

保育者の気づきと 学びを促す園内研修とは？

園内研修の主眼は、保育者の力を引き出し、保育の質を向上させていくことにあります。しかし、多忙な中では研修を実施するのが精一杯という園も少なくないようです。どうすれば園内研修を通して効果的に保育者の力を高められるのでしょうか。

インタビュー

園内研修が活性化する3つのポイント

園内研修は、「なかなか発言が出ない」「保育者の気付きにつながらない」など悩みも多いようです。そこで大妻女子大学教授の岡健先生に、こうした悩みを解決するヒントとして園内研修のポイントを解説していただきました。

園内研修での関わり合いが 保育者の思考を豊かにする

園内研修の効果的な進め方について説明する前に、まずは園内研修がなぜ大切なのかを改めて考えてみましょう。

保育をしていると、どうしても疑問や悩みをひとりで抱え込んでしまいそうになることがあります。そのようなときに他の保育者の話を聞く機会があると子どもの見方が豊かになったり、新しい保育のアイデアが生まれやすくなったりします。「1+1」が、ときには「3」にも「4」にもなるのです。そのように保育者が意見を交わし合い、新しいものを生み出していく場が園内研修と言えるでしょう。

ひとりで学ぶ姿勢も大切ですが、気付きというものは、他の人からも

たらされることが多いものです。人は、「無」から「有」を生み出せません。自分にはない経験をもつ人と学び合うことで、初めて気付けることがあるのです。

また園長先生などが、どれだけ指導をしても、なかなか保育者に変化が表れないこともあるでしょう。これは、保育者が頭では理解していても、本当に自分のものとして身に付いていないからです。「腑に落ちた」「納得した」と実感することで自分のものとして保育に生かすことができます。その意味でも、「教えられた」ではなく、「自分で学んだ」という実感が得られる園内研修を導入する必要があります。

ただし、園内研修に飛びつければよいわけではありません。まずは「人が学ぶ、育つ」とはどういうことかを園長先生が理解したうえで研修



大妻女子大学教授 岡健

おか・けん
大妻女子大学家政学部児童学科、同大学大学院人間文化研究科人間生活科学専攻教授。専門は保育学、教育方法学、遊び論、環境構成論など。

の質を充実させていく必要があります。

園内研修によって保育の質が高まれば、子どもが変わり、それを受けて保育者もまた変わり、園全体の

雰囲気がとてもよくなります。それが保護者や地域にも伝わるといい循環も生まれます。そのようにして組織の風土はつくられていくのです。ただ、すぐに効果が出るわけ

ではないため、ある程度、長い目で見て続けていく必要があるでしょう。

これから園内研修が活性化するポイントを大きく3つに分けてお話しします。

① 全員参加の「創発型会議」を行う

ふだんの会議を見直すことが 園内研修の土台となる

最初のポイントは、「伝達型会議」だけではなく、「創発型会議」を取り入れることです。研修も会議も「言葉」によって進行するという意味では同じですから、研修のみならず日常的な会議の型を意識し、それを目的に合わせて使い分けることを意識すると、結果として研修のあり方をも変えることにつながります。

一般的に園では、園長先生やベテランの保育者などが一方的に情報や知識を伝える「伝達型会議」を行うことも少なくないでしょう。伝達型会議は、情報を共有する場合には役立ちますが、一人ひとりが意見を出しにくいのが欠点です。また、ただ伝えるだけの会議では、内容の9割は忘れられてしまうと言われて

います。そこでおすすめしたいのが、ワークショップのスタイルを取り入れた「創発型会議」です。これは、すべての参加者の意見を尊重しながら進めていく会議です。

例として、運動会の内容を検討する会議を考えてみましょう。従来型の伝達型会議では、進行役が「昨年はこのような内容でした」と

伝え、それを踏襲する形で決まってしまうことが多いと思います。この場合、往々にして「どうやるのか」といった進め方の部分が話の中心になりがちです。

それに対し創発型会議では、例えば会議の「しかけ」として、まず一人ひとりが昨年の運動会のプログラムを「必要なもの」「できればあったほうがいいもの」「あってもなくてもいいもの」「いらぬもの」と整理を試み、その仕分けた理由をそれぞれ発表します。

ある先生は「来賓挨拶」を時間短縮の観点から「いらぬもの」と仕分けるかもしれません。また、ある先生は、地域とのつながりの観点から「必要なもの」と仕分けるかもしれません。ここには正解・不正解があるわけではありません。むしろこうした個々の先生の考えが、仕分けするという「しかけ」を通して会議の場に出されることで、改めて自園において「来賓挨拶」をどのような意味で扱うのかを考えられることになるのです。

前例に従い「どうやって」から考えるのではなく、「しかけ」を通して「なぜ」から考える。このことで、みんなが意味を見出し、共有することで、それぞれ納得して実施することができます。

同じように、園内研修も目的によって手法を変えることが大事です。知識共有が目的であれば、伝達型でもよいでしょう。そうではなく、「ベテランや若手が一体となった組織をつくりたい」「子どもの見方を広げたい」「子どもの理解を深めたい」「明日の保育がよくなるようにしたい」といった目的がある場合は、みんなでつくり上げていく創発型研修が適しています。

創発型研修で大切なのは、まずは出された意見は決して否定しないことです。どのような意見であれ、多様なほうが考えるタネになるからです。さらに、保育者が次も安心して意見を出すことができます。

ただし、たくさんの意見を出しただけでは、「結局、何を決めたのかわからなかった」で終わってしまう落とし穴もあります。そこでファシリテーターは、話し合いの場で意見が受け止められていることに気を配るだけでなく、似ている意見をくっつけたり、少し異なる意見に広げたりして、参加者の考えが集約されていくよう促していく必要があります。そして最終的には、「みんなでこのように進めましょう」と、取り組む方向性が具体的に確認し合えれば、研修は成功といえるでしょう。

② 思考を「見える化」して発言を引き出す

若手が意見を言いたくなる しかけが研修を活性化させる

園内研修の悩みとして、園長先生などから耳にするのが、「若手から意見が出ない」というもの。よくあるのが、園長先生などが話すときが静かになってしまい、雰囲気を変えようと主任クラスが若手に意見を求めるものの、ますます雰囲気が悪くなるという悪循環です。

この状況を改善するためには、もう少し若手の気持ちを考えてみるとよいかもかもしれません。「若手から意見が出ない」と言ってしまうと、最初から若手にプレッシャーを与えてしまいます。それよりも、「なぜ意見が出ないのか、意見が出せないのか」を考えてみましょう。

意見が言えないのは、意欲がないからではなく、経験がないからではないでしょうか。人は経験があるからこそ意見が言えるのです。ですから、経験の浅い若手でも意見を言えるような、また言いたくなるような「しかけ」が必要になります。

そのために有効なのが、思考を「見える化」することです。発言者

に限られるのは、頭の中だけで「空中戦」が行われているからです。思考が誰の目にも見えるようになれば、じっくりと考えやすくなります。さらに他の保育者の意見に刺激されて考えも生まれやすくなります。

話し合いの内容をホワイトボードに書くのはひとつの方法です。思考の過程をたどれるため、自分の意見をまとめやすくなるでしょう。

付箋紙などの「見える化」ツールで一人ひとりの発言を引き出す

さらに個々の意見を引き出すために重宝するのが付箋紙です。使い方は簡単です。発表前に考える時間を設けて自分の意見をひとつずつ付箋紙に書き留めていくだけです。そして付箋紙を見ながら発表します。

付箋紙のよい点は事前に書くために、「先に同じ意見を言われたらどうしよう」といった不安がなくなるほか、既に自分の考えを書いているため、他の保育者の意見に耳を傾ける精神的な余裕が生まれます。保育者が発表を終えたら、似た意見をまとめて付箋紙を分類すると、さま

ざまな意見が容易に比較できるでしょう。

さらに創発型研修では、一人ひとりからいかに発言を引き出せるかがカギを握ります。そのためには、写真を用いるのもよい方法です。保育で印象に残ったり、よいと思った場面の写真を持ってきてもらい、なぜ選んだのか理由を聞きます。すると撮影者によってさまざまな観点や理由が語られ、そこから保育観があぶり出されます。また写真は、言葉になっていること以上の情報も他者に見えるのがよいところです。

こうした園内研修を続けていけば、保育に対するアイデアがもらえたり、新しい見方に気付いたりしますから、「またやりたい」という気持ちが生れます。自分の事例を取り上げてほしいという前向きな気持ちも出てくるでしょう。

研修で得た学びを保育で実践すれば、実際に子どもに変化が表れて効果を実感することも出てきます。すると、日々の保育の中で「次はこう変えてみよう」と、主体的な姿勢につながっていきます。

③ 日頃から保育者同士が学び合う風土をつくる

「無駄」と思える時間が 雰囲気づくりに役立つことも

園内研修の効果を高めるうえで大切なのが、日ごろから保育者同士が学び合う風土をつくることです。

それにはまず、園長先生自身が、「いろいろな先生と話すのはとても豊かな体験である」という実感をもち、みんなに話しかけたり、意見を聞いたりすることがスタートだと考えています。園長がそうすることで、徐々に保育者同士が会話をする雰囲気が生まれていくでしょう。

また保育者がお互いの人柄を理解し合う場をつくることも効果的な方法です。人柄が分かっていたら、多少意見をぶつけ合っても、あまり問題は起こらないものです。人柄を理解し合うためには、食事会やレクリエーションを行うのもよい方法でしょう。多忙化が進む中で、保育時間外の交流の場は減少する傾向にありますが、そのように、一見、「無駄」と思える時間が人間関係づくりに大いに役立つことが見直されるべきだと思います。

日頃の会議を通して、雰囲気づくりを行うこともできます。例えば、会議の司会を園長先生やベテランの先生が務めることも多いのでは



ないでしょうか。しかし、説明や説得をしたくなってしまう人が司会をすることには十分注意した方がいいでしょう。というのも、企画の提案者は、その企画が良いと思って案を作成しています。よかれと思って他者が意見したとしても、それが企画案と異なっていれば、自分の意見を再度説明しようとするでしょうし、それは若い先生には説得されているように映ってしまう（自分の意見を遮られているように映ってしまう）場合も少なくありません。

意見が多様に出ることは、話が混乱していることでも、無駄なことでもなく、豊かな話し合いの基盤ができてきているからであり、そのような場では一人ひとりが自分の意見が大切にされている実感を持つことができます。そのためには、司会者は発言者を支え、会議の場の中に一つ

一つの発言を丁寧に位置付ける配慮が求められます。

司会をする先生が案を提案するなど、司会者としての配慮が難しくなるような場合、その案件について司会を替えるといった対応も大事でしょう。

ただ、組織内ではどうしても人間関係が固定してしまいがちですから、園内研修に外部からファシリテーターを招くのもよい方法です。それによって、自分たちだけでは気付かなかった視点を得られることも多いものです。

さまざまな方法を述べましたが、保育者同士の関係性は一朝一夕には変わらないものです。それでも、日頃から雰囲気づくりを心がけていけば、必ず学び合う風土は醸成されていくと信じてがんばっていただければと思います。

現場のみなさんへ

子どもも保育者も保護者も、みんなが幸せに、そして元気になる保育を目指していただきたいと思います。そのために、自分の保育に誇りや自信をもち、素敵なお子ど

もたちと接する時間を楽しんでください。

園長先生の立場を考えると、どうしても短時間で成果や結果を出すように求めてしまうことは理解できます。それでも、豊かな人間を育てていくためには、意外と無駄に思える時間が大切であることも忘れないでください。



事例

写真と付箋紙を活用した研修で、子どもの見方を広げる

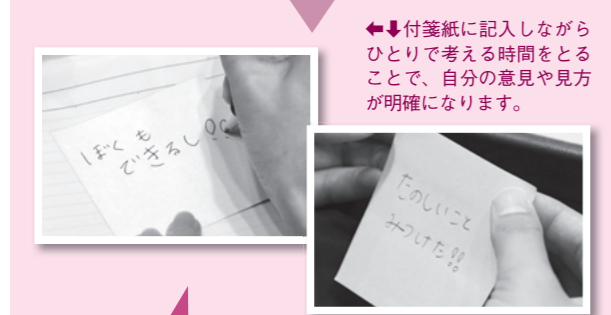
① 1枚の写真をもとに、子どもの気持ちを付箋紙に記入

保育者それぞれが子どもの心の中をつぶやきを考え、「吹き出し」を作る **10分**

「吹き出し」の内容と、そう考えた理由をひとりずつ発表 **10分**

写真は、保育者が印象に残った保育の場面を撮影し、持ち寄ったものの中から1枚を選びます（今回使用した写真の状況：いつもやりたい遊びが見つからない3歳児のTくん。でもクッキングの時間にみんなと一緒に取り組む姿勢を見せた）。写真をホワイトボードに貼り、まずは保育者が各自でTくんのそのときの気持ちや心の中をつぶやきを「吹き出し」として付箋紙に記入しました。

付箋紙に書いた内容をひとりずつ発表。さまざまな観点から子どもの気持ちが示されました。ファシリテーターは「それはどういうこと？」「そのように思った理由は？」などと質問し、Tくんの言動の背景にある育ちや思いに対する見方を深めていきました。



付箋紙に記入しながらひとりで考える時間をとることで、自分の意見や見方が明確になります。



自分の考えが先にあることで、他の人の考えを自分と比べながら位置付けることができます。

この場面のよさとポイント
子ども自身の言葉を考える（吹き出しにする）ことのメリットは、考える過程で徐々に子どもの気持ちを的確にとらえられること。吹き出しの言葉には保育者の価値観がはっきりと表れます。

この場面のよさとポイント
吹き出しはひと言ですから発表するのは容易ですし、他の保育者の発表も頭に入りやすく、わかりやすいというよさがあります。

せんりひじり幼稚園（大阪府・私立）

せんりひじり幼稚園では、大妻女子大学教授の岡健先生の指導のもと、全員参加の園内研修に取り組んでいます。

そこには、保育者の主体性を引き出し、研修を実りのあるものにするためのさまざまな工夫があります。実際の園内研修の様子とともにご紹介します。

実施時間 1時間
参加者 年少クラス担当10名、ファシリテーター1名
場所 体育館
テーマ 年少の子どもの育ちの変化

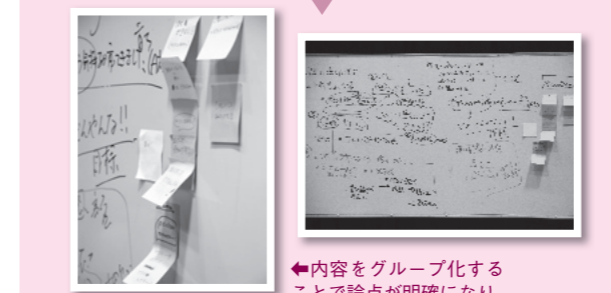
② 他の保育者の意見から、子どもの見方を広げる

全員の付箋紙の内容をグループ化して話し合う **10分**

自分にはなかった子どもの見方にふれ、視野を広げる **30分**

ファシリテーターは、似ている内容をグループ分けしてホワイトボードに整理。例えば「ぼくだってできるし」「ぼくだってできるもん。先生見てて!」は「できるという自信」というグループに、また「楽しいこと見つけた」「楽しいなあ。どうして切れるのかなあ?」という内容は「おもしろそうなことに取り組む」というグループに分けられました。

例えば、「ぼく、できたよ!」という吹き出しをつけた場合は、「自信」という育ちを見出したということ。そこで、その自信を伸ばすために、「できたね、すごいね!」と認める声かけや活動などの次の一手が考えられることを解説しました。さらに、それぞれの吹き出しの内容から、保育の改善案を考えました。



内容をグループ化することで論点が明確になり、話し合いやすくなります。



ファシリテーターは自分の価値観を押しつけないように注意しながら、研修のまとめとして最後に方向づけします。

この場面のよさとポイント
保育者は自分と同じ見方や異なる見方があることを視覚的に理解しやすくなります。また全員の意見が掲示されることで、若手も意見を出しやすくなります。

この場面のよさとポイント
最後は、研修の流れを振り返って共有し、「どのように明日からの保育に生かすか」を考えます。それぞれの保育者が「自分はこれを学ぶことができた」という納得感をもって終わることが理想です。

写真と付箋を活用した研修を終えて

プロセスを「見える化」したことで明日の保育につながる研修に

せんりひじり幼稚園は、どのようにして園内研修を自園の取り組みとして定着させたのでしょうか。園内研修を通して得られた成果とともにうかがいました。

毎月の研修内容をもとにカリキュラムを検討

せんりひじり幼稚園には、研修の種類がいくつかあります。現在は、外部講師を招いての全体研修を年4回、園内での全体研修を4回、また学年ごとに行う研修を15回ほど実施しています。

全体研修は、全員で保育観や子どもの見方を広げ、深めることをねらっています。また頻繁に実施する学年研修では保育と実践をリンクさせることを目指しています。

「毎月、学年でその時期の子どもの成長や変化を理解・共有する研修

を行い、その内容をもとに次の月のカリキュラムを考えています。研修は研修、保育は保育と分かれてしまうことを防ぐために、おとしからこうした方法を始めました。個々の子どもを理解することで、どのような保育をすればよいかという『答え』はおのずと見えてくると考えています」

学年研修では、学年主任か副主任がファシリテーターとなり、印象的な場面を写して持ち寄った写真をもとに保育者が意見を交わし合います。毎月、一人ひとりの子どもの印象的な写真を掲載してコメントを書き添えた「ポートフォリオ」を

園長 安達謙先生



つくって保護者と共有しており、その写真を研修にも用いることが多いそうです。

全体研修と同様、学年研修でも付箋紙や模造紙を用い、エピソードや写真を持ち寄って、子どもの気持ちや保育者の思いが見えるようにして話し合いを促すことを心がけています。

「言葉だけだとイメージが共有しづらく、特に、ベテランと若手が同じイメージをもちながら話し合いを続けるのは困難です。そこで写真や付箋紙といった道具が役立ちます」

「保育に関する悩みは尽きませんが、その答えは子どもたちがもっています」と安達先生。子どもたちを理解するために、さまざまな研修の手法や多様な視点を得ることが必要であり、そのために、外部講師を招いての園内研修は欠かせないと先生は言います。



研修で話し合った内容が目に見えるように模造紙やホワイトボードにまとめます。どのような意見が出されたかが一目瞭然で、振り返りが効果的にできます。

若手に配慮したテーマの設定方法

園内研修のテーマ設定も工夫しています。

「園長などが上から押し付けるようにテーマを決めても主体的に取り組めません。そのため、『この子どものことが心配』『こんなことに困っている』といった具体的な声からテーマを設定するようにしています」

ベテランは、他の保育者の課題を一般化して自分の保育に生かすことができますが、新人の保育者にはそれがなかなかできません。そこでできるだけ、新人の悩みからテーマを設定するようにしています。

保育者同士が学び合う土壌が研修を活性化させる

このようにせんりひじり幼稚園が園内研修に力を入れるようになったのは、園長の安達謙先生が参加していた「保育と仲間づくり研究会」のもち回りで公開保育を実施したことがきっかけでした。

「そこでは『子どもたちが主体的に遊んでいない』といった厳しい意見が多く寄せられました。それを受けてベテランの保育者が中心になり、『今までのやり方を変えよう』と奮起して園内研修に本格的に取り組むようになったのです」

すべての保育者が園内研修に前向きに取り組むことができる“土壌”となったのが、良好な同僚性があることでした。園では、新規の保育者の採用過程で一般の保育者も面接に参加するなどして関わって

います。そのこともあって、どの保育者も「みんなで若手を育てよう」という気持ちをもっており、後輩の成長を喜ぶ雰囲気があると言います。

「子どもへの接し方と同じように、後輩の指導の際は否定的な言葉ではなく、『こんな方法もあるよ』

といった提案をしてコミュニケーションを深めながら育てています」

否定されず、肯定的に受け止めてもらえる関係があるから、若手も発言しやすい。それが園内研修を活性化させる大きな要因のひとつとなっているようです。

研修の感想

研修の事例で登場したTくんの担任



松本里歩先生

他の先生から急に意見を求められると、頭の中が真っ白になることがあります。付箋紙を使うと、自分の考えをきちんと伝えられるよさがあります。さらに、先輩の先生が自分の書いた付箋紙を見て、「こういう見方もあるね」などとコメントしてくれると安心して自信も深まります。

今回の研修では、Tくんに「自分もやりたい」という気持ちが育ってきたことを発表しました。すると、やりたいという気持ちだけでなく、「見てよ」「やったぞ」など、他の見方もできるという意見が寄せられて勉強になりました。その内容を踏まえ、早速、翌日からの保育で褒めたり声をかけたりするポイントを副担任の先生と共有しました。

年少の学年主任



谷郁子先生

今回の研修では、1枚の写真を見ても人によっていろいろな子どもの見方があることに気づきました。日ごろから子どもを見る際には、「今、どういう思いをもっているか」をさまざまな角度からイメージしたいと思いました。

また、若い保育者がふだんから思っていることや感じていることを自由に伝え合う場面を大切に、成長を促していきたいです。ふとしたひと言から話が広がることもあるので、学年研修のファシリテーターとしてそのようなひと言を逃さないようにしたいと思います。

せんりひじり幼稚園

○ 1923（大正12）年に創立の「ひじり幼稚園」の姉妹園として1966年に開園。人とのかわりや自然とのふれあいの中で、自己肯定感を育てることを大切にしている。

園長 安達謙先生
所在地 〒560-0081 大阪府豊中市新千里北町3-2-1
園児数 426名



全国の園長先生に聞いた

アイデア

園内研修を成功させる工夫

「発言が出ない」「忙しくて時間がない」など、園内研修にまつわる悩みはどのようにすれば解決できるのか。全国の園長先生に聞きました。

「意見がなかなか出ない!」ときは…

① 意見を言いやすい関係・雰囲気づくり

- 何でもしゃべってよいのだと繰り返し説明し、まずは全てを認め合うことを全員に徹底しています。そのうえで、全員が必ず意見を述べることを心がけています。(佐賀県・私立幼稚園)
- まず園長として保育者一人ひとりの頑張りを認めることを心がけています。そして、自分の失敗談を積極

的に伝えるようにしています。(富山県・公立保育園)

- 堅苦しくならないよう、車座に座って、ざっくばらんな雰囲気を進めるようにしています。自分の失敗談を織りまぜながら、進めることもよくあります。(徳島県・公立保育園)

② 少人数グループに分ける

- 大勢の中で声を出すことが簡単ではないようなので、少人数のグループに分けて、さらに付箋紙を使ってアイデアを出すなど、発言しやすいような環境をつくっています。(和歌山県・私立保育園)
- 年齢ごとに小グループに分け意見討議したあと、全体で集まって報告しあう形は有効でした。(東京都・公立保育園)

- 少人数のグループで意見を出し合い、その後グループごとに発表をするという形をとって研修しています。5～6人の小グループ内ではよい意見が出ています。(三重県・公立保育園)

③ テーマの設定を工夫する

- 普段から保育者が気になっていることをテーマに取り上げるようにしています。また、コミュニケーションを取りやすい、わかりやすい資料をそろえるように配慮しています。(山梨県・公立保育園)
- 保育者に学習したいテーマを選んでもらって、自主勉強会を月1回行っています。自分が学習したい内容なので、意見は出やすくなりました。(広島県・私立保育園)
- 年度初めに、どんな内容の研修をしたいか、皆で意見を出し合い、どんな日程で、誰が講師をするのかを決めます。自分たちで決めるので参加への意欲が湧きます。(兵庫県・私立保育園)



④ 事前準備を工夫する

- 研修で使用する資料は事前に配布し、目を通してから参加するようにお願いしています。学年ごとに意見をまとめてきてもらい、報告形式から話し合いに発展させることもあります。(愛知県・公立幼稚園)
- 若い先生はその場で意見を言いにくい傾向にありま

すが、前もってテーマを伝えておくと、自分なりに考えてくることができるようです。紙に書いてあらかじめ提出してもらい、資料としてまとめることもあります。(滋賀県・公立幼稚園)

「時間がない」ときは…

① 形態にこだわらず実施する

- 時差出勤などの関係でまとまった時間を確保するのは難しいので、その分、廊下やクラスの前の場所など子どもから目を離さない場所で、園長を囲み行事の予定、反省、研修報告を、こまめに行うように心がけています。(徳島県・公立保育園)
- 午睡の時間に各クラスから1名ずつ出てもらっています。短い時間ですが、お茶を飲みながら楽しい雰囲気です。(新潟県・公立保育園)
- 掃除終了後、終礼として参加できる職員で集まり、その日の出来事やこれからの行事について話し合っています。(東京都・公立保育園)



② 短時間でやる

- 毎週の打ち合せ時、30分間を研修時間として活用しています。わずか30分ですが、それでも毎週必ず実施できるので、内容面でも良い積み上げができています。(北海道・私立幼稚園)
- 全員の了解を得たうえで、昼間の休憩時間を職員会議の時間に使うことがあります。残った時間は必ず休

憩を取ってもらっています。(埼玉県・公立保育園)

- 当園も研修の時間がなかなか確保できなかったのですが、子どもの午睡時間や降園後に「〇時まで」と時間を決め、「月1回は必ずやろう!」と決めました。(広島県・公立保育園)

③ 同じ内容の研修を2回実施

- 全員がそろって時間がなかなかつけれないので、同じ研修を90分構成にして2回、午睡中に行っています。園長にとっては2回実施するのは大変ですが、保育者の人数が少ない分、目と目が合う距離で話しやすくなり、研修内容の浸透度もよくなりました。(佐賀県・私立保育園)

- 研修は日中の昼寝の時間に行います。1日で全員参加することは難しいので、翌日、出席者を変えて同じ内容の研修を行います。(岩手県・私立保育園)