

保育の資質向上のための研修について
～矢藤誠慈郎先生の講演を参考にして～

2016.2. 遠藤清賢

保育研修のやり方として施設職員全員が何かしらの進歩を求めるような研修を私たちは計画してきましたが、正直、なかなか良い結果が得られず、目的を達成できず、研修を計画し実施したことだけで良いとしていることの方が多くのように思えます。今年1月に秋田県で北海道・東北ブロック保育協議会の研修で岡崎女子大学の矢藤先生の講演をお聴きしました。矢藤先生は認定こども園指針の策定委員でその座長をなさっている先生です。この先生から今までの研修方法と違う研修の持ち方について教えて頂きました。

矢藤先生のお話して下さった研修方法は職員の資質向上を目的とするのではなく、今の職員のそのままを職員全員が受け入れ、受容するための研修であるということです。

小グループを作ります。その中で個々の職員が自分の目標を自己設定するのです。その目標は抽象的な表現ではなく、できるだけ、誰であっても理解できる具体的な自己目標を設定します。ですから目標は数値目標とするのです。たとえば1日に何人と話をするとか、何分間とか、回数とかの数値の目標を設定するのです。そしてそれは保育指針のどの部分に当てはまるのかを調査し、それを全員の前で発表するのです。どのような目標にするのかは各職員の自由です。個々の職員が目標を達成するためにどのようなサポートができるのかも、話し合います。

2、3カ月後にその設定した目標がどのような結果になったのかを再度発表します。それを1年間継続し、4回くらい経過報告会を行い年度最終に自己評価します。途中、目標設定をさらに向上させるとか、目標設定を低く設定し直す、継続する等の決定はその人の自由です。自分の目標を全員が知り、そして実際の業務の中でその目標を実践するために励まし協力することができるような関係性を構築することがこの研修の重要な視点なのです。

目標が達成出来たとか、出来なかったとかは重要な事ではありません。重要なことは個々の目標を全員が知っていて、その上でどのような励ましや協力ができたのかを確認し合うことです。このことによってより良い職員間の連携やチームワークを構築できるというのが矢藤先生のお話なのです。そしてそれが結果的に資質向上に繋がるということを提案して下さいました。

私たちは各職員の能力をお互いに把握し理解していると思っていますが、実際の部分では理解しているようで意外と自分の思い込みを自分の中に刷り込んでしまっていて他者の保育能力に対する理解を固定化していることの方が強いのではないのでしょうか。他者の働き見て私はそうは思わない、この人とは合わないと自分で勝手に思い込んでしまっている部分が多いのかもしれない。この研修では、その部分をお互いに理解し合い、受入、個人の思い込みを別な視点から思い直すきっかけをもたらしてくれそうな気がします。このような研修を積み重ねることによって個々の目標をお互いが認め応援できる職場環境ができるならさらに良い保育の働きが可能になります。来年度、この研修を実施してみようと思います。すでに個々の職員には個別面談である程度説明しています。この研修で大切なことは、施設長は余計なことは言わないことだそうです。