

講演会

講師 静岡県立大学短期大学部 副島 里美 氏

演題 主任保育者に必要な資質能力を考える



◎ 主任としての役割の理解

○働きやすい環境を考える

- ・主任は個人の能力だけでなく、職員一人一人の資質能力を向上させていくことが求められている。そのために、コーチング(対話を通して相手に気付いてもらう)や、メンタリング(一対一での対話を通して気付いてもらう)を行い、個々の力やパフォーマンスを引き出していくことが大切である。
- ・関係の質、思考の質、行動の質、結果の質のグッドサイクルで関係の質を高めると、話し合いの場に参加しやすい雰囲気を作り出せる。ありのままの自分をさらけ出せる場であると確信すると、思いついたアイデアや率直な思いを発言できる場となり、このような環境を「心理的安全性」と言う。心理的安全性が高まると、次のステップアップに向けての話し合いができ、職員一人一人の士気が高まっていく。

○良質なコミュニケーションについて

- ・感情で発言したり行動したりすることや、自分の意見を押し付けることは避け、傾聴する姿勢が大切であり、まずは受け入れることが大切である。
- ・相手の性格や特性を理解して指導を行う必要がある。新人職員と経験のある職員では、便りの書き方や、環境設定の仕方、勤務時間などについて、考え方や価値観の違いが生じることもある。様々な考え方があることを考慮しながら、自園にとってよい方法を見出していくことが求められる。

◎ 子供の主体性と安全管理について考える

- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の一番初めに、「健康な心と体」が記されているのは、それだけ大切ということである。十分な安全管理を行った上で、遊びを制限し過ぎず、子供が主体的に遊べる環境を設定していくことが大切である。
- ・子供に限界を試す機会を与え、その中で判断力を養い、習得する経験が得られることが大切である。「可能な限りの安全」から「必要な限りの安全」へ、安全についての捉え方を変えていく必要がある。
- ・園内マップを使い、危険箇所を全職員で共通認識することで危機意識を高めることにつながる。また、全職員で守るという意識が重要である。

◎ 講話を受けて(自己課題や方策、自園への取り入れ方について)

- ・コーチングやメンタリングの姿勢を常にもち、思いやアイデアが出た時にいつでも言いやすい雰囲気づくりをしていきたいと感じた。また、相手の特性や性格を理解した上で関わることを心掛け、職員一人一人の良さやアイデアを引き出し、保育の質の向上につながるようにしていきたい。
- ・安全管理を意識するあまり、遊びを制限していたことに気付かされた。子供が主体的に遊びを考え出す力や、判断力を身に付けていくためにも、安全の捉え方を改め、職員全員で子供を見守る意識を高めていきたい。

主任班グループ別研修

研究テーマ『園運営の要としての主任の役割～役割を果たすための力量を身に付ける～』

主任班は、第1回研修会に引き続き、研究の視点に沿ってグループ協議を進めた。自園の実践や今後の取組について話し合ったり、資料を持ち寄り、情報交換を行ったりして、協議が深まった。また、助言の各班の園長からは、主任としての役割や職員との良好な関係づくりなどの御指導をいただき、意識向上につながった。

<グループ協議 主任班1 A～Fグループ>

- ① 少人数園、複式学級に特化した教育課程の編成（Aグループ）
 - ・ 少人数や複式保育の週日案を持ち寄り、作成時の工夫について情報交換をした。ドキュメンテーション研修は、遊びの写真から子供同士の関わり方や支援の仕方等が読み取りやすく、情報共有をする手段として効果的であることが共通理解できた。
- ② 発達支援教育の理解と保育の充実（Bグループ）
 - ・ 個別の教育支援計画・指導計画作成の仕方や、活かし方の工夫が必要であることを共通理解した。また、支援をする際に工夫していることを伝え合った。次回は、担任とキッズサポーターとの連携について取り組んだことを話し合いたい。
- ③ 「幼児期に育てたい力」、「幼児期の終わりまでに育てほしい姿（10の姿）」の園内研修への活用（Cグループ）
 - ・ 職員が10の姿を常に意識できるように、職員室の見える場所へ10項目を掲示していることや、写真を基に「10の姿」に沿った研修の進め方など情報交換をした。ねらいに沿った活動や個々の育ちについて、5領域の内容と照らし合わせることの大切さも確認した。
- ④ 幼小の円滑な接続（Dグループ）
 - ・ 公開保育日を1週間設ける等、小学校の先生が保育を参観しやすいような環境づくりについて協議した。次回は実践してきたことや課題について話し合ったり、参考となる資料を持ち寄ったりして、情報交換を行いたい。
- ⑤ 園運営が円滑に進むためのマネジメント（Eグループ）
 - ・ 職員のやる気を引き出すため、コミュニケーションを積極的にとった取組や、情報共有のため、黒板を利用し、保育内容を明確にした方法が挙げられた。また、週日案や記録について、業務の効率化の考えを伝え合った。
- ⑥ 園運営が円滑に進むためのマネジメント（Fグループ）
 - ・ 職員への多言は控え、自ら考え行動できる人材を育成していくことが大切であると共通理解した。話しやすい職場環境づくりを心掛け、取り組んでいくことを確認し合った。

主任班1 ～助言者御指導（抜粋）～

- 副島先生の講話の中で、子供にとって危険な要素（遊び）は魅力的という話があった。安全面に配慮しながら保育をする中で、「必要な限りの安全」に近付け、遊びを制限し過ぎないことが現場で求められている。
- 今回のグループ協議について、業務の効率化や会議活性化のために工夫していることや、ドキュメンテーション研修の進め方、架け橋プログラムをどう実践するかなど、具体的な話が出ていた。人材育成については、意識の共有化や、やる気を引き出すためにメンタリングやコーチングをしていくことについて意見が交わされていた。
- 1学期を振り返る中で、大雨により緊急対応が求められる日があった。また、流行性の病気が流行ったが、コロナ禍での対応を経験したことにより、冷静な判断や対応力が身に付いている。経験してきたことでスキルは上がり、園体制が充実し、より安心・安全な保育を目指せる。さくら連絡網の導入により、職員負担の軽減や保護者の利便性も上がった。園の実情に合わせた使い方を検討していくとよい。
- 職員は子供にとって一番の環境である。夏季休業中は、感性や人間性を高めるために、見聞を広め、喜怒哀楽を豊かに表現できるような経験を積み、心身の健康づくりに努めてほしい。

<グループ協議 主任班2 G~Lグループ>

- ① 少人数園、複式学級に特化した教育課程の編成（Gグループ）
 - ・複式学級の中で、同じテーマで遊びを進める中でも、各学年のねらいをおさえた支援が必要である。そのために、職員同士で話し合い、共通理解することが大切であることを共有できた。次回は、各学年の発達をおさえた保育の工夫した点について話し合いたい。
- ② 少人数園、複式学級に特化した教育課程の編成（Hグループ）
 - ・少人数・異年齢保育の良さがある。反面、学年のねらいが達成しにくい現状があり、職員同士で情報共有をしていく必要がある。また、行事のもち方について、園の実情に合わせて、今までのやり方に捉われず、柔軟に進めていくことが大切であることを共通理解した。
- ③ 発達支援教育の理解と保育の充実（Iグループ）
 - ・個に合った支援を繰り返し行い、その都度、支援方法について検討しながら子供に寄り添うことで、成長につながっていくことを共通理解した。次回は、支援の仕方や行事に向けた取組の成果と課題を伝え合いたい。
- ④ 「幼児期に育てたい力」、「幼児期の終わりまでに育てほしい姿（10の姿）」の園内研修への活用（Jグループ）
 - ・短時間で視点を絞って話せるよう、主任が段取りを決めておくとうい。若手職員には、自ら考え、発言できる雰囲気づくりをしていくことが大切であることを共有できた。次回は、学びを深めるための、園内研修の進め方やコーチングの仕方について話し合いたい。
- ⑤ 家庭への発信の仕方や保護者対応（Kグループ）
 - ・保護者へ伝わりやすい手紙作成について話し合った。保護者との一対一の丁寧な対応や、寄り添いが伝わりやすさにつながった。次回も同じ視点で取り組んでいきたい。
- ⑥ 家庭への発信の仕方や保護者対応（Lグループ）
 - ・子供の実態に合わせた行事の精選や、計画の見直しをしていく方法が挙げられた。
 - ・若手職員の資質向上のためのOJTを実践していきたい。



主任班2 ～助言者御指導（抜粋）～

- グループ協議では、傾聴スキルがあがっていると感じた。自園でも取り入れてみたいと思える実践事例が多かったと思うが、情報を収集するだけでなく、実際に取り入れPDCAサイクルを回しながら、自園に適した実践方法を見つけていくことが大切である。そして第3回のグループ協議が深まるよう、主任としての課題解決に向けた取組を引き続きお願いしたい。
- 園児数減少等の理由により、運動会のもち方について課題を抱えている園が多いのではないかと。異年齢競技を増やしたり、保護者や地域を巻き込んだりしていくなどの工夫をしていると思うが、子供たちが主体的に運動会に関わり「楽しかった。」と思えるよう、職員も主体的に意見を出し合い、内容を検討していくことが大切である。
- 円滑な園運営のためにはマネジメント能力が求められる。主任として同僚や若手職員を育成する立場において、コーチングしていく際に大切なポイントがある。① 結果を与えない（自分の考えを伝えるのではなく、相手が自分の考えを出せるように促す。）② 徹底した傾聴（相手が話し終わるまで黙って聞く。）③ 気付きを引き出す質問をする（どうしてそう考えたのか、一步踏み込んだ質問をしていく。）④ 具体化させる（抽象的な答えにならないようにする。）⑤ 約束をする（次にすべき行動を明確にし、期限は本人が決め責任をもたせる。）当たり前を疑い、気付きを促す「問い掛け」がポイントであり、「あなたはどう思う？」という対話が大切である。主任として、職員一人一人が主体的に考える力を引き出せるよう、浜松市人事課が発行している「OJTハンドブック」を参考にしていくとうい。