

スクールカウンセラー（SC）としての実感

- ・ 職員室で支え合う雰囲気があると、直面している問題が大変でも、何とか乗り越えられる。
- ・ もともと対人コミュニケーションのうまいかなさがある人、前任校で不調傾向があった人は、不調になりやすい。
- ・ 他の人に悩みを話せない人は、不調になりやすい。
- ・ 異動後、前任校との違い（特に児童・生徒が自分の指導に反発してくる状況、今までのやり方が否定される状況）に戸惑い、苦慮する事例を散見する。
- ・ （東京都）復職プログラム実施、復職後にも、周りのサポートがないと厳しい。

教師の特徴

- 仕事の境界があいまい
職務が多岐にわたり、量も多い
成果が数量化しづらく、主観的
人間性が批判の対象になる
- 熱心に取り組む理想的な教師像、正しいことを教える役割 →
教師のイラショナルビリーフ
周りの期待
- 個々の教師の独立性が保たれている（学級王国、初任者でも同じ仕事）
自ら援助要請しなければ支援が得られない
- 経験から判断することが多い

調査から

教師のバーンアウト

- ・ 一人で抱え込むほど、バーンアウト傾向が強まる
- ・ 同僚との関係がうまくいかないと、バーンアウト傾向が強まる
- ・ 校内で相談にのってくれる仲間がいると、バーンアウトが和らぐ
- ・ 援助関係に対する抵抗感が低い教師ほどバーンアウトしにくい

校長

自分の学校の校長のリーダーシップが高いと評価している教師ほど、自分の職場が「協働的風土」が高いと認知する傾向がある。

参考文献：田村修一2008「教師の被援助志向性に関する心理学的研究」風間書房
田村修一・石隅利紀2008「中学校教師の被援助志向性を規定する要因」カウンセリング研究Vol.41-3
宮下敏恵2009「小・中学校きょうしにおけるバーンアウト軽減方法の探索」上越教育大学研究紀要Vol. 28)

教師の特徴から考えられる対応策

・仕事の境界があいまい

職務が多岐にわたり、量も多い
成果が数量化しづらく、主観的
人間性が批判の対象になる

職務内容の整理、軽減
他職種との連携

・熱心に取り組む理想的な教師像、正しいことを教える役割 →

教師のイラショナルビリーフ
周りの期待

自分の特徴を自覚しコントロール

・個々の教師の独立性が保たれている(学級王国、初任者でも同じ仕事)

自ら援助要請しなければ支援が得られない } チーム援助

・経験から判断することが多い }

情報取得
ケース検討

対応策

- (1) 職務内容の整理、軽減
- (2) 予防的対応
- (3) メンタルヘルス不調の教職員の早期発見、早期対応
- (4) 職場復帰プログラム、再発防止

(2) 予防的対応

お互いにサポートィブな職場の雰囲気
コミュニケーションの力
精神的なしなやかさ
道具的支援

- ・ 研修・啓発 . . .
 - ストレス・マネジメント (ストレスへの気づき・対処法・援助への抵抗感減)
 - 教師のコミュニケーション力アップ
- ・ SC活用 . . . 相互コンサルテーション (情動的・評価的・道具的・情緒的支援)
- ・ チームで取り組む . . . 道具的支援 (直接的な手助け)
 - 教職員、他職種専門家 (教育相談室、特別支援教育相談員、SC、SSW、子ども家庭支援センター、児童相談所、主任児童委員etc. 指導主事のコーディネイト)
- ・ 管理職が職場環境の見直し . . .
 - 管理職研修
 - やることを具体的に明示 (ex. チェックリスト、状況に応じた方法フローチャート)

(3) メンタルヘルス不調の教職員の早期発見、早期対応

- ・ 健康診断にチェックリスト
その結果に応じた専門家からのアドバイス
- ・ 「ストレスフルな状況下での教職員観察チェックリスト」で管理職がチェック。要注意結果が出た場合、産業医等の専門家による管理職へのアドバイス、バックアップ

(4) 職場復帰プログラム、再発防止

- ・ 復帰プログラム
- ・ 職場復帰後、管理職による職場環境調整