

平成 28 年度文部科学省委託事業

「総合的な教師力向上のための調査研究事業」

調査研究主題：性格統計コミュニケーションで個々に
合った教え方ができる人材を育成する研修

平成 29 年 3 月

実施団体 一般社団法人日本ライフコミュニケーション協会

◇目次◇

1. 事業の概要

- (1) 現状認識
- (2) 今回実施する研修の黒部市教育委員会の研修体系の中での位置づけ
- (3) 実施体制
- (4) 本事業で実施する研修内容と見込まれる効果

2. 事業の目的

3. 事業の実施経過

4. 事業の結果（評価）

◇参考資料◇

第1回	教職員研修会	資料	(8月実施)
第2回	教職員研修会	資料	(1月実施)
第2回	教職員研修会	アンケート集計及び感想	(1月実施)
研修	最終アンケート	配布用紙	(3月実施)

1. 事業の概要

(1) 現状認識

答申『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』（平成 27 年 12 月 21 日付中央教育審議会）における、研修における各研修と養成における学修、また、別の答申『チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について』（平成 27 年 12 月 21 日付中央教育審議会）における、望ましいチーム学校を実現するための、専門性に基づくチーム体制の構築、学校のマネジメント機能の強化、教職員一人一人が力を発揮できる環境の整備、が課題となる。そして、それら課題への対処策を実施し、最大の効果を発現させようとする際には、管理職や教員のコミュニケーション能力が高いことが求められると考える。幅広いコミュニケーション能力の中でも特に、課題解決のために行う“研修等の効率・効果を上げる”ために、“個々の相手に合った教え方ができる”能力が必要。

インターネットやメールの普及・進化によって、対人関係をリアルに体験する機会が減少している今日、若手教員や教員を目指す学生の資質能力を上げるためには、この能力のアップに力を入れる必要がある。

(参考) コミュニケーションの現状

- ・コミュニケーション力の必要性は従来から認識されているが、現在「双方の意思疎通」に効果が高く、教育現場で簡単に実践できる方法はほとんどない。
- ・誰でも、自分と相手は同じとは限らないことは認識しているが、「何がどのように自分と相手の考え方が違うか」を知るための手法やツールがないため、コミュニケーションのズレで問題が発生しても、原因と解決策が特定できない。
- ・他方で、個々に合った研修や教育が求められているが、なかなか具体的手法がなく、その実現といっても実際に実施することは難しい状況。
- ・双方の意思疎通には、自分と相手との共通部分と違う部分を的確に知ることが鍵。うまいタイプ分けができることが効果的であろう。（人のタイプ分けに対しては、アンケート方式の設問に回答して分析する方法があるが、回答は主観的であり、コミュニケーションの円滑化を目的に実践できるまで信頼に足るものは出てきていない。）
- ・以下、時代の流れからみるコミュニケーションの状況とその場合の課題等特徴を整理した。

過去	現在	今後
《電話・対面》 ほぼ直接対話 対話で相手の性格などの情報を 知ることができた。	《メール》 直接対話の激減 対話で相手を知る機会が少な い。	《ICT の活用拡大》 インターネットとの共存 知的ロボットの実用化 人間の働き方・仕事の変化 相手を知るための機会減少
直接会って話す場合、相手の顔 色や反応を見ながらコミュニケ ーションできた。すれ違いも修 復しやすい。	30 歳以下の方は、ほとんどの用 件をメールで済ませ、電話でや り取りする人が少ない。コミュ ニケーションで相手を知る機会 はますます減る傾向。	コミュニケーションの機会は減 少し、同時に相手を知る機会も 減少する。 今後更にコミュニケ ーションが苦手な人が増えると 予測される。

(2) 今回実施する研修の黒部市教育委員会の研修体系の中での位置づけ

1. 管理職の指導を通して職場の協働体制の構築
2. 個々の教職員の子供の接し方のスキルアップ

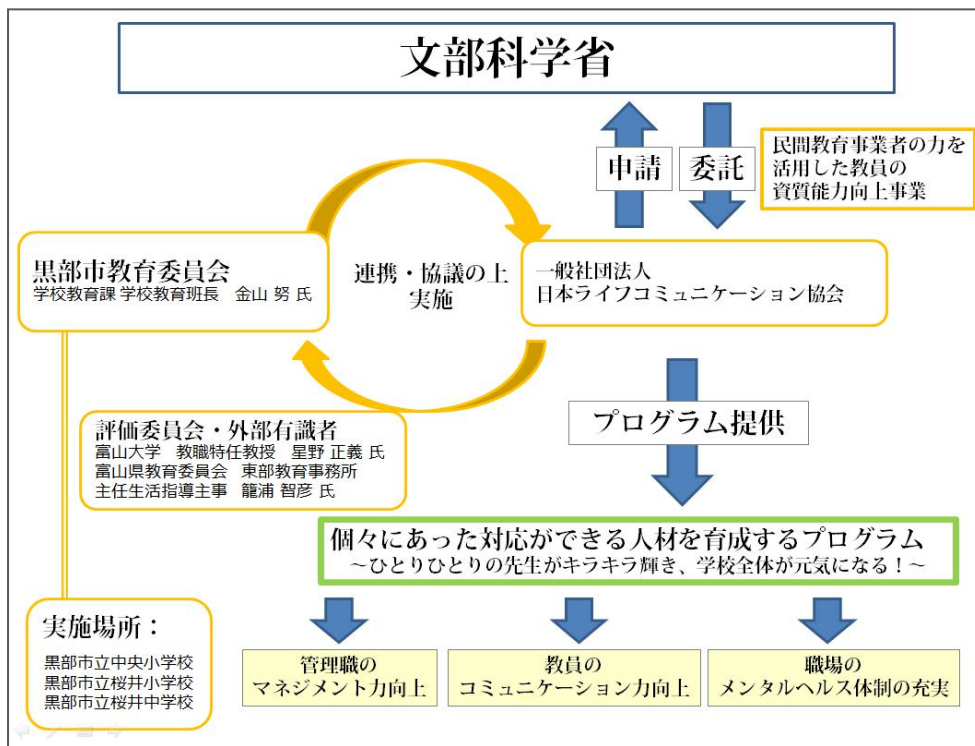
【出典 富山県教育委員会から出されている「幼・小・中学校教育指導の重点」より】

第7章 現職研修

教員としての資質・能力を高めるための研修を推進する。

1. 学校（園）の教育目標の実現を目指す効果的な研修計画を作成する。
 - (1) 学校（園）の教育目標の実現を目指す組織的、計画的な研修の推進
～途中省略～
 - (2) 全校体制で取り組む校（園）内研修の推進
 - ア：教育委員会が実施する年次研修等を校内の研修計画に位置付け、全校体制で取り組む。
 - イ：日頃から自由に意見を言い合える職場の雰囲気づくりに努め、OJTを踏まえ日々の職務を通じた研修を推進する。
2. 内容や方法を工夫し、実践的な指導力を高める研修を進める。
 - (1) 教員としての専門性を高める研修内容の充実
 - ア：教員に求められる強い情熱、確かな力量、総合的な人間力を育成する研修の充実に努める。
 - イ：学級運営や生徒指導等に関する事例研究及び実技研修を積極的に行い、指導の改善に努める。

(3) 実施体制



- ・事業の中間と終了後の2回、評価委員・外部有識者2名を交え、評価委員会を開催する。

評価委員

富山大学 教職特任教授 星野 正義氏

富山県教育委員会 東部教育事務所 主任生活指導主事 籠浦 智彦氏

実施校 管理職または教員

各校1名ずつ 計3名

事務局

黒部市教育委員会 学校教育課 学校教育班長 金山 努氏

実施者

一般社団法人 日本ライフコミュニケーション協会 稲場真由美

(4) 本事業で実施する研修内容と見込まれる効果

■管理職コンサルティング（管理職向け個別アドバイス）

【内容】

（概要） 事前アンケートをもとに、課題に対する具体的な解決策を提案

- ・自身の伝え方・助言の傾向について。
- ・陥りやすい傾向、課題と解決策。
- ・学校経営・マネジメントに役立つアドバイス

（詳細） 管理職に事前アンケートを実施。

各項目に記述された「現状の課題」に対して、管理職が教員に対する「用件の伝え方、助言の仕方等のコミュニケーション」の観点で、課題の原因を明確にし、具体的解決策を提案する。コンサルティング終了後、事後アンケートを実施。各項目のアンケート内容（満足度の5段階評価、課題の解決・気づき、今後学校経営にどう生かせるか）をもとに効果を測定する。

さらに、実践開始から1ヶ月後をめどにアンケートを行い、課題の気づきに対して行った気づきに対しての実践結果について効果を測定する。

【見込まれる効果】

個別アドバイスによって、各管理職が課題に対して、自分に合った具体的な解決法がわかり、現場ですぐに活かせる。自分の考え方が全てではないことに気づき、自分にとって嬉しい言葉が相手も嬉しいとは限らないことがわかり、伝え方・助言の仕方の改善により、管理職間・教職員との連携強化、教員の意識向上を図る。

◎自分自身の理解

- ・自らの伝え方・助言の仕方の傾向がわかる。

◎管理職間の連携強化

- ・校長・教頭が相互理解を深め、連携強化が図れる。

◎マネジメント力

- ・職員個々の個性を知り、自分の伝え方・助言の傾向を照らし合わせ、コミュニケーションミスを未然に防ぐための対処法がわかる。

◎リーダーシップ力

- ・教職員それぞれの性格にあった伝え方、助言、モチベーションのかけ方がわかる。

◎教員のメンタルヘルスマネジメント

- ・教員に合ったねぎらいの言葉、励まし方がわかる。（問題を抱えている教員がいる場合）
- ・教員の家庭環境（ライフワークバランス）への配慮ができる。

※各校の管理職が抱える悩みや課題によって効果に差がある

■教職員・集合研修

【内容】

（概要） 参加型ワークショップ

- ・相手に伝わりやすいコミュニケーションの取り方。
（褒め方・励まし方・注意の仕方・教え方）

（詳細） 学校ごとに集合研修（コミュニケーションセミナー）を開催。

テーマをもとに話し合うワークによって、同じ言葉でも人によって感じ方が違うことがわかる。自分の考え方が全てではないことに気づき、自分にとって嬉しいことが相手も嬉しいとは限らないことがわかる。相手に伝わる言葉を使い分ける必要性がわかる。

【見込まれる効果】

◎自己肯定感

- ・自分自身のコミュニケーション傾向を客観的に知ることができる。

◎職場の人間関係

- ・職場内の関係性がわかる。対人関係のストレスが軽減する。
- ・相談しやすくなる。

◎コミュニケーション力、指導力

- ・自身のコミュニケーション傾向がわかり、教員としての課題と対処法がわかる。
- ・個々の児童生徒を理解でき、違いや共通点が明確になり、疑問が解消できる。
- ・個々の子供に合った褒め方・指導のポイントがわかり、信頼関係の築き方がわかる。
- ・対応に困っているまたは気になる児童の性格と具体的な関わり方がわかる。

◎家庭

- ・自身の家族との関係性と関わり方がわかり、仕事と家庭の両立におけるストレスを軽減できる。

※教員各自が抱える悩みや課題によって効果に差がある

2. 調査研究の目的

研修や学修等において、教える人は一定のマニュアルを理解しそれに沿って教えるが、同じ授業を受けても、教わる側ではその説明に対して「スムーズに理解・習得できる人」と、「何か引っ掛かりがでてきて、理解・習得に時間がかかる人」がいる。

これらについて、これまでは教わる人の能力差によるものと考えられていたが、教える人との性格や考え方の違いが原因で、教える人の説明を“スムーズに理解できない人”がいるために、教わる人の中で“理解・習得の速度に差”が生じている可能性があると考ええる。よって以下に立てた仮説を実践することを調査研究の事業内容とし、その効果を検証することを目的としたい。

- 1) 人のコミュニケーションの傾向には3タイプがあり、タイプによって知りたいことの優先順位が違い、コミュニケーションのクセがある。それぞれの人は自分にとって優先順位の高いことから話すし、また、聞きたい順で聞いて理解したいと思うもの。
- 2) 人には理解しやすい教わり方がある。知りたいことの優先順位がタイプにより違うのと同様に、教え方もタイプにより違い、自分の知りたい順に教えようとする。その結果、同じタイプの人には教える内容が伝わりやすく、タイプの違う人には伝わりにくいため、教わる側での理解・習得の速度に差が出る。
- 3) 違うタイプの人には、相手に「伝わりやすい教え方」を意識して教えることにより、教わる人の習得速度が速まり、研修を効率的・効果的に進めることができる。
- 4) 教える人が、自分と違うタイプの人を理解しやすい教わり方を知っていることにより、教わる人の反応や質問に対して、相手が何につまづき、質問しているかの予測ができ、余裕を持って答えることができる。
- 5) 管理職が教員のタイプを知ると、マネジメント・連携がしやすくなり、職場問題の早期解決に役立つ。
- 6) 教員同士がお互いにタイプを開示することにより、相互理解ができ、人間関係の改善、連携強化、メンタルヘルスの改善につながる。

3. 事業の実施経過

平成 28 年

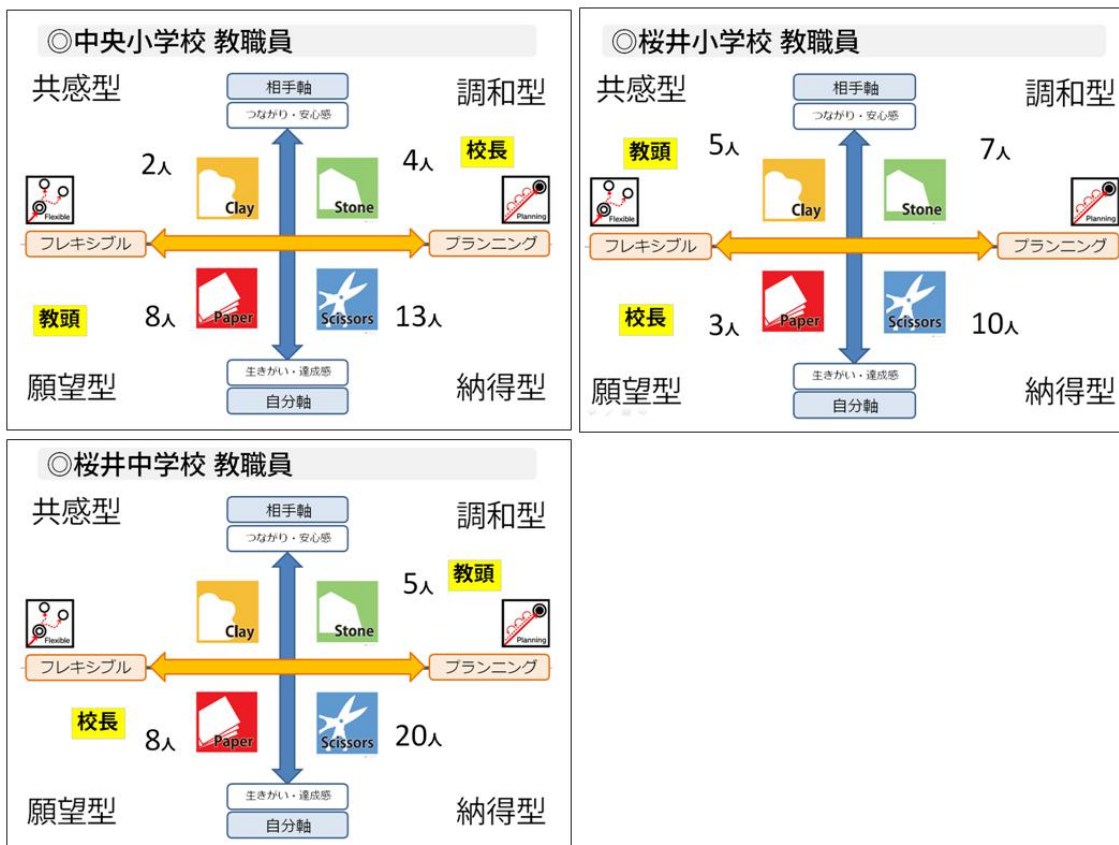
5 月 実施各校（2 小学校、1 中学校）に訪問し、1 年間の事業の流れについて説明。

（実施の方針）

- ・教員は大変多忙であり、自宅学習などは難しく、動画は実施しないこととする。
- ・年に 2 回の全員研修は、日程的に難しく、冬の研修は各校の状況において決める。
- ・管理職自らが、各教員への言葉がけ・関わり方を意識して取り組みを行う。
- ・全員研修後、2 学期末と 3 学期末に教員向けアンケートを実施し、効果測定する。

5 月 教育委員会と協議（黒部市教育委員会・金山氏と富山県教育委員会・籠浦氏）

6 月 教員向けにアンケートを実施→基礎データとアンケートから性格タイプを特定。
各学校ごとに教職員の相関図を作成。



6 月 【第 1 回管理職コンサルティング】

各校に訪問し、校長と教頭と 3 者で、相関図をもとに、コミュニケーションを行う上で起こりうる問題傾向と対策をアドバイス。

7 月 【教育委員会と協議】

各校の管理職と行った個別面談をもとに、各校の現状・課題と、提案した改善策を協議

7 月 各校を訪問し、研修内容について校長・教頭と 3 者で打ち合わせ。

- ・研修の目的と教材の内容を確認。
- ・6 月に行ったコンサルティングをもとに現状分析を行う。

7 月～8 月 【第 1 回教職員研修会】

3 校で管理職と教職員が全員参加で行う研修（ワーク中心）を実施 講師 稲場真由美

7 月～8 月 【第 2 回管理職コンサルティング】

各校に訪問し、校長と教頭と 3 者で、研修アンケートと 6 月に作成した相関図をもとに、現状の問題を聴き、教員への褒め方や声のかけ方、励まし方について具体的にアドバイス。

9 月 教育委員会と協議（黒部市教育委員会・金山氏と富山県教育委員会・籠浦氏）

12 月 富山大学にて関係者打ち合わせ

富山大学・星野教授、黒部市教育委員会・金山班長と富山県教育委員会・籠浦氏と 4 者での打ち合わせ

12 月 【第 1 回全体協議会の開催】 於：黒部市教育委員会

実施 3 校の管理職（中央小学校、桜井小学校、桜井中学校の各校の校長・教頭）
富山大学 星野職特任教授、富山県東部教育事務所 籠浦主任指導主事
黒部市教育委員会 金山班長、日本ライフコミュニケーション協会 稲場真由美

1 月 【第 2 回教職員研修会】 於：中央小学校

管理職、教職員が全員参加で行う研修（ワークを中心）を実施
講師 稲場真由美（文部科学省 視察）

1 月 【第 2 回全体協議会の開催】 於：黒部市教育委員会

実施 3 校の管理職（中央小学校、桜井小学校、桜井中学校の各校の校長・教頭）
富山大学 星野職特任教授、富山県東部教育事務所 籠浦主任指導主事
黒部市教育委員会 金山班長、日本ライフコミュニケーション協会 稲場真由美
（文部科学省 視察：伊野様）

2 月 【第 3 回管理職コンサルティング】 於：中央小学校

校長と教頭と 3 者で、研修アンケートをもとに、現状分析。年間の振り返りを行う。

3 月 3 学期末、教職員を対象に「研修の実践状況」についてアンケートを実施

3 月 教育委員会と協議（黒部市教育委員会・金山氏と富山県教育委員会・籠浦氏）

アンケート結果をもとに、事業の成果と今後の課題について協議。

4. 事業の結果（評価）

調査の概要	
◆調査認識 ・児童生徒一人一人を見つめ育てるために教員の資質を高める必要がある。 ◆調査研究の目的 ・授業力・学級運営力等のベースとなる他者理解に基づくコミュニケーション能力の育成を図り、教師力の向上を目指す。 ◆調査研究の方法 ・黒部市教育委員会、富山大学人間発達科学部、東部教育事務所が連携して、黒部市三校の教員研修を実施する。また、その成果を還元する黒部市教員研修を行う。	◆調査研究校 ・黒部市立桜井小学校 ・黒部市立中央小学校 ・黒部市立桜井中学校 ◆現状 ・9年間を見通して児童生徒を育てるための授業研究・生徒指導等の小中連携した教育実践はなされている。 ・目に見えやすい授業技術等の能力の育成ばかりが先行し、そのベースとなる対人関係力やコミュニケーション能力といった資質の向上を目指す研修が十分なされていない。
取組のポイントと成果	
◆取組のポイント ・【自己理解】教員それぞれが自分の傾向を認識し、違う考えの人がいることを理解する。 ・【他者理解】同じ言葉をかけても、人によって受け止め方が違うことを理解し、相手に合った褒め方や関わり方を心がけることで問題解決できることを理解する。 ・表情や声のトーンから他者の心理を想像する力を養う。 ・【実践】全教員で受講した第1回の研修を基に、管理職が教員に対して他者理解に基づくコミュニケーションを率先して実践する。その成果を職場全体で共有し、継続的な実践を目指す。 ◆成果 ○管理職として ・職員一人一人の特性や指示を受ける時点での心境も、日々の変化があると考えられる。研修後は、指示を受ける教員側の立場や仕事ぶりを見て、「早めに・タイムリーに・仕事内容を鑑みて」コミュニケーションを図ることを心掛けるようになった。	・話の内容が伝わらない、的確に伝わらない等は、受け手側を意識しての伝え方が重要であることを認識し実践するようになった。 ・今回の研修をコミュニケーション能力のスキルアップのための研修として捉え、特に若手教員の指導力の向上に繋げたいと考えた。結果として、全教職員が個に応じた対応しようとする意識が高まり、学校としてのチーム力も高まった。 ○担任教員等の変容 ・児童生徒のタイプに応じて、これまでとは違う言葉を選び褒めるようになった。その結果、ふさぎ込む児童生徒が少なくなり、自己有用感を高めているように感じる。 ・一人一人の特性や性格に応じて児童生徒との接し方を見直した教員もいた。また効果的な伝え方による児童生徒の変容を実感し、成果や問題点を他の教員と情報を共有している。 ・不安を抱えている保護者理解をベースに面談を行うようになったため、担任と保護者のトラブルに至ることもなく信頼感も高まったように感じる。
今後の課題	
◆研修内容の充実 ・児童生徒や保護者に受け止めてもらえずトラブルに至った面接や関わり方の事例を基に、効果的な対応を見いだすため演習形式の研修を実施する。 ◆保護者対象の講演の実施 ・児童生徒の健全育成には、家庭の教育力の向上が重要であるため、保護者対象の講演を実施する。その際、講演の中に悩み相談を受ける等、フロアーと一体化した方法で進める。 ◆総合的な教師力の育成 ・研修内容が「役に立った」と回答し実践に役立てようとする割合に学校間格差が見られた。Q-U調査結果や生徒指導上の諸問題の発生件数、学力等とアンケート結果の関連を見だし、研修の重要性を一人一人の教員が実感できるようするなどの手立てが必要である。 ・校長は富山県幼・小・中学校教育指導の重点に記載されている「総合的な人間力の向上」を目指す教師集団の育成に向けてリーダーシップを発揮し、児童生徒にとって心の居場所となる学校運営に努めることをさらに意識して取り組む必要がある。	

■コミュニケーション研修 最終アンケート結果と協議まとめ

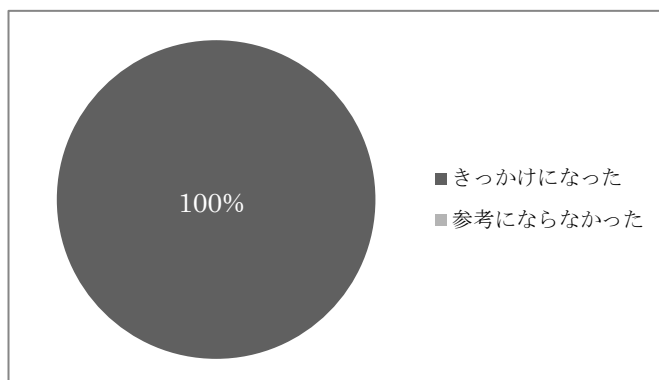
教員を対象にアンケートを実施。実施後、黒部教育委員会において、アンケート結果を分析し、事業の成果と今後の課題について協議。

Q1. 本コミュニケーション研修でご自身の学級経営、職員間の関係、子どもとの関わり方などを振り返るきっかけになりましたか？

黒部市立中央小学校（教職員 27 名）

きっかけになった	27 人
参考にならなかった	0 人

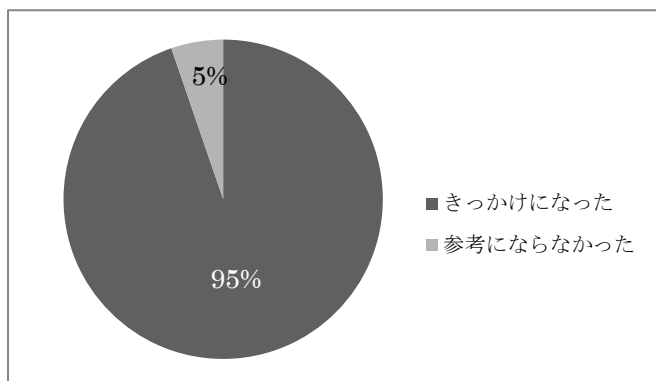
アンケートに回答した全ての教職員が、当研修を受けたことで、学級経営、職員間の関係、子どもとの関わり方などを振り返るきっかけになったと答えた。



黒部市立桜井小学校（教職員 19 名）

きっかけになった	18 人
参考にならなかった	1 人

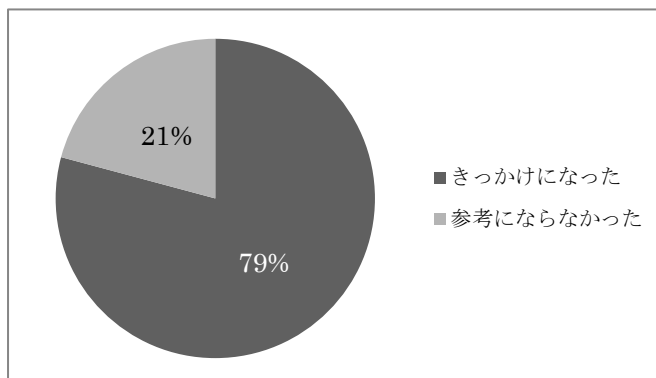
アンケートに回答した教職員の 95%が、当研修を受けたことで、学級経営、職員間の関係、子どもとの関わり方などを振り返るきっかけになったと答えた。



黒部市立桜井中学校（教職員 24 名）

きっかけになった	19 人
参考にならなかった	5 人

アンケートに回答した教職員の 79%が、当研修を受けたことで、学級経営、職員間の関係、子どもとの関わり方などを振り返るきっかけになったと答えた。

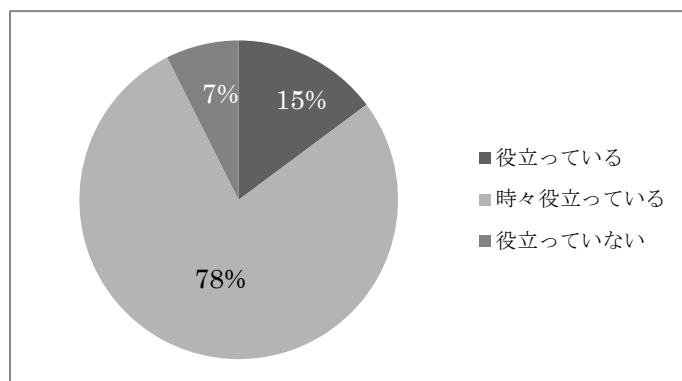


Q2. 本研修で得た知識は、その後の業務や日常に役立ちましたか？

黒部市立中央小学校（教職員 27 名）

役立っている	4 人
時々役立っている	21 人
役立っていない	2 人

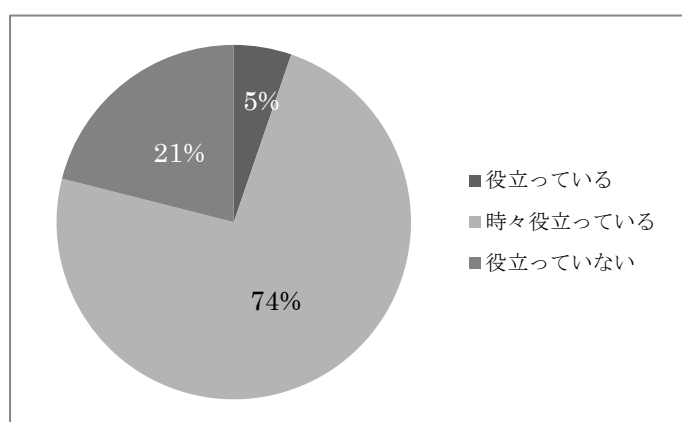
「役立っている」「時々役立っている」と回答した教職員は 93% となった。



黒部市立桜井小学校（教職員 19 名）

役立っている	1 人
時々役立っている	14 人
役立っていない	4 人

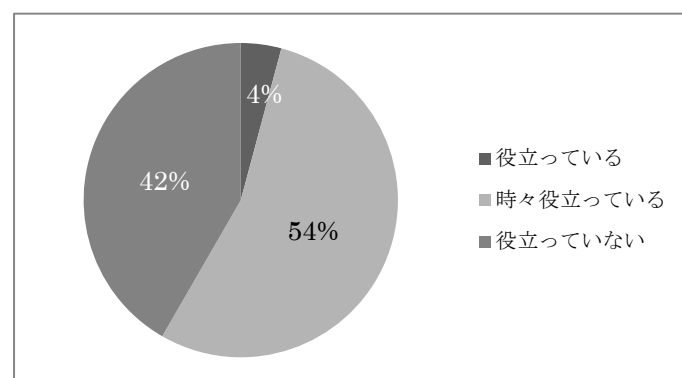
「役立っている」「時々役立っている」と回答した教職員は 79% となった。



黒部市立桜井中学校（教職員 24 名）

役立っている	1 人
時々役立っている	13 人
役立っていない	10 人

「役立っている」「時々役立っている」と回答した教職員は 58% となった。「役立っていない」と回答した教職員は 42% であった。



■黒部市教育委員会との協議まとめ

【アンケートデータの分析】

●桜井小学校、中央小学校においては、アンケートに回答した教員ほぼ全員が「きっかけとなった」と回答。「役立っている」「時々役立っている」と回答した教職員は 86% となっている。

●桜井小学校、中央小学校の管理職は 2 校とも「きっかけとなった」「役に立っている」と回答している。

●黒部市立桜井中学校は、教員の 42% が「役立っていない」と回答している。

さらに分析を進めると、役立っていないと答えた教員は、すべて管理職や年長者の教員だったことは判明。校長は「参考にならなかった」「役に立たなかった」を選び、その理由について、「知識が身に

っていない」、「具体的な役立て方が分からなかった」の2点をあげ、教頭は「きっかけになった」「役立っていない」を選び、理由として「とっさに使うことができない」「日々の業務に追われていた」の2点をあげている。

【アンケート結果から読み取れる傾向】

- 3校同じ研修を実施したにもかかわらず、教員の受け止め方、活かし方に大きな差がみられた。
管理職のアンケート結果が、小学校と中学校で大きく分かれたが、教員の結果と連動している。
- 小学2校、中学1校という数は検証データとしては不十分であるが、小学生は年齢が低く素直に反応があり、中学生は思春期でもあり、生徒の反応が低い可能性がある。そのため、中学に比べ小学校での教員が効果を感じやすかったのが、アンケート結果の差に影響していると考えられる。
- 管理職自ら率先して参加した学校は、教員も研修で得た知識を前向きに活用している。

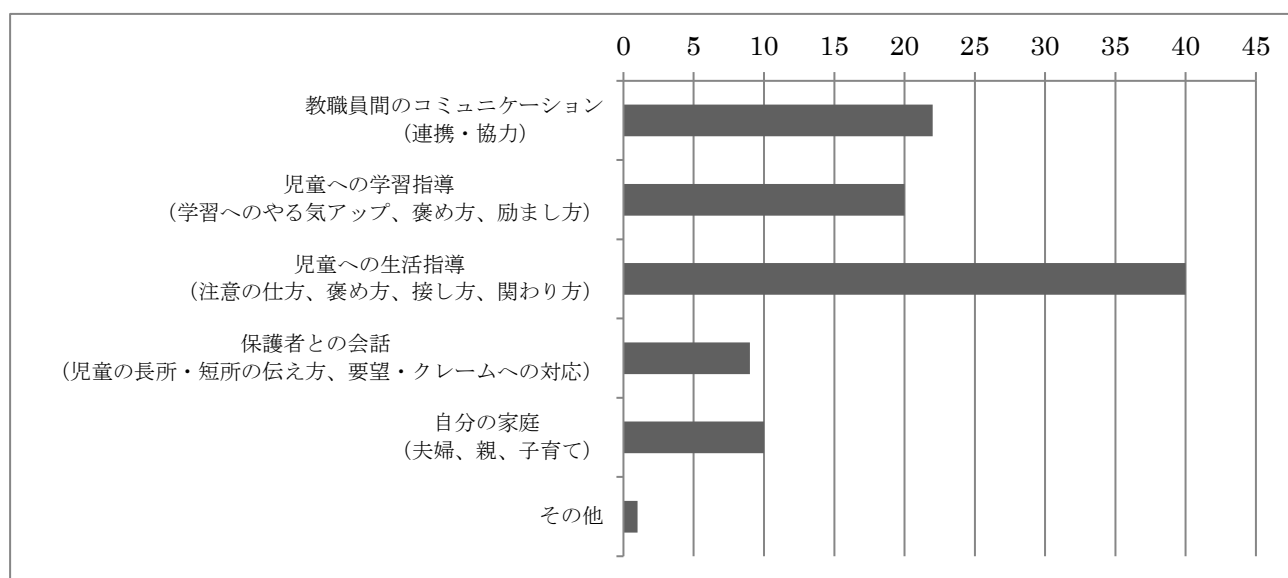
【アンケート結果から読み取れる今後の課題】

- アンケート結果は、学校の諸問題の発生状況、教員の考え方やとらえ方をみる参考資料になると思われる。教員には個々の生徒を理解して指導する姿勢が大切であり、教員のコミュニケーション力向上は課題解決において重要な要素である。

Q3. 問2で「役立っている」「時々役立っている」とお答えした方に質問です。どのような場面で役立ちましたか？当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

中央小学校、桜井小学校、桜井中学校合計（54名）

教職員間のコミュニケーション（連携・協力）	22
児童への学習指導（学習へのやる気アップ、褒め方、励まし方）	20
児童への生活指導（注意の仕方、褒め方、接し方、関わり方）	40
保護者との会話（児童の長所・短所の伝え方、要望・クレームへの対応）	9
自分の家庭（夫婦、親、子育て）	10
その他	1



■黒部市教育委員会との協議まとめ

【アンケートデータの分析】

- 74%（57名中40名）の教員が「児童への生活指導」の場面で役立ったと回答。
- 続いて「教職員間のコミュニケーション」「児童への学習指導」の場面で役立ったという回答結果になっている。

【アンケート結果から読み取れる傾向】

- 教員は、積極的に得た知識を活用している傾向がみられる。

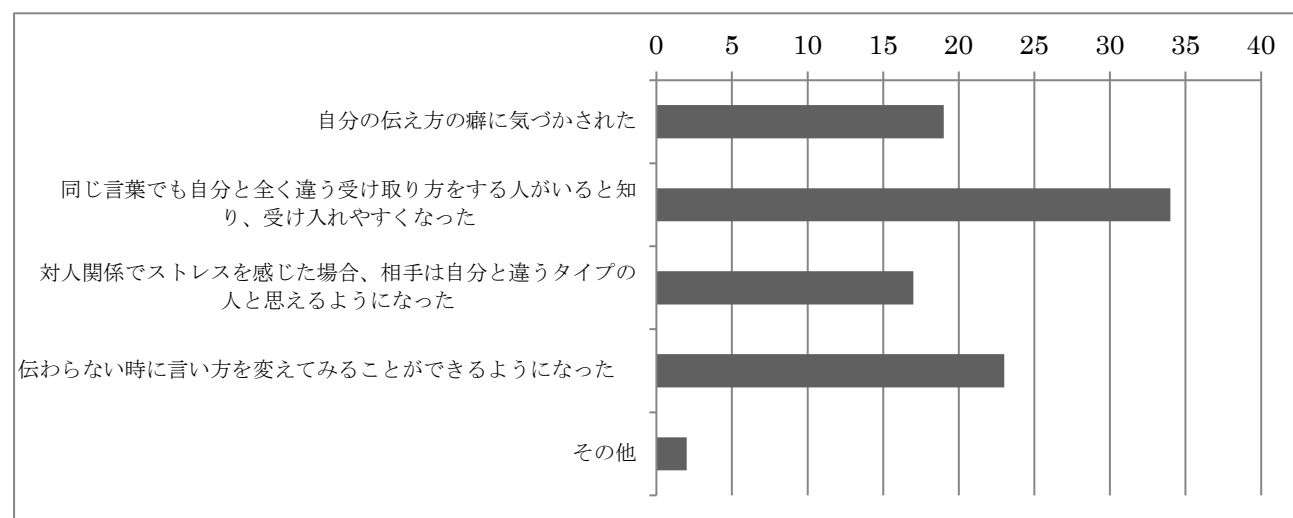
【アンケート結果から読み取れる今後の課題】

短時間の研修は、忙しい教員にとって負担が少なく、このような知識は、学級経営をスムーズに行う上で一助となると思われる。教員は多くの研修を受けているが、そのほとんどが指導の技術の研修である。コミュニケーションは、児童との信頼関係を築くベースとなるため、有意義な研修であったと思われる。

Q4. 問2で「役立っている」「時々役立っている」とお答えした方に質問です。日々の場面でどのように役立っていますか？当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

中央小学校、桜井小学校、桜井中学校合計（54名）

自分の伝え方の癖に気づかされた	19
同じ言葉でも自分と全く違う受け取り方をすると知り、受け入れやすくなった	34
対人関係でストレスを感じた場合、相手は自分と違うタイプの人と思えるようになった	17
伝わらない時に言い方を変えてみるができるようになった	23
その他	2



■黒部市教育委員会との協議まとめ

【アンケートデータの分析】

●「同じ言葉でも自分と全く違う受け取り方をすると知り、受け入れやすくなった」（34名 62%）の教員が、「対人関係でストレスを感じた場合、相手は自分と違うタイプの人と思えるようになった」（17名 31%）の回答結果。

●「伝わらない時に言い方を変えてみるができるようになった」（23名 42%）、「自分の伝え方の癖に気づかされた」（19名 35%）の回答結果。

【アンケート結果から読み取れる傾向】

- 教員は、児童生徒だけでなく、父兄の対応など、コミュニケーション力が必要な場が数多くある。自分の価値観・考え方だけで判断しては、自分自身を追い詰める結果になりかねない。そのため、教員自身のメンタルヘルスの観点からも効果があったと思われる。
- 「自分の考え方の癖に気付いた」という回答は、教員自身が自分を振り返ったことを表し、「伝え方を変えてみた」という回答は、研修内容を柔軟にとらえ、実践していることが分かる。

【アンケート結果から読み取れる今後の課題】

- 個々に合った関わり方をすることの大切さや、自分の価値観や考え方を押し付けないことが大事とは分かっているが、何をどのようにすればいいのかの方法がなかなか見つからず、教員個々の資質や経験に頼らざるを得ない現状である。
- 自分の言い方が正しいと決めつけて児童と接することは危険であり、アンケートに見られる気づきは、柔軟な対応力を身につける一助になったと考えられる。

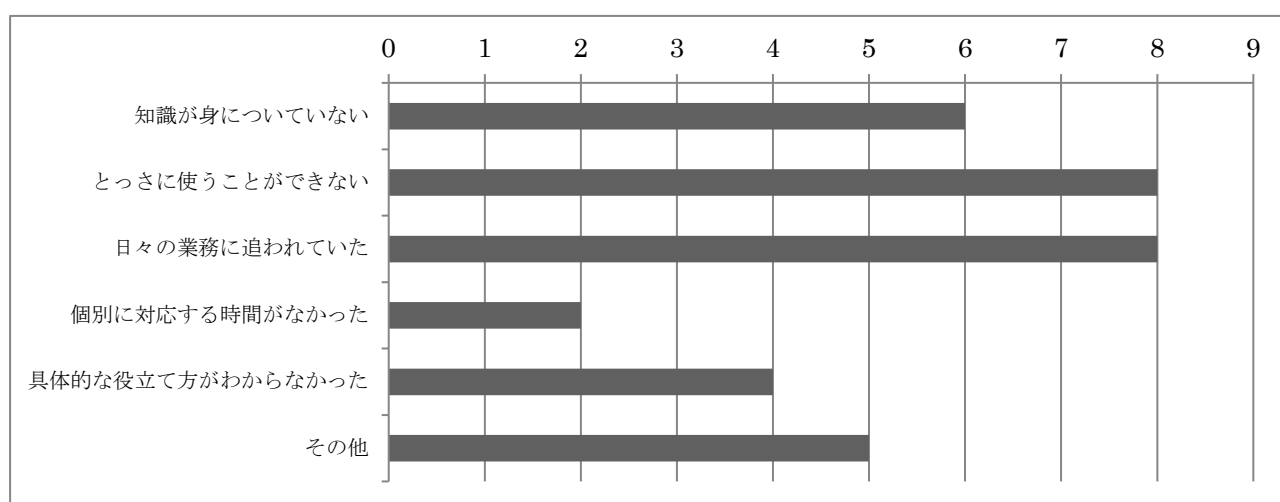
Q5. 問2で「役立っていない」と回答された方に質問です。役立てなかった理由は何ですか？当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

中央小学校、桜井小学校、桜井中学校合計（16名）

知識が身についていない	6
とっさに使うことができない	8
日々の業務に追われていた	8
個別に対応する時間がなかった	2
具体的な役立て方がわからなかった	4
その他	5

※その他の意見

- ・必要となる場面がなかった
- ・考える暇がない
- ・決定論では教育できない
- ・相手の特徴を理解する為の情報が無い



【黒部市教育委員会との協議まとめ】

【アンケートデータの分析】

- 本研修で得た知識を日ごろの業務において役立てることが出来なかった理由については、「とっさに使うことができない」と「日々の業務に追われていた」がともに8名と一番多かった。
- その他の回答で、「必要となる場面がなかった」「考える暇がない」「決定論では教育できない」「相手の特徴を理解する為の情報が無い」とあった。

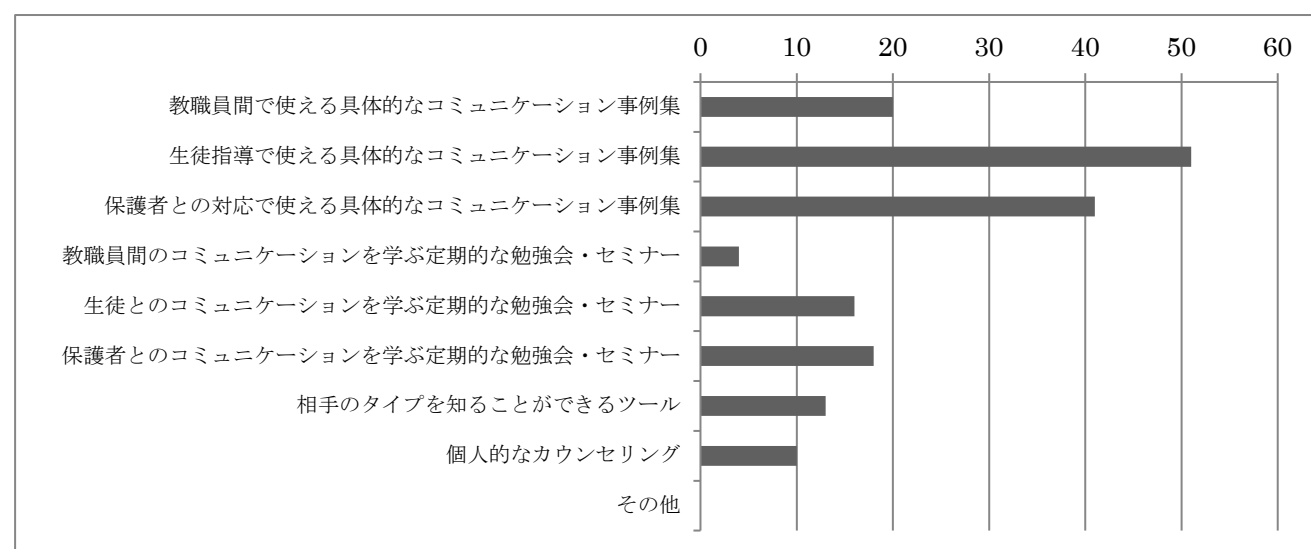
【アンケート結果から読み取れる今後の課題】

- 日々の業務に追われていた(8名)、個別に対応する時間がなかった(2名)という回答は気になる結果である。本来、児童と接する上で、個別に対応する時間がないとは考えにくい。ため、教員指導のひとつの材料とする。

Q6. 今後、コミュニケーションをよくする為に、あった方がいいと思うものは何ですか？当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

中央小学校、桜井小学校、桜井中学校合計（70名）

教職員間で使える具体的なコミュニケーション事例集	20
生徒指導で使える具体的なコミュニケーション事例集	51
保護者との対応で使える具体的なコミュニケーション事例集	41
教職員間のコミュニケーションを学ぶ定期的な勉強会・セミナー	4
生徒とのコミュニケーションを学ぶ定期的な勉強会・セミナー	16
保護者とのコミュニケーションを学ぶ定期的な勉強会・セミナー	18
相手のタイプを知ることができるツール	13
個人的なカウンセリング	10
その他	0



【黒部市教育委員会との協議まとめ】

【アンケートデータの分析】

- アンケートに回答した全ての教職員 70 名のうち、51 名（約 72%）もの人が「生徒指導で使える具体的なコミュニケーション事例」があった方がいいと回答した。

【アンケート結果から読み取れる傾向】

- 全体的に見て、時間の拘束が発生するセミナーよりも、必要な時に活用できる事例集を必要としている事がわかる。汎用的なものではなく、できるだけ教育現場に即した事例があると、活用度が高まると考えられる。

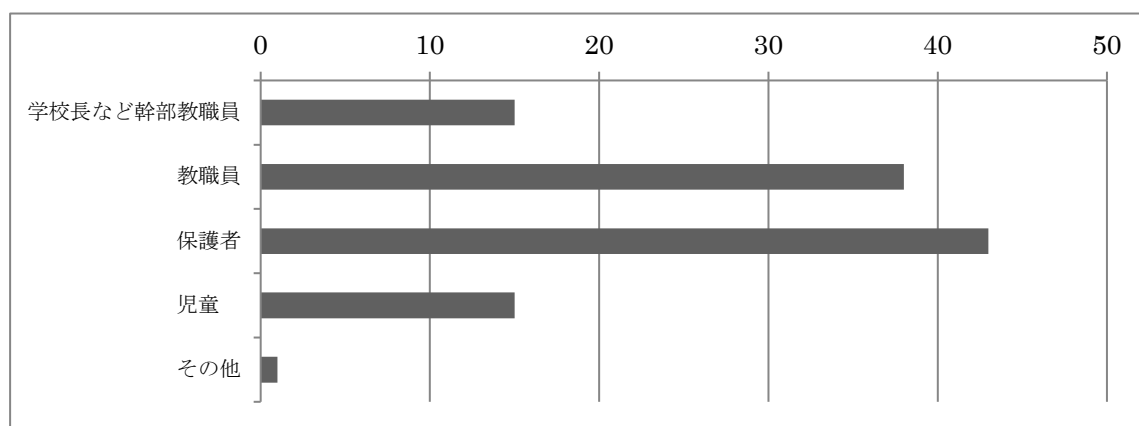
【アンケート結果から読み取れる今後の課題】

- 教育現場で使える事例をまとめるには、もととなるデータが必要となる。教員が心がけ、実践し、効果があったことを共有できる環境づくりが必要。

Q7. 今後どのような人にこの研修を受けてもらおうとよいと思いますか？（複数回答可）

中央小学校、桜井小学校、桜井中学校合計（70 名）

学校長など幹部教職員	15
教職員	38
保護者	43
児童	15
その他	1



■黒部市教育委員会との協議まとめ

【アンケートデータの分析】

●今後、どのような人に本研修を受けてもらおうとよいか？という問いに対して、「保護者」と回答した教職員が(43名 71%)と最も多く、次いで「教職員」が(38名 54%)と2番目に多かった。

児童生徒の健全育成には、家庭の親との関係が重要であるため、保護者対象の講演を実施する。その際、講演の中にワークショップを取り入れた参加型にし、フロアーと一体化した方法で進めていく。

【アンケート結果から読み取れる傾向と対策】

児童生徒の健全育成には、家庭の親との関係が重要であるため、保護者対象の講演を実施する。その際、講演の中にワークショップを取り入れた参加型にし、フロアーと一体化した方法で進めていく。

【アンケート結果から読み取れる今後の課題】

教員向けの研修については、教員がイメージしやすい事例を取り上げた内容で構成すると、さらに多くの教員が、研修を受けたその日から活用しやすくなると思われる。

連携が必要だと考える。

事業成果と今後の課題

【事業成果】

○管理職

・職員一人一人の特性や指示を受ける時点での心境も、日々の変化があると考えられる。研修後は、指示を受ける教員側の立場や仕事ぶりを見て、「早めに・タイムリーに・仕事内容を鑑みて」コミュニケーションを図ることを心掛けるようになった

・話の内容が伝わらない、的確に伝わらない等は、受け手側を意識しての伝え方が重要であることを認識し実践するようになった。

・今回の研修をコミュニケーション能力のスキルアップのための研修として捉え、特に若手教員の指導力の向上に繋がたいと考えた。結果として、全教職員が個に応じて対応しようとする意識が高まり、学校としてのチーム力も高まった。

○担任教員等の変容

・児童生徒のタイプに応じて、これまでとは違う言葉を選び褒めるようになった。その結果、ふさぎ込む児童生徒が少なくなり、自己有用感を高めているように感じる。

・一人一人の特性や性格に応じて児童生徒との接し方を見直した教員もいた。また効果的な伝え方による児童生徒の変容を実感し、成果や問題点を他の教員と情報を共有している。

・不安を抱えている保護者理解をベースに面談を行うようになったため、担任と保護者のトラブルに至ることもなく信頼感も高まったように感じる。

【今後の課題】

◆研修内容の充実

・児童生徒や保護者に受け止めてもらえずトラブルに至った面接や関わり方の事例を基に、効果的な対応を見いだす演習形式の研修を実施する。

◆保護者対象の講演の実施

・児童生徒の健全育成には、家庭の教育力の向上が重要であるため、保護者対象の講演を実施する。その際、講演の中に悩み相談を受ける等、フロアーと一体化した方法で進める。

◆総合的な教師力の育成

・研修内容が「役に立った」と回答し実践に役立てようとする割合に学校間格差が見られた。Q・U 調査結果や生徒指導上の諸問題の発生件数、学力等とアンケート結果の関連を見いだし、研修の重要性を一人一人の教員が実感できるようにするなどの手立てが必要である。

・校長は富山県幼・小・中学校教育指導の重点に記載されている「総合的な人間力の向上」を目指す教師集団の育成に向けてリーダーシップを発揮し、児童生徒にとって心の居場所となる学校運営に努めることをさらに意識して取り組む必要がある。

オブザーバー 富山大学人間関係発達学部 教職特任教授 星野正義氏よりのコメント

児童生徒の健全な成長を願って

富山大学教職特任教授

星 野 正 義

平成28年度文部科学省総合的な教師力向上のための調査研究事業「教師のためのコミュニケーション講座」に対して、一般社団法人日本ライフコミュニケーション協会の指導の下、黒部市教育委員会並びに桜井小学校、中央小学校、桜井中学校の校長先生はじめ教職員の皆様が熱心に取り組まれたことに敬意を表したいと思います。

私ごとになりますが、教員になってから「やる気」と「思いやりの心」の育成に力を入れたやってきたつもりです。そのために機会を見て一人一人の児童生徒に声かけをしたのですが、表情を観察していると一人一人の反応の違いを感じていました。同じことを伝えても、ある子は反発、ある子は素直に納得してくれました。いつしかその児童生徒の家庭環境の違い、価値観の違い、言葉の受け止め方の違い、情報不足の違いなど、児童生徒の実態に応じて声かけを変えていたように思います。教師と児童生徒の人間関係、信頼関係も大きく影響していることも考えられます。今回、この講座の説明を受けてやっとその違いを納得することができました。児童生徒のタイプの違いを把握することにより声かけの仕方を変え、やる気を増すように配慮していくことが大切であることを理解することができました。

研修後のアンケート結果からも教師として児童生徒の受け取り方をかなり意識されておられることを十分に感じられました。教職員自身もこれまで培ってきた人間性をすぐには変えることはできないかもしれませんが、変えようと意識することで教師力の向上に大きな成果をもたらすことにつながると思います。

今回研修に関わられた先生方が教員人事異動で他校へ赴任され、その学校で身に付けられた成果を広めていただけたら地域としてもよりよいものにつながることでしょう。そして、保護者だけでなく地域の方々にもこの成果を広げることができれば、さらに大きなよりよい影響を与えることにつながると思います。

終わりにになりますが、今回の成果を児童生徒自身が感じ、彼らの家庭、地域、職場でよりよい人間関係づくりに貢献できる人物に育ってくれることを期待しています。また、教師側の意識を変え続けることにより、教師力の向上、児童生徒の健全育成に大きな成果が表れることを祈念しております。

< 参考資料 >

第 1 回 教職員研修会 資料 (8 月実施)

第 2 回 教職員研修会 資料 (1 月実施)

第 2 回 教職員研修会 アンケート集計及び感想 (1 月実施)

研修 最終アンケート 配布用紙 (3 月実施)

第 1 回

教職員研修会 資料
(8 月実施)

平成28年度文部科学省
総合的な教師力向上のための調査研究事業



教師のためのコミュニケーション講座

～円滑な学級経営を行うためにできること～

一般社団法人日本ライフコミュニケーション協会

タイプ別・効果的な教え方とは			
	教える人の特徴		
	ビジョン（願望型）	ピース（平穩型）	ロジカル（納得型）
タイプ別 教え方の 特徴	本人が、将来性・可能性・影響力のあるものや、応用範囲が広いものを好むため、話す傾向が強い。主語がなく、擬音が多い。話が飛びやすい傾向がある。 	本人が、物事の本質、理由・経緯『何のために、どのような経緯で、想い、ストーリー、理念』を知りたいタイプのため、元の元から順に話す傾向が強い。話が長くなりやすい。 	本人が、現実的であり、目的と計画に必要なゴール・期限などについて具体的に知りたいタイプのため、淡々と要点を抑え内容を話す傾向が強い。説明が単調になりやすい。 
違うタイプ 注意点	ロジカルには、将来性などの漠然とした話は伝わらない。最初に結論を提示し、具体的な達成への方法を説明にするとよい。ピースの「なぜ？」という質問に対して、理由と経緯を丁寧に説明することが大事。	ビジョンは、話が長すぎると集中して聞けなくなるので、メリハリをつけたり、将来性を交えて話すに興味をもつ。ロジカルには、今日のテーマなど何について学ぶのかを明確にし、要点を順序よく簡潔に伝えると納得して学習を始める。	ピースは、学ぶ必要性や意義を先に説明することが重要。人の役に立つことがわかると、意欲がアップする。ビジョンは、淡々とした説明は入らない。大事なポイントについては「ここが重要！」を前置きすると集中する。
タイプ別・教わる人のやる気を引き出す説明手順			
	ビジョン	ピース	ロジカル
やる気を 引き出す 説明	1. 近未来にどのような時代が訪れるのか、現代社会の問題とはなどの大きな目的を話す（スケールの大きい話を好む） 2. 今回学ぶ内容が将来どのように活かせるか、活用範囲の広さ、影響力などを話す 3. 当面のスケジュールだけを話す（ここで十分スタートが切れる）	1. 理由や経緯から伝える。なぜ、これ学ぶのかを伝える。先生のストーリー（学んだ背景など）にも非常に興味を示す。 2. 3. 4. 5. 順を追って伝える	1. 結論として何について学ぶのかを伝える。また、『テーマ』を明確に伝える。 2. 3. 4. 5. 箇条書きの要点を伝えることで全体像の把握に関心。目次・レジュメなどを使って何を学べるかを示すことも大事。（その後）2. 3. 4. 5. 各項目の具体的な内容とやり方を順番に示すのがよい。
褒め方	すごいね！ 頑張ったね！ びっくりしたよ！ （オーバーに褒める、賞賛）	頑張ってるね。 よくできたね。 嬉しいよ。 （ねぎらい、感謝）	前回より〇〇が良くなったね。 〇〇の答え方が的確だったね。 さすがだね。 （具体的・客観的な評価）

◎同じ褒め言葉でも人によって受けとめ方が違う

価値観が違えば「嬉しい褒め言葉」も人によって違います。ある人にとって嬉しい言葉も、タイプが違えば不快感に感じます。この違いが大きくなれば違い＝コミュニケーションギャップを生んでいます。褒めた→でも伝わっていない→相手は褒められたと感じていない→やる気をだしてこない。これでは悪循環です。このようなことが親子間であるなら「低い自己肯定感」の子どもに育ってしまいます。

どのタイプの人も、自分が褒められて嬉しい言葉を、相手の人を褒める時に使う傾向があります。違うタイプの人はどのように感じるでしょう。

部屋の掃除を頼まれて、床も窓も隅々まできれいに磨きました。あなたはどのように褒められたらうれしいですか？

褒められるときの 心に響く褒められ方 リアクション	ビジョンの嬉しい褒められ方・賞賛 短くオーバーなリアクションで スゴイ！ びっくり！ ピカピカ！	ピースの嬉しい褒められ方・感謝 気持ちをこめた感謝のことばで ありがとう 嬉しい 助かったわ♪	ロジカルな嬉しい褒められ方・評価 客観的＆細かく具体的な評価で 短時間で床だけでなく 窓まで磨いて くれたんだね さすがだね。
タイプ別 相手を褒める時の傾向	ビジョンの人の褒め方傾向 短くオーバーに褒めます スゴイ！ びっくり！ ピカピカ！	ピースの人の褒め方傾向 感謝の気持ちを伝えます ありがとう 嬉しい 助かったわ♪	ロジカルな人の褒め方傾向 具体的に客観的に褒めます 短時間で床だけでなく 窓まで磨いて くれたんだね さすがだね。
	●嬉しい たった一言「スゴイ！」の言葉で 褒められた満足感を感じます。 驚かせることが好きなので 「びっくり」は嬉しい言葉です。	▲嬉しい 喜んでくれることはわかるのですが、 「ありがとう」のひと言がなくては、 感謝の気持ちが伝わらず、消化不良 です。	××× 何を「スゴイ」と言っているのか全く わかりません。適当に聞こえ不快感で す。「びっくり」は期待してなかった 意味に聞こえます。
	▲嬉しい 「ありがとう」だけではピンときま せん。「わあっ！ありがとうっ！」 さらに「スゴイ！ありがとうっ！」 は響きます。	●嬉しい 「ありがとう」の一言があれば、 満足感があります。 人の役に立ちたいので「嬉しい」 「助かったわ」も満足です。	▲嬉しい 「ありがとう」は嬉しいのですが、 それは「お礼」で褒め言葉ではあり ません。 「何がどのように、ありがとう」 なのかながら必要です。
	×× 細かすぎて上からチェックされてい るように感じます。この言い方でリ アクションがない場合は、まったく 褒められているようには感じません。 微妙です。	× 細かく見てくれていることはわか りますが、「ありがとう」という言葉 がないので、感謝の気持ちが伝わり ません。ピースは評価がほしいので はないのです。	●嬉しい 細かくしっかり見た上で評価してくれ て嬉しく感じます。期待通りという意 味の「さすが」は、ロジカルの人に とって、とても嬉しい褒め言葉です。

Copyright JBAN 2016

性格統計学のジェイバン <http://j-ban.com>

◎リアクションの特徴と違い

性格や価値観の違いによって、感情の表現方法（リアクション）も違います。この違いがコミュニケーションの上で大きなギャップを生んでいます。例えば「喜ばせたい・・・」と思って行動したのに、思ったように喜んでくれなかった。・・・そんなガツカリ経験は誰にでもあるものですが、人は感情表現も自分と他人は同じと思っている傾向があります。相手と同じ反応をするとは限りません。ここではタイプ別のリアクションについて説明します。

喜びを精いっぱい表現しているつもりなのに、相手からは「あんまり嬉しそうじゃない」とか「太げさねえ」と思われていることもあるのです。

価値観	ビジュアルでみる特徴				リアクションの特徴
ロジカル 納得型 	笑う時	納得できない時	ショックを受けた時	達成して嬉しい時	クールでボーカールフェイス。本人は大きくリアクションしているつもりでも、他人からはそう見えません。喜んでいても、落ちこんでいる時も感情を表に出すことは少なく、予期せぬ出来事にはフリーズします。
ピース 平穏型 	笑う時	納得できない時	ショックを受けた時	達成して嬉しい時	やわらかく控えて、相手に合わせたいリアクション。人の話をよく聴き、共感性に優れています。激しい感情は表情に出さず、ほんわりした癒し系の雰囲気であることが多い反面、本音が見えにくいともいえます。
ビジョン 願望型 	笑う時	納得できない時	ショックを受けた時	達成して嬉しい時	大げさ・オーバーなくらいにリアクションが大きく、感情表現はとても豊か。周りから見てもわかりやすく「カーン！」など感情を擬音などの言葉で表現したり、激しく手を叩くなど、体全体で表現します。

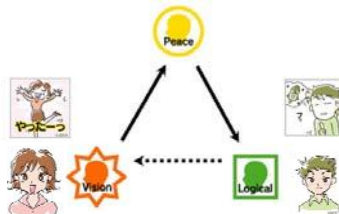
12

◎ 3つの価値観の違いと「問題解決法」

人は誰でも大きく3つの価値観に分けられる

		
● 願望型・ビジョン ◆特徴 ・将来性、可能性を知りたい ・感性と想像力が豊か、主語がなく話が飛びやすい ・嬉しい褒め方は、短く力強く「すごい！」 ◆タブー ・細かい指示。長い話。 ・変更したことへの指摘 ・「なぜ？」と質問されること ・つらい反応、リアクションがないこと	● 平穏型・ピース ◆特徴 ・本質を追求、理由や経緯を知りたい ・元から順を追って話したいので、話が長い ・嬉しい褒め言葉は感謝の気持ち「ありがとう」 ◆タブー ・人と比較されること ・大きな音や声 ・なぜ？と訊いても、答えてくれないこと ・感謝がないこと、和を乱す言動	● 納得型・ロジカル ◆特徴 ・等身大、納得、ペース、タイミングを大切にする ・目的ありき、結論から知りたい ・嬉しい褒め言葉は、事実に対して具体的に ◆タブー ・急な計画変更、急な依頼をされること ・計画性のない行動に付き合わされること ・ペースを乱されること ・オーバーな言い方、あいまいな対応

親子間のパワーバランス



実例（相談と対処法）母親・願望型ビジョン 息子・納得型ロジカル

母親は5歳の息子のことがわからず、子育て全般に対して悩んでいました。喜ぶだろうと思い「今日は外食に行こう！」といっても「イヤだ！家で食べたい」と言い、息子が作った工作を見てはめても、全然喜ばない・・・この子はどうやって育てればいいんだろうか？という相談

解説

ロジカルのお子さんには、ペースがあります。当日はすでに「テレビを見る」など、自分の計画予定があるので、変更したくないのです。せっかく外食に行くなら前日までに伝えてあげましょう。

お子さんが作った工作をみて「すごい！」と言って褒めませんでしたか？母親にとって「すごい！」は嬉しい言葉かもしれませんが、ロジカルのお子さんにとっては「すごい」と言われても、何について言っているのかわからず、適当な言葉にしか聞こえず、褒められたとは思っていません。色や形など具体的に指して、褒めてあげると喜ぶでしょう。又、ロジカルのおさんは嬉しくても、大げさなリアクションはしません。基本的にボーカールフェイスです。お母さんは、お子さんに対して、ペースを守ってあげることを中心に、大きなリアクションを求めないことが、お子さんをのびのび育てる秘訣です。

Copyright JBAN 2016

性格統計学のジェイバン <http://j-ban.com>

平成28年度文部科学省
総合的な教師力向上のための調査研究事業



教師のためのコミュニケーション講座 ～円滑な学級経営を行うためにできること～

一般社団法人日本ライフコミュニケーション協会

平成28年度 文部科学省

総合的な教師力向上のための調査研究事業

民間教育事業者の力を活用した教員の資質能力向上事業

- ☐ 教員養成塾（「教師塾」等）を活用した教員の育成
- ☐ 教員育成指標等の策定のためのモデル事業
- ☐ 新たな教育課題に対応するための科目を教職課程に位置づけるための調査研究
- ☐ 教職課程の質を継続的に保証できる仕組みの構築
- ☐ 教職生活全体を通じて学び続け、専修免許状等を取得するプログラムの開発
- ☒ 民間教育事業者の力を活用した教員の資質能力向上事業

「暦を起点としたコミュニケーションの方法論をもとに
個々に合った対応ができる人材を養成するプログラム」
の実施

●こんな経験はありませんか？



- 1、内容を**的確**に伝えられない
- 2、しっかり伝えているのに**理解**してくれない
- 3、自分の**意図**と**違うニュアンス**で受けとられる
- 4、**よかれ**と思って言ったら相手を**怒らせた**
- 5、同じことを何度言っても**動いてくれない**

●この言葉、ご存知ですか？

コミュニケーションギャップ

相互に理解しあうべきコミュニケーションで、
価値観の違い、言葉の受け取り方の違い、情報の不足などにより
双方に食い違いがあること



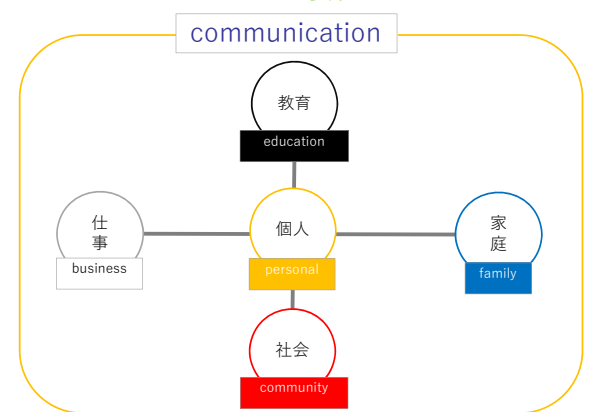
人間関係で悩みを抱えている人が、ますます増加
ほとんどの原因はコミュニケーションギャップ

時代の流れと コミュニケーションの変化

過去	現在	今後
<電話・対面>	<メール>	<ICTの活用拡大>
ほぼ直接対話 対話で 相手の性格・考え を知る機会が多かった。	直接対話の激減 情報共有ツールの進化 対話で 相手の性格・考え を知る機会が減った。	ICTとの共存、人工知能の実用化、働き方の変化 グローバル化 相手の性格・考え を知る機会がますます減る。



コミュニケーションの必要性



よいコミュニケーション

Ⅱ

スムーズな意思疎通

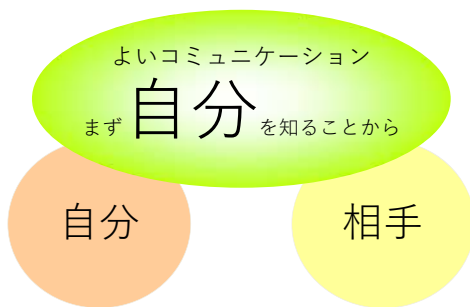
うまくいかない
コミュニケーション

Ⅱ

意思疎通ができていない

コミュニケーション ギャップ

ギャップの解決策



じつ よう ばん しょう が
く
実用万象学

暦をもとに
個々の価値観・性格趣向を仮定し、
双方の違いから起こる問題を予測し、
摩擦を最小限にとどめ、
円滑な人間関係を築く
コミュニケーションの方法論

JBAN (ジェイ・バン)

●実用万象学の定義 その1

人間も自然の一部

人間が自然と出会った日

生年月日

●実用万象学の定義 その2

性格は遺伝しない

肉体

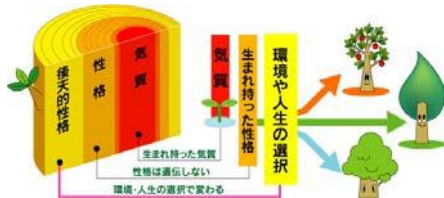
遺伝する



精神

遺伝しない

生まれ持った性格



知って活かそう

大切にしているもの



Copyright (c) 2010 IBAN

コミュニケーションギャップの原因

価値観が違くと

話し方や聴き方が異なる。

同じ言葉でも

感じ方や受け止め方、反応が異なる。

● 次の写真を見て・・・

あなたはどちらに見えますか？

青と黒？

それとも白と金？



青と黒

白と金



知覚の差 その1

白と金

青と黒



L 納得型 ロジカルの特徴

◆特徴

- ・等身大、納得、ペース、タイミングを大切にする
- ・目的ありき、結論から知りたい
- ・嬉しい褒め言葉は、事実に対して具体的に

◆タブー

- ・急な計画変更、急な依頼をされること
- ・計画性のない行動に付き合わされること
- ・ペースを乱されること
- ・オーバーな言い方、いい加減な対応

P 平穏型 ピースの特徴

◆特徴

- ・本質を追求、理由や経緯を知りたい
- ・元から住を追って話したいので、話が長い
- ・嬉しい褒め言葉は感謝の気持ち「ありがとう」

◆タブー

- ・人と比較されること
- ・大きな音や声
- ・なぜ？と訊いても、答えてくれないこと
- ・感謝がないこと、和を乱す言動

V 願望型 ビジョンの特徴

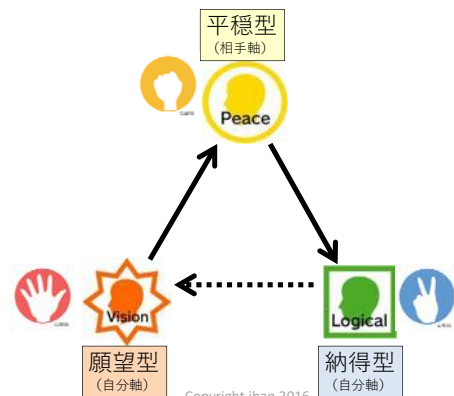
◆特徴

- ・将来性、可能性を知りたい
- ・感性と想像力が豊か、主語がなく話が飛びやすい
- ・嬉しい褒め方は、短く力強く「すごい！」

◆タブー

- ・細かい指示。長い話。
- ・変更したことへの指摘
- ・「なぜ？」と質問されること
- ・うすい反応、リアクションがないこと

◎パワーバランス



嬉しい言葉は、人それぞれ

部屋の掃除を頼まれ、
隅々までキレイに掃除をしました。
あなたにとって一番うれしい褒め言葉は？



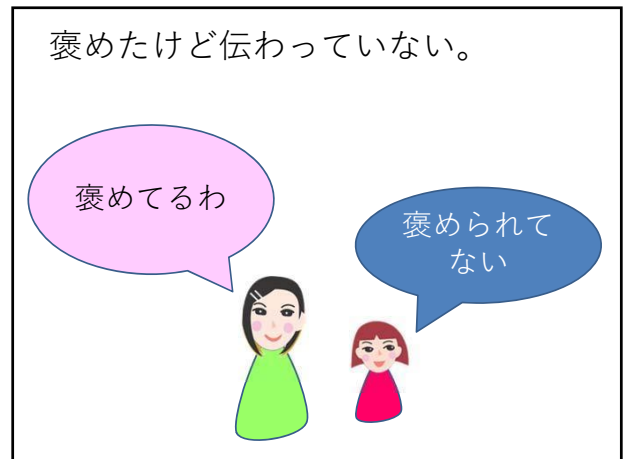
スゴイ！
ビックリ！
ピカピカだわ！

嬉しい。
助かったわ。
ありがとう♪

短時間で、
床だけでなく
窓まできれい。
さすがだわ。

伝わる褒め言葉

Vision	Peace	Logical
短く 力強く リアクション大	感 謝 存在感 間接的	具体的 客観的 褒めすぎ×



自分が嬉しい言葉が
相手も嬉しいとは限らない

伝わる →
認められた = 承認された
嬉しい → 自信がつく
→ やる気アップ

自分が言い慣れている
言葉のほかに
違う2つの言い方がある

自分を知り、相手を知り
お互いの違いを知ってこそ
信頼関係が築け、
最適の伸ばし方が見つかります。

非承認群にいる児童
自分と違うタイプだった場合
その子に合った褒め方を試すことで
満足群に上がる可能性がある。

平成28年度文部科学省
総合的な教師力向上のための調査研究事業



教師のためのコミュニケーション講座

～円滑な学級経営を行うためにできること～

一般社団法人日本ライフコミュニケーション協会

第 2 回

教職員研修会 資料
(1 月実施)



伝え方

コミュニケーション研修

Communication



黒部市教育委員会
一般社団法人 日本ライフコミュニケーション協会

平成28年度 文部科学省実施

総合的な教師力向上のための調査研究事業

テーマ7

民間教育事業者の力を活用した教員の資質向上事業

性格統計学メソッドを活用した
教員のコミュニケーション力向上プログラムの実施

平成28年度 文部科学省実施

総合的な教師力向上のための 調査研究事業

テーマ7

民間教育事業者の力を活用した教員の資質向上事業

性格統計学メソッドを活用した
教員のコミュニケーション向上プログラム

伝え方コミュニケーション研修

黒部市教育委員会
一般社団法人 日本ライフコミュニケーション協会

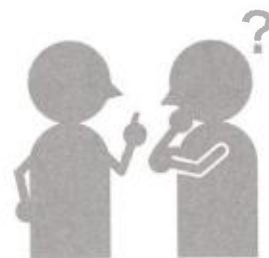
話し方と伝え方の違い

話し方が上手

伝え方が上手

こんな経験はありませんか？

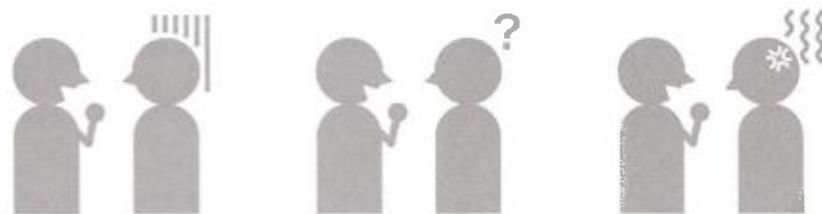
1. 内容を**的確**に伝えられない
2. しっかり伝えているのに**理解**してくれない
3. 自分の**意図**と**違うニュアンス**で受けとられる
4. **よかれ**と思って言ったら相手を**怒らせた**
5. 同じことを何度言っても**動いてくれない**



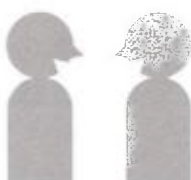
この言葉、ご存知ですか？

コミュニケーションギャップ

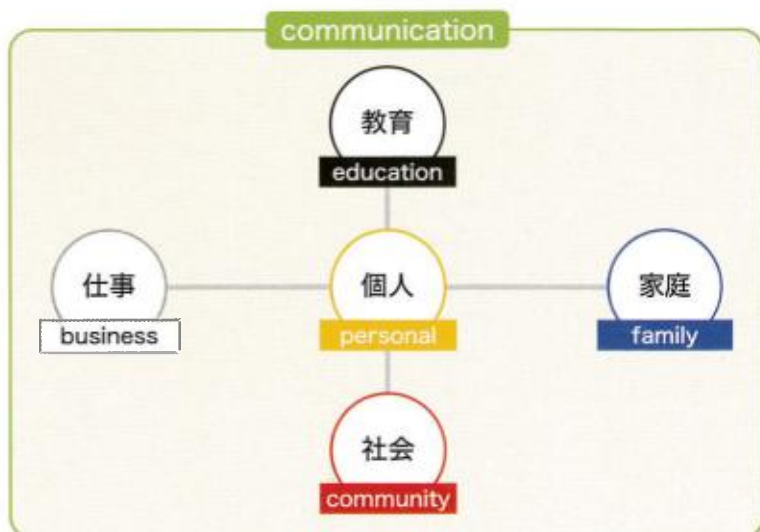
相互に理解しあうべきコミュニケーションで、**価値観の違い**、**言葉の受け取り方の違い**、**情報の不足**などにより双方に食い違いがあること。



時代の流れとコミュニケーションの変化

過 去	現 在	今 後
<電話・対面> ほぼ直接対話 対話で相手の性格・考え方を知る機会が多かった。 	<メール> 直接対話の激減 情報共有ツールの進化 対話で相手の性格・考え方を知る機会が減った。 	<ICTの活用拡大> ICTとの共存、人工知能の実用化、働き方の変化グローバル化 相手の性格・考え方を知る機会がますます減る。 

コミュニケーションの必要性



性格統計学

性格統計学とは

性格統計学は、性格趣向の異なる人間同士が、円滑にコミュニケーションする方法を体系化した学問です。

考案・開発者は、一般社団法人 日本ライフコミュニケーション協会代表の稲場真由美です。

わかること

自分をはじめ、相手の価値観・性格趣向がわかります。

2人以上の対人関係、またはグループ・組織のコミュニケーションに幅広く活かれます。

独自開発した専用ソフトを使い、性格趣向を大きくタイプ分けし、人の性格と人間関係を立体的に可視化することにより、相手に合ったコミュニケーションのとり方がわかります。

当研修では

5つの心理法則を使ったコミュニケーションギャップの解決法と、性格統計学の一部である「思考2分類」を使った「相手に伝わる伝え方」について、ワークを交えて実践的に学びます。

コミュニケーションの悩み

- ①言いたいことをうまく伝えられない
- ②人間関係がうまくいかない

目的に合った「伝え方」がある

①の解決には

A. 的確に用件を伝える「伝え方」

最重要ポイント

伝えたい用件(要点・結論)が明確であること。

②の解決には

- B. 人間関係がうまくいく「伝え方」
- C. やる気（行動）を引き出す「伝え方」

最重要ポイント

自分が何を言ったか、ではなく、
相手にどのように聞こえたか、が大事。
そのためには、相手に気持ちよく響く言葉で伝える。

この伝え方をマスターすると

タイプ別コミュニケーション傾向

同じ言葉でも、人によって聞こえ方・受け取り方が違います。
伝え方や聞き方も、人によって傾向があります。

2つの伝え方

同じ目的に対して、2つの伝え方があります。



歯 磨 き の 場 合



きれいになるから
磨こうね



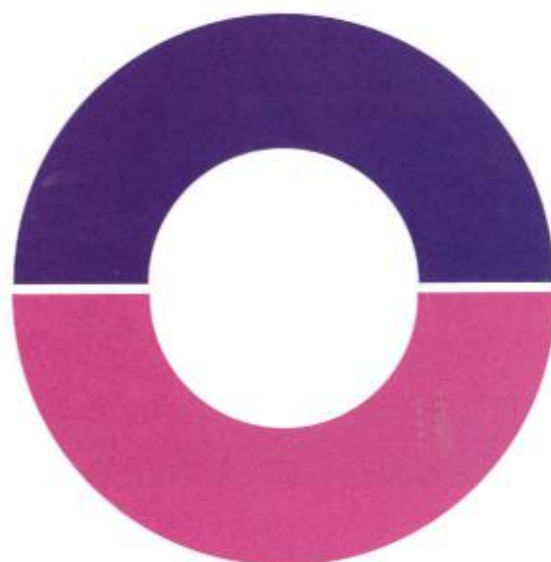
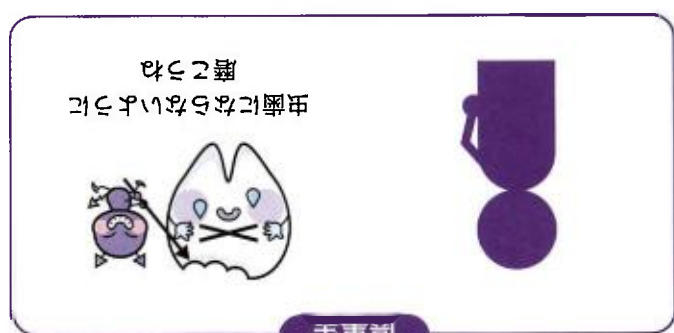
虫歯にならないように
磨こうね

あなたが言われる立場なら、どちらの言い方が響きますか？

逆に“響かない言い方”は、どのように感じますか？

虫歯に ならない ように 磨こう	響かない、不快感 脅されている感じを受ける やる気をなくす	響く そうなりたくないことが モチベーションになる
きれいに なるから 磨こう	響く やる気が出る	響かない スルーする 当たり前のことに感じる
特徴	メリットを知りたい プラスイメージの助言に響く	リスクを避けたい リスクを避けるための助言に響く
 希望型	 慎重型	

それぞれの特徴



希望型と慎重型

どちらの言葉が響きますか？

丈夫だよ	こわれないよ
軽いよ	重くないよ
安心だよ	心配ないよ
簡単だよ	難しくないよ
うまくできるように	失敗ないように
きれいに	汚さないように
正しく	間違えないように
早めに	遅れないように
しっかり覚えていてね	忘れないようにね

	
希望型	慎重型

	 希望型	 慎重型
響く言葉		
A. 仕事で 使う言葉		
B. 家庭で 使う言葉		

5つの心理法則

心理法則その1

ストレスは、理由がわからない恐れと嫌悪感をもったときに起こる。

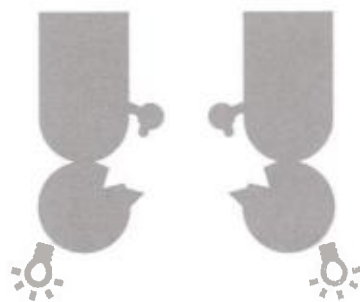


自分と との が分かれば、
不快と感じた = がわかり、
嫌悪感とストレスを軽減できる。

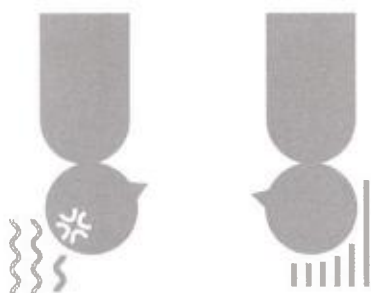
心理法則その2

人は他人との関係において、無意識に感情のバランスをとろうとする。

好意の互恵性



嫌悪の反報性



自分にとって嫌な言い方をされた時、

“”とさえ、

を持たないように気持ちを切り替えましょう。

なぜならその や が相手に伝わり、

の心理がはたらき

相手も自分に対して嫌悪感をもち、になるから。

自己肯定感の高さと、人間関係の良し悪しは比例する。

自己肯定感とは

長所も短所も「自分自身」として認め、生きることがポジティブにとらえる心の状態。
自分を大切に思える心であり、対人関係や、困難を乗り越えるとき心の支えになる。

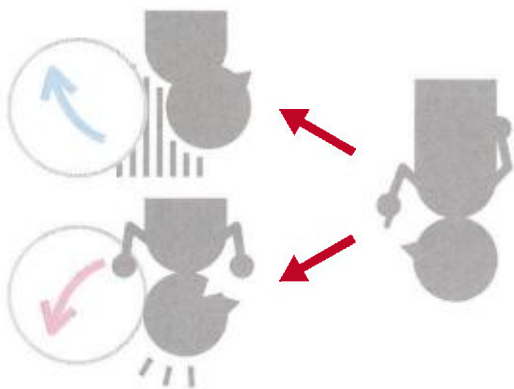
なぜ自己肯定感が大切？

●自己肯定感が高い

- 心の受容が大きく、少々のことではめげない。
- 意欲的に人間関係を築くことができる。
- 人の話を、プラスに受けとる。

●自己肯定感が低い

- 自信喪失、委縮、自己否定的。
- 人間関係が苦手。
- 人の話を、マイナスに受けとる。



長所も短所も「自分自身」として認め自己肯定感を上げる近道

→ を知ること。

● 自分を知ると

● 自分を知らないと

心理法則その4

人は役になりきる(演じる)ことで
無意識に言葉や行動も変化する。



心理法則その5

うまくいったときの成功体験は、
脳に「経験」という記憶として
刻み込まれる。



ワーク & トレーニング

あなたが「響く」方に○をつけてください

☐	丈夫だよ	☐	こわれないよ
☐	軽いよ	☐	重くないよ
☐	安心だよ	☐	心配ないよ
☐	簡単だよ	☐	難しくないよ
☐	うまくできるように	☐	失敗ないように
☐	きれいに	☐	汚さないように
☐	正しく	☐	間違えないように
☐	早めに	☐	遅れないように
☐	しっかり覚えていてね	☐	忘れないようにね

あなたが選んだ方を、書き写してください

☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	
☐		☐	

うまくいく！伝え方テクニック

コミュニケーションとキャッチボールの共通点



投げる



伝える



キャッチボールを長く続ける秘訣は？

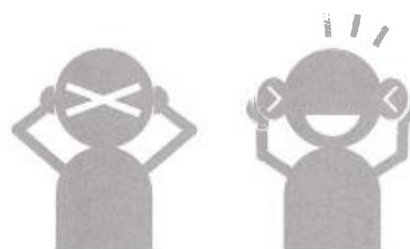
コミュニケーションがうまくいく秘訣は？

肯定否定法

相手の話に共感し肯定的に受け止めた後、逆説で否定し、自分の意見をいう話法。

(例) それって、難しいんじゃない？

- ☐ そんなことないよ、簡単だったよ。
- ☐ そう、私も最初はそう思ったけれど、意外に簡単だったよ。



共感・肯定



否定

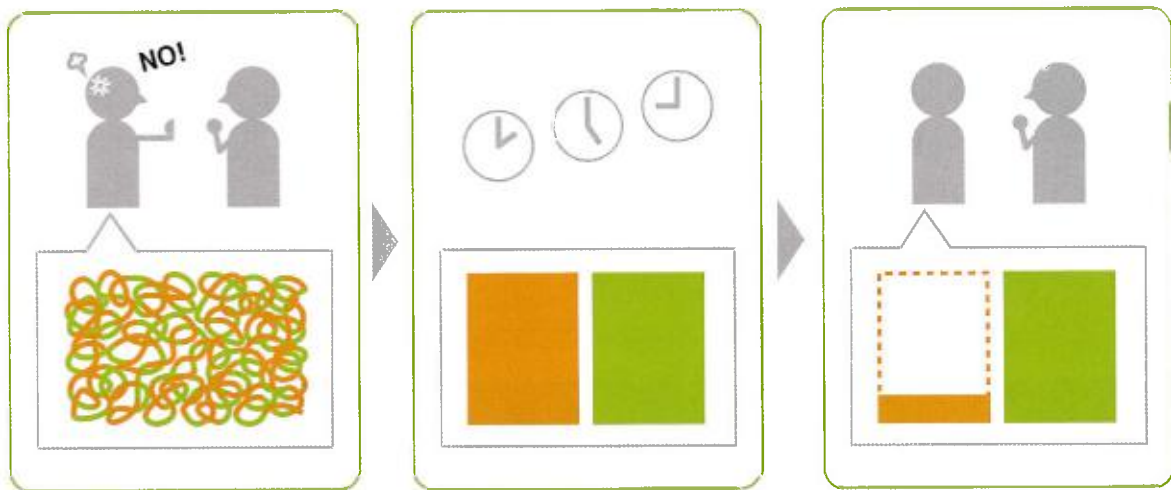


伝え方

伝え方

時間経過の効果

最初は受け入れられない話でも、時間経過とともに冷静に判断できるようになり、聞く耳をもつ心の変化。



まとめ

伝わる伝え方 POINT

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

伝わる言い方で伝える **3** ステップ

1. 自分の伝え方の傾向を知る
2. 他の伝え方があることを知る
3. 他の伝え方もできるようになる

5つの心理法則

1. ストレスは、
理由がわからない恐れと嫌悪感をもったときに起こる。
2. 人は他人との関係において、
無意識に感情のバランスをとろうとする。
3. 自己肯定感の高さと、
人間関係の良し悪しは比例する。
4. 人は役になりきる（演じる）ことで
無意識に言葉や行動も変化する。
5. うまくいったときの成功体験は、
脳に「経験」という記憶として刻み込まれる。

肯定否定法

相手の話に共感し肯定的に受け止めた後、逆説で否定し、自分の意見をいう話法。

時間経過の効果

最初は受け入れられない話でも、時間経過とともに冷静に判断できるようになり、聞く耳をもつ心の変化。

第 2 回

教職員研修会 アンケート集計及び感想 (1 月実施)

コミュニケーション研修 アンケート（平成 29 年 1 月 6 日実施）

富山県黒部市立中央小学校教職員対象

今後の参考のためアンケートにご協力願います。

あてはまるものにチェックをつけてください。

1. 本コミュニケーション研修で、ご自身の学級経営、職員間の関係、

子どもとの関わり方などを振り返るきっかけになりましたか？

- ☐ きっかけになった
☐ どちらともいえない
☐ 参考にならなかった

きっかけになった 24名
どちらともいえない 2名
参考にならなかった 0名

2. 本研修内容は、あなたのコミュニケーション力向上に役立つと思いますか？

- ☐ 大変役立つ
☐ 役立つ
☐ どちらともいえない
☐ 役立たない
☐ まったく役立たない

大変役立つ 13名
役立つ 10名
どちらともいえない 3名
役立たない 0名
まったく役立たない 0名

3. 本研修で得たものを、今後どのような場面で活かせると思いますか？（複数回答可）

- ☐ 教職員間のコミュニケーション（連携・協力）
☐ 児童への学習指導（学習へのやる気アップ、褒め方、励ましなど）
☐ 児童への生活指導（注意の仕方、接し方・関わり方）
☐ 保護者との会話
☐ 自分の家庭
☐ その他（ ）

教職員間 18名
児童への学習指導 23名
児童への生活指導 24名
保護者との会話 13名
自分の家庭 17名
その他 地域 2名

4. 今日の研修で学んだことを、自ら実践してみたいと思いますか？

- ☐ 早速実践してみたい
☐ 機会をみつけて実践したい
☐ どちらともいえない
☐ 実践したいと思わない
☐ まったく実践したくない

早速実践してみたい 14名
機会をみて実践 11名
どちらともいえない 1名
実践したいと思わない 0名
まったく実践したくない 0名

5.今後どのような人にこの研修を受けてもらおうとよいと思いますか？（複数回答可）

☐ 学校長など幹部教職員

☐ 教職員

☐ 保護者

☐ 教員を目指す学生

☐ 児童

☐ その他（ ）

学校長など幹部 6名

教職員 15名

保護者 15名

教員を目指す学生 13名

児童 4名

その他 該当なし 3名

6.本研修のよかったと思う点についてお答えください（複数回答可）

☐ ワークがあり体感できてよい

☐ 具体例がありわかりやすい

☐ 自分にあてはめて考えやすい

☐ 気軽に実践できそうな内容

☐ 今までにない新しい視点・方法

☐ その他（ ）

ワークで体感できてよい 12名

具体例がありわかりやすい 21名

自分にあてはめて考えやすい 13名

気軽に実践できそうな内容 14名

今までにない新しい視点・方法 3名

その他

プレゼンがわかりやすかった 1名

平成 29 年 1 月 6 日(金)実施 富山県黒部市立中央小学校教職員対象
平成 28 年度『総合的な教師力向上のための調査研究事業』（文部科学省委託事業）
アンケート

自分は希望型の言葉が響くのに、子どもたちには慎重型の言葉を多く投げかけていると気付きました。これからは、「2つの伝え方を続けて言う方法」や「肯定否定法」を積極的に活用し、スムーズなコミュニケーションができるようにしていきたいと思います。

今までは、希望型で子どもに促した方が良いと思っていたが、どちらも使えるということを知り、気持ちが楽になりました。実際のコミュニケーションで両方使っていこうと思います。

自分の普段のコミュニケーションの傾向や他の伝え方があることを知れて良かったです。自分の伝え方が全てではなく、相手がどのように受け取るかは、人それぞれであることを常に意識するだけで、子どもたちとの今後の関わり方が変わってくるのではないかと楽しみになってきました。自分のコミュニケーション力を更に高め、子どもたちの指導に返していきたいと思います。

実は自分が慎重型で、その言葉を言われた方がストンと落ち、素直に聞けることに気付いた。これからは両方言うように心がけてみたいと思う。子供たちが希望型なのか、慎重型なのか聞いてみてもいいと思った。

これまでの自分の伝え方にプラスαできたように思います。教育現場でも活かしていくべきもの、活かすことでより効果が期待できるものであると感じました。

傾向を「知る」から相手にも伝わる言い方を「できるようになる」には壁があるなと感じました。実践したいと思ってもなかなかできず、後悔することも多いです。よく否定的な言葉はダメと耳にしますが、「慎重型」として認められた気がして嬉しかったです。

自分とは違うタイプの人にも伝わる言い方で話すことが大切だと分かりました。
「自分の思いが正しく伝わっていないな」と思ったら、違う言い方で試してみようと思います。

普段何気なく発している言葉、子どもへの対応の仕方など、自分を振り返るととても良い機会になりました。希望型、慎重型の両方の子どもがいることをいつも頭に置いて話したいです。

あきらめない気持ちが大事と聞いてとても励まされました。

無意識に2通りの言葉で伝えることもあったのですが、これからは自分で意識しながら使っていけたらいいなと思っています。特に肯定否定法の伝え方は大切だなと感じました。

これまでは、自分の伝え方が正しい、相手に響くと思っていましたが、他の伝え方を心がけることで、多くの子どもに伝わるようにしていきたいです。具体例を基に教えていただいたことで、一つ一つ納得しながら学ぶことができました。

児童に応じた伝え方を実践してみたいです。何度言っても響かない場合は、個別に別の言い方で伝えてみようと思います。児童がどちらのタイプなのか見極めていきたいと思います。

「相手の立場になって」という言い方をよくしますが、今回の研修のように、言葉のやりとりで実際に体験すると、理解しやすかったです。独りよがりの話にならないよう、子どもたちの言葉のキャッチボールを楽しめるようになりたいです。

子どもたちに話をする時に、できるだけ分かりやすく、肯定的な言い方で言うように心がけてきたつもりですが、個々に響く伝え方、伝わり方のタイプがあるということが実感できました。分かりやすい事例を色々話していただき、楽しく聴く事ができました。

希望型、慎重型の伝え方は、知らず知らずに行っていることもありましたが、改めて意識することができたのは、貴重なことでした。これからは「何となく」ではなく、意識していかしていきたいとおもいました。

研修 最終アンケート配布用紙 (3 月実施)

平成 28 年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」(文部科学省委託事業)

コミュニケーション研修 最終アンケート

あてはまるものにチェック ☒ をつけてください。

問1. 本コミュニケーション研修でご自身の学級経営、職員間の関係、子どもとの関わり方などを振り返るきっかけになりましたか？

☐きっかけになった ☐参考にならなかった

問2. 本研修で得た知識は、その後の業務や日常に役立ちましたか？

☐役立っている ☐時々役立っている ☐役立っていない

問3. 問2で「役立っている」「時々役立っている」とお答えした方に質問です。

どのような場面で役立てましたか？当てはまるものを全てお選びください。（複数回答可）

□教職員間のコミュニケーション（連携・協力）

□児童への学習指導（学習へのやる気アップ、褒め方、励まし方）

□児童への生活指導（注意の仕方、褒め方、接し方、関わり方）

□保護者との会話（児童の長所・短所の伝え方、要望・クレームへの対応）

☐自分の家庭（夫婦、親、子育て）

☐ その他 ()

問4. 問2で「役立っている」「時々役立っている」とお答えした方に質問です。

日々の場面でどのように役立っていますか？当てはまるものを全てお選びください。

(複数回答可)

☐自分の伝え方の癖に気づかされた

□同じ言葉でも自分と全く違う受け取り方をする人がいると知り、受け入れやすくなった

☐対人関係でストレスを感じた場合、相手は自分と違うタイプの人と思えるようになった

☐ 伝わらない時に言い方を変えてみるできるようになった

☐ その他 ()

問5. 問2で「役立っていない」と回答された方に質問です。役立てなかった理由は何ですか？

当てはまるものを全てお選びください。(複数回答可)

☐知識が身についていない

☐ とっさに使うことができない

☐ 日々の業務に追われていた

☐個別に対応する時間がなかった

□具体的な役立て方がわからなかった

☐ その他 ()

問6. 今後、コミュニケーションをよくする為に、あった方がいいと思うものは何ですか？
当てはまるものを全てお選びください。(複数回答可)

- ☐ 教職員間で使える具体的なコミュニケーション事例集
- ☐ 生徒指導で使える具体的なコミュニケーション事例集
- ☐ 保護者との対応で使える具体的なコミュニケーション事例集
- ☐ 教職員間のコミュニケーションを学ぶ定期的な勉強会・セミナー
- ☐ 生徒とのコミュニケーションを学ぶ定期的な勉強会・セミナー
- ☐ 保護者とのコミュニケーションを学ぶ定期的な勉強会・セミナー
- ☐ 相手のタイプを知ることができるツール
- ☐ 個人的なカウンセリング
- ☐ その他 ()

問7. 今後どのような人にこの研修を受けてもらおうとよいと思いますか？(複数回答可)

- ☐ 学校長など幹部教職員 ☐ 教職員 ☐ 保護者 ☐ 児童
- ☐ その他 ()

問8. 本研修を受けた後、気づき、変化はありましたか？ご自由にご記入ください。

学校名		氏 名	
-----	--	-----	--

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。