

令和5・6年度静岡県教育委員会研究指定校事業(人権教育) 実践発表

研究指定校 静岡県立駿河総合高等学校

1 研究主題

自己と他者を尊重し、主体的・協働的に行動できる生徒を育成するために

2 研究主題設定の理由

本校は「主体性と個性を尊重しつつ他者と協働して学ぶ教育を通して社会に貢献する人材を育成すること」をスクール・ミッションに掲げ、持続可能な開発のための教育（ESD）推進に取り組んでいる。また、静岡県立静岡北特別支援学校南の丘分校を併設しており、共生共育にも力を入れている。

人権教育の視点をより明確に意識し、組織的・体系的にあらゆる教育活動に取り組むことによって、生徒が自己肯定感を高め、適切に意思表示を行い、多様性を認め合うことができるようになるのではないかと考え、研究主題を設定した。

3 研究の推進体制

通常は、人権担当部署は研修課内に置かれているが、研究校の指定を受けた2年間は特設の人権教育研究チームを設置し、全校で研究に関わる体制を整えた。

4 研究の内容

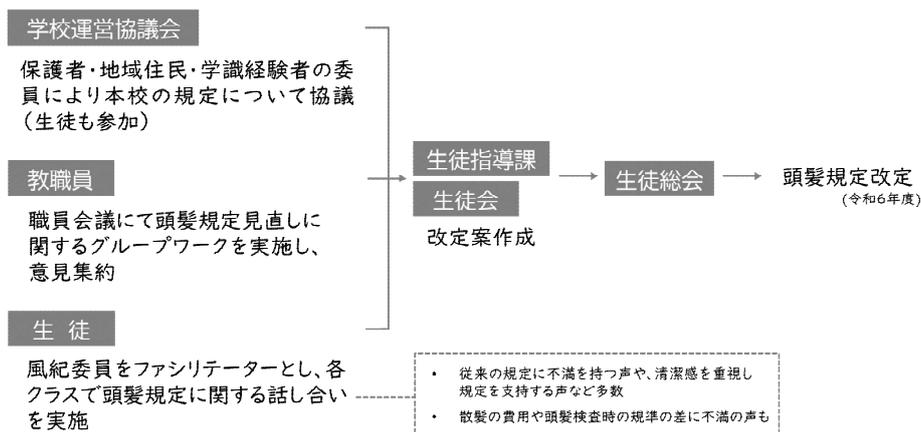
研究当初に行った生徒向けアンケート調査では「自分はダメな人間だと思ふことがある」という項目で「当てはまる」「まあ当てはまる」と答えた生徒が合わせて70%を超えた。職員向けアンケート調査では「子どもたちが発言する機会を平等に与えている」という項目で「どちらともいえない」「当てはまらない」と答えた職員が合わせて38%であった。また、「教職員間に、何でも話し合える協力体制がある」という項目で半数近い職員が「どちらともいえない」「当てはまらない」と答えた。

そのため、研究の焦点を生徒同士、職員同士、職員と生徒の間の「心理的安全性」に絞ることにした。校内の誰もが失敗や意見の対立によって責められることがないという安心感を持ち、自分らしく振る舞い、チャレンジできる学校風土を醸成することを目指して研究に取り組んだ。

具体的な取り組みは以下の通りである。

(1) 頭髪規定の見直し

研究の前年度、生徒指導課主導で服装規定を改定した。それを受けて、頭髪規定については人権教育研究に位置付け、生徒たち自身が規定を見直し、改定案を検討する活動を行った。結果として、規範意識をより高め、他者を尊重しながら意思表示する機会となった。職員も、規定の見直しを通じて、生徒にどのように成長してほしいのかという思いを共有することができた。生徒、職員ともに、ルールを尊重して誰もが安全に生活できる学校をつくることの重要性を再認識した。



(2) 「SPS 駿総ベース～駿総で生きるすべての人に～」策定

「心理的安全性」を全校で作り上げ、生徒も職員も、自他を尊重し、主体的・協働的な行動を意識するため、学校生活のすべての場面に当てはめて活用できる概念図を作成し、各クラスに掲示した。「SPS」の実践として、以下のことに取り組んだ。



- ・人間関係づくりワークショップ「あいさつムーブメント」
年度当初のLHRにて全校実施
- ・人権教育講座
テーマ「自己と他者を尊重し、主体的・協働的に行動するためには～心理的安全性とは～」
2年間で全校に実施
- ・教員研修
「ファシリテーションを学ぼう」実施
- ・職員10分間ワークショップ実施
職員会議内で計4回実施

(3) 職員室内外の環境整備

職員同士の連携を高めることを目的に、10分間ワークショップで教職員から意見を収集し、職員室内のレイアウトを改善した。また、生徒と職員、生徒同士の協働を促すため、職員室前に自習スペースを新たに設けた。



職員室前自習スペース



教員研修の様子



第3回 10分間ワークショップ資料

5 2年間の成果

(1) 人権教育に関連するアンケート結果の成果(一部抜粋)

生徒	当てはまる・まあ当てはまる(%)		
	R5 6月	R6 4月	R6 12月
今の自分が好きだ	59.8	65.7	67.5
自分はダメな人間だと思うことがある	70.5	74.8	73.1
きまりやルールをきちんと守るほうだ	87.2	83.7	84.1
うまくいくかわからないことにも意欲的に取り組む	59.0	58.7	65.7
学校内の友人に他の人には言えない本音を話せることがある	71.1	74.2	76.0
学校内の教員に他の人には言えない本音を話せることがある	38.0	43.2	46.2

教員	当てはまる(%)		
	R5 4月	R6 4月	R6 12月
子どもたちが発言する機会を平等に与えている	62.0	73.5	76.5
子どもの多様な意見や考え方を取り上げている	78.0	79.4	85.3
教職員間に、何でも話し合える協力体制がある	51.0	50.0	58.8

6 課題及び今後の取り組み

「心理的安全性」を高める取り組みを複数スタートすることができた。今後は、それをいかに継続して、生徒の主体的・協働的な行動に結び付けていくかが課題である。また、「心理的安全性」の意識づけに特に力を入れて取り組んできたが、今後はそれを具現化する取り組みにも一層力を入れていきたい。例えば、生徒の自習スペースをさらに充実させ、生徒同士や、生徒と教員の協働を促す空間を整備したり、教室以外にも生徒が自分らしくのびのびと過ごせる空間を整備したりしたいと考えている。

見直し・改訂前後の頭髪規定の比較

人権教育研究事業以前の頭髪規定(令和5年度入学生『入学のしおり』より)

頭髪について

本校生としての自覚を持ち、**清潔・端正な髪型**にして、**パーマ（ストレートパーマ含）、染色、脱色、付け毛、その他技巧および整髪料調髪などは絶対にしない**。日常から細かく厳しく指導する。細部については、その都度学校の指示に従う。

【基本型】

- 男子
- ・前髪は、眉毛を越えない長さとする。
 - ・えりあしは短くし、後髪がシャツの襟にかからないようにする。顔を正面から見たとき、後ろ髪が首の横から見えてはいけない。
 - ・横髪は耳にかからないようにする。もみあげは耳の下より長く伸ばさない。
 - ・ピン・ゴムなどの使用は禁止。

- 女子
- ・前髪は、目にかからない長さとする。
 - ・前、横髪がじゃまになる場合は、華美でないヘアピンで留める。
 - ・後髪は、肩の線より長くなった場合は、黒・紺・茶のゴムひもで、1つまたは2つに、頭の後ろでしばる。その際、耳を出してしっかりしばる。

- * 男女とも、眉毛等の加工はしない。
- * **中学在学中または高校入学までの間に、一度でも染色等の加工をしてしまった生徒は、高校入学後、在籍する全ての期間継続した頭髪指導を受けることになるので、現在から高校入学までの間も、絶対に頭髪等の加工をしないこと。指導を受けた場合は、担当職員の指定した期日までに直してくること。**

人権教育研究事業1年経過後の頭髪規定(令和6年度入学生『入学のしおり』より)

◎ 男女共通の規定とし、生徒自身で判断できる最低限のルールを設けた。

頭髪について

本校生徒としての自覚を持ち、**清潔・端正な髪型**にして、**パーマ、染色、脱色、付け毛、その他技巧を凝らした刈り込みなど不自然な髪型にしない**。ひげはきれいに剃る。

※中学在学中または高校入学までの間に、一度でも染色等の加工をしてしまった生徒は、学年主任に申し出ること。

令和5年度 校則（頭髪部分）の見直しについて

生徒課長
人権教育研究チーム
駿河総合高等学校長

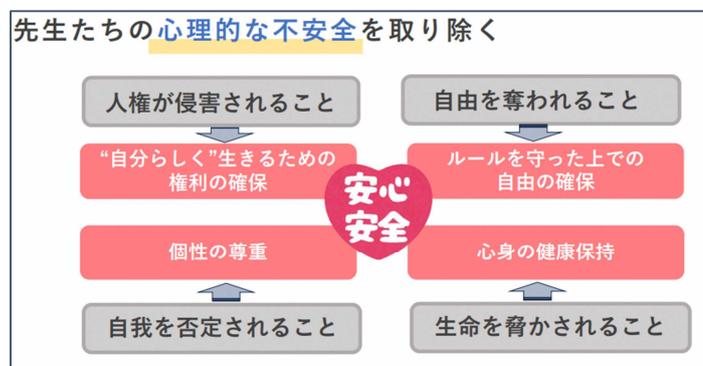
<見直しの経緯>

令和5年3月	生徒課長より服装規定の見直しについて生徒へ説明⇒改訂
令和5年9月28日（木）	学校運営協議会にて 「校則について」協議 生徒会後期役員3人オブザーバー参加
令和5年9月30日（土）	校則を学校ホームページに掲載（「入学のしおり」から抜粋）
令和5年10月6日（金）	人権教育研究（教員校内研修） ピア・メディエーション 「いじめ防止を目指した対立解消スキル」について講義とロールプレイ
令和5年11月	職員会議時に頭髪規定について話し合い【生徒課長・校長】
令和5年11月	風紀委員がファシリテーターとなって各クラスで話し合い 【生徒課・人権教育研究チーム】
令和5年12月	生徒課・生徒会にて案作成（保護者への連絡をどうするか）
令和6年1月	見直し案 生徒総会にて協議

<頭髪規定見直し・人権教育研究で重視するもの>

- ◎ 学校経営計画にある教育目標・スクールミッション
「自己と他者を尊重し、主体的・協働的に行動できる生徒を育成する」（グラデュエーション・ポリシー2）
- ◎ 人権教育研究の今年度目標
「生徒が自己を大切に（自己の尊重）、自分の意見を適切に表明することができるようになる（主体性の尊重）」ため、教員が「子どもの権利条約」を理解し、人権意識を高める。
- ◎ 生徒指導における男女同一の規定を目指す
- ◎ 教員の安全・安心な職場づくり⇔子供の安全・安心な学校づくり

目指している安全・安心とは



参考資料：静岡鉄道代表取締役 川合敏行氏 講演「ウェルビーイングから始まる組織改革について」より

<お願い> 11月1日（水）職員会議時に校則について職員研修会を実施

(参考資料 令和5年3月17日 校長室だより11より)

校則の見直しについて

3月10日の生徒会長選挙の前に、望月俊治先生から「令和5年度からの校則の服装規定の改定」について説明がありました。望月先生が生徒に向けて丁寧に伝えてくださったことは意味あることでした。今回の改定は、生徒会からの意見も取り入れながら進めました。生徒も校則について、自主的に考える機会を持ったのではないかと思います。

12年ぶりに「生徒指導提要」が改訂されたこの機会に、校則について改めて確認してください。

まず、「生徒指導提要」を確認

2022年6月に「こども基本法」が成立し、子どもの権利擁護や子どもが意見を表明する機会の確保等が法律上位置づけられたことや、いじめや性の多様性の尊重など、生徒指導に関わる内容が変化してきていることを受けて、2022年12月に「生徒指導提要」が改訂されました。

生徒指導提要の改訂によって「児童の権利に関する条約」や「こども基本法」の趣旨を踏まえ、**生徒指導は「児童生徒が、社会の中で自分らしく生きることができる存在へと、自発的・主体的に成長や発達する過程を支える教育活動」と定義されました。**

では、どのような見直しを？

校則の見直しについては、「児童の権利に関する条約」における4つの原則（差別の禁止、児童の最善の利益、生命・生存・発達に関する権利、意見を表明する権利）を踏まえ、県はつぎのような具体例を示しています。

- 1 検証及び見直しにおいて、取り組むことが望ましい項目
 - (1) 学校運営協議会で検証する
 - (2) 生徒が主体的に検証及び見直しに関与する
 - (3) 検証及び見直しに関する手順や体制について明文化する
 - (4) 校則を学校ホームページに掲載する
- 2 検証及び見直しについて、議論することが望ましい項目
 - (1) 個々の生徒の特性や性別などに配慮があるか
 - (2) 生徒の自主性や主体性を妨げていないか

生徒課では、このような点に配慮しながら服装規定の改定を進めました。令和5年度には、学校運営協議会制度を新たに取り入れます。本校の学校教育が、生徒の基本的な人権に十分配慮し、一人一人を大切にしたい教育が行われるよう、これまで以上に意識を高めていきたいと思っております。



校長室だより

授業を語ろう

令和5年11月1日(水)
静岡県立駿河総合高等学校
第18号



酷暑がやっと去りました。いつまでも暑さが続く大変な夏でしたね。
駆け足で過ぎていってしまう秋を、今、真剣に楽しんでいます。9月末の仲秋の名月、校舎前の花壇(畑)のすすきの穂、秋の味覚の数々、味わい深い季節です。庭のフジバカマはもう最終段階です。香りが強いので、家の中にも咲き始めたことに気がしました。うれしいことに今年もアサギマダラが時折、ふらふらと立ち寄ってくれました。

実りの秋、読書の秋、食欲の秋。みなさんは豊かな秋をどんな風に過ごしていますか。



「萩の花 尾花 葛花 なでしこの花 女郎花また藤袴 朝貌の花」
の藤袴(フジバカマ)

新しい学校を模索する

来年度の生徒募集計画が本日発表になります。お伝えしたとおり、来年度の本校の学級数、募集定員は5クラス 200 人となります。今回のクラス減は、静岡市内の中学3年生の人数の減少、加えて近隣地区の減少に対応するものと説明を受けました。

クラス減は、学校にとって精神的にも運営においても大きな痛手ですが、嘆いてばかりはいられません。今、駿河総合高校に勤務する私たちにできることは、今の高校生やこれからの入学生が、これまで通り、また、これまで以上に充実した学校生活を送るよう、今後の学校像を模索していくことだと思っています。

「減っていく」というマイナスイメージではなく、新しい学校を基礎からつくるイメージで取り組んでいきたいとします。学校の10年後を見据え、どこを工夫するとともに授業が充実するか、どうすれば生徒が人間関係を円滑に結べるようになるか、多くの業務の中で削減を含めどんな見直しができるか、外部人材を活用できる場所はどこか、など、みなさんの積極的な意見を聞かせてください。

公立も私立も、学校も教育委員会も、みんな苦しさを抱えています。誰かをいたずらに責めたり批判したりすることなく、自分たちができる最善のことを考えましょう。

校則(頭髪)の見直し

生徒指導課が昨年度から取り組んでいる校則について、特に教職員の議論が必要だと思われる頭髪規定を見直します。近年、校則が社会的に問題視される動きもありますが、校則は生徒が社会的規範の遵守について学ぶ意義あるものと捉えています。加えて、駿河総合高校の生徒が落ち着いて学習する環境があるのは、これまでの10年間、生徒と教職員で健全な雰囲気を作り上げてくれたおかげだとも思います。そのうえで、人権に配慮し、現在の校則をさらに意味のあるものにするために、課題は何か、どんな生徒を育てることを目指しているのか、などについて意見を出してください。

<話し合いの手順(35分間)>

「適切な判断力を持ち、個性を確立すると共に、他者と協働し主体的に社会の持続可能な発展に貢献する人を育てる」

- ① 5人グループを作る(なるべく年齢、学年、教科、分掌、立場が違う人と)
- ② A3用紙・付箋・マジックを使いグループワーク形式で意見を出し合い、グループで一つの意見をまとめる
- ③ 最後の5分でいくつかの班が発表。内容の共有
- ④ A3用紙 写真と紙の両方提出(写真の提出先は右のQRコード内のフォルダです)
 - ★ 現在の頭髪規定のメリット、デメリット
 - ★ 変えないほうが良いルール・指導/見直したいルール・指導
 - ★ この学校でどんな生徒を育てたいか。生徒指導において何を大事にしたいか。



<参考になる資料>

[文部科学省『生徒指導提要』2022年12月\(第1.0.1版\)\(mext.go.jp\)](https://www.mext.go.jp)

1. 目的

駿河総合高校で生きるすべての人が意識する共通のマインドセットを作成することで、学校内の心理的安全性の向上につなげる。

2. 内容

- ・「気づく→受容する→対話する→創造する」のサイクルで構成。
- ・気づく…自分の感情や価値観に気づき、相手の感情や大切にしたい価値観に気づく。
→心理的安全性の高い集団となるうえでまず行わなければならないこと。自他をよく観察し、気づこうとする。
- ・受容する…気づいた自他の感情や価値観をありのまま受け容れ、尊重する。
→感情や価値観そのものや違いに優劣はなく、否定することもない。まずは受け容れ、違いも含めて尊重する姿勢によって、安心感のある集団になる
- ・対話する…意見の対立や価値観の違いを恐れることなく対話する。
→協働する際、時には意見を対立させたり、相手の成長を思って厳しいフィードバックを言わなければならないことがある。これは、よりよい関係性やチームワークを構築する上で重要なこと。
→心理的安全性の高い集団では、相手の感情や価値観を受容・尊重しつつ、対立を恐れずに意見交換ができる＝本当の「対話」
- ・創造する…互いに相乗効果を発揮し、様々なことを創造する。



3. 成果

SPSについて、4月3日の職員会議で教職員に周知を行った。また、4月5日の始業式で2・3年次生に、4月8日の新入生オリエンテーションで1年次生に説明を実施した。各クラスにSPSの概念図を配布し、常時掲示とした。授業やクラス活動でSPSの活用が見られた。また、教員研修や生徒向けのワークショップ・講演などでもSPSの概念図を利用いただいた。

創造する

主体性を発揮しよう。
他者と協働しよう。
社会に貢献しよう。
そして、新しい未来を創造しよう。



気づく

自分の心の中をじっくり見つめてみよう。相手の表情や言葉をよく観察しよう。
自分や相手の、今の気持ちや大切にしている価値観が見えてくる。



SPS

Suruga Psychological Safety



高 駿総ベース
—駿総で生きるすべての人に—

対話する

自分に本当に必要なものは何か、自問自答してみよう。それが自分を成長させる。
自分と相手の違いを尊重しながら、気持ちや価値観を交換しあおう。より良い関係を築くことができる。



受容する

どんな感情や価値観も、優劣や正解不正解を決めつけずに、ありのまま受け入れよう。
自分にも相手にも、おもいやりをもって寄り添えるようになる。



あいさつムーブメント（4月4日（木）職員研修、4月10日（水）全校で実施）

1 目的

4月当初のまだ人間関係が構築していないときに行うことで、生徒それぞれができるだけ早く学級になじみ、さまざまな人と関わることで多様な人間関係を受容し、クラスみんなのを知りたいと思い、自分のことも知ってもらいたいと思ってもらおう。

2 内容

- ① デモンストレーション まずは動きと言葉を覚える
- ② 二重の輪を作ろう 二重の円を作る
- ③ 実際にやってみよう！ 心理的安全性の確保から無理に参加させない
初めだからみんな間違っても大丈夫なことを伝える
- ④ 他己紹介 相手の良いところを紹介する

3 成果(教員アンケートより抜粋)

- ・最初はぎこちなかった生徒たちも段々と打ち解けてきて、最後の1回は崩れる事なくできていた。
- ・何回か失敗をしていたのが、よかった。
- ・失敗をすることにより恥ずかしさなども薄れるし、全員で成功させようとする方向に自然と向いていたようでした。
- ・学年全体で実施したが、一体感が生まれ話をした事がない人同士で関わる事ができ、とても良かった。
- ・生徒間でコミュニケーションがとれてよかったです
- ・賑やかに楽しく交流することができた印象があります。ただ教室が狭くうまく動けませんでした。場所の確保は考えたほうが良いかもしれません。

4 提供

岐阜正徳学園大学

教育学部 准教授 宮本賢二郎

ドイツ 教員研修を行うグループ

「Musik , Sparache, Teihabe (音楽、言葉、参加)」プロジェクト

このグループは、ドイツにきた難民の子どもができるだけ早く学級に馴染み、ドイツ語に慣れるよう、リズム活動や歌を通じて、様々な支援を行うことを研究・実践しているグループです。

10 分間ワークショップ 実施内容

4月3日 10分間ワークショップ 実施の周知&応募

- ・テーマ：心理的安全性の向上
- ・目的：心理的安全性の高い集団づくりや授業づくりの手立てを共有し、日々の教育活動のヒントを得る

4月25日 第1回10分間ワークショップ（資料あり）

- ・テーマ：「保護者会・保護者対応の小ワザ～PTA総会を見すえて～」

5月31日 第2回10分間ワークショップ（資料あり）

- ・テーマ：「生徒との関りの中の困りごと共有会」

6月27日 第3回10分間ワークショップ（資料あり）

- ・テーマ：「平等性～誰でも教員に助けを求められるような関係性づくり～」

第1回 10分間ワークショップ（4月25日実施）

1. テーマ

「保護者会・保護者対応の小ワザ～PTA総会を見すえて～」

2. テーマ設定の理由

各クラス正担任に事前アンケートを行ったところ、保護者対応について課題意識を持っている正担任が多いことが分かった。翌月にPTA総会と保護者懇談会を控え、保護者との信頼関係を構築する手回りを職員間で共有したいと考えた。

3. 目的

- ・保護者対応に関する不安や課題を共有する。
- ・グループワークを通じて不安や課題に前向きに取り組む視点を得る。
- ・2種のフレームワーク（「KJ法」「KPT法」）を体感する。

4. 実践方法

- (1) 4人組に分かれる。
- (2) 各自のアイデアを付せんに書き出す。（2分間）
- (3) アイデアを共有し、対話によって深める。（5分間）

6. まとめ

- ・ベテランの職員に若手の職員の素朴な疑問や不安を知ってもらい良い機会になった。
- ・経験に基づく保護者会や保護者対応の具体的なアイデアを共有することができた。他の担任の保護者会や面談を参観する機会は今までほとんどなかったため、視野を広げることができた。
- ・職員同士が互いに尊重し合い対話を重ねることで、職員間の心理的安全性を高めるきっかけを作ることができた。

第2回 10分間ワークショップ（5月31日実施）

1. テーマ

「生徒とのかかわりの中の困りごと共有会」

2. テーマ設定の理由

新年度となって2カ月が経過した。生徒との関係がある程度構築されていく中で、悩みや困りごとが増えてくる時期である。現在、抱えている困りごとや悩みオープンに発散する機会が必要ではないかと考え、設定した。

3. 目的

- ・抱えている困りごとや悩みオープンに発散し、共有する。
- ・「傾聴」を体感する。
- ・今回のワークショップの形式から、生徒との信頼関係を築く手法の1つを得る。

4. 3つの約束事

- ①ジャッジしない：想像や判断を置いて、話を聴く
- ②アドバイスしない：普段なかなか共有しないことをオープンに共有することで、それぞれが必要な気づきを自分で得る
→ アドバイスをせずに、100%相手を受け止める
- ③ここだけの話はここだけのものであることを全員が認識する

5. 実践方法

- ①近くで4～5人のグループをつくる
- ②自分の抱えている困りごとや悩みを1つ付箋に記入する（トピックを記入する）
- ③台紙にそれぞれが付箋を貼り、トピックに関する話をする（1人1分）

6. 成果

- ・SPSの「気づく」「受容する」の項目について、ワークショップを通じて体感してもらった。令和6年度に実施した生徒アンケートの結果、教員への信頼度は高くないので、傾聴する姿勢を持ちながら生徒対応することで、校内の心理的安全性の向上につながることを実感してもらった。今回のワークショップの形式は、生徒との信頼関係を構築する1つの手法になりえるので、活用を促した。

第3回 10分間ワークショップ（6月27日実施）

1 テーマ

「平等性～誰でも教員に助けを求められるような生徒と教員の関係性づくり～」

2 テーマ設定の理由

現状、教員は時間をかけて話をしたり、話を聞いたりしなければいけない生徒や保護者がおり、人懐っこく頻繁に声をかけてくれる生徒の現状は把握できるが、それ以外の生徒と話をしたり話を聞いたりする時間はあまり確保できていない。また、生徒から教員に対してのアンケートでは、「なんでも悩みを相談できる人がいる」の「そう思う、ややそう思う」の回答は54%にとどまっている。また、教員間のなんでも相談できる環境づくりが必要だと感じていた。そこで、教員の悩みを全職員で共有し、解決策まで深い対話を行うことで、教員間の心理的安全性にもつなげられるのではと設定した。

3 目的

第2回10分間ワークショップで出てきた「困りごと」について、グループで解決策や解決策を実行するために必要なことをとことん対話してもらう。

4 実践方法

- ① 近くで4～5人のグループを作る
- ② 現状と問題点の共有
- ③ 個人で解決策と解決策を実行するために必要なことを付箋に記入する
- ④ グループでより良い解決策が見つかるように対話を行う
- ⑤ グループでオススメ解決策に○をつける
- ⑥ グループの解決策を職員間に共有

5 成果

今回の研修では、PDCAサイクルを参考に、物事を論理的に捉え、道筋立てて結論を導き出す思考法、ロジカルシンキングを体験してもらうことができた。また、教員間の深い対話を経験してもらうことで、教員同士が相談しやすい環境づくりのお手伝いできたと感じる。生徒の心理的安全性を確保するために教員間の心理的安全性を確保し、教員間で建設的な会話を増やすことで一人一人がみんなのために貢献できるチームづくりに貢献した。