

令和6年度

公私幼保合同研究会まとめ

園内研修研究会



大阪市保育・幼児教育センター

ねらい・内容

組織の一員としての役割や責任を自覚し、教育・保育の充実と教職員の資質向上を目指した園内研修のあり方を探る

テーマ

『やってよかった!園内研修』
～自園所の良さや課題を見つめ、試行錯誤しながら保育を見直し「子ども理解」の専門性を高める～

講師

社会福祉法人檸檬会 副理事長
大阪総合保育大学 非常勤講師

青木 一永 先生

研究の方法

- ・知識や技術の獲得と、実践、振り返りを往還する
- ・自園所での2～3回の研修企画&実践と振り返り

参加園所

かがやきの森保育園あいおい

海西ひばりこども園

大阪市立加美第2保育所

大阪市立浪速第5保育所

大阪市立瓜破保育所

念法保育園

大阪市立木川第1保育所

ちゃいれっく東天満保育園

大阪市立梅本保育所

みとう保育園

大阪市立鯉江保育所

新東三国保育園

大阪市立鷹合保育所

みつばさ保育園

大阪市立豊里第1保育所

ももの木保育園

大阪市立加島第1保育所

みとう保育ルーム

大阪市立長吉第1保育所

あべのげんき学園

ゆめ中央保育園

日時		場所	内容
6月 3日(月)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	オリエンテーション
7月 8日(月)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研修を企画しよう(その1)
8月 6日(火)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研修を実施してみよう(その1)
10月16日(水)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研修を企画しよう(その2)
11月11日(月)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研修を実施してみよう(その2)
12月10日(火)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研修を企画しよう(その3)
1月14日(火)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研修を実施してみよう(その3)
2月10日(月)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研究報告会準備
3月 7日(金)	14:00 ~ 17:00	保育・幼児教育センター	研究報告会

園内研修研究会

本研究会のねらい

参加者一人ひとりが、
研修の重要性やコツを理解し、
園内研修を**デザイン**できるようになる

第1回 6月3日

オリエンテーション

導入 グループとチームの違いとは

〈グループ〉 共通項の集まり

〈チーム〉 共通の目的・目標がある人の集まり

グループからチームへ → 共通のものがあってチームになる

これからのチーム運営

- ・研修を通じて、それぞれが自己成長を遂げるチームである
- ・チーム名を決める
- ・ニックネームで呼び合う
- ・リアクションは大きく 表情は相手のもの
(自分の表情は自分で見えない 相手が見える)
- ・「良いところメガネ」をかける



ペルセウス



チーズ

自己紹介
チーム名を決める



旅行好き



ViNo



ピノ

研修の意義とは

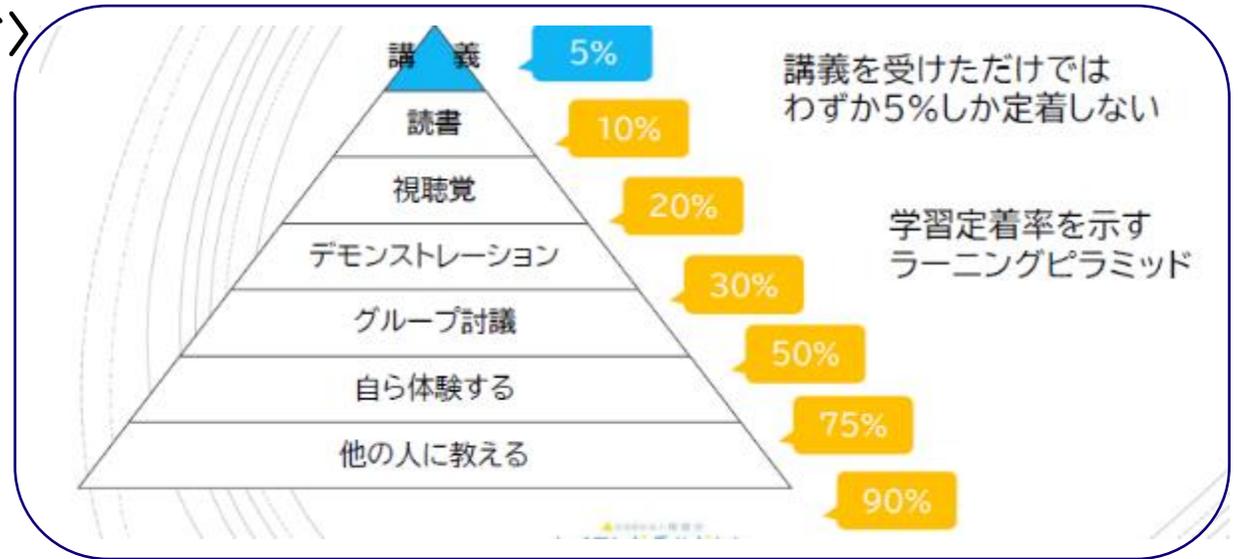
- ・園内で高めたいものについて、職員同士で 学びを深め、実践等を向上させるのが園内研修
- ・園内研修のメリット
 - ◇日々の行為を「振り返る」ことができる(省察)
 - ◇他者と同じ「情報」に触れる
 - ◇意見や考えの「すり合わせ」ができる
 - ◇「同僚性」を高められる
 - ・同僚性＝質を高めるために、お互いに問いかけ合い、高め合い支えられるような組織文化
 - ・仲良しチームとは違う
 - ◇「組織文化」づくりにつながる

良い研修とは

- ・ 研修の60-90%は活用されていない
- ・ **研修転移**がカギ 研修で学んだことが、役立てられ、その効果が持続すること
- ・ 研修を成り立たせるもの

研修テーマ	組織が抱える問題を捉えたものになっているか
目的	研修におけるゴール設定が適切か
研修方法	テーマと目的に合致する研修方法になっているか(レクチャー型、対話型、ワークショップ型、デモンストレーション型、ロールプレイ型等)
参加者	集めるべき人を集めているか
開催場所	研修を受けるのに適切な場所か(広さ、距離感、騒音、見やすさ、快適さなど)
開催時間	時間帯や時間の長さは適切か
研修デザイン	研修の組み立てが適切か(研修の内容や方法、流れ、時間配分)
資料	資料の見やすさ、分かりやすさ
講師の力量	話し方、知識、ファシリテーション
管理職の関わり	受講者への動機づけができていますか
事前案内	研修への期待が高まるような案内ができていますか
事後フォロー	研修の効果が持続するような事後フォローができていますか

- ・ 学習定着率を高める〈ラーニングピラミッド〉



私は何を解決したいのか

- ・ 問題を解決するための園内研修
- ・ 園が（私が）解決したいこと

〈園内研修の実施に向けて 宿題〉

○園内研修の下準備

- ・ 解決したいことの表を、
園長（主任）とつくってくる
- ・ 園長や同僚に、今後の園内研修の
同意（30分）と協力を取り付ける

・あなたの園の今年の目標はなんですか？ Or あなたは、園が3年後どうなっていたら働きがいを感じているでしょう？

・その状態が10点だとしたら、いまは何点ですか？

・得点できている部分は何を評価しましたか？

・不足している部分は、何があれば満たされますか？

第2回 7月8日

研修を企画してみよう(その1)

第1回 園内研修の下準備 **宿題** を振り返る

この研究会で生まれた気づきは何ですか？
あなたはどんなアクションを取りますか？

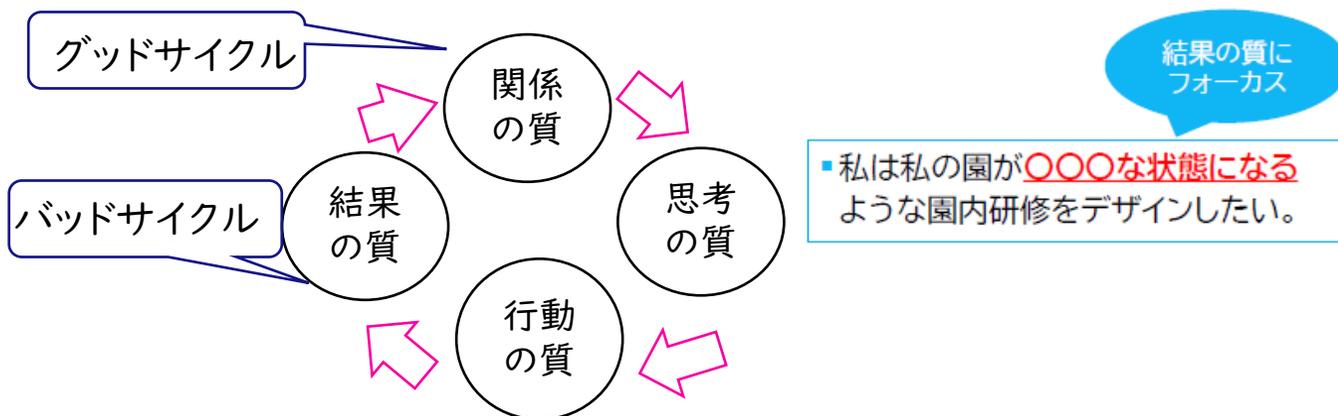
- ・行動に移すことができるもの
- ・やったかどうかわかるもの

関係性の大切さ

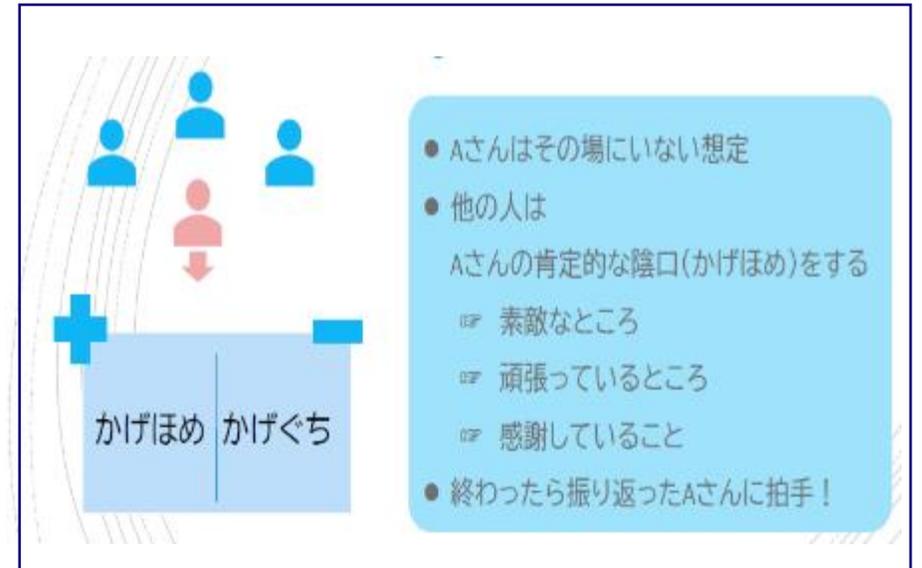
・成功循環モデル

◇グッドサイクルで問題に向き合う

◇「結果の質」から入るとバッドサイクルに陥る

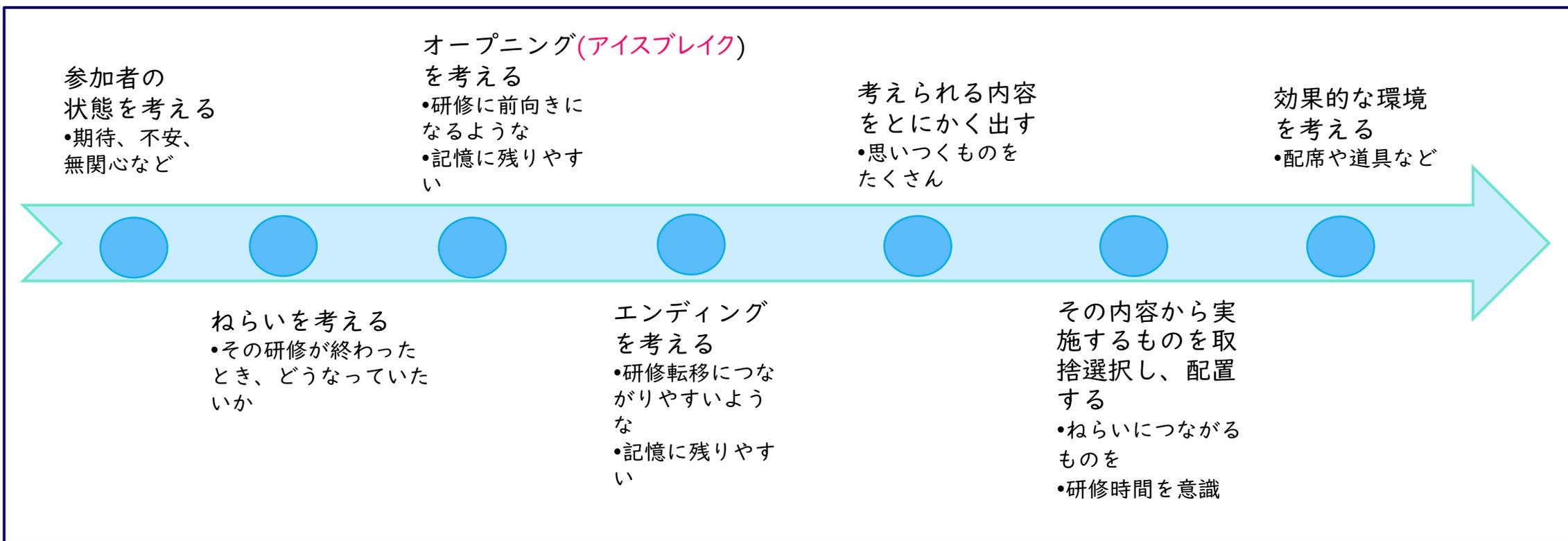


・かけほめ



研修をデザインするとは

- ・インストラクショナルデザイン
- ・デザインのコツ



園内研修をデザインしよう

- ・職場内の関係の質が高まる園内研修をデザインする
 - ◇グループで話し合い、1つの研修(30分)をデザインする
 - ◇次回までにそれを実施する



〈次回までの宿題〉

- 関係の質を高める研修を実施する
- その研修で、うまくいったこと、いかなかったことをまとめる

研修デザインシート

①参加者の状態			
②ねらい (終わったときの姿)			
③オープニング		④クロージング	
⑤考えられる内容	⑥実施するものを取捨選択して実施順に並べる		
⑦効果的な環境づくり			

第3回 8月6日

研修を実施してみて(その1)

実践内容のシェア(チーム内)

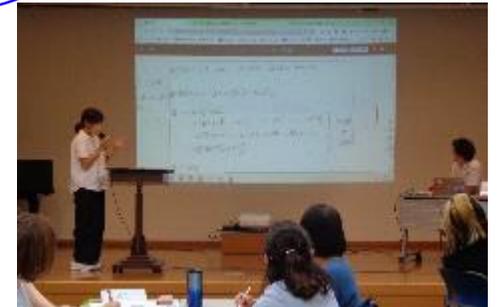


全体の学びにつながるものを決める(全体発表)

実践内容のシェア(全体)

各自

- ・うまくいったこと
- ・うまくいかなかったこと
- ・それらの要因を振り返ると?



・お知らせについて

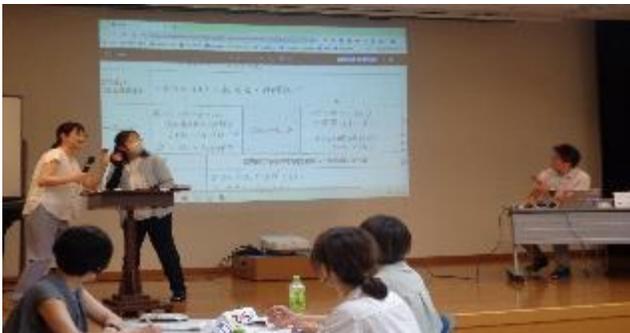
→事前に内容を知らせたほうが、明るく参加できた→安心

・考える時間を長く、発表は短いほうが良かった

・いつも子どもと過ごすところ、保育者たちだけで過ごせる時間がもてて良かった

・質問がでないとき

→グループで聞いてみたいことをディスカッション(2分間)



・アイスブレイクをどの時間帯にもつのが良いのか
はじめに 中間に 会議とは別にした

・グループ分けの難しさがある
→意図

実践内容のブラッシュアップ

さまざまな実践を聴いて、今後取り入れたい視点や内容をまとめよう

【青木先生】

- ・園内研修会の事前通知は大切!!
- ・一人ひとり、考える時間は大事!!
- ・「意見をする」「質問をする」 → よく意見、質問をする人だけで、話し合いが終わってしまうことがある
他の人が話す時間がなくなってしまうように進める
- ・「グループ分け」 → テーマ、座る場所、グループ決めなど、自己決定できることがある⇒参加者の主体性が出てくる
乳児と幼児、この人とこの人と分けるのもOK <意図がいい方向に向いていくようにデザインしていく>
- ・「参加できなかった人へのフォロー」 → 子どもにフォローするようにフォロー(伝える)する
- ・「アイスブレイク」 → 「園のいいところ探し」をして、可視化して、保護者に知らせるのも良い

<次回までの宿題>

- 「私の園の問題」を明らかにしてくる
 - ・ 園のキーパーソンと話し合って決める
 - ・ 問題は「～がない」「～ができていない」などの否定形の文章で表す
 - ・ 1つに絞る

次回、近いテーマでチーム再編成

第4回10月16日

研修を企画しよう(その2)

チームづくりの時間

○チーム分け ・人材育成 ・人間関係 ・保育内容 ・職場環境

人材育成
〈おたまじゃくし〉

人間関係
〈おすし〉

保育内容①
〈ひとみしり〉

保育内容②
〈ピーチ〉

職場環境
〈散財〉

解決したいこと(問題)シェア

『私の園の問題は～です』

「～がない」「～ができていない」といった
否定形の表現で表す



研修デザインのコツ

研修をデザインするうえで大切なこと 〈目標設定〉

テーマ

- ・取り扱いたいテーマが明確になっている

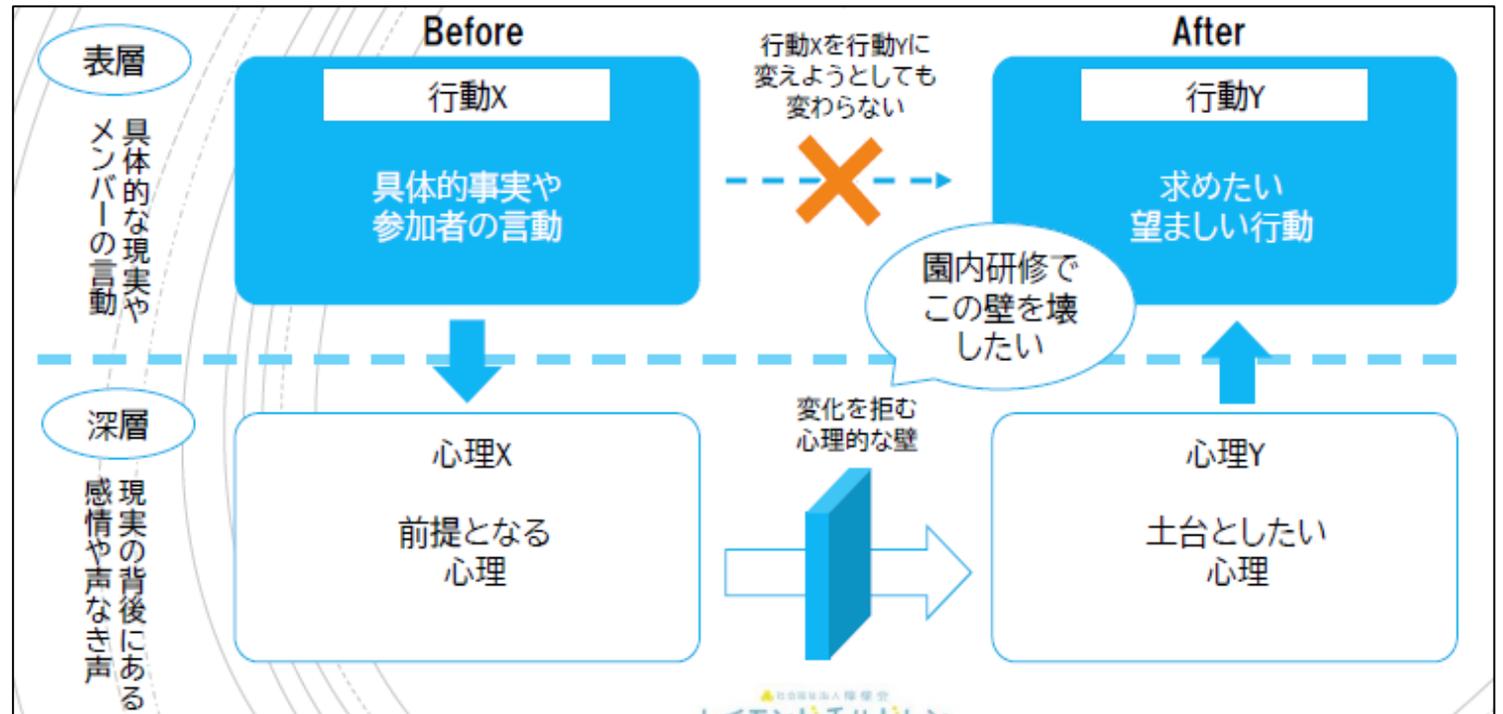
目的

- ・研修によってどうなりたいかが明確になっている
(研修でどこまでいきたいのか、どうなってほしいのか、明確にする)

方法

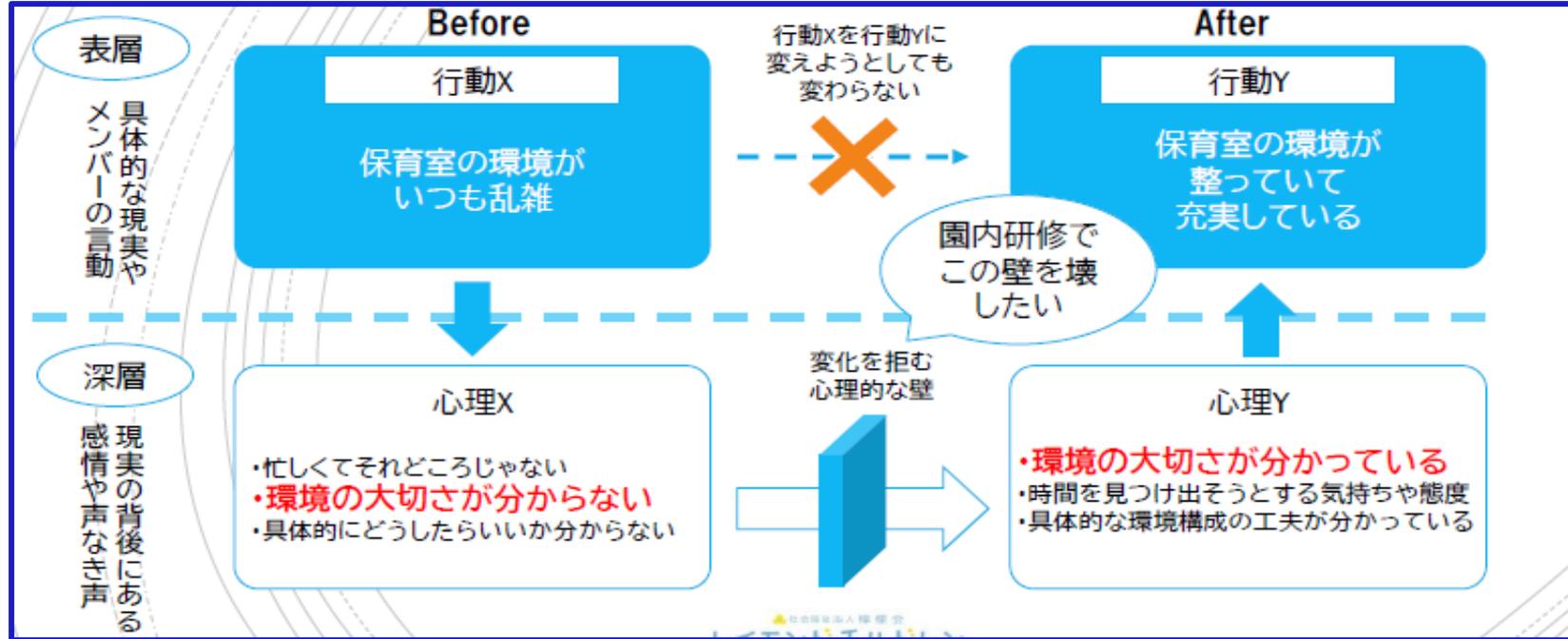
- ・目的を達成するための方法として適切なものになっている

問題の背景を考える



方法を考える

「あなたの園の問題の背景は？」
保育室の環境がいつも乱雑(例)



Beforeの心理は？

- ・環境の大切さが分からない

どのようにしたら～だろろうか？ に**変える**

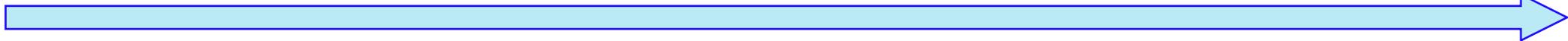
- ・どのようにしたら環境の大切さが分かるだろろうか？

周辺事実を洗い出す

- ・他のクラスの環境に興味をもっていない
- ・他の園の環境を見たことがない
- ・そもそも環境について話し合っていない

効果的な方法を洗い出す

- ・他のクラスの環境を見合いっこする
- ・他園や他クラスのいいところを真似する
- ・つくりたい環境について話し合う



園内研修をデザインしよう

どんなメンバー、どんな状態か



ねらいを考える



オープニングを考える



内容を考える前に エンディングを考える

(園内研修後には、必ず、アンケートを書いてもらう)

考えた研修デザインをシェアしてみよう



〈次回までの宿題〉

今日デザインした園内研修を実施してくる

- ・事前の準備やアナウンスを大切にする
- ・アンケートも実施しよう

- 研修転移につながりやすいような
- 記憶に残りやすい



第5回 11月11日

研修を実施してみて(その2)

実践内容のシェア(チーム内)

実践内容のシェア(全体)

実践内容のブラッシュアップ

各自

- ・うまくいったこと
- ・うまくいかなかったこと
- ・それらの要因を振り返ると?

さまざまな実践を聴いて、今後取り入れたい視点や内容をまとめよう

【青木先生】

- 自園所の問題に向かって、自分ができるところを一つ考えるきっかけになってほしい
 - ・自分でできることを付箋に書く
 - ・周りからも言ってもらおう

「問題は？」 解決すべきことがあるのにもかかわらず、解決する行動が見られない→**深層心理は？**

「自分がしなくても、誰かがしてくれたら」「何をしたらいいか分からない」「分からないことが聞けない」

「先輩に聞きにくい」

➡ オープニング(アイスブレイク)は適切なものだったか➡「言いたいことが言えない」ことが、クリアできるかどうか

➡ フィードバック「**あなたには、こういうこともできる**」「**あなたには、こういうこともしてほしかった**」

いいところばかりでなく、

その部分も 突っ込んでいく！

😊 褒め合いだけにならないようにするには、どんなことを付け足すか、展開にするかグループで考える !!

第6回 | 2月10日

研修を企画しよう(その3)

研修のねらいを定める

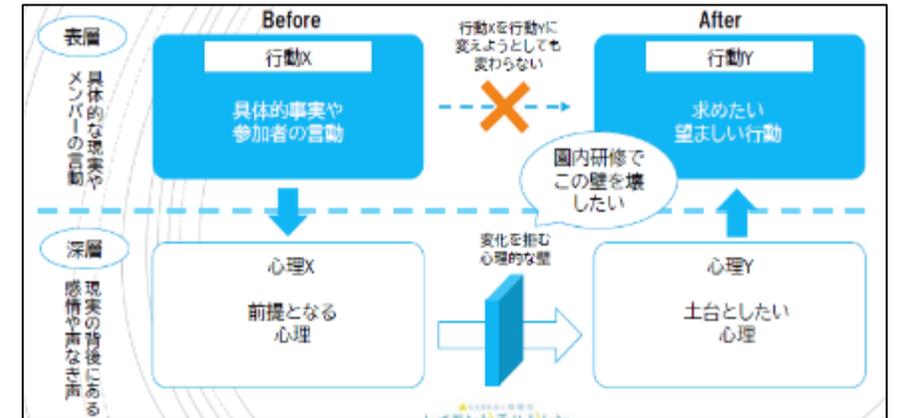
- ・「行動X」「行動Y」を書き入れる
- ・グループワーク→「行動X」の真相にある「心理x」についてアイデアを出し合う
- ・「心理x」が変化した心理としての「心理Y」を書き込む

研修の内容を考える

- ・「心理X」が「心理Y」に変化するための研修アイデアを出し合う

研修をデザインする

- ・自信をもって進める。進める人が自信をもってすると場が盛り上がる。
- ・もっと盛り上げるには、チームのなかで、今日の合言葉を決める。「ヨッ!」「ヨイショ!」声掛けをして拍手をする。



園内研修だけで解決するのではない、問題解決思考

働き方について → 仕組みを変えていかないといけない → 園づくりをどうするか
園所でネックになっていることを研修で変えていくのか、仕組み、仕掛けで変えていくのか

〈次回までの宿題〉 今日デザインした園内研修を実施してくる

- ・ 事前の準備やアナウンスを大切にする
- ・ アンケートも実施しよう

第7回 1月14日

研修を実施してみて(その3)

〈園内研修の目的〉

- ・園内で高めたいものについて、職員同士で学びを深め、実践等を向上させる
- ・問題解決したいことについて、職員同士で学びを深め、問題を解決する

実践内容のシェア

- ・解決したい問題(行動×)は何だったか
- ・その問題の深層(心理×)を何と仮定したか
- ・どんな研修をしたのか
- ・工夫したことや、うまくいったこと
- ・それらの要因を振り返ると?

〈シェアの際のお約束〉

- ・今日のファシリテーターを決める
- ・「よろしくお願いします!」からスタート
- ・シェアが終わったら拍手で労う

学びと成長を振り返る

- ・この期間を通じた学びと成長を振り返ろう

わたし	職場(問題解決の視点も)

第8回 2月10日

報告会準備

○これまでのでの振り返り

○グループ内での振り返り

○発表準備

研究会で学んだ“研修のオープニング”(アイスブレイク)の参考例

「GOOD or NEW」

- ・最近、こんな良いことがあったんです!
- ・最近、こんなことはじめてなんです!

・ユーチューバーになったとしたら
何を配信する?

・自己紹介
「実は 私……」

「椅子取りゲーム」
ニックネームとお題を言う

自己開示

「私のいけてなかった言葉や行動」
ネガティブというより、クスツとしたところもあり、
私こんなところもあるんです→変化球としてもよい

「やっちゃった」エピソード
inわたしの保育者人生を語る

「最近、子どもと関わりの中で『心が揺さぶられた』エピソード」
エピソード記述—保育の記録の方法

「保育者は」と書かない「私は」と書く→私の感情をどんどん書く
子どもがどう思っていたか、想像することもどんどん書く

チェックアウト

- ・お互いにメッセージを送ろう
- ・今日を終えるにあたって

第9回3月7日

【研究報告会】

1年間の学びを
チームで発表しました



〈おすし〉人間関係



〈ひとみしり〉保育内容①



〈おたまじゃくし〉人材育成

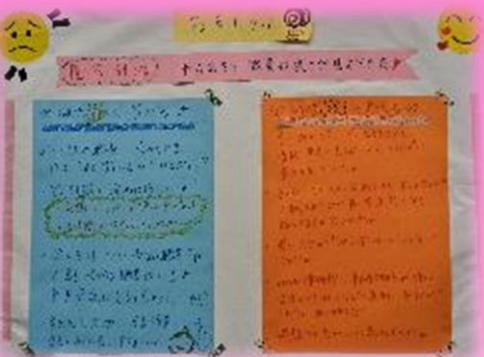


〈散財〉職場環境



〈ピーチ〉保育内容②

『やってよかった!園内研修』



令和6年度の研究会メンバーと指導講師の青木先生

【園内研修研究会】参加者の振り返り

1 研究会に参加したことで、どのような気づきや学びがありましたか？

- ・園内研修の取り組み方に様々な方法があること、一方的に研修の思いを伝えるのではなく、職員の状態を把握しておきアイスブレイクなどを取り入れながら実施することを初めて知った。実施するためには様々な下準備と研修デザインを立てることも自分自身が見通しをもてると思った。
- ・園内で研修をするということで、保育中の問題にばかり最初は目がいていたが、それを解決するには、まずは、職員同士の信頼関係を築くことを大切にしなければいけないこと、そして、職員の抱える深層の心理とは何かを考え、それを取り払わないと問題の解決にはつながらないことを学ぶことができた。その学びが目から鱗の一番の学びだった。
- ・職員一人一人の考えに触れることで、自園所の運営について職員全体で考えるべき点がたくさんあることに気付いた。分からないことを分からないままにしないよう、職員で話し合える機会を研修として捉え、皆で学びたいと思った。
- ・研究会に参加し、デザイン方法を学んだことで、今までは、園内研修会を実施することを一人で気負いすぎていたと思った。
- ・園内研修をデザインすることを難しく思っていたが、他園所の先生方とチームになり、研修内容をデザインすることで、気持ちが軽くなり、取り組むことができた。
- ・改めて、保育は個人ではなく、チームで行うもので、園全体で、保育の質の向上を図っていかなければならないと感じた。一方的な指導ではなく、先生たち自身の主体的な学びが必要と気付いた。

2 研究会に参加したことで、日ごろの保育（環境などを含む）に変化はありましたか？

- ・園内研修を行ったことで、それぞれの保育者の悩みや相談ごとが分かり、一緒に考えたり話し合ったりできた。日頃の保育や仕事の中でも話しやすくなり、職員関係も、より風通しが良くなってきている。
- ・自園所で何か問題・困りごとがあったときに、問題の背景を考えるようになった。
- ・保育の中でも、理解してもらうための伝え方を、これまで以上に意識するようになった。
- ・自園所が築いてきた文化は「当たり前」だと思っていた職員の意識が、「変わることがない」と考えていた職員が多くいた中、研修をすることで「変えていくことができる」という意識につながった。

3 研究会での学びを、どのような方法で自園所の職員に伝えましたか？（生かされましたか？）

- ・研修報告で、伝達研修を行い、実際に自分たちで体感できるような形で伝えた。短時間での話合いの仕方やメリットについて話した。

4 研究会の学びを生かして、今後どのような保育をしていきたいですか？

- ・それぞれの立場や働き方などによって考え方や思いが違うことを理解し、個々に合わせた伝え方ができるようにしていきたい。
- ・現状維持に留まらず、保育理念を職員全体で共有して園所全体で前に向かって進んでいき、子どもたち、保護者、保育者が笑顔になる保育をしていきたい。
- ・園内研修が職員にとって、前向きになれる内容で問題解決へのアプローチにしていきたい。

2024年度園内研修研究会の総評

保育と子育ての違いの1つに、保育はチームで行うということが挙げられます。だからこそ、いかにチーム力を高めるか？が、保育の質を高める鍵を握ると思っています。

それには「園内研修」がとても有効な手段になります。しかし、「園内研修ってどうしたらいいの？」「やっているけど活気がでない」「やらされている感が多い」といった課題を耳にします。

この園内研修研究会では、受講者がそうした鍵となる園内研修をデザインする力を身に付けることを目的として、全8回にわたり開催してきました。忙しい保育の合間を縫って行う園内研修だからこそ、短時間で、楽しく、効果的に進める必要があります。そこで本研究会では、園内研修をデザインするための心構えやコツ、具体的なテクニックを扱ってきました。

そして、受講者のみなさんにとって、この研究会に参加すること自体が園内研修を受けている感覚になるよう、さまざまなアイスブレイクや対話の場づくりを進め、アイデアを形にしていく喜びを得られるデザインを心掛けてきました。

ここに集まった受講者のみなさんが、まるで一つのチームになって全8回を走り抜けたと感じています。はじめは、「園内研修の文化がない」「時間が取れない」「職員からどんな反応があるか不安だ」といった意見もありましたが、本研究会を通じて、各園（所）で3回の園内研修を実施していただきました。そうした中で、数々の素晴らしい園内研修が生まれ、それによって、園内研修を行っていないと起きていない変化が起きたと思っています。

水に石を投げ入れたら必ず波紋が広がります。園内研修とはまさにそうした行為だと思っています。今回の受講者のみなさんが、今後も素敵な園内研修のデザイナーとして躍動していただけることを心から願っています。

社会福祉法人檸檬会 副理事長／大阪総合保育大学 非常勤講師 青木 一永

学びとなったこと

研究会メンバーに
よるまとめ資料



法人の理念や方針は共通理解できているのか探してみる

(実施背景①)

- ・開園5年目の認可保育園
- ・20・30代の若手保育士が多数
- ・完全ICT化が実現できており、全員がPCに強い
- ・チームでやっていく事で保育の質をあげたい
- ・働きたいと思える職場作りをしたい

(実施背景②)

令和6年に別法人から施設長に就任したこともあり、客観的に園の課題を見つめることができました。また、6月より園内研修のデザインを学び始めたことで変容していく大切さに気がきました。

チームが一つになり、前向きに動き出すには、きっかけが大切

(解決したい問題)

- ・ワンチームで保育する
- ・保育の質を見える化するパフォーマンススキルが必要

一人ひとりの経験によって違う多様性のボールをみんなに届くまで投げしてみるのはいかがでしょうか？

(その問題の深層)

- ・実践からの学びを可視化（ドキュメンテーション）して共有できていない

PCスキルを保育に生かすのはどうだろう？

(実施内容や工夫)

- ①招待状づくり（園内研修の流れや意図も記入し、招待された側が興味をもって参加できるように工夫をする。
- ②オープニングは、ちょっとブレイクタイム♪「わたしのイケてなかった行動や言動」を1人1分間（5分間）
- ③大人の学びの特性って？（学びのフィルターを広く柔らかくしていこう）
- ④保育の振り返りの効果や目的って？（自分のフィルターがどうだったか自覚する→共有する→当たり前を見直す）
- ⑤保育の質＝パフォーマンスの見える化って？（PCスキルを最大限に生かしてドキュメンテーション作成をして保護者とも共有していこう）
- ⑥ポジティブな価値観を園全体で共有しよう（実践事例色々）
- ⑦クロージング（法人の理念・園の保育間を共有してワンチームで保育をしていくためには・・・）

一人ひとりが能動的に動けるようにサポートをしていきたい

(考察や感想)

園の問題解決に向けて、園内研修で学んだデザインのノウハウが役立ちました。園内研修は単発でするものではなく、一年を見通して問題解決に向けた明確なビジョンを示すことが大切であることがわかりました。それぞれの立場で法人や園の理念を実現できるように一人ひとりが考えることで徐々に浸透していくことを期待しています。

学ぶ＝変容していくことが大切

(結果と問題解決の視点)

園内研修のねらいを明確化したことで、安心して参加してもらえました。研修のデザインは施設長がしましたが、司会進行や会場のセッティングは主任やミドルリーダーを味方につけてシェアすることで、全体的にスムーズに進行することができました。人材育成の実現のためには、持続可能な保育のための職員一人ひとりの責任と信頼から成り立つものであることがわかりました。

働きつづけたい職場づくりが大切（人材育成）

テーマ
楽しさや
やりがいを実感
できるチーム
づくり

【研修テーマ】

- ・一人ひとりが自分の気持ちや考えていることが伝えられる
- ・自分の保育や考えに自信をもつことができるようになる



【解決したい問題】

- ・困っていること、分らないことを聞いたり、伝えたりできない

深層心理

- ・周囲が忙しそうで聞けない
- ・何に困っているのかもわからない
- ・何を見て調べればいいのかわからない
- ・自分でやりきった達成感を味わったことが無い
- ・保育の見通しをもつことができない

《問題解決に向けての研修内容》 (30分)

- ①招待状の作成 → 研修内容を記載し、不安を取り除いてもらう、楽しい気持ちで参加
- ②アイスブレイク (Good or New&椅子座りゲーム) → リラックス、自己開示、コミュニケーションづくり
- ③付箋を使用し、悩み、困りごとを各自で記入 → 各自の問題に向き合う、考える時間、
- ④一人ずつ発表しながら自分の思いや考えを言葉にして出す → 言葉にして伝える大切さ、相手に伝わる言葉選び、同じ内容は重ねて貼っていく → 悩みの共感や気づきの発見
- ⑤かけ褒め → 他者から見た自分の評価、嬉しい気持ち、自信をもつことができる経験
- ⑥アンケート記入 → 今後に向けての気づき、新たな課題の発見

今後に向けて

- ☆考えていることを素直に伝えても良いことを知っていく
- ☆小さな成功体験を重ね、褒めあう
- ☆できていることを、お互いに伝え合い自信をもって保育できるようにする
- ☆正規職員、パート職員ともに保育の仲間として話し合う場をつくれるようにする



研修テーマ

育児担当制について

第1回研修 『良いところ探し』

- ☆関係性を深める
- ・個々のキャッチフレーズを決める

第2回の前に…

解決したい問題について考える

解決したい問題

子どもの理解を深めるための視点の共有ができていない…

育児担当制について わかっていない

問題の深層

育児担当制のメリットが
あまり共有できていない

変化を拒む
心理的な壁

育児担当制のメリットが
共有できている

第2回研修 『育児担当制について①』

- ☆座学をメインに…
- ・資料をもとに学ぶ

第3回研修 『育児担当制について②』

- ☆グループで話す・体を動かすをメインに…
- ・日課を作成してロールプレイで学ぶ

工夫ポイント

第2回研修より実施…

①招待状作成！

- 参加への期待を高める
- 見通しを持って安心して参加する

第3回研修より実施…

②ルールを設ける！

- ex)発表したら「よっ！」と拍手をして盛り上げる
- 発言して良かったと思える雰囲気づくり

③各グループに味方をつくる！

- ※研修の打合せを綿密に行う必要あり
- 話が脱線した際の軌道修正など、流れを良くする
- ルールを遵守し、白けさせず周囲を巻き込める



第3回研修実施内容 (発表会後に頑張りました)

- ① アイスブレイク『共通項探し』→モチベーションUPのお菓子景品有
- ② ゲーム『ジェスチャーゲーム』→表現力・コミュニケーション力UP
- ③ 第2回研修の振り返り
- ④ 育児担当制のメリットって？⇒宿題で事前に付箋に書いてもらう
- ⑤ 日課作成する上で大切なことを知る
- ⑥ 実際に日課を作成してロールプレイをしてみる
- ⑦ ロールプレイを経て困ったことをグループで話す
- ⑧ 振り返り・チェックアウト(参加者が互いに承認し合う)

実施後 (園内掲示・保護者へ向けて掲示)



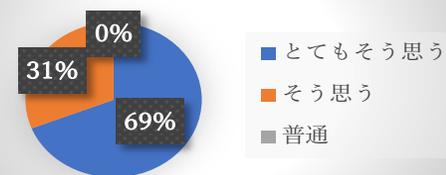
↑ 休憩室に掲示し
他職員の意見が見えるように。

A型看板を玄関に配置し、
職員の頑張りが保護者に見えるように。

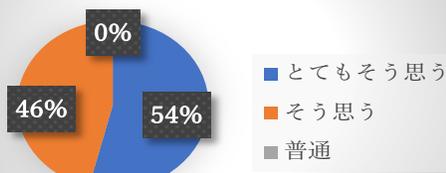


第3回研修 アンケート結果

研修形式は効果的だった？



内容は理解しやすかった？



実施結果

- ★3回に及ぶ研修で相手のことを知り、話し合うことや同じ方向を向いて保育することの大切さを学べたという意見が聞けた。
- ★園で取り組んでいる『育児担当制』の良いところを少し知ってもらえたと同時に、全員が共通理解をして保育をしていかなければ難しいということを感じてもらえた。

全体の考察や感想

- 研修をデザインする上で、参加者の状態やオープニングとエンディングを考えたり、研修内容の選択や時間配分をしたりすることが難しいと感じた。
- 招待状を送ることで、研修の見通しが立ち安心して参加することができたという声が多く上がった。また、少人数で行ったりアイスブレイクを取り入れたりしたため、終始和やかに参加してもらえたと思う。



園内研修研究会 【研修テーマ：情報共有の大切さを知る】



解決したい問題

新採保育士や経験の浅い保育士の資質を向上を目指す。

その問題の深層

日々の保育の流れや職員同士の連携、行事等について誰にいつのタイミングで聞けばよいのか、どのように話し合いをすればいいのかわからない。

実施背景

日々の保育の忙しさの中で話し合う時間がなかなかもてない様子が見られた。



実施内容や工夫

経験豊富な保育士と新規採用者や経験の浅い保育士を混合したグループをつくり、ホウレンソウワーク（簡潔に情報をまとめ、的確なタイミングで伝えること）のゲームを体験したあと、担任同士の情報共有がどのように行われているか（主に内容やタイミング、頻度等）の話し合いを行った。次に話し合う時間をつくる（捻出する）ための工夫について、話し合いを行い、経験の浅い保育士が情報共有の大切さや、どの年齢のクラスでも常に情報共有を行っていること、その時間を捻出していることを知る機会をもてるようにした。



全体を通した実施結果

研修実施後は経験の浅い保育士のために話し合う時間をつくったり、行事に向けて、複数のクラスで協力したりするようになり、効果は出てきている。特に経験の浅い保育士の育成には周りの経験ある保育士の協力やアドバイス、その保育士自身のスキルアップなど意識向上も必須であると感じた。



考察や感想

グループで話し合うことで普段、意見しにくい保育士も発言することができ、様々な意見交流を行うことができる場になった。しかし、グループ内では意見を話せても、文字にしたり、自分の意見として発表することが苦手な保育士もいるため、この研修でグループ内での話し合った内容の共有がしにくかった点があり、その場限りの話し合いになったことで振り返りは難しかった。人材の育成については各種マニュアルの徹底を基本としながら、日々起こる問題をきっかけにして職員全体で考え、解決の方向にみんなで立ち向かうことで磨かれていくことでもあるので、話し合いを今後も大切にしていきたいと思った。



◎研修のテーマ「一人ひとりが自発的に保育をしてほしい」

◎解決したい問題

- ・保育士の自発的な保育活動が少ない

◎その問題の深層

- ・新園でやり方が決まっていないことも多く、どうしていいかわからない
- ・新しいことをするのに自信がない

◎実施内容や工夫

- ・正社員全員参加、時間は 30 分程度
- ・グループ分けにゲーム性を取り入れる
- ・アイスブレイクを含め、話し合う内容を手紙などで知らせる
- ・時間を決めて、用意しておいた付箋に意見を書いたり発表したりしてもらう

◎実施結果

- ・自分の問題に目を向ける姿が見られるようになってきた
- ・保育の中で共有したいという意見がたくさん出てきた
- ・職員間の理解が深まった

◎考察や感想

- ・時間を決めて取り組むことで、自分の思っていることを考えすぎずにサクサクと意見を出すことができた
- ・職員一人一人の思いに気づくことができた
- ・意見をみんなの前で話せる人とそうでない人がいるなか、付箋を使うことでみんなが意見を出しやすいことが分かった

第3回研修テーマ 「危険予知トレーニング」を通して問題解決を考える

【解決したい問題】

人間関係はよく、居心地の良い職場であるが、お互いの保育に一步踏み込むような意見交換や、課題解決への意欲や行動が消極的なため、一つの問題や課題がなかなか解決につながらず、停滞しがちになっている。

この問題の
深層は…



- ・保育の中でこうした方が…と思う部分があっても言い出しにくい
- ・課題があることは分かっているが、担任同士で話す時間がない
- ・先輩には言いにくい
- ・提案する自信がない
- ・問題意識の差がある
- ・課題に対する優先順位が一人ひとり違う
- ・問題への重要性の度合いが一人ひとり違うため解決につながりにくい

実施結果

実施内容や工夫したこと

○少人数のグループで話し合い、全員が意見を言えるような場をつくる

- ・少人数グループのメンバーは経験年数や性格など意図的に決め活発に意見交流ができるようにする

○アイスブレイクを取り入れる

- ・研修を始める前にアイスブレイクを通して緊張を解き、リラックスした状態で始められるようにする(コミュニケーションを取りやすくする)

○「危険予知トレーニング」を通して

- ・事例(子どもたちが室内で遊んでいるイラスト)を見て「危険と感ずる箇所」を見つけていきながら危険度の度合いを確認し合い共有する
- ・他者の意見を聞いたり自分の意見を言ったりすることで、問題解決に向けてのプロセスを体験する
- ・課題を解決していく優先順位を職員間ですり合わせていく

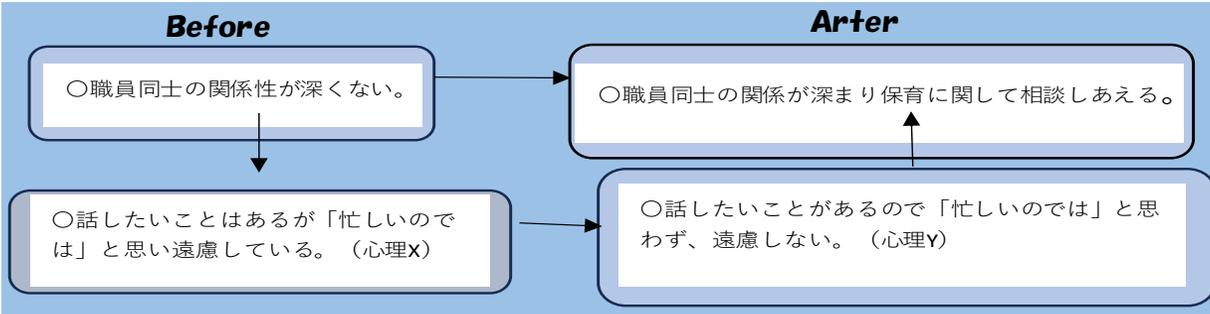
- ・少人数で行うことで、どのグループも深く掘り下げた意見が出ていた
- ・若手職員や、ベテラン職員が一つのテーマで話し合う中で、問題の視点を共有し、解決へとつなげていく経験をする事ができた
- ・優先順位、問題意識を職員間で共有し、すり合わせる事ができた
- ・「危険予知」という身近であり、重要でもあるテーマで行うことで、今後の保育に生かすとともに、一人ひとりが問題解決に向けて考えるきっかけとなった
- ・事例を使用することで客観的に捉えられ、意見が出しやすくなった

考察や感想

今回は研修用の事例を使用したため、意見交流をしやすく、問題解決までの意見交換ができた。だが、事例ではなく各クラスでクラスごとに公開保育をしたり、実際の環境構成がテーマになると活発な意見交流ができにくいことも考えられる。ただ、意見を言う経験や、課題解決へのプロセスなどを知る機会になったことは、問題解決へ近づいた。問題の背景にある深層心理を見極めた研修を行い、結果が出るまでに時間はかかるが、まずは、職員にとって不安や負担を感じない「研修」をデザインし、参加してよかったと感じる研修を継続することで、意見交流が活発にできるような職場を目指していきたい。

○解決したい問題 職員同士の関係が深まっていかない。

4人で1人の人をほめる。順に交代していく。



参加者の感想

- ・「自分のことがこんなふうに見えていたんだ」という驚きがあり自分も人に肯定的に声かけをしようと思いました。
- ・ほめられることってなかなかないのでやっぱり嬉しいし、モチベーションがあがります。
- ・ほめあったことで気持ちに寄り添うが生まれて互いの考えや気持ちに関心が高まった。

研修を実施するために、事前に職員に向けて、案内状を掲示しました。

なかよし研修として

日時 12月 19日

今回は最後の研修です。職員同士 こどもと保護者との関わりに難しさを感じたことはありませんか？ここでは、楽しいゲームなど行いながら保育；についての意見交換や交流できるようにしたいと思います。

(内容)

- 1 かげほめワーク
- 2 瞑想じかん 一日の保育を思い出してね。
- 3 「となかいのクリスマス」ゲームをしながら保育の意見交換や悩み相談会をしましょう。
- 4 アンケート

おねがい

当日までに保育や仕事の悩み・相談したいことをひとつ考えてきてください。

2. 瞑想時間 一日を振り返る。

- ・一日の保育のことをゆっくり振り返ることで自分のことや周囲の事を客観的に考える。

3. ワーク「となかいのクリスマス」

- ・全員で輪になり歌に合わせてバペットを回す。歌が終わり最後にあたった人が仕事の悩みや相談したいことを話す。付箋にそれぞれ意見や解決法を書き、体に貼ってあげる。

研修を受けた人の感想

- ・いろいろな職場人の新たな一面を知ることができたのでとても楽しく充実した時間でした。
- ・事前研修内容が分かっていたので見通しをもって参加できました。
- ・今後は保護者対応についてみんなで考えるロールプレイング研修もいいなと思いました。
- ・研修がなかったらうまなかった会話がたくさんあり良かったです。
- ・「かげほめ」は顔をみないからこそ相手に言いやすいし逆に言われると嬉しいし良いことと思いました。

悩みや相談事

子どもとじっくり遊べていない。	○仕事は手伝いますよ。	外あそびをもっとしたい子どもの思いをどこまで受け入れる？	○鬼ごっこでつかまったら終わりにする遊びはどうか。	子どもがもどした時の対応。	○周りに助けを求めてOK
○遊ぶ時間と他の仕事する時をメリハリをつける。	○忍耐。がんばれ。			○他の子どもを離してエプロンを着用する。	

園内研修まとめ

研修テーマ「一人ひとりが自身の保育を振り返り、子どもにとって最善の保育ができるようになる」

実現したいこと

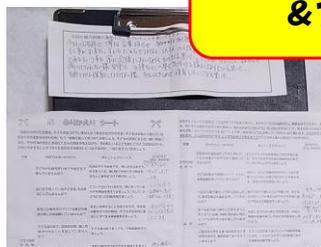
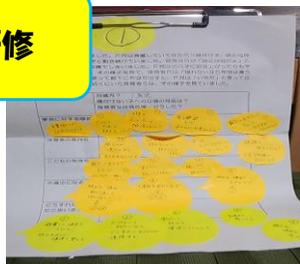
- ・子どもの人権を尊重する保育者集団になる

その問題の深層

- ・保育内容について気付いたことがあっても、子どものためとの保育者の思いを尊重するあまり、声をかけられない
- ・日々の業務に追われ、余裕がない



事例研修



振り返りシート & アンケート

グループ研修



○実践内容

- ☆1回目:少人数のグループで、職員同士で良いところを書き出し、キャッチコピー(その職員のいいところ)を他の職員が付箋に書いて掲示する。
- ☆2回目:アイスブレイク「実はわたし・・・」を行い、話しやすい関係づくりをした後、身近な事例研修を行い、当事者、子ども、自分の立場で客観的に考察を行う。

○工夫したこと

- ・職員全員が参加できるよう日程調整を行った。
- ・各グループごとに、身近な保育の事例を用意し、付箋に書いて貼り、書いたことだけを読んで発表できるようにした。
- ・適切でない関わりやポイントとアドバイスが載っている振り返りシートを用意し、項目にそって保育を振り返られるようにした。

○実施結果

- ・職員同士で声をかけあい、お互いを思いやる気持ちになりました。

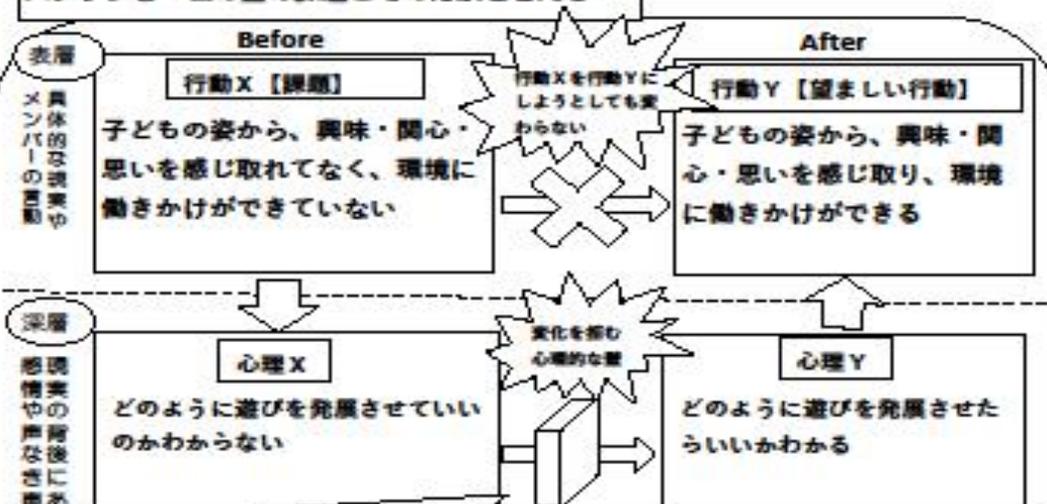
○研修を行っての考察や感想

- ☆職員一人ひとりが、積極的に研修に参加して、自身の保育を振り返り、反省や改善を行っていた。
- ☆身近な保育の事例を研修することで、自身の保育に置き換えて考察できた。
- ☆初めほどのように所内研修を行えばよいかな不安に思っていたが、園内研修のおかげで不安は解消された。

テーマ 子どもが生き生き遊ぶ環境作り パート2

【テーマ背景】年間を通して全職員で“子ども主体の保育”をテーマに試行錯誤してきた。前回、子どもが生き生き遊ぶ環境作りパート1の研修を行い、それぞれのクラスで教育的意図をもって環境構成を工夫する気運は高まっているが、その時々の子どもの姿を捉えて環境を変化させる意識はまだ弱い。

ステップ① 私の園の課題とその背景を考える



ステップ② この心理的な壁をとりはらうための方法を考える
⇒職員間で、子どもの遊びの様子をじっくり観察し、子どもの気持ちを読み取るアンテナの感度を高め、遊びを発展させる方法を共有し、保育の引出しを拡げる

ステップ⑤ 実施結果（アンケートより抜粋）

- 職員同士お互いの意見を出し合うことで新しい気付きがあった
- 保育の見直しになり、子どもの姿の観察の考え方に役立つと感じた
- 保育を振り返る手順として、今回の手順が使えると感じた
⇒子どもの姿を捉え、遊びを発展させ環境へ働きかける意識が高まった

研究会に参加して

- 組織の課題に向き合う際、『すぐに結果の質を求めるのではなく関係の質から高めていくことが大事、グッドサイクルで課題に向き合う』と拝聴し大切な学びとなった
- 受講前は、課題をどう職員に伝えたらいいのが漠然としていたが、研究会の中で、課題を明確にする方法を学び、深層心理をみつめ心理的な壁を取り払うための研修内容を捉える力がつき、効果的な研修デザインを考えられるようになった

ステップ③ 研修をデザインする

ステップ④ 研修を実施

研修時間30分

案内状…当日朝礼時に配布（事前にテーマを予告することで、研修への不安を和らげる）
チーム分け…ベテランと経験の浅い職員がバランスよく4チームに分かれる
オープニング…『もしも宝くじがあったら』『もしも魔法が使えるら』（会話しやすい雰囲気をつくる）

2分

4分

子どもの遊びを見る…0歳児の公開保育で撮影した『足裏の感触を楽しむ遊び』の動画から、子どもの主体性が感じられるシーン10コマの写真資料を見ながら個々が付箋を貼り、チームで意見交流



【シートの工夫】

- 想定した子どもの姿はもちろん、想定外の子どもの姿も捉えることができるように
- 子どもの姿から保育を変容させる考え方が懸念できるように

【意見交流の工夫】

- 付箋を使い、意見を出しやすくする

保育者が教育的意図をもって想定した姿

3分

保育者の教育的意図とは違う子どもの姿

4分

保育者が捉えた子どもの姿から、遊びが広がるようどう関わっていけるかな

5分

チームごとに発表…他の職員が捉えた子どもの姿を共有

4分

まとめ…保育者の教育的意図をもった環境への働きかけ + 子どもの姿(発達・興味・課題等)を捉え分析する + 改善方法を考え更に環境に働きかける の繰り返しが必要と分かった
子ども主体の保育 = 子どもと保育者の協働作業
子どもの姿を丁寧に読み取り保育に反映させることが子ども主体の保育につながる

4分

クロージング…今日の研修や普段の保育で素敵な部分を一人ずつ表めあう

4分

子どもの成長(姿)にあった保育を考えよう

【テーマ背景】

日々の保育の中で、いつも同じ遊びが行われていたり、保育環境が変わらない。また、子どもたちが遊びに飽きていたり、最近の SNS からの安直な遊びであったり、子どもたちの実際の姿、興味、関心に寄り添った保育ができていないと感じた。そこで、園の課題を「**子どもの成長(姿)にあった保育ができていない**」とし、それぞれの子ども観や保育観を考えるきっかけにしたいと考えた。

【解決したい問題】と【問題の深層】

解決したい問題… 子どもの成長(姿)にあった保育ができていない。
問題の深層 … 子どもたちのどういうところが育ってほしいかが定まっていない。

〈事前準備〉

- * 研修日時・研修時間の調整
 - ・ 負担なく研修に参加できる環境設定
- * 研修のお知らせづくり
 - ・ 研修の目的や内容を明確にすることで、不安なく参加できるようにする。

付箋を利用した方法 (KJ 法) により全員が意見を言える環境づくり



スモールステップで子どもたちに今後どう育って欲しいかを自身で考えられるようにする。

研修の効果・考察

- ・ 園内研修の実施において、参加した保育士のアンケートから、研修を受け入れることができる職場環境こそが、同僚性を高められ、保育の質の向上につながり、課題解決につながる園の風土につながっていることが考察される。
- ・ 園の方針に沿った研修を通し、さらに目標設定を自身で設定することで、一つの目的に向かって全員で自主的に課題解決に向かおうとする姿が見られた。

実施内容と工夫

- **アイスブレイク～私の成長と〇〇さんの成長など～ (3分)**
- **持ち寄った写真の共有 (20分)**
 <ルール> タイムキーパーを決める
 1. 写真の説明をする
 2. 写真を見て、子どもの育ちを付箋に書く
 3. 付箋に書かれていることだけを読む
 4. 次の人も同様にする
 5. 全てのクラスが終わったら、全体の共有をする
- **3月に向けてどう育って欲しいか短期目標と長期目標を考える (5分)**
- **振り返り～研修をやってみて～ (3分)**

アイスブレイクを通して、保育への関心を高めるとともに、緊張をほぐす。



写真を利用することで、難しく捉えず、楽しく参加できるように、また、保育の場面を通して、具体的に話ができるようにする。

全体で共有することで、一つ保育場面から、様々な考えや捉え方があることを認識できるようにする。

研修参加者アンケートより

- ・ クラス以外の他の先生との意見を共有するのが楽しかった。
- ・ 自分の子どもたちの育てたい力を5領域や10の姿から考えることができた。
- ・ 写真から、子どもたちの育ちを振り返ったり、他の先生の意見を聞き、勉強になった。

研究会に参加して

「園内研修をして、保育の質を高めないと！」と勇んで考えてしまいがちですが、それが大きな間違いです。まずは、現場の先生たちが、また、園が抱える課題を見極めることが大切！そして、ティーチングではなく、職員同士でその課題に向き合うことで、保育士自身の自主性を磨くことが課題解決の近道と感じました。

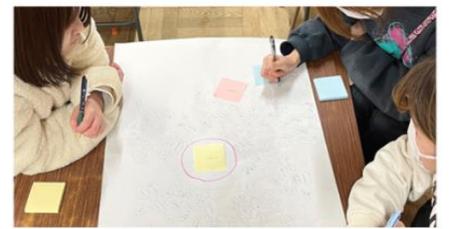
研修テーマ ～子どもの『おもしろい』ってなんだろう～

解決したい問題

保育者が、子どもの興味・関心、思いに寄り添った環境や手立てを考えられない。

その問題の深層

- 予定していた遊び以外で子どもたちが遊び始めると、どのように子どもの遊びを発展させていけばいいのか分からない。
- 子どもにケガをさせないように見守ることが精一杯で、じっくり観察したり、一緒に遊んだりできない。
- 子どもがやりたいことがすぐのできる玩具や素材が十分でない。



園内研修を実施して

一つの遊びから、次々と連想される遊びが広がり、たくさんの遊びを書き出すことができた。また、「この遊びはこちらにもつながるので」と関連があることなどにも気付け、環境を考えていくヒントになった。

しかし、遊びの羅列だけではなく、一つの遊びを捉え、次にどのように発展させていくことができるのか。そのためには保育者の手立てや環境はどのようにしていくのか。それらを考えることができる研修になれば、問題解決につながると思うので、次に生かしていきたい。

園内研修（遊びのひろがりを考えよう） ～遊びマップ～

【自分の意見を話しやすいように若手の保育者、少人数（3～4名）のグループで研修を行う】

1. 「明日、急にお休みがもらえたら、何をしたい？」というお題でアイスブレイクを行い気持ちをほぐしてスタート。
2. 子どもの気持ちになって自分がやりたい遊びを考え、「わたしは〇〇がしたい！」と付箋に書き出した遊びを発表し付箋に貼る。
3. 貼り出された遊びの中で、やりたい遊びを相談してひとつに決める。その遊びから連想される活動を書き出して、遊びマップを広げていく。
4. 広がった遊びマップを見せ合い、クラスの話し合いや活動を考える時の一つの方法として活用してもらえればと紹介。
5. 同じグループで話し合った人の素敵なところを付箋に書いてほめ合いをする。

研究会を通して

- まずは信頼関係を！ → 話を聞いてもらうにも信頼関係がないと耳に入らない。
- 問題解決の前に！ → 研修を受ける対象者の心理、保育の根本にどのような問題を抱えているのか。
- 研修を始める前に！ → アイスブレイクを取り入れ、楽しい雰囲気づくりをする。

時間の使い方、研修のもち方など、研修をデザインするという考え方を初めて知った。

類似した問題でも様々なアプローチの仕方があることも学びとなった。また、研究会の中でも問題解決について一緒に考えていただけてとても励みになった。



研修テーマ【全職員が同じ目標に向かって楽しんで保育する】

～ 解決したい問題は？～

一人ひとりの日々の保育のねらいも曖昧で、自分一人の保育観だけで保育をおこない、職員同士、共感したり助け合いながら、日々の保育ができていないように感じる。

～ その問題の深層とは？～

- ◆ そもそも自園の保育理念や保育目標を知らない職員がいる。
- ◆ 保育理念や保育目標は知っているが、内容を理解していない。
- ◆ 保育理念や保育目標についてじっくり話し合ったことがない。

【実施内容】

- ① アイスブレイク 【はあって言うゲーム】
- ② 保育園の保育目標を1つずつ時間を決めて(1分間)この目標についてどう思うのか？一人ひとり付箋に書いて簡単な言葉を添えてボードに貼っていく。
- ③ 職員が撮った子どもたちの写真を見ながら、どういったところが育っているのか？保育目標の中から職員全員で選んでいく。



【工夫した点】

- ◇ 職員が保育中の子どもたちの姿を撮った中で【素敵だなと思った一枚】の写真は何枚か用いることでわかりやすく理解することができた。
- ◇ 保育目標一項目あたり、考える時間を1分間にすることで集中して取り組めた。
- ◇ 付箋に書くことで、全職員が意見や考えを発表することができた。



【実施結果】(研修後の職員アンケートより抜粋)

- ★ 保育目標について職員一人ひとりの考えなどを全職員が聞くことができた。
- ★ 職員が撮った子どもたちの写真と自園の保育目標と照らし合わせて、どういったところが育っているのか、逆にできていないところも話し合うことができた。
- ★ 子どもたちの写真があることで、楽しんで研修ができたので良かった。
- ★ 30分間という短い時間でも充実した園内研修だった。

【研修会に参加して】

- ・ 自園の問題解決ばかりに目を向けすぎていることに、自分自身、気付くことができた。
- ・ 自園の課題を見つけるが、なぜそれができていないのか、その問題の深層まで考える機会がなかったので、今回の研究会でそれを学び、考えられたことが良かった。
- ・ 園内研修をする上で、伝えるということの難しさ、また日頃から信頼関係が築けていないと伝わらないのだと感じた。
- ・ ゆっくりと時間をかけながら、これからも自園の課題解決に自分自身も楽しみながら取り組んでいきたい。

テーマ：主体性保育についての理解を深めるためには・・・

解決したい問題：子どもに対する思いの温度差があり、保育観の統一ができていない。

改善点

人的環境

- 保育士配置を充実させる。
- 園内研修を行い主体性保育について話し合い職員同士の保育観を知る。
- 子どもとの関わり方を振り返る。（言葉かけや距離感など）

実施結果

- 働き方改革を実行、職員定着率UP！
残業なし、持ち帰りの仕事なし、スキマ時間の活用（手づくりおもちゃ作成など）
- 具体的な言葉かけや、おもちゃについてなどグループトークを行い主体性保育について理解を深めた。

物理的環境

- 保育室のレイアウトを定期的に見直す。
- 手づくりおもちゃやコーナー遊びの充実。
- 子どもの発達にあったおもちゃの提供。
- 園内の危険物や危険箇所のチェック。

- 保育室の環境の大切さに気づき、子どもが遊びこめる方法を考え、定期的に模様替えをした。良くも悪くも実際にやってみる大切さに気付く。
- ヒヤリハットを振り返り、危険箇所の見守りの徹底、情報共有し大人も安心な環境を整えた。

自然的環境・社会的環境

- 近隣園との交流
- 地域の方との関わり
- 食材の買い出し
- ビル内でも行える植物の栽培

- 人との関わり方や友達が増える喜びが味わえる機会を増やした。子どものつぶやきの中にやさしさを感じられることが増えた。
- 環境のせいにするのではなく、水耕栽培を行った。色んな方法で保育を考える子どもも大人も主体性が養われた。

★考察・感想★

日々の保育の中で、当たり前と思われていた部屋の環境構成を実際に変えてみると子どもの姿が変わることに気が付いた。園の中の固定観念を変え



園内研修 VOL.3



研修テーマ：“子ども理解”への新たな視点を見つけることで、明日からの保育が楽しくなる

解決したい問題は？
子ども一人ひとりに寄り添った保育が
できたらな～

その問題の深層は？
子どもの特性理解ができているかな

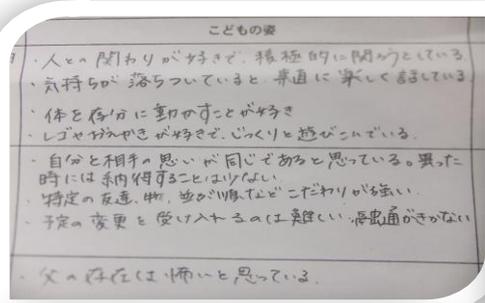
クラス担任以外の先生たちの視点で見つめると、子どもの同じ行動も違った捉え方ができ、明日からの支援や保育に生かせるかも！！

工夫したこと

- 研修前の期間で
- ① 各クラス1名ずつ対象児童を決める
 - ② 担任がアセスメントシートを作成する
 - ③ 多面的な子どもの姿の共有
 - ④ 今後の支援方法を他職員にも検討してもらう

当日の研修内容

- ♥オープニング：いけてないエピソード（各1分×3名）
 - ・職員3名で1グループになり、各年齢のアセスメントシートと他職員からの追記を確認しながら、新たな特性理解の視野を広げるためカンファレンスを行う。（18分）
 - ・クラス担任が実践できるスモールステップのねらいを決める。（1分）
 - ・各グループごとに「子どもは面白い！保育はいい仕事！」を読み合わせる。（5分）
 - ・グループごとに全体に向け報告をする。（90秒）
 - ♥クロージング：相手へのメッセージ（各20秒）
- ※アンケートを配付し、期限までに回収する。



アセスメントシート



小人数だと意見が言いやすいな
あの子のその姿、クラスでは
気付いていなかったな



新たなスモールステップが見つかった
明日から実践してみよう

考察

事前に期間を決めてアセスメントシートを作成し、他の職員から見た子どもの姿を付箋で貼ってもらっていたことで、参加した職員が研修のねらいを認識し、意見交流することができた。また、新たな子どもの姿を発見することで明日から実践できる具体的な支援が見つかり、職員の保育に対する気持ちも前向きになることができた。改めて子ども理解を職員間で共有し深め合うことの大切さを実感した。

テーマ

子どもへの理解を深めよう！

解決したい問題

クラス同士の関わり・職員の連携が取りにくい

その問題の深層

- ・ 保育所内が広く、乳児・幼児クラスの交流が少ない
- ・ 他クラスの子どもの様子が分からない
- ・ 配慮・支援の必要な子どもがいるが、対応の仕方に悩んでいる

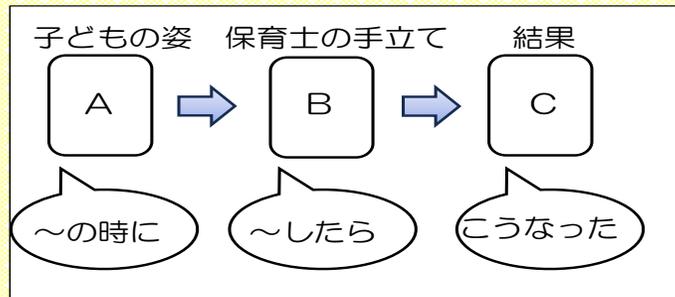
実施内容や工夫

2回目の研修

「子どもの特性理解を深めよう（感覚について）」の学習会、感覚遊びの体験を行う。（手さぐり遊び、眼球運動を使ったビー玉遊び、コイン遊び、ボール落としなど）

3回目の研修

☆ クラスのお悩み事例検討



各クラスで子どもの対応で悩んでいること、困った事例を出してもらおう。

Bの保育手立てに対して、「自分ならこうする」と職員全員に付箋に書いてもらい、発表していく。

☆ 発見！私が見た〇〇ちゃんの姿！

自分のクラス以外の子どもの姿を書いてもらう。

（事前にクラスカラーの木の実カードを配っておく。）

エピソードを読み上げて木の台紙に貼っていく。



実施結果

☆ クラスのお悩み事例検討

意見に対してその場で追及はしないことを伝えることで、意見が出やすかった。若手職員、ベテラン職員それぞれの意見をお互いに聞くことでいろいろな保育観にふれ、「他職員の考え方が分かった」「意見をもらえ参考になった」という感想が出ていた。

☆ 発見！私が見た〇〇ちゃんの姿



木に貼っていきました



担任が知らない意外な一面や、かわいい姿が多く発表され、子どもの姿を話し合い、共有する機会となった。

考察や感想

日頃、長時間ローテ当番が多く、休憩時も職員同士が顔を合わせることがなく、気軽にコミュニケーションをとる関係性が築きにくい環境であった。

全3回の園内研修を行った際、初めにアイスブレイクで職員交流のゲームを取り入れたことで、グループで一緒になった職員同士が仲良くなり、クラス間の交流（ふれあい遊び、リズム遊び、さんぼなど）が増えた。

お互いクラスの子どもの様子が分かりにくかったが、対応の仕方を話し合うことで、子どもを中心とした話や、他クラスの状況を思いやるようになりつつある。

園内研修研究会

やってよかった！園内研修～自園所の良さや課題を見つめ、試行錯誤しながら保育を見直し「子ども理解」の専門性を高める～

【解決したい問題点】
・子ども理解を深める



研修テーマ『クラスの悩み・気になる子どもの姿を職員全体で共有する』～新しい気づきがきっとある！～
・他のクラスの職員も一緒に考えみんなで気づきを共有し、保育につなげていく。
・保育所全体で子どもの姿を考える。

クラスの問題点・困り感

- ・気になる子どもの姿があり、どの様な関わり方をしたら良いか悩む。
- ・日々の業務に追われ、余裕がなく、時間内に終われないことがある。
- ・担任が3年目と新採保育士のペアの為、発信がしづらい。



研修前準備

- ・配慮の必要な子どもについていろいろな場面での姿をクラス担任と一緒に出し合う。
- ・他のクラスの職員からの質問を事前に聞き、まとめておく。
- ・職員から募った意見が書かれた付箋を模造紙に貼り、分かりやすいように事前に分類しておく。



第2回所内研修

- ・気になる子どもの姿を職員全体に伝え、情報共有する。
- ・クラスの悩みを共有する。
- ・担任の思いを聞く。
- ・他のクラスの保育士や職員の気づきを伝え合う。
- ・みんなでいろいろな手立てを出し合う。



実践

- ・研修で気づきがあったことや提案されたもの等実践していく。
- ・子どもの姿の変化に気付く。
- ・いろいろな場面で他のクラスの保育士等が保育所全体で意識的に関わっていく。
- ・家庭との連携や家庭支援を深めていく。



【第2回所内研修ポイント】

- ・情報共有を全員で行いたかったので一つのテーブルを囲んで資料を見ながら全員で意見交流をしあった。
- ・はじめにクラスから具体的な子どもの姿や担当の思いを話してもらった。
- ・普段あまり会議に参加しないクラス応援の職員(非常勤職員)も参加した。

第2回所内研修アンケート集計より

- ・クラスが抱える問題を全体で共有して考えることは日々の保育やチームづくりにもつながる。
- ・配慮の必要な子どもだけでなく、今回のように気になる子どもの姿について話し合う機会がもてたのはとても良かった。
- ・いろいろな意見、考え方を聞き、違うクラスでも保育に活用できることがあると感じた。
- ・クラスだけでなく保育所全体で保育していると感じることができた。



第3回所内研修

【研修テーマ『クラスのいいところ探し』クラスの強みを知って明日からの保育を楽しもう！】

- ・第2回所内研修で検討したクラスの強みを改めて考えてみる。(保育・環境・子どもの姿・保護者の姿)

【第3回所内研修事前準備】

- ・全職員に事前に付箋を配布し、クラスの強みを出してもらう。
- ・いろいろな視点からクラスの強みを見つけられるように招待状にポイントを記入しておく。
- ・楽しく参加出来るよう個人招待状カードにシールを貼り、同じシールの席を自分で探し、着席するゲーム的な要素を取り入れる。(2グループに分かれてのグループディスカッション形式)





研修テーマ：情報共有



1. 解決したい問題：情報を正しく共有し、各職員が自分に必要な情報を確実に知ること
2. 問題の深層：情報提供は行われているが、職員が把握していない場合がある。また、情報共有ツールがたくさんあり、どこにどの情報があるかわからない。情報の受け取り方や解釈に差があり、正確に伝わらないことがある。

3. 実施内容

目的

情報共有の流れを理解し、
情報を取得するのが難しい
職員を把握し、共有方法を
改善する。

実施手順

- ①園内研修案内状を作成
(職員全体用：掲示・アプリ・クラスリーダー用：個別配布)
- ②自己紹介カード作成をクラスリーダーから職員に口頭で周知
周知内容 ・カードに書く内容
表に名前・出身地・一言メモ/裏に担当クラス名
・カードの提出先・締切日
- ③自己紹介カード提出で情報取得の確認
- ④情報共有方法に関するアンケート実施

4. 結果： 毎日出勤する職員は情報を把握していたが、そうでない職員は情報自体を知らなかったり、確認時間がとれなかった事が分かった。自己紹介カードの記入に関しても理解度に差があり、全員に正確に伝わっていなかった。
5. 考察・感想：情報共有ツールに掲載するだけでなく、掲載された旨を知らせる必要があると感じた。
受け取り方や伝わり方に差があることを実感し、正しく伝達するためには、定型文を作成したり、不確かな情報で返答しないことなど伝達の方法を職員間で学び実践すると共に正しく伝わっているかの確認が重要である。今後は全職員が情報を確実に取得できる環境づくりと、伝達方法の改善を進めたい。

研修テーマ：困っていることや、他の人からアドバイスをもらいたいことを伝えられるようになるろう。

解決したい問題

クラス間の交流ができておらず、皆がばらばらでまとまりがなく助け合えていない。

問題の深層

- ・忙しくて他のクラスに構ってられない
- ・互いについてよく知らずどう声を掛ければいいのかかわからない
- ・余計なことと思われぬ心配

実施内容や工夫

解決したい問題の内容をそのまま職員にテーマとして提示すると、身構えたり、人から良くない印象に見られていると考えてしまうのではないかと考えた。そこで「仲良くしましょう」と直接働きかけるというものではなく、相手のことを知ること（プライベートをメイン）に焦点を置いて1回目の研修を「自分や相手の新発見・再確認」として実施し、2回目は前回の研修で少し相手のことについて知れたことでもう一步踏み込んで「あまり話したことの無い先生と保育の場面での喜びや感じたことを話し、お互いのことを知る」という内容で行なった。1回、2回とプライベート・仕事での相手の考えや人間性を知ることができたため3回目は、「困っていることや、他の人からアドバイスをもらいたいことを伝えられるようになるろう」と題して、自分の困りごとを人に助けて欲しいと言えるような内容の研修とした。人のことを知ることはもちろんのこと、自分自身を振り返り自分を客観視することや大切にすることができるよう働きかけた。

実施結果

1回ごとの研修を2～3回に分けて実施することでみんなが参加する機会をもつことができた。そのことで全員で共通の話題をしたり、いろいろな考えがあることを体感した。一緒に働いているけど意外と知らない思考の部分を知る機会となり、自然と声掛けが増えてきた。解決したい問題に挙げたことを職場での3回の研修で全て問題解決とはいかなかった。だが、保育者一人ひとりの考えを少しプラスの方向に変えられたことや、他者理解が進んだ。また、自分が困っているときに声を挙げられないということにも気付き、自己理解や振り返りにつながった。

考察や感想

自園の問題について考え、向き合う1年となった。今までも問題はあったが、大きな問題ではなければ後回しになっていたことで積み重なったものが今につながっているのではないかと思った。同じ職場で働く人は、同じ志をもって当たり前、協力するのが当然と思っていた。子どもにもよく伝えている「自分の気持ちは言葉にして伝えないと、人には伝わらない」ということに研究会を通して気付くことができた。相手のことを知るとより、その人への理解が深まり自分軸で「こうに違いない」という決めつけが減り、多方面から物事を捉え考えられるようになった。自分自身の考えの変化が、他の保育者にも伝わり他人への興味関心の向上や違いを異質と捉えず、受け入れる気持ちや思いやりの気持ちももてるようになったのではないかと考える。人に助けを求めることは恥ではなく、できるようになったことも大きく、自分自身の困りごとがあるように人も困っているはずという思考が備わったことで良い人間関係の構築につながってきているのではないだろうか。今年度だけではなく、共に働く仲間として、とても大切な助け合う気持ちを今後も共につくりあげられる関係づくりを継続していきたい。研修研究会に参加して、学んだことを園にもち帰り研修として行う中で人と自分の考えの違いを知り、受け止められるようになってきた。研修を受ける側の不安や緊張のほぐし方や事前告知の大切さにも気付け、学び合う楽しさを味わうことができた。

研修テーマ「情報共有について」



解決したい問題

- ・保育、行事に関する判断、決定が遅く、情報を回すのに時間がかかる。
- ・職員間で情報共有ができていない。



問題の深層

- ・情報伝達の仕方（どこに情報を流すのか、内容、誰が流すのか）が分からずに情報待ちの姿勢になっている。
- ・情報を一方的に発信し、共有できているか確認がない。



実施内容や工夫

- ①自分が知っておきたい情報は何かを考える。
- ②その情報はどこにどんな方法で流すのかを考える。
(口頭？LINEワークス？ノート？会議？)

『答えを聞き出そうゲーム』

紙に書かれた質問の答えを、様々な職員に声を掛け、答えを聞き出すゲーム。

☆情報が入ってくるのを待つだけではなく、自ら情報を収集する。

『事例を使った伝言ゲーム』

3つの事例をもとに①口頭、②LINEワークス、③ノートを使った方法で代表者が聞いた情報をグループにもちかえり共有する。

☆実際に伝達を行い、情報共有の難しさを感じ、意見を出し合う。

～園内研修を行う上で工夫したポイント～

- ・イラストを入れた案内を発信する。
- ・様々な意見が出るように先輩、中堅、新人がバランスよく入るようにグループを組んだ。
- ・全員が見やすいようにスライドを使って研修を行った。
- ・コーヒーを用意し柔らかい雰囲気をつくった。
- ・付箋を使用し、参加者全員が意見を出しやすいようにした。
- ・参加できなかった人に向けて研修内容をまとめて知らせた。

実施結果

- ①保育者だけでなく、事務、給食室からも様々な意見が出た。
→全体での共有が必要。
- ②様々な場所に情報を流すと、見逃してしまったり、まとめるのが大変。

- ・時間内に情報を聞き出すことができなかった職員もいて、自ら聞きに行くことが苦手だということが分かった。また、誰が答えを知っているのか分からない状況だと聞きに行くのも大変だと実感してもらえた。

- ①口頭→伝えたかどうかの証拠がない、聞き間違いがある、記録に残らない。
- ②LINEワークス→既読機能があるのが良い、文章化することが難しい→箇条書きにする、写真があると分かりやすい。
- ③ノート→まとめるのに時間がかかる。LINEワークスでもいいのではないか。

- ・実際に事例を基に情報共有を行ったが、正しい情報を回すことの難しさや、第三者が回した情報では捉え方や、聞き間違いなどで内容が変わってしまうこともあるということを感じた。

考察や感想

実際に園内研修をしてみて、研修をスムーズに行うために、ファシリテーターやタイムキーパーを決めて進めていくとよいことが分かった。

また、事前案内を行うことで、参加者に内容を理解してもらえたり、積極的に参加しやすくなったりすると感じた。事後アンケートでは、実施時間が適切だったか、進め方など改善できることがあることに気付いた。

情報共有をテーマに挙げ、研修を行い、改めて情報共有の難しさや、知らない情報が多いことに気付いた。

園内研修を通して職員全体の意識から変えていかないと結果につながらないと感じた。



研修テーマ 「クラス的环境について素敵なところ☆危ないところ☹を知ろう」

○解決したい問題

室内の環境で危険なところはないか
点検できていない、気付いていない？



○その問題の深層

これくらいなら大丈夫だろう、気付いているけど
忙しくてそのままになっている、危険だと思っ
ていない

○実施内容や工夫

- 2回目の研修時に、所内で危険が予測されるいくつかの場所の写真を基に少人数グループで意見交流&発表。
(工夫…職員が誰もいないときに、わざと危険な状態をつくって写真撮影しておいた。)
- 3回目の研修では、決められた二人組で決められたクラス的环境を見に行き、クラス的环境で素敵なところと危ないところを配置図に付箋に記入して貼り付けるようにした。
(工夫…若手職員も意見が出しやすいようにペアリングし、ペアとは違うクラスの点検に行ってもらったようにした。)
(工夫…すぐに記入して貼れるように、事前に各クラスの配置図を作成しておいた。)
(工夫…危険なところだけではなく、素敵なところも出してもらうことで担任が意見を受け入れやすいようにした。)



○実施結果

- 職員全員が所内研修に参加することはできなかったが、ペアリングについては若手職員も意見が出やすかった。
- 保育環境の危険予測や危険なところの気づきのきっかけになった。職員の意識向上につながった。

○考察や感想

- 2回目の研修で危険予測を意識しておくことで、3回目の研修の意見も出やすかった。
- 研修をデザインするにあたって、問題に対する深層心理を考え、その深層にアプローチすることが問題解決へつながる。
- 研修の前段階でのチームづくりや研修時間やアイスブレイクの大切さを感じた。
- 研修時間を設けることや職員の参加方法に難しさは感じたが、今回の研究会で学んだ研修のデザイン方法は引き続き次年度の所内研修に生かしていきたい。