

教師のやりがい再発見！

～教師が安心して子どもと向き合えるために～



子どもたちの未来のために役立つ
「教師本来の仕事」
ができるような学校
づくりへのヒントが
一つでも見つかります
ように・・・という思い
を込めたパンフレット
です！

青森県総合学校教育センター

2015 より良い人間関係プロジェクト **教師の心と体を考えるユニット**

目次 & はじめに

- ☆ 目次・はじめに
- ☆ 同僚性を高める・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ☆ 保護者との良好なかかわり・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ☆ 子どもと向き合う時間を確保するカリキュラムマネジメント・・・・・・ 9
- ☆ メンタルヘルス～仲間を「うつ」から守る・・・・・・・・ 13
- ☆ レジリエンス（心の回復力）を高める・・・・・・・・ 17
- ☆ おわりに・参考文献

【はじめに・・・】

「教師のやりがい再発見！～教師が安心して子どもと向き合えるために～」に

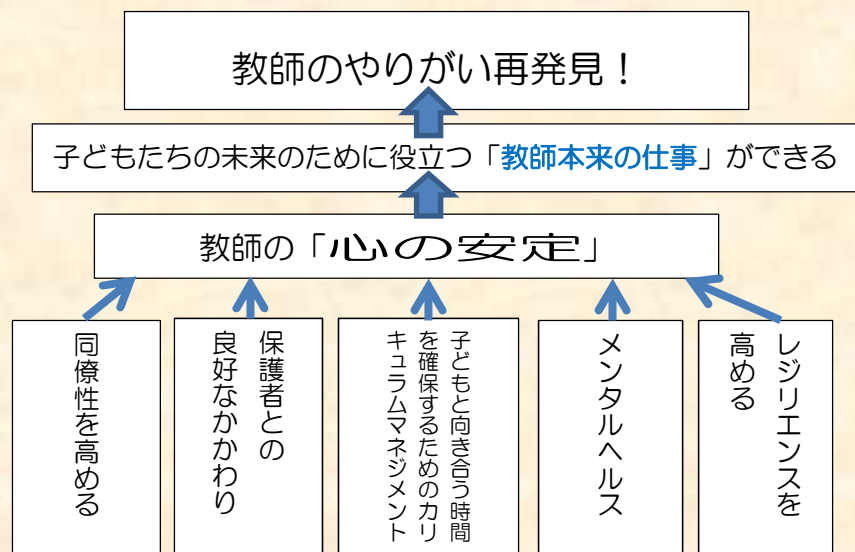
こめた思い・・・・・・・・

近年、教師の9割以上が職務の忙しさを感じ、時代の変化や子ども、保護者の多様化に伴う現代的な忙しさも各教師の心に重くのしかかってきている状況が見られます。このような忙しさは、教師としてのやりがいが感じられなくなったとき、多忙感につながりかねません。この多忙感、教師自身の働く意欲を低下させ、時として心の健康を損なうことにもつながります。

教師としてのやりがいを支える最も大きなものは、子どもたちの笑顔や授業での手応えなど、子どもとの関係の中や同僚との支え合いの中に存在するのではないのでしょうか。本来必要な業務に時間を使うよう業務改善を行い、多忙感を解消し、同僚同士の支え合いにより「心の安定」を図ることが急務であると考えます。

このパンフレットは、授業の準備や子どもと向き合う時間を確保し、子どもたちの未来のために役立つ「教師本来の仕事」ができるような学校づくりへのヒントが一つでも見つかりますように・・・という思いをこめて作りました。

5つの項目の最初のページに、ご自身の現状をチェックする5つの質問項目が示されています。その中で評価が今ひとつだと思われる項目の説明を特に注目して読んでみてくださいと思います。



☆同僚性を高める☆

同僚性チェック	チェック項目	評価
同僚性 チェ ック	(1) 同僚と、「こんな学校にしたい」という話題で語り合うことがある。	4-3-2-1
	(2) 同僚と、お互いに気軽に授業参観をしている。	4-3-2-1
	(3) 同僚と、子どもたちの様子について建設的な情報交換ができています。	4-3-2-1
	(4) 同僚と、学校行事をとおして一体感を味わっている。	4-3-2-1
	(5) 同僚と、職員室で楽しく会話している。	4-3-2-1
	4-よくしている 3-まあまあしている 2-あまりしてない 1-まったくしていない	

<ここでとりあげる同僚性とは>

「教師同士の『支え合い』の体制」のこと

→ 『支え合い』のある学校は、教師の安心感が子どもに伝わり、子ども一人一人が大切にされる。

① 「教師という専門性」

が高められるような支え合い

→ 子どもたちの「わくわく」「ドキドキ」「なるほど」を引き出す「授業」づくりにつながる

② 「同じチームの一員であるという意識」

が高められるような支え合い

→ 教師の「認められている」「ホッとできる」「みんなの役に立っている」を引き出す「人間関係」づくりにつながる

同僚性を高めるためには・・・

(1) 目指す学校像の共有

(2) Open・ザ・授業・教材

(3) 子どもについて語る会議の実施

(4) 一体感を得られる行事の計画

(5) 居心地の良い職員室づくり

(1) 目指す学校像の共有・・・同僚たちの思いを確認・発信したい！

① 全教員の思いをこめた次年度の目標づくり

…次年度の「教育目標」や「努力目標」を全教員で話し合っ決めてようという取組



② 我が校の目指す学校像とその途中経過をこまめに発信

…みんなで決めた「目標」を飾りものにはせず、「目標」達成のための教員の働きかけや、子どもたちの

例 活躍の様子をさまざまな方法で子どもや保護者、地域、そして同僚たちに発信していこうという取組

☆入学式の日・・・「我が校は、大切なお子様をおあずかりし、〇〇なところを伸ばしていくよう努めます」

☆保護者集会・・・「〇〇なところが、こんなふうに伸び、ただ今、こんな良さが見られてきています。」

☆おたより・通信・・・月1程度の学校通信、週1程度の学年・学級通信でタイムリーに「思い」「活躍」を発信

→ 通信を読んだ保護者や地域の方々からの感想や応援メッセージも掲載→双方向のやりとりで信頼度アップ

(2) Open・ザ・授業・教材…「授業」がもっとうまくないたい！！

授 業 参 観

① 授業参観ウィークの設定



…この週はどこの学級のどの授業でも、10分でもいいので気軽に参観に行こうという取組
→学期に2回程度、できるといいですね！→やがて、いつでも見に行ける雰囲気になります！

【例】 授業参観 Week No.1

- 期間：○月△日（月）～□日（金）
- 条件：1人あたり3回の授業を参観しましょう！
- 参観のポイント：「導入」の工夫（導入だけの参観でもOK）
- 感想：配布した用紙に記入して、回収BOXに
- まとめ：皆さんの感想をまとめたものを、紹介（職員朝会や職員会議などで一言加えながら）

授業参観 Week No.1 感想用紙

月 日（ ） 校時 年 組 教科名（ ）

〇〇先生へ △△より

※上記のようなお知らせや感想用紙を研修担当の先生から提示してあげるとよいでしょう。

授業者の先生には「今日見に行くかも～よろしく」とひと声かけておいて、授業後はその日のうちに直接口頭で感想（良かった点を先に、質問・アドバイスはその後に）を簡単に伝えると好印象。

（指導案を作ってからなどというかしこまったものではなく、日常の普通の授業の見せ合いの積み重ねが大事ですね～）



② 教材・教具・ワークシートなどについての情報交換

…お互いが使用している教材などについて情報交換することによって、お互いの授業づくりのアイデアを広げようという取組

→日々の会話や学期に1回程度の教科部会で、職員会議や研修通信などで月に数名の先生方を紹介



【例】 日々の会話で

- ☆理科室での実験どう？
- ☆道徳や学活、総合は同じワークシート使ってみる？
- ☆使えそうな映像資料ある？
- ☆この子、この教材ならできるかな
- ☆宿題の内容と量とれくらいにする

【例】 教科会議（部会）で

- ☆今のところの進捗は？
- ☆この単元、どこを山場に？
- ☆掛け地図と白地図使う？
- ☆小テストは最初？最後？形式は？
- ☆テストは半分ずつ作る？
- ☆この単元でおさえる学び方は？

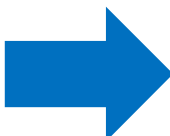
【例】 職員会議や研修通信などで

- ☆A先生の授業開きで使用したワークシート
「数学のおもしろさとは・・・？」
- ☆B先生の手作り教材～紙コップとゴムで～
「地震の震動の伝わり方の体験」
- ☆C先生のICTを活用した調べ学習
「パワーポイントを使って地域調査のプレゼン」

(3) 子どもについて語る会議の実施…子どもたちのこと「良い方向」にもっていきたい！

…会議を増やすのではなく、これまでの会議の中に、ちょっぴりでもいいので、子どもの成長や変化について大人みんなで確認する時間を作ろうという取組

→私の授業ではあまり元気のないあの子が、あの授業で輝いているわけは？に気付ける時間に！



例	学年（学科）会議	職員会議	学年教科担当者会議
いつ	1・2週間に1回くらい (通常の学年会議に組み入れる)	月1回 (通常の職員会議の中に組み入れる)	長期間休業中(夏休み・冬休み) (子どものいないところでじっくりと)
出席者	学年所属教員全員	全 員	各学年の教科担当教員全員
語る内容	①<各学級担任より> ☆良くなっている点の確認 (今週のターゲットを決めて 1週間観察した様子から) ☆気になる子の状況とその対応、 対応の成果、相談事等 ②<出席者みんなで> ☆なぜ良くなっているか話し合う ③<学年(学科)主任より> ☆学年職員への労いと今後の方針	①<各学年(学科)主任より> ☆学年(学科)全体の良くなっ ている状況と今後の目標 ☆学年全体の気になる状況とその 状況への対応、対応の成果、全 体に知らせておきたいこと ②<学校長より> ☆各学年担当への労いと今後の方 針	①<各学年(学科)主任より> ☆学年の学力向上プラン ②<各教科担任より> ☆各教科の各学級の授業中の良くな っている点とそうになっている要因 ☆各教科の各学級の授業中の気にな る点と対応の成果、相談事 ③<各学年(学科)主任より> ☆良い方向へ向かっている場合の要 因の確認、今後の方針について
効果	どのような対応をした場合に、子どもが良くなっているかを全体で共有できる!		

★学級担任だけでは、抱えきれないときもありますよね・・・そんなときには、こんな発想の転換も！
子どものもっている良さと気になる点を整理し、どんな支援方法で、だれがかかるとよりうまくいきそうなのかを、学校全体で共通理解し、ちょうどよいタイミングにちょうどよくかわる体制づくり

例【生徒支援シート】

②さんは得意なタイプだから任せて～！うちの学級のPさんのこと助けて～

氏名	緊急の度合	支援資源(生徒の特徴・よさ、気になる点など)	支援者(チーム)	支援方法
①さん	B	学習 ゆっくり説明すると理解できる。数学・理科が多少苦手。 生活 いざというとき頼りになる。マイペース。くっつく相手により変化。 進路 保育士。H高かM高希望。 健康 バレー部積極的。精神的に強くなってきた。両親共に応援に行く。 その他 8歳下の弟にやきもち。幼い頃から父が厳しく、あまり話さない。	・学担 ・バレー部顧問	・教科担とも連携し、こまめに声をかける。できてきたらほめる。 ・いざというときの行動をほめ、信頼していることを伝える。 ・夢の実現までの過程についてこまめに語り合う。 ・顧問と連携し、活躍をほめる。 ・家庭と密に連絡をとり、本人だけとの時間もとるよう助言。
②さん	A	学 勉強嫌い。数・理・英が苦手。家庭学習0。 生 本来は正義感強く優しい。落ち着きなし。 進 公務員。勉強に不安を感じ進路について考えることから逃げている。 健 陸上部。練習に集中できない男子の面倒を見るうち本人も・・・。 他 ゲーム。女子の友だちと行動したがる。	・学担 ・A先生 ・B先生 ・主任	・学校での個別指導を希望しているので時間を設定。 ・少しそっとしておき、良いことをしたときにほめる。 ・まず学力をつけさせ、少し安心させてから考えさせる。 ・練習内容やスタートのさせ方を工夫し、1人の時間を設定。 ・ゲームの時間を決める。家庭との連携。3年の姉と情報交換。
③さん	A	学 意欲的で几帳面。数・理・英が苦手。家庭学習はしている。 生 班活動をリード。予定にこだわる。服装の乱れ。粗暴。 進 建築家。実業系の高校希望(野球を続けたい)を希望 健 野球部積極的。監督が見ていないと集中できないことが多い。 他 兄、姉が大変だったので、母は本人だけでもと論している。	・学担 ・主任 ・野球部顧問 ・M先生	・学習の進め方を事前に説明する。母と連携。 ・短く要点をとらえて指導。服装・言動については母と連携。 ・希望している高校の求める生徒像と一緒に調べていく。 ・顧問との連携。ずっと続けたいという思いをくすぐる。 ・母の言うことはきくので、母との連携(母と学担で交換日記)。

(4) 一体感を得られる行事の計画・・・「学校行事」は子どもがまとまるためだけじゃない！

…行事の「計画」をするのは、特別活動部などの担当者でも、前日までの準備や当日の運営は、必ず全教職員に何らかの役割を分担し、その仕事ぶりに「**労いのひと声かけて**」お互いに認め合おうという取組

→学校あげての大きな行事で、自分も子どもたちや同僚の役に立つ仕事ができ「**貢献感**」はこのチームの一員として、明日からまた頑張ろうと思える意欲につながっていきます！

《役割といってもいろいろありますが・・・例》



全体計画、仕事の割り振り、調整

お客様や保護者などへの対応、挨拶

子どもたちの活動の指導・支援

学級担任のフォローアップ

物品購入や書類など事務的な処理

会場の準備、清掃
見回り、撮影



(5) 居心地の良い職員室づくり

① 転入職員を迎えるときに…「探偵ゲーム」(この人はだれでしょう?クイズ)

…新しい職場に異動直後はどんなベテランでも多少の緊張はつきもの。その緊張が少しでも和らぎ、今年からこの職場で頑張ってみよう!いや、頑張れるかもしれないと安心してもらう取組

【例】	探偵ゲーム (A~Zさんは本校の職員のだれかです。何人正解できるかな?)				
	出身中学校	好きな食べ物	好きなTV番組	本校の第一印象(新職員以外:本校のおすすめ)	皆さんにひと言
Aさん	〇〇中	ラーメン	「イッテQ」	子どもたちは素朴で素直で、部活動がざかんです	チームワーク良い学校です
Bさん	△△中	お寿司	「朝ドラ」	校舎は古いけど掃除が行き届いていますね	お役に立てるよう頑張ります
Cさん	□□中	カレーライス	「DASH村」	先生方が仲良さそうで、ホッとしました	おとなしい子の対応得意です

※日中はもちろん、夜の歓迎会での活用もお勧めです。ここにある内容で初めての人とも会話が広がります!

※質問項目をいろいろとアレンジできるので、年中をとおして、行事の後や、送別会などにも使えます!

② バリエティに富んだ同僚の必要性…さまざまな個性のある子どもたちに対応していくには?



さまざまなタイプの教師がいた方がよいでしょう!
「同僚の良さ」を互いに認め合い、一人も見捨てない
→「**たった一人の子どもを救うことができるなら、うちの学校にとって必要な大事な先生**」

という意識を全職員がもてる教師集団

- ☆1組のDさんは…E先生の授業の仕方が好き!
- ☆野球部のF君は…G先生の熱いところが好き!
- ☆3年生のHさんは…I先生の穏やかなところが好き!

教師のこのような姿勢が、いじめのない子ども集団づくりの基盤となるでしょう!

③ 「同僚性」が高まりそうな 職員室のレイアウト

『おいしいコーヒー入りました〜♪』

- ・お茶コーナーで学年を超えた交流
- ・職員室の「コーヒーマスター」的存在が、仲間づくりに貢献している学校も増えてきています!

『冷蔵庫きれいにしてくれてありがとう♪今週は私が…』

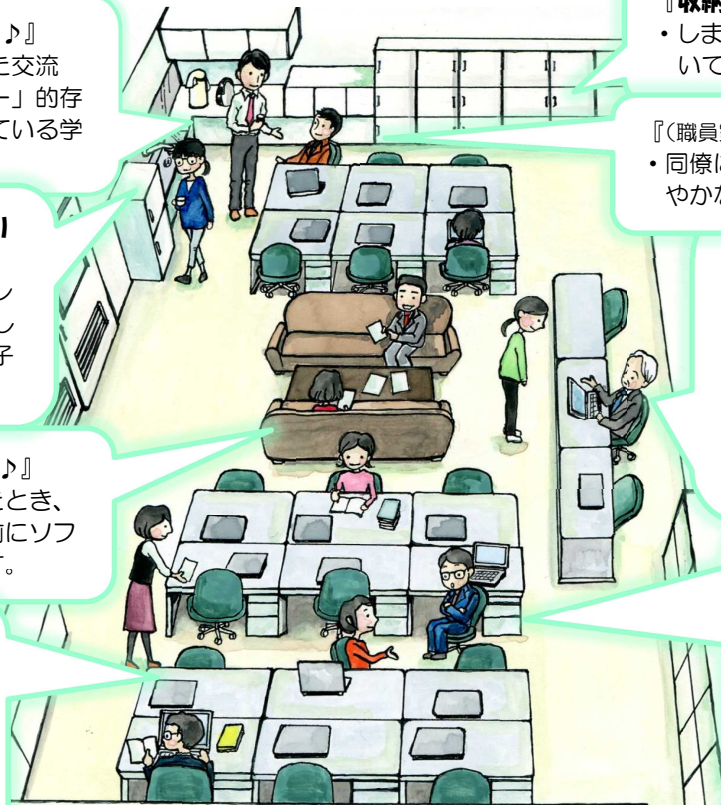
- ・水回りや冷蔵庫、職員トイレなど共有スペースの掃除がしっかりなされている学校は子どもへの配慮もバッチリ!

『ようこそおいでくださいました♪』

- ・業者の方々がいらっしやっただとき、職員室の真ん中・管理職の前にソファがあると、何かと便利です。

『皆さんの動きは〜?』

- ・机の上はフラットにすると会話がはずみます。
- ・皆さんの動きも感じとりやすくなります。



『収納スペースが大きいっていいね』

- ・しまう場所があると、スッキリ片付いて、業務上のミスも減りそう!

『(職員室に入室時)おはようございます!』

- ・同僚にも来客にも、全員自然にさわやかな挨拶が出てくる学校もNice!

『みんなよく頑張ってくれているなあ〜』

- ・職員室の「学級担任」=教頭先生は、皆さんの活躍ぶりが見える座席がGOOD!
- ・出入り口の見えるところだと、外部からのお客様にも、すぐに対応しやすいですね!

『〇〇さんの様子、どう?』

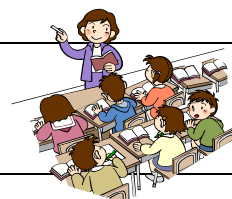
- ・振り向くとそこに、相談できる同僚がいて、話しやすい配置もいいですね!
- ・子どもについての建設的な話題で溢れる職員室~理想的な職員室ですね

☆保護者との良好なかかわり☆

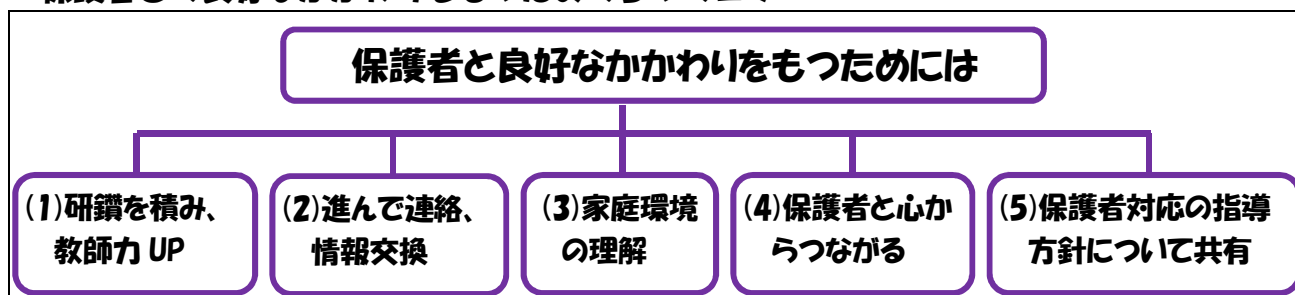
良 好 度 チ エ ッ ク	チェック項目	評 価
	(1) 子どもが生かされる「分かりやすい授業」をしている。	4-3-2-1
	(2) 普段から保護者と連絡を取り合うようにしている。	4-3-2-1
	(3) 保護者を取り巻く環境を理解している。	4-3-2-1
	(4) 保護者の考え方を知るように努めている。	4-3-2-1
	(5) 保護者対応の方法を教職員間で共通理解している。	4-3-2-1
	4 よくしている 3 まあまあしている 2 あまりしてない 1 まったくしてない	

<保護者との良好なかかわりとは>

- ・子どものよりよい成長を目指す教師と保護者との信頼関係が築かれ、いつでも心を開き気軽に交流、連携、協力できる良好な関係です。
- ・人間性と専門性に満ちた教師としての姿が求められます



<保護者との良好なかかわりをもつための5つのコツ>



(1) 研鑽を積み、子どもが信頼を寄せる教師力を高めましょう。

① 保護者との良好なかかわりは、「子どもに信頼される教師」から始まります。

子どもから信頼される教師は、保護者と良好な関係を築きます。教師への保護者の信頼は、子どもからの信頼の表れです。先生が我が子を理解し、認めるという保護者の安心・満足感は何物にも代えがたいものです。そんな子どもと良好な関係を築く先生を、保護者は信頼します。

② つまずきを捉え、主体的に解決できる「分かりやすい授業」で分かる喜びを！

「どうして?」「なぜ?」の子どものサインを見逃さず、教師が的確な手立てを講じて分かりやすい授業を展開することで、子どもたちは分かる喜びが得られます。『何を学ぶか』『どのように学ぶか』『どんな力が身に付いたか』、確かな学力が身に付くことで、学ぶ楽しさを知り、学習意欲が高まり、学習習慣が定着し、学びが活性化します。勉強が楽しいとは、学校が楽しい原点です。分かりやすい授業を保障する教師を保護者は信頼します。



③ 子どもたちと遊び、ふれあい、寄り添い、深い子ども理解に努めましょう。

～子どもたちのことを考え、愛情をもってほめ、時には叱り、励ます～

教師にしてみれば、40対1ですが、子どもたちにとっては、自分と先生の1対1です。親と同じ1対1の視点で子どもと接してくれると、「先生は、私のことを親身になって見てくれている。」と受け止め、この喜びは親にも伝わります。1対1で考えてくれる教師こそ、親にしてみればありがたいものです。我が子のことを親身になって考えてくれる教師に信頼感を抱くのは当然のことです。保護者との良好な関係を築くためには、子どもたちの良さや伸ばしたい面を保護者と共有し、



育てていける関係を築くことです。日頃から一人一人の子どもを観察し理解しアドバイスしましょう。

④ 他者肯定感をもった子どもたちの関係づくりに努めましょう。

子どもたちにすれば『自分たちを見てくれる、分かってくれる』ことは、安心感や喜びにつながります。子どもたちの心の平穏は子ども同士の共感的理解につながります。自己肯定感と他者肯定感をもった、安心できる集団づくりが大切です。



(2) 進んで連絡、情報交換ができる関係づくりをしましょう。

① 保護者の願いや思いを心から受けとめましょう。

親や子どもの思いに対して、笑顔で受容・共感・傾聴し、物腰柔らかく、話しやすく、我が子のことをよく理解してくれ、方向性を子どもと親と共に考えてくれる教師に対する親からの評判は、子どもたちの教師への信頼につながり、子ども・保護者、教師との信頼関係をより一層深めるものとなります。連絡ノートや日頃の声かけ、電話連絡など大切に。学級通信に保護者からのメッセージを書いてもらうのも効果的な方法の一つです。



② 保護者には、子どもの様子が具体的に分かるように話しましょう。

ほめること、改善すべきこと、日常生活から教師が考えていることも具体的に話すと保護者が知らなかった我が子に出会えます。教師が感動したことを踏まえて情報を発信しましょう。

③ お互いに、子どものよりよい成長を第一に考えていることを伝えましょう。

「私も、親のあなたも、お子さんのよりよい成長を心から望んでいます。この学校をよくしようとする思いは同じです。」という気持ちを根底にもって臨みたいものです。



④ 保護者と気軽に連絡を取り合い、情報交換ができる関係を築きましょう。

よくないことを伝える機会でなく、良いこと、感心したこと、うれしかったことなどについても気軽に連絡するよう心がけると、保護者との関係が良好になります。ちょっとした心の交流が大切です。

⑤ 叱った後こそ、子どもの状況や教師の思いを親に伝えましょう。

教師の務めは、子ども一人一人の健やかな成長と自立を促すことです。叱る時は愛情をもって、時には心を鬼にし、涙を流して叱ることも必要です。親は納得のいく『叱り』にクレームをつけることはほとんどありません。「今日・・・なことがありました。〇〇さんと話し、～々な点について叱りました。今後も〇〇さんが良い方向に進んでいけるよう、見守っていきたいと思っていますので、お互いに情報交換していきましょう。」と事後、速やかに連絡することが親との結びつきを深めることにつながります。

(3) 家庭環境の理解に努めましょう。

① 家庭環境を把握し、真摯に対応するようにしましょう。

普段から、子どもの家庭環境について、家庭調査票などから把握しておくことが大切です。校内での事故・怪我などの場合は、事実確認を行い、管理職に報告した後で、速やかに連絡しましょう。校内での不慮の事故・怪我については、学校側の目が行き届かなかったことに対して謝ることや親の心中を察し、気遣うことも大切です。



② 子どもを肯定的に理解するように努めましょう。

問題が発生した時、親子関係などその背景には何があるのかをつかむことが肝心です。子どもだけでなく、保護者の思いも聞き取り、改善するための方法は何かをともに考えましょう。

③ 学級通信・保護者会などを活用してプラス情報を発信しましょう。

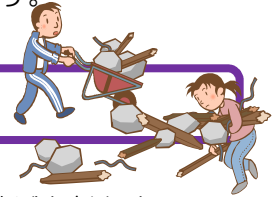
学級通信や連絡帳などで、子どもたちのほめたい言動を惜しみなく発信しましょう。「率先して掃除に取り組んでいます」「移動の時、机を整頓していましたよ」etc. 保護者会や学級懇談、個人面談などもよい機会です。保護者の心をつかむことが子どもの心をもつかむことにつながります。保護者からの支援があれば紹介したり、連絡帳への保護者からのメッセージには必ずコメントを書き入れたりすることが大切です。



(4) 保護者と心からつながるよう努めましょう。

① PTA行事や地域の行事に積極的に参加しましょう。

社会福祉施設などとの交流、清掃活動や花壇づくりへの参加は、保護者や地域と触れあうチャンスで、多様な考えを理解する絶好の機会です。社会人、一人間として、行事に参加し交流を深めましょう。



② 子どもの問題行動が発覚した保護者には「あなたも苦労されている」と労いの気遣いを！子どもの人間性が悪いのではなく、行為が悪いことを伝えましょう。

問題を起こした子どもは、その行為が悪いのであって決して人間性を否定しないことです。子どもが問題行動を起こして面談に訪れた保護者の心中を察し、苦悩を理解して対応することが大切です。

③ 学校と家庭それぞれの役割分担を明らかにしましょう。

真実を見極め、適切で具体的な方向付けをしましょう。課題が目立ち始めた子どもの保護者には、家庭での見守り方について、学校側と相談できる体制をつくっておきましょう。子どもを望ましい方向に導くために、学校側と保護者がチームとなって相談し、それぞれの立場でできることを確認しましょう。

④ 子どもや保護者の努力の姿や意欲、思いを認めましょう。

子どもも親も、その時期は人生で一度限りです。誰も現状を良い方向にもっていきたいと願います。子どもと保護者の姿や意欲、打ち込む思いを捉えようと意識していると、何かしらの変化に気付くことができます。

⑤ 結果や変化を早期に求めず、過程を大切にしましょう。

変化は簡単に見られるものではないことを保護者ととも理解し合い、「今日の様子はこうでしたよ。」「何か変化がありましたか？」など情報を共有することが大切です。前に進もうとしている過程を大切にすることが保護者、子ども、教師にとって重要です。焦りすぎる必要はありません。

(5) 保護者対応の指導方針について共有しましょう。

① 面談は、日光または人工光が照らす静かで暖かな部屋で行いましょう。

保護者は悩みや不満を抱いて訪れます。明るく落ち着いた部屋で面談しましょう。足音や話

し声が聞こえる場所は集中力を切らす元になります。寒く暗い環境は、話し合いや対応の先行きを不透明にしかねません。

② 「ようこそおいでくださいました」と労いの気持ちを込めてお茶を出しましょう。

保護者は来校の際、緊張し精神的に疲れたり不安になったりします。「ようこそおいでに。」という心でお茶を出しましょう。クレームの場合も、一服してもらうことで怒りや動揺が和らぎます。



③ 面談終了時刻を予め確認しておきましょう。

来校者も時間の制約があることを十分理解したうえで、「今日解決できないことも考えますから、〇時までとしましょう。」と互いに確認し、安心させてあげましょう。

④ 姿が見えなくなるまで見送しましょう。

玄関を出たら教師の姿がなくなった、これでは来校した保護者に対して失礼です。最後まで見届けて玄関を立ち去りましょう。他の来校者と同じ対応で。



⑤ 急にあった電話でも、「受理」の形でお話ししましょう。

電話で解決できる内容と時間的余裕があればよいですが、基本的には、直接お目にかかる機会をつくるように進めましょう。相手の顔を見て話し合っこそ、心情の変化を捉えられます。

⑥ 用件が何であるのかを確かめ、対応する教師を素早い判断で決めましょう。

来校者のプライバシーを保護する必要がある場合には学級担任を主に学年主任も加わる、心身のことについては学級担任に養護教諭が、他校が絡むことは生徒指導主事（生徒指導主任）を交える、など配慮します。保護者が話しやすい教師を指名してもらい本音を聞くのもよいでしょう。校内の協働指導体制を整備し、柔軟に対応しましょう。



⑦ 焦点を絞った面談を行いましょう。

知っておくべきこと（子どもを取り巻く環境・生育歴など）は、事前に把握しておき、話し合いの中、当日の面談の中で確認したいことを整理してから、面談に臨みましょう。

⑧ 保護者は我が子を愛しているから、学校との関係を改善したいから来校したことを十分理解して面談に臨みましょう。

保護者は、子どものことで悩み、思い余って来校するのがほとんどです。その思いがなければ来校することもあまりないです。思いをしっかりと受け止めましょう。

「お話を聴かせていただきます」というスタンスで、目を見て親身になって話を聴きましょう。「話の内容は理解できる」の反応は大切です。

子どもは親を映す鏡です。子どもの良さは保護者が注いできた愛情・かかわりが生かされている証ということで、「子どもの良さは、親のかかわりの良さ」につなげましょう。



⑨ 若い教師は保護者に背伸びせずベテランの教師は保護者を若輩者と見ることなく

保護者が年上であっても、教師は教育するプロです。保護者と同じように子どもを理解しているという自信をもって、子どものよりよい成長がどうあればよいか堂々と話し合しましょう。また、保護者が若くても親は親。子育てに専念している保護者を労い、バックアップする心のゆとりをもって対応しましょう。

⑩ 面談後の対応こそ大切に！率先してコミュニケーションを取りましょう。

面談は最終段階ではありません。むしろスタート地点です。それ以降の保護者・子どもへの対応を大切にしましょう。それが子どものための保護者と良好なかかわりをもつ次のステップとなるのです。

☆子どもと向き合う時間を確保するためのカリキュラムマネジメント☆

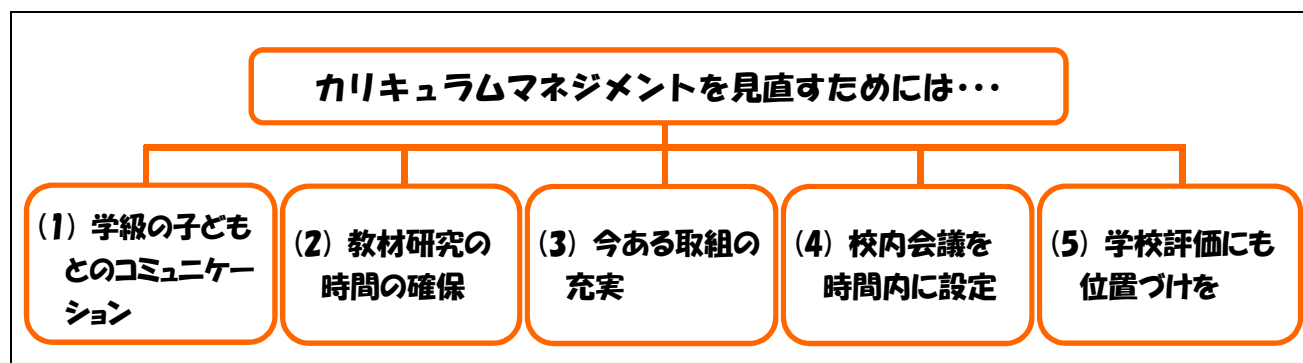
カ リ マ ネ チ エ ッ ク	チェック項目	評 価
	(1) 1日に1回は、学級の生徒と話をしてしていますか？	4-3-2-1
	(2) 教材研究をする時間が、1日1時間以上ありますか？	4-3-2-1
	(3) 道徳や学活、総合的な学習の時間は適切に行われていますか？	4-3-2-1
	(4) 校内の諸会議は、勤務時間内に設定されていますか？	4-3-2-1
	(5) 学校評価の中に、「業務改善による教員が子どもと向き合う時間の確保」などの評価項目が位置付けられていますか？	4-3-2-1
	4-よくしている 3-まあまあしている 2-あまりしていない 1-まったくしていない	

<カリキュラムマネジメントの捉え>

一人一人の子どもの人間形成と確かな学力の育成に向けて、各学校が自主的・自発的にカリキュラムを開発・編成・実施し、教育の効果と効率を高める観点から評価・改善していくことが大切です。

学校現場ではよく「紙(カミ)キュラム」という言葉が用いられることがあります。教育活動が計画通りに進められていなかったり、計画そのものが学校の実情や子どもの実態に合っていなかったりすることが見受けられます。限られた人や時間で、教育効果を上げるための学校づくりを考えていきましょう。

<カリキュラムマネジメントを見直す5つのコツ>



<カリキュラムマネジメントを見直す5つの視点>

(1) 学級の生徒とのコミュニケーションを深めましょう。

校内の様々な業務改善によって時間を生み出していくことと、日頃から積極的に子どもとの人間関係づくりに努めることの両方の視点で取り組むことが大切です。校務分掌の効率化や事務処理の省力化等の視点で継続的に業務改善を図っていくことが大切です。

また、日頃から子どもとの人間関係を重視し、コミュニケーションを深めておくことによって、結果的に生徒指導上の問題を未然に防ぐことができたり、くすぶっていた問題の早期発見や早期解決につながったりします。仮に問題が表面化したとしても、複雑化せず、比較的短い時間で解決することが多くなるので、精神的にも肉体的にも教員の負担は少なくてすみます。



(2) 教材研究の時間の確保をしましょう。

子どもにとって学校生活の大部分を占めるのが教科等の授業です。日々の授業改善に努め、子どもにとってわかる授業づくりを心がけることは、教員の仕事の中でも優先順位の高い仕事の一つです。例えば、部活動のない日の放課後の時間を、教材研究の時間にあてることも考えられます。

その他の視点として、教材を共同で開発したり、教材の共有化を図ったりすることも考えられます。また、校内の研究授業では、研究内容を焦点化して授業を見る観点を明確にしたり、指導案の簡略化を図ったりすることも一つの方法です。



(3) 今ある取組を充実させましょう。

道徳や学活（HR）、総合的な学習の時間等は適切に行われているでしょうか。道徳や学活（HR）、総合的な学習の時間は、子どもたちにとって、教科の学習だけでは身に付けることができない能力や態度を育てることができる大切な教育活動です。ねらいや年間計画に沿ったものとし、学校や学年全体で足並みをそろえて取り組んでいく必要があります。適切ではない使い方がされている現状があるとすれば、他の教育活動等も含めて、見直しが必要です。

学力向上や生徒指導のために新しい取組を考えることも大切ですが、今ある取組を充実させていくことも大切です。子どもたちの望ましい成長は、私たち教員の成就感ややりがいにつながっていきます。



(4) 校内の諸会議は、勤務時間内に設定されていますか？

終了時刻を設定し、原則として時間内に終わらせることを意識して進める必要があります。会議資料を事前に配布することや、案件ごとに協議する時間を設定することなども一つの方法ですが、共通理解が図られないままに様々な教育活動が進められると、多忙感につながっていくことも考えられます。

また、諸会議を精選することも大切ですが、当然必要な会議もあります。校長の学校経営の方針や重点を再度確認したり、教員間の意見や考え方を共有したりする場でもあります。そのような会議の場は、若い先生方にとって、校内での研修の場であるという捉え方もできることでしょう。それが勤務時間内に設定されないということは、カリキュラムマネジメントが機能していない可能性があります。

例1 会議の種類と工夫

① 会議の案件の精選	○「数の精選」「内容の精選」「時間の削減」
② 会議の性格の確認	○分掌会議＝「計画立案・検討の場」 ○運営委員会＝「調整の場」 ○職員会議＝「共通理解の場」 (職員朝会＝「最終確認の場」)
③ 会議の経路の確認	○分掌会議→運営委員会→職員会議 (学年会議→主任会→職員会議)
④ 学年会議のもち方の工夫	○「計画立案」「検討」「共通理解」「最終確認」「情報交換」等の内容を明確にして行う。 ○会議以外の場での「情報交換」を密にする。

(「教師が子どもに向き合える学校づくりのために 学校運営改善実践事例集」 青森県教育委員会平成22年12月)

例2 職員会議の案件（年間の見通しを立てる、案件ごとの検討時間の明示）

月	職員会議案件	資料作成担当	時間
4月	学校運営方針・校務分掌等 教育課程等 学習指導部全体計画・年間計画 特別活動部全体計画・年間計画 生徒指導部全体計画・年間計画 運動会	校長 教務部 学習指導部 特別活動部 生徒指導部 保健体育科	10分 20分 15分 15分 15分 20分
5月	6月行事予定 教育委員会訪問 夏季大会壮行式	教務部 校内研修部 特別活動部	10分 15分 10分
6月	7月行事予定・一学期終業式 夏季休業中の部活動 夏季休業中の生活	教務部 特別活動部 生徒指導部	10分 10分 10分
⋮	⋮		
12月	学校評価・教育課程編成について 冬季休業中の生活	教務部 生徒指導部	15分 10分
⋮	⋮		
3月	4月行事予定 入学式・始業式 新入生歓迎会	教務部 教務部 特別活動部	10分 15分 20分

(5) 学校評価の中に、「業務改善による教員が子どもと向き合う時間の確保」などの評価項目を設定しましょう。

学校が、教育活動その他の学校運営について、目標（Plan）—実行（Do）—評価（Check）—改善（Action）というPDCAサイクルに基づいて、全職員が業務改善についての視点をもつことが大切です。業務改善についても、PDCAサイクルの視点を取り入れることが重要です。これはカリキュラム・マネジメントの観点からも必要な視点です。

学校評価については、評価そのものが教職員にとって負担になっているという指摘もあります。一方で、学校評価のプロセス自体が、業務改善の前提となる実態把握のプロセスであり、重要な意義をもつものです。評価に当たっては、評価項目・指標等を、設定した重点目標等の達成に即した具体的かつ明確なものとし、国や県が示した設定例の全てを網羅する必要はなく、教職員が意識的に取り組むことができるよう、各学校の実態に応じて重点化・焦点化することが大切です。

日頃の実践例としては、「時間の使い方が上手な同僚を紹介しよう」などという取組を行い、全体の場で2～3名ずつ紹介する取組を継続していくことにより、業務改善に対する意識が自然に向上していくことにつながるでしょう。



《時間のやいくり上手な先生発見！》

- 〇〇先生 … 少しだけ早めに出勤して、朝の30分間を教材研究に使っている。
- 先生 … 授業の前に早めに学級に行って、宿題の点検を済ませている。
- △△先生 … 週に1回は、放課後の時間を自分の時間に使ったり、早めに退勤したりして、リフレッシュしている。

(6) その他

部活動の運営・指導に当たって、各部や担当顧問に全てを一任するのではなく、学校全体で目標や方針を作成したり、共有したりすることが大切です。また、顧問の複数配置、活動時間や部活動休止日の厳守、外部指導者の活用、参加する大会の精選などによって、負担軽減を図ることも大切です。

特に、運動部の活動は、体力向上や健康増進を図るだけでなく、子どもたちの自主性、協調性、連帯感を育成するなどの大きな意義があります。反面、運動部の活動は、勝利至上主義的な考えに基づき、行き過ぎた活動や、指導上の課題も生じています。

	1日の活動時間	週の活動日数
小学校	1～2時間	5日以内
中学校	2～3時間	5日以内

（「スポーツ活動の指針（改訂版）」H20年3月）

青森県教育委員会から配布されている「スポーツ活動の指針（改訂版）」（平成20年3月）等をもとに、各校の実態や、子どもたちの発達段階等に応じてより適正な活動として推進していく必要があります。

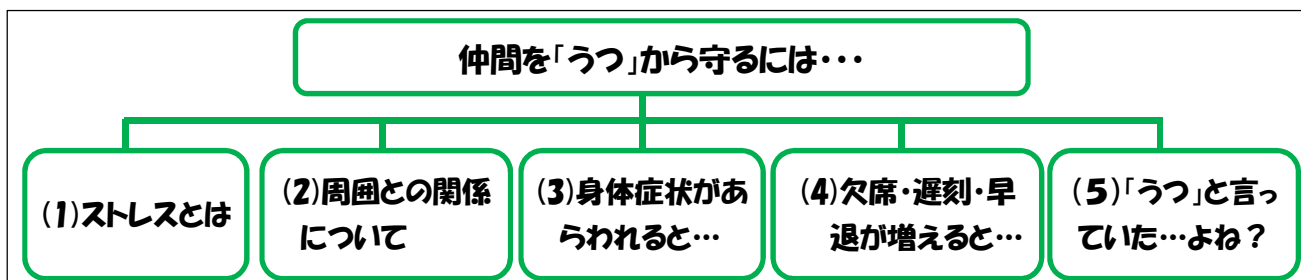
☆メンタルヘルス～仲間を「うつ」から守る～

メンタルチェック	チェック項目 あなたの周囲にこんな方いませんか？	評価
	(1) いつもだるそうに/イライラしている。	4-3-2-1
	(2) ふさぎこんでいて、周囲との会話に加わろうとしない。	4-3-2-1
	(3) 身体的変化(激やせ/太り、食欲減/増)が見てとれる。	4-3-2-1
	(4) 欠席・遅刻・早退が多くなった。	4-3-2-1
	(5) 仕事には行けないけれど、外出や趣味等を楽しむことはできる。	4-3-2-1
	4-いる 3-まあまあいる 2-あまりいない 1-まったくいない	

<うつ病と新型うつの違いとは>

(1)～(4)は過度のストレスにさらされて、従来のいわゆる「うつ病」の症状があらわれてくるかもしれません。(4)、(5)も過度のストレスにさらされているのかもしれませんが、いわゆる「うつ病」とは違う「新型うつ」の症状かもしれません。

<仲間を「うつ」から守るための5つのコツ>

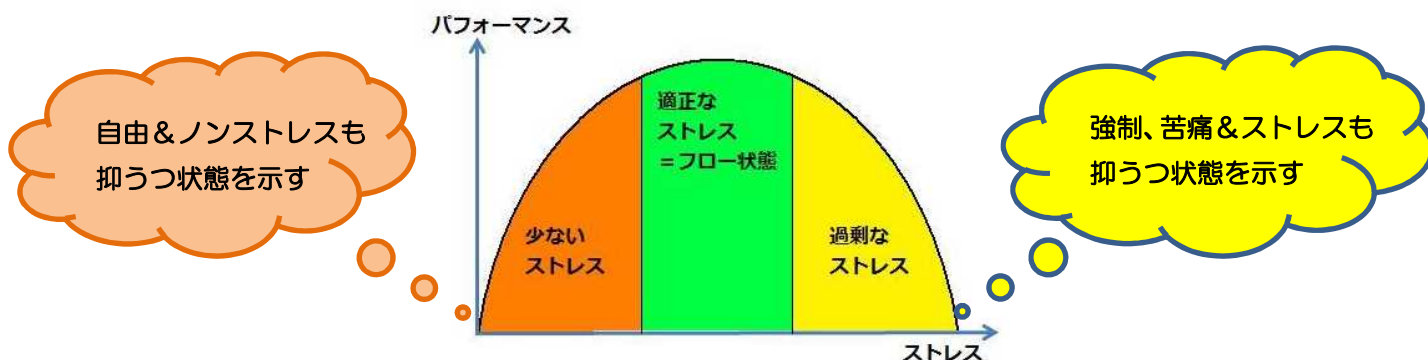


(1) ストレスとは・・・

教員のストレスの主な原因として、『異動、採用』『生徒指導上の問題』『特定の保護者からのクレーム』などが考えられますが、人間、日々なんらかのストレスに囲まれて暮らしています。

しかし、ストレスには「良いストレス」と「悪いストレス」があるのです。「良いストレス」とは、例えば、目標、夢、良い人間関係、スポーツなど自分を奮い立たせてくれたり、勇気づけてくれたり、元気にしてくれるものです。人生を豊かで充実したものにしてくれる刺激のことです。反対に「悪いストレス」とは、うまくいかない人間関係、働き過ぎ、不安や恐怖など、自分の体や心が苦しくなったり、嫌な気分になったり、やる気をなくしたりするような刺激のことです。

実はストレスとは生活のスパイスであり、過剰でも、過小でも抑うつ状態を引き起こしてしまうことがあるのです。ストレスが過剰にならないように、また、過小にならないようにバランスをとりながら生活することが大切です。ヤーキース・ドットソンの法則というものがあります。ストレスレベルが高すぎても低すぎても生産性は落ちるのです。



いつもだるそう/イライラしている同僚があなたのそばにいたら、「ストレスは誰にでもあるし、あった方がいいんだよ！」と元気づけるとともに、ぐっすり眠れる時間を持ち、『職業人』としての顔を離れて『ただの人』に戻る時間をもつことも大切だと伝えてみましょう。ストレスにならない程度でひたすら眠る、趣味に没頭してみる、友人と交流をもつなどしてみることも効果的です。それすらできない、という人には専門医への受診をお勧めしましょう。



(2) 周囲との関係について・・・。

前章「同僚性について」をご参照ください。教員同士の密な連携は学校運営において欠かせないだけではなく、毎日のストレス=フロー状態を維持するためにもとても大切なことなのです。1人で抱え込んだり、悩んだりしている同僚はいませんか？そのような人には、友達や家族に辛い感情を吐き出したり、泣かせたりしてもらうことをお勧めしましょう。心配をかけたくない、迷惑をかけたくないという気持ちはこの際、捨ててもらいましょう。それができない！という人には専門医への受診をお勧めしましょう。

(3) 身体症状があらわれると・・・。

実はイライラが表情や態度にあらわれるのは、葛藤がストレートに気持ちにあらわれるのでストレスをためにくいタイプと言えます。ですから、イライラを溜めておくタイプの方は体に変調をきたしたり、うつ状態になったりすることがあります。そのため、体重の増減となってあらわれてくることがあるのです。そのような人には、イライラを発散させる方法を見つけることをお勧めしましょう。体を動かす、歌を歌う、叫ぶ、紙をビリビリ破く…実は、静かに音楽を聴いたり、瞑想にふけったりしてイライラを鎮める、という方法は逆効果になるという人もいます。1人で冷静に考える時間をつくるとかえってイライラが増してくることもあるそうです。自分なりの発散方法を見つけてイライラを発散させましょう。

(4) 欠席や遅刻や早退が増えると・・・。

「～できない」「どうせ自分なんて」そんな考え方の人ではありませんか？できない、仕事に行っても意味が無い、行きたくない…そんな人は自己否定のスパイラルに陥っている可能性があります。まずは自己肯定！「～できない」→「できなくてもいい。これが私！」、「どうせ自分なんて」→「他人は他人、自分は自分！」とポジティブに考えるというよりもまず、ネガティブな言動を減らすことから始めてみましょう。そんなことできないできない…と負のスパイラルに陥っている人には専門医への相談を勧めましょう。



(5) 「うつ」と言っていたのに・・・。

仕事に行こうとすると、あるいは仕事をしていると、頭痛・腹痛・嘔吐等の身体症状が出てとても仕事どころではない。「今日も休みます」「早退させていただきます」。それなのに休日は趣味を楽しんだり旅行に出かけたりすることはできている。そしてそのギャップを周囲に理解してもらえない…これは『新型うつ』と呼ばれる症状です。自ら病院に行くことができる人なので、専門医を受診し診断してもらいましょう。



都合の悪いことに対面すると
うつ状態を示す



楽しいことがあるとウツ
のように元気になる



本当に
「うつ」なの？

① <従来のうつ病>と<新型うつ>の違いについて

メランコリー型<従来のうつ病>	非メランコリー型<新型うつ>
・抑うつ感が強く何もやる気にならない	・好きなこと、楽しいことならできる
・いいことがあっても改善しない	・褒められたりいいことがあると改善
・励ましは逆効果	・励ますと改善も
・人との接触を避ける	・他人の言動に傷つきやすい
・意欲や行動力の低下、強い焦燥感	・感情的になりキレて、後で落ち込む
・抑うつは朝が顕著で、夕方やや軽快	・夕方から夜に気分が落ち込む
・食欲低下、不眠、朝早く目が覚める	・過食や過眠がみられるケースも
・自分を責める	・他人のせいにする
・中高年に多い	・若い世代に多い
・周囲が「病気」とわかりやすい	・「病気」と理解されにくい
・自殺を考え、実行する危険性が高い	・自傷行為などが死に結びつくことも
・自ら医療機関を訪ねることはまれ	・自ら受診し、診断を希望する



② 「新型うつ」って「病」がついていないのはなぜ？

Q. うつ病だと言っているのに仕事を休んでいるのに遊びに行くなど好きなことはできる…。このようなうつ病は医学的にどう分析され、位置付けられているのですか？

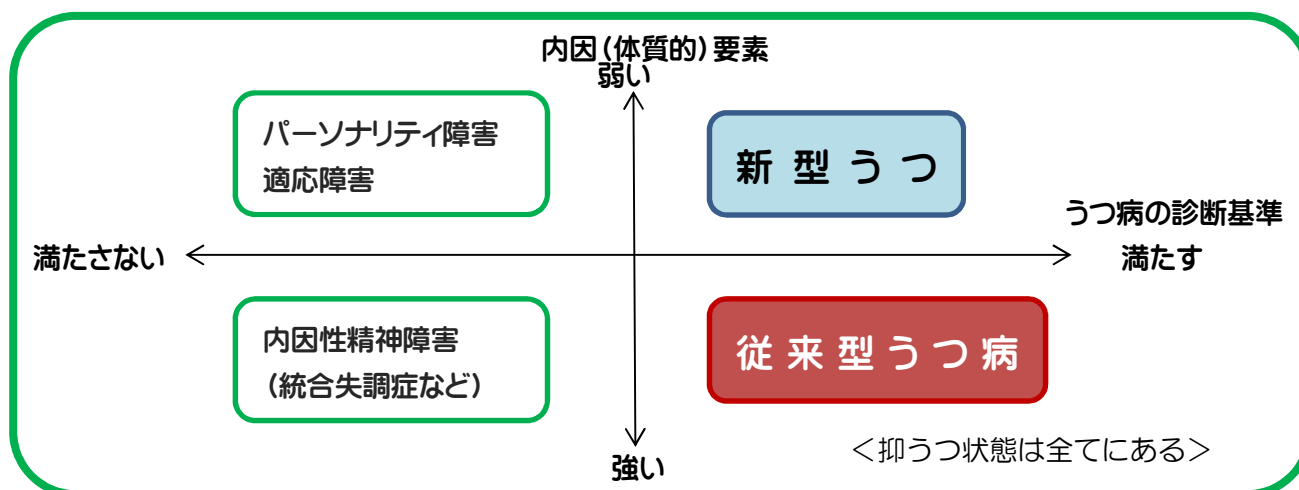
A. 精神医学的にどう位置付ければいいのかを、研究者間で模索している段階です。

このいわゆる「新型うつ」は1970年代以降「逃避型」「未熟型」「職場結合理型」など様々な概念が提唱されてきました。従来のうつ病を【メランコリー型】と【非メランコリー型】に分けるとわかりやすいと思います。

★まじめ・几帳面・完璧主義で他人に気を遣い、仕事熱心で努力を惜しまないが、ルールに縛られ融通性に欠ける → この性格の人はメランコリー型。従来のうつ病に多いといわれています。

★抑うつ状態は示すが、状況によっては好きなことを楽しめている。他人への配慮が足りず、自己中心的に見えたりする。抑うつ状態で休養を要すると診断され休職中なのに旅行に行っていた、本当に病気なのか？単なるわがままなのではないか？ → この性格の人は非メランコリー型。これが新型うつといわれているものです。

抑うつ状態 ≠ うつ病



③ 新型うつ傾向にある人への周囲のかかわり方

新型うつ傾向の人への周囲の対応	新型うつ傾向の人に対して心がけること
<ul style="list-style-type: none"> • お説教は逆効果 • 認める&褒める • 感情の起伏が激しいので一定の距離を保つ • 産業医や社会保険労務士との連携も検討する • 従来の価値感覚にとらわれない 	<ul style="list-style-type: none"> • 病気への理解を深める • 人材を育てる視点をもつ • 自己決定させて責任転嫁を防ぐ • 本人に怒りや憎しみをぶつけない • 周囲の人が無理しないで済む方法をとる • 職場のルールに則った支援をする

★ 家族の支援

新型うつ傾向にある人は、職場では抑うつ状態に陥りますが、休めば好きなことができます。従って、患者の中には、休養すれば何をしてもいいと勘違いして、ゲームやネットばかりに走り乱れた生活を送り、かえって経過がよくないことがあります。ある程度ならいいでしょうが昼夜逆転になるとますます社会性を失うため、「復職から遠ざかるよ」、と注意を促すことも時には必要です。逆に積極的に勧めるのはウォーキングなどの有酸素運動です。1日30分程度でOK！家族も一緒に行うと一層効果的です。朝起きたら日光を浴びる、家の掃除をする。大事なことは『病気を理解しつつ過保護にしない』ことです。

★ 職場の対応

本人の成長を促すには、丁寧なコミュニケーションが欠かせません。話を遮ったり頭から否定せず、最後まで聞いて、「そういうことで悩んでいたのか〜」というように応じると、患者もゆとりをもてます。その上で、なぜ職場で行き詰まってしまうのかを話し合しましょう。その際、安易に周囲や他人のせいにさせず、自分自身の問題として本人によく考えさせましょう。どうしても本人が、「うまくいかないのは仕事のせいだ」と繰り返す場合、「この仕事を選んだのはあなたですよ」と投げ返すのも1つの応じ方になります。その際、「だからこれからに向けて一緒に考えていこう」と付け加えることも忘れずに・・・。

【 抑うつ傾向の人への周囲の接し方「TALKの原則」 】

T=tell

「いつもと様子が違うよ？あなたのことが心配です」などと誠実な態度で話しかけましょう。

A=ask

「そんなにも辛いことがあったのですね？」などと率直に尋ねてみましょう。

L=listen

本人の訴えを傾聴しましょう。その際聴き役に回り、あれこれ助言したり説得したりしないように気を付けましょう。ただ聴くだけでなく共感を示すことも大切です。沈黙したら沈黙を共有してみましよう。

K=keep

本人の安全を確保が第一優先です。一緒にいて見守りつつ、産業医、カウンセラーへの相談や精神科への受診につなげることも大切です。



※ここに示したものは、あくまでも1つの捉え方・考え方ですので、これが全てではありません。仲間を「うつ」から守るためのヒントが1つでも見つかりたいです。

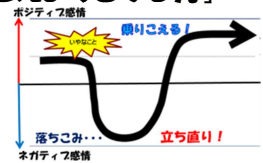
☆レジリエンス(心の回復力)を高める☆

回	チェック項目	評価
復 力 チ エ ッ ク	(1) 自分なりに立ち直りの方法を知っている。	4-3-2-1
	(2) 自分の「強み」を知っていて、それを活かしている。	4-3-2-1
	(3) 困った時に、助けを求められる人がいる。	4-3-2-1
	(4) 失敗した時の、対処方法をもっている。	4-3-2-1
	(5) 周りに対して「感謝」の気持ちを伝えている。	4-3-2-1
	4-よくしている 3-まあまあしている 2-あまりしてない 1-まったくしていない	

<レジリエンス(心の回復力)とは>

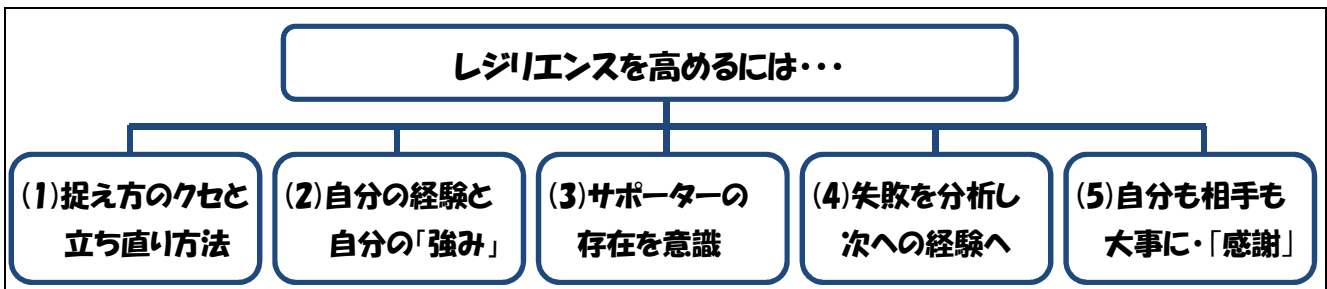
「困難な場面や状況に対して気持ちが落ちこんだとしても、そこから立ち直り乗り越えようとする力」

- ・失敗して気持ちが落ちこんでも、すぐに立ち直ることができる「回復力」。
- ・ストレスやプレッシャーをしなやかに受け止める「柔軟性」。
- ・変化が多く、不確定な状況でも対応できる「適応力」。



子どもたちにも必要なレジリエンスの力。まずは教師からレジリエンスを高めていきましょう。

<レジリエンスを高める5つのコツ>



(1) 自分の捉え方のクセを知り、自分なりの立ち直りの方法を考えましょう。

① 自分がよく陥りがちな捉え方(ネガティブオウム)を知る。別な視点からも考える。

過去の経験によってすり込まれた信念・価値観によって、物事の捉え方には自分なりのクセがあります。それは耳元でささやくオウムのようなもので、出来事があった時にあらわれ、自分自身に「思い込み」をさせてしまいます。特に代表的なネガティブな捉え方(ネガティブオウム)を7種類紹介します。

【代表的なネガティブな捉え方】

オウムのタイプ	よく言う言葉	特徴	ネガティブ感情
① 非難タイプ	「うまくいかないのはあの人せいだ。」 「自分は悪くない。」	他人を非難し批判しがち。意見をなかなか変えない。「白黒思考」	「怒り」や「不満」
② 正義タイプ	「それは不公平だ。」 「それは正しくない。」	別名「俺様タイプ」。何が公正で正しいかを気にする。自分の意見を曲げない。「べき思考」	「怒り」「憤慨」 「嫉妬」攻撃的
③ 敗北者タイプ	「自分なんか役に立たないに違いない。」 「何やってもダメに決まっている。」	他人と比較して、自分の足りない所を気にしがち。比べられることを怖れる。	「悲しみ」「憂鬱」 「羞恥心」
④ 心配タイプ	「悪いことになるに違いない。」 「ああならどうしよう。」	今後うまくいかないとか心配する。何かあると全て悪いと思ってしまう。「悲観的思考」	「不安」「怖れ」
⑤ あきらめタイプ	「自分でできるわけがないよ。」 「自分の手に負えないよ。」	自分で状況をコントロールできると信じない。根拠のない決めつけ「できるわけがない」行動への意欲の低下。	「不安」「憂鬱感」 「無力感」
⑥ 罪悪感タイプ	「全部自分が悪いんだ。」 「きっと全て自分のせいだ。」	全て自分自身が悪いと考えて、自分を責めてしまう。感情に浸ってしまうと悪循環。	「罪悪感」「羞恥」 「あせり」
⑦ 無関心タイプ	「別に…」 「どっちでも知った事ではない。」	問題から目を背けて、面倒を避けようとする。周囲との意欲喪失の原因。	「脱力」「疲労感」



捉え方のタイプは自分の一部であって、全てではありません。オウムが必要以上に騒いでいないかを意識して複数の考え方で物事を捉えると、ネガティブ感情の悪循環に陥らないようになります。

② 捉え方の対処法

【オウムを手なずける】

- ・ネガティブな感情が起こった時、オウムを意識すると自分の感情を客観視できるようになります。
- ・そのオウムが本当に正しいかどうか振り返りましょう。リフレーミング等で別な視点がないか考え、ポジティブオウムも肩に乗せると、問題を前向きに捉えることができます。

○ 別な視点を考える。「(一見悪いこと)。でもそれって(良いこと)だね。」
例:「自分は**神経質で心配性**だ。でもそのおかげで**慎重になり、ミスが減っていると思う。**」

【リフレーミング】

心理的な出来事の枠組み(フレーム)を別の視点から見てみること。

【気晴らし方法】

人はネガティブな感情に影響されやすく、考えれば考えるほど堂々巡りになっていきます。

(ネガティブの「反すう」によって、沼にはまっていくようなもの)

ネガティブの感情を止めようとするのではなく、その感情や思考にとらわれて身動きできなくなるのを避けると考えましょう。最善の方法は、何か別のことを行って、感情や体を落ち着かせることです。自分にとって最適な「気晴らし」の方法を身につけると、感情を自己コントロールしやすくなります。

- 気分が落ちこんだ時の気晴らしの方法を書き出してみましょう。

夢中になり、没頭できることをすることで気持ちの切り替えに。

気晴らし方法の例

- ①「**運動系**」エクササイズ、ダンス、スポーツ、等
- ②「**音楽系**」音楽演奏、鑑賞、カラオケ、等
- ③「**呼吸系**」ヨガ、瞑想、早足散歩、等
- ④「**筆記系**」ライティング、日記、手紙、等

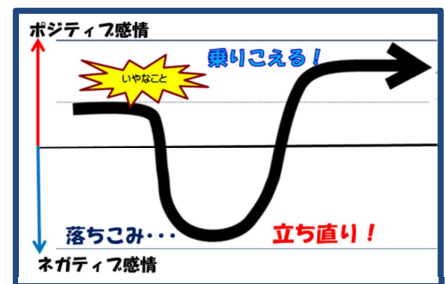
～不健全な気晴らし方法には注意～

お酒、やけ食い、ゲーム、メディア漬けなど、度が過ぎると効果があるどころか、かえって悪い影響が出るおそれがある事には注意しましょう。

(2) これまでの乗りこえてきた経験から、自分の「強み」を考えてみましょう。

① 立ち直り曲線

右の図は、困難な出来事があって落ちこんでから立ち直った時の感情曲線です。今、自分の感情がどのあたりかを考えて、さらに次の段階に進むためには何をすればよいか考えることで、ネガティブ感情の悪循環から抜け出すことができます。



今、自分の心の状態はどのあたりですか？

【自己効力感】

「やればできる」という自己効力感を身につけることで、立ち直り曲線の落ちこみが回復しやすくなります。自分や相手の自己効力感を高めるために、次の四つを意識してみましょう。

- A 「**実体験**」・・・実際に行い成功体験をもつこと
- B 「**お手本**」・・・うまくいっている他人の行動を観察すること
- C 「**励まし**」・・・他者からの説得的な暗示を受けること
- D 「**ムード**」・・・高揚感を体験すること



自己肯定感を高めやすいのは、自分(その人)の得意分野からです。まずはできることから考えていきましょう。

② これまでの乗り越えた経験をふり返ってみましょう。

これまでの教師生活の中で、大変なことがあったかと思います。それを乗り越えた時は自分のどんな「強み」を使ったでしょうか。その経験をふり返ることで、今後の解決のヒントになることもあります。

【「強み」を知る】

自分の強みを発見するには、信頼できる相手から自分の強みを伝えてもらうのが理想です。自分ではなかなか見つけにくいものですが、それはその強みが自分にとっては当たり前のことだからです。強みは誰にでもあります。自分の中にある「強み」に焦点を当て、それをどのように活用していくかを考えていくと、さらに実力を発揮していくことができます。

【自分の強みを見つけるワーク】

1. 「あなたは、自分のどこが一番好きですか？」
2. 「自分の特技はなんだと思いますか？」
3. 「自分の実力を発揮できるのは、どんな状況だと思いますか？」
4. 「自分からみて、自分の実力を発揮できた具体例は何ですか？」
5. 「自分からみて、自分の最大の強みはなんだと思いますか？」



「強み」例を紹介します。自分（または相手）の強みはどれにあるのか考えてみましょう。

【強みリスト】

グループ	強み	グループ	強み
知恵と知識	・好奇心 ・向学心 ・創造性 ・大局観 ・知的柔軟性	正義	・公平さ ・チームワーク ・リーダーシップ
勇気	・誠実さ ・熱意 ・忍耐力 ・勇敢さ	節制	・寛容さ ・自制心 ・思慮深さ ・謙虚さ
愛情と人間性	・愛情 ・対人関係力 ・思いやり	精神性 超越性	・感謝 ・希望 ・審美眼 ・スピリチュアリティ・ユーモア



～『VIA-24』より～

自分が弱みと思っていることでも、強みに変換できる可能性があります。また、強みに変えられない弱みであっても、認めて向き合う努力（克服しようとする・助けを求める）でカバーできます。

③ 困った時に、助けを求められる人(サポーター)を考えてみましょう。

困難を乗り越えていかななくてはいけない修羅場で必要になってくるのが、家族・友人・同僚などのサポートです。この「ソーシャル・サポート」の形成を普段から意識しておくことが大切です。

① 「サポーター」を書き出してみる。(家族、友人、職場、これまで関わってきた人)

人は一人では生きていけません。これまで自分を支えてくれた（これから助けてくれそう）人がたくさんいることと思います。書き出してみることで、人数が多い少ないではなく「助けてくれる存在」がいるということを意識することができ、力となります。

自分の「サポーター」

家族やしんせき	好きな人	友達
お世話になった人	助けてくれそうの人	頼りにできそうの人

② 心の支えとなる「サポーター」づくりを

自分にとっての心の支えとなる人をリストアップすることができたら、次はあなた自身がこころの支えとなる番です。人は他人の役に立つ行為をすると、自分が元気になります。大切な人が困っている時に助け合う、その繰り返しが「信頼関係」となります。まずは、相手への「声かけ」から始めましょう。

(4) 失敗した経験を、成長の材料として役立たせましょう。

① 失敗を客観的に分析する・・・失敗の中にも経験となる材料があります。

失敗を経験した後、ネガティブ感情の悪循環にならないために、「良い失敗」「悪い失敗」を分析しましょう。客観的に失敗を考えることで、建設的な考えをもつことができます。

【失敗の3つの種類】

失敗の種類	内容	失敗に対する対処
A 「予防できる失敗」	不注意や不勉強等が原因の失敗。	「ヒヤリハットレポート」で予防。次は同じ失敗を繰り返させないように気をつける。
B 「避けられない失敗」	複雑なプロセスなどの環境要因や不確実性からの失敗。	不必要な自責な念や責任を過剰に感じないように。どこが課題なのかをはっきりさせて柔軟に考える。
C 「知的な失敗」	新しいことに挑戦した結果起きた失敗。	「よい失敗」として成長に繋がる ¹ と考える。失敗とは「学習すること」。

「ヒヤリハットレポート」
小さなミスが起こった時に
簡単なメモとして書いておき、
改善策を考える方法。



② 失敗とつきあっていくコツを考える。

- A「予防できる失敗」** ……反省し対策を考えることで、大きな失敗を防ぐことになります。
- B「避けられない失敗」** ……決して他人のせいにするのではなく、失敗のどこに課題があるのかを考え、自分のできることを努力することが大切です。
- C「知的な失敗」** ……その経験を生かすことで自分の成長になります。知的な失敗を重ね、学んでいこうという意識が次の意欲に繋がります。

(5) 周りの人や出来事に対して、「感謝」の気持ちを伝えましょう。

① 自分も相手も尊重するアサーティブな自己表現で

人は大きく分けて3つのタイプの間関係の築き方をするとされています。

- A 攻撃的パターン** 「I'm OK . You're not OK」→自分だけ主張、相手を批判。攻撃的。
- B 非主張的なパターン** 「I'm not OK. You're OK」→自分だけが我慢。消極・否定的。
- C 自分も相手も尊重するパターン** 「I'm OK. You're OK」→相手を理解しつつ、自分の伝えたいことを。

良質な人間関係を築くためにも、「自分も相手も尊重するパターン」を先生方が「手本」として行動することで、雰囲気も良くなっていきます。

- ・「**伝え方**」…「事実」→「自分の気持ち」→「提案や代案」の3つのポイントを意識して伝える。
- ・「**I(アイ) メッセージ**」…「私」を主語として自分の思いを伝える方法。
例：「私は～と感じています。」「私は～です。」「私は～して欲しいです。」
- ・「**表情や態度**」…言葉よりも表情や態度からメッセージを受け取りやすいことを意識する。

② 「感謝」の気持ちをもち、まず教師から「いいところ探し」をしていきましょう。

感謝は誰にでも感じられる感情です。自分に「ないもの」ではなく、自分にもたらされている「あるもの」に焦点を当てる物の見方をしましょう。

- ・「**感謝日記**」…一日の終わりに感謝したことを思い出して日記形式で書き出す。
- ・「**振り返り**」…今日一日で、うれしかったこと（できたことや成長したこと）を3つ思い出す。
- ・「**成功共有**」…うまくいったことを共有する。（「何が」「どうしたら」うまくいったのか）

【おわりに・・・】

最後までお読みくださった皆さん、ありがとうございました。

「教師の心の安定」をもたらすのではないかと、私たちのチームが予想しました5つの視点（「同僚性を高める」、「保護者との良好なかかわり」、「子どもと向き合う時間を確保するためのカリキュラムマネジメント」、「メンタルヘルス～仲間を『うつ』から守る」、「レジリエンス（心の回復力）を高める」）から、皆さんの教師としてのやりがいを再発見するためのヒントになるものが、何か一つでも見つかりましたら幸いです。

＜「教師のやりがい再発見！～教師が安心して子どもに向き合えるために～」（2016 3月）作成者＞

青森県総合学校教育センター より良い人間関係プロジェクト・教師の心と体を考えるユニット

教育相談課 指導主事 山下 孝子 ・ 指導主事 川崎 陽子 ・ 研究員 山口 繁弥

義務教育課 特任指導主事 福士 博司 ・ 指導主事 工藤 暢之

※ 代表お問い合わせ先 ☎ 017-764-1990 FAX 017-764-1989（教育相談課 山下）

引用・参考文献

＜同僚性を高める＞

- 青森県教育委員会（2010年）「教師が子どもに向き合える学校づくりのために学校運営改善実践事例集」
- 田上不二夫・今田里佳・岸田優代（2008年）『特別支援コーディネーターのための対人関係ゲーム活用マニュアル』東洋館出版社

＜保護者との良好なかかわり＞

- 大阪府教育センター（2008年）「保護者とのかかわりハンドブック」

＜子どもと向き合う時間を確保するカリキュラムマネジメント＞

- 文部科学省（2015年）「学校現場における業務改善のためのガイドライン～子どもと向き合う時間の確保を目指して～」
- 青森県教育委員会（2010年）「教師が子どもに向き合える学校づくりのために学校運営改善実践事例集」
- 青森県教育委員会（2008年）「スポーツ活動の指針（改訂版）」

＜メンタルヘルス～「仲間」をうつから守る～＞

- 中野敬子（2005年）『ストレスマネジメント入門』金剛出版
- 有田秀穂（2008年）『脳からストレスを消す技術』サンマーク出版
- 諸富祥彦（2009年）『教師の悩みとメンタルヘルス』図書文化
- 佐古泰司・飯島裕一（2013年）『うつ病の現在』講談社現代新書
- 小山敦子監修（2012年）「教員のためのストレスマネジメントハンドブック」近畿大学

＜レジリエンス（心の回復力）を高める＞

- 久世浩司（2014年）『「レジリエンス」の鍛え方』実業之日本社
- 足立啓美他（2014年）『子どもの「逆境に負けない心」を育てる本 楽しいワークで身につく「レジリエンス」』法研
- 深谷和子他（2009年）『子どもの「こころの力」を育てるーレジリエンス 元気!しなやかへこたれない』明治図書出版