

第31次研究プロジェクト

研究紀要



令和7年3月

一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟教育研究所

巻頭言

理事長挨拶

教職員の方々が研修会から帰ってきて、「園長先生、きょうの研修会で園内研修について学んできました。そこで出た同僚性や語り合いというキーワードに基づいて園内研修をしたのですがどうしたらいいのでしょうか？」と問われる園長先生方もおられれば、「これからは造形や音楽の研修や園長主体の研修だけでなく、先生たちが主体となって園を活性化し教育の質を高める新しい研修を実施して欲しい」と園長先生から言われて、どう進めればよいか戸惑う先生方も少なくないと思います。

今回の紀要ではこうした悩みに対応できるよう、いくつかの事例をあげて分かりやすく解説されています。まずは事例を参考に園内研修を進めていただければいかがでしょうか。

また一方で、「園内研修には以前から取り組んでいるが、もう少し研修の価値を上げることはできないだろうか?」、「研修の手法がマンネリ化していて活性化が図れないが、発展させるにはどうしたらよいか?」といった悩みを抱えている先生方もおられると思います。そうした先生方にも、様々に研修手法があることや、研修の意義やあり方を再確認していただくことで、ステップアップしていただければと思います。

そして、研修を効果的に進めていくには、よきリーダーが必要になります。本書では「研修リーダーシップ」さらに組織開発へつながる議論へと進み、研修で学び続けていけるにはという課題にも取り組み、より深掘りした研究プロジェクトとなりました。

本書をご覧いただき、各園の先生方が、新たな、あるいは、一段ステップアップした園内研修を継続的に進められ、各園でより質の高い幼児教育につながることをご期待申し上げます。

末筆になりますが、毎回遠方より起こしいただき、ご指導・ご助言をいただきました名古屋市立大学の上田敏丈先生に心より感謝と御礼を申し上げます。また、教育研究所所長の岡部祐輝先生をはじめ、園務多忙の中第31次プロジェクトを進めてこられた諸先生方に感謝申し上げます。

(一社)大阪府私立幼稚園連盟 理事長 奥野 宏

所長挨拶

第31次プロジェクトは、令和5年度4月よりスタートしました。この時期は新型コロナウイルス感染症が2類から5類になる令和5年度5月を目前に控えた時期であり、各園が少しずつコロナ禍以前の保育や行事の在り方なども踏まえてコロナ禍での方法を再度模索する時期でもありました。そして研修についてもコロナ禍で一気に定着をしたオンライン研修だけではなく、徐々に対面で討議をする研修スタイルも再開される時期とも重なりました。

各園で行われる研修は、園外での研修と園内で行う研修などが存在し、各園の取り組み状況は様々ではありますが、その重要性は認識され、取り組みが進められていると考えます。しかし、受講者各自の学びをどのように園やチームに共有するか、学んだことをどのように園での日々の実践に活かすことができるかなどのは、日々の業務の慌ただしさもあり、多くの園で課題意識を持っていることが明らかになってきました。

第31次プロジェクトでは、参加したメンバーが各自、各園のそれぞれの現在位置から自園のつよみや課題を整理し、各園での研修企画までのプロセス、研修を行ったことによる変容などを、毎回の例会でメンバー間で語り合い、お互いに気づいたことなどを伝え合う中で、各園の実践を他園に開きつつ、各園の課題意識に向き合ってきました。本プロジェクトの最大の成果は、研修を企画したり参加したりする当事者の先生方が自ら計画し、参加し、そして振り返り次への方策を模索するサイクルを何回にもわたり継続して行ったところにあります。つまり、メンバーが研修等を通して感じた思い、考え、そして中には困難さなどリアルな声も踏まえて、研究成果をまとめているため、これから、チャレンジしようとする園にとっては、この研究の取り組み過程自体が大変参考になるものと考えています。本研究成果が子どもたちに質の高い教育・保育を行っていくための研修を支える一助となれば幸いです。

末筆になりますが、名古屋市立大学上田敏丈先生にはメンバーの思いに寄り添っていただき、次の一步を丁寧にご検討いただけたことに感謝申し上げます。そして、第31次プロジェクトメンバーの皆様、2年間最後までありがとうございました。

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟 教育研究所 所長 岡部 祐輝



巻頭言

第31次プロジェクトチーム参加者 ————— 1

第31次プロジェクト設立と活動の経緯 ————— 3

序章 背景と目的 ————— 5

第1章 研修をやっていこう ————— 9

第1節 研修をやっていこうフェーズについて ————— 11

第2節 研修をやっていこうフェーズ ————— 13

事例1-1 一年目の先生が自信を持てる保育を ————— 14

事例1-2 自分たちで考える園内研修 ————— 16

事例1-3 振り返りをやってみた ————— 19

事例1-4 明日の保育が楽しみになる
～教材研究から保育環境評価スケールへつながる園内研修の実践～ — 20

事例1-5 時間の効率化と先生の思いの発信、育ちの共有 ————— 22

第3節 考 察 ————— 24

第2章 研修の価値をあげていこう ————— 27

第1節 研修の価値をあげていこうフェーズについて ————— 29

第2節 研修の価値をあげていこうフェーズ ————— 31

事例2-1 トップの思いを現場に伝える研修 ————— 32

事例2-2 4月1日 キックオフ研修 ————— 33

事例2-3 研修チームの作成 ————— 35

事例2-4 園内ECEQ ————— 36

事例2-5 ワールドカフェスタイル・少人数で語り合う園内研修 ————— 38

第3節 考 察 ————— 40

| | |
|------------------------------|-----------|
| 第3章 研修リーダーシップをとっていこう | 43 |
| 第1節 研修リーダーシップをとっていこうフェーズについて | 45 |
| 第2節 研修リーダーシップを取っていこうフェーズ | 46 |
| 事例3-1 全職員で行う研修・各チームで行う研修 | 47 |
| 事例3-2 あたらしい園内研修 | 49 |
| 事例3-3 園長主体だった園内研修が、分散型に変化 | 51 |
| 第3節 考 察 | 54 |
| 第4章 研修で学び続けていこう | 59 |
| 第1節 研修で学び続けていこうについて | 61 |
| 第2節 研修で学び続けていこうフェーズ | 62 |
| 事例4-1 キックオフミーティング | 63 |
| 事例4-2 月の姿の語り合い会議 | 65 |
| 事例4-3 同僚性タイム | 67 |
| 事例4-4 乳児と幼児の職員間の連携会議 | 68 |
| 第3節 考 察 | 71 |
| 終 章 おわりに | 75 |



第31次プロジェクトチーム参加者

| | | |
|-----|-------|-------------------------------------|
| 講師 | 上田敏丈 | 名古屋市立大学 大学院人間文化研究科 |
| 参加者 | 今井明美 | 幼稚園型認定こども園 みくにひじり幼稚園 |
| | 加藤貴幸 | 幼保連携型認定こども園 熊野田幼稚園 |
| | 喜多條聡子 | 平和幼稚園 |
| | 木村弥生 | 大阪商業大学附属幼稚園 |
| | 楠田華子 | 幼稚園型認定こども園 念法幼稚園 |
| | 澤結香 | 幼保連携型認定こども園 関目聖マリア幼稚園 |
| | 塩塚ひとみ | 幼保連携型認定こども園 庄内こどもの杜幼稚園 |
| | 霜野こずえ | 幼稚園型認定こども園 光明台幼稚園 |
| | 染矢志保 | 幼保連携型認定こども園 光の園幼稚園 |
| | 長崎元気 | 幼保連携型認定こども園 みゆき西こども園 |
| | 濱本歩美 | 幼保連携型認定こども園 ひじり幼稚園・ひじり保育園 |
| | 藤本真知子 | 幼稚園型認定こども園 東豊中幼稚園 |
| | 堀季美 | 幼保連携型認定こども園 金田幼稚園 |
| | 吉岡美香 | 幼稚園型認定こども園 高槻双葉幼稚園 |
| | 吉田由紀子 | 白鳩幼稚園 |
| | 米田亜里沙 | 幼保連携型認定こども園 せんりひじり幼稚園・ひじりにじいろ保育園 |
| | 渡邊渚 | 幼稚園型認定こども園 朋来幼稚園 |

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟教育研究所 所長 岡部 祐輝
幼稚園型認定こども園 高槻双葉幼稚園

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟教育研究所 副所長 安達 かえで
幼保連携型認定こども園 せんりひじり幼稚園・ひじりにじいろ保育園

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟教育研究所 副所長 小池 聖子
幼保連携型認定こども園 光の園幼稚園

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟教育研究所 副所長 松田 惇生
幼稚園型認定こども園 とよなか文化幼稚園



第31次プロジェクトメンバー集合写真



第31次プロジェクト設立と活動の経緯

様々な社会状況の推移とともに、子どもの育ちにとって大切だと思われることが変化し、保育の在り方や方向性も変化してきました。一方、保育や行事を変化させていくことに難しさを感じている園も多くあると思います。時代の変化に合わせて保育の方向性を変えるためには、同僚性を育むことが大切ですが、そのためにはどのように園内研修を進めていけばいいのでしょうか。また、園内研修を実施したとしても、その学びが日々の保育に生かされるには、どのようにつなげていけばいいのでしょうか。その時リーダーやミドルリーダーはどのような役割を果たせばいいのでしょうか。

多くの疑問と課題を抱えながら、2年前、教育研究委員長、研究所メンバーと共に、名古屋市立大学教授の上田敏丈先生の研究室にお願いに伺いました。上田先生は、組織開発は園内研修によって進んでいくことを優しい口調で熱く語ってくださり、そこにはミドルリーダーの役割がカギになっていることも話してくださり、強い味方に出会えた思いで31次プロジェクトのご指導をお願いしました。

そして2023年4月「園内研修から始める組織開発」の31次プロジェクトがスタートしました。今回は「園内研修」のあり方を深めていくということもあり、研修を進めていく立場のミドルリーダーに参加を呼びかけ、20の園から参加者が集まり毎月1回の例会を2年間行いました。まず、各園で行っていた園内研修の取り組みを語り合うことから始まりました。そこには、それぞれの園が持つ悩みや課題があり、園によって園内研修のあり方や考え方が様々であることがわかりました。園内研修の内容や回数が毎年同じである園もあれば、必要性が生じたときに園内研修を企画する園もありました。園長が園内研修を主導する園もあれば、ミドルリーダーが主体になる園もありました。また、レクチャー型の研修が多い園もあれば、対話型の研修が主な園もありました。そこで、園内研修のやり方の似ている園同士が一つのグループになり、グループごとに研修のあり方を深めていきました。

グループとしては、

- ①研修をやっつけていこう
- ②研修の価値を上げていこう
- ③研修のリーダーシップをとっていこう
- ④研修で学び続けていこう

と、各園の園内研修の実態に合わせてグループに分かれて、進めていきました。

また、研究の成果をまとめ、以下の研修会にて発表をしました。

*2023年3月 大阪府幼稚園連盟研修大会（オンライン）にて研究成果を動画で配信

*2024年7月24日 近畿地区私立幼稚園教員研修大会にて発表とグループワーク



2年間にわたるプロジェクトを振り返ると、メンバー同士で各園の悩みや課題を共有し始め、研修方法について情報交換を行うことが多くありました。保育現場は多忙を極めるため、園内研修を実施すること自体が難しく感じる園も少なくありません。その中で、他園の方法を参考にしながら自園の在り方を見直す場面が多く見受けられました。また、自園の「強み」と「弱み・課題」の視点で見ることによって、「やってみたい園内研修」を主体的に実践へ繋げることができた園もあったのではないのでしょうか。

折に触れて上田先生がご紹介くださった、園内研修による組織変化の具体的なデータやプロセスが学びと刺激になり、自園の課題を研修に反映させる方法や、研修の人数、メンバー、時間帯などを工夫することも意識しながら園内研修を企画する園も増えてきました。また、上田先生はレクチャー型の研修よりも対話型の研修が組織開発に有効であるというデータも提示してくださり、この対話型研修が、保育者同士の同僚性を高める結果につながることを実感する園もありました。園内研修を企画するためにミドルリーダーたちで話し合うことが、園内研修の充実だけでなく、同僚性や組織の風通しや保育者の主体性にもつながっていることを感じたメンバーも多くいたのではないのでしょうか。また、園内研修が研修だけに終わらず、日々の保育につなげていくことが非常に大切であることに気づくことができました。

上田先生は、メンバーの園の現状や取り組みを穏やかな口調で共感してくださり、肯定的に見守ってくださり、メンバーは安心して自園の事例を出すことができました。毎回、名古屋から新幹線でお越しください、しかも名古屋のお土産もご持参ください、毎月1回のプロジェクトが学びになるだけでなく、楽しい時間となりました。また、Canvaでプレゼン資料を同時進行で作成する方法や、Googleでデータを共有しながら作業するなど上田先生より教えていただき、ICT化による作業の効率化をも学ぶことができました。

ここに、2年間ご指導いただいた上田先生に深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

最後に、31次プロジェクト研究に真摯に取り組まれたメンバーの皆様、メンバーを送り出してくださった各園の理事長・園長先生方に敬意を表しますとともに、この31次プロジェクトの研究成果が、大阪府私立幼稚園連盟の加盟園に還元され、多くの園の園内研修やミドルリーダーの役割、そして今後の園の組織運営の参考になれば幸いです。

(一社) 大阪府私立幼稚園連盟 教育研究所 副所長
31次プロジェクト担当 安達 かえで

31st Project

序章

Research bulletin

背景と目的

名古屋市立大学 上田敏丈



1. 研究の背景

「保育の質向上」とは、近年、多くの行政文書や論文において、枕詞のように登場する文言です。しかしながら、幼稚園（保育園でも、認定こども園でも）において、保育の質を向上する、ということはどういうことでしょうか。日々の保育を常に変えていくことでしょうか。だが、必ずしも変えなくてもよいものがあるようにも思えるかもしれません。では、どこから着手すべきなのでしょう。

このような「保育の質向上」という命題に対して、近年では、研修の実施が盛んに取り上げられています。実際、文部科学省の調査によると、「園が自主的に研修をした」割合は、89.7%と、その実施数は多くあります（文部科学省 2023）。しかしながら、園が自主的に行うことで、その参加のしやすさはあるものの、園内研修の時間を取ることが難しい、保育との関係で全員参加することが難しい、といった、園内研修を実施する上で共通する課題もあります。

これらの課題に対して、園長や主任がリーダーシップを発揮しつつ、園内研修での学びを起点として、自園での保育の取り組みを少しずつ改善していくことが求められるでしょう。この一連の取り組みを、「園内研修から始める組織開発」というテーマとして設定し、本プロジェクトである第31プロジェクトに参加して頂いた先生方と一緒に、研修を進めていくこととなりました。

2. 組織開発とは

幼稚園や保育所等は、当然ですが組織として機能しています。では組織とはどのようなものなのでしょうか。組織に対しては組織論という研究領域において、検討され続けています。その中で、組織とは、簡潔にまとめるならば、「2人以上の人々の、意識的に調整された諸活動、諸力の体系」（桑田・田尾 2010）と定義されています。

このような組織を、どのように運営していくのかということは、経営学等でも古くから議論されてきていました。この流れの中で着目されているのが「組織開発」という考え方です。

組織開発とは、様々に定義づけられていますが「組織内の当事者が自らの組織を効果的にしていく（よくしていく）ことや、そのための支援」（OD network Japan HPより）のことです。この考え方を幼稚園や保育所に当てはめるのであれば、園における園内研修での学びを通して、自分たちの保育を振り返り、少しずつ、よりよくしていくこと、同時にこの循環性を高めていくことといえるでしょう。

従って、本プロジェクトでは、組織開発の視点から、自園での園内研修等の取り組みを振り返り、自分たちの園の強みがどこにあるのかを押さえた上で、園内研修を日々の保育にどのように還元させていくのか、実際に行われた各園での取り組みを紹介します。



3. なぜ園内研修か？

本プロジェクトでは、園の保育をよりよい方向に高めていく循環性を、各園が持つために園内研修に着目しました。日本の幼稚園を含めた学校教育では、古くより、自分たちの授業実践を振り返ることで、実践力を高めていく「授業研究（レッスンスターディ）」に取り組んできている歴史があります。幼稚園においても、園内研修を通して「保育を拓き」、保育の質を高めることが、特に90年代から求められてきました（森上 1996など）。また、OECD（2018）の調査でも、こどもの発達と学習にいい影響を与える要因として「園内研修／専門性の発達」があげられています。

しかしながら、このような園内研修は、ほとんどの園で実施されています（文部科学省 2023）が、一方で、このような園内研修で何をテーマとし、どのような話しあいが行われ、学びとなっているのかについては様々であり、一概に捉えきれるものではありません（秋田他 2023）。

本プロジェクトでは、このような園内研修に対して、各園で中心的に進めているであろうミドルリーダーとともに話しあい、まとめてきました。

4. 園内研修から始める組織開発

2023年度からの2年間の取り組みを通して、本プロジェクトでは、園内研修から始める組織開発として、4つのフェーズを設定しました。次ページより、それぞれのフェーズについて、概要とその取り組み事例を紹介します。

引用文献

秋田 喜代美・小田 豊・上田 敏丈・門田 理世・鈴木 正敏・中坪 史典・野口 隆子・箕輪 潤子・椋田 善之・森 暢子・淀川 裕美（2023）．園内研修でもっと豊かな園づくり：学びが広がる・深まる．中央法規出版．

桑田耕太郎・田尾雅夫 2010 『組織論 補訂版』有斐閣アルマ．

文部科学省 2023 令和5年度幼児教育実態調査（閲覧日：2024年12月16日）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/20240319-ope_dev03-1.pdf

森上 史朗（1996）．カンファレンスによって保育を開く．発達，17（68），1-4．

31st Project

第1章

Research bulletin

研修をやっていこう

担当者

| | |
|--------|------------------------------|
| 吉田 由紀子 | 白鳩幼稚園 |
| 喜多條 聡子 | 平和幼稚園 |
| 渡邊 渚 | 幼稚園型認定こども園 朋来幼稚園 |
| 長崎 元気 | 幼保連携型認定こども園 みゆき西こども園 |
| 濱本 歩美 | 幼保連携型認定こども園 ひじり幼稚園・ひじり保育園 |

第1節 研修をやっいていこうフェーズについて

「研修やっいていこう」グループは、ミドルリーダーが中心となり企画した園内研修を、取り組みはじめて間もないグループです。やっいて良かったと思える学びある研修を行うことを目標に、みんなが自分の意見を言えるようになる同僚性、振り返りの方法や子ども理解など園に何が必要で何が足りていないのか課題を見つけて、模索しながら園内研修を企画して実行しました。各園で取り組んだ園内研修の工夫や手だて、成果をまとめました。

1. どうして研修をするの？
～自園で何が必要で何が足りていないか～

- 1 みんなが発言できる環境を作りたい
- 2 ねらいや保育観を共有できる同僚性を育てたい
- 3 子ども理解を深めたい
- 4 振り返りを保育に活かしていきたい
- 5 いろいろな見方を知り、視野を広げたい
- 6 園のことを他人事にしない

● どうして園内研修をするの

それぞれの園において何が必要で何が足りていないかを話し合いました。

- ①園内研修を定期的に繰り返すことでみんなが発言できる環境を作りたい
- ②園のみんなの方向性がバラバラにならないように、ねらいや保育観を共有できる同僚性を育てたい
- ③子ども理解を深めることで職員の意識を統一させたい
- ④保育の振り返りをし、次の保育に活かしていきたい
- ⑤互いの保育をみて気づきを共有するなど、子どもを見る力を身につけ、いろいろな見方を知り、視野を広げたい
- ⑥園のことを誰もがみんな理解し他人事にしない・・・

など自園で必要なことは何？自園で足りてないことは何？とみんなに課題を見つけ模索しながら学びある研修を目指しています。

● 取り組みの工夫

取り組みの工夫を3つの項目に分けて、まとめました。

分かりやすく、効率アップさせるには、付箋を使い、参加者全員が意見を言いやすい環境を作り、グループごとにまとめる事で、考えを整理しやすい手法を取り入れました。

また、研修前に付箋を記入しておき、研修時間の短縮をしている工夫もありました。研修を行う時間やねらいを明確に伝えておく事も効率アップにつながりました。



自己肯定感をアップするには、肯定的に捉え否定はしないようにする、同じ意見でも大丈夫と研修のルールを参加者に伝え不安感を与えないようにする。褒めてもらえる安心感を持って参加できる研修や、キャリア別に行うなど、意見をいやすくなりました。

楽しくやる気アップするにはなにより、研修は業務の時間がなくなるし、なんだか気が乗らないな〜と思うと疲れてしまいます。楽しく取り組めるように食事やおやつを食べながら行うなど、リラックスした雰囲気、楽しく取り組める工夫をしている園もあります。研修内容は先生も子どももワクワクできるような内容を企画して進行する事もファシリテーターとしてのミドルリーダーの役目だと感じています。

2. 取り組みの工夫



| 分かりやすく、効率アップ | 自己肯定感アップ！ | 楽しくやる気アップ！ |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">・付箋を使って意見を出す・意見の可視化・事前準備で時間短縮・ねらいと時間を明確にさせて効率よく行う | <ul style="list-style-type: none">・肯定的に捉えて否定しない・他の人と同じ意見でも大丈夫・褒めてもらえる・キャリア別で意見を出しやすく | <ul style="list-style-type: none">・子どもがワクワクしそうなものを見つける・先生もワクワク・昼食やおやつを食べながら・リラックスして・みんなが楽しく |

取り組みの工夫を実践することで、研修の質が向上し、参加者の満足度も高まります。それぞれの園で行われている工夫を共有し合うことで、新たな気づき生まれ、園内研修がさらに充実したものになっていきます。ミドルリーダーは、ファシリテーターとして全体の進行をサポートしながら、一人ひとりが主体的に参加できる環境を整えることが大切です。参加者が安心して意見を出せる雰囲気づくりや、付箋を活用した効果的な意見の可視化など、小さな工夫の積み重ねが研修の成功につながります。また、研修内容を実践につなげるためのフォローアップや、学びを園全体で共有する仕組みづくりも重要です。

各園の状況や課題に合わせて柔軟に工夫を取り入れながら、子どもの理解を深め、保育の質を高めていくための研修を今後も継続していきたいと思えます。それぞれの園で行われている工夫を共有し合うことで、新たな気づき生まれ、園内研修がさらに充実したものになっていきます。ミドルリーダーは、ファシリテーターとして全体の進行をサポートしながら、一人ひとりが主体的に参加できる環境を整えることが大切です。今後も様々な工夫を取り入れながら、より良い研修を目指していきたいと思えます。

第2節 研修をやっていこうフェーズ

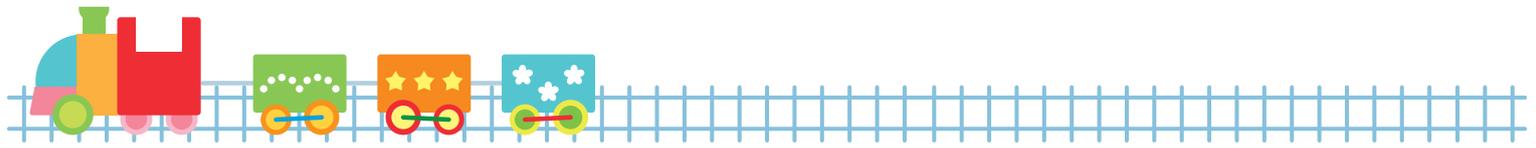
● やっていこうグループの強みと課題



強みとして、取り組み初めの段階なので、様々な研修に挑戦できることや同僚性を高められることなど、やってみるといことを重点として考えています。

これらの強みを活かし、課題を解決していくために、今後も「やっていこう」グループとして取り組みを続けていきます。特に振り返りの充実については、研修後の時間を確保して、学びを共有する場を設けるなどの工夫が必要だと考えています。また、参加できなかった先生への情報共有の方法も検討し、園全体で学びを深められるようにしていきたいと思います。

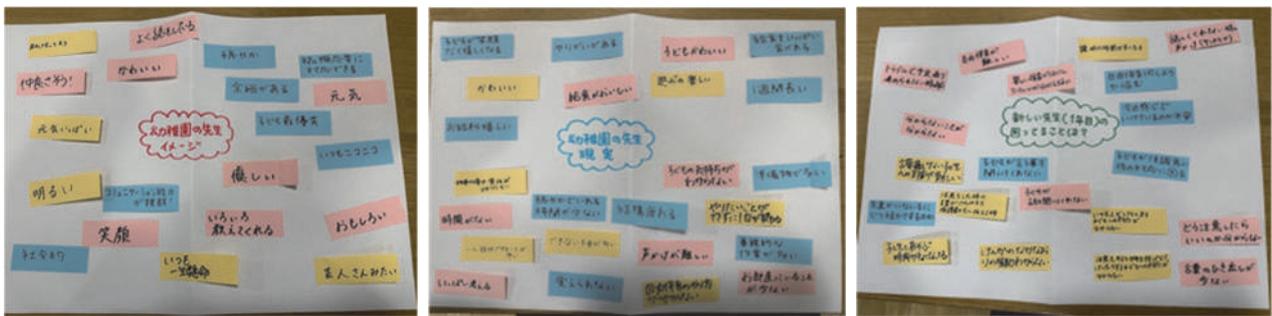
時間の確保については、年間計画の中に研修の時間を明確に位置づけ、事前に周知することで、参加しやすい環境を作っていきます。さらに、研修内容の記録方法を工夫し、いつでも振り返ることができるようにするなど、継続的な学びを支援する体制づくりも進めていきたいと考えています。研修で得た気づきや学びを実際の保育実践に活かせるよう、日々の保育の中での振り返りの機会も大切にしていきます。ファシリテーターの役割についても、研修を重ねるごとに参加者の中から担当者を増やしていくなど、みんなで運営する意識を高めていくことで、より主体的な学びの場となるよう工夫していきたいと思います。これからも皆さんの協力をいただきながら、保育の質の向上を目指して、共に学び合う研修を継続していきたいと思います。



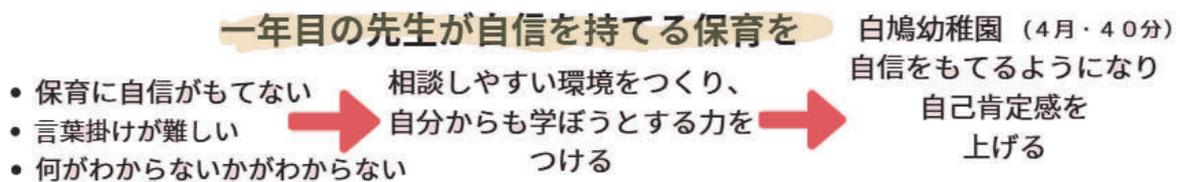
事例 1-1 一年目の先生が自信を持てる保育を

実施園では、「一年目の先生が自信を持てる保育を」テーマに園内研修をしました。一年目の先生が4人担任を受け持つことになりました。過去に担任を持っていた先生がゴールデンウィーク明けに辞めたことがあったので、みんなでサポートしながら仕事に取り組める職場にしたいと話し合いました。

まずは、一年目の先生に幼稚園の先生のイメージや、4月末の時点で困っていること、どう思っているかを、付箋に書き出してもらいました。



先生のイメージは、笑顔、元気、優しいなど肯定的な意見が多かったです。しかし、現実問題ではできない不安や、言葉掛けが難しいと感じていたり、何がわからないのかわからない・・・という意見がでました。



保育がすぐに上達するのは難しいので、ゲーム遊び、手遊びなどをみんなで共有すれば、子ども達から、すごい！楽しい！と思われ自信がつけばいいと考えました。ゲーム遊びを出しあったり、手遊びを一緒にしてみるなど、楽しい雰囲気を作りしゃべりやすい環境にしました。

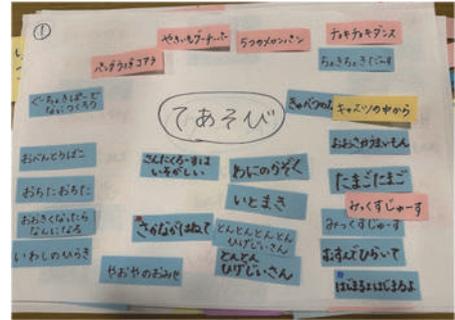


★ 手遊び&ゲーム遊び研修 ★

- 盛り上がる手遊びは？
- 落ち着かせる時の手遊びは？
- 何歳むき？
- 手遊びをするタイミング？
 - 気を付けていることは？



困ったことを共有しひとつずつ
解決し、自信をもてる保育を
増やしていく！！



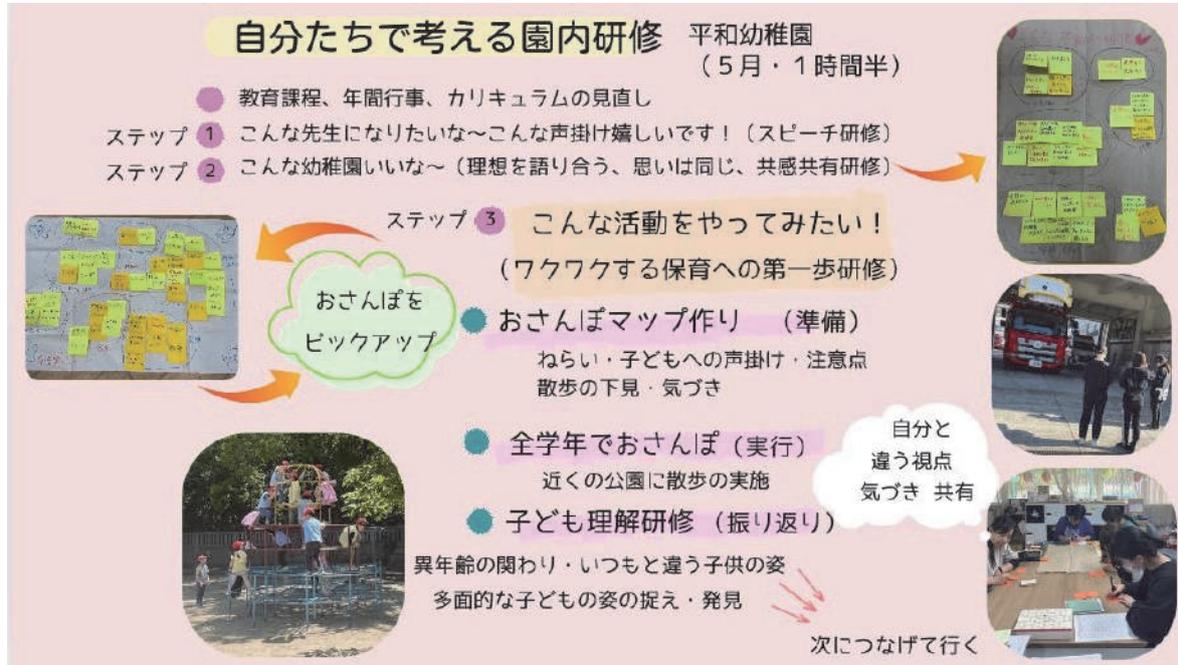
研修後に実際試してみて少しだけ自信を持って保育することができたようです。

今後は一年目の先生に限らず先生の困ったことを共有しひとつずつ解決していくことで、自信をもてる保育を増やしていき、自己肯定感を上げていきたいです。



事例 1-2 自分たちで考える園内研修

実施園では「園内研修に慣れる」為の研修から始めました。



【ステップ1】

こんな先生になりたい！こんな風に褒められると嬉しい！を紙に書きスピーチをして、話す事に慣れる、先生同士の交流を深める事から取り組みました。

初めての取り組みで若手の先生はドキドキしながらスピーチをしてくれました。

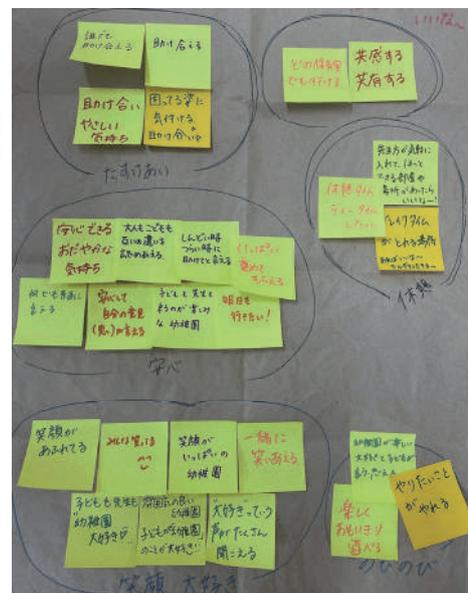
【ステップ2】

「こんな幼稚園いいな～」と理想を語り合う研修をしました。理想の職場にするには子どもも先生も楽しく、仕事に責任を持つ、感謝するなど、職員の想いや意識を高める発言なども出てみんな想いは同じ！働きやすい職場にして行こう！と思える研修になりました。

うまく話せなくても大丈夫

食事をしながらリラックスして

緊張したけど
いろんな先生と
話せて良かった！





【ステップ3】

付箋の使い方にも少し慣れ、職員同士で和やかに研修が出来る雰囲気の中、こんな活動をやってみたいをテーマにした研修をしました。



2グループに分けて付箋に『やってみたい』を書き自分の意見を話す

沢山出た意見を一枚の紙にまとめてカテゴリーに分けて共有する

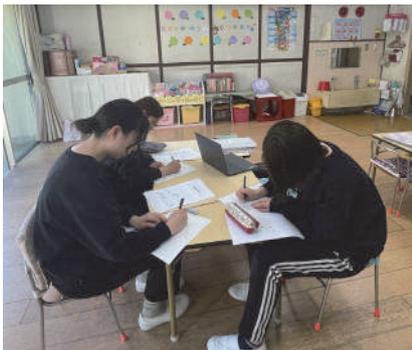
コロナで送迎コースがなくなって歩いて登園しなくなったね... 年間を通して取り組める活動は？



お散歩をやってみよう！



そして…お散歩研修を実施



ねらいや注意点を考える

準備研修・下見

👉若手・ベテランで

分かれて意見を言いやすく



園舎の周りを歩く事からはじめ

全園児で近隣の公園に散歩の実現



振り返り研修

子ども理解につなげる

👉正職は研修参加

パート職員は付箋記入参加



実施園では、講師を招いて園内研修はしていましたが、職員同士での園内研修はほとんどした事はありませんでした。

職員主体の園内研修は手探りで1から始めてみる事にしました。

園内研修への参加が負担にならないようにまずは「楽しく！」を心がけました。

難しく考えるものではなく、ワクワクできるテーマから始め、職員みんなが話しやすい雰囲気作りをして、全員が発言できるように段階を踏んで少しずつ園内研修に慣れて行きました。

自分達のやってみたい事から出来る活動を選んだ事で、園内研修が自身の取り組みとして考えられるようになって欲しいというミドルリーダーの願いがありました。

子ども達の姿や課題から今年度は「お散歩」をピックアップし、企画・準備・実行・振り返りの園内研修の手順を若手の職員も経験することで、保育のねらいや注意点をしっかり考える良い機会になりました。また下見では地域施設や公園の場所を知り、新たに行ってみたい場所が増え年間の活動への期待につながったように感じています。

園内研修を企画するにあたり、預かり保育の担当がいたり、パート職員が退勤したり、全員参加が難しい課題がありました。

園内研修を企画する日時の調節が難しく、預かり保育の担当は交代で、パート職員は付箋の記入で参加出来るようにするなどの工夫が必要でした。

園内研修を通して、職員からは「はじめはドキドキした。」「話すのが苦手だけれども、それでもいいんだと思えた。」など、はじめの頃は緊張していたようですが、「普段なかなか話せない先生方と話せて良かった。」「色々な先生の話が聞いて良かった。」「自分が思いつかなかった考えを聞く事ができて良かった。」など経験年数は関係なく意見交換が出来た事を肯定的に捉えた感想を聞く事が出来ました。

自分の意見が認められる楽しい研修を目標に今後も園内研修を継続して、同僚性を高め、子ども理解を深めて行きたいと思います。

事例 1-3 振り返りをやってみた

実施園では、普段から保育の内容、クラスの様子や子どもの様子などは立ち話や放課後に話す程度で、しっかりと振り返りをする時間がありませんでした。新しい取り組みをやってみても、継続しなかったり、やりっぱなしになってしまっていたりすることが多く、子ども理解を深め、保育の質向上のためにも学年ごとに話し合う時間を作りました。

振り返りをやってみた 朋来幼稚園
(学期末 1時間半程度)

- ・新しいことを取り組んでみてもやりっぱなしになっていた。
- ・子ども理解を深めたい

↓

- ・学年ごとに振り返りをやってみた
- ・幼児期までに育ってほしい10の姿に関連して話し合った

↓

- ・他のクラスや先生の意見を聞いて保育の幅が広がった
- ・視点や考えの違いに気付き、共有することができた

課題

- ・振り返りの機会を増やしたい
- ・保育に繋がりたい



〈やり方〉

- ・事前に話し合うテーマ(毎日のカリキュラムの内容や行事を通して感じた子どもの成長、各クラスでの取り組みや、困りごと、悩みなど)を決めて、付箋に書きます。
→付箋を使うことで若い先生も意見が出しやすく、時間短縮になります。
- ・お菓子やコーヒーなど用意してリラックスして楽しい雰囲気で行います。

行事や日々の保育から子ども達のどのような育ちに繋がっているのか、幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿にも関連して話し合うことで、新しい発見もありました。

またいろいろな先生の考え方や思い、保育における引き出しなども知ることができたと思います。

〈やってみた結果〉

同じ悩みを持っていることを共感できたり、他のクラスの先生の意見や考え、取り組みなどを知ることができ、学びになったと良かった意見がたくさんありました。

また、しっかりとねらいを持って保育をするようになりました。

ですが、なかなか時間が取れず機会がつかれなく継続が出来ていないことや、振り返りからの繋がりが難しいことなど課題がありますが、これからもより良い保育に繋がって行きたいと思います。



事例 1-4 明日の保育が楽しみになる

～教材研究から保育環境評価スケールへつながる園内研修の実践～

実施園では、保育の目標を共有することと、保育者から保育について積極的な意見が出るようになることを課題として捉えていました。日々の保育カンファレンスや職員会議においても、意見交換が活発に行われているとは言い難い状況でした。特に若手保育者からの発言が少なく、保育の質を上げていくための建設的な対話が十分になされていませんでした。この課題に対応するため、段階的な園内研修を実施することで、保育者間の関係性を深め、より良い保育環境の構築を目指すことにしました。

最初に取り組んだのは、教材研究に関する研修です。当園には経験年数3年未満の若手保育者が多く、週案作成や日々の保育内容の計画に苦心している現状がありました。若手保育者からは「明日の保育をどのように組み立てていけばよいかわからない」「子どもたちが楽しめる活動を考えるのが難しい」といった悩みの声が聞かれていました。そこで、保育者が明日の保育を「わくわく」できるようになってほしいという願いから、教材を考える研修を企画することにしました。

この研修では、単に必要な教材を購入するというだけでなく、「子どもがわくわくする」という明確なテーマを設定しました。特に、比較対象があることで子どもの気付きや発見が生まれるような教材選定を目指しました。実施に先立ち、オンライン会議を開催し、各クラスでの子どもたちの様子や興味・関心について情報共有を行いました。この事前準備により、保育者それぞれが自分のクラスの子どもたちの姿を具体的にイメージしながら、教材選定に臨むことができました。

実際の店舗での購入時には、予想以上の盛り上がりを見せました。保育者は大量の教材を前に目を輝かせ、「これを使ったらこんな活動ができそう」「子どもたちがこれを見たら、きっと興味を持つはず」と、予定時間を超えるほど熱心に選定を行いました。この姿からは、保育者自身が保育の可能性に対して「わくわく」している様子が伝わってきました。

購入後には振り返りの時間を設け、それぞれが選んだ教材について「なぜその教材を選んだのか」「どのような活動に活用したいと考えているのか」を説明し合いました。この共有の時間を通じて、保育者間での子ども観の違いや共通点が明らかになり、子どもの心を動かすための多様な視点を互いに学び合うことができました。また、他の保育者の選んだ教材とその意図を知ることによって、自身の保育の引き出しをあげることもつながりました。

4-4事例.保育にワクワク みゆき西こども園
(4月・1日+オンライン2時間)

STEP1【子どもの姿の共有】

- ・まず、子どもを知る
- ・担当の子どものワクワクを探す

「目の前の子どもの興味」について、子どもの毎日の姿を話し合いました。物を転がしたり、砂に突き刺したりと、いろいろな子どもの姿を共有し、興味を広がる素材について意見交流をしました。

STEP2【実践】

- ・子どものワクワクを保育にする
- ・子どものワクワクを保育者のワクワクと同期する

巨大な資材屋さんへ買い物に。目撃したことがない、大きなもの、長いもの、広いもの、etc. 先生たちにとっても驚きと発見がたくさんで、子どものワクワクの前に先生自身がワクワクできた活動でした。

STEP3【視点の共有】

- ・ワクワクの視点を共有する
- ・教材研究につなげる

購入後は、買ったものを前に「なぜ」それを選んだのかを共有。先生たちの思いに、正解も不正解もないことを前提に、自分の思いをのびのびと自由に話す機会になりました。

STEP4【保育】

- ・実際に遊ぶ
- ・子どもの姿を話す

子どもと一緒に遊んでみると、保育者の想像よしたとだけではない子どもの多様な姿が、次回はこのなんでも用意したいと、次の保育につながりました！



この研修での手応えを踏まえ、9月21日には保育環境評価スケールを用いた、より専門的な研修を実施しました。19名の保育者が参加し、90分にわたって各クラスの取り組みについて深い議論を交わしました。この研修では、全員が必ず発言することと、実施クラスが他のクラスを指名して意見を求めることの2点をポイントとしました。これにより、一部の保育者だけが発言するという状況を避け、多様な視点からの意見交換が実現しました。

園内研修を行ったことによる変化：前回の研修をはじめとして、保育者の同僚性を高めることと心理的安全性を構築することを目的としてきた結果、それまで保育の話し合いで無言になりがちだった様子が一変し、活発な意見交換が見られ発言に肯定的な雰囲気や笑顔が多かったです。

これらの研修を通じて、私たちは保育者の同僚性を高め、心理的安全性を構築することを目指してきました。その結果、それまでの保育に関する話し合いで見られた沈黙や消極的な姿勢が一変し、活発な意見交換が行われるようになりました。特に印象的だったのは、発言に対して肯定的な雰囲気が生まれ、笑顔が多く



見られるようになったことです。若手保育者からも積極的に意見が出されるようになり、経験年数に関係なく、互いの考えを尊重し合える関係性が築かれてきました。

これらの研修の実践を通じて、私たちの園でも少しずつですが変化が見られるようになってきました。特に、若手保育者からも「明日の保育が楽しみ」という声が聞かれるようになり、保育に対する前向きな姿勢が感じられています。また、研修時の話し合いでは、「こんな方法もあるんですね」「私のクラスでもやってみたい」といった建設的な意見交換が自然と生まれるようになってきました。

しかし、まだまだ課題も残されています。全ての保育者が安心して意見を言える環境づくりや、日々の保育実践における学び合いの深化など、今後も丁寧に取り組んでいく必要があると感じています。

私たちは、この研修での経験を活かしながら、今後も保育者が保育を楽しみに思えるような園内研修を継続していきたいと考えています。そして、保育者一人一人が自身の保育を振り返り、共に学び合える機会を大切にしていきたいと思えます。

この実践報告が、同じように園内研修に取り組まれている他の園の先生方にとって、何かのヒントになれば幸いです。私たちもまた、他の園の実践から学ばせていただきながら、より良い保育を目指して歩んでいきたいと思えます。



事例 1-5 時間の効率化と先生の思いの発信、育ちの共有

実施園では、子どもたちの様子や先生が困っていることなどを学年を超えて共有する場が日常的になかったのが現状でした。そこで、報告の場を作るよう取り組んでみました。

時間の効率化と先生の思いの発信、育ちの共有

例) クラスの子たちがデカパン競争でずっと負けてて…。「もうやりたくない」という子も出てきて…

ひじり幼稚園
(サークルタイム: 毎日20分
ケース会議: 毎週40分)

デカパン以外の競技は? 負けることは貴重な経験!

去年の私のクラスもそうやったけど、他で得意なこと見つけれられるよ♪

学年を越えて子どもの今の姿を知り、担任の思いや悩みもリアルタイムで聞ける機会になっている。

報告用紙

ねらいと時間を明確にさせて効率よく行う

業務的な報告は全てラインワークスを使用して共有

毎日20分各クラスの現状や困っていることを報告(サークルタイム)、毎週金曜日の終礼時にケース会議を実施。内容は子どものことでもクラス運営のことでもOK

みんなで話し合いたいこと、議題にあげたいことをあらかじめ終礼までに書面にし、参加者全員が目を通した上で話し合いを行う

サークルタイムの様子

終礼の様子

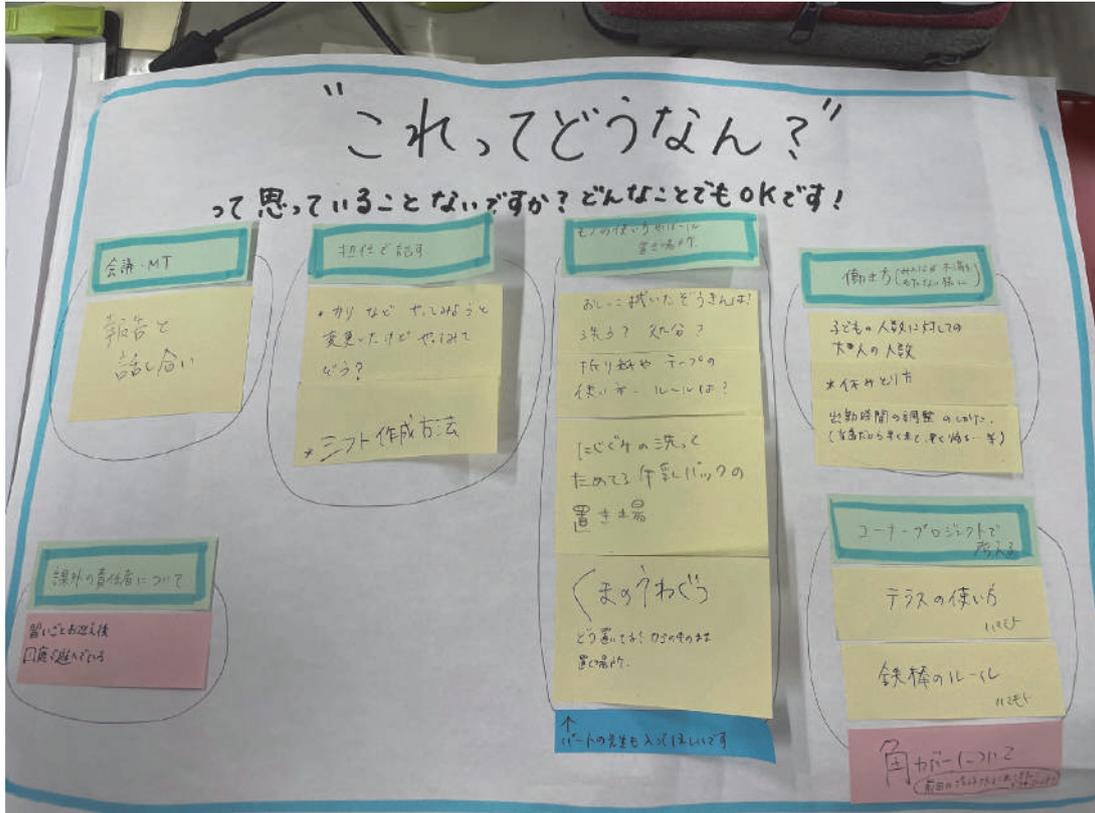
毎日20分の『サークルタイム』では、他の業務の負担にならないように時間を決めて各クラスの様子や担任の感じたこと、困っていることなどの報告のみに焦点を絞って行うことにしました。そこから出てきた深めたい内容に関しては、ケース会議で問題提起をしたり、すぐに解決できることはサークルタイムの後に個別に話を聞いたりするようにしました。

実際にやってみると当初の目的以外に、担任の思いの伝え方や保育で大切にしていることなども分かり、聞いている方もそこから学ぶことがたくさんありました。これらのことを習慣づけていき、上手くケース会議につなげていくことがこれからの課題ではありますが、継続していきたいと思っています。

また、担任を始め職員の保育における困り感をサークルタイムに参加できない職員も共有するために、『共有ノート』を作成しています。子どもの行動や対応について書面にして、みんなが知れるようにしています。その子どもに対してどの職員も望ましい対応ができるようにするためです。その上で、必要に応じた人数で子どもや保育について話し合う場を設けて、様々な視点からアドバイスや意見を伝え合うようにしています。



保育について話す機会が増えていくとともに、「こうしたいと思っているけど、みんなはどうしている?」「これってどうやってる?」という疑問もちらほら出てきました。現在では、学期毎に普段職員が『これってどうなん?』と感じている事柄を一つ一つ解決できるように、いくつかある事案を選択制にして参加できるようにし、時間を決めて結論まで持っていく話し合いを行っています。



話し合いの内容によって、時間を区切ってすべき事案と時間をかけて解決すべき事案を分けて効率化を図っています。ひとつひとつの事案について話し合いをすることで職員の考えや思いも知ることができる機会だと感じています。『これってどうなん?』と思っている事柄がいくつもあったり、職員の意見に気づかされたりすることも多く、見直すべき点を発見できることも多かったです。

サークルタイムやケース会議、『これってどうなん?』ミーティングなども、一度行ったからただ続けていくのではなく、学期毎などに振り返ったり、見直したりしていくことが大切だと感じました。保育を円滑にしていくために、リアルな声に答えていけるような園内研修を今後も続けていきたいと思っています。



第3節 考察

●参加した保育者の声

研修に参加した各園の保育者の声をご紹介します。

園内研修を計画するにあたって考えていた

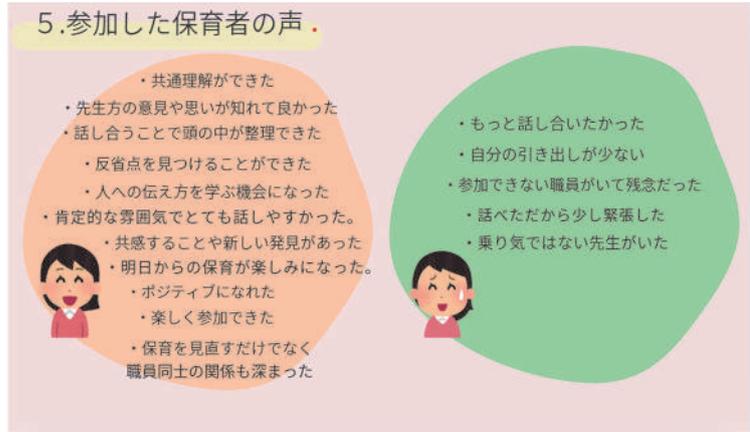
- ①「みんなが発言できる環境を作りたい」
- ②「ねらいや保育観を共有できる同僚性を育てたい」
- ③「子ども理解を深めたい」
- ④「振り返りを保育に活かしていきたい」
- ⑤「いろいろな見方を知り、視野を広げたい」
- ⑥「園のことを他人事にしない」

という6つの目標に対して、

左図のような肯定的な意見が多くみられ効果を十分に実感することができました。

また、みんながのびのびと発言できる環境は、右図のように『みんなで参加したかった』『もっと話したかった』との前向きな反省にもつながりました。

これらのことから、研修を継続して行くことで、職員同士がつながり合い高め合っていくことが示されたと感じています。



●考察

まず実際にやってみる過程で、何が自園に足りてないか、また、どんなことを学びたいかを考えるところから始まりました。

ミドルリーダーがその議題を考えることで課題に向き合ういい機会になりました。





そして、実際に園内研修をやってみたことで、話し合うことが大切だという意識の持ち方や普段では話せない先生たちの思いなどを知る事ができました。

子ども理解を深めるにあたって、10の姿に当てはめて考えたり、資質と能力の3つの柱を意識したりすることで、保育者としての専門性の向上にもつながると感じています。『園内研修』と聞くと難しいイメージがあるかもしれませんが、保育や子どものこと、困っていることを聞く機会を気軽に作ってみることで、そこから色々見えてくることがあると思います。

手探りで取り組んでいる途中ですが、楽しく参加でき、職場の雰囲気も意識も少しずつ変わり同僚性が深まることを期待しています。

職員みんなが働きやすい環境を作り、会話を通して互いに理解を深めることで、子どもたちにより良い保育を提供できると思います。



31st Project

第2章

Research bulletin

研修の価値をあげていこう

担当者

| | |
|---------|---------------------------|
| 楠 田 華 子 | 幼稚園型認定こども園 念法幼稚園 |
| 加 藤 貴 幸 | 幼保連携型認定こども園 熊野田幼稚園 |
| 霜 野 こずえ | 幼稚園型認定こども園 光明台幼稚園 |
| 今 井 明 美 | 幼稚園型認定こども園 みくにひじり幼稚園 |
| 塩 塚 ひとみ | 幼保連携型認定こども園 庄内こどもの杜幼稚園 |
| 染 矢 志 保 | 幼保連携型認定こども園 光の園幼稚園 |

第1節 研修の価値をあげていこうフェーズについて

このグループでは、当初より園内研修を定期的・継続的に行う環境は整っていたが、立場や経験によって、研修に対する考え方・意欲に違いがあり、その「違い」が保育観の違いへと繋がり、子ども達の戸惑いに繋がっていないだろうか？という課題が出てきました。

それぞれの研修に対する温度差を埋めることが、保育の向上・子ども理解に繋がると考え、現場の先生たちの研修へ対する価値を上げたいと思いました。

そこで研修の価値について研究を進め、今回各園で様々な園内研修を実践しどのような研修がどのような価値を持っていくのかを考えることにしました。

私達のグループは「研修を行う価値は整っているが、先生達によっては研修に対する姿勢に温度差を感じている」。また、「継続して研修を実践しているものの、実際の保育の中で感じる困り感のギャップが埋められない」という意見があがりました。

現状をそれぞれに話していると、

「今ある研修が本当に“先生達の話したい事”“困り感の解消”に繋げる事ができているのか？」という、研修内容を考えているミドルとしての課題も出てきて、「そもそも立場によって園内研修の在り方についての考え方に相違があれば、価値を上げていくことは難しいのではないか」という疑問も出てきました。

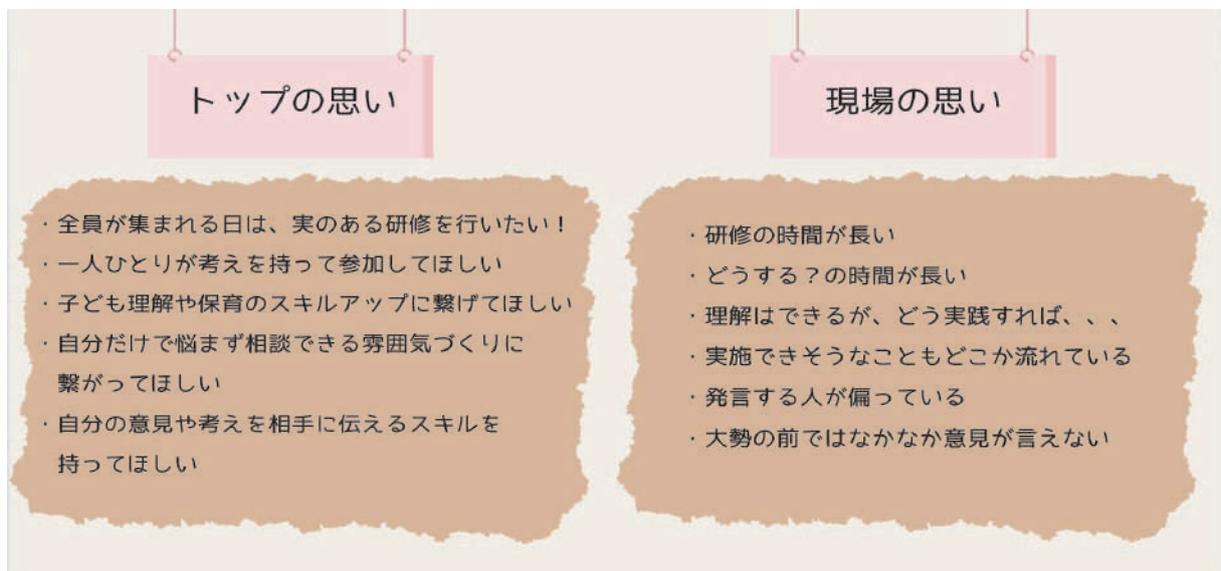




先ほど、チームの弱みとしてあげていた「園内研修に対する温度差」や「困り感のギャップについて」それぞれの立場の思いを知る事がこの問題の解決への第一歩になるのではと考えました。そこで、それぞれの立場の職員に、どんな園内研修にしたいのか、園内研修で身に付けたい事は何なのか、アンケートをとってみました。

トップの思いとしては「全員が集まれる日は実のある研修を行いたい」「一人ひとりが考えを持って参加してほしい」と思う一方、「研修時間が長い」であったり「どうする?となる時間が長く、時間ももったいない」と現場は感じていたり、「子ども理解や保育のスキルアップに繋げてほしい」と思う一方で、現場は「理解はできるが、どう実践すればいいのか、、、」と感じていました。

このようにトップと現場の思いにギャップがある事がわかりました。



第2節 研修の価値をあげていこうフェーズ

トップと現場の思いを知った上で、ミドルリーダーとして園内研修に対する思いを話し合いました。

《なぜ園内研修が必要なのか？》

- ・園としての大事にしていることを再確認することで方向性の維持ができる。
- ・保育の意見交換ができる
- ・相手を知ることができる
- ・職員観の関係性の構築により働きやすい職場が目指せる

《ミドルとして目指す園内研修》

- ・研修自体が能動的で意味のあるものになってほしい。
- ・先生達の保育につながる学びのあるものになってほしい。

《トップの想い》

- ・現場に出向く機会が少なく、週日案や記録を読むなどの間接的な関わりが多い。
- ・立場の違いから現場との視点がずれてしまうこともある。
- ・温度差があって当たり前だからこそ対話が生まれるきっかけになるのではないだろうか。



それぞれの立場で保育を考えると、やはりトップと現場は研修の内容が具体的になることで保育観への温度差も出てくることに気づきました。また、トップの思いを現場が知る機会はほとんどなく、反対に現場の思いも間接的な形で伝わっている現状が見えてきました。私たちミドルはトップと現場の思いをつなぐ役割も担っているのだと考えました。

そこで、様々な園内研修を行った事例を紹介していきます。



事例 2-1 トップの思いを現場に伝える研修

トップの思いを現場に伝える研修として、各行事の取り組みを始める前に、園として大切にしていること（意義）を園長から全職員が見れるように動画配信をしました。

そして研修に出れる職員で意義を踏まえて研修を行いました。保護者にも同じようにプログラムにQRコードを載せ行事の大切にしていることを見てもらえるようにしました。

トップとしては

- 園の目指す子ども（職員・保護者）の姿をふまえて内容を考える。目的目標＝意義
- 何のために各行事を行っているのかを伝えている。
- トップからだけではなく職員も代弁できれば。
- 人が変わる、忘れるので毎年行っている。
- 保護者には伝えているのは目的目標を共有するため。

職員の意見としては

行事に対しての思いや考え方を何年経っても、1年目のように聞く事で再確認できる。

行事の意義を聞くことによって再確認でき、また話し合うことで改良することもできる。

覚えているようで覚えていない事もあり、職員によってそれぞれのずれができたりするので毎回確認する事で再確認できて良い。

ミドルとしては

園の大切にしていることをトップからだけでなくミドルからも伝え続けることで、さらにそれが職員に広がりみんなが同じ方向性で保育に落とし込めていけるように思います。

また、現場からの疑問や考えを一緒に見直し共有できる研修と感じています。



事例 2-2 4月1日 キックオフ研修

園内研修や、研修前後の職員のアンケートをもとに
研修の価値を上げる為には、まず職員関係が一番大事だと感じました。

事例園では今年度大幅な職員の入れ替わりがあり、関係性の構築が必要であると考え、そこで年度のスタートは園内研修を大事に「お互いを知る」「園のことを知る」「ビジョン・方向性が見える」を3本柱に行いました。

そして「困り感を伝えられる・受け止められる職員関係」を構築し、困り感をそのままにせず、「だからどうする」と自分たちで解決しようとするチームを目標にしました。

まずは「お互いを知ること」から始めようと、丸一日かけてキックオフ研修を取り入れました。

具体的には、午前中は預かり保育の子ども達も一緒になり、園庭で「紅白玉運び・大縄対決・しっぽ取り」など、心と身体を動かしました。0からの関係性を少しでも早く築けるような雰囲気づくりを大切に行いながら、あそびの中で、他園から来た職員も含めて、互いどのような保育をしていたのかを知ること、研修のねらいに組み込むように配慮しました。

また、保育の雰囲気なども知ってもらえるようにあそびの内容も、園の中でよく行われる遊びを中心に構成するなど「キックオフ研修用」に工夫をしました。

この研修の中で、研修においても子ども達の存在があることで、大人だけで行う研修よりも早く「はじめましての壁」を崩してくれるのだと感じました。

午後からは室内で職員だけの研修を引き続き行いました。

ここでも保育に活かしていけるようなゲームを取り入れながら、お互いの人となりや・特技が分かるような遊びを中心に、ただ遊ぶのではなく、「保育・あそびの視点」「保育をする中で大事なこと」も同時に伝えていきました。

「ただ楽しい！」で終わらないように気を付けながら、幼稚園として伝えたい事・チームとして必要なことをたくさん取り入れるように工夫していくことも大事だと感じ、学び・経験ができる研修を心がけたいなと思いました。

研修を計画するミドル世代の中で出てきた課題の中に、アイスブレイクを取り入れた時、「その時だけいい雰囲気になる」という意見が上がっていました。

アイスブレイクの中でも保育の要素を入れ、限られた時間の中で、できるだけたくさんのメッセージを残していけるように研修を考えることもミドルとして必要なのだと感じました。



今年度、年度初めに「お互いを知り、雰囲気を作っておくこと」で、不必要な遠慮を取り除くことができ、これまでよりも職員間での会話が増え、何でも話せる関係性が出来たように思います。

実際職員の中からも「新学期の大事な時間の中でも、互いを知り合える時間があった方が、それ以降の仕事での戸惑い・チーム間の壁が少なくて良かった」という意見が上がりました。

「保育が円滑に」・「仕事楽しくできる（働きやすい）職場」を目指す上で、人間関係の構築こそが一番の鍵であり、その関係が今後の園内研修での会話力・自己研磨にも繋がっていくのではないかと思います。



年度の初めは事務的なことや・引き継ぎなどに時間がかかってしましますが、この時期だからこそ「チーム力を高めるチャンス」だと時間をかけていくことが大事だと感じました。

その為、これまでこの時期に行ってきた事務作業や年間カリキュラムの作成などのスケジュールを見直す必要があります。現場を把握するミドルが主軸になって研修(計画・内容・振り返り)を考えていかなければいけないと改めて感じました。

また、本当に今必要なことなのかを見極め、研修や話し合いを行うタイミングや内容を1年を通して考えることも大事で、「今」気づいてほしい視点・園として考える必要があることを提供し続けることで話し合う風土が出来てくると思います。

その中で新しく入ってきた職員も少しずつ話し合いにも参加できるようになり、日々保育を見直し、アップデートしていくことも可能になるのではないかと思います。

研修の中だけではなく、日々の会話においても1年目の職員が困り事や分からない事などどんなことでも話してくれたことが一番の成果だと感じています。まだまだこれからだと感じる部分も多いですが、今年度話し合ったことや学んだこと・気づいたことを次年度に活かしていける職場を目指せるのではないかと信じ、会話の絶えない職場を目指し続けたいです。

事例 2-3 研修チームの作成

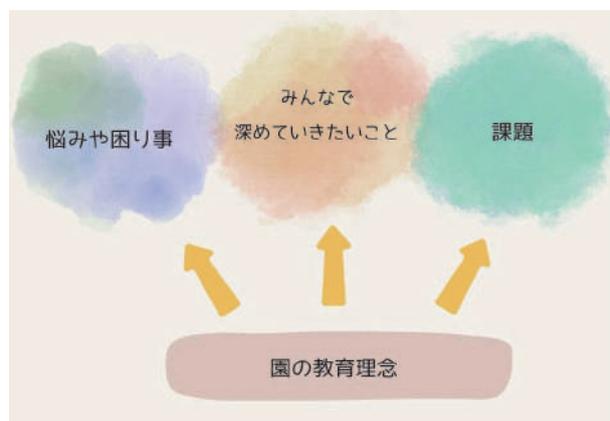
実施園では、今まで園長が研修内容を考え、主任（ミドル）がそのサポートを主に行っていました。アイスブレイクなどを取り入れながら園の方針や方向性を伝える研修、子ども理解、保育の振り返りなどの研修を行ってきましたが、“現場の先生たちは本当に研修内容を理解できたのか？” “学び多いものになったのか？” と現場の先生たちの研修内容に対しての理解度、関心度に疑問を抱えている現状でした。



その問題を解決していく1つの方法として、年度初めに研修チームを作り、新任・若手・ミドル・主任など幅広い経験年数のメンバーが、困り感などを出し合い、研修のテーマを決めていくことにしました。

研修チームで何度か話し合いを行っている中で、立場や経験年数によって、困り感は異なっており、様々な声があがってきました。新任や若手など現場の先生の困り感に沿った内容も取り入れることで、少しずつではありますが、研修を自分ごととして受け止めながら参加したり、発言する姿が見られてきています。

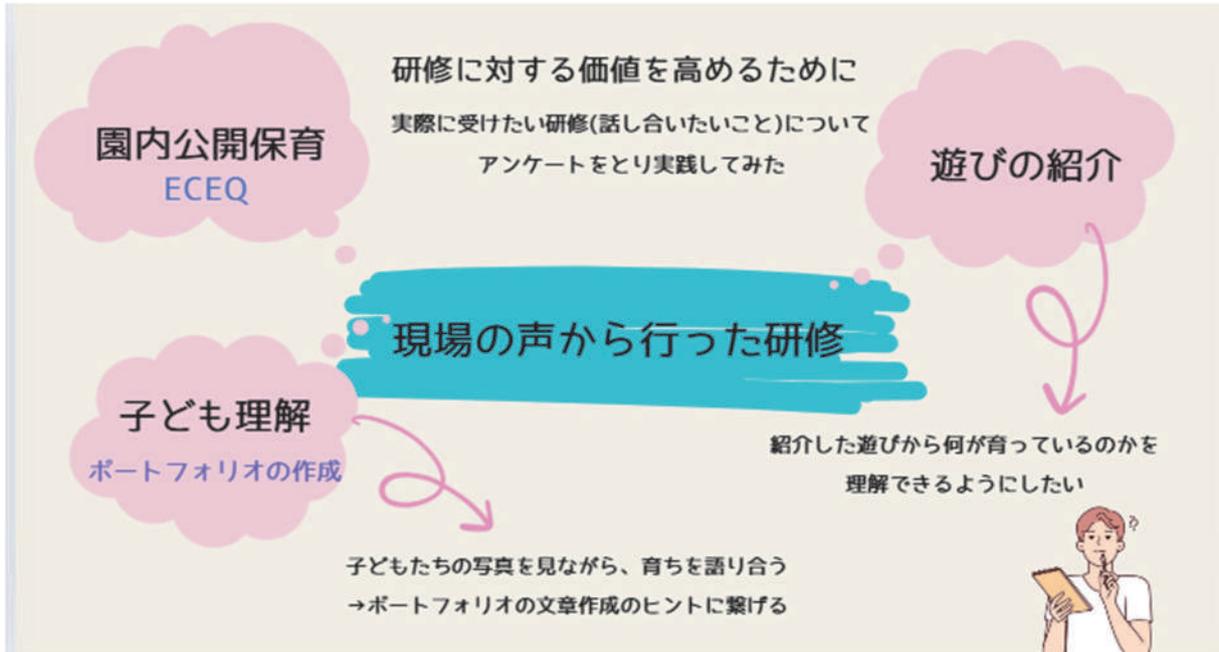
その中での課題は、ただ現場の先生の困り感を聞き出すだけでなく、その土台には園としての教育理念や方向性があるということ。その中で課題や内容を深めていけるよう、ミドルリーダーがトップの思いと照らし合わせながら内容決めを支える役割となる必要があるということを感じています。





事例 2 - 4 園内 ECEQ

《実際に現場の先生にどんな研修がしたいか聞き取り実践した研修の紹介》



現場職員にどんな研修が受けたいのか聞き取り調査（アンケート）をとったところ、自分以外の先生の保育を見てみたい！保育の引き出しを増やしたい！という意見が多数よせられたので、園内で公開保育を行いました。

形としては、ECEQのように公開する先生の困り感の解消となるような形で、その時のクラスの状況や担任が抱えている困りごとをまとめてもらい、それを資料として配り、各先生方に見てもらいました。



遊びの紹介の様子



研修後のアンケートでは、これでいいのかな？この遊びは盛り上がっているのかな？と、どこか不安を抱えながら保育していた職員が、「保育に正解はないかもしれないが、色々な職員の意見や案が聞けた事で、自身が抱える不安の解消に繋がった。」「遊びの発展に向けて色々な事に挑戦してみようという気持ちになった」と答えていました。また、見学者も「自分も取り入れたいと思える声の掛け方や遊びの発見に繋がった。」「公開者の困り感と自分の困り感がリンクしている所もあり、自身の困り感の解消にも繋がった。」「単純に保育を客観視する機会が持てる事はすごく貴重な時間である。」等の答えがあった。園内ECEQ（公開保育）を行ったことによる変化として、実際に翌日以降それぞれがそれぞれの形で自身の保育に取り入れている姿が見られました。

「こんな方法があるんだ」「明日から自分のクラスでも取り入れてみたい」といった風に保育の引き出しに繋がったり、「不安だったけど、これでいいんだと思えた」というように先生たちの自信にも繋がり、公開してくれた先生たちも「自分の保育を客観視してもらう事で、自分が抱えている困りごとが解消でき、大したことじゃないんだと知ることができた」という声があがりました。他の先生の保育をみることで、保育を客観視することのできる「保育を語り合い同僚性を高めていく研修」となったように思います。



公開保育後の話しあいの様子



事例 2-5 ワールドカフェスタイル・

少人数で語り合う園内研修

1つ目の実施園では12月、2学期のクラスの様子の中で悩んでいる環境・保育の発展方法・保育者の関わりなど、保育の一部を切り取り発表する園内研修を行いました。

保育の切り取り事例としては、「クラスの中で、全く遊びに参加しない子がいます。」全員で遊びに参加しない子どもの動画を視聴し「保育者の関わり・手立て」と「保育者としての思い」を合わせて5分で発表しました。

担任の思いも含めて、今の配慮や手立て以外に何か有効な関わりはあるのだろうか？経験年数や担当学年の違いを含めて全職員と切り抜いた保育について対話します。

- 保育発表は1人5分。
- 1回のワールドカフェで4テーブル（4切り取り）。
会場の広さで対話がしやすい少人数になるように配慮し、テーブルの数を決めました。
- 対話時間は7分。
- 7分経過したら次のテーブルに移動。
- 新しいテーブルで対話の前には必ずそれまでの話を担当テーブルの担任が伝えます。（話が重複しない様にする為）



研修後のアンケートでは、

「自分にはない保育の視点からの話がじっくり聞けた。」

「普段保育の話をあまりしない職員と話すことで、相手のことが知れた。」

など、全職員との対話が実現し、相手を知るきっかけにもなりました。

大人数では発言しにくい若手の職員も4人程度の少人数になると、自分の意見が言えたり質問したりと、積極的な対話が実現しました。



次に2つ目の実施園では今年度から取り組んでいるポートフォリオの作成に悩む声が多かったため、写真を見ながら、子どもの育ちを語り合う研修を行いました。子どもたちの遊びのワンシーンを見て、その子が何を感じているのか、学んでいるのかを共有し合いました。

少人数での対話を大切にする園内研修

安心

少人数で語り合う
2～3人で時間は
30～45分

自分の思いが
言える

少人数での対話型研修では、グループでの対話を大切に進めていきました。

ここでのポイントは、参加人数と時間です。

“大勢の前ではなかなか意見が言えない”や“発言する人が偏っている”などの意見を改善するため、グループの人数を2、3人程度にし、リラックスした雰囲気の中で一人一人の発言が多くなるようにしました。“対話”を大切にすることで、トップからの話を聞くだけの内容にならず、自分たちで考えたり、思いを伝え合うように変わってきたように思います。

自分の言葉で話せるようになることで、自分も組織の一員であるという意識が芽生えていくこともこの研修の中でねらっていたのではないかと考えました。

また、時間は必要以上に長くなってしまわないよう30分～45分と決めておき、時間内で内容を濃いものにするのをねらいとしています。

研修を継続して行っていくために、内容に合った時間を考えていくことも、重要なポイントになってくると改めて感じました。

この研修を通して1つの写真を見ても、先生たちによって子どもの姿を見る視点は違っており、面白い気づきがありました。初めての取り組みに迷いがある中で、文章作成のヒントが見えてきたり、「みんなで方向性を共通理解していく」「大事にするべきポイントがわかる」研修になったのではないかと思います。



第3節 考察

今回「価値を上げるために」とミドルが中心となって様々な研修を考える中で、研修の価値を上げるためには、様々な視点からの研修を繰り返していくことが必要ではないかと考えました。

研修の中で

「自分の意見が言えることで安心感や責任感が生まれる」

「職員同士の関係性が働きやすさにつながる」

「研修で学んだことを保育の中で実践できたことでやりがいを感じる」

「意見を交換し合い保育を考えていくことで、高め合える関係が出来る」など

研修を通して、「先生たちにとっての小さな満足感」の積み重ねが大切であり、この積み重ねが、「研修の価値が上がる」ことであると考えました。

また研修の中でどれだけ「なるほど!」と思えるかも、研修の価値を上げていくことにつながるのだと思います。



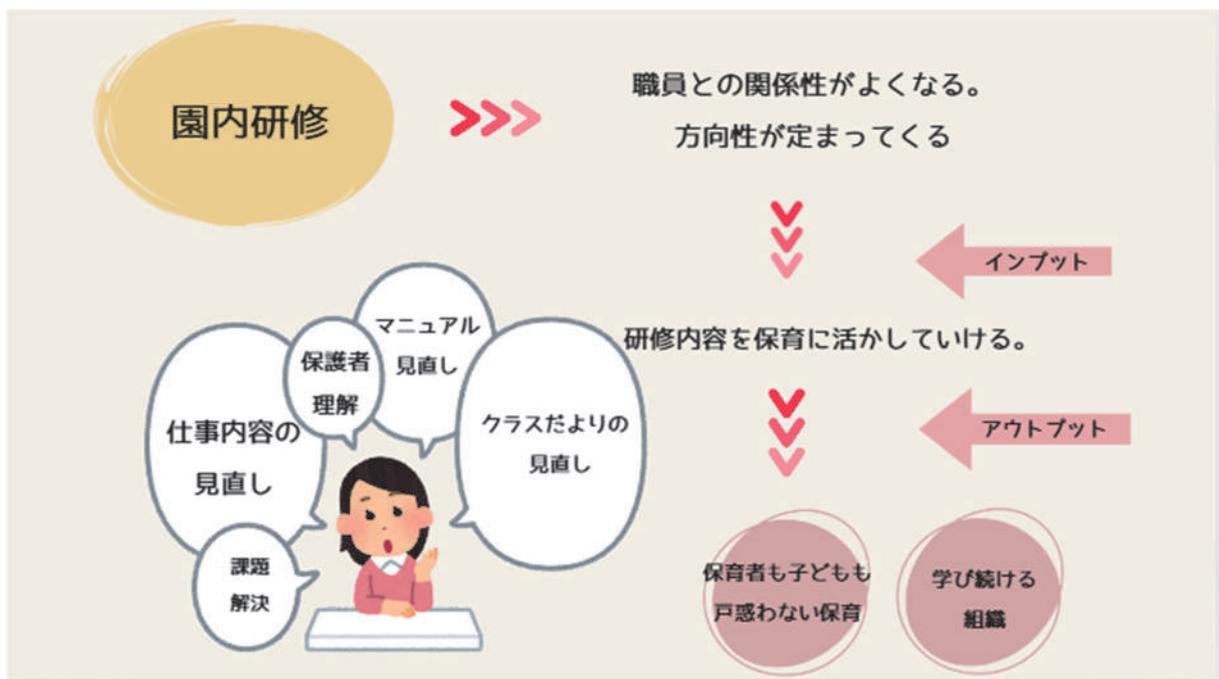
園内研修を繰り返すことで職員との関係性がよくなり、園としての方向性も見えてきます。そして研修でインプットした事を実際の保育でアウトプットし、活かしていけることを研修のゴールと考えました。

研修後、私たちミドルは実際にアウトプットできているか、個別の振り返りの場を設けるなどし、一人ひとりの能力に合わせてフォローして行く必要があるのだと思います。その先に、研修を通して保育者の戸惑いや温度差がなくなっていき、保育にしっかりと軸ができて、子どもも戸惑わない保育を目指していけるのではないかと考えました。



また、研修内容を保育に活かせるようになることで様々な課題・問題に対しても自分ごととして捉えられるようになっていき、「今」困っていることや・悩んでいることを、自分たちで解決しようと、日々の忙しい仕事の中であっても、研修を積極的に取り入れる組織になるのではないのでしょうか。

マニュアル作成やクラスだよりの見直し、働き方、保護者理解などの多くの問題・課題を困ったままにせず、現場の先生たちからも「だからどうする」と前向きに解決していける力を身につけ立場を超えて保育を考えていけるようになりたいと思っています。



今回の研究を通して、トップ・ミドル・現場の様々な声に耳を傾け、園内研修に繋げ、満足感のある研修を繰り返していくことで、研修に対する価値が上がり、保育を楽しみ、職員が学び続ける組織を目指していきたいです。



31st Project

第3章

Research bulletin

研修リーダーシップを とっていこう

担当者

| | | |
|-----|-----|--------------------------|
| 堀 | 季 美 | 幼保連携型認定こども園 金田幼稚園 |
| 木 村 | 弥 生 | 大阪商業大学附属幼稚園 |
| 澤 | 結 香 | 幼保連携型認定こども園 関目聖マリア幼稚園 |
| 藤 本 | 真知子 | 幼稚園型認定こども園 東豊中幼稚園 |

第1節 研修リーダーシップをとっていこう

フェーズについて

私たちのグループは「研修リーダーシップをとっていこう」というテーマで話し合ってきました。

園内研修の日程等は年間で決まっている4園ですが、園内研修の内容やミドルリーダーとしての役割について話し合い、今の状態で上手くリーダーシップが取れているのかなどを検討することにしました。

まず初めに、各園で行っていた以前の園内研修の様子を話し合いました。

園長主体になる園が多く、決まっていることや言われたことをみんなで話し合うことが多い中、園内研修は園長から指名された先生が1年間、園内研修の担当を1人で行っていた園や園内研修担当は毎回異なり、立候補制で行う園など様々でした。

また、毎月午前保育の日に1クラスだけ残り午後の保育を他の先生達や保護者に保育参観のように見てもらい終了後にふりかえりを行ったり、先輩が講師になり若手に自分の保育観を指導していったり、その場の雰囲気や空気を読みながら、意見の言いづらい緊張感のある研修など主体的にとは、ほど遠い雰囲気の研修が多かったように感じました。

もちろん良い面もあるのでそこは今の状況に合わせてながら、今後の園内研修に活かしていきたいと思います。

以前は…

各園の以前の園内研修の様子

- 園長主体
- 1年間1人または2人で園内研修担当に
- 園内研修担当が毎回異なり、立候補制
- 1クラスずつ保育参観（他クラス担任と保護者）
- 先輩が講師になり、若手に教える
- 空気を読みながら、緊張感のある研修





第2節 研修リーダーシップを取っていこうフェーズ

各園独自のスタイルで様々な研修の形がありましたが、これまでの園内研修の中で感じていた、「強み」と「弱みや課題」をそれぞれ出し合ったところ、

- 「年間で園内研修の日程・回数などが決まっている」が、「決められた予定に職員がついていくことが現状」
- 「園児代休日や保育短縮日などを利用して園内研修を確実にできるよう計画的である」が「園内研修の段取りを組む仕事が管理職になりがち」
- 「職員間の中で園内研修を行う土台ができている」が、「園長や研修担当主体になることが多く、偏りが見られる」
- 「普段の保育や行事、研修に追われている。負担にならない取り組み方を考えることが必須になっている」

が挙げられました。

|  強味 |  弱み・課題 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">●年間で園内研修の日程・回数などが決まっている●園児代休日や保育短縮日などを利用して園内研修を確実にできるよう計画的である●職員間の中で園内研修を行う土台ができている | <ul style="list-style-type: none">●決められた予定に職員がついていくことが主●園内研修の段取りを組む仕事が管理職になりがち●職員主体になることが少ない場合も…●行事や研修に追われている |

そこで、「強み」と「弱み・課題」から各園で工夫して取り組んできた研修の事例を紹介したいと思います。

事例3-1 全職員で行う研修・各チームで行う研修

自園では、全職員で行う研修・学年ごとで行う研修・入社1年目の職員が行う新任研修などがあります。

○全職員で行う研修

- ・年度初めに研修日程を決める。
- ・主に学年メンター3人が研修テーマを決め、レジュメ作成・当日の進行を行う。

※2024年度はメンターだけでなく、学年リーダーなど少し若手の世代の職員にも担当を任せる機会を設けたことで、自分たちのしてみたい研修内容を考え計画し意欲的に行っていました。

- ・小グループを作り対話がしやすい環境をつくる。
- ・職員同士お互いを知り合ったり、コミュニケーションをとれるアイスブレイクの時間を取り入れる。

○新任研修

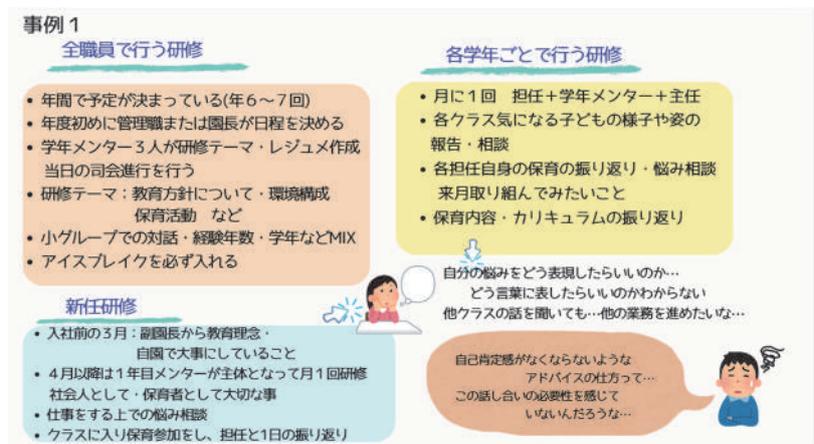
- ・入社前の3月研修期間：副園長が自園の教育理念などのお伝え
- ・4月以降～：1年目メンターが月に1回。

社会人として保育者として大事にしたいことをねらいとした研修

- ・1年目メンターと新任職員一人ずつの15分ミーティング：新任職員が日々仕事をしながらどのような悩みがあるのか、ゆっくり話をする時間を定期的に作る

○各学年ごとで行う研修

- ・月に1回子どもの姿の振り返り、自身の保育の振り返りなど。



《課題と感ずる点》

- ・新任研修・・・まだまだ自分の考えや思いを言葉で伝えるという経験が少ない分、研修に対して受け身になりがちです。その為、新任の先生一人ひとりの気持ちをくみ取りながら研修を行う必要性を感じています。
- ・各学年ごとの研修・・・当初は振り返りや話し合いの時間より、他の業務を進め時間内に退勤したいという雰囲気を感じられる場面もあり・・・保育の悩みを聞いてほしい、保育観を共有したいという思いは少しずつ見られるようになってきましたが、時間の確保の難しさを感じます。



○補助職員対象の園内研修

自園には正規職員の他に補助職員がいます。

補助職員とは…大体9時～14時のフレックスタイム勤務。主に元保護者と元職員

仕事内容：子どもの生活面の補助（排泄補助・給食配膳など）

担任補助（机出し・製作片付け・保育室トイレの清掃など）

特に元保護者の補助職員は日頃から、いつも控えめに、縁の下の力持ちというような役割を長年してきてくれました。

その中で補助職員が担任補助としてのクラスの入り方・働き方を見直すことになりました。補助職員に園のチームの一員として、やりがいや楽しさをもっと感じてほしい、という思いから研修を行うことになりました。

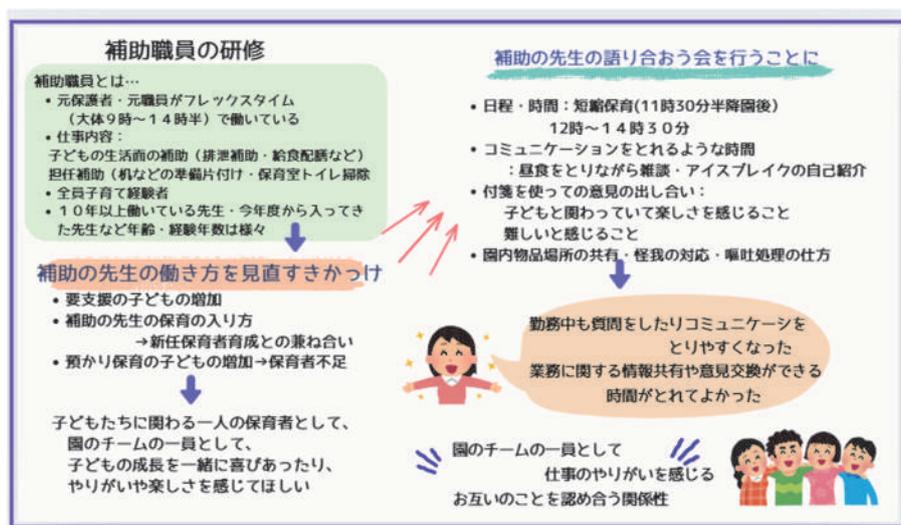
『補助の先生の語り合おう会』

日 時：学期に2～3回 ※短縮保育日 12時～14時30分・または水曜日 13時～15時

研修内容：園内備品の場所・怪我の対応・嘔吐処理の仕方などの共有

保育の中で困っていること・仕事の中で困ることの共有 など

※正規職員の研修と同様に、アイスブレイクの時間を取り入れ、互いにコミュニケーションがとれるようにしています。



正規職員のように、自発的に発言したり、保育について語り合えるような場には、まだなってはいませんが、『コミュニケーションをとりやすくなった』『意見交換ができるようになった』という感想がありました。

園のチームの一員として、仕事に対してやりがいを感じる時間になったり、働きやすい環境をつくる土台の時間になるよう、研修内容を考えて継続していきたいと思います。また、補助職員と正規職員と一緒に働く中で、お互いの事を認め合い、支え合い協力し合える関係性でいられるよう、ミドルリーダーとして、補助職員と正規職員の架け橋になる必要性も感じました。

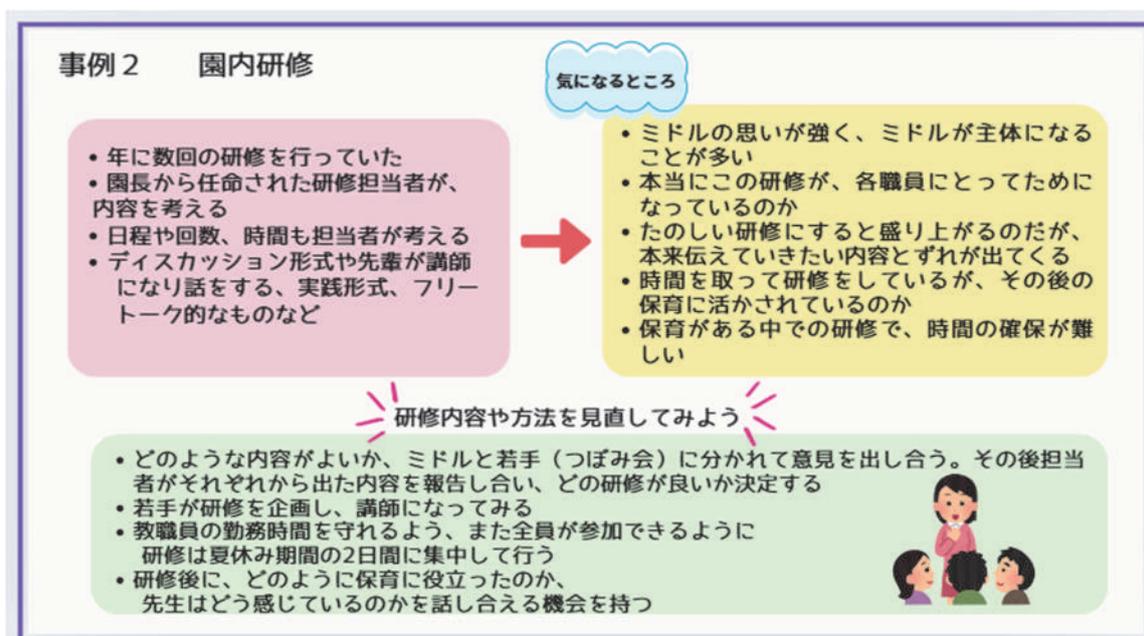
事例3-2 あたらしい園内研修

自園では、研修を定期的に行っています。園長から任命されたミドルと若手を組み合わせた担当者が日程や内容などを決定します。

少人数や同年代同士で意見が言い合えるようにしたり、自己アピール研修で一人一人が前に出られる場を設けたりした研修を行っていました。

しかし、若手が受け身になってしまったり、ミドルの伝えたいことと若手の受け取りが違ったりすることもありました。

また、研修後のアンケートでは前向きな意見が出るものの実際の保育で生かしくい様子も感じられました。



そこで、若手の率直な意見を聞いてまとめどの内容の研修がよいか、決定するようにしました。

また、今まではベテランが講師になり研修を行ってきましたが、今年度は若手も講師になり、自身がテーマを決め伝えたい研修を行う機会を作りました。





日程は、できるだけ多くの職員が参加できるように夏休みに研修をすることにしました。研修終了後、アンケート用紙に記入しその内容を見ながら保育にどのような影響があったかなどを話し合い、振り返りをしました。

変えてみると

若手担当者の意見

- 前は職員室全体やみんなの前で意見を聞かれても、なかなか言いにくかったけれど、今は少ない人数の中でしゃべりやすく、意見も出しやすい雰囲気になった
- 自分が担当になってみて、今までの園内研修では受けていただけだったけれど、こんなに考えて園内研修を企画してくれたことに気が付いた

ミドル担当者の意見

- 率直な意見が出てきて、話し合いが活発になった
- 若手が中心になることで刺激になり、幼稚園全体でいい影響を与え合ってほしい

これからの課題

- 保育をしながら、研修の話し合いをしていると時間が足りなくなってしまう

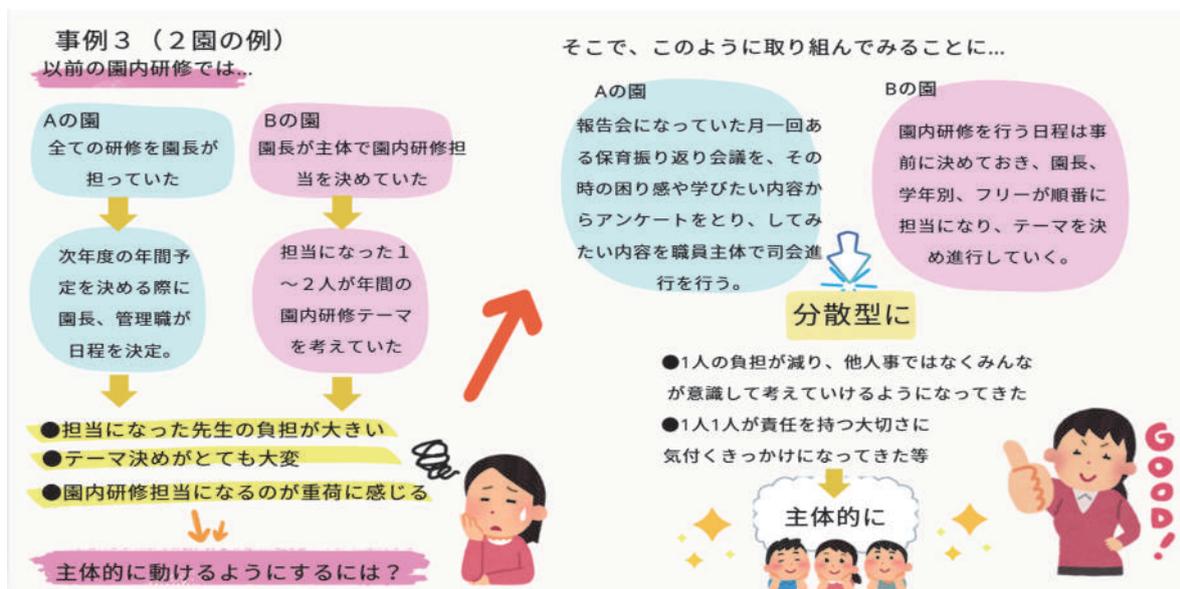
変更した結果、若手担当者は、「担当者のみで話し合うため、意見が出しやすい雰囲気になりしゃべりやすくなった」「担当として取り組むことで、こんなに考えられて研修が行われていたことを知ることができた」と感じていました。

ミドルの担当者は、「若手が積極的に意見や率直な思いを言ってくれて、活発になっている」「若手が中心になることでこれからお互い刺激し、良い影響を与え合ってほしい」と願っています。

園内研修を行った後の振り返りでは「自分が前に立つ経験ができたことで、ほかの先生にも聞いてもらえ視野が増えた」「保育をしていると忙しいことも多いが、この機会を生かして次の保育につなげていきたい」「みんなの意見をじっくり聞けてとても良かった」「若い先生たちの学ぶ力を感じることができた」など若手からもベテランからも前向きな意見を聞くことができました。

研修の必要性や大切さ、保育のスキルアップを感じた先生が増えたからこそ、普段の保育を行いつつ、どのように時間を確保していくかが、今後の課題として引き続き考えていきたいと思っています。

事例3-3 園長主体だった園内研修が、分散型に変化



Aの園では、研修内容を園長が企画進行しています。職員主体の研修はなく、受ける側としての参加が現状でした。また、保育振り返り会議を毎月行っていますが、報告会のみに残っていました。

そこで、保育振り返り会議の一部を子どもの姿を深める研修として実施。内容は、会議で出た子どもの様子から、話し合いたい事例を数例あげ、少人数のグループで「子ども目線」「環境構成」「言葉がけ」「関わりの工夫」の内容で各自、付箋に意見を書き、グループ分けをしながら1枚の紙にまとめて対話していききました。それをグループごとに発表し、参加者全員に共有しました。

研修後の感想では、「少人数での話し合いは、全体での話し合う時より意見が活発に出て、話が尽きなかった」「他の人の意見が聞けて、参考になった。」「アドバイスを保育に生かしていきたい」などの感想を聞くことが出来ました。

もともと確保されている時間の中での研修なので、改めて日程を調節しなくてもすみ、通常業務の負担にならなかったのも良かったです。研修内容の組み立てや司会進行をミドルも若手も皆が行う事で学びに繋がり、主体的に動く力を養えるようにしていきたいと思っています。





Bの園ですが、職員全員で行う園内研修は、年間で7回（5，6，9，10，11，12，1月）と決まっています。

以前は園長が主体で、年度初めに園内研修の担当を1人または2人決めていました。担当に決まった先生は、園内研修で話し合いたいテーマ（保育環境・コーナー遊びについて等）を7回分考え、進行もしていきました。担当になった先生は、7回分のテーマが他の先生達が考えたテーマと同じようになりがちで、なかなか決められず悩んでいました。また、担任をしながらなので、園内研修の用意をしたり考えたりする時間を取るのも難しく、かなり負担が大きかったです。

このやり方では、担当になった先生は悩みや不安ばかりで、その他の先生は、「大変だなあ」と思っても何か出来るわけでもなく、『主体的に動く』ことが難しかったです。

そこで、園内研修の担当を各月ごとに変え、一人ではなく学年の先生と一緒に相談しながら行うことで、担当になる月までに、テーマを考え必要な物を用意しやすくなりました。

すると、他人事ではなくみんなが、「園内研修」を意識するようになり、他学年のテーマも意識しながら自分達のテーマを考えることで、縦横の繋がりも深まり自然と主体的に動けるようになってきました。





園内研修として現在行っているものと、今後行っていく予定の研修

園内研修として現在行っているものは、年度初めのキックオフミーティング・学年・担任全員・職員全員のふりかえりの研修・外部の専門的な講師を招いての研修・ミドルリーダーや新任の研修・園庭や保育室の環境やコーナーあそびについてを話し合う研修などです。



園内研修を行うことで、職員同士が自然にコミュニケーションをとりやすくなり、園内研修のテーマも学びたいことやみんなで考えたいことを提案しやすくなりました。

ただ、日々の保育の準備や計画、その他の通常業務の多さは、さほど変わっていないため、園内研修の時間を取るのが難しいと感じるのも現実です。

園内研修の大切さを感じているので、ミドルリーダーとして、業務内容や時間の調整、確保の仕方等の見直しをしながら、ど

のようにリーダーシップをとっていくのか、まだまだ課題は残っています。



第3節 考察

◎園内研修に参加して、どう感じている？

各園共に、園内研修を定期的に行っている中で、他職員が園内研修に参加してどう感じているのか、アンケートをとってみました。

みんなは園内研修に参加してどう感じている？

個人として…

- 自分自身を振り返る時間をとれる
- 次も頑張ろうという前向きな気持ちになれるきっかけをくれる
- 自分の保育の引き出しを増やすことができた

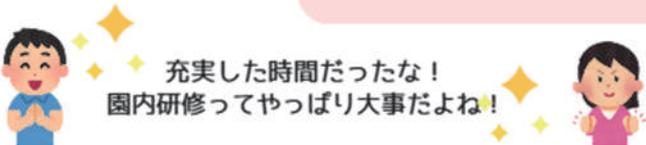
チームとして…

- 様々な職員とのコミュニケーションがとることができた
- 同僚と認め合える時間

園全体として…

- 全職員で共有し・目標をもつことができる
- 話す機会が増え、チームワークが高まった

充実した時間だったな！
園内研修ってやっぱり大事だよな！



その結果、

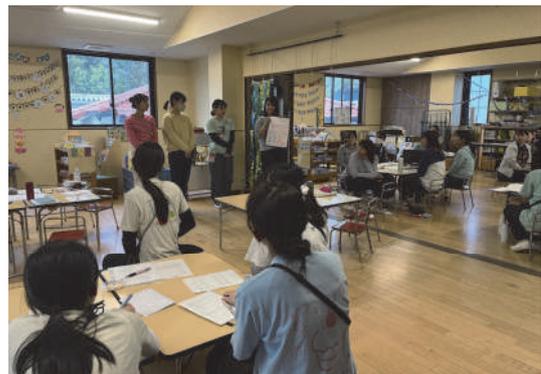
『自分自身を振り返る時間がとれた』

『様々な職員とコミュニケーションをとることができた』

『全職員で共有し目標をもつことができた』

など、職員一人ひとりが、

個人として…チームとして…園全体として…様々な視点からの感想を教えてくださいました。



どの職員も、園内研修に参加する度に、園内研修を行うことの大切さを感じていることが分かりました。



◎園内研修の課題とは？

一つ一つの園内研修の中では、充実した時間を作れているものの、年間の園内研修全体を、振り返ってみると、研修内容・取り組み方には、各々課題が見えてきました。

課題だなあと思うこと

- 報告がメインになってしまいその後に繋がらない
- 目標は出てくるが実践できない→時間がない
- 研修日程が多すぎて、それをこなすのに精一杯
- 受け身になりがち（指示されるのを待っている）



その他の課題も見えてきた…

- 研修には出たいけど、預かり保育はだれが行く？

預かり担当の職員は一緒に参加できないの？

国内研修を2回に分けてする？

全職員の共有・共通理解の難しさ



○研修内容と時間の課題・・・

情報共有という報告の時間が、研修時間のメインになってしまい報告から話し合いに繋げていくことの難しさや、話し合いの中で職員で意識統一できた目標に向かって、具体的にいつ実践するか、時間を確保することの難しさを感じました。

○研修日時・回数の課題・・・

定期的に研修を取り入れることができるよう、計画を立てていても、時期によっては通常の業務や保育が忙しくなり、園内研修をこなすように取り組んでいることがある、ということも分かりました。

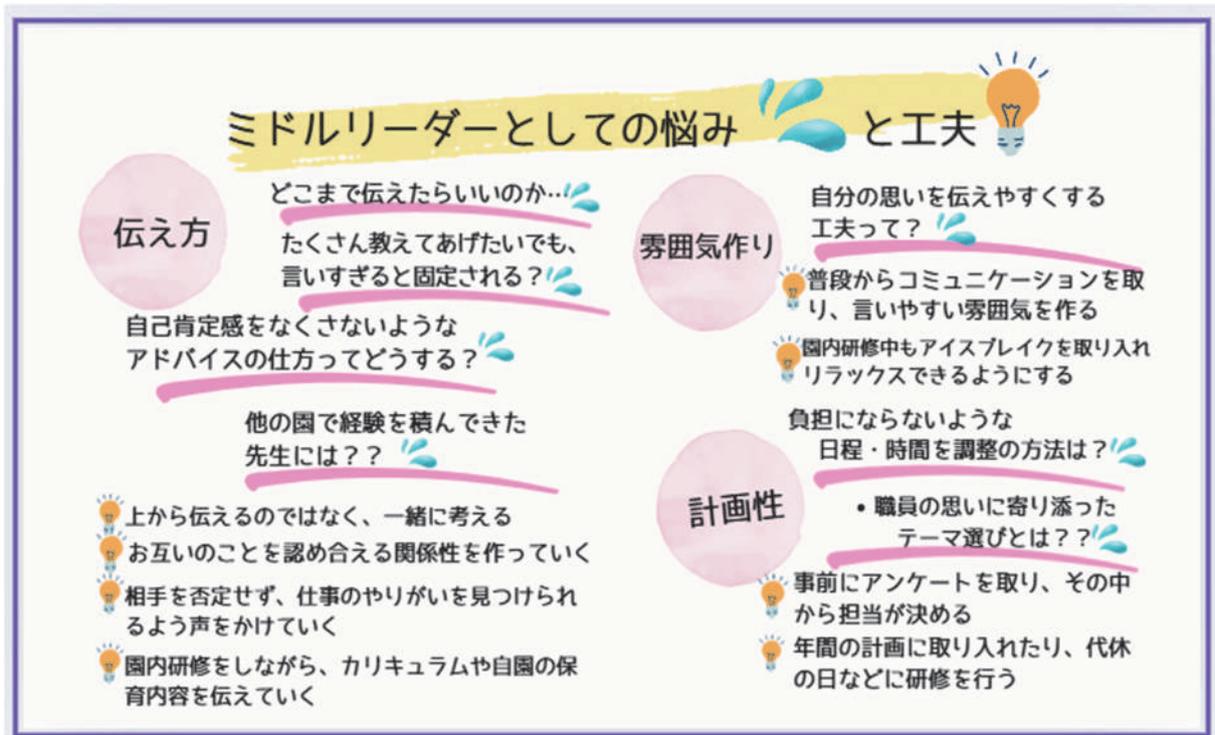
そして、職員の経験年数、役職が多様な中、研修に対して受け身になりがちな職員が、どうしてもいる状況であることも分かりました。

○もう一つの課題は、研修中の預かり保育です。

職員みんなで研修を受けたいという思いはあるものの、預かり保育の職員の確保が必要になり、共通理解の難しさを感じています。



◎ミドルリーダーとしての悩みと工夫は？



○伝え方…

相手を否定しないようにして、一緒に考えていくようにしています。

その中で幼稚園の一員として他園で経験を積んだ先生にも、自園の保育やカリキュラムを伝え、共通の理解が持てるようにします。

○雰囲気作り…

日頃から困ったことや悩みを打ち明けられるよう若手の思いが言いやすい雰囲気を作るようにしています。またミドルの声も届くよう、上から教えるのではなく言い方や伝えるタイミングを試行錯誤しています。

○計画性…

各職員の意見を取り入れたテーマを研修内容にすることで、意見が積極的に出せるようにしたいと思っています。

日常の保育や行事の負担にならず研修が行えるよう、年間の計画に取り入れたり、幼稚園の休園日を利用したりしています。



◎今後取り組んでいきたいこととは！

職員が主体となり、聞きたいことや学びたい事を研修していきたいと思っています。



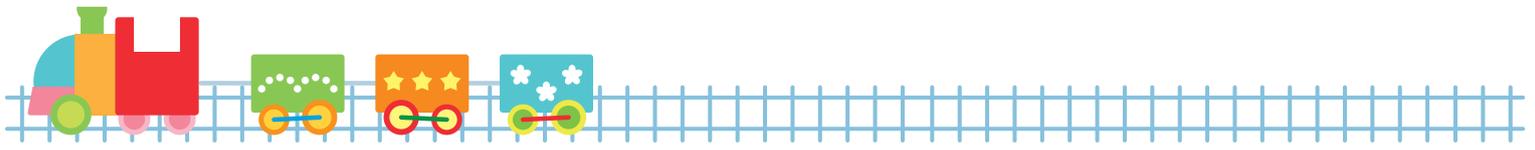
そのためには、職員同士が積極的にコミュニケーションを取れるようにし、普段から先輩後輩の壁をくずせるような雰囲気をつくり、若手の思いや意見を受け止め、研修を任せるなど自信につながる工夫もしていきたいと考えます。

また、さまざまな働き方があることを職員みんなが理解し、従来の研修方法だけでなく、それに合わせた新しい研修の方法を考えていけることもわかりました。

研修内容も内容や回数、方法を変えることで時間の確保ができるようになります。

これらの工夫で日常の保育や行事がある中でも研修を行い、子どもの理解を深め、保育の質を高めながらも、働きやすい環境を作ることにより保育に集中でき、より子ども理解を深めるという良い相互作用ができるのではないかと考えます。

これからも、園外の研修に参加して、他園の取り組み方などを参考にし、自園で実践するなどしてミドルも積極的に学び続け、リーダーシップを図っていきたいと思います。



31st Project

第4章

Research bulletin

研修で学び続けていこう

担当者

吉岡美香

幼稚園型認定こども園
高槻双葉幼稚園

米田亜里沙

幼保連携型認定こども園
せんりひじり幼稚園・
ひじりにじいろ保育園



第1節 研修で学び続けていこうについて

私たちの園では、日々の対話を重視して保育を実践しています。子どもたちも、大人たちも、日常のさりげない会話に意識を向け、コミュニケーションの構築に努めています。

会話を通じて相手を理解し、その繰り返しが同僚間の絆を深め、問題解決や相談しやすい関係性の構築につながっていると感じています。

はじめに…

私たちの園の強み

普段から対話を大切にして保育をしています。

子どもも大人も会話を通して相手を知ること、その会話を繰り返すことが同僚性の深まりにも繋がっていると考えます。その積み重ねが、小さな課題や悩みを言える関係性、課題に対しても前向きになる姿勢にも繋がっていると思います。対話と園内研修とどう繋がっているのか…

課題は…？

01. 毎年入れ替わる職員をどう巻き込んでいくのか？
02. 研修の中でファシリテーターとしてのミドルの役割とは？
03. 日常の会話と保育の対話、どちらも大切。より豊かにするには？

今回課題として出た事は…

1. 毎年入れ替わる職員をどう巻き込んでいくのか？
2. 研修の中でのミドルの役割とは？
3. 日常の会話と保育の対話どちらも大切。より豊かにするには？

以上があげられます。

この3つの課題に対しての実践事例と共に考えていきます。

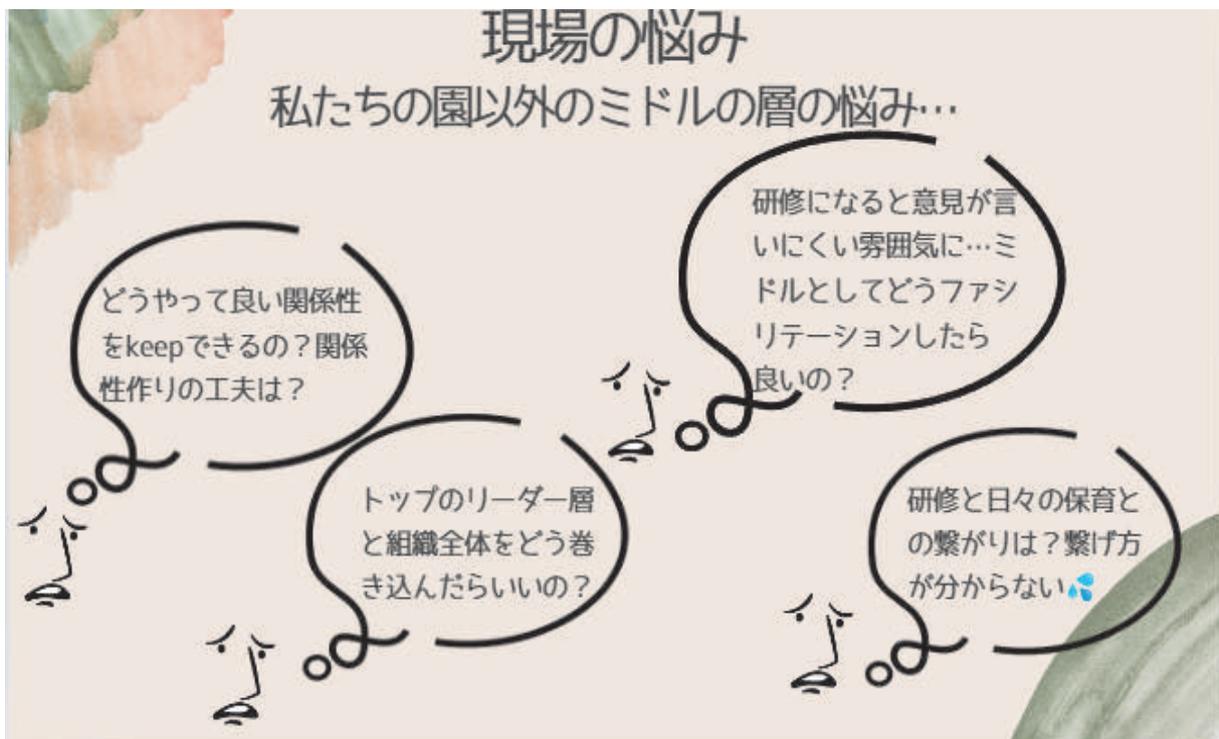


第2節 研修で学び続けていこうフェーズ

次に、私たちの園以外でもミドルリーダーとして同じ悩みを抱える先生方にも話を聞いてみたところ、このような意見が出てきました。

- どうやって良い関係性をkeepできるの？関係性作りの工夫は？
- ミドルリーダーを含むトップのリーダー層と組織全体をどう巻き込んだらいいの？
- 研修になると経験の少ない先生は意見が言いにくい雰囲気になりがち…ミドルとしてどうファシリテーションしたら良いの？
- 研修と日々の保育との繋がりとは？保育の質の向上にどう繋げたらいいのかわからない…

このような意見も含めて事例から解決策を探っていきます。



事例4-1 キックオフミーティング

実践例では、新年度諸準備開始初日、キックオフミーティングとして園長研修1時間、グループワーク1時間合わせて2時間程度行う研修内容です。

事例4-1の研修は、前に述べた3つの課題の中から「2」と「3」を交えた研修内容になります。

まず初めに園長より、自園の教育理念や大事にしたいこと・ゴールイメージを共有するなどの研修を行いました。その後グループワークの内容として、近年不適切保育を取り上げられることが多くなってきている中で、自園も原点に戻り全職員で共有、確認を込めて「あってはならないこと」・「目指したいことを考えよう」をテーマに行いました。

5グループに分け、各グループミドルリーダーがファシリテーター役になり各自がその場で、「あってはならないこと」をテーマに5分程付箋に記入し、自分の思いを伝え発表し、メンバーの思いや意見を聞いて共有していきました。

そこでファシリテーター役のミドルリーダーは、進めていく中でも共感や受け止め、うなずき、より深く思いを聞き出す、流れの修正などにも心掛けながら、短い時間の中であっても一人一人の発表・受け止めに心がけることを実践しようとしてくれました。

キックオフミーティング
あってはならないことと
目指したいことを考えよう

新学年期キックオフミーティングで、新担当のグループに分かれて各グループごとに当園の保育理念・願い・やってみよう！に沿って職員個人の「あってはならないこと」・「目指したいこと」を考え、グループごとにまとめてみよう

そこから、新担当グループのメンバーで令和6年度の方向性・目標・チームでの取り組みを考えよう

当園・担当グループのあってはならないことを考えよう！

安全・不適切保育チェックリスト・絶対にあってはいけないこと・絶対なくてはならないこと

子どもたち・保育士にとって「あってはならない保育ってどんな保育かを考える・・・

責任保証

命の危険
安全管理
素直な表現
安全第一
相手を尊重する

報道相
子どもの発想の尊重
信頼関係
チーム共有
認め合う
不適切保育
などなど

人権尊重
話を聞く



続いて「目指したいことを考えよう」をテーマに進めていきました。

このような研修を毎年何度か繰り返し、様々な内容で行うことで、新任の先生はあるひとコマでも、その時感じた出来事や思いを、ただ流していくのではなく、喜びや楽しさ、やりがい、振り返り、共感とたくさんの感情に変えていってくれるようになってきていると感じています。

また研修でたくさんの先生の声に触れることで、物事の受け取り方や感じ方、心地よさを感じてくれているのではないかと思います。

その心地よさを子どもたちにも向けてくれるようにも感じます。

このようにどのようなテーマでも、職員同士が語り合う中で普段の何気ない会話がうまれ心地よさ、安心感を感じていく中で、保育者自身の自己開示ができるようになるのではないかと思います。それが保育、子ども理解にもつながり、そしてそれが「チーム保育」の第一歩になるのではないかと思います。

この園内研修を通して命、安全を第一に考え、相手を尊重し子どもも職員同士も認め合う関係性作りを大事にし、チャレンジできる幼稚園でいたいと全グループから意見が出ました。

語り合う、共感しあう、認め合う、対話をする中からたくさんの学びと自信と安心感から保育者も成長し、子どもたちと向かい合い日々笑顔とチャレンジできる環境の幼稚園でありたいと思い、トップライダー・ミドルリーダー・若手、それぞれの環境、立場はありますが目指すところはその都度、共有しながら日々育ちあえる幼稚園でありたいと思います。

**当園・担当グループの
目指したいことを考えよう！**

令和6年度チャレンジしたいこと
取り組みたいことを出し合おう☆



自分の担当グループで自分の思い
気持ちを伝えよう！！
そしてわくわくしよう！



みんなでいっぱい話そう
共有しよう

チーム保育

子どもたちとのかわり方
室内環境作り
チャレンジ！
横交流・縦割り交流

時間の使い方
子どものやりたいを大切に
毎日ハッピー作戦

待つ時間を最小限に
子どもらしく
自分らしく
などなど

- これは絶対⇒命を大事に・子どもの声、仲間の声を聴く・相手を尊重する
- あってはならないこと⇒不適切保育・相手を否定する・先生が主体
- 目指したいこと⇒チーム保育・みんなでチャレンジ・みんなでいっぱい話そう

色々な職員と対話するって
楽しいな。自分を知ってもら
って安心できるな。
これって・・・
子どもたちも同じだよな～

職員同士が語り合う、聞き合う、笑い合う、うなずき合う中で
一人ひとりの【いいね！】がたくさん☆
ここがチーム保育の第一歩になるのかな～

事例4-2 月の姿の語り合い会議

前に述べた3つの課題の中から「2」と「3」を交えた研修内容になります。

毎月一度、月末に実施されるこの会議には、正職、学年を問わないフリーの職員、非常勤職員が参加し、約2時間半かけて行います。非常勤の職員や、この時間に預かり保育を担当している職員はzoomで参加したり、後で話を共有したりしています。

会議の前に、まず事前準備が必要です。Googleドライブの共有フォルダにある会議資料のテンプレートに、テーマごとに写真を貼り付け、その写真に子どもたちの言葉や感情を吹き出しで加えます。その月によく見られる行動をテーマの中心に据えます。テーマを設定することで、会議で話し合いたい内容を共有し、事前に整理することができるため、会議中の話が散漫になるのを防げます。当日は、これらのテーマから子どもたちの姿についてさらに深く掘り下げていきます。

会議当日、担任が写真にまつわるエピソードを話し、参加する職員全員でエピソードについて対話のやり取りをします。育ちのキーワードや子どもたちの関わりで重要だった言葉など、その場でパソコンに入力していきます。雑談が活発になるほど、話の展開や今後の育ちについての話が活性化していきます。そのため、リラックスした雰囲気を作り、必要に応じて話の流れを調整しながら参加することを心がけています。普段の保育に対する見方が同じであれば、同じ温度感で話し合うことができるのではないかと思います。

月の姿の語り合い

担任・非常勤の職員もみんなで子どもの姿を語り合う場

M いつも朝がゆっくりのsちゃんが、うさぎの世話の日は一
番に登園してきた。お母さんも驚いていた。僕たちが思っ
ているよりも年長に対する憧れって「すごいんだと思っ
た。年長さんにウサギの世話の仕方を聞きに行った時に
「たまたまお話を聞いてね」って
聞いてくれた。すごくうれしかった。年
長さんは臭いを我慢してやってる、大変だなと気付いたみ
たい。

担任が事例を語る

Y 育ちのキーワードを「憧れの気持ち
がたたくようになったよ。その言葉がけが大事なんだと思
った。」

T 先生じゃなくて、年長から直接教え
てくれるのがいいんだろな。



T りんご組は、年長からうさぎを預かる日を作
ったの。世話を仕方が分からなくて悩んでた。う
さぎを預かる日って、全部見ているから、つく言い始
める。全部見ているから、つく言い始める。いつも
は積極的なタイプじゃないのに、すぐに年長さん
の部屋からウサギのお世話セット持ってきて。
置かせてもらって、楽しんでいるんだ!

M 対話

T そうなの! 「トイレのお世話を聞いては直接
さわっちゃだめだよ」って。3学期でなかったら
そんなに上手に言葉で伝えようと思ったと思う
んだけど、先生に教えてもらって、さう思
いながら、さう思っているから、いきなり「お話し
たい」って、されるのも面白いな〜

担任が事例を語る

みんなて育ちを探る



S 担任が事例を語る

Y 育ちのキーワードをつぶやく





テーマは毎月6つほどにまとまりますが、月によって変動はあります。

約1時間半の対話を重ねた後、テーマごとに印刷をし、模造紙に貼って全体を俯瞰します。この俯瞰により、雑談で交わされた会話が言語化され、その月の子どもたちの成長を示すキーワードが浮かび上がります。

この会議では、子どもの育ちを探るだけでなく、その背景にある人やモノとの関係や職員への援助についても対話しながら探ることで、それぞれのクラスに置き換えて保育に活かすことができます。また、自分たちの保育の手ごたえを感じる場にもなっており、子どもの姿を語ることが楽しい！が共有される場、保証されている場にもなっています。

園長や副園長も同じ学び手として参加することがあります。

ミドルとして意識しているのは、先生達の話聞きながら、子どもたちの成長につながるキーワードを見つけ出すことです。その子がどのような力を身につけて成長したのか、年齢に応じた教育課程を思い浮かべながら、常に考えて参加しています。保育を研修から切り離さないことが重要だと思っています。毎月、子どもたちの様子を振り返り、次の育ちを考えることで、次月の方向性を共有する際にも参照し、カリキュラムとともに話し合います。このような雑談が、最終的に子どもたちの成長を探る上で非常に重要になります。

子どもの姿を整理・育ちを探る



Y 先生たちが育ちのイメージを明確にもっていることも大きい。育ちのキーワードを

年長になるのが楽しみですね。 つぶやく

こんなに自信があって大丈夫か(笑)
うさぎの先生の話を聞いて「変わった状況でも力が発揮できた」とあった。先生たちも安心して任せてくれることも大事なことも思った。1年かけて育ってきているから信じて待ってみたい。
やりとりが続く...

副園長 年長になって新しい困難もあるだろうけど、年中での経験を経て、みんなで乗り越えていけるだろうね。先生たちの1年の丁寧なかわりが今まさに熟しているような気がする。

Y では3月の育ちは「関係性の深まり」「意欲」「自信」「見る力」でいいかな。

M 全体を通してどんな育ちが見えた？

Y 友だちとの関係性の深まりがすごいなと思った。例えば、(例)の活動が、友だちを応援してもらって頑張ることが、諦めないとか。認め合える関係性も生まれているね

T 米田先生が見る力が育ってきたと言った。目も育つと、友だちからの刺激を受けて意欲的になれるのかな。

M 同じ取り組みでも12月と全然違うのは「見る力」のおかげかな
疑問について話を膨らませ

U ながらみんな対話
2学期の運動会や作るうデイの行事がきっかけかな
自信がついて「できる！」と思えたんだと思う。

M 2学期に友だち関係も広がっていたからかな。それもあるかも。

Y マスク着用がなくなって(表情から)感情が読めるようになったこともあるかも。

園長 先生たちが育ちのイメージを明確にもっていること、先生たちの肯定的な意見、先生たちの肯定的なまなざしが子どもたちの肯定的な関係に繋がっている。僕は嬉しくなるね。



事例4-3 同僚性タイム

ミドルリーダーたちが新任の先生をサポートしていきたい・たくさんの先生と交流をもちたい、という声から「同僚性タイム」という取り組みを行っています。

先生たちから実施したいという声が一番多いのは、この「同僚性タイム」です。

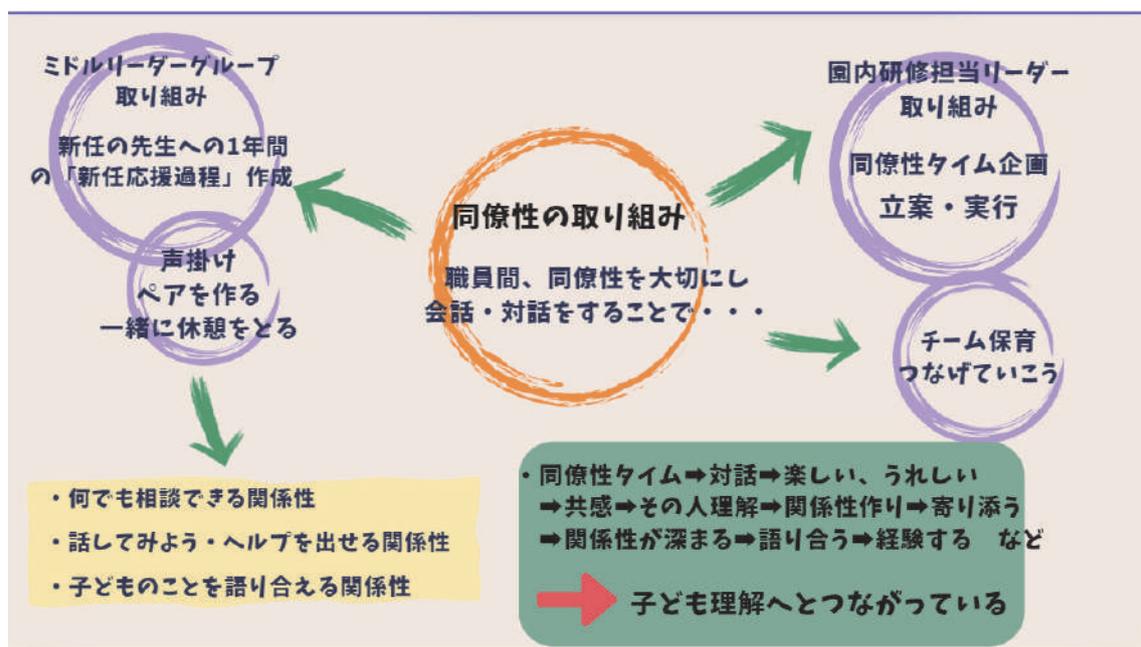
同僚を知ろう・語ろう・笑おうが一番の目的です。

少しの時間(15分～30分)を利用して色々な年齢層が1グループになるように何グループかに分けて行いました。

まずは自己紹介⇒趣味は?⇒血液型は?⇒など各グループが先生たちに聞いてみたいことをテーマにして行いました。知らない面を知る驚き、共感などさまざまな思いや気持ちが芽生え距離感がグッと近づいたようにも感じる職員が多かったようです。

このような取り組みを行うことで、新任の先生のちょっとした表情や雰囲気から「最近どう?」や「困っていることない?」などの声掛けなどもミドル層の先生たちは自ら率先して、日々、心掛けてくれているように感じます。

同僚を思いやる、共感する、対話をするを大切にできる職員関係でいたいと思います。



このような取り組みを進めていくと先生たちからは「先生たちとこんなことしてみたい!」などの声も出てくるようになりました。

先生たちの要望は、「みんなで体を動かすレクリエーション」。

同僚との時間を大切にできることも嬉しいです。





事例 4 - 4 乳児と幼児の職員間の連携会議

同じ施設内にある0歳から5歳の乳児と幼児の職員全体で取り組んだ子ども理解の為の研修です。

0歳～5歳の育ちをみんなで探してみよう（乳児と幼児職員間の連携）です。

私たちの園では、乳児の施設が4施設あり、保護者に対する発信の仕方がそれぞれで違うことが話題にあがりました。

毎年、職員の入れ替わりもある中で新しく来た先生が戸惑う場面も見られます。園として統一できる事はないかと考えたところ、乳児と幼児の職員全員で研修をし、様々な先生方と一つの物を作る過程を共有しようということになりました。幼児と乳児と伝え方は違うけれど、保護者発信は一緒。書き方や観点、ねらいの定め方を一緒に考えて、子どもの育ちをみんなで探る研修をしてみました。

0歳～5歳の育ちを(乳児と幼児の先生たち)みんなで探ってみよう

研修のねらい

- 観点の気付く 事実から子どもの姿をつむぎ、解釈していく
- 豊かな話し合い 組織(園または学園として)の中で質の高い語り合いをしていく

幼児 →
ポートフォリオ⇒月に1度個々の様子を発信、
クラスフォト⇒週に数回クラスの様子を写真と共に発信

乳児 →
毎日の様子を保護者に発信

① 自分の観点を付箋に描き、チームで共有する

子どもの動画を見て、どう感じたのかを対話し合う。観点の共有 観点とは？
興味関心・情報(認知)・表出(イメージ)・自我・言葉・人との関わり・身体・生活

② 話し合いながらコメントを考える

意見を出し合いながら、どの伝え方なら保護者に伝わりやすいのかを考える。
子どもの姿(しぐさや目線、動き)から深く読み取る。

① 5～6人が1グループになり、子どもの動画を見て、どう感じたのかを対話し合います。

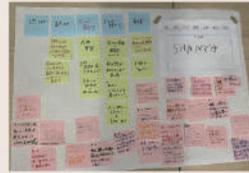
また保護者に伝えるならどの観点でどの瞬間を切り取って伝えるのか？それぞれの意見を聞くことがポイント！ミドルの職員が各グループのファシリテーション役になります。幼児は乳児の先生たちが見ている子どもの観点を知ることからスタートします。(認知・人との関わり・身体・興味関心・情報・表出、表現・自我・言葉・生活)。

②意見を出し合いながら、保護者への伝わりやすさを考え、どの場面で子どもが育ったのか、どの瞬間が一番伝えたいのかを対話をしながら探ります…



③ 動画をスクショ→ ドライブ上のテンプレートに はめて作成

他のグループの意見を見て回り、
付箋で感想を伝え合う。
アイデアをもらい、再度深める時間を作る。



④ 全体で共有 各チームごとにコメント

参加した職員全員で共有タイム！
正解を探すのではなくみんなで子どもの姿に
ついて共有し合い、語り合うことが大切！

③他のチームから出た意見を見て回り、感想や意見を付箋紙に貼ります。

④最終的には、参加した全職員で共有の時間を持ちます。グループの意見を全体で共有することで、新しい視点が生まれます。

正解を求めるのではなく、皆で子どもたちの様子を共有し、話し合うことが、この研修で重視したい点です。

乳幼児を対象とした合同研修を行ってみて…

○写真から育ちの観点を読み取る力を互いに学び合う機会となりました。

○0歳から6歳まで、育ちの連続性を園全体で共有することで、それぞれが育ちを理解するきっかけとなりました。

○現在の学年で生じている問題が、実は過去の年齢で解決できた可能性があることに気づきました。

今後は、3歳から5歳だけでなく、0歳から5歳まで全体で問題解決の方法を見つけることができるかもしれません…。



共有し、対話することで、意見の幅が広がったと感じます。

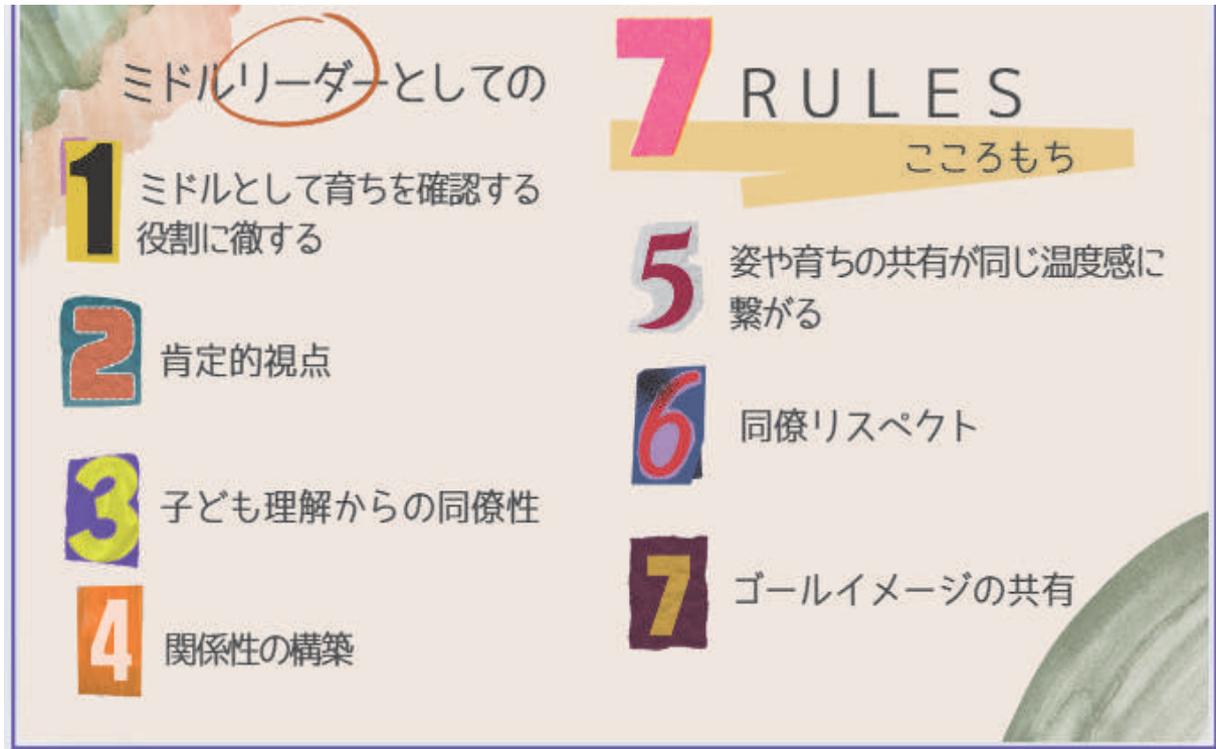
また、人の入れ替わりが激しい職場でも、一定の基盤を共有していれば、情報を伝え続けることができます。さらに、初めて話す職員同士でも、子どもたちの話題がコミュニケーションを深めるきっかけになっています。

この研修を通して…観点を様々な視点で見る練習になりました。



第3節 考察

～こころもちとして、心掛けたい事のセブンルール～



1. 「ミドルとして、子どもの育ちを確認する役割に徹する」

ミドルリーダーは会議でファシリテーターの役割を意識し、子どもたちの成長につながるキーワードをつぶやきます。その年齢に応じた教育課程を踏まえ、何が成長を促したのか、どうすれば成長を促せるのかを対話から探ります。

2. 「肯定的視点」

子どもも大人も、肯定的な視点で受け止められると、よりオープンに自分の話をしたくなります。悩みを肯定的にとらえてフィードバックすることを心がけます。肯定的な受け止めがあれば、自ら挑戦を続ける環境を作り出すことができます。

3. 「子ども理解からの同僚性」

日常の会話や共有を通じて、子どもの話をする喜びや、研修を通して高め合う同僚性の向上に繋がっていきます。また、研修での対話は同僚との関係を構築し深まり、対話を通じて保育への意欲、充実感、子どもの理解、保育の充実感に繋がっていきます。



4. 「関係性の構築」

日常保育の会話や雑談を通じて、関係が深まり、互いに自己開示しやすい関係へと深まっています。このような関係は研修にも役立ち、話しやすい環境を土台として、悩みを共有し、一緒に考える関係を築くことが大切です。

5. 「姿や育ちの共有が同じ温度感に繋がる」

日々の保育に積極的に入り、子どもたちの成長を共に喜ぶことを大切にしています。子どもたちの成長を共有することで、研修である課題をより一層理解しやすく、感覚を共有しながら進めることができます。

6. 「同僚リスペクト」

保育者同士がお互いを肯定的な視点で理解し尊敬し合うことで心理的安全性が保障され、より働きやすい職場環境を作ることが出来るのではないのでしょうか。

7. 「ゴールイメージの共有」

アプローチの仕方は様々でも、ゴールのイメージが共有できていることが大切。子どもの育ちの方向性や研修のゴールイメージを持ち、組織全体（若手、ミドル、トップリーダー）で共有できるよう発信することもミドルリーダーの大切な役割だと考えます。

今回ミドルリーダーとしての立ち位置を改めて振り返ってきました。冒頭の3つの課題と照らし合わせてみると…

A Q 01. 毎年入れ替わる職員をどう巻き込んでいくのか？
子ども理解の深まりが職員の関係性の深まりに繋がる

A Q 02. 研修の中でファシリテーターとしてのミドルの役割は？
対話の中で語られている子どもの姿を教育課程につなげて言語化する

A Q 03. 日常の会話と保育の対話、どちらも大切。より豊かにするには？
保育と研修を行き来する過程を楽しむことが大切



01. 毎年入れ替わる職員をどう巻き込んでいくのか…に対しては、

雑談を通じて関係性が深まり、お互いに自己を開示しやすくなります。研修はこのプロセスの延長にあり、話しやすい環境で悩みを共有し、協力して解決策を考える関係を築くことが重要です。子どもの理解の深まりが職員同士の関係性の深まりにつながっていると感じます。

02. 研修の中でファシリテーターとしてのミドルの役割とは？…に対しては、

研修では、単なる対話にとどまらず、子どもの成長や教育課程に基づいた言葉を言語化し、キーワードとして発信することが、雑談を超えた有意義な研修へと導く鍵になると考えます。



03. 日常の会話と保育の対話、どちらも大切。より豊かにするには？に対しては…

日常の会話や情報共有を通じて、子どもたちの話をするのが楽しいと感じることはとても大切で、この楽しみを感じることで子どもたちの成長への関心、保育者同士の良好な関係、そして良い環境作りに繋がってくると思います。さらに、子どもたちを深く理解するための研修は保育に繋がり、研修を通じて子どもたちへの理解が深まります。常に直線的に進むのではなく、行き来する過程そのものを楽しむことが大切だと言えます。

最後に…

日常保育と園内研修を切り離さないことがとても重要だと考えます。日々の子どもの姿についての対話を積み重ねることで、話しやすい環境が整い、それが園内研修の効果を高め、子どもの理解を深めます。

これにより、やりがい、意欲、チームワークがはぐくまれ、結果として保育の質が向上するのではないかと考えます。







おわりに

名古屋市立大学 上田敏丈





1. ミドルリーダーによる園内研修

本プロジェクトでは、各園のミドルリーダーに参加頂きました。話しあいを重ねる上で、3つの「異なり」が見えてきました。

第一に、各園による園内研修の位置づけの「異なり」です。例えば、年度の当初に、一年間の園内研修のスケジュールと内容を決めている園もあれば、園内研修としては位置付けていない小さな話しあいを行ったり、自分たちで必要な研修を予定したりと、これまで園の蓄積してきた文化によって、多様な形態で行われていることが明らかになりました。

第二に、園内研修に対するミドルリーダーの関与度合いの「異なり」です。本プロジェクトでは、各園のミドルリーダーに参加してもらい、それぞれの事例を持ち寄りながら、話しあいを通して検討してきました。その中で、同じ園内研修といっても、ミドルリーダーに一任されている園から、ミドルが当日の仕切りを担当している園、内容がほぼ決まっていて関与する余地の低い園と、関与する度合いの「異なり」もまた多様でした。

第三に、園内研修と日々の保育実践のつながり具合の「異なり」です。園内研修をやっても、しっかりしていない園、それなりに行っているけれど、職員全体に意識が浸透していないと感じている園、園の中で学び続けることが常態化している園…、と、園内研修と職員の学び、保育実践へのつながりも多様でした。

このような3つの異なりを含めて、園内研修を中心に幼保育委実践を行う組織としての職員集団にどうよい循環を作り出すことができるか、それを4つのフェーズで表現しました。

2. 園内研修から始める組織開発としての意味

本プロジェクトでは、園内研修と、幼稚園としての組織（保育実践への還元や職員間の人間関係など）というソフトウェアの部分との関係性を4つのフェーズとして表しました。これは話しあいしながら、全員の共通する感覚として分類されたものです。ここで注意しておきたいのは、一つずつクリアして向上していく明確なステップではない、ということです。フェーズと名命したのは、同じ園でも年度が替わったり、ミドルリーダーが変わるなど、職員体制に変化が起こった場合、そこで感じる課題感というのは変わってきます。そのようなある種の曖昧さを残しておくために、フェーズという文言としました。

ここで改めて、4つのフェーズを振り返ります。

第一の研修をやっというフェーズでは、ミドルリーダーが中心となり、園内研修に取り組み始めている園となります。園内研修の意義や効果について、実際に行いながら、職員集団に浸透させていく、そのために、わかりやすさ、自己肯定感、楽しさ、という3点に着目して工夫していくことが重要であることがまとめられています。

第二の研修の価値をあげていこうフェーズでは、園内研修を行っていたが、その捉え方や意欲の違いから、職員が戸惑っているという課題感を抱えている園が中心です。そのために、研修に対する温度差や困り感を解消していくことで、研修への価値観が高まり、その後の保育の質に繋がっていきます。そこには、トップリーダーと、職員との認識の違い、また、そ



の間に挟まれるミドルリーダーの葛藤が存在します。このようなミドルリーダーの課題は、上田他（2020）でも明らかにされています。ここでは、園内研修を通して、ミドルリーダーの感じている課題感を、現場の声を伝えること、トップの方向性を伝えることで、やりがいへと転じていくことが可能であることが示唆されています。

第三の研修リーダーシップをとってこのフェーズでは、園内研修の日程や内容が一定程度定まっている園のミドルリーダーが、それらの研修に対してどのようにリーダーシップを発揮し、園内研修を進めている園となります。計画的な園内研修の良さが、弱みにも繋がっており、それをミドルがリーダーシップを発揮しながら、職員集団それぞれの主体性が発揮できるよう工夫しています。

第四の研修で学び続けてこのフェーズは、日々対話を繰り返しながら、園内研修と保育実践とが結びついている園といえます。しかしここでも、毎年入れ替わる職員への対応や、より対話を豊かにしていくためには、といった課題もあります。これらの課題に対応するミドルリーダーとしての心がけが示されています。

これらの4つのフェーズは、相互に重なり合っており、明確に1のフェーズから2のフェーズに移行した、という断定はできないでしょう。しかしながら、本紀要を読みながら、自身の園が園内研修で感じている課題感がどこにあり、それを解消していくために、どのような園内研修をやってみるとよいのか、その参考になると考えています。

最後に、本プロジェクトは「園内研修から始める組織開発」というやや大げさなタイトルとしていますが、重要なことは、各園で保育や子どもの姿について語り合い、それを次の保育につなげていくこと、そのための機能としての園内研修であることだと思います。その園内研修を職員集団に浸透させていくことで、自園の保育にやりがいをもって働く職員集団となるのです。

引用文献

上田 敏丈・森 暢子・秋田 喜代美・芦田 宏・小田 豊・門田 理世・鈴木 正敏・中坪 史典・野口 隆子・淀川 裕美（2020）. 私立幼稚園における主任教諭のリーダーシップに関する研究. 保育学研究, 58(1), 67-79. https://doi.org/10.20617/reccej.58.1_67



第31次プロジェクトチーム 研究紀要

2025年3月発行

発行者 理事長 奥野 宏
教育研究委員長 杉本 圭隆
教育研究所長 岡部 祐輝

発行所 一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟教育研究所
大阪市都島区網島町6-20 大阪私学会館
電話 06-6351-5574(代)

印刷 川西軽印刷株式会社



