



支援要請 先生方の思い

ある子の周囲への迷惑行為が止まらない状況があるとします。

管理職「センターの訪問相談を要請しましょう。」

担任A「お願いします。とにかく何とかして欲しいので。」

担任B「まだ大丈夫です。もう少し私なりにやってみます。」

担任C「お願いします。少しでもヒントが欲しいので。」

授業や学級経営が思うように進められない状況が続くと、担任Aのように、誰かにどうかして欲しくなるのも心情的には理解できます。とは言え、縁あって最低でも1年間は教育のプロとしてかわる立場にあるのですから、**腹を括って向き合う覚悟**が必要です。



「こういう子は、通常学級の子ではない。」とか「学校教育の範疇を超えている。」という思いがある限り、いかなる助言に対しても、それを柔らかい心で受け止め、自分なりにアレンジし、粘り強くかわることは繋がらないでしょう。このことは、その時点で、その子の成長の可能性を断ってしまうことにほかなりません。

担任Bは、やる気や責任感が感じられますが、管理職の判断で必要性を感じれば組織的対応への理解を求め、対応が遅きに失さないように手を打たなければなりません。**しっかり「抱える」ことと、閉鎖的な「抱え込み」とは区別**します。

できれば担任Cのような**前向きでオープンな姿勢**を期待したいところですが、行動が荒れた子を受け持つのは、相当なエネルギーを費やします。また、担任自身も子育てや介護、健康問題、異動直後であるなどそれぞれ事情を抱えています。それらを乗り越えて引き受けるモチベーションを高めるには、管理職の働きかけが欠かせません。

《重い神輿は皆で息を揃えて担ぐ》の発想で**早期に体制を組み**、「皆であなたを支えるよ。」というメッセージとともに、「苦しいときはお互い様。あなたが支える側に回るときもある。申し訳なく思う必要はない。」「教員人生の中で、苦しい年は必ず何度か巡ってくる。これをピンチと捉えるか、指導力の幅を広げるチャンスと捉えるか。**できる限りのサポートをするからチャンスと捉えて、是非ともチャレンジして欲しい。**」と語りかけるのです。

管理職自身も教室にこまめに足を運び、担任に見えるところで子どもにかかわります。そしてごく短時間でも担任とコミュニケーションを図り、労をねぎらうとともにピンポイントで助言指導を行います。子どもに直接関わるからこそ共感できることや助言指導できることがあるはずです。

先々を見据えて、学年主任等のリーダーや更には管理職にまで成長して欲しい人材の育成の観点からも、困難事例に正面から向き合い、そこから学ぶ経験は貴重です。

支援体制が適切に生まれ、先生方の士気が高いと、学校とかすたネットとの協働も機能しやすくなります。