

ジュニア・リーダー育成に向けての指針

～ジュニア・リーダーが身につけるべき姿勢（これだけは）～

ジュニア・リーダーが身につけるべき姿勢を、5回の研修の中で討議したことや、シニアリーダーの意見も取り入れながら下記のようにまとめた。

1 当たり前のマナーを身につける

ジュニア・リーダーに長く関わっている担当者からも、初めて担当になった人も、そしてシニアリーダーからも共通してあげられたことは、当たり前のことをまずしっかりと身につけてほしいということである。話し合いの中でも中心を占める部分であった。

具体的には、

- ①挨拶をする (自分から明るく元気にさわやかに)
 - ②人の話を聞く (自分中心の姿勢ではなく相手の意見や指示をきちんと聞けるように)
 - ③時間を守る (自分一人で行動しているわけではないという自覚をもつように)
 - ④考えを伝える (自分の意見や感じたことをしっかりと相手に伝えられるように)
- の4点である。

①に関しては、ジュニア・リーダーとして子どもたちを引っ張っていく場合に、率先して明るく、そして元気に子どもたちの前に立ってほしいという願いが大きくこめられている。

身につけていくというよりも身につけていなければいけないところではあるが、常にモチベーションがあがっている状態で明るく元気に挨拶をすることは大人でも大変なことである。

また、そういった自然な形で明るく挨拶が飛び交うような雰囲気作りも担当者としては心掛けなければならないところだと考える。

②に関しては、参加者や同僚、担当者の声に耳を傾けることで活動の中身がよりよいものになっていくという意見が多くあげられた。ジュニア・リーダー時の経験から聞くことの重要性を感じているシニアリーダーからは、担当者からの指示をメモを取りながら聞くことも大切であるという意見もあげられた。人の話をしっかりと聞くことは当たり前のようだがなかなか実践することは難しい。

③に関しては、担当者のほとんどから問題点としてあげられた。今どきという言葉では片づけられないだろうが、情報交換の中では、期限を守らないことや集合時間にルーズだったりする場面が数多く見受けられるという話がどこの市町村からも出てきた。

時間を守らないことによって起こる迷惑の具体的な事例などを言って聞かせなければわからないといった意見も出てきた。

④に関しては、指導の時にどうしても言いにくいことをのみ込んだり、気づいていても伝えられないような場面があるのでそういったことがないようにしていかなければならないという意見がでた。また感じたことをどんどん反省会等で言えるようなグループになってほしいという意見も出た。

2 積極的に取り組む姿勢をもつ

「自主性を尊重している」「主体的に取り組ませるようにしている」といったことを心がけている担当者の話が多く聞かれた。

活動に責任感をもたせるためにも、自分たちで考えさせ、実施させているが、その分反省会ではしっかりフィードバックしているといった意見がでた。また最初はまる投げの形で計画立案させ最終的なところで最低限守らなければいけない部分や安全面に関して指導をいれているといった町もあった。

自主性重視にしすぎて楽しいだけで終わってしまっただけではいけないので指導の際のバランスが難しいという意見も出たが、基本的には積極的に人と関わり活躍してほしいという担当者の意見が大半を占めた。

3 自分の役割を見つける

人それぞれ個性があり、同じ人間はいない。ジュニア・リーダーにおいても同じで、スキルのレベルも異なり、一人ひとり得意なことなど違うことは当たり前なので、その中で自分の良い部分に自信をもって役割を見つけることが大切である。

ジュニア・リーダーの仕事にはいろいろな役割がある。活動の輪の中に入って笑顔でいることや、ゲームをリードして進めること、そのゲームをサポートすることや参加者の変化に気づくこと等、数え切れないほどの要素があり、それらをジュニア・リーダーがチームとして助け合っていかなければならない。

活動の中で自分を知り、自分にできることを進んで見つけていく姿勢がとても大切であると考える。

4 楽しむ気持ちを忘れない

「常に笑顔で」「前向きに楽しむ」というシニアリーダーからの意見があったが、つらいことや人間関係で苦勞することなどあるが、それらを乗り越えてこそ見えてくるものや得られるものがある。

楽しむ気持ちをどんな時も忘れずに活動している姿こそ下の児童が見て憧れるジュニア・リーダーの姿になるのではないかと考える。

以上の4点をジュニア・リーダーが身に付けるべき姿勢の重要なポイントとしてあげることとする。

なお、他にもジュニア・リーダーに求めることとして何点か話題にあがった。スキルの向上を踏まえての研修の大切さ（ゲーム・ダンス・調理・活動プログラムの構成等）、目配り・気配り、社交性を身に付けること等に関してもここに載せておきたい。

最後にジュニア・リーダーを育成するにあたって、ジュニア・リーダーを経験し、更に育成の視点も持っているシニアリーダーから、担当者へのメッセージを掲載して次年度へ向けての指針としたい。

<担当者にしてほしいこと・私が担当者ならこう指導すると思うこと>

- ・担当者は客観的にジュニア・リーダーを見ている存在なので、反省会の時などはっきりと思いを伝える。逆に活動中の発言は最低限にして控える。
- ・定例会の内容は事前に役員と話し合っておき、定例会が始まったら流れを止めないようにする。
- ・心配なのはわかるが、過保護になりすぎるとジュニア・リーダー自身の成長を妨げてしまうので、普段は温かく見守る。ジュニア・リーダー自身が担当者任せな部分があるので、最低限やることを提示したらあとは任せる形で進める。
- ・ジュニア・リーダーだけでは気が回らない時があると思うので、派遣中は子どもたちの様子をしっかりと見ている。ただし、問題に直接対処するのはあくまでもジュニア・リーダー中心に行う。
- ・いつも元気になっている大人を見ていればそれが当たり前になって身につくはずなので担当から率先して挨拶をする。
- ・しかる時はしっかりしかる。ほめる時は大げさなくらいほめる。
- ・より活力のあるサークルにするために担当者も積極的に参加して盛り上げる。一緒に楽しむ。
- ・運営についての的確なアドバイスができるようになる。