

令和4年度第2回主幹教諭研修「メンタルヘルスと働き方改革」

令和4年10月21日(金) (10:00~10:55)

# 教職員のメンタルヘルスケア

— 教職員に対して —

教職大学院 生徒指導コース

小坂浩嗣





# 3つのお願い！

その1：本気度を上げて！

▶ 自分と向き合えるか・・・

その2：経験談を語り！

▶ 聴（訊・掬）けるか・・・

その3：違いを楽しもう！

▶ 受け容れられるか・・・



## トークタイム

**「主幹教諭って何してるんですか？」  
分かり易いキーワードやフレーズを考えて、  
ホワイトシートに書いてください。**

Ex. カウンセラーは、

「こころの水先案内人です！」 「あなたのお助けマン！」  
「聴いて、ともに考え、解決へ導く」 「あなたにとことん寄り添います！」

# 徳島県（〇〇管理主事）は言いました！

## ■ 「校長、副校長及び教頭を補佐する」

- ① 校長の学校経営方針の具体化と徹底
- ② 管理職への意見具申
- ③ 緊急時における管理職の補佐
- ④ 地域や関係機関との連携等
- ⑤ その他（教員の指導育成等）

## ■ 「命を受けた上で校務の一部を整理する」

- ① 学校の管理運営に関する校務
- ② 教育計画の立案・実施その他の教務に関する校務
- ③ 保健に関する校務
- ④ 学校の生徒指導計画の立案・実施 その他生徒指導に関する校務
- ⑤ 進路指導に関する学校の全体計画の立案、その他進路指導に関する校務

## ■ 「児童への教育等をつかさどる」



どんなことに骨折れるか？



## トークタイム

# 苦勞する要因は何か？

### 職務遂行で期待される成果

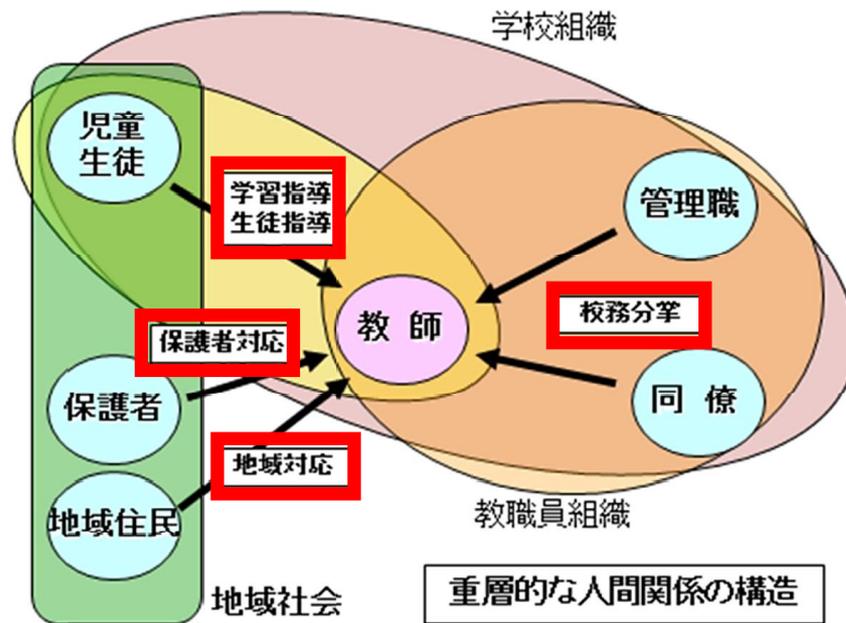
#### 成功への接近

- ・業績を上げることや目標を達成すること
- ・新しい企画を立案して、実現すること

#### 失敗からの回避

- ・職務をミスや失敗なく確実に遂行すること

## 同等の賞賛に値する！



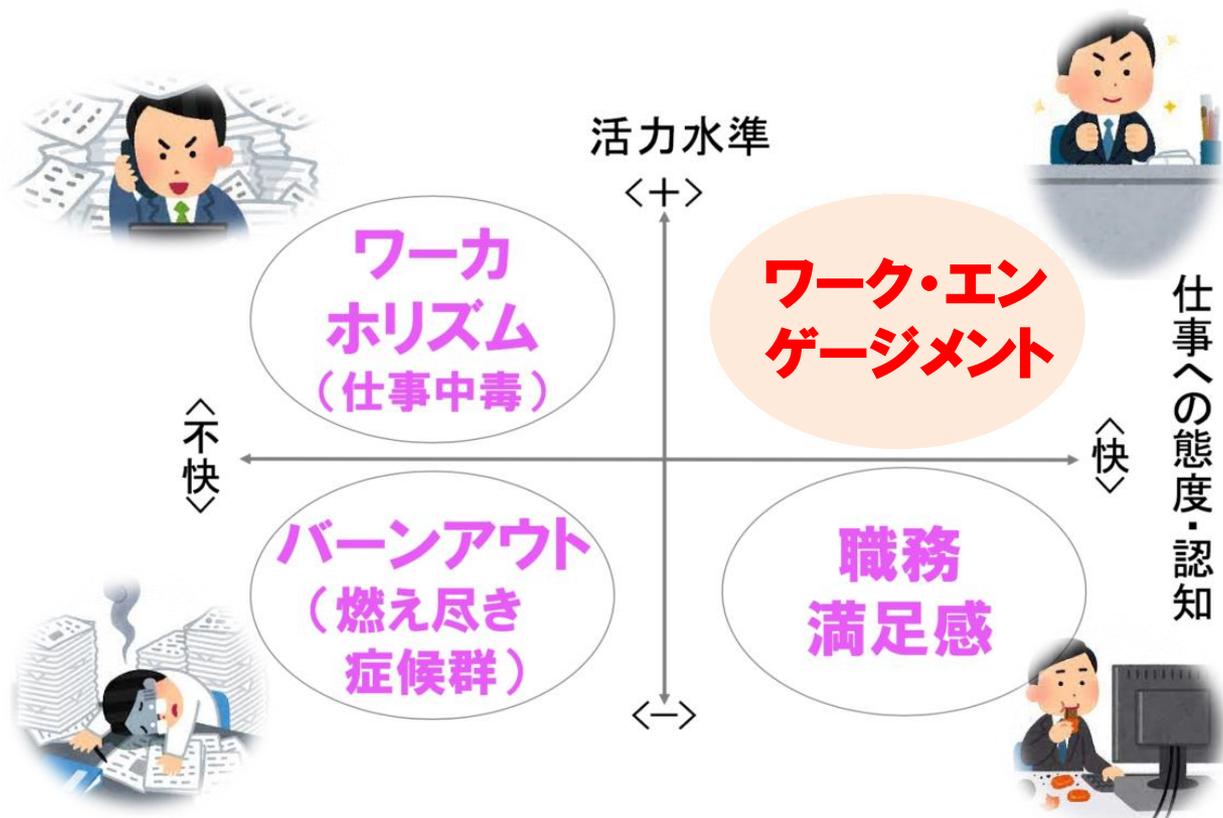
〔出所：文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）：教職員のメンタルヘルス対策検討会議（2013）〕

## 関係の質が違う！



トークタイム

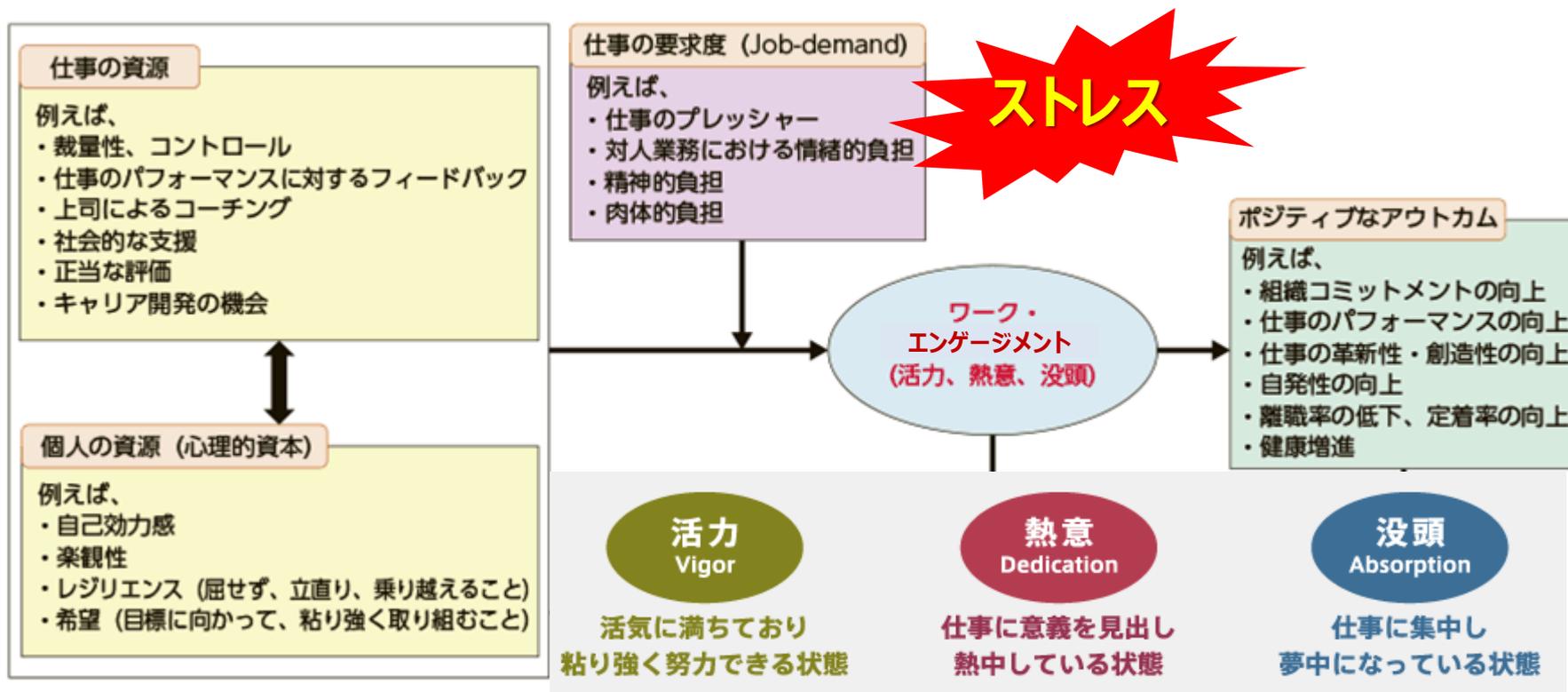
# 職場にいる先生はどのタイプ？ そんな状態になるのはなぜか？



〔出典：島津明人（2014）「ワーク・エンゲージメント」労働調査会に加盟〕

# ワーク・エンゲージメントとは・・・

- **活力**をもって **熱心**に 仕事に**没頭**している状態
- ワーカーホリックやバーンアウトの対概念として考案・発展



〔出典：厚生労働省 令和元年版労働経済の分析 - 人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について -〕

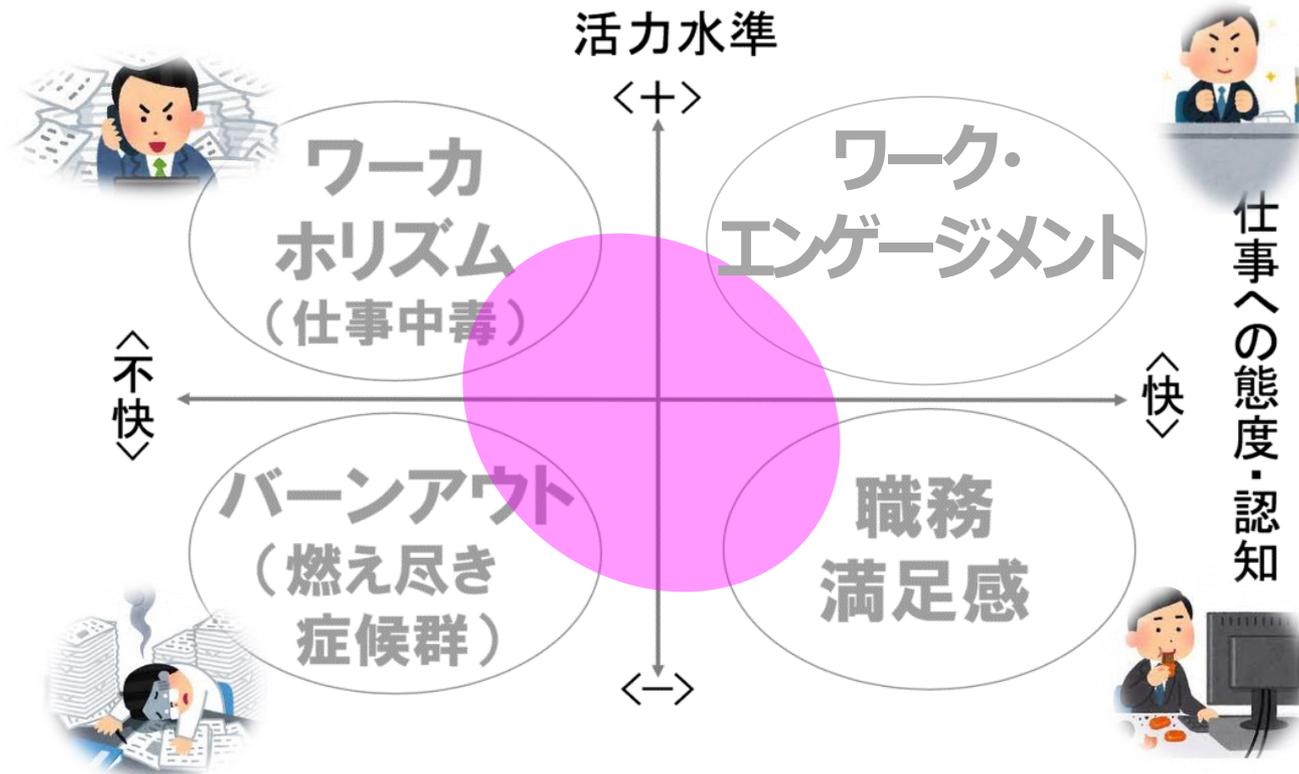
# 仕事の要求度-資源モデル



〔出典：シャウフェリ,W.B.&ディクストラ,P./島津明人・佐藤美奈子訳（2012）「ワーク・エンゲージメント入門」星和書店〕



# どのタイプの先生を注視するか？ どのように心の状態を知るか？



〔出典：島津明人（2014）「ワーク・エンゲイジメント」労働調査会に加筆〕



# いじめ対策に何をしてきたか？

## 現状分析と予防

- ① アンケートで見える化
- ② 話し合いで自分事化

▶ **抑止力の作用**

## 生徒指導の仕組み



厚生労働省版

ストレスチェック実施プログラム

<https://stresscheck.mhlw.go.jp/material.html>

# メンタルヘルスケアの形式



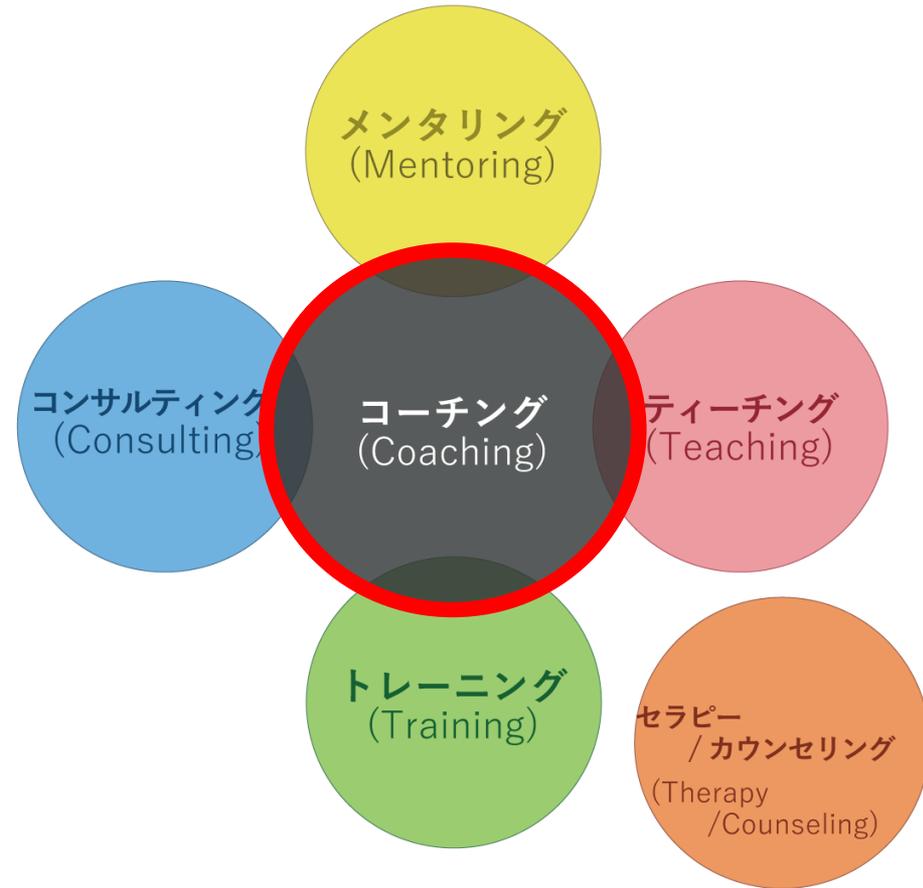
## 生徒指導の考え方を生かす！

- 1 労働者自身による「セルフケア」
- 3 事業場内産業保険スタッフ等による「ケア」



- 2 管理監督者による「ラインケア」
- 4 事業場外の専門家による「事業場外資源によるケア」

# メンタルヘルスケアに使える技法



## ●メンタリング

知識や経験豊富な人(メンター)が、経験浅い人(メンティー)に自らの経験や具体的な情報や専門知識を伝達すること。

## ●ティーチング

教育活動、校務分掌、人間関係、健康、時間などに必要な知識や技術の原則を教授する。

## ●コンサルティング

コンサルタントがクライアントのニーズや問題を聞き出し、客観的かつ、第三者の分析や数値(データ)などを用いて、問題解決を指導・助言する。

## ●セラピー/カウンセリング

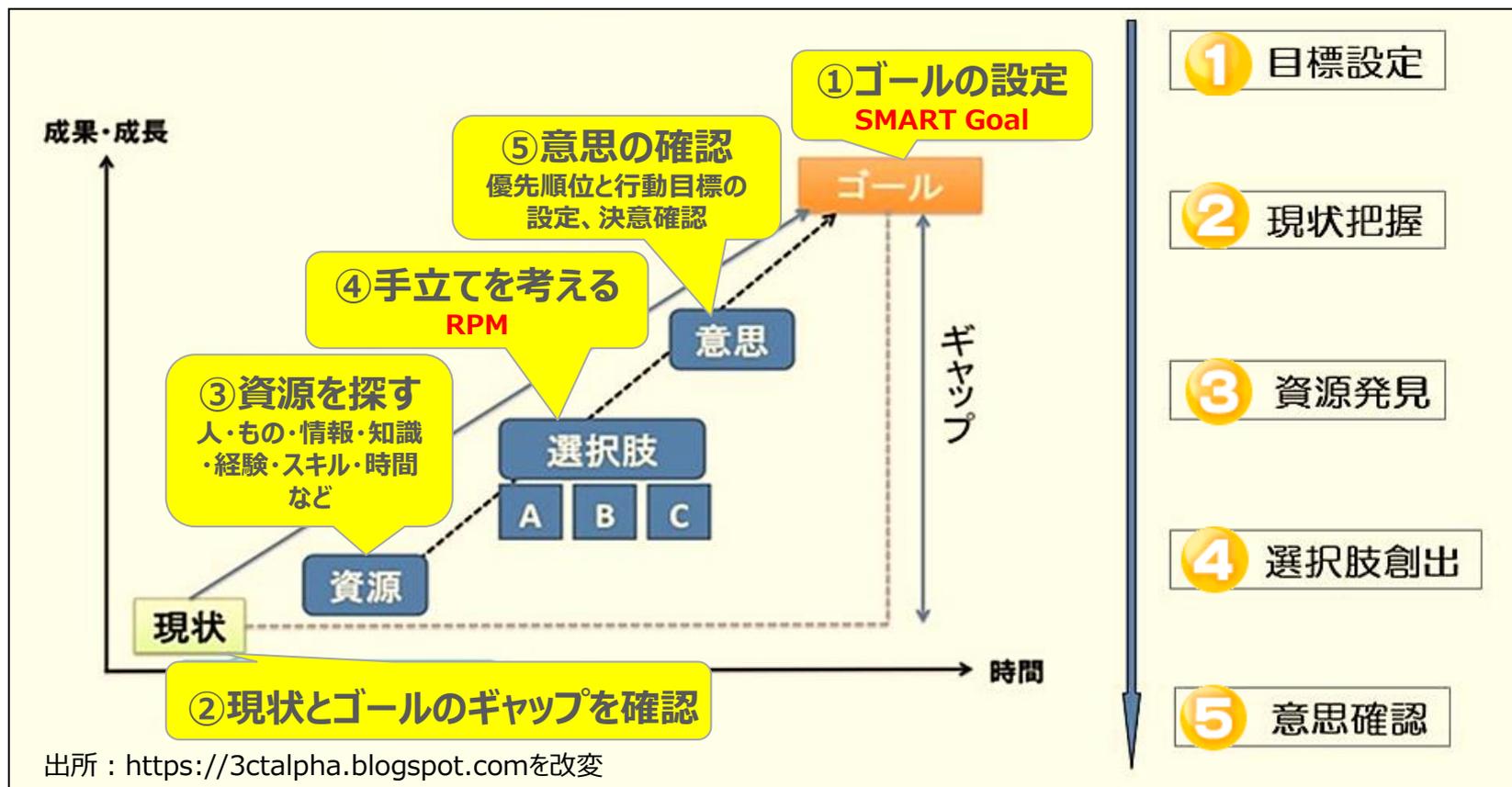
さまざまな病理や症状形成の原理ならびに治療法や援助法などを熟知しているセラピスト(カウンセラー)が、クライアントの個人的な悩みや問題を解決・治療したり、クライアントの自我の強さを高めて現実適応へ導くため支援する。

## ●トレーニング

特定分野の専門家であるトレーナーが、クライアントへさまざまな訓練を与えて学習させることを指導・助言する

出所 : <https://www.awareness.co.jp/coaching/pmc> を改変

# コーチングのプロセス（GROWモデル）



※ **SMART Goal**：以下の4つの目標設定を指す。Specific（明確で、具体的か?）、Measurable（測定可能か?数値化できるか?）、Achievable（達成可能か?）、Relevant（価値観に沿ったものか?）、Time Sensitive（期限が決められているか?）

※ **RPM**：Result（結果）、Purpose（目的）、MAP（行動計画）の3つの頭文字を取ったものです。どんな結果を出したいのかを明確にし（結果）、その結果を求める理由・目的を認識し（目的）、そのためのいろいろな行動を計画する（行動計画）。

## 野球部の不祥事で半年間の謹慎！ 【西谷浩一(大阪桐蔭高校野球部監督)】

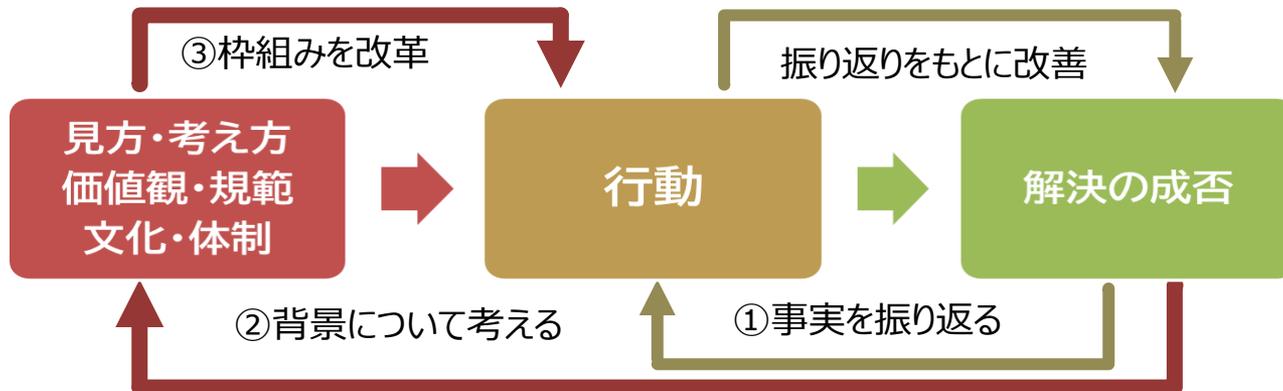
「あなたは、コーチしている対象の話を聴いていますか？」

恩師の言葉：「教えられる教師はたくさんいるけど、育てられる教師は少ない」



「コミュニケーションを取っているつもりで、本当の意味で生徒の話を聴いていなかった」

## シングル&ダブル・ループ学習



(出典：クリス・アージリス (1990) を改変)

「3つのお願い！」について振り返り、2～3人で話し合ってみてください。

「手間がかかるから効果がある」

【岩出雅之(帝京大学ラグビー部元監督)】

## 体験を経験にする(暗黙知を言語化)

### 視点を定める！

「あなたが相手だったらどう感じますか？」「先輩（理想とする教師）ならどうするでしょうか？」

### 選択肢を広げる！

「他にはどんなことがやりたいですか？」「〇〇はどんな意味に捉えられますか？」

### 自分に向き合う！

「何を大切にしたいですか？」「〇〇ができていたらあなた（自分）はどう思ったでしょうか？」「次に活かしたいことはどんなことですか？」

