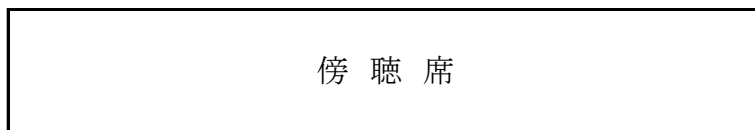
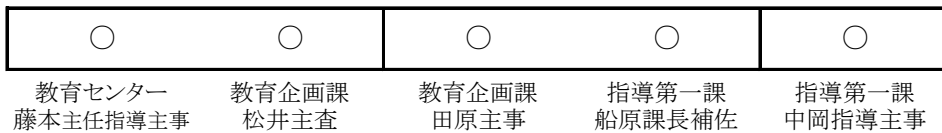
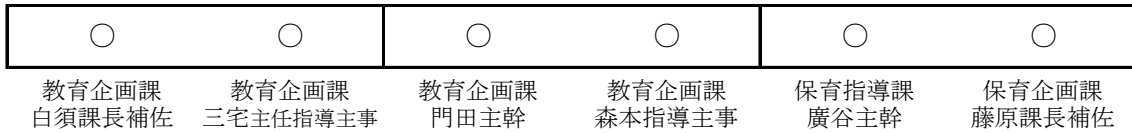
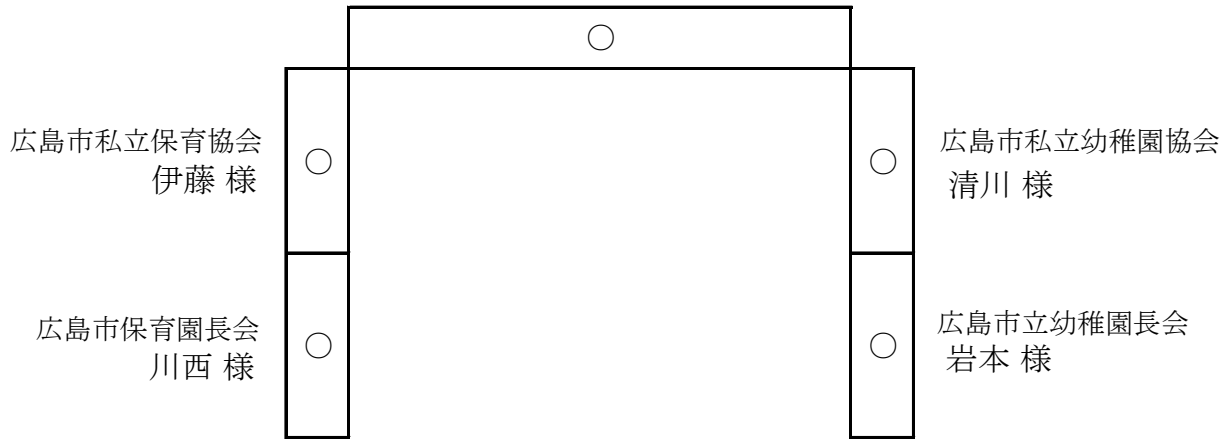


# 令和5年度第3回人材育成のための意見交換会配席図

日時: 令和6年3月4日(月)  
14:00 ~ 15:30  
場所: 広島市役所北庁舎(中区役所)  
6階 教育委員室

座長  
広島都市学園大学  
深澤様



令和5年度

「人材育成のための意見交換会」名簿

1 学識経験者・関係団体代表者

氏名	所属・職名
深澤 悦子	広島都市学園大学子ども教育学部子ども教育学科教授
清川 里佳	広島市私立幼稚園協会 副理事長（ひろみ幼稚園長）
伊藤 唯道	広島市私立保育協会 副理事長（順正寺こども園長）
岩本 弥和	広島市立幼稚園長会 副会長（長束幼稚園長）
川西 千奈美	広島市保育園長会 代表（矢野中央保育園長）

2 事務局

氏名	所属・職名
藤原 孝行	こども未来局 保育企画課 課長補佐
廣谷 澄恵	こども未来局 保育指導課 主幹
白須 美和	教育委員会事務局 総務部 教育企画課 課長補佐
門田 和也	教育委員会事務局 総務部 教育企画課 主幹
三宅 瑞穂	教育委員会事務局 総務部 教育企画課 主任指導主事
松井 正太	教育委員会事務局 総務部 教育企画課 主査
森本 伸章	教育委員会事務局 総務部 教育企画課 指導主事
田原 しほり	教育委員会事務局 総務部 教育企画課 主事
船原 浩司	教育委員会事務局 学校教育部 指導第一課 課長補佐
中岡 美代	教育委員会事務局 学校教育部 指導第一課 指導主事
藤本 美保子	教育委員会教育センター 主任指導主事

# 令和5年度第3回人材育成のための意見交換会

## 次 第

(日 時) 令和6年3月4日(月) 14:00 ~ 15:30

(場 所) 広島市役所北庁舎(中区役所) 6階 教育委員室

### 1 議題

- (1) 令和6年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修について
- (2) 園内研修実践事例の情報発信について

### 2 事務連絡

## 令和 6 年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修

## はじめに

本市では、「未来を担う子どもの育成こそが、これからの広島の実現の礎となる。」という基本的な考え方のもと、多様な子ども・子育て支援施策を総合的に推進しています。

また、乳幼児期は、生涯にわたる人格形成の基礎が培われる重要な時期であり、全ての子どもに対して、遊びや生活の中で質の高い幼児教育・保育を行う必要があります。

そのための取組のひとつとして、幼稚園教諭・保育士等の人材育成について、専門的見地から幅広く意見聴取するため、平成31年度より、幼児教育・保育に係る関係団体代表者及び学識経験者を構成員とした「人材育成のための意見交換会」（以下、「意見交換会」という。）を開催し、効果的な研修について議論しています。

人材育成を進めるに当たっては、目指す保育者の姿を明確にするとともに、必要となる資質・能力を養成していくための研修が重要となります。そのためには、全ての幼稚園教諭・保育士等が、自身のキャリアステージに応じて、幼児教育・保育に必要な知識や技術を身に付けながら、積極的に課題の解決に取り組み、一人一人の子どもにとって最善の幼児教育・保育を提供することができるよう、絶えず保育者としての意識の向上が図れるような研修を実施していく必要があります。

また、こうした研修を計画していくに当たっては、幼児教育・保育現場の実情を踏まえ、幼稚園教諭・保育士等が自身に必要な研修を受講できる環境が必要になります。

このため、幼稚園教諭・保育士等が研修を受けやすい環境を整えるための第一歩として、意見交換会の議論を経て策定した「各キャリアステージにおいて幼稚園教諭・保育士等に必要となる力」を活用し、幼稚園教諭・保育士等が成長段階ごとに身に付ける資質・能力を確認しながら、各団体の実施している研修の内容のイメージを持って学べるようにするとともに、各団体が実施する一部研修の相互参加について取り組むこととしました。

今後も、幼稚園教諭・保育士等が目指す保育者としての幼児教育・保育が実践できるよう研修の充実について段階的に取組を進めていくことで、全ての幼稚園教諭・保育士等の資質・能力の向上を図り、よりよい幼児教育・保育の提供を目指していきます。

広島市乳幼児教育保育支援センター

## 令和6年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修計画

各キャリアステージにおいて幼稚園教諭・保育士等に必要となる力（区分番号確認用）

この表は、幼稚園教諭・保育士等が、子どもを愛し、守り、支えながらその育ちを見通して援助するなど、幼稚園教育要領・保育所保育指針等に基づいた幼児教育・保育の提供に当たって、成長の段階ごとに身に付けるべき資質・能力を確認するための指標としてまとめたものです。

区分	基礎形成期（A）	成長期（B）	発展期（C）	充実・深化期		
				充実・深化期Ⅰ（D）	充実・深化期Ⅱ（E）	
クラス担任・学級担任など			学年主任、チーフ、主任、副園長など		園長など	
キャリアステージの基盤になる資質・能力	倫理観（ア）	①社会のルールやマナーを守り、他者の人権や人格を尊重して行動する。 ②園の方針を理解し、これらに則して行動する。	③高い規範意識に基づき行動するとともに、他の職員が社会人として成長できるよう支援する。 ④園の方針について理解を深めるとともに、他の職員の理解を助ける。	⑤園の責任者として、園の方針を示し、関係法令等を踏まえた行動をする。		
	責任感（イ）	①子どもの健康・安全を確保し、情緒の安定した生活ができる環境の構築や一人一人の子どもに応じた援助など、幼稚園教諭・保育士等としての役割を理解する。 ②園の一員として、状況に応じて自ら考え行動するとともに、職責に応じた業務を遂行する。 ③経験を積み重ねながら、業務上必要となる知識や技能について主体的に学び続ける。 ④課題に直面した場合に、自らの考えを持ちつつ、先輩職員と相談するなどして、より良い解決策を見出す。	⑤園での役割や幼稚園教諭・保育士等としての役割を果たすとともに、他の職員がその役割を果たせるよう支援する。 ⑥社会の一員及び園の一員として行動をすることや、幼稚園教諭・保育士等として主体的に学び続けることについて、自身が取り組むのみならず、他の職員の意欲を高めながら共に学び合う。 ⑦他の職員の業務の進捗状況を把握し、園内業務を円滑に進める。 ⑧社会環境が変化する中で、新たに発生する課題等に対して、園内で連携・協力しながら、その解決に向けて前向きに取り組む。	⑨園の責任者として、職員が園の方針に則して業務を遂行できるよう、全体調整を図る。 ⑩保護者、地域、関係機関の理解と協力の下、園の社会的な役割を果たすことができるよう行動する。		
	協調性（ウ）	①伝え方、話の聞き方など、コミュニケーションに必要な手立てを身に付ける重要性を理解する。 ②他の職員や保護者、地域、関係機関と良好な関係を構築することの重要性を理解する。	③良好な人間関係の下で職員が安心して働くことができるよう、働きやすい職場風土の醸成に取り組む。 ④保護者、地域、関係機関と良好な関係を構築するための手立てを身につけるとともに、他の職員がその重要性を理解し、手立てを身に付けることができるよう支援する。	⑤園の責任者として、職員や保護者、地域、関係機関と良好な関係を構築する。 ⑥働きやすい職場風土が醸成される環境づくりに取り組む。		
	幼児教育・保育を構想する力（エ）	①園の方針を理解する。 ②子どもの興味や関心を捉える。 ③保育実践時の子どもの姿を予想する。 ④安全確保、活動時間、援助方法などを踏まえた環境構成を工夫する。 ⑤特別な配慮を要する子どもに対する援助について先輩職員等に相談しながら考える。 ⑥子どもの姿を、活動内容を中心に先輩職員と共に振り返り、今後の計画に生かす。	⑦園の方針を的確に踏まえる。 ⑧子どもの発達の実情を捉える。 ⑨保育実践を経た後の子どもの姿を予想する。 ⑩子どもが自ら環境に関わり、様々な活動を展開し、必要な体験を得られる環境構成を工夫する。 ⑪特別な配慮を要する子どもに関する専門的な知識を身に付けながら、子ども同士が関わり合い、共に育つことができるよう手立てを考える。 ⑫子どもの姿を、その背景にある心情も想像しながら他の職員と共に振り返り、今後の計画に生かす。	⑬園の方針を踏まえた幼児教育・保育となるよう、他の職員の職員からの相談に応じるなど、共に学び合いながらその成長を支援する。 ⑭幼児教育・保育の構想に必要な視点や考えを園内で共有する。 ⑮保育実践を通した子どもの育ちと他の職員の成長を予想する。 ⑯子どもの発達段階、集団、生活の連続性などを踏まえながら、子どもの姿を予想する。 ⑰知識と経験に基づく子ども理解の下、子どもが主体的に遊び、安心して活動することのできる環境構成を考える。 ⑱特別な配慮を要する子どもに関する専門的な知識や経験を生かし、長期的な視点から、集団生活を通して子どもの全体的な発達を支える具体的な手立てを考える。 ⑲他の職員が子どもの実情を踏まえて計画を見直しできるように、実践を共に振り返りながら支援する。	⑳園長の責任の下、全職員が参画し、園の理念や建学の精神等を共有しながら、教育課程や全体的な計画を作成する。 ㉑子どもや保護者、地域、関係機関の実情を捉え職員と共有する。 ㉒積極的に研修に参加するなど、幼児教育・保育に関する知見を広げ、自らの資質・能力の向上を図る。 ㉓園内外での研修等による学びの機会を設け、職員の資質・能力の向上を図る。 ㉔園の責任者として、より質の高い幼児教育・保育を提供するため、園の自己評価の充実を図り、組織的・継続的な改善策を講じる。	
	幼児教育・保育を実践・展開する力（オ）	①子どもの気持ちを尊重する。 ②楽しみながら、子どもと積極的に向き合う。 ③子どもの概ねの発達を捉え、援助する。 ④子どもの姿から、子どもの興味や関心を捉え、環境を構成する。 ⑤子どもの主体的な活動に触れ、子どもに対する基本的な関わり方を習得する。 ⑥特別な配慮を要する子どもに対する援助の視点を踏まえ、子どもが安心して過ごすことができるよう必要な手立てを講じる。 ⑦計画に基づいて実践し、経験を積み重ねながら、子どもの姿を捉える力を養い、今後の計画に反映させる。	⑧子どもを尊重し、受容的・応答的に関わる。 ⑨子どもの主体的な活動を見守りながら、必要に応じて、一人一人の子どもや集団に対する援助を行う。 ⑩子どもの心身の発達や活動の実態など、個人差を詳細に捉え、援助する。 ⑪子どもが興味や関心を持つ環境を柔軟に再構成し、子どもの興味や関心を広げる。 ⑫子どもがより主体的に活動を楽しみ、多くの体験を得られるよう関わる。 ⑬特別な配慮を要する子どもに関する専門的な知識を生かし、子ども同士が共に活動を楽しめるよう援助する。 ⑭実践の中で、多角的な視点から子どもの興味や関心を捉え、計画の改善を図る。	⑮他の職員が目標となるよう、保育実践を行う。 ⑯他の職員が強みや改善点を踏まえ、その実践・展開を支援する。 ⑰生きる、育つ、守られる、参加するという権利を尊重して子どもと関わる。 ⑱受容的・応答的であることや意図的に見守ることなど、一人一人の子どもや集団に柔軟に応じる。 ⑲子どもの発達過程、集団性、生活の連続性などを踏まえ、子どもの得る経験が、より良い育ちにつながるよう、実態に応じて適切に関わる。 ⑳子どもの興味や関心を捉え、子どもが自ら関わりたくなる環境を構成する。 ㉑知識と経験に基づく子ども理解の下、子どもと関わり、主体的な活動を引き出す。 ㉒特別な配慮を要する子どもに関する専門的な知識と経験に基づき、子ども同士が互いを感じ、理解しながら関わり合うことができるよう援助する。	㉓園の理念や建学の精神に基づく視点から、園内の保育実践の充実を図る。 ㉔保育実践中の職員や子どもを見守り、職員の成長や課題を捉え、職員の資質・能力の向上につながる手立てを講じる。 ㉕保護者、地域、関係機関から、園の取組に関する理解と協力を得られるよう、また、他園と幼児教育・保育の質を高め合うことができるよう、公開保育や情報提供等に取り組む。	
組織を運営する力（カ）	①園内での役割分担に基づいた各担当業務の内容を理解する。 ②先輩職員と連携・協働しながら、担当する子どもの保育やクラスの運営を行う。 ③担当する役割を果たすため、必要に応じて保護者、地域、関係機関と連携・協働する。	④園内組織の各役割を踏まえ、園全体の業務の進捗状況を確認しながら、担当業務を遂行する。 ⑤担当する子どもの保育やクラス運営を行いながら、進んで園運営に参画する。 ⑥園内組織における自身の役割に応じて、保護者、地域、関係機関と適切に連携・協働する。	⑦園運営についての共通理解を図り、園全体の業務を調整する。 ⑧他の職員と協力しながら、園の抱える課題等に組織的な対応をする。 ⑨他の職員の業務を支えるとともに、園長を補佐するなど、積極的に園運営に参画する。 ⑩園内研修の企画・運営などを通して、他の職員が幼児教育・保育に必要な力を身に付け、組織の一員として活躍できるよう育成を図る。	⑪園内における各役割を職員が理解し、担当業務を遂行できるよう、園内の組織体制や園の地域における役割を示し、園運営を行う。 ⑫職員が適切な役割分担の下、協力して園運営に参画することができるよう、必要となる人材を育成する。 ⑬地域に開かれた幼児教育・保育を提供するため、保護者、地域、関係機関との連携体制を構築する。 ⑭園内組織の機能を高めることや、円滑な園運営を行うため、自己評価や外部評価などにより継続的な改善を行う。		

## 1 目的

幼稚園教諭・保育士等が、成長段階ごとに身に付ける資質・能力や受講する研修内容を確認しながら積極的に学び、一人一人の子どもにとってより質の高い幼児教育・保育を提供できるよう、各団体が実施する一部研修の相互参加に取り組み、その資質・能力の向上を図る。

## 2 対象

原則、広島市に所在する幼稚園・保育園・認定こども園等の幼稚園教諭・保育士等

## 3 研修一覧

令和6年度に開催を予定している研修は以下の通りです。各研修の詳細については、「令和6年度広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修 概要」で確認してください。また、調整中の部分については詳細が決まり次第、随時更新していきます。

※ 研修No欄に☆を記載している研修は他のステージの方も参加可能な研修です。

主な対象	研修No	研修名 【主催団体】	身に付けたい力 （「必要となる力」区分）	開催日
基礎 形成期 ～	1	(1) 令和6年度第1回広島市幼稚園教諭・ 保育士新規採用者合同研修会 【広島市乳幼児教育保育支援センター】	A (オ) ①②③	7月 8日 7月10日
		(2) 令和6年度第2回広島市幼稚園教諭・ 保育士新規採用者合同研修会 【広島市乳幼児教育保育支援センター】	A (オ) ④⑤⑥⑦	調整中
	2	☆ 保育講座研修 「健康・安全講座」 【広島市保育連盟】	A～D (イ) ①⑤⑧ (エ) ⑬⑱ (オ) ③⑩	調整中
	3	☆ 保育講座研修 「食育講座」 【広島市保育連盟】	A～B (オ) ①②③⑧ ⑨⑩	調整中 (9月上旬)
	4	☆ 保育講座研修 「あそびと発達の講座」① 【広島市保育連盟】	A (オ) ①②③④	調整中
	5	☆ 保育講座研修 「家庭支援講座」① 【広島市保育連盟】	A～E (ウ) ①②	調整中
	6	☆ 特別講座 「虐待に関する講座」① 【広島市保育連盟】	A～E (ウ) ①②	調整中
7	☆ 特別講座 「人権啓発講座」 【広島市保育連盟】	A～E (ア) ① (ウ) ①④⑤	9月27日	



主な対象	研修No	研修名 【主催団体】	身に付けたい力 （「必要となる力」区分）	開催日	
成長期 ～	8	☆ 幼稚園教育実践研修 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を 考慮した領域「健康」の指導の理解と実践 【広島市教育委員会教育センター】	B (エ) ⑧⑨⑩⑫ (オ) ⑪⑫⑭	調整中	
	9	☆ 幼稚園教育実技研修 「幼児の発達に応じた造形遊びの指導の理解」 【広島市教育委員会教育センター】	B (エ) ⑧⑨⑩ (オ) ⑪⑫⑭	調整中	
	10	☆ 保育講座研修「あそびと発達の講座」② 【広島市保育連盟】	B (オ) ⑧⑨⑩⑪	調整中	
	11	☆ 特別講座 「特別研修会（子ども主体の保育）」 【広島市保育連盟】	B～D (エ) ⑦⑧⑨⑩ ⑪⑫ (オ) ⑧⑨⑩⑪ ⑫⑬⑭	調整中	
	12	☆ 園内研修コーディネーター基礎講座 【広島市保育連盟】	C (オ) ⑱⑲⑳㉑	調整中	
	13	☆	(1) 園内研修コーディネーター養成講座 「マネジメントとは」 【広島市保育連盟】	C (カ) ⑦⑧⑨⑩ ※(1)～(3)を受講	調整中
			(2) 園内研修コーディネーター養成講座 「公開保育カンファレンスとは」 【広島市保育連盟】		調整中
			(3) 園内研修コーディネーター養成講座 「保育を伝えようポスター作製と発表」 【広島市保育連盟】		調整中
	14	☆ 保育講座研修（全4回） 「保育実践講座」① 【広島市保育連盟】	B～D (エ) ⑦⑧⑨⑩ ⑪⑫ (オ) ⑧⑨⑩⑪ ⑫⑬⑭ ※全3回を受講	調整中	
	15	☆ 保育講座研修（全3回） 「保育実践講座」②～子ども理解～ 【広島市保育連盟】	B～D (エ) ⑦⑧⑨⑩ ⑪⑫ (オ) ⑧⑨⑩⑪ ⑫⑬⑭ ※全3回を受講	調整中	

主な対象	研修No	研修名 【主催団体】	身に付けたい力 （「必要となる力」区分）	開催日
発展期 ～	16	(1) 令和6年度第1回広島市幼稚園教諭・ 保育士主任等合同研修会 【広島市乳幼児教育保育支援センター】	C D (エ) ⑭⑮⑯⑰	9月 9日
		(2) 令和6年度第2回広島市幼稚園教諭・ 保育士主任等合同研修会 【広島市乳幼児教育保育支援センター】	C D (オ) ㉔ (カ) ⑩	11月12日
	17	☆ 保育講座研修 「家庭支援講座」② 【広島市保育連盟】	A～E (ウ) ①②	調整中
	18	☆ 特別講座 「虐待に関する講座」② 【広島市保育連盟】	C D (ウ) ③④⑥ (エ) ⑱ (オ) ⑰⑳	調整中
充実 ・ 深化期 ～	19	広島市幼稚園・保育園・認定こども園等の 園長等合同研修会（仮） 【広島市乳幼児教育保育支援センター】	E (ウ) ⑤⑥	調整中

## 園内研修実践事例の情報発信について

### 1 目的

幼稚園・保育園・認定こども園等が、幼稚園教育要領・保育所保育指針・認定こども園教育・保育要領を踏まえ、各園の建学の精神、教育及び保育の方針、園の特色を生かし、乳幼児にとってより質の高い幼児教育・保育を提供できるよう、主体的に園内研修に取り組む園を拡大し、園内研修の充実を図る。

### 2 現状及び課題

幼稚園、保育園、認定こども園をはじめ、幼児教育・保育を提供する多様な施設が所在する本市では、令和5年より、全ての幼稚園教諭・保育士等が、所属する施設類型によらず、必要となる資質・能力を身に付けられるよう、「各キャリアステージにおいて幼稚園教諭・保育士等に必要となる力」を作成し、それを踏まえた「広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修」を実施している。

こういった、外部研修の機会を広げる中、各園における園内研修の実施については、研修機会を設ける、全職員が参加する、職員が語り合う、外部研修と繋げることなど、その難しさが各園の実情により異なる。

### 3 内容

各園等が自園の実情に応じて充実した園内研修を実施できるよう、以下のような内容を記載した園内研修の多様な事例を参考として情報発信する。

#### 【記載内容の例】

- ・ 各園等が自園の実情に応じた参考事例を得られるよう、他園の、規模、園内風土、保育の方針などを分かりやすく記載した多様な事例を紹介する。
- ・ 園内研修は、各園等の主体性が重要であるため、幼稚園教育要領・保育所保育指針・認定こども園教育・保育要領の解釈、園内の課題の捉え方、保育者の願い、保育の振り返り等を記載した詳細な事例を紹介する。
- ・ 幼稚園教育要領・保育所保育指針・認定こども園教育・保育要領を踏まえた幼児教育・保育を提供することが重要であるため、専門性を有する第三者の視点等を取り入れた事例を紹介する。
- ・ 園内研修の取組方法について理解しやすくなるよう、園内研修のプロセス、担当者、時間、テーマ設定、形態などを分かりやすく紹介する。
- ・ 「各キャリアステージにおいて幼稚園教諭・保育士に必要となる力」や「広島市幼稚園教諭・保育士等の相互参加可能な研修」、「乳幼児教育保育アドバイザー派遣制度」など、どの園においても園内研修に活用可能な乳幼児教育保育支援センターの取組を紹介する。
- ・ 理論と実践の往還が重要であるため、保育参観後に子どもの姿を中心に語り合うことで、どのような変容が園内で見られるようになったのかを詳細に紹介する。

各園等の園内研修の取材記録

1 施設名		
2 施設類型	<input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立	
	<input type="checkbox"/> 幼稚園 <input type="checkbox"/> 保育園 <input type="checkbox"/> 認定こども園 <input type="checkbox"/> 事業所内保育事業所 <input type="checkbox"/> 小規模保育事業所 <input type="checkbox"/> 企業主導型保育施設 <input type="checkbox"/> その他 ( )	
3 園の規模	園児：0歳 ( )、1歳 ( )、2歳 ( )、3歳 ( )、4歳 ( )、5歳 ( ) 職員：( ) ※各 ( ) は人数	
4 取材日	令和 年 月 日 曜日	
5 対応者		
6 研修前の課題等		
7 園内研修	(1)	経緯 (なぜ園内研修を実施することにしたのか。)
	(2)	形態 (どのような形態で研修をしたか。)
	(3)	テーマ
	(4)	研修の流れ
	(5)	悩み工夫した点
8 研修の成果等		
9 その他	園内研修をより充実していくために考えられること等	

# 園内研修情報

令和5年度第X号

令和6年X月X日

X曜日

写真

## 「参加したくてたまらなくなってきた！」

研修の視点・姿勢を変化させることで、

園内研修、職場風土の変容につながる！

広島市乳幼児教育保育支援センターの職員が、市内の認定こども園を訪問してインタビューしました。

- 訪問した園  
私立認定こども園  
園児 105人  
職員 27人
- 今回お話をしてくださった方  
園長先生  
指導保育教諭の先生
- インタビュアー  
センター職員

※ 園長先生とセンター職員のやり取りについては、以下の通り。

園長は園長先生、先生は指導保育教諭の先生

センターはセンター職員

皆が一生懸命だったが……。

センター こちらの園では、語り合いをベースに園内研修を行っているとお聞きしました。そのことについて、教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

園長・先生 よろしくお願いします。

センター 語り合いをベースにした園内研修に取り組むきっかけは、何でしたか。

先生 以前まで、園内研修は、研修主催側から、職員に対する一方通行の研修でした。ほぼ、伝達で終わっていました。研修担当の私がそれを変えたくて、園長先生に相談したことが 始まりです。

センター それで、話し合いができるようになったのですか。

先生 いえいえ、まだですよ（笑）。始めの頃は、園の方針、理想とする保育を、職員に理解してもらうため、一生懸命、

園内研修を企画しましたが、やればやるほど、良くない方へ向かいました。

センター どういうことですか。

園長 つまり、研修主催側が良かれと思って取り組んでも、職員の理解を得られないという状況でした。

センター なるほど。

園長 研修主催側は、皆にレベルアップして欲しい、園の保育を良くしたいとの思いから、「先生もっとこうしたらいいのに。」など、保育技術の向上や、保育者に成長を求める園内研修になっていました。

先生 本当に反省です。あの頃の私は、園内研修は職員育成をすべき場と捉えていました。「こういう意識を持ってください。」「明日からこうしてください。」など、こうあるべきと考える姿を職員に強いていました。

※ 続きは、2ページ→

※ 1ページからの続き

**園長** 意見交換も、主催側のゴールありきの、誘導的な意見交換でした。

**先生** トップダウンの研修は、職員に“ねばならない”という意識を持たせてしまい、職員が園長、主任を始め、他の職員と互いの目を気にして、“ねばならぬ保育”ができたかどうかを気にして過ごすため、保育は楽しくないし、負担も大きかったと思います。そんな研修を4年間くらい続けた結果、保育に対する職員の意欲低下、職員関係の悪化という事態に陥りました。

**園長** 「職員が理解して変わってくれない」と捉える主催者と、「やらされていて辛い」と捉える職員、どちらも悩んでいました。

## “そもそも園内研修とは何か” に立ち返り気づいた。

**センター** その状態から、どうやって変容していったのですか。

**先生** 広島市保育連盟の園内研修コーディネーター養成講座で学べたおかげです。園内研修とはそもそも何かを、主任、研修担当者が学び、園内研修の考え方が変わりました。

**センター** どのように変わったのですか。

**先生** 保育を良くするには、本音で語り合える職員関係がベースとして必要。子ども理解をするには、職員の対話や、良好な関係構築が必要。これらを理解し、職員が保育を語り合い、安心して意見を出せる園内研修にしたいと考え、参加すると楽しいと感じられることからスタートすれば良いと気づきました。

## 語り合い、認め合う安心感ある職場のメリット。

**センター** その後、何に取り組んだのですか。

**先生** 互いの長所や頑張りを意図的に見る機会を“あえて”作りました。以前は、職員同士が、互いの至らない部分に目が行っていたので、その解消のため、園内研修では、同僚の考えを聞き勉強になったこと、語り合う中で良かったと感じたこと、これらを付箋に書き、研修の最後に交換し合いました。

**センター** 照れてしまいそうですね。

**先生** 意識して良いところを見つける力は、子ども理解の力にも繋がると考え、マイナス面も裏返せばプラスになるという思考を全職員と共有したかったので、取り入れてみました。

**センター** その付箋を初めて交換し合った時の様子はどうでしたか。

**先生** 職員が、皆で泣いて、泣いて。「他の職員が自分をこんな風に見てくれたのか。」と職員の自信に繋がって来ました。

**センター** 職員の自信に繋がった状況について詳しく教えてください。

**先生** 例えば、交換した付箋を、自分の手帳などに貼り、辛い時は、それを見て、安心し、モチベーションに繋げている職員の姿を見ました。また、語り合いを始めたことで、職員が、多様な考えを当然のこととして認識し、徐々に視野が広がり、批判的又は否定的な言動が減り、「そんな捉え方もあるのか。」「自分にはない考え方だった。」と受け入れられるようになりました。更に、職員が、多様な視点でとらえることを面白いと思えるようになっていました。

**園長** 誰にも正解が分からないので、「子どもの姿を中心」に話すときには、皆が自分の考えを話せる。すると、自分と他人の見方を客観的に受け入れられるようになる良さがあったのだと思います。

**先生** 何を言っても安心・安全ということが、職員の中に根付くと、何かを決定

するような会議の際にも、職員が意見を述べるようになりました。また、現在では、マイナス発言があっても受け止められるようになり、全職員が助け合っています。更に、今では、職員が「園内研修に参加したくてたまらない。」とってくれる状況になり、嬉しく思っています。

## 園内研修、職場風土が 変容したポイントとは。

**センター** 園内研修、職場風土が変容したポイントだと感じていることを教えてください。

**先生** 「謙虚」だと思います。研修主催者自身が、不確か、不完全を自覚し、他者から学ぶ習慣を持つことができ、職員を理解しようという姿勢になります。それが、研修を変え、安心感のある職場風土を醸成することに繋がるのだと思います。

## 今後の展望

**先生** 今後は、職員が子どもの姿から、その言動の背景や理由を思考することを当然にしていきたいです。

**園長** 職員がPDCAサイクルの過程で、思考を分析し、次をどうしていくのかを考え、保育を生み出せる力を身に付けられると良いと思います。

**先生** 語る力が職員に根付いたので、今後は、段階的に考え、それが保育に繋がる思考であることに気づける園内研修を目指そうと思います。

**センター** 園内研修について、その捉え方が大変勉強になりました、また、今後の展望もとても楽しみです。本日はありがとうございました。

**園長・先生** ありがとうございました。



# 園内研修情報

令和5年度第X号

令和6年X月X日

X曜日



## 「隙間時間」の価値

充実した園内研修は、  
自然に語り合える職場風土から

写真（上）は、隙間時間に、シートを手に語り合う保育者の様子。

広島市乳幼児教育保育支援センターの職員が、市内の幼稚園を訪問してインタビューしました。

- 訪問した園  
広島市立幼稚園  
園児 27人  
職員 9人
- 今回お話をしてくださった方  
園長先生
- インタビュアー  
センター職員

※ 園長先生とセンター職員のやり取りについては、以下の通り。

園長は園長先生、センターはセンター職員

幼児理解の視点を  
深め、広げていきたい。

センター 園長先生、この園では、園内研修を充実させるために、日頃から面白い取組をしておられるとお伺いしました。本日は、その取組について教えてください。よろしくお願いします。

園長 よろしくお願ひします。自園の園内研修は、主に月1回、全職員で行う研究と、週1回、小単位で行う、その週の保育についての協議です。

センター 園内研修を、月1回、週1回実施するのは、大変そうですね。何か気を付けていることや大切にしていることはありますか。

園長 園内研修は、ただ実施するのではなく、それを充実させていくことが重要だと思います。

センター どのような点が重要なのでしょうか。

園長 同僚と一緒に、日頃から関わっている子どもの姿を中心に、保育について学ぶことだと思います。

センター なるほど。日頃関わっている子どもの姿を中心にすれば、保育者が互いに、具体的な子どもの姿や、同僚が実践している保育を想像しやすく、自然と学びが深まりそうですね。

園長 そう思ってしまうそうですが、実は、そうとばかりは言えないのです。

※ 続きは、2ページ→

## 保育者が、語りたくなる きっかけづくり。

※ 1 ページからの続き

**センター** どういうことでしょうか。

**園長** 保育者は、保育中の子どもの姿や、同僚の保育実践を見ることが、意外に難しいものです。例えば、4歳と5歳では、教室が別ですし、園庭など同じ場所で保育していても、保育者はずっと同じ子どもの姿を見ているわけではありません。そこで、自園では、保育者が少しでも保育中の子どもの姿を共有できるよう、子どもの姿を共有するシートを活用しています。

※子どもの姿を共有するシートは、下の図参照

**センター** なんだか、面白そうですね。

**園長** そうなんです。子どもの姿を共有するシートは、職員室で保管し、保育後にどの職員も手に取って自由に確認できるようにしています。このシートがあることで、保育者は、子どもの具体的な姿を想像できるので、それをきっかけにして自然に語り合いが始まり、時間を忘れてしまうほど、子どもの姿を中心に楽しそうに語り合っていますよ。

**センター** 確かに共通の話題が生まれ、保育者の語り合いに発展しそうですね。しかし、語り合いをするだけで、学びが深まるものでしょうか。

## 語り合えることで 得られるものとは。

**園長** うーん、そうですね。学びを深めるというより、学びに繋がる気づきを得られるという感覚と言ったほうが分かりやすいかもしれません。研修には、外部研修、園内研修など、様々なものがあります。研修で新たに必要な知識や技術を得ることも大切ですが、それらを日々の実践に生かすことがより重要です。そのためには、保育者による十分な子ども理解が必要です。子どもを中心にして語り合うことは、保育者が子どもの姿から気づきを得ることや、他の保育者の視点を得ることに繋がります。保育者が、そういった気づきや視点を持ち、研修に臨む姿勢には、主体性が見られます。つまり、語り合いは、研修を充実させ、より良い保育実践に繋がり、子どもたちへ還元されていきます。

**センター** お話を伺って、研修自体も大切ですが、日頃の語り合いがとても重要であることが分かりました。

**園長** 園は多忙なので、“日頃の隙間時間”はとても大切です。語り合いは、強制されるものではなく、保育者同士が自発的にコミュニケーションをとることで、負担なく気づきを得て、保育者の成長に繋がります

園内研修を企画することも大切ですが、まずは、“隙間時間を価値ある時間”にしていくことで、自然に充実した園内研修を企画・実施することになると思います。

**センター** 最後に、教えてください。隙間時間に、シートを活用することで、この園で変容したことは何でしょうか。

**園長** まずは、保育者同士の語り合いが充実しました。また、保育者が、幼児と遊ぶ際に、「見守る援助」と「遊び仲間となって行う援助」とのバランスに変容が見られるなど、保育者の保育実践力の幅が広がりました。そして、保育者が、隙間時間によく語り合えるようになったことで、保育者の保育実践の変容、園内研修に主体的に臨む姿勢に繋がりました。

**センター** 隙間時間を活用する取組みは、とても興味深いと思いました。ちょっとした工夫で、職場風土づくり、園内研修の充実など、素敵な変容に繋がっていくことが分かりました。本日はありがとうございました。

**園長** こちらこそ、ありがとうございました。

### 「子どもの姿を共有するシート」のレイアウト

令和〇年 〇月 〇日		記入者 (〇〇 〇〇)
【園児名】 〇〇 〇〇		
子どもの姿	子どもへの関わり	関わった後の子どもの姿
所感		

※ サイズは A5

※ 必ず書くものではない。(負担にならないように)

※ 誰が書いてもよい。(園の実情に合わせて)

### シート活用の手順

- ① 保育者がシートに必要な事項を記載する。
- ② 保育者が記載したシートをファイルに綴る。
- ③ 他の保育者がファイルを確認する。
- ④ 意見交流、情報共有。
- ⑤ 保育者は、幼児理解を深化させたり、他の保育者の保育技術・知識を習得したりする。
- ⑥ 保育者は、深めた幼児理解や習得した保育技術・知識を生かして保育を実践する。

※ ①～⑥の循環により、保育者は研鑽を深め、保育実践力を向上している。