

学童保育における情動コントロールに困難を抱える子どもの育成（1）

研修型コンサルテーションによる指導員の力量形成の支援プログラム

土屋和子¹・西本絹子²・齊藤晶子¹ #

(¹ NPO 法人市民サポートセンター日野・² 明星大学)

【問題と目的】筆者ら（土屋、齊藤）が所属する NPO 法人は、平成 19 年より P 市の学童保育所の巡回支援を受託し、巡回支援と並行して指導員向け実践型研修の企画実施を行ってきた。学童保育所では暴言や暴力など情動コントロールに困難を抱える社会性の発達が未熟な子どもが増え、指導員がその対応に忙殺され、異年齢集団で豊かな放課後の生活や遊びを育むという学童保育の特色が活かされにくくなっている。多くの指導員はスキルの伝達や連携システムも不十分なまま個々の育成上の悩みを抱えている。しかし筆者らが巡回支援に同行した際、成果のある取り組みをしているにもかかわらず、その事例が他の学童保育には伝わっていないという事実にも直面した。そこで平成 23 年度は、個々の学童保育所に対して解決の方向を提示できる研修型コンサルテーションの手法を用いた研修を実施した。また、研修型コンサルテーションの前に経験や知識も異なる指導員に対し学童期の社会性の発達に関する基本的知識の習得を目的として講義型研修（西本が担当）を配置し、講義＋研修型コンサルテーションの組み合わせによって総合的学びが構築されるよう配慮した。本稿では実施したプログラムの構成と内容について報告するとともに研修参加者へのアンケート結果から、その成果を検証する。

【結果】 1) プログラムの内容 平成 23 年度 P 市において 34 の学童保育所の指導員を対象に研修会「学童期の社会性の発達と育成」を実施した。その構成を表 1 に示す。〈表 1 研修会の全体構成〉

事前準備として全学童保育所に対し、アンケートを実施した。その後、①アンケートから「成功事例」を集め、②問題提起となる事例を抽出し、③育成成功のポイントについて発表者と共に整理し、事例発表用パワーポイントを作成した。研修型コンサルテーションは、事前アンケート結果発表→事例発表→ファシリテーター付グループワーク（各学童での成功例→今困っている事例→対応策の作成）→講師まとめ、と構成した。研修目的は以下の①～⑤とした。①発表事例を聞き自分の学童の類似事例に取り入れる可能性を検討する。②各学童の成功例をグループ内で共有し情報交換を行う。③今困っている事例を共有し対応策を話し合い、スキルを伝達し合う。④①～③の作業過程で自身の育成を振り返る。⑤所属学童に戻り会議等で結果を共有し、育成への新しい視点や工夫を発見する。 2) 効果 3 回の研修型コンサルテーションで延 106 名が参加。研修会直後に毎回アンケートを実施し、研修効果の検証を行った。(1)理解度 内容理解について①よく理解できた②理解できた③あまり理解できなかった、から選択させた。全ての会で①か②が選択された。①よく理解できたについては、第 1 回では 50.0%、第 2 回では 70.6%。3 回目では 62.0%であった。(2)理解内容 理解できた理由として自由記述された 60 項目について KJ 法に準拠して分類した結果、上位項目 3、下位項目 13 に分類された。分類は NPO スタッフ 4 名の合議で行った。上位項目 I：研修プログラム (5)〈全体構成(5)、テーマ設定(2)、身近な事例(3)、ファシリテーター(5)、グループ発表(2)〉、上位項目 II：ディスカッション(5)〈他学童の例(11)、他学童との意見交換(8)、即活かせる助言(5)、共感(4)、相談(2)〉、上位項目 III：育成観の広がり(3)〈多様な視点への気づき(7)、正解はないという気づき(3)、育成観の吟味(3)〉。

	研修形式	テーマ	参加者
1	講義型(2時間)	学童期の子どもの社会性の発達	全学童から3名ずつ
2	研修型コンサルテーション(1回2時間)	生活や地域での自立、自律	1の研修に参加した職員 毎回1名ずつ
3		リーダーシップの力を引き出す	
4		情緒のコントロールのしにくい子の支援	

【考察】本支援プログラムは、指導員の経験等に関わらず参加者が現状を相互に報告し合い、困り感を共有し、課題を明確した上で、その場で解決法や取り組みのポイントを得られたことが、理解の高さや研修の受容につながった。さらに育成観の広がりがみられたことは、プログラムが指導員の力量を向上させ学童保育所の育成全体を支援する可能性を示したと言える。このような成果は、事前アンケート実施により現実に即したテーマが設定され、最適な発表事例の準備を可能にしたことや、アンケートへの回答や講義受講で参加者側に形成された課題へのレディネスが当日の研修型コンサルテーションにおいて有意義な話し合いに展開され、研修効果を向上させたと考察される。事例による問題提起は効果的であったが、事例を多数提示した第 1 回の理解度が低いことなどから、1 回に提示する事例数が多いと論点がずれてしまうことも示唆された。