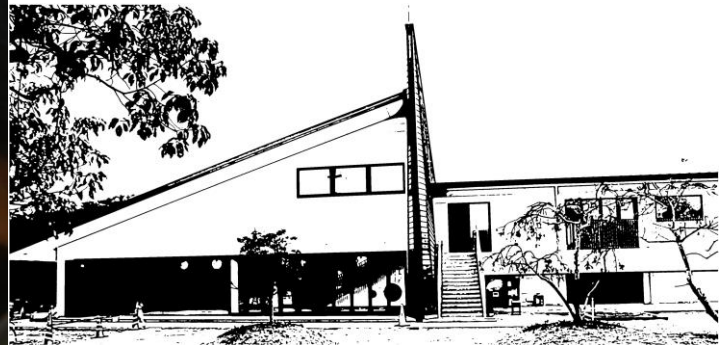


保育における ミドルリーダーの 役割を考える



話題提供
阿久根めぐみこども園
輿水基



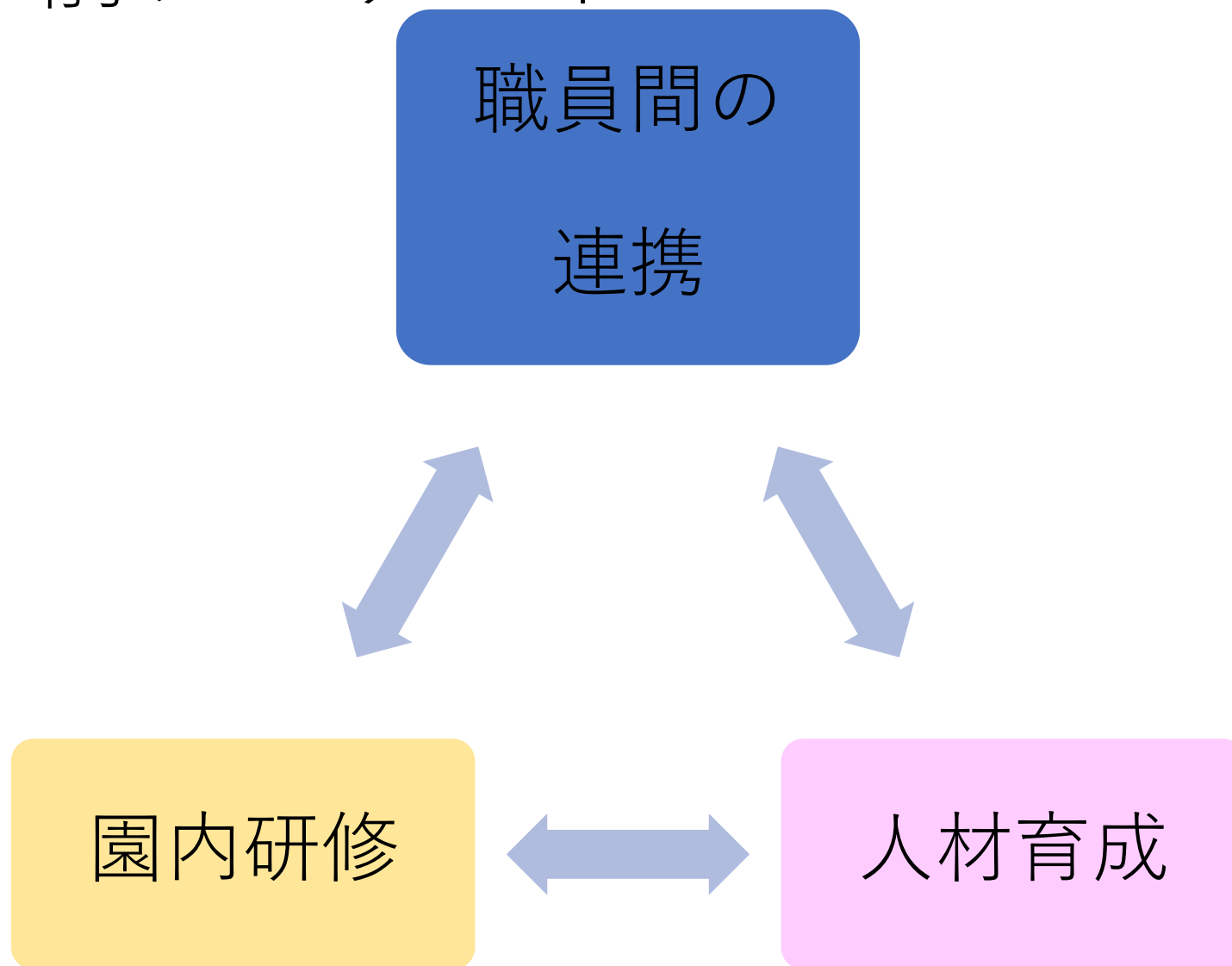
ミドルリーダーってなんだ？

- 業界は迷いの中にある
- 担任をしながらだと気も目も配れない
- 担任を外れると寂しい
- そもそもトップリーダーのリーダーシップは？
- 言われて従う、下に伝える、上意下達ではない
- フォロワーも迷う、船頭は多くないか！？
- 小舟と大船の進行方向はあってますか？
- 自分より優秀な人もいるのにリーダーなんて

ミドルリーダーってなんだ？

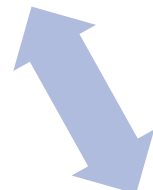
- 養成校で学んできたことは明日からの保育について
- そもそもリーダーについて学ぶ機会は少ない
- ミドルリーダーとしての学びの機会はなかった
- いきなりキャリアパスとか言い出した
- 処遇改善でお金は上がったし、研修も受けてる
- そんなにいきなり人は変わりません。
- プ、プレッシャーすごいんですけど。
- もがいた結果が道になるイメージを

2016年度 事前アンケート



2017年度
事前
アンケート

連携
共有



効率化



研修の確保

2018年度 事前 アンケート

思いを
描く

マネジメント

同僚性

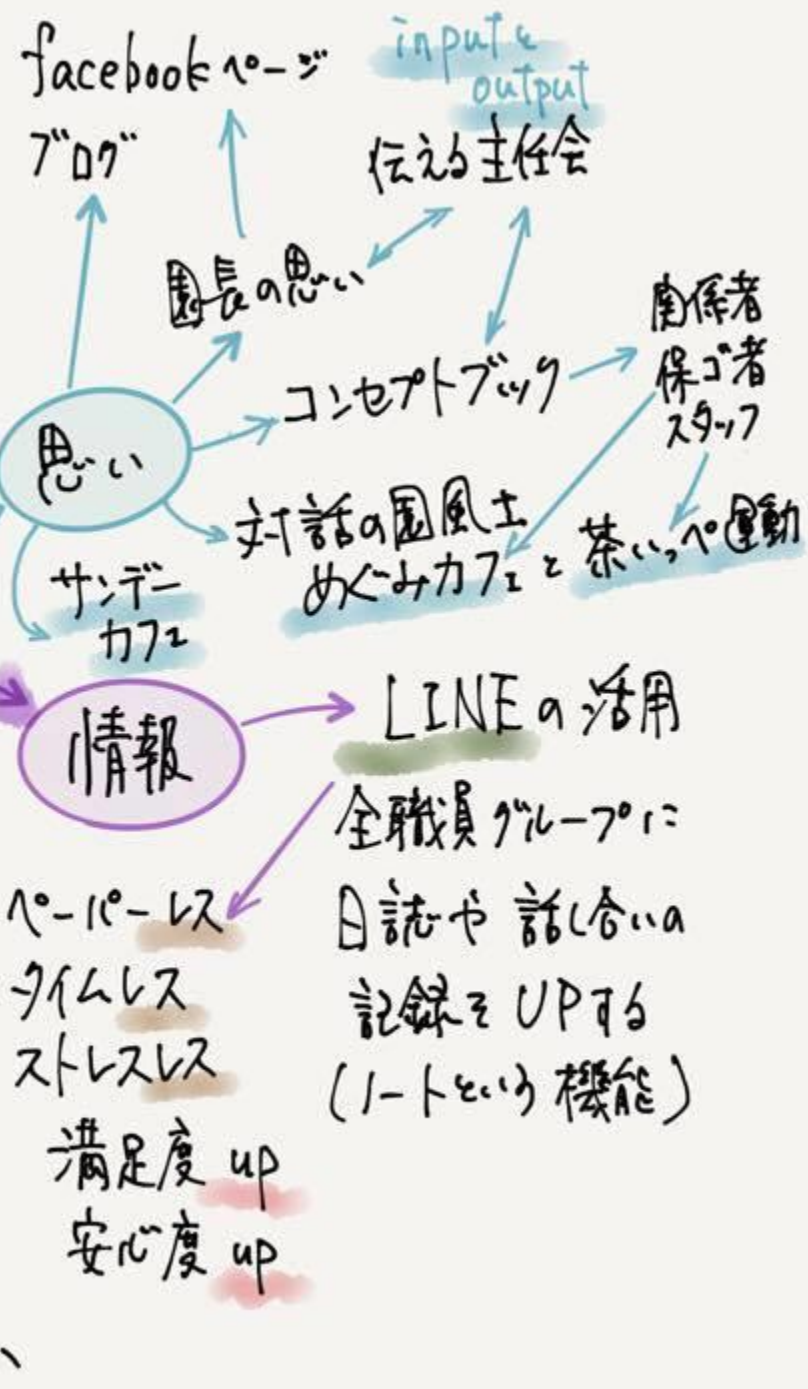


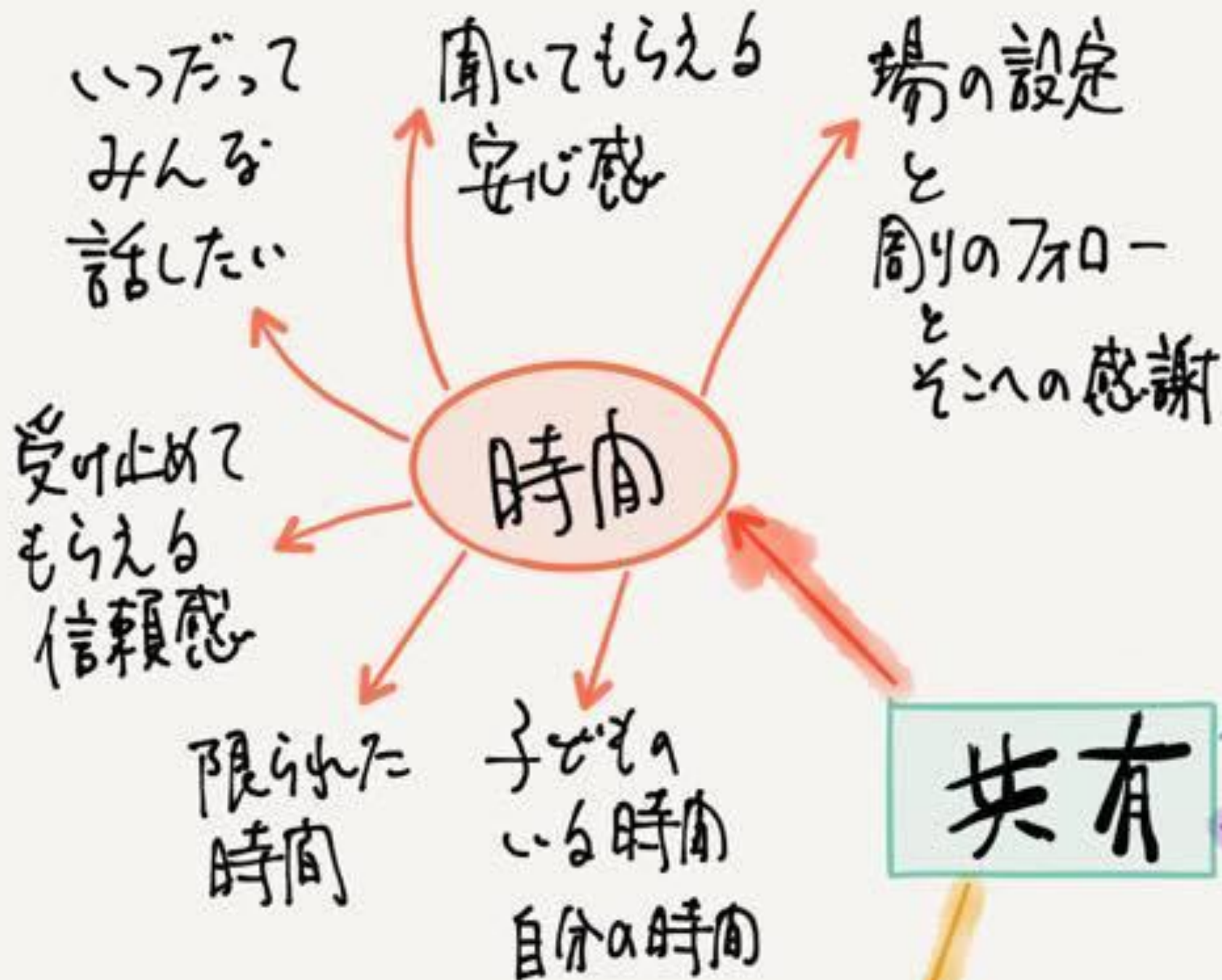
園内研修

ミドルリーダーは

- つなぐ役目

- ヴィジョン、想い、様子、育ち、情報、連絡
- トップと保育者を
- 保育者同士を
- 子どもと保育者を
- 子ども同士を
- 保育者と保護者を
- 保護者同士を
- 地域と園を





場の設定
と
周りのフォロー
と
そこへの感謝

facebookページ
ブログ

input & output

伝えの主任会

園長の思い

コンセプトブック

関係者
保護者
スタッフ

対話の園風土
めぐみカフェ

茶いへ運動

サンデー
カフェ

情報

LINEの活用

全職員グループに

共有

共有

サンデー
カフェ

女子高生の悩みは
めぐみカフェと茶いっへ運動

情報

LINEの活用

全職員グループに
日誌や話し合いの
記録をUPする
(1-トという機能)

ペーパーレス
タイムレス
ストレスレス

満足度 up
安心度 up



子どもも
社会も
先生たちも
みんな違う？
みんないい

限られた
時間

子ども
いる時間
自分の時間

共有

自分グラフ
の取組と共有



得意もあるが
苦手もある。

↓
得意を生かして苦手はカバーしてもらう。

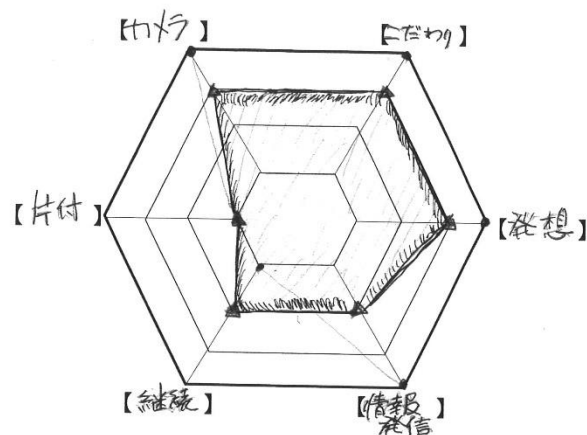


子どもも
社会も
先生たちも
みんな違う？
みんないい

ペー
タイ
スト
ナ

<じぶんグラフ>

名前

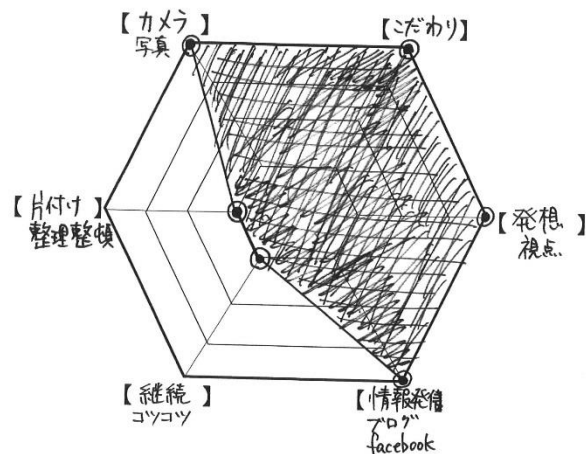


ピアノ
わらべうた
絵本
絵歌
制作
・紙
・布
・毛糸
・粘土
植物栽培
スポーツ
ダンス
映画
音楽
・クラシック
・ロック
・民謡系
・どうよう
・レゲエ
・ジャニーズ
・おしゃべり

確認
企画
進行
人前
力仕事
写真
記憶
会計
パソコン
コピー
料理
そうじ
片付け
字
健康
子育て支援
特別支援
キリスト教
わくわく活動
保健
ケガ
丁寧
慎重
待てる (気長)

<じぶんグラフ>

名前

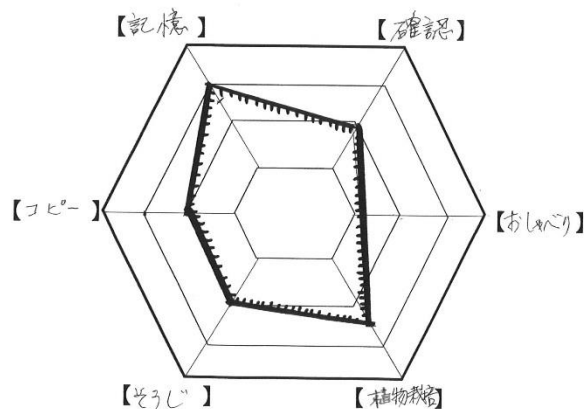


ピアノ
わらべうた
絵本
絵歌
制作
・紙
・布
・毛糸
・粘土
植物栽培
スポーツ
ダンス
映画
音楽
・クラシック
・ロック
・民謡系
・どうよう
・レゲエ
・ジャニーズ
・おしゃべり

確認
企画
進行
人前
力仕事
写真
記憶
会計
パソコン
コピー
料理
そうじ
片付け
字
健康
子育て支援
特別支援
キリスト教
わくわく活動
保健
ケガ
丁寧
慎重
待てる (気長)

<じぶんグラフ>

名前

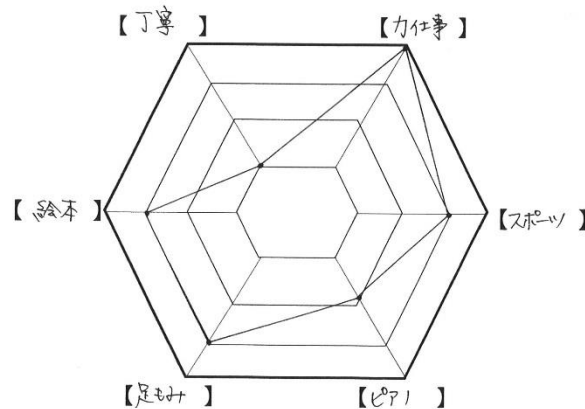


ピアノ
わらべうた
絵本
絵歌
制作
・紙
・布
・毛糸
・粘土
植物栽培
スポーツ
ダンス
映画
音楽
・クラシック
・ロック
・民謡系
・どうよう
・レゲエ
・ジャニーズ
・おしゃべり

確認
企画
進行
人前
力仕事
写真
記憶
会計
パソコン
コピー
料理
そうじ
片付け
字
健康
子育て支援
特別支援
キリスト教
わくわく活動
保健
ケガ
丁寧
慎重
待てる (気長)

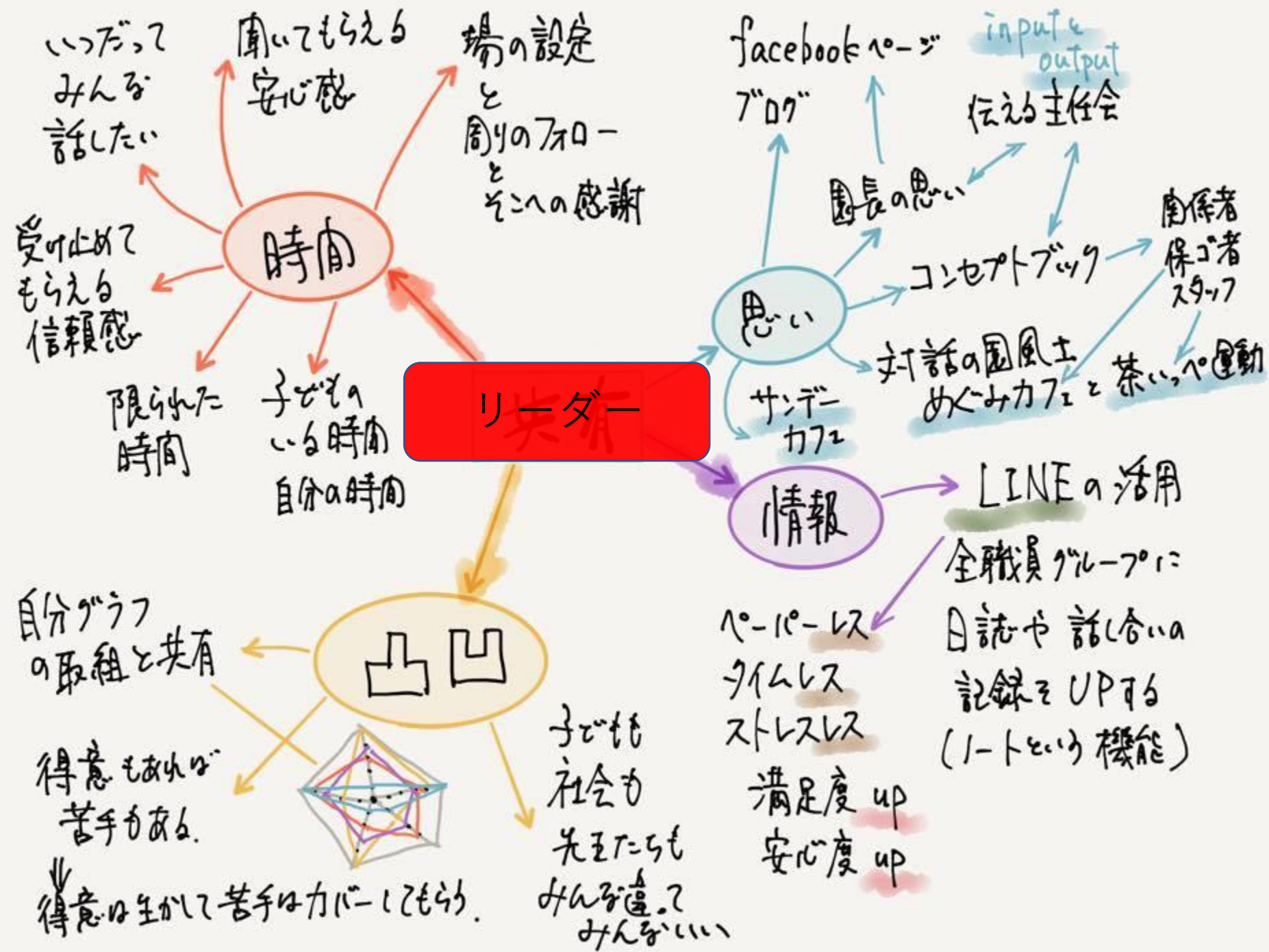
<じぶんグラフ>

名前



ピアノ
わらべうた
絵本
絵歌
制作
・紙
・布
・毛糸
・粘土
植物栽培
スポーツ
ダンス
映画
音楽
・クラシック
・ロック
・民謡系
・どうよう
・レゲエ
・ジャニーズ

確認
企画
進行
人前
力仕事
写真
記憶
会計
パソコン
コピー
料理
そうじ
片付け
字
健康
子育て支援
特別支援
キリスト教
わくわく活動
保健
ケガ
丁寧
慎重
待てる (気長)



継続してきた
園内研修 (19~1ヵ月2ヵ月)

正職とパートの
研修格差 増大
⇒ 2017年度からパートも研修の
input だけでなく 定期的に
output も一緒に作り
研修スタイル

子どもがいっぱいできる話し合い
会議・ミーティング
人的配置が多い
→ 全員集まるのは難しい

⇒ なら部分でなら集まれる。
正・副の会、園や月の反省・計画

コミュニケーション
クラスだより・あゆみ
子育て奮闘記
facebook・めぐみ子ブログ
情報発信と効率化

園としての思い
↓
concept book
という取組

↓
園長ではなく副園長主幹

可憐な子どもが帰るから
仕事のメドがついてから
↓
子ども在園時間外 時間外
先生たちの短い 作業の
話し合いの時間も大事に仕事

そもそも
園内研修は時間外
↓
時間外はみんなの
↓
だからこそこ短かく
みんなで分担・分業を

(3) ↓
仕事の全様の把握
かかる時間と制限時間
↓
やりた... こと が余分な
新しいこと 負担に
なっていく...

環境も機会も 日記・保育記録
一人じゃなくてみんなで
写真 → LINEグループ共有
情報共有・思いの共有



INDEX

幼児期に育ってほしいこと
 愛着関係
 遊びの中の学び
 結果より過程を
 キリスト教保育・縦割り保育
 出会い・なんでだろう
 めぐみのやくそく
 めぐみのよいこの姿
 自然とふれあう
 戸外遊びのよさ
 ケンカも学び 育ちのチャンス
 ケンカを通して育つ姿
 ちいさなケガ
 めぐみの建物
 わくわくタイム
 命の営み
 育ちを支える保育者
 保育力を高める職員研修

「幼児期に育って欲しいこと」

自己肯定感を育む

～あなたは あなたのままでいいのよ～

自己肯定感とはどのようにして育まれるのでしょうか。
 自己肯定感は乳幼児期に自分の存在そのものや自分の思いが
 尊重されることにより培われる自信で、
 それは日々の生活のなかで信頼する大人との関係の中で
 子どもたちが心の中にため込んでいくものです。

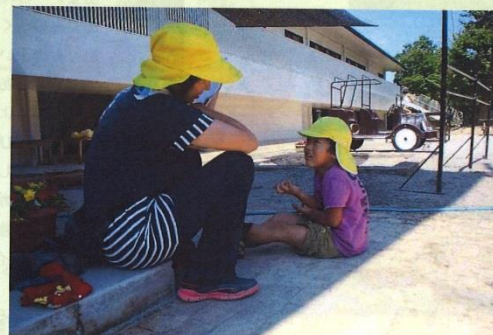
例えば、子どもが服が汚れることもお構いなしに泥団子を作ることに没頭して
 いる時に、傍にいる大人が「汚れるでしょ!」と言うのか、
 あるいは「素敵ね」と微笑むのかによって子どもの心の中に残るものは
 大きく変わります。

子どもが興味をもって取り組むことや、心の動きに寄り添い、肯定的に受け止める
 ことで自己肯定感は育まれます。

この自己肯定感が育っていないと、何をするにも自信がなく人との
 コミュニケーションを取ることも苦手になります。

自分も愛することもできず、人の気持ちもわからない・・・それでは
 社会で生きていくのが困難になります。

自己肯定感は大きくなってから育むことがとても難しい感情です。
 引きこもりやニート、その他社会で起こっている悲惨な事件の多くは、
 乳幼児期に何らかの理由で自己肯定感は十分に育まれなかったことが原因と
 考えられています。



改善・変革を求め続けたリーダー

- 我が子を入れたいと思える園にしたい
- 大好きだった幼稚園時代を取り戻したい
- 頭でっかちだった
- いつでも改善しよう
- 次は何ができるかと言い続けた
- でも保育者は...
- だんだん疲れてきた
- どんどん主体的でなくなってきた

~~改善・変革を求め続けたリーダー~~

現状を肯定しないリーダー

- これまでがんばり続けてくれていたことを肯定しないまま、変革を求めていた
- 今があるのは、変わってられたのは、頑張りがあったから
- リーダーが引っ張り続けなくても大丈夫
- ファシリテーターとの出会い
- 出張する機会が増え、任せられるようになる
- 私は私らしく、みんなもみんならしく

リーダーの落とし穴

- リーダーがやる気を出すとよからぬ事態へ
- 現状を否定しないことを意識する
- ついついできないところに目が行く
- できていることは何だろう？
- 去年より、3年前より、10年前より、いい
- やる気になる前の段階「**Being**」が満たされているか
- リーダー**だけ**が考えるのではなく、みんなで考えられていると思える工夫が必要

ファシリテータータイプ・ リーダーシップ

(はまよう ハタさん 引用)

1. 命令ではなく，問いかけによる対話
2. 到達目標ではなく，方向目標の提示
3. ビジョン（理想や夢）を語る
4. 上げたいのは仕事の成果ではなく
チームの関係性
5. 先導者ではなく伴走者
6. 納得と共感のミッションをわかちあう

問い

と 場

当事者性



場は
まず安心・安全
そして
離れ？
改め？

園(長)が...

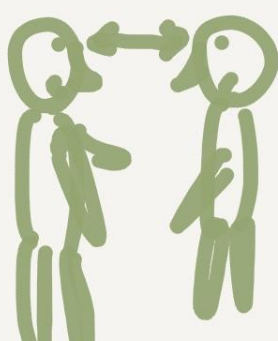
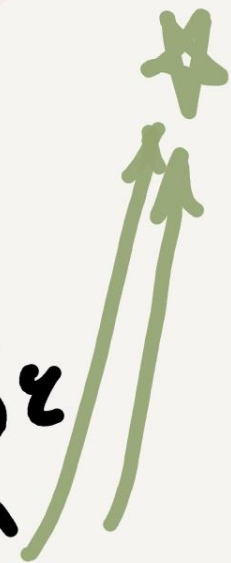


私が!



私たちが!!

問いの
遠くにあると
共有しやすい



トップリーダーは何するの？

- 出る杭を打ちたがるリーダー
- 自分より優れてほしくないリーダー
- みんなが納得できる方向目標を掲げ夢を語る
- ガンガンいこうぜ → いのちだいじに
- 改善改革を進める → 現状の肯定を
- すべてのトップ → 委譲や分業で適度な責任
- 諦めやどうせ → 継続的にやってみよう
- 答えを示す → 考えて確かめてを共に
- 想いを語り、想いを引き出し、当事者性高める
- 自分が変われば見かたが変わる、組織も変わる