

# 園内研修情報

令和5年度 第2号

令和6年3月 27日

水曜日



写真（上）は、園内研修で語り合う職員の様子。

## 「参加したくてたまらなくなってきた！」

研修の視点・姿勢を変化させることで、

園内研修、職場風土の変容につながる！

広島市乳幼児教育保育支援センターの職員が、市内の認定こども園を訪問してインタビューしました。

○ 訪問した園

私立認定こども園

園児：105人 職員：27人

○ 今回お話をしてくださった方



園長先生



指導保育教諭の先生

○ インタビュアー

センター職員

※ 園長先生とセンター職員のやり取りについては、以下の通り。

園長は園長先生、先生は指導保育教諭の先生

センターはセンター職員

## 皆が一生懸命だったが……。

センター こちらの園では、語り合いをベースに園内研修を行っているとお聞きしました。そのことについて、教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

園長・先生 よろしくお願いします。

センター 語り合いをベースにした園内研修に取り組むきっかけは、何でしたか。

先生 以前まで、園内研修は、研修主催側から、職員に対する一方通行の研修でした。ほぼ、伝達で終わっていました。研修担当の私がそれを変えたくて、園長先生に相談したことが 始まりです。

センター それで、話し合いができるようになったのですか。

先生 いえいえ、まだですよ（笑）。始めの頃は、園の方針、理想とする保育を、職員に理解してもらうため、一生懸命、

園内研修を企画しましたが、やればやるほど、良くない方へ向かいました。

センター どういうことですか。

園長 つまり、研修主催側が良かれと思って取り組んでも、職員の理解を得られないという状況でした。

センター なるほど。

園長 研修主催側は、皆にレベルアップして欲しい、園の保育を良くしたいとの思いから、「先生もっとこうしたらいいのに。」など、保育技術の向上や、保育者に成長を求める園内研修になっていました。

先生 本当に反省です。あの頃の私は、園内研修は職員育成をすべき場と捉えていました。「こういう意識を持ってください。」「明日からこうしてください。」など、こうあるべきと考える姿を職員に強いていました。

※ 続きは、2ページ→

※ 1ページからの続き

**園長** 意見交換も、主催側のゴールありきの、誘導的な意見交換でした。

**先生** トップダウンの研修は、職員に“ねばならない”という意識を持たせてしまい、職員が園長、主任を始め、他の職員と互いの目を気にして、“ねばならぬ保育”ができたかどうかを気にして過ごすため、保育は楽しくないし、負担も大きかったと思います。そんな研修を4年間くらい続けた結果、保育に対する職員の意欲低下、職員関係の悪化という事態に陥りました。

**園長** 「職員が理解して変わってくれない」と捉える主催者と、「やらされていて辛い」と捉える職員、どちらも悩んでいました。

## “そもそも園内研修とは何か”に立ち返り気づいた。

**センター** その状態から、どうやって変容していったのですか。

**先生** 広島市保育連盟の園内研修コーディネーター養成講座で学べたおかげです。園内研修とはそもそも何かを、主任、研修担当者が学び、園内研修の考え方が変わりました。

**センター** どのように変わったのですか。

**先生** 保育を良くするには、本音で語り合える職員関係がベースとして必要。子ども理解をするには、職員の対話や、良好な関係構築が必要。これらを理解し、職員が保育を語り合い、安心して意見を出せる園内研修にしたいと考え、参加すると楽しいと感じられることからスタートすれば良いと気づきました。

## 語り合い、認め合う安心感ある職場のメリット。

**センター** その後、何に取り組んだのですか。

**先生** 互いの長所や頑張りを意図的に見る機会を“あえて”作りました。以前は、職員同士が、互いの至らない部分に目が行っていたので、その解消のため、園内研修では、同僚の考えを聞き勉強になったこと、語り合う中で良かったと感じたこと、これらを付箋に書き、研修の最後に交換し合いました。

**センター** 照れてしまいそうですね。

**先生** 意識して良いところを見つける力は、子ども理解の力にも繋がると考え、マイナス面も裏返せばプラスになるという思考を全職員と共有したかったので、取り入れてみました。

**センター** その付箋を初めて交換し合った時の様子はどうでしたか。

**先生** 職員が、皆で泣いて、泣いて。「他の職員が自分をこんな風に見てくれたのか。」と職員の自信に繋がって来ました。

**センター** 職員の自信に繋がった状況について詳しく教えてください。

**先生** 例えば、交換した付箋を、自分の手帳などに貼り、辛い時は、それを見て、安心し、モチベーションに繋げている職員の姿を見ました。また、語り合いを始めたことで、職員が、多様な考えを当然のこととして認識し、徐々に視野が広がり、批判的又は否定的な言動が減り、「そんな捉え方もあるのか。」「自分にはない考え方だった。」と受け入れられるようになりました。更に、職員が、多様な視点でとらえることを面白いと思えるようになっていました。

**園長** 誰にも正解が分からないので、「子どもの姿を中心」に話すときには、皆が自分の考えを話せる。すると、自分と他人の見方を客観的に受け入れられるようになる良さがあったのだと思います。

**先生** 何を言っても安心・安全ということが、職員の中に根付くと、何かを決定

するような会議の際にも、職員が意見を述べるようになりました。また、現在では、マイナス発言があっても受け止められるようになり、全職員が助け合っています。更に、今では、職員が「園内研修に参加したくてたまらない。」とってくれる状況になり、嬉しく思っています。

## 園内研修、職場風土が変容したポイントとは。

**センター** 園内研修、職場風土が変容したポイントだと感じていることを教えてください。

**先生** 「謙虚」だと思います。研修主催者自身が、不確か、不完全を自覚し、他者から学ぶ習慣を持つことができ、職員を理解しようという姿勢になります。それが、研修を変え、安心感のある職場風土を醸成することに繋がるのだと思います。

## 今後の展望

**先生** 今後は、職員が子どもの姿から、その言動の背景や理由を思考することを当然にしていきたいです。

**園長** 職員がPDCAサイクルの過程で、思考を分析し、次をどうしていくのかを考え、保育を生み出せる力を身に付けられると良いと思います。

**先生** 語る力が職員に根付いたので、今後は、段階的に考え、それが保育に繋がる思考であることに気づける園内研修を目指そうと思います。

**センター** 園内研修について、その捉え方が大変勉強になりました、また、今後の展望もとても楽しみです。本日はありがとうございました。

**園長・先生** ありがとうございました。