

## － グループワーク 司会者用手引 －

### はじめに

これから、「不祥事防止のための心理と行動のワークシート」を使って、グループワークの研修を行います。

このワークシートは、実際に起きた埼玉県の実例から「〇〇〇〇」に該当する複数の事例を抽出して、共通する出来事や事故者の心理状態などを分析し、認知行動療法の考え方を取り入れて作成されたものです。

### 目的

不祥事を起こすに至るまでには、行動に先立つ思考過程のパターンがあります。自分の考え方の癖に気づき、不祥事を食い止める考え方を知ること、そして防止のための行動をみんなで考えることがこの研修の狙いです。

### 本日の流れ

まずは、資料の読み込み（5分間）

次に、グループワーク（〇分）

最後に、振り返りです。（5分）

本日の研修を日常の行動につなげるために、たくさん意見交換をしていきましょう。

### 資料の読み込み（書き込み）

まずは、配布したワークシートの1ページ目の「出来事」のところを読んで、それぞれの出来事が起きた時に自分が思い浮かべることを、右側の「心の声」の欄を参考に考えてみてください。

配布したワークシートは見せ合ったり、回収したりしません。「不祥事に向かわせる心の声」と「不祥事を思いとどまらせる心の声」のどちらか、自分の心の声と近い方にチェックを入れて、そのほかに考えることがあれば、カッコ内に書き込んでください。

5分間

### グループワークのルール説明

これから、グループで話し合いをしていただきますが、ルールを説明します。

「〇〇〇〇」の内容

#### わいせつ行為

様式 A …教職員の恋愛感情に由来する身体接触

様式 C …複数児童生徒への身体接触

様式 D …盗撮

#### 体罰

様式 a …相手への制裁・報復を目的とする体罰

様式 b …相手を望ましい方向へ変化させることを目的とする行為

様式 d …部活動での印象操作を目的とする体罰

認知行動療法的な視点

問題行動に先立つ思考過程と選択を理解し、自分の考え方の癖、いわゆる認知の歪みを認識・修正するトレーニング手法。適切な行動を継続することを目指します。

継続的に実施すると効果的です。

Q 「不祥事に向かわせる心の声」と「不祥事を思いとどまらせる心の声」の両方があてはまる場合は？

A 心の声の大きい方にチェックを入れましょう。同じくらいという場合は、両方にチェックを入れて構いません。

1 1つ目は批判をしないこと。

不祥事へ向かわせる心の声に記載している考え方が、必ずしも悪いというわけではありません。また、同じ文章を読んでも、思い浮かべるシチュエーションはみなさんそれぞれ異なるかもしれません。

ですから、ほかの人が、自分が思うことと違うことを言っている、批判をしてはいけません。

2 2つ目は無理に話させないこと。

心の声は、無理やりにほかの人から開示させられるものではありません。心にとどめておきたい人に対して無理に話させることがないようにしてください。周りの人のやりとりを聞いて、気づいたり考えたりすることも大きな成果です。

## グループワーク

それではグループワークを始めます。

(導入の質問)

Q 1 出来事で、確実に食い止めなければいけないのは、どの段階だと思いましたか。理由も教えてください。

※ 5分間話し合い

(ワークシート2枚目の質問)

Q 2 同じ出来事でも捉え方は人それぞれです。「不祥事へ向かわせる心の声」が強い人が、「不祥事を思いとどまらせる心の声」を強くして、心の声を切り替えるにはどうしたらよいでしょうか。

※ ワークシート2枚目の「防止策」の1つ目の問いの欄に記入する時間を1分間与えたのち、5分間発表。

Q 3 あなたが、この出来事に遭遇している教職員の同僚だったら、どんな行動をとりますか。

※ ワークシート2枚目の「防止策」の2つ目の問いの欄に記入する時間を1分間与えたのち、5分間発表。

Q 4 自分たちの職場におけるリスクについて振り返ってみましょう。

※ ワークシート2枚目の「防止策」の3つ目の問いの欄に記入する時間を1分間与えたのち、5分間発表。

Q 5 このような事故を起こした場合に問われる責任について考えましょう。



グループ分けをする際には、若手、中堅、ベテランといった様々な年代層に加え、性別、学年、担当も考慮し、異なるメンバーが混ざるようにすることで、多様な視点を得ることが期待できます。

全体の進行と、グループワークの進行とで人を変えて、進行役をバトンタッチする方法もあります。

時間や、実施回によって、質問項目数や質問内容を設定しましょう。

左記は、ワークシート2枚目の「防止策」の問いを中心に、そのほかの質問も加えながら進行する例です。

もし、メンバー同士が信頼し合える関係でリラックスした雰囲気であれば、ワークシート2枚目の「セルフトーク」の問いも、上から順にグループワークで出し合ってみましょう。

※ ワークシート 2 枚目の「防止策」の 4 つ目の問いの欄に記入する時間を 1 分間与えたのち、5 分間発表。

Q 6 同じような事故を、あなたの職場で絶対に起こさない・起こさせないようにするために、みんなで取り組めることを考えましょう。

※ ワークシート 2 枚目の「防止策」の 5 つ目の問いの欄に記入する時間を 1 分間与えたのち、5 分間発表。

(更なる質問)

Q 7 みなさんの中で、これまでに、ワークシートの出来事と似たような出来事を経験したという方、そのときどんな対処をしたか、お話いただける方はいますか？

## 振り返り

お疲れ様でした。今日使ったワークシートの出来事は、最初は誰でも同じような状況に置かれる可能性があります。でも、出来事に対する考え次第で行動や結果は変わる、ということを感じていただけたでしょうか。

グループワークの長所の 1 つは、自分とは違う他の人の色々な考え方を知ることができる所です。今日のグループワークで話し合ったことを、日常でも思い返してください。そして、日々の行動に移していくことが大切です。

不祥事防止のために、チーム全体で取り組んでいきましょう。

## <参考> 不祥事が起きた学校の教職員の声

最後に、不祥事が起きた学校の事故者の周りの教職員の声を紹介します。

- 「不適切な方法で指導していたことを注意する教員がいたが、教員全体で共有はされていなかった。」
- 「同僚とは考え方が違う、と孤立感を感じていたのかもしれない。」
- 「不適切な行為を目撃した時、『止めましょう』と言ったら、『口を出すな』と言われた。自分より勤務が長く、意見が言いにくかった。」
- 「発覚後、管理職は事実確認や臨時のスクールカウンセラー派遣の手配、臨時保護者会の開催などの業務で忙殺された。他の教職員には校務分担の見直しで負担をかけざるを得なくなった。」
- 「これだけの迷惑をかけたという自覚が事故者にあるのか疑問だ。」

実体験を聞くと、大変印象に残り、参考になるものです。自らのヒヤリハットや、かつての同僚の出来事など、話せるメンバーがいたら語ってもらいましょう。

司会者からの全体を振り返っての所感や管理職講話などを伝えましょう。左記は発言例です。

不祥事防止に関する当事者意識を高めてもらうため<参考>について参加者に伝えるのもよいでしょう。

県教育局が、複数の事例及び、学校訪問でのヒアリング等で聴取した内容をもとに、背景などに改変を加えた上で実際の教職員の声を再現したものです。

構成は一例です。振り返りの前に、グループごとに話し合ったことを、全体に発表したり、後で情報共有したりする構成も考えられます。

わいせつ行為(様式 A)を活用したグループワークを実施した後は、「(実践 P 22) 考えてみよう 児童・生徒との距離を適切に保った受け答え」にも取り組んでみましょう。