

心理コーディネーターになるために Vol.7

山下桂永子

☆新年度の悩み

私が教育センターで心理指導員として働くようになって1年後に、教育相談員の予算大幅削減を受けて迎えた2014年度4月、早くも教育相談はピンチだった。前年度からの継続が決まっていた約50ケースを、相談員の枠が半分近くになった状態でどのように対応していくのか、かなり頭を悩ませていた。



教育センターの教育相談はほとんどが母子並行面接で、1ケースにつき、親担当と子担当が必要になる。それぞれのニーズも、来れる日程も千差万別の50ケースに対して、曜日ごとに異なる週1~2日勤務の非常勤相談員がパズルのように担当のペアを決め、部屋を確保し、保護者に連絡して曜日と時間帯を決めていくことになる。これまで通りにやろうとすれば、途端に相談員の人数や相談枠が足りなくなる。年間100ケース来ることも想定されているのに、継続ケースすら始められない状況であった。

☆教育相談について一から伝える

まずは、このピンチの状況を上司と共有し、相談員たちとも協議する必要があったのだが、昨年度末、散々泣きながら議論した所長は1年で異動になり、教育センターでは、新年度に新所長を迎えていた。

教育委員会では、指導主事と呼ばれる方々が学校現場での教育活動の下支えや行政とのつなぎ役を担っており、私が勤務する市では大抵現場の先生が指導主事になった後に、管理職として現場に戻っていくことが多い。数年ごとに教育相談の管理職が変わり、教育相談について理解をしてもらうころには大抵異動してしまうので、予算を取ってくるどころか、削減の憂き目にあっても、行政に理解してもらう説明すらできない。そして年度末ぎりぎりに突然言い渡される異動に忙殺され、引継ぎも満足になされないことも多いのである。教育相談に関する引継ぎはおそらくこれまでの歴代所長もほぼなかったのかもしれない。



いや、それなりに引継ぎがあったとしても、学校での教育活動とは、動きが全く異なり、やったこともない行政的な仕事や教育相談のことなど、説明を受けても理解が追い付かず、きっと頭に入らないことだろうと思う。

学校現場においても、教育相談やスクールカウンセラーの認知度は、10年近く前の当時は今より少なかったし、教育センターと連携したり、あるいは教育センターのカウンセラーと話をしたことがあるという先生もかなり少なかった。現場の先生方と教育センターの間で、教育相談やカウンセラーのイメージの共有がほぼできていなかったと言って過言ではない。

そして、それに関して、私含め、相談員たちも慣れきってしまっていた。数年ごとに一から説明するのも面倒で、説明をするのが誰かという相談員の中での立場や役割もはっきりしていない。「教育相談は今まで通り勝手にやってるから、そのうち見てたらわかってもらえるだろう、わからなかったら必要に応じて聞いてくるだろう、管理職は異動で代わっていても私たちは変わらないのだから」と甘えていたのだと思う。上司とコミュニケーションを取って教育相談について理解してもらうということが、教育相談の存続にとって、そして心理職にとって重要なことだとは思ってもみなかった。

しかし私は昨年度から「心理指導員」という立場である。他の相談員のフォローやまとめ役をするようになり、教育相談についての実質的も運営を担っている。「つまりこれは私がやることなのだ、私が教育相談について伝えないといけないのだ」とここで気づいた。上司や現場とのコミュニケーションを取って教育相談についての理解を促す、そうやって教育相談のシステムを運営、発展させていくことが心理指導員の仕事なのだと思う。

☆新所長とのコミュニケーション

そういうわけで、新しい所長も相談員が削減されて、新年度の教育相談がまともに始められないなど知っているわけがない。昨日まで学校現場にいて、ほんの数日前に今日から所長ですと言われ、丁寧な引継ぎがあるわけでもないのに膨大な仕事を始めなければならないそんな中、4月1日に殺気立った様子で「少しお時間いただけませんか、急ぎの大事なお話があります」と私に言われたわけだから、かなり怖かったと思う(あとで「怖かったよ～」と笑って言っておられた)。

そこで、昨年度までの経緯をできるだけ冷静に伝え、このままでは今年度の教育相談が始められないこと、教育相談についてまめに報告や相談をするので、会議などにも参加して、理解をしようとして頂きたいことなどをお願いした。新所長は戸惑いながらも「わかり



ました。急に何とかできるわけではないけれど、提案してくれたことは検討します」と言ってくれました。

☆関係性の引継ぎは難しい

話は変わるが、教育相談において、保護者の方の相談内容の中に「新年度の配慮をお願いしていたことが引き継がれていないので困っている」というものがある。状況を学校側にも聞いてみると、前担任が言い忘れたとか書かなかったとかそういうことではない(そういうこともないではないが)。新担任が引き継ぎ内容を忘れてしまったとか、たくさんの引継ぎ文書を読んでいないとかそういうことでもない(そういうこともないではないが)。

例えば会議での口頭や文面で、子どもへの配慮が引き継がれていても、なにより、その子どもへの理解やそのお願いに至った経緯、保護者の思いが引き継がれていないのだなと感じている。そういったことがないままに、お願いした配慮の方法だけ伝えられて、新しい担任が同じことをしても、子どもとの関係性が今年の担任とは違うのでうまくいかないことが多い。結果、次の年に「お願いした配慮が引き継がれていないのではないか」という保護者の不安になるのである。こういったことも先生、そして保護者と学校のすれ違いは増えてきているように感じる。

☆すれ違いはいつでもどこでも起きる

なぜこういったことが起こり、増えていると感じるのだろう。それは昨今のコロナ禍や貧困、虐待などが問題となっている社会状況において、学校と保護者、担任と子どものコミュニケーションの不足がすれ違いを起こしているのではないか。いや、コロナ禍のせいというよりも、コミュニケーションの不足が引き起こす、関係性の弱さや思いのすれ違いが、目立ってきているというべきか。

今の子どもも親も先生もとにかく忙しい。子どもとコミュニケーションを取っていると言う保護者や先生によくよく話を聴いてみたところ、コミュニケーションを取っているつもりでも、ただの指示や業務連絡になっていたり、予定の確認ややることに追われて、どうでもいい話の中での感情の共有ややりとりができていなかったりする。

同じことが10年近く前に、自分の身にも起きていたのかもしれないと思う。上司とコミュニケーションが取れておらず、教育相談について言葉を尽くして伝えて理解を求めるといふ努力をしないままにきた結果、教育相談のシステムや運営が引き継がれなかった。

その反省から、ここ数年は、相談員の方々と日頃から問題意識を共有しておくようにして、そのときそのときのアイデアや今後の方向性をまとめ、面接回数などの数字のデータを添えて文書に残し、上司と話をするときすぐに渡せるようにしている。そうすることで、上司も教育相談について知りたいことがすぐにわかるようになるし、私も長々と説明する必要がなくなる。結果、その文書が予算の立案に使われることもあるので、上司のその上のお役所に対しても教育相談への理解が促せるようになってきているのではないかと思う。

