

対象・方法

1. 組織改編のプロセス

園の理念は、インクルーシブ教育・保育の実現である。この理念を実現するためには、園の「全体的な計画」と「個別の指導計画」の系統性を考慮した組織的な対応が求められる。上記を機能させるためには、複数の視点によって子どもを理解する必要がある、保育者同士の情報の共有が課題となっていた。

本園のアドバイザーである第3著者と協議し、本園における組織上の課題を明確にし、組織改編を行うことで保育者間の情報共有の促進を目指した取り組みを実施した。

組織改編以前は、開園時間が長時間であり、職員の勤務ローテーションが複雑であった。その職員のローテーションの複雑さから、情報共有と連携のための話し合いの場が定期的に設定されていなかった。また、保育目標・内容だけでなく、日常生じる様々な出来事に対して、保育者が個々に判断せざるを得ない組織であった。図1に改編前の組織図を示した。

このような組織体制であることから、情報共有による職員間の有機的な対話が行われず、連携の欠如が一番の課題であった。また、一人ひとりの子どもに対するきめ細やかな支援を組織的・継続的かつ計画的に行うための「全体的な計画」をはじめ、その他の計画が具体化されていなかった。そのため、日々の記録は保育者に委ねられ、「全体的な計画」に応じた指導内容や教育・保育の方向性が統一されていなかった。

そこで、日々の教育・保育に対する判断を保育者個々

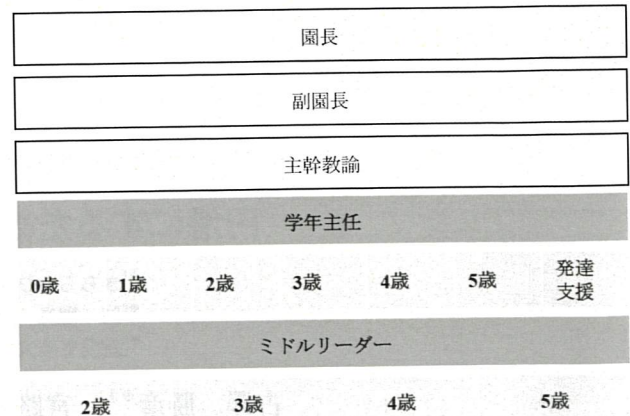


図1 改編前の組織図

に委ねるのではなく、園長を含めた複数の運営に携わる職員が判断・決定を可能とする組織への移行を図った。

そして、各クラスや3歳未満児保育担当者、3歳以上児保育担当者が情報共有できるよう、横の連携も図れるような組織を目指した。また、各保育者、各クラスが抱えている課題を主幹教諭が掌握し、園長、副園長が必要に応じて相談できる縦の連携を図れるようにした。

図2に示したような組織改編と情報共有の方法を視覚的に提示し、副園長は各保育者が定期的情報共有のための会議に参加できるように勤務ローテーションの工夫を行った。

そして、以下のような具体的な取り組みを全職員で統一した。1) 本園の理念に基づく全体的な計画および年間指導計画の見直し 2) 保育記録に基づく指導計画の作成 3) 毎月行うカリキュラム会議を保育者中心の運営に移行 4) 書類関係の決裁方法の見直しと具体化、

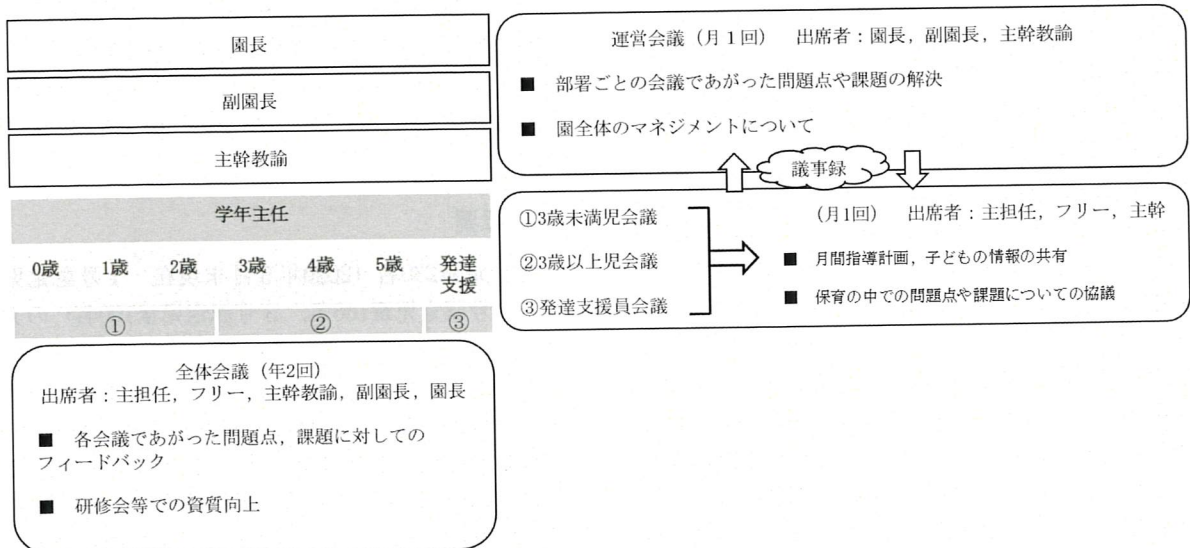


図2 改編後の組織図