

研究所だより

第31号

社会福祉法人日本保育協会 保育科学研究所

はじめに（研究所事務局から）

今回のテーマは「園内での研修・研究の取り組みについて」と題して10件の原稿をいただいた。なお、現在進行中の令和元年度研究の総合テーマは、「低年齢児の保育と環境について」である。

キャリアアップ研修は、処遇改善だけが注目されているが、そもそも“保育士の専門性の向上”が目的で行われている。この研修によって保育士が園外で学ぶ機会が増えた。そこで得た学びを自園の保育に活かすことが重要である。研修に参加してきた者がスキルアップしただけで終わることなく、園内研修・研究につなげ、園全体で学びの共有と、新たな気づきのきっかけにしたい。

また、「多様な保育・教育ニーズに対応するための保育者の専門性の向上」をテーマに9月13日・14日の日程で第9回保育科学研究所学術集会を開催する。「認定こども園の現状と課題」と題した基調講演、それに続くシンポジウムを行う。「認定こども園」の現状などをお聞きするとともに、ここでも保育の質と専門性の向上を考えていきたい。

さらに、基本的に研究所では、運営委員を核とした共同研究体制をつくり、テーマに添った独自の研究を行っている。日本保育協会が従来実施してきた国庫補助を受けた調査研究事業とは異なるが、学術集会の日程の中でこの発表も行っていく。詳細は保育界7月号の付録もしくは日本保育協会のホームページをご参照いただきたい。

次号は、現在進行中の令和元年度研究6件の中間報告（概要）を特集で掲載する予定である。

もくじ

・はじめに	1
・巻頭言「子どもを巡る状況」..... 潮谷 義子 ..	2
一特集：園内での研修・研究の取り組みについて一	
・園内研修の歴史..... 中村美喜子 ..	4
・令和の保育の実現に向けた園内研修..... 清水 益治 ..	5
・同僚性と日常性と継続..... 矢藤誠慈郎 ..	7
・園内研修の在り方と考察..... 山中富士子 ..	8
・園内研修・研究で必要なこと..... 田和由里子 ..	10
・園内研修や研究から見えてくること..... 大方 美香 ..	11
・園の課題に沿って園内研修をつくる..... 神長美津子 ..	13
・保育者一人ひとりが「生きる喜び」を実感できる 組織作り..... 坂本喜一郎 ..	14
・変わりつつある研修の在り方..... 高橋 紘 ..	16
・園内研修の重要性とその工夫..... 梶沢 幸苗 ..	17

巻 頭 言 「子どもを巡る状況」

潮谷 義子

子どもの権利条約(1989年)の父と呼ばれるポーランドのコルチャック先生のごことは、多くの保育関係者が知るところです。数多くの孤児と共にゲットーで暮らし、ナチスの命令でガス室で命を奪われました。この人は「どのような大義も、いかなる戦争も子どもたちが、幸福に暮らす当然の権利を奪うに値する物ではありません。」ということばを残しています。子どもがどこで生まれ、育ち、生きていくにしても、その成長と発達が人間らしい生存、幸福につながるよう援助していくことは私たちの責務です。

しかし、現実には、虐待、行きずりの殺人や予期しない人為的事故のなかで生きる権利を奪われる子どもの姿があります。

また、子どもは、家庭で育てるべきという「べき論」の中で、或いは親子だからという性善質の前提で、専門機関も含めて虐待認識が乏しい状況もあります。確かに子どもが家庭で育つことは、大事なことです。しかし、その家庭自体が、もはや機能せず安全安心な基地とばかりは言い難い姿があることも事実です。子どもの領域のみならず、2018年度の殺人件数は886件、この内、親族内殺人は約半数の47.2%、418件となっています。

こうのとりのゆりかご

これらの背景の中に孤立、孤独等、支え手が居ない、支援の場所がわからないという姿

があります。

つい最近、熊本市内で12年の長い歳月、運用されてきた「こうのとりのゆりかご」の現状報告が熊本市の行政によって公表されました。利用件数総数144件の内、子どもの出産場所は、医療機関の人々が立ち合わない孤立出産(自産67人・車中4人)が約半数を占めています。

“ゆりかご”に預けられた時の月齢は新生児(生後1か月未満)118件の内、早期新生児(生後7日未満)が76件あります。つまり産後間もない母と子が鉄道、航路、車等を利用して長距離の道のを生命の危機と隣り合わせで移動している姿があります。ちなみに熊本県内からのゆりかごの利用は12年間で10件です。ゆりかごを利用した理由には、生活困窮・未婚・不倫・世間体・養育拒否や育児不安があります。未婚の中には暴力での妊娠や無知、論拠のない“妊娠しない”という刷り込みで妊娠した事例もあります。

出産に至る背景には、相談できる人も機関も知らなかった、或いは、利用しにくかったという理由が語られています。ここにも孤立、孤独の中で苦悩している姿があります。

共生の実現に向かって

日本は今、「共生」をキーワードに社会を構築していく時代を迎えています。しかし、前述のような社会環境は、その実現がいかに困

難であるかを実感させられます。一体どのような方法で私達保育者は今日の状況に対応していけばよいのでしょうか。多くの識者の理論や実践ですでに解明されているとお叱りを受けるかもしれませんが、まずは、私達自身が眼の前の子どもを支えることは当然として、性差、年齢差、障がいの有無をこえて、その“いのち”そのものを受け止めているか、支え手として存在しているかが問われていると考えます。自らに生きる力がない者が他の人の生きる力を支えることは無理であり、1対1の人間関係が結べない人が1対多様な人々との関係を結べる筈がありません。もしかしたら“共生”への第一歩は自らを省察していくことに始まると言えるかもしれません。

「自分のいのちを愛するように、他の人のいのちも愛しましょう」と話す私に「自分の

いのちを愛せませんから、他の人のいのちも愛せなくて良いですね」と言いはなたれ時には絶句してしまいました。

いのちのスタートラインのところから愛着をとおして人間を人間として信頼する関係、血縁のみに依らず、様々な社会的な縁の中で慈しみ、愛していく基盤づくりが必要と思います。

人材確保の難しさ、賃金形態の問題、保育内容が多岐に亘り、家庭が複雑多様化している今日、子育て、家庭支援を実践する困難性は、充分理解しています。それでも尚、保育現場は「子ども達の砦」であり「保育者同志の絆、結いの場であることを私は願っています。

(保育科学研究所長)

特集：園内での研修・研究の取り組みについて

園内研修の歴史

中村 美喜子

園内研究の目的と成果

原稿のご依頼を受けてさて何を書こうか思い悩みましたが、園長として保育園の研究・研修の歴史を振り返ってみることにしました。

若葉保育園が開設されたのは、昭和40年代の初めころですが、保育のマニュアルが何もなかったため、必要に迫られてたくさんの研究に取り組みました。保育指針を土台とした「年間保育計画書」の作成に始まって「確実に簡単な乳児の保育日誌」「1歳以上児の保育日誌」「誰が見ても起案者の意図が理解できる月案・週案の様式」「事務の省力化を目指すしながら中身の濃い発達記録の書き方」「保護者の知りたいこと満載で簡潔なお便り帳の様式」「園児が心地良く過ごせるデイリープログラム」「子どもたちが自己を発揮して遊び込める保育環境と保育内容」「安全管理」「保健管理」「栄養管理」等々、仮説的にまとめられた研究の結果は実践され何年にも亘って改善が加えられ、おおよそ安定したころ人まねではない若葉保育園の「保育」が確立しました。しかしそれは自分たちが納得した保育しやすいだけのもので、大それたものでは

ありませんし改善点は今でもあります。研修・研究の目的は、子どもたちも保育者も保護者も、楽しく過ごせる手立てを構築するためだと思っています。

現在の研修内容

昨今は、勉強会と事例研修です。年度当初の保護者会で、「子どもたちの為に最善の保育になるよう、保育士に勉強する時間をください」とお願いし毎月第二土曜日の午後、職員会議と園内研修の時間にあてています。保育の必要な保護者のために保育担当者を決めて保育し、クレームはありません。

最近のテーマは「小学校との連携」、「幼児期の終わりまでに育ててほしい姿」「自己肯定感」や「非認知能力」を育む環境づくりと「自主性や意欲を引き出す言葉のかけ方」。「保育園児に関わる交通事故」、「虐待について」等です。

事例研修としては、問題行動のある園児について、クラス担任だけが悩みを抱えるのではなく保育園全体の課題として、その子の環境を認識し現在まで関わった先生達からも生育歴や見解を聞き「どう働きかけたらいいか」を話し合います。親の思いや担任の思いを知ることが目的です。園児や保護者が良い方向に向かえるように、またその子にとって最善の保

育園でありたいと思っています。個人情報
は絶対部外秘ですが必要があれば保護者の承諾
を得て関係機関と協議します。実体験をと
おした学びは保育士の中に「経験という引き出
し」を増やし、必ず役に立つときがあります。

保育士の研修意欲

昨年度から、保育士の処遇改善のためのキ
ャリアアップ研修が県立大学で行われ始めま
した。職員に趣旨を話し、できるだけ参加さ
せたい旨を伝えたところ、職員からは「処遇
改善の為だけではなく改めて学びなおす良い
機会なので参加したい」と意思表示があり早
速研修代替職員を擁して研修計画を立て複数
の保育者が参加しました。「自分の保育の確
認が出来、安心した」「基本を学びなおすこ
とが出来た」「他園の様子も聞けて、良い刺激に
なった」などの反応があり、同一科目をまと
まった時間受講したことによる効果もありま
した。学びたい意欲を大事にし、さらなる資
質の向上につなげていきたいと思ひます。

まとめ

私は、保育者はいつも元気いっぱい
で澁刺としていてほしいと思っています。子ども
や保護者、保育の仲間に優しくし冗談が言え
たり、全身全霊で子どもたちの心情をキャッ
したり感性豊かに自然の変化に気づけるには、
複雑な悩みを抱えていたり疲労が蓄積してい
たりしてはできません。心豊かな保育者集団
を安定的に保育現場に配すること、ベテラン
の保育者を定着させることは子どもたちのた
めであり施設長の大事な役目と思っています。
保育士不足の時代、これからの保育界を考え

る時、保育士が定着できる運営についての学
びが必要なのではないかと思います。

(社会福祉法人花巻保健福祉会

若葉保育園園長)

令和の保育の実現に向けた園内研修

清水 益治

1. 令和の保育とは

保育は時代と共に変わってきた。昭和の保
育（ここでは幼児教育や保育を総称して「保
育」とする）は、量の拡充が目指され、集団
保育が中心であった。高度経済成長もあり、
子どもが増えた時代である。平成の保育では、
小学校教育と保育の違いが強調された。少子
化の方向が示され、一人一人を大切にす
る保育が展開された。令和の保育は、女性
の社会進出がますます進むことから、保
育の質の確保・向上を目指す。一人一人
の子どもを確実に育てることがねらいである。

2. 保育の質の確保・向上とは

保育の質には2種類ある。その1つは日本
の保育の質である。これは指針等に示され
ている最低の基準である。もう1つは地域
や園の保育の質である。こちらは、地域
や園の独自性のことである。

質の確保とは指針等を守ること、すなわ
ち、子どもの経験（ねらい及び内容の「内
容」）を保障することである。平成20年
の指針の告示化により基盤ができ、29年
の指針等の改定で

基礎が固められた。この度の無償化で、厳しいチェックが行われるようになるかもしれない。納税者の目が入る可能性があるからである。質の向上とは、地域や園が独自性を追求していくことである。この追求が保育を豊かにし、その豊かさが新しい指針等を作る力の元になる。

3. 保育の質の確保・向上に必要な園内研修とは

質の確保には、指針等を学び、それに沿った保育を計画、展開する必要がある。これにはデミングサイクル、いわゆるPDCAサイクルが役立つ。一人一人の保育者が自らの保育を振り返り、指針等に照らして吟味して改善し、新たな計画を立て、その計画に基づいて保育を行う。これは保育者個人によるサイクルだが、園としてはこれを全職員の共通理解の元で行う。

質の向上は、地域や園で独自性を共通理解することから始まる。独自性の追求に、唯一の正解はない。またその独自性も、常に変えていかないと、独自性を保てない。価値が多様化し、情報の共有が容易になり、誰もがよりよいものを求めるようになってきているからである。そこで、話し合いを繰り返して地域や園としての独自性を創っていくしかない。

この話し合いに必要なことは、見える化である。保育者が自らの保育を計画や記録の形で見える化するしかない。もちろん文字による見える化に縛られる必要はない。写真や動画などの映像も有効である。見える化のためのツールを使うことも推奨できる。私たちの研究会で編纂した自己評価チェックリストは、

「はい・いいえ」で答えた「はい」の数を集計するだけでなく、レーダーチャートにしてより視覚的にわかりやすくしている。

もちろん、見える化はスタートラインである。なぜそうしたのか、なぜそう思うのかを話し合い、共通理解を得て、それを次の改善に活かすことこそが保育の質の向上につながる。先のチェックリストもレーダーチャートを作って終わりではない。それを見せ合い、違いを確認し、話し合い、メンバー間で基準を共有することが質の向上につながる。

4. PDCAサイクルの次へ

PDCAサイクルは、品質管理や業務管理のモデルである。管理ではなく成長のモデルとしては、コルトハーヘンのALACTモデルが保育者の成長や保育の質の向上には適当かもしれない。Action(行為)→Look back on the action(行為の振り返り)→Awareness of essential aspects(本質的な諸相への気づき)→Creating alternative methods of the action(行為の選択肢の拡大)→Trial(試行)である。園内研修における話し合いが本質的な諸相への気づきや行為の選択肢の拡大につながるからである。

文 献

コルトハーヘン, F. 編 (2010) : 武田信子監訳「教師教育学 理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ」学文社

民秋言『保育者のための自己評価チェックリスト』編纂委員会代表 (2019)「幼稚園教諭・保育所保育士・認定こども園保育教諭 保育者のための自己評価チェックリスト 保育者の専門性の向上と園内研修の充実のために【2017(平成29)年告示対応 改訂版】」萌文書林。

(帝塚山大学教授)

同僚性と日常性と継続

矢藤 誠慈郎

1 園内研修にまつわる素朴な誤解

園内での研修・研究（以下、園内研修とする）を行うことが推奨されている。そして実際に多くの園で取り込まれるようになってきた。園内研修が、子どものよりよい育ちのために組織的に保育の質を向上させるためのものであることは、誰もが一応理解しているところであろう。

しかし、さまざまな園の事例を見聞きして思うことは、本当にその目的に適うものになっているかということである（だから「一応」と書いた）。そこには、人が学ぶということに対する素朴な誤りが意外によく見られるのである。

例えば、①知識は経験年数の多い人や職位の高い人がより備えていて、その人たちからそうでない人たちに伝えるものであるという理解の仕方、②正しいことを言えば相手がそれを理解して正しく行うはずだという理解の仕方、③一度言ってわからない場合は繰り返していうとよりわかるようになるはずだという理解の仕方、④優しく言ってわからない場合は強く言うよりわかるようになるはずだという理解の仕方、⑤誰かが正しくまとめないとみんなは理解できないという理解の仕方、⑥間違いを攻撃すれば相手がそれを直すはずだという理解の仕方、⑦心理的に罰すると相手が心を入れ替えるという理解の仕方など、いわば素朴理論とでもいうべき見方・考え方

があり、それらが園内研修の持ち方に影響しているように見える。エライ人が正しいことを話しそれを聞いてノートにとる、その正しい話を何度も繰り返す、それでも実践が変わらない場合より強く言う、いろいろ話し合っても結局リーダーが「正解」をまとめて伝える、間違いを指摘して直させようとする、それでも直らなければ強い口調や冷たい態度で心にダメージを与えて言う通りにさせようとする、といったことに陥るのである。

2 園内研修を生きた学びにする見方・考え方

しかし、知識はそれぞれが多様に持ち合わせており、互いの経験知を交流させることでそれぞれの経験知が洗練され、組織としての経験知が高まるといった知識観や、人は恐怖や心理的ダメージによってではなく、安心感や信頼感に基づく納得や新たな学びによってその行動を自ら変容させるという前提に立つとどうだろうか。

「初任者から経験を積んだ職員まで、全職員が自身の保育を振り返り、自らの課題を見だし、それぞれの経験を踏まえて互いの専門性を高め合う努力と探究を共に積み重ねることが求められる。このためには、同じ保育所内の職員間において、日常的に若手職員が育つよう指導や助言をして支え合っていく関係をつくるとともに、日頃から対話を通して子どもや保護者の様子を共有できる同僚性を培っておくことが求められる。」

これは、保育所保育指針解説の「第5章 職員の資質向上」の「3 職員の研修等」の「(1) 職場における研修」に関する解説の一部である。

ここでは、キャリアに関わらずすべての保育者がともに高め合い、探究し合い、支え合う「同僚性」が園の組織的な保育の質の向上に資する組織環境として想定されている。

3 日常の協同的な探究の場としての園内研修

さらに解説では、「職場内での研修は、一人一人の職員が、日々の保育実践において子どもの育ちの喜びや保育の手応えを共有し合うことを通して」として、日々の（私の解釈では）ささやかな事例を介して語り合うことが重視されているといえる。事例そのものとその適否を論ずるというより、むしろ事例は子ども観や保育観をすり合わせていくメディア（仲立ち）といってよいだろう。

だとすると、事例は、「立派な」ものを披露し合うのではなく、ともすれば見過ごしそうな子どもの育ちを保育所保育指針に照らし合わせながら見出し、それを共有したり、他の見方を交わし合ったり、それをもとに試行錯誤をしてその経過を話し合ったりといった、協同的な探究につながるように取り扱うことが望ましいだろう。そしてそれを、園の日常の営みとして、ささやかでよいので粘り強く継続していくことが大切なのではないだろうか。

（岡崎女子大学教授）

園内研修の在り方と考察

山中 富士子

当法人は、児童福祉部門と共に、高齢福祉部門と障がい福祉部門があり、20事業所に約360名の職員が在籍しています。この点において事業所内研修は大変重要な取り組みとなっており、各事業所が創意工夫の元、独自の取り組みを行っています。

当法人として、取り組む研修は以下の通りです。

- I 事業所内研修
- II 部門合同研修（事例検討会や職員の自主的な多業種勉強会等）、大学教授や専門家を招いての研修会（発達心理学や障がいに係る研修、コーチング研修等）

ここでは、Iについて、杉の子第二保育園での取り組みを例に挙げ考察して参ります。

園内研修には、主に、1. 新採用職員研修、2. 観察研修、3. クラス研修、4. キャリア別研修があります。

1. 新採用職員研修は、3月（10日間）に研修担当職員が中心となり実施します。内容としては「在籍職員の紹介」に始まり、「各種規程、マニュアル等の理解」、「保育書類の確認」等、約18項目を5ステップに分けて行います。1つ目のステップがクリア出来れば次のステップへ進むというシステムであり、これは各職員のばらばらな研修日程への、また、各自理解度の差への柔軟な対応となっています。

この研修は、新採用職員のみならず、在籍職員にとっても「働く環境の在り方や保育の社会的意義」、また、「初めて」という思い等を考察する機会となります。保育士ではありながらも、園に対して未熟で不安定な側面を持つ新採用職員は、保護者の立場に近いと言えるかもしれません。この点において、この研修の整備が、実は保護者支援の視点も持っていることに注目したいと思います。

次に、2. 観察研修とは、あるクラスの保育観察を通し、自らの保育やクラス運営について考察、検討するという研修です。毎年4月に行いますが(年に複数回実施の場合有)、この「新年度早々の開催」に研修の意義を持たせています。

実施方法は以下の二種類です。

- ① 担任が保育するAクラスの観察
- ② 担任以外のよりキャリアや能力が高い職員が保育するAクラスの観察

①については、普段の保育実態を明らかにし、より質の高い保育を学ぶ機会となり、②は、前述と共にクラス運営の在り方を学ぶ機会となります。

研修には、当然「研修効果」が求められます。個々のスキルアップから、成熟したクラス運営へと至る道筋とその過程への考察は、もはや保育士個人ではなく園の課題であると考えます。

より実践的で具体性のある保育とクラス運営を担当が描く為の、研修実施時期の検討と共に、担任及びクラス集団のポテンシャルを上げる契機としての、研修方法の創造及びその検討への弛まない試みの必要性を感じます。

3. クラス研修と、4. キャリア別研修は、共

に月一回の実施であり、3. はクラス単位で、また、4. はキャリア別(経験年数別にグループに分かれて実施)で行います。

議題は参加職員が交替で提案し、意見交換が行われ、最終的に副園長が園としての見解を説明し、研修効果を収めます。保育上の課題から始まる両研修の目的は、名目上、議題の解決や回答です。が、それと共に、議題起因の背景を探り、職員自身の価値観への気付きを促す、という意図を持って開催します。「なぜその議題事案が気になるのか。」

例えば、「入眠しづらい園児が数名いる。睡眠のメリット、デメリットが知りたい」という議題については、検討の前提として、午睡と夜の睡眠の違いの理解、また、2つの事案の関連性への解明が必至です。「なぜその議題事案が気になるのか。」へのアプローチです。

この正確性の追求と共に、どの様な議案に対しても行われる細かく丁寧なやり取りは、職員自身の考え癖や価値観への気付きに繋がります。副園長は、その気付きへの誘導者であり、継続されるやり取りを通して自身への認識を深める職員こそが、良質な保育を生み、それを支える「保育集団」の基盤であるということは疑う余地もありません。

最後に、どの様な園内研修においても、批判ではなく終始、保育士同士の意見交換の場とする、という注意点も挙げておきたいと思います。

(社会福祉法人四ツ葉会 児童福祉部門長、
杉の子保育園園長)

園内研修・研究で必要なこと

田和 由里子

1. 研修の必要性

子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した教育・保育を行うためには、職員一人ひとりの倫理観、人間性並びに職員としての職務及び責任の理解が基礎となる。各職員は、自己評価に基づく課題を踏まえ施設内外の研修等を通じて、保育教諭、保育士、看護師、調理員、栄養士等それぞれの職務内容に応じた専門性を高めるため必要な知識及び技術の研修、維持及び向上に努めなければならない。

2. 研修の種類

私は、「(改正)保育所保育指針」の第5章 3. 職員の研修等について、指針の文章に付け加えてこう考えている。

① 職場内における研修

職員が日々の保育実践を通じて必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに教育・保育の課題等への共通理解や協働性を高め、園全体としての教育・保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が必要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない。

② 外部研修の活用

各施設における教育・保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職までの職位や職務内容等を踏まえて体系的な研修計画が必要となる。

また、研修で得た知識及び技能を他の職員と共有することにより、園全体としての教育・保育実践の質及び専門性の向上に繋げていくことにもなる。

3. 園内研修の実践例

我が園では平成24年頃までは、研究保育という形で、各年齢でテーマを決めて、日程は園行事などを考慮しながら園全体で話し合いのもと行っていた。流れとしては、研究保育日までに各年齢でテーマに沿って保育を行い、その日は、実習生が使用するような保育案を作成し、他のクラスの職員が見学し反省会を行う形をとっていた。

ある年には、全体で「食育」だったり、「ごっこ遊び」「手作りおもちゃ」など統一のテーマを決めたこともあった。しかし、園内で行うので「見せる保育」でなくても良いというルールにしたが、やはり意識として良い場面を見てもらいたいという気持ちがあり、担当職員の負担感が前面に出てしまった。

平成25年には、「園内研修を見直そう」と全職員にアンケートを取り、検討した。結果は、以下のとおりである。

- ① 今までと同様で各年齢でテーマを決めて取り組む。
- ② 年1回研究保育を行う年齢を決めて行う。
- ③ 絵本や手遊び、体育遊び、リズム遊び等外部の研修で学んだ事を発表する。
- ④ 3歳未満児対象の研修（赤ちゃん体操・ベビーマッサージ等）
- ⑤ 食育について（食べさせ方や離乳食の進め方を保護者にどう伝えるか等）
- ⑥ 園に来てもらっている外部講師や地域の

人を活用する。

平成26年には、地域の方で高校の家庭科の先生をされており、「食育アドバイザー」として活躍されている方の話を聞いたり、体育教室の講師さんに「楽しい運動遊び～幼児期にやっておきたい運動遊び～」と題してお話を聞いた。これは、身体を使って遊ぶ中で転んだ時など手がつけず顔から転ぶ場合もあり、危険を回避する能力を育てるには、日頃の保育の中でまた、毎日の積み重ねで身に付くことがあればよいと思い提案した。また、「英語で遊ぼう」の講師さん（不登校の子どもたちの対応もされている方）に「保育園時代の子どもたちに必要な大人の関わりかた」の話を聞いたりもした。

それと同時に、研修ではないが、「絵本」、「手あそび」については以下の方法で園全体で学ぶ取組みをしてみた。

1. 「絵本の紹介」…たくさんの絵本が園文庫にある。しかし、創作絵本等毎年のように新刊が発売される。職員も好みの絵本に偏ってしまう。子どもたちに幅広く伝えたいと思い職員の誕生月には、必ず【絵本の紹介文】を添えて、絵本コーナーに置くことにした。その後、紹介文はファイリングして保存している。
2. 「手あそび」…手遊びを集会の前に披露することも行っている。担当は、くじ引きで決めるなど、職員も「ハラハラドキドキ」の楽しみも盛り込んでいる。1ヶ月を単位に披露したら、イラストにしてファイリングをしている。

4. 最後に

我が園では、園内研修に限らず、行事の企画等どのように進めて行くのかを一人ひとりに案を出してもらいリーダー会で意見を基に素案を作成し、また職員全体で検討するという形をとっている。自ら考え意見を出し、他の職員の意見を聞くのも自らを高めることになると考える。新任職員も自分の考えを言うことのできる雰囲気を作るのも園内研修のひとつであると思う。

（春日こども園園長）

園内研修や研究から見えてくること

大方 美香

はじめに

園内研修や研究を考えると、果たして各保育所・こども園の実情やキャリアに応じて求める研修になっているのでしょうか。新制度になり、保育の無償化が目前となる昨今です。大切なことは、保護者にとっての無償化は、同時に保育・幼児教育の質がますます問われるということに他なりません。また、子育て支援は、単に制度の問題ではなく、「子どもを育てる」とはどういうことかを地域の保育所等がモデルとなって示していくことが求められています。そのためには、各自が頑張るだけではなく、園として何を研修するのかという課題があります。また、保育指針(改定)や教育・保育要領(改訂)により、何を研修するのかという課題にも直面しています。改訂

されたからではなく、むしろそのことを受け、各保育所等は次世代に向けて何を研修していけばよいかを考える必要があります。特に中堅保育者は、変わっていくことへの戸惑いがあるでしょう。ここでは、特に中堅保育者に焦点をあてて園内研修や研究から見えてくることを考えたいと思います。

研修を通じた「気づき」へのいざない

2017年、中堅の人材育成に係る研修の在り方に関する調査研究^(注)を行いました。結果、採用5年目の頃には保育に対する「負担」や「迷い」はあるものの、むしろ実践のなかでの「気づき」があれば乗り越えていることがわかりました。この5年目という時期に「やりがい」（「子どもの成長」、「保護者との共有」など）を感じた保育者は、「周りからの役割・期待」も増加していることがわかりました。一方、「子どもとどのように関わってよいかわからない」保育者は、自分の保育課題を解決できない不安を持ったまま実践をしている事がわかりました。このことから、少なくとも採用5年目には「保育への気づきが深まるような研修」が必要であることがわかりました。研修は実施して終わりではなく、むしろ「何に気づいたか」、「キャリアに応じて何に気づく必要があるのか」といった研修実施への各園の計画性や研修課題への意識が必要です。

今後の課題と展望

○短時間でできる研修（振り返り考える）

私は、研修のなかで必ず「1分で対話する」ことを実践しています。保育はこども園をは

じめとして長時間化しています。全員そろって研修や会議をすることも難しくなっています。時間をかけず継続していける研修や、自分とは異なる意見を聞いて気付ける場面を増やしていくことも大切です。例えば、午前中保育が終わったところで1分だけ中堅と新任の先生が話をする、会議の中で1分だけ自分の考えを同僚と対話し、その上で審議に参加する。自由遊びの中での気づきやエピソードを一週間に1回同僚と1分話してから記録を書く。タイマーなどをもち、必ず1分でやめること、1分を越えないことが大切です。

○研修のワークショップは話し合ったことをデータベース化

今後、中堅保育者の研修をより充実させていくためには、ワークショップや公開保育等といった園内研修の充実があげられます。しかし、KJ法で行ったこともそのまま終わってしまうことが多く、情報共有しにくいことがあります。研修のワークショップは話し合ったことをデータベース化して保存し、共通理解や今後の課題解決に役立てていくことも今後の課題です。また、研修テーマは中堅保育者が研修担当者となり、中心となって、むしろ新任や若手が保育実践で困っていることを園内研修として取上げること、トップダウンではなくボトムアップすることが必要でしょう。そのためには、研修計画を年間で整理し、必要な研修を各自が選んでいくことと平行して必要な気づきのために研修計画を立てて明示することが求められています。

○カリキュラム・マネジメント

研修が日々の保育実践、さらにはカリキュラムに繋がることを意識していくことが必要です。教育・保育要領にある「カリキュラム・マネジメント」は、評価の結果を踏まえ、保育の内容等の改善を図るのであり、その際、保育の計画に基づく保育、保育の内容の評価及びこれに基づく改善という一連の取組により、保育の質の向上が図られるよう、全職員が共通理解をもって取り組むようにしていきます。研修は、保育実践のため、子どもの育ちのため等いろいろありますが、「カリキュラム・マネジメント」に必要なこととしての理解は、今後の展望としてお願いしたいと思えます。

注) 保育教諭養成課程研究会(2017). 平成28年度文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」幼稚園等におけるミドルリーダーの人材育成に係る研修の在り方に関する調査研究 報告書「幼稚園等におけるミドルリーダーの実態調査」.

(大阪総合保育大学院教授)

園の課題に沿って園内研修をつくる

神長 美津子

保育の質向上の一連の取組みの中で、園内研修をどう進めるかについての関心が高まっています。限られた人材や時間を活用し、効果的な園内研修を進めるという意味で、園内研修の進め方の検討は必要ですが、同時に、園の課題を整理し、その園ならではの園内研修をコーディネートしていくことも必要では

ないでしょうか。本稿は、この視点から園内研修の進め方を論じます。

職員間で園の課題を共有する

「園内研修をどのように進めていますか」という質問に対しては、おそらく「互いに事例を持ち寄って話し合っている」「互いに保育を見合い進めている」等の答えが返ってくる人が多いと思います。もちろん、事例を持ち寄ることも、保育を見合うことも大切ですが、「なぜ事例を持ち寄るのか」、「なぜ保育を見合うのか」が、職員間で共有されていることが重要であり、その上で研修内容や方法を選択していくことが必要ではないでしょうか。

ここ数年職員の入れ替わりが続き、さらに新任を受け入れることになったA園の取り組みを紹介します。園内研修計画を作成する際に、園長先生は「とにかく、今年は、新任の先生と一緒に、年間指導計画を見直していこう」と、しっかりと足元を固めながら進めていく大きな方針を示すとともに、園運営の課題として

- ① 新たな体制の中で、年間指導計画に沿って保育を実践し、反省・評価を重ねながら保育の質向上に努めていく
 - ② 新任の保育者には、これまでのA園の保育について、日々の実践を通してミドルが伝えていく
 - ③ 保育参観の機会を通して、子どもたちが育っていく姿を紹介し、保護者の理解と協力を得られるようにする
- という3点を示しました。もちろん、これらすべてを同時に解決するつもりではありません

んが、職員間で、園が当面している課題を共有することによって、研修の必要性を感じ、見通しを持って主体的に研修に臨めると考えたからです。

園内研修をコーディネートする人材

園内研修は、新任も、ミドルも、ベテランも自らの保育を振り、各々にとって有意義な研修となる必要があります。そのためには、園内研修をコーディネートする役割を担う人材を配置し、責任をもって意見交換の場をつくっていくことが有効です。

おそらく、これまで多くの園では、園内研修のコーディネートは役職上、園長や主任、研究主任が担ってきていると思いますが、園長や主任などの管理者は必ずしもベストではありません。むしろ、園内研修のコーディネートはミドルやミドルリーダーに任せ、園長や主任は、その相談役や支援者に回る方が、自由に話し合う雰囲気ができることもあります。また、ミドル自身がコーディネートを通して、広い視野から保育を見ることができるようになることもあります。

もちろん、この場合、園内研修をコーディネートする際、研修前には、どのように話し合いを進めていくかについては、園長や主任に相談し、全体の研修の中に位置づけるとともに、研修後には、研修記録を残し、次の研修に繋げていくようにします。

学び合いの場になるための工夫

若い保育者が多い前述のA園では、新任も自分の保育を語ることが大切なので、年齢毎の事例検討会が園内研修の中心となり、全職

員での研修は限られてしまいました。

事例検討会では、各担任が「関わりが難しい子どもの姿とその実践」について報告し、子どもへの理解や保育の考え方を交流します。コーディネーターは、特に若い保育者が事例提供する際には、相づちを打ちながら、話しやすい雰囲気を作っていました。また初めに「今日は、〇〇ちゃんのことをみんなで考える研修会です」と話し、多様な意見を交換することの意味を伝えていました。

提供された事例については、事例の受け止めや保育の改善に向けての意見をそれぞれに付箋に書き、同じような意見をまとめ、互いの意見が見合えようにして、活発な話し合いをするための工夫がなされていました。園内研修が、互いの学び合いの場になっていくための工夫は尽きないかもしれませんが、そのことに真摯に向かう中で、園全体の保育力が高まっていくと考えます。

(國學院大學教授)

保育者一人ひとりが「生きる喜び」を実感できる組織作り

坂本 喜一郎

きらりは、「一人の夢がみんなの夢になる一人の幸せがみんなの幸せになる」園や社会づくりを願って8年前に開園した保育園である。駅近という好立地条件の一方で、園庭がないテナント型の保育園という大きなハンデも抱えていたため、開園当初から現在まで、全職員による不断の努力によって「どうやっ

たら園庭のある園以上に魅力的な保育を実現することができるのか」というテーマに挑戦し続けてきた背景がある。そして、その過程で何より大切にしてきたことが、日々の保育を楽しむ中で「保育者一人ひとりが生きる喜びを実感できる組織作り」であり、その実現に不可欠な重要な取り組みの1つに園内研修や研究の充実があげられる。そこで、現在までのきらりで実践している具体例について紹介させていただく。

1) ライフデザインシート(個人研修計画)の作成

きらりの研修計画の原点に、年度当初に保育者自ら作成するライフデザインシートがある。この1年を通して、「自分はどんな魅力的な存在へとよりよく変容していきたいのか」といった学びのテーマを各々がデザインする。また、その実現に必要な研修を自ら発掘・計画的に参加してだけでなく、年数回の書面での経過報告や主任との面接を実施することで、自らの成長を丁寧に振り返る機会につながっている。

2) 全体研修

全職員を対象に実施する研修であり、当年度を通して、自園の質の向上や組織力の向上に必要なと感じるタイムリーな課題を園長自らが設定し、その分野の専門家をお招きし年に数回実施している。ちなみに今年度のテーマは、「よりアクティブで豊かな学びを生み出す園外活動を支えるための安全管理とは」を設定している。

3) 新人研修

主任が中心となり、新人保育者を対象に採用初年度に実施する勉強会。倉橋惣三の「育ての心(上)」を1つの手がかりに、毎月実施する勉強会を通して自分たちの共有したい子ども観や保育観を明確にしていく。最大のテーマは、子どもや保護者・同僚にとって自分らしい「うれしい存在」のあり方について同僚と対話することにある。

4) 保育実践発表

主任が中心となり、2～5年目の保育者を対象に実施する研修。自らの保育実践を自己満足で終わらせないためにも、具体的なエピソードをレジメに整理し、その魅力や可能性を画像等活用しながらプレゼンする経験を通して、参加者相互で保育を楽しむ姿勢を認め合い高め合っていける機会として大切にしている。また、後日園外で行われる保育実践報告会への積極的な参加にもつなげている。

5) 保育者養成校講義及び執筆活動への参加

自らの保育の魅力が伝えられる場や、より伝わるために自らの保育の魅力を客観的に捉え整理していく機会として、2年目以上に職員を対象に大学講義でのプレゼンの実施や、保育雑誌等の執筆活動に参加できる機会を積極的に設けている。

以上のように、きらりでは保育者一人ひとりが自らのキャリアにあわせた生きる喜びを様々な研修に参加することで、タイムリーに実感できることを大切にしている。今後も、自らの成長のプロセスの中で、「よりよく成長したい」という気付きやきっかけに自然と

出会えるような研修システムの構築に挑戦していきたいと考えている。

(RISSHO KID'S きらり園長)

変わりつつある研修の在り方

高橋 紘

保育所職員の研修について、直接的・間接的に関与してきた取り組みを記してみると、専門領域の研修として、モンテッソーリ教育研究会、組織性の研修として、改善活動（福祉QC）、スーパービジョン、目標管理、保育士等キャリアアップ研修（マネジメント）、福祉経営塾（中堅職員のマネジメント研修）等を挙げることができる。主体性・自律性を支援する体験学習型小グループ研修が多くなっている。近年、社会環境の変化を感じつつ、研修の在り方について考えてきたように思える。最近、注目し、参考にしている行政等の動きを4つ挙げてみよう。

1. 保育士等キャリアアップ研修(マネジメント)

平成29年度、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課からガイドラインが示され保育士等キャリアアップ研修が始まった。これは、保育所保育指針「第5章 職員の資質向上」で職員の研修計画について、「4 研修の実施体制等」において、「保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員まで

の職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない。」と示されたのを受けて、実施されたと説明されている。研修内容は、専門分野研修、マネジメント研修及び保育実践研修、となっている。「マネジメント」の内容は①マネジメントの理解、②リーダーシップ、③組織目標の設定、④人材育成、⑤働きやすい環境づくり、である。「職員全体の専門性の向上」のためには保育に関する知識・技術だけでなく「マネジメント」能力が問われるということであろう。

2. 保育所保育指針の「職員の資質向上」の特徴

新旧保育所保育指針共通して、「資質向上及び職員全体の専門性の向上」が保育所の責任であることと、研修の主体・責任が職員であることが明確化され、義務化されている。

新保育所保育指針では、「各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成」という点が特徴である。つまり、各職員のキャリアを確認しつつ、各職員のパス：個別研修の道筋、を支援するということだと思う。「キャリアパス」は単に職務歴だけでなく人間性、研修受講歴、研修の成果等を含んでいると思われるので研修計画策定・実施の在り方を再点検する必要もあると思われる。

3. 職業能力開発基本計画

厚生労働省は平成23年に第9次計画—成長が見込まれる分野・ものづくり分野における職業訓練の推進—を、平成28年に第10次

計画一生産性向上に向けた人材育成戦略一を
発表している。それぞれ現状認識しつつ、5
年間にわたる職業能力開発施策の基本方針を
示している。福祉に関する分野についてもそ
の中で触れられている。これらの計画の中で、
「労働者の主体的なキャリア形成の推進」、「ジ
ョブ・カードの活用促進」、「キャリアコンサ
ルタントの活用」等が示されている。ジョブ・
カードは厚生労働省のジョブ・カード制度総
合サイト^(注1)でその解説と作成要領を見るこ
とができる。これらの社会資源の活用も考え
てはいかがか。

4. 「基礎学力」や「専門知識」を生かす「社 会人基礎力」(経済産業省ポータルサイ ト)^(注2)

「社会人基礎力」は「職場や地域社会で多様
な人々と仕事をしていくために必要な基礎的
な力」として、経済産業省が2006年に提唱し、
その後「人生100年時代の社会人基礎力」と
して新・社会人基礎力＝「3つの能力と12の
要素と3つの視点」へと発展している。

3つの能力・12の能力要素とは

- 前に踏み出す力：主体性、働きかけ力、
実行力
- チームで働く力：発信力、傾聴力、柔軟性、
状況把握力、規律性、
ストレスコントロール力
- 考え抜く力：課題発見力、計画力、
創造力

3つの視点とは

- 何を学ぶか 【学び】学び続けることを学ぶ、
学び続ける力、「OS」と「アプリ」、マイン

ドセットとキャリアオーナーシップ。

- どのように学ぶか 【統合】リフレクション
と多様な体験・経験、能力・キャリアを組
み合わせ、統合する。
- どう活躍するか 【目的】自己実現や社会貢
献に向けて行動する。

これらの項目について「社会人基礎力チェ
ックシート」が示されている。

保育所において、職員の自主点検のツール
として参考にしている。

(注1) 厚生労働省「ジョブ・カード制度総合サイト」
<https://jobcard.mhlw.go.jp/advertisement/>

(注2) 経済産業省「社会人基礎力」
<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

(至誠保育福祉研究所所長)

園内研修の重要性とその工夫

椋沢 幸苗

園内研修はその園の特徴がより強く出るも
のとなり、研修テーマもその園の保育現場に
即した具体的な内容となることから、外部研
修に比べ研修効果は高いと期待される。キャ
リアアップ研修のように、幅広く知識を得る
ことと同時に目の前の個別の保育現場に必要
とされるピンポイントの技術や知識を得るこ
とは、保育内容の質と保育者自身の質を上げ
るうえで欠かせない研修である。また自ら企
画・実践し何らかの結果を出すことで保育に
自信とプライドを持つことができる。今は国
のキャリアアップの制度が実施されたことを

契機に園内研修のより一層の充実を図る絶好のチャンスとなる。

研修方法の工夫

園内研修の重要性は言うまでもない。園内研修は外部研修や現場の保育の中で得られた知識や経験をできるだけ多くの職員が共有し次の保育現場に生かし保育の質を上げることが目的とする。保育の質が上がれば子どもの発達の質も上がる。しかしながら勤務時間や勤務内容、研修時間の確保や人材不足により、十分な研修の機会を得るのに苦労しているのも現実である。

そこでまず、園内研修の方法について考えてみる。まずは全職員が同じ時間に一斉に集まって研修をするやり方があるが実行するには相当な労力が必要になる。次は分科会方式（グループ・カンファレンス）で、全員ではないが集まれる人数が集まれる時間帯（勤務時間を超えない中で）に30分でも1時間でも集まり、同じ内容でも別の内容についてでも研修をする。大きな外部研修のようにそれぞれの分科会が必ずしも同じ日の同じ時間帯にやる必要はなく、むしろ別の日にやるほうが現実的である。それぞれの分科会が、同じテーマで話し合ったとしても集まる人材が違えば違う意見も出てくる。その内容は現場の保育の中で提供し合えばよい。一つのテーマについて一つの意見しか出てこないよりはずっとお得感があるのではないだろうか。次は1対1の研修である。得意とする分野の職員にアドバイスを得たり、先輩職員に保育のことで話を聞き知識を得ていく。1対1を研修といえるのかと言われれば疑問ではあるが、時間

とテーマを決め取り組むことで十分に研修となり得ると考える。現在の保育現場を見たとき、一つの研修方法に固執することなく様々な研修方法を柔軟に取り入れ保育の質を上げていくほうが効果的である。1つの方法でなくとも、その内自分の園にあった研修方法に落ち着いていく。

園内研修なのである。自分の園にあったやり方を見つけるべきである。最初は小さな成果しか見えないかもしれないが、それらが積み上げれば大きな力になる。難しいと手を付けず0の状態にいるよりは、一歩でも前に進むべきである。

但し、なんとなく集まって話し合うのではなく、研修と銘打った限りは30分でも1対1でも時間と内容を明確に記録しておく必要がある。なぜならそれが保育者の本当のキャリアの証明になるからである。

研修内容の工夫

まず、園として考えられる個別の研修テーマを設定してみることである。

例えば、

- 園の保育者は何を知りたいか
- 何か問題になっているものはないか
- 改善したいと思っている保育について
- 園として得意としている保育へのアドバイスを求める
- うまくいったと思った保育について情報共有を試みる
- 教材の工夫が知りたい
- クラスの行事の持ち方の工夫が知りたい
- 特定の保護者との関わり方の方法を教えてほしい

等、必ずしも外部研修と同じものでなくてもいいのである。また、園内公開保育をすることで、他の保育士の保育方法を直に学ぶこともできる。最初は単純なテーマで始まるものでも、継続するうちに深い内容を知る必要性を感じ、識者や研究者から専門知識を学ぶ必要性が出てきたり、保育現場において保育科学的研究という行為に至る可能性も出てくる。

園内研修を通し、何かを知ること、学ぶことが楽しいと気づいた保育者は、必ずや子どもたちに学ぶことの楽しさを伝えることができる人材に育つはずである。よって園内研修は今以上に工夫が必要であり、重要視すべき研修である。

(社会福祉法人恵泉会

中居林こども園理事長)

第14回「保育実践研究・報告」募集要綱（概要）

1. 目 的

日本保育協会では、保育の専門性の向上を図るため、日々の保育を振り返り、検証していく保育実践に関する研究を募集します。

応募いただいた研究は審査を経て表彰し、報告集やホームページ、「保育界」等で公表することにより、今後の保育内容の向上と充実に資することを目的とします。

2. 主 催 社会福祉法人 日本保育協会（日本学術会議協力学術研究団体）

3. 応募資格 日本保育協会会員施設の施設長、職員（個人研究、施設内グループ研究、地域のグループ研究等）及び保育科学研究所研究会員（保育所等との共同研究を含む）

4. 部 門

(1) 課題研究部門

以下からテーマを選び、課題や取り組みについてまとめてください。

- ① 人との関わり（子どもと人との関係性をつないでいくための関わりについて）
- ② 遊 び と 学 び（日常的な遊びや生活が学びにつながっていくことについて）
- ③ 子どもの健康・安全（保健活動、感染症対策、事故防止対策、防災等の危機対応などについて）

(2) 自由研究部門

テーマは自由です。例に限らず、幅広いテーマで課題や取り組みについてまとめてください。

（【例】施設での実践事例、人材育成の事例、地域における公益的な取組の事例、災害への対応等）

5. 応募要領

- (1) 原稿は学会・保育団体・専門誌等に未発表のものに限ります。
- (2) 原稿はパソコンで作成し、A4判横書き12ポイントで、1枚を40字×40行（1,600字）とし、5枚（8,000字）程度を目安としてください。
- (3) 別紙の研究の要旨を1部、印刷した本文を1部お送りください。あわせて同様の内容を保存したCD等をお送りください。
- (4) 図・表・写真は挿入箇所が分かるようにしてお送りください。（字数には含みません。）
- (5) 原稿の返却はいたしません。また、募集要綱の目的以外には使用しません。
- (6) 審査委員会において選ばれた応募作については、研究・報告集、機関誌「保育界」、本協会ホームページに掲載いたします。その際の著作権は、日本保育協会に帰属します。
- (7) 執筆にあたっては、「研究レポートの書き方」（『保育界』に掲載）を参考にしてください。

6. 表 彰

審査委員会において選定された研究・報告については、賞状と副賞を授与いたします。

7. 応募方法

応募要領の内容を確認の上、原稿とCD等の記憶媒体を日本保育協会・企画情報部までお送りください。

8. 締め切り

2019年11月12日(火) 必着（会員から直接当協会へ提出）

※ この事業は当研究所の主要事業で毎年実施しています。

※ 詳しくは月刊『保育界』4月号付録（募集要綱本体）をご覧ください。当協会HPにも掲載しています。

日本保育協会保育科学研究所『研究所だより』第31号

2019年8月30日

発行者：潮谷 義子

発行所：社会福祉法人日本保育協会 保育科学研究所

〒102-0083 東京都千代田区麴町1-6-2

アーバンネット麴町ビル6階

TEL：03-3222-2111／FAX：03-3222-2117

URL：http://www.nippo.or.jp

(1,200)