

令和4年度

公私幼保合同研究会まとめ
保育力フォローアップ研究会



大阪市保育児・教育センター

ねらい

教育・保育の振り返り(自己評価)
のポイントを学ぶなど、リーダーとして
の力を養っていく

講師

東大阪大学
東大阪大学短期大学部

学長・教授 吉岡 真知子

テーマ

振り返りを通して、リーダーとして
学びあう雰囲気を支えよう
～保育の専門性に基づき、園所内
チーム力を高める支援方法を探る～

内容

「教育・保育の振り返り(自己評価)」
の意義や方法を理解し、チーム力を
高めるための教職員への支援について
探る

参加園所

大阪市立苅田南保育所

たいようランド

大阪市立喜連保育所

のぎく保育園

ほっぺるランド国津橋

大阪市立天下茶屋保育所

念法保育園

大阪市立長吉第1保育所

大阪市立御崎保育所

大阪市立松之宮保育所

大阪市立関目保育所

大阪市立住吉保育所

大阪市立高見町保育所

大阪市立大正保育所

大阪市立日之出保育所

AIAI NURSERY 鶯洲

大阪市立大宮第1保育所

大阪市立万領保育所

大阪市立茨田第1保育所

大阪市立鯨江保育所

大阪市立加美第1保育所

研究の方法

- ◎自園所の課題を把握し「チーム力を高める取り組み」を考え実施し振り返る
- ◎グループで取り組み内容を発表し、気付き・悩みを共有し学びにつなげていく

実施一覧

場所：大阪市保育・幼児教育センター

回数	日時	内容
①	6月16日（木）	講義：保育の振り返りの必要性－記録をとることの大切さ－
②	8月23日（火）	課題「園所内のチーム力を高めるために」 グループ討議でお互いの課題について理解を深める
③	9月16日（金）	課題について実施後の気付きなどを報告しあい検討する
④	10月17日（月）	ステップアップ研究会参加者の相談に応える実践交流 (保育力ステップアップ研究会と合同開催)
⑤	11月25日（金）	課題について引き続き実践した内容を発表・意見交流
⑥	1月27日（金）	個々の「研究のまとめ」を発表しあう
⑦	3月13日（月）	ステップアップ研究会参加者と互いの学びを振り返り交流する (保育力ステップアップ研究会と合同開催)

第1回（令和4年6月16日）

◎講義 「保育の振り返りの必要性 一記録をとることで見えてくることー」

- ・あなたはなぜ保育士を続けているのか？ 保育士という仕事の魅力について。
- ・記録を書くためのポイントー事実にそって書く、客観的に見て子どもの気持ちを理解する。
- ・指導案の作成のプロセスは、まず昨日までの子どもの姿から考えていく。
- ・子どもの遊びの様子から、ねらいが達成できたかを考え振り返る。
- ・ねらいが達成できたかどうかの振り返りのポイントー具体的にどのような事実からなのか。
- ・振り返ることで見えてくる。子どもの姿をさらに理解することができる。
- ・子どもの成長の段階が、事実に基づいて見えるようになってくる。

「子ども理解」の大切さ

◎指導講師より

- ・この研究会に参加することで同じ立場の人と交流できる良さがある。
- ・自分の実践をシートに記入し、話し合う中で、中堅主任クラスの役割について深めていくことができる。
- ・保育の中で子どもの個性や思いを大切に主体的に保育しているが、それは職員に対しても同じ。
- ・気持ちよく主体的に働けるように、かじ取りしサポートしていく。
- ・お互いを尊重し、大事にする。
- ・関係をつくりながら気持ちをやわらげほぐしていき、大事なことも伝えていく。
- ・お互いの悩みを消化し合いながら、自分自身も学び保育力を高める必要もある。

第2回（令和4年8月23日）①

課題「園所内のチーム力を高めるために」

◎それぞれのメンバーの悩みについて

- ・どうやって職員間のコミュニケーションをとっていくのか。
- ・立場の違いや、役割分担での動きが分かりにくく難しい面がある。
- ・どの職員も忙しいので、会議や学習会の時間を確保するのが大変。
- ・仲が良いだけでは良い保育はできない。

◎悩みから課題「園所内のチーム力を高めるために」

- ・誰もが安心して過ごせる保育環境づくり。
- ・20代の保育者の交流会。
- ・安全・安心な保育のために「安全対策リスト」などの確認。
- ・保育者の良いところ探す。
- ・わらべうたやふれあい遊びなど、一緒に体を動かし楽しむ。
- ・自分の得意な遊びを伝える講習会を行う。
- ・気付きを伝え合い、活発に話し合いができるチームをつくる。（一部抜粋）



第2回（令和4年8月23日）②

「学び」となったこと

職場内の連携が必要

大事な情報の共有

気軽に話し合えるための
コミュニケーションのきっかけづくり

毎日少しずつでも
話し合う時間を作る

チーム力を高めるために

あたたかい気持ちで
接していくこと

若手、中堅にこだわらず
それぞれのよさを引き出す

職員を信じる
よさをひろう

感謝の気持ちを伝え合う

次回は・・・今回の学びから、自分の考えた課題について何をすればよいか考え
実践し報告しあう。

第3回（令和4年9月16日）①

お互いの課題について理解を深めあおう！

引き続き実践したこと、「気付き」や「悩み」を話し合う

「気付き」「悩み」	実践したこと
職員をどうほめたらいいのか悩む	具体的な保育内容や得意なことをほめた
担任から不満や悩みを聞いたがどうすればいいのか	ひとりで抱え込まず所長に相談する会議などの場で話し合う機会をもつ
指導助言することは難しい	上手な伝え方を学ぶ必要がある 相談しやすい人になる事が大事である
安全のためのチェックリストを実施した	見回り点検を実施し、園所内の危険箇所を意識することで安全対策につながった
コミュニケーションをとるためにどうすればいいのか	少しの時間でも積極的に会話した コミュニケーションづくりのためにお互いを知り合うゲームをした
他クラスの様子が分かりにくく見えない	職員向けミニ壁新聞でクラスの情報を発信し、付箋などで意見交流した

第3回（令和4年9月16日）②

「気付き」「悩み」について

◎悩みには共通項がある。

- ・主任としての立場の複雑さ。
- ・中間管理職としての悩み。

◎大事にしたいのは「子どもの育ち」

- ・核になる話題は子どものこと。「子どもにとってどうなの？」

◎若い人を育てるために園長と一緒にになって考えていく。

- ・悩みすぎず相談する。
- ・強い信念で伝えていく。

◎クラスの不満については、まず聞き役になる。

- ・聞くだけですか、改善策がいるのか。
- ・個々で言っていても、どうにもならないことに気付いてもらう。
- ・全体の中で言える雰囲気を作る。みんなで話し合う勇気をもつ。



主任として自身の保育観を高め、磨き、人に伝えられるようになっていくこと

第4回（令和4年10月17日）①

ステップアップ研究会参加者の相談に応える実践交流 (保育力ステップアップ研究会と合同開催)



フォローアップメンバーとステップアップメンバーがペアになりステップアップメンバーが日頃の悩みを相談する

他のメンバーは客観的にみて、気付いたことを意見交換し、グループ内で共有する



グループの実践を舞台上で発表し
指導助言をいただく

第4回（令和4年10月17日）②

職員との関係づくり 相談しやすい主任とは

◎相談者にはできるだけたくさんしゃべってもらう。

◎「聞いてほしい」気持ちに応える。

◎相談をしっかりうけとめ向きあうこと。

結論出なくても



明日も聞くよ



どうなった？



声をかけることでコミュニケーションをとる



また一緒に考える



気にかけてくれる

覚えていてくれる

フォローしてくれる

また相談しよう



第5回（令和4年11月25日）①

課題「チーム力を高めるために」 自分の課題からみえてきたこと

保護者と担任をつなぐなど、
自分の役割が分かってきた

悩みを共感することで気持ち
は軽くなる

交流する場をもつことで意見
交換できる

困難な時は園長先生や協力
者の存在が必要

悩みに対応したあとはPDCA
で改善したことも聞く

意見の言いやすい人間関係を
心掛ける

自分の考えを押しつけず「考
えてみて」と声をかける

職員に任せることで責任感や
自主性が増したと感じる

いろいろな方法で学ぶ機会や
時間はてくれる

若手職員が企画しすすめたこ
とで達成感や意欲がめばえた

悩みと一緒に考え毎日少しづ
つすすめていくこと

職員の人間関係の悩みがみ
えてきた

第5回（令和4年11月25日）②

主任としての立場の難しさ

◎立場を考えながら試行錯誤していく。

- ・押しつけにならないようにと悩みながらも、やっていることが大事。

◎聞くだけでなくつなげることが、園全体のチーム力を高める。

- ・どう伝えるか、活用するのかイメージをもつ。
- ・園全体で共有していくためには、園長に伝える力を持つ。

◎世代をつなぐ。

- ・それぞれの意見を聞き、ベテランと若手を分断せず距離を縮める。

◎一人で背負い込まず園長に相談する。

◎担任が主体的にとりくめるようとする。

- ・アドバイスは「何を考えてもらうのか」を意識する。

◎子どもを育てるように保育者を育てる。

- ・相手を大事にする気持ちを忘れない。



第6回（令和4年1月27日）

個々の学び「研究のまとめ」を発表する

- ・自分の学びについて発表し、メンバーからフィードバックしてもらう
- ・講師より指導助言をいただく

講師からの言葉

- ・意見交流することで豊かな学びにつながる。
- ・継続することは力になる。
- ・思ったようにならなくても自分自身の資質や学びを高めていく。
- ・保育の学びを明日の自分の人生につなげていく。
- ・保育者のプライドをもって、豊かで可能性のある子ども、未来につながる子どもを育んでいく。



最終回（令和5年3月13日）

ステップアップ研究会参加者と互いの学びを振り返り交流する
(保育力ステップアップ研究会と合同開催)

ステップアップメンバーの学びを
報告し、フォローアップメンバー
がフィードバックする



報告について講評を
いただく



～学びとなつたこと～

研究会メンバーによるまとめ資料

保育力フォローアップ研究会での学び
～園所内のチーム力を高めるには～



園内の連携を強めるポイント

- ・若手には新しい発想力があることを認め、支える。
- ・ベテランには若手の保育者と一緒に育てる意識をもってもらう。
- ・指摘ではなく話し合う姿勢をもつ。
- ・問題を全体の会議などで議題として出し、全員で考えて対応するようにする。
- ・現状を共有するようにする。

主任として大切にすること

みんなが自信をもって仕事に打ち込めるように、主任などの立場の人間がそれぞれ各職員の得意なことを把握し、仕事を振るようにする。



周りにも認められることで前向きに取り組むようになり、結果チーム力が上がるようになる。

職員の助言について

- ・結論が出なくてもきちんと聞くことで、相手にしっかり話をさせることが大切。
- ・相談経験を重ねることで信頼関係が芽生えていく。また、聞くだけで終わらず、数日後に経過を確認することで、相手は気にかけてもらっていると感じ、「また相談したい」につながる。



主任・ミドル級の保育者は、子どもを保育するように、保育者を育てる仕事がある。保育者にいかに主体的に特性を生かして働いてもらえるか、育っていくことが大切である。子どもの保育のねらいに「主体性をもって～」とあるのと同じ目線で保育者を見ていく必要がある。また、保育者が主体的になることは、子どもが主体的に育つことにつながっていく。

保育の振り返りの必要性

～記録をとることの大切さ～



このサイクルを繰り返し、**子どもの理解**を深めていく。

教育・保育の振り返りを通して子どもの理解を深め、日々の教育・保育の充実につなげる

保育所は ONE チーム

～主任としての役割～

- ↑保育者一人ひとりの特性・個性を生かす
- ↑「管理体制の厳しさ ⇄ 主体性」のバランス
- ↑保育者それぞれを受容・尊重する姿勢
- ↑子どもの姿の語り合い
- ↑職員間のコミュニケーション

これらを実践することで

チーム力を高める ⇒ 保育の質 UP ↑



指導助言として大切なこと

傾聴

共感

受容

相談後の
アフターフォロー

「聞き上手=話し上手」

相談内容を要約しながら問題を明らかに、解決を共に考えていく。



研究会に参加して

今回の研究会で講義を聞いたり意見交換を行ったりする中で、なぜ自分は保育者になったのか、保育者の仕事の魅力は何なのか、それに応える保育をしているのかを考えた。そして、原点に戻る機会となったこと、また子どもの姿を観察することから理解・保育につながっていくことを再認識できた。主任という立場だからこそできる仕事の模索、所内で「子どもの姿」を語り合う雰囲気づくり。また、保育所職員全員が保育の方向性や基本的な考え方について理解を共有できるように援助する役割となるよう努めたい。

①一人ひとりの保育者を知る

- ・好きなこと・得意なこと・興味のあること 将来やってみたいこと等を知り、強みに気付いてもらう
- ・嫌いなこと・苦手なことは、無理のないように応援していきながらフォローし合っていけるようにする

②相手の話を聞く

- ・その人の保育感ややり方が自分とは違うなと思っても、まずは話を聞く
- ・悩みを相談されてもすぐにアドバイスを言わずにまずは話や意見を聞く（話を聞いてほしいだけの時もある）

③よく観る、声を掛ける

- ・挨拶しかできないときもあったが、声を掛け表情を見て日々の様子を観察する
- ・気になった時は話を聞き、共感し一緒に考えていく

⑤環境を考え、整える

- ・長時間保育の環境を考え玩具の補充や点検をする
- ・保育所内での空き部屋の有効な活用方法を考えていく
- ・子どもも保育者も居心地のよい空間作りを工夫し、使いやすく整理整頓をする

保育主任の役割を考え取り組んだこと



④良いところを探し、褒める、認める

- ・得意なことを知り、保育の中で生かせるようにみんなに広めていく
- ・素敵な場面を見たら、その時にすぐに褒める
- ・みんなの協力や助けて、保育所が成り立っていることに感謝し、「ありがとう」を伝える

保育所主任として、2年目。今回のフォローアップ研究会に参加させて頂き、一番強く感じ、改めて思ったのは、人を育成していく事の難しさです。人間関係を円滑に築いていく為には、保育所の職員一人ひとりを知り、それぞれが楽しく仕事ができるようにつなげていくのが、主任の仕事ではないかと学びました。その為に自分では何が大切か考え、取り組んでいることを挙げてみました。「自分のことを知ってほしい」「話を聞いてほしい」「気にかけてほしい」「褒められたい、認めてほしい」と保育者も思っていて、保育者との関わりの中で大切にしていこうと思うことは、子どもたちを保育するときに大切にしていたことと同じことだと気付きました。人の育成に関わる中では、子どもも大人も変わりはないのだなと思いました。そして、人材の育成だけでなく、保育所全体が円滑に保育を進めていくよう、いろいろな角度から子どもや保護者、そして、そこに関わる全ての保育者のサポートをするのが主任の役割なのではないかと学びました。しかし、それを知れば知るほど、とても難しく、自分が果たしてどこまでできるのだろうかと悩む日々でもあります。けれど、この研究会で、同じように悩み、それでもいろいろと考え工夫して奮闘しておられる他の主任の方々とお話しする機会となり、元気を頂きました。参加できたことに感謝です。ありがとうございました。

【園所内のチーム力を高める】

今回の研究会を通して、子どもたちの為によりよい保育をするには、個々の力だけでなくチームで協力して日々取り組むことが非常に重要だと感じた。クラスの担任のとき以上に保育所全体をとらえ、主任の立場で何ができるか、どうすることが子どもたちにとってよりよい支援となるのか考えて業務に携わっていきたい。またチーム力を高めることができ、子どもたちのよりよい成長につながると思うので今後も職員同士の連携を大切にしながら保育をすすめていきたい。どのようなことに気を付けて過ごすのがよいのか、今回の研究会で学んだこと、大事だと感じた点をまとめてみた。

◎よく見て、よく聞く

今の保育所の現状・子ども一人ひとりの姿・職員・保護者の状況をよく観察して、話を聞き、振り返ることで、今の課題・問題点は何か、次はどうしていくのがよいかという課題が見えてくる。また、今までのことを振り返ることが、次へのステップにつながる。

◎日々のコミュニケーション

話しやすい関係や場つくりを大切にする。日々の何気ない会話の中で、相手のことを知る。新しい気付きが生まれる。自分が見えていた子どもの姿とは、また違った子どもの姿が見える。話することで、たくさん見えてくることがあると一人ひとりの職員がそのことに気付くことが大切である。

◎それぞれのよい所を活かす

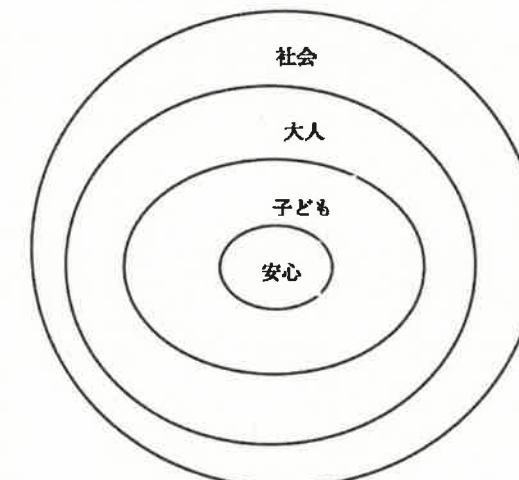
子どもに個性があるように大人にも個性がある。お互いのよい所が生かせると、保育にも厚みができる。苦手なところは補い合う気持ちが大切である。みんなが一緒じゃなくててもよい。いろいろなやり方・方法があってよい。

◎固定観念を捨て柔軟な心になる

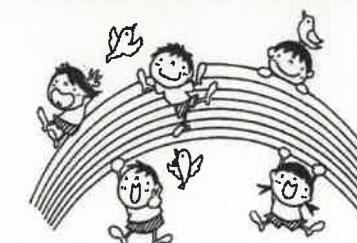
「〇〇だから」「昔は・・・だったから」「若いから・・・」ではなく、その時、その時代に応じた対応を心がける。
自分が当たり前と思っていることは当たり前ではない。

◎みんなで考える（話し合いの場や時間の確保）

「クラスのことだから・・・」「この立場だから聞くのが恥ずかしいなあ」ではなく、どの立場であっても、分からぬことや聞きたいことがあれば聞く。声に出すことでお互いを理解することができる。困ったことがあれば、それを声にだしみんなで考えていくことが大切である。



※子どもが安心して過ごすことは、大人も安心、社会も安心であることが大切。大人同士の協力が子どもを守ることにつながる。



教育保育の振り返り(自己評価)のポイントを学ぶなど、リーダーとしての力を培っていく。

主任

主任は中間管理職

- 常に主任の立場として意見をどう伝えるべきか、みんなの意見を汲み取って発信するにはどうすればいいかを考える。
- 保育のモデルとして自分の保育に責任・プライドをもち、磨いていく。独りよがりにはならない。



園長との関わり

①コミュニケーション

子どもの育ち・保育・安全面など意見を言い合える関係づくり。
(主任の考え方や嫌なことも伝える)

②相談する

主任は聞き役、解決は園長と相談して決める。

(職員会議で話し合い、みんなで考え、
意見を出しやすい環境をつくる)



職員との関わり

①コミュニケーション

職員一人ひとりとの挨拶を大切する。職員一人ひとりのよいところを見つける。

②共に子どもの育ちを考える

子どものよいところを発見し語り合う。

(”〇〇が出来た“ばかりは『させる保育』になっているので、子どもらしい様子や発見を語り合えるようにアプローチし、遊びに注目できる保育にする)

③相談にのる

職員の意思や思いに耳を傾ける。相談者の話をじっくり聞く。(聞き手→微笑みや領きを交えて 話し手→ポイントを絞って)



●職員の思いを吸い上げること=子どもの思いを汲み取ること→職員との関わりも保育と同じ。

●どの世代の先生に話を聞くときでも「私が見えていないところを教えてほしい」というスタンスで聞くと、話しやすい雰囲気になり聞き出しがやすい。

●職員の人間関係を一番感じているのは子どもたちなので、よりよい環境になるように努める。

悩み その①

若手、ベテラン保育者の意見が食い違う…

目の前にいる子どもの姿を見ながら、子どもに
とってどうなのか…と一緒に考えて見よう！
もし、お互いの関係性が悪くなってしまったら、
迷わず所長・園長に伝えよう！！
お互いの話を聞くときは、話を聞く意図やねらい、
それがチーム力としてどのようになって
いくのか考えて話を聞いてみよう！

**チーム力を高めよう！**

主任は、保育所の要！！
職員とのコミュニケーションを
とりながらチーム力を高めて
いきたい！でも、なかなか
うまくいかなくて
悩むことも…。

**悩み その②**

園長と保育者との隔阂になってしまっている…

所長・園長、保育者のどちらの意見を聞き入れるべきか悩むところ。でも、まずは子どもの安全・成長・
育ちを核として所長・園長に話をしてみよう。
“子どもを大切にする”ということをもとに話を
することが大切です。

悩み その③

発表会前、若手保育者のフォローに入ることが多い。
アドバイスを行うと、その通りになってしまい、若手保育者の
よいところが出せず、意欲が低下しないか…



その若手保育者の意見をうまく吸い上げられていないと
感じるのは、子どもを理解できていないのと同じで、その
若手保育者の姿を理解できていないのかも。
子どもを理解するように保育者を理解してみよう！

主任の役割

- ☆主任は話の聞き役！聞き上手は話し上手♪相手からたくさん話を聞こう。
結論は出さなくてもよい。相談を受けた後、経過も聞こう。それがコミュニケーション！
結果を聞きっぱなしで終わらない。フォローが大切。
- ☆大人を見る目は子どもを見る目と一緒に！その人の気持ちに寄り添い、よさを見つけて
運営していく！そして、相手に感謝の気持ちを持とう。その姿勢を他の保育者に見せる
と、若手保育者も同じように育っていく。

悩み その④

クラスの思いを聞いてるが、同じクラスばかり
応援に入っていると他クラスから不満が…



主任は聞き役。改善は所長・園長が行う。主任だからといってすぐ
に答えを出さないといけないと思わない。
個々に不満や要望が出てきているときには、「〇〇という意見が
あるけれど、どう思う？」と会議等でみんなに投げかけてみよう。
みんなで考える、意見を出すことも大切。一人で悩まない！！

アイスブレイクの紹介

- ～わたしを知ってほしい10問～
- 「わたし〇〇がうれしい人です」
- 「わたし〇〇の漫画が好きです」等…
- 10問の質問をしてみよう！
他の人と共通の好きなものを
見つけられるかも！



よりよい保育を目指して！

～保育の振り返りを通して子どもも理解をしよう～

～コミュニケーションを大切にし、チーム力を高めよう～

保育の計画

★子どもの姿をまずはじっくり観察！

個々又は、集団のねらいを立てる

- ・子どもが興味をもっていることは？
- ・したいことは？発達は？
- ・”何をするか”から考えない
- ★子どもがどのように活動するかを予想し、ねらいを達成できる環境構成や援助を考える



保育の実践

★しっかりと観察し子どもの姿や心の動きを捉える

★保育者主導にならず、子どもの主体性を信じて見守る

- ・保育者の思いだけで子どもにやらせると成長の妨げに
- ・失敗することも成長過程



保育の振り返り

- ★子どもの姿を正しく捉え、ねらい、活動、環境構成が子どもに合っていたのかを考え、次の保育につなげる
- ・ねらいが達成された？達成できなかったのはなぜ？

- ★記録を通して子ども一人ひとりを正しく理解する



子ども育ても大人育ても一緒に！

★温かい気持ちで一人ひとりを大切に気持ちに寄り添う

★一人ひとりの個性を大切に、特性を生かす

★もっている力を信じて、主体性を大切に、自信をつけるきっかけにする（管理が強すぎるとよい育ちにつながらない）

★一人ひとりに応じたフォローをする

★注意することがあっても、よさは理解し認める

★挨拶や何気ない会話を大切にする

★思っていることを伝える（褒める、感謝の気持ち）

★聞き上手になって、聞いてほしい気持ちや思いを受け止める
(結論はでなくてもいい)

職員にどうしても伝えないといけないことがあるとき
子どもにとってどうか…という視点で一緒に考える。
注意だけで終わらない。

チーム力を高めるために（実践やグループ討議を通して）

チーム力を高める為に、各園所が強みや弱みを把握しながら工夫した取り組みをされているのを聞き、大変勉強になりました。またグループ討議を通して、そのような取り組みだけでなく、挨拶、感謝を伝える、気にかける、声をかける、様子を見に行く等、日頃の何気ない気遣いやコミュニケーションが最も大切であることに気付きました。そのようなちょっとしたことを大切に積み重ねることで、お互いの信頼関係をつくり、チーム力の基礎づくり、よりよい保育へつながっていくよう、これからも自分自身の役割やできることを考えていきたいです。



～チーム力を高めよう！～

振り返りを通して学び合う雰囲気作り

大人も子どもも育っていく。子どもを大切に思うように一緒に働く一人ひとりを尊重し合おう！



みんな、悩みや困りを抱えている…

- ・日々の業務の中、なかなかコミュニケーションをとる時間がない。・若い先生の育成に悩む。
- ・保護者支援の難しさを抱えている。・保育の質の向上のためにできることは何だろう。
- ・所内の人間関係がうまくいかない。

悩みながらも保育が好きで前向きに頑張りたいと思っている！

「たくさん話してコミュニケーション」

- ・隙間時間に話してコミュニケーション！毎日少しずつでも話して関係づくりを心がけよう！
- ・少人数（若手、ベテランなど）で困っていることを出し合う場をつくろう。

「一緒に学んで力をつけよう」

- ・会議の前や夕方のちょっとした時間に一緒に学んで力をつけよう。
- ・子どもの遊んでいる姿、写真を使ってワークショップ。
- ・太鼓、バーランサーなど振付をしながら学び合おう。

気付き



- ・若手、ベテランと区別せずそれぞれの良さを認め合いながら、保育を楽しんでいこう！
- ・口に出すだけで納得できることもある。相談したり、みんなで話しあったりして共有して解決していくことが大切。
- ・保護者に寄り添い、目の前の子どもの姿について丁寧に伝えることが一番。そのためには記録をすることがとても大事。
- 一人ひとりが見えているか、じっとしている子を困り感のない子として見ているというようなことがないか振り返ってみる。
- ・毎年していることを繰り返していることで活動本来の目的がずれていないか考えてみる。何の為にするか、子どもの姿に適しているかが大切である。
- ・一緒に考えたり、伝え合ったりする学習会を通して、一人ひとりのもっている力を出し合ってみんなの力にし、保育のヒントや経験を伝え合う、新しい遊びの発見の場をもとう。

主任の役割・大切にしたいこと

- ・まずは聞くこと、話すこと。・子どもを大切に思うように同僚のことも大切に思うこと。
- ・結論を急がないこと。・今の子どもの姿を話し、理解し合うこと。
- ・話し合う中で自分も保育感を高めること。
- ・一人ひとりのいろいろな面に目を向けること。



笑顔でコミュニケーションをとり、安心して保育が楽しくなる職場作りをしていきたいと思います。子どもを中心においた学びや話し合いの場を提案し、大人も子どもも一人ひとりを大切にした保育所づくりの中心を担う存在でありたいと思います。



振り返りを通して、リーダーとして学び合う雰囲気を支えよう。
～保育の専門性に基づき、園所内チーム力を高める支援方法を探る～

子どもを理解する為に



- 日々の保育の振り返りを大切にする。
 - ・子どもをじっくりと見る。
(子どもをよく見ることで、今、何がしたいのか？今、何に困っているのか？等の気付きや発見がある)
 - ・日々の保育で指導案や一日の保育で『ねらい』を達成する為に保育をしているか。
 - ・保育の『ねらい』を達成する為の環境構成になっているか。
 - ・『ねらい』が達成する為に保育者はどんな援助をしなければならないか。
- 日々の保育の記録を書く。『振り返りが大事』
ポイント 1、事実に沿って書く。
2、客観的に見て、子どもの気持ちを理解しようとしているか？
- 指導計画の作成⇒一人ひとりの姿にあった『ねらい』を考える。
『ねらい』を基に日々の保育をする。
- 全職員で『子ども理解』を深めていく。

学びになったこと

【子どもの姿をじっくりと見ることが『子ども理解』につながる。】
あたりまえのことだが実際に日々の保育の中でできているのかを改めて振り返る機会になった。子どもを見つめ向き合うことが保育の原点であり、保育者として忘れてはならないことであると再確認した。そして、チーム力を高める為には職員全体で理解し、共に実践できるようにしていきたいと感じた。

【あなたは、なぜ、保育士を続けているのでしょうか？】

- ◎保育士という仕事の魅力は？
- ◎その魅力に応える保育をしていますか？



職員間の…コミュニケーションを活発にする。

- ・一人ひとりを尊重し、認め合う。
- ・意見交流がしやすい環境づくり。
- ・情報共有を密にしていく。
- ・共に学び合い、刺激しあう関係づくり。
- ・保育を語り合う機会をより多くつくる。
- ・同僚性を大切にする。

保育を取り巻く状況

- ・保育所の減少、統廃合。・定員割れの増加。・保育士不足。
- ・多様な保育ニーズ。・多国籍化。
- ・地域の養育力の衰退。・家庭支援の必要性。

主任の役割として大切にしていきたいこと



- ・職員一人ひとりを尊重し、一人ひとりの強みを生かしていく。
- ・子どもたち一人ひとりの育ちを支援していくような人材育成。
- ・保護者へ寄り添える保育者の育成、環境づくり。
- ・職員や子どもたちみんながワクワクする保育内容が作れるような支援、環境づくり。

所内の話しやすく協力しやすい雰囲気づくり

- ・子どもの姿を通していろいろな保育者が話し合う。
- ・自分の考えを押し付けるのではなく、それぞれが考えていくようにしていく。
- ・子どもの成長を喜び合い、保育の楽しさを共有できるようにする。
- ・普段の何気ない話しかけから、コミュニケーションを図る。
- ・お互いに感謝を言葉で伝え合う。

学びあえる環境づくり

- ・学びたいことを出し合い、共に学び・活動し、達成感を味わう。
- ・無理なく取り組み、学んだことを保育に生かしていく。
- ・職員間でコミュニケーションを取り合い、得意なことを生かしてお互いに伝え合い学び合っていくようにする。
- ・受け身ではなく主体性をもって学んでいき、保育に自信をもてるようにしていく。



保育力フォローアップ研究会で学んだこと ～チーム力を高め 楽しく保育をするために～



記録を取ることや振り返りの大切さ

- ・記録を取る癖をつけ、子どもの姿をしっかり観察することで、より深く理解することができる。
- ・指導計画を作成する中で保育を振り返り、ねらいが達成できたかより深く考える。
- ・日頃忙しい中でも周りとコミュニケーションを図りながら「子どもたちにとってどうなのか?」「主体的な保育になっているか?」常に見直し向上していく。

主任として大切にしていきたいこと

- ・聞き上手の話し上手になり、共感的に対応していく。
- ・相談された時、答えを押し付けるのではなく、一緒に考え方の出した答えを後押しして自信をつけてもらおう。
- ・問題の解決には必要に応じて所長に相談し、所内全体に投げかけながらみんなで共有し、良い方向に向かうように舵取りができるようにする。
- ・所内のチーム力を高めるため、できるだけコミュニケーションを図り、いろいろな人の思いや悩みに気付き寄り添っていく。



コミュニケーションが大切だと実感

★認め合う・聞く・受け止めるを大切に、話しやすい雰囲気を心がけ
『相手のことを理解したい』という思いで、今後も所内でしっかりとコミュニケーションを図りながら楽しく保育していきたい。

<テーマ>

振り返りを通して、リーダーとして学びあう雰囲気を支えよう。
~保育の専門性に基づき、園所内チーム力を高める支援方法を探る

<ねらい>

教育・保育の振り返り(自己評価)のポイントを学ぶ
リーダーとしての力を培っていく。

<内容>

教育・振り返り(自己評価)の意義や方法を理解し、
チーム力を高めるための教職員への支援について探る。

主任として、リーダーとしてあるべき姿問題になっていること

- ・コロナ禍により、職員間のコミュニケーション不足からお互いの信頼関係が築けなくなり、人間関係に支障が出ている。
- ・分園・本園に分かれているため、顔を合わせる機会が少ない。
- ・ベテランと若手との人間関係により、同じクラスの中でも相談ができない。
- ・園長と主任・副主任との人間関係と、密に会議ができない環境。
- ・ゆったりと相談を聞いてあげられる時間がつくれない日々の忙しさ。

改善策

- ・いつも笑顔で話しやすい雰囲気づくりを心がける。
- ・一人ひとり話を聞く時間をつくる。
- ・若い人の言葉に耳を傾ける(新しい考えに寄り添う)
- ・なるべく全体会議をする機会をつくり、たくさんの意見を言い合える場をつくる。
- ・よいところ探しをする。
(お互いに好きなものを書いた紙を交換して共通の話題を見つける等)

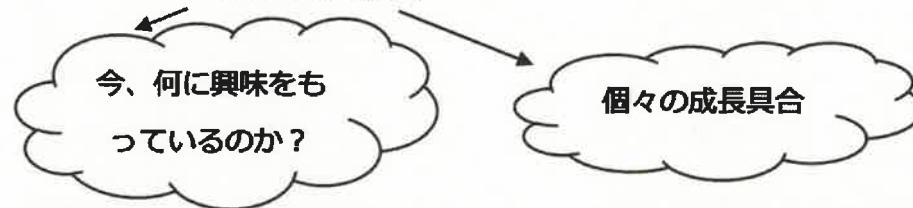
一人で考えないようにすること！

相談できる人、環境をつくる。

自分の「保育観」信じて、子どもたちのために出来る
ことをする。

記録を取ることの大切さ

- ★一人ひとりの子どもを理解することで、日々の保育が変わってくる



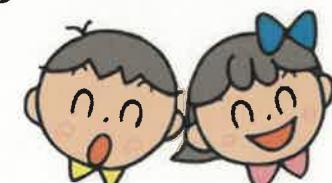
- ・保育計画は今の子どもの姿を描きながら書く
- ・子どもの姿を理解し、子どもの心に近づいているか？
- ・ねらいは今の子どもたちに合っているか？
- ・根拠を明確にしながら事実を観察し書く
- ・それぞれがねらいを達成するには保育者はどの様な援助が必要か



保育の振り返りの必要性…目指すは「子どもの健やかな成長を願った保育」

職員との関わり方

- ・保育やクラス運営が上手くいかない時、担任の思いを受け止めながら話しを聞き一緒に保育を振り返る（今の子どもの姿を客観的に見て伝えることで担任の気付きにつなげていく）
- ・保育を行う上で、具体的なアドバイスをする
- ・主任自ら保育のお手本となるよう意識する
- ・子どもに対する具体的な手立てを考える
- ・よい所をたくさん見つけて伝える



子どもたちとの関わり方

- ★子ども一人ひとりをしっかり観察しながら遊びの場面・生活の場面を振り返り記録を取ると…

- ・空白の多い子、毎日記載のある子どもなどが分かり子どもの姿を知ることが出来る
- ・一人ひとりをしっかり見ることで子どもの特性などにも気付く
- ・知ることでねらいの姿がイメージしやすくなり、知ることで行動の意図が分かるようになる



子どもをもっと知りたくなる



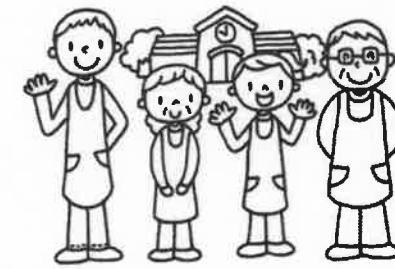
主任として大切にしたい事

- ・子どもの主体性を大切にした保育がおこなわれているか客観的に見る
- ・話しやすい人間関係を作り、情報共有ができるようにする
- ・所長と職員の間に立ち双方の意見が尊重されるようにする
- ・子ども・職員それぞれの個性を大切にし、寄り添っていく、寄り添う事が子ども・職員の健やかな成長につながっていくということを知っておく
- ・主任自らが笑顔で楽しく仕事に向き合う=職員のモチベーション↑、風通しのよい職場になる



チーム力を高めるために ～保育者として大切にしたいこと～

日々、いろいろなことを
一緒に取り組むことで見えて
きたこと。



保育を振り返ろう～子どもの姿から～

- ・子どもの様子を観察し記録していく。
- ・保育の振り返りをする(ねらいに基づいて)。
- ・記録は子どもを観察することで子どもの理解につながり記録から見えてくる。
～記録する、振り返ることで客観的に様々な視点から子どもの姿を理解する手がかりになり次の保育につながると感じた。～

保育者(主任)として大切にしたいこと

- ・職員間のコミュニケーションをとる。
- ・保育の中に入り、一緒に考え共有する。
- ・話をよく聞く。
- ・一緒に考えるようにして子どもの姿を通じて話をする。
- ・いろいろなことを全体で話し合い、共有していくことを大切にする。
～職員一人ひとりの思いや考えを知り、分かりやすく具体的なアドバイスや指導をしていく。～

職員間のコミュニケーション～助言や指導をしていく中で～

- ・『相手の意見を否定しない』聞き役になり、助言が偏らないようにする。
- ・話しやすい関係や場づくり。
- ・問題点と一緒に(最後まで)解決していく。
～誰もがほっとした気持ちで子どものことや保育のことを見せる場をつくり、信頼関係を築いていくことが大切。～



主任の役割

- ・職員の中心となって「大切にしたいこと」を具体化する。
- ・個々の主体性を大切にし、共に考える姿勢が互いに認め合い学び合う雰囲気を支えていく。

主任として…

- ・職員の個性を尊重し、よい所に気付き伝える。
- ・自分の経験則に頼らず、保育に磨きをかける。
- ・自分の保育にプライドをもち、時にはクラス保育に加わり、今後のヒントにつながるようにする。
- ・業務を先取りせず[どうしたらしい?]と職員が主体性をもって考えられるようにする。

point

相談されたら…

- ・相手がたくさん話せるようにする。
- ・相談しやすい雰囲気、表情、言葉が大切。
- ・共感し褒める。
- ・一人で悩まず所長(園長)に相談する。
- ・すぐに答えを出さなくていい。一緒に考える
- ・後日「どうやった?」と声をかける。

チーム力が高まる

～保育が楽しい・子どもがかわいい～

point

大人のことも子どものこともよく観察する。
 「どうしたんやろ?」
 「何に興味があるのかな?」
 「何を考えてる?」
 「どんなことしてる?」

子どもを理解し心に近づくために

- ・保育者の想像や主觀はいれず、客観的に子どもを見て事実にそって日々の記録をとる。
- ・ねらいを達成するために保育者の援助や環境構成を考える。
- ・実際の子どもの活動を見て具体的にどのような事実があったから、ねらいが達成できたのか(できなかったのか)を振り返る。

やっぱり職員間のコミュニケーションが大切♪

- ・短時間でも職員会議で意見交換できる会議や話し合いの時間をもつ。
- ・自分のことを知りたい相手のことも知る。
- ・若手保育者が発言しやすい話し合いの工夫(人数やグループの構成メンバー等)。



声をかけ合い笑顔になり、それが安心・安全な保育に結びつく。

point

話し合う時は…

- 〈子どもを大事にする〉
- 〈安全に保育をする〉
- この核をもち指摘をするのでなく話し合う。



子ども理解の為にみんなで語り合う雰囲気づくり



まず、主任として…!!

- ★ 自分自身の価値観を知る。(自己覚知)
- ★ 自分自身の保育観を磨く。



〈主任の役割で大切にしたいこと〉

- ♪ コミュニケーションを図り、信頼関係を構築する。
- ♪ 職員の長所、努力を認めていることを伝える。
- ♪ 職員の個性や長所、主体性を大切にする。
- ♪ いろいろな視点からの気付きを促し、職員のモチベーションを高める。
- ♪ 何でも語れる雰囲気の職場づくり。(会議の前のアイスブレイクなどの実施)

～振り返りのポイント～

- ★振り返りを可視化する（ドキュメンテーション等）
- ★保育のねらいにどれだけ近づけたか？（目標の達成度）
- ★保育のねらいは子どもの姿や発達に沿っていたか？
- ★振り返りを次の保育に生かす（保育の改善）

主任として助言や指導をする中で大切にしたいこと

- ◎ 職員一人ひとりの思いや考えを知り、具体的なアドバイスをする。
- ◎ 保育の中での困りごとや子どもへの対応の難しさなど、職員の主体性を大切にしながら一緒に考える。
- ◎ 子どもの姿を共感し、保育について共に悩んだり喜んだりする。
- ◎ 職員が努力したプロセスを認める声かけをし、自信につなげる。



チーム力を高めるために、主任として大切にしたいこと



発見を語る

子どもの姿を見る。
知ることで助言ができる。
子どもの成長や発見を語り合い、共に喜び合える
関係になる。
子どもに注目できる保育者の目を育てていく。
子どもの成長を追っていける保育者に。

悩みを聞く

こうした方がいいと押しつけにならないように。
自分も悩みがあることをまず言うと、相手は話し
やすくなる。
一緒に考えるというスタンスを大切にする。
クラスの思いや不満聞く。
クラスの大変さを共有する。

得意なことを強みに

アイスブレイクなどを利用して、得意なことを知
る。得意なことが生かせる機会を作り、苦手なこ
とを補い合える関係に。

聞き上手になる

相手の話をしっかりとゆとりをもって聞く。
相談に乗ったことはその後どうなったのか声を
かけ、聞きっぱなしにしない。
相談したくなるような人になるよう心がける。



感謝の言葉を言う

職員全員に感謝の気持ちを持つ。
してもらったことに対し「ありがとう」と感謝
の気持ちを伝える。

話しかける

小さなこと、何気ないことでも話しかける。
話しやすい雰囲気を大切にする。
一緒に保育を振り返ったり、語り合ったりが
できる関係に。
仕事とは関係のないことを話すことも必要。

みんなの意見を大切に

一人で抱えず、みんなの力を借りる。
お互いが考えようとする機会となるように。

ほめる

よいところを見よう、見つけよう。
→保育に生かせるように。
具体的に保育内容をほめる。
子どもを育てるように保育者を育てる。

記録や振り返りの機会が大切！

子どもを「見る」、それを「記録する」ことが子どもの発見や気付きにつながっていく

チーム力を高めるために「コミュニケーションが大切」→それは職員間のみならず、子どもや保護者にも深く関わってくることを、実践を
通して学ばせていただきました。一人ひとりの「子どもの理解」は、子どもをよく見て、記録することでより理解につながること、保育の
振り返りの大切さ、必要性を実感しました。これからも主任として、チーム力を高め、コミュニケーションを大切に、保育者という仕事の
魅力を発信していくように努めていきたいと思います。



まずは！！

- ・リーダーとして学びあう雰囲気を支えよう。
- ・チーム力を高める！

自分自身の役割を理解する。



つなぐ役割！ 共に考え、共に行動する。

※経験から得た考え方だけに凝り固まることのないように、保育や援助方法を自らも学ぶ。

つなぐ役割として大切にしてきたこと

子ども

- ・各クラスへ積極的に入り、子ども一人ひとりの姿を理解し寄り添う。子どもとの信頼関係を築く。



子どもが今、何に興味をもち、何を楽しんでいるか、何に困っているか。

子どもの姿を担任と共有する。語り合う。保育・遊び・園わりや支援方法について担任と一緒に考える。保育所が楽しいと感じ、安心して、いきいきと遊びこめる。主体性を大事にした保育へ。



職員

- ・職員とは、コミュニケーションをとり話しやすい、相談しやすい関係性を築くことを心がける。
- 相手の話をじっくりと聞く。
- 素晴らしいところを見つけ伝える。



メンバー各自のもつスキルや専門性、個性を自信に！！個々の力をチームの力に！

気付いたこと、問題点などを伝え話し合える職場・関係性にしていく。

うまくいかなかったこと、失敗は悪いことではない！

振り返り、気付いたことを次に実践していくように、話を引き出し後押しできるように声をかけていく。

保護者

- ・保護者に積極的に声をかけ、話しやすい関係性を築く。子育ての悩みや保育所への要望、保護者自身のことなどじっくりと聞き、寄り添う。
- 保護者の立場に立って共に考える。子どもの個性や様子を伝え、成長の姿と一緒に喜ぶ。



保護者の姿(強み・弱み)について担任と話しあい、クラスだけで抱えることのないよう対応や援助・フォローと一緒に考える。



職場全体で保護者を見守り、子どもを守る。保護者が相談しやすいあたたかい雰囲気づくり。子育ての中で喜びを感じられるように。

保育・環境

- 目標をもって取り組めるようにする。



公開保育の実施、保育、各マニュアルについて学ぶ機会をもつ。(保育の振り返り、保育について話し合う、子どもの姿を共有する)



子どもがいきいきと安心して過ごせる保育環境づくり。

～チーム力を高めるために～ 学びとなったこと

子どもを理解するために

- ～保育の中で大切にしたいこと～
- ・子どもの姿をよく観察し、育ちを理解しよう
- ・個々に寄り添い、一人ひとりを大切にしよう

何に興味をもち、どんなことを感じているのかな？



保育の振り返りの大切さ ～振り返りを通して明日への保育に生かしていくこう～

〈指導計画の作成〉

- ・昨日までの子どもの姿から「ねらい」を考える
- ・ねらいを達成するために「環境構成」を考える
- ・予想される子どもの姿から、ねらいを達成するために、保育者はどのような援助が必要か考える

ねらい通り達成できたか、達成できなかっことも記録する。達成できたときは保育者主導になつていなかつたか、達成できなかつたときはなぜ達成できなかつたのかを振り返る→自分自身の成長につながる

〈振り返りのポイント〉

- ・子どもの姿を理解し子どもの心に近づいているか？
(子ども理解ができていればさらに成長の援助をするためのねらいが作成できる)
- ・改善すべき点を次の指導計画に反映させていく



〈記録する大切さ〉

- ・事実を観察し根拠を明確に書く
- ・子どもたち一人ひとりを客観的に記録する

職員間のコミュニケーションの大切さ～子どもの姿、育ちと一緒に語っていこう

- ・話しやすい雰囲気づくり・一人の人として大事にする・相手の話を聞こうとする姿勢
- ・共感する姿勢・穏やかな口調で・丁寧な言葉で・相手を否定しない
- ・その後どうなったか？を必ず聞く
- ・一人で解決しない。結論が出なくてもよい
また話してみようと思ってもらう
- ・“私の気付いていないことを知りたい、教えてほしい”
くらいのスタンスから始めよう



難しいよね・・・

- ・話を聞くだけではチーム力につながらない。どう生かしていくか。全体に反映させていくかをイメージする必要がある
- ・若いから、ベテランだからなど年齢や経験に関わらず、それぞれの気持ちがある中、すべてを尊重することは難しいという気持ちをもちながら、前向きに保育に向かっていきましょう



今後大切にしたいこと

- ・子どもの姿をよく見ることで子ども理解を深めることを知り、明日への保育につながっていくことを学んだ
- ・子どもも大人も同じ一人の人間で、一人ひとりを大切にし、相手の思いを受け入れ寄り添っていく
- ・研究会に参加し、同じような悩みがあり共感できることがたくさんあった。積極的に実践し振り返りを続けていき、自分自身を磨くと共に、職員間で情報共有し、保育について一緒に悩んだり喜んだりしていきたい

保育力フォローアップ研究会での学び

～各園所での実践内容～

- 職員とのコミュニケーションをとり相談や困りごとを共有する
- 若手保育者との相談会
- ケン玉の教え方
- 1日担任交代保育
- 気持ちのよい関係づくりで保育をするために主任からの発信をする



～実践を通して感じたこと・気付いたこと～

- ・それぞれの職場にあったテーマを継続して取り組んでいく
- ・職員とのコミュニケーションを意識してとるように心がける
- ・相手を理解して具体的にアドバイスをし、言葉や内容を選んで伝える
- ・それぞれの立場があるのでお互いの立場や仕事内容を共有し理解する
- ・個性を尊重し分かり合える関係作りをしていくために個々の良さを認め、良さを生かすような運営方法を考える
- ・個性を褒め感謝する気持ちを忘れない、その姿を若手の保育者にも見せていくことが大切である
- ・若手の職員を育てるためには若手の職員同士での話し合いの場をつくりペテランの保育者が実際に見せながらするなどの工夫が必要である

～保育者を育てる・子どもを育てることは共通がある～
「保育がしたい」ではなく「子どもの姿」をよく見ることが大事である

- 話を聞く目的や意図を考える ➡ どんな目的で何をするの？
- 話を聞くだけでなく実践後どうしていくのか最終目的を作つておくことが大切である ➡ 話を聞くだけで終わったら次につながらない！
- それぞれの人を生かすためにどうすればいいのか悩みながら人間関係を知る ➡ 周りの職員に相談し一人で解決しようとしない！

☆保育者への支援のポイント☆

- 相手の話をしっかりと聞こう
- 良いところを褒め頑張っているところを認めよう
- 「アドバイスをもらったのがよかったです」「相談することも必要」と感じられるようなアドバイスをしよう
- 一方的にならないように保育者の主体性を大切にしながら一緒に考えよう

☆保育者として大切にしたいこと☆

- コミュニケーションの機会を大切にしながら職場づくりをしていく
- 職員一人ひとりの様子をよく観察し考え方を聞き把握することで一人ひとりに合わせた指導ができる

園所内のチーム力を高めるためにできること

○現場の保育者との関わりの中でできること

- ・子どもの成長を大事にするために、子どもの育ちや保育についてなど、ポイントになる部分を考えて話をする。
- ・担任の話をまず聞き、今の子どもの様子を捉え、保育の中での困りごとや子どもへの対応の難しさなどを一緒に考え、見通しをもてるようにする。
- ・保育について語るだけでなく行動で見せ、学ぶ機会をつくる。
- ・若手やベテランを区別せず、それぞれの話を聞いてお互いの理解を深められるようにする。
- ・保育者一人ひとりの良さや得意なこと、個性を見つけいかせる場をつくる。
- ・日々雑談や相談など保育者とのコミュニケーションを大切にし、人間関係を築いていく。
- ・自分の経験談や失敗談なども伝え、参考にしてもらえるようにする。

○伝える時に大切にしたいこと

- ・話しやすい、相談しやすい存在になれるように→日頃から保育者とのコミュニケーションの機会を大切にし、関係作りを大事にする。
- ・話しやすい雰囲気をつくり、穏やかな口調で丁寧に話す。
- ・頑張っている姿や努力しているところなどを見つけて伝えていく。
- ・ありがとうの一言を大切にする。保育者との信頼関係作りに繋がり、コミュニケーションにつながっていく。
- ・相手の話や意見を否定しない。
- ・相手が自分で答えを導き出せるように次に向けて『何が必要か』『どうすべきか』ということに意識がもてるよう話をする。

○園長との関わりの中で・園全体でできること

- ・自分の保育観を大切にしながら、園長との意見交換や話し合いを多くもつようとする。
- ・職員間等で悩みができた時は、一人で悩むのではなく、園長に相談し解決してもらい、子どもや保護者への対応については、園全体で意見交換し、その対応について共有する。

学びとなつたこと

- ・「記録」「振り返り」「子ども理解」の大切さを学んだ
- ・「子どもにとってどうなのか」という視点を大事にする
- ・普段からコミュニケーションづくりを心掛けることが大切さである
- ・保育者を育てることは、子どもを育てるのことと共通するものがある
- ・自分ひとりですすめていくわけではなく、チームとして協力していくことが大事なのだと気付いた

感想、今後に向けて

- ・悩んでいるのは自分だけではないと分かり心強かった
- ・同じ立場や他所の先生方と出会い、悩みなどを共感、共有できたことが有意義だった
- ・研究会に参加することでたくさん実践していく方法を知ることができた
- ・リーダーとしての自分の役割を築いていこうと思った
- ・保育現場の課題について大きく変えていくことができなくても、意識をもち小さいことを継続していけるようにしていきたい



指導講評

この研究会のテーマは「振り返りを通して、リーダーとして学び合う雰囲気を支えよう」です。リーダーとして、現場の保育士さんたちをどのように支え助言するか、リーダーの力量を高めるため、各就学前施設の主任やミドル級の方々がメンバーとなり1年を通して、各施設で指導助言した実践記録を持ち寄り、意見交換しながら互いの実践から学び合いました。

「保育士さんを支え、助言する」立場は、保育を運営する上で非常に重要な立場であり、その園所の特徴が現れます。具体的に実践するのは各クラスの保育士さんたちですが、それらの実践を、園独自の特徴として作りあげていくのが主任やミドル級の方々の役割でもあります。時には、それぞれのクラスの実践を、園所全体として見通しをもって軌道修正しなければならず、その時には、職員への助言が必要となります。

リーダーとして指導助言するには、方法論や保育の技術を指導するのではなく、保育者と一緒にになって、それぞれの場面で子どもの心をつかみ「子どもの姿」を語り合うことです。「子ども」を核に据え、園の職員が「子ども理解」のためにみんなで語り合える雰囲気づくりをするのが主任の一つの仕事です。現場の保育士さんと一緒に「子どもから学ぶ」姿勢で園所を運営をするには、主任の役割は大きいものです。そのためにも、リーダー自身の保育観を磨き、より子ども理解ができるなければなりません。

研究会のまとめから、1年間の研究を通して、保育の仕事の原点を考え、初心に戻り保育を考える機会になったようで、このことは大きな成果だったと思います。きっと、現場の保育士さんたちと一緒に、子どもたちと一緒に、保育を考え学び続けようとする姿勢、後輩保育士たちが憧れる主任やミドル級としての姿が身に付かれたのではないでしょうか。

東大阪大学 吉岡真知子