

Ⅲ

動画教材を活用した 教員研修の企画・実施

1

教員研修のデザイン

表Ⅲ-1は、学校において男女共同参画を推進するために実施される教員対象の研修の全体的なデザインを示したものです。全体的なデザインには、「意識の醸成・視点の形成」「現状・課題の把握（国内外の社会）」「現状・課題の把握・分析（学校教育分野）」「実践力の形成、具体的な視点の形成」の要素があり、それぞれの要素のテーマに即して、具体的な内容や方法を考える基礎となるものです。

教員研修プログラムの動画教材は、主に表の赤枠で囲んだ「意識の醸成・視点の形成」を目的として作成されたものです。表中の青色で示した「ケース動画」「解説動画」「まとめ動画」「参考動画」は、4つの動画教材が、この全体的なデザインのどの要素にあたるのかを示しています。なお、持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画についての「参考動画」は、「現状・課題の把握（国内外の社会）」にあてはまります。「まとめ動画」も、男女共同参画の現状・課題の概要について解説されていますので、この要素として捉えることもできます。

表Ⅲ-1 「学校における男女共同参画の推進のための教員研修」のイメージ

意識の醸成・視点の形成								
固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にかかわる気づき								
主な対象	ケース（場面）				ケース動画	ディスカッション	解説	まとめ ディスカッション
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常 （家庭科・掃除）	ケース2 学校行事 （卒業式）	ケース3 小学校での キャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・ バランス				
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常 （理科の実験）	ケース6 学校行事 （体育祭）	ケース7 大学の専攻分野の 選択					
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常 （校務分掌）	ケース9 教員の日常 （校長会議）	ケース10 ミドルリーダーへ の声かけ	ケース11 男性教員の 育休取得			解説 動画	まとめ 動画

現状・課題の把握 社会	現状・課題の把握・分析 学校教育分野	実践力の形成、具体的な視点の形成
日本社会における男女共同参画推進の取組 - 男女共同参画に関する歴史的なあゆみ - 男女共同参画社会基本法、基本計画、施策 - 地域における女性の活躍推進に関する取組 - 各分野におけるジェンダー統計 国際的なジェンダー平等の動向 - SDGs - UN Womenの活動 - ジェンダー統計の国際比較	教育分野の男女共同参画の現状 （日本全体／各地域） ①教員の働き方・くらし方 - 女性の管理職登用、任用制度の慣習 - 働き方の男女格差、働き方改革の取組 - 固定的性別役割分担とその意識 ②児童生徒に対する態度・姿勢 - 隠れたカリキュラム - 理工系進路選択、進路指導 - 学級運営 - 性の多様性にかかわる対応（SOGI） - 性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育のあり方	①教員の男女格差の是正 - 女性の管理職登用の促進（制度の改革、人材育成、固定的な性別役割分担意識の解消、慣習の見直し） - 男女教員のワーク・ライフ・バランス（男性教員の育児参画、男女共同参画の視点に立った働き方改革、教頭の職務の見直し） ②男女共同参画の視点にもとづく児童生徒に対する取組 - 男女共同参画を推進するキャリア形成支援（学級・学校運営、副教材作成、声かけ） 「持続可能な社会の創り手」育成に必要な視点（SDGsの各目標の達成に向けたジェンダー平等の視点） - 性の多様性に関する取組（教員の意識醸成、必要な配慮の検討、副教材作成）

 参考
動画

 まとめ
動画

2

ケース動画を活用した教員研修の実施

1

ケース動画の対象およびテーマ・内容

動画教材の1つであるケース動画について説明します。ケース動画は、表Ⅲ-2に示すように11のケース（場面）から成っています。目安として、校種およびキャリアステージによって、小学校教員（初期・中堅）、中学校・高校教員（初期・中堅）、管理職／管理職候補・教育委員会教職員（管理職・ミドルリーダー）3つの対象に分けています（表左列の薄赤色）。ケースの場面は、教室の日常（家庭科・掃除・理科の実験）、学校行事（卒業式・体育祭）、職業・進路選択（小学校でのキャリア教育・大学の専攻分野の選択）、教員のワーク・ライフ・バランス、教員の日常（校務分掌・校長会議）、学校マネジメント（ミドルリーダーへの声がけ・男性の育休取得）といった教育現場の様々な身近なテーマ設定で、それぞれイラストと登場人物の会話等で表現された場面を見ることで、

表Ⅲ-2 ケース動画の対象およびテーマ

主な対象	ケース（場面）			
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常（家庭科・掃除）	ケース2 学校行事（卒業式）	ケース3 小学校でのキャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・バランス
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常（理科の実験）	ケース6 学校行事（体育祭）	ケース7 大学の専攻分野の選択	
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常（校務分掌）	ケース9 教員の日常（校長会議）	ケース10 ミドルリーダーへの声がけ	ケース11 男性教員の育休取得

場面のなかにある固定的な性別役割分担や、自分のなかにある無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づいたり、自分であればどのように行動するかを考えるものとなっています。設定の視座は、①子供への声かけや指導、学級運営や学校行事の日常等の子供たちへの直接的なかわりについて（表の橙色のケース）、②教員の日常、学校マネジメント、教員の働き方・暮らし方等の教員自身のあり方について（表の青色のケース）の大きく2つに分かれます。

ケース動画を視聴した時の受講者の気づきの度合いには個人差があると考えられます。また、ケースには、固定的な性別役割分担にもとづく場面も多いため、「自分にはそのような思い込みはない」「今はもうそのような状況はない」と自分事としては十分に捉えられなかったり、あるいは「場面には特に問題点は見つからない」と思ったりして、気づきが深まらないこともあるかも知れません。そのような場合に、個人で考える段階での学びを促すために、各ケースには、気づきのポイントを示すナレーションを入れています（例えば、「〇〇について、気づいたことはありますか」「〇〇をどう思いますか。」等）。

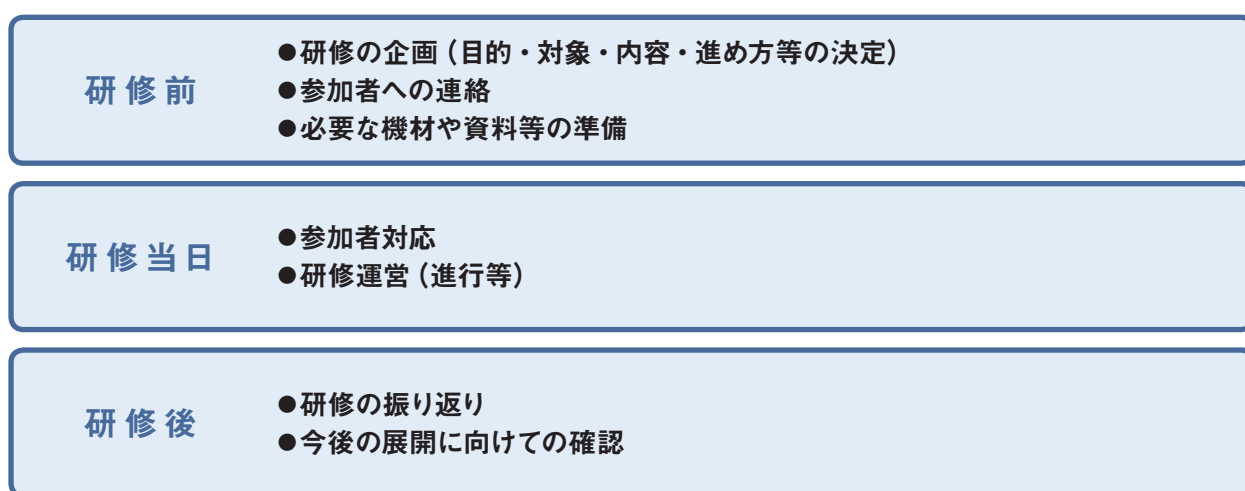
ケース動画を視聴した後の受講者同士のディスカッションと、その場でのファシリテーターの役割は重要です。ディスカッションでは、意見交換をすることによって、自分では気づかなかった新たな視点に気づいたり、他の受講生の考えを知ったり理解したりすることができます。ファシリテーターは、各ケースのナレーションの問いかけを参考にして、意見交換がうまく進んでいるか確認します。さらに、「解説動画」や「まとめ動画」を視聴した後のディスカッションでは、ケースをきっかけとして、それらをそれぞれの現場の状況に引きつけ、自分たちの課題や課題解決の手立てについて、話し合いが深まるように、必要に応じて声かけをして介入してください。

2

教員研修の展開例

男女共同参画の推進に向けた教員研修を展開する上で、研修担当者がおさえるべきポイントについて、p.33の表Ⅲ-1「学校における男女共同参画の推進のための教員研修」のイメージの要素を踏まえ、図Ⅲ-1「研修の流れ」に沿って実際にケース動画を活用した研修の展開例（教育センター主催、半日程度の研修）を紹介します。

図Ⅲ-1 研修の流れ



研修前

① 研修全体の目的を設定する

研修担当者は、まず、研修全体の目的を設定します。研修を通して最終的に成し遂げたいこと、到達したいことなど、目指すものを明確にします。

② 対象と個々のプログラムの目標・内容・方法を設定する

目的が決まったら、対象と目標、内容、方法を設定します。目的の達成に向けて、学校や地域の実態、参加者のニーズ（要望）も考えながら、誰にアプローチするのか、個々のプログラムの目標に対応させた内容や方法を設定します（表Ⅲ-3参照）。できるだけ参加者が主体的に学習できるようにプログラムを工夫しましょう。

そのためには、日頃から人権や男女共同参画に関する情報を集めておくことが有効です。本書の第Ⅱ部の中で参考となる資料やURLを掲載していますので、活用してください。

表Ⅲ-3 ケース動画を活用した教員研修プログラムの流れと組立て(例)

目的	教員が自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、男女共同参画の基本理念等に関する理解を深め、学校や地域など、身近な生活の中にある課題を男女共同参画の視点から捉え直し、子供たちの指導や教員自身の生活における課題の解決に向けた行動へつなげる。
対象	初任者研修・中堅教職員研修等のキャリアステージごと、学校人権教育担当職員、教育委員会学校教育担当職員等、対象を分けて各回50名
開催時期	11月(対象別の集合研修、複数回実施)
時間	半日程度(13:00~16:30)
目標・内容	意識の醸成・視点の形成 1. ケース動画を用いたワーク(アンコンシャス・バイアスへの気づき) ケース動画を視聴し、グループディスカッションを通じて、自身の言動や学校生活を想起しながらそこに潜むアンコンシャス・バイアスに気づく。 現状・課題の把握<社会> 2. 男女共同参画に関わる社会の現状・課題についての講義 講義を通じて、社会の現状を知り、男女共同参画の推進の意義や必要性について理解を深める。 現状・課題の把握・分析<学校教育分野> 3. 教育委員会の男女共同参画推進の取組についての情報提供 教育委員会からの情報提供を通じて、所属の地域における男女共同参画の現状や推進に向けた具体的な方策について知り、理解を深める。 実践力の形成・具体的な視点の形成 4. まとめのディスカッション(グループ全体) ワークや講義等を通じて学んだことや課題を共有し、これからの学校での取組について話し合うとともに、自分ができることを具体的に考える。 振り返り 5. アンケート 研修に対する評価をしながら、自分の学びについて振り返る。

③ 内容や方法について、さらに具体的に考える

プログラムの流れと組立てが決まったら、進行等の役割の確認と分担、使用する教材、時間配分、配付物や準備物をできるだけ詳細に考えます。

研修は、ファシリテーターが進めます。ファシリテーターは基本的には進行役ですが、話し合いを進める上で必要な助言や問題のポイントを示すといった学習を深める役割も担っています。そのため、研修の趣旨をよく理解し、事前に人権や男女共同参画に関してある程度の知識を身につけた上で務めることが望ましいでしょう。

視聴する動画教材についても、事前に確認が必要です。表Ⅲ-3では、研修の導入としてケース動画を使用したワークを予定していますが、ケース動画と解説動画はそれぞれ

11ケースあり、ケースによって視聴時間が異なります。そのためp.34～35で示した各ケースの対象やテーマを目安に、研修の目的や対象に合わせて動画教材を選び、方法や内容をさらに具体化していきます。

図Ⅲ-2 動画教材の内容と視聴時間

ケース動画	●学校などの日常的な場面をイラスト動画にしたもの ●1ケース 3～5分
解説動画	●各ケースで取り上げたケースについて、男女共同参画の視点から解説 ●1ケース 2～4分
まとめ動画	●アンコンシャス・バイアスへの気づきが求められる背景や男女共同参画に係る基本的な事項について説明 ●約22分
参考動画	●国立女性教育会館主催 令和2年度「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」 講義「持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画 ～ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワメント～」 （講師：大崎 麻子 特定非営利活動法人Gender Action Platform理事・関西学院大学客員教授） ●約35分

また、動画教材の視聴方法についても検討が必要です。ケース動画については、ワークの中で視聴する方法のほか、研修前に事前学習としてあらかじめ指定したものを参加者に視聴しておいてもらう方法も考えられます。

解説動画やまとめ動画については、ファシリテーター自身が解説をしたり、そのあとの講義等で同じ内容を扱ったりする場合は、ワーク内での視聴を省略し、参考として提供することも可能です。研修の企画にあたっては、これらを踏まえた上で、学校や地域の実情、参加者や研修担当者の状況に応じて具体化するとよいでしょう。

④ 参加者が主体的に参加できる場を設定する

グループでの話し合いやワーク等、積極的に意見交換ができる場面をプログラムに組み込み、参加者が主体的に学習に参加できるようにします。グループの人数は3～5人を目安とし、参加者の状況や学習の目標等に応じて、あらかじめグループ分けをしておくといでしょう。また、グループのメンバーは「男女混合にする」、「校種や役職に関係なく編成する」など、ワークを通じてできるだけ多様な考え方に触れられるように工夫をすると、新たな気づきにつながる人が多いです。そうしたグループ編成が難しい場合は、全体場でできるだけいろいろな考え方を共有するなど、展開の仕方を工夫しましょう。

また、教育センターでの研修等、初対面の参加者同士で研修を行う場合は、ワークに入る前にアイスブレイキング^{※11}を行うなど、安心して話し合いができる雰囲気を作ることも重要です。必要に応じて取り入れるといでしょう。

※11 アイスブレイキングとは、初めて会う者同士がお互いの緊張した心を解き放ち、これから行う研修への意欲を高めるための活動のこと。（文部科学省『別冊 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〕実践編』）実践編には、アイスブレイキングの方法例が挙げられている。
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/024/report/attach/1370782.htm

⑤ 配付物や準備物を確認する

参加者人数、使用する用具の確認を行います。研修する会場で実際に動画を再生し、インターネット接続が可能か、スピーカーは使用するかなど、使用する機材の確認をしておきます。また、配付物や準備物は少し多めに用意しましょう。また、事前学習としてケース動画を提供する場合は、視聴するケース動画の数に応じて視聴期間を設定した上で、ワークシート（参考資料5参照）などの必要なものを配付し、参加者が余裕を持って学習できるようにしておきましょう。

表Ⅲ-4 ケース動画を活用した教員研修プログラムの展開例（表Ⅲ-3を具体化したもの）

目的	教員が自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、男女共同参画の基本理念等に関する理解を深め、学校や地域など、身近な生活の中にある課題を男女共同参画の視点から捉え直し、子供たちの指導や教員自身の生活における課題の解決に向けた行動へつなげる。
対象	初任者研修・中堅教職員研修等のキャリアステージごと、学校人権教育担当職員、教育委員会学校教育担当職員等、対象を分けて各回50名
開催時期	11月（対象別の集合研修、複数回実施）
時間	半日程度（13：00～16：30、うち趣旨説明等10分、休憩20分）

目標 内容	意識の醸成・視点の形成 1. ケース動画を用いたワーク (アンコンシャス・バイアスへの気づき) ケース動画を視聴し、グループディスカッションを通じて、自身の言動や学校生活を想起しながらそこに潜むアンコンシャス・バイアスに気づく。	具体的なポイント ・45分展開 ・ケース動画4・11（教員のワーク・ライフ・バランスについて考える）。 ・意見交換を長めに設定。 ・解説動画4・11視聴。ただし、2の講義で現状や課題に触れるため、まとめ動画の視聴は省略。 ・ファシリテーター：教育センター職員 ・ワークシート一人2枚使用 ・動画視聴用機材準備
	現状・課題の把握＜社会＞ 2. 男女共同参画に関わる社会の現状・課題についての講義 講義を通じて、社会の現状を知り、男女共同参画の推進の意義や必要性について理解を深める。	・50分展開 ・外部講師を依頼。 ・質疑応答も受け付ける。
	現状・課題の把握・分析＜学校教育分野＞ 3. 教育委員会の男女共同参画推進の取組についての情報提供 教育委員会からの情報提供を通じて、所属の地域における男女共同参画の現状や推進に向けた具体的な方策について知り、理解を深める。	具体的なポイント ・40分展開 ・情報提供者：教育委員会職員に依頼 ・質疑応答も受け付ける。
	実践力の形成・具体的な視点の形成 4. まとめディスカッション（グループ→全体） ワークや講義等を通じて学んだことや課題を共有し、これからの学校での取組について話し合うとともに、自分ができることを具体的に考える。	・40分展開 ・ファシリテーター：教育センター職員 ・模造紙、付箋、マジック（各グループ数分）
	振り返り 5. アンケート 研修に対する評価をしながら、自分の学びについて振り返る。	・回答時間5分 ・アンケート用紙

研修当日

① ファシリテーター（進行役）の役割

ファシリテーターは、研修の進行役です。グループディスカッションやワークのような参加型の研修において重要な役割を果たします。文部科学省『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〕実践編』には、以下のように記載されています。

ファシリテーターの役割

- ・参加者の感情を受け入れ、リラックスした雰囲気を演出する。
 - ・「人の心」に配慮した進行をする（人間理解が大切である）。
 - ・参加者の主体性を引き出す（人の行動を変えるものは外にあるのではなく、その人のうちにある）。
 - ・体験をより大きな気付きへと導く。
 - ・葛藤の場面を用意し、主体的な発言を促す。問題の解決方法を教えるのではなく、解決は参加者に任せる。
- ※役割を果たす上では、自らもその場から学ぼうとする態度が特に重要となる。

出典：文部科学省『別冊 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〕実践編』

また、今回のワークでは進行役のほか、助言者としての役割を求められることもあります。男女共同参画に関する課題を含む、人権問題の学習については、早急に決まりきった答えを出したり、自分の考えを示したりするよりも進行の助言や問題のポイントを示すような、学習全体の深まりについて助言することが望ましいと考えられます。助言者としては次の点を意識しましょう。

助言者としてのポイント

- ・課題やテーマが参加者に正しく受け止められているか注意する。
- ・発言が一部の人に偏ったり、主題から離れ間違った理解の方向に進んだりした時は、軌道修正をする。また、誤りを含む発言については、整理・解決が図られるよう必要に応じて適切な助言を行う。
- ・説明的になったり、否定したりする態度はとらないようにする。
- ・行政用語、専門用語はできるだけ避け、平易な言葉で話す。
- ・できるだけまとめて最後に、実践に結びつくように助言する。

出典：文部科学省『別冊 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〕実践編』

研修によっては、専門的な知識を持つ方に講師や助言者を依頼することも可能でしょう。ワークと、他のプログラムを組み合わせることで、男女共同参画への理解をより深

めることもできます。研修全体の目的に合わせて考えてみましょう。

② ディスカッションのポイント

ディスカッションを取り入れたプログラムの進行にあたっては、参加者が主体的に学ぶために重要な3つの約束があります。プログラムを始める前に、ファシリテーターから参加者全員にプログラムの流れとともに約束も示しておきましょう。

ディスカッションの約束

参加：活動に積極的に参加する

新たな気付きは参加者同士の意見交換から得られることが多いです。一人ひとりが積極的に参加するように心がけましょう。

尊重：互いの考えや感じ方を尊重する

相手の意見をしっかり聴きましょう。また、一人で長く話し過ぎないようにしましょう。発言は強制ではありません。聴いているだけの参加も認めましょう。

守秘：話合い活動で知った参加者の個人情報を持ち帰らない

活動の中で知った参加者の個人に関わる話の内容は、他の場所で他人に話したりしないようにしましょう。

出典：『社会教育における人権学習の手引「語り合い、学び合い、つながり合い」』滋賀県教育委員会事務局生涯学習課2014年3月発行

<https://www.nionet.jp/lldivision/jinken/tebiki/index.html>

研修後

研修後は必ず振り返りと評価を行います。研修を振り返ることは、今後の展開を考える上で重要です。研修担当者や関係者からのヒアリング、参加者からのアンケート結果等をもとに研修全体の目的は達成されたか、各プログラムの目標や内容は適切だったか、どのようにしたらさらによい研修になるのか、成果と課題を洗い出してみましょう。はじめに設定した研修全体の目的の達成に向けて、引き続き取組が必要な部分や、さらに新しい目標を設定できそうな部分が見えてくると思います。

男女共同参画の推進を含む人権問題の多くは一度の研修によって解決できるものではなく、日々の学校生活の中で継続して取り組んでいくことが重要です。研修の受講をきっかけに男女共同参画の視点を身に付けた参加者が、実際の子供たちへの指導や自身の生活における課題の解決に向け行動を変えていくために、どのようなフォローができるかについて考えてみることも大切です。

3

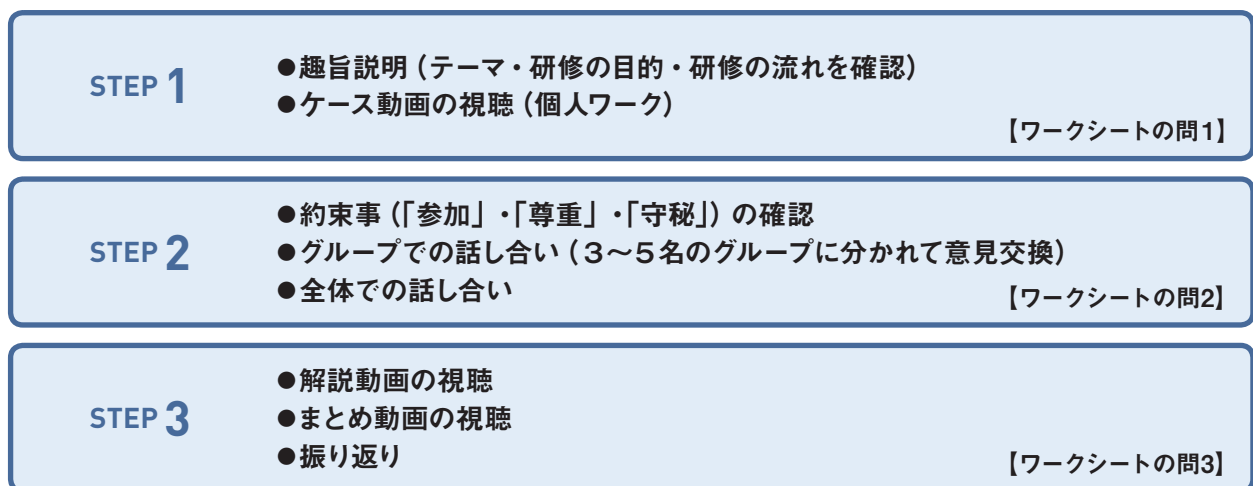
ディスカッションを前提としたワークの進め方

前節では、教育センターが主催する半日程度の研修の展開例を取り上げました。しかし、実際の学校現場では様々な教育課題への対応が求められており、限られた研修時間しかとれないのが実情です。

そこで、限られた時間の中でも、教員が自分自身の持つアンコンシャス・バイアスに気づくとともに、学校や地域など子供たちを取り巻く環境について男女共同参画の視点から捉え直すきっかけとなるワークを考えました。

このワークでは、ケース動画を視聴したあと、必ず参加者同士でディスカッションすることを前提としています。個別に動画教材を視聴しただけでは気づかなかった問題や、自身の何気ない発言や考えに固定的な性別役割分担意識が潜んでいることなどに気づくには、他者の意見を聞き、自分の考えと比較することが有効だからです。この前提に沿って研修の時間を変えた進め方を4つ紹介します。学校や地域の実情、参加者の状況に応じて無理なく実施できそうなものを参考にワークを実施してみてください。

図Ⅲ-3 ワークの流れ



基本のワーク（1回のワークでSTEP 1～3を行う場合）

ポイント

- ・時間 60分
- ・形態 校内研修や教育センター主催の研修等
全体（個人ワーク含む）→グループ→個人
- ・準備物 動画教材（2ケースを選択）
ワークシート（1人2枚使用）

流れ	進め方	留意点等
STEP1 1 研修の説明 【全体】（1分）	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 ケース動画視聴 （個人ワーク含む） 【全体】（8～10分）	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
STEP2 3 グループディスカッション 【グループ】 （15～20分）	○小グループに分かれ、意見を交流する。	○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。 ○グループ数が多い場合は、時間を短くする。
4 全体共有 【全体】（4～9分）	○各グループの話合いの内容や感想等を全体で共有する。	○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関する課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。 ○グループ数が多い場合は、時間を長くする。
STEP3 5 まとめ・解説動画の視聴 【全体】（27分）	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画は、視聴したケースにかかわらず共通で視聴できる。解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
※終了後～翌日 6 研修の振り返り 【個人】	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○事後学習として、振り返りを行う。 感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。

※色の濃い部分は、60分のワークの時間には含みません。

応用編ワーク① (STEP 1を事前学習とする場合)

ポイント

- ・ 時間 60分
- ・ 形態 校内研修や教育センター主催の研修等
全体（個人ワーク含む）→グループ→個人
- ・ 準備物 動画教材（2～3ケースを選択）
ワークシート（1人2～3枚使用）

流れ	進め方	留意点等
※研修2週間前～研修の前 STEP1 1 ケース動画視聴 【個人】	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○事前学習として、指定されたケース動画を視聴する。（2～3ケース程度） ○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
1 研修の説明 【全体】（2分）	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○事前学習で記入したワークシートを手元に用意しているか確認する。 ○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
STEP2 2 グループディスカッション 【グループ】（18分）	○小グループに分かれ、意見を交流する（2～3ケース）。	○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
3 全体共有 【全体】（10分）	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関する課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。
STEP3 4 まとめ・解説動画の視聴 【全体】（27分）	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画は、視聴したケースにかかわらず共通で視聴できる。解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
5 研修の振り返り 【個人】（3分）	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○振り返りとして、感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。

応用編ワーク②（テーマを決めて1ケースごとに視聴する場合）

ポイント

- ・時間 25分
- ・形態 校内研修
全体（個人ワーク含む）→グループ→個人
- ・準備物 動画教材（1ケースを選択）
ワークシート（1人1枚）

○すでに60分の研修(STEP 1～3のまとめ動画視聴まで)を経験したあとのフォローアップとして、定期的の実施するとよい。

流れ	進め方	留意点等
1 研修の説明 【全体】（1分）	○視聴するケース動画のテーマ、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○議論するテーマを決めて動画を1つ選んでおく。 ○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】（5分）	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
3 グループディスカッション 【グループ】（12分）	○小グループに分かれ、意見を交流する。	○全体に、短時間でディスカッションができるように要点を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
4 解説動画の視聴 【全体】（5分）	○解説動画を視聴する。	○解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
5 研修の振り返り 【個人】（2分）	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○振り返りとして、感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。

応用編ワーク③（教育センター等の研修でSTEP 1～3を実施する場合）

ポイント

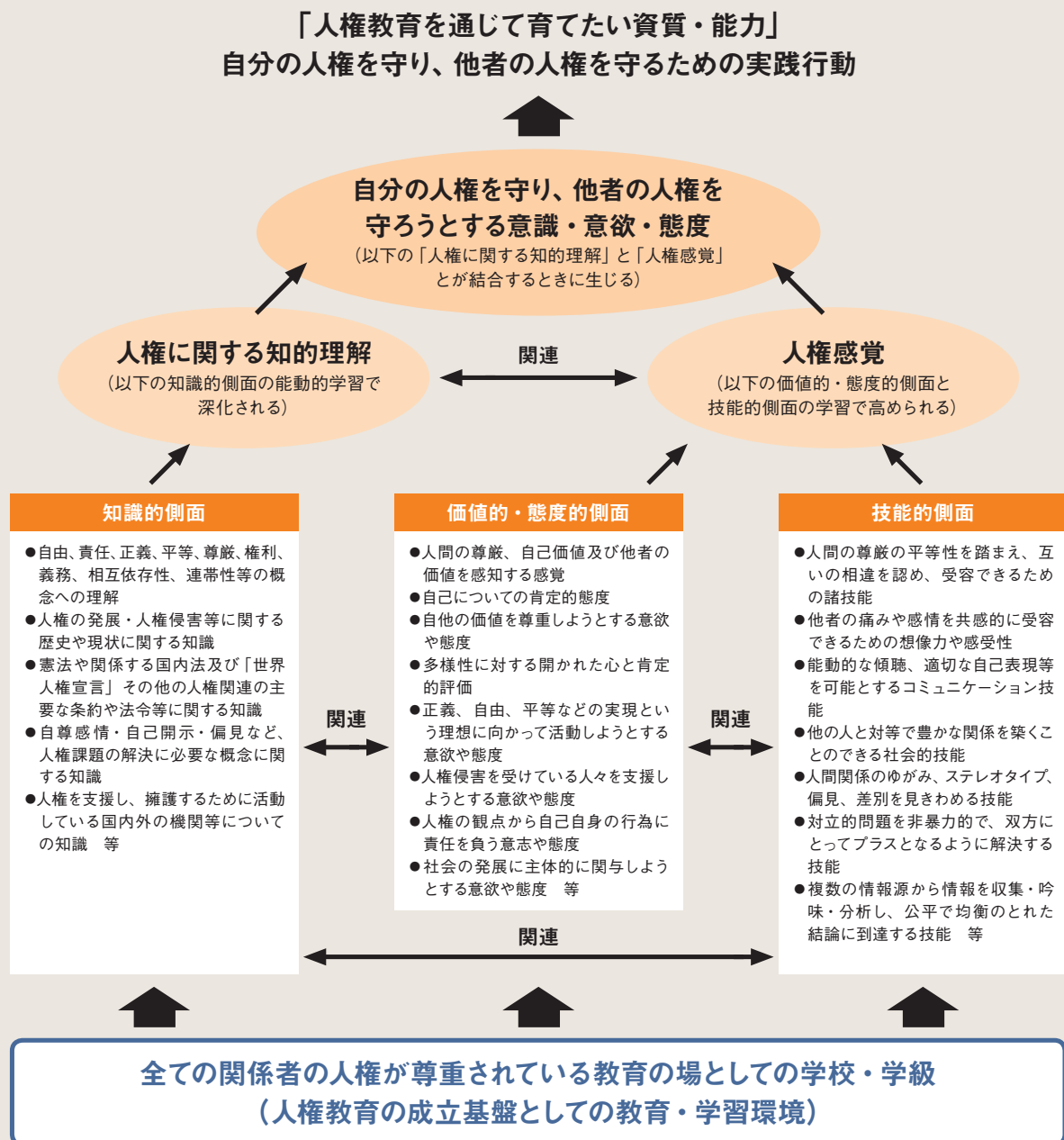
- ・時間 90分
- ・形態 教育センター等での研修
全体（個人ワーク含む）→グループ→全体→個人
- ・準備物 動画教材（3ケースを選択）
ワークシート（1人3枚使用）

○初対面の人が多い研修では、ワークの前にアイスブレイキング等を取り入れるとよい。

流れ	進め方	留意点等
STEP1 1 研修の説明 【全体】（3分）	○研修の目的、流れ、時間、形態、協議の方法をおさえて、見通しを持つ。	○参加者が研修の目的や流れを把握し、このあとの活動に参加できるようにする。
2 動画視聴（個人ワーク含む） 【全体】（15分）	○ケース動画を視聴しながら、ワークシートに記入する。	○動画を視聴しながら、イラストを見たり会話を聞いたりして気づいたことや、それと関連して考えたことをワークシートに記入するように促す。
STEP2 3 グループディスカッション 【グループ】（30分）	○アイスブレイキング ○小グループに分かれ、意見を交流する。	○ディスカッションに入る前に自己紹介を兼ねてアイスブレイキングを行い、話しやすい雰囲気を作る。 ○全体にディスカッションの要点（男女共同参画の視点から、イラストを見て気づいたことだけでなく、それと関連して自分の生活や経験から考えたことなども共有すること）を示してから、グループに分かれる。 ○多様な視点から話し合いができるよう、グループの人数は3～5人とし、なるべく性別に偏りがないように構成する。 ○共有を図るときは、自分の考えとの違いに着目して相手の意見を聞くように促す。
4 全体共有 【全体】（10分）	○各グループの話し合いの内容や感想等を全体で共有する。	○イラスト教材の話題だけでなく、男女共同参画に関する課題とつなげて考えられるような意見を取り上げる。
STEP 3 5 まとめ・解説動画の視聴 【全体】（27分）	○まとめ・解説動画を視聴する。	○まとめ動画は、視聴したケースにかかわらず共通で視聴できる。解説動画については、視聴したケースに合わせて選択する。
6 研修の振り返り 【個人】（5分）	○研修の振り返りをワークシートに記入する。	○振り返りとして、感想だけでなく新たに気づいたことや疑問に思ったこと、今後自分が取り組みたいことを記入するように促す。 ○時間があれば、今後取り組みたいことを中心に発表してもらう。

参考
1

文部科学省『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〕』には、人権教育を進める際に重要な視点が盛り込まれている。人権教育が効果を上げうるためには、まず、その教育・学習の場自体において、人権尊重が徹底し、人権尊重の精神がみなぎっている環境であることが求められている。



出典：文部科学省『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〕』より

参考 2

文部科学省は人権教育に関しても、個々の教員のライフステージに応じ、適切な研修機会が提供されなければならないとしている。初任者研修、10年経験者研修等の年次研修のプログラムの中にも、人権教育に関する必要な研修内容が盛り込まれる必要があり、教育委員会や学校においては、ライフステージを通じた総合的な研修機会の提供を行うとともに個々の教員においても、自らのライフステージに応じ、適切な研修計画を立てて実施していくことが望まれている。

図Ⅲ-3 各年次研修等の横の連携を図った研修計画例

学期	初任者研修	2・3年次研修	10年経験者研修	10年を単位に実施する研修	管理職研修
一学期	・人権尊重の推進に向けて ・児童生徒理解 ・保護者への対応	・人権尊重の推進に向けて ・児童生徒理解 ・保護者への対応	・人権教育全体計画、年間指導計画の作成 ・学校の取組内容の評価・点検	・課題別人権研修 ・研究テーマの設定	・人権教育における基本方針 ・人権教育にかかわる経営方針の策定
夏季休業期間	・人権フィールドワーク 地域の特徴を理解する	・人権フィールドワーク	・各人権課題に関する指導資料の開発と校内研修の企画	・個人研究の推進	・PTA人権研修会への助言 ・地域との連携
二学期	・人権侵害事象への対応 ・研究発表会への参加	・各人権課題への理解 ・研究発表会への参加	・校内研修の実施 ・各人権課題の理解 ・研究発表会への参加	・人権教育のリーダー養成研修 ・各人権課題の理解 ・研究発表会への参加	・人権教育の今日的な課題と学校教育の果たす役割
※研修の内容となる「人権課題」については、各人の研修プランに計画的に盛り込ませ、バランスよく確実な定着を図る。 ※研究発表会に参加する際の視点を明確に示し、それぞれの立場から報告を求める。					
三学期	・研究授業の実施	・研究授業への参加 交流を図る	・研究授業の実施 ・研究のまとめ	・課題別人権研修 ・研究のまとめ	・1年間の取組の検証と次年度の課題設定

また、各ライフステージにおける教員に求められる役割と年次研修のねらいとしては、以下の内容が挙げられている。

1. 初任者研修、2・3年次研修

- ・人権に関する正しい理解と認識を持つこと
- ・児童生徒の実態の把握と理解、保護者への対応等、人権教育に関わる基礎的な知識と技能を習得すること

2. 10年経験者研修

- ・これまでの研修や実践を基礎に、研究会等で授業公開・実践発表ができるような力を身に付けること
- ・自らの成果と課題を明らかにすること

3. 10年を単位に実施する研修

- ・学年や学校全体としての取組において主導的な役割
- ・社会の変化に伴い人権教育の内容も時代とともに移り変わっていくことや、児童生徒・保護者の意識が、今後ますます多様化が進んでいく等を勘案し、様々な変化に応じるための一定の期間を単位とした研修の機会を充実させること

出典：文部科学省『別冊 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〕実践編』より

注)「10年経験者研修」については、2016年の教育公務員特例法の改正により、「中堅教諭等資質向上研修」に改められている。

継続的な学び合いによる行動変容の促進に向けて

第Ⅰ部において示したように、本事業では、教員研修プログラムを単発の研修だけでなく、継続した学び合いや行動変容のプロセスとして位置づけています。プログラムの目的は、まずは、教職員自身の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等についての気づきを促し、男女共同参画を推進する意識を醸成することです。しかし、それだけではなく、気づいたことを具現化し、教育の実践に活かしていくことが大切です。そのためには、研修プログラムを通した教職員同士の学び合いや実践の振り返りを継続的に行い、教育現場の慣習やしくみの見直しや、日常の教育実践や学校運営の変革に、中長期的な視野に立って、課題に応じて学校や教育委員会、地域を巻き込みつつ、組織として取り組んでいくことが重要でしょう。

本プログラムでは、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに子供たちのキャリア形成を支援し、「持続可能な社会の創り手」を育成するために、声かけや指導等の児童生徒への直接的な姿勢・態度に着目することと合わせて、子供たちの身近なロールモデルとなり得る教員自らの働き方や家庭生活について、男女共同参画の視点から再考する必要性を提示しました。慣習やしくみ、日常の教育実践や学校運営を変えるには、すぐにできることと、中長期的な検討が必要なこと、あるいは、個人で始められること、校長の判断で始められること、教育委員会での検討を要すること等、課題によって取組に要する時間や労力、かかわる関係者が異なります。これらの多様な取組と取り組み方についても、プログラムの一環として話し合い、整理していくとよいでしょう。

ここでは、動画教材で示した内容を踏まえ、教員個人や学校、教育委員会等の行動変容の参考例について、比較的すぐに取り組めることと、中長期的な検討を要する可能性がある取組に分けて、いくつか提示します。行動変容の促進に向けて、研修の企画・実施者やファシリテーターは、これらの取組に関する活動や関係者による話し合いも教員研修プログラムの一環として捉え、必要な学び合いを支えることが有効であると考えられます。

教員、学校、教育委員会等の行動変容の参考例

比較的すぐに取り組めること

- ・ 荷物を運ぶ時に男子に声をかけるのではなく、運びたい児童生徒、運べる児童生徒に協力を依頼する。同じように、「きめ細かいのは女子ならでは」「男子は弱音をはかないもの」といった思い込みにもとづいた声かけをしないようにする。

- ・発言や発表、役割の立候補等の積極性に、性別による差が出る傾向が見られる場面で、大きな偏りが生じないように参画を促す。
- ・卒業式等の学校行事の準備において、固定的な性別役割によって分担していた慣習を見直し、性別によって役割を分けないようにする。
- ・キャリア教育の一環として外部の職業人を招く際には、子供の目にする機会が少ない職業と性別の組み合わせ等を提示して、子供の進路や職業の選択についての発想や可能性を広げることを試みる。また、職業人といえば男性、地域のボランティアといえば女性といった思い込みにもとづく人選をしないように気をつける。
- ・生徒の進路や専攻分野の選択にあたり、女子生徒は男子生徒と比べ、理工系に進むことや、高いハードルに挑戦すること等を周囲から期待されずにいることや、本人も能力があるにもかかわらず自信や関心が低い可能性があること等を配慮し、理工系の多様な専攻分野に関する情報や、女性のロールモデルを紹介する機会をつくる等、理工系の進路選択の可能性を考えたり、苦手意識をなくしたりするための声がけや後押しをする。

中長期的な検討を要する可能性があること

- ・児童生徒の男女共同参画を推進する意識の醸成や、固定的な性別役割分担意識にとらわれないキャリア教育の視点を重視し、教科等横断的かつ計画的に教育活動を組み立てるカリキュラム・マネジメントの推進を図る。
- ・女性が管理職を志向することを阻害する要因を、聞き取りや話し合い等によって洗い出し、初任者の頃からの男女教員へのライフプランニング支援の強化や、男性の家庭生活への参画促進、教頭職の職務の見直し、男女共同参画の視点に立った働き方改革、女性教員の人材育成の強化等、地域ごとの課題に即した取組を包括的に推進する。
- ・男性教員の育児休業取得が促進されるように、教員や地域住民も含めた意識醸成や制度の周知、代替教員の配置等のしくみの改善を行う。
- ・性的指向・性自認（SOGI）に関する取組として、制服や校則、きめ細かな個別対応のあり方等について話し合い、見直しを行う。

ケース動画を活用した研修の実施をきっかけとして、教室、職員室、学校、地域の様々な場面を見渡して、当然のことと考えていた意識や慣習等について、あらためて捉え返し、その上で、それらが子供たちに与える影響を考え、言動を変えていく、組織が変わっていく手立てについて、職場において継続的に検討する機会を持っていいただければと思います。

