

研修名 マネジメント

平成30年5月15日(火) 10:00~12:00

講演 「組織における目標あり方とその設定」

演習 「組織の目標と個人の目標づくり」

講師 大阪教育大学 小崎 恭弘 氏

## 1 講演要旨

### 1) 保育所における目標と設定

- ① 保育における目標とは何か?
- ② 保育所の目的 児童福祉法
- ③ 保育の目的
- ④ 児童憲章
- ⑤ 第三者評価とは
- ⑥ 第三者評価の取り組み状況
- ⑦ 第三者評価における目標・理念
- ⑧ 目的・理念の意義
- ⑨ 保育所における目標とねらい



### 2) 保育所におけるリーダーシップについて

- ① 保育所におけるリーダーシップ
- ② リーダーの種類
- ③ どんなタイプのリーダーを目指すか
- ④ リーダーの役割とは何か?
- ⑤ 保育施設長(リーダー)への期待
- ⑥ 保育におけるリーダーの役割
- ⑦ 理想のリーダーとは?
- ⑧ ダメなリーダーとは?
- ⑨ 所長に求めるもの、求めないもの
- ⑩ 理想のリーダー像
- ⑪ 求められるリーダー像



## 2 感想

周りの受講者への自己紹介（最近、心躍る出来事のエピソードを添えて）も早々に、「保育における目標とは何か？」との問いかけに『ガンッ！』と殴られた気分でした。自園の保育目標や理念は、一通り保育過程等に記されていますが、自ら打ち立てた保育目標を日々意識して保育を行っていただろうか？そんな疑念に包まれながら、小崎恭弘先生の講演が始まりました。

「目標達成に向かったの取り組みがマネジメントであり、教育（保育）の現場において【ねらい】や【目標】が無いなんて教育とは呼べない。有り得ないことですよ。活動のみでは達成にならない。記録ができない。言葉にできない。文章化するのが苦手な保育者が本当に多い…」等々、小崎先生の言葉に私はどんどん追い込まれていきました。

『企業の目的は利益を追求すること』『横綱になる条件は〔心・技・体〕』など、どの世界にも目標があり、その目標達成のための取り組みが成されている中「保育業界でマネジメントについて学び始めたのはつい最近のこと。養成校のカリキュラムにもマネジメントは無い。これからの保育を担うミドルリーダーに必要な感覚ですから、しっかり学んでください。」とお話しされました。受講者の皆さんは、ご自身の未来を想像しキラキラと目を輝かせ、思い思いの保育目標を考えていらっしやいました。私は唯々『自園に戻ったら何か策を講じなくては…』と焦るばかりでした。

そんな私の気持ちを察して下さったかのように「目標を意識することが大切なのです！」と救いの言葉を発せられました。

どんなに崇高な理念や目標があっても、日常のルーティーンになってしまうと目標を忘れがちになります。常々から目標を意識できるような環境にしていくことが重要だと思いました。

昭和 26 年 5 月 5 日に制定された児童憲章に【児童は人として尊ばれる】と謳われていることを引用され「子どもは一人の人間です！」と当然のことを言われました。なぜそんな当たり前のことを、しかも保育現場で子どもに直接関わっている保育士に言わなければならないのか…実は私も自園の保育に対して疑問があります。一般企業から転職してきた私には理解しがたい保育所独特の考え方があるように思えます。話し方やマナー、接客接遇の概念が無いことも驚きでしたが、年齢や月例で発達の度合いを区分するシステムや「〇歳だからこうなっていなければならない」などの発言を耳にすると、人ではなく何か別の生き物を管理しているように見えてしまいます。また『子ども＝お金』と考える管理者も少なくありません。私もその一人だと思っています。

昨今の保育制度の改定に合わせて保育の質を向上させるための取り組みが功を奏しているように見えますが、長年慣例化している感覚的なものはまだまだ我々の意識の奥底にとどまり続けているように思います。

だからこそ、この度のマネジメント研修で教わった【保育の目的を意識すること】という言葉は私の意識改革を促す言葉と捉え、強く心に響きました。私どもの施設は目標を見失っている状態にあると実感しました。園の目標と個人の目標をしっかりと見据えて、常に意識できるように心がけたいと思います。

研修を終え、自園に戻ると大きな行事用のプロジェクトチームが構成される場所でした。施設長、主任、保育リーダー、発達支援リーダーという園の中核を成す（毎度の）面々が名を連ねています。会の冒頭で「先ず保育理念や現状を再認識し、明確な目標を立ててみましょう」とチームの目的が行事の遂行だけではなく今後の園運営であることを意識していただきました。

5月8日の第一回マネジメント研修でもご講演いただいた【保育組織におけるコミュニケーションの重要性】と【保育所におけるリーダーシップ】で知りえた内容も大きな励みとなり実践したい衝動が抑えきれませんでした。職員たちはいつになくやる気になり『六人会議』というネーミングも付きました。

会議そのもので PDCA サイクルを実践し、メンバーの一人一人がリーダーとしてマネジメントを実践し、職場づくりに役立てていくことで、保育の見方が変わっていくのではないかと期待しています。

我々保育者は、ついつい身近な保育事例にとらわれすぎて、職場環境を考えることが後回しになりやすい。「リーダーは孤独だ」と言われましたが、正にその通りです。保育内容について話しても、どこか暖簾に腕押しです。

リーダーと職員のコミュニケーション不足もあります。

命令されたら実行しますが、その意図までは意識しない…という空気が長きにわたって慣例化し、目標を見失っていきます。

「ひとつ上の立場になって考えると、上司が意図していることが少しでも感じられるでしょう」とおっしゃっていただいたことは施設長として現場の職員に感じてほしかったことでした。かと言って、管理者が上から目線で職員を軽んじているわけではないことを、しっかり感じてもらえるように保育の目的を意識しながら今後の園運営に取り組んで参りたいと思います。

(記録 昭光保育園 稲田 光)