

「平成24年度 主任保育士研修会」報告書

期 日 平成24年6月8日(金)

会 場 アバンセホール

主 催 佐賀県保育会

参加者数 140名

内 容

10:00~10:30

開会

研修1 「基調報告」

講師 佐賀県保育会 会長 田中豊博 氏

10:30~12:00

研修2 「主任保育士の役割

—主任が中心となって保育の質を高めていくために—

講師 清華保育園 園長 蒲池房子 氏

13:00~16:00

研修3 …続き…

研修1 「基調報告」 佐賀県保育会会長 田中豊博 氏

保育制度について

新システム制度になります。 待機児童の解消

自民党は、後期高齢者医療制度の廃止の撤回、最低保障年金 70,000 円の廃止を言っています。

保険料を払わない人に年金をやるのはおかしいのでは…。

生活保護費の問題 楽をしてもらう人もいる。

消費税法案 増税によって

児童福祉法24条が、崩れてしまう。

「保育に欠ける」→ 「保育を必要とする」に変わってくる。

総合こども園を練っている。

株式会社経営の保育園が参入してくる。

保育士不足の待機児童が増えてくる。

保育士の賃金を上げてほしいが、財源が伴わないとできない。 財源が必要

* 主任は、園で嫌われ者になってほしい。嫌なことをいっぱい言って、たまには誉めてほしい。

主任は、 “保育園の柱です。 ”

研修2 「主任保育士の役割 —主任が中心となって保育の質を高めていくために—

清華保育園 園長 蒲池房子 氏

- ・名乗りは、はたらき 「〇〇保育園の△△です」 身を正して行動することになる。
- ・保育園の専門性とは 保育は、毎日の積み重ねで子どもの言いたいことを理解する。
自ら示して子どもに伝えていくのが保育者。教え導くよりも、自ら示し伝えることが大事。
- ・保育者の仕事は？ 無限の可能性を秘めた幼子の成長を支えていくため、子どもと共に豊かな園生活を創造すること。「ワクワクする程楽しく」「目が回る程忙しく」「どうしていいかわからない程迷い」「涙が出るほど感動し」「共に成長を喜びあえる」
- ・組織を理解する
 - 組織とは 同じ目的をもった人が、その目的を実行するために構成されたチームのこと。
責任者（園長）が、意思決定をし、実行者（職員）が行動する基本の形。
主任はパイプ役。
 - 組織の要 組織が必要としている人材とは
 - 人財… ほしい人材（価値観が同じで、素晴らしい人的財産となる人）
 - 人材… 普通の人材（価値観が同じで、あまり力がない人）
 - 人災… みんなが迷惑するような人材（価値観が違い、力がない人）
 - 人罪… いては困る人材（価値観が違い、力がある人）
 - 価値観が同じとは 嬉しい時、楽しい時、大切だと思ふ時、いけないと思ふ時に共に思えること。
 - 園の価値観を理解するとは 経営理念、保育課程、理念、方針、目標を理解する。
- ・人材育成は職場から
 - 職員の向上心を高める。→ 成長の源となる「やる気」を育てる。
「すてき発見」で、職員に個性や強みを生かす。いい所を語り合う。「私は大丈夫、職員の失敗を黙っていることは、了解している、見逃していることになる。熱くなっている職員にはいったん頭を冷やさせ、子どものフォローをすることが主任にとって必要になってくる。失敗した職員に対して声をかけ、指導した後は、いい所を誉めてあげることが大事。誉められると誰だつてうれしいもの。コミュニケーションをとることが大事。
- ・保育所保育指針はいつも手元に置いてほしい。第1章にまとめてある。
- ・子どもの心に寄り添うということは、子どもの声なき声がわかる。生き物にも心の耳を傾けるということではないだろうか。
- ・子どもと共に育ちあえる所、それが保育園。
- ・保育課程は保育園の地図と言った人がいたが、第三者評価を受ける際、どのくらい理解しているか質問される。目立つ所に貼って体に浸透させるようにしたいもの。
- ・子ども達が、毎日を心安らかに安定した気分で過ごせるように心がけて保育すること。
- ・新任・初任の保育士へ 気づいたことはメモを取る。（ポケットに手帳を）
あこがれの先生を見つける。（目指す保育士像）

☆ 保育園における主任保育士の役割と職務内容

1. 保育の推進者のリーダーとして

- ① 保育・指導計画（年間計画・月案・日案等）の作成指導と評価、相談に応じる。
- ② 諸記録（児童票・保育日誌等）の作成、記入指導と点検実施
- ③ 保育の指導、援助（障がい児、気になる子どもへの配慮、保護者の接遇指導）を実施。
- ④ クラス、乳児、幼児クラスの保育検討会、ケース会議、課題検討会などに参加し、保育者と共に保育の質の向上を目指す。
- ⑤ 研究活動を推進し、自ら保育の質を高めていく。
- ⑥ 園長の補佐を行う。（園長不在の代行）

2. 保育の状況把握

- ① 勤務体制を作る。早番、遅番、中番等の交替勤務のローテーション。
- ② 非常勤保育者、調理員、看護師の受け入れ、指導を行う。
- ③ 園内研修、職員会議、各種会議等の計画、実施
- ④ 保育者不在の時の保育の補佐
- ⑤ 保育の自己評価の実施、保育の質を高める工夫

3. 保育を活かす

- ① 法人の経営理念や園の方針、目標、園長の意志や思いを理解し伝える。
- ② 担当の職員（保育担当、子育て支援、保健担当、給食）の内容を理解し、支持し助言する。
- ③ 保育者の意見、悩みを受け止め、園長や職員と共に十分な話し合いを行う。
- ④ 保育者、職員等の人間（相互）関係を調整する。
- ⑤ クラス間のコミュニケーションを図る。
- ⑥ 実習生やボランティア、保育体験学習生等の受け入れと配置、指導を行う。

4. 保護者・地域との連携

- ① 保護者や近隣地域とのコミュニケーションに配慮する。
- ② 園の方針を伝え、保護者の意見を吸収する。
- ③ 園だよりを発行する。
- ④ クラス懇談会、保護者会等に参加し、保護者の地域の状況を把握
- ⑤ 保護者への電話連絡をする。（子どもの病気、事故のときなど）
- ⑥ 地域への挨拶（日常、年賀、冠婚葬祭、その他）
- ⑦ 地域がホッとできる居場所を作る。
- ⑧ 園内にもてなしの文化を創る（手作りお菓子、お茶、製作物等）
- ⑨ 保護者との関係作りの援助者としての役割を果たす。（日常の保育者と親との関係に目配り）

5. 保育環境のコーディネート

- ① 相互の関係の調整、調和のとれた保育環境を提供
- ② 各保育室、ホール、玄関等の室内装飾・整備
- ③ 玩具や絵本、教具等の整備
- ④ 園舎、園庭の点検と園長への進言を行う。

- ⑤ 記録の作成と記入の指導
- ⑥ 保育者の勤務のローテーションの策定と状況把握

☆ まとめ

主任が中心となって保育の質を高めていくことは、特に重要な課題となる。

- ① 職員一人ひとりが組織を理解し、質を高めていく園内研修等の意義を理解し、主体的にかつ積極的にかかわっていくことが最大のポイント。
- ② 学び合おうとする園作り、日常の保育活動と研修の関係を密接にし、職員が仕事にやりがいもてるよう機会を継続的に得られるようにすることが大事。
- ③ 職員一人ひとりが保育者の仕事にほこりと自信を持てるような職場環境になるよう、主任が中心となって模索し続けることが大事。
- ④ 保育者養成には長期の養成が必要であることを認識しておく。

効果及び評価

私たちは、“保育園の柱”として主任の重要な役割を認識し、日々の保育を振り返り向上心をもって取り組まなければいけないと思います。人間としての基礎を作る大事な幼児期を預かる保育者は責任も重大です。しかし、やりがいもあります。かわいい子ども達の笑顔は私たちを元気にしてくれます。いつもその笑顔を見せてくれるように、子ども達が安心してのびのびと過ごせるように心がけて保育をしていきたいと思っています。

文責：鳴石保育園 前田多恵子