



う」などと、楽しみながら食べられる工夫をしてみてください。

Q6 箸づかいは、いつごろから教えるとよいでしょうか。

A6 乳児期は手づかみでOK。指先に力が入る3歳くらいから教えます。

発達段階を考えると、1、2歳には難しく、握り箸でつくことしかできないと思います。むしろ、この時期は指先がセンサーになっていますから、ダイナミックに手づかみで食べさせてかまいません。やがて「ベタベタして食べにくい」と気づき、スプーンやフォークを使うという工夫が生まれます。最初からスプーンを与えると、自分で考える機会が失われてしまいます。

一般的には3歳くらいになると、指先に力が入って、箸を使えるようになります。ただ、最近は電化製品などが何でもボタンひとつで操作でき、生活の中で指の力を使う機会が少なくなりました。そのため、箸

づかいは、粘土をこねたり、折り紙を折ったり、指先を使う活動と並行して行うようにします。

子どもは大人を見て育つ、ということ、保育者や保護者は肝に銘じておいてください。どれだけ教えても、周囲の大人がきちんと箸を使っていなければ、幼児期の子どもはまねをしてしまいます。

Q7 食物アレルギーの子どもには、どう対応すればよいですか。

A7 保護者と話し合うとともに、医師の指示に従うことをおすすめします。

食物をとることによって起こる免疫反応を食物アレルギーと呼んでいます。乳幼児の場合は卵、牛乳、小麦が原因となることが多くあります。しかし、食物アレルギーの要因は正確に解明されておらず、体調が悪いときだけ発症することもある

りますし、症状にはかなりの個人差があります。比較的乳児に多く、3歳になると大半が収まりますが、中には過度に心配し、「うちの子には、〇〇を絶対に食べさせないで」と、保育者に要望する保護者もいらっしゃるようです。それでも、少しずつ食べることで抵抗力がつくとされていますし、実際は食べられるのに食べさせないとしたら、その子にとってはプラスにはならないと思います。できれば医師の指示書をもってきてもらい、それに従うとよいでしょう。

中には、少量でも強い症状を示す子どももいるので気をつけてください。特にそばやピーナッツのアレルギーには要注意です。そのような子どもがいる場合は、給食や食育活動について保護者と十分に情報を交換し、ほかの子どもの食べ物とって食べてしまわないように担当の保育者を配置する必要があります。

現場のみなさんへ

◎保護者へのアドバイスは、できるだけ具体的な内容を伝えると喜ばれると思います。例えば、「栄養バランスを考えて」ではなく、「和食と洋食を交互にするといいですよ」などと話す方が保護者は具体的にイメージできます。栄養士がいる園では、そのかたの考えを参考にアドバイスをするといいでしょう。いない場合でも、食事は生活の一部ですから、「専門的なことを言わなければいけない」などかたく考えず、ベテランの保育者が中心になり、「生活の知恵を共有する」という意識で保護者と接するとよいのではないのでしょうか。これからも、栄養面で子どもの成長を支えるとともに、子ども同士のコミュニケーションにもつながる食育活動を深めていただけることを期待します。



はじめよう！ 園内研修

Vol. 1 | 保育者同士の学び合いを促す「ファシリテーション」の取り入れ方

「会議や園内研修を活性化したい」「保育者間で共通の認識をもちたい」といった園におすすめするのが、「ファシリテーション」の手法を取り入れた参加型研修。一人ひとりの気づきや発想を促しながら、参加者の学び合いを深めていくのが特徴です。千葉県我孫子市の慈絨保育園では、この研修を園内のルールづくりや意識の共有などに活用しています。

保育者の考え方の多様化に参加型研修で対応

慈絨保育園が園内研修に「ファシリテーション」を取り入れるようになったのは2006年度のことです。ファシリテーションとは、ファシリテーター（研修の進行役）を務めるリーダーが参加者の思考や発言を促したり、話の流れを整理したりしながら、参加者同士の学び合いや意識の共有を図る手法のことです。松山益代園長先生は、こうした参加型研修を始めた理由として保育者の考え方がそれぞれに違っていったことを挙げます。

「以前は、保育者の考え方に差が見られ、子どもや保護者への対応が統一されていないこともありました。そこで、参加型研修を通して園の方針やルールを一緒につくり上げていくとともに、一人ひとりの意識を高めたいと考えたのです」

また若い保育者は、「何でも自分でやらなければ」という責任感から、ひとりで業務を抱え込んでしまうこともあったそうです。対等な関

係の中で意見を交換する参加型研修を通して、若手やベテランのコミュニケーションを深め、連携を強化させたいという考えもありました。意識の共有や連携が進めば、子どもや保護者への対応にもバラつきがなくなり、園としての安心感が高まる効果が期待できます。

これまでに研修で取り上げたテーマはさまざまです。子どもの目線で園内を撮影したビデオを見たケースでは、「せっかく飾っている絵が子どもには見えない」「プランターが顔の高さで危ない」など多くの改善案が出されました。集団給食のメリット・デメリットを出し合い、よりよい食環境に向けて話し合ったこともあります。

園長先生はファシリテーターを務めるうえで何に気をつけているのでしょうか。

「楽しい気持ちで参加してもらうための雰囲気づくりですね。参加型

研修では、気づきや発想を率直に交わし合うことで、互いに刺激を与え合うことができます。そこで遠慮や建て前を取り除くために、『発言に責任はない』といったルールを定めています」

「導入当初は月1回ペースで実施していましたが、現在は少し回数を減らしました。ふだんから気軽に意見交換をする雰囲気生まれ、職員会議や日ごろの会話を通して共有や連携が図れるようになったからです」

今後も園内の重要な事項を検討する際などに、参加型研修を積極的に活用していく考えだと言います。





実践

ファシリテーションを取り入れた参加型研修の流れ

実際に慈絨保育園で行われた参加型研修の流れを追って、研修の効果を高めるための工夫などをご説明します。

【ねらいと背景】

「園では、保護者一人ひとりに集団の中で育つ子どもの姿を伝える支援を重視しています。しかし、お迎え時は保育や片付けなど多くの業務と並行して保護者に対応しなければならず、十分な時間がとれません。保育者の配置が少ない時間外保育の時間帯はなおさらです。そこで研修では、お迎え時にプライベートの相談をもちかける保護者への対応の仕方を話し合いながら、無理なく効果的に子どもの姿を伝えるための方法へと考えを深めていきます。」(松山園長先生)

【所要時間】

50分

【用意するもの】

- ・ホワイトボード(話し合いのテーマなどを記入)
- ・模造紙
- ・付せん紙
- ・クリップボード

取り組み	オリエンテーション		アイスブレイク	テーマの掘り下げ			
	ゴールイメージの共有	ルール・心構えの共有	ウォーミングアップ	状況の提示	意見交換(グループごと)	全体の意見を確認	気づきの振り返り・発表
時間(分)	3	3	10	5	20	2	7
内容	参加者がグループに分かれて着席(1グループ5~6名)。研修の目的やテーマを伝えてゴールイメージを共有します。	研修のルールや心構えを説明して共有します。	リラックスしてひと言発言する場を設けます(この日は、当時開催中だったバンクーバーオリンピックの中で、特に応援する種目を発表)。	具体的な状況を提示し、一人ひとりが感想を書いてグループ内で発表します。	「保護者」「保育者」「まわりにいる保護者・子ども・保育者」の気持ちをそれぞれ想像して付せん紙に記入後、グループ内で発表しながら模造紙にはります。さらに、似ている考えを分類して、それぞれに名称をつけて整理。	ほかのグループのテーブルを回り、どのような考えがあるかを確認します。	クリップボードに気づいたことをひとつ書いて、円になって順番に発表します。
ポイント	・思考や話し合いの方向性がねらいから外れないように、研修を通して何を考えるのかを明確にする。 ・研修の時間は50分。園長先生はファシリテーターとして進行役に徹することを伝える。	・研修のルールや心構えは、見えやすい場所にはって常に意識できるようにする。 ・あらかじめ紙に書いておき、板書の時間を短縮する。	・全員に発表してもらうことで、発言しやすい雰囲気をつくる。 ・ファシリテーターは笑顔で心がけ、楽しいムードを演出する。	・誰もが経験しそうな場面を想定し、共感的に考えられるようにする。 ・最初に感想を文章化することで、このあとの話し合いを通して気づいたことや考えの変化を自覚できるようにする。	・多様な考えにふれることで気づきが深まるため、できるだけ多くの考えを出すように強調する。 ・みんなの考えをまとめ、整理する過程を通じて、自分の中にあった考え・なかった考えを意識し、気づきを促す。	・グループから全体へと視点を広げることで、さらに多様な考えにふれて気づきのヒントになるようにする。	・円になることで一体感をもてるように。 ・気づきを文章化することで、文章能力の向上を図る。
実際の様子	<p>◎テーマ お迎え時の保護者対応を考える</p> <p>◎ファシリテーターの言葉 「私たちは保護者に対して、集団の中で育つ子どもの姿を伝えなければなりません。しかし、お迎え時には個別の時間がとれない状況です。そこで、どうしたらいいかをみんなで考えましょう」</p>	<p>◎ルール ・質より量(たくさんの考えを出すこと) ・連想OK(似た意見でもよい) ・発言に責任はありません(遠慮や建て前ではなく、思ったことを率直に表現すること)</p> <p>◎心構え ・楽しく参加しましょう ・誹謗(ひぼう)中傷はしない ・人の意見を聴きましょう</p>		<p>◎状況 子どもに関する問題にとどまらず、家族内のトラブルの相談までもちかけてくる保護者がいます。私自身としては興味ある話題なのですが、まだ2年目で少し結婚の経験もないのでどう接したらいいのかわかりません。</p>	<p>◎ファシリテーターの言葉 「できるだけ多くの意見を出してくださいね」</p> <p>◎ファシリテーターの言葉 「お迎え時には複数の保護者がいますし、ほかにも子どもや自分以外の保育者もいます。それぞれがどのような気持ちを抱くかを具体的に想像しながら考えを書いてください」</p>		<p>◎ファシリテーターの言葉 「今後どうすべきか」よりも、「今日どのような気づきがあったか」を大切にしてください」</p> <p>◎参加者から出された主なアイデア ・子どもと同様、保護者の気持ちを受け止めるのが大切。 ・目の前の保護者にとらわれず、ほかの保護者や子どもなど、あらゆる立場の人の気持ちを考えるバランス感覚が大切。</p>

研修を振り返って

廣澤左佳恵先生(10年目・0歳児担当)

◎考える時間が短く区切られており集中して取り組みました。研修を通して痛感したのは、一人ひとりが異なる考えをもつこと。ふだんからみんなで話し合い、子どもや保護者への対応を共通化する必要があると感じました。保護者対応については、お迎え時だけでなく、園だよりなども含めて、柔軟に考えていきたいと思っています。



瀧澤朋恵先生(2年目・一時保育担当)

◎1・2年目の職員が集まった私たちのグループでは、「何とかしてあげたい」など、目の前の保護者への対応にとらわれた意見が中心。一方、経験豊かなほかのグループでは、「後日、別の機会を設ける」など臨機応変に考えていて、勉強になりました。ほかの保育者の考えを取り入れながら視野を広げていきたいと、改めて感じました。



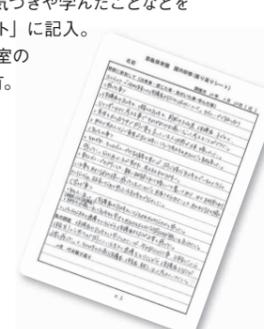
園長 松山益代先生

◎やや時間に追われましたが、みんなが自分なりの気づきを積極的に発表し、当初のねらいは到達できたと思います。話し合いを通して考え方が広がるのを実感したり、「すぐに行動したい」といった意欲が芽生えたかたも多かったようです。今回の研修を出発点とし、みんなでルールや心構えを考え、共有していきたいと考えています。



後日の振り返り

- ・研修を通じた気づきや学んだことなどを「振り返りシート」に記入。
- ・模造紙を職員室の壁にはって共有。



慈絨保育園



◎自然体験や生活体験の場を重視し、自分で考え、感動する心を持ち、自立できる子どもを育てることをめざしている。卒園児を対象としたレクリエーションイベントなどを通じて異年齢交流事業にも積極的に取り組んでいる。

園長 松山益代先生

所在地 千270-1132 千葉県我孫子市湖北台3丁目13番13号

園児数 72名(0歳~5歳)



解説

ファシリテーションの手法を用いた参加型研修を組み立てるポイント

参加型研修を企画する際には、どのようなポイントに留意すべきでしょうか。保育所や幼稚園、また一般企業などを対象としたファシリテーション講座で講師を務められている森雅浩さんにお話をうかがいました。



Be-Nature School代表
森 雅浩さん

個人・企業向けのファシリテーション研修や自然体験教室など、各種教育・研修プログラムを主催するBe-Nature School代表。保育所や幼稚園でもファシリテーション研修を開催する。共著に「ファシリテーション 実践から学ぶスキルとこころ」、「おとなの自然塾」（ともに岩波書店）、著書に絵本「田んぼのきもち」（ポプラ社）など。

ファシリテーターの心構えて研修の雰囲気が大きく変化

一般的な研修は知識をもつ人が講師として指導しますが、ファシリテーションの手法を取り入れた参加型研修では、参加者の気づきを促しながら一緒に考えていきます。これは、どちらがよいというわけではなく、あくまでも研修の目的に応じて使い分けるべきものです。

例えば、ルールを知識として教えるのなら、前者の講義型の研修が効果的でしょう。一方、「事情の異なる現場で、どのようにルールを活用したらよいか」などを一人ひとりに考えさせたい場合は、参加型研修によって大きな成果を得られる可能性があります。ですから、まずは研修

のねらいをよく考え、本当に参加型研修がふさわしいかを検討すると良いと思います。

参加型研修をリードするのがファシリテーターです。通常、ファシリテーターは指導的立場にあるかた、園であれば園長先生や主任が務めることになると思いますが、実はそこにひとつの難しさがあります。というのも、参加型研修の成果は、年齢や立場の異なる参加者が、対等な関係の中で意見を交換することから生み出されるからです。若い保育者なら、ベテランの気づきと自分の気づきを比較して新たな発想が得られるでしょう。逆にベテランが若い保育者の発言から新鮮な発見をすることもありますが、さらに、参加者は本音を語り合う中で、研修テ

マを「他人事」ではなく、「自分事」として考えられるようになるのです。

ファシリテーターには、自分の意見を押しつけずに中立的な立場で話し合いを進行する役割が求められます。ところが、指導的な意識を研修に持ち込んでしまうと、「こう考えてほしい」といった思いが強まり、誘導的になることがあります。参加者がその雰囲気を感じ取れば、ファシリテーターの求める「答え」を探し始め、自分の考えを率直に表現しなくなったり、自分で考えることをやめたりしてしまうでしょう。

ですから、ファシリテーターは参加者を信頼することを強く意識する必要があります。一人ひとりが自分の考えをもち、課題を解決する力を備えていることを信じ、すべての発言を受け入れるくらいの気持ちで臨んでください。研修の途中で、「考えが甘い」「ここに気づいてほしい」などと感じることがあるかもしれませんが、必要であれば、別の機会に個別指導をすればよいのです。ファシリテーターの心構えひとつで、参加者一人ひとりの発言が大きく変わること意識していただきたいと思っています。

最初にゴールをイメージし、ストーリーを組み立てる

ここからは、参加型研修を企画す

るうえでのポイントを説明します。

●まず研修のストーリーを組み立てる

参加型研修は参加者の自由な発言によって組み立てられるため、「終わって見ないと結果は分からない」という側面がありますが、だからこそ、冒頭で参加者に明確なゴールイメージを共有させることが研修効果を高めるポイントになります。

ファシリテーターは、研修の目的を踏まえ、「終了時に参加者がどのような状態になってほしいか」を考えて、研修のゴールを設定してください。例えば、「ルールを現場の事情に合わせて活用する大切さを理解している」などが考えられます。大切なのは設定したゴールに対して、各自の気づきや学びの違いを受け止めることです。ある特定の答えを導きたいのであれば、参加型である必要はありません。講義型で徹底して教え込めば済むことです。

●研修の環境をデザインする

参加者が対等な関係の中で率直な意見を述べられる環境を整えましょう。例えば、「若手とベテランの座る位置を工夫する」「少人数のグループに分かれたり、相手を入れ替えたりして話し合う」「意見は付せん紙などに書いて共有する」といった方法が考えられます。さらに、「お互

いを批判しない」「本音で語り合う」といったルールや心構えも定め、みんなが見える場所にはるのも意識づけに有効です。

●流れを意識してテーマを掘り下げる

研修テーマを掘り下げるプロセスは、起承転結を意識して組み立てると効果的です。

①起 研修のねらいや参加のルール・心構えなどを共有し、みんなが話しやすい雰囲気をつくります。

②承 テーマに対する認識を深めるため、関係する知識や情報を提供したり、各自の経験や感覚に基づいた

率直な意見や感想を共有していきま。この段階で「べき論」から入ると、新しい気づきに繋がりにくくなります。

③転 視点や立場を変えてテーマについて改めて考え、その結果出てきたアイデアや意見を交換することで、学びの質を転換させます。

④結 各自の学びを共有し、その学びを日常でどう生かすかなどを考え、研修の成果を現場につなげていきます。

参加型研修の基本的な流れ

	考え方	活動の具体例
起	情報や目的、ゴールイメージなどを共有し、研修のベースをつくる段階。みんなが話しやすい空気をつくる。	◎オリエンテーション 研修の目的、タイムテーブル、参加者やファシリテーターの役割、この場でのルールや心構えなどを共有する。 ◎アイスブレイク 緊張を解きほぐし、思考を活性化させるために、全員がひと言は発する機会をつくる。
承	テーマに対する認識を深め、自分に引き寄せて考える段階。	◎相互インタビューとその共有 テーマに関する経験や感想を互いに聞き出し合い、それぞれの認識を確認し、その結果を共有する。互いに問い合うことで忙しい日常では追いやられがちな意識を掘り起こす効果が期待できる。
転	視点や立場を変えてテーマを掘り下げる。新たな気づきを得たり考えを深めたりする段階。	◎付せん紙を利用した意見の出し合いと整理 付せん紙に各自の意見やアイデアを書き出し、似たもの同士を集めグループごとに名前をつけるなどし、漠然としたものの見方や思い込みを整理しその背後にある本質を探り出す。そこから新しい気づきや発見につなげる。
結	研修の成果を確認・共有し、次のステップや現場へつなげる段階。	◎振り返り・発表 各自の学びを一人ひとりが確認し発表。その学びを日常につなげるようにファシリテーターが促す。

森さんから現場の皆さんへのメッセージ

ふだん、保育者のかたがたは、子どもたちの内面にある良さを引き出そうという気持ちで保育をされていると思います。これはファシリテーションの考え方にとってもよく似ています。言ってみればみなさんは、一人ひとりがファシリテーターとして保育に臨まれているのです。そのような考えをもって参加型研修を実践すれば、きつ

と実りのあるものになるはずですよ。

ファシリテーションの講師として保育者に接する中で、子どもの成長を支えるみなさんの仕事が非常に意義深いものであることを実感しています。さらなる成長へのひとつの手段として、ファシリテーションをうまく活用していただければと思います。