

# 「令和4年度 リーダー研修会」報告書

【期 日】令和4年11月7日(月)

【会 場】ガーデンテラス佐賀&マリトピア

【主 催】佐賀県保育会

【参加人数】129名(集合 47名・オンライン 82名)

【内 容】研修1 12:30~16:00

講師 田澤 里喜 氏

(玉川大学 准教授・東一の江幼稚園 園長)



## 研修1 「保育の質の向上を目指す組織作り・人材育成」

講師 田澤 里喜 氏(玉川大学 准教授・東一の江幼稚園 園長)



### ◎さまざまなリーダーのあり方

- ・園長のみがリーダーではない(でも園長の役割はとても大事)。トップダウンではない。
- ・分散型リーダーシップ(ミドルリーダー)が大事で、それぞれが自分のこととして仕事をするのですごく相談しやすくなる。

### ◎園長・主任の役割

- ・園長は、保育者に良さを伝える。褒めることは難しいが、いい雰囲気を作られる。
- ・園長・主任は、週日案から保育の様子を読み取る。付箋を貼って「いいね」を伝えることで、読んでもらえて嬉しいと感じられたり、意見も聞きやすくなる。
- ・園長の言葉は案外重いので、明るく朗らかでユーモアがあると、職員との距離も近くなる。
- ・言い忘れることはありませんか。すぐに傍に行って「今のいいよ」言う。主任が「自分のことを見てくれているんだ。」「今のよかったんだ。」と自信になる。

### ◎保育の質って？

- ・小原國芳(玉川学園の創立者)の言葉「子供は遊戯をしないと馬鹿になる」(遊ばない子は馬鹿になる)勉強が出来ていても生きる力がない(育まれない)。生きる力を育てていくことが大事。
- ・大田堯「学力とはなにか」より「問と答との間を曲がりくねって考えていく過程、その間で人間は発達を遂げるようなものだと思う。」問と答を十分に保障する環境構成が必要である。

- ・新型コロナウイルスなどで、学校が臨時休校中、子供たちは学校や教師から指示(宿題)がないと何もしない。これまでの学校教育で自立した学習者を十分育てられていなかったのではないかという指摘がある。幼児期において自発的な活動としての遊びを通して育まれてきたことが、学習に円滑に接続されるようになる。
- ・「遊んでばかりで、小学校は大丈夫ですか?」と聞かれたら、どうしますか。遊んでいない方が心配。45分座ってられる?座っている子は、興味関心がたくさんある。いろんなことをおもしろがる。遊びの中で獲得していくことではないか。

◎保育の質を高めるために

- ・心理的安全性(その場にいるとホッとする。安心して意見が言える。)と業務基準(保育の質)の関連性…表より

○心理的安全性が高い。業績基準が低い。

- ・快適ゾーン…楽ができる組織(大人だけが快適)おもちゃもなく、子どもを見ているだけ。ベテランだけ快適で、新人が雑用をこなしている。

○心理的安全性が低い。業績基準が低い。

- ・無気力ゾーン…持ち帰りの仕事や残業がある。いわゆるブラック。

○心理的安全性が低い。業績基準が高い。

- ・不安ゾーン…仕事が多く、高めよう高めようと努力はしているが、残業ベースでないと今の質は保てない。プライベートはない。真面目な人ほど、終わりがなくとことんやって不安になる。

○心理的安全性が高い。業績基準が高い。

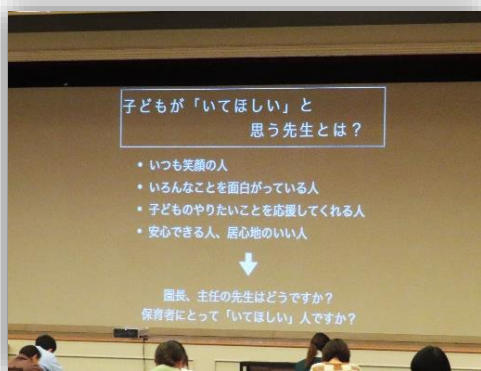
- ・学習及び高パフォーマンスゾーン…一人ひとりにゆとりが生まれる。もっと学ぼうとする。



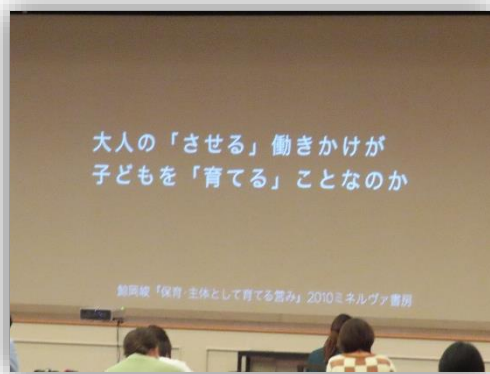
◎園が保育者にとって「学びの場」であるか?

・「学びの場」

- ・本質理解…保育≡人材育成である。保育とは、人の根っこを作る営み。人材育成も大切にしていることは同じ。保育の本質を理解しようとすれば、人材育成の答えは出るはず。
- ・玉川学園幼稚部部長だった協恵先生の言葉「子どもがいてほしいと思うような先生になれ」子どもが「いてほしい」と思う先生とは、「いつも笑顔の人」「いろんなことを面白がっている人」「子どものやりたいことを応援してくれる人」「安心できる人、居心地のいい人」園長・主任は保育者にとって「いてほしい」人ですか。



- ・大人の「させる」働きかけが子どもを「育てる」ことなのか、「あれしなさい、これしなさい」では、子どもは考えなくなる。同じように、園長・主任の「させる」働きかけが保育者を育てることなのか。自分で考えて行動できるように少しだけやって見せたり、できたことに「ありがとう」「良かったよ」と伝えることを繰り返す。
- ・最近、保育室に行きましたか。保育者と対話していますか。各クラスを回って、どうしてこうなったのか(肯定的に)聞いてみる。提案やアイデアが過剰だったり、伝わらなかったり(することもあるが)、保育者が試行錯誤していく中で、子どもとの関係性を理解しようとしているのではないか。



- ・対話的学び…「ともに学び合う仲間」保育者同士、主任と保育者、園長と主任などあるが、保護者とも学び合う。園から情報を発信する。
  - ・保護者に対する見える化の効果(ドキュメンタリー型)として、具体的に理解できる。会話が増える。(対保育所・対子ども)保護者が遊びを面白がるようになる。保護者が協力的になる。クレームも減るかも。(クレームは見えない、分からないなど不安から起こることがある) 作っている保育者の質の向上に繋がる。
- ・環境が学び…「保育環境から学び合う」園内にいろいろな学びがあるといい。園の中で刺激し合えるといい。真似をしない、しかし真似から学ぶこともある。園内研修で、3名くらいで写真を撮っておくことで話しやすくなる。
- ・業務負担軽減…「自分の園の今の課題…」ICTの活用や保育補助者の活用など。
  - 全体の職員会議を止める。学年ごとなど4名だと話ができる。事務連絡はICTで行うなど。本来の保育の仕事に注力できるよう、業務の内容や役割分担、保育士等の働き方といった職場のあり方を見直し、改善することに意味がある。

※東一の江幼稚園がやってきたこと…行事をやめること

- ・行事や活動の精選(精選≒業務負担軽減)
  - 行事や活動が多い、そのねらいが不明確…保育者とその準備に「追われる」→保育者の疲弊感が強まる→子どもは受け身になる(保育士がどんどん声掛ける)→保護者は喜ぶ
- ・「この行事のねらいは何ですか」…「毎年やっていることだから」「保護者が楽しみにしていることだから、減らせない」これは、正しいのか。やめることは、体力がいる。保育者はプロ、止めることの意味を伝えていく。保護者はプロではない。

・子育てにとって感動は大事、でも大人が感動する為に子どもにいろいろさせるのはおかしい。「立った、歩いた、走った、パズルができた…」日常生活の中で感動できるようなポイントを見つけていく。

幼稚園教育要綱に、「行事の指導に当たっては、(中略)幼児の負担にならないようにすること」と書いてある。

#### ◎人材育成と採用…保育の質の向上のヒントがある

・実習生に「就職する園を選ぶときに重視することは何ですか？」のアンケート

「子どもの気持ちを汲み取った保育をしていた」「遊び中心の保育で、環境構成が良かった

「ミーティングで意見交換が上下関係で関係なくできる環境」「保育観に根拠があることを理解できた」「園長先生や先生方の人柄や園の雰囲気が素敵だった」

「保育者が優しくかった。自分の課題点をしっかりと教えて頂いた」「先生の指示が多い」「園長先生が保育者を干渉し過ぎているような感じ、決められている保育をしている感じ」「実習生の前でも保育者同士の悪口がひどかった」「保育者、園長の視線が痛かった、優しいようで優しくなかった」

・園長・主任の雰囲気がその園を左右する。



#### 【感想】

保育≒人材育成である。保育者一人ひとりがゆとりある保育を行う為に、保育室に行って「今のよかったよ」と声をかけて安心感を持たせたり、対話することで意見の言いやすい聞きやすい環境を作ったりなど、園の雰囲気作りを大切にしたいと思った。また、保育者にとって「いてほしい人」思われるような主任を目指したい。行事や活動の見直しなど業務負担軽減は今後の課題であるが、保育者が本来の注力できるような環境を作っていきたいと思う。

(文責:神崎市立ちよだ保育園 千住典子)