



ごあいさつ

保育士部会 部会長 木野下 睦 (邑智郡保育研究会 高原保育園)

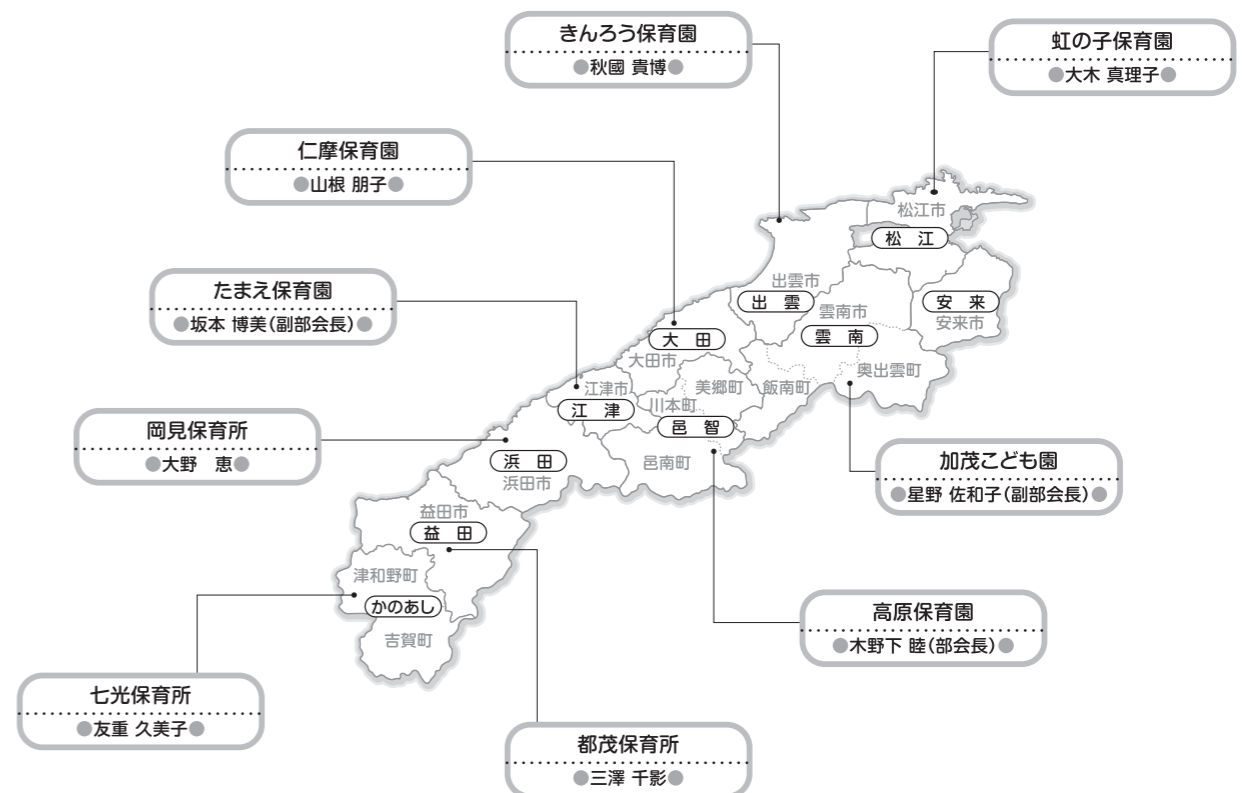
この度4月の改選におきまして保育士部会長という役を引き受けることとなりました。島根県保育協議会の会員となって30年以上たち保育も大幅に変わってきました。日々戸惑うことばかりではありますがすべての子ども達が笑顔で成長していくために、主役は子ども達を基本に、取り巻く私たちが手を取り合い皆様方と一緒に仕事をさせていただきたいと思っています。

さて6ヶ月が過ぎようとしていますが、まだ何もわからないまま会議に出席させていただいています。

今までの県保協の組織や運営方針、子ども子育て支援新制度を始めとして少しずつ理解を深め、会員の一員として働くことができればいいなと思っています。

会長を始め、諸先生方、事務局の皆様とのご縁がありましたことに感謝を申しあげ、このご縁を大切にしていきたいと思ひます。皆様のご協力、ご指導を賜りながら長年保育園で培いました経験を生かし、島根県保育協議会のお役にたてるようにしたいと思ひます。どうぞよろしくお願いいたします。

●保育士部会メンバー紹介



主任保育士・主幹保育教諭研修会から

平成29年6月19日(月)、出雲市 パルメイト出雲にて「主任保育士・主幹保育教諭研修会」を開催しました。午前は講義を聞き、午後は演習を行い、一日たっぷり研修をしました。

講義

「組織で学び合う“チーム保育”の構想」

講師：子どもと言葉研究会代表 元立教女学院短期大学教授 今井 和子 氏

講師紹介



・子どもと言葉研究会代表 ・元立教女学院短期大学教授
23年間、東京、川崎市で公立保育士として勤務され、「子どもと言葉」「自我の育ち」「質の高い乳児保育の実践と子育て支援」を柱とした実践研究を積み重ねてこられた。保育園退職後、大学非常勤講師、大学教授、保育園園長としてご活躍後、現在は全国各地で保育者研修を行ってられる。
《主な著書》「遊びこそ豊かな学び」「子どもとことばの世界」「主任保育士・副園長・リーダーに求められる役割と実践的スキル」 他多数

今井和子先生にお話を聞きました

昼休憩時、昼食を食べながら、熱い思いをお話してくださった今井先生。パワフルに保育園への情熱を感じるお話をたくさんしてくださいました。その中の一部を紹介します。

♥子どもを知ることは自分を知ること、だから保育っておもしろい!

保育をする中で、いろいろな子どもを見ることが、自分を知ることにつながっていくと感じてきました。いろいろな子どもを見つめることを通して、自分を見つめることができ、さらに、自分の生き方が開けていきました。自分を知ることができるからこそ保育がおもしろく感じ、この仕事に魅力を感じてきました。

♥島根県の保育士の皆さんにメッセージをいただきました

今、保育士の皆さんには、たいへんな状況にあり、本当に厳しい時代を迎えていると思います。その中であって、自分が保育士になろうと思った原点を忘れないでください。自分がどうして保育者になろうと思ったのかを思い出すと、そこには本当の自分の求める願いがあるはず。その願いを思い出すと、たいへんな中でも、自分を磨いていこうとする気持ちがわき、子どもを愛おしく思う気持ちをもつことができます。初心に戻れるのが人間。たいへんで辛くてやめたくなくなってしまうこともあるかもしれないけれど、それを乗り越えていくと本物になっていきます。



概要

チーム保育とは何か・・・クラスのかべをなくし皆で保育する。保育指針の改定に伴って、より「保育の質」が問われています。職員集団が、相互に学びあい高めあえる意欲的なチームづくりが求められています。

保護者も共に目を配り、園と共同で援助の保育を行う。このことは、保護者も保育士も子どもたちのモデルになっている。支え合う大人同士の関係が、子どもたちに影響することを話していただきました。



主任の役割

1. 職員一人ひとりの援助者 → 『主任は全職員の担任』 相手の悩みに共感する。
2. 新人育成 → 保育者になるということは『共同体のメンバーになる』という事で、この共同体を皆が育て変化発展させていく責任をもつ。
3. 非正規職員とのかかわり → 園の方針を明確に伝える。
4. 学びあう土壌作り → クラスのリーダーが集まる「リーダー会」を定期的に設け、リーダーの役割について共通の理解をする。
5. 園内研修・職員会議の活性化 → 話し合いができる土壌作り・対話型園内研修（会議）。それぞれの立場を超えて、一人ひとりの皆が安心した雰囲気の中で率直な意見のやり取りができる。
6. 何を学びあうか → …カンファレンスとは…『会議』

演習

※研修の日はグループ討議をしてそれぞれ考えていく。

- ① 園内研修・職員会議の活性化 → 全職員が自己発揮（発言）できる土台作りが主任の仕事。聞く事は話す事より偉大な愛の証。
- ② 「子どもを観る目」を磨く → 例：DVD『しんちゃんの乱暴』より
・目で見えるものだけが真実ではない。すべての子どもを否定的に観ないで肯定的に観る。園全体の文化にしていく。
- ③ 園行事の考え方・振り返り → 行事の整理・分類・どのように取り組むか!!
- ④ 指導計画や日誌の点検 → 子どもの育ちを確認する
・保護者の見方、かかわりを吟味する
- ⑤ 安全保育とは → 怪我をさせない保育ではなく、自分で危険から身を守る力を身に付けさせる保育。
・小さな怪我や痛みを体験しながら学んでいくことが重要。
・リスクに挑戦できない子どもは逆境に弱い。
・保護者会等で説明し、経験の意図を伝える。



終わりに

主任の役割は大きく負担も多いが、チームで情報や役割を共有し、個々の意見や特性を生かしながら協力して進めて行く場を作ることが望ましい。

又、保育士や職員が安心して楽しく働けるような職場環境を作るためのパイプ役を担うことも大切な役割の一つである。先生の豊かな経験も交え、最後まで情熱あふれるお話しでした。

主任保育士・主幹保育教諭研修会 アンケート結果から

1 研修の中で、印象に残ったこと

- ・先生の熱意のあるお話にひきこまれた、元気とパワーをもらった。
- ・「主任は職員全員の担任」「主任は、園全体のリーダー」
学び合う職員集団、何でも話し合える職員、チーム保育が、園全体でいい保育ができることを感じた。
保育士を【育成する・支える・サポートする】ということは保育士を支えることでもあるし、子どもたちのためにもなるということを感じた。
- ・「伝わる力がつながる力」「ねらい=願い」「人と人をつなぐ潤滑油」宝物の言葉です。
- ・「見る」と「観る」や「怒る」と「叱る」の意味の違いをとて強く感じた。
- ・職員が働きやすい環境は、子どもにもよい環境になり園全体の安定した保育につながると感じた。
- ・主任は仏さまの気持ち（援助する相手には分からないがそっと背中を押したり、導いたりして自信につながっていけるように）になって保育を…。

2 主任という立場を見直し、今後実践していきたいこと

- ・自己肯定感（子どもも保育者も）、チーム保育、環境づくりを今一度見直したいと思う
- ・あいさつプラス一言（職員全員がいい気分になれるようにしていきたい。）
- ・「言葉をかける→心をかける」…常に相手に関心をよせていけるような主任になりたい。
- ・新入児が園に慣れるまでに心を配るように、新任保育士にも優しく対応し、ちょっとした挑戦も見守り、支えになる主任を目指したい。
- ・主任という立場を自覚し、前向きに、学び合う土壌づくりを大切にしていきたい。
- ・全職員が自己発揮できるような職場づくりをしていきたい。
- ・指導計画や日誌の点検視点を見直していきたい。
ex（週のねらいを具体化した内容か?）、（楽しむという言葉の多用ではないか?）
- ・日々の日誌確認に、少しでもコメントを残して、保育士に返したい。

3 今後の「主任保育士・主幹保育教諭研修」についての希望

【講師】

- ・今井和子氏（再度聞きたいという意見が圧倒的に多かったです。）
- ・尾木直樹氏 ・井桁容子氏 ・大日向雅美氏
- ・北村年子氏 ・近藤幹生氏 ・肥後功一氏
- ・障がい児保育専門の講師

【講演の内容・テーマ】

- ・今井氏の講演の続きを学びたい
- ・保育所保育指針（改定）について ・自己肯定感の育て方について
- ・人材育成について（新任保育士の育成、園長・事務長等、上司との関係性）
- ・主任のスキルアップ研修 ・指導計画の基本ポイントについて
- ・発達障がい児についての見方、実際に障がい児を育てておられる方のお話

4 その他

- ・開始時間をもう少し早め、研修の時間を充実させてほしい。
- ・会場は、駅から近く良かったが駐車場が分かりにくかったので、遠方の方のためにも事前に地図等があると良かった。

人材育成ミーティング～保育者の交流広場～の報告

人材育成プロジェクトでは、7月に「人材育成ミーティング～チームビルディングの考え方を学んでみませんか」をチームビルディングの専門家を外部より招き、良いチームを作るためにはどうすれば良いのかを共に考えることを目的として研修会を開催しました。各グループ内でカードを使っての自己紹介から始まり、全員でアイデアを出し協力し合うゲームなどを行いました。形成期（チームとしてお互いを知り合う段階）から混乱期（対立や波乱が起きぶつかる段階）、規範期（チームとしてのルールや決まりができてくる段階）、達成期（チームとしての協力関係も成立している段階）までをチームとしての成り立ちを実体験を通して行うことにより、チームとして発達段階（タックマンモデル）を知ることができました。この研修は今回と12月の研修の2回を通して行われ、次回はより深まった内容を計画しています。

この人材育成プロジェクトの取り組みにおいて、保育者が保育にやりがいを感じられることや生き生きと保育に取り組めることを大きな目的としています。そのためにも、保育現場での保育者の悩み、リーダー的役割を担っておられる方の悩みや課題等、職場環境の改善は今後見直していかなければならないと思っています。国の示す処遇改善も大事な施策の一つであり島根県の保育界の明るい未来に期待するところではあります。初心を忘れることなく保育者になろうと思った時を思い出して情熱をもって今後も保育に取り組んでいこうと思います。

人材育成プロジェクトリーダー
山崎 央輝
(浜田 おぐに保育園)

