

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) (11:05~12:00)

# 教職員のメンタルヘルスケア

## — 自分自身に対して —

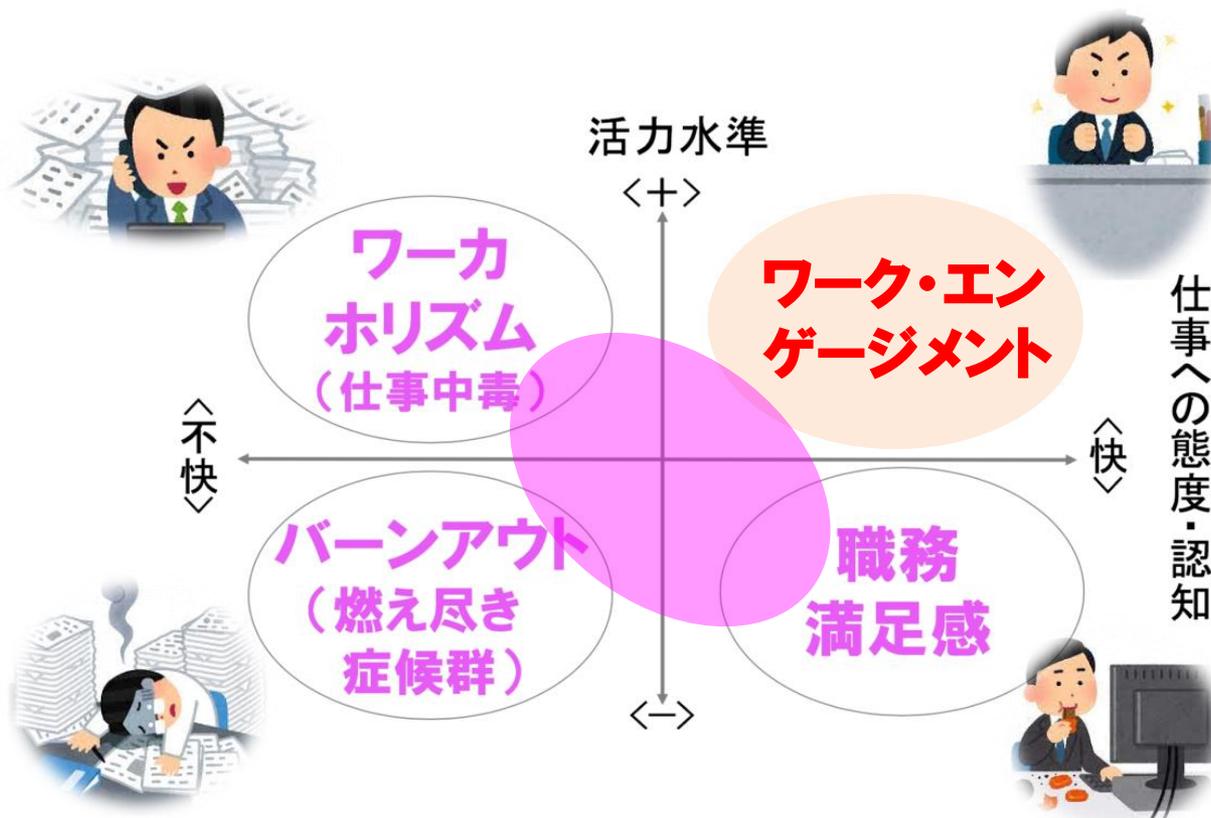
教職大学院 生徒指導コース

小坂 浩嗣





# 自分はこのタイプだろうか？



〔出典：島津明人（2014）「ワーク・エンゲージメント」労働調査会に加筆〕

# ワーク・エンゲージメント度を測定！

項目 / 選択肢	いいえ	どちらでもない	はい
1. 仕事をしていると活力がみなぎる	0	1	2
2. 職場では、元気が出て精力的になる	0	1	2
3. 仕事に熱心である	0	1	2
4. 仕事は私に活力を与えてくれる	0	1	2
5. 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	0	1	2
6. 私は仕事にのめり込んでいる	0	1	2



あなたの得点

【      】点

活力	熱意	没頭
1.+2.	3.+4.	5.+6.
=	=	=

〔出典：島津明人（2014）「ワーク・エンゲージメント」労働調査会を改変〕

# ワーク・エンゲージメント得点の目安

6点以下	7点	8点以上
<b>低い</b>	<b>中程度</b>	<b>高い</b>
<p>ワーク・エンゲージメントが低い傾向にあり、仕事をあまり楽しめていないかもしれません。</p> <p>3つの要素について一つでも高められることを考え、やってみましょう！</p>	<p>ワーク・エンゲージメントは、多くの方と同じ程度です。今以上にいきいきと健康で仕事に向かうため、3つの要素のうちで高められることを考え、やってみましょう！</p>	<p>ワーク・エンゲージメントは高い傾向にあり、熱心に、エネルギーに働いていると思われます。今の状態を保つために、3つの要素について工夫できることや新たなことを考え、やってみましょう！</p>

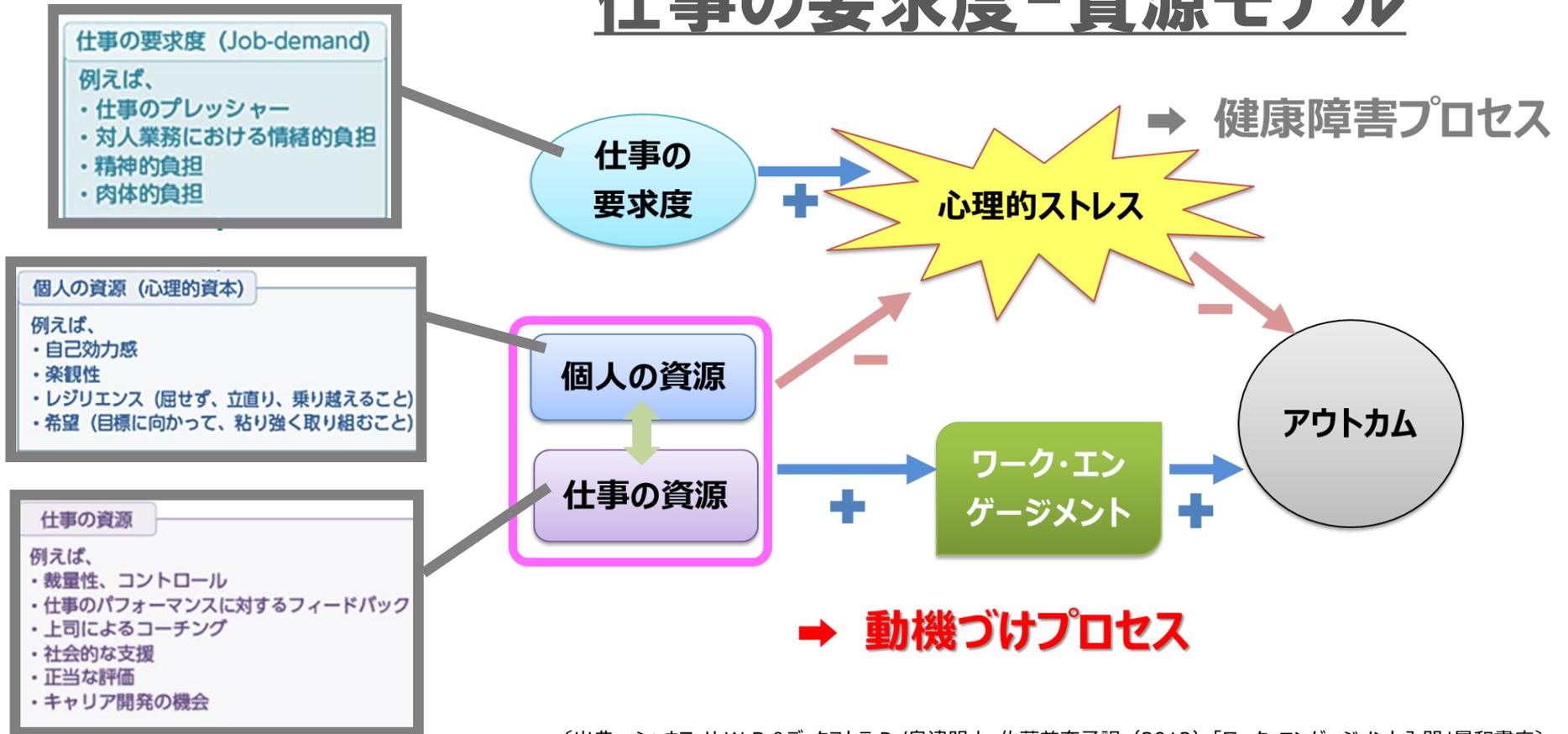
〔出典：島津明人（2014）「ワーク・エンゲージメント」労働調査会を改変〕



トークタイム

# 3つの条件を自己分析！

## 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〕

ワーク・  
エンゲージメント  
(活力・熱意・没頭)

8点以上  
高い

活力  
Vigor

活気に満ちており  
粘り強く努力できる状態

没頭  
Absorption

仕事に集中し  
夢中になっている状態

熱意  
Dedication

仕事に意義を見出し  
熱中している状態

極めて幸せな状態!

主観的幸福



[出典：前野隆司（2013）「幸せのメカニズム—実践・幸福学入門」講談社現代新書]

# やりがい ▶ ■ 第1軸：仕事の意義を感じる対象（源泉） ■ 第2軸：自己の存在意義を求める価値観



## トークタイム

# あなたはどの位置でしょうか？



〔出典：Rosso et al.,〔2010〕を一部改変〕



## トークタイム

**あなたの座右の銘、または大切にしている  
(したい)言葉は何でしょうか？**

**▶ ホワイトシートに書いてください。**

**その理由は何でしょうか？**



どっちが長いでしょうか？

①



②



A先生は、①が長い！

B先生は、①と②は同じ長さだ！

←それぞれの理由は何だろうか？

# 変容的学習理論

J・メジロー(J.Mezirow,1991)

誰しも、過去の人生経験の中で形成した「**準拠枠**」(ものの見方・感じ方・行為の仕方の習慣的な枠組み)と呼ばれるフレームワークを通して、思考・行動する傾向がある。

**準拠枠が変わる = 成長する！**

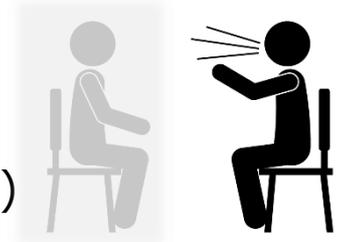
- ・ 質問する【明確化】
- ・ 学習者の考えと矛盾するような考え方や事実を提示する【直面化】
- ・ 学習者とは別の見方や考え方を提示する【転換・例外】
- ・ 学習者の習慣的な考え方や行動を真似してみせる【対象化・鏡映】

# “対話”で起きることは？



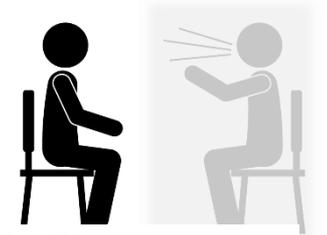
- 「はなす」ことによって学ぶ！

- ✓ 心の内を客観化できる（気持ちや思い、考えなどを言葉にする）
- ✓ 経験が筋道立つ（物語る：ストーリーテリング）



- 「きく」ことによって学ぶ！

- ✓ 想像力を喚起する（推察・推量・推測）
- ✓ 経験知を刺激し、照らし合わせる(比較) ,



- 「きづく」ことによって学ぶ！

- ✓ 経験知を再構成する（意味づけ・価値づけをする）
- ✓ 暗黙知（固有性）を形式知（共有性）へと変換する



〔出典：荻野亮吾〔2011〕「生涯学習へのナラティブアプローチ」『生涯学習の理論』福村出版を改変〕

# アンラーン (Unlearn)

## “学ばない” 学び方!?

- これまでに学んだ知識や身につけた技術を振り返り、さらなる学びや成長につながる形に整理し直す。
- これまでに身につけた（ついた）**思考のクセ**を取り除く。学びの余白をつくり出す。
- 「思考のクセ」というのは、環境に適応してパターン化した見方・考え方です。

出典：柳川範之・為末大 2022『Unlearn（アンラーン） 人生100年時代の新しい「学び」』日本経済新聞社

# あなたのアンラーン度を測定！

- 学校名（会社名）や肩書を名乗らずに自己紹介するのは苦手だ。
- スマホのアドレス帳に入っている連絡先のうち、半分以上が仕事関係者だ。
- 「うちの学校（会社）では……」が口グセになっている。
- 1か月のうち、仕事関係者以外と会った人数は3人以下だ。
- 何かをしない言い訳に「仕事が忙しくて」とつい言ってしまう。
- 「今日は仕事に行きたくないな」と思う日がある。（明らかな体調不良を除く）
- 「以前はこうだった」「こういうときはこうするものだよ」とすぐに前例を持ち出す。

出典：柳川範之・為末大 2022『Unlearn（アンラーン） 人生100年時代の新しい「学び」』日本経済新聞社