

《保育者の資質向上をはかる》

神奈川県相模原市 社会福祉法人 せんだん保育園

保育士 小林 恵理／生井 明子

園長 田中 恵美子

○保育園概要

(定員) 60名 (職員総数) 17名 (設立) 昭和44年3月1日

○設置区市町村概要

(人口) 721,099人 (平成29年3月1日現在)

(保育所数) 公: 25か所 (児童保育園1か所含む) 私: 85か所 計 110か所

(認定こども園: 幼保連携型) 公: 1か所 私: 7か所 計8か所



1. はじめに

相模原市の最南端に位置し、梅檀は双葉より芳し（白檀は発芽の頃から香気を放つ。大成する人は幼少の時から優れている。）という例えから【せんだん保育園】として設立。

理念:「自然の中で学びとる」。JR相模線が走り、のどかな風景が楽しめる自然豊かな地です。

保育士の資質向上の為に、指導的な立場にある職員が他の職員の育成や指導について振り返ると共に、保育の質向上に繋げるようにする為の研修計画を立て、第三者の助言を頂きながら研修を行いました。

2. 保育士の資質向上の為の研修

(1) 現状の振り返りと課題の抽出 ⇒ シートの記入

- I. 子ども一人ひとりの発達に応じた援助
- II. 家庭と保育所の生活の連続性を意識した保育
- III. 日常の保育を通じて、子どもの生活や遊びが豊かに展開されるような工夫
- IV. 行事を通じた日常の保育に変化と潤いを持たせるような工夫
- V. 子どもが楽しく安心して食べる事ができる食事の提供
- VI. 子どもが心身の健康を維持できるような支援
- VII. 保護者が安心して子育てをする事ができるような支援

- VIII. 子どもの権利を守り、子どもの意思を尊重している
- IX. 定められた手順に従ってアセスメント（情報収集、分析および課題設定）を行い、子どもの課題を保育場面ごとに明示している
- X. 子どもの様子や保護者の希望、関係者の意見を取り入れた指導計画の作成
- XI. 子どもに関する記録が行われ、職員間で情報共有されている
- XII. 業務水準を確保する取り組み

経験年数 10 年以上の保育者で研修を行った事もあり、保育方法は違えど、同じ考え、思いで保育している事が分かった。
今までの保育観に対して相互に確認し合う事ができ、各々の自信にも繋がった。



- (2) コミュニケーションと仕事の進め方 ⇒ 『園で求められる仕事の進め方』
『交流分析に基づく人間関係づくり』

I. コミュニケーションは仕事そのもの

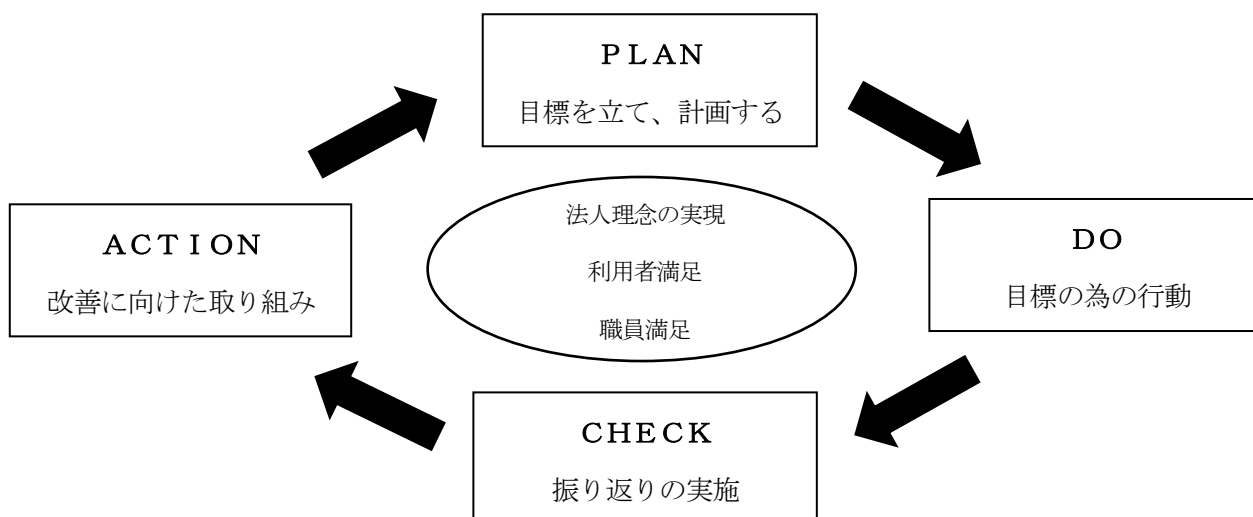
| | |
|--------------|--|
| あいさつ | <p>【実施のポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員同士、その日の調子や様子を把握する ○気持ちの切り替え ○目を見て、笑顔で行いましょう |
| 報・連・相 | <p>報告：指示された仕事の進行状況や完了の報告 連絡：他の人も知っておいた方がよい事の情報提供 相談：問題が生じた時や、改善案についての相談</p> |
| バッドニュースファースト | <p>問題が生じた時やミスをした場合には、速やかに他の職員や上司に報告をして判断を仰ぐこと。悪い状況ほど、早く報告した方がよい。</p> |

II. 自分の為, 職場の為になる仕事の進め方

$$\boxed{\text{仕事の質}} = \boxed{\text{的確さ}} \times \boxed{\text{スピード}} \times \boxed{\text{経験}}$$

| 経験年数 | 的確さ | スピード | 経験 |
|-------|----------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 3年未満 | ミスなくこなせるようになる | 指定された期限を守る | 日々勉強 多少のミスでくじけない |
| 10年未満 | 求められるレベルを見極める | 期限より早い段階で仮仕上げ →修正の余裕をつくる | マナー防止 常に進歩を目指す |
| 10年以上 | 的確かつ具体的な指示が出せる | 他の職員のサポートができる 余裕の設定 | 他の職員に経験を踏ませ、 フォローする事ができる |

III. PDCAの視点を生かす仕事



IV. 交流分析に基づく人間関係づくり ⇒ エゴグラムの実施

TA (交流分析) を通して自分の性格の傾向を知り、保護者対応や保育者間の人間関係に役立てる。

(3) 保育士に必要な「気づき」の共有 ⇒ 「気づき」について各自シートを作成

I. 保育者にとって必要な「気づき」とは具体的にどのようなものか？

II. 「気づく」為に必要な事は何か？（観察力、経験、知識など・・・）

III. 職員間で「気づき」を共有する為に必要な取り組みはどのようなものか？

ここでも根本的な考え、思いが同じである事が再認識できた。

(4) 研修の総括 ⇒ 個人ごとのまとめ 「保育者としての到達点と目指す像」

ワーク 「他人から見た自分」

最後にお互いを評価し合い、「他人から見た自分」が発表され、
どういう自分なのかという事が認識された。



3. おわりに

現状に満足せず、常により良い保育を模索していくと共に職員の育成が不可欠であると再認識しました。

観察する事で気づきを持ち、相手を知る、相手を知る事でその人に合わせた指導を行う事が大切です。

全職員が同等なスキルで働ける事を目指しています。

それを課題として保育者の資質向上をはかっていきたいと思えます。

