のHPに設けた「若手教員研修会のページ」上で情報交換・意見交換するためにつくったものである。

日々の仕事で忙しい中でも、時間のある時に書き込めば、それを読んだメンバーからコメントが返ってくるという仕組みである。

記録として残せば、次の世代にも「伝えつなぐ」ことができる。

参加メンバー

30歳代までの教員8名及び校長・教頭

（「若手教員研修チーム」の内訳）

20歳代4名（初任者・1名、2年目1名、3年目1名、特臨講師1名）

30歳代3名（2年目1名、4年目1名、7年目1名）

40歳代1名（本校初任で2年目）

実施方法

- （1）学校のホームページに「若手教員研修会のページ」を作成してあり、メンバーにしか見られないように、メンバーにはログインのためのID・パスワードを割り振っている。
- （2）メンバーは「若手教員研修の記録」の欄に、授業、学級経営、生徒指導、部活動指導で課題と感じていることや、研修の実践報告、学期の振り返りなど、記事として幅広く何でも書き込む。（書き込んだのは誰か、わかるようになっている。）
- （3）メンバーは、適宜「若手教員研修会のページ」を見て、書かれている記事に対して「コメント」を書く（その「コメント」に対してさらに「コメント」を返すこともできるようになっている）。

成果と課題

- 記事に対して校長が必ずアドバイスなどのコメントをすることで、メンバーの課題意識が高まってきた。
- 記事はできるだけシンプルな記載とし、記事を書く頻度が上がるようにしていく。
- 手軽に本音を書けるようにしていく。
- 記事及びコメントは、新たに加わってくる若手教員にも伝えることで、メンバー同士の絆が深められた。
- メンバーの中で、「顔を合わせての議論やコミュニケーションの方が大事だ」という意見もあるが、忙しく時間が合わない中でも適宜コミュニケーションできるメリットを生かしていく。

「若手教員研修会のページ」に書かれた記事・コメント（一部紹介）

「教科指導」

（記事1）

私は授業で発表させる場面を作ります。その中で生徒が間違えた解答を書くことがあります。

それをうまく拾って、臨機応変に対応するのがとても下手なのですが、先生方は間違えた解答をどのように工夫して取り上げていますか？

お手数ですが意見をお聞かせください。(by OO)

（コメント）

「君はここでつまずいたね……」と見抜き、指摘しヒントを出して、その場で修正（リベンジ）させたらいいのに。そういうことには時間がかかってもいいでしょ。

また、生徒の助っ人を送ってもいい。いっそ、生徒に間違い探しをさせてもいいんじゃないですか？「これも勉強です」といえるクラスの環境ができれば最高です。(by 校長)

（記事2）

去年は正直言って、授業に対して右も左も分からず、ただがむしゃらに教材研究をし、私が説明しやすい授業になっていたと反省しています。

今年もさまざまな研修を通し、また他の先生方の授業を参考にしながら、生徒が数学に意欲・関心もてるような、自分にしかできない授業ができるように精進して行きたいと思います。

ところで、授業は時間内に終わらせなければなりません。あれも話したい、これも伝えたい、演習もしたい、言語活動もとりたい、丁寧に解説もしたいとなると1時間の中での構成がとても難しいです。1時間で本時の目標を伝えて、それを生徒が身につけるころまで行くと、次の授業にまたいでしまいます。(12月の研究授業もそうでしたが)またそうやって生徒の様子に合わせて授業を進めると、テスト前は慌ただしくなってしまいます。

演習時間のとりすぎや話しすぎないように気をつけたりはしているつもりですが、時間に追われてしまいます。

いろいろ授業において未熟なところだらけですが、とくに時間という面で悩む部分が多く、指導教諭にもよく相談したり、注意をうけたりします。

そこで、他の教科の先生方に授業での時間について気をつけている点や工夫されている点など、意見やアドバイスを頂けたらと思いますので、お手数ですがよろしくお願いします。(by OO)

（コメント1）

「生徒の状況に合わせる」

それは、できない生徒に照準を合わせることはありません。

まず、生徒全体の理解度を把握しつつ、教師の要求と照らして、少し上に行くようにしないと、いくら時間があっても足りないでしょう。できない生徒のフォローは別の問題かと……。

（1）消化不良は時間の無駄

要求が多くて、消化不良の生徒を次々つくっては、結局は時間の無駄。また、生徒同士が教え合う環境もつくってあげないとね。

「教材研究とは、授業で教える内容を絞り込むこと」

教師のさがみたいなもので、知っていることは何でも授業で話さないと気が済まない人がいます。でも、生徒の立場になってみてください。そういう授業が一番ダメ！すべて理解なんて無理だし、逆に混乱するだけです。

(2) 自分でできる課題を与えることも大事

何でも授業でやらなければいけないなんてことはない。指導力のある先生は、生徒それぞれに「自分でできる課題（宿題）」を上手に与えることもします。

(3) 他教科の授業も参考になる

むしろ、他教科の授業にヒントがある場合がある。グループ学習の手法なども教わるとよいですね。(by 校長)

(コメント2)

校長先生のコメントとかぶりますが...

授業は引き算で勝負です。

「あれは教えない」「これは触れない」

それでうまく構成できれば、よくわかる授業となるのです。

中途半端に教えるのは、百害あって一利無しだと思うよ。(by 教頭)

ここが



- 学校現場に限らず、「リアル」（直接顔を合わせた会話等）が第一だけれども、若手にとっては、緊急性のないものであれば、「バーチャル」（ネット上の仮想掲示板等）への書き込みは、「考えを整理し、まとめる」という過程が入ることで自分なりに整理ができるだろうし、管理職に直接話すという抵抗感を持たずに活用でき、報・連・相の円滑化にも寄与する可能性が高い。

<コメントの続きは資料編に掲載>

8 ホームルーム3人体制の取組

千葉県立●●高等学校

学校の活性化や若手教員の育成のために、ベテラン教員を活用した学校全体での指導計画や評価システムの充実、若手教員自身が自己のキャリア形成への高い意識を持つことが必要である。本校では千葉県総合教育センターが計画・実施する研修とともに、年度当初に教頭が若手教員育成プログラム（校内呼称：〇〇マインド育成年間計画）及び評価表（校内呼称：〇〇マインド育成カルテ）を作成するなどの取組を行ってきたが、平成26年度からHR3人体制を導入し、さらなる充実をめざしている。

1 取組内容

本校の取組の主なものは、次の（1）～（3）である。

（1）若手教員育成に向けた校内体制・・・HR3人制

本校では専門学科4科及び普通科のグループが育成機能を持つことで、若手育成を図っている。その際、学科長、普通科では教科主任を中心としたベテラン教員の活用が肝要である。初任者教員には、今後のクラス担任業務を分担することを踏まえた、日常のクラス経営における、学校理解と生徒指導に活かすために、若手教員にはより具体的な学級運営に資するようHR3人体制を平成26年度から導入した。HR3人体制では、担任に若手教員を配置し、副担任に必ず専門教科の教員を配置すること、特に3学年の副担任には、学科主任を配置することとした。

*表1 次頁参照

（2）若手教員育成年間計画（〇〇マインド育成年間計画）の具体的活用状況

「〇〇マインド育成」として、年度当初に教頭が経験年数に応じた若手教員育成年間計画を作成し、若手教員自身が自己の研修計画を作成するうえでのガイドラインとして活用させている。平成26年度4月5月の計画は表2のとおりだが、今年度は、6年目の5年経験者研修受講者と7年目のステップアップ研修受講者も対象者とした。

*表2 資料編を参照のこと

（3）若手教員育成評価表（〇〇マインド育成カルテ）

「育成カルテ」として、自己評価、他者による評価両方に対応する若手教員育成評価表を作成し、会議、ミーティング、指導教員・若手リーダー教員による指導、レポート作成等で活用させている。

*表3 資料編を参照のこと

農業1・工業3学科構成の専門高校として、専門学科と学年、校務分掌や普通教科等との連携は、重要な課題となっている。なかでも、進路指導では、およそ7割の生徒が就職する現状であり、担任と進路指導部の一貫した指導体制が重要であることは間違いない。加えて、専門学科と連携した進路指導体制の確立は、学校運営の要ともいえる。その理由の一つは、専門学科が日常の教科指導はもとより専門教育に関連した資格取得の指導等を通じた生徒の適性についてよく把握していること。もう一つは、卒業生の動向、職種による職務内容などに精通していること、企業の経営や人事部門に携わっている卒業生の情報など歴代の貴重な進路情報を有することである。

生活指導の充実も本校の重要な課題であるが、生徒個々に対応した教育相談機能の充実については、これまでの教育相談委員会、学年ごとの教育相談担当に加え、相談窓口の多様化と相談しやすさを意図して、昨年度から生徒が各教室に配付されたノートに記されている、担任以外の教員のプロフィールをもとに自分が相談したい教員を選択し、個別に相談を申し込むことのできる「パーソナルチューター制度」を実施している。

2 成果と課題

本年度着任した初任者5名（教諭3・実習助手2）は、学科理解のための専門教科を生かして配置し、普通教科の初任者は、学校理解が進むように配置した。

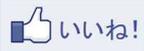
5月半ばの中間テストまでは、HR3人体制によるHR運営を試行し、その後、目標申告の面談機会を利用し、当該職員はもとより、学年主任・学科長を中心に検証を実施しているが、職員からは多くの肯定的な意見をもらっている。課題や検討が必要な意見として、これまで実施してきている、生徒指導のための、登下校指導や教育相談機能としてのパーソナルチューター制度と3人体制の重なり合う部分の整理（複数の副担任が窓口になりえるのか、パーソナルチューター制度を利用した相談申し込みは前年に比べ減っている）や専門学科における授業準備のための時間確保の要望に応じていく必要がある。

表1 HRの体制◎：学科主任 ○：教諭 △：実助 □：臨任
前数字（年度末本校在籍年数）・後数字（年度末在籍年数）
A：食品科学科 M：機械科 E：電気科 K：環境化学科

学年	組	担任	副担任1	副担任2	
1 主任 英語○ 1・24	A1	数学○（2・2）	理科○（4・32）	農業○（初任）	主任 1
	工1	社会○（2・2）	機械△（10・24）	理科□（臨任）	担任 4
	工2	電気○（2・2）	環化○（4・37）	機械△（2・2）	副担 8
	工3	家庭○（3・10）	環化△（30・30）	電気△（初任）	所属 2 (15)
2 主任 農業○ 8・24	A2	農業○（3・3）	農業△（2・2）	家庭△（3・3）	主任 1
	M2	機械○（2・7）	機械△（3・3）	環化□（臨任）	担任 4
	E2	電気○（3・3）	電気△（初任）	電気□（臨任）	副担 8
	K2	国語○（4・31）	体育○（初任）	環化△（26・26）	所属 1 (14)
3 主任 体育○ 4・35	A3	理科○（4・4）	農業◎（6・25）	英語○（7・38）	主任 1
	M3	機械○（4・4）	機械◎（11・26）	機械○（1・27）	担任 4
	E3	国語○（4・4）	電気◎（5・5）	数学○（1・6）	副担 8
	K3	体育○（2・2）	環化◎（3・31）	環化○（初任）	所属 1 (14)

※表2、表3については、資料編に掲載

ここが



- 生徒の相談をいかにスムーズに受け止めるか、パーソナルチューター制度、ホームルーム3人体制など、新たな取組に次々と取り組んでいる。
- ホームルーム3人体制については、若手とベテランを組み合わせで取り組んでおり、学級経営という共通のテーマで、実践的に研修（OJT）が実施できる。

9 若年層研修の取組～「見て・聞いて・学ぶ」

千葉県立●●特別支援学校

はじめに

本校は知的障害を対象とする小学部から高等部まで90名が学ぶ特別支援学校である。特別支援学校の中でも小規模な学校であり、職員数は66名、うち、経験年数5年以下の職員は講師も含めて11名である。こうした教員としての生活をスタートした職員を育成することは本校の教育の充実のためにも重要なことと位置づけ、経験豊かな教員2名を指導教諭に任命し、学校をあげて取り組んでいる。

本校の若年層研修について

- 1 目的** 若年層の教員として特別支援教育に関する基礎的な知識を身につけるとともに、専門性の向上を図る。
- 2 対象者** 経験年数2～5年目の教諭及び講師を対象とする。必要に応じて初任教諭も参加する場合がある。
初任：1名、2年目：4名、3年目：1名、4年目：1名
5年目：1名、講師：3名 計11名

3 内容と年間計画

- (1) 特別支援教育に関する基礎的なことを中心とした研修～「見て・聞いて・学ぶ」～
- (2) 授業参観及び授業研究

今年度の全体での年間計画は右図のとおりである。1回目の研修では、指導教諭より研修の趣旨や計画作成の説明、そして、教頭より起案すべき文書の内容や起案手順などを説明した。若年層の教員は学級担任として、学級だよりなど保護者向けの文書を作成することも多いことから、内容の充実といった中身の部分と、手続きとしての起案手順の確認を行うことができた。

また、指導教員が「見て・聞いて・学ぶ」というテーマを設定し、2回目と6回目は4、5年目の教員が研修の企画運営を行い、主体的な取り組むようにした。こうした研修については、打ち合わせの際に全職員に周知し、学校全体で若年層教員を育てていく雰囲気づくりをしていくようにしている。

年間計画

	月日	内容
1	5月21日(水)	・研修にあたって ・「起案文書について」講師:教頭
2	6月27日(金)	・特別支援教育に関する基礎的なこと①
3	7月中	・授業展開及び授業研究
4	7月29日(火) 7月30日(水)	「障害別基礎研修」(総セ主催) 本校会場
5	9月～11月	授業展開及び授業研究
6	12月19日(金)	・特別支援教育に関する基礎的なこと②
7	1月23日(火)	・研修を振り返って ・講話「これからの特別支援教育」(仮)講師:校長

今後に向けて

今年度の若年層研修はスタートしたばかりであるが、この研修で学んだ内容が、一人一人の教師として必要なスキルや児童生徒理解につながり、他校に異動してからも実力のある教師として活躍してくれることを期待したい。

ここが



- 講師も含めて、若手教員研修をしていることは有効と考える。また、文書の起案・作成から研修に取り組んでいることは、基礎基本の大切さを若手職員に意識させるために有効である。

- 研修にあたり「**見て・聞いて・学ぶ**」というテーマを設定し、何をするかを、分かりやすく示すことで、目当てをもって研修に取り組むことができる。

10 若手教員対象の研修の事例

千葉県立〇〇特別支援学校

1 本校の概要

- ・職員は本校、分校、分教室に分かれて勤務しており、会議など必要に応じて本校に集まる。
- ・教員数は99名。うち新規採用者が8名、講師が9名である。
- ・教職経験5年以下の若手職員が全体の3分の1である。
- ・男女構成は、女性教員が多く、6割を超えている。
- ・通勤方法は、1名バス通勤で、他は自家用車通勤である。
- ・通勤に1時間以上かかる教員は、13名である。



〇〇分校 本校 〇〇分教室

2 不祥事防止研修、モラールアップ研修の実際

(1) 不祥事防止研修

- ①全職員対象に年度当初と夏季休業中に「信頼される教職員のために」を活用した研修。
- ②初任者、臨任講師に対して年度当初に県教委から出された資料を中心に管理職による研修。
- ③報道記事や処分案件があった場合には、朝の打合せにおける注意喚起、倫理観の再確認。

(2) モラールアップ研修

- ①職員アンケートを実施して、士気の高揚についての意欲的な意見を収集し、夏季休業中実施。
- ②3校交流を深めるレクの実施、リラクゼーション体験、学校課題についてのグループトーク。

3 若手を中心とした自発的活動（職場への発信）

(1) 1年目教員による職場の士気高揚を図る標語の掲示

- ・初任者は、週交替で、自分の思いを込めた言葉を書いた掲示物を作成する。
- ・掲示物はA4サイズで、職員全員が見られる出勤札のところに掲示する。
- ・他の職員から、「標語を見て朝元気になる」「それぞれの先生の人柄がわかって親しみがわく」等の感想が寄せられている。

(2) 2年目教員によるさまざまな活動の運営

- ・職場にある職員親睦会とは別に、さまざまな活動を幹事となって運営する。
- ・行事後のご苦労様会の3校連絡調整及び運営。会合における飲酒の確認を行う。
- ・地域行事や施設の夏祭りなどの参加者取りまとめや、運営の協力をする。

(3) 3年目教員による授業実践からの職場への発信

- ・フォローアップⅡ研修を活用し、道徳授業研究など積極的に授業公開を行う。
- ・プロの教員としての自覚を高め、先輩から学ぶとともに、後輩に指導し、責任感の醸成を図る。

(4) 臨任講師による学びの会

- ・定期的に自主的学習会を開催し、テーマごとに先輩教員を招いて学ぶ。
- ・学習会を通して、臨任講師同士のつながりを深め、仲間意識を高める。
- ・管理職は、必要に応じて教育公務員としての倫理観の育成を図る。

ここが



- 1年目若手教員には標語、2年目は地域交流、3年目は授業で勝負と、目標が明確であることから、目当てをもって研修に取り組むことができる。
- 特に、2年目教員の研修と地域との関係を関連付けているのは、若手に多様な経験を提供でき、若手職員にも、学校にも、地域社会にもメリットのある取組である。

次は資料編だよ！



不祥事はいつでもどこでもおこりうる！

以前〇〇市を含む千葉県下では予期せぬ多くの不祥事が発生しました。情報漏洩、飲酒運転、わいせつ行為などがその主なものです。〇〇中学校では、以前から企画委員会をモラルアップ委員会に設定し、「飲酒運転はしないさせない」といった署名運動、職員会議での管理職の話などをして不祥事根絶につとめてきました。しかし、それでも一昨年度末に飲酒運転といった大不祥事が発生してしまいました。ほんとうに残念なことです。その時を経験した人はわかると思いますが、たった一人の中学校の教員がおこしたことでその余波は、当該中学校だけでなく保護者及び小学校そして地域全体にも及んでしまうのです。

その後ただでなくとも忙しい〇〇中学校は、説明・謝罪会見の設定と実施で更に大忙しとなってしまったのです。「もう二度とこんな経験はしたくない」その時〇〇中学校にいた先生方は誰もそう思ったに違いありません。不祥事は自分だけでなく、家族、同僚、その他たくさんの人に迷惑をかけるのだということを肝に銘じて、多忙な勤務にあたっていきたいと思います。

【不祥事撲滅の取り組み】

1. 飲酒運転撲滅のための署名活動
2. 不祥事のタイムリーな新聞記事、インターネット記事の活用
3. モラルアップ委員会を中心とした不祥事撲滅一声運動
4. 不祥事を項目別に分け、班長を決め班で話し合い、それを職員会議で発表
5. 不祥事撲滅標語作成
6. 不祥事撲滅だよりの発行

【〇〇中キーワード】

「自分を見る目」

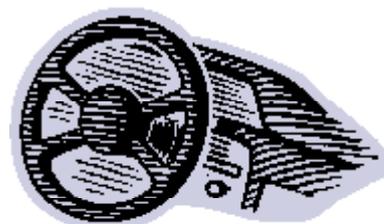
「相手を見る目」

「冷静に自他を見つめる目」

南房総教育事務所から

「風呂沸いた（ふろわいた）」を合い言葉に！

- 「ふ」不祥事根絶のために
- 「ろ」漏洩をしない
- 「わ」わいせつ行為は厳禁
- 「い」飲酒運転はしないさせない
- 「た」体罰はしない



5月の学級経営自主研修会 ご案内について

平成24年 4月24日

研修部

平成24年度がスタートして、約一月が経とうとしています。教科経営や学級経営も順調に進んでいることと思います。

もうすぐ5月、すばらしいスタートができたときほど、その反動が出てきやすいのがこの時期だと思います。また、せっかく形づくってきたものがGWを挟んだことによって、また一から・・・、ということもあります。

その意味でも、この5月という月は、「再スタート」・「軌道修正」する大切な月であると思います。

修学旅行・校外学習の準備で大変な時期です。忙しさに生徒につけない、学級の様子を見逃してしまうことがないように、一層先を見て動いていかなくてはいけないときでもあります。

そこで「5月の学級経営について」ということで、自主研修会を行いたいと思います。お忙しい時ですが、先生方の積極的な参加を期待いたします。

○ 第二回研修会 5月10日(木) 18:30 多目的室

- テーマ
- ① 5月の学級経営
 - ② 朝の会・帰りの会の工夫

◆第三回は「学級会の進め方(話し合いのルール)」について研修をしたいと思います。多くの先生方のご協力をお願いします。

組織的に学級会を進めてみましょう

学級会で、何かを決定するとき、学級ではどのような流れで決めていますか？。

ともすると、意見をあまり吸い上げないうちに多数決…そんな学級会になってしまうことってありませんか？。自分自身もそういう話し合いで終わってしまうときが多くありました。

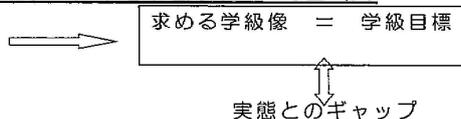
しかし、その積み重ねでは、生徒は育っていきませんね。学級会の中でも考える力・判断する力・表現する力をつけさせることができるだろうし、また、それが教科の学習に生かされてくるとも言えると思います。

学級会を仕組んでいくことも時には必要だと思います。

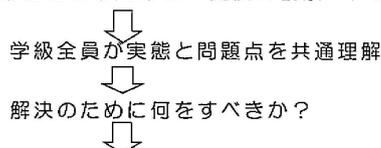
今回は、そのほんの一例を紹介したいと思います。

1. 学級の実態や問題点の分析

- 担任の願いや思い
- 生徒たちの願い



実態の把握や生徒に問題点を意識化させるために…担任の観察・アンケート



2. 学級会の議題の決定

- ※この議題が生徒たちにとって切実なものか？
- 解決のために意欲化につながるものになるか？
- 逆に教師の一方的なものになってしまうと・・・

3. 原案検討 **これが大切です！！**

運営委員会（班長会や学級役員会など）で原案作成
リーダーを育成していくためにも、この運営委員会をキチッと組織的に行っていくと次につながっていくと思います。

原案はなるべく具体的に。しかし、話し合う余地を残しておくところがポイント

※あまり原案が完璧すぎると会が原案のまま流れてしまい、話し合いが仕組めない。

4. 決定したら

みんなで決めたことだから、必ず実行することが大切。

「私は、やりたくなかった」「僕は反対したからやらない」では、いけない。

教師の働きかけやバックアップが大切

になってきます！

モラルアップ研修 標語

<公金管理>

- ・集金 しっかりと 徴収 管理 うっかりと 机の中
- ・後からでもなく まとめてでもなく やるなら 今でしょ
- ・ものわすれ わらってすませぬ 集金日
- ・集金は すぐに支払い 明朗会計
- ・たてかえた つもりがどうやら つかいこみ
- ・ついうっかり 軽い気持ちで 重大問題
- ・小銭なく ちよつとかりても 公金横領

<情報漏えいの防止>

- ・その場所を めんどうがらす いま一度 確認しよう のこしていないか紙媒体
- ・持ち出さない! これに尽きるよ 漏れ防止
- ・USB 小さな媒体 大きな責任
- ・パスワード, 施錠, セキュリティ, 何重に しっかり守って! 個人情報
- ・ちよつと待つて! もう一度確認 成績・週案・USB
- ・情報は 言わず コピらず 持ち出さず
- ・パソコンの 画面は閉じて 席を立つ
- ・USBの重さ 本体以上に 中身が重い
- ・いつもの場所に いつもの書類
- ・個人情報 もつたら寄るな 寄るならもつな お店には
- ・ちよつとぐらい その気のゆるみを ひきしめて!
- ・もらさない 持ち出さない 心の油断が 情報漏えい

模擬記者会見 <個人情報(USB)の紛失>

日時：平成25年7月11日(木)午後5時

場所：〇〇市役所 会議室

(会見開始)

進行：時間となりましたので、ただ今から記者会見をはじめさせていただきます。

会見に先立ちまして、出席者を紹介します。お手元の資料をご覧ください。

(会見者紹介)

校長：〇〇市立△△小学校の校長の〇〇です。

教頭：教頭の〇〇です。

教委：〇〇市教育委員会学校教育課長の〇〇です。

進行：進行を務めます〇〇市教育委員会学校教育課主幹の〇〇です。

(事故概要説明)

進行：校長より、本事案の概要について説明いたします。

校長：校長の〇〇でございます。本校職員による個人情報の紛失について、概要を説明いたします。まず最初に、このような不祥事を起こしてしまい、児童、保護者並びに関係者の皆様に多大なるご迷惑をおかけいたしましたこととお詫びいたします。申し訳ございませんでした。 — 3名起立・礼 —

お手元に配付した資料にありますように、7月8日(月)午後9時30分頃、〇〇市内のコンビニの駐車場において、本校の20歳代男性教諭が車上あらしにあり、本人所有の自家用車の助手席に置いてあったカバンが盗まれました。カバンには、昨年度と今年度に受け持った児童計68人分の成績や通知表所見の下書きなどの個人情報の入った私物のUSBメモリー1本が含まれていました。男性教諭は、直ちに〇〇警察署に被害届を出しましたが、現在まで見つかっていません。なお、USBメモリーにはパスワードが設定されており、これまで個人情報の悪用はありません。

今後、2度とこのような不祥事が起こらないよう、教職員一人一人の個人情報の管理について再度しっかりと確認し、その徹底を図ってまいります。

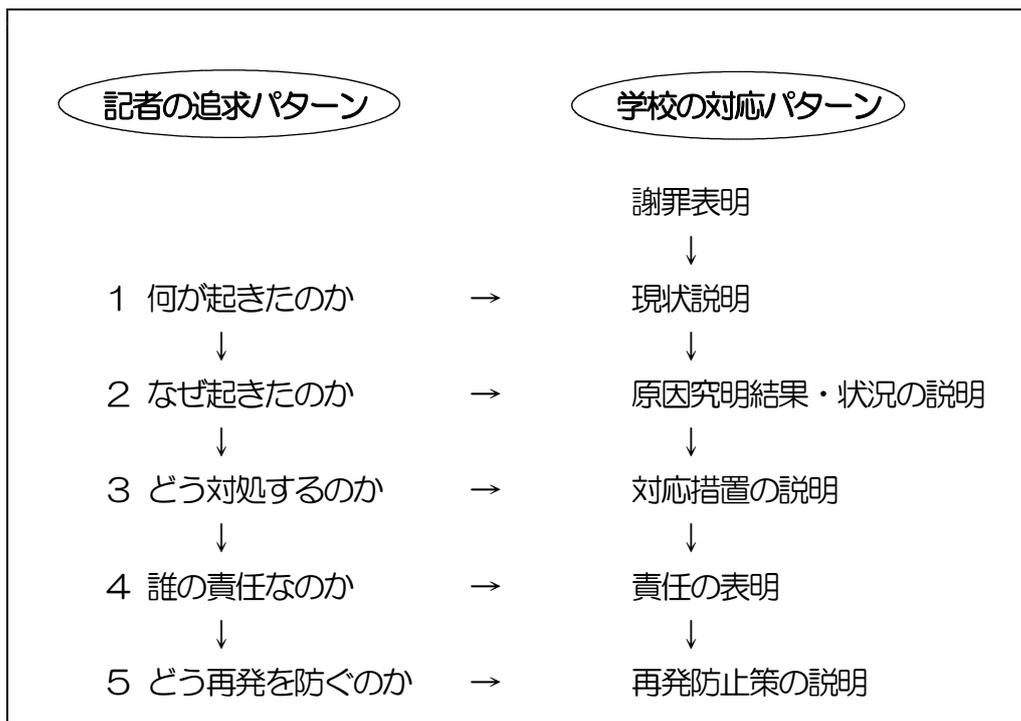
大変申し訳ございませんでした。

(質疑応答)

進行：質疑に入ります。ご質問のある方は挙手をお願いします。

記者からの質問 (〇〇新聞の△△です)

不祥事発生時の追求と対応パターン



想定される主な質問項目 <個人情報（USB）の紛失>

<事故>

- Q. 事故の具体的な状況について
- Q. USBメモリーに保存されている情報は何か
- Q. 現在、情報流出の被害事実はあるのか
- Q. 個人情報が紛失した場合、児童・生徒へは不利益はないか

<紛失した教職員>

- Q. 校内での役職は何か
- Q. 年齢はいくつか
- Q. 教科は何か

<管理>

- Q. USBメモリーの普段のパスワード等のセキュリティ対策・管理状況について
- Q. USBメモリーの管理規定はあるのか
- Q. USBメモリーの使用上のルール違反はなかったのか
- Q. 外部の人が出入りすることは考えられないか（校内で紛失した場合）
- Q. 児童・生徒が出入りすることができるのか //
- Q. 施錠・管理の責任者は誰か //
- Q. 職員へは日頃、どのような指導をしていたのか
- Q. 紛失したUSBメモリーの詳細について（復元可能か等）

<対応・改善>

- Q. 校長はこのような事故に対してどのように考えているのか（校長コメント）
- Q. 具体的な改善策はあるのか
- Q. 職員への研修や指導について具体的に教えてほしい
- Q. 保護者説明会は実施したのか
- Q. 保護者説明会には何人出席したのか
- Q. 児童・生徒、保護者にはどのように謝罪したのか

「若手教員研修会のページ」に書かれた記事・コメント（一部紹介）Part 2

「部活動」

（記事）

つい先ほどの話ですが、テニス部の部長からミーティングをするので先生も出席してくださいと言われ参加しました。

現在テニス部の2年生は、一生懸命な者とサボり癖がある者で2極化しています。特に最近では出席率がかなり低いため、真面目組のサボり組に対する怒りが限界を超えたらしく、やる気がないなら辞めてくれという内容でした。

なぜ部活に来ないのか、1人ずつ理由を聞いてみると「自分の実力ではレギュラーは無理だから出ても意味がない」といったものでした。そこで私は「部活動というのはレギュラーを取って試合に出ることよりも、3年間一生懸命取り組むことに意義がある」という話をしました。

本音としては「やる気がないのなら辞めてもらって構わない」という気持ちなのですが、それを言うってしまうのは教育者としてどうなのかな？という思いがあります。皆さんはサボり癖のある生徒に関してどのような指導をされていますか？(by ○○)

（コメント1）

○○先生の言うとおりに、学校教育における部活動の意義はしっかり教え、一度始めたことを、そう簡単にやめてしまう者は、学校生活全般において疑問があるのではないかということについて、よく反省させないといけませんね。

ただ、一方で、一生懸命に活動している部員たちのモチベーションを維持するためのフォローも欠かせないでしょう。よく話を聞いてやり、こちらでも部活動の意義を再認識させてあげてください。

どうしても気持ちが続かなくて、辞める理由を探しているような状態の者には、「部活を辞めるのはいいが、その後、学校生活をどう充実させるのか？その点、いい加減な考え方をしている者はだめだ（必ず後悔する）」と指導する顧問の姿勢を示してください。

また、団体競技でも個人競技でも、「勝利はみんなの力で勝ち取るもの」ということを部員に浸透させるようにしないとね。

頑張ってください！（by 校長）

（コメントへの返し）

コメントありがとうございます。

今後どうなるかは分かりませんが、フォロー出来るところは顧問としてフォローしながら見守って行きたいと思います！（by ○○）

（コメント2）

やめさせるという簡単な解決をしたくないというのがいいですね。頑張ってください。ところで、県がガイドラインを作っています。参考にしてください。

「安全で充実した運動部活動のためのガイドライン」です。アップしておきました。部活動の意義や運営を考える資料にして下さい。(by 教頭)

「その他」

(記事1)

二学期の終業式の時、校長講話中に互いに肩をぶつかけあってふざけていた2名の男子生徒がいたので、話の途中だったが、怒鳴ってしまった。本校の生徒諸君は、式の時など、実にしっかりしているだけに、その2名の生徒が目立ってしまったともいえる。

正直言って、「校長が講話中に生徒を怒鳴った」ということについて、話を真剣に聞いてくれていた大多数の生徒諸君に申し訳なかったと反省している。

皆さんは、どう思いますか？意見を聞かせてもらいたいです。(by 校長)

(コメント)

私は正直に是だと考えます。

私が高校生の頃はとてもだらしがなかったので、人の話を最初から最後までしっかり聞くことはできませんでした。

私の思いこみかもしれませんが、私と似た子ども達はたくさんいると思います。たぶんその2名もその中の2人だと思います。そして全校の生徒が集まっている状態だったので、見られてないという意識は少なからずあったと考えます。

確かに先生のおっしゃるように大多数の生徒はびっくりしたのかもしれませんが、人の話をしっかり聞けないと注意される → しっかり聞かなければいけないということを再確認できたと思いますし、その上でしっかり聞いていた生徒は、なぜその生徒が叱られているか理解していると考えます。そして先生が全校生徒をしっかり見てるんだなとも感じたはずです。ある意味、先生の講話の内容と叱ったことについての2つの講話になったのではないかなと思います。

講話中であろうが何であろうが、人が話をしているときにしっかり聞いていないと すごく腹が立つことをこの仕事についてよりそれを感じています。同時に自分の高校時代が恥ずかしくなりました。

だから、その2人は全校の前で叱られたのできっとより人の話はしっかり聞かなければならないと痛感した貴重な時間になったのではないかなと考えます。

いまだ浅学未熟な身ですので、考えが浅はかかとは思いますが、私はこのように考えています。(by ○○)

(コメントへの返し)

○○先生、ありがとうございます。勉強になりました。(by 校長)

(記事2)

初めての書き込みが、休憩時間の過ごし方ということで、なんだかふざけた内容で済みません。「休憩時間」といっても、仕事を抱えている先生は校務を黙々とこなされたり、次の授業の準備をしたり、提出課題のチェックや突然の保護者訪問、特別指導など、実際に休憩している先生は少ないのかもしれませんが。忙しい中で、「心のゆとり」を見つけることはなかなか難しいと思います。「休憩」ではなく、「授業以外の仕事」をする時間になっているのが現状です。

そうした中で心をリフレッシュしたり、仕事を順調に効率よく進めるには、やはり「実

質的な休憩」時間が必要だと思えます。私は初任と2年目の頃は
〇〇教室にこもって一人で作品づくりをしていることが多かったので、趣味を気分転換
にしていたのですが、今は〇〇教室にいるよりも、教務室にいる時間が増えました。仕
事の量も増えましたが、教頭先生をはじめ、周りに先生方が居るおかげで、雑談をし
たりしながら過ごしています。

雑談は「どうでも良いことを楽しく」と、いつかの研修で教わりました。他の
先生との連携・親睦を深める意味でも、大変貴重な時間だと思えます。疲れている
ときにこそ、一声掛け合うことで救われる気持ちになることもあるので、周りに先生方
が居てくれる環境はありがたく思います。

みなさんはどのように授業以外の時間を過ごされていますか？ また、忙しい時の気分転換
は何でしょうか？ご教示ください。(by 〇〇)

(コメント1)

僕はまだ1年目なので教材研究がメインになりますが、他の先生方と雑談することが多いで
すね。他の先生方の昔の体験談などを話してもらったりしています。あとはパソコンをいじったり
しています。

忙しい時の気分転換ですが、僕は部活(テニス)で生徒に混じって一緒に体を動かしています。
最近はそのそこ打てるようになってきたので結構楽しいです。(by 〇〇)

(コメント2)

こういうふうに、どんどん意見交換することがいいので、何でも書きましょうよ。

ところで、休息时间についてですが、私は行政も経験しているので、学校の場合は特
殊だとつくづく思います。

先生方も事務室の皆さんも、まとまった時間、きっちり休息時間をとれないのが現状
ですよね。昼休みでも生徒が来れば、対応しなければならぬですからね。(役所の場合、
昼休みは職員がほとんど席にいないですから……。)

学校でも、休息時間は何とか確保してほしいと思いますので、何かよい工夫はあ
りませんか？

今、特に小学校の先生などは、子供たちが帰るまでは教室に張り付きで、放課後も遅
くまで学校に残って、大変ですからね。

話は変わりますが、次のような話を聞いたことがあります。

企業でも、昼休み中でも社員と一緒に食事をとるなど、コミュニケーションしている
ようなところは、業績も向上しているとか。連帯感というか、一丸となってという職場
の雰囲気が出てるんでしょうね。

また、私の経験からいって、学校の場合は、先生方が「ダベリング」とでもいいま
しょうか、時間のある時に、授業の工夫のこと、生徒のこと、その他でも、様々なことを
話し合っているような学校は、先生方全体に活気があります。

(by 校長)

(コメントへの返し)

校長先生、〇〇先生コメントをありがとうございます。やはり、先生方と普段から 会話雑談を
していることは、結構大切なんですね。生徒のことを把握したり、授業のやり方について知恵を

拝借したりすることもできるし、困っていることも相談しやすくなると思います。

〇〇先生のおっしゃるとおり、部活動で生徒と活動することも良い気分転換になりますよね。その辺の時間配分をうまく調節することが、ストレス発散になるのかもしれませんが。 どうもありがとうございました。(by 〇〇)

(コメント3)

言われてみれば、自分は休憩時間をあまりとらず、何かしら、ダラダラとやり続けているような気がします。だからなかなか仕事が進まないのかもしれませんが...。

気分転換はバドミントンです。幸運にも部活動そのものが気分転換なので、助かっています。ただ、自分の練習はあまりできないので、〇〇先生が来て下さるとすごくうれしいのです！(by 〇〇)

表2 若手教員育成年間計画 作成例

平成26年度〇〇マインド育成年間スケジュール (予定)

月	育成項目	育成内容	実施日	指導者	初	2年	3年	6年	7年
					任	目	目	目	目
					3	4	2	1	1
4月	勤務校の理解	沿革・現況	4月1日	教頭	○			○	
		本校の服務規程	4月1日	教頭	○			○	
		本校の教育課程	4月1日	教頭	○			○	
		本校の運営と組織	4月1日	教頭	○			○	
	勤務校の理解	始業式・新任式の運営 校長式辞理解	4月7日	校長 総務部	○	○	○	○	○
		入学式の運営 校長式辞理解	4月8日	校長 総務部	○	○	○	○	○
	生徒指導	生徒指導体制の理解	4月15日	生徒指導	○				
		服装規定・整容指導	4月15日	生徒指導	○				
初任者研修理解	研修受講について	4月22日	初任研担	○					
	研修計画の作成について	4月22日	初任研担	○					
5月	教務	テスト問題の作成と事後処理	5月	教務主任	○				
	県初任研	第1回初任研	5月13日	県	○				
	安全教育	防災訓練	5月15日	管理厚生	○	○	○	○	○
	県初任研	第2回初任研	5月20日	県	○				
	人権教育	在日外国人差別と同和教育	5月21日	外部講師	○	○	○	○	○
	防災教育	ソーラークッカー活用の理解	5月21日	外部講師	○	○	○	○	○
	諸規定	校務分掌と実務の理解	5月27日	教頭	○				
	不祥事	不祥事防止	5月27日	教頭	○	○	○	○	○
	職員会議	職員会議の目的と参加の仕方	5月27日	教頭	○				
	進路指導	本校生徒の進路の実態把握	5月27日	進路指導	○				
		進路の具体的考え方と動機付け	5月27日	進路指導	○				
	学年経営	新学年とHR経営	5月27日	初任研担	○				
		HR経営と家庭の連携	5月27日	初任研担	○				
	特別活動	部活動顧問等の任務	5月27日	生徒会部	○				
		予算の執行と大会への引率	5月27日	生徒会部	○				
		生徒総会と生徒会行事の運営	5月27日	生徒会部	○	○	○		
	企画運営	職員体力向上行事 企画・実施	5月22日	教頭	○	○	○		
	ステップアップ研修	第1回ステップアップ研	5月28日	県					○
5年経験者研修	第1回5年研	5月29日	県				○		

表3 若手教員育成カルテ

A 特に優れている B 優れている C 良好 D 工夫を要する E 改善を要する

教科指導		A	B	C	D	E
1	発問の仕方の研究					
2	話し方の研究					
3	板書の工夫					
4	ノートの取らせ方の工夫					
5	学習指導案の作成					
6	生徒の反応の掌握					
7	個に応じた指導					
8	机間（実習の場合個別）指導					
9	教材・教具の精選・工夫					
10	プリント教材の作成及び内容					
11	生徒による授業評価結果					
12	テスト作成と評価の整合性					
13	指導を生かす評価の工夫					
14	教科指導の問題解決相談相手の確保					
15	研究授業の実施・結果					
16	指導・助言の効果的活用					
生徒指導		A	B	C	D	E
1	生徒への共感的理解					
2	生徒へのコミュニケーション					
3	誉め方・叱り方の工夫					
4	教育相談の進め方の掌握					
5	問題行動への指導					
6	校内連携の進め方					
7	保護者への対応					
8	生徒指導の問題解決に向けた相談相手の確保					
9	指導・助言の効果的活用					
学年・クラス経営		A	B	C	D	E
1	学年主任・学年職員間の連絡・報告・相談					
2	他の学年・学科との連携					
3	生徒の遅刻・欠席・早退の掌握					
4	生徒の健康状態の掌握					
5	家庭・保護者との連携・連絡体制					

進路指導・キャリア教育		A	B	C	D	E
1	生徒の進路に関する相談・指導・情報提供					
2	生徒の職業観の育成・指導					
3	進路指導部との連携・相談					
安全管理		A	B	C	D	E
1	本校の危機管理マニュアルの内容の理解					
2	担当施設・設備の安全点検					
3	危険を伴う器具、機械、薬品の取扱い					
4	生徒の危険行為の防止					
情報管理・指導		A	B	C	D	E
1	個人情報・組織情報の管理					
2	情報モラルの指導					
3	校務におけるICTの活用能力					
4	教材研究・授業中のICT活用能力					
部活動		A	B	C	D	E
1	指導計画の立案・実施					
2	生徒の安全・体調管理					
3	適正な会計管理					
4	各種大会・発表会等での生徒管理					

不祥事根絶に係る校内研修

H25.0.0(水)

○ 職員同士の会話です。①～⑤の「 」に言葉を入れてください。

- 1 設定 ・公立中学校の放課後の職員室。先輩教員 A (男) と後輩教員 B (男) との会話。
後輩教員 B が日頃から不適切な教育相談をしているのが気になっていた先輩教員 A が、そのことについて注意をした。

2 セリフ

B	「うちのクラスの休みが多いあの C 子なんですけど、やっぱり昨日は、ズル休みでしたよ。ぼくだけに話したいっていうから時間作ったら、2 時間もかかってやっと仮病だって認めました。本人は、いじめだとか言ってるんですが、ぼくに言わせたらなまけですよ。」
A	「ちょっと待って、君の話には、いくつか気になることがあるんだけどね。まず、ふたりでどこで話してたの？」
B	「視聴覚準備室ですけど。ちょうどだれもいなかったから。」
A	「そんなところで、ふたりきりなんてだめだよ」
B	「どうしてですか？」
A	「①」
B	「そんなもんですかね。ゆっくり話したかっただけですよ。」
A	「C 子さんとは、どんな位置関係だった？身体とか、触れてない？」
B	「そりゃ、がんばれって、肩に手を置きましたけど。」
A	「②」
B	「そうですか。ぼくは、励ましたいだけなんですけどね。長欠気味だし、メールなんかもよくくるんで、その度に相談にのってるんですよ。」
A	「③」
B	「そうですか。なるほどね」
A	「それから、いじめについて、どのくらい先生は把握してるの？」
B	「だから、いじめじゃないんですよ。学校休むのは、なまけだと思いますよ、絶対。」
A	「それは、先生の私見でしょ。私だったら、こう対応するよ。④」
B	「なるほどね、勉強になりました。」
A	「まだまだ、先生には伝えておきたいことがあるんだけど。」
B	「そうですか。でも、A 先生ちょっと待っててください。かなり、遅くなったんで、とりあえず C 子を車乗つけて、送ってきちゃいますから。」
A	「⑤」

8 (特別支援学校)

平成25年度

夏季モラルアップ研修会

- 1 日時 8月〇〇日(金) 10:30~11:30
- 2 場所 プレイルーム *筆記用具、バインダー持参をお願いします。
- 3 日程
 - (1) エクササイズ1 (3分)
 - (2) エクササイズ2 (7分)
 - (3) エクササイズ3 (15分)
 - (4) エクササイズ4 「あなたならどうする？」(35分) (ケース資料)

<ケース1>

50代女性。千葉県から山口県に出張で行きました。変形性股関節症で足が痛く、歩くことに不自由を感じています。キャリーバックは11キロの重さがあります。宿泊先のホテルに行くため、タクシー乗り場からタクシーに乗りました。荷物をドライバーさんが入れました。行き先を聞いたドライバーは烈火のごとく怒り始めました。

「そんな近い所なんて…。あそこのホテルのお客はいつもそうだ。こんなに駅から近いのを知らないのか？」ドライバーさんたちは駅前で客待ちのため長い渋滞をしています。宿泊先のホテルは基本料金610円で到着する所がありました。ホテルに着くと何も言わず自動ドアを開け、ドライバーは車の中、自分で荷物をトランクから降ろしました。私はお客?? (>_<) (??)

<ケース2>

50代女性。千葉県から山口県に出張で行きました。研修会が12時に終わり、研修会場前に客待ちしていたタクシーに乗りました。空港行きのバスが停まる「唐戸バス」停を確認してから、海峡館(水族館)に行きたいことを伝えました。空港行きのバスが停まるバス停前を通過してから、水族館に行ってくれました。タクシー代は910円でした。車中でドライバーさんが**「荷物もあるし、暑いし、帰りも来てあげるよ。」**とってくれました。空港行きのバスは14:25唐戸バス停発なので、14:00頃水族館に来てくれると助かることを伝えると名刺をくれました。**「ここに電話してください。」**と言って携帯電話の番号の入った名刺をくれました。水族館で昼食をとり館内を見学し、ちょうど14:00にドライバーさんに電話をしたら、すぐに迎えに来てくれました。水族館から唐戸バス停までは、基本料金の610円でした。

おなじタクシーの運転手さんでもこんなに違う(^0^)(^0^)

*610円の基本料金でもこんなに違う運転手さん

最初の運転手さんは会社に所属しているようで無線で行き先を会社に報告していました。2番目の運転手さんは個人タクシーで携帯電話の入った名刺をくれました。

*自分だったら、どっちのドライバーさんにあてはまるでしょうか？

*お客だったら、どんな言行動をとるでしょうか？

*グループで意見を出し合い、その後全体でグループの意見を発表しましょう。

私たちは●●●特別支援学校に勤務する仲間です。いろいろな免許を持つ、個性豊かな先生方が、児童生徒のために、それぞれの良さを発揮できるようにしていきましょう。