

『令和6年度 リーダー研修会』報告書

- 【期 日】 令和6年11月29日
【会 場】 ロイヤルチェスター佐賀
【主 催】 佐賀県保育会
【参加者数】 103名 (集合 47名 オンライン 56名)
【内 容】 研修1 12:30~16:30
「保育専門職の仕事のやりがいとキャリア形成」
講師 北野 幸子 氏



(神戸大学大学院 人間発達環境学研究科人間発達専攻 教授)

○教育保育観の転換

- ・育ちの均一化への系統の脱却
→誕生から人権がある、一人ひとりを大切に (子どもの安心、情緒の安定)
遅れや不足を探す (減算) のではなく、育ちや学びの積み重ねを加算で
- ・準備教育、前倒し教育、早期教育からの脱却
→読み書きや技能ではなく、五感を敏感に使った実体験を
不思議・やってみたい・楽しそう→自分の好きなことを発揮できる
- ・個別最適化教育へ
同時目標・めあてではなく、一人ひとりの子どもを育む保育者の工夫
(子ども理解を深める)
 - ・指示、命令、禁止、制限より、疑問、提案、誘いを
 - ・結果よりプロセスを
 - ・生活経験、自然体験、五感を活用したリアルな体験を
- ・協働的学び
一人ひとりの尊重あつての共主性、互惠性のある連携協働
→個を大事にする→自尊感情が培われる→他への関心・尊重

○実現したい乳幼児のウェルビーイング

変化の時代 (国際化、情報化、人工知能化)・予測不能な時代 (災害、感染症蔓延、殺戮、暗殺)



自己犠牲ではなく、**保育者のウェルビーイング**を

○保育専門職への期待

- ・心の「芯」を育む→誰かに言われた知識を習得するのではなく、自分で考え決める人間らしい力を培う
- ・自尊感情、自己効力感を育む
(0・1歳児の愛着形成の際の全面的な受容と共有で育まれる)
- ・個別最適化教育：個々の好きなこと、得意なことの伸長



保育者の心の「平穏」、働きやすい環境、個性の伸長、自己実現を
→人的環境が大切！ 幸せな先生→子どもたちも幸せ

○やりがいのある仕事の落とし穴

- ・自己評価の低さ
(キャリアを積んだ人の方が不安点・問題点・課題で悩む傾向にある)
- ・マニュアル化できない困難さ
(子ども一人ひとり違うため、こうという正解がない)
- ・自らの責任で判断を下さなければならない厳しさ
- ・子どものために頑張り過ぎ疲弊してしまう危険 (持ち帰っての仕事等)
- ・他の同僚への要求や期待が高くなりすぎる傾向
(ヤングキャリアには過度な期待はせず、スモールステップで支援)



○全米乳幼児教育協会 (NAEYC) の理念：本質的価値 (Core Values)

- ・幼児期を生涯における独自で価値の高い時期として評価する
- ・われわれの仕事子どもたちの発達と学びに関する知識を基盤としておこなう
- ・子どもと家庭の絆を大切に、その支援をおこなう
- ・家庭、文化、地域、社会的な文脈においてこそ子どもをよりよく理解できるということを認識する
- ・一人ひとりの尊厳、価値、独自性を尊重する
(子ども、家族の成員、そして同僚の一人ひとりの)
- ・子ども、家庭、同僚それぞれが違い多様であることを尊重する
- ・信頼と尊厳を前提とした人間関係において、子どもたちも大人たちもそれぞれが、その可能性を最大限発揮されることを認識する
(得意なことを発揮→やりがい)

○私たちが大切にしたいこと

保育専門職 (誕生から育ちを支える人権擁護の立場と仕事) としての
プライド、自負と誇りを大切に

○各種チェックリストは、時には、逆活用する

園内研修等で真逆かかわりの具体例をあげてみる

例)「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト
～「子どもを尊重する保育」のために～

1. 子ども一人ひとりの人格を尊重しないかかわり

→個性を大切に思い、配慮し、個々を尊重できたと思えるかかわり



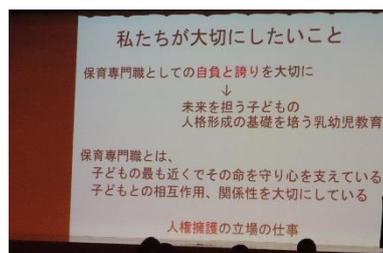
悪いもの探しではなく、肯定的・好事例を考える



人の好事例が自分の中に入ってくる（引き出しに）→とっさの行動に出る



ポジティブな結果に・チームとしての実践力の向上



○こどもまんなか社会をめざして：ウェルビーイングの実現をめざして

- ・こども家庭庁の創設
- ・こどもも、大人も（保護者も、保育者も）幸せな社会を
- ・こどもにかかわる、一体的支援の推進

○幼児教育の役割と機能について、幼児教育の現状と課題について、職員間 共通認識を醸成する

- ・保育の独自性
- ・家庭保育との違い：集団教育の醍醐味
- ・小学校以降の教育主義教育との違い＝経験主義教育
- ・地域、社会の現状

○何よりもまず、子どもが幸せかを考える

- ・日本の特徴：医療、保健、衛生、治安・安全の分野は良いが、
人間関係（いじめ問題等）に課題→心の命を守る

○社会情動的力（非認知的能力）の育成を乳幼児期に

30・40代でも残るものである

○子どもの幸せにつながる、保育者の幸せ、やりがい、成長

(働き続けたい職場の同僚・先輩・主任・園長)

1. 目標となる憧れの存在がいる
2. 自分を理解（共感）してくれる人がある→居心地の良さ
3. 自分は期待（過度ではない）されている
4. 一貫性、説得力、信念が感じられる

○グループワーク

主体的な遊びや活動の援助についてなどを、個人ワーク後内容の共有

○楽しい職場作り、人間関係づくりのために

- ① 困難、試行錯誤、悩みがあっても、大変でも、充実感が感じられるように、言葉をかけあう（自分に嘘をつかない）
- ② 受動的な姿（見守る）だけを期待するのではなく、能動的な姿（自分を発揮したり、創造したり）を期待しあう（お互いに）
- ③ 対話では、みとり・振り返り（過去）中心ではなく、見通し、期待、創造、夢（未来）が表出できるように
- ④ 可愛い、面白い（情意、感情）のみに目を向けるのではなく、環境再構成、創意工夫（行為）への気づきを伝え合う（プロとしての専門性）
- ⑤ 予測どおり（完成度、想定内）を期待するのではなく、予想以上（臨機応変さ、想定外）を認め合う

【感想】

日々の保育や同僚との人間関係など悩みは尽きませんが、北野先生の話聞き、専門職としての自負と誇りを持ち、一人ひとりを大切に、子どもも大人も安心できる居場所作りをして行きたいです。

(文責：みどり園 竹下友紀美)