

中国地区 保育研究大会に参加して

第62回中国地区保育研究大会が去る7月14日(木)・15日(金)の両日、岡山市民会館を主会場に開催されました。島根県は第2分科会において、松江市保育研究会主任会が発表しました。

配慮を必要とする子どもや家庭への支援にむけて

気になる子どもへのよりよい支援をめざして

～主任として子ども・保護者・保育者をつなげていくためには～

報 告

松江市では、平成23年度から乳幼児期から小中学校の学齢期において、保護者や所属園等に対して、早期の気づきを促し、集団生活や学習に適応できるよう相談や支援を行ったり、高等学校や青年期の相談を行う拠点として、松江市発達・教育相談センター「エスコ」を開設するとともに、円滑に小学校に就学できるよう5歳児検診が行われています。

近年、保育所(園)に限らず気になる子どもや配慮や支援が必要な子ども・保護者が増えてきている現状において、担任だけが困り感を持ち孤軍奮闘していくのではなく、保育所(園)全体でどのような支援を行うべきかを話し合い、支援方法を導き出し、共通認識を持って対応していく必要があります。

また、対応の中心を担う主任の立場から、子ども・保護者・保育者に対して、どのような視点から支援を行っていくのかにたち研究を進める中で「気になる子どもの困り感への気づき」「有効な支援」「保幼小の連携」の三本柱が重要であることがわかりました。

今回の研究の取り組みでわかったことを子ども・保護者支援に活かし、小学校からその先へとスムーズに移行できるように取り組んでいきます。

今回の研究をスタート地点と捉え、主任の力量を高める努力を継続していくことを報告します。

感 想

私も司会者として参加しました。この分科会には920名の参加がありとても熱心に討議がされました。

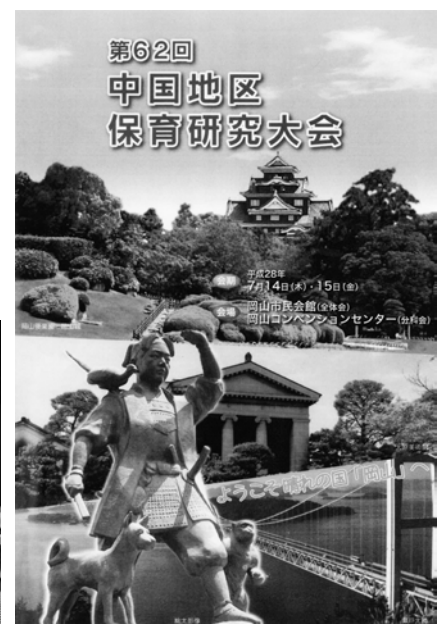
助言者の松江市立揖屋小学校 校長 河井 克典先生からは、保育士に必要なことは…

- *一人ひとりを理解する。
 - *保護者に寄り添うことが大切…
- とまとめられました。

松江市保育研究会主任会の皆さま本当にお疲れ様でした。

そして、これで終わることなく研鑽を高めていかれることを願っております。

(松江市保育研究会 杠 佳子)



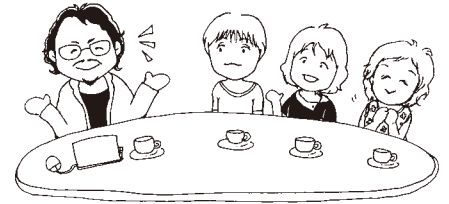
大豆生田先生に所(園)長についてお聞きしました

[聞き手] 杠 佳子(総務広報委員長)

杠) 近年の保育士の離職問題についてどう思われますか？

大) 処遇も大きな要因ではあるが、それだけではないと思います。世の中全体で保育所への負担が大きくなってきた。保育所に多くを求めすぎている。長時間保育に対してコストも十分にかけず、でも怪我や事故は起こしてはならない。より質の高い保育が求められる。保護者支援も必要とされる。保育制度そのものに課題があるのではないのでしょうか。個々の保育所の問題ではなく、保育(所)全体の問題だと思います。

さらに、職員間の人間関係の問題も考えられます。日々の業務負担の中で人間関係もぎすぎすとしてくる。それに対する処遇も十分でない。子どもが好きで保育士になったのに、好きだけでは続けられない現実があるのではないのでしょうか。



杠) そうした中で、いま所長に何が求められるとお考えですか？

大) 給料面では大差がないのに保育士が定着して質の高い保育が実践される保育所と大量に離職者が出る保育所があります。前者は日常的に職員間で子どもの姿を生き生きと語っている。だから職員同士もよい関係にある。さらに保護者にも子どもたちのことを語る。結果、保護者が保育所のよき理解者になっていく。こういう風土はすぐにできるものではなく、時間をかけて所長や主任が築いてきたと思います。所内で子どものことを語り合える風土を創っていくことがとても大切だと思います。

また、そうした保育所のリーダーの特徴は職員一人一人に丁寧に声をかけている。そうすると若手が元気になる！今は全入時代。かつてのように意欲が高い子どもたちだけが保育士を志すわけではない。しかし、志が高くない子たちが保育そのものがこんなに面白いと思える。そういうことを支えていく保育所内の風土。一人ひとりのよさを見出し、職員同士がよい関係を持てるようコーディネートしていくこと。人材育成に対してトップがどう考え向き合っていくのかが問われていると思います。

新時代のリーダーシップとは従来の上からの指示・命令型ではなく、コーチングやファシリテーターとして、一人ひとりのよさや強みを引き出していく「そこがあなたのいいところなんだから、そこを活かしてはどう？」「そこがよかったわよ。そのことを頑張ったらいんじゃないの？」マイナスの足りないところを言われても無理！子どもも同じ！一人ひとり違う。そこが認められる保育所では職員がしっかり自己発揮できるはずですよ。

杠) トップが認めないと職員はやる気を失い、そこにいる価値が見いだせなくなる。所長のほめ方が下手なののでしょうか？

大) ほめることよりも、どこに思いをもって頑張っているのか。そこを認めるという発想に転換していく。ほめるって表面的なこと。逆に「私が頑張ってるのはそこじゃない！」にもなりかねない。例えば、夫婦関係・父親が「俺ってこんなに頑張ってるじゃん！」でも母親が求めていることとずれている。ほめるという発想ではなく、なにを頑張っているのかということに想像力を働かせる。また、苦しんでいること・葛藤していることへ心を寄せていく。“ほめる”という発想から一度抜けることが大切だと思います。

杠) 所長は経営のことばかりではなく、人間関係を含めて保育所内の働きやすさを考えていかなければならないところに難しさがあるように思います。所長もまだまだ人を受けとめる器・資質を磨かないといけませんね。

大) 所長(管理職)もそのストレスをどこかで発散しないと難しいですね。どこか別の場所を作る。とても大切なことだと思います。



Shino
Smile

杠) 誰がしてくれるのでしょうかね(笑)。所長になると、自分の保育所を守っていかないといけない。自所の問題や悪い

大) ところを安易にいうこともできないし、愚痴することもできない。所長同士で話し合える場づくりも大切ですよね。養成学校も同じで、学生を相手にしていると腹も立つことはあるわけです。それでも、それぞれの学生と話すしかない。その中で一緒に解決策を見つけていくしかない。「あなたはここを頑張ったんだよ」と一人ひとりと向き合っていくしか術はない。保護者支援も原理は同じことですよ。そのためには、なによりも“所長さんが元気であること”が大切ですね。

平成28年度 保育所長研修会

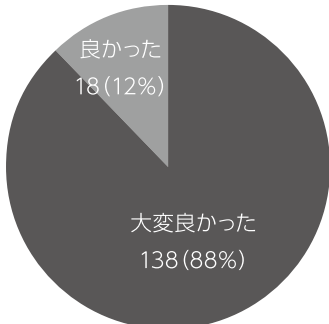
期 日 平成28年7月28日(木)

場 所 ニューウェルシティ出雲

講 師 玉川大学大学院教育学研究科 教授 大豆生田 啓友 氏

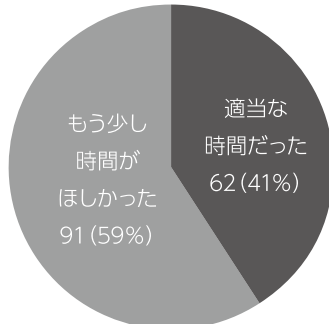
平成28年度保育所長研修会アンケート

大豆生田啓友氏の講義内容



- 大変良かった
- 良かった
- 普通、0
- あまり良くなかった、0
- 良くなかった、0

大豆生田啓友氏の講義時間



- 適当な時間
- もう少し時間がほしかった
- もう少し短くてよかった、0

【大豆生田啓友氏の講義への意見感想】

- 保育士の苦勞をわかってくださっている共感が良かった。
- 親の気持ちを代弁しながらの講演で楽しく聴く事が出来た。
- 事例が多くて分かり易かった。いい講師の先生を呼んでこられたことに感謝しています。
- 子どもの元気、親の元気の出る園・職員になれるように保護者支援をしたい。よくわかり、今後の指針となった。
- 現場のことを良く知っておられ、又自分の経験等豊富な内容を持っておられわかりやすく(引き込まれる)お話をして頂き良い研修でした。自分の園を思いながら聞かせて頂きました。
- 日頃私達が行っている保護者対応に、もう少し視点を変え、もう少し心遣いをプラスすれば先生のお話しなされた支援につながるのではないかと思うことができた。明日への意欲につながる良い話であった。
- 保護者支援とは…と、保育士が子どもの気持ちを代弁するつもりで、自己の思いを保護者にぶつけていたように思います。考えを改めたいと思いました。
- 素晴らしい講師先生でした。自分の園で出来るところから全職員出実践していきたいと思いました。
- 「子育て=楽しい」ではなく、大変さも理解して保護者と話していきたい。



保育所のお仕事体験 受入の手引きについて

県内の多くの保育所において、中学生や高校生の保育体験を日常的に受け入れています。

この保育体験は、乳幼児とのふれあいを通じた異世代理解にとどまらず、保育の魅力や価値とともに、親となることの意味や家庭を持つことの意義、さらには地域社会全体で子育て・子育てを支えていくことの大切さなど、多様な学びの機会につながるものです。

こうした学びが県内保育園において体系的かつ効果的に実践されるよう、このたび「保育の就職支援プロジェクト会議(島根県社会福祉協議会主宰)」において『保育のお仕事体験受入れの手引き』が作成されました。

この手引きの活用を通じて、私たち保育所職員も今一度勉強したいと思います。



エルダー制度をご存知ですか？

皆さんは“エルダー制度”をご存知ですか？私ははじめてこの事業を聞いた時 あの絵本の「エルマーのぼうけん」・・・でなにをする？と思ってしまいました。

今年度からこの制度が始まっています。内容は新人職員の定着を目標とするもので先輩職員(エルダー)が1対1で寄り添いながら仕事や人間関係の悩みなどを受け止めて精神的な支援を行う制度です。

島根県保育協議会会員所(園)の中から10所(園)11名が島根県社会福祉協議会(島根県福祉人材センター)の呼びかけに応じて、モデルとしてこのエルダー制度の取り組みを始めています。

皆さんがしっかりとこの制度を受けとめて行っておられるのに、私は大きな勘違いをしていました。エルマーにもエルダーにもごめんなさい。

*今回は中間報告として取り組んでおられる2か所の保育所(園)に感想お願いしたところ、快くお受けいただいたことに感謝です。本当は私がエルダーになりたいくらいですが、先輩すぎると丁寧お断り下さる職員に皆さまに感謝です。(by yuzuriha)



エルダー制度について(中間での感想)

エルダー：O 保育士(27歳、入職8年目)

今回のエルダー制度のねらいは、「新人職員に先輩職員が1対1で寄り添いながら、仕事や人間関係の悩みなどを受け止めて精神的な支援を行う」ことで、職場内での新人職員をサポートする体制の充実を図ることです。

私も、入社3年目ぐらいまでは、自分の技能への不安、職場での意思疎通、悩んで落ち込み何度も自信をなくし辞めたいと思ったことを思い出します。自分自身今でも未熟ですし、今回エルダーとして、Fさんの相談役になれる自信はありませんが、自分の体験が少しでもFさんの悩みの解消に役立てばと思っています。このエルダー制度の効果は、エルダーとなられる方の資質、性格により大きく左右されると思います。確かに1対1の相談体制も大切ながら、むしろ重要なのは、職場全体の意思疎通、話易く明るい職場環境作りだと思います。また、ベテランになればなるほど保育現場での負担・責任が重く、意思疎通、後進指導等の余裕が無くなっているのが実態ではないかと思っています。心のゆとり、余裕が保育の質の向上、明るい職場環境、しいては園児の安全安心に繋がるものと思います。

本制度の定着に加えて、保育士の配置基準の見直し等、余裕の持てる職場の環境作りを切に望みます。

新人保育士：F 保育士(20歳、H28.4入職)

今年、専門大学を卒業し、保育士として頑張っています。心配なことばかりでしたが、気軽に相談できる先輩が身近にいていただき、仕事面だけでなく、あらゆる面で助かっています。また、自分自身の保育士としての自信にもつながっていると思います。エルダーになっていただいているO先輩には、日頃の私の悩みに気づいてくださり感謝しています。一日も早く一人前の保育士となり、職場の先輩に頼られる存在になりたいと思います。是非とも、この制度が定着することを期待します。

職場での風景▶



エルダー：妹尾(5年目)

エルダーを経験していることで、私自身としては初心に立ち返り、新鮮な気持ちで仕事をする事ができるように思います。今まで自分が先輩方から教えていただいたことなど、さりげないフォローや気配りに改めて気づかされているところです。

しかし、半年が過ぎて、日々の保育業務の忙しさから、自分の事で精いっぱいになることもあり、ゆっくりと話を聞いてあげることが出来ていないのではないかと不安になることもあります。そういう時には、自分も先輩に声をかけてアドバイスしてもらおうようにしています。

これからも、初心を忘れず、思いに寄り添い共感しながら後輩を支えていける先輩を目指していきたいと思っています。

新卒：河原(1年目)

今年、保育所に就職して期待と不安がありました。そんな中、就職してすぐに体調を崩してしまいました。その時、エルダーの先生に「いつもと様子が違うね。大丈夫？」とすぐに声をかけてもらい、とても心が軽くなったことがありました。また、不安な私の様子を見ては、「いっしょにがんばろう」と言ってもらったこともあり、一人ではなく支えてくれている先輩がいると感じ、これからも一歩ずつがんばっていききたいと思っています。



編集後記

みなさん、秋バテは大丈夫ですか。この夏は、4年に1度のオリンピックイヤー！島根出身のテニスプレーヤー“錦織選手”を始め、日本選手の大活躍で盛り上がりました。将来・目の前の子ども達の中からもオリンピック選手が誕生？するかもしれませんね。夢や目標に向かってがんばることのすばらしさを肌で感じた暑い&熱い夏となりました。今年度もはや半年過ぎました・・・みんなですっかり学びあい&保育や子どもについて日々語り合っ充実した毎日にしていきましょう。