

一人でなく チームでつくる保育

～研修を日々の保育の中で生かす～

江東区白河かもめ保育園



職員間のチーム力をあげる研修の検討

今年度はコロナ禍により保育の仕方が変化したこともあり、職員間で保育についてじっくりと話し合う機会や一つの方向を向いて意識統一する時間が必然的に減っていたが、法人・園内研修を実施したことで、保育の方向性を再認識するきっかけとなった様に感じた。しかし、今回初めての経験となった在宅勤務では、職員同士のコミュニケーションがなかなか取れない中でチームワークをどう築き、今後の保育に生かしていくかが課題となった。そして、クラス間でのやり取りは勿論のこと、園全体を一つのチームとして保育していくことは、さらに難しいことであったため、今回、様々な研修を通して、職員間での共通認識や目指すところ等、思いを一つに保育することがどうしたらできるのかということについて検討した。また、保護者との連携をテーマにした研究課題についても、興味があったが、職員同士の連携にとりにくさを感じていた為、まずは今回のテーマを取り上げた。

『I・P法を応用し、 保育者の協働性を育む』研修実施

悩みや困りごとをクラス間で出し合い、問題の主訴を明確にし、その悩みを持つ人に対して一問一答で質問・回答をし、参加者全員で解決策を見つけていくという手法である。他者の思いを否定せずに、まずは受け止め、人を中傷せずに、問題の主訴(何につて悩んでいるのか)を明確にしながながら具体的な解決案を見出す研修方法を実践した。園長が講師となり、まずは0歳児・2歳児クラスのクラス毎で行った。

具体的な手立ての共有

役職、経験年数の垣根を越えて、普段はじっくりと話すことが難しい職員とのコミュニケーションや、意見交換を多く行うことのきっかけとなった。保育の中での大きな目標や、共通認識の理解へと繋げることができると共に、具体的な解決方法を見出すことが出来た。また、それだけでなく、研修を通して話しやすい雰囲気にも繋がった。

今後の道筋

研修を通して、知識や保育に生かせることが増え、職員間でのコミュニケーションがより豊かになったと考えられる。全員が同じ意見である必要はないが、ある程度意識統一や共通理解を深めておくことで、子どもがより過ごしやすい環境を作る事が出来た。



このようなことから、知識を得て情報交換し、意見を出し合い、まとめ、すり合わせを繰り返し、振り返りが必須であり、研修を受けて終わりなのではなく、その後の定期的な計画が重要と考える。

参考文献:

- 1.「保育所保育指針」厚生労働省 2017.3 フレーベル館
- 2.「保育者の思いに寄り添う子育て支援の在り方について—保護者・保育者の視点から—」原 麻美子 2020.3
- 3.「新任保育者の早期退職に関する実態調査」