

豊かに語り合う保育者たち

「見える化」で育つ

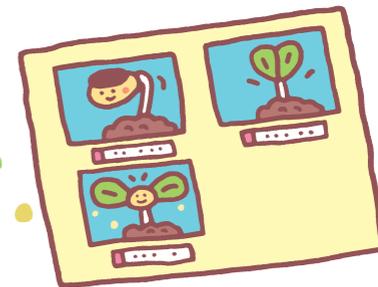
職員全員で同じ方向を向き、いつも子どものことを第一に考えた保育をしている世田谷はっと保育園。その秘訣は、「見える化」にあるからです。

vol.3

取材・写真協力

世田谷はっと保育園
(東京都)

0～5歳児まで約150名が通う、世田谷区の認可保育所。2014年開園。子どもも保育者も一人の人として尊重された環境の中で暮らしている。



育ち合いに必要なのは「見える化」

当園には、保育職以外の職員も含めて、40人以上の職員がいます。「全員で同じ方向を向く」のは容易ではなく、工夫が必要になります。

そのために必要なのは、やはり「話し合い」。豊かに語り合う保育者たちがいてこそ、子どもを第一とした保育ができるのです。

大事にしているのは、誰もが意見を出せる雰囲気づくり。考えていることや抱えている課題を「見える化」したり、話し合いを分か

りやすく記録したりすることも必要です。

また、園運営の肝である中堅保育者の役割を明確にすることで、中堅も、若手も育っていくと感じています。プロジェクト活動なども、それにより「子どもの何が育ったか」を見えるようにすることで、挑戦する気持ちを育みます。誰もが「見て分かる」育成環境づくりを心がけています。

世田谷はっと保育園の育成ポイント

- 日頃から子どもの姿をよく話し合い、共有する。
- 「会議」の優先順位を高く。全員が意見を出し、話し合いに参加する。
- 自分たちの悩みや失敗を積極的に共有していく。

vol.3

世田谷はっと保育園が

実践!

あれも、これも、「見える化」!

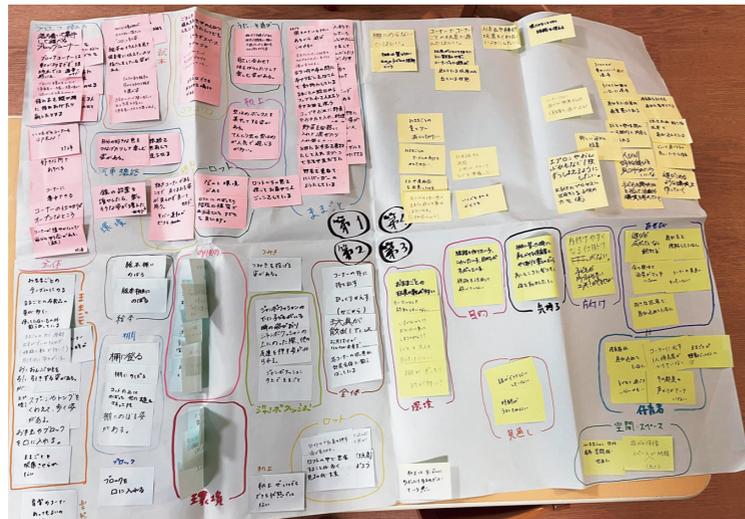
活発に意見が交わされる会議や、子どもについての会話が絶えない雰囲気づくりにつながっているポイントを紹介します。

意見や議論を共有

付箋で見える化!

話し合いのときにはいつも付箋を用います。議題は事前に共有され、全員が付箋に自分の意見を事前に書き出しておきます。会議ではそれを元にして話し合うので、付箋を持つている全員が発言をするという仕組みです。

新人の意見も付箋によって「見える化」され、スルーされません。また、先輩たちが付箋をきっかけに意見を交わし合い、話し合いが盛り上がりつつある様子を見て、「話し合いへの参加の仕方」を学んでいきます。



乳児会議の様子。「現状の課題」について付箋を出し合い、同じ意見をまとめていく。全体の課題が共有でき、また「多くの人が課題だと考えていること」も浮き彫りとなるため、何から取り組むかをみんなで話し合いやすい。また、これがこのまま、会議の議事録にもなる。



POINT

みんなで協力し合って、ノンコンタクトタイムを捻出!

午睡の時間に、乳児(0・1歳児)、2歳児、幼児の会議を週1回開催。会議があるときには、ほかのクラスの保育者が保育のフォローに入り、該当者全員が会議に参加できるようにしている。それだけ、会議の優先度が高いという共通認識があり、協力し合って捻出した貴重な時間だからこそ、有意義な話し合いをしようという雰囲気も生まれていく。

キャリアを見える化！

「カミセブン」が作る 育ちの道筋

園を支える「カミセブン」

「カミセブン」とは、主任2人、ミドルリーダー5人を合わせた7人のこと。園の運営を考えていく役目を担っています。

カミセブンたちはそれぞれ2〜4人の育成を担当。給食の調理担当職員も含めた全職員がカミセブンの下につき、OJT※で個人のスキルアップをしていきます。同じクラスを受け持つ先輩に後輩育成をすべて任せるのではなく、育成の責任を明確にすることで、育てる側も育つ側も「どのように育つか」が見えやすくなります。

個人面談で目標設定と一緒に考えるのもカミセブン。スキルアップシートを用いて、それぞれの目標や目標達成への手立てを一緒に考えて

2021年度 スキルアップシート

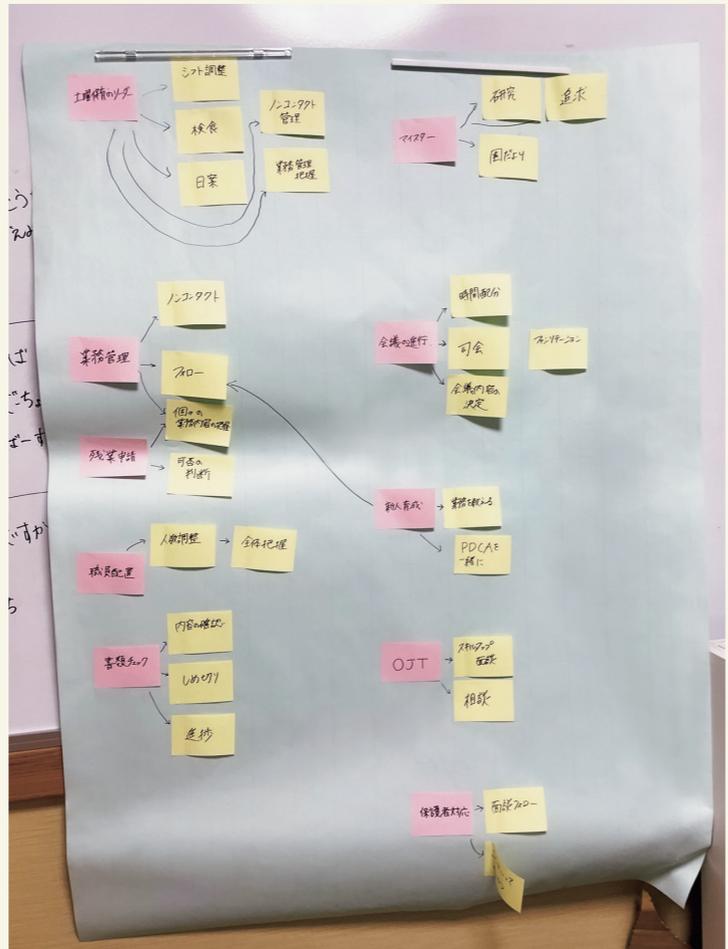
職員 育成 サポート	年度	2021	達成目標	達成方法	中間チェック	達成目標の振り返り
スキルアップ項目	乳幼児保育	40%	担任同士で目的を共有し合い、同じお話を聞いてみる。その意識を1年を通して持つ。	月に1度幼稚園の時間内に、クラス会議の時間を設けて(月案を使って話す)自分の思いや、やりたいことをはっきり伝える。 ・相手の話を肯定しながら聞く。 ・保育中に話をしていく(活動のねらい)	主に話し合う時間を多く作る。月案の計画やねらいを共有しながら保育することが出来る。 ・個別対応についても日々のエピソードを共有しながら進めていく事が出来た。	達成目標の振り返り 達成方法の振り返り 明確に1年間保育で達成した。辛い思いをその都度共有できた。
環境設定	40%	おはな組の等や保育者のおはな(保育士自立や見通しを持つための環境)に合わせて、保育室の環境構成をすすめる。	保育者のおはなや、子ども達の姿から環境を考へる(食事の合流・プール、運動会、発表会など季節ごとのレイアウト)月に1度のクラス会議で環境についての話を本や研修から学びの機会を増やす。	子どもの身辺自立の環境について考える機会があったが、環境が変化したことが、次年度に向けて環境を整えることが多かった。環境が大切だと感じた。	年度当初に生活や活動のねらいを明確にし、月案の計画やねらいを共有しながら保育することが出来る。 ・個別対応についても日々のエピソードを共有しながら進めていく事が出来た。	達成目標の振り返り 達成方法の振り返り 明確に1年間保育で達成した。辛い思いをその都度共有できた。
身体活動	ふれあい遊び	40%	ふれあい遊びから友達同士のおかめが深まったり、協力する楽しさを感じられるように活動していく。	自分がリーダーの時に1度ふれあい遊びの時間を取る。 (マツ、ボール、音楽などを使って活動する。)	年度当初は活動としてふれあい遊びを活動として取り入れることが出来た。運動会に向けて子ども達の興味や楽しさを考えたが、活動の大切さを伝えていく事が出来た。	達成目標の振り返り 達成方法の振り返り 明確に1年間保育で達成した。辛い思いをその都度共有できた。
表現活動	絵画	20%	子どもに合わせた絵画の考案し、丁寧に進めていく。 絵画を通して色々な経験が出来る様子を考へる。	絵画の知識(活動のレベルや環境、子どもの姿を捉える方法)を研修や書籍などで増やす。 ・月に1度の月案会議の時に、担任同士で絵画に関する子どもの姿を話し合い、次の月の活動の大切を決めて計画的に実践していく。	年度当初は活動としてふれあい遊びを活動として取り入れることが出来た。運動会に向けて子ども達の興味や楽しさを考えたが、活動の大切さを伝えていく事が出来た。	達成目標の振り返り 達成方法の振り返り 明確に1年間保育で達成した。辛い思いをその都度共有できた。
その他	40%	40%	40%	40%	40%	40%

いきます。特に新人保育者などは、やってみるうちに個性や得意分野が見えてくることもあるので、「もつとこつちの面を伸ばしていったらどうか」と、年度途中でも柔軟に目標やプロセスを変えていきます。
※OJT: On-the-job Trainingの略。必要なスキルを、上司や先輩などの担当者が実務を通して教えていく方法のこと。

本人の希望やそれぞれのレベルに合わせて、スキルアップ項目を選び、目標と達成方法を記入。これは4年目の職員のスキルアップシート。年度途中で変更した項目は赤字で示されている。

スキルアップ項目	項目の例
身体活動	ゲーム、サーキット、ふれあい、組体操、パラバルーン、等
表現活動	絵画、造形、劇あそび、リズム、絵本、詩、等
音楽活動	わらべうた、手あそび、ピアノ、楽器、リズム、等
乳幼児保育	クラス運営、リーダーシップ、環境設定、チーム保育、等
その他	理念理解、地域・保護者支援、職員の連携、新人教育、人材育成、事務スキル、食育、対話力向上、危機管理、エコ、清掃美化、DIY、手作り玩具、科学、いきもの、等

※項目例にないものでも構いません



カミセブン自身の キャリアも「見える化」

国が示すキャリアパスの要件ははつきりとしていなかったため、世田谷はつと保育園独自のキャリアパス要件をつくり始めたカミセブンたち。月に一度集まって、ミドルリーダーの仕事とは何かを明確化させようとしています。

園全体のキャリアの道筋が明確になり、後輩たちがミドルリーダーを目指しやすくなるだけでなく、この作業自体がミドルリーダー自身のスキルアップにもなっています。

ミドルリーダーの仕事「見える化」。ここでも付箋が活躍！1枚の付箋に入れる情報をシンプルにすることで、より明確に整理されていく。

POINT

カミセブンは 〇〇マイスターでもある

カミセブンはそれぞれ「マイスター」の称号をもち、この分野については自分の出番だという責任感をもってそれぞれの分野を追究している。

- ・乳児マイスター
- ・幼児マイスター
- ・子育て支援マイスター
- ・食育マイスター
- ・STEAMマイスター

例えば食育マイスターは食育のプロ。メニューを考えて、栄養士と一緒に試作してみることも。主任はファシリテート役として、指導するというよりも、一緒にやる人材として、それぞれの力を引き出す役割を担う。

葛藤や失敗を見える化!

誕生日プロジェクト

職員も育つ!

5歳児のプロジェクト

当園では、2〜5歳児の誕生日の内容を、その月の担当になった5歳児の子どもたちが考えます。そして、その担当者たちで2〜5歳児の各クラスを回り、合計4回、誕生日を行います。誕生日で何を

やるかを決め、作っていく過程には、実にたくさんさんのドラマがあります。また、担当は2度回ってきます。メンバー編成は変わらないのですが、半年前とは子どもたちの人間関係も変化していて、成長を感じることも。その成長を読み取り、語り合うことが、職員の学びになっています。

誕生日プロジェクトの概要

メンバー構成

- 5歳児 4〜5人
- 保育者3人

(うち1人はカミセブシ、1人は新人・若手で構成)

活動内容

- 各クラスを回って、自分たちが考えた誕生日を開催する
- 毎月1チームが担当し、計2回担当プロジェクト期間は1〜2か月

POINT

子どものやる気にこたえるため

プロジェクトチームの話し合いは、午睡の時間に行います(当園では5歳児は午睡なし)。そこには、チーム担当の保育者3人も参加するため、ほかの保育者たちの協力が不可欠。「お互い様」の関係性で時間を調整しています。2歳児の時からこの活動を見て育ち、大きなあこがれと期待をもっている子どもたち。保育者たちのこの姿勢により、「自分たちのプロジェクト」が、より特別なものであると感じ、さらに真剣に取り組んでいきます。



誕生日プロジェクトの相談をする担当の5歳児たち。

全体会議で葛藤や失敗を発表

担当の保育者は、子どもたちの準備段階からの取り組みを丁寧に記録に残します。そして、誕生日を終えた後、全体職員会議の場で10分ほどにまとめて発表します。子どもたちの成長を感じたエピソードのほか、失敗してつまずいたこと、悩んだこと、それでもしつくりこなかったことなどを事例として取り上げ、最後に全体に向けて

「みなさんだったらどう思いますか」と問いかけるのが通例。すると「自分だったら……」と聞いていた職員から次々と意見が出て、話し合いが深まるのです。

誕生日プロジェクトは、子どもにとってだけではなく、職員にとっても、「失敗してもいい」「失敗から学ぶ」ことを実践できる学びの機会であり、「迷いや失敗も共有できる」風通しの良い雰囲気づくりに一役買っています。

こんなところで悩みまし

う主催者たちの姿があった。

保育者は、そんな経験も必要なのではないかと思う反面、子どもたちが一生懸命準備したことを「失敗だ」と思わせてしまったことに、引っかけりもあった。ここで保育者として、どんな伝え方ができたのか、もっと違うかかわりができたのではないかと最後まで分からなかった。

手品することに決めたチーム。「みんなを驚かせたい」という気持ちで準備をしてきた。4歳児クラスまでは「おー! すごい!」という反応で大満足。しかし、5歳児クラスでは……、どうやってタネを明かしてやろうかということに夢中になるギャラリー。タネを明かしてほしくなかったのに、驚かせたかったのに……と、「失敗だ」と思



園長 衛藤美樹子さん

子どもたちには、失敗の経験が必要です。大人が安心したいだけだけの成功を重ねることは、子どもの育ちにはならないと思っています。大人にとっても、それは同じこと。子どもと向き合う保育者たちこそ、たくさん失敗し、またその失敗をオープンにできる環境が大事なのではないのでしょうか。失敗して、葛藤して、子どもも大人も一緒に育っていったらいいと思います。