

これなら
できる!

やってみたい!

園内研修

アイデア集

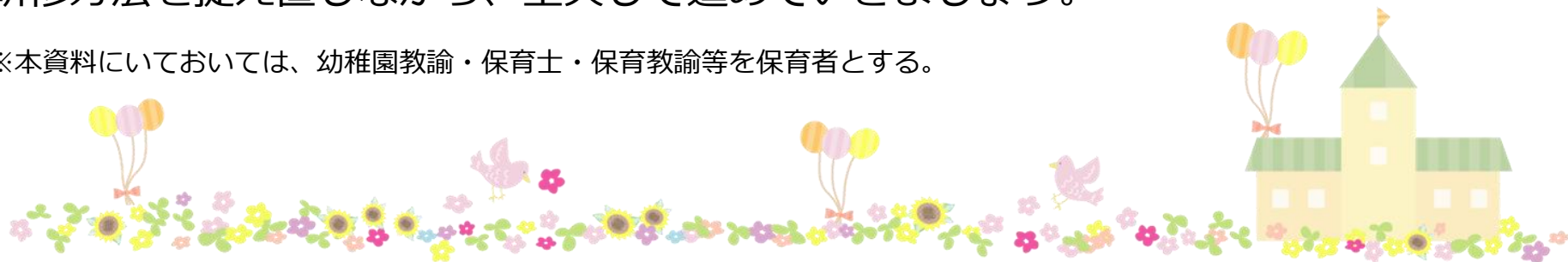


保育者が共に学び合うための園内研修

変化の激しい時代だからこそ、保育者一人一人が資質能力の向上を図り、その専門性を十分に発揮し、保育の質を高めていくことが求められています。そのためには、幼児の具体的な姿から幼児理解を深めることを通して、「保育者が共に学び合うこと」がポイントとなります。現在、保育者同士の学び合いの場は、職員会議や園内研修のみならず、保育を見て学び合う園外研修や、幼保小の合同研修など様々な場があります。

園内研修では、具体的な子供の姿や遊び、環境などが共有しやすく、より細かな子供の心の動き、活動内容や関係性の変化などを取り上げ、今後の保育のねらいを語り合ったり、現在の保育の課題を共通理解したりすることが重要となります。各幼児教育施設の実情に応じて、一人一人の保育者が受け身にならず、積極的に対話しながら考えや見方を交流できているか、常に保育者同士の関係性や研修の雰囲気や語られている内容、研修方法を捉え直しながら、工夫して進めていきましょう。

※本資料にいておいては、幼稚園教諭・保育士・保育教諭等を保育者とする。



目次

◆ アンケートからみる園内研修の実施状況と課題	P.4
◆ 事例紹介	
01 品川区立八潮わかば幼稚園(幼稚園)	P.6
02 丸亀市立城坤幼稚園(幼稚園)	P.8
03 山形大学附属幼稚園(幼稚園)	P.10
04 静岡市立服織中央こども園(幼保連携型認定こども園)	P.12
05 せんりひじり幼稚園・ひじりにじいろ保育園(幼保連携型認定こども園) ..	P.14
06 認定こども園 ひかりの森(幼保連携型認定こども園)	P.16
07 認定こども園 芽室幼稚園(幼稚園型認定こども園)	P.18
08 柏市立桜台保育園(保育所)	P.20
09 まちのてらこや保育園(保育所)	P.22
◆ 園内研修を成功させるヒント	P.24



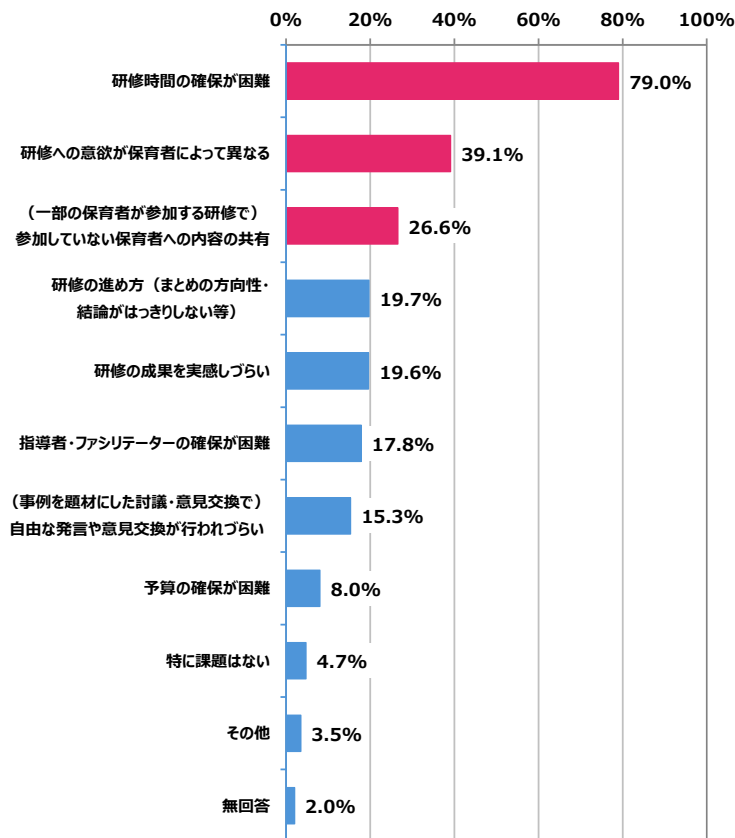
アンケートからみる 園内研修の実施状況と課題

ここでは、アンケート調査から、園内研修の課題について見ていきます。

※アンケート調査は、①全国の幼児教育施設を対象としたアンケートと、②全国の幼児教育施設に勤務する経験年数の浅い保育者(20代～30代)を対象としたアンケートの2種類を実施しました。

- ①幼児教育施設を対象としたアンケート:回収数2,057件(回収率41.2%)
- ②経験年数の浅い保育者(20代～30代)を対象としたアンケート:回答数500件

01 / 園内研修を実施する上での課題



園内研修を実施する上での課題を聞いたところ、以下の課題があることが分かりました。



1 研修時間の確保が困難(79.0%)

2 研修への意欲が保育者によって異なる(39.1%)

3 (一部の保育者が参加する研修で) 参加していない保育者への内容の共有(26.6%)

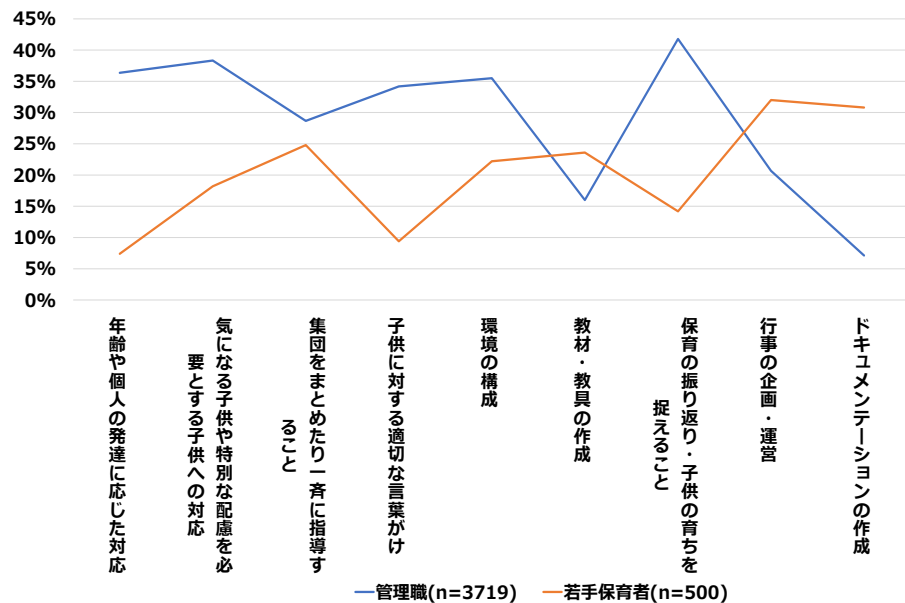
	全体	研修時間の確保が困難	研修への意欲が保育者によって異なる	指導者・ファシリテーターの確保が困難	研修の成果を実感しづらい	予算の確保が困難	研修の進め方(まとめの方向性・結論がはっきりしない等)	(事例を題材にした討議・意見交換で) 自由な発言や意見交換が行われづらい	(一部の保育者が参加する研修で) 参加していない保育者への内容の共有	特に課題はない	その他	無回答
全体	2.35 (3256)	79.0% (2573)	39.1% (1273)	17.8% (581)	19.6% (638)	8.0% (262)	19.7% (641)	15.3% (499)	26.6% (865)	4.7% (154)	3.5% (113)	2.0% (65)
幼稚園	2.22 (1472)	76.7% (1129)	33.2% (488)	18.1% (267)	17.7% (261)	9.0% (132)	22.8% (335)	14.2% (209)	18.7% (275)	6.4% (94)	3.9% (57)	1.9% (28)
幼稚園型認定こども園	2.46 (291)	83.5% (243)	36.8% (107)	17.9% (52)	22.0% (64)	8.9% (26)	17.2% (50)	16.8% (49)	34.4% (100)	4.8% (14)	3.4% (10)	0.7% (2)
幼保連携型認定こども園	2.38 (553)	79.4% (439)	42.7% (236)	17.5% (97)	19.3% (107)	5.4% (30)	16.3% (90)	15.9% (88)	32.2% (178)	2.9% (16)	2.5% (14)	3.8% (21)
保育所	2.52 (776)	80.7% (626)	46.5% (361)	17.5% (136)	23.1% (179)	7.7% (60)	17.8% (138)	16.5% (128)	33.6% (261)	3.1% (24)	3.6% (28)	1.8% (14)
保育所型認定こども園	2.45 (164)	82.9% (136)	49.4% (81)	17.7% (29)	16.5% (27)	8.5% (14)	17.1% (28)	15.2% (25)	31.1% (51)	3.7% (6)	2.4% (4)	0.0% (0)



アンケートからみる 園内研修の実施状況と課題

02

管理職と経験年数の浅い保育者の意識の比較



管理職が捉える経験年数の浅い保育者の課題と経験年数の浅い保育者自身が感じる課題意識を比較しました。

- 経験の浅い保育者は、
「行事の企画・運営」
「ドキュメンテーションの作成」
- 管理職は、
「保育の振り返り・子供の育ちを捉えること」
「年齢や個人の発達に応じた対応」
「気になる子供や特別な配慮を必要とする子供への対応」

を課題として挙げていました。

管理職が捉える経験年数の浅い保育者の課題と経験の浅い保育者が感じる課題意識に差があることが分かりました。

まとめ



アンケート調査から、①研修時間の確保が困難であること、②研修への意欲が保育者によって異なること、③参加していない保育者への内容を共有すること、が園内研修を実施する上で課題となっていることが分かりました。また、管理職が捉える経験年数の浅い保育者の課題と経験年数の浅い保育者が感じる課題意識にも差があることが明らかになりました。これらの課題に対して、幼児教育施設ではどのような工夫をして園内研修を実施しているのかを把握するために、9園の幼児教育施設に対してヒアリング調査を実施しました。この事例集では、それぞれの幼児教育施設で実施している取組をご紹介します。

品川区立八潮わかば幼稚園

【園の概要】
 所在地：東京都品川区
 施設類型：幼稚園
 在園児数：4歳児～5歳児 合計148名
 職員数：22名

取組①：幼稚園と保育所が協働して学ぶ合同園内研修

実施の背景

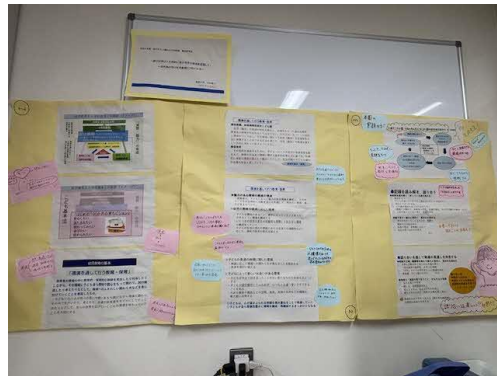
同園は幼保一体施設であり、幼稚園と保育所でそれぞれ園内研修のテーマを設定していますが、**子供の主体性を育みたい目的は共通しています**。そこで、幼稚園と保育所が互いの保育を知り、異なる視点や考えを得られる機会として、合同で園内研修を実施することにしました。

概要

- ➊ 各クラスでの「遊び」の事例を取り上げ、子供の姿を踏まえながら、どのような育ちがあったかを振り返り、「遊び記録シート」を作成します。
- ➋ 作成した「遊び記録シート」は園内研修でクラスごとに発表し合いますが、時間が限られているため、クラスを絞って実施しています。
- ➌ **子供の主体性を育む保育のポイントとなっている援助、環境、教材とは何か**、事例を読み合いながら考えていきます。

効果

- ✓ 保育者は子供の様子から保育の意図について語り合えるようになりました。それまで、朝会では、「今日は〇〇にいます」だけだったのが、今は「子供が今こんなことに興味をもっているの、こういう遊びをしようと思う」など、**活動のみの共有から活動を含めた保育全体の共有**に変わりました。
- ✓ 保育者間で言葉掛けやエピソードを共有することによって、保護者から「こんなこともやってるんですね」と声を掛けてもらったり、会話が増えました。



▲ 研修資料は職員室に掲示

保育者間の距離感が近くなる



分け隔てなく遊びを共有



子供から保護者に話が伝わる



子供の成長を保護者と語り合う

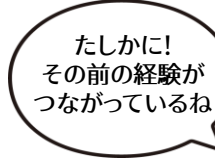
こんな気付きも…



ある日、自然散策で、葉っぱをクリスマスツリーの飾りに見立てて、木の枝に飾った子供がいました。別の日に毛糸の飾り製作をした際、「あそこに飾ろうよ」とその子供が提案しました。



その前に経験した飾る楽しさ、自分で工夫して取り入れるおもしろさがあったから、やってみようと思ったんじゃないかな



たしかに！その前の経験がつながっているね



経験の積み重ねが子供の成長につながるのですね



➤➤➤ 経験の積み重ねの大切さをみんなで再確認できました！



実施のポイント

- ✓ 研修と保育を両立する仕組みとして、研修に参加するメンバー、保育を担当するメンバー、研修の内容を明確にしておき、メンバー表の配布と研修内容の周知を事前に行うようにしています。
- ✓ 「遊び記録シート」の書式は書きやすいものに改良する工夫も必要です。当初は写真を入れて、その姿から資質・能力を考える形のシートでしたが、外部講師の助言もあり、①やってみてどうだったか、②次につながるもの、③明日への願い、④もっとこうなったらいいな、⑤次の保育のための環境は何だろう、徐々に項目を追加するようになりました。

品川区立八潮わかば幼稚園

取組②：近隣園や小学校との連携を生かした研修

実施の背景

園内研修では自園の遊びの様子を共有し、学びを話し合いますが、**外部からの新たな視点を入れることで自園を見つめ直すことができるため**、年に数回外部講師を招いて研修を実施しています。外部講師は研究に関する指導のほか、研究の進め方についても助言します。研修には区内の幼稚園の保育者と近隣の小学校の先生にも声を掛けて実施しています。

概要

- 午前中は保育を参観します。午後は、各グループに分かれての討議を行った後、後半に全体で協議会を行います。

グループ討議

写真を見ながら、「こういう援助があったからつながった」「こうしたらまた違ったかもしれない」などグループで協議して、資料をまとめます。

全体協議会

各グループで協議したことを全体に発表し、協議を行います。

- 近隣の幼稚園の保育者のほか、**幼児教育での学びを小学校以降の教育につなぐ工夫**として小学校の先生にも声を掛けて実施をしています。



▲ 協議会の様子

効果

園内の様子を共有することで、他の保育者との情報共有ができ、子供への援助が充実する

園内の共有

外部講師の目線

自園の方法を客観的に見てもらうことで、ブラッシュアップできることを見付ける

互いの園で実施している取組について情報交換し、次の保育に生かす

他園との連携

小学校との連携

幼児教育での学びを円滑に小学校以降の教育につなげるためのヒントを得る



実施のポイント

- ✓ 研修の後には別途、研修内容を再確認する時間を設けています。研修に参加していない保育者もいるため、共有にもなります。
- ✓ 職員室内に研修資料を掲示することで、参加できなかった保育者への共有だけでなく、研修内容を思い出すきっかけとなっています。

よりよい保育のために

目標を可視化すること

この1年でどんなことを学びたいかを幼稚園と保育所の全ての保育者で共有しています。毎年メンバーが変わるため、園内研修の経験の差（取り組んだことのある保育者、外部講師を招いての研修に取り組んだ経験のない保育者など）があります。どの程度まで保育に関する知識や技能を高めたのか、その意識もそれぞれ異なります。



▲ 目標の可視化

この作業には、経験が浅い保育者が、「私たちには難しい」と思うのではなく、**それぞれの保育者が「自分で感じる→気付く→変えてみようかな」という意識の変化を目指し、それによって保育の専門性を向上させてほしいという思い**があります。

丸亀市立城坤幼稚園

【園の概要】

所在地：香川県丸亀市
施設類型：幼稚園
在園児数：3歳児～5歳児 合計51名
職員数：14名

取組①：目で捉えきれない子供の姿を捉える

実施の背景

タブレットを使用して遊びの様子を撮影して、研修材料としています。写真や動画を活用している意図は、実際の様子を見ながらアドバイスをもらい振り返りをするだけでなく、「**直接的に関わっている子供だけではなく、その周囲で遊んでいる子供たちの姿を見えやすくし、経験年数の浅い保育者の新しい気づきを増やす**」という理由があります。

概要

- ① 保育が終わった10～15分で、写真や動画を用いて保育の振り返りを行う形式で研修を実施します。会議形式で実施するよりも、発言しやすく、本音が言えること、また、その日にあったことをすぐに共有でき、次の保育に生かすことができます。
- ② 話し合いで出た気づきや意見などはまとめ、保育者全員で共有できるようにします。

効果

- ① 周囲で遊んでいる子供たちの姿も知ることで、**次の保育や次の声掛けにつながっています。**
- ② なかなか自分の意見を人前で話すことが難しい経験年数の浅い保育者にとっては、話す機会が増え、**自分から困っていることや悩みを話す**ことにつながっています。



実施のポイント

- ① 気付いたことを担任同士で共有し、資料としてまとめます。それをファイルに入れ、参加できなかった保育者に読んでもらい、読み終わった後に✓を入れる形で共有しています。
- ② 2週間に1回の頻度で、タブレットを用いて子供の遊びの様子等をスライドショー形式で流し、それを保護者に登降園時に見てもらうことで、子供の育ちを実感してもらえようとしています。

ある日の振り返り

ある日、地域の方や保護者が見せてくれた獅子舞を見て、4歳児の子供たちが「獅子舞遊びがしたい!」と、園内で使えそうなものを保育者と探し、クラスの前で遊ぶことになりました。獅子を作りたい子供、太鼓や鐘を鳴らしたい子供など、様々な子供がいる中で、保育者に悩みが出てきました。

本物の太鼓や鐘はないし、どうしたらいいかな…



他の遊びを邪魔していないかな…

そこで、遊びの写真を見ながら子供の様子や教材を考えてみました。



まずはプラスチック製の桶で挑戦!



違う素材でやってみよう。ステンレス製だとどうかな? もっと大きいサイズにすると太鼓っぽくなるかも。



途中で5歳児の子供も興味をもって、一緒に工夫すると、太鼓の台と向きが本物らしくなってきた!

丸亀市立城坤幼稚園

取組②：研修題材としての保育日誌

実施の背景

子供の育ちを見るためには、日々の記録がヒントになります。その時々の子供の姿と保育者にどのような思いがあったのか、**保育者自身が整理できないままに迷ってしまう**こともあります。子供の育ちについてより深く語り合えるようにするため、同園では保育日誌を研修題材として活用しています。

概要

書き方の POINT

エピソードだけを文章にして整えようとするとう本当の気持ちが
見えてこない。このため、保育日誌をきれいにまとめるのでは
なく、その時の**保育者の本当の気持ち、子供の表情や言葉**など、
書くようにする（こんなことができるようになった！、こんなこ
とがつかった…、など）。

日誌に事実や保育者の気持ちを書くことで、振り返る際の情報が
多くなり、できごとと感情を意識して捉えられるようになる。

研修での 活用方法

保育日誌から気になる事例や自分が抱えている保育の悩みを
抽出し、事例を様々な角度から見て意見交換することで、話し
合った内容を次の保育に生かす手だてとする。

リアルな感情の描写によって、より深い意見交換ができるようになる。

効果

過去の 自分と比較

保育日誌を読み返し、「自分はこういう気持ちだったから、そい
うふうに捉えていたんだ」と自分の姿を振り返って比較する。

あのときの姿が今の姿につながっていることや、自分自身の成長
を実感できる。



実施のポイント

子供の姿、その時の子供の思い、保育者との関わりなど、自分自身の振り返りだけでなく、「じゃあ、明日はこうしよう！」など、**明日につながるような記述**があると、保育者として成長した証にもなります。**正解はなく、目の前にいる子供に合った方法を手探りでもいいのでやってみることが大切です。**

▼獅子舞遊びをしている子供たち



よりよい 保育 のために

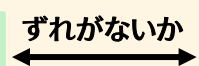


子供の主体性を育む言葉掛けの難しさ

子供の主体性を育むために、言葉を掛けるか、見守るか、保育者の葛藤が大きくなっています。その背景には「自分の言葉掛けで子供を誘導しまっているのではないか…」という不安があります。

園長先生によると、まずは**自分の気持ちを言葉にすることが大切**といいます。**子供の思いと保育者の願いにずれがないか、言葉にすることによって整理されていき、よりよい言葉掛けや援助を考えることにつながります。**

子供の気持ち
(どう思っているかどう感じたか)



保育者の願い
(どうなってほしいか)

言葉にすることで整理されていき、
よりよい言葉掛けや援助につながる。

山形大学附属幼稚園

【園の概要】

所在地：山形県山形市
施設類型：幼稚園
在園児数：3歳児～5歳児 合計62名
職員数：9名

取組①：シェアボードから遊びを広げる

実施の背景

働き方改革が求められ、勤務時間の中での研究や研修に費やす時間を工夫する必要がありました。特に同園では預かり保育も実施しており、時間的な制約が大きいです。そのような中でどのようにするとよい研究ができるのか、みんなで遊びを共有できるのかを考え、シェアボードを導入することになりました。

概要

- 職員室の中や全員がよく通る廊下など、目に留まりやすい場所にシェアボードを設置します。
- 子供の遊びの様子を写真を貼り付け、それに対する質問を記入します。
(変わらない環境に変化をつけるにはどのようにしたらよいのか、どこに何を置けば遊びが盛り上がるかなど)
- 質問に対して、通りかかった人がコメントや助言を書いていきます。
- 助言されたことを実践し、月1回の保育ディスカッションで共有します。

意図 飲み物を取りに行く、職員室に寄ったタイミングなどちょっとした時間の活用。

ある日のシェアボード



年少クラスでの車を作る遊び

車も多くなって駐車場を作ったのはいいけど、作る場所から離れているし、ちょっと奥まっているし、ここでもいいのかな…

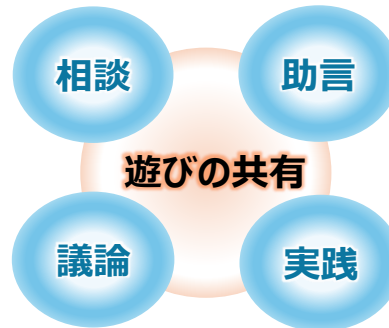


- ✓ 部屋の真ん中に移動したらどうか？みんなによく見えるように。
- ✓ 作る場所も駐車場に近い方がいいと思う。
- ✓ 駐車場の周りに材料になりそうなものを置くと自分たちで考えるようになると思う。
- ✓ 自分で調べられるように車の絵本を置くのもよいかもしれない。

効果

- ✓ シェアボードで様々なアドバイスをもらい、実践を繰り返すことで、子供の関心が高まり、遊びが広がりました。
- ✓ 園内に相談相手がいることで、新しい視点やアイデアを生み出すことができます。特に経験が浅い保育者にとってはよい相談者となっています。

▼シェアボード



車を作る場の工夫の効果は…

- ☺ 車を作る遊びを見ていた子供たちが興味をもち、個々の遊びからクラスみんなの遊びになりました！
- ☺ 駐車場だけだったのが、ガソリンを入れる道、洗車ができる道など様々な道を作って、クラスの中が街のようになり、遊びがどんどん広がっていききました！



実施のポイント

実践してみてどうだったかを保育ディスカッション(月1回)で共有しますが、その際は成果が出たものだけでなく、うまく成果が出なかったことに対しても話し合い、次への保育のヒントを見付けるようにしています。

山形大学附属幼稚園

取組②：“ちょっと”話すことから輪を広げる

実施の背景

研究会という堅苦しい場ではなく、**何気ない時の会話が遊びの役に立つ**のではないかと保育ディスカッションで話題になり、この「何気ない時の会話」を検討し、実施しています。

概要

お掃除の時間、食事の時間、廊下ですれ違ったときなどの少しの時間を利用して、「ちょっと」話すことを、「ちょっとーク」と呼んでいます。



子供の遊びの様子を踏まえて言葉を掛けることができるように

どんな遊びをしているか理解しているので、子供へ掛ける言葉も変わってきます。

効果

- ✓ 保育者とのコミュニケーションが増え、チームワークがよくなりました。
- ✓ 隙間時間を意識するようになり、子供の遊びについて考えることも意識的にできるようになりました。
- ✓ 掃除の際などに周りの会話を気に掛けるようになり、その輪の中に入ったりすることで他の保育者とコミュニケーションする機会が増えました。



▲ 振りかえりの記録



実施のポイント

何気ない会話は普段あまりコミュニケーションをとっていない人同士ではハードルが高いですが、「ちょっとーク」と名前を付けることで、他の保育者と相談しやすくなります。園内の風通しのよさにもつながっていきます。

▼ “ちょっとーク”の話を保育ディスカッションで共有



よりよい保育のために

小学校と幼稚園の先生

同園の経験年数の浅い保育者は、幼稚園での経験よりも、小学校での経験がある人がほとんどです。そのような経験年数の浅い保育者は幼稚園の保育者になると、小学校と幼稚園の環境がまったく異なることに悩むことが多いようです。

経験年数の浅い保育者が悩むこと

- ◇ 遊びがわからない
- ◇ 「自由に遊ぶ」ってどういうこと？
- ◇ 何を援助したら良いかわからない…

何とアドバイスする？

**「子供と一緒に楽しむ
子供の様子をよく見る
子供の話をよく聞く」**

そうすることで、子供が何を楽しいと思っているのか、何に困っているか分かるようになる。

幼稚園全体がひとつのチーム

「園にいる子供を全員で見る」ことが特徴のひとつ。「ちょっとーク」での共有が子供を全員で見るための手段となっています。

静岡市立服織中央こども園

【園の概要】

所在地：静岡県静岡市
施設類型：幼保連携型認定こども園
在園児数：0歳児～5歳児 合計105名
職員数：38名

取組①：保育者同士が協働して保育を計画する

実施の背景

保育者が子供の育ちを読み取り、主体的に次の保育を計画することができるよう、年に4回の保育構想についての研修を実施しています。

概要

これからの季節に向けて、各クラスで遊びを計画します（年4回実施）。季節のねらいと、中心となる遊びにどう溶け込んでいくかを考えながら検討していきます。

計画

各クラスでその季節の保育計画を紙にまとめる形で作成

- ◆ ねらい：保育者の願い
- ◆ 予想される遊び：どういう遊びを展開するか
- ◆ 必要な環境：どういう環境を作るか
- ◆ 保育者の援助：どう援助を意識していくか

共有と助言

どのように遊びを展開するか他のクラスに共有し、助言し合う

- ◆ 各クラスの遊びの計画を共有
- ◆ 自分のクラスと他のクラスの関わり方
- ◆ こういう環境、こういう援助も必要じゃないか など

改善

共有して得られたことを基にブラッシュアップ

助言してもらった内容を基に、計画を磨き上げ、実践に向かう

効果

各クラスの様子を共有することで、その後の保育の場でも、「その後どうなった？」と保育者同士で声掛けが増え、コミュニケーションが増えました！



全体で話し合い中



3歳児の冬の保育計画の事例

ねらい

友達や保育者と一緒に簡単なルールのある遊びをしたりする中で、友達と関わる楽しさを感じる。

予想される活動

絵合わせ、福笑い、かるた等、机上の遊びなど。

必要な環境

カードゲームやお正月遊び等は子供たちに分かりやすい、扱いやすいものを用意する。

保育者の援助

- ① 保育者が一緒に少人数から遊んでいき、楽しんでいる姿を周りに発信することで興味をもてるようにしていく。
- ① 保育者が一緒に遊ぶ中でルールに気付けるようにしていく。
- ① 絵や写真等、視覚で分かりやすいようルールの伝え方を工夫していく。
- ① 子供のルールの理解度や楽しんでいる姿に応じてルールを調整していく。



実施のポイント

- ✓ 話し合いの際の座り方について課題があると感じていたとき、指導主事から参加者同士が顔が見えるようにした方がよりよいとアドバイスを受けた。これを受けて机をコの字にして、みんなの顔が見えるようにしました。
- ✓ 研修主任は、話を聞くときは頷き、保育者が話しやすいような雰囲気づくりに心掛けるようにしています。

静岡市立服織中央こども園

取組②：公開保育から子供の育ちを見る

実施の背景

公開保育を担当する保育者と参加する保育者の双方にとって学びになるような公開保育を園内で行おうと考えました。そこで、育みたい資質・能力の3つの柱を活用して、公開保育前と後の子供の育ちについて検討する研修を公開保育の前後に行うこととしました。

概要

事前研修～指導案の検討～

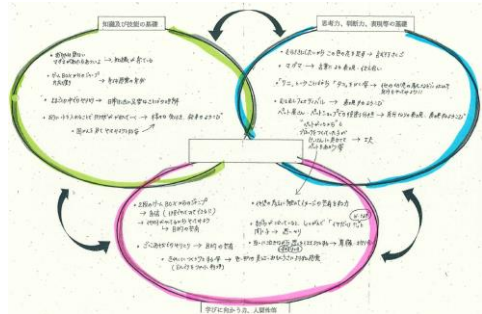
- ◇ 遊びの経過
- ◇ 公開保育の指導案の共有
- ◇ 担任が立てたねらい
- ◇ 子供の遊びからどのような資質・能力が育っているか
- ◇ 子供の姿からねらいや内容が適切だったか

事後研修～振り返り～

- ◇ 公開保育の所感(担任)
- ◇ グループ討議
- ◇ 公開保育で見た子供の姿から、どんな資質・能力が育っているか
- ◇ 明日以降の子供の姿を予想し、どんな環境を構成していくと良いか

効果

- ✓ 普段行っていることの再確認と意識化ができるようになります。
- ✓ 子供の成長につながっていることが保育者の意欲向上につながっています。



▲育みたい資質・能力の育ちの整理



▲小グループで話し合い中



実施のポイント

- ✓ 正解を導くのではなく、子供の姿を考えることを促しています。
- ✓ 発言しやすいように、小さなグループで話し合ってから、全員で話し合うようにしています。
- ✓ グループは保育経験の偏りがないように意識しています。
- ✓ 感じたことに対して、「こうした方がいいよ」と考えを決めつけないようにしています。

よりよい保育のために

保育者の主体性を育てる

保育をする上で、子供の育ちを読み取り、積極的に次の保育を計画・実践する主体性が求められます。経験が浅い保育者にとっては簡単ではありませんが、先輩保育者はどのようなことを心掛けて、主体性を育成しているのでしょうか。

ある先輩保育者の心がけ

- ① 子供のこういったところが育っているか話すようにしている(経験年数の浅い保育者にとっては、どういうところを視点に見たらいいかわからない)。
- ① 子供の昼寝中や給食時には、子供の様子を見ながら、子供の育ちや援助の方法について話ができるよう、積極的に声を掛ける。
- ① 指導は具体性をもたせる。

実際の相談事例

後輩:何を視点に環境設定をしたらいいか…。
先輩:今、子供たちはどんな遊びを楽しんでいる?
後輩:どんぐり遊びです。
先輩:じゃあ、今日はどんぐりを足してみようか。

質問から引き出しながら、
具体的に指導



せんりひじり幼稚園・ひじりにじいる保育園

【園の概要】
所在地：大阪府豊中市
施設類型：幼保連携型認定こども園
在園児数：3歳児～5歳児 合計464名
職員数：92名

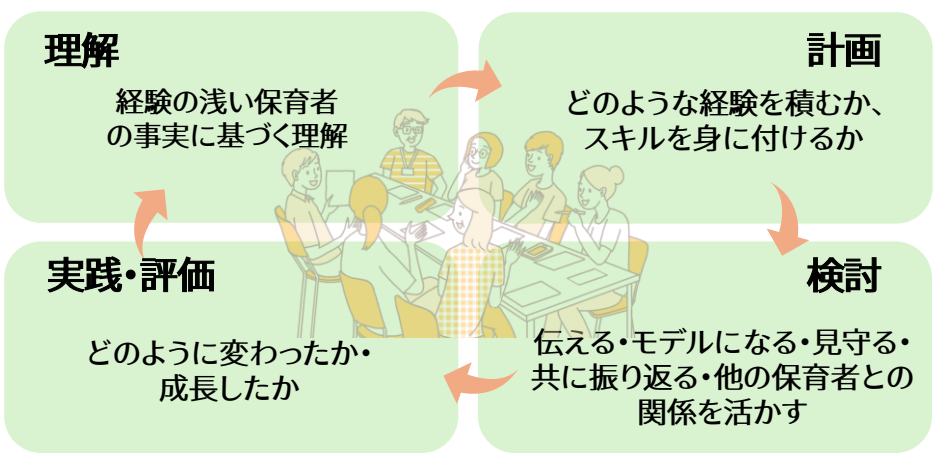
取組①：経験年数の浅い保育者の育成を担うリーダーを育てる

実施の背景

経験年数の浅い保育者向けの研修だけではなく、身近にいるリーダーの存在は経験の浅い保育者の成長にとってとても重要です。ミドルリーダー（同園では学年主任・副主任を指します）は保育現場で必要とされるスキルを伝えるほか、その保育者が子どもと関わる喜びを感じながら保育に取り組めるように支えることも大きな役割です。そこで、経験年数の浅い保育者の育成を担うリーダーを育てるリーダー研修に取り組んでいます。

概要

- リーダー研修は保育の現場で、リーダーとして困っていることを題材として話し合う場です。経験年数の浅い保育者の育成に関する自分自身の課題をオープンにして、園長や他のミドルリーダーと話し合うことが主となっています。
- 取り上げた各内容に関して、まずは経験年数の浅い保育者の事実（言動や思い等）から経験年数の浅い保育者の抱える課題等を理解し、改善の方向や手立てを考えていきます。子供の理解から始まる保育と同じサイクルです。



- 研修を通じて、困っていることの解決だけでなく、意見交換のノウハウとファシリテーターとしてのスキルを身に付けることも目的としています。

ファシリテーターとして注意すべきポイントを基に作成したチェックリストがあり、会議を振り返ります。例えば…

- | | |
|-------------------------------|---|
| ◇ 仕事（プロジェクト）は前に進んだか（※1） | ◇ ファシリテーターとして中立性を保てたか |
| ◇ 共通認識は生まれたか | ◇ 共有はしっくりできたか |
| ◇ 「置いてけぼり」（※1）になったメンバーはいなかったか | ◇ 拡散は存分にできたか |
| | ◇ 混沌を恐れず、かといって混沌しっぱなしではなく、みんなが理解できるように整理していたか |
| | ◇ メンバーが納得のゆく収束ができていたか |

※1 参考図書原文通り（青木将幸著、『市民の会議術 ミーティングファシリテーション入門』、ハズオン！埼玉出版部、2012）

効果

- リーダー研修で誰でも発言できるような雰囲気を作る力を身に付けることができ、そのような雰囲気が経験年数の浅い保育者の心理的に安全な空間の確保につながります。そのような空間で行う研修により、学んだことを生かしながら、自ら挑戦してみたいという気持ちが芽生え、成長する機会へとつながります。
- 困りごとを解決するためのサイクルは、子供の姿から保育を考える思考の流れでもあり、リーダーとして、保育者として、その思考を再確認することにもつながります。

実施のポイント

- リーダーとして、誰もが発言し合えるような雰囲気を作るスキルはとても大切です。特に経験年数の浅い保育者は自分の思いを表現しやすくなり、結果として、ミドルリーダーの経験年数の浅い保育者への理解が深まることで、適切なサポートにつながります。
- 経験豊かな保育者が一方的に指導することがないように心掛けており、研修を重ねることでみんなが学び合える場づくりのスキルを身につけます。

せんりひじり幼稚園・ひじりにじいる保育園

取組②：「手立てを求める」研修から「一緒に考える」研修に

実施の背景

目指す子供の姿の育成に向けた環境づくりや活動について、保育者は日々課題や悩みを抱えています。それを専門家（外部講師）からアドバイスをもらいつつ、自分でどのように解決できるかを考えるための機会として、ワークショップ形式で意見交換をする研修を実施しています。

概要

目的はなに？

- ➊ 研修では、子どもの状況と保育者が感じる課題を明確にすることから研修が始まります。例えば、子供の姿や発言（事実）から思いや育とうとしている力を解釈して、その子供に育ってほしい力（ねらい）やそのための手立て（環境構成や関わり）について考えていきます。
- ➋ 研修の目的は受講者の立場によって異なります。

担任をもつ保育者 現在抱えている課題を解決すること	リーダー層の保育者 課題の解決の仕方、研修の仕方など、学び方を学ぶこと
-------------------------------------	---

必要なことは？

- ➊ 目的が技術面の手立てではなく、子供の理解、現状、発達からふさわしいねらいを立て、そのねらいを達成するための手立てを環境と関わりから一緒に考えます。
- ➋ 例えば、保育に関する場合は、子供の現在と未来の育ちをイメージしながら、そこに至るための手だてや環境を考えます。

効果

10数年にわたって実施してきた研修ですが、10数年前の手立てを求める研修から、個々の保育者が子供を丁寧に理解することから自らねらいを立て、手立てを考え、また子供の姿から振り返るという園の文化を根付かせることができました。



▲ 振り返りをしている場面



実施のポイント

- ✓ 外部講師が単に技術や手だてだけを教えるのではなく、状況と抱えている課題を明確にしてから、個々に合わせて一緒に考えることがポイントです。
- ✓ 過去にうまくいった方法でも、現在の子供の状況に当てはまるわけではないので、目の前の子供の姿をよく見て考えることが大切です。



▲ 研修で取り上げた子供の遊びの風景

よりよい保育のために

職場としての幼稚園に馴染める環境構成

新規採用者研修で、1～2年の差がある同年代の先輩保育者とのピア研修（ワークショップ型）を実施しています。ここでは付箋を使って、先輩保育者の新任時代の経験を伝えながら、話し合う機会を設けています。具体的には…



- ◆ 楽しかったこと、難しいと感じること
- ◆ 場面に応じた対応（こういうときはどうするか）

保育者同士で支え合える関係を構築する機会

よりよい関係を築いていくために、さまざまな年代とのつながりを持ち、支え合っていくことが大切です。

認定こども園 ひかりの森

【園の概要】

所在地：滋賀県彦根市
施設類型：幼保連携型認定こども園
在園児数：0歳児～5歳児 合計90名
職員数：44名

取組①：確かな理解のための理論研修

実施の背景

幼児期の教育は、子供が社会で生きていくための基礎を培う重要な時期です。保育者ひとりががんばればよいのではなく、保育者全員が同じ思いで接しなければ子供は不安になります。そこで、保育者全員にその意識を共有するために理論研修を実施しています。

概要

一般的な知識・技能、理論的な内容、保育の動向、子供に必要な力について、講義形式で学びます。写真を活用して、自園の保育の姿を事例として取り上げ、講義で学んだことを視点にして振り返りを行うことで、理論的な視点で子供を見る力を身につけていきます。

- ◇ 写真にある行動（保育）にどのような意図があるのか
- ◇ どのような見方をすればさらに子供を深く理解できるか



- ①日々の保育が子供たちの将来の力につながっていること
- ②専門職である保育者による保育が求められていること

これらを保育者全員で確かめ、それぞれが自覚できる



公開保育の様子



写真を使つての振り返り



効果

- ✓ 同園で実施している他の研修（取組②参照）では、理論研修で培った見方を活かして、物事を見られるようになりました。
- ✓ 理論で教わったことと保育の実践を結びつけられるようになったことで、子供への理解が深まっています。



幼児教育アドバイザー 訪問事業の協議会

協議会後に振り返り



実施のポイント

全員揃っての実施が難しいことから、以下の工夫を行っています。

- ✓ 同じ内容の研修を3つのグループに分けて、別々の時間帯で実施しています。
- ✓ 3回とも都合が合わない場合は、研修の様子を動画に撮影し、視聴する形をとっています。
- ✓ 園長先生または顧問の先生が時間を取れる場合は、参加できなかった保育者向けに研修を実施することもあります。
- ✓ 資料は常勤や非常勤の保育者などは関係なく、全員に配布するようにしています。

認定こども園 ひかりの森

取組②：参観後の意見交換から気付きを増やす

実施の背景

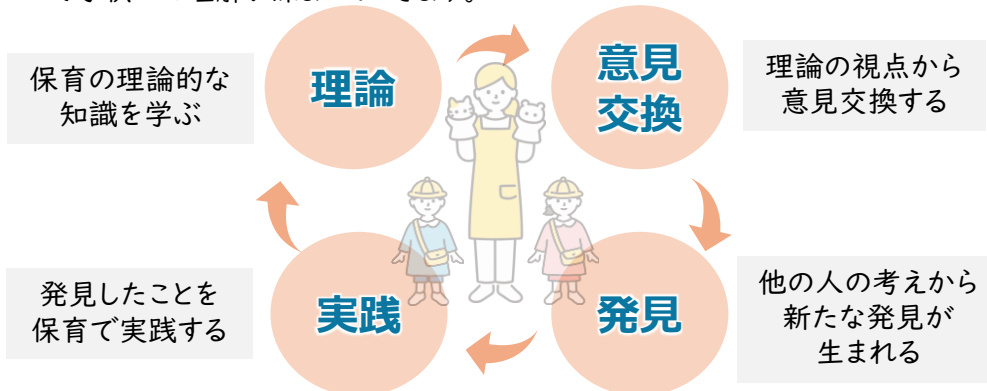
自分以外の保育を参観することで、新たな発見のきっかけとなり、子供への理解につながります。そこで、1つのクラスにつき3日間の期間を設け、その期間中に対象となっているクラスの指導案とともに、実際に自分の目で保育を見て意見交換を行う研修を行っています。

概要

- ➊ 対象となっているクラスで、自分が見た遊びの中で、「こんなことが学びにつながっている」と思う子供の姿を付箋に書きます。
- ➋ 模造紙で環境構成図を用意し、「ここでこんな遊びがあった」など、保育者の気付きを書いた付箋を貼り付けます。
- ➌ 最終日に語り合う場を設け、自分で思ったことを言葉にして振り返っていきます。

効果

- ✓ 保育者の気付きをみんなで語り合うことで、異なる視点や考えを吸収できる機会になります。
- ✓ 理論研修で身に付けた見方が意見交換の場で活かされており、繰り返し行うことで子供への理解が深まっています。



▼ 環境構成図を作成中



実施のポイント

- ✓ 作成した環境構成図は誰もがみられるような場所に掲示し、保育者全員と共有しています。
- ✓ 時間の制約もあり、意見交換は正規職員で実施しているが、非常勤の保育者の視点も大事であり、付箋を使ってそれぞれの思いを書き出すことで共有しています。

よりよい保育のために

子供と真摯に向き合うこと

同園では、「環境研修」と呼ばれる研修を行っています。各クラスを全員で見に行き、**目にした環境に対して、そのようにした意図を話し合います。なんとなくではなく、自分で考えて、見通しをもてるようにすることが目的です。**

子供と真摯に向き合う

- ✓ 子供の行動に対して、なぜその行動をしているのか、どのように援助できるのか、という視点で見る。
- ✓ それを言葉にすることが理解している証拠。

言葉にする訓練はこんなところで培っています

- ✓ ドキュメンテーションでは、子供の写真をまとめるだけでなく、言葉を入れてもらう(この姿から何を読み取って、嬉しいと感じたかなど)。
 - ✓ 意見交換の研修で自分または他の保育者の保育を振り返って言葉にする。
- 環境はずっと同じではなく、クラスの遊びや発達の状況に応じて変わるため、**こまめに子供の成長に合わせて、環境を変えていける保育者は子供の姿をよく見ている証拠でもあります。**

認定こども園 芽室幼稚園

【園の概要】

所在地 : 北海道河西郡芽室町
施設類型: 幼稚園型認定こども園
在園児数: 1歳児～5歳児 合計170名
職員数 : 56名

取組①: 園内研修リーダーを中心とした保育者主導の研修

実施の背景

同園では、保育者主導で園内研修のテーマを決め、研修内容を企画しています。これまでは園長が中心となってテーマを決めていましたが、**幼稚園全体のために考えられる人材を育てる**ために、現場の声をよく理解している園内研修リーダーが研修テーマや内容を決める方針としました。教育委員会等から園内研修リーダーの設置が推奨されたことも、この方針を取り入れるきっかけの1つでした。

概要

- ① 夏と冬の長期休暇を利用して、全体での研修を実施しています。この日に向けて、園内研修リーダーが中心になって、研修テーマを決めて、研修内容を企画します。
- ② テーマや内容は**保育する中で出てくる問題点やその時の状況に合わせて決めています。**
- ③ 保育に関するテーマに限らず、社会人として必要なスキルを学んだり、園内が円滑に進むための内容を扱うこともあります。

ある日の研修では…

価値観の共有からお互いを知る



子供との関わり方も大事だけど、保育者同士の関わり方も大事だね。コミュニケーションを円滑にするには、どんな研修がいいだろう…。

研修後…

互いを知り、先生同士の対話の時間が増えたことで、園の雰囲気明るくなりました!!



- ① 「承認」「挑戦」「冷静」「努力」など様々な価値観が書かれたカードを使って、自分が大事にしていることをチームで話し合いました。
- ② 7枚のカードを配り、そのうち自分の価値観と合わないカードは手放します。なぜカードを手放すのか説明することで、価値観を共有します。
- ③ カードを使うことで、ゲーム感覚で、自然に対話が生まれるようになりました。

効果

- ① 外部で研修を受ける際には、**自分たちの園でどのように生かせるのかという視点**で考えることができるようになりました。
- ② 研修では、参加する保育者が事前に準備(各クラスの事例など)することもあります。保育を見つめ直す時間にもなっており、一方的に話を聞くのではなく、**みんなで考えながら研修する重要性**を実感しています。



▲ 小グループに分かれて話し合う場面



▲ カードを使ってグループ全体の価値観をまとめている場面



実施のポイント

経験年数の浅い保育者が意見を出しやすい雰囲気づくりをするために、ディスカッションは**小グループに分けて行う**(学年ごと、普段接する機会が少ない保育者同士、勤務年数等に応じて)ようにすることで、経験年数の浅い保育者は気付いたことを話せるようになりました。経験豊富な保育者は経験年数の浅い保育者の考えを聞くことで、新しい気付きが生まれ、**互いが学び合っています。**その雰囲気がそのまま保育にも生かされています。

認定こども園 芽室幼稚園

取組②：主体的な学びを促す仕組みづくり

実施の背景

これまでの研修では、外部講師を招いて実施することが多くありましたが、実施した後の報告書の声を比較すると、**保育者が必要だと思う研修を自主的に受けることと、「受けてください」と言われて受ける研修では、学びが異なる**ことが分かりました。これを受けて、外部講師を招く研修から、各自が悩んでいることや学びたいことについて調べてみるという形式にしました。**保育者が主体的に学ぶことを促すことができる仕組み**を構築しました。

概要

- ➊ 保育者が積極的に研修に参加できるよう、参加費等の研修費を充当するなど、**個々の学びを推奨**しています。
- ➋ 外部研修の案内を園で共有し、保育者が必要だと思うものを選択して参加します。
- ➌ 参加した後は報告書にまとめ、すべての保育者に回覧することで共有しています。みんなの前で発言した方がよい内容については、場を設けることもあります。

経験年数の浅い保育者とリーダーが学びたいことは異なる

経験年数の浅い保育者

保育現場で困っていることに関するテーマ

リーダー

ファシリテーターや園内研修リーダーなど、各自の役割に応じたテーマ

効果

- ✓ 経験年数の浅い保育者は学んだことを実践することで、課題解決を図っています。
- ✓ リーダーは**受講した研修内容を自園版にアレンジ**し、全員が参加する研修として実践しています。それが結果として、**学んだことを園全体に共有することにつながっています**。
- ✓ 研修で様々な研修教材を見ることで、どのような思いや意図があってそのような教材になっているのか汲み取ることができるようになり、特に園内研修リーダーは、それを知ることによって、研修を企画する際に、参加する保育者との気持ちのずれがなくなりました。



実施のポイント

- ✓ 経験年数の浅い保育者が自分で課題を解決することも必要ですが、成長を見守るだけでなく、**必要に応じて、リーダーが個別に声掛け**をするようにしています。
- ✓ **学んで資格等を取ることを推奨できるシステム**を取り入れています。（幼稚園教諭資格2種の保育者は1種の取得を、幼稚園教諭資格を保有していない保育者は子育て支援員の資格を推奨するなど）
- ✓ 個々の保育者の意識を高めるために、子供への言葉掛けや子供と楽しく遊んでいる様子を褒めるなどして、保育が楽しいと思えるような声掛けをするように心掛けています。

よりよい
保育
のために

役割に応じた学びの変化

自分がある程度の保育を経験していく中で、学びが飽和状態になることがあります。そこで、園内研修リーダーとしての役割を与えることで、**新しい役割として自分の学びの道を進むきっかけにしたい**という思いがあります。

学びの変化



自分の保育を見つめる、**自己成長**に時間を使う

幼稚園全体のために自分ができていることを考える

➤ 立場を変えて園を俯瞰して見ることで見えてくるものが変わり、保育者としても園としても成長できる。

柏市立桜台保育園

【園の概要】

所在地：千葉県柏市
施設類型：保育所
在園児数：0歳児～5歳児 合計160名
職員数：69名

取組①：共有からモチベーションを高める

実施の背景

同園では、経験年数の浅い保育者が多く、先輩から学ぶ機会が減ってきています。子供の育ちを読み取る・掘り下げることや、見通しをもった保育計画の作成など実践を通して具体的に学ぶことが必要と考えています。研修では各クラスの課題を伝え合い、そこで学びを得て、自分のクラスにも生かしていくきっかけとして、事例のドキュメンテーションと意見交換を月1回（1時間/回）で実施しています。

概要

1時間で実施する内容は大きく分けて3つあります。それぞれの内容につき、各クラスで年1回発表し、1つの内容を発表した後意見交換を行います。

topic
01

取組に関する
ドキュメンテーション発表

年度のテーマに沿った
計画をもとに作成する。

topic
02

参考文献の紹介

保育の参考文献を選び、
特に参考にした部分を紹介する。

topic
03

エピソードシートを
使った簡単な報告

日々の保育であった
事例を取り上げる。

成果は「連絡アプリ」を活用して、保護者に1年の研修テーマとポイント、それに伴って作成するドキュメンテーションの成果発表を実施しています。



全体で話し合っている場面



事例を発表する様子

効果

- ✓ 視覚的に捉えることで、他のクラスの実践を把握しやすくなります。
- ✓ ドキュメンテーションは実践を言葉でまとめ、保育について考える作業です。写真を貼り、子供のセリフや様子を書くだけでなく、それに対する**考察が書けるようになると成長したと感**じることができます。
- ✓ 経験したことがない年齢のドキュメンテーションを見ることで、**日々の保育の積み重ねがどのように子供の成長につながるか**知ることができます。
- ✓ がんばっている他の保育者の姿がモチベーションにつながります。

可視化することで、子供の成長過程を実感！
保育者のモチベーションアップにつながっています！

保護者からはこんな声も…！

園の方針が
分かりやすくなった！



写真もあって、普段
の保育がよく分かる！



実施のポイント

全員で研修内容を共有できるように2部制にして実施しています！シフト制を導入したことで、全員が集まる機会を作ることが難しくなりました。そこで、同じ内容を1回目と2回目の2部制での実施を取り入れています。各回の説明者は同じ保育者にならないようにしています。

1回目

1回目に出席する保育者が説明

2回目

1回目に出席した保育者と同じクラスの保育者が説明

同じ内容でも、伝え方も繰り広げられる議論も
異なるおもしろみがある。

柏市立桜台保育園

取組②：自分の課題として捉え、考えるための意識付け

実施の背景

1年通して実施する研修テーマを理解しなければせっかくの成長できる機会である園内研修の時間が過ぎてしまいます。そこで、1年の最初の園内研修は**テーマの意味合いを理解するための勉強会**から始めています。ここでは**テーマの意識付け**を行います。

概要

研修テーマに関する資料を使って、講義形式で勉強会を実施しています。

実施のねらい

- ① 研修を他人事ではなく**自分の課題として捉えられるように**する。
- ② **自分のクラスの保育に当てはめて**考えた上で保育の計画を立てられるようにする。

2024年度のテーマ

「発達支援について」

+

子供の基礎的な体力が気になっているという背景から、「体づくり」の観点に絞った。

テーマ：「体づくりから発達支援を考える」

効果

テーマの意図や意味を理解することは、どのような視点で子供を見るかの道標になります。ドキュメンテーションやエピソード共有をその視点で見ることで、自信をもって自分の事例を発表することができます。

自分の課題として受けとめることで、保育をよりよく改善することができたと最終的に実感でき、自信を付け、意欲向上につながる



実施のポイント

はじまりの段階で意識付けを行うことが、園全体の成長につながる。

意識付け ➡ 観察眼を磨く ➡ 事例に対する自信 ➡ 技能向上意欲向上 ➡ 園全体の底上げ

よりよい保育のために

経験の浅い保育者に関する取組 —どんな色が好き？—

夏は猛暑で外で遊ぶことができなかったため、経験年数の浅い保育者に夏を楽しめる企画を考えるよう保育リーダーがお題を出しました。過去の企画を真似するのではなく、**一から何をするか自分で考えてもらいました。**

この日は、「どんな色が好き？」というタイトルで、部屋にビニールシートを全面に張り、絵の具でぐちゃぐちゃになって遊ぶ楽しさを存分に味わうという企画を実践しました！

色遊びをしているときの様子



このお題の意図は…

- ✓ 経験年数の浅い保育者は「なんでもやってみることが大切!」「やりたいことを声に出してやってもいい」ということを体験し、**自信をもつ。**
- ✓ 失敗を恐れずに、一步を踏み出すきっかけにしてほしい。

まちのてらこや保育園

【園の概要】

所在地：東京都中央区
施設類型：保育所
在園児数：1歳児～5歳児 合計24名
職員数：18名

取組①：「学びたいこと」にフォーカスした研修

実施の背景

同園では、自園に合った園内研修を模索するために、様々な方法を試して実施してきました。試みの中で気付いたのは、「個々に必要性がないと学びにならないこと」と「伝えつもりでも浸透していかないこと」でした。そこで、本年度から部活動形式での実施を試みています。

概要

「絵本部」「玩具・環境部」「音楽・体操部」の3つの部活動があり、学びたいことを保育者自身が選択して決めます。部活動は少人数で構成され、月に3回、近くのシェアオフィスを借りて活動しています。

絵本に関わる活動の企画

絵本部

- ◇ 図書館に行く
- ◇ 保護者が来園し、子供に絵本を読む
- ◇ 保育者と子供と一緒に絵本を選ぶ機会を設け、様々な場所で絵本を読む会を開催する

絵本・読書に関わる活動を絵本部全員で企画します。

年齢に応じた室内環境の研究

玩具・環境部

- ◇ どのようにしたら過ごしやすい環境になるか
 - ◇ おもちゃの入れ替えはいつするか
 - ◇ 子供が何に興味をもっているのか、そのためにはどんな環境が必要か
- 保育者から意見を吸い上げ、玩具・環境部がリーダーとなって企画を立て、実際にやってみた後で振り返りを実施します。

音楽・運動に関する活動の企画

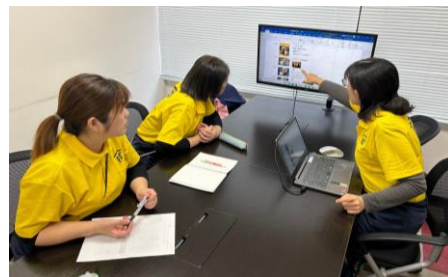
音楽・体操部

- ◇ 運動能力を高めるための体操を行う
 - ◇ 季節や行事に合った曲で、身体の動きを意識した踊りや体操を行う。
- 運動会に向けてクラスで決めるのではなく、いろいろな体操を調べて部の保育者が持ち寄り、意見交換をしてから決定します。

効果

- ✓ 企画を一緒に立てることで、各保育者の役割が明確になります。
- ✓ 部活動を通じて、専門知識を習得するだけでなく、ファシリテーターとしての技術や企画力を磨くことができます。
- ✓ 部で行っている活動について、部外のメンバーに伝える時間を設けており、人に伝えることで、学んだことを自分のものにすることができます。

自ら選択し、学び、実践し、誰かに伝えることで
スキルアップにつながる



▲ 部活動の様子(シェアオフィスにて)



実施のポイント

- ✓ 部活動に参加した人だけで完結しないように、他の保育者にも、事前に意見を聞く、アンケートを取るなどして、他の保育者の意見を吸い上げるようにしています。それを基に部活で話し合うことを大切にしています。
- ✓ スケジュール管理アプリを活用し、保育者の休暇や休憩、ノーコンタクトタイムなどのスケジュールを管理しています。
- ✓ 管理は2名の「体制係」が担当し、時間割を組んでいます。そこで話し合いの時間や部活動の時間を調整し、時間を確保できるようにしています。

まちのてらこや保育園

取組②：個々に合わせた寄り添い

実施の背景

同園は、コロナ禍で休園が続いた時期にオンライン研修を取り入れました。しかし、保育が再開し、研修を実施すると、保育と研修の両立に悩む保育者が出てきました。仕事の進め方や考え方はそれぞれ異なり、一律での指導になじまない人もいることから、**それぞれのタイプを把握することで、その人に合った伴走方法、声かけ、寄り添いができるのではないかと**思い、行動分析心理学を活用して個々に合わせた寄り添いを行うこととしました。

概要

講師を招き、全保育者に対して行動分析心理学の研修を実施しました。行動分析心理学では、人の意志決定の傾向性を3つに分類し、コミュニケーションの補助ツールとして活用されています。同園では、**園内がスムーズに回るツール**として活用しています。

- ◆ Aタイプ…情報を集めた上で進めたい思考型
- ◆ Bタイプ…積極的に行動に移したいアクションタイプ
- ◆ Cタイプ…みんなの気持ちを確認しながら進めたいタイプ

効果

育成・指導の見直しに

積極的に行動したいBタイプの園長。行動分析心理学を活用したことで、確認しながら進めたいCタイプの保育者がついていけないことに気がきました。

≫ 保育者を育成・指導していくうえで、自身の行動を見直すきっかけになりました。

園内の風通しが改善

行動分析心理学を取り入れる前は、クラス担任をみんなで決める方式を採用しましたが、クラス間のコミュニケーションがうまくいかない状況が続きました。どんどん話を進める2階のクラス(3～5歳児)に対し、1階のクラス(1～2歳児)はそれについていく傾向があり、一部不満が生じました。

≫ 普段の保育から互いに成長し合えるような環境を確保するため、管理職がタイプを考慮しながら、クラス担任を決めたことで、風通しがよくなりました。



実施のポイント

行動分析心理学による傾向も参考にするが、保育者の経験も大事なポイントです!例えば…

- ✓ 保育者養成校を卒業して実習を経験したことがある保育者と、実習は経験せずに独学で資格を取得した保育者ではアプローチが変わってきます。
- ✓ 同じ経験年数の浅い保育者でも、子育て経験があるなど人生経験によっては「経験年数の浅い」とひとつに括ることはできません。
- ✓ 異業種を経験した保育者は、新しい発想をもっています。

≫ 個々の「らしさ」を生かせる育て方を心掛けることが大切。

よりよい
保育
のために

ハロウィンで行った衣装作りから、
子供の「主体性」について考えました!

ある保育者の声

「ハロウィンだから衣装!」というよりは、子供の遊びから「衣装があったらもっと良いね!」と進める方が、子供の主体性に重きを置くうえではよいと思う。



保育者の声から、「衣装からはじまる遊びのおもしろさってどこにある?」と研修参加者に問いかけてみたところ、様々な視点を発見できた。

役を決めて、「Aちゃんはこの役ね」「私はこの役ね」と役割を明確にして遊びに熱中できた。

もっとこうしたい!こうできる!と自分で工夫している。

園内研修を成功させるヒント

課題①

研修時間の確保が困難であること

01

隙間時間の活用

飲み物を取りに行く、職員室に寄ったタイミングなどちょっとした時間の活用することで工夫している園もあります。

職員室、みんながよく通る廊下など目に留まりやすい場所に仕掛けを作ることがポイントです。

02

研修材料として普段使っているもの(保育日誌、写真など)を活用

保育日誌は普段の保育や思ったことがよく分かる資料でもあり、そのような日々の記録が保育のヒントになります。園内研修で活用することも1つの方法です。

03

誰でも参加できるようなツールを活用

様々な保育者の声を聞くことが、よりよい保育につながります。誰でも参加できるように工夫してみましょう。

研修前

付箋を使ってあらかじめ意見を書いてもらう。

研修後

研修で使用した資料を職員室などに掲示し、参加できなかった保育者は自分の意見や感想を付箋に書いて貼り付ける。

隙間時間

職員室の中や全員がよく通る廊下など、目に留まりやすい場所にホワイトボードなどを配置する。

園内研修を成功させるヒント

課題②

研修への意欲が保育者によって異なること

01

共通認識

まずは、共通認識の共有から始めましょう。

自分の課題として受けとめることで、保育をよりよく改善することができたと最終的に実感でき、自信を付け、意欲向上につながります。

研修の導入の段階で研修テーマの意図や問題意識を共有して、保育者同士の認識をそろえることで、研修の質が高まり、園全体における保育者の資質能力の向上につながります。

02

やりがいにつながるような研修

自分の保育がどのように子供の育ちにつながっているかを自覚すると、モチベーション向上につながります。

普段行っている保育の再確認と意識化ができるような研修がやりがいにつながります。

03

個々の学びたいことにフォーカス

保育者が必要だと思う研修を自主的に受けることと、「受けてください」と言われて受ける研修では、学びが異なることがあります。保育者の「学びたい」「やってみたい」にフォーカスすることで、研修に対するモチベーションになり、より実践につながります。

園内研修を成功させるヒント

課題③

(一部の保育者が参加する研修で)
参加の難しかった保育者への内容の共有

01 IT、アプリの活用

タブレット、スケジュール管理アプリなど、ITをうまく活用しましょう。研修の様子を動画に撮影することで参加できない保育者への共有になります。他にも、時間調整や研修材料の準備などで使用することもできます。

02 自らの経験や学んだことを発信する機会

自分が経験したこと、学んだことは比較的話しやすいものです。発信する機会があると、園内研修に参加できなかった保育者への共有となるだけでなく、他の保育者の気付きにより、異なる視点や考えを吸収できる機会にもなります。

03 研修成果を目に見える形で

職員室やみんながよく通る廊下など目に留まりやすい場所に、研修資料や成果を可視化して掲示することで、研修成果を共有することができます。参加の難しかった保育者はそれを見て感じたことを付箋等に取り出し、貼り出すことで互いの思いや考えを共有することができます。

本報告書は、文部科学省の「幼児教育のデータ蓄積・活用に向けた調査研究事業」の委託費による委託業務として、＜株式会社リベルタス・コンサルティング＞が実施した令和6年度の調査研究の成果を取りまとめたものです。
したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承諾が必要です。



文部科学省