

不祥事防止のための  
校内研修用事例集（増補版）  
～校内研修手法編～

## 目 次 (校内研修手法編)

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | 不祥事を防止するための校内研修の手法について . . . . .         | 1  |
| 2 | ブレインストーミングの手法を用いた「事例研究」 . . . . .        | 3  |
| 3 | ランキング法を用いた校内研修 . . . . .                 | 7  |
| 4 | 「不祥事を防止するために」みんなで行うディベート研修 . . . . .     | 9  |
| 5 | 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その① . . . . .      | 14 |
| 6 | 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その② . . . . .      | 25 |
| 7 | 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その③ . . . . .      | 30 |
| 8 | 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その④ . . . . .      | 32 |
| 9 | 学校情報セキュリティについて考える ～情報資産を洗い出そう～ . . . . . | 34 |

# 1 不祥事を防止するための校内研修の手法について

『教員研修の手引き 研修の効果的な運営のための知識・技術 2訂版』

独立行政法人教員研修センター 参照)

目的に応じた研修手法を活用しましょう。

| 目的        | 主な研修手法   |
|-----------|--|
| 知識・技能の習得  | <p><b>講義法</b></p> <p>受講者全員を対象とする講義の他に、課題別等、受講者を分割しての講義、受講者が選択しての講義など形態を工夫し、参加者の意欲を高めることが大切である。研修の目的が果たせるように講義の目的や組み立てを考える。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 事前に受講者からアンケートをとり、それを考慮して講義内容を決める。</li><li>・ 講義の最中にいくつかの課題を提示して受講者に考えさせる。(空欄補充・○×や選択肢・チェックリスト式等)</li><li>・ 受講者同士が話し合う場面を適宜設定する。(2～4人)</li><li>・ 講義の最中や末尾に質問を受けることによって受講者と双方向のやりとりを行う。</li><li>・ ビデオ等の視聴覚教材を活用する。 等</li></ul>   |
| 問題解決能力の向上 | <p><b>ブレインストーミング〈思考を広げる手法〉</b></p> <p>受講者が気楽な雰囲気の中で固定観念を排し、自由に思いつきやアイデアを出し合い、そこから想像と連想を働かせて、多くのアイデアを生み出すことができる。4つのルール(批判厳禁・自由奔放・相乗り歓迎・質より量)に従い、できるだけたくさん発言し、すべて記録(白板・模造紙・ノート等)する。様々な考えが出るように、できるだけ多様なメンバーをグループに配置する。</p> <p><b>ランキング法〈思考を広げる手法〉</b></p> <p>様々なテーマについて、10個前後の権利・命題、具体的物品名等をカード等に記入し、参加者が自分にとって重要と考える順序にダイヤモンド型等ランキング(順位付け)して、その根拠等を整理し、その結果について参加者相互が意見交換・討議を実施する。</p> <p>例：酒気帯び運転等の事例を示したあと、未然防止のために何が大切かを書いた6枚のカードから、最も大切なこと(1枚)、次に大切なこと(2枚)、その次に大切なこと(3枚)を選んで山形に貼り付け、話し合う。</p> |

|                        |  |
|------------------------|--|
|                        | <p><b>ウェビング（マッピング）〈課題を分類・分析する手法〉</b><br/>ある一つのキーワードから思いつく言葉を書き出し、次々とつなげ、思考を広げる。</p> <p><b>KJ法〈課題を分類・分析する手法〉</b><br/>様々なデータやアイデアをカードに記入し、それらを共通のものでいくつかのグループにまとめ、それぞれにタイトルをつけて整理していく。</p> <p><b>5W1H 〈実践に結びつける手法〉</b><br/>アイデアや目標を5W1H（誰が・誰に、何を、いつ、どこで、どうして、どのようにして）に落とし込むことによって、実際に計画の見通しを持って動き出すことができる。</p>   |
| <p><b>態度・行動の変容</b></p> | <p><b>ロールプレイング</b><br/>「役割演技」することで、物事への視点の客観性を高め、自己を再発見したり、日常生活ではわからなかった課題解決のための気づきを得たりする。体験をしたあとに、振り返りや分かち合いを行う「シェアリング」が重要。</p> <p>・展開例：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①ロールプレイングの説明</li> <li>②ウォーミングアップ…ロールプレイングに入る前にアイスブレイク等を行い、意欲を高め、役割表現に慣れる。</li> <li>③再現…場所や状況などの基本となる情報を共有する。</li> <li>④ロールプレイング…主役の自発的な発想で言葉を発し動きを取って演じる。</li> <li>⑤シェアリング…演じながら気づいたこと等を話し合い、新たな気づきをわかちあう。</li> </ol> <p><b>ディベート</b><br/>特定の論題について、定められた規則に従い、肯定・否定の組に分かれて行う討議で、判定が議論を聞いていた第三者によって行われる。</p> <p>・論題の例：「接客（お茶だし）は女性の職員がすべきである。是か非か。」</p> <p>・チーム編成：3人～5人が適当</p> <p>・展開の例：（50分展開例）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① テーマの確認（2分）</li> <li>② 肯定側の立論（6分） 否定側の尋問（5分）</li> <li>③ 否定側の立論（6分） 肯定側の尋問（5分）</li> <li>④ 作戦タイム（3分）</li> <li>⑤ 否定側の反ばく（5分） 肯定側の反ばく（5分）</li> <li>⑥ 否定側の最終弁論（4分） 肯定側の最終弁論（4分）</li> <li>⑦ 審判による判定（5分）</li> </ol> |

## 2 ブレインストーミングの手法を用いた「事例研究」～実践編～

1 各グループ（6人を基本）でアイスブレイクを行います。（7分）＊省略も可

（例）『オールパスまわし』

＊『教員研修の手引き 研修の効果的な運営のための知識・技術』（独立行政法人 教員研修センター 刊）を一部改変

- ①新聞紙を丸めてボールを作る。
- ②リーダーを決める。
- ③リーダーから始めて、相手の名前を呼んでパスし、全員にパスを回す。但し、隣へは禁止。
- ④最後にリーダーにボールが帰った時点でリーダーが手を挙げて知らせる。早く帰ったチームの勝ち。
- ⑤第1回戦後、作戦タイムの後、2回戦
- ⑦感想交換

2 次の事例を読みましょう。（3分）

ある中学校での話である。社会科担当のA教諭は女子生徒から人気があり、指導にも熱心な中堅教員である。ある日の放課後、A教諭は担任する教室に行くと、女子生徒が数人いた。すると、一人の女子生徒が「先生、疲れているみたい。肩揉んであげようか。」と言って、A教諭の肩を快く揉んでくれた。たまたまその様子を見かけた若手の理科担当B教諭は、「いいねえ。先生にも一つ頼む。」と言い、近くにいた別の女子に肩もみを促したところ、その女子は、「えっ」とこぼしながらも、B教諭が自分の理科担当なので、不平を言わずにその肩を揉んだ。周囲の女子からは「キモイ」という言葉がささやかれた。後日、女子生徒の間で、B教諭がむりやりに肩揉みをさせたという噂が流れ、B教諭はセクハラ教師だと言われるようになった。B教諭にとっては、中年のA教諭は騒がれずに、なぜ自分だけがセクハラになるのかという思いが残った。

＊『教職員の不祥事を防止する学校マネジメント』（八尾坂修 編集 教育開発研究所 2005年 教育開発研究所刊行）所収の事例 より

3 まず自分の考えを書いてみましょう。（10分）

（1）B教諭の行為はセクシュアル・ハラスメントだと思いますか。

（2）あなたが、学年主任だとしたら、この後、どのような対処をしますか。

(3) 日常の教育活動のなかで気をつけなければいけない点をあげてみましょう。

4 ブレインストーミングの手法を用いて次の2点について小グループで話し合ってみましょう。(司会者・記録者・発表者を決めましょう。)(20分)

B教諭の行為はセクシュアル・ハラスメントだと思いますか。理由も合わせて考えてみましょう。

日常の教育活動の中で気をつけないといけないことを理由も合わせてあげてみましょう。

5 各グループの意見を全体で共有しましょう。(10分)

6 グループ内で各自がこの研修で得たキーワードとその理由を発表しましょう。(10分)

キーワード

理由

## ブレインストーミングの手法を用いた「事例研究」 ～解説編～

「セクシュアル・ハラスメントとは、相手方が不快に感じる性的な言動」をいい、「パワー・ハラスメントとは、職務上の権限や地位等を背景に、業務や指導などの適正なレベルを超えて、他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動」をいいます。そしてこれらを総称して「ハラスメント」といいます。〔『ハラスメント～その理解と防止のために～』(2010年7月 島根県教育委員会 刊) より〕

「自分では、セクシュアル・ハラスメントに該当しないと思う言動でも、受け手が不快に感じれば、それはセクシュアル・ハラスメントに成り得る」(同上書) ので注意が必要です。

例えば、次の事例は、セクシュアル・ハラスメントにあたるか考えてみましょう。あてはまると思う番号を○で囲みましょう。

- 1 身長・体重・スリーサイズなどの身体的特徴を聞く。
- 2 「男のくせに根性がない」「お嬢さんだから仕方がない」などと発言する。
- 3 「おまえのようなやる気のないやつは教室から出て行け」などと発言する。
- 4 性的な話を授業中のたとえ話の中でする。
- 5 みんなの前で容姿のことを言う。
- 6 結婚のことを話題にする。
- 7 「あいつは仕事ができない」などといって仕事を与えない。
- 8 職場でのお茶準備は女性の仕事になっている。
- 9 部活動中に必要以上に生徒の身体に触る。
- 10 激高して、机をたたいたり、書類を投げつけたりする。

2、3、7、10番は、パワー・ハラスメントに該当します。それ以外のものは、すべてセクシュアル・ハラスメントに該当します。「性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合」があったり「不快に感じるか否かは個人差がある」ので、「この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測」は注意が必要です。また、「指導のつもりであっても、適正なレベルを超えると相手を傷つけて」しまい、パワー・ハラスメントになってしまう場合もあります。いずれにしても、自分の価値観や思いこみで相手との関係を考えることは、相手を不快にさせることがありますので、注意が必要です。

このような、ハラスメントを防止するためには、一人一人がハラスメントを正しく理解し、「お互いの人格の尊重と相手方の立場に立った行動」を心がける必要があります。そのためにも、研修等を通して学び続け、自己を振り返る姿勢が大切です。気持ちのよい毎日を送るとともに、気持ちの良い人間関係を築きたいものです。

#### ☆あなたは大丈夫？

(千葉県教育委員会が、同県の県立高校生の90,878人を対象に2005年1月～2月に実施した「セクハラに関するアンケート」の調査結果より)

- 教師からセクハラを受けた。4,315人
- 体を触られたり性的な関係を求められ、拒否すると成績や進路に不利になると言われた。191人
- 授業や生徒指導などで必要もないのに体をさわられた。1,281人
- みんなの前で容姿を話題にされた。923人
- 性的な話を聞かされた。797人
- 性的なからかい・冗談を言われた。700人
- 部活動中、必要以上に身体に触られた。606人

このように、「教師側の認識と生徒側の受けとめ方に大きなギャップが存在」します。「教師が日常の教育活動そのものの中で、無意識的に行っている言動が、実は生徒にはセクハラと受けとめられている」可能性があります。「教師にとっては、コミュニケーションをとるための行為だったとしても、生徒側が性的な不快感を覚えれば、即それはセクハラ以外の何物でもない」と言えます。

\* 『教職員の不祥事を防止する学校マネジメント』(八尾坂修 編集 教育開発研究所  
2005年 教育開発研究所刊行) 所収の事例 より



### 3 ランキング法を用いた校内研修 ～実践編～

1 次の事例を読みましょう。

A教諭は、飲食店で友人Bと二人で飲食し、ビールをジョッキ5～6杯飲んだ。その後二人でスナックに行き、たまたま居合わせたもう一人の友人Cと飲食し、A教諭は焼酎をコップ5～6杯飲んだ。12時頃からカウンターで眠っていたところ、午前2時半頃になってBが帰宅するというので起こされ、Bの帰宅後、Cの車をA教諭が運転して自宅近くのCの家まで送ることとなった。途中の交差点で回転禁止違反をした際、警邏中のパトカーに停車を命じられ、呼気検査を受けて、酒気帯び運転(0.25mg以上)で検挙された。

2 この事例でA教諭にはどのような点に問題があったと思いますか。付箋に書き出してみよう。(各自6枚)


3 書き出した付箋から最も重要なこと(1枚)、次に重要なこと(2枚)、その次に重要なこと(3枚)を選んで下のように山形に貼り付けてみましょう。

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

- 4 事例に潜む問題点について、ランキングの結果をもとに小グループで話し合ってみましょう。（意見の重なりや最も重要なことを中心に）



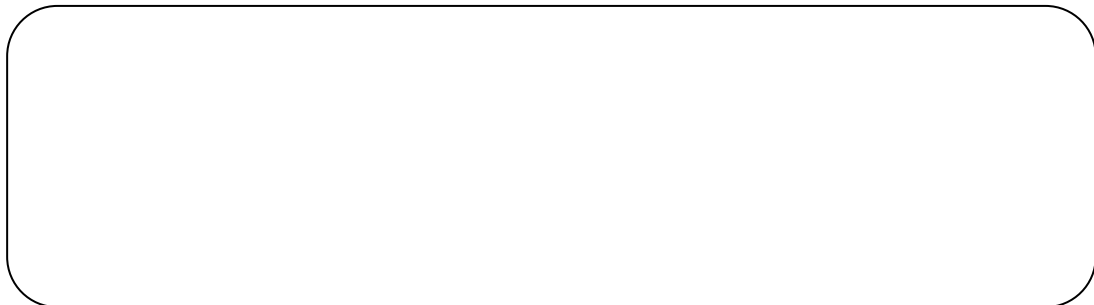
- 5 話し合った内容を発表してください。



- 6 学校でどのようなことに取り組んでいれば、A教諭の酒気帯び運転を未然に防ぐことができたと思いますか。



- 7 あなたは、この事例から、飲酒運転について日頃どのようなことを心掛けていこうと思いますか。（あなたは、この事例から、交通安全について同僚にどのような言葉掛けができると思いますか。）



## 4 「不祥事を防止するために」 みんなで行うディベート研修

### 1 事前準備

- ・チーム編成：6人グループを作る。
- ・事前にテーマについて周知し、各自が考えを持っておく。
- ・タイマーを利用して時間制限して行う。

### 2 展開例

- ① 次の事例を読みましょう。

中学校でサッカー部の顧問をしていた男性A教諭は、練習試合で怠慢なプレーをした男子生徒Bに対し、試合後職員室に呼び出した上で、生徒Bの頬を1回平手打ちした。生徒Bに怪我はなかった。生徒Bは、この事件の1カ月前、部活動を辞めたいとA教諭に訴えたが、A教諭の指導により部活動を続けることになった。これ以降は練習を休みがちになり、A教諭が心配している中で発生した事件であった。

この事件は、生徒Bの保護者が学校に被害を訴えて発覚した。

- ② 3人ずつに分かれ、肯定側と否定側を決めます。

- ③ テーマを確認します。

(テーマ例)「スポーツの指導において児童生徒をたたくことは是か非か」

- ④ 自分の立場の意見についてまず個々に自分の意見を書きます。(2分)

「スポーツの指導において児童生徒をたたくことは\_\_\_\_\_である。」  
(理由)

- ⑤ 3人で自分たちの立場の立論をします。理由を明確にします。(10分)

「スポーツの指導において児童生徒をたたくことは\_\_\_\_\_である。」  
(理由)

⑥ 肯定側の立論（2分）

否定側の立論（2分）

〈相手方の主張〉

⑦ 作戦タイム（3分）

相手方への質問

⑧ 否定側からの反ばく及び肯定側の応答（3分）

肯定側からの反ばく及び否定側の応答（3分）

メモ

⑨ 作戦タイム（3分）

最終弁論用メモ

⑩ 否定側の最終弁論（2分）

肯定側の最終弁論（2分）

⑪ ふり返り（ある立場になって考えることでテーマに対してどのような考えを持ったかを書きましょう。）（2分）

⑫ ⑪のふり返りについて6人で話し合しましょう。（6分）

⑬ 次の「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について（通知）」を読んで確認しましょう。（10分）

「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について（通知）」

平成 19 年 2 月 5 日 18 文科初第 1019 号  
文部科学省初等中等教育局長 錢谷 眞美

(略)

3 懲戒・体罰について

- (1) 校長及び教員（以下「教員等」という。）は、教育上必要があると認めるときは、児童生徒に懲戒を加えることができ、懲戒を通じて児童生徒の自己教育力や規範意識の育成を期待することができる。しかし、一時の感情に支配されて、安易な判断のもとで懲戒が行われることがないように留意し、家庭との十分な連携を通じて、日頃から教員等、児童生徒、保護者間での信頼関係を築いておくことが大切である。
- (2) 体罰がどのような行為なのか、児童生徒への懲戒がどの程度まで認められるかについては、機械的に判定することが困難である。また、このことが、ややもすると教員等が自らの指導に自信を持ってない状況を生み、実際の指導において過度の萎縮を招いているとの指摘もなされている。ただし、教員等は、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合においても、身体に対する侵害（殴る、蹴る等）、肉体的苦痛を与える懲戒（正座・直立等特定の姿勢を長時間保持させる等）である体罰を行ってはならない。体罰による指導により正常な倫理観を養うことはできず、むしろ児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの土壌を生む恐れがあるからである。
- (3) 懲戒権の限界及び体罰の禁止については、これまで「児童懲戒権の限界について」（昭和23年12月22日付け法務庁法務調査意見長官回答）等が過去に示されており、教育委員会や学校でも、これらを参考として指導を行ってきた。しかし、児童生徒の問題行動は学校のみならず社会問題となっており、学校がこうした問題行動に適切に対応し生徒指導の一層の充実を図ることができるよう、文部科学省としては、懲戒及び体罰に関する裁判例の動向等も踏まえ、今般、「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」（別紙）を取りまとめた。懲戒・体罰に関する解釈・運用については、今後、この「考え方」によることとする。

別紙

学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方

1 体罰について

- (1) 児童生徒への指導に当たり、学校教育法第11条ただし書にいう体罰は、いかなる場合においても行ってはならない。教員等が児童生徒に対して行った懲戒の行為が体罰に当たるかどうかは当該児童生徒の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。

- (2) (1)により、その懲戒の内容が身体的性質のもの、すなわち、身体に対する侵害を内容とする懲戒（殴る、蹴る等）、被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒（正座・直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）に当たると判断された場合は、体罰に該当する。
- (3) 個々の懲戒が体罰に当たるか否かは、単に、懲戒を受けた児童生徒や保護者の主観的な言動により判断されるのではなく、上記(1)の諸条件を客観的に考慮して判断されるべきであり、特に児童生徒一人一人の状況に配慮を尽くした行為であったかどうか等の観点が必要である。
- (4) 児童生徒に対する有形力（目に見える物理的な力）の行使により行われた懲戒は、その一切が体罰として許されないというものではなく、裁判例においても、「いやしくも有形力の行使と見られる外形をもった行為は学校教育法上の懲戒行為としては一切許容されないとするは、本来学校教育法の予想するところではない」としたもの（昭和56年4月1日東京高裁判決）、「生徒の心身の発達に応じて慎重な教育上の配慮のもとに行うべきであり、このような配慮のもとに行われる限りにおいては、状況に応じ一定の限度内で懲戒のための有形力の行使が許容される」としたもの（昭和60年2月22日浦和地裁判決）などがある。
- (5) 有形力の行使以外の方法により行われた懲戒については、例えば、以下のような行為は、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常体罰には当たらない。
- 放課後等に教室に残留させる（用便のためにも室外に出ることを許さない、又は食事時間を過ぎても長く留め置く等肉体的苦痛を与えるものは体罰に当たる）。
  - 授業中、教室内に起立させる。
  - 学習課題や清掃活動を課す。
  - 学校当番を多く割り当てる。
  - 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。
- (6) なお、児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使は、もとより教育上の措置たる懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。また、他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目前の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使についても、同様に体罰に当たらない。これらの行為については、正当防衛、正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。

## 5 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その①

～島根県教育センター作成「教職員のよりよい人間関係づくりのために」（冊子）を使って～

### ○ ねらい

自分でも気づいていないストレスの原因や実は気になっていることを整理する。  
心の中のもやもやを言語化することで、もやもやの軽減等を図る。  
弱音が吐ける、本音で交流できる関係を同僚間でつくる。

○ 研修の流れ ※冊子：「教職員のよりよい人間関係づくりのために」は島根県教育センターHPからダウンロードできます。

| 時 間          | 内 容  | 留意点  |
|--------------|--|--|
| 10分          | <p>〈みんなでリラックス〉</p> <p><b>例①</b> ジャンケン肩もみ→「冊子P53」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・二人組を作って、ジャンケンで勝った方がもんでもらう役、負けた方がもむ役になる。</li> <li>・一分間おしゃべりをしながら、もむ。</li> <li>・一分たったら、交代する。</li> </ul> <p><b>例②</b> ウシとウマ→「冊子P53、54」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・二人組を作って、(例①と同じ二人組で)それぞれの呼び名を「ウシ」と「ウマ」にする。</li> <li>・お互いの手の平を軽くあわせ、リーダー役の人が自分の呼び名を呼んだら、相手の手の甲をたたくことができる。相手は、たたかれないように手を動かす。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・話しやすい雰囲気をつくるために、簡単かつ心理面の負担の少ないエクササイズを選ぶ。例以外のものでも可。</li> <li>・肩もみをする場合は、身体接触を嫌がる方には強制しない。</li> <li>・時間があれば例①、②の両方を行う。</li> <li>・リーダー役の人はウシとウマの言葉が出てくる簡単な物語を作っておくとよい。(冊子にも掲載してある)</li> </ul> |
| 40分<br>(10分) | <p>〈自分の今を見つめて、整理する〉</p> <p><b>ワークシート選びと記入</b>→「冊子P14～P20」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・A-1からA-6の六枚のワークシートから書けるもの(書きたいもの)を一枚選ぶ。</li> <li>・選んだワークシートに記入する。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークシートの記入と聴き合いを動機づけるために「C-6感情の社会化」(冊子P50)を読むのもよい。</li> </ul>   |
| (25分)        | <p><b>聴き合い</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・はじめに作った二人組で聴き合う。自分が選んだシートを相手に伝え、相手にシートの質問文を読んでもらい、それに答える形で記入したことを話す。10分程度聴き合う。</li> <li>・話し手と聴き手が交代し、同じように聴き合う。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・聴き合いを始める前に次のことを伝える。</li> <li>☆意見や批判を伝えずに肯定的に聴くこと。</li> <li>☆シートに書いたけれど話したくないことは言わなくてもよいこと。無理に話さなくてよいこと。</li> </ul>   |
| (5分)         | <p><b>伝え合い</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・聴いてもらった感想、話してみての感想を伝え合う。</li> </ul>   |  |



職場での自分の“今”をみつめてみましょう。みつめてみることで自分自身が置かれている状況が整理されたり、確かめられたりできることは、人間関係を培っていく上でも大切なことです。

## 職場での 自分の“今”をみつめてみましょう

1 出だしの文に続けて、思い浮かんだことを書いてみましょう。全てを埋めなくてもかまいません。

\*私が今、特に力を入れていることは、

\_\_\_\_\_です。

\*私が今、嬉しいなと感じていることは、

\_\_\_\_\_です。

\*私が今、気になっていることは、

\_\_\_\_\_です。

\*今、私の心の多くを占めているのは、

\_\_\_\_\_です。

\*私にとって、職場は、

\_\_\_\_\_です。

\*私は今、

\_\_\_\_\_です。

2 書いてみて、今の自分についてどのようなことが感じられますか。



“今”自分自身が「どんなことにどのような思いをしているのか」、「どんなことに不安や不満を感じているのか」、「どんなことに心が向かっているのか」など、自分の状況や気持ちも人間関係に大きく作用してきます。自分の状況や気持ちがあかめると、「関係がうまくいかなくても今は仕方ないなあ」と思えたり、「この仕事で一杯いっぱいになっているから今は許してもらおう」とゆとりがもてたりするかもしれません。また、「こんなに人間関係のことを気にしている自分だから、かえって緊張してしまうのかもしれないなあ」などと自分のことも肯定的に考えてやれるのではないのでしょうか。

あなたは、自分の好きのところ、いいところを見つけ、認めてやっていますか？「自己受容できたほど、他者受容できる」といわれています。人間関係を築く上でも、自分が自分自身をどれだけ好きと思えているのか、好ましいところも、嫌なところも含めてどれだけOKをだせるのかなどといった自己受容や自己肯定感が大きく影響してきます。

自分の **好きのところ、いいところ**を考えてみましょう


1 自分の好きのところ、いいところをできるだけたくさん（6以上）挙げてみましょう。  
どんなに小さなことでも、人には見えない心の動きでもかまいません。

|   |  |   |  |   |  |
|---|--|---|--|---|--|
| ① |  | ② |  | ③ |  |
| ④ |  | ⑤ |  | ⑥ |  |
|   |  |   |  |   |  |
|   |  |   |  |   |  |

※ どうしても、浮かばないときには、自分が気に入らないところや嫌いだと思っていることを、あえて好きなこととしてあげてもよいでしょう。

「相手の迷惑にならないかとじっくり考える」「すぐ相手に合わせられる」など、自分にしかわからないであろうことにも目を向けてみましょう。

2 書いてみての感想があれば、書き表してみましょう。





自分の好きのところ、いいところといわれてもなかなか思い浮かばないという人もあるかも…。「自分に甘いのでは…」とか「自己満足していても…」とかの気持ちが素直に書くことを拒むのかもしれませんが、まずは、自分のよさを自分自身が認めてやることが、自己受容の第一歩です。もちろん、自分のいいところを、身近な仲間に認めてもらえると、さらに安心して受けいられるのではないのでしょうか。

自分のよいところ、輝いているプラス面だけでなく、自分としてはいやだと思ったり気になったりしているマイナス面をも含めて、「自分ってこうなんだ」とか、「こんなところもあるけどこれが私」などと認めていくことが自己肯定感だといわれます。このマイナス面も視点を変えてみると…

## 自分のいやなところ・気になるところをみつめてみましょう

- 1 自分のいやなところ、気になるところを挙げてみましょう。  
そのことをいいかえてみると。

【いやなところ・気になるところ】

〔例〕 優柔不断である



【いいかえてみると】

慎重である



- 2 書いてみての感想があれば、書き表してみましよう。



自分がいやだなあ、気になるなあと思うところは、意外にたくさん浮かんできたのではないのでしょうか。しかし、それらも視点を変えると…。視点を変えて、マイナスをプラスに考えられるといいですね。

人は、自分と性格の似ている人の言動が気になったり、自分自身がいやだと思っている行動傾向を示す人に対して、とかく批判的・否定的になってしまうといわれます。それは、自分自身のなかにある、好きになれない、認めたくない部分と重なるからかもしれません。逆に、自分自身の好きでない、認めたくない部分を自身が受けいられると、他の人の同じような部分も受けいれることができるでしょう。

忙しさの中では、人間関係のことはもちろん、自分自身についてゆっくり考える時間をもつことはできかねます。しかし、これまで多くの人と出会い、さまざまな関係を紡いできたことと思います。誰かとのかわりで自分自身が大切にしてもらったという体験の中に、教職員の人間関係をよりよくするためのヒントが隠されているかもしれません。

これまでに自分が大切にしてもらったことを思い出してみましょう

- 1 職場での誰かのかかわりで、“うれしかったなあ”“ありがたかったなあ”と感じられ、今でも心が温かくなったり、ほっとしたりするような思い出があることでしょうか。思い出して書いてみましょう。  
箇条書きでも、一つのことを詳しく書いてもかまいません。

それは、私が \_\_\_\_\_ の頃でした。

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

- 2 書いたことをもう一度読み返してみてください。そして今、どのような気持ちになっていますか。

.....




誰かのかかわりに嬉しくなったり、感謝したりといった体験は、いつまでも温かな思い出となって自分を支えてくれるでしょう。心が温かくなると自分自身や周囲の人たちを優しい気持ちで受けとめることができるのではないのでしょうか。また、そのことは、ご自身が誰かにかかわる時のモデルにもなるのではないのでしょうか。

普段、職場の仲間のために、人知れずしていることや心がけていることはありませんか。当たり前  
にやっているのでも自分でもやっていると思わないでいることもあるかもしれません。誰も知らないそ  
の頑張りや、まず自分自身が認めてやりましょう。「なかなかやってるじゃないか」「よく頑張ってい  
るね」などと思ってやることで、自分のことが好きになったり、自分に優しくできたりもします。

## 職場の人のために がんばっている自分を探してみましよう

- 1 あなたが職場で、誰かのために意識して心がけていることを挙げてみましょう。  
もちろん、いつもでなくてもいいです。できる時にやっているということがかまいません。

〔例〕・ゆとりのある時は、隣のクラスの配布物をもって行ってあげる  
・忙しそうにしている人に、「何んでも手伝いますよ」と声をかける  
・早く学校に行った時には、隣の組の暖房もつけておく  
・会議を欠席した人に、必ず会議の様子を伝える、あるいは、メモしてわたす

- 2 そんな自分に、一言いってしまったらどんなことですか。

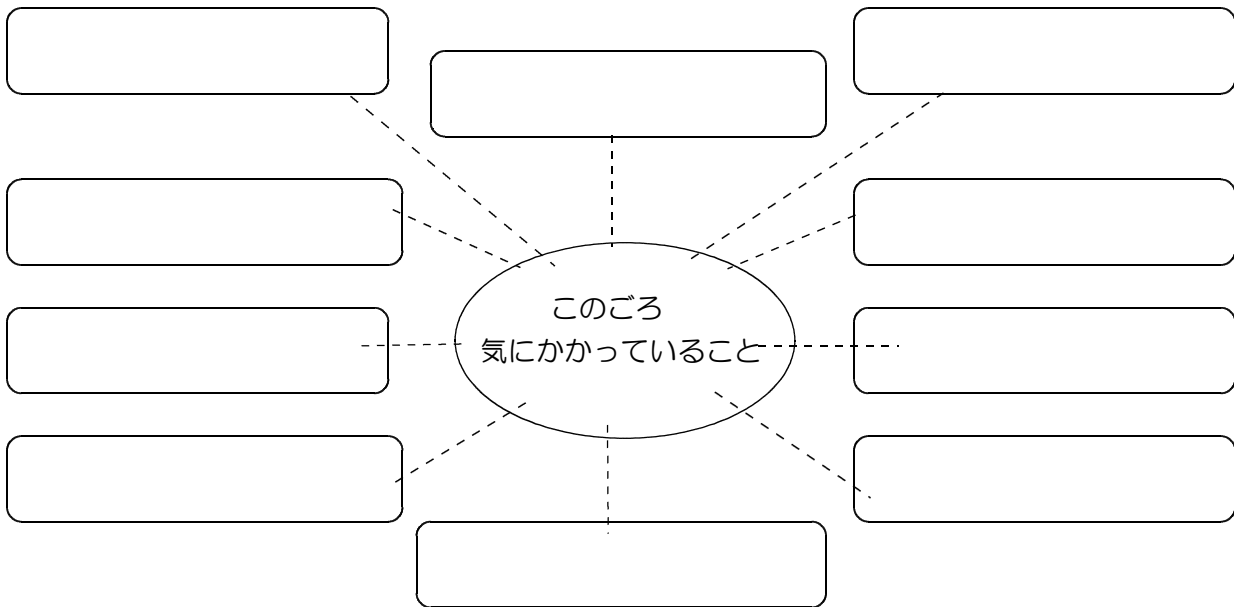


もちろん、自分自身にゆとりがないときには、人のために何かできるなどということは難しいこと  
でしょう。やっていると言っても、いつもやってるわけではないと後ろめたさを感じる方もあるかも  
しれません。しかし、少しゆとりがあって誰かのために動けたとしたら、そうできた自分をほめてや  
りましょう。たとえ、どんなに小さなことでもです。そうしてもらった人は、きっと、「関心を向けて  
もらえた」「大変さをわかってもらえた」などと感じ、ほっとしたり、安心したりして、仕事に向かう  
元気や意欲を湧かせているでしょう。ささやかでも、互いにそうし合えたならば、自ずと関係は温か  
いものになるでしょう。

たくさんの気になることを抱えて学校生活は流れていきます。このごろのあなたは、どのようなことが気になっているのでしょうか？ 仕事のこと、人間関係のこと、個人的なこと…。何がどのように気にかかっているのか、特に気にかかっているのは何かなどが整理できると、対応の糸口が見えてくるかもしれません。

### このごろ気にかかっていることを整理してみましょう

1 このごろ、気にかかっていることを書き出してみましょう。すべてを埋めることはありません。



2 書き出した気にかかっていることをグルーピングしてみましょう。  
グルーピングできたら、そのグループをまとめるような名前を  につけてみましょう。

|                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| *<br>*<br>*          | *<br>*<br>*          |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| *<br>*<br>*          | *<br>*<br>*          |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> |

3 グルーピングしてみて、今、どのようなことを感じていますか。

4 グループしたものを，取り組んでみよう(取り組む必要がある)と思われる順に並べてみましょう。

|   |    |     |    |
|---|----|-----|----|
| I | II | III | IV |
|   |    |     |    |

◇ 順位Ⅰについて，今，どのようにお考えですか。

今，感じていることやⅠに関連してこれまでやってきたことがあれば書きとめておきましょう。

◇ よかったら，順位が下位のグループについても，考えてみましょう。

Ⅱについて

Ⅲについて

Ⅳについて

5 気にかかることを整理してみて，今どのような感想をもちましたか。



気にかかることがたくさんあると，一体何から考えたらよいのか，どう取り組めばよいのかがわからなくなり疲労感や無力感，自己否定感を募らせたりすることがあります。また，ゆとりがなくなり，そのことが人間関係にも悪影響を及ぼすことがあるでしょう。そうなる仕事を進めていく上でも支障がでできます。人間関係での気がかりが大きいと感じられたら，次のような取組をしてみられませんか？

◇ 身近な誰かに，このごろ人間関係でどんなことが，どのように気になっているのか，また，そのために自分がどんな気持ちになっているのかなどをしっかりと聞いてもらいましょう。話すことで自分の気持ちが整理できたり，受けとめが変わったり，しばらく置いておくことができたりするかもしれません。

◇ もう一度このシートでその関係に限って振り返ってみるのもよいかもしれません。

◇ 場合によっては，しばらくそっとしておいたり，距離をおいてみたりするのもよいでしょう

一方，整理してみると意外に少ないことがわかったり，何から取り組むとよいかが見えてきたりしたのではないのでしょうか。「一度に」ではなく，できそうなことから一つ一つ取り組んでいきましょう。

大河原美以氏が「感情の社会化」という言葉を使っています。

「感情の社会化」とは、

「うれしい」という「ことば」を使うことによって、他の人と共有のイメージをもつことができれば、「ことば」を通して感情を共有することができ、他者とのつながりが可能になる。このように「ことば」によって感情を他者と共有できるようになるプロセスのこととされています。

赤ちゃんは、身体全体を流れる感情を泣いたり、ぐずったりして非言語で外に向かって表現をします。それを周りの大人が「うれしかったね」「悲しかったね」と「ことば」にしていきます。身体を流れる感情に「ことば」で名づけることで、子どもの感情は育っていくと言います。物の名前をあらわす「ことば」は、「これは、りんご」「それは、ボール」という風に「物」と「ものの名前」が、結びつけられていくことで獲得されていきます。

つまり、「感情」と「感情をあらわすことば」が一致したものとして獲得されていくためには、子どもが感じている感情を推測して正しく、言い当ててくれる大人の存在が必要だということになります。そうして、たとえネガティブな感情であっても「くやしいんだね」「怒っているんだね」とことばにしてもらって、共有できる他者がいて、安心感を感じ、ネガティブな感情をコントロールできるようになっていくのです。

しかし、この「感情の社会化」は、子どもだけに限ったことではないと思います。

特に学校で働く方たちは、「子どもたちのためにもう少しできることはないか」と常に頑張り続け、「学校で働く者として、もっときちんとしていなければならない」と常に自分を厳しく律し、自分の中に起きているネガティブな気持ち「苦しさ・しんどさ」などを抱え過ぎてしまう傾向はありませんか。そうだとすると皆さんにも「感情の社会化」は、心身の健康のためにも大切なことだと思います。もちろん、周りの方が「苦しいよね」「しんどいよね」と気持ちをそのまま正確に言葉にしてくれるといいのですが、しかし、中には、「みんな頑張っているから、苦しいなんて言ってはいけない。そんなことを思っている自分はまだまだ駄目」と自分の中で起きている感情をないことにしていたら、周りが言葉にするのは難しくなります。また、わからないふりをし続けていると本当に何が苦しくて、うれしくてがわからなくなってしまって、自分の感情をつかむことができにくくなっていきます。それこそ、感情のコントロールをしにくくなってしまいます。自分を自由に素直に表現することも難しくなっていきます。

だから、自分の感情は、内側から「わかってよ」とサインを送っていると思ってやって、言葉にしてみることで、コントロールしやすくなったり、痛みが和らいだりします。

また、「うれしかったよね」「楽しかったよね」といったポジティブな感情も言葉にすることで、強化されていきます。つまり、うれしさや楽しさが倍増していくということです。

DESCや私メッセージは、自己表現のスキルになるだけでなく、自分の感情をつかむためにも少しはお役に立つのではと思います。「今日はくやしかったね」「今日は楽しかったね」と感情を正確につかんで、言葉にしてやること、まずはご自分にしてあげてほしいと思います。





## D-1 みんなでやってみませんか？

〈冊子P53〉

### 人間関係づくりのエクササイズ

#### ～職員会のはじめ5分でできるエクササイズ～

ちょっとした  
時間でできる

教職員の  
人間関係づくり  
に生かす

ほっとできる  
リラックス  
タイムとして

忙しい日々だとは思いますが、エクササイズをすることによって和やかで楽しいひとときを過ごし、教職員の人間関係がよりよいものになればと思います。

#### 1. ジャンケンかたもみ

- ① ペアをつくってください。
- ② ジャンケンをして、勝った人が肩をもんでもらう役、負けた人が肩をもむ役になってください。肩もみが嫌な人はいますか。(肩たたきでもよいです)

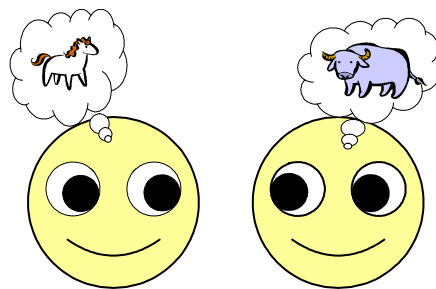
身体接触をいやがる人には強制しません。  
後ろに立って、話をするだけでもよいことを伝えます。



- ③ では、ジャンケンで勝った人は手をあげてください。
- ④ 勝った人はいすに座りましょう。負けた人は、その後ろに立って、1分間肩をもんでください。肩をもみながら、今日あったことを思いつくままに話をしてください。では、はじめます。
- ⑤ (1分たったら) 時間です。役割を交代します。はじめてください。
- ⑥ (1分たったら) 時間になりましたので、終わります。ありがとうございました。

#### 2. ウシとウマ

- ① ペアをつくってください。
- ② お互いの手のひらを軽く合わせてください。(右手と右手、もしくは、左手と左手)
- ③ ペアのうちひとり、私が「ウマ」と言ったら相手の手の甲をたたいてください。相手の人は、私が「ウシ」と言ったら相手の手の甲をたたいてください。
- ④ 手の甲がたたかれそうになったら逃げてよいです。
- ⑤ お手つきがないように、よく聞いてください。
- ⑥ では始めます。  
\*「タコとタイ」でもどうぞ!



進行役が「ウシ」「ウマ」を唱えます。中に「ウサギ」など間違えやすものを混ぜると盛り上がります。裏面の「ウシとウマのお話」も利用してみてください。

### 3. 五色のカード

〈冊子P54〉

「赤」「黄」「緑」「青」「紫」の五色のカードを用意し、一人一人に五色のカードのうちの1枚を配ります。(色の数は、人数によって変えても構いません)

- ① これから私が言うテーマで自己紹介をしてください。(今回)自己紹介をする人は、配られたカードの色で決まります。
- ② 最初にテーマをお伝えします。「今はまっているもの」について自己紹介をしてください。
- ③ 今回、自己紹介して下さる人を決めます。(カードを出す)〇色の方はお立ちください。
- ④ では、お願いします。(〇色の方が順番に自己紹介をする)
- ⑤ ありがとうございました。次回の職員会では、違う色のカードの方に自己紹介していただくと思います。よろしくお願いします。
- \* 最後の回のテーマは「今の気持ち」にします。(下記⑧⑨を見てください)
- \* 時間があれば、⑥以降へ進みます。
- ⑥ 次は「休みの日の過ごし方」について自己紹介してください。(カードを引く)自己紹介して下さるのは、△色の方です。お願いします。
- ⑦ (テーマを変えて繰り返します)
- ⑧ (最後の1色になったら)まだ、自己紹介をしていない色の方はお立ちください。最後のテーマは「今の気持ち」です。お願いします。
- ⑨ ありがとうございました。それでは、最後に雑談タイムを少しとります。お隣同士で、これまでやってきたこのエクササイズの感想を自由にお話ししてください。

「今はまっているもの」「休みの日の過ごし方」「学生時代やっていた部活動」「今まで読んだ本の中で心に残っていること」「今、一番興味を持っているもの」「1日の中で一番好きな時間」などのテーマで自己紹介してみてもいいでしょう。

#### ～ウシとウマのお話～

昔々あるところに、ウマ太郎おじいさんとウシ子おばあさんが暮らしていました。ウグイスがさえずるうらかなある日、ウマ太郎おじいさんが、山へ芝刈りに出かけますと、岩陰に大きな箱があるのを見つけました。

「はて?なんじゃろう?」箱との出会いに運命的なものを感じたウマ太郎おじいさんは、「ウシ子おばあさんに見せてやろう」とウチに持って帰りました。「ウシ子や、これは一体何が入っているのじゃろうのう?」ウマ太郎おじいさんが、箱の中をのぞくとびっくり!「ウシ子や、ウシ子。これは驚いた。」ウシ子おばあさんものぞいてみますと、中には、美しく光り輝く、立派な立派なうるし塗りのウシとウマの木像が入っていました。

「うわぁ、なんと素晴らしいものじゃろう。ウマ太郎おじいさんや。これをウチの家宝にしましょう。」とウシ子おばあさんが言いました。

「うん。それはいい。」ウマ太郎おじいさんも言いました。

2人はこのウマとウシの漆塗りの木像をうやうやしく飾り、いつまでもいつまでもうーんと大切にしましたとさ。おしまい。

## 6 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その②

～島根県教育センター作成「教職員のよりよい人間関係づくりのために」（冊子）を使って～

### ○ ねらい

職場の同僚に声をかけてみようとする意識をもつ。

お互いの気持ちを知ることで同僚への声のかけ方を考えることができる。

困っているときに助け合える同僚関係をつくる。

### ○ 研修の流れ

※冊子：「教職員のよりよい人間関係づくりのために」

| 時 間          | 内 容  | 留意点  |
|--------------|--|--|
| 10分          | <p>〈みんなでリラックス〉</p> <p>例 ジャンケン肩もみ→「冊子P53」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・二人組を作って、ジャンケンで勝った方がもんでもらう役、負けた方がもむ役になる。</li> <li>・一分間おしゃべりをしながら、もむ。</li> <li>・一分たったら、交代する。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・話しやすい雰囲気をつくるために、簡単かつ心理面での負担の少ないエクササイズを選ぶ。例以外のものでも可。</li> <li>・肩もみをする場合は、身体接触を嫌がる方には強制しない。</li> </ul> |
| 50分<br>(10分) | <p>〈同僚への声のかけ方を考える〉</p> <p>ワークシート選びと記入→「冊子P37～P40」</p> <p>「こんなときどんなことばを掛けてもらいたい?①②」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・B-9及びB-10の2枚のワークシートから書けるもの（書きたいもの）を一枚選ぶ。</li> <li>・選んだワークシートに記入する。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・別案として、2枚のワークシート以外の設定を自分なりに考えてもよい。<br/>(例 保護者との関係で同僚との関係で家庭内のトラブルなど)</li> </ul>                       |
| (30分)        | <p>ロールプレイ（声をかけられる役 声をかける役）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の選んだワークシート、または自分の設定を伝え、相手に声をかけてもらうところからロールプレイを行う。（5分程度）</li> </ul> <p>シェアリング（10分程度）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「声をかける役」「声をかけられる役」をロールプレイした感想を伝え合う。</li> </ul> <p>※役を交代し、同様にロールプレイとシェアリングを行う。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ロールプレイに取り組む際の気持ちづくりを大切にすする。</li> </ul>   |
| (10分)        | <p>全体シェアリングまたはグループシェアリング</p> <p>4～6人</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いの気付きを全体で共有する。ただし、無理に話さなくてもよいことを確認する。</li> </ul>   |

**こんな時どんな言葉をかけてもらいたい？①**  
 ～急きょ休むことになった場合～

急きょ休むことになった時を思い浮かべてください。  
 次のような場面を想定してみてください。  
 あなたは、午後に実施される全校参加の校内行事の担当という立場です。準備段階では特に問題もなく、あとはその時間を迎えるだけとなっていた朝のことです。  
 家から電話があり、家庭の事情でどうしても年休をとらせてもらう必要が生じました。  
 ※細かな部分、立場などはご自分の状況で設定されてかまいません。

1 事情を話し、学校を後にしようとしているあなたは、相手の方にどんな言葉を返してもらいたいですか。一つでなくても結構です。書ければ相手の態度についても書いてみてください。

どんな気持ちから左のような言葉や態度を返してもらいたいと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。



2 逆にこんな言葉や態度は返されたくないなというのがあれば、書いてください。

どんな気持ちから左のような言葉や態度は返されたくないと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。



次ページ参照

事前にこのワークシートをやっていた方たちの声をまとめてみました。

1

- ① 家の方、大切にしてください。何かあったら携帯で連絡をとりながら一緒に対応しましょう。
- ② 子どもたちの様子は明日伝えますよ。
- ③ 今までの準備がきちんとできているから私たちも安心してできるから、大丈夫。
- ④ 残念でしたね。気になるのですが、何とかやりますからね。
- ⑤ それは大変。早く帰ってあげてくださいね。家まで気をつけてね。

- ① 仕方ないから許してもらいたいけれど、自分を頼ってほしいところがある。
- ② どうなるかが気になるから、安心させてほしい。
- ③ 不安だから、なんとか言ってもらいたい。でも、自分の今までを認めて欲しい。
- ④ 主担当とはいえ、分担がしてあるから任せないといけない。
- ⑤ 申し訳ないけれど、家庭の事情はわかってほしい。

返す側が、自分の大変さを少しおいておいて、まずは相手がどんな気持ちでいるかなあと考えてみる、そんな間がもてるといいのかもしれないね。

2

- ① そんな急に言われても無理ですよ。
- ② それくらいなら、行事が終わってからは無理なんですか。絶対に休まないといけないの？
- ③ たいしたことない行事だから大丈夫だよ。
- ④ あなたがいなくても大丈夫。
- ⑤ 大丈夫かな。どうしよう
- ⑥ え～どういうことなの（と事情を聞いてくる）

- ① 申し訳ないことはわかっているから責めないでほしい。
- ② 自分の事情をわかってほしい。
- ③ 安心させるためとはいえ、頑張ってきたことがばかばかしい。
- ④ 安心させてほしいけれど、必要とされたい。
- ⑤ 不安にさせないでほしい。
- ⑥ 非難されたくない。

2のかけられたくない言葉もその時の言い方、態度などの非言語的な部分や普段の関係性もあわさって伝わっていくと思います。だから、同じ言葉であっても相手のとらえ方は、かわってきますので、非言語的部分もチェックしてみることが大切かもしれませんね。

**こんな時どんな言葉をかけてもらいたい？②**  
 ～トラブルが続いて疲れている場合～

トラブルが続いていて、疲れた気持ちでいる時を思い浮かべてください。  
 次のような場面を想定してみてください。  
 最近、学級内で子ども同士のトラブルが続いていて、対応に追われ、また、子どもたちに対して、日々気が抜けない状態です。それに加え、保護者への説明があったり、苦情や相談の電話があったりする中で、あなたは毎日頑張っています。  
 ※ 細かな部分、立場などはご自分の状況で設定されてかまいません。

1 こんな状況を周りのみなさんは知っています。そこで、職員室にもどってきた時などにどんな言葉をかけてもらいたいですか。一つでなくても結構です。書ければ態度についても書いてみてください。



どんな気持ちから左のような言葉や態度をかけてもらいたいと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。

2 逆にこんな言葉や態度はかけられたくないなというのがあれば、書いてください。



どんな気持ちから左のような声や態度はかけてほしくないと思われたのでしょうか。書ければ書いてみてください。

次ページ参照

事前にこのワークシートをやっていた方たちの声をまとめてみました。

1

- ① お疲れ様。一緒に考えられることがあったら言ってね。(何かできることがあったら言ってね。)
- ② お疲れ様 (穏やかに)
- ③ 話聞くよ。いつでもいい時に声かけて。
- ④ 最近、どう？ (それ以上は自分から聞いてこられない)
- ⑤ 先生よく頑張っているね。たいしたもんだわ。
- ⑥ 最近休憩がないでしょう。お茶しましょう。
- ⑦ 学級の子ども、こんなことががんばっていたよ。(いいところを伝えてくれる)
- ⑧ 大変だよ。自分もねえ…… (自分の失敗を率直に話してくれる)
- ⑨ 机の上にお疲れと書いたメモと甘いお菓子が置いてある。

- ①② わかってもらいたい。でも、過剰に親切にされるのはつらい。
- ①③ いっぱいいっぱいなので、アドバイスをたくさんされても困る。でも、必要な時は助けて欲しい。
- ③④ 本当につらい時は弱音をはく場所がほしいから、きっかけをつくってほしい。
- ⑤ 駄目なところもあるけれどがんばっていることを認めて欲しい。
- ⑥ ゆっくりしたい。気分転換したい。
- ⑦ 子どもを肯定的に見たい。前向きになりたい。
- ⑧ 仲間意識をもちたい。
- ⑨ 疲れている自分に肯定的な気持ちを向けてほしい。でもあまり注目されたくはない。

2

- ① (たいしたことないよ。だから、まだ) がんばれるよ。がんばって。
- ② 先生の学級の子どもは～とマイナス面を言うてる。
- ③ こうすればいいと細かく次々と言うてる。自分の成功例を話してくる。
- ④ ここが悪いからよくなるんじゃない。どうなっているの？ (具体的に聞いてくる)
- ⑤ 今のままでは子どもたちがかわいそう。
- ⑥ 早くなんとかせんといけんね。
- ⑦ 影で自分の学級のことが話題になっている雰囲気を感じる。

- ① 励ましているつもりでも、これ以上いろいろ言わないで。一人に責任を押しつけないで。
- ② 落ちこみたくない。元気になることを言うてる。
- ③④ 色々言われても今は余裕もないし、できない。だから、萎縮してしまいそう。自分にできることを言うてる。
- ⑤⑥ 言われなくても自分が一番わかっているし、つらいんだ。
- ⑦ 話題になるのは仕方ない。だから、直接言うてるほしい。



「自分はよかれと思っていたのに……」ということが、上の結果からもわかると思います。あくまでも相手のその時の気持ちをつかんで返していくということが大切なのだと思います。しかし、ほんの少しでも言葉を返したり、動きに表してみたりすることは、自然と肯定的な関心として相手には伝わっていくことと思います。相手が発したことを受けたら、こう感じたよということ返していきたいものです。そうすることで、関係はより確かになっていくことと思います。

## 7 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その③

### ～職場のコミュニケーション力を高める研修～

#### 1 自分を振り返ってみましょう。

「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～」(マネジメント研修カリキュラム等開発会議)より

「まず、今の自分を見つめてみましょう。」(10分)

(「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～(モデル・カリキュラム)」平成17年2月)

を一部改変

(1) 日々、どのような教職生活を過ごしていますか。AからDのうち、あてはまるものに○印をつけてください。

A:よくある B:時々ある C:あまりない D:まったくない

- |                                |         |
|--------------------------------|---------|
| ①実践の過程で気づいた事柄をメモする。            | A-B-C-D |
| ②実践記録を作成する。                    | A-B-C-D |
| ③自校の児童生徒について同僚と話し合う。           | A-B-C-D |
| ④指導上の問題で悩んだり困ったりしている同僚の相談にのる。  | A-B-C-D |
| ⑤自分の実践や自分が見聞した実践を同僚に紹介する。      | A-B-C-D |
| ⑥学級経営や授業等について同僚同士で相互に検討する。     | A-B-C-D |
| ⑦職員会議など会議では積極的に発言する。           | A-B-C-D |
| ⑧学級通信などで教育についての考え方を保護者に説明する。   | A-B-C-D |
| ⑨校区内を散策しながら地域での有益な情報や要望などを集める。 | A-B-C-D |
| ⑩教職員以外の友人や知人とじっくりと懇談する。        | A-B-C-D |
| ⑪教育に携わってよかったと思える。              | A-B-C-D |
| ⑫ ⑪でAまたはBと答えた方→それはどんな時ですか?     |         |

(2) あなたの職場はどんな雰囲気ですか。

次の①～⑩のうちで「大いにあてはまる」と思うものについて( )内に○印をつけてください。

- |                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| ①積極的に意見やアイデアを取り上げる気風が強い。        | ( ) |
| ②校長や教頭にあまり相談をかけない。              | ( ) |
| ③少数意見でも聞くという気風が強い。              | ( ) |
| ④保護者との意思疎通が行われていないと思っている教職員が多い。 | ( ) |
| ⑤会議では議論が紛糾して長引くことが多い。           | ( ) |
| ⑥学級や学年の間での対抗意識が強い。              | ( ) |
| ⑦勤務時間を過ぎても遅くまで学校に残っている教職員が多い。   | ( ) |
| ⑧転勤をしたいと考えている教職員は少ない。           | ( ) |
| ⑨自主的な会合や雑談の光景が見られる。             | ( ) |
| ⑩新しいことに対してあまり積極的でない教職員が多い。      | ( ) |

職場の雰囲気をふりかえり、あなたはどのようなことに気づきましたか。



## 2 「理想の職場」について「マッピング・コミュニケーション」を行っていきましょう。

\*マッピング・コミュニケーション (斎藤孝 明治大学文学部教授が提案)

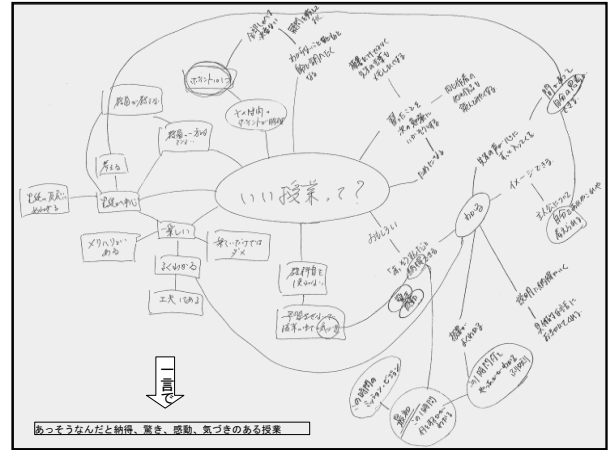
「2人で会話をしながらアイデアを出していき、間に置いた紙に浮かんだことを次々に書いていきます。

キーワードをメモしたり、キーワードとキーワードの間を線や矢印で結んだり、グループ化できるキーワードを丸で囲んだりします。こうして言葉と言葉のつながりを図化していきます。」

『ストレス知らずの対話術—マッピング・コミュニケーション入門—』(PHP研究所)より

〈手順〉

- ①白紙の紙を準備する。
- ②中央にタイトルを書く。
- ③二人一組になり、テーマについてイメージを具体化してどんどん書き込み、関連するところは線でつないだりして整理し、最後に「理想の職場」をできるだけ簡潔なことばでまとめる。
- ④制限時間は20分。
- ⑤まとめたことばをグループごとに出し合い、全体でいくつかのキーワードにまとめる。(15分)



マッピングコミュニケーション例 テーマ:「よい授業とは」

理想の職場とは

- ⑥今日の研修を通して感じたことを書きましょう。(5分)

## 8 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その④

～キャリアカウンセリングの視点を持ちましょう～

「キャリア」について考えましょう。

キャリア展望 : 個人がイメージしている将来設計と将来の自己像で、この先、どんな将来生活を描くことができるかの見通しのこと。

キャリア・アンカー : 個人のキャリアのあり方を方向づける <sup>いかり</sup> 錨 のこと。

現在の生活に自己をつなぎ止め、さらに将来に向けてキャリア発達を推し進めようとする指向性  
(自覚された自己の持ち味と価値)

(「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～」 マネジメント研修カリキュラム等開発会議)

### (1) 自分にとっての教職の意味(キャリア・アンカー)を考える(5分)

あなたは、現在の仕事についてどのように考えていますか。次の①～⑩のうちで「そう思う」というものについて( )に○印をつけてください。

- ①目新しく変化に富んだいろいろなことをしてみたい。( )
- ②他人と競争して負けるとくやしい。( )
- ③手がけたことは何でも最善を尽くしたい。( )
- ④たいてい問題は自分で解決できると思う。( )
- ⑤校内において自分に要求されている役割を把握している。( )
- ⑥自分の行動が学校にとってプラスになるか考えている。( )
- ⑦何かしようとする時、自分にそれができるか不安になる。( )
- ⑧人に勝つことより、自分なりに一所懸命やるのが大切だと思う。( )
- ⑨勉強や仕事に努力するのは、他の人に負けないためだ。( )
- ⑩今までにしたことのない仕事をしてみたい。( )

### (2) これまでをふり返って「教職のやりがい」を感じたことについて書きましょう。(10分)

### (3) グループになって(2)について紹介し合ひましょう。(20分)

(4) ストレスの軽減に役立つキャリアカウンセリングの視点を持ちましょう。(10分)

① 10年後の自分像を書き出してみましょう。(例 仕事や個人の生活など)

② ①になるために必要な5年後の自分像を書いてみましょう。(10年後の自分像につなげるには、5年後にはどんな自分でいたいですか。)

③ 5年後の自分像を目指して1年以内にできることを書いてみましょう。

(5) 今日の研修を通して感じたことを書いてみましょう。(5分)

(参考)

「実際、メンタル不調者が多い会社や部署に組織のストレス調査を行うと、キャリアパスが不透明であることや将来への不安が、従業員のストレスに大きく影響を与えている実態が浮き彫りになることがあります。このように、不安がいつも付きまとっている状況はストレスの温床となりますから、自分を守る手段として自分自身が主導してキャリアをプランニングしていく意識がキーになります。」(中略)

「自分の人生における「働くこと」をめぐって、これまでの自分や、いま自分が立っている場所を見直し、少し先を見据えて、自分なりの職業に対する意味づけを持って、歩み出すことを支援する作業が、キャリアカウンセリング」であり、「自らキャリアをつくっていくという意識が必要とされます。」

『ストレスマネジメント入門』(島 悟・佐藤恵美 著 日本経済新聞出版社 刊) より

## 9 学校情報セキュリティについて考える ～情報資産を洗い出そう～

### 1 研修のねらい

学校は、児童生徒、保護者の個人情報や、学校運営をするための情報を数多く所有しています。こういった情報は、誰が、どこに、どのような形で管理しているのでしょうか。教職員で話し合い、学校内における情報資産を洗い出し、整理することによって、情報セキュリティに関する意識を高めましょう。

### 2 研修の流れ

#### ① 4人～5人のグループを作る。(5分)

(全体の人数が多い場合は、校務分掌や学年部で行う。)

- ・最近のマイブームと50までの数字で好きな数字を発表する。
- ・全体司会がグループの司会者と記録・発表者を指名する。

(例)好きな数字の一番大きかった人が司会、一番小さかった人が記録・発表をするなど。

#### ② 各グループに情報資産分析シートを配布する。

#### ③ グループ内で、学籍、学習成績、生徒指導、保健データ、進路指導資料、学校事務などの種別から一つ選び、それについて、以下のことについて話し合う。

(25分)

情報資産、管理者・作成者、記録媒体、保存期間、消去方法、保管場所、  
公開対象、主な記載内容、評価

#### ④ グループで話し合っ、気づいたことを全体に発表する。(15分)

#### ⑤ 研修を通して感じたことを、グループ内で振り返る。(5分)

### 3 留意点

研修を通して、各校の情報管理上の問題が話題になるかもしれないが、この研修のねらいはそれぞれの管理方法を考えることではないので、校内の情報担当に引き継ぐ。

#### 【参考資料】

『学校情報セキュリティ・ハンドブック～今日から始められるセキュリティポリシーの作り方～(改訂版)』(学校情報セキュリティ委員会：委員長 藤村裕一 鳴門教育大学准教授 執筆 財団法人コンピュータ教育開発センター 発行) P10～P11「情報資産を洗い出そう」参照

\* URL <http://www.cec.or.jp/CEC/> からダウンロードできます。







