

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真 1) (表 1) などと文中に記載し、右ページに(写真 1) (表 1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

部門名： 2. 働き方改革実践部門	エントリー名： 春日市立天神山小学校 藤木清 平成 30 年度第 3 回中堅教員研修
活動名： 主タイトル メンタルヘルス 副タイトル 環境づくりと個別の支援を通して	
解決すべき課題： 【本校の現状】 <input type="radio"/> 本校の職員構成に占める 20 代の割合は 46% と高く、極めて若年者が多い。 <input type="radio"/> 当然、教師としての現場経験が浅い教員が多い。 <input type="radio"/> 和気あいあいとした雰囲気と活気のある職場である。 【問題点】 <input type="radio"/> 計画的に研修の場が準備されている初任者と違い、講師が理論や現場でのノウハウを学ぶ場が少ない。 <input type="radio"/> 指導上の悩みを抱えていても、相談したり弱音を吐いたりすることができないケースが見受けられる。 <input type="radio"/> 職務上の悩みから、精神的に安定しない教員や、身体状況にも影響が出ている教員がいる。 <input type="radio"/> 職場の雰囲気を決して悪くないが、仲がよい為、却って本音を出しにくい(弱音を吐きにくい)現状があるように感じる。 ※ これらの現状・問題点に対して、平成 30 年度第 3 回中堅教員研修(「メンタルヘルスマネジメント」講師：明治大学 諸富祥彦教授)の講義で学んだ「環境づくり」や「個別の支援」によるマネジメントを生かして解決を図っていきたく考えた。	
目標・方針： 【目標】 <input type="radio"/> 本校職員全員が援助希求できる学校にする。 <input type="radio"/> 心の安定性をキープできる職場の雰囲気をつくる。 【方針】 <input type="radio"/> 学校チーム、学年チームにおけるミドルリーダーの役割を明確にする。 <input type="radio"/> 個々のリレーション形成能力を高める。	
活動内容： 【学校チーム(組織全体)に対して】 (1) 研修会の中で、学校チームとして目指す姿を共有させた。 <input type="radio"/> リレーションシップの重要性を伝えた。 (「リレーション」=「心と心のふれあい」・「気持ちと気持ちの温かい繋がり」のこと) <input type="radio"/> 職員集団として望ましい姿をイメージさせた。 ・誰もが援助希求できる学校に！ ・誰もが援助希求される教師に！ (「援助希求」=「援助を自分から望んで求める」ことができること) 【学年チームに対して】 (1) 学年主任を対象としたメンタルヘルス研修の実施 <input type="radio"/> 中央研修(講師：明治大学 諸富祥彦教授)の講義で学んだことの中から、内容を抜粋し、学	

<p>年主任(ミドルリーダー)として大切にすべき事柄について説明をした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雰囲気づくり・・・「忙しいチーム」「いろいろなチーム」を出さない。 「タイムアウト法」の活用(イラッとしたらその場を離れる・穏やかになったら戻る) ・声かけの仕方・・・精神的に追い込まれている状況を感じ取ったら、「大丈夫？」は禁句。 「どうですか？」というような開かれた質問をする。(雰囲気も大切) ・管理職への報・連・相・・・必要に応じて適宜報告をし、指示を仰ぐ。 <p>(2) 学年研修会の観察並びに助言</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学年研修会の様子から、学年チームの状況を把握し、必要に応じて助言を与えた。 ・学年研修会の観察→《視点》学年主任及び年長者などの威圧的な発言・態度などがないか メンバー全員が発言できる雰囲気があるか (互いの考えを尊重し合う風土があるか) ・学年主任への助言→観察して得た情報、知り得た状況について適切な助言を行った。 《例》A 先生に対しては、当たりを柔らかく(言葉遣いに注意) B 先生の発言を引き出すような手だてを(開かれた質問で) C 先生の様子にアンテナを張って(気になることは報告を) <p>【個々の職員に対して】</p> <p>(1) 個々の表情や態度から内面(気持ち)の推測及び意図的な働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員一人一人の表情や態度を細かくチェックし、異常がないかを推し量った。 ・普段と違うところはないか。 ・学年チームその他組織内での立ち位置や振る舞いはどうか。 ○ 必要に応じて、個々への声かけやチームへの支援要請を行った。 ・個々の精神状態を安定させる声かけ ・ミドル・リーダーを中心にチームで支える雰囲気づくりの要請 ○ 通院のすすめ ・精神科に通うことは悪いこと(恥ずかしいこと)ではないことを伝え、自分の状況を確認するために「行ってみる」という力の良いことを伝える。(「一緒に病院行こうか？」というスタンスで)
活動の成果： <input type="radio"/> 学校チーム(組織全体)や学年チームで互いに支え合おうとする雰囲気の高まりが感じられた。 <input type="radio"/> 学年主任(ミドル・リーダー)がきめ細やかに学年メンバーの状況を把握し、適切な働きかけを行う場面が多く見られるようになった。 <input type="radio"/> 援助希求できる学校へと近づき、退職者を出すこともなかった。 <input type="radio"/> 普段の職員同士の心遣いが、結果的に、児童へのよりよい指導にも繋がった。 <input type="radio"/> 結果として、職員集団として望ましい姿を保ち、退職者等を出すこともなかった。
アピールポイント(アイデアや工夫) <input type="radio"/> 援助希求できることの大切さを伝えたことで、一人一人の意識を変えることができた。 <input type="radio"/> 個々の職員の状況をいかに見取るか、気になる職員へどのように接するかを具体的に示すことが、職員一人一人が意識したことを実際の行動へとつなげていく上で有効であったと考える。 <input type="radio"/> ミドルリーダーと共通理解を図り、具体的な指示を出して協力を仰ぐことで、より効果的に環境づくりや個々の教員への支援を行うことができた。
<p><写真、図表添付欄></p> <p>※ 活動の内容上、写真撮影等はしておりません。</p>