

■学校経営のポイント

教員へのメンタルヘルス——特に若手教員へ

小島 宏

新年度になって早くも3か月目、学級経営や授業、子どもとの信頼関係、保護者の苦情、同僚との関係など悩みごとが顕在化する時期である。教員のメンタルヘルスに適切な対応が求められる。

兆しや不調の早期発見

教員の表情や態度、言動などに留意し、早期に兆しや不調を発見する必要がある。「こんなことぐらいで…」「こんなことで…」という思い込みを捨て、校長自ら五感を通して観察するとともに、教頭や教職員との会話の中から感じ取るようにする。

また、校長から全ての教員に積極的に関わり、気軽に相談しやすい雰囲気づくりが重要である。

教員の個性や特徴

教員の中には、自己主張ができ少々のストレス等に落ち込まず自ら解消していくタイプと、不調を一人で抱え込み悩むタイプとがある。前者が限界に達したとき、また後者が誰にも相談できないまま進行し、最悪の事態を迎えることが少なくない。どちらのタイプにも見取りと対応が必要である。

職場の環境づくり

学校は、子どもと保護者、地域住民、教育委員会や諸団体との関わりの中で職務を遂行する複雑な環境にある。それだけに、チーム学校として、和やかで相談しやすく、助け合う環境づくりが求められる。

多忙軽減の勤務態様、校務分掌の協働関係、思いやりや学び合いの関係づくりも重要である。

新採・若手教員の不調と対応

経験3年未満の特に新採教員に、不調を克服できず休職や離職をする者が少なくない。その要因の多くが、学級崩壊(子どもとの人間関係、集団指導)、授業崩壊(基礎的知識の不足、未熟な指導法)、保護者とのトラブルなどである。パワハラに配慮した管理職の適時・適切な指導がポイントになる。

その際、良い点や少しの進歩を見つけ、認め、褒める肯定的評価をすることが重要である。そして「こうするともっと良くなる」と少し注文を付け、めあてを持たせるようにすると効果的である。

また、管理職や先輩の方から関わり人間関係を構築し、挨拶・協力等も若手教員だけに求めず、全体のルールとして確立していくことが重要である。

転入教員の不調と対応

中には前の職場の慣行や雰囲気との違和感から不調をきたす転入教員もいる。丁寧に説明し、疑問や愚痴に耳を傾け、良い点は聞き入れるなど寛容に接していくことが望まれる。また、不調を抱えて異動してきた教員もまれにいる。前任校と連絡を取り、温かく包み込み、安心・安定を配慮していく。

中堅・ミドルリーダーの不調と対応

中堅教員の中には、役割と責任の大きさ、多忙、専門性(得意技)の伸び悩みによる自信喪失、将来展望ができないマンネリ化などで不調をきたす者が少なくない。自己申告などをきっかけとして、管理職の積極的な働きかけや、適度な大きさの分掌のリーダーを担当させるなどの実体験を通して、目覚めさせ、将来展望を持たせ、未来志向で職務や研修に意欲的に取り組むように仕向けたい。

専門職との協力・連携

なお、医療機関や教職員相談センターなどと連携し、専門的な治療・指導を得ることも重要である。

また、校内研修にも、SCやSSWの協力を得て、ストレスのコントロールなどに関するテーマを取り入れていく必要がある。このことは、子どもの悩みや課題について、カウンセリングマインドで指導・対応する際の有力な手立てになる。

(こじま・ひろし=元公立小学校長・(公財)豊島修練会理事長)

●これだけは知っておきたい教員としての最新知識! 大好評シリーズ最新刊

教育の最新事情がよくわかる本3

教育開発研究所[編] B6判・268頁/定価(本体2,000円)+税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

