

教職員の 関係づくり



島根県教育庁人権同和教育課

みなさん、こんにちは。
この動画は、校内研修おたすけシリーズ5、として、
「教職員の関係づくり」について
島根県教育庁人権同和教育課よりお伝えするものです。

**※この動画は、
中堅教諭等資質向上研修を終えて
学年主任等を務めている先生方、
主幹教諭、管理職の方々向けの
内容となっています。**

この動画は、
中堅教諭等資質向上研修を終えて学年主任等を務めている先生方、
主幹教諭、管理職の方々向けの
内容となっていますのでご了承ください。

※この動画は、

校内研修“おたすけ”シリーズ①

進路保障の理念

校内研修“おたすけ”シリーズ②

進路保障の理念に基づく取組の手法

のあとに視聴することをお勧めします。

また、この動画には、校内研修おたすけシリーズ1、「進路保障の理念」、同シリーズ2、「進路保障の理念に基づく取組の手法」の内容をふまえて説明する箇所があります。

2つの動画を視聴したあとにご覧になることをお勧めします。

この動画の流れ

- 1 はじめに
- 2 誰もが安心して過ごせる学校づくり
- 3 教職員の関係づくりのために
- 4 まとめ

この動画は、

- 1 はじめに
- 2 誰もが安心して過ごせる学校づくり
- 3 教職員の関係づくりのために
- 4 まとめ

という流れで構成しています。

では、内容に入っていきます。

1 はじめに

○ ねらい

**誰もが安心して過ごせる学校
にしていくために、教職員の
関係づくりの大切さを理解す
る。**

1 はじめに
この動画による研修のねらいを確認します。
読み上げます。

ねらいは、
誰もが安心して過ごせる学校にしていくために、
教職員の関係づくりの大切さを理解する。 です。

まずは、誰もが安心して過ごせる学校づくりについて考えていきましょう。

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

○考えてみましょう

一人一人の子どもが、安心して
過ごせる学校にしていくために、
どのようなことが必要ですか？



次のスライドに記入欄があります

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

▼それぞれで考えてみましょう。

▼一人一人の子どもが、安心して過ごせる学校にしていくために、
どのようなことが必要ですか？

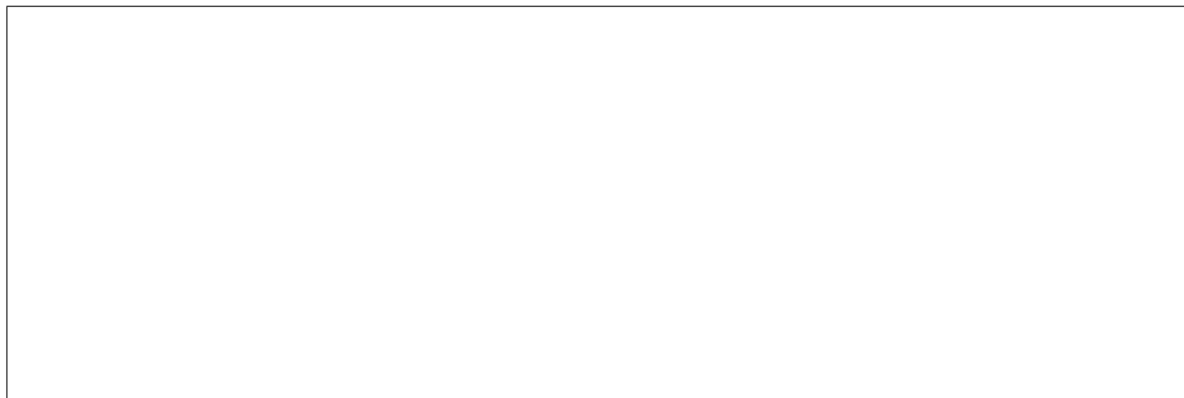
キーワード程度、箇条書きでかまいません。
思いつくことを書き出しましょう。

▼ここで一旦動画を止め、2分程度で書き出し、
そのあと続きをご覧ください。

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

○考えてみましょう

一人一人の子どもが、安心して過ごせる学校に
していくために、どのようなことが必要ですか？



いかがでしょうか？

複数でこの動画をご覧の場合は、ぜひもう一度動画を停止し、
近くにいる方同士で書き出した内容を見せ合ってみてください。

では、一人一人の子どもが安心して過ごせる学校にしていくために必要なことの
例を
いくつか示します。

- ▼わかりやすい授業
- ▼良好な人間関係
- ▼多様性が認められること
- ▼教職員からの適切な見守りと肯定的な声かけがあること
- ▼困ったら相談できること
- ▼安全で使いやすい設備が整っていること など

ここに挙げた以外にも、多様な視点で書き出してくださったことと思います。

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

一人一人の子どもが、安心して過ごせる学校にしていくために、どのようなことが必要ですか？

わかりやすい授業

見守りと肯定的な声かけ

良好な人間関係

困ったら相談できること

多様性が認められること

安全で使いやすい設備

いかがでしょうか？

複数でこの動画をご覧の場合は、ぜひもう一度動画を停止し、近くにいる方同士で書き出した内容を見せ合ってみてください。

では、一人一人の子どもが安心して過ごせる学校にしていくために必要なことの例をいくつか示します。

- ▼わかりやすい授業
- ▼良好な人間関係
- ▼多様性が認められること
- ▼教職員からの適切な見守りと肯定的な声かけがあること
- ▼困ったら相談できること
- ▼安全で使いやすい設備が整っていること など

ここに挙げた以外にも、多様な視点で書き出してくださったことと思います。

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

**一人一人の教職員が、安心して働ける
学校にしていくために、どのようなこと
が必要ですか？**

わかりやすい情報共有

見守りと肯定的な声かけ

良好な人間関係

困ったら相談できること

多様性が認められること

安全で使いやすい設備

では、視点を変えて、「子ども」を「教職員」に置き換えてみましょう。
スライドの白い文字をご覧ください。

一人一人の▼教職員が、安心して▼働ける学校にしていくために、
どのようなことが必要でしょうか？

「子ども」を「教職員」に置き換えたときに、
先ほど挙げた6つの例を改めてみてみるといかがですか？

わかりやすい授業、というのは、
例えば、▼どの教職員にとってもわかりやすい情報共有、と
言い換えられるかもしれません。
他の5つはどうでしょう？

良好な人間関係
多様性が認められること
周囲からの適切な見守りと肯定的な声かけがあること
困ったら相談できること
安全で使いやすい設備が整っていること

教職員が安心して働ける学校にしていくために必要なこととして、

そのまま同じことが言えるのではないのでしょうか？

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

一人一人が大切にされているという雰囲気



教職員 が豊かに関わり合える集団づくり

このことは、教職員と子どもの関係だけでなく、教職員同士の関係においても同様です。 『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.3

『人権教育指導資料第2集』の3ページには、
▼一人一人が大切にされているという雰囲気を醸成することが、
▼子どもたちが豊かに関わり合える集団づくりにつながる、とあります。

直後には、▼このことは、教職員と子どもの関係だけでなく、
教職員同士の関係においても同様です、とあります。

つまり、教職員一人一人が大切にされているという雰囲気は、
▼教職員が豊かに関わり合える集団づくりにつながる、ということです。

2 誰もが安心して過ごせる学校づくり

「進路保障」という理念にそって教職員間の関係を見直すことは、教職員一人一人の力を生かすことにつながり、組織の力を高めることにもなります。

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.3

「教職員の関係づくり」のためには？

先ほどの内容には、さらにこう続きます。

▼「進路保障」という理念にそって教職員間の関係を見直すことは、教職員一人一人の力を生かすことにつながり、組織の力を高めることにもなります。

ここからは、「教職員間の関係を見直すこと」について、さらに詳しくお話ししていきます。



「教職員の関係づくり」のために必要なことは何でしょうか？

3 教職員の関係づくりのために

「進路保障」という理念にそって教職員間の関係を見直すことは、教職員一人一人の力を生かすことにつながり、組織の力を高めることにもなります。『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.3

教職員の様子への気づきや受け止め

「なぜ、このような様子なのだろうか」

教職員の言動の背景にある状況や思いの把握

3 教職員の関係づくりのために

1つ前のスライドで示したものと同一部分をもう一度見てみましょう。

▼下線をひいて黄色の文字で示した部分があります。

「進路保障」という理念にそって教職員間の関係を見直す、とありますね。

このシリーズの動画1と2で扱った「進路保障」の理念を、教職員間でも生かしましょう、ということです。

つまり、気になる様子の教職員、同僚がいたときに、

▼まずは気づくこと。

そして、「なぜ、このような様子なのだろうか」と

気になる様子や言動の背景を見ようとすることが大切です。

▼教職員の気になる様子や言動の背景にある状況や思いを把握することができると、

声のかけ方、接し方が変わってくるかもしれません。

子どもと関わる時と同じ手法が、教職員同士でも有効だということです。

3 教職員の関係づくりのために

○**気軽に相談し合える雰囲気をつくる**
教職員が問題を一人で抱え込むことを防ぎ、
協力して取り組む教職員集団をつくるためには、
日頃から子どもの指導についてお互いの
悩みや思いを聴き合い、時には弱音も吐ける
職員室の雰囲気をつくっていくことが大切で
す。

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.20

では、ここからは少し視点を変え、『人権教育指導資料第2集』の別の箇所、
20ページに注目して

「教職員の関係づくり」のために必要なこととお話しします。

教職員集団づくりについて、このような記載があります。

▼スライドを読み上げます

気軽に相談し合える雰囲気をつくる

教職員が問題を一人で抱え込むことを防ぎ、

協力して取り組む教職員集団をつくるためには、

日頃から子どもの指導についてお互いの悩みや思いを聴き合い、

時には弱音も吐ける職員室の雰囲気を作っていくことが大切です。

みなさんの学校の教職員集団の雰囲気、職員室の雰囲気はいかがですか？

気軽に相談し合える雰囲気がありますか？

3 教職員の関係づくりのために

○ 気軽に相談し合える関係づくりのための3つのヒント

- ① 職員室の雰囲気
- ② 相談できる相手
- ③ 互いを知ることのできる研修

▼気軽に相談し合える関係をつくっていくための3つのヒントをお伝えします。



- ①職員室の雰囲気 について
- ②相談できる相手 について
- ③互いを知ることのできる研修 について

順番に説明していきます。

3 教職員の関係づくりのために

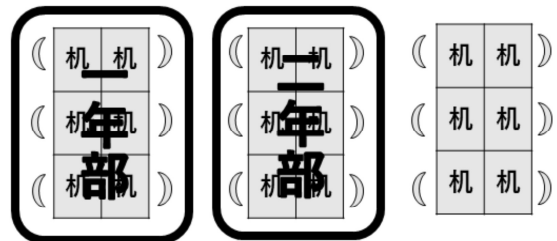
① 職員室の雰囲気

・ 日常のあいさつや何気ない声かけ、
会話を大切にする

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.20

適度な雑談の推奨

席配置の工夫



①職員室の雰囲気について

気軽に相談し合える教職員の関係づくりには、
職員室の雰囲気が大切です。

▼教職員同士での、日常のあいさつや何気ない声かけ、会話を
大切にすることができていますか？

何気ない会話がしやすいように、
次のような取組や工夫をしている学校があります。

▼適度な雑談を推奨する

雑談の推奨を全員に周知することで、互いに話しかけやすくなります。

▼席配置の工夫

学年会や分掌で席を配置する際に、
向き合った状態で机を固めた「しま」ごとに配置することが多いのではないで
しょうか？▼

右下の図のような例です。

例えば、▼1年部の島、▼2年部の島 という具合です。

向き合っていてもパソコンのモニターやパーティションが邪魔で

向かいの人の様子が見えにくくなる場合もありますね。

そこで、次のスライドをご覧ください。

3 教職員の関係づくりのために

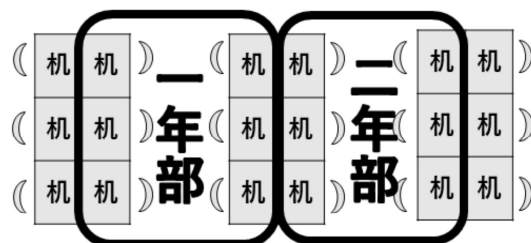
① 職員室の雰囲気

・ 日常のあいさつや何気ない声かけ、
会話を大切にする

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.20

適度な雑談の推奨

席配置の工夫



▼図のように、島ごとに割り振るのではなく、▼▼島と島の間にある通路で各部を割り振る例があります。

普段は背中合わせですが、振り返ると遮るものがなく話ができる状態です。
あくまで一例ですが、互いの話しかけやすさに着目した工夫としてご紹介しました。

3 教職員の関係づくりのために

① 職員室の雰囲気

・ 日常のあいさつや何気ない声かけ、
会話を大切にする

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.20

適度な雑談の推奨

向かいの人の顔が見える
ように机上を整理

席配置の工夫

息抜きスペースの配置

▼学年会や分掌でグループにした「机の島」が変えられなくても、
向かいの人の顔が見えるように整理整頓をした、という学校もあります。
このように、何気ない声かけ、会話のしやすい職員室の雰囲気づくりのために
は、
物理的環境を整えておくことも大切です。

▼また、職員室内に息抜きをするためのスペースを設けることも有効です。
ポットやお菓子を置くスペースに気軽に立ち寄れるようにしておくことで、
雑談をするきっかけになります。

3 教職員の関係づくりのために

② 相談できる相手

・ 学年部等の小グループで、子どもの指導について、お互いの悩みや思いを聴き合う場を持つ

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.20

相談の機会の日常化

ミドルリーダーの配置

では次に、気軽に相談し合える関係づくりのための2番目のヒントとして「相談できる相手」についてお話しします。

▼学年部等の小グループで、子どもの指導について
お互いの悩みや思いを聴き合う場を持っていますか？

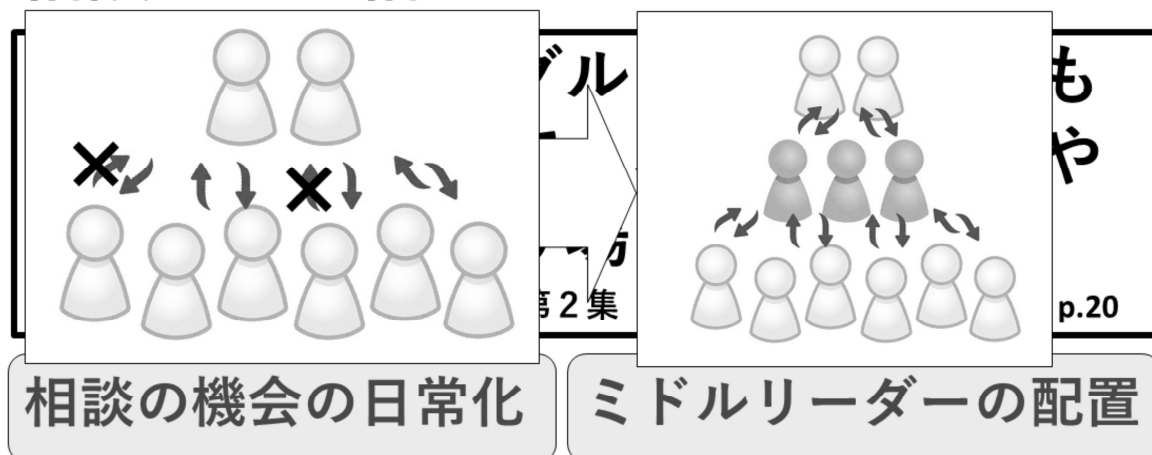
具体的な取組を2つ紹介します。

1つ目は、▼相談の機会を日常の中に位置づける取組です。
例えば学年会などでは、
協議すること、連絡や報告をすることはもちろん大切ですが、
学年会のメンバーで定期的に集まる機会を、
互いに相談を持ちかけてよい場とし、
メンバーが身近な相談相手であることを
共通認識しておく、という取組です。

2つ目は▼相談相手としてのミドルリーダーの配置です。
分掌の長や各種主任等とは別に、複数の先生を相談役の「ミドルリーダー」として据え、
その役割を明確化して教職員に示す、という取組です。

3 教職員の関係づくりのために

② 相談できる相手



相談相手としてのミドルリーダーの配置について、
図を用いて説明します。

例えば、学校では管理職が2名、ないし3名、
その他の教職員が大勢、という組織体制になっていることが多くあります。
▼図のように、管理職の先生や主幹教諭が、教職員の各種の相談にのることがも
ちろんできるのですが、
ちょっとした相談をわざわざ持ちかけるのは気が引けると感じる方もいます。▼
また、経験の浅い教職員や、年齢の離れた教職員にとっては、
日常的な相談相手として話しかけづらいという印象を持つ方もいます。▼

そこで、より相談のしやすい相手として、
▼右の図のように、分掌の長や学年主任等の役割に関係なく、
「ミドルリーダー」を「複数」置く工夫をしてみます。
黄色で示した方々です。
管理職と他の教職員をつなぐ中継役であり、
一番身近な相談相手としての役割を担います。
年齢層や性別の多様な、複数のミドルリーダーを指名しておくことで、
教職員は、相談内容によって相手を代えたり、
より話しやすい相手を選んで相談したりできるようになります。

このような工夫により、日常的に相談しやすい職員室の雰囲気が生まれやすくなります。

3 教職員の関係づくりのために

③ 互いを知ることのできる研修

- ・ 研修会等で、コミュニケーションの大切さや技能について学ぶ機会を持つ
- ・ レクリエーションを活用する

『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.20

仲間づくりのワークを教職員同士で行う

次に、気軽に相談し合える関係づくりのための3番目のヒントとして「互いを知ることのできる研修」についてお話しします。

▼「人権教育指導資料第2集」には
研修会等で、コミュニケーションの大切さや技能について学ぶ機会を持つこと、レクリエーションを活用すること、が挙げられています。

研修の一例として、

▼児童・生徒向けの仲間づくりのワークやアクティビティを教職員同士で行う取組があります。

児童・生徒向けのワークであっても、体験してみると大人にも気づきがあったり効果があったりするものです。

研修の場でみんなで学ぶことが、日常の声のかけやすさにつながります。

4 まとめ

- 一人一人の教職員が安心して働ける学校づくり
→「進路保障」の理念を教職員間でも
- 教職員が気軽に相談し合える雰囲気づくり
→物理的・人的環境整備を

4 まとめ

この動画でお話ししてきたことをまとめます。

▼前半では、一人一人の教職員が安心して働ける学校づくりのために、「進路保障」の理念を教職員間でも生かしましょう、という話をしました。「なぜ、このような様子なのかな？」と背景を見ようとしてみてください、という内容です。

▼後半では、教職員が気軽に相談し合える雰囲気づくりのためのヒントや具体的な取組の例をお示しました。
机の配置などの物理的な工夫の他、
相談できる相手、人や場の明確化についても紹介しました。

4 まとめ

教職員同士の良好なコミュニケーション



深い子ども理解につながる



人との関わり方のモデルとして、子ども同士の関係に反映

▼この動画では、教職員の関係づくり、良好なコミュニケーションがとれる教職員の関係づくりについてお伝えしてきました。

▼日頃から教職員同士で良好なコミュニケーションがとれると、深い子ども理解につながっていきます。

▼さらに、教職員の姿は、人との関わり方のモデルとして、子ども同士の関係にも反映されます。

4 まとめ

人権教育では、これが行われる場における人間関係や全体としての雰囲気等が、重要な基盤をなす

「人権教育の指導方法等の在り方について[第三次とりまとめ]」
『人権教育指導資料第2集 しまねがめざす人権教育』 p.11

誰もが安心して過ごせる学校

▼人権教育では、これが行われる場における人間関係や全体としての雰囲気等が、重要な基盤をなす、と言われます。

▼教職員同士の関係性がよい、教職員が安心して過ごせる学校づくりは、

▼子どもたちが安心して過ごせる学校づくりに通じています。

そうして、▼教職員も子どもたちも誰もが安心して過ごせる学校になっていきます。

この動画は、誰もが安心して過ごせる学校にしていくために、教職員の関係づくりの大切さを理解する。 というねらいでお伝えしてきました。この研修をきっかけに、各学校において、教職員の関係づくりの取組が進んでいくことを期待しています。

ご視聴、ありがとうございました。