

## 第4分科会

### ～人間性豊かな保育者の育成～

助言者	氏名	福島 豪 (鹿児島国際大学福祉社会学部児童学科准教授)
司会者	氏名	芝原真理子(千年幼稚園)
問題提起者	氏名	久保下佳季(うちの幼稚園)
記録者	氏名	片之坂杏里(うちの幼稚園)
記録者	氏名	小松 真桜(うちの幼稚園)
運営委員	氏名	森山 剛充(はなぶさ幼稚園)

#### 【研究課題】

子どもや同僚と共に育つ保育者

#### 【研究・研修の視点】

社会構造の急激な変化にともなって、ライフスタイルや価値観が多様化し、子どもたちを取り巻く環境や家庭における子育て環境が変化してきており、近年の子どもたちの育ちについては、基本的な生活習慣や態度が身に付いていない、他者とのかかわりが苦手である、自制心や耐性、規範意識が十分に育っていない、運動能力が低下しているなどの課題が指摘されている。

幼児期は、人格形成の基礎が培われる大切な時期であり、保育教諭は日々の保育の中で、的確な子ども理解と信頼関係づくりに努めながら、子どもたちが集団生活における様々な遊びや活動の中で、発達に必要な気づきや学びを経験することができるように環境を構成し、活動の場面に応じた適切な関わりや指導、援助を行う役割を担っている。また、保育教諭には豊かな人間性と高い専門性が求められ、様々な場や機会を通じて、自らの資質、指導力の向上に努めていくことが重要である。保育研究を充実させて保育活動の充実を図ると共に、「同僚性の中での学び合い、高め合い」の場として、職員研修の場や機会をどのように設定、運営し、充実させていくか研究を進めていくこととした。

#### 【研究・研修の手がかり】

- ・日々の保育活動について、「ねらい」、「内容」、「場の設定」、「支援の在り方」等の観点から点検、見直しを行うと共に、より効果的で効率の良い保育研究の進め方を研究する。
- ・豊かな人間性と高い専門性、資質・指導力の向上を図ることを目的として、効果的でタイムリーな職員研修を実施できるように、研修の内容、計画、実施方法等について研究する。

#### 【研究計画】

(令和6年度)

- ・これまでの保育研究をはじめとする職員研修の課題を整理し、より効果的で効率の良い保育研究や職員研修の場の設定、運営方法等について検討し、実践する。

(令和7年度)

- ・令和6年度の研究実践を振り返りながら、保育活動と職員研修の更なる充実を図る。

#### 【発表の概要】

##### (1) 研究・研修テーマのとらえ方

幼研究・研修テーマについて次のようにとらえ、「保育活動の充実」と「職員研修の充実」に取り組んでいくこととした。

子どもと共に育つ保育者→《保育活動の充実》

子どもたちと保育教諭は一日のほとんどを様々な保育活動を通して接している。日々の保育活動の見直し、検証を進めながら、様々な遊びや活動の中での学びや気づきを大切にした保育活動を充実させていく。

同僚と共に育つ保育者、人間性豊かな保育者の育成→《職員研修の充実》

日々の保育活動をとおして子どもたちと向き合う保育教諭には、豊かな人間性と高い専門

性、資質、指導力が求められている。職員研修を充実させ、職員相互の学び合い、高め合いの中で、保育教諭として求められる素養や資質、指導力を高められるようにしていく。

(2) 研究の内容

小学校教育との接続を見据えながら、それぞれの保育活動のねらいや内容に「育みたい資質・能力」と「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が意図されたものとして計画されているか、保育教諭主導の保育になっていないか、子どもたちが主体的に活動できているか、保育教諭としての関わりや援助の在り方は適切か等の観点から、日々の保育活動を点検し、子どもたちの主体的な活動が展開されるような場の設定や環境づくり、遊びや活動の中での気付きや学びを大切にしたい保育、支援の在り方はどうあるべきかを考える。

また、保育の質の向上を目指す上で保育教諭自身の豊かな人間性と高い専門性、資質・指導力の向上は欠かせない課題である。しかしながら、勤務シフトをやり繰りしながら日々の教育、保育に追われているのが現状で、「同僚性の中での学び合い、高め合い」の場や機会をどのように設定し、充実させていくかが課題となっている。効果的でタイムリーな研修を実施できるように、研修計画、内容、方法を検討し充実させていく。

(3) 研究の方法

- ・ 「資質、能力の3つの柱」、「5領域」、「幼児期の終わりまでに育みたい姿」の観点から保育活動を点検し、改善充実を図る。
- ・ 保育参観・研究を通して、保育教諭の資質・指導力を高める。保育研究の実施にあたっては、3つのグループに分けての保育研究や、KJ法を用いての研究協議など運営方法を工夫し、保育活動の改善充実に資する。
- ・ 年間の研修計画を見直し、保育教諭として求められる豊かな人間性と高い専門性、資質・指導力の向上を図るため、場の設定や運営方法等、研修の在り方を検討し、改善充実を図る。

(4) 実践例

(保育活動) ・ ちえのみ遊び  ・ 漢字遊び  ・ もじかず遊び	① 目標 ② 内容 ③ 教材の取り扱い ④ 保育教諭の働きかけ、留意点 ⑤ 子どもの反応	(職員研修) ・ 事例研究 ・ 保育研究 ・ 接遇に関する研修 ・ アンガーマネジメント研修 ・ 人権同和教育に関する研修	① ねらい ② 主な内容 ③ 実施にあたっての工夫 ④ 職員の感想、変容 ⑤ 考察
--	--	--	---

(5) まとめ

- ・ それぞれの保育活動の中で育みたい資質、能力を指導案の中に明示するようしたり、観点を明確にした保育研究を推進したりしたことにより、保育教諭自身がそれぞれの活動のねらいや留意点をしっかり意識しながら、実践するようになってきている。
- ・ 少人数グループに分けての保育研究、研修は、日程や時間の設定がしやすく、円滑に運営することができた。若手保育教諭からも意見や質問がしやすくなったという感想が寄せられた。
- ・ 研究、研修の際に、KJ法やロールプレイ、ペア・グループディスカッションを取り入れたことは、話し合いの活性化や他者理解等に効果的であった。

(6) 今後の課題

- ・ 保育研究をはじめとする職員研修の場の設定や運営方法について、引き続き改善充実を図っていく。

【討議の柱】

- ・ 日々業務に追われる中、各園では保育研究をはじめとする職員研修をどのような方法で実施しているか協議する。

## 【討議内容】

### 1 問題提起に関する質疑応答

(問) 保育研究の反省を全員に共有すると記載してあるが、どのように共有しているのか。

(答) 反省で出された意見をホワイトボード上に観点別に類型化したものを写真記録し、全職員で回覧・共有している。

(問) 漢字あそびを取り入れているが、保育室にも漢字で書いてある絵本を置いているのか。

(答) 漢字を覚えるために漢字あそびをしているわけではないので、漢字、ひらがなを問わず色々な絵本を置くようにしている。

(問) 年間の研修計画を作成するにあたり、研修内容はどのように決めているのか。

(答) 事前にアンケートを実施し、研修したい内容を整理して計画する方法もあると思うが、今回は幼児に関わる中で理解・習得しておくべき内容として、「保育研究」「事例研究」「人権同和教育研修」「アンガーマネジメント研修」「カウンセリングマインドに基づく対応についての研修」「接遇に関する研修」等を計画した。学んできたことではあると思うが、再度確認し、初心に立ち返れるようにしている。

### 2 グループ討議

(1) 日々業務に追われる中、各園では保育研究をはじめとする職員研修をどのような方法で実施しているか協議する。

- ・サポートの先生に入ってもらい、その間に研修を行うようにしている。
- ・勤務年数に応じてグループ分けを行ってグループごとに研修を行っている。
- ・日付を分けて研修を行っている。
- ・年度末に講師の先生を呼び研修をするようにしている。
- ・年末の休園の際に、全職員で実施している。
- ・月に1度、家庭保育をお願いし、研修を行っている。
- ・学びたいことをアンケートに取り、月に1度勉強会を行うようにしている。
- ・月に1度土曜の午睡時間に研修を行っている。
- ・保育補助の職員にクラスに入ってもらい、正規職員で保育研修を行っている。
- ・全職員での共有について、ほとんどの園が課題となっている。
- ・アプリ等を使って、情報共有を行うようにしている。
- ・姉妹園と交流し、一緒に研修をするようにしている。
- ・保育後に職員会議を行っている。



#### 〈会場園からの質問〉

- クラス運営をするにあたり、大切にしていることや心掛けていることは何か。
  - ・個別に合わせた対応を行う。
  - ・子どもの声を拾い、子どもが積極的に様々な活動に参加できるように援助を行う。
- 癩癩を起こしてしまう子、こだわりのある子などへの支援や対応はどうしているのか。
  - ・興奮状態であるため、クールダウン出来るように1対1で関われる環境、落ち着ける環境作りを心掛けている。
  - ・上手く切り替えが出来るように声掛けをするようにしている。
  - ・巡回指導など支援の先生に相談するなどしてアドバイスをいただいている。
- 真夏の戸外遊びや室内での遊びは、どのような工夫をしているのか。
  - ・水を撒き、涼しい環境を作ってから遊ぶようにさせている。
  - ・氷や寒天遊びなど夏を感じることが出来るような遊びを取り入れるようにしている。
  - ・広い保育室で体操を行い、身体を動かす活動を取り入れるようにしている。
  - ・遮光ネットを活用している。

- ・時間を短くして遊ぶようにさせ、遊んだ後は涼しい保育室でしばらく体を休ませ、クールダウンできるようにしている。



#### 【助言者のまとめ】

- (1) 今、保育職の離職について研究する中で、人間関係で悩んでいる人が多くいる。職場内で共に育つために必要なのは人間関係である。また、人間関係を醸成するきっかけは言葉である。さらに、その言葉を出させる雰囲気は環境である。つまり、環境が土台となり、言葉が出始め、最後に人間関係が醸成していく。そのため、人間関係は最高目標の部分となっている。保育士2年目で退職した人の理由として最も多いのは、職場内の人間

関係である。その次に多いのは、心身の不調である。これも、職場内の人間関係も関わっているとも考えることが出来る。人間関係をよくするためには、環境の部分から改善していく必要がある。そのため、自分の価値観を押し付けるのは良くない。考え方が違うと驚くことがあるが、驚くこと自体が本来あまり良くないことである。つまり、自分の価値観を自然と押し付けていることになっている。前提として持っていなければならないことは、価値観はバラバラだということである。正解がない世界だからこそ職員間で意見が違うことが沢山あると考える。

- (2) アメリカの教育学者ジョン・デューイが提唱した民主主義の在り方として「批判領域の基礎地図」というものがある。誰でも同じ道を通ることが出来る。その中で、一人ひとり考え方が違うことから、沢山の意見が出てくるため、良い方向に進んでいくという意味である。職場でも同じである。価値観のずれこそが素晴らしいと考える。組織（地図）のクオリティが上がるきっかけは「ずれ」からであり、「なるほど、そういう見方もあるのか」という気付きが精緻化されていくということである。仮に全員が同じ価値観を持っていた場合、現状維持出来るが、向上することは不可能である。「みんなちがってみんないい」が当たり前の考え方になったら、だれもが意見をたくさん言えるようになる。
- (3) 研修とは、基本的に知識やスキルを得るものである。一人一人の育ちは確保され、それ自体はすごく大切なことではあるが、これはあくまでも環境作りのすべてではなく、一つにすぎない。知識やスキルというのはもちろん大切であるが、そこから得た自身の考えを誰にも言える環境ではなかった場合、伸びしろは途絶えてしまう。
- (4) KJ法以外で全員が平等の立場で意見を発言するのに良い方法として、リアクションペーパーを用いて、書いていく方法がある。保育実習の際、色々な学生が実習に来るが、元気な学生もいれば、おとなしい学生もおり、何を考えているのだろうと思うことがある。日誌を読んだ際に、「このように理解していたのか」と思うのと類似した効果がある。そのため、平等に意見を出したり、意見を聞いたりすることが出来る。何かのテーマに行き詰まった時に使う方法である。案がなかなかでない時に有効であり、人間関係において案を出せる雰囲気ではない時には、直接的に有効とは言えない。
- (5) 人間関係の最低条件として大切なことは、自分を知ってもらうこと、相手を知ることである。自己紹介を少し工夫する、自分のことを知ってもらえるように努力することで、相手からの印象が変わる。そのため、相手を知ることはいくつになっても大切である。

- 「職場」は、建物が作っているわけではなく、中にいる人が作っている。
- 中にいる人の沢山の価値観が集合して「チームワーク」が出来る。
- そのチームワークこそがすなわち同僚性の礎である。