

令和2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2年7月30日(木) (10:00~11:55)

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



主幹教諭配置に係る成果と課題

主幹教諭設置の効果と課題

主幹教諭等を設置することにより、学校運営における権限と責任が明確化され、校長のリーダーシップのもと、学校の抱える課題に対して、組織的に、迅速かつ的確な対応ができるようになってきている。また、教頭等の補佐を積極的に進めていくことにより、教頭等の負担軽減が図られ、管理職としてのモチベーションを維持しながら、機動的な取組が進むことにもつながっている。さらに、管理職と教諭とをつなぐパイプ役となることにより、スピード感をもった情報の共有化が図られるとともに、教諭等のマネジメントへの参画意識の醸成にもよい効果をもたらしていると考えられる。

今後は、任用された主幹教諭について、基本的に任用審査を受けた学校で留まる形になっている配置の在り方について検討し、「課題をもった学校」への対応も考えていきたい。

出典 : 平成27年4月28日 チーム学校作業部会
徳島県教育委員会教職員課 藤田統括管理主事 提出資料

主幹教諭の配置の効果（例）

【学校の組織力向上】

- ・管理職と教職員のパイプ役になることにより、校内のコミュニケーションが改善された。
- ・分掌間・学年間の調整など学校の総合的な調整が図られ、学校の組織としての力が向上した。

【管理職や教諭の負担軽減】

- ・教頭の相談相手として、教頭を精神的に支える役割を果たしている。
- ・校務分掌の中で今まで担任が外部との折衝を行っていた部分を主幹教諭が担当することによって担任の業務軽減が図られる

【人材育成等】

- ・教諭等が担うべき職務全般にわたり、主幹教諭がきめ細かな指導助言を行うことにより、教諭等の児童生徒に対する指導力が向上し、学力向上や学校生活の安定化等を実現することができた。
- ・若手教員等の校務処理能力等が向上した。

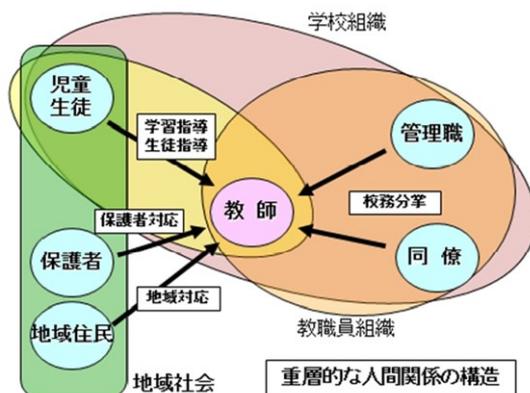
〔出典：主幹教諭・事務長に関する実態調査(概要) 文科省学校における働き方改革特別部会資料（2019）〕

6

Naruto University of Education



なぜ苦勞するのか？



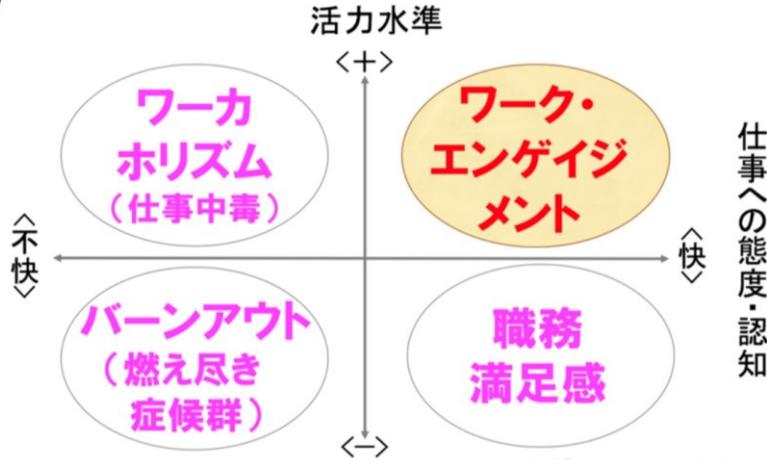
〔出典：文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」：教職員のメンタルヘルス対策検討会議（2013）〕

7

Naruto University of Education



職場にこんな先生はいませんか？



〔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〕

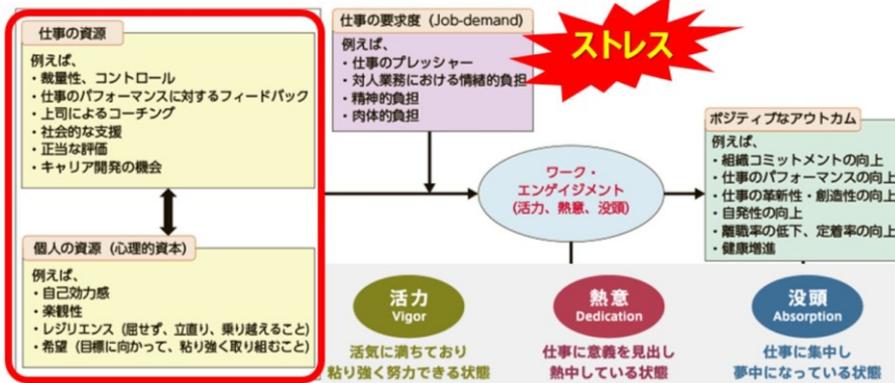
8

Naruto University of Education



ワーク・エンゲイジメントとは・・・

- 活力をもって熱心に仕事に没頭している状態
- ワーカホリックやバーンアウトの対概念として発展



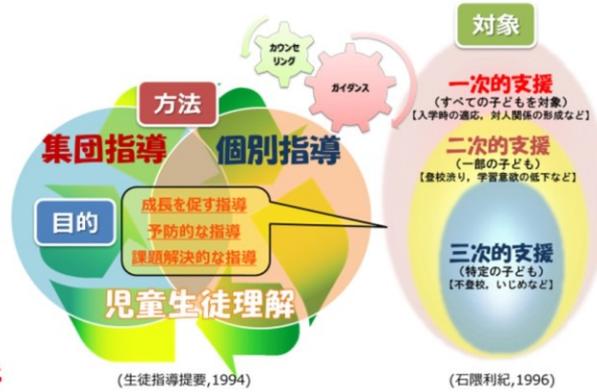
〔出典：厚生労働省 令和元年版労働経済の分析 - 人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について -〕

9

Naruto University of Education



生徒指導の構造的考え方



現状分析

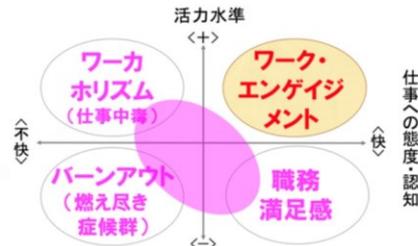
- ① アンケートで見える化 ② 対座・車座で見える化



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>



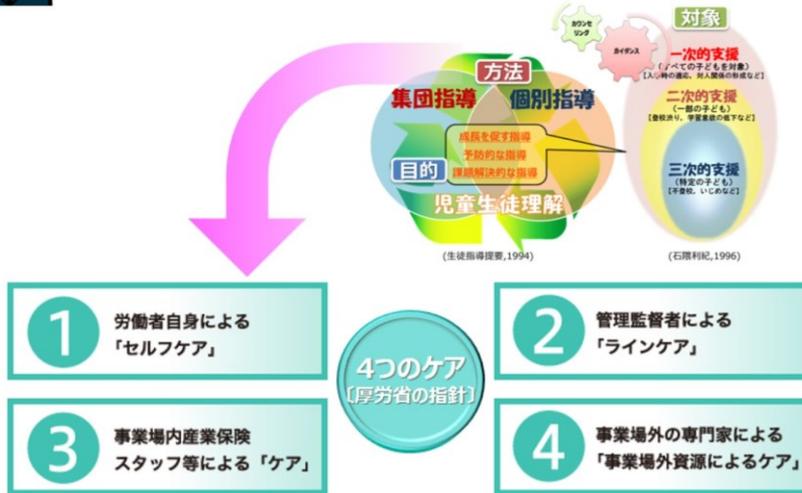
こんな先生に どう関わるか？



- ◆ 基本的なことを教え, モデルを示す (手本を見せてもらう)
- ◆ 悩みを聴き, 内なる自己回復に寄与する (悩みを聴いてもらう)
- ◆ 情報を提供し, 方向性を示す (求めに応じて方向性が定まる)
- ◆ 考えや意向を引き出し, 行動を後押しする (学ぶ機会を得て, 自分で考える)



職場のメンタルヘルス対策には 「4つのケア」が重要です！



13

Naruto University of Education



“手の平”アセスメント



職場にも応用してみては・・・

親指：教育委員会 人差し指：対外関係
中指：校風・文化 薬指：構造・体制 小指：歴史・伝統

14

Naruto University of Education

Naruto University of Education

令和2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2年7月30日(木) (11:05~12:00)

教職員のメンタルヘルスケア

— あなた自身に対して —

教職大学院 生徒指導コース

小坂浩嗣



自分のワーク・エンゲージメントはどれくらい？

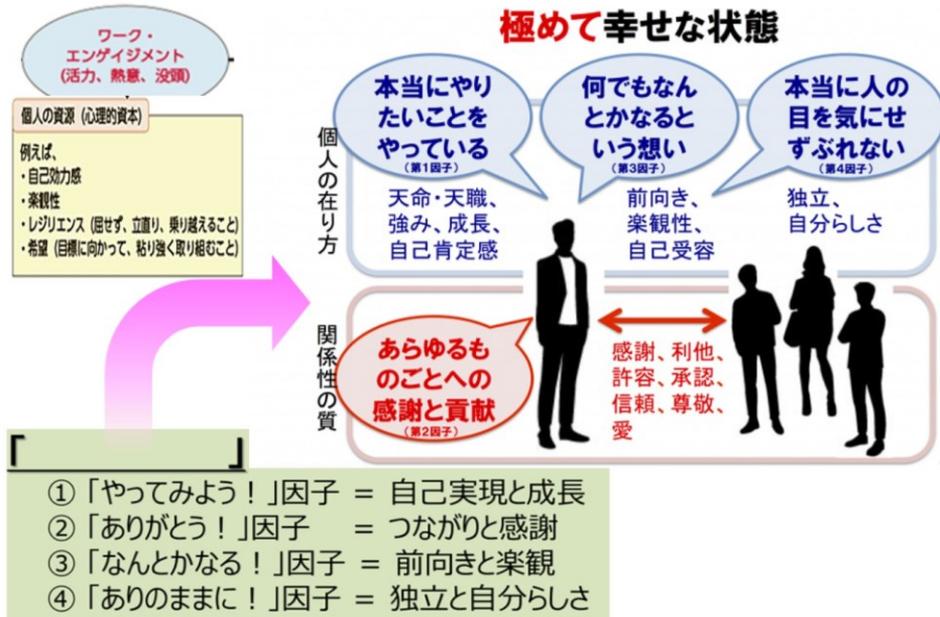


あなたの得点

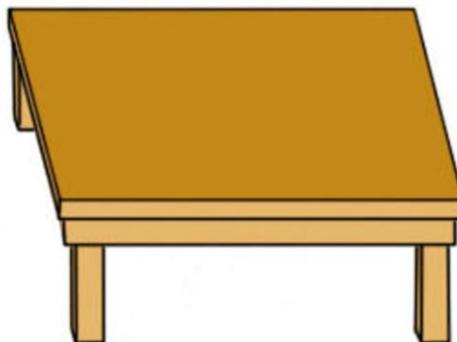
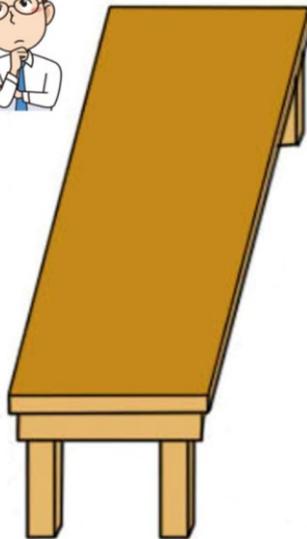
【 】点

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)



〔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〕





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。

- ・学習者の考えと矛盾するような考え方を提示する【**対峙**化】
- ・質問する【**対峙**化】
- ・学習者とは別の見方や考え方を提示する【**対峙**化】
- ・学習者の習慣的な考え方や行動を打破させる【**対峙**化】

〔変わる＝成長する！〕

9

Naruto University of Education



“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(気持ちや思いなど)
 - ✓ 経験が筋道立つ
- 「**きく**」ことによって学ぶ！
 - ✓ 想像力を喚起する
 - ✓ 経験と照合し、意味づけ・価値づけをする
- 「**きづく**」ことによって学ぶ！
 - ✓ 経験(ものがたり)を再構成する
 - ✓ 意味づけや価値づけを腑に落とす

〔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』横村出版を改変〕

10

Naruto University of Education



“対話”のヒント①

「ど」つきの質問で訊く！

「**ど**うしてか？」

「**ど**う思うのか？」

「**ど**うして欲しかったか？」

「**ど**うするのか？」

12

Naruto University of Education



“対話”のヒント②

対話の“方向”はどっちに向いているか…

「**抽象化**」 ⇔ 「**具体化**」

- 内容が大きく、抽象的で、ぼんやりしてきたら…
→【具体化】
「具体的には？」「実際には何をするのか？」
- 内容が細かく、個別的で、具体的になってきたら…
→【抽象化】
「何のためか？」「何を目指すのか？」

13

Naruto University of Education