

2022年 幼児教育実践学会 ポスター発表

育ちの語り合い

～学年のミドルリーダーにスポットをあてて～

せんりひじり幼稚園

谷邨 由麻
瀬口 菜々子
水上 茜

研究動機

はじめに。私達の園では、子ども達の姿から育ちを読み取ることや、子ども達の姿を基に保育を組み立てていく事を大切にしている。「各学年5クラス」という自園の大きな集団のなかで、会議や普段の何気ない会話の中で『子どもの育ちを共有する』ことを行っているが、はたして会話の中でどのように育ちが『共有』されていくのか。また、様々な経験年数や立場の同僚がいるなかで、それぞれが会話の中でどのような役割を担っているのか。会話のやり取りを分析することで探っていきたく考えた。

育ちを伝える難しさ

1 普段の子どもの様子や、育ち・保育のねらい等を様々な方法で家庭に発信しているが、**保育の専門家として、子どもの育ちを伝えていくことに難しさを感じたり悩んだりすることがある。**

子ども理解と共有

3 学年間で子どもの姿を語り合う中で、**見えてきた育ちを支えていくために“子ども理解の力をつけていきたい”**と考えている。実際にどのような言葉で子どもの姿を語り合い、紡ぎ、子どもの育ちの理解を深めていくのか。その中で、ミドルリーダーはどのような役割を果たしているのだろうか。

子ども理解のばらつき

2 自園の「カリキュラム会議」では各学年5クラスの子どもの姿を語り合い、それを元に保育の計画を立てている。その時期の子ども達の育ちを共有し、各クラスの保育計画に繋げている。

しかし、担任は、クラスの子ども達と長い時間を過ごす近い存在だからこそ、一方向から姿を解釈し育っていない姿として捉えてしまう事がある。**課題として見えてしまう姿を、育とうとしている姿として肯定的に捉えるためにはどうすればいいのか。**

チームの中で…

4 担任が5人いる学年の“チーム”のなかで、それぞれのミドルリーダーは学年の子どもの育ちをどのように理解し、また、共通の「育ち」を見通して若手保育者をゴール（育ちの理解）に導いているのか。先輩保育者として若手保育者に対してどのような伝え方をしているのか、また、そこに特徴はあるのか。

以上の事を踏まえ、本研究では毎月行っている「育ちの語り合い」のやりとりの一部を分析していく。そのなかで、ミドルリーダーの役割や「育ちの共有」がなされていくプロセスを明らかにしていきたい。

研究方法

2022年5月に、4歳児年中組担任で行われた『月の姿の語り合い』に着目する。本発表ではその一部を記載し、そのやりとりの分析をしていく。

月の姿でのやりとりを録音

文字に起こす

やりとりの分析

結果で見えてくること

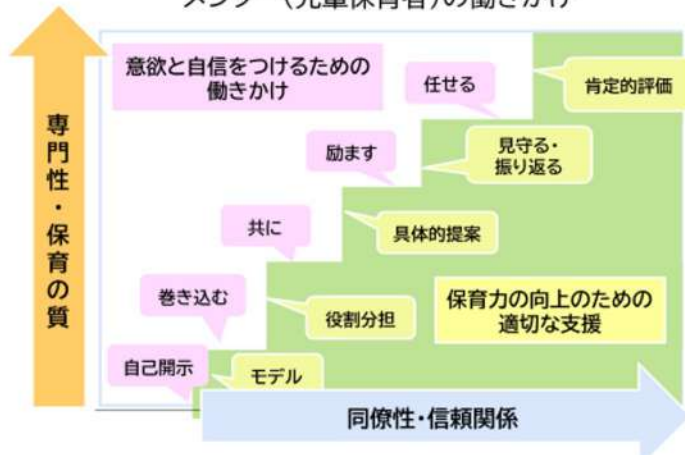
会話の中でどのようにして子どもの育ちを捉えているのか

ミドルリーダーの役割とは

当園の新任保育者 育成方法



メンター（先輩保育者）の働きかけ



上図は、当園のメンター（先輩保育者）の新任保育者への支援や働きかけの方法を表したもの。階段状にゆっくりと働きかけていくことにより、保育の質の向上と同僚性・信頼関係の構築を図っている。

“ミドルリーダー”分布図



自園の組織を以下の様な役割分布に分けて図式化した。
本研究では、3つのミドルリーダーに視点を当てて、やりとりの分析のなかでそれぞれのミドルリーダーに見られる特徴や役割を明らかにしていく。



園長先生・
副園長先生

トップリーダー

『月の姿の語り合いとは』

“育とうとしている姿の写真”



“保育者がいいなと思った瞬間”



よりよい保育をするために子ども理解が重要である。子どもの姿から、理解を深めていくことで、子どものなかで育とうとしている力を探り、その育ちを支え、育ちを保護し、力を伸ばしていくことができるように、毎月子どもの育ちの語り合いを行っている。

“子どもの心が動いた瞬間”



毎月末に、
自分のクラスの子どもの姿を
写真を用いて、エピソードと
共に語る場のこと

登場人物

ディズニー大好き！
お絵描き大好き♪
今流行っているものの話
や美味しいお店等々、
先輩や後輩に気軽に話し
掛けてくれて、学年での
何気ない時間を盛り上げ
てくれています♪



M先生（3年目）
初めての年中組担任！
若手保育者

チャームポイントは、
にこにこ笑顔とよく通る声♪
そして何事にもポジティブ♪
持ち前のトーク力でいつも
その場の雰囲気盛り上げて
くれる学年副主任！若手の
気持ちを大切に、頼れる存在
になれるよう日々奮闘中！☆



Y先生（5年目）
フレッシュミドルリーダー

ひじりの公式アイドル！
就職フェアでモテモテ♡
月の姿の語り合いの
時間では冷静に熱く
語ってくれる、
頼れる学年主任！



S先生（14年目）
中堅ミドルリーダー

おしゃれで、いつも園内を
かわいくしてくれるひじり
のデザイナー的存在🌟
担任のやってみいたいことに
いつも寄り添ってくれる
学年フリー兼保育主任！



A先生（17年目）
ベテランミドルリーダー



各ミドルリーダーの発言をまとめると、以下のようになる

- ⑦参考になる事例の提供
- ⑧願いが先行している悩みに 対して他の考え方に転換できるように助言
- ⑧声掛けの提案
- ⑨具体的な手立て
参考になる事例の提供
- ⑩子どもを見る視点の助言
- ⑪子ども達に遊びのなかで
経験してほしい力の共有

- ⑥若手保育者の考えの代弁
- ⑨共感(関わり方)
- ⑰子どもの育ちの共感
- ⑱ (若手の関わりを否定しない形での)
具体的な事例の提供
- ⑱子どもの姿を大切にしたいと
いう学年での共通認識の確認
- ⑳子どもの育ちの見通しを共有

- ②振り返る視点の補助線をひく
- ②子どもを見る視点の助言
- ④保育者の願いの聞き出し
→相手の思いに沿って話を進める
- ⑫育ちの理解の共感
- ⑫育ちの整理
- ⑮視点の気づきを促す
- ⑰プロセスの重要性を知らせる
- ⑰難しさの共感
- ⑰環境準備の元になる
視点の提供



中堅ミドルリーダー



フレッシュ
ミドルリーダー



ベテラン
ミドルリーダー

さらに、これらを分析していくと...

年中の
4月って～...

こうしてみたら
うまくいったよ！

私のクラスでも
〇〇で～

わかる～！

どんなイメージで
進めていきたい？

つまりこういう
ことだよね！

話が盛り上がりにくい最初に積極的に発言したり、まとめとして後半に話すことが多い

若手の話の後に話すことが多く、話を補足する役割を担っている

全体の聞き取り、主任や副主任が語る育ちの話の要約(通訳)する役割

中堅ミドルリーダー

事例の提供や、経験してほしい力等

教育課程に基づいた具体的な事例や助言、アドバイス

フレッシュミドルリーダー

若手保育者の代弁や子どもの育ちの共感

若手保育者に近い助言
共感性が強い
近くで支えている

ベテランミドルリーダー

育ちの整理や環境準備のヒントの提供

視点の捉え方
振り返る視点の助言

若手保育者

年中の今の時期って
そういうことを大事
にしてるんだ！



私の言いたかった
ことを具体的に
言ってくれてる！！



なるほど！
次はこんなコーナーを
用意してみようかな！

このように、ミドルリーダーの中でも立場によって発言のタイプが異なることが分かった。様々な視点での意見やアドバイスが若手保育者に対してなされていることが明らかになった。

以上の結果より



共感

若手保育者の発言（悩みや不安）を否定せずに共感したうえで、自分の経験を語ったり、新しい視点を付け加えるような発言をしている。

役割と気づき

ミドルリーダーのなかで自然と『役割』が生まれ、様々な方向から若手保育者と対話することで、結果的に若手保育者にとって、「深く子どもを理解できた！」という喜びや達成感、保育の楽しさを感じるきっかけになったり、気づきが生まれたりしている。

若手保育者の立場に立って

何を伝えたら若手保育者の悩みが解決するのか、どのような視点で伝えたら明日から良い保育ができるのか、若手保育者の成長に繋がるように考えて伝えている。

肯定的な語り合い

ミドルリーダーそれぞれの役割があることで（共感）（筋道を立てる）（自分の事を振り返る）（雰囲気作りや、話を肯定的に進めることに繋がっている。

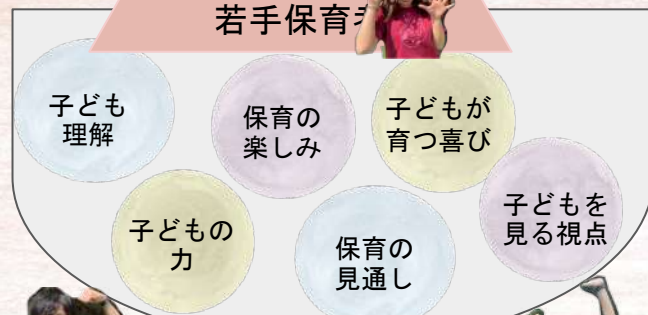
4つの点がミドルリーダーの役割としての研究結果として挙げられる

若手保育者の育つ先を見据えて…

- ・ 上記のミドルリーダーの関わりや心持ちによって、若手保育者の悩みが解決に向かっていった。それと同時に、右の図のように、子ども理解を深め、子どもを見る視点も変化してきた。
- ・ 子どもが育つ喜びを感じ、子どもの力を信じて保育の見通しを持てるようになってきた。
- ・ ミドルリーダーは、若手保育者が自ら気が付いたり、感じたりすることを共に喜びながら支え、若手保育者の思いを大切にしている。若手保育者は、自分の思いに肯定的に関わってもらえることで、「悩み」や「不安」を相談しやすい関係性になっている。
- ・ 保育において、保育者が子どもの育つ先を見据えて、子どもへの声掛けや関わりを工夫しているのと同じように、若手保育者を育てるためには、若手保育者の育つ先を見据えて、先輩保育者が上記のような関わりをしていることがわかる。



若手保育者



「悩む」ことは
悪いこと？

課題や悩みは
次のステップへの踏み台

対話を通して...

みんなの力に繋げる！

課題を解決しようとする中で、次（明日からの保育）への道につながっていく

= せんりひじり幼稚園みんなが目指す保育

より良い保育をする上で『課題や悩み』は保育の向上のきっかけになるものと考えることができる。

若手保育者が『悩み』を言葉にしたり伝えたりしやすいように、課題や悩みを次へのステップとして
ポジティブに考えることができるように支えたい。

一つの悩みに寄り添い

みんなの悩み(みんなにとって大切なこと)

にする文化がある

ある日の職員室にて...

今、保育のこういうことで
困って...

そこに気が付いて
悩めてることが凄いな！

S先生も
悩んでるんだ！

若手保育者M

わかる！うちのクラスも今、
そこで悩んでさ〜...

えっ、そうなんですか？

中堅
ミドルリーダーS

この間はこうやってみたけど、
あまり上手くいなくて...(笑)次はこう
しようかなと思ってのんだ〜

なるほど、そうなんです！
私も色々試してみたいです！

また相談したいな

若手保育者を支えていく
先輩保育者のまなざし

↓
子どもの育ちを見守る
保育者のまなざし

若手保育者との関わり方が
保育にも繋がっている...？！
せんりひじり幼稚園では
若手保育者が、悩みながらも成長
していく姿を見守る、
温かいまなざしを大事にしたいと
考えている。

終わりに...

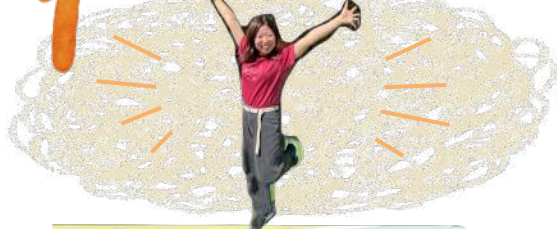


今回、月の姿の語り合いに着目して研究した結果、この語り合いの時間には以下の効果があると考察した。

若手ミドルリーダー・中堅ミドルリーダー・ベテランミドルリーダーと、それぞれの立場から若手保育者を支えようとする

→若手が”自分らしく”保育できる環境
語り合いの中で様々な視点の保育者の話を聞きながら
「前の子どもと向き合っていくことができる」

1



フレッシュミドルリーダーの思い

自分自身が若手の時に、先輩に支えてもらったことを後輩にも返していきたい!



同僚と子どもの姿を語り合ったり、育ちを見つけていくって楽しい!



2

一つの悩みを個人のことでなく、みんなのこことして捉え、共に解決策を考えようとする

→若手・ベテラン関係なく、困った時や迷ったときにすぐに相談し合える環境

それぞれが語り合う中で子どもの育ちを深く読み取ったり、子どもが育ったことを共に喜んだりする

→1人の子どもをみんなで見ていくことで新たな育ちが
見えたり、気づきが生まれたりする

3



今後の課題・問い

今回の研究を通して子どもの育ちの語り合いの中には、各ミドルリーダーそれぞれの立場によって様々な角度で話が膨らんでいき、展開されていることが分かった。しかし、話し合った内容は写真やデータとして残せるが、その時の盛り上がりや様子や掛けた言葉の背景にある相手への思いやり、若手保育者に”こんな風に感じてほしい”という思いは形として残りやすく、また、目に見えにくいので若手保育者へ受け継いでいくことが難しいと考えている。今後も、若手保育者と一緒によりよい子ども理解をしていくためにはどのような方法（記録の残し方や研修方法）があるのか、若手保育者が共に育つ文化（園としての仕組み）をどう形成していくのか、今ある文化をどう残していくかを模索し続けていくことを今後の課題としていく。

【問い1】今回の発表を見に来て下さっている他園の先生方は、どんな風にミドルリーダーの役割を考え、ミドルリーダーが育つように 人材の育成をどのように考えていますか。また、どのような手法を使って園の文化を残していったのか、具体的な方法や実践例等がありましたら、教えてください。

【問い2】近年、感染症予防として、打ち合わせをリモートで行ったり、職員が大人数集まることを避け、小集団での会話が増えている現状があります。職員間の”対話”についてどのように考え、対話をする事が懸念されたり、難しい時期になったときにはどういった工夫をされているのかお伺いしたいです。