

# 佐 賀 県 保 育 会

## 第 6 1 回 佐賀県保育事業研究大会

と き 令和5年5月13日（土）

と ころ 武雄市文化会館

主 催 佐賀県保育会

### 開会式 13:00～13:50

開会式は、武雄市文化会館を会場に 368 名、オンライン 134 名、合わせて 502 名の参加者が集い、実施いたしました。



(開会式)



(会長挨拶)



(表彰状の授与)

講演 14:00～15:30

演題 『環境を創造し園生活を豊かにするために－「園児が心を寄せる環境構成」から考える』

講師 大澤 洋美 氏

(東京成徳短期大学 幼児教育科 教授)



講師の大澤洋美先生は、現在養成校で保育者を養成する立場であるが、これまで約30年間自身も保育現場で保育者として勤務されていた。先生自身が新人、中堅、管理職、それぞれの立場で経験された保育実践について実体験を交えてお話しされた。複数の園で園長としても勤務されていたこともあり、園運営についてもお話しをされた。

保育実践については、乳幼児の教育・保育は生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであり、乳幼児期の特性を踏まえ環境を通して行うことが大切である。幼児教育での環境は、子どもを取り巻くすべてを指し、物的環境、人的環境、自然現象を含む自然環境、時間や空間、その場の状況の雰囲気なども含まれる。一人ひとりの子どもが、それぞれの興味関心、自分の力を存分に使いながら環境に関わり、それに応じて環境からの応答を受け取るという相互作用を繰り返しながら一人ひとりの可能性が開かれ、生きる力の基礎が育まれていく。私たち保育者は子供の成長に大切な「豊かな環境をつくる」ことが大切である、とのお話をされた。

園長としての経験から、保育者の悩みについてもお話しをされた。保育者として働いていく中で、誰でも壁にぶつかることがある。例えば、憧れの先輩と私とは違うこと、先輩のようにはなれないことに気づいたりもする。このようなとき、絶望で終わらずに「いろいろな保育がある、いろいろな人がいる、私のような人でもいい」と思えるのが大切ではないだろうか。園の中だけで色々悩むのではなく、園の外での出会いも大切にしてほしい。

例えば、研究者の先生方との出会い。そこに集う保育者たちとの出会い。専門性に惹かれて話を聞くうちに、「保育の世界が広がるおもしろさ」を知り、楽しめる保育者になっていったように思う。外の世界には、こうした思いがけない出会いが多々あり、自分の固定概念を崩し、世界を広げてくれる。園の中と外、どちらにも出会いがあり、両方にあると、保育者人生はよりしなやかな道になるのではないだろうか。もちろん、家族との時間や趣味の時間を大切にしてほしい。

以上のような内容で、実体験を交えながら、私たち保育者にエールを送っていただいた。

(文責：佐賀県保育会 事務局次長 藤谷 信)

分科会① 15:45～17:00 (参加者 計 397名 集合 286名・オンライン 111名)

演題 『創造性豊かな保育者になるために－「園児が心を寄せる環境構成」から考える－』

講師 大澤 洋美 氏

(東京成徳短期大学 幼児教育科 教授)



内閣府・文部科学省・厚生労働省に公式資料である『園児が心を寄せる環境構成』をもとに、保育者が「環境を通じた教育及び保育」を実践するにあたり、Q&A形式というわかりやすいかたちでその具体的な視点や方法についてご講演いただいた。

環境を構成するという事は、さまざまな環境条件を相互に関連させながら、園児が主体的に活動を行い、発達に必要な体験をすることができる状況をつくることである。そのためにはまず園児を受け止め理解し、信頼関係を築くことで生まれる安心感が基盤となっていく。

園児の自発的な活動としての「遊び」は、乳幼児期特有の「学び」である。ひとりひとりの発達の特性を十分に認め、遊びを通して指導していくことが重要であり、体験がその園児ひとりひとりにとってどのようなものかを考えるという視点を持つことが必要である。

主体的な活動指導とは園児になにかを押し付けるのではなく、環境の中で園児の自発的な活動が意味のある体験となるよう、園生活をコーディネートすることである。

環境を構成する上で意図をもつことが重要であるが、園児の周りに存在する様々なものが、「教材」として価値を持つ可能性があり、意味のあるものとなるためには、園児の興味関心を捉え準備をすることが大切である。

そして園児がどのような体験をするのかを考え、保育者自身も環境の一部であるということを忘れず、意図をもって環境を用意しながら、園児と一緒に楽しむことが大切な役割である。園児の視点から自由感あふれる教育及び保育であることが望ましいといえる。

## 感想

環境を通して行う教育及び保育という大きなテーマを、具体的な保育者の視点や実際の手法などに落とし込むことで、沢山のヒントを得ることができた。

活動の展開、状況の変化を目の前にいる子どもと一緒に楽しんでいける環境、子どもが自発的に楽しみ試行錯誤できる環境づくりを実践し、今日の保育の上に明日の保育が楽しくなるような教育及び保育を実践していきたいという意欲を感じることができた。

(文責：遊学舎武雄こども園 佐藤 由美)

分科会② 15:45～17:00 (参加者 計 105 名 集合 82 名・オンライン 23 名)

演題 『働きやすい職場づくりと人材育成について』

講師 矢藤 誠慈郎 氏

(和洋女子大学 こども発達学科 教授)



## 1, 人材育成の技法

参考資料として永井則子著者『パット見てわかる・チームで支える新プリセプター読本』のチェックリストという方法について述べられた。チェックしても反省しないのではなく、行動や方法を変えていくようにし、こうあるべきという規範論ではなく現実論で育成すること、性格の問題や育たない側のせいにせず、こちらがどう工夫するかを考えて育成していくことが大切とのことである。

## 2, 人材育成の原理

教育・人材育成として、物事をよりよくしていく人に育つように、質の向上やリスクの低減を図っていくことが大切であると述べられた。支配されると他律的な人に育ったり、質が低下したり、リスクの増大につながる。また、以前からやってるから、理由がわからない、腑に落ちてやってはいけないなどは負担になってしまうとのことである。

### 3, 人材育成のためのコミュニケーション

謙虚な問いかけは、①自分から一方的に話すのを控える、②「謙虚に問いかける」という姿勢を学び、相手をもって質問するよう心掛ける、③傾聴し、相手を認める努力をする。いいところを見つけて褒めたり、いいことということ伝えてあげることが大切であると述べられた。相手を誘導したり、優等生的な回答を期待していると感じさせてしまうと求める情報は得られないので、何に困っているのかを一緒に考えステップを踏んで一つずつ解決していくようにするのが良いとのことである。

### 4, 研修のあり方

保育所保育指針 第5章 職員の資質の向上 3 職員の研修等 (1) 職場における研修について述べられた。日々、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であるため、園内研修が大切になってくる。みんながちょっとずつ上がっていくような研修や、子どもの様子を出し合っていくことでチームワークや共通理解ができていくということである。

### 5, 園内研修の考え方

楽しく取り組み没頭できる工夫をする、ポジティブな面に向ける、行動変容を促す(試行錯誤を推奨する)、指針・要領をガイドとして活用する、負担を少なくし、継続するための工夫をする、全員参加の工夫をする、完成を目指すよりも変化に開かれた組織にする、時間を工夫する(時間がないを言い訳にしない)、できない理由を探すより少しでも進める工夫をする(100%を目指さない)、特定の技法に凝り固まらず組織の進化や内容に合わせた技法を駆使すると述べられた。協調性のみを求めずに、いろいろな見方や考え方が出せるようにしたり、子どもの姿(育てているところ)を出して10の姿では範囲が大きすぎるので指針の何番にあてはまるのかを書いていくようにする。そうすることで保育観が緩やかに統合されていき、子どもの見え方が変わっていく。しんどいものは続かないし、言われたことをやっているのでは変わらないし、成長しない。パートの先生もチームの一員として参加してもらうことで、常に変化や向上が見られるようになる。もっと話したいと思うくらいの短時間で園内研修を続けていくことで、クラス内が世間話よりも子どもの話(姿)を常にするようになるとのことである。

園内研修の展開例として、子どものほっこりした場面やすごいと思った場面について話すことで、子どものポジティブな姿を探す訓練になるということである。

### 6, 公開保育の展開例

普段通りの保育を公開する、資料は簡潔に留める、見つけ出した良い点を出し合うようにすると述べられた。見つけ出すことで気付きが増え、変化が促されるとのことである。

## 7, 人が育つコミュニケーションのルール

園内研修などの限定された場面において対話のための約束事を定めると、その場が充実することで他の時間や園全体に波及する（同僚性の広がり）と述べられた。対話的な学びのための約束事の例として、笑顔、アイコンタクト、うなずく、身を乗り出す、否定しない（言語的にも非言語的にも）、問いかける（答の探求）、穏やかな声や言葉や態度があるということである。

## 8, 労務管理の重要性

労働時間への配慮、休憩時間の確保、持ち帰り仕事縮減のためのタイムマネジメントについて述べられた。種々の休暇等の取得を促進し、ミドルリーダーが率先して休んだり早く帰れるようにし、他の人がとりやすくすることが大切とのことである。

## 感想

園内研修について、具体的な内容でとてもわかりやすく、すぐ実践してみようと思いました。「時間がない」を言い訳にしない、5分でもいい、やるかやらないかが大事、という言葉が印象的でした。日々を追われ、なかなかできていないのが現状ですが、保育観が統合できていくように、時間を工夫しながら、少しでも進める工夫をしていきたいと思います。

（文責：立野川内保育園 主任保育士 吉永 千晶）