

## 第2分科会

### 保育を語るリーダーの育成

語ることで、理念と価値の共有化をはかりましょう

ディレクター名	廣中 栄雄 (曾野幼稚園)
司会者名	廣中 栄雄 (曾野幼稚園)
運営委員会	服部 高明 (サン認定こども園)
話題提供園名	山田 明香里 (幼保連携型認定こども園九品寺幼稚園) 福井 美輝 (豊橋才能教育こども園)
助言者名	矢藤 誠慈郎 (岡崎女子大学 教授)
分科会担当責任者	藤田 晴美 (幼保連携型認定こども園かたかご幼稚園)
会場	富山県教育文化会館
参加人数	74名

語ることで、理念と価値の共有化をはかりましょう

近年、ファシリテートという言葉を目にするようになってきました。ファシリテートとは、直訳すると「容易にする」「促進する」という意味です。ファシリテーターとは、団体における参加者の話し合いや体験、学習がスムーズに行き進むように支援や補助をしたり、それぞれの参加者が持っている力を引き出すことのできる支援者、援助促進者のことを指すようです。

保育の質向上、適材適所の人材活用など、就学前施設における諸々の課題を考えたとき、保育の語りをファシリテートする重要性は極めて高いでしょう。

本分科会では、保育を語るリーダーを前提にして、保育の語り合いのファシリテートに取り組んだ8園のミドルリーダーの実践発表をもとにグループディスカッションを行うことで、フロアでの学び合いと参加者の実践に繋げていきたいと考えています。

《研究の手がかり》

○保育の語り合いには、どのような形があるか、考えてみましょう。

○保育を語るリーダーとしてのファシリテートのあり方を考えてみましょう。

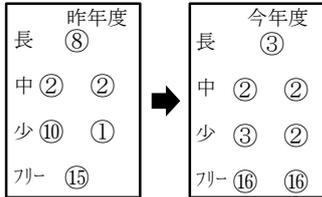
《話題提供園の発表内容》

◎「園内研修での主体的学びを目指して」

幼保連携型認定こども園 九品寺幼稚園 山田 明香里

園内研修で園内研修を考える①

《構成の変化》



(○内…経験年数)

今年度から職員編成が大きく変わり、3年目の職員で園内研修を進めていくこととなった

情報の共有	・普段は話せない、困り感や情報の共有 ・クラスの運営や行事の方針の共通理解を図りたい
実践できること	・知識だけではなく、保育に活かせる内容を学び合いたい ・みんなで語り合う（アドバイス含め）
具体的な解決策	・共有するだけに終わらず、解決の糸口を見つける ・他園や他クラスの成功事例を知る

園内研修で園内研修を考える②

見通しを立てる	・研修の予定とゴールイメージを確認してから ・援助や対策の優先順位を一致させる
報告し合う	・実践してみたことの経過を、他の先生に報告する ・振り返り、次につなげる→これを繰り返す
期限を決める	・期限を決めて、必ずできるようにする ・次の園内研修で同じ議題を取り上げる

〈まとめ〉 園内研修での主体的な学びを目指して

<p><b>自分ごと化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・準備段階から参画し、テーマを決める</li> <li>・担当や期限を決めて取り組む</li> </ul>	<p><b>同じ方向を向く</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・園内研修のゴールイメージを明確にする</li> <li>・援助や対策の優先順位を一致させ、全員で共有する</li> </ul>	<p><b>つなげる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・話し合った内容を保育実践につなげる</li> <li>・実践したことを報告し合い、チェックをし、再構成する</li> </ul>
--	---	---

◎「保育を語れるリーダーの育成」

若手が意見を出しやすい環境づくり

栄和幼稚園 宇野 早也香

《若手が意見を出しやすい環境づくり》

1、意見を言う機会を設ける

・全体で（行事の反省会など）学年間で（日々の反省会）その他（朝の環境設定、帰りの掃除の時、製作準備時）…行事の反省時には付箋を使って発表

2、話しやすい環境を作る

・日々の反省会（同学年の担任同士）で中堅教師は新任教師の話にあいづちを打ちながら良かったことには共感、困ったことは中堅教師→リーダーの順にアドバイスを伝える…中堅が失敗談を話す→新人が話しやすくなる

3、職員間の連携

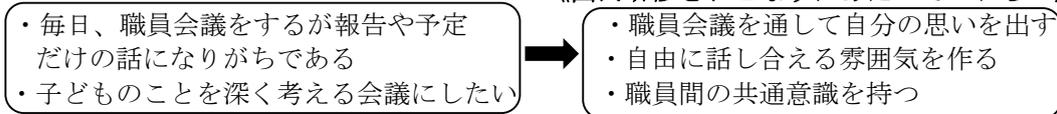
補助教員に若手の保育の様子を定期的に聞く（課題の把握）	補助教員→リーダー	↓
反省会で悩んでいることや困っていることの相談を聞く	若手→リーダー	↓
解決への道すじを示す	リーダー→若手	↓

◎「曾野第二幼稚園の事例」

～園内研修の取り組み～

曾野第二幼稚園 田口 真奈美

《園内研修をおこなうにあたってのねらい》



〈まとめ〉

・「研修」という形だけでなく日々の会議の会話を元に進めていくことで雰囲気が良くなってきた  
・対話的、応答的な保育は、後輩の先生とのかかわりにもつながり、リーダーの成長にもつながる  
・努力をしていくことが充実した保育につながり、子どもも先生も楽しい時間を過ごすことができると思われる

◎「保育を語れるリーダーの育成」 ～連携できる環境づくり～

幼保連携型認定こども園 井上幼稚園 成瀬 彩

- ・毎日の終礼の中でクラスの子どもの様子を報告する

課題①（幼児クラス）

子どもの良いところがなかなか議題にあがらない

取り組み① 個人記録ノート良いところ→黒、課題→赤…ノートを見て赤が多い子の良いところを意識的に探せるようになった

取り組み② 学年ごとに集まり、子どもたちの良いところを伝え合う時間を作る…横のつながりから新発見へ

課題②（乳児クラス）

子どもとの関わりについて議題にあがる

取り組み① 複数担任の良いところを活かす…一人の職員だけで向き合わずに連携できた

取り組み② 月案などの作成時に子どもの課題や良いところを共有する…自分の担当以外の子どもにも意識し、保育者同士の連携がとれた

（まとめ）

- ・尊重し合える環境、相談しやすい環境が作れるよう職員内での連携を密にしながら認め合い、互いに寄り添い合っていく必要がある

◎「保育を語れるリーダーの育成」 ～自分たちに合った園内研修を～

幼保連携型認定こども園 林丘幼稚園 鈴木 さつき

《今年度新たに試みた研修》

- ① 終礼後の5分間、みんなが疑問に思っていたことについて話し合いをする
- ② 園の教育方針を園長から分かりやすく説明してもらい職員全員で共有する

（まとめ）

- ・勤務スタイルに合った研修…引き出しを増やす、共有できる機会
- ・話しやすい環境づくり…発言しやすい関係性、職員の良いところ探し
- ・1.0の姿の具体的な理解…終礼ででた子どもの姿と照らし合わせる
- ・『問い』の多い接し方…先生たち自身が考え、答えを見つけられるように

◎「保育を語れるリーダーの育成」 ～園内研修から明るい未来を～

豊橋才能教育こども園 福井 美輝

《未来スマイルアンケートの実施》

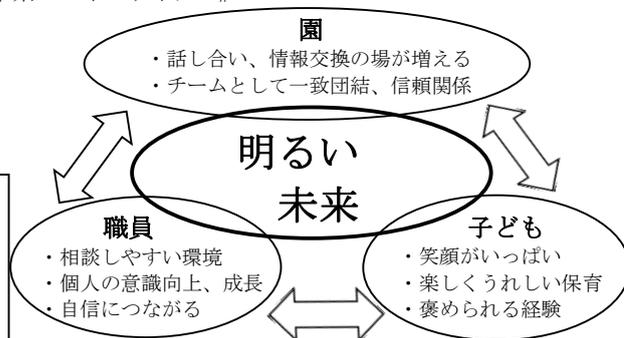
《未来スマイルサイクル》

- ① 日々の保育について
- ② 行事について
- ③ 園について
- ④ フリースペース

《SM（スマイルミーティング）開催》

（ルール）

- ・週1回 15分のミーティング
- ・気軽に話しましょう
- ・少人数（3～6人）
- ・進行役など決めて、最後に発表する



（まとめ）

保育を語れるリーダーの育成とは、一人ひとりが仲間を信じ、チームとして園のことを考えることやプロ意識を持ち、失敗を恐れずにプロセスを大切にすることが大切だと感じました。今後も、未来スマイルサイクルを意識して職員一同チームとなり、保育や行事、園外活動、四季を感じられる様々な体験を通して、子ども達にとってより良い環境をつくっていきけるような未来をみんなで作りたと思います。

## 質疑応答とグループ討議

1. 廣中 栄雄先生：愛知県（曾野幼稚園）  
話題提供園：山田 明香里先生（九品寺幼稚園）  
Q：園内研修をする意味について、研究後意識の変化はどのようにでしたか？  
A：経験年数が1，2年の時は、先輩の先生との考え方の違いに落ち込む気分だった。そこで、全員が参画できるようにしたいと思い、全員で考えるようにすると意識が変わり気軽に発言できるようになった。
2. 村上 祥瑞先生：愛知県（建中寺幼稚園）  
話題提供園：鈴木 さつき先生（林丘幼稚園）  
Q：1. 他のクラスの様子を見ると、自分のクラスはどうしている？  
A：1. 認定こども園にはフリーやパートの先生がいて、時間を組んでクラスに入ってもらっている。また、先輩の先生にクラスに入ってもらい、声掛けの仕方や進め方を学ぶようにしている。  
Q：2. 園長と他の先生(現場)の温度差を埋めるには？  
A：2. 園長が現場の先生と日々の保育や行事の事について話すことで、少しずつ改善されている。
3. 林 さと美先生：長野県（カトリック幼稚園）  
話題提供園：山田 明香里先生（九品寺幼稚園）  
Q：園内研修の中で具体的に盛り上がった話は？  
A：運動会に向けてのフリートークの中で「運動会の準備計画は進んでいる？」ときっかけを作り、困っていることややってみたいことを若い先生から聞くようにした。園長や先輩の先生に「〇〇をやってみたいけど、どう思います？」と聞きながら進めることで、不安が減ってきている。

## グループ討議（10グループ）

①午前 of 発表 of 感想

②園内研修 of 工夫

③保育 of 質を高める

の3つの論点で討議し発表し合った。

①他園の取り組みが共感できた。問いかけの工夫が必要である。全体の話し合いの前に学年で話し合う。

話しやすい雰囲気づくりと、ファシリテーションの重要性を感じた。

②添えば極楽、責めれば地獄。聞きやすい環境を作る。傾聴する。伝える力、語る力をつけたい。ミドルリーダーの育成を行い、やってみて駄目なら止める。人の案に相槌を打ち、否定はしない。

「発言してくれて、話をしてくれてありがとう！」の気持ちを持つ。

ほっこりエピソードを終礼で紹介し、素朴な疑問を話し合う。

曜日毎に学年デーを決め、話し合いの時間を確保する。

③同じテーマで保育してみる。

保育の様子をビデオ撮りし共に学び話し合い共感する場を持つ。

主体的学びと子ども発信の保育の進め方を意識する。

## 助言者まとめ

リーダーシップは技術である。リーダーという存在は、相手にこちらの姿を威圧的だと受け止めてられてしまうが故に、それを補う技術が必要である。それは性格や才能ではない。手を止めて聞く、話を最後まで聞く、体を相手に向ける、うなづく等も技術といえるのである。相手に話しやすさを感じてもらうことは、知恵の出しやすさに繋がり、組織学習を深める。また、話す内容があれば、人は自ずと話したくなる。「言っても良いだろうか?」「間違っていないだろうか?」といった思いが発言の邪魔をする。まずは、簡単な話題から始めることである。

「運動会は必要なのだろうか?」という疑問が生まれたグループがあったが、教育要領、教育・保育要領を参照することで、様々な行事の必要性が見つかる。

「何故しているのだろうか?」という疑問を持つことは、どんな意味があるのか?子どもを伸ばすためにどうすれば良いか?を考える機会になるのである。

良いところは意識して探さないと見つからない。園内研修では、ポジティブな事を意識的に見つけていくことを習慣付けていくことが必要である。プライベートや個人の性格は別とし、専門家としての思考として、ポジティブな思考パターンを身につけることが専門家、リーダーには求められる。

良いところ、育ったところを見つけ出して認めることが大事である。それには、教育・保育への適切な理解が前提となる。ただ褒めてモチベーションをあげて気持ちよくさせようということでは不十分である。具体的に相手の育ったところ、伸びたところを伝えることで、さらなる成長につながるのである。

人は認められれば、課題に正面から向き合えるようになる。しかし、認めるとは全てを正解として受けるのではなく、しっかりと相手の話を聞いて、それに対して受け答えをすることである。

園内研修にかかる時間は短いほうが良い。話は長ければ良いのではなく、短く負荷を少なくしたほうが継続できる。時間的な問題等で関われない人(パート勤務の職員等)に対しては、どこまでなら、何%までなら関わってもらえるかを探り、伝えていくことで、園全体の共通理解に繋がる。

ノン・コンタクトタイム(子どもと一切関わらない時間)を確保する園が出てきている。その時間を作って記録や園内研修を作り上げていく。

保育を見合うことで、良いところを見出し合うことができる。他の先生の良い部分を取り入れられる。自分だけで自分の行動を変えるのは難しいが、他者の行動を見て変えれば、簡単にできる。

知は、上から下に流れるのではなく、相互に流通するものである。若い学生は最も新しいことを知っているし、ベテランには、ベテランの経験や悩みがある。それらを共有し、知を流通させることが大事である。

「任せる。(責任はリーダーが取る)」は信頼のメッセージである。やってみて駄目なら戻すという試行錯誤の姿勢が大事である。さりげなく話を聞く機会を見つめる工夫をすることを、伝わりやすさ、関係作りのために行ってみると良い。