

年度はじめは、初任者や 新任の先生をサポート



横浜創英中学・高等学校教諭

前川 智美

まえかわ ともみ 「誰一人取り残さない社会」の実現に向けて、子どもも大人もハッピーになれる学校教育を目指しています。著書『救え!! トイレの若手さん—若手教師を支えるミドルリーダーの接し方』ほか。

「教育って人を幸せにする営みだなあ」
すべての先生方がこんな喜びを感じながら仕事ができたら、毎日がどんなに楽しいことでしょうか。

遅ればせながら私は、教員になって10年以上が経つてから、「教育は人を幸せにする営み」なのだということに目覚めました。そのことに気づいた今は、「学校って、人に希望を与える場所なんだなあ」「教職って、世の中を幸せにする仕事だなあ」「教員として働けるって、本当に幸せだなあ」と、毎日幸せを噛みしめながら仕事をしています。

教員生活は平坦な道のりじゃない

私は、横浜創英中学・高等学校で教員として働き始めて今春で2年目を迎えます。それ以前は、東京都の公立中学校に12年間勤務していました。

これまでの教員生活を思い返すと、平坦な道ばかりではありませんでした。子どもたちとの日々は楽しく素晴らしいものでしたが、教師という仕事に幸せ

を感じられていたかというところ、そうでもありません。激務に追われ、苦戦した時期には「教員の仕事ってどうしてこんなにしんどいのだろう」と感じたこともありますし、「職員室に入るのが憂鬱だな」と悩んだこともありました。一方で、子どもたちや職員室の同僚に救われた経験もたくさんあります。

この連載では、私自身がこれまで感じたり見聞きしてきたこと、そして今リアルに感じていることなどをもとに、「みんなが自分らしく輝くハッピーな学校（職場環境）をつくるためには」という切り口から発信していきたいと考えています。

初任者や新任者がぶつかる壁

4月は、誰もが新しい環境に慣れるのに必死です。そのような中で、取り残されがちになってしまふのが、初任者と異動によって新しく着任した新任者です。初任者や異動してきたばかりの先生が抱きがちな、よくある3つの不安とその対応について紹介します。



不安① わからないことがわからない

着任して間もない頃は、とにかく右も左もまったくわからず、自分でも「わからないことがわからない」状況です。

人間は本能的に、未知のものには恐怖や不安を抱くようにできています。「わからない」「先が見通せない」という未知の状況は、不安や恐怖を呼び起こし、ストレスやモチベーションの低下につながってしまいます。一方、「ゴールがわかる」「見通しがイメージできる」というものに対しては、安心して前向きに力を注げるようになります。ですから、こんなときに必要なのは「共感」と「寄り添い」です。

「右も左もわからなくて、不安ですよ。私も最初はそうでしたよ。少しずつ慣れていくので、大丈夫ですよ」

「私でお役に立てることがあれば、なんでも聞いてくださいいね」

こんなふうに声をかけると、「わからないことがわからない」と焦っていた先生方の心にも余裕が生まれ、少しは気楽になるのではないのでしょうか。

初任者や新任者など、新しい職場環境に不安を感じている先生には、まず「共感」と「寄り添い」を

不安② 質問や自己開示をすることのハードルが高い

周りに気を遣える優しい人ほど、「こんなこと聞いていいのかな?」「こんなことで話しかけたら迷惑にならないかな?」と不安になりがちだと思います。

私は、新しく着任した先生方との雑談の中で、あえて簡単に答えられるような質問をすることによって、かかわりのハードルを下げていきます。

「先生はどちらの学校からいらつしゃったんですか?」

「好きな食べ物はなんですか?」

と自分から些細な質問をすることで、相手にも「この人にはいろいろなことを尋ねてみてもいいんだ」という安心感を与えることができます。

人間の心理の1つとして、「返報性の原

理」というものがあります。相手が自分にしてくれたこと(されたこと)に対して、自然と「お返しをしなければ」という気になってしまう心理のことです。好意を向けられれば好意を、敵意を向けられれば敵意を返したくなるのだそうです。

ですから、私自身が失敗談を話せば、それを聞いた相手も「自分もここまで失敗を話していいんだ」と感じて、ミスや失敗を話しやすくなったり、こちらから自己開示をすれば相手も「私も自分のことを話してみようかな」という気になります。つまり、関係づくりをしています。

「返報性の原理」で、質問や自己開示をしやすい雰囲気をつくる

不安③ 誰に何を相談したらよいか見当がつかない

職員室の顔と名前が一致しなかったり、職員室の人間関係が見えなかったりするうちは、誰に何を相談したらよいか戸



惑うものです。

私は、新しく異動してきた先生方の困り事や悩み事に対して、自分1人で対応せずに、他の先生方を巻き込むようにしています。イメージとしては一昔前の「おせっかいおばちゃん」です(笑)。

自分はいくまでか相談窓口。相談を受けたら、ちょっとだけおせっかいをして、それを解決するためのヒントをもっといそうな職員を紹介して関係づくりのキューピッドになったり、担当の先生との橋渡しをしたりします。そうして、新しい先生方がなるべく多くの職員と接する機会をつくるよう心がけています。

積極的なおせっかいをして、職員同士のキューピッドになる

ネガティブな感情は否定しない



新学期を迎え、初日はやる気に満ちあふれウキウキと心躍っていた先生方も、だんだん疲れが出てきてネガティブにな

ってしまふこともあるでしょう。それは自然な反応です。人間ずっとモチベーションが高い状態を保つなんて、よほどメンタルのコントロールが上手な人でないと難しい話です。

そんなときによく陥りがちなのが、「(自分や相手の)ネガティブな感情を否定すること」です。

「悩みがちなその性格、よくないよ」「そんなふうにはネガティブにとらえないでほしいな」

「もつとポジティブに考えてみたら?」
 こう言ってしまうのは簡単です。しかし、ネガティブな感情の根底には、何かしらをつまずきやその人なりの課題があるものです。その原因や課題と向き合うことなく、ネガティブな感情そのものを否定されてしまうと、「ネガティブな感情をもつ自分はダメな人間なんだ」と人格までも否定されたように感じ、さらにドツポにはまってしまう。これは自分自身に対しても同じことが言えます。不思議なことに、ネガティブな感情は否定されればされるほど増幅してしまふ

ものです。ところが、認めて共感さえしてもらえれば、驚くほど軽くなつていくものもあるので、まずは共感した上で、「そんなふうには思っんですね。どうしてそう思っただんですか?」

「どうしたら解決に近づけそうですか?」

と、前を向けるような声かけを意識していくとよいと思います。

新しい職場環境で最初につまずいてしまつと、一度抱いてしまつたマイナスな印象から抜け出せず、リカバリーに時間がかかったり、こじらせてしまつたりすることがあります。その結果、休職や退職に至ってしまうかもしれません。逆に言えば、最初のサポートがうまくいくと、その後の信頼関係もスムーズに築いていくことができるということです。

*

いよいよ新年度が幕を開けます。皆さんが働く職員室が、「誰一人取り残さないハッピーな場所」になること、そして、この連載が少しでもその手助けとなることを願っています。