

私たちの種の会（法人）では、様々な法人内研修を行なっています。法人創設者の会長（研修担当理事）が担っている「理念研修」は、1年目の新卒から管理職まで、栄養士、事務員も含む、法人正規職員全員が対象で、なんと延べ年間239名が参加しました。1日60分×3コマで概ね各年代別に3～4人ずつ、コンセプトブック「種（たね）」やマネジメントブック「糧（かて）」の指定されたページを事前に各自読み込み、そのテーマに沿った自分の体験やエピソードや考えなどをGoogleドキュメントに「書き込み」をして、当日参加（ZOOMにて）します。各園の管理職は各回1名ずつ陪席し、進め方（ファシリテーター）や解釈や解説の仕方などについて、参加者と会長との対話、参加者同士の対話の様子を傍聴して学びます。法人の一つの考え方として、どんな素晴らしい理念も、どんな素晴らしい保育実践も、職員集団において「浸透」し「循環」しているかが、最大のテーマであり課題であると捉えています。この理念研修は、「理念」と「各人で起きた出来事や胸の内」とが繋がってこそ「理念」と「実践（現場）」が繋がりが、循環し浸透するのだろうと実際に参加をしていて、そう感じました。

先日、「ひらめき研」という管理職対象の研修がありました。ここでは「ECEQ®」という全日本私立幼稚園連盟研究機構の公開保育を用いた園内研修を参考にした、各園の保育実践と保育マネジメントのあり方について縦断的、横断的にここ数年、上記委員（ECEQ®コーディネーター）の講師の先生とともに各園の管理職同士で学び合ってきました。

先日のひらめき研では、「3つの願い」（①自園で大切にしていること ②目指す職員像 ③目指す子ども像）を、事前に各園の管理職で話し合ってもらい（既に掲げている園もあれば、改めて掲げ直す園もあり、これを機に掲げる）当日までに文字にして表し、書き込みをし、当日このこと（トップリーダーが3つの願いについて考えることや打ち出すことの意義や意味、また様々な実例なども交えながらコーディネーターの先生にレクチャーいただきました）について、各園が発表しました。

考えてみると、改めて「自園をどんな園にしていきたいか」ということを、自園はおろか、他園の先生方から直接、きちんとした文字にして言葉にして見聞きすること（機会）って、意外となかったんだなあと感じました。身内のような関係でよく分かり合っている姉妹園同士なのに、なぜかとても新鮮な感覚で各園の発表を聞いていました。幸いにも法人内には複数の施設があり、こうやって自園のことを自園だけで考えるのではなく、他園の願いや実情を知ることができる私たちは本当に恵まれている環境であるのと同時に、「他をみて我をかえりみる」というように、他をみて自分たちの立ち位置や向かうところを確かめ合うことができます。この「3つの願い」は掲げることだけが目的ではなく、どんな日常やどんな実践とつながっているのか、また、様々な他を知ることが大切で、まさに理念研修同様、具体的な実践や取り組みなしでは「3つの願い」も願いで終わってしまうということなのでしょう。ということでまずは、この「3つの願い」を文字にして形にしようということで、各園額縁に入れて園内の目に着くところに掲示しようということから始めていきます。ちなみに天王寺の3つの願いは以下の通りです。

- ① 自園で大切にすること：「てんのうじ「らしさ」の発見、発掘、発信」
- ② 目指す職員像：「その人（子）「らしさ」を尊重するためにチームワークを発揮し、意見・提案し創意工夫できる職員集団」
- ③ 目指す子ども像：「その子「らしく」今を生きる子ども」

いつも取り止めのない文章や偏った表現また引用文の多い週刊てんのうじでしたが今年最後の発信となります。お読みいただいた皆様には心より感謝致します。来年からは少しギアをセカンドくらいに落として、じっくり月2回位のペースで発信していきたいと思っております。今後どうぞよろしくお願い致します。