



文部科学省  
国立教育政策研究所  
National Institute for Educational Policy Research

※最新版を、<http://www.nier.go.jp/shido/leaf/leaf21.pdf> から、直接にダウンロードできます。

# 生徒指導リーフ

*Leaf over the theory and practice on Seitoshidou!*

いじめに関する  
「認識の共有」と  
「行動の一元化」

*Leaf.21*

生徒指導・進路指導研究センター

# 教職員間の「温度差」を小さくする

きちんとした「学校いじめ防止基本方針」を策定し、立派な「組織」を立ち上げたとしても、十分に納得できないままの教職員や非協力的な教職員がいたならば、それらが実効性を上げたり、うまく機能したりすることは期待薄です。いじめに対する教職員の認識や意識の「温度差」をなくし、同じ行動がとれるようにしなくてはなりません。

しかし、いじめに関する共通の知識や情報を提供しただけで教職員間の「温度差」がなくなり、「共通理解」に至るといっていいほど単純な話ではありません。個々の教職員は、提供された知識や情報を鵜呑みにするわけではなく、各自の経験に基づくイメージなどと突き合わせ、納得できた分しか受け入れないからです。

こうした「温度差」のある教職員が認識の共有に至り、同じ行動が取れるようになるために不可欠なのが、教職員同士での意見交換の場なのです。

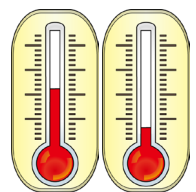
◆正しい知識や情報を提供しただけで共通理解が図られる、と勘違いしてはならない。

◆提供された知識や情報が「腑に落ちる」ためには、それらを自分や他の教職員の経験と突き合わせていける、教職員同士の意見交換の場が必要。

## 「認識の共有」に必要なこと

教師として似た経験を積み重ねてきた、あるいは、今、同じ児童生徒と向きあっている、そんな教職員との忌憚のない意見交換は、教職員間の「温度差」を小さくします。

### 形式的な情報提供で終わらず、納得するための意見交換の場を



例えば、自分の学校の児童生徒のアンケート結果や国や県から提供された資料を配布し、担当者が全教職員に説明をした後、質疑応答を行う — 多くの学校では、こんなやり方が一般的でしょう。しかし、同じ事実に基づいて話し合ったつもりなのに、実は異なるイメージで受け止められていた、また、話を聞いてもらったつもりでいたのに、実は声の大きな人が一方的に意見を述べていただけだった、ということは少なくありません。

本当に共通理解をしたければきちんと時間をとり、共有したい知識や情報に基づいて、全ての教職員が感想や意見を述べ合い、全員で納得できる範囲や内容を確認することが必要です。その際、それぞれの教職員がこれまでに蓄積してきた知識や情報、経験等と、これから共通理解しようとする内容とを突き合わせた上で、各自が納得できることが必要です。

教職員間に「温度差」があるまま取り組んでも、不徹底なものにしかありません。どのような行為がいじめに当たるのか、どのような行為を許してはならないのか、どのような対応が適切なのか等、全員で一致できる線を明らかにしておく必要があるのです。

## 「行動の一元化」に必要なこと

「認識の共有化」が図れたら、次は同じような事態に直面したときに、同じような手順で行動できるよう、「行動の一元化」を図ります。

### 一人一人の行動レベルで、体制についての理解を再確認

「学校いじめ防止基本方針」が適切に策定されているとしたなら、またそれを実行するための「組織」がきちんと作られているとしたなら、当然、児童生徒の変化やトラブルに気付いたときの手順もしっかりと決められているはずです。そうであるなら、いじめに対する認識が教職員間で共有できさえすれば、教職員の行動にばらつきがでてくることはありえません。これが、「行動の一元化」です。

しかし、実際にいじめ自殺等の重大事態が発生した学校の例を見てみると、残念ながらそのようにはなっていなかったことがわかります。せっかく一部の教職員が気付いていながら報告を怠ったり、報告を受けた担当者が情報をストップさせたり、対応を先延ばしにしたり、…という具合です。

学校という点で言えば、情報を教職員全員が共有できる体制や手順、学校としての対応が早期にできる体制や手順が整っているかどうかを、点検してください。そして、一人一人の教職員という点で言えば、児童生徒の変化やトラブルに気付いたときに、「自分はどう動くべきなのか」という視点でそうした体制を理解できているかどうかを、点検してください。

### ★意識の「温度差」と行動の「ばらつき」

「面倒な取組などしなくても、いじめが起きたら気が付く」「いじめかどうかは、見れば分かる」「深刻そうになったら、すぐに報告する」…。このような認識を変えない教職員がいたとしたら、学校としての未然防止はもちろんのこと、早期対応すら危ぶまれることでしょう。

もちろん、そうした教職員にも言い分があります。彼らにとっては、そうした判断は経験に裏打ちされた正しいものだからです。しかし、同僚と意見交換してみると、それがあくまでも個人的な経験の範囲内でしか通用しないものであることに気付いたりするものです。例えば、「いじめが発覚してみたら、思いがけない児童生徒も加害に加わっていて驚いた」「自分の子供がいじめられていたのに、全く気付いてあげられなかった」という同僚の経験談などを聞くことができれば、互いの認識の溝も埋めていけるのではないのでしょうか。

また、ささいな変化や初期段階のトラブルであっても全て報告するというところに、抵抗もあることでしょう。そのほとんどは、自然に収まるようなもののはずだからです。しかし、事故につながるなどめったにないという理由で、列車の運転士が指差喚呼をしたりしなかったり、ということがあるとすれば、どう感じるのでしょうか。万が一の見落としや見過ごしを防ぐためには、決められた手順を全員が守ることが大切なのです。

◆いじめについては、教師個人で判断したり対応したりすべきではなく、学校が組織として判断・対応すべきものであることを肝に銘じる。

## ★ワンポイント・アドバイス★

### 「認識の共有」には、資料配布や回覧だけでは不十分！

いじめに限らず、また生徒指導に限らず、どのような場面であれ、関係者の共通理解が重要であることは言うまでもありません。しかし、各学校でいじめに取り組むときに、全ての教職員の共通理解を図ることは容易ではありません。いじめと聞いて思い浮かべるイメージは教職員によって様々ですから、どれくらい厳しい態度で臨むべきかの判断もまちまち、というのが普通だからです。

それというのも、各教職員は自分の子供時代の体験や教師になってからの経験、これまでに蓄積してきた知識や情報に基づいて、自分なりのいじめに対する認識を作り上げているからです。これは、何も教職員に限った話ではありません。いじめについて語る人々は、それぞれ自分のいじめ認識に基づいて考え、話をしています。その認識に差がある可能性が高いにもかかわらず、同じような認識に立っているという前提で議論を交わしていることも多いのです。

もちろん、この数十年、いじめが社会問題化するたびに、マスコミ報道が繰り返され、文部科学省や教育委員会等からも情報が提供されているわけですから、それなりの共通の認識が形成されていて当然では、との疑問も出ることでしょう。しかし、学校関係者に限っても、1980年代半ばのいじめの第一次社会問題化の時点で教師であった者もいれば、「いじめ防止対策推進法」のきっかけになった大津のいじめ自殺の時点で学生であった者までいるわけです。

しかも、マスコミ報道で取り上げられるいじめというのは重大事態であることがほとんどであるのに対し、学校現場で起きているいじめというのはささいなトラブルにしか見えないものがほとんどです。そうした中で、自然に認識の共有がなされていくことなど、ありえません。

だからこそ、校内研修等の形で、教職員のいじめ認識を更新する必要があるのです。しかも、この更新の際に必要なことは、最新の正しい知識や情報の提供だけではありません。そうした新しい知識や情報と、各自がこれまでの経験の中で蓄積してきた知識や情報とを突き合わせ、納得した上で受け入れてもらえる過程が必要なのです。そして、全員でそれができたとき、初めて「認識が共有された」と言えます。資料配布や回覧だけで共通理解を図るのは困難なのです。

ちなみに、そうした「腑に落ちる」過程では、「偉い(?)先生」の説明よりも、似たような経験を積み重ねてきた同僚の一言が意味を持ちます。自分の意見との相違にかかわらず、似たような経験に裏打ちされた意見には説得力を感じるからなのでしょう。

国立教育政策研究所が開発した「いじめに関する研修ツール Ver.2」は、学校等の研修の中で、そうした同僚との意見交換を通して納得してもらえるように作成されています。いわゆる模範回答に当たる解説も提供されていますが、参加者相互の意見交換を促すように計算されたツールです。無理にでも機会を作って、研修会を持つことをお勧めします。

★当センターで作成した調査研究報告書等一覧：<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/3.htm>



文部科学省  
**国立教育政策研究所**  
National Institute for Educational Policy Research

編集 生徒指導・進路指導研究センター  
TEL 03-6733-6880  
FAX 03-6733-6967  
初版発行 平成27年12月