

# 令和7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

## 【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

## 【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、専門性を  
高めるチームづくり～

## 参加園所

大阪市立住吉保育所	大阪市立住吉乳児保育所
大阪市立万領保育園	小松幼稚園
大阪市立鯉江保育所	ひまわり幼稚園
大阪市立阪南保育所	太陽保育園
大阪市立千本保育所	念法保育園
大阪市立松之宮保育所	みつばさ保育園
大阪市立西大道保育所	キッズパレス旭町園
大阪市立北加賀屋保育所	南住吉つばさ保育園
大阪市立長吉第1保育所	AIAI NURSERY大淀中
大阪市立茨田第1保育所	桜ノ宮サンフレンズ保育園

## 実施一覧

実施日		内容
第1回	6月 10日(火)	オリエンテーション+研修デザイン01
第2回	8月 18日(月)	実践発表01
第3回	9月 25日(木)	研修デザイン02
第4回	10月 29日(水)	実践発表02
第5回	11月 14日(金)	研修デザイン03
第6回	12月 15日(月)	実践発表03+振り返り
第7回	1月 14日(水)	発表準備
第8回	2月 20日(金)	発表

# 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

## オリエンテーション+研修デザイン01

### 導入

### グループとチームの違い

〈グループ〉 共通項のある人の集まり。

→ 共通の目的・達成すべき目標はない。

〈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っていく

チームメンバーになった時の体感を  
忘れないように!



**チーム名&ニックネームが決定!**

一年間、一緒に研究会で学び合いましょう

### 【これからのチーム運営】

- ・研究会を通じて、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。
- ・ファシリテーターを決める。
- ・意見に対しては拍手!
- ・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は見えない、相手は見える。)
- ・話は的確、端的に(句点をつけて話す。)
- ・「良いとこメガネ」をかける。

## 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

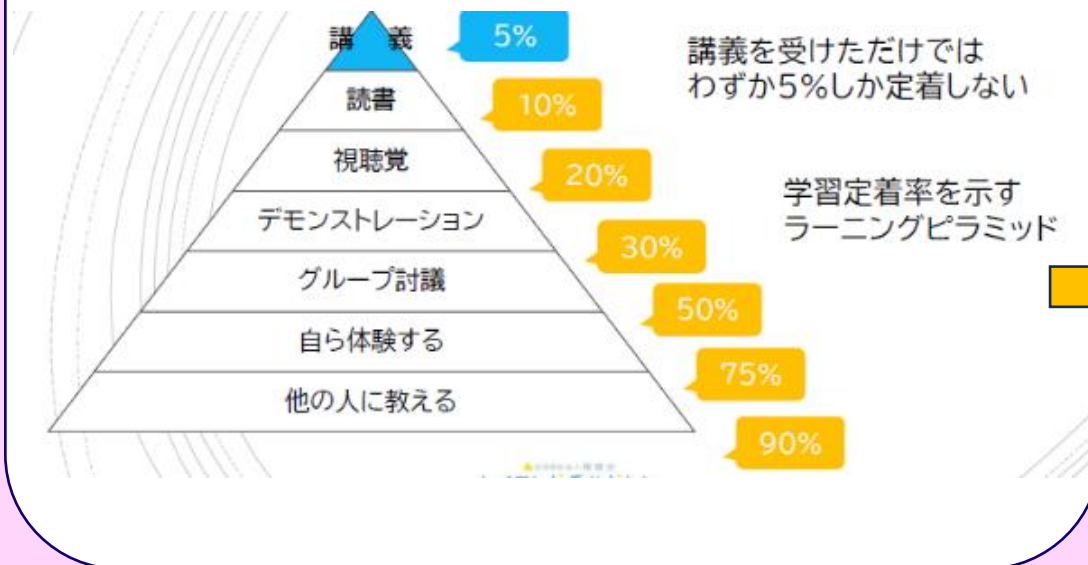
・仲良しチームとは違う

◇「組織文化」づくりにつながる

# 研修の実態

- 研修の60-90%は活用されていない
- 研修転移 = 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

学習定着率という視点



- 講義のみ 5%  
(例: 100分の講義を聞いて  
5分程度の内容が残る)
- 自ら体験する 50~75%
- ◎ 他の人に教える 75~90%

園内研修の目的とは  
園内で『解決したい問題』について職員同士で  
学びを深め、実践等を向上させる。

園内研修は大切なことを  
伝え合う場に変えよう!

# 研修をデザインするとは

参加者の  
状態を考える  
•期待、不安、  
無関心など

オープニング(アイスブレイク)  
を考える  
•研修に前向きに  
なるような  
•記憶に残りやす  
い

考えられる内容  
をとにかく出す  
•思いつくものを  
たくさん

効果的な環境  
を考える  
•配席や道具など

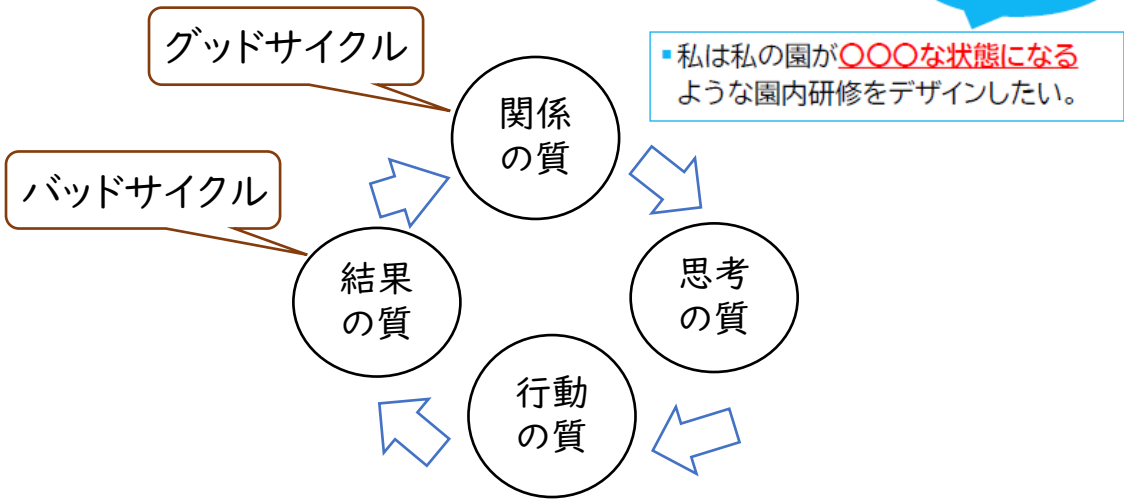
ねらいを考える  
•その研修が終わった  
とき、どうなってい  
たか

エンディング  
を考える  
•研修転移につな  
がりやすいよう  
な  
•記憶に残りやす  
い

その内容から実  
施するものを取  
捨選択し、配置  
する  
•ねらいにつながる  
ものを  
•研修時間を意識

# 関係性の大切さ

## 【組織の成功循環モデル】



## 結果の質から入ると バッドサイクルに陥る

- ・「それあなたが言いますか?」と思ったり
- ・「言っていることはごもっともなのに、その通りにしたくなかった」…など  
園内研修に白けてしまう

## ◎関係の質から入るのが重要

## ◎かけほめをしてみよう

(Aさんはその場にはいない想定だが、  
Aさんは背を向くなどしてひっそりと聞いている)



## 【かけほめ】



- Aさんはその場にはいない想定
- 他の人は  
Aさんの肯定的な陰口(かけほめ)をする
  - ☞ 素敵など
  - ☞ 頑張っているところ
  - ☞ 感謝していること
- 終わったら振り返ったAさんに拍手!



## 第2回 実践発表01

### 宿題を振り返る

### 自園で園内研修をやってみてどうだったか

#### 実践内容のシェア(チーム内)



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?

#### 実践内容のシェア(全体)

- ・他のチームにもシェアしたい事例を1つピックアップし全体発表
- ・シェア事例はうまくいかなかった事例も含む

～やってみて～(一部抜粋)

- ・アイスブレイクで盛り上がり、話が弾んでいた。
- ・新卒の職員のことを考えて、今回は歳の近い職員同士で組み合わせた。
- ・保育についてゆっくり語り合うことができた。
- ・参加者がどう思ったのかアンケートを取ってみたいと思った。
- ・時間が大幅に長引いてしまった

…など



# 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

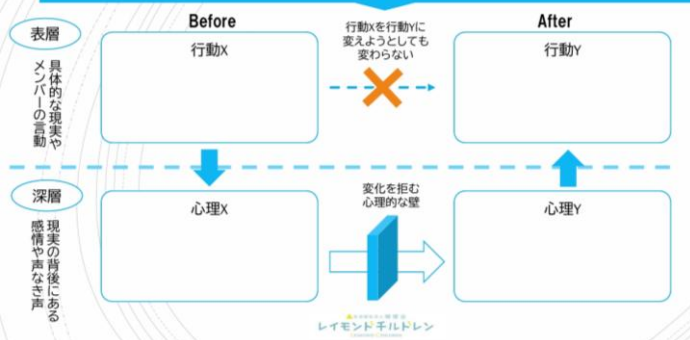
## 【青木先生】

- 問いのデザインをどう考えるのか？  
結論は出さなくて良い。  
心理的不安を取り除くようにして、意見を自由に言える雰囲気が必要。
- 時間配分は難しいが工夫できる  
例 あらかじめ「1分ですよ～」と伝えておく  
機械に言ってもらう方法もある（スマホのアプリ、アラームなど）

## 〈次回までの宿題〉

- 「私の園の問題」は何か？を1つ自園のキーパーソン（施設長）と考えてくる。
- 問題は「～がない」「～ができていない」などの否定形の文章で表し行動Xの欄へ記入する。
- シートの空白4カ所に書き込んでくる。

### あなたの園の問題の背景は？



### 〈園の問題の記入例〉

例① ×忙しい

○時間がない（時間がないことで何が問題なのか）  
⇒◎もっと深い内容で書く

例② ×保育士が足りない（これが問題ではない、  
だから何が問題なのか？）

×ケガが多くなってきている  
⇒◎保育士が足りず、ケガが多くなって安全が確保できていない。

# 第3回 研修デザイン02

## 宿題を振り返る

### 私の園の「問題」について

#### 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

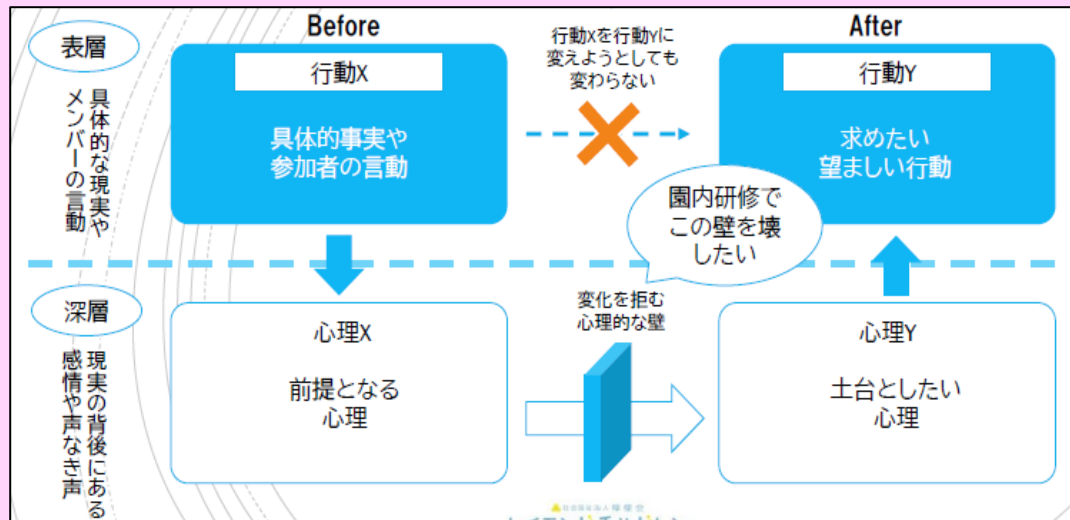
##### 目的

- ・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

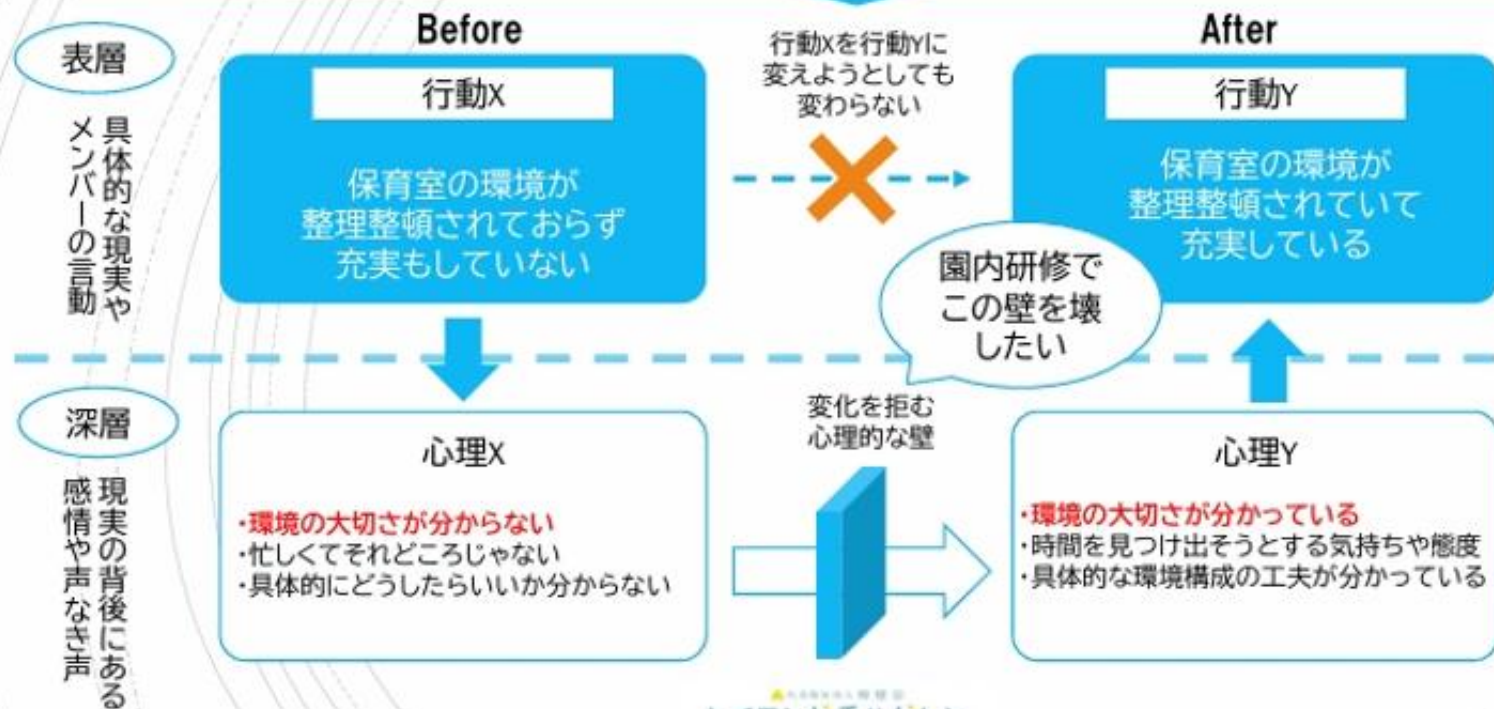
#### 問題の背景を考える (問題解決の4つの箱)



# 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)

## 問題の背景を考える





## 第4回

## 実践発表02

### 宿題を振り返る

#### 園内研修(2回目)を実施してみて

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、自分ができること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う

～2回目を実施してみて～(一部抜粋)

- ・思ったよりも意見が出てこなかった。
- ・時間が足りなかった。
- ・アンケートより、何の効果があるのか?の意見があった。

- ◆ねらいを先に伝えるべきか
- ◆ねらいを伝えないパターンもある

⇒事前に箱を作って書いて入れてもらうのも良い。

⇒複数回に分けても良い。

⇒テーマによっては先に伝えると正解探しになってしまうことがある。

⇒場が盛り上がっている時に、実はこの研修は「○○がテーマなのよ」と、後で伝えての方が効果的なこともある。

〈宿題〉園内研修(3回目)を考えてくる

- ・解決したい問題は変わりないか?
- ・注意点はなにか?

それぞれ今までを振り返りながら考えてくる

## 園内研修(3回目)をデザインしよう

### 引き出すファシリテーション

- わかりやすく話す(一文を短く)
- 疑問形から始めるのもアリ
- 場合によってはグループ分けは意図的に
- スムーズな進行のために、サクラをお願いすることも
- 意思決定者は最初に決めておく

レイモンドキルドレン

### 引き出すファシリテーション

- 01 ~があるとしたら?  
思考の探索を促す
- 02 10点満点でいうとどれくらい?  
程度を答えやすくする
- 03 ~ってどういうことを意味してる?  
曖昧さの中にある解決の糸口をあぶりだす
- 04 「なぜ?」でなく「何がそうさせる?」  
俯瞰した振り返りを促す

レイモンドキルドレン

◎話しやすい環境づくりも大切

⇒ 対話のグラウンドルールを決める。

- 意見や感想が出た時に、合言葉「ヨッ!」「ハッピー!」など声を上げる。
- 緊張しないように、始まる前にアップテンポの音楽を流す。

◎意思決定者は最初に決めておく

⇒ 少ない意見もよく考えながら意思決定者が最後に決める。時間短縮にもなる。最終的な判断は誰にお願いしておくのか予め決めておく。

・困っていることがあるとしたら…

聞き方 ⇒ ×困っていることはない?

◎困っていることがあるとしたらどんなこと?

(相手が話しやすい問いかけ 前提で話す)

×何で?

(言い訳を考えて話してしまう)

◎何がそうさせる? (答えの質が大きく違う)

・「問い」の大切さ

オープクエスチョンで聞いていく。

子どもに問いかけて話題が発展する時と同じように

例:どんな所を工夫した?

難しかった?

どんな工夫をした?

誰に聞いたらわかる?

} オープクエスチョン

楽しかった?

またやりたい?

} クローズドクエスチョン (YES・NOで答えられる)

## 第6回

## 実践発表03+振り返り

宿題を振り返る

園内研修(3回目)を実施してみた

この期間を通じた学びと成長を振り返ろう

感想や気づきなどを付箋に書いて、  
発表者にプレゼント!



### 【青木先生】

◎園内研修を3回行い、みなさんは間違いなく  
パワーアップしている!自信を持って!!

◎大事なものは「問題解決に近づいたこと」  
⇒何もやらないよりはやった方が良い!!

## 第7回

## 発表準備

一年間の学びを語り合い、  
発表において準備をしました。



◎次回予告をしてみよう

例： みなさん！

園内研修で大事なことは？ 次回お伝えします！  
みなさんが気付いてないポイントは何だと思います？  
次回お届けします！

コツ： 発表する内容から逆算して、疑問形にして作成。  
疑問形で考えると、園長挨拶時などにも役立つ。



# 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!

・YouTuber/TikToker  
になったとしたら何を配信する?

・ネガ→ポジ自己紹介  
「実は 私……」

ネガティブな自己紹介に対して、  
4拍(手拍子)の間に、周りの人にポジティブ  
な言葉で返す。

・嘘を見破れ  
(3つの真実と1つの嘘)

・「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

・「わたしのイケ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

## ・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

・右手の大きさ順に並べ!  
大きさを測る方法は「手を重ねること」だけ  
並んだり見比べてはいけない

# 第8回

# 発表

## 【研究報告会】

1年間の学びをチームで発表しました

チーム: たこやきとらっかせい

チーム: チュルゴウン



チーム: ボウ ドルチェ

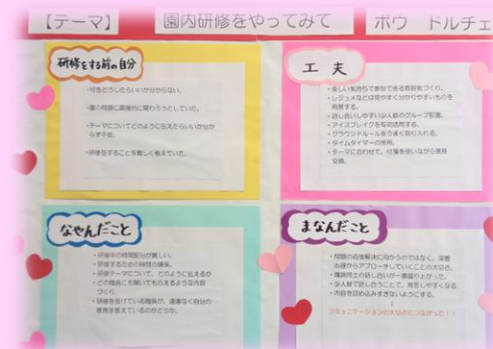
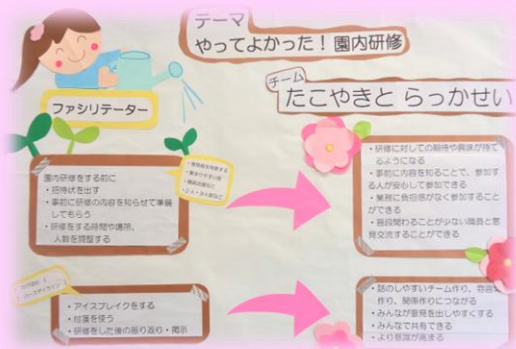


チーム: ほんわかスマイル  
ボブちゃんズ

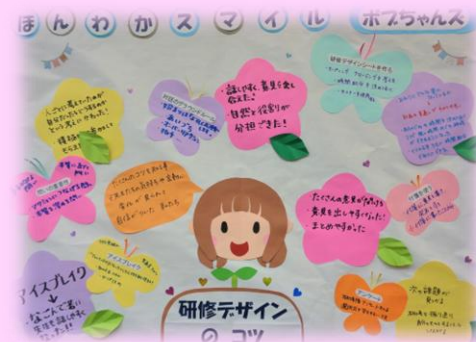
チーム: マウス



# 『やってよかった!園内研修』



令和7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？

- ・問題解決するために、直接的な原因究明を求めるのではなくてまずは、関係性から向き合うなどグッドサイクルで問題に向き合うことが大切であることを学んだ。
- ・グッドサイクルを意識すること、研修をデザインすることの大切さ(研修の方法、参加の方法、時間の持ち方、付箋の活用、質問の投げかけ方)など多くの学びがあった。
- ・他園の先生方と園の環境や保育の内容、職員の関係性作りなど管理職としての悩みを共有したり意見を聞くことで視野が広がった。

### 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？

- ・チームとして職場内の人間関係が良くなり、保育を楽しむ雰囲気が増しクラスや職種を越えて子どもの姿を話し合う姿が増えた。
- ・それぞれの困りごとを共有することで、他の人の仕事について目を向けるようになった。

### 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？)

- ・所内の問題点に対して、テーマを決め職員の意見を共有できるように研修内容を工夫し、気軽に保育について相談してみよう・疑問を投げかけてみようと伝えると、関係が少しずつ深まり、職員同士の話す機会が多くなった。
- ・今後研修を行う場面で活かしていけるように研修をデザインするコツを職員に報告した。

### 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？

- ・職員の関係性が高まるような研修をこまめに取り入れることで保育についてオープンに話ができるようにしたい。
- ・バッドサイクルなアプローチではなくグッドサイクルなアプローチで保育運営を導いていけるようにしていきたい。
- ・引き続き園内研修を行い、より良い職場環境と子ども達にとってもより良い場所となれるよう取り組んでいきたい。

## 2025年度園内研修研究会の総評

園内研修とは、園で起きている「問題」を「解決」するためにデザインされた学びの場です。ここでまず大切になるのは、何が「問題」なのかを丁寧に見極めることです。そして、表面化している「問題」の背景に隠れている「要因」に目を向けること。本研究会では、行動だけを変えようとする表層的なアプローチではなく、その根底にある「心理的な壁」を理解し、それを解きほぐすための園内研修デザインを進めてきました。

また、「研修の60～90%は無駄になる」と言われている中で、どのように園内研修で問題解決を図り、「研修転移（学んだことが実践され持続する）」を起こすか。それには、遠回りのようですが、アイスブレイク等を活用して「関係の質」を高めていくことや、進め方や問いかけなど、さまざまな工夫が必要です。

最初は単なる集まりだった研究会メンバーですが、回を重ねるごとに心理的安全性のある「チーム」へと進化していく姿は大変頼もしく、この研究会自体が園内研修のモデルケースになったように感じています。

今回の研究会を通して、受講者のみなさんが研修デザイン力を習得されたことはもちろん、それぞれの職場の問題解決にも貢献できたのではないかと感じています。本研究会から生まれた関係の質の向上が、今後も各施設で波のように広がり、素晴らしい結果の質へと繋がっていく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

## 研修ねらい『時間外保育の大切さを理解し、充実させていく』

※時間外保育: 夕方の合同保育の中の16時30分~18時30分  
乳児部と幼児部でわかれている

### 《解決したい問題》

- ・時間外保育への意識改革
- ・コーナー遊びの充実



### 《揺さぶりたい背景や心理》

- ・時間外保育は誰かが展開して  
くだろう
- ・子ども達に怪我がなければいい  
…という意識



### 《園内研修を終えて効果》

- ※アンケート回収
- ◎継続的に時間外保育について見直  
していこうという意識に変わった
- ◎研修に参加するのが楽しくなった
- ◎コミュニケーションの機会が増えた
- ◎時間外保育だけでなく、保育全  
体を見直すきっかけになった

◆研修時間: 30分 (3部に分けて4・5人のグループで実施・実施日複数)

シフトの中で調整して実施

◆事前に日時、実施内容、参加メンバー、発表する内容を告知

### ◆研修を行うにあたって取り組んだこと

1. オープニング: 最近楽しかったことを発表 → 話しやすい雰囲気づくり
2. 各年齢の発達段階を再確認して、共有 → 子どもの発達理解の違いや保育観の違いに気付くことができた
3. 子どもが今楽しんでいる遊びを各自が発表 → 遊びの場面を写真撮影して用いる職員もいる  
研修を受けるにあたっての姿勢の違いも感じられた
4. 直ぐに取り入れられる遊びと準備が必要な遊びに分ける → 現場に変化がみられ、アイデアを持ち寄る姿がみられた  
取り入れたい遊びのコーナーが共有でき、実現するための準備を計画的に  
すすめていくことになった
5. 人員の配置や役割分担を確認 → コーナー作りだけでなく、保護者対応や、排泄や水分補給、遊びの展開をするリーダーを明確にした

### ◆園内研修研究会に参加して◆

- ・研修をデザインして実施することで、その目的やねらいが明確になり、効果の確認もできたので、継続的に園内研修を実施していきたい。
- ・他園のリーダーの先生方とグループを組んでディスカッションするなかで、共通の悩みや自園の課題についてアドバイスを頂けた。
- ・他園の研修内容を参考にして自園でも取り入れようと感じた。

他園の問題意識や取り組みが  
刺激になり、リーダー職から  
の発信が大切だと感じた。



# テーマ：コミュニケーションがとれていないから連携・共有ができない

## 研修のテーマ

### ステップ①：【人間関係の質を深める】

- ・アイスブレイク『good or new』
- ・グループの名前決め
- ・グループでペーパータワーを作る
- ・いいとこメガネを作ろう
- ・かけほめ

## 深層心理

- ・何か思われたらいやだな
- ・反応が怖い・時間がない
- ・関わりが面倒くさい
- ・どんなはなしをしたらいいかわからない

## やってよかったこと

- ・研修の予告・ポスターでお知らせする
- ・グループの名前を皆で決めてもらう
- ・いいとこメガネを作る製作活動
- ・一人ずつのかけほめ
- ・グループで一つのタワーを作る

## 学んだこと

- ・アイスブレイクをすることで緊張がほぐれる
- ・普段離さない人でも自分の事を話す時間があると発言できる
- ・グループの名前決め、ワークをすることで仲間意識を持つ
- ・作業系はリラックスして取り組める
- ・それぞれの個性が出せる製作で会話が広がる
- ・自分の思っていることが話せる
- ・かけほめで心がほっこり、褒めてもらって嬉しい思いを持つ人が多かった
- ・普段かかわりのない人とも関わりたい思いを持っている

### ステップ②：【みんなの困りごと】

- ・アイスブレイク「共通項探し」
- ・クイズ！誰の困りごと？
- ・ロールプレイ  
「あなたならどうする？」

- ・言っても解決しないだろう
- ・自分で考えないと
- ・みんな忙しいから
- ・言いたいけど言えない
- ・言っているのに伝わらない

- ・2人組になって共通項探しをする
- ・困りごとを文字起こしホワイトボードに貼る
- ・前もって困りごとのアンケートを取る
- ・前に出て事例のロールプレイをしてもらう

- ・共通項探しに景色を付ける事で意欲的に取り組んでくれた
- ・ホワイトボードを使うと全員で共有できる
- ・前もっての聞き取りで時間短縮が出来、その場で意見を出してもらいより内容も濃くなる
- ・ロールプレイは分かりやすいが前に出るのが苦手な人もいる



- ・人の困りごとには気付いていなかった
- ・自分の意見を言ってみよう
- ・役には立ちたいけど…
- ・考えてみようかな
- ・意識しようかな

- ・頑張ったことを発表する
- ・日にちを分けて研修をする
- ・少人数で行う（3人）
- ・意図したメンバー構成
- ・会議室を使う（落ち着いた部屋）
- ・付箋を使う
- ・グループで一つのテーマを解決してもらう

- ・頑張ったことを褒め合うことで距離が近づく
- ・少人数だと意見を出しやすい
- ・意図したメンバー構成で役割を作る
- ・付箋を使う事でたくさんの意見が出る
- ・付箋を貼り替えてカテゴリわけがしやすい
- ・ポスター作り（作業）の中でそれぞれが得意な事に積極的に取り組む

### ステップ③：【みんなで解決！困りごと】

- ・アイスブレイク『今日がんばったこと』
- ・少人数グループでの意見交換（付箋に書く）
- ・ポスター作り

研修デザインのためのキーワード

- ・アイスブレイク・グループワーク・招待状・付箋・深層心理
- ・変化を拒む壁・オープンクエスチョン・ファシリテーター





# 研修テーマ 【情報共有をするために】



## 《解決したい問題》

職員同士でコミュニケーションが  
取りにくく情報共有できない

## 《問題の深層》

- 職員同士で集まる時間がない
- そもそも関心がない？
- 自分のことで精一杯でまわりのことは気づかない
- 他クラスの子どものことまで考える余裕がない
- 聞きたいことも聞く機会がない

## 《実践内容 目的 工夫したこと》

自分のクラスの子どものいいところ、他クラスのこどものいいところ、  
自慢できるところを付箋に書いて発表する

※成長がみられる子ども、意外なエピソードを他クラスのことでも知ることで関心が持てる  
自分が一番知りたいこと、これであってるの？と思うこと付箋で発表して解決していく  
※今まで聞いてよかったのかな？と思うことも聞ける機会になる



- 職員が一度に集まるのが難しいので、  
2回に分けて実施した
- 以前からの一人で考えて発表に戸惑いが見られたので  
3~4人のグループでの話し合いを心掛けた。
- アイスブレイクをおこない、緊張をやわらげて  
話しやすい雰囲気作りをおこなった

## 《実施結果・アンケート》

- 自分のクラスの子どものいいところはすぐにあげることが  
できていてもやはり他クラスの子どものことを問うと  
頭を抱えて思い浮かばず時間がかかった。
- グループでの話し合いの際に、普段関わりが少ない職員同士に  
することで話す機会ができた
- 自分の悩みを伝えることでも情報共有であると認識できた上に  
先輩たちとたくさん話せて参考になることが多かった
- 他クラスの様子聞いて自分のクラスにも活かしたいと思う。

## 《考察・感想》

- 付箋で意見や考えを求めることは今までもあったが、グループでの  
話し合いを中心にするほうが様々な意見や考えがうまれた。
- まずは、職員同士のこと、子どもたちのことを共有し、3回目は意見や  
悩みを話す場になったがそれも情報共有の一つであると職員が感じてくれた  
ことでコミュニケーションも取りやすい雰囲気になっていけたらと思う。
- 何より、職員たちからのやってよかった、楽しかったという意見が聞けた  
ことが嬉しく思う。

## 解決したい問題

- ・職員間での情報共有ができていない
- ・保育の話をつ職員間でしていない



## 実施内容・工夫

園内研修の内容を考えていく中で、職員間で『保育』に関する対話が少ないことで情報共有ができていないことに気づき『保育について対話をする』内容を実施した。

### 【理想の保育園あるある】

・自分が働くとき、我が子を入園させるときにどのような保育園がいいのかを話す。

### 【いまさら聞けないあんなこと】

・今働いている中で、疑問に思っていることやみんなはどうしているのだろうということを出し合い話し合う。

### 【あの時うまくいったなを語る】

・日々の業務の中で狙った通りにできた、職員間でうまく連携が取れたという場面を話す。

### 園内研修するうえで工夫したこと

- ・職員間で話しやすいように内容によって乳児・幼児に分かれたり、若手・中堅・ベテランで分かれてグループを作成した。
- ・話しやすい雰囲気を作るために、ポジティブな話ができる内容を実施した。
- ・正規職員・パート職員が参加できるよう平日のお昼に園内研修を行った。

## 問題の深層

- ・自分が発信することで周囲からどう思われるのかが気になる
- ・何を共有すればいいのかわからない

## 実施結果

- ・普段パート職員が入って話し合うことが少ないので、入ってもらうことでいつもと違う意見が出てよい話し合いができた。
- ・普段自分の考えや思いを言葉にして話し合う機会が少ないこともあり、言葉数が少ない職員もいた。
- ・園内研修に参加するにつれて、職員間で保育についての振り返りや意見交換をしていないことを実感してもらえた。  
→振り返りが少ないことで、共有しなければいけないことも共有できていないことがある。
- ・全3回行ったが、回を増すごとに職員の発言も増えていき職員間で情報交換や意見を出し合う姿が見られるようになった。

## 感想・考察



全3回の園内研修で園の問題を解決することができなかったが、園の問題として情報共有がうまくできていないこと、職員間で保育についての対話が少ないということを通感認識することができた。  
今後もこのような園内研修を行い職員間での対話の大切さ、そこから情報共有につなげていく。

## 園内研修研究会 デザインシートを作り、所内研修をする

### 〔解決したい問題点〕

- ・係の仕事がやり切れてない。
- ・今後 係の仕事内容をわかりやすくする。

→

### 〔求める姿〕

- ・保育所内の係の役割を担当以外にも目を向ける。
- ・それぞれの係の方向性をきめる。

### 実施内容

#### ・アイスブレイク

- ・声を出さず、誕生日順に並ぶ。・ミヤクミヤク塗り絵
- ・かけほめ ・共通項探し ・グループの名前を付ける

工夫:話しやすい環境づくり

対話のグラウンドルール

#### ・招待状

- ・何をするか前もって知らせる。

工夫:本質に基づく問いを入れる。

#### ・アンケート

工夫:よくない、よかった どちらの答えにも理由を書いてもらう。項目を少なく。

- ・各係の話し合いの場を持ち、整備する日にちを決めていく。
- 係以外の人も手伝える日は手伝っていく。

工夫:ご褒美作戦

- ・係ごとの話しあったことを貼り出す。

工夫:意見を付箋に貼ってもらう、同じ意見には正を書く

- ・来年度のために、1年を12ヵ月に分けて、どのあたりで〇〇をすると後で慌てなくてよいかを書いてもらう。

### 実施結果

- ・アイスブレイクを行うことによって、

かけほめではうれしい気持ちになったり、共通点を探すことで今まで知らなかったことも知ることができたので声をかけやすくなりコミュニケーションがとれるようになった。

- ・後回しになりがちな係の仕事について、定期的に話し合いの場をもち、話し合えたことは、よかったと思う。

- ・はじめのアンケートより、項目を減らしたことで意見がたくさんでた。

- ・係の仕事を始めると声を掛け合い、他の係のことを手伝ったりすることが出来た。

#### 【アンケートより】

- \* 同じ内容のものであっても、繰り返しの職員の仕事がほぐれるきっかけになるので定期的に行うことがいいのかなと感じました。
- \* どんな内容も取り組むごとに職場の雰囲気はよくなっていくと思います。

### 園内研修をして気づいたこと・感じたこと

- ・アイスブレイクによって、職場の雰囲気を変えたり、研究会のメンバーのいろいろな方法を聞いて、話し合いの場の作り方を知ったりしデザインシートの作り方を学ぶことができた。

- ・いろいろな年代がいる中で、ふだん、なかなか話せない人と話すことで、コミュニケーションがとれ、保育の話ができるようになってきた。

- ・係の仕事話し合う中で「他の係って何してる？」「手伝えることある？」などの意識を持つことは保育にも通じるものがあるのではないかと感じ、伝えられてよかった。

# 研修テーマ「乳児保育の大切さについて」



## 解決したい問題

乳児保育の大切さの理解が深まっていない

## その問題の深層

・担任間でコミュニケーションが取れていないため、信頼関係が築きにくい・経験がない・学び方がわからない・本音が出せない・嘔む子ども、けが防止のために見守ることで精いっぱい遊びこめない

## 工夫した点

・事前に案内文を出す。  
・毎回アイスブレイクを行い、緊張をほぐし、参加者のことを知る機会を持つ。  
・付箋に書くことで全員が意見を出せるようにする。  
・イラストや写真等の参考資料を用意し、分かりやすく説明する。  
・経験年数を考慮し、乳児・幼児クラスの担任など少人数のグループで話し合う。  
・アンケートを実施する。  
・研修での意見や内容をまとめて全員に共有する。

## アンケートより

・小グループで、意見を出し合うことで理解がしやすかった。  
・声に出して話し合うことは自分自身の保育の振り返りやこれからの保育にとっても役立った。  
・自身の保育やクラスの現状を改めて見直す時間になり良かった。  
・先輩保育士からのアドバイスをたくさん聞くことができ、実践してみようと思った。

## 【研修1回目 ～人間関係の質を高める～】

・保育の好きなおとこ、保育で難しい、困っているところを付箋に書く。  
・小グループで困っているところについて話し合う。

## 【研修2回目 ～乳児保育の大切さ～】

・乳児保育において大切にしているところ、難しいと感じるところを付箋に書く。  
・小グループで保育の困りごと、対応の仕方など話し合う。  
・資料を見ながら普段の保育の「あたりまえ」「丁寧な保育」について共有する。



## 実施結果

・アンケートから小グループで話せて良かったという声が多く、安心して語り合える場づくりが職員一人一人の気づきや振り返りにつながった。  
・悩みや困りごとの解決までは至らなくても、共感しいろいろな考え方や方法を知る機会となり、先輩保育士からの具体的な助言を実践に活かそうとする前向きな姿勢が見られた。  
・乳児保育の大切さや幼児期へのつながりを改めて共有できたことは、今後の保育の質の向上につながる期待できる。

## 研究会を通しての考察・感想

・研修をデザインするにあたり、職員に分かりやすく伝わるよう内容を考え、資料を準備する過程は、自分自身にとっても大きな学びとなった。  
・研修を通して、話し合いの時間を持つことの大切さに改めて気づくとともに、内容を詰め込みすぎないことや、時間配分にゆとりを持つことの大切さを実感した。  
・対話を重ねることで職員同士の関係性が深まり、互いに学び合う雰囲気生まれていたことが印象的であった。職員が前向きに参加し、積極的に学ぼうとする姿が見られたことは、本研修の大きな成果である。今後も語り合える機会を作っていきたい。

## 【研修3回目～乳児期から幼児期へのつながり～】

・「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」について考える。  
・「水」をテーマに乳児期からの子どもの姿や育ちを小グループで考える。  
・「乳児期から幼児期に向けて大切にしていきたいこと」を話し合う。  
・つながりの大切さ、意図を持つことが保育士の専門性につながることを共有する。



# 研修テーマ 保育室における安全な環境構成について

## 第1回研修

「職場内の関係の質が高まる」

☆アイスブレイク：「Good OR New」

①最近、こんな良いことあった

②最近、こんなこと始めた ①②どちらか

☆「共通項探し」クラス（チーム）に分かれて

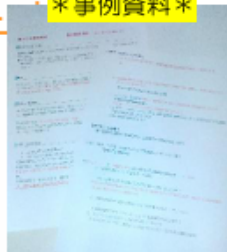
ちょこっと景品あり

☆「良い所探し」良い所を見つけてニックネームをつける

\*案内状\*



\*事例資料\*



## 第2回研修

「保育室における安全な環境構成について」

☆アイスブレイク：ミヤマ塗絵 ちょこっと景品あり

☆「怪我につながる環境の事例」共有する（資料あり）

☆事前調査の共有（課題）

他クラスの環境を巡回して、気になる点（良い所・改善した方が良い所など）を付箋に記入当日までに準備

・「見取り図」に付箋に記入した内容を発表し貼り付ける

☆事前調査の気付きについて話し合う

\*見取り図\*



## 第3回研修

「保育室における安全な環境構成について」

☆アイスブレイク：「保育をされていて楽しい事」「しんどい事」

それぞれ付箋に記入したことを発表

☆問い：室内あそびや戸外あそびで気を付けている事は何ですか？

付箋に記入したことを発表

☆各クラスのルール共有

・付箋に記入した内容を発表

※何故そのルールになったか説明があれば尚良い

アイスブレイク・問い・ルールなど宿題として案内状に周知

\*アンケート\*



解決したい問題

危険な場所や危険な行動を認識し、安全に過ごせる環境作りや行動を身に付ける

工夫した点

①案内状作成（研修内容や所要時間・課題など）

参加者の不安を除くために、見通しを持って安心して参加する

②アンケートの作成

2回目からは無記名とし意見を記入しやすいように、また選択式と記述式の両方を取り入れた

③長時間の研修時間を確保が難しい為、宿題として事前課題を取り入れた。（付箋に記入する）

研修時間20分で行える内容にする！

④参加できない職員がいるが、事前課題として付箋に意見を記入し参加した。また研修内容や意見を回覧で回し全職員に共有した。

⑤室内の写真を撮り見取り図を作成し、危険な場所を可視化として共有した。意見を貼り付けた図を更衣室へ張り出した。

⑥事例などの資料の準備をした。

研修に参加して

実際に園内研修を行い、ファシリテーターとして学んだ問いの重要性や相手の心理を導くことが難しかった。自園の問題を見つけても、その問題の深層まで考える機会が少なかったり、改善しようと取り組む思考が薄かったが、これを機会に職員全体の意識が変わり些細なことでも話し合い、より良い保育への気付きを共有できればと思う。また、付箋に記入する事で全員が意見を出しやすく、どのテーマにも職員同士の良好な関係性が要となるのを感じ、アイスブレイクの効果を感じることができたので今後も取り入れていきたいと思った。

その問題の深層

危険だと思っていない。これくらいなら大丈夫かな？と思っており忙しくてそのままになっている。危険と思っていても他の職員に伝えられない。

実施結果 アンケートより

- ・自分の思いだけではなく、他の職員の意見や視点を知る機会となり、園全体として問題に取り組むことができた。また案内状で事前に内容を知らせていたり、事前課題として考える時間があったため、短い研修時間でも内容のある話し合いができた。
- ・今回の研修テーマ以外でも、普段聞けない職員の思いを皆で共有できたことが、一人ではなく皆同じ思いを持って仕事に取り組んでいることがわかり同調性を高めることができた。
- ・アイスブレイクを取り入れたことで、緊張感がなくなり穏やかな気持ちで参加することができていた。
- ・付箋を使用することで、全員がコンパクトに意見を出すことができた。

# 園内研修研究会【研修テーマ：子どもの“選ぶ・工夫する・関わる”を大切にしたい保育を目指して】



## 解決したい問題

- ・部屋の環境が整っていない（物が乱雑に置かれている・子どもが選びにくい配置のままになっている）
- ・自分の保育に自信がない（自分のクラスの環境を言葉にし伝えるのが苦手）

## ねらい

- ・自分のクラスの環境を言葉にして伝える事で、担任自身が環境を振り返る機会にする。
- ・他の先生に見てもらおう事で、新しい視点や改善のヒントを得る。
- ・園全体として子どもの遊びが広がる環境づくりを意識し、同じ方向を向いていく。

この問題の  
真相は…

- ・日々の忙しさによって、片付けに向かう気持ちがもてていない。
- ・作品展にむけて、廃材や製作物がいっぱいになってしまっている。
- ・自分の保育観や思いを言葉で伝える場が少ない。

## 実施内容

- ①3学年混合の4人グループを作る
- ②アイスブレイク（もし自分がYouTuberやTikTokerになったとしたら…）
- ③各クラスを実際に順番に見て回りながら、
  - ・どんな工夫をしているのか
  - ・どんな遊びが展開しているのか
  - ・困っていることは何かを各担任がプレゼンする
- ④同じグループの先生たちが「良かったところ」「もっと良くなるかもと思うところ」をメッセージ

## まとめ

「明日から試してみたい環境の改善」  
「その改善で育ってほしい子どもの姿」  
を書き出す

## 考察や感想

- ・時間配分の難しさを感じた
- ・研修の次の日から、アドバイスに基づき環境を変えてみたり、職員同士で報告し合う姿が見られた
- ・今回の研修を通して、環境が変わると、子どもの遊びや関わりが自然とかわるということを、園全体で実感できればと思う





子どもの興味や発達にあった環境や遊びの準備ができる！

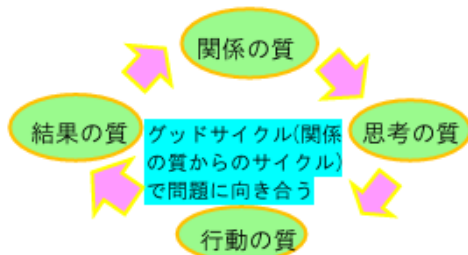
(主体性について理解が高まり、子どもが主体の保育ができるようになる！)



### 関係の質を高める所内研修

ゲームでグループ分けをし、「子どもの主体性」について思うことをグループ内で出し合う。『思っていることならOK 意見を尊重して聞き合う。』をルールにすることでリラックスして話すことができた。

話を聞き合うことができたので、次回の研修でも、自分の意見や思いをいえる関係性が築けた。



研修といえば「学ぶ」＝結果からのアプローチをするになりがちだが、アプローチの順を変えることで、研修が主体的なものになることを学んだ。

デザインシートで解決したい問題、オープニング、クロージングなどを明確化し、計画を立てることの必要性を実感した。

深層心理の壁にアプローチすることが目指す行動につながる事が分かった。壁を壊すための研修を行っていきいたい。

子どもの興味から環境を作り、子どもの姿の変化、様子を出し合う。

話をすることで、子どもの姿にどうつながっているのか実感できる。その姿をどうしたいか、そのためにどんな働きかけ、環境が必要と考えるかを投げかける。

子どもの興味から環境を考えることは理解できているが、計画ができてるか？実際の保育の計画を見直してみよう、計画に子ども主体のあそびや活動があるかなと投げかける。

2つの投げかけをクラスで、見直し、計画して、次回の週案会議で報告する。

子どものやりたいことを見守るの？

よくわからないな

一斉保育って  
だめなの？

子どもがやりたいこと何でもOK？

主体性は  
やりたい  
が実現  
できる  
こと  
だと思  
う



自所の解決したい問題(表層)の背景(深層)を考える

問題と考える行動(表層)から望ましい行動に変えようとしても変わらない。深層を探り、変化を拒む心理的な壁を壊す研修内容を考える。



どうアプローチしたら壁を壊せる？

### ◎子どもの興味や発達にあった環境や遊びが準備できない

遊び、玩具の遊び方がわからない

環境を準備する時間がない

子どもの主体性を大事にする保育がわからない

どんな環境を作ったらいいかわからない

相手が答えやすい問い方を意識する

期待や関心につながるよう写真を使った研修の案内ポスターを作る

「子ども主体の保育」について資料を使って学ぶ『そもそも主体性ってなに？』から、わかりやすく学びながら考える。

クラスの保育、今日の自分のかかわりを振り返り、「子どもの主体」を感じた場面を話し合う。

子ども主体の保育の計画、振り返りのツールとしてデザインマップを提案する。

自分たちの保育にも、子どもの主体があることを感じ、なんとなくわかるかなという表情を感じた。学んだデザインマップを実際に書いてみることを研修内に取り入れることで、他職員とも話をしながら取り組め、より理解につながった。

【解決したい問題点】

- ・保育の疑問・質問を話し合い解決していく



テーマの背景

- ・「風通しのよい職場環境アンケート」を実施して、見えてきた自所の弱み

その問題の深層

- ・日々のローテーションのため、クラス間で話し合う時間がない
- ・他業務が繁忙なので、話し合いでの残業は避けたい
- ・乳児・幼児という単位では、さらに話し合う機会がない



実施内容

- ・保育経験1～2年目の保育者で、保育の疑問や質問を書き出しゲストを迎えて話を聞く機会をつくる
- ・会計年度任用職員・乳児、幼児の職員と、複数回に分けて話し合いの場をつくり、保育の質問を出し合い、解決の場を設ける

工夫したこと

- ・時間は昼間の15分で行う
- ・事前に案内状を渡し、安心感をもてるようにする
- ・始まりはアイスブレイクで、心ほぐしをする
- ・クロージングで振り返り次回につなぐ
- ・アンケートをとり、研修の振り返りを行う
- ・付箋を使用して、一目で情報共有をする

アンケートより抜粋

- ・人と人とのコミュニケーションは、仕事をしていく上で大切
- ・話す機会がもてないので、このような機会があればよいと思う
- ・アイスブレイクが自己肯定感につながりました（行事で行き詰っていたので）
- ・今後も日々の保育で気になることを、少しずつでも解決できる場があれば嬉しいです

実施結果・見えてきたこと

- ・経験数の少ない保育者は、保育の疑問・質問がたくさんあり、話す機会が少ないので悩みが解決されず戸惑うことも多い。
- ・質問の中から、保護者対応・子どもへの気持ちの寄り添い方・保育者の感情のコントロール方法について等、経験を重ねた保育者が、自分なりに保育で行っていることを聞き、明日からの保育の参考になるとの声があり、みんなで共有し保育の向上につなげたい。
- ・アイスブレイクの「いいとこ眼鏡」は保育経験の違いに関わらず、心ゆさぶられるものである。

感想・考察

- ・課題に向き合うとき、まずは関係性を高めてから本質にはいる『グッドサイクル』で進めていく大切さを、学びました。研修デザインを考える際、課題を明確にするために、あえて否定的に書き出すことや、事前準備を行いクロージングするまでの一連を、時間配分を考えながら進める難しさを実感しました。どのように問いかけるかで、相手の言葉も変わり、研修の質にも変化していくので、今後も問いかけ方を意識しながら研修を行っていきたいです。

### 解決したい問題

- 職員間で安心して報告・連絡・相談を行える関係づくりが十分ではない
- 報告・連絡・相談の方法や捉え方に職員間で差がある



### 問題の深層

- 「否定されるかもしれない」という無意識の不安
- 正解が見えにくく「個人の感覚」に委ねられている
- 頑張りや意図が十分に言葉で伝えられていない
- 関係性より「業務」が優先されやすい日常
- 立場・経験年数による心理的な距離

### 実施内容

全3回の園内研修では、職員同士が安心して報告・連絡・相談を行える関係づくりと、報連相に対する共通理解を深める事を目的として実施した。

#### 第1回「関係の質を高める ～互いを知り、認め合うチームづくり～」

自己紹介やがんばりアピール、かげほめワークを通して、お互いの思いや良さに触れながら、話しやすい雰囲気づくりを行った。

#### 第2回「気軽に相談できる関係づくり」

アイスブレイクやロールプレイを取り入れ、相談する・される経験を通して、安心して気持ちを伝え合う事の大切さを共有した。

#### 第3回「報連相を意識し、自分の思いを伝え、相手の思いを考える」

園の実情に近い事例をもとに意見交換を行いながら、報連相の考え方をすり合わせると共に、お互いを理解し合う時間を持った。

### 工夫した点

- 気楽な気持ちで参加できるような案内状を作成し、ドリンクやお茶菓子を用意した。
- 全員が見やすいように「Canva」を使ったスライドや資料を作成した。
- ニックネームの使用や拍手を取り入れ、安心して発言できる雰囲気づくりを行った。
- 対話やロールプレイ・付箋を使用し、全員が参加しやすいようにした。
- 褒め合いや感謝を言葉にする機会を設け、職員同士の信頼関係づくりにつながるようにした。

### 実施結果

全3回の園内研修を通して、職員同士がお互いの思いや考えに触れる機会になり、相手を理解しようとする気持ちが高まったように感じられた。  
さらに、経験年数や立場に関わらず、気兼ねなく報連相を行える関係づくりのきっかけになった。

### 考察・感想

自園ではこれまで園内研修の実施経験がほぼなく、研修に対して前向きとは言えない雰囲気があった。その中で私自身も園内研修に苦手意識を持ち、消極的な姿勢だった。

しかし、この1年、園内研修研究会に参加し、他園の先生方の考えや思いに触れることで、自身の保育観や人との向き合い方に変化を感じられるようになった。

また、同じチームの先生方と話し合いを重ねる中で、一人で抱え込まずに取り組めるという安心感を得る事が出来た。

今回の園内研修は少人数で実施したが、安心して意見を発言出来る場になり、研修を行う事への心理的なハードルは下がったように思う。

今後はこの経験を活かし、全職員が参加できる園内研修へと広げ、子ども達にとってより良い保育環境づくりに繋げていきたい。



## 報告・連絡・相談ができるチームになりたい

### 【解決したい問題】

みんな子どもが大好き 子どもと楽しく過ごしたい 楽しく保育がしたい  
 職種が違ったり経験年数が違ったりする職員  
 集団、楽しく保育がしたい気持ちは同じ  
 でも、時々うまくいかない  
 報告・連絡・相談がうまくいかない  
 どうしたらいい????

### 【問題の深層】

忙しい  
 自分に関係ない?  
 何を報告するの?  
 どう相談したらいいの?  
 今さら聞けない

心理的な壁

### 【土台としたい心理】

時間を見つけて報告する  
 自分のこととして考える  
 報告、連絡する内容が  
 わかっている

### 【実施結果】

- 担当クラスや職種に関係なく、互いを知ることで会話が增え、保育の相談や連絡がスムーズになった
- 提案や困りごとを口にし、どうしたらよいか考える機会が増え、職員が解決策を見出すようになった
- いろいろな思いや意見を出していいんだ、と思えるようになった
- こんなことを聞いたら笑われる?ではなくポジティブに物事を考えるようになった

### 【実践内容】

アイスブレイクやゲームで互いを知り合う

- わたしのとりせつ
- うそ・ほんとゲーム
- かげほめ
- 色集めゲーム
- パースティライン

グループで話し合ったこと

- 本日保育のピカ1きいて
- 今までの保育で楽しかったこと
- 語ろう会
- 報告・連絡・相談で悩んだことって…

### 【工夫したこと】

- 事前に研修内容を伝える
- 時間は30分
- 付箋を活用
- 内容によってグループを編成する
- アンケートを活用し、職員が学びたい、と思ったことを次回の研修に取り入れる
- 保育で楽しかったことを共感する
- 「何でも聞いていいんだ」「相談していいんだ」の空気感を作る

### 【考察や感想】

- 問題の深層心理を探ることが必須!
- 研修の組み立て方で結果が変わる組み立てが大切
- 事後アンケートで職員の思いを聞くことができた  
 「参加してよかった、職員交流ができた、学びがあった、保育の話が楽しくできた、何でも話していいんだと思った」と書かれていると素直にうれしい
- グッドサイクルを意識しチームとして育っていきたい



## 園内研修研修会

- ・研修の目的は解決したい問題について職員同士で学びを深め向上させること。そのためには、まず関係を作ることから始めることが大切！
- ・グループとチームは違う！グループは共通項のある集まり、チームは共通の目的、目標のある集まり。チームとして解決したい目標に向かってとりくもう！

解決したい問題

### 「日誌の書き方」

～ねらいに対する子どもの姿と振り返りを分けて書けない～

【前提となる心理】

- ・分けて書けない
- ・何を書いていいかわからない
- ・文章化することが難しい

どれか一つにしぼって考える  
研修②はこれ！

関係ができていないのに進めようとする  
うまくいかない  
グットサイクルからはじめよう！  
研修①はこれから

いきなりここを始めようとする…

【研修後の姿】

- ・ねらいに対する子どもの姿から振り返りを行い次につながる保育を行えるようにする。

【土台としてほしい心理】

- ・ゆっくり書く時間がない
- ・分け方がわからない
- ・子どもの姿は書けるが振り返りが書きにくい



### 研修のひどい真実

講義を受けただけではわずか5%しか定着しない、という話からリーダーを3人選び主になってもらって研修行いました。

### 研修①まずは関係性作りから…

◎「かげほめ」始めにリーダーを3人選び研修を行いました。研修内容のまとめを作り3グループに分かれて伝達してもらった後、「かげほめ」を行いました。多くの職員を巻き込んだ反面時間がかかりましたが少し距離が縮まりました。

その後も会議の前に「保育で大事にしたいこと」「グット&ニュー」「3つの真実と1つの嘘」「みやくみやく塗り絵みなさん覚えていますか？」「ネガ→ポジ自己紹介」など

### 研修②

日誌の書き方について読み合わせを行い再確認する。ポイントとしてねらいに対する子どもの姿を記入、それに対する振り返りに絞って書くことを伝えた。質問としてその他に共有したいことや出来事はどうしたらよいかとの質問があり備考欄の活用についても確認した。

まずはこういうことを書きますよということがわかればと読み合わせを中心に行いました。一方的に渡す研修はおもしろくないということを実感しました。

研修を行うことの難しさを感じましたが、続けていくことで関係性が高まりますよ、とのアドバイスから会議前にアイスブレイクを続けることにしました。

### 研修③

・10分の動画から実際にペアで日誌を書いてみるという研修にしました。考えられるねらいをできるだけ多く書き出し、ペアリングで共有したのち1つにしぼってそのねらいに対する子どもの姿を書き出しました。振り返りについては書きにくいとの声が多かったので、文のパターンをあげて参考にできるようにしました。出来上がったものを隣のペアと交換し、最後にやってみた感想を伝え合いました。

・研修で作ったものと感想のまとめを、参考資料として添付し回覧。別のクラスの日誌についても見てみたい、との声があったので1クラスピックアップし、いい点について付箋でエールを送りあった。合わせてアンケートを行った。

集中して取り組んでくれました。他の先生の意見を聞くことで書きやすくなった、参考にすることができたなどの意見が多く、実際の日誌にも変化がみられるようになってきています。

### 研修を通して

研修の中でBGMでの雰囲気作りやサインや合言葉などの研修のルール、グループ討議の人数、「問」の重要性といったことを講師の先生のお話や別の方の研修から学びましたし、これらのことを意識して研修を行うことで実際に有効であることが体験できました。1つの問題に対してもいろいろなアプローチの方法があることも参考になりました。1年を通して計画的に職員間の関係を深めるとともに保育の質の向上に向けて課題を見つけ研修を行っていきたいと思います。



## 園内研修研究会【研修テーマ：ワクワクする保育室とは？】



### 解決したい問題

保育室の環境が子どももおとなもワクワクしない

### その問題の深層

日々忙しく環境について気づきや考える余裕・時間がない。  
子どもたちにあった環境の整え方がわからない

### 実施内容と工夫したこと

#### ☆工夫したこと☆

当日までに、ポスターを掲示 →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  
アイスブレイク 勝利チームには景品をプレゼント→研修の緊張をほぐし話しやすい雰囲気  
質問形式に 付箋を使って伝える言葉は端的に

#### 【研修2】

##### 『保育室環境』に目を向けてみよう

- ◎子ども達がよく集う場
  - ◎子ども達が集わない場
  - ◎担任が意図して設定した場
- 上記の写真を撮影し、グループで共有  
▶明日1つ 変えようと思う事は？



#### 【研修3】

##### 『環境』ってなに？少し深掘りして考えてみよう

- グループ討議・付箋に記入
- ◎自分が子どもだったらどんな保育室であそびたい？
  - ◎ワクワクしない保育室ってどんなの？  
自分が子どもだったらどんな保育室であそびたくない？
  - ◎そんな保育室で遊び続けたら子どもたちはどうなると思う？
  - ◎今の自分の保育室は10点満点で何点だと思いますか？  
その理由も
- ▶プラス1点になるように、変えてみよう

#### 【考察と感想】

解決したい問題に対して、直接的な解決を望むより何がそうさせているのか深層心理から介入する事が大事であることが大きな学びになりました。

子どももおとなもワクワクする保育室とは？と、保育室環境について研修を行ってきました。多忙中、時間を設けることへのためらいがありましたが、少し環境の大切さに気づき、目が向けられるきっかけになったように感じます。忙しいから後回しにするのではなく、忙しいから、目を向ける事・気持ちを少し動かす事・伝え合う事が、大事だと感じる研修になりました。

環境を整える事で、子ども達が落ち着いたり、トラブルが減ったり、保育士自身の為になる事に、少し目が向けられたと感じます。

## 解決したい問題

### 危機管理意識が低い

#### 問題の深層

- ・自分はしなくても、誰かが見てくれたり、してくれたりすると思っている
- ・具体的にどうしたらいいかわからない
- ・どんな視点で見たらいいかわからない
- ・忙しくて見に行ったり点検したりする時間がない

#### 実践内容 1回目

##### 『関係の質を高める』研修をする

- ① 乳児・幼児・主任や所長・ナースなど普段あまり関わりのない職員が関係性を高めることのできるように4人くらいずつのグループ分けをする。
- ② 共通点探しをして、一番多いグループにはプレゼントを用意する。
- ③ Good or New とニックネームを付箋に記入し紹介する。
- ④ 最近頑張っているところを付箋に記入し発表し合う
- ⑤ かげほめをする
- ⑥ 困ったり悩んだりしていることを付箋に記入し発表し合う

#### 実践内容 2回目

##### 『危機管理意識を高めるために最近あった

##### ヒヤリハットについて考える』

- ① 前回と同じグループで行う
- ② グラウンドルールを伝える
- ③ アイスブレイク  
「もしYoutuberかTikTokerになったら？」
- ④ 今日、今週、最近保育の中でヒヤリハットを感じた場面を付箋に記入して発表し合う
- ⑤ ヒヤリハットを感じた場面でどのようにしたらよかったか、解決策を考えて意見を出し合う
- ⑥ 各グループごとにどんなヒヤリハットが出たか、そのヒヤリハットに対しての解決策を発表する

#### 実践内容 3回目

##### 『危機管理意識を高めるために所庭での

##### 保育について考える』

- ① 1回目から同じグループに分かれ行う
- ② グラウンドルールを伝える
- ③ アイスブレイク  
「嘘を見破れ 3つの真実と1つのウソ」
- ④ 所庭で遊んでいる時に自分がどんなことに気を付けて保育しているか、何を大切に保育しているか、自分がいる位置はどこか、困っていたり、どうしたらいいかなと思ったりする場面はどこかを付箋に記入し、所庭の見取り図に貼り発表し合う
- ⑤ 困ったりどうしたらいいかなと思っている場面では解決策を出し合う
- ⑥ 各グループの見取り図を見て、共有する

#### 実践結果

- ・普段関わることが少ない職員と意見交流することができて関係の質が高まった
- ・ヒヤリハットや所庭で気を付けて保育することを実際に付箋に記入し、出し合い共有することで危機管理意識が高まった

#### 考察・感想

- ・普段関わることが少ない職員と関係性を高める研修やアイスブレイクを通して、関係性を深め、話しやすい雰囲気や関係性になった。また、一緒に意見を交流する時間を持ったことに対する満足感が高く、少人数での話し合いの機会を必要としていると感じた。
- ・研修の場やアンケートなどでは意識は高まったが、実際に保育する時にどのような変化や意識が変わっているかが、目には見えにくくわかりにくいいため、研修の成果が分かりにくいと感じた
- ・職場内研修をタイムスケジュールに合わせ、スムーズに進めていくのが難しかった。
- ・職場内研修を行った後のクロージングがうまくいかずどうしたらよかったのか悩むことが多かった。



### ★解決したい問題★

- 困っている事、分からない事を聞いたり伝えたりできない
- 風通しの良い職場



### ★問題の深層★

- 話す時間がない
- 何を話せば良いのか分からない
- こんな事聞いて良い？間違えてない？
- 気持ちにゆとりがない



### 『保育について、いっぱい話そう』




### ★園内研修実施★

#### ✿ アイスブレイク、チーム作り、テーマに沿って検討、発表、クロージング

- 1 回目：保育のおもしろい所、楽しい所、保育の振り返り  
→子どもへの対応や行動、声のトーンなどを出し合う
- 2 回目：リスクとハザードについて  
→付箋使用、経験浅い保育士から発言
- 3 回目：困っている事、悩んでいる事、今さら聞けない事を事前アンケート
- \* 分類分け
    - 仕事環境について、保育について、クラス運営・職員連携について
    - 保育について 3 事例を検討
    - クラス運営・職員連携について
  - \* その言葉かけて・・・どう？〇〇の方が・・・良い？  
→ その場で経験談をメモに記入しその中から事例検討




### ★実施結果・考察や感想★



園内研修 1 回目後、人それぞれ思いと考えは異なる事がわかり、リフレーミングを考えた事で実践に繋げる事ができた。2 回目後、自分の思った事を伝える、気づきがある大切さを伝えた事で、若手職員の自信に繋がった。3 回目後、子どもは日々進化、対応はすぐに！困った時はすぐに相談しよう！良くないと思った時には声を掛けてみよう。指摘をし合うのではなく、子どもにとってどうなのか考えよう。伝えにくければ、周りの仲間、先輩、上司に相談しよう！と共有でき、職員の安心に繋げる事ができた。

園内研修を通して、職員の思いや考えに少し近づけたように思います。研究会で学んだ、研修の進め方を参考に楽しく参加し、話をすることで気づきのある研修を心掛けました。場を和ませたり、同じテーマでも投げかけ方で相手の捉え方が違うなど工夫が必要だと実感しました。アイスブレイク最高！！毎回、楽しみにしてくれていて話しやすい雰囲気になったように思います。問題解決に繋げるには、結果に対して問題視するのではなく、グッドサイクルにフォーカスする事で職員の関係性を深め、質を高め支え合える仲間関係に繋げる大切さを学びました。

保育で困った時、悩んだ時はもちろん、嬉しかった時、楽しかった時、感動した時、笑った時などいつでもなんでも話せる仲間関係を築き、日々保育について話ができる事で、風通しの良い職場に繋がってほしいと思います。



## 職員同士が安心して思いを打ち明け合える関係性づくり

### 【解決したい問題】

- ・クラス運営をしたり、職員連携を取ったりする中で、職員同士が自分の思いを安心して話し合うことができず、連携を取ることが難しい。

### 【その問題の深層】

- ・こんなことを言ったら、周りの人にどう思われるか不安…
- ・自分の状況や気持ちを受け止めてもらえる自信がない
- ・保育のことや分からないことを聞くことが恥ずかしい

工夫した点

- ★リラックスした雰囲気できるようにお菓子や飲み物を用意する！
- ★レジュメはデザインや字数など見やすさ重視！
- ★トリセツは可愛く書きやすいものを！

## 実施内容

### 第1回目(チームとは?)

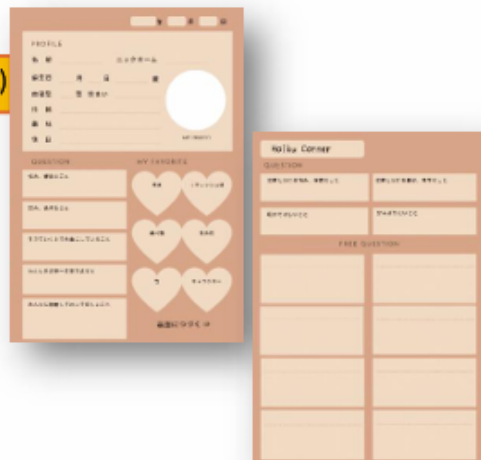
#### 『チーム力を高めよう!』

- ・グループとチームの違いについて
- ・団結したチームを築いていくために大事なことを確認！  
→価値観のすり合わせ  
方向性の統一  
お互いのいいところを見つける

### 第2回目(自己理解と他者理解)

#### 『トリセツを作ってみよう!』

- ・トリセツづくりを通して、自分のことを仲間にもっと知ってもらう
- ・仲間のことをもっと知る機会作り
- ・トリセツを通して、職員同士がお互いに質問し合えるコーナーを作って全員参加型に！



### 第3回目(自己開示)

#### 『心の中をシェアしてみよう!』

- ・トリセツを使ってポジティブな一言で自己紹介と他己紹介をする
- ・「今さら聞けない園のこと」をテーマに付箋に書いて相談し合う
- ・相談することへのネガティブな気持ちを和らげるきっかけづくり

### 【実践結果】(研修後のアンケートより抜粋)

- ・改めて自分を知ることから始まり、それから相手を知っていくことで、お互い前向きな意見が言い合えるチームになれそうだと感じた。
- ・一人ひとりの意識が色々な意味で変わるチャンスだった。このチームで、園の課題に対して様々な形でアプローチしながら進めていきたい。
- ・悩んでいること、楽しいことなどを伝えやすい環境にどんどんなっていけると感じた。

### 【研究会に参加して】

- ・研修をデザインするにあたり、園の課題に対して客観的に向き合い、職員一人ひとりのリアクションを想像しながら進められたことで、自分自身も職員のことを改めて理解する大きなきっかけとなった。
- ・いきなり問題解決に臨むのではなく、スモールステップで研修を重ねた事で、職員が無理なく問題解決を目指して同じ方向に進むきっかけになった。

# 園内研修研究会

研究テーマ ～みんなが主体に動いて楽しい保育所になる～

保育について  
どんな仕事がある？  
得意なこと 苦手なこと



## 解決したい問題

自分で考え、主体的に動いて保育できるようになる

## その問題の深層

- ・誰かがするだろう
- ・コミュニケーションがとれていない、余裕がない
- ・指示されていない
- ※いつの間にか、人任せになっているのではないか



## 実施内容や工夫した点

- ・4名ほどのグループをつくり、話しやすい環境にした。
- ・毎回、アイスブレイクを取り入れ、研修を和やかな雰囲気で行うようにした。
- ・相手の話をよく聞く、一緒に考え共有する、オーバーリアクションで共感し拍手をする。
- ・問題点を考え、付箋を使って意見を書いて発表してもらう。
- ・振り返りができるように、まとめて発表や助言をする  
～職員一人ひとりの思いや考えを知り、どうすればできるようになるか意見の出し合いをする～

## 実施結果

- ・解決したい問題に取り組んだことで、環境など少しずつ主体的に動き、保育士の意識の変化が見えてきた。
- ・クラスの様子を普段から話し、コミュニケーションをとる姿が変わってきた。
- ・まだ、意識できている職員は少人数なので課題はのこる。
- ・誰かがするのではなく自分で気づいて発信し、行事などがスムーズに進められるように意識が変わってきた。

## 研究会に参加して

研究会に参加するまでは、研修を開催するのが苦手でした。自所で開催する研修に参加する職員の反応も良くない、何かうまくいかないと感じていました。研究会に参加して、オープニングのアイスブレイクや、開催の仕方を自分でデザインすることを教えていただき、しっかりとクロージングを決めておくことで、最終どうなって研修を終えるのか考えることができ、苦手だった研修が開催する度に楽しくなりました。1年間研修に参加させていただき、解決したい問題からその問題の深層心理を考え、その深層にアプローチすることが問題解決につながることを学びました。質問の仕方を変えるだけで意見や思いが伝わり、考えの出しやすさに気づきました。今後も職場の課題に目を向け職員全体で取り組めるよう発信し、継続していき、みんなが主体となって保育ができるようにしていきたいです。

## 職員間のコミュニケーション～研修後の職員アンケートより抜粋

- ・ほめられて嬉しかった(アイスブレイクかげほめ)
- ・話しをすることで、新たな発見があり、話しやすくなった
- ・研修に参加して、同じ保育所でもなかなか話ができていなかった人と話できた
- ・保育にはいろいろな仕事があるのだと学んだ

## テーマ

子どもの姿・つぶやきから  
保育を計画する



## <解決したい問題>

- ・今の保育計画の形式だと保育士主導になりやすいのでは？
- ・子どもの“今”に合わせた多様な保育が考えられたらいいな。

## <その問題の深層>

- ・クラス担任の中や他のクラスの職員とのコミュニケーションはとっていても、保育の具体的な話をする意識が必要？
- ・その週のリーダー任せになっているところがある？
- ・月案・週案をマップで書くこともよいと思うが、書いたことがない職員も多く、わからない・難しいと感じている。

## <実施内容>

### 2回目の研修「マップで保育をデザインしてみよう①」

- ・各クラスで、今子どもたちが興味をもっている活動やつぶやきから、どのようなあそびが展開できるか？どのようなはたらきかけや準備が必要か？を付箋で出し合う。
- ・付箋で出し合ったものをまとめて、次週からしていく活動を定める。

### 3回目の研修「マップで保育をデザインしてみよう②」

- ・各クラスで、2週間分の保育を子どもの姿から、かわりや働きかけがどうであったかを振り返る。
- ・付箋で出し合ったものから、話しあい次週からの活動につなげる。



## <実践結果・考察>

- ・保育の計画をマップでたてることについて、難しい、わからないという意識をもっている職員が多かった。今回の研修で付箋を使うことによって書きやすく、意見も出しやすいと感じられた様子であった。
- ・子どもの姿、つぶやきなどをクラス担任で話をするだけでなく、それを付箋に書き出していくことで、それぞれの考えが明確になり、思いを共有することができた。同じ思いで保育をしていたのだと共感しあったりこんな風に考えていたのだとお互い新たな気づきがあったりと、今の子どもの姿から次への活動を具体的に考えることができたように思う。
- ・実施後のアンケートからは
  - ・クラスごとで話をしたので意見が出しやすかった。
  - ・今回の方法であればマップで計画を立てていくことはできるように思う。
  - ・一つのテーマ（あそび）にしぼって話したことで、考えを具体的に出しやすかった、見直しがしやすかった。 などの意見があった。

## <感想>

今回の研究会では、話し合える関係づくりや活発に意見交流をするためには問いかけの仕方が大事だということなど学びになった。研修をデザインすることは難しかったが、研修で学んだことと職場で相談したり、研究会メンバーにアドバイスをいただいたりして行うことができた。

今後も内容などを相談していきながら、職員がチームとなって学びあえるようにしていきたい。





# 園内研修研究会 研修テーマ:「子ども目線にたって保育しよう！」



## 解決したい問題

- ・保育に関する深い会話が出来ていない

## その問題の深層

- ・子ども目線で振り返りが出来ていない
- ・保育の進め方(一斉保育ではないやり方)について、理解と共有(意見のすり合わせ)が出来ていない

## 実施内容と工夫

- ・1回目は子どもの好きな遊びから環境構成について話し合ってみんなで整えた
- その上で遊び方が変わったところを写真で見せ合って、それがさらに発展するにはどのように声かけやアプローチをするか話し合いをした
- ・話しやすいようにクラスごとに分かれて小さなグループにし、ファシリテーター役をそれぞれのグループに園長と主任が入って行うようお願いした

## 実施結果

- ・園長、主任、私、は取り組んで良かったと思っていると感じたが、クラス担任からのアンケートではあまり理解などが得られない様子だった。
- 研修そのものには全員が積極的に参加していたが、何故研修を行ったか、伝えているつもりでも伝わっていないように感じた
- ・保育について、どのように声かけをしているかなど、話し合う機会がなかったので、少しの時間だったが個人的には話し合えて良かったと思う。
  - ・少しの時間だが話し合いをして、環境構成を全員で考えて変える事が出来たので良かった。

## 全体を通しての考察や感想

- ・少し大変ではあったが、全員で環境を整えるために、役割分担をして、同じ方向に向かう事が出来てグループではなくチームになっているように感じた。
- ・研修の内容を構成するのはすごく難しく感じたので、ねらいが達成出来るような内容を考えられるようにしていきたい。
- ・保育に関して意見を出し合うことや、保育についての悩みをみんなで共有していろんな意見を出し合えるように今後していきたいと思った。
- ・園の問題自体も保育者で意見を出し合ったり、アンケートを取るなどして一緒に考えていくのも良いと感じた
- ・質問の問いかけ方次第で意見の出し方に違いやしやすさがあると気づいたので、話し方をもっと学びたいと思う。

