

管理職・ミドルリーダーのための

ポジティブな行動支援で 実現する幸せな学校づくり



～子どもにも教職員にも笑顔があふれる学校をめざして～

「ポジティブな行動支援」は、笑顔あふれる学校をつくるためにどのように役立つのでしょうか？

自分の学校で実践してみたいと思った場合、具体的にどうやって進めていけばよいのでしょうか？

このリーフレットは、管理職やミドルリーダーなど、学校を運営する立場にある先生方に読んでいただくことを想定しています。自分たちの学校で、教職員があたたかく子どもたちを見守り、柔軟で力強い教職員集団をつくって、子どもにも教職員にも笑顔が広がる学校にするためにできることがあります。

リーフレットを開いて中面をご覧ください。

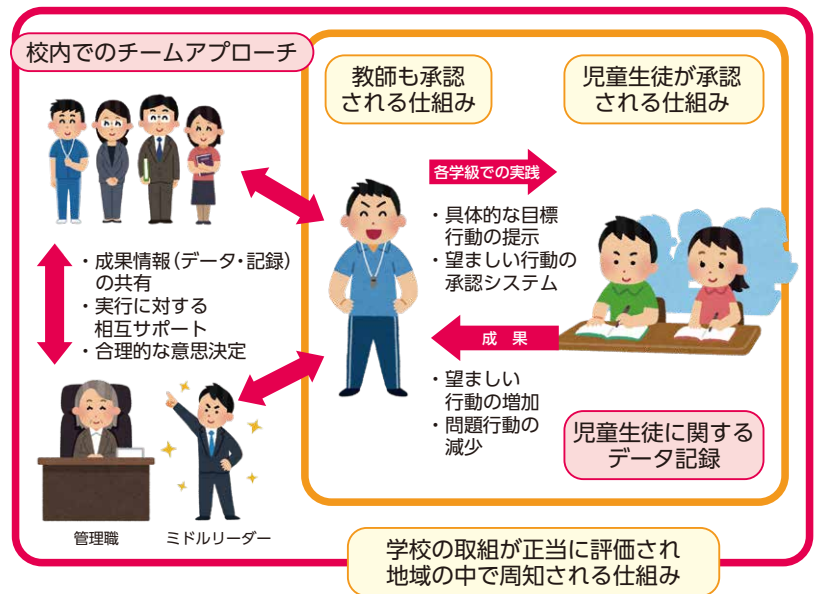
令和2年3月

徳島県教育委員会

○学校全体でポジティブな行動支援を実施することの利点

◆ポジティブな行動支援による学校運営とは？

右の図は、学校全体で取り組むポジティブな行動支援 (School-wide Positive Behavior Support:SWPBS) のイメージ図です。学校運営における管理職の大きな役割は、ミドルリーダー (ML) を中心とした校内組織を整え、児童生徒・教職員・保護者を含む学校関係者全員の「やりがい・達成感」につなげることです。



◆児童生徒に起こる変化

学校で起きる問題 (暴力、いじめ、不登校など) の大部分は、実は児童生徒の「行動」の問題と捉えることができます。

SWPBSとは、そのような行動の問題に対して効果的に対応し望ましい行動を増やすための枠組みです。これまでに徳島県や他の地域で実施されてきたSWPBSの取組からは、次のような効果が確認されています。

1. 適応行動・適応感の向上 (掃除や挨拶などの目標行動の増加や、「学校が好き」と感じる児童生徒の増加)
2. 児童生徒の困難感の減少 (主観的な情緒不安定性、多動性や不注意傾向の減少)
3. 問題行動の減少 (懲戒指導件数、器物破損に関わる学校全体の修繕費、無断欠席者、いじめなどの減少)
4. 基礎学力の向上

SWPBSは、多様な児童生徒集団に対する包括的な支援の仕組みです。

◆教職員・学校に起こる変化

SWPBSは、児童生徒が自らの行動を律し、自らの人生の舵取りを行えるようにするための教育的な支援を行う枠組みです。児童生徒の主体性を育てるため、SWPBSにおいては、教職員が「チーム」となって取組を行うと同時に、児童生徒もできるだけその枠組みの中に参画していくことが重視されます。

「チームとして取組を行う」とは、具体的には次のようなことです。

- ① 目標を共有する。
- ② 児童生徒へのポジティブで効果的な支援方法を共有する。
- ③ 個々の教職員が持つ経験・専門性・アイデアを共有する。
- ④ チームとして成果を共有し、データ等を基に合理的な意思決定を行う。



教職員集団の多様性を「強み」と捉えチームとして機能させる！

チェック

SWPBSの実践を保護者や地域にも広げて安心・安全な地域づくりも実現する！

地域の方にも一緒に取り組んでいただける工夫をすることもできる。



保護者とお便りなどで取組や成果について情報共有することで協働することができます。



◆児童生徒に起きる変化 主体性を高めるとは…



【実践校の様子】学校の様々な活動で主体性や自主性を発揮する児童たち

それぞれの学校で大切にしたいことが教職員間で共有され、児童生徒にも取組を通して伝わると、学校の雰囲気は必ず変わります。何より児童生徒が自分で考えて学校や自分たちの集団をよくしようとします。

日常生活の中で「当たり前」として見過ごされていることも、よく見るとそこには児童生徒の「すでにできていること」があふれています。

児童生徒を承認したり、称賛したりすることは、評価や励ましであると同時に、次の適切な行動を引き出す仕掛けの一つでもあります。児童生徒は、自分が認められる環境か否かや、学級での安心感・所属感を敏感に感じ取ります。



【学年ミーティングの様子】ある小学校では5年生の児童たちからの声で全校をあげて「ひまわりプロジェクト（話をしている人の方へ話を向けて話を聞く取組）」に取り組んでいます。

児童生徒の主体的な動きを引き出す仕掛けとして、代表委員会や児童会・生徒会など、既存のシステムを効果的に活用し、児童生徒に任せ、自分たちで取組方法を考え、実行することを励ましていきます。

管理職・ミドルリーダーの方が思い描かれる学校を実現するための一つの方法として、ポジティブな行動支援は有効に機能します。

【生徒会の様子】ある中学校では、清々しい学校を実現するための「行動チャート」(下図)を生徒会主導で作成し、机やロッカーの整理整頓に取り組んでいます。



「あたたかく、清々しい学校～認め合い、高め合う～」をめざして	
安心して過ごすことができるあたたかさ	互いに思いやり、認め合うあたたかさ
○授業中、話す人を見て、うなずきながら聞く。	○相手を見て、相手に十分聞こえる声で自分からあいさつする。 ○友だちのよいところを見つける。
整理整頓、掃除が行き届いた清々しさ	互いに切磋琢磨し、高め合う清々しさ
○机、ロッカーの中を毎日帰りの学活前に片付ける。 ○身の回りのごみに気づいたら、すぐに捨てておく。	○チャイムが鳴る前に座り、授業の準備をする。 ○課題の提出期限を必ず守る。

行動チャートの例 (ある中学校の生徒会作成)

◆教職員・学校に起こる変化 真の「職員協働力」とは…

【実践校での職員研修の様子】



学校の方向性をどうするのか、何を大切にするのか、そして児童生徒をどう導くのか、ビジョンを話し合って共有します。教職員の意識やモチベーションを高めます。

話し合いの過程はできるだけ可視化し、共有します。

教職員から幅広く意見を聞いてまとめ、管理職やミドルリーダー・その他の教職員の思いや願いが広く共有されると、学校は変わりはじめます。

定期的かつ効果的に情報共有できるようにするため、あえて立ちスタイルで会議をしています。

【実践校でのミーティングの様子】



【実践校での校内委員会の様子】



目標や方法が共有され、動き出したら、学校は強くしなやかになります。たとえ危機が訪れても、それを教職員全体のチームワークで乗り切ることができます。そのためにも日常業務の範囲での定期的な振り返りや情報の共有は必要となってきます。活発なコミュニケーションや情報の共有が風通しのよい職場を作ります。

【実践校でのデータ分析の様子】記録から児童生徒の現状を把握しています。



研修の成果は自分たちの組織の軌跡です。例えば教職員全員が見えるところに掲示するなどして、日々の実践に具体的に活かしましょう。

学校や自分たちの進むべき方向性が正しかったのか、記録を基に検証することは、結果的に成果の確認・改善点の把握に結びつきます。

管理職やミドルリーダーは教職員組織にとって、「船長・舵取り役」となる存在です。データで成果を確認することは、教職員組織の取組に対する称賛につながり、ひいては管理職自身が組織をポジティブに評価し、教職員一人一人が持つ知識・経験・得意技が最大限発揮されることにつながっていきます。



○取組を進める上で管理職やMLに期待される役割

学校目標への位置づけ

※ML(ミドルリーダー)

○管理職が「**児童生徒の適応的で望ましい行動を育てる**」ことを学校目標に掲げ、SWPBSの実施を学校全体の取組として明記します。

○管理職とMLが、教職員全体に対してSWPBSの目的・方法・期待される成果について校内で説明を行い、学校全体で取り組むことに関する合意形成を図ります。

※SWPBSは、「生徒指導」、「人権教育」、「インクルーシブ教育」といったテーマと重複する部分があるため、SWPBSを学校の取組に位置づけることによってこれらのテーマを包括することができます。

校内業務の整理

○SWPBSと同じ目的を持つ従来の校内業務(生徒指導など)を整理し、SWPBSの取組として位置づけるようにします。

- **例えば、研究授業で授業中の児童生徒の望ましい行動を考え、ポジティブな行動支援の仕掛けや称賛・フィードバックの仕方を取り上げます。**
- **例えば、人権教育の具体的な内容としてポジティブな行動支援に基づく、仲間づくりを行います。**

学習支援や学級経営など幅広く応用できます。



研修時間の確保

○前年度にあらかじめSWPBSに関連する研修時間を確保しておきます。

- 導入研修： **1時間程度**
- 目標設定： **1～2時間程度**
- 行動指導計画の立案： **1時間程度**
- 評価と修正： **職員会議の中で10分程度**

学校の普段の業務の中でPDCAサイクルを回します。



児童生徒へのフィードバック

○実態把握と効果を評価するために「記録」(データ)を取る。

- **校内掲示物や全校集会などで管理職やSWPBS担当が児童生徒に対して成果をフィードバックし称賛・承認。**
- **記録の回数だけでなく、簡略化します。**

右の写真は、フィードバックを目的とした朝会の様子



人員配置と組織編成

○「SWPBSの実施計画の立案・遂行」、「研修の計画・実施」、「記録・データの収集・管理」、「外部との調整」を行う役割・組織が必要です。

- **既存の校務分掌の中で役割分担**
- **ポジティブな行動支援を進めていくファシリテーター役を支える組織づくり、協働化**
- **会議のプロセスの可視化により、教職員での合意形成を図りやすくして、会議時間を短縮可能な限り簡素化し、新しい仕事を生まないようにします。**



教職員同士が相互に称賛・承認し合える仕組みづくり

○チームとして児童生徒の適応と成長を支えます。

- 目標を共有して、アイデアを出し合います。
- 児童生徒の成長を共に喜び合い、互いの貢献に称賛・承認することを可能にする仕組みをつくります。(職員会議等において、成果を共有し、児童生徒の成長を共に喜び合う機会を作るなど)
- 校内でうまくいっている学級、学年経営の仕組み、援助方法、効果的な手法などを教職員で共有します。



