

2021/2/25

(公社)神奈川県私立幼稚園連合会
令和2年度「若手後継者のための保育勉強会」

一人ひとりの「強みの芽」を育てよう！



天野 美和子

東京大学大学院教育学研究科

附属発達保育実践政策学センター



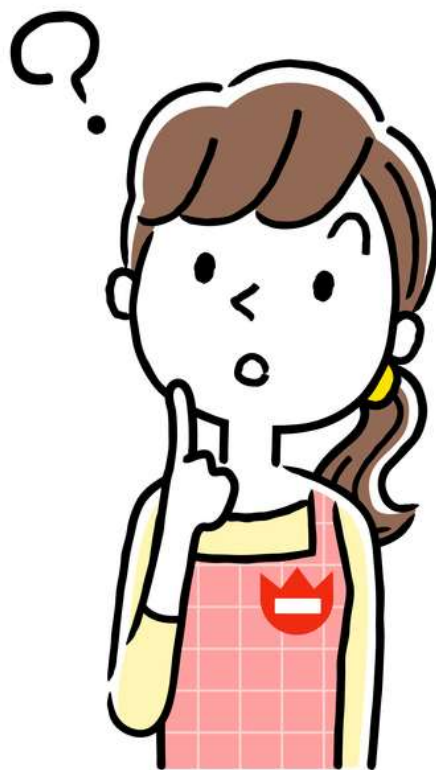
本日の話題の主な内容

1. 「強み」は何をもたらすか
2. 保育者の同僚性・協働性を育てる
3. 対話のツール『園づくりのことば』の話

1. 「強み」は何をもたらすか



あなたご自身の強みは 何でしょうか？



1分間
考えてみてください！

自園の強みは何でしょうか？



1分間
考えてみてください！

世界的な調査研究における 24個の「強み」

知恵・知識 Wisdom & Knowledge	正義 Justice
1 創造性 Creativity	13 公平さ Fairness
2 好奇心 Curiosity	14 リーダーシップ Leadership
3 向学心 Love of learning	15 チームワーク Teamwork
4 知的柔軟性 Open-mindedness	節度（節制） Temperance
5 大局観 Perspective	16 寛容さ Forgiveness and Mercy
勇気 Courage	17 謙虚さ Humility, Modesty
6 誠実さ Authenticity	18 慎重さ Prudence
7 勇気 Bravery	19 自制心 Self-regulation
8 忍耐力 Persistence	超越性 Transcendence
9 熱意 Zest	20 審美眼 Appreciation of beauty and excellence
人間性 Humanity	21 感謝 Gratitude
10 親切心 Kindness	22 希望 Hope
11 愛情 Love	23 ユーモア Humor
12 社会的知性 Social intelligence	24 スピリチュアリティ Spirituality, Religiousness

「キャラクターストレングス（Character Strengths）」

出典：Christopher Peterson (2006). A Primer in Positive Psychology, Oxford Press.

強みの見つけ方

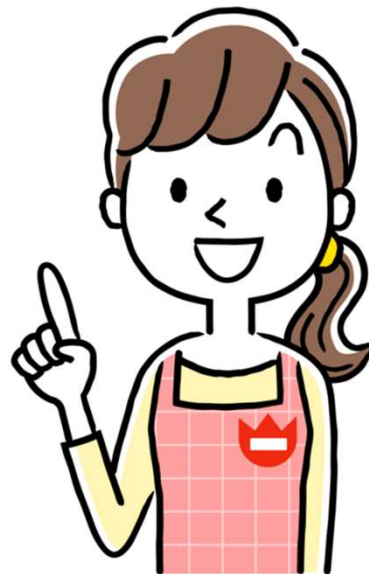
- ◆ 誰にでも必ず何らかの強みはある
- ◆ 自分の強みに気づいていない人が意外と多い
- ◆ 自分の強みを分かっている人は意外と少ない
- ◆ 強みを探すときのコツは「できないこと」ではなく、「できること」にだけ目を向けるようにする

(P・F・ドラッカー)

- ◆ 自分だけで考えるのではなく家族や友人に聞いてみる

強みは何をもたらすか

強みを活かすことで
弱みを中和することができる



チームで互いの強みを活かす
ことで、チームの成果が上がる



2. 保育者の同僚性・協働性を育てる



保育者の同僚性・協働性

「同僚性」とは・・・

「相互に実践を高め合い、専門家としての成長を達成する目的で連帯する同志的關係」と定義されている

(佐藤学『教師というアポリア～反省的实践へ』世織書房, 1997)



園の職員同士が互いに尊重して支え合い、保育の営みや専門性を高め合っていく協働的な關係(協働性)のこと

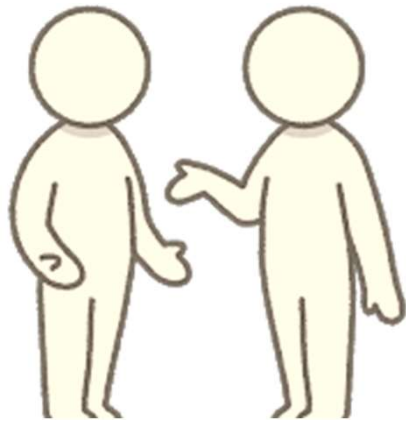
同僚性・協働性は
保育者の専門性を
向上させる

同僚性・協働性は
保育の質を高める
ことに繋がる

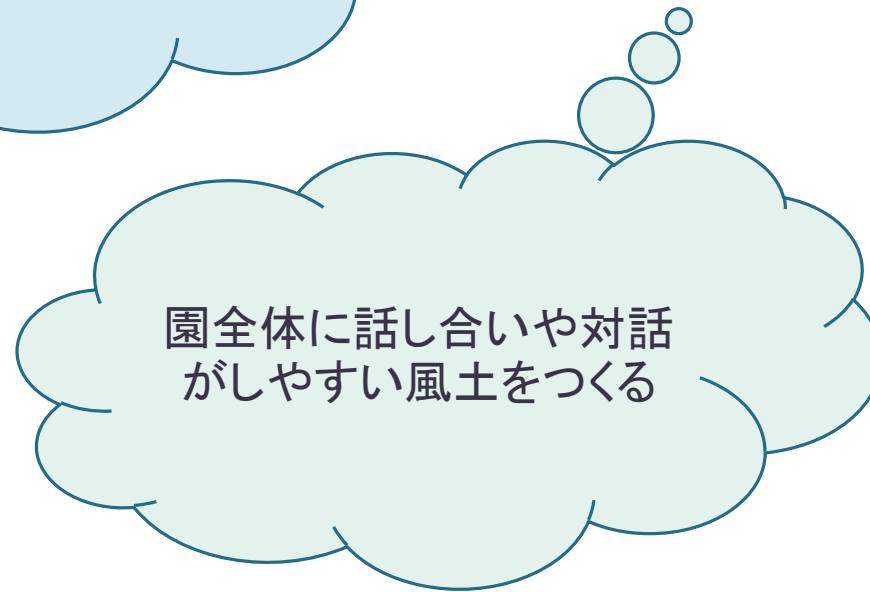


同僚性・協働性を育むには？

職員同士の話し合いや対話を積み重ねることが大切



園全体に話し合いや対話がしやすい風土をつくる



園での対話の場のつくりかた

- ◆何を目的とした対話の場にするのかを明確にする

(何らかのテーマや問いを深めるのが目的か？職員の関係づくりが目的か？など)

- ◆職員会議とは別に行う方がよい(会議と対話では目的が異なる)

- ◆出来るだけ対話に集中できる部屋や時間があることが好ましい

- ◆1回の対話時間は少なくとも20分は必要


- ◆3～6人程度の少人数グループが好ましい

- ◆ファシリテーターあるいは、ファシリテーター的な存在がいるとよい


- ◆経験年数や役職にとらわれず、安心・安全に対話できる場づくり

- ◆対話の終わりは、一つの結論を出したり、まとめたりしなくてよい

ファシリテーター（進行役）の存在と役割

- ◆ 対話の参加者が安心して自由に考えることができる雰囲気醸成する
 - ◆ 参加者同士が他者の話しっかりと聞き、質問し合えるように促す
 - ◆ 参加者の人格を否定するような発言がある場合には注意する
 - ◆ 議論が複雑になってきた場合には整理する
 - ◆ 発言者に偏りがある場合には、発言できていない人にも発言を促す
 - ◆ ファシリテーターが前面に出て仕切り過ぎないこと
 - ◆ 対話は、参加者皆で協力して発展させるものであるという心構えとともに、そのことを参加者にも伝える。
 - ◆ 対話の終わりは特にまとめる必要はないが、参加者がまた次回も対話の続きがしたいと思えるような収束の仕方を工夫する
- 

保育者を育てるマネジメント

- ◆ミドルリーダーだけに求められる力ではない
 - ◆園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なこと
 - ◆保護者、地域と連携した子育て支援
 - ◆専門機関、他職種との連携
 - ◆職員の資質・専門性の向上
 - ◆園の課題の発見と解決策を見出すこと
 - ◆人が育ちあう風土づくり
 - ◆園内研修の計画、コーディネート
 - ◆働きやすい職場環境づくり
- 

マネジメントとは？

マネジメントとは
組織に成果を上げさせるための道具、機能、機関のこと。
(P・F・ドラッカーの定義)

- ◆「成果」とは、「あることをして得られたよい結果」のことである
- ◆ドラッカーは、「成果」について、人が幸せになるために必要なもので、そうでないものは「成果」とはいえないと述べている
- ◆ドラッカーは、マネジメントに必要な唯一の資質は、**真摯さ**であると述べている
- ◆「マネジメント」は、業種や職位を問わず必要なことであるといえる

3. 対話のツール『園づくりのことば』の話



『園づくりのことば』とは？

◆園組織をマネジメントするうえでの経験を積んだ保育者の暗黙的、無意識的な実践知を「パターン・ランゲージ」という言語化の手法により取り出して秘訣として「見える化」したものである。

◆これを対話の際のツールとして用いることにより、多くの経験を積み重ねてきた保育者の実践知に触れながら、自らの経験と結びつけて思考することにより、自身の保育への関りや心構えを振り返ることができる。



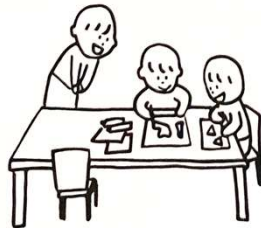
『園づくりのことば—保育をつなぐミドルリーダーの秘訣—』

井庭崇・秋田喜代美(編著)野澤祥子・天野美和子・宮田まり子(著), 丸善出版, 2019年

園づくりのことば一覧

保育者が成長できる 環境をつくる

1. 自分の発見から
2. 見通しのひとつ
3. やる気がでる手助け
4. 日頃のおしゃべり
5. ひと呼吸おく
6. がんばりへのリスペクト
7. 楽しむきっかけ
8. 学びへの変換
9. 原則に立ち戻る



人をつなぐことで 子どもが育つ場をつくる

10. あいだの通訳
11. 声のすくい上げ
12. みんなで育てる
13. 経験のミックス
14. 会話が生まれるしかけ
15. 根底の思い
16. 意義の共有
17. 信頼の橋渡し
18. とともに育てるパートナー

保育についての既成概念を つくりかえていく

19. ワクワクの素材
20. 魅力的な実践見学
21. 新たな試み
22. より大きな意味での保育
23. 子どもたちとの時間
24. 充電タイム
25. 園を超えた交流
26. 強みの芽
27. 未来のリーダー

使い方の 紹介

人数は、一人でも、グループ(3~6人)でもOK!

まずは、一つひとつの「ことば」が、どのようなことを表しているのかを自分の経験と結びつけながら読む(書籍の方が詳しいです)。

必ずしも27の全ての「ことば」を用いなくてもよい。

机の中央にカードを裏向きに重ねて積み、一人1枚ずつ順番にカードを引き、引いたカードの「ことば」についての自分の考えや経験を語る。思いつかない場合はパスして次のカードを引く。

一つの「ことば」だけを使って、どれくらいの時間、どのように対話が発展するかやってみる。

強みの芽



今ある資源こそ、
自園の新たな力の宝庫。

社会のニーズに応じて柔軟で細やかな対応ができ、安心して任せてもらえる園でありたいと思っています。


▼その状況において

よりよい保育を実現するために、専門性のある職員を増やす必要があるのではないかと考えても、それになう多様な人材を確保することは簡単ではありません。

▼そこで

今自園が持つ資源を強みと捉え、それをどう活かせば園の次の展開・成長につながるのかを考え、それらの力を伸ばすようにしていきます。

ひとつの「ことば」をきっかけとして まず、語ってみる

- ◆自分が日頃、実践していると思う「ことば」はあるか？まずは、それについて、具体的にどのように実践しているのかを話す。
 - ◆自分には、あまりピンとこないとか、難しそうだと感じる「ことば」はどれだろうか？保育者仲間、その「ことば」を実践している人がいれば、その人の話を聞いてみる。
 - ◆その「ことば」をきっかけとして、その内容について、どれだけ語る事ができるだろう？どこまで考えを深めたり発展させたりできるだろうか？
 - ◆今まで、無意識的、暗黙的に行っていたことを、「ことば」で言い表すことができるかどうか。
- 

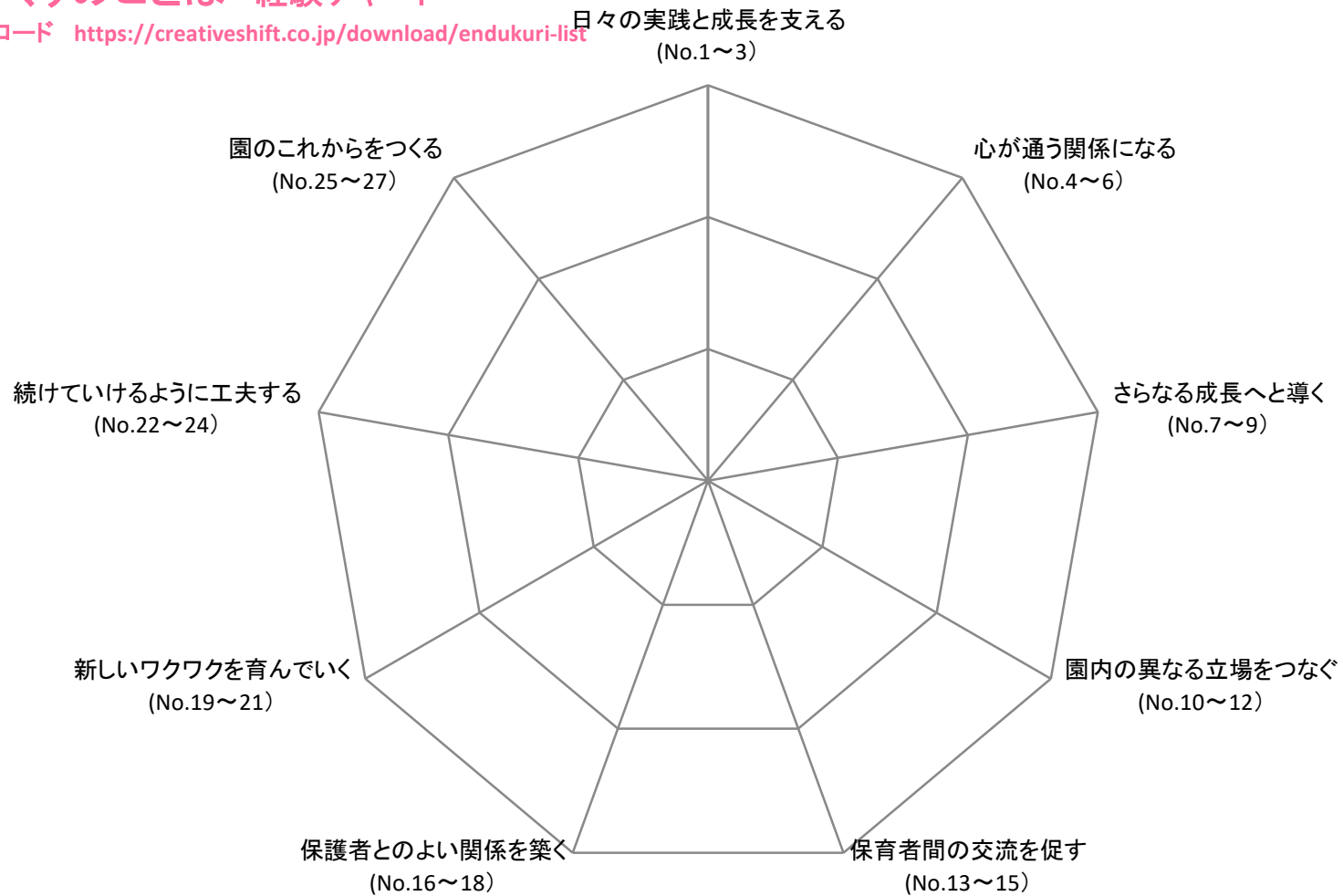
パターン・ランゲージ経験チェック表 & レーダーチャート

グループ	園づくりのことば	Solution	実践チェック ○	グループの 合計ポイント 0~3
日々の実践と成長を支える	1. 自分の発見から	まず自分が見つけた発見や面白さについて自分から語り、それをきっかけとして一緒にその日の保育の振り返りをします。		
	2. 見通しのひとこと	自分で直接対処するのではなく、保育者が見通しを持てるように助言をし、本人が解決できるようにしていきます。		
	3. やる気がでる手助け	その保育者の力量と状況を考慮して、少しがんばれば達成できるように手を貸しながら、本人がその仕事を達成できるようにします。		
心が通う関係になる	4. 日頃のおしゃべり	日頃から保育者とたわいもない会話をし、思ったことやちょっとした悩みを率直に言えるような関係になるようにします。		
	5. ひと呼吸おく	感情をそのまま相手にぶつけないように、ひと呼吸おいて、クールダウンしてから対応するようにします。		
	6. がんばりへのリスペクト	一生懸命努力して歩んでいることを認め、そのことに敬意を払った上で、保育者の持ついろいろな感情を受け止めるようにします。		
さらなる成長へと導く	7. 楽しむきっかけ	一人ひとりの保育者が、日々の保育のなかから自分なりの楽しさややりがいを見出し、それを味わうことができるきっかけをつくります。		
	8. 学びへの変換	保護者の声を、その背景や気持ちを踏まえた上で翻訳し、保育者に伝え直すことで、学びへとつなげる支援をします。		
	9. 原則に立ち戻る	保育指針や教育要領、園の理念などにもとづいた保育ができているかをチェックする仕組み・環境を整えます。		
園内の異なる立場をつなぐ	10. あいだの通訳	園長と保育者の間に立ち、両者の視点の違いがわかる立場であることを活かして、それぞれが言おうとしていることの本質をつかみ、わかりやすいように伝えるようにします。		
	11. 声のすくい上げ	日頃の会話のなかで、若手や非常勤の職員たちの疑問や困っていること、意見や思い、アイデアなどについて聞いておき、会議でそれらについて話し出しやすい流れをつくります。		
	12. みんなで育てる	園での子どもの保育時間に専門の職員たちが少しずつでも関わることができる機会をつくるようにします。		

グループ	園づくりのことば	Solution	実践チェック ○	グループの 合計ポイント 0~3
日々の実践と成長を支える	1. 自分の発見から	まず自分が見つけた発見や面白さについて自分から語り、それをきっかけとして一緒にその日の保育の振り返りをします。		
	2. 見通しのひとこと	自分で直接対処するのではなく、保育者が見通しを持てるように助言をし、本人が解決できるようにしていきます。		
	3. やる気がでる手助け	その保育者の力量と状況を考慮して、少しがんばれば達成できるように手を貸しながら、本人がその仕事を達成できるようにします。		
心が通う関係になる	4. 日頃のおしゃべり	日頃から保育者とたわいもない会話をして、思ったことやちょっとした悩みを率直に言えるような関係になるようにします。		
	5. ひと呼吸おく	感情をそのまま相手にぶつけることがないように、ひと呼吸おいて、クールダウンしてから対応するようにします。		
	6. がんばりへのリスペクト	一生懸命努力して歩んでいるということを認め、そのことに敬意を払った上で、保育者の持ついろいろな感情を受け止めるようにします。		
さらなる成長へと導く	7. 楽しむきっかけ	一人ひとりの保育者が、日々の保育のなかから自分なりの楽しさややりがいを見出し、それを味わうことができるきっかけをつくります。		
	8. 学びへの変換	保護者の声を、その背景や気持ちを踏まえた上で翻訳し、保育者に伝え直すことで、学びへとつなげる支援をします。		
	9. 原則に立ち戻る	保育指針や教育要領、園の理念などにもとづいた保育ができているかをチェックする仕組み・環境を整えます。		
園内の異なる立場をつなぐ	10. あいだの通訳	園長と保育者の間に立ち、両者の視点の違いがわかる立場であることを活かして、それぞれが言おうとしていることの本質をつかみ、わかりやすいように伝えるようにします。		
	11. 声のすくい上げ	日頃の会話のなかで、若手や非常勤の職員たちの疑問や困っていること、意見や思い、アイデアなどについて聞いておき、会議でそれらについて話し出しやすい流れをつくります。		
	12. みんなで育てる	園での子どもの保育時間に専門の職員たちが少しずつでも関わるができる機会をつくるようにします。		

園づくりのことば 経験チャート

ダウンロード <https://creativeshift.co.jp/download/endukuri-list>



「強みの芽」というキーワードで 対話をしてみよう！

No.26

保育についての既成概念をつくりかえていく

強みの芽



考えるポイント

今ある資源こそ、
自園の新たな力の宝庫。

保育者としての自分自身のもっている「強み」ってなんだろう？
また、自園の「強み」って何だろう？

ということについて考えてみましょう！

今ある資源こそ自園の新たな宝庫

- 今、自園が持つ資源を強みと捉える
- その強みをどう活かせば園の次の展開・成長につながるかを考え、それらを伸ばすようにする

たとえば...

今いる職員一人ひとりの専門性や得意分野などを改めて見直し、これまで活かしきれていなかった人材や能力がないかを確認する。

本人の希望も踏まえ、また園全体のバランスも見ながら、誰にどんなことを重点的に身につけて伸ばしていくかをデザインする。



ご清聴ありがとうございました