

1 特集

保育者の資質を高める園内研修とは

「すぐに、手軽に、効果的に」取り組める実践のポイント

1 インタビュー

振り返り、課題を見つけ、改善を図るサイクルを
東京大学大学院教育学研究科教授 **秋田喜代美**



6 園内研修に関するQ&A

ポイントを押さえて研修をより効果的に
関東学院大学人間環境学部准教授 **大豆生田啓友**



10 事例1 ビデオカンファレンス ◎ 東京都 新宿区立戸塚第二幼稚園

12 事例2 複数園による合同研究保育 ◎ 岡山県赤磐市 あすなろ保育園

14 事例3 全員参加による教育課程の編成 ◎ 静岡県静岡市 静岡豊田幼稚園

16 事例4 ロールプレイ ◎ 東京都品川区 二葉すこやか園

19 調査データ

データから見る 幼児教育 保育の質向上を目指して 保育者研修の現状と課題

園内研修の頻度	19	教員・保育士の雇用形態	22
園内研修にかかる費用(年額)	20	教員・保育士の資格	23
多くの保育士が研修に参加するための工夫	20	教員・保育士の経験年数	23
園外研修の頻度	21	保育の質の維持・向上のために必要な保育士等	24
園外研修にかかる費用(年額)	21	保育士等の質向上のために必要だと思うこと	24

ベネッセ 次世代育成研究所とは

少子高齢化、核家族化のさらなる進行、女性の社会進出、経済のグローバル化、ITによる情報化など、社会環境の変化が加速し、家族のあり方や親子関係を含めた子どもの育成環境に大きな変化が起こっています。

ベネッセ次世代育成研究所は、子育て世代の生活視点を大切にしながら、妊娠・出産、子育て、保育・幼児教育、子育て世代のワークライフバランスを研究領域として、家族と子どもが「よく生きる」ための学術的な調査研究と体系的な理念の構築を行います。

また、その調査研究成果を子育て世代を支える産科・小児科などの医療機関、保育・幼児教育の専門家の方々に発信し、よりよい子育て環境をつくる一助となることを目指します。

さらには、調査研究ネットワークを海外へも広げ、複眼的、学際的視点から日本の次世代育成を考えていきます。

特集

保育者の 資質を高める園内研修とは

「すぐに、手軽に、効果的に」取り組める実践のポイント

インタビュー

振り返り、課題を見つけ、改善を図るサイクルを

ベネッセ次世代育成研究所の調査では、
幼保・公私ともに、園が直面する最大の課題は、
「教員(保育士等)の質の維持・向上」でした。(3ページ表1)
この課題を解決するための鍵を握るのが園内研修です。
保育の質の向上を研究テーマのひとつとする
東京大学の秋田喜代美教授に、これからの幼児教育に
求められる研修についてお話をうかがいました。

東京大学大学院教育学研究科教授

秋田喜代美

あきた・きよみ

東京大学大学院教育学研究科教授、学校教育高度化センター長。
専門は発達心理学、教育心理学、教師教育。
著書に、「保育の心もち(ひかりのくに)」、
「今に生きる保育者論」(共著、みらい)など。



保育者の専門性をみがくとともに 園内に一体感を生み出す効果

保育者の質の維持・向上という課題に効果的にアプローチするには園内研修の実施が欠かせません。その方法についてお話しする前に、まずは保育者の質について改めて考えてみましょう。

幼保を問わず、保育は高い専門性

が求められる専門職です。これは改定保育所保育指針の中に、保育者は「専門性の向上に努めなければならない」と記されたことにも示されています。

専門性を高めるとは、具体的にはどのようなことを指すのでしょうか。

か。まず、保育が専門職である以上、基本的な知識・技能を備えているだけでは不十分と言わざるを得ません。知識・技能はあくまでもベースにすぎず、職業的倫理観の上に立ち、一人ひとりの子どもの実態や環境に合わせて、複雑な状況への即興的判断にもとづいて、そのときどきに適した保育を提供する必要があります。それこそが専門性の高い保育、つまりは質の高い保育と言えます。



員に個別に対応するよりも、全体を見ながら、子ども同士をつないでいくことで個を生かす保育が考えられるでしょう。

この先生はとても良心的に子どもにかかわろうとしておられましたが、状況に応じて柔軟に対応する即興的判断力が発揮されていませんでした。しかし、ほかの先生からアドバイスを受ければ、考え方を徐々に、より豊かにすることができるといえるでしょう。そのような学びの場として機能していくことが、園内研修の最大の意義です。

特に園内研修は、それぞれの園が抱える課題をテーマにできるのが、園外研修にはない大きなメリットです。さらに、保育者の間で意識の共有が進み、皆がひとつの方向を向いて、園内に一体感が生まれるのも素晴らしい効果といえるでしょう。

これは、同じく専門職である医師が医療の知識・技能を駆使し、一人ひとりの患者の症状に合わせて多様な治療を施すことに似ています。

とはいえ、養成校ではまずは知識・技能の習得に重点がおかれるから、経験の浅い保育者は、そのような判断の専門性を備えているとは限りません。例えば養成校では、「一人ひとりの子どもの思いを大事にすることが必要である」と教わります。それ自体は正しいのですが、ベテラン保育者は、時期や状況によっては対応を変える必要があることを知っているでしょう。

ある若い保育者から、「活動中、子どもたちにあちこちから声をかけられて、どう対応していいのかかわからない」と相談されたことがありま

した。その先生は養成校で学んだことに忠実に従い、一人ひとりに向き合うために走り回っておられました。こうした場面では、全メ

ビデオやデジタルカメラを活用して 時間や労力の負担が少ない研修

研修は、決して大がかりである必要はありません。計画に時間をかけ過ぎず、「まずは、やってみよう」と、気負わずに始めてみるとよいでしょう。そして参加者がアイデアを出し合い、次第に研修のかたちを整えていくとよいと思います。

手法としては互いの保育を参観して話し合うのが一般的ですが、皆の時間を調整するのが難しいという園

も多いでしょう。その場合は、保育の場を短時間撮影したビデオを使った研修がおすすめです。

皆でビデオを見ながら、保育担当者が意図を説明し、参加者がよかった点や気になった点を提示し合います。この手法は、特に経験の浅い保育者にとっては学ぶことが多いでしょう。

例えば、昼食の時間、部屋のすみ

に飾られている花をテーブルに移動し、子どもたちがきれいな花を囲んで食事を楽しむ場面があるとします。中には、花の位置を気にしたことのない保育者もいるでしょう。それが、保育担当者から「子どもたちに花と出合ってもらいたいと考えた」といった意図を説明されると、その後はきっと意識するに違いありません。

もっと手軽な研修を、という園には、デジタルカメラを用いる手法もあります。ふだんから、皆がデジタルカメラを手元に置き、子どものす

てきだなどと思う表情を写しておくのです。写真を持ち寄って話し合うのもよいですし、少し時間をかけられるのなら、写真で4コマ漫画をつくり、ストーリーを発表し合うのもおもしろいかもしれません。

写真の内容から、それぞれの保育者の視点がわかるのも興味深いところですね。私のかかわっている園では、同じ活動に対する表情が一人ひとり異なるのを表現したかたもあれば、もう少し長期的に子どもの成長がわかるような記録をしたかたもおられました。

特別支援に関する研修は 他園との合同開催が効果的

特別に支援を必要とする子どもへの対応についても、研修が大きな役

割を果たします。特別支援では、保育者によって対応の仕方が異な

るのを避ける必要がありますから、園内研修を通して基本的な知識を共有する必要があります。研修には、外部機関から専門家を講師に招いて、考え方を共有・理解することが望ましいでしょう。

さらに、一般論にとどまらず、事例をもとに、支援の内容や保護者との連携など、具体的な対応の仕方を確認していきます。ひとつの園では事例に限られる場合があるので、可能であれば、他園と合同で研修を実施するのもよいでしょう。その際にはぜひ、「特別に支援を要する子どもは何か不足しているから指導技術で補う」のではなく、「その子の立場に立ってユニークさを発見して保育に生かす」という視点で話し合っていたらと思います。そのような前向きな話し合いは、園全体の保育を見つめ直すきっかけにも

表1

保育実践上、運営上の課題

	幼稚園(国公立)	幼稚園(私立)	保育所(公営)	保育所(私営)
1位	教員の質の維持、向上 39.9%	教員の質の維持、向上 36.9%	保育士等の質の維持、向上 44.2%	保育士等の質の維持、向上 51.7%
2位	幼稚園教育の重要性の周知 36.2%	新たな園児の獲得 36.6%	保育士等の確保 42.4%	予算(補助金、保育料など)の確保 44.6%
3位	教員の確保 33.9%	予算(補助金、保育料など)の確保 35.9%	施設・設備の充実 42.3%	保育内容・方法の充実 40.0%

※「とてもあてはまる」の割合。幼稚園と保育所の調査で重なる項目の中で、それぞれ数値の高い上位3項目を掲載。
※第1回幼児教育・保育についての基本調査(調査概要は19ページ)より

なるはずですが。

研修とは少し違いますが、実践を通して保育の質を高める方法もあります。保育者には、子どもの注意をひきつけるのが得意なかた、子どもに近い気持ちになって一緒に遊ぶのがじょうずなかたなど、さまざまな個性があります。園長や主任が一人ひとりの長所を把握し、「あの先生のここを学ばせてもらいたいね」と皆に伝えておけば、ふだんから意識して互いの保育を見合うようになるでしょう。一人ひとりの長所を皆で学び合えば、園全体の保育の質は格段に向上します。

日ごろからみなさんが保育日誌を

丁寧に書いていけば、研修はあっさり効果的なものになります。多忙ゆえに実行できていない園も多いようですが、先ほど述べたデジタルカメラによる記録もひとつの手法ですし、ちょっとしたメモでも、記録するのとしのないのでは大違いです。私の知るある保育者は、通勤の電車内で、気になった子どもの様子などを手帳に書いています。詳しい実践記録とは言えませんが、課題の発見などに大きな効果があるということです。厳しい言い方ですが、忙しいのは誰でも同じです。このかたのように、自分なりの工夫ができる人こそ、伸びていく保育者だと私は思います。

適切な「振り返り」により 研修の効果が格段に向上

研修では、それぞれの保育者が自分の保育を振り返る必要があります。これが適切に行われなければ、よい点や工夫したい点が明確にならず、取り組みたい課題も見えてきません。

振り返りでは、視点を絞ることがとても大切です。とくに経験年数の少ない保育者は、視点が定まりにくいことが多いですから、この点は園長や主任がしっかりと指導しなくてはなりません。

最低限必要な振り返りの視点として、まずは環境設定に目を向けるといいでしょう。活動に用いた施設や設備、遊びの素材、さらに保育者の

居方や声かけなど、広い意味で子どもが受けた刺激が適切であったかを検討してください。さらに、子どもの言動に対して、保育者がどの程度の敏感さで、どのように応答したかという視点も大切です。そして、子どもが主体性を発揮する余地を十分に与えたかどうかを忘れずに振り返りましょう。

振り返りの際は、マイナス面ばかりを探さないように気をつけてください。日本は反省の文化が強いため、この傾向がありますが、それでは保育者がつらい気持ちになるだけです。園内の雰囲気をよくするためにも、研修を長続きさせるため

にも、まずはよい点から話し始めましょう。

特に、中堅やベテランは、若手に比べて自己評価が辛口になりがちです。きっと、自分なりの課題が明確に見えているからでしょう。それはそれで立派なことだと思いますし、逆に若手が保育を楽しみ、ある程度の満足感とともに振り返るのも悪いことではありません。大切なのは、どちらが正しいというとらえ方をせず、互いがどのような視点で自分の保育を振り返っているのかを理解し合うことではないでしょうか。若い保育者に対して、「もっと厳しく振り返りなさい」と指導するよりも、ベテランの自己評価を見せることにより、「そういう視点も大切だな」と、自ら気づかせる方が深い学びになるケースが多いと思います。

互いの保育への感想や意見を述べ合う際にも、同様の意識が大切です。「あのとき、こんな声かけをしていれば——」などと、至らぬ点ばかりが議題に上れば、指摘された側は壁をつくり、自己弁護に終始してしまうかもしれません。まずは、「○○ちゃんの表情がよかったね」などと、よかった点を見つけましょう。その際には、保育者の人柄ではなく、子どもの姿や活動内容に結びつけて評価すると話し合いが深まりやすいです。

若い保育者には若い年りの、ベテランにはベテラン年りのよさがあるものです。ふだんから、お互いに認め合っているという安心感や信頼感

表2

高い質の園10の特徴

- 1 園全体としてのビジョンが明確に表現できている
- 2 職員間で理解、意味、目標(課題)を共有できている
- 3 職員間の効果的なコミュニケーションの工夫ができている
- 4 保育者の省察を推奨している
- 5 実践をモニタリングし評価し合える
- 6 専門的な資質向上に関与できる
- 7 リーダーシップが分かちもたれている
- 8 学び合う風土や文化ができている
- 9 親や地域とのパートナーシップがとれている
- 10 リードと調和のバランスがとれている

出典◎英国(Blatchford & Manni, 2007)

があれば、よい点を指摘し合う中で、「いつも、こうではないのよ」「じつはこういうことに困っている」と、自然に課題が出てくるものです。さらに、プラス面を中心に話し合っていると、「ほかの子にも、こういう表情をさせたいね」などと、次第に園としての方向性も明確になってい

くでしょう。

むろん、中には具体的に指導する必要のある保育者もいるはずです。その場合は、園長や主任などの指導的な立場のかたが、パーソナルな関係の中で助言するとよいと思います。

園長が「哲学」をもつことで 研修の目的意識が明確に

研修の効果は、園長のリーダーシップにも大きく左右されます。ヨーロッパでは園組織の質向上やリーダーシップに関する研究が盛んですが(表2参照)、日本ではあまり検討されていないのが現状です。

リーダーは、明確な哲学をもつことが何より重要です。といっても難しいものではなく、ここでは園としての方向性や保育のビジョンなどをイメージしてください。これは「仲良く、楽しく、のびのびと」といっ

た漠然としたものではなく、子どもの姿をはじめとした具体的な事例を通して、目に見えるかたちで語られなくてはなりません。この哲学を園内に浸透させることにより、研修の目的意識もいっそう高まるでしょう。もちろん、園長には経営者的な視点も大切ですが、それ以上に、誰よりも子どもの実態を把握し、全体的な視点から保育の舵取りをする能力が求められるのです。

園長がすべてのリーダーシップを

現場のみなさんへ

◎幼児教育の要は、遊びだと考えています。子どもが豊かな遊びとともに生活できるように、十分に配慮しているか。子どもと一緒に遊んで、遊びを指導しているつもりになっているだけで、実は子どもは心の底から遊んでいないのではないか。そのような自問を大切にしながら、自身の専門性に誇りをもち、子どもの素敵な笑顔を引き出していただきたいと願っています。

掌握するのではなく、効果的に分散させることも大切です。分掌が増えすぎるのは問題ですが、ある程度、責任を分散させることにより、担当者の意識が高まる効果も期待できるでしょう。

子どもの笑顔は、保育者の笑顔があってこそ、引き出せるものです。皆が自分の課題を発見するきっかけになると同時に、「明日から、もっと頑張ってみよう」と、保育者を元気づけることのできる研修を目指していただきたいと思います。