

はばたくなら ⑦

こども園における職員の連携・協働について ～園児の主体性を尊重した 保育を実践できる人材育成～

取組について

■生駒市で初めての幼保連携型こども園として開園し、園を運営していく中で、環境の変化や大規模園としての課題が多くあり、試行錯誤しながら教育・保育を進めてきた。特に一人一人の子どもが安心して生活をする為に、職員間の情報共有や意見交換を行う時間の確保、1号・2号認定児の園生活の仕方の違いへの細やかな配慮が必要であった。そのことを踏まえ、職員間の意思疎通や情報共有をどのように進めていくかを最優先の課題としてきた。園の実態として幼稚園・保育所という全く違う環境で保育をしてきた職員には、それぞれ今まで実践してきたことや慣習となっていることがあり、それらのことを踏まえた上で、職員が同じ目標に向かって子ども達を育てていくにはどのような考え方が大切なのか、59名の職員がどう理解し合っていくのが課題であった。

取組を通して

○幼稚園・保育所が今まで大切にしてきた文化や歴史がある中で、共に保育を進めていく為には、保育教諭がお互いどのように理解し合い、何を大切に思ってきたか、その人となりを知ることが必要であり、本音で話し合えることが子どもや同僚との信頼関係の構築につながり、チームとして1番大切である。時には保育実践からの視点ではなく、「一人の人」として仲間をとらえると、多様性に富んでいるからこそ面白さがある。その人らしさや豊かな人間性を仲間と共有することで、もっと保育も豊かになるのではないかと考える。幼稚園・保育所に関わらず否定されず肯定的に受け止めてもらえる環境は、若い職員も発言しやすく、そのことが園内研修を活性化させる大きな要因となる。人権が位置づいた園づくりを保育教諭一人一人が課題意識を持ち、主体的に取り組むのはもちろんの事、組織的に取り組むための体制づくり、その為に職員のつながりを深めていきたいと考える。

○職員の年齢、キャリア、生活経験は違っても、職員同士が何でも話し合える良好な人間関係が、不適切な保育への対応にもつながり、こども園としての保育を充実させていくことに繋がる。

-園の状況-

～保育士・幼稚園教諭の思い・不安感～

〔平成24年から6年間にわたっての幼稚園・保育所の人事交流
しかし交流したメンバーばかりが着任したわけではない〕

・幼稚園教諭…勤務体制の変化（シフト制）
複数担任制、土曜出勤

・保育士…乳児の生活環境の変化
昼寝時間の確保



～開園してからの気付き～

・認定をとっていないゆえの職員の制度の違い
研修制度、加入共済の違い、担任できる年齢の制限（幼3～5歳・保0～5歳）
事務仕事の重複

◎研究の意義と目的

- ・幼稚園、保育所ということだけにこだわらず、子どもの主体性を実践できる人材の育成
- ・多様化する保育・教育ニーズに対応するには職員が一体となりチームとして保育に当たる
- ・職員がその重要性を理解し、共通理解と協働性、また子どもをサポートできるスキルの向上を目指す
- ・色々な研修を通して、全ての子どもが幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を育むことができる保育教諭を目指して人材育成に取り組む

◎子ども一人一人を尊重する保育のために

～私たちが大切にしてきたこと、大切にしたいこと～

* 0歳児 〈安心感と信頼関係の構築〉

- ・安心して生活ができるよう、子どものありのままの姿を受け止め、愛着関係を築き、一人一人の子どもの個性を大切に关わる
- ・子どもが表情やしぐさで自分の気持ちを伝えようとしていることに対し、丁寧に寄り添う事を大切にする

* 1歳児 〈自己表現のサポート〉

- ・安心して過ごすことができるような環境づくりと生活と遊びの設定をする
- ・子どもたちの気持ち（表現）を受け止め、共感することで安心して自分の思いを出せるようにしていく
- ・子どもが自分の気持ちを伝えようとしている場面によりそう

* 2歳児 〈自立心の育成〉

- ・「自分でやりたい」という気持ちを尊重する
- ・感情や思いを自分なりに伝える姿をありのまま受け止める

* 3歳児 〈自己肯定感の構築〉

- ・友達とのやり取りの中で仲立ちとなり、関わり方をサポートする
- ・子どもの思いに共感し、自分の思いを表現できるようにする

* 4歳児 〈自己肯定感と協調性の育成〉

- ・自発的な活動の時間を十分確保する
- ・子ども同士を繋げる
- ・問題解決のサポートをする

* 5歳児 〈主体性と責任感の育成〉

- ・自己主張の尊重・自分の思いをのびのび表現できるようにする
- ・自分自身の気持ちを理解し、集団の中での役割を認識し、達成感を味わえるようにする

◎分かり合える人間関係の構築

* 研修の考え方

- ・人材育成を進めていくにあたって、目指す保育者の姿を明らかにする
(全ての子どもが幼児期の終わりまでに育って欲しい姿を育むことができる保育者を
目指す)
- ・風通しの良い人間関係、困ったことが言い合える人間関係作り
(自分のことを知ってもらう…偏愛マップの作成)
- ・職員交流の機会
(子ども達のことを話し合える時間をもつ夕礼での共通理解・情報共有)
- ・園内保育研修の実施の方法…保育者の資質向上、保育内容の充実
(全員が意見を言い合える少人数グループでの創発型会議)
- ・ミドルリーダーの育成
- ・職場内研修…職員の得意なことを講師となって研修する夏期講習会
リズム講習、パワーポイント作成法、ピアノ、ペーパークラフト、ヨガ、阿波踊り
(職員の意外な特技を知る機会)

* 職員間の連携

コミュニケーションスキルの向上の為の取り組み

* 人権を意識した教育保育の実践「園内人権研修」

全国保育士会の「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」を南こども園の実態に合うよう作成し、全職員が6グループに分かれ研修を実施する。職員の何気ない言葉や言動が子どもの権利を侵害していないか、グループで話し合い自分を振り返る時間をもつ

* 「SOS」を発信し、チームで助け合える職員集団

※実践事例参照

実践事例① “My 偏愛マップ”

自分を知ることできて、初めて他者を理解できることを目的

私ってこんな人です。
よろしくおねがい
します！



「自分の好きなもの、好きなこと
だけを書く自己紹介カード」
好きな食べ物・場所・歌
推しているアイドル など…



職員室に掲示し、意外な趣味や好きなことを知り、話の
きっかけ・共通の話題を見つけるしかけ作り

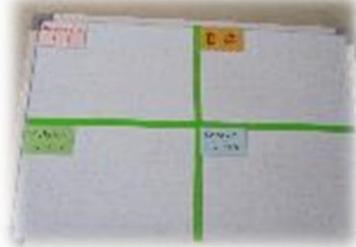


職員同士のコミュニケーションに

実践事例② 子どもの発達・理解についての研修

主体性を尊重した保育を実践できる人材育成のために

～ “ジョハリの窓を使った” 少人数での『創発型会議』～



- ・ 保育を実践する中でよかった点、問題となる点、なぜ
そうなったかを順序立てて考える→目標となる方向性
を学び合う
- ・ 保育の内容や場면을 “幼児期の終わりまでに育て
ほしい姿” のどの部分にあてはまるか考察



- ・ 若い保育教諭も意見が出しやすい
- ・ 中堅職員が会議の進行を交代で
することにより、ミドルリー
ダーの育成につながる

実践事例③ 観察力と共感力を養うための研修



子どもの姿を具体的に捉えるために遊びの様子を写真
に撮り、保育の中の1場面や子どもの姿を切り取って、
“この時子どもはどんな気持ちだったか” を写真に吹
き出しを付けてコメントを考える。
その時の子どもの思いや経験について整理し、遊びの
記録に。



保育教諭自身の子どもの見方
や保育観の振り返り



観察技術と子ども理解を学ぶ

実践事例④ コミュニケーションスキルと ファシリテーションスキルを高めるための自主研修



《毎年職員の中で得意なことを講師として
教え合う自主研修》

研修で覚えてきたリズム遊びや、学生時代に覚えた阿波踊り、特技のピアノ、フラワーアレンジメント、パーパークイリング…など



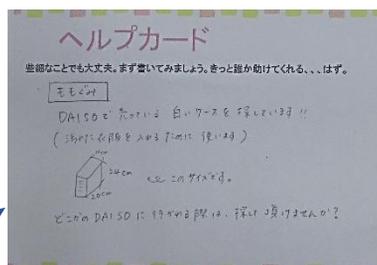
- ・職員同士の交流
- ・会をどのように進めるか、どうすれば人にわかるように話せるか、実際に経験する中で対応する力を付ける

実践事例⑤ 問題解決力と協働

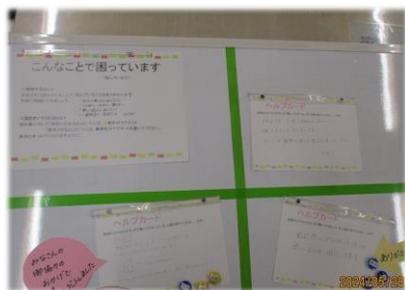
～ “こんなことで困っていますボード” の活用～

来月歌う曲の簡単な伴奏を
教えてください

段ボールをまっすぐ切れる人
はいませんか



困りごとに対して、“話を
聞くよ・解決できるよ”
という人が、名前を張り付
ける



- ・職員同士の関わりのきっかけと、問題解決の糸口を見つけることで、1人で悩むことのない環境づくりと、人と人をつなぐしかけ作り
- ・チームで子どもを支えていく保育教諭同士が協力し合い、サポートし合い1人で悩まずみんな考え合う習慣を付ける

実践事例⑥ 保育の専門性と自己決定支援スキルの向上

～ 「セルフチェックシート」を使用した研修～



職員の何気ない言葉や言動が子ども
の権利ややる気を侵害してない
かグループで話し合う



- ・普段の自分を振り返る
- ・保育の中の悩み事をみんなで考える

～セルフチェックシートを使用した研修を通して～

やっているつもりでも後になつたらもっとできたのではと思うことがある。

保育の中で意識しているつもりでの保育教諭としての配慮だが、改めてリストを見ると、本当にできているのかを考えさせられた。

日々の活動や子どもの姿の振り返りはするが、なかなか子どもとの関わり方を振り返る機会は持てていなかったなので、改めて考える良い時間になった。

目の前のことで手いっぱいになって、なかなか余裕をもってできていないと感じることがある。

職員の気付き

自分の課題だけでなく学年の先生方が抱える課題が見え、職員間の相互理解につながると感じた。

「まってて」「あとで」とつい言ってしまっていると改めて感じた。

終わりに...

《成果》

- ・職員同士が密にコミュニケーションをとり、情報や経験を共有することでチームとしての連携を強化し、子ども一人一人に対する対応が一貫し、適切なサポートができるようになった。
- ・職員が互いに支え合い専門知識やスキルを共有する文化を作っていくことが園全体の質の向上につながる。
- ・職員研修や定期的な振り返り、評価を通じて各職員の成長を支援する仕組みを整えることができ、これにより職員一人一人が主体的に学び続け、園全体が協働のもとで発展していくことができる。

《課題》

- ・人権が位置づいた園づくりを保育教諭一人一人が課題意識を持ち、主体的に取り組むのはもちろんの事、組織的に取り組むための体制づくり、その為に職員のつながりを深めていきたいと考える。日頃から子ども達について率直に話し合える場を作り、共に取り組んでいく時間が持てる組織へ。
- ・働く条件や制度の違い、今後、人事異動で入れ替わりがあったとしても、あきらめずに繰り返し伝えていくこと。そして職員が協働しこども園の特性を生かした就学前教育・保育の充実と、全ての乳幼児の健やかな育ちを実現していくために、子どもを権利の主体と捉え、大切に育てていくことができる人材を今後も育てていきたいと思う。