

保育あきた瓦版

第58号 令和2年12月 秋田県保育協議会 広報委員会



変わってしまった日常の中から

秋田県保育協議会 副会長 大友 潤一

平素は当協議会の運営に御理解と御協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

過去に経験したことの無い感染症に、日々の生活が振り回され、制限され、笑顔が失われることを、1年前に誰が予想できたでしょうか？ 年明け早々に日本人第1号の感染者が神奈川で報告されると、あっという間に関東圏内では拡散しました。秋田県に於いては3月6日に60代男性がクルーズ船「ダイヤモンドプリンセス号」に乗船していて感染。同日、北海道から来秋していた10歳未満の女の子が陽性反応を示し、実質秋田県第1号となりました。3月27日には由利本荘市在住の外国籍の男女。結果、3月中6名が感染しました。4月に16例目が出ると一時落ち着きを見せましたが、7月25日、秋田市40代女性を皮切りに8月末までに49例まで一気に感染者が増加しました。以降11月末までに90例まで報告がされています。

私たちの保育現場にも大きな影響を及ぼしました。学校が閉校されている中、「教育・保育の現場は開けなさい。経済を止めてはいけないから、いつもどおり園児を受け入れなさい。」との指示には驚かされました。医療従事者には慰労金が交付されました。三密を避けられない状況で保育を強いられ、保護者等の外部の人間との接触にも最大限の気遣いをし、マスク越しでも子どもたちに不安な気持ちを与えることなく、専門職の知恵を駆使して子どもたちに可能な限り、いつもどおりの保育を提供してくれた保育士さんたち。国からは慰労金のいの字もありませんでした。多くの施設で行事も縮小、または中止を余儀なくされ、子どもたちを始め保護者の皆さんも、さぞかしがっかりされたことでしょう。いつまでこのような状況が続くのか、誰にも予測はできません。もしかしたら、これが当たり前の日常の形になるかもしれません。私の園だけではないと思いますが、例年発生している感染症が今年は少なかったのではないのでしょうか？ マスクの着用と手洗いうがいの励行が、他の疾病を防ぐという恩恵を齎したのではないかと考えます。悪い事ばかりではない。このように、先が見えない暗い状況の中でも、我々人間は一筋の光明を探し、希望を持って生きていかなければなりません。子どもたちの最善の利益を守る。改めて言うまでもなく我々に課された使命です。コロナが少子化に拍車を掛けました。出生率の低下は我々に甚大な影響を及ぼします。その中でどんな利益を子どもに与える施設なのか、生き残る施設の要因の一つに新たに加わったと考えられないのでしょうか？ ダメだ、どうしようもないと諦めるのか。目の前の子ども、保護者のために、施設職員が一丸となり、出来る事を最大限やるのか。ずっと先の将来ではなく、すぐ先の将来に大きく影響が出る話だと思います。「雲の上はいつも晴れ」曇っていても雲は必ず流れていきます。そこには晴れが訪れます。今は上手くいかなくても、それを乗り越えれば必ず晴れはやってきます。皆で力を合わせて頑張りましょう！



園のチーム力を高める秘訣

秋田県教育庁幼保推進課

教育・保育アドバイザー 佐藤 博英

令和2年は、新型コロナウイルスで始まり新型コロナウイルスで終わろうとしています。特に、4月上旬に緊急事態宣言が出された中で、保育所等の運営及び子どもたちの保育にご尽力いただいた保育者並びに保育所等関係職員の皆様に対し、心から敬意と感謝を伝えたいと思います。

さて、今年度は、保育所や認定こども園への園訪問の中で、先生方や園長先生等からチームでの保育について、ご質問や悩みを伺う機会が増えてきました。そこで、与えられた字数の許す範囲内で、『園のチーム力を高める保育』についてこの稿を進めたいと思います。

園における日常の保育において、チーム力を高めることはなぜ必要なのでしょう。

第一に考えたいことは『子どもの命と安全』です。保育所保育指針や幼保連携型認定こども園教育・保育要領を取り上げるまでもなく、「生命の保持」は養護の大切な基本です。また、保育者がたった一人でクラスのすべての子どもを掌握することは難しい場面が多くあります。併せて、長時間保育が増えてきている現状では、一人の保育者が子どもを長時間見守り続けることは、勤務上からも難しいことと言えます。

したがって、どんなに忙しい時でも、短時間であってもチームの保育者同士で行う引き継ぎや打合せは、保育者としての必須事項であり、チーム力を高めたコミュニケーションによる双方向での意思疎通は、子どもの命と安全を守る『保育者の生命線』であると言えます。

次に、園では保育者同士のチームワークを高めるために、どんなことに留意していけばよいでしょうか。参考までに項目だけを次に列記します。

①同僚のよいところを見つけ言葉で伝える、②同僚に何かしてもらったら、感謝の言葉を必ず伝える、③職員間でハウレンソウ（報告・連絡・相談）を徹底する、④挨拶を忘れないようにする、⑤小さな事でも確認や意思疎通を必ず行う、⑥他の職員のカバーリングを心がける、⑦子どものよいところや成長したことを職員間で共有する、⑧子どもの人権に配慮した保育（障がいや特別な配慮を必要とする子どもを含む）を常に心がける。

どれも当たり前のことのようにですが、全員で徹底することは「言うは易く行うは難し」です。最終的には、子どもであっても保育者であっても『相手を尊重すること』が大切だと思います。園の職員がチームワークよく、保育者同士が良好な関係性を築いて保育を展開することができれば、そのよい雰囲気は、おのずと子どもや保護者はもちろんのこと地域の方々や来訪者にも伝わります。

したがって、チーム力を高め保育を推進することは、保育の質の向上につながるとともに、結果として、子どもや保護者など園における内外の方々の信用や信頼度を高めることにつながります。

園長先生や施設長の皆様には、園全体で質の高い保育を推進するためのリーダーシップを十分発揮していただくことを期待するとともに、園のチーム力を高めるために、今後も園内研修の一層の充実に努めていただきたいと思います。

（※ 11月17日に行われました「潟上市保育実践研修会」で使用した資料から一部抜粋しています）



第48回保育研究大会中止によって得たもの

秋田県保育協議会副会長 澤口 勇人

本来であれば、令和2年6月4日（木）と5日（金）の両日、横手セントラルホテルおよびその周辺施設は、秋田県内から集まった保育関係者の熱気で沸き返るはずでした。しかし実際にはほんの1年前まで誰も予想していなかった新型コロナウイルス感染症の拡大により、第48回秋田県保育研究大会は幻の大会となりました。さらに、今年度計画していた秋田県保育協議会の保育研修についても、全て中止せざるを得ない状況となってしまいました。

これに対し秋田県保育協議会研修委員会は、このままでは全ての保育関係者が研修を受ける機会を奪われ、保育士等キャリアアップ研修が開催できなくなるという強い危機感を持ちました。そこでかなり早い時期から秋田県教育庁幼保推進課と打開策についての協議を持ち、当方からは従来の集合型の研修方法に変わり、インターネット等を使った研修についても保育者の学びの機会と捉え、キャリアアップ研修に認めてもらえるよう働きかけました。

これに対し幼保推進課は、インターネット等を使った研修については、キャリアアップ研修には認められないとの見解でした。これは、そのような研修では学びが浅いという誤解と、インターネットスキルの欠如から導き出された答えに他なりません。しかしそれでは、集合研修が開けるようにならない限り、キャリアアップ研修は実施できなくなってしまいます。これについては、全国各地の保育関係者が同様に考え、その状況を打開しようと先進的な地域では夏頃には既に、ZOOMでの研修をキャリアアップ研修として認めるようになったのです。その実態を受けて、私たちもまずは自らZOOMによる研修を体験し、それを幼保推進課に伝えることで、ようやくキャリアアップ研修に認めてもらえるようになったのです。そして一度は諦めた協議会主催のキャリアアップ研修が、ZOOMを利用することで年度内に実施できるまでになりました。

新型コロナウイルスには人類の英知を結集して立ち向かわなくてはなりません。しかし誤解を恐れずに言わせてもらえば、ZOOMのようなWEB研修システムを生み出しました。今後もこれらを賢く利用して私たちの学びの機会を確保し、それによって目の前にいる子どもたちがより豊かな未来を獲得できるように学びを続けていきたいと思います。



施設長研修会に参加して（web 研修）

（由利地区）ひまわり保育園 園長 吉川 誠治

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、今年度の県内保育団体が予定していた研修会等は中止となりました。新たな会議・研修会のやり方が求められ、ズーム等を使用したオンライン会議・研修会が多く開催されている情報を聞く中での、県保協主催のオンライン研修会でした。掛札逸美氏に講師を依頼し、10月26日にリモート練習を行いました。講師自ら指導していただき、初心者でも安心して参加できるように配慮されていると感じました。オンライン会議・研修会に参加するにあたっての注意事項、ルールの説明もしっかりとされていて、初めてのオンライン研修会に安心して参加することができました。10月30日研修会当日は、慣れない参加者に丁寧に伝えられた注意事項、また、講演会中に講師の映像が固まったときの焦らない対応など、今後の参考になりました。

新型コロナウイルス感染症についての講演では、コロナ禍で保育を続けて来たのは日本だけだったが、その中で園を開け続けたことは価値がある、今後、インフルエンザとのダブル流行についても油断大敵であるというお話がありました。

教育・保育の価値とリスク、深刻事故予防については、常に子どもの活動についての価値とリスクを保護者に伝えること、良かったことだけを伝えるのではなく、失敗や危険だったことも伝えるなど、具体的にわかりやすく伺うことができました。

最後の質疑応答ではチャットを使い、コロナ禍で行事を行ううえでの各施設の悩みや相談が数多く上げられ、それに対して丁寧に回答していただきました。

今回の研修会に参加するにあたり、オンライン研修会を初めて経験して、今後の会議や研修会を行ううえでの良い学びになりました。又、コロナ禍での今後の行事や保育活動についても参考にしていきたいと思います。施設長研修会を開催していただきありがとうございました。



教頭・主任等研修会に参加して（web 研修）

（湯沢地区）みたけこども園 主幹保育教諭 柴田 由紀子

今年度は、季節の挨拶より先に新型コロナウイルスの話題が口をついてでてくるような感じの毎日でした。どこの施設、園でも日々の中で感染予防対策に頭を悩ませながら過ごしている事と思います。

コロナ禍により世の中の流れが変わり、研修の形態も変わりました。今回の教頭・主任等研修会も一回目は、中止となり残念に思いましたが、コロナ禍での研修の在り方をたくさんの知恵を出し合って考えるきっかけになりました。新しい研修スタイルに出会えたことをプラスと捉え、体験することが出来た事に喜びを感じながら研修に向かいました。

私は、今年の4月から主幹保育教諭になっています。まだまだ未熟者です。研修内容が全て自分自身の職務に関係していると思い、主幹保育教諭としての心構えを知識として得ることができ大変勉強になりました。

動画研修は、穏やかな声で始まりました。東北女子短期大学学長 島内智秋氏の講話では“保育の質の向上に向けた教頭・主任等の役割について”組織マネジメントの理解や職員のモラル（士気）の向上やリーダーシップ・主幹保育教諭の役割を視聴しました。園の運営上の工夫をして、首尾よく実現・具体化できるようにし、園の職員のモラルが高まるよう、一人一人の職員のよさ、園のよさを確認することで強さを知り、その反面園の弱さも見えてくるし、その弱点を少しでも強化できるようにリーダーシップを発揮して、職員の力となり、支えて行けるような存在が主幹保育教諭の役割だともお話がありました。我園も分散型・協働的リーダーシップモデルの形に近づけるようにしていきたいと思いました。あらゆるレベルで適切な専門的技術を持ち主導し、変化や新しい機会を捉え挑戦する力のあるリーダーをそれぞれがめざして、発揮し、保育の場や研修の場を工夫していくこと。園や保育者一人一人の“保育の質の向上”につながることを意識して私自身もそして、若い職員も園全体が学び合う組織になっていけるようにすること。その為には、主幹保育教諭としての役割を果たしていきたいと思いました。

講話2「家庭や地域及び医療や福祉、保健等の業務を行う関係機関と連携について」では、特別な配慮を必要とする幼児が安心して周囲の環境に関わり成長していけるように、個別の教育支援計画・指導計画を実施するとともに、早期発見・早期支援により育つ力を伸ばしていけるように関係機関との連携をとっていきたいと思いました。

一日も早くコロナが終息して日常が戻り、そして園の中核として日々の職務に精進していきたいと思っています。



キャリアアップ研修・マネジメントに参加して

(秋田地区) あきた中央こども園 副主幹保育教諭 丸谷 泉

私は9月28日と10月29日の二日間、生涯学習センターで行われたキャリアアップ研修・マネジメントに参加させていただきました。

自園ではここ数年、「子どもが主体的に活動するためにどのような環境設定や援助が必要か」という課題をもとに、月1回、園内研修を行っています。具体的には、各クラスの公開保育を行い、そこから見えてくる子どもの姿や思い、保育者の援助、環境構成等を写真に収めながら付箋を利用し、意見交換を行ったり、PDCAサイクルで議論を重ねたりしています。研修を行うことで以前より課題を意識しながら日々の保育に繋げることができるようになってきましたが、現在の研修方法で進めて良いのか、もっとスキルアップできる方法はないのかと模索しています。

今回の群馬大学 音山若穂教授の講話から、まずは、職員全員で課題発見シートを活用しながら、自園の課題や、現在の研修計画の在り方の必要性を話し合い、園の実態を把握する必要があると感じました。また、話し合いの中では、ベテランの職員と若手の職員での課題や悩みには違いがあることは当然と捉えたいうえで、一人一人の困り事を把握することもスキルアップに繋がるのではないかと思います。

次に、研修における雰囲気づくりについて学ばせていただきました。印象に残った言葉は「雰囲気とはつくるもの」です。課題だけに目を向けるのではなく「いいアイデアを出せる関係性」や「保育のいいところ探し」にも焦点を当てて、意見を出しやすい、楽しい雰囲気の環境を作っていくことも研修リーダーの大切な仕事の一つであると実感しました。そして、人間関係の向上は、一人一人の性格を把握して、その人に合った対応をとること、人間は四つのタイプ分けができその人のタイプを見極めながら接していくことが重要であり、そのための技術等は興味深く参考になりました。

今回の研修は、音山教授が、スケッチブックに書き出した受講者の意見を画像で読み取り、一人一人に丁寧にアドバイスしてくださったり、リアルタイムでの質問やディスカッションができたり等、初めてのリモート形式での研修をワクワクしながら体験させていただきました。そして、これまでの研修方法を改めて振り返る良い機会となりました。ここで学んだことを活かし、これからの保育へと繋げていきたいと思っています。



pixta.jp - 2692943

中堅教諭等資質向上研修に参加して

(横手地区) 常盤保育園 保育士 佐藤 真季子

現在12年目の保育士として働いています。新任時代からたくさんのことを学び、園の中でも中堅の立場になりました。自分のクラスのことだけでなく、園全体のことを中心的になって進め、新任の指導もしながら、今まさに、その悩みに直面している時にこの研修に参加させていただきました。

人を育てることは、自分が学んでいくよりもずっと難しいことだと感じ、何度も壁にぶつかりました。伝えるだけでなく、ヒントを与え、自分がどうしていくか“考える力”を育てていくことが、園児、新任保育士どちらにも当てはまることだと思いました。これを意識した保育や指導をしていくよう、日々努めているところです。

また、私たちの仕事は子どもだけでなく、保護者との関わりも重要です。日々築きあげてきた信頼関係のもと、様々な相談を受けることもあります。難しいケースもありますが、信頼されているということはとても嬉しいことだと感じています。しかし、気持ちがあまく伝わらない保護者もいます。私自身どう対応したら良いのか困ることもありましたが、その方自身が困っているのだという気付きもありました。もっともっと寄り添い、少しでも心の拠り所になってもらえるような保育士を目指していきたいと思います。そして、少しの変化も見逃さず、虐待防止にも園全体で努めていきたいと思います。

「子どもがかわいくて大好き！！」この気持ちで目指した保育士という仕事を今できていることが改めて幸せだと噛みしめています。そして、保育のプロとしてこれからも一人一人の子どもとしっかり向き合い、子どもの内面を理解するよう努め、成長のサポートをしていきたいと考えています。また、充実した保育園生活や遊びの中から様々な経験をさせ、自信をもって小学校へ送りだせるようにしていきたいと思いました。

園にとっての保育の質の向上につながり、私自身、人としての基本的なことや指導者としての心得を学ぶことができた、大変有意義な研修会でした。





編集後記

本号発行にあたり、寄稿いただきました皆様、本当にありがとうございました。

1年前の瓦版を読み返しますと、日本中がラグビーワールドカップに沸いたことを思い出されます。年が明けてからは、感染症対策を片時も忘れることなく努めつつ、保護者との連携のもと子どもたちの成長を喜び合った令和2年でした。

子ども達の健やかな成長のために、今こそ「ONE TEAM」となって邁進してまいりましょう。くる年が明るく幸せな1年となりますように
(広報副委員長 児玉 一枝)

広報委員会名

担当副会長	須藤 まゆみ (川添保育所)
広報委員長	三浦 裕美子 (ウェルビューいずみこども園)
広報副委員長	伊藤 麻由子 (鵜川保育園)
	児玉 一枝 (雄和中央保育所)
委員	豊田 佳子 (あおぞらこども園)
	伊藤 幸美 (矢立保育所)
	石黒 幸子 (昭和こども園)
	柴田 香織 (あきた中央こども園)
	齋藤 美和子 (星城こども園)
	鈴木 美奈子 (ひのきないこども園)
	小野崎 一美 (せんだうこども園)

