

ミドルリーダー育成の「障がい児研修会」を通じた地域連携

本田 和也

保育・福祉・教育現場の抱える問題

特別支援教育が始まり、10年超が経過した。保育・福祉・教育現場では、子どもの障害特性を踏まえたユニバーサルデザインの視点に立った保育・授業づくり等、集団での学びへの支援に取り組む学校・園等が増加しているが、対応が困難な子どもの事例は絶えることがない。クラスの子どもの約半分は、発達・愛着に問題があり（諸富，2022）、発達障害と愛着障害はよく似た特徴を示すため、適切な支援を行える専門家が少ない（米澤，2022）。

これからの特別支援教育は、子どもの発達・特性とともに愛着の問題も踏まえなければ適切な指導が行えないことは大いに想像することができよう。

本田・川田（2021）は、保育者等を対象とした質問紙調査を通して、特別支援教育対象の子どもへの指導の在り方について調査し、いくら保育経験を積んでも専門性の向上にはつながらないことを明らかにした。さらに、本田（2023）は、集団における発達障害児の具体的な支援の在り方について、指導経験30年以上の認定こども園の主任と担任に対し、保育のビデオ録画を行い、そのビデオを筆者と一緒に振り返る共同研究を実施した。その結果、発達や特性の課題とともに愛着の問題に取り組むことが、発達障害児と担任との信頼関係形成につながることを明らかにした。また、本研究から、ビデオ分析の手法や「まず主任・主幹（中核を担うミドルリーダー）自身が保育をやってみせること」の有効性が示された。

『令和の日本型学校教育』の構築を目指して（以下、「令和の日本型学校教育」）（2021）では、教員の資質向上に向けた研修機会の充実の必要性が述べられた。秋田ら（2023）は、保育の質の向上から園内研修が重要であるとし、ミドルリーダーがリーダーシップを発揮する必要があるとした。しかし、園内研修を実施する前提として、ミドルリーダーが保育の実態を俯瞰でき、専門的な知識・技能を十分に兼ね備えている必要があるとした。

諸富（2022）と米澤（2022）が指摘したよう

に、発達や特性、愛着を含む特別支援教育の専門性を身に着ける体系的な研修体制の構築は、喫緊の課題である。しかし、その前提となる保育・福祉・教育現場で研修を実施するミドルリーダーの知識・技能に課題があるのではないか。これまでの研修体制の在り方では、指導者の知識・技能が習得できないことは、保育・福祉・教育現場の現状が十分に示している。

例えば、関係機関との連携により、保育・福祉・教育現場に対し、専門家が巡回指導を行ってきた。しかし、そのような連携では、個々の指導者を支援する環境は整わない（小池，2023）。なぜなら、巡回指導の内容自体がその場限りで、指導の積み重ねにつながるものではなく、あくまでも指導者の参考程度にとどまっているからである。

「令和の日本型学校教育」では、保育・福祉・教育現場の指導者には、専門家の指導又は援助を通して、指導者自身が主体的に問題を解決していることができる資質・能力が求められている。そのために、特別支援教育についての指導者の資質向上に向けた研修プログラムの作成を求めている。併せて、OJTによる指導者の専門性や研修の在り方についての検討も求めている。

保育現場へのアンケートから分かったこと

今年度、筆者の所属している都城市自立支援協議会児童部会では、都城市の療育機関に対し、「並行通園に関するアンケート」を実施した。その結果、「療育機関に平行通園をしている子どもであっても、園内での対応に困っている」といった回答が多く示された。また、多くの保育現場においてスーパーバイザーとなるミドルリーダーの存在を求めていることが明らかとなった（48園中39園）。さらには、「療育機関との並行通園に対し、デメリットがある。」「果たして、療育機関に通う必要があるのか。」といった回答も多くあった。つまり、保育・療育現場において、保育・療育の質が問われる結果となった。

都城市と本学科との連携

昨年度から、筆者は都城市役所保育課と連携し、

「都城市障がい児研修」(図1)を実施している。昨年度は保育現場の園長や主任・主幹を対象としたものであったが、今年度からは、療育現場の施

設長や指導的立場の長等も対象とした。また、研修内容も、子どもの発達や特性の課題とともに愛着の問題にも取り組んだ。



図1 障がい児研修会の一場面

研修テーマは山本五十六の格言「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、褒めてやらねば人は動かし。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば人は育たず。やっている姿を感謝で見守って、信頼せねば人は実らず。」を掲げている。保育・療育現場では、職員の専門性の向上のために、「ケース会議を実施する。」「様々な研修会に参加する。」を行い、「職員を信頼し、保育・療育の指導を任せる。」ことで専門性は向上するといった指導が行われているが、そもそもその土台となる「主任・主幹級のミドルリーダーは『やってみせ』しているのか。」から問うている。つまり、「まず主任・主幹(中核を担うミドルリーダー)自身が保育をやってみせること」(本田, 2023)が研修テーマとなっている。

研修内容は、保育・療育の基本となることへの指導の振り返りが中心となっている。「子どもと共同注意を形成するときは、視線共有が成立して

いるか。」「子どもへの言葉掛けでは、『パラレルトーク』(子どもの行動や気持ちを言語化する)を意識しているか。」などであり、保育・療育において、ごく当たり前のかかわり方をおろそかにすることが、子どもの愛着の問題を引き起こすこと等を研修した。

今年度は、計3回の研修会であったが、来年度以降は、回数を増やし、内容を充実させることとともに、都城市の人的な地域資源を有効活用する予定である。また、研修内容としても、「主任・主幹による保育・療育実践および参観」等を実施することとしている。今後も、さらなる都城市の保育・療育における専門性の向上を図っている予定である。

今後の地域連携

本学科が開設され、今年度で14年が経過しようとしている。これまで、本学科は地域連携とし

本田：ミドルリーダー育成の「障がい児研修会」を通じた地域連携

て、連携学校園との「協働と往還」により地域貢献を果たしてきた。しかし、今日、保育・教育・療育の現場の指導の専門性が問われている中、本学科の担う役割は、さらに重要となる。その担う役割の一つが「都城市障がい児研修会」であり、今後も、地域のニーズに即した継続的な実施が求められているといえよう。