

# これからの 幼児教育を 考える

これからの  
幼児教育を 考える

2009 秋

2009年9月20日発行 発行人 新井健一 編集人 後藤憲子  
発行所 株式会社ベネッセホールディングス ベネッセ次世代育成研究所  
© Benesse Corporation 2009

表紙／裏表紙  
品川区 ● 二葉すこやか園

### お問い合わせ先

**☎ 0120-933-964**

受付時間 10:00～17:00 (日曜・祝日は除く)

※通話料無料

※番号をよくお確かめのうえ、おかけください。

※携帯番号・PHSからもご利用できます。

※上記番号に接続できない通信機器・回線の場合は、**086-214-6337**へおかけください(ただし通話料がかかります)。

### 特集

## 保育者の資質を高める 園内研修とは

調査データ データから見る 幼児教育 保育者研修の現状と課題

### インタビュー

**秋田喜代美** 東京大学大学院  
教育学研究科教授

### 園内研修に関するQ&A

**大豆生田啓友** 関東学院大学  
人間環境学部准教授

### 実践の紹介

ビデオカンファレンス／  
複数園による合同研究保育／  
全員参加による教育課程の編成／ロールプレイ

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。



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ますから、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

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。

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

てきたな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、研修はあっそう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、記録するのとしなのとは大違いです。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メ

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なりの、ベテランにはベテランな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。

## 園内研修に関するQ&amp;A

ポイントを押さえて  
研修をより効果的に

研修の必要性を感じながらも、「何から始めればよいかわからない」「十分な時間がとれない」といった理由で園内研修の実施に課題を抱えている園も少なくないようです。そのような園に多く見られる悩みや疑問に、関東学院大学の大豆生田啓友教授が答えます。

関東学院大学人間環境学部准教授  
大豆生田啓友

おおまめうだ・ひろとも

専門は、幼児教育学・保育学・子育て支援。  
著書に、「支え合い、育ち合いの子育て支援」(関東学院大学出版会)、  
「よくわかる子育て支援・家族援助論」(ミネルヴァ書房)など。



**Q1** 園内研修と言ってもこれまで行ったことがなく、何から始めたらいいのか、よくわかりません。

**A1** 保育中の印象的な場面を話し合ったり、記録したりすることから始めましょう。

保育の中で困っていること、悩んでいること、気になる子どもの話などをもち寄って話し合うといいでしょう。保育の印象的な場面を記録して(エピソード記述)、共有することから始めてもいいと思います。みんなで印象的な場面の写真をもち

寄ってもいいですね。それぞれがエピソードを発表し意見を述べ合うことで、情報や保育観の共有を図ります。例えば、ある保育者が、少し配慮を要する子どものエピソードを発表し、皆で解決方法を話し合うとしましょう。このケースでは、子どもについての情報が共有されるとともに、いろいろなアイデアが提示されることにより子どもの見方が広がる効果を期待できます。エピソードの内容は実際に起こったことですから、自身の保育観などを発表する研修よりもハードルが低く、皆が発言しやすいのも利点と言えます。

**Q2** 研修を始めるにあたり、職員同士が心がけるべきことはなんですか。

**A2** 互いに批判しない、自分の見方に固執しない。この2つが大切です。

園内での話し合いに慣れていない段階では、互いを批判しないことをルールにしてください。経験の浅い保育者の意見には指摘したくなる点が多いかもしれませんが、まずは「自分が見たことや感じたことを自由に話してもよい」という風土をつくるのが先決です。園長や主任など、研

修をファシリテート(進行・促進)するかたがたは、特に留意してください。

どの保育者も前向きな姿勢で取り組み、子どもたちもいきいきしていると感じられる園では、必ずと言っていいほど、保育者同士の本音の「語り合い」を大切にしています。保育者としての質を高めるには、自分の見方だけに固執せず、ほかの保育者の語りに耳を傾けて新しい見方をどんどん取り入れていく必要があるのです。そのような風土が根づいて、信頼関係が十分に構築されたら、少し突っ込んだ意見を述べ合っても大丈夫でしょう。

**Q3** 研修のための時間が十分にとれません。短時間で実施できる方法がありますか。

**A3** 1日10分からでも始めてみましょう。

研修を実施する時間がないという園は多く、とりわけ保育所では大きな悩みの種になっています。それでも、時間をじょうずに使って実施している園も少なくありません。

ある園では、情報共有の不足を解消するために、保育者が自発的に毎日の10分間ミーティングを始めました。タイムリミットを明確にすることで、話し合いの焦点が絞れて密度の濃い時間になっているようです。別の園では、保育者が午睡の時

間に集まり、子どもたちの姿や課題について語り合っています。その時間帯は、非常勤のかたを特別に配置しているそうです。また、園内研修等の時間短縮のため、事例提供者は研修の1週間前に事例を文書にして配り、参加する先生はそれを読んで自分の意見をまとめてから話し合いに臨むという方法をとっている園もあります。

**Q4** 研修は、基本的に若手が対象と考えてよいでしょうか。ベテランは指導に回るべきですか。

**A4** ベテランにも当然自分を振り返り、省察することは必要です。自分の中に新たな課題が見つかるでしょう。

保育者としての専門性を高めるには、絶えず自らを振り返る必要があ

ります。それが、現場を通して常に成長を続ける「反省的实践家」としての態度だと思います。

確かに、子どもの見取りや保育技術は、経験を積むほど熟達するでしょう。しかし、それゆえに自己を絶対化してしまいがちなのが、ベテランの最大の課題です。「こうあるべきだ」といった思い込みが強すぎると、子どもと一緒に発見し、驚き、喜ぶことのできるフレッシュな気持ちも薄れていくかもしれません。そのような状態では、質の高い保育の提供は難しいと言わざるを得ません。

そこで、常に保育を振り返り、ほかの保育者と語り合う作業を通して、自分の中に発見した課題に取り組み続けていく必要があるでしょう。魅力的な経験者は、子どもの姿から、そして若い保育者、保護者や地域の人などからも、謙虚に学ぼうとします。



保育上の気づきを自由に述べ合うことで、若手やベテランがお互いに学び合うことができます。(写真/新宿区立戸塚第二幼稚園 P.10)



**Q5** チェックリストを用いて振り返りを行っています。この方法で問題ないでしょうか。

**A5** ふだんの保育の振り返りとチェックリストをうまく併用しましょう。

チェックリストは全体的な視野から自分の保育や子どもの姿を振り返るうえで有効です。特に、見落とししていたことを発見するのに役立ちます。しかし、ただリストでチェックをしただけでは、自己評価をしたつもりになるだけで、十分な意味をもちえません。その先が重要なのです。例えば、「子どもが主体的に遊べるよう環境構成を行った」というチェック項目があったとします。それに「できていた」と答えた場合、自分は具体的にどのような環境構成の工夫を行ったのか、それはどのような課題意識があったからで、そこ

からどのような具体的な子どもの姿が見えてきたかをエピソードであらわしてみることが大切です。また、「できていない」と答えた場合は今後どのように環境構成を工夫していくかを具体的に書き出してみましよう。そうすることで、自己評価が保育の見直しに生かされるのです。また、チェックリストには「できたか」「できないか」だけで物事を判断してしまう危険性もあります。特に個々の子どもの姿を評価するときなど、子どもの姿をそうした結果のみで見る保育になってしまうことはとても問題です。評価はプロセスが大事です。個々の子どもの思いやその子なりの変化のプロセスを見ていくようにしなければいけません。だから、特に個々の子どもの姿を評価する場合は、エピソードで記述することが大切で、日常的な保育の振り返りの記録が保育のもっとも重要な評価になるのです。

**Q6** 保護者との確かな協力関係を築いていくために、研修を活用する方法はありますか。

**A6** 保育のねらい、思いを明確に伝えることで、取り組みへの理解が得られます。

毎日、子どもの姿を何枚か写真に撮って、そこにちょっとしたエピソードやそこで経験したことを1枚にまとめて保育室の前にはりだしている園があります。午睡の時間を利用して、20分ほどで作成しています。この写真を保育記録として保存して研修に活用するほか、保護者に向けて掲示しています。ある保育者は、子どもがいろんなにおいを発見してそこから活動がさまざま発展していく事例を長期に記録し、保護者にも発信してきました。すると、写真を通じて経過を見ていた保護者から、活動のアイデアがたくさん寄せら

れ、保護者を巻き込んだすばらしい保育になりました。

エピソード記述を活用した保護者への説明にも説得力があります。保護者は入園後、すぐにわが子に友だちができると考えますが、必ずしも、そうならないのはみなさんをご存じの通りです。環境に適応しにくいタイプの3歳児の保護者に対し、ある保育者は「徐々に友だちを意識しつつあるけれど、まだひとりで砂場で遊んでいる段階なので、もう少しこのまま見守りたい。チャンスがあれば、ほかの子とつなぐ指導もしたい」と、エピソードを交え成長のストーリーを説明したところ、非常に感激されたという話を聞きました。砂場で遊ぶという行為にも深い意味があり、保育者がプロとして見守っていることを実感をもって理解してくれたのでしょうか。

保育のねらいは、保護者にはなかなか伝わりにくいものです。「ただ遊んでいるだけ」と見られてしまうことも多いでしょう。こちらが説明しない限り、保護者は「できれば」を求めます。例えば、子どもたちがアイデアを出し合って劇をつくる場合、活動のプロセス自体が意味をもちますから、衣装やストーリーに



全員で教育課程を見直し、保育で大切にすべきことを共有化していきます。(写真/静岡豊田幼稚園 P.14)

多少の不備があってもかまわないと、保育者は考えるでしょう。しかし、そのねらいをきちんと伝えなければ、保護者は立派な劇でないことに不満を抱いてしまいます。

保護者の思いを受け止めたうえで、「今はこういう時期だから、こ

うしている」と、子どものエピソードにもとづいた説明をすれば、きっと保護者は理解を示します。決して容易なことではありませんが、研修を通して保護者対応に関する意識を共有することが、保護者との協力関係を築く第一歩となるでしょう。

**現場** のみなさんへ

◎保育の仕事は、社会からまだ十分に評価されていないと感じます。遊びと教育のつながりがわかりづらいことが、そのひとつの要因でしょう。しかし、外からは理解されにくいものの、みなさんが非常に重要な仕事をしていることに変わりはありません。園内研修は時間や労力を要するため大変ですが、自分を高めるとともに、幼児教育について保護者などに発信する材料をつくる場にもなります。今後はますます、園の情報を公表する機会が増えていくでしょう。その流れをチャンスととらえ、研修をじょうずに活用しながら、幼児教育への理解を深められるように社会に対して働きかけていきましょう。

次からのページでは、実際に行われている園内研修を紹介しています。

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  
▶▶▶ P.10

事例2  
複数園による合同研究保育  
岡山県赤松市 あすなろ保育園  
▶▶▶ P.12

事例3  
全員参加による教育課程編成  
静岡県静岡市 静岡豊田幼稚園  
▶▶▶ P.14

事例4  
ロールプレイ  
東京都品川区 二葉すこやか園  
▶▶▶ P.16

ビデオカンファレンス

事例1 映像を活用して自分の保育を振り返る

東京都 新宿区立戸塚第二幼稚園（公立）

研修のねらい

- 子どもを見る視点をみかく  
同じ場面でも保育者により見方が分かれることを実感し、保育に対する視野が広がる。
- 各自の課題を発見する  
他の参加者の意見などを参考にして自分の保育を振り返り、課題を発見するきっかけになる。
- 園の方向性を共有する  
参加者が話し合いを通して保育の方針や具体的な手法などを共有し、園の方向性が明確になる。

所要時間 1時間 40分

用意するもの

- ・保育の様子を撮影したビデオ（自園の保育を映したもので、研修用に市販されているものでも可）
- ・ホワイトボード
- ・大きめの付せん紙（3色）

研修の流れ

20分

1 ビデオを見る

ビデオを見ながら、気づいたことなどを付せん紙にメモします。付せん紙は3色を用意し、「気づいたこと」「なぜそうなったのか（原因）」「自分ならどうしたか（対処法）」の3つを色分けして記入します。



POINT

- ★経験の浅い先生には、どこに注意して見たらよいかを伝えます。
- ★解説入りの研修用ビデオの場合は音声をオフにします（解説を聞くことに注意がいき、自由な発想が阻害されるため）。

20分

2 意見を整理する

視聴中に書いたメモに補足するなどして整理します。あまり詳しく書く必要はなく、箇条書きでもOK。



POINT

- ★人の意見を聞く前に紙に書くことにより、自分の考えが明確になります。
- ★各自の考えを十分に引き出すため、話し合いはせず、個々に作業します。

10分

3 意見を分類する

意見の書かれた全員の付せん紙を場面ごとに分け、ホワイトボードに掲示します（KJ法）。作業は全員で話し合いながら進めます。  
※KJ法：複数の情報や表現を、グループ化し、新たなアイデアを発見する技法



POINT

- ★自分と同じ、または異なる意見があることが視覚的に理解しやすくなります。
- ★意見を掲示することにより、若手の先生も遠慮せずに発言しやすくなります。

30分

4 ディスカッションをする

付せん紙の内容をもとに意見を発表し合います。特に、ある意見に対し、どのような同意見、または異なる意見があるかに着目し、話し合いを深めていきます。



POINT

- ★あらかじめ、意見がグループ化されているため、話し合いが活性化されやすくなっています。
- ★話し合いの最後に「正解」を出す必要はありません。「いろいろな見方がある」という理解に重点を置きます。

20分

5 再度ビデオを見る

最後に、もう一度ビデオを見て、自分の気づきを振り返ります。



POINT

- ★解説入りの研修用ビデオの場合は音声をオンにします。
- ★ディスカッションを踏まえて改めて気づいたことがあれば、意見交換をしてもよいでしょう。

研修を受けた感想



喜多川千秋先生  
（5歳児クラス担当）

◎実際の保育では、同時に多くの子どもにかかわるため、ひとつの場面をじっくりと見る機会はありません。しかし、ビデオカンファレンスを通して、ひとつの場面でも子どもたちのさまざまな思いや感情が込められていることに改めて気づきました。一瞬だけを見て判断するのを避けるとともに、自分が見ていなかった場面については子どもたちから話しを聞くことが、信頼関係の構築には欠かせないと思いました。



山根祐子先生  
（4歳児クラス担当）

◎複数の保育者が同じ場面を見て話し合うのは、とても貴重な機会だと思いました。ある場面に対する3人の考えは、ときに違ったり、同じだったりしましたが、そもそも子どもの気持ちは日々変化するため、ひとつの答えはないと思います。それだけに、ふだんの保育ではどのように対応するべきかに困るのですが、3人での話し合いを通して、まずはしっかりと自分なりの考えをもつことが大事だと感じました。



杉下香織先生  
（3歳児クラス担当）

◎同じ場面を見ているのに、それぞれの保育者がまったく異なる見方を提示したのが、とても興味深かったです。研修に用いたビデオは、私たちの園の保育を撮影したものではなく、また最初は音声をオフにして見たこともあって、子どもの気持ちを読み取るのに苦労しました。さらに私自身が子どもの発達段階を理解しきれていないことも、難しさを感じた要因かもしれません。もっと勉強が必要だと、改めて痛感した研修でした。

研修の方針



教頭 児玉勝枝先生

◎研修に参加した3名は、ビデオカンファレンスを通して、それぞれがまったく異なる視点をもつことを実感していた様子でした。この気づきにより、子どもを見る視野が広がったはずですし、日常の保育ではひとつの考え方に固執する必要がないことがわかったのではないかと思います。これからも向上心を忘れず、子どもの細かな心のひだを感じ取り、一緒に喜び合える保育者になってほしいですね。最近、園内で「目指す子ども像」を話し合い、整理しているところですが、ビデオカンファレンスはそのような作業にも役立つと思います。研修時間の確保は容易ではありませんが、業務の効率化などにより、これからも続けていきたいと考えています。

新宿区立戸塚第二幼稚園



◎小規模園の良さを生かし、一人ひとりの個性を尊重した保育に力を入れる。戸塚第二小学校の敷地に併設されており、小学生との交流も盛ん。家庭や地域との連携にも重点を置く。今年の10月に上記の取り組みに関する研究発表を行う。

園長 川越秋廣先生

所在地 〒169-0075  
東京都新宿区高田馬場1丁目25番21号

園児数 47名（3クラス・3年保育）

事例2

複数園による合同研究保育

園同士の学び合いで新たな視点を獲得

岡山県赤磐市 あすなろ保育園(私立)

研修のねらい

- 保育者が課題を発見する  
見学する側・される側の双方にとって、自身の保育を振り返るきっかけになる。
- 保育者が自分の保育への自信を深める  
他園を含む多くの保育者からよい点を認められることにより、自分の保育に確信をもつことができる。
- 園としての課題を発見する  
他園の保育を見学し話し合うなかで、自園を客観的に見つめ直すことができる。

所要時間 2時間

用意するもの

- ・活動計画書(担任が作成して見学者に配布)
- ・見学記録用紙(「よかったこと・気になったこと」「理由」を見学者が記入)
- ・ビデオカメラ(必要に応じて)

研修の流れ

1時間程度

1 保育の見学

自園と他園の保育者が合同で保育の場面を見学します(あすなろ保育園では、同法人の4園で実施)。見学者は、記録用紙によかったことや気になったこと、その理由を記入します。



POINT

- ★見学対象とするクラスは、各園の課題によって決定します。同園では、5歳児クラスの保育を見学対象としました(5歳児クラスの担任がこれまでに5歳児を担当した経験が少ないという背景より)。
- ★若手やベテランなど、さまざまな立場の保育者が参加することにより、多様な視点で保育を見つめ直すことができます。



1時間程度

2 検討会

見学後は、参加者全員が意見を交換します。最初に担任が保育のねらいや自己評価、課題に感じたことなどを発表。ほかの参加者が見学記録用紙のメモをもとに、よかった点や気になった点とその理由などを述べます。



POINT

- ★園長や主任が進行者として、参加者に意見を求めるなど話し合いを深めます。
- ★見学者が自園の保育との違いを意識して発言することにより、各園の長所や課題を共有できます。
- ★最初によかった点を話し合い、次に気になった点を話し合うと意見が出しやすいでしょう。
- ★記録者もあらかじめ決めておきます。

見学記録用紙の例(あすなろ保育園での研修)

よかったこと/気になったこと	理由
朝の集まりでの欠席確認	子どもたちが自分たちで欠席者を探して職員に伝えたのがよかった
リズム活動の際の職員の位置	職員が真ん中に立っていたのがよかった
リズム活動の目的	子どもたちは、自信をもってよく動いていたが、目的が楽しむことなのか、体の使い方を覚えることなのか、わからなかった
ゲームのルール説明	後ろのほうにいた子どもは、話し合いにあまり参加できていない様子だった
⋮	⋮

3 振り返り

記録者は、研修の内容を報告書にまとめて、1週間以内に各園の全保育者に配布。4園で研修の成果を共有します。



POINT

- ★保育場面をビデオで撮影しておく、担任が話し合いの内容を踏まえて振り返ることができます。
- ★期限を定めることで、記憶が鮮明なうちに取り組みを共有することができます。

研修を受けた感想

小森しのぶ先生  
(あすなろ保育園)

◎担任として保育を実施し、見学された皆さんから「この場面は子どもがいきいきしていた」「あの場面では声かけが必要では」などと、さまざまな意見をいただきました。自分がよいと思って実践していても、ほかの保育者から見れば、改善の余地があることは少なくありません。今回の研修でも、3人の担任がいっそう連携を強化する必要があるという新たな課題を見つけることができました。

池田裕樹先生  
(さくらんぼ保育園)

◎自分が5歳児担当のため、今回、ほかの園の5歳児クラスを見学できたのはとても勉強になりました。ふだんから振り返りを大切にしていますが、合同研修ではより客観的に自分の保育を見つめ直せるのが利点だと思います。自分が目指すのは園長や主任のしている保育なので、先生がたから考えを聞ける機会をもっとほしいですね。

松島優子先生  
(さくらが丘保育園)

◎ほかの保育者の実践を見学していると、ふだんは気づかない子どもの様子に気づくことがよくあります。そのような発見を通して自身の課題が明確になったり、皆の意見を聞いて自分の保育への自信が深まったり、多くの学びがあります。回を重ねるごとに見方がみがかれますし、そのときどきの自分の課題によって見学する視点も変わるため、毎回、新しい発見がありますね。

研修の方針

園長 原谷雅彦先生

◎子どもの見方を広げるため、25年前に合同研修を開始。現在は4園合同で年間に各年齢1回、計6回を実施しています。子どもの実態が異なる各園の保育者が参加することにより、新鮮な見方がもたらされるのが合同研修の最大のメリット。とくに若い保育者は、保育について頭では理解していても、「本当に正しいのだろうか」と不安を抱えています。多くの保育者に実際の保育を見学してもらい、よい点を評価されれば自信がつかますし、課題を指摘されれば新たな目標を設定できます。見学する側も、自身の保育を振り返るよい機会となります。日程の調整などで苦勞もありますが、このような機会をさらに増やすなどしていっそう研修を充実させたいですね。

あすなろ保育園



◎「共同と共感の保育をすすめる」を運営目標に、異年齢児交流や地域住民との連携を意識した保育を展開。運営母体の社会福祉法人・岡山子ども協会は、近隣にほか3園(さくらが丘保育園・さくらんぼ保育園・よた保育園)を運営。

園長 原谷雅彦先生  
所在地 〒709-0802 赤磐市桜が丘西3-14-19  
園児数 150名(0~5歳児)



事例3

全員参加による教育課程の編成

教育目標を軸として教育課程を見直す

静岡県静岡市 静岡豊田幼稚園 (私立)

研修のねらい

- 園全体の保育の質を向上させる  
保育者の経験や考えを取り入れた、実効性の高い教育課程ができあがることで保育の質が向上する。
- 園としての独自性を明確にする  
教育目標などを踏まえた教育課程の編成によって保育のねらいが明確になり、保護者への説明も説得力のあるものとなる。
- 保育者一人ひとりの意識が高まる  
教育課程の編成にかかわる経験は、自身の保育を見直して課題を発見する機会となる。

所要時間 **1時間30分**  
(1回の話し合い)

- 用意するもの
- ・ノート(話し合いの記録用・各自用意)
  - ・「幼稚園教育要領解説」
  - ・メモ用紙(KJ法を行う場合)

研修の流れ

約3回

約20回

約15回

1 園の方針の確認

建学の精神や教育目標など、園の柱となる方針について保育者間の共通理解を図ります。さらに、育てたい子どもの姿へと、話し合いを深めます。



**POINT**  
★保育の根本となる方針なので、全員が意味やねらいを理解するまで、しっかりと話し合います。

2 保育の重点(大切にしたい気 持ち)を文字化

園の方針を実現するには、どのような保育を展開する必要があるのかを検討して方向性を明確にします。



**POINT**  
★保育で大切にしたい気持ちを明らかにすることは、大きな柱となる教育目標と、具体的なねらいや保育内容を整理した教育課程とをつなぐ視点になります。  
★KJ法<sup>®</sup>を用いることで、多様な意見に共通する考えをまとめやすくなります。

※複数の情報や表現を、グループ化し、新たなアイデアを発見する技法

◎各園が掲げる建学の精神や教育目標は、本来、日々の保育でめざすべき大切なもの。しかし、教育課程との関連が明確でなく、具体的な保育実践に結びついていない現状も見られます。静岡豊田幼稚園では、保育者全員が園の方針を確認・共有したうえで、教育課程を見直す作業を進めています。特に、保育者同士が意見を述べ合うプロセスを重視することで、一人ひとりの理解や意識の向上を促し、保育の質向上につなげています。

3 教育課程の整理

保育の重点に沿って現状の教育課程を見直し、ねらいや内容に追加や変更を加えます。



**POINT**  
★教育課程の編成は時期や子どもの発達過程といった視点が重要なため、各年齢の担任がグループになって話し合った後、全体で検討します。  
★必要に応じて、「幼稚園教育要領解説」を参照しながら作業を進めます。



◎この園の場合は…  
2008年4月から月2、3回のペースで研修を続け、1年数カ月をかけて、園の方針の確認から教育課程の整理までの作業を終えました。今後も研修を続行し、今年度いっぱい、新しい幼稚園教育要領に準拠した教育課程を編成する予定です。

◎この園の場合は…

教育目標にもとづいて「3つの愛(人・遊び・環境への愛)」という視点を設定。それぞれの視点について保育の重点を確認し合いました。

◎3つの愛(一部抜粋)

	対象	保育の重点(大切にしたい気持ち)
人への愛	自分	自分で考え、行動する充実感を味わう
	先生	先生に親しみをもってかわり、信頼感を抱く
	友達	友達の思いに気づき、理解しあう喜びを感じる
遊びへの愛	目的	やりたいことを見つけ、目的に向かって遊びを進める
	方法・プロセス	考えたり工夫したりして遊ぶ楽しさを感じる
	成し遂げる結果	最後までやり遂げた喜びを感じる
環境への愛	自然	自然の変化や美しさ、不思議さに気づき、生活に取り入れる いのちの大切さを知り、世話をする
	生活環境	生活しやすい環境をつくったり、探したりする
	もの	遊具や用具を大切に使い、愛着をもつ

研修の方針



園長 宮下友美恵先生

◎園外研修もためになります。保育者が自分の頭で考えて課題を克服することも大切という考えから、毎年、園内研修に取り組んでいます。現在のテーマを選んだのは、園目標を「飾り物」にせず、具体的な実践につなげたいと考えたため。教育課程の編成は、保育者一人ひとりの気づきを大切にしながらつくり上げるプロセスが重要と考え、歩みはゆっくりでも皆でつくり上げていくスタンスで取り組んでいます。研修を通じて保育に対する考えが深まると、同じ場面でも見方が大きく変わります。保育者自身が成長を続けることで子どものすばらしさをより深く理解し、保育者という仕事のよさを改めて実感してほしいというのが私の願いです。

研修を受けた感想



大村大輔先生  
(5歳児クラス担当)

◎保育者として8年目を迎え、自分の中で「当たり前」になっている保育に対する考え方を見直すチャンスととらえて真剣に取り組んでいます。研修を始めてから、子どもの何気ないひと言にどのような気持ちが込められているのかを以前よりも踏み込んで考えるなど、自分の保育を客観的に見つめられるようになりました。今後も保育者を続けていくうえで、大切なことを学んでいると実感しています。



林久美子先生  
(4歳児クラス担当)

◎ふだん、実践している保育について話し合い、記録として書き出すと、新たな発見があることに驚かされます。特に、ほかの先生がたから事例の話聞くのが勉強になりますね。1年以上、研修を続けるうちに、日ごろから教育課程や園の方針を意識できるようになりました。また以前は「幼稚園教育要領解説」を読む機会はありませんでしたが、研修中に何度も読み直して大切なことが書かれていることを改めて感じています。



大塚沙織先生  
(3歳児クラス担当)

◎2年目の現在は、保育について必死に学ぶ毎日です。研修を通して、ほかの先生がたが深い考えをもって子どもに接していることを知り、自分の考えの浅さを痛感する一方で、ふだんからどのような視点を意識すればよいか明確になりました。今は研修の内容を理解するだけで精一杯の状況ですが、そこから少しでも多くのことを吸収して、日ごろの保育に生かしていきたいと考えています。

静岡豊田幼稚園



◎「3つの愛(人・遊び・環境への愛)」を重視し、「共に生きる喜び」を感じられる子どもを育成。文部科学省などの研究指定をたびたび受けており、現在の研究は「静岡県私立幼稚園振興協会教育課程研究園」の指定を受けた取り組み。

園長 宮下友美恵  
所在地 〒422-8006 静岡県静岡市駿河区曲金2丁目5番21号  
園児数 169名(9クラス・3年保育)

事例4

ロールプレイ

役割を演じて保護者の気持ちを理解する

東京都 品川区 二葉すこやか園(公立)

研修のねらい

- 保護者の気持ちを理解する  
保護者の立場を体験することにより、保護者の気持ちに寄り添って対応する姿勢をもつ。
- 保護者への適切な対応の姿勢を学ぶ  
「話を聞いてほしい」「アドバイスがほしい」など保護者の要望を読み取る感受性や、適切に対応するコミュニケーションスキルを身につける。
- 保護者対応の意識が共有される  
園内で保護者対応に関する意識やスキルが共有され、保護者と園との信頼関係を深めることができる。

所要時間 45分

用意するもの

- ・記録紙(通常のノートでOK)
- ・ストップウォッチ
- ・面談自己評価シート

研修の流れ

1 イメージづくり 15分

役割分担(担任役・保護者役・記録係・タイムキーパー)を決め、話し合う題材(内容・条件・状況など)について確認します。今回の研修では、保護者からの手紙を事例にして問題点の共有を図りました。



POINT

- ★実際に保護者から寄せられた意見や苦情を題材に用いることで、主訴がより具体的になります。
- ★ファシリテーター(進行)役の先生(園長・主任など)が、問題の起こった背景などについて説明すると、参加者の理解が深まります。

2 ロールプレイ開始 5分

記録係は、担任役・保護者役の発言内容、反応や表情から心の動きを推察して記録します。実際の面談を想定して制限時間を設定。タイムキーパーが時間をチェックします。



POINT

- ★実際の保護者面談に近い状況を再現します。保護者の緊張を和らげるため、あえて向かい合わずに座り、「お忙しい中、ありがとうございます」とあいさつしてまず雰囲気や和らげました。
- ★保護者役は、保護者の気持ちを想像し、なりきることが大切です。

3 感想や意見を伝え合う 10分

担任役・保護者役・記録係・タイムキーパーの先生がそれぞれの感想や意見を伝え合います。



POINT

- ★担任役は「保護者に何を伝えようとしたか」、保護者役は「担任のどのような言葉に心を動かされたか」、記録係やタイムキーパーは「見学者として、どう感じたか」など、それぞれの立場から感想を述べるとよいでしょう。

4 まとめ 15分

ファシリテーター役の先生を中心に、保護者対応について話し合います。ロールプレイの題材に限らず、保護者と向き合うときに大事にしていることなどで話を広げると、学びが深まります。

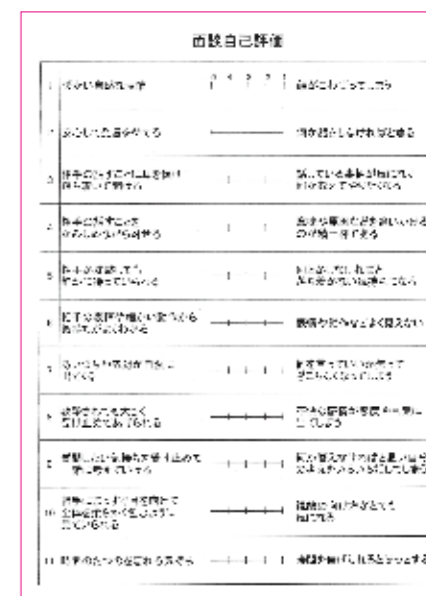


POINT

- ★ファシリテーター役の先生が一方的に話すのではなく、「あなたが担任役だったら、どのような話をしたか」などと質問して、話し合い形式のまとめにすると、参加者の考えがより深まります。

5 実際の保護者面談

ロールプレイの学びを生かして、実際の保護者面談に臨みます。終了後は、「面談自己評価シート」を用いて振り返り、課題の発見につなげます。



※面談後などにロールプレイの内容を項目ごとに5段階で自己評価。保護者に安心してほしい、信頼関係をより深められる対応ができたかを振り返ります。

研修を受けた感想

**板井典子先生** (保育長)  
◎担任役として研修に臨みました。最も心がけたのは、まずは保護者の話に耳を傾け、相手の気持ちを理解する姿勢を十分に示してから、互いに無理のない解決策を提示することです。研修を通して、保護者との協力関係を強める必要性を改めて感じるとともに、ふだんから保育者同士が保護者や子どもに関する情報を共有することによって、園全体で子育てをしているという安心感を保護者にもっていただきたいと思いました。

**山田千夏先生** (3歳児クラス担当)  
◎記録係として、「自分なら、どのように接するだろうか」ということを念頭に置きながら、ロールプレイに参加しました。担任役の板井先生は笑顔を保ち、「お母様も大変でしたね」などと共感の言葉をかけるたびに、保護者役の大崎先生の表情が自然と和らいでいくのがとても印象的でした。「自分なら真っ向から意見を主張してしまいそうだな」などと反省するポイントが多く、とても有意義な学びとなりました。

**大崎翔子先生** (2歳児クラス担当)  
◎初めて保護者役を体験しました。最初は少し照れがありましたが、しだいに入り込み、園に対する不満を述べるときには怒りのような感情がわいてきたのには自分でも驚きました。それだけに、担任役の板井先生が私の主張をすべて受け止めるという態度を見せてくれたときには、うれしさから心が落ち着くのがよくわかりました。今後も、常に保護者の気持ちに寄り添えるように努力したいと思います。

・タイムキーパー役は峯崎由美子先生(2歳児クラス担当)が務めました。

研修の方針

**園長 大竹節子先生**  
◎保護者の皆様に「この園なら、この先生なら、子どもを任せてもいい」と思ってもらえる安心感と信頼感を築くのが、当園の目標です。しかし、保護者対応は経験を積み重ねるものではなく、むしろベテランほど「こうあらねばならない」という気持ちが強まり、保護者と衝突することがあります。ロールプレイは、保護者の気持ちを想像し、理解し、いかに対応すべきかというプロセスを学ぶには最適なトレーニングです。ただ不満を聞いてほしいだけなのか、アドバイスがほしいのか、といった保護者の要望を即座に感じ取る感受性を身につけ、保護者と協力しながら子育てをしていくためのコミュニケーションスキルをみがくことができると思います。

二葉すこやか園(二葉幼稚園・二葉つぼみ保育園)



◎幼稚園内に保育所を併設する幼保一体施設。園舎(2階建て)の1階2室を保育所保育室とし、園庭では幼保の子どもたちが一緒に遊んでいる。幼稚園では預かり保育も実施している。

園長 大竹節子先生

所在地 〒142-0043 東京都品川区二葉1丁目3番24号

園児数 二葉幼稚園124名(4クラス・2年保育)、二葉つぼみ保育園43名(0~3歳児)

## 各園の園内研修に見る取り組みの工夫

今回、事例でご紹介した園は、特別に講師を招へいしたり、大がかりな準備や場を設定したりせず、通常の保育実践の場や勤務時間内で行える園内研修を実施していました。園内研修の実施にあたって、先生がたに負担を感じさせないようにすることが基本と言えるでしょう。

**事例1**は、研修用のビデオを用いて、参加者全員が同じ場面を見て、気づいたことを話し合う方法です。ここで、保育者は同じ場面でもそれぞれのとらえ方が違うことに気づき、驚きます。そして、子どもの動きや表情ひとつをとっても、いろいろな見方があることを知り、自分の保育を見直すきっかけになっています。本来、ビデオカンファレンスは、自分の保育をビデオに撮影し、参加者から感想や意見をもらいながら保育を見直していく方法ですが、慣れないと抵抗があります。その場合はこの事例のように市販の研修用のビデオを使うと、遠慮し合わずに意見を交わすことができ、準備にかかる労力を少なくすることができます。

**事例2**の合同研究保育では、限られた時間の中で研修を行うために、午前中で保育の参観と話し合いを終了する方法をとっています。短い時間を有効に使う方法の一つと言えます。また、園長先生の「研修を通して若い先生に自信をもってもらいたい」という趣旨で、見学後の話し合いでも、「よいと思った点」からのコメントを促すなど、まずは「批判せずに認め合う」ことを実践されて

いました。

**事例3**では、保育者全員による「教育課程の見直し」を行っていました。これは、“園の教育目標と実践を具体的に近づきたい”という園長先生の強い思いがあつての取り組みです。この園長先生の哲学（園としての方向性や保育のビジョン）の大切さについては、巻頭の秋田先生のお話（5ページ）にも述べられています。また、ベテランの先生も若手の先生も全員が参加することによって、話し合いが、それぞれの経験をもととした学び合いの場となっています。

**事例4**は保護者理解を深める視点からの研修事例です。研修は子どもを見る視点を深めるというだけでなく、保育を保護者に説明する姿勢

を見直す機会にもなります。ここでは、「保護者の思いをまずは受け止めること」が大切であることを学びますが、これは保護者に対する姿勢として、大豆生田先生のお話（8ページ）でも大切な点としてふれられています。保護者とのかかわりについて、幼稚園教育要領には「家庭との緊密な連携を図るようすること」、保育所保育指針には「保護者に対する支援を行うこと」とそれぞれ明記されています。今後、ますます保育者の価値観は多様化し、園への要望も多岐にわたることが予測されます。そのような状況に対応するために、ロールプレイのように、役割や立場を変えて相手の理解を深めることも、有効な研修の一つでしょう。

### まとめ

園内研修のメリットは、保育者が自園の課題を見つけ、共に学び合いながら解決する方法を考えられることです。そのため、どの園でもそれぞれの状況に応じて、効果的な研修方法で取り組んでいると思います。今回取材した園においても、ご紹介した方法はその一部で、実際にはさまざまな方法を組み合わせて実施しています。その中で共通している取り組みのポイントは、**①保育者全員がかかわり、話し合いの中で共通理解を得る ②短時間でも振り返り、話し合う機会を継続的にもつ ③自分の保育観を文字にして周囲に伝える ④園長や主任の先生は、保育者自身が答えを見つけられるよう的確な助言を行う、**というようなことでした。

園内研修を通して、子どもたちを見る視点や保護者への理解を深めていくことにより、保育はさらに充実したものになっていきます。今回ここにご紹介した事例やポイントが参考になれば幸いです。

## 保育の質向上を目指して 保育者研修の現状と課題

保育の質向上への関心が高まる中、現場ではどのような取り組みがされているのでしょうか。

ここでは、ベネッセ次世代育成研究所が行った「第1回幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編／保育所編）」の結果をもとに、園内研修・園外研修の実態や、保育の質向上のための今後の課題について見ていきましょう。

幼

今回ご紹介するデータの調査概要

保

**調査名** 第1回 幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編）  
**調査テーマ** 国公立・私立幼稚園の教育活動、子育て支援活動などに関する意識・実態調査  
**調査方法** 郵送法（自記式アンケートを郵送により配布・回収）  
**調査時期** 2007年6月  
**調査対象** 全国の園児数30人以上（一部、園児数不明の園も含む）の国公立幼稚園の園長・副園長（教頭）・主任の先生（1園につき1名が回答）

【サンプル数】	合計	国公立	私立
発送数	7,100件	1,420件	5,680件
有効回答数	1,604件	401件	1,203件
回収率	22.6%	28.2%	21.2%

**調査名** 第1回 幼児教育・保育についての基本調査（保育所編）  
**調査テーマ** 2008年3月告示の保育所保育指針への保育所の対応と、保育所における保育の実態・課題を明らかにし、改善の方向性を探ること  
**調査方法** 郵送法（自記式アンケートを郵送により配布・回収）  
**調査時期** 2008年9～10月  
**調査対象** 全国の園児数30人以上（一部、園児数不明の園も含む）の認可保育所の所長・施設長（園長）、副所長・副施設長（副園長）、主任 ※乳児のみの保育所は除く

【サンプル数】	合計	公立	私立
発送数	12,000件	6,000件	6,000件
有効回答数	3,018件	1,584件	1,434件
回収率	25.2%	26.4%	23.9%

※本結果のサンプル数は公営（公設公営）1540園、私営（民設民営、公設民営）1478園

※幼稚園編が引用元となるデータには「幼」、保育編が引用元となるデータには「保」のマークを表示しています。

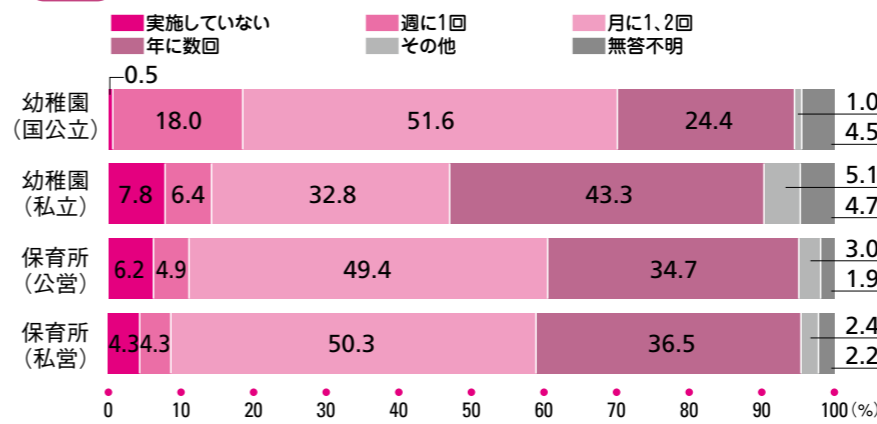
幼 保

## 園内研修の頻度

国公立幼稚園・保育所では月に1、2回、私立幼稚園は年に数回が最も多い

Q 園内研修（自園で主催する研修）を実施する頻度を教えてください。

図1 園内研修の頻度



注1 最も近いものを1つ選択

★園内研修の実施頻度を聞いたところ、保育所では公私の差がほとんどなく月1、2回実施している園がもっとも多いことがわかりました。一方、幼稚園では、月に1、2回以上行っている園が国公立で約7割ですが、私立では4割と差が見られます。この調査においては研修の内容までは聞いていないため、頻度が多ければよいということではありませんが、保育者全員が園の課題や教育方針について共通認識をもち、改善していくような取り組みが大切と言えるでしょう。

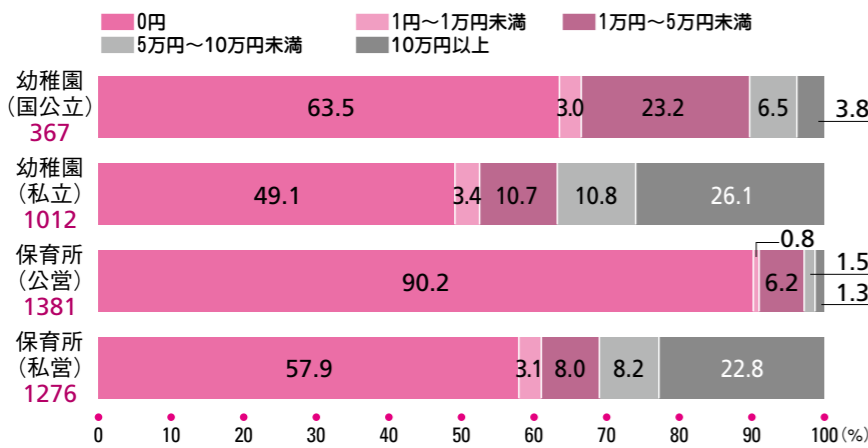
## 園内研修にかかる費用(年額)

幼 保

幼保・公私ともに0円が最多。公営保育所では約9割が0円

Q 園内研修にかかる予算(年額)を教えてください。

図2 園内研修にかかる予算(年額)



★園内研修にかかる予算では、幼保・公私ともに0円が最多となり、特に公営保育所では約9割が0円という結果となりました。公私で比較すると、私立・私営の4園に1園程度は年間10万円以上と回答しており、これは国公立・公営に比べると高い数値となっています。国公立・公営は、申請をしてから費用が支給されることもあるため、予算額としては0円と回答していることも考えられます。各園に限られた予算の中で、園内研修を行っている実態が明らかになりました。

注1 記述式。特に予算がなければ「0」円と記入  
注2 無答不明を除く 注3 区分下の数字はサンプル数(以下同)

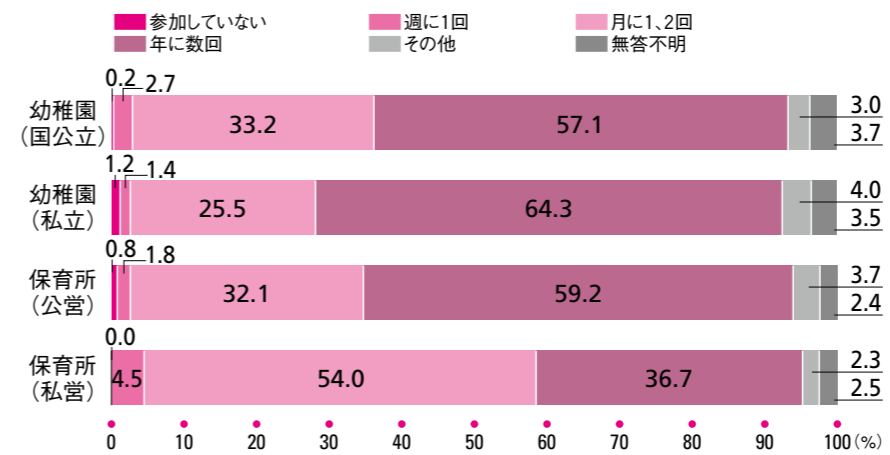
## 園外研修の頻度

幼 保

私営保育所の半数以上が、月1、2回以上園外研修に参加

Q 教員(保育士等)が受講する園外研修(外部の講習会など)について、参加頻度をおたずねします。

図4 園外研修の頻度



★外部の講習会など、園外研修への参加頻度は、国公立幼稚園と、公営保育所の約6割が年に数回の参加という結果でした。それらと比較すると、私営保育所の半数以上が月に1、2回の園外研修に参加しており、参加頻度が高い傾向がありました。外部で行われる研修への参加は、職員の配置など園の実情も影響しているようです。

注1 最も近いものを1つ選択  
注2 1人でも参加していれば、1回とカウント

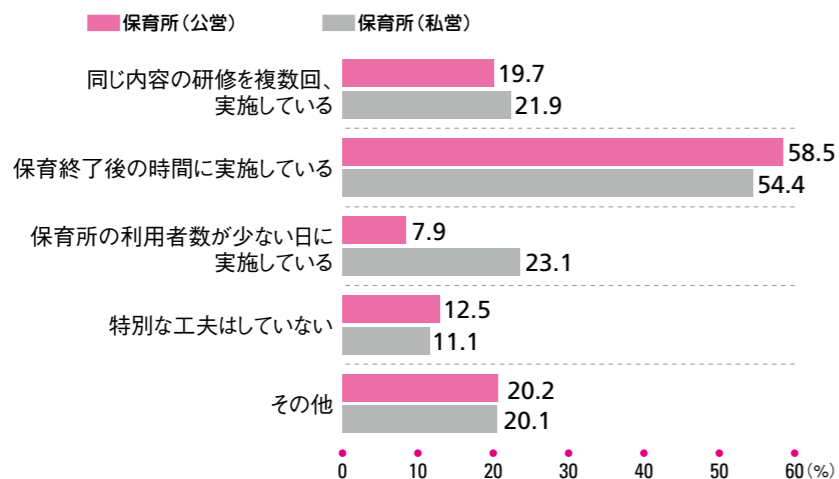
## 多くの保育士が研修に参加するための工夫

保

保育終了後の時間に園内研修を実施するという園が半数以上

Q なるべく多くの保育士等が研修に参加するために、どのような工夫されていますか。

図3 保育士が研修に参加するための工夫



★保育所調査において、なるべく多くの保育士等が研修に参加するための工夫を聞いたところ、半数以上の園が「保育終了後に実施」していました。公私で差があるのは、「保育所の利用者数が少ない日に実施」で、これは私営が約15ポイント高い結果となりました。「その他」の回答を見ると、「午睡の時間」「昼休憩」という回答が多く、ほかには「土日」や「職員会議のときに」などが見られました。長時間の保育の合間や終了後に集まるなど、時間をつくる工夫をしている園も多くあるようです。

注1 複数回答

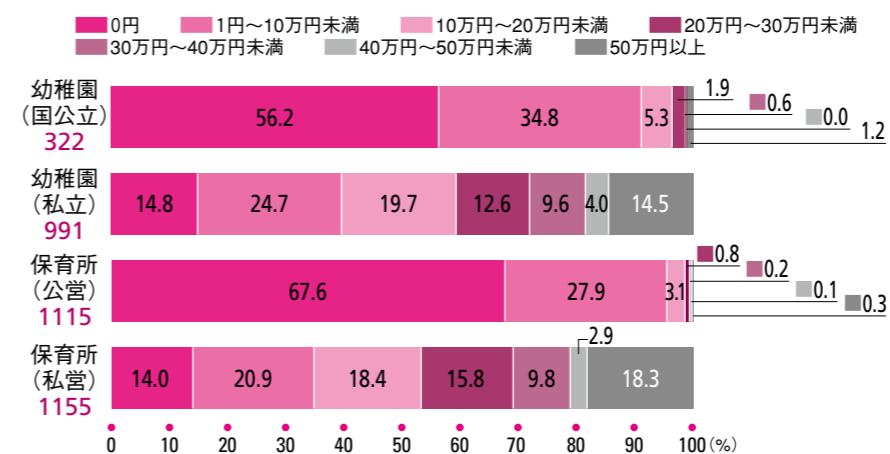
## 園外研修にかかる費用(年額)

幼 保

国公立・公営の約6~7割が0円、私立・私営は費用分布が幅広い

Q 園外研修にかかる予算(年額)をおたずねします。

図5 園外研修にかかる予算(年額)



★園外研修にかかる費用は、園内研修の費用に比べて、公私の別で費用分布に差が見られました。国公立・公営の約6~7割が0円である一方、私立・私営では6割以上が年間10万円以上の予算をかけています。これには、国公立・公営の園外研修の費用が申請後に支給されたり、自治体が開催して費用を負担していたりすることが考えられます。私立・私営はそれぞれの園の方針に合わせて予算配分が可能という背景もありそうです。

注1 記述式。特に予算がなければ「0」円と記入  
注2 無答不明を除く

## 教員・保育士の雇用形態

幼 保

公営の保育所では半数以上が非正規雇用

Q 教員（保育士）数の合計と、雇用形態別の内訳人数をおたずねします。

図6-1 教員の雇用形態（幼稚園）

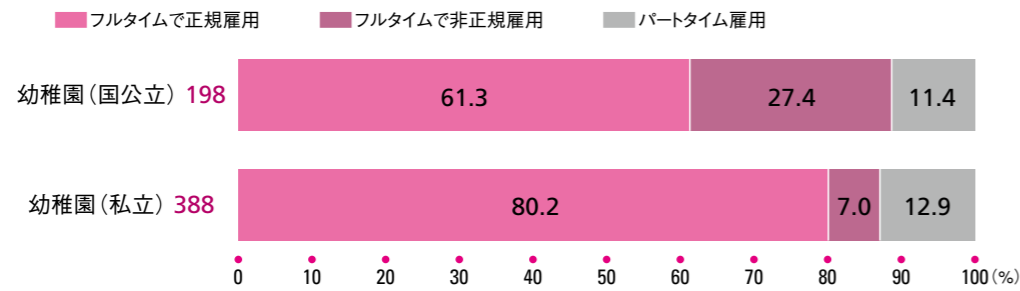


図6-2 保育士の雇用形態（保育所／正規非正規の別）

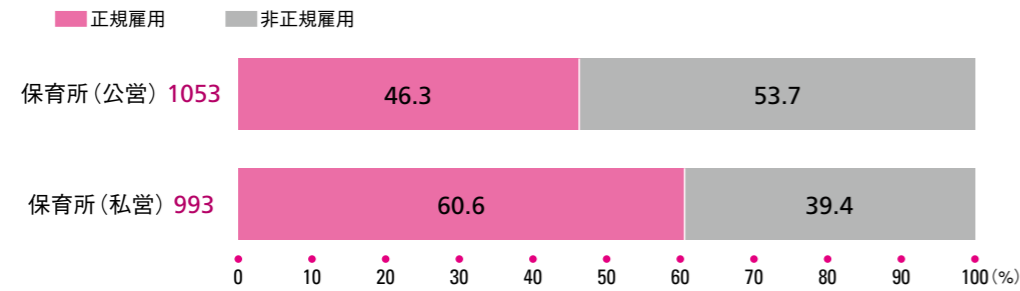
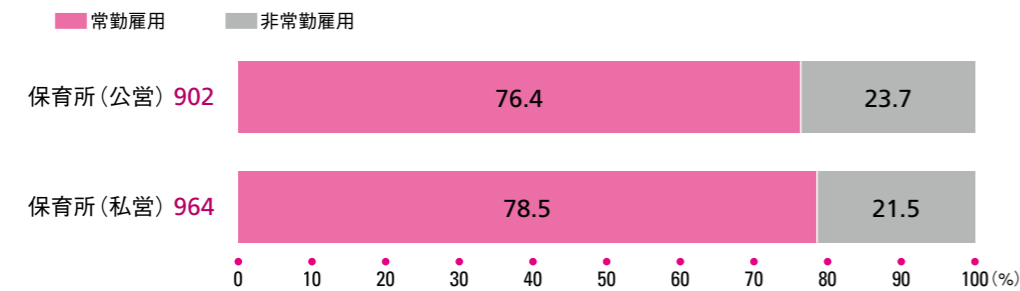


図6-3 保育士の雇用形態（保育所／常勤・非常勤の別）



注1 園長（所長）、副園長（副所長）、主任を除く

注3 各園の平均値

注2 内訳の合計と教員（保育士）数が一致したサンプルのみ分析

注4 無答不明を除く

★公営保育所では半数以上、国公立幼稚園や私営保育所でも約4割が非正規雇用（契約期間に定めがある）であることがわかりました。延長保育や一時保育など、保育の多様化・長時間化への対応のため、非正規のスタッフが必要と考えられます。公営保育所の非正規割合が高い背景には、運営費の一般財源化が人件費に影響し

ていることが考えられそうです。保育者の処遇や研修の機会の違いを踏まえたうえで、保育者同士が互いに情報を共有し、協力できる体制をつくれるかが、ますます重要になってくると言えるでしょう。

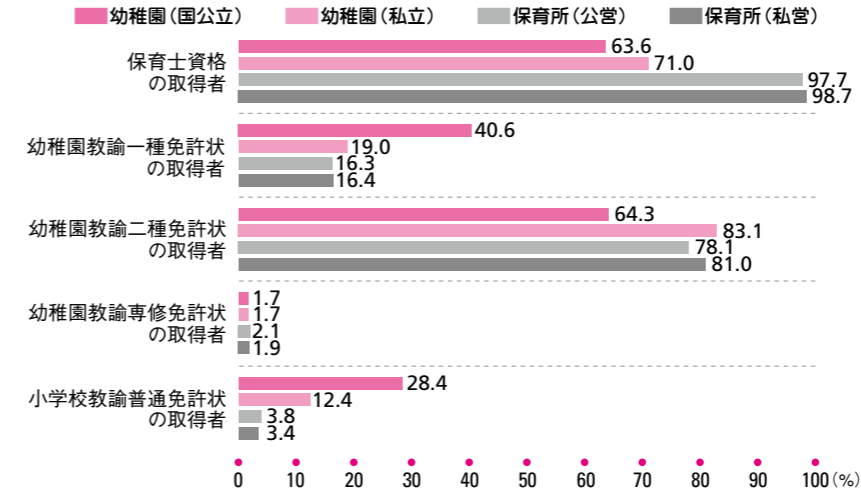
## 教員・保育士の資格

幼 保

多くの保育士が幼稚園教諭免許も併有。国公立幼稚園は約3割が小学校免許取得者

Q 教員の免許・資格保有数などをおたずねします。

図7 教員・保育士の免許・資格保有など



★幼稚園教諭では、6～7割が保育士資格を併有していました。また、保育士は幼稚園教諭第二種免許状の取得者が約8割と高いことがわかりました。小学校教諭免許の取得者は幼稚園教員に比較的多く、国公立幼稚園では約3割が所有しています。このような背景には、養成課程で保育士と幼稚園教諭の免許を両方取得することが奨励されていることや、幼稚園と小学校の教諭免許取得に必要な単位が一部共通になっているなどの背景がありそうです。

注1 各免許・資格の保有者数を、教員数合計で割った各園の平均値

注2 無答不明を除く 注3 複数保有している場合は、それぞれカウント

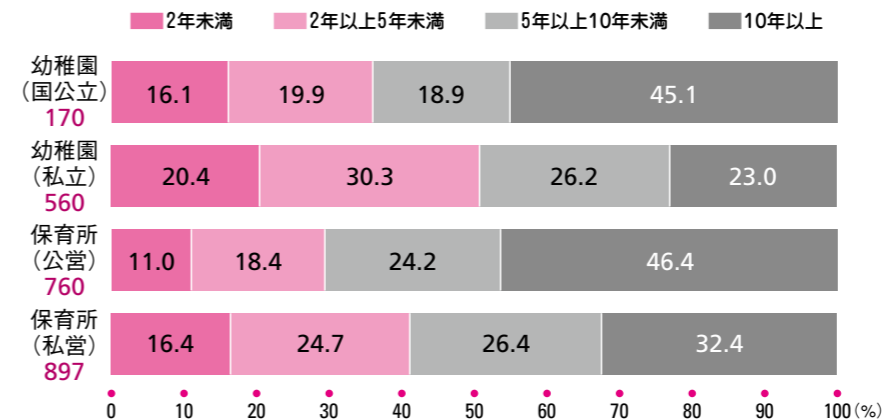
## 教員・保育士の経験年数

幼 保

国公立幼稚園・公営保育所の約半数に10年以上の保育経験

Q 教員・保育士の経験年数をおたずねします。

図8 教員・保育士の経験年数



★幼保いずれも国公立・公営の方が、私立・私営に比べて経験年数が多い教員（保育士）の占める割合が多く、4～5割が10年以上の経験があります。幼保で差が見られたのは、5年未満の保育者の割合で、保育所（約3～4割）に比べて、幼稚園（約4～5割）が多くなっています。一概に経験年数が多い保育者が多ければよいということではありませんが、若手、中堅、ベテランの保育者がそれぞれに学びあう風土があることが大切と言えるのではないのでしょうか。

注1 教員（保育士）数合計と、経験年数別人数の合計が合致したサンプルのみ分析

注2 各園の平均値 注3 無答不明を除く

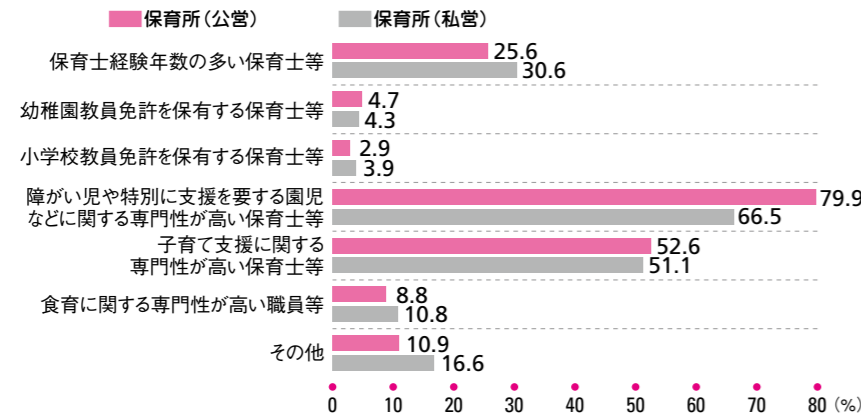
## 保育の質の維持・向上のために必要な保育士等

保

「障がい児や特別に支援を要する園児などに関する専門性」が必要とされている

Q 保育の質を維持・向上させるために、どのような保育士等が今よりも必要だと思いますか。

図9 保育の質の維持・向上のために必要な保育士等



注1 あてはまる番号を2つまで回答  
注2 選択された割合の合計

★保育所調査において、自園において保育の質の維持・向上のために必要な保育士等を聞いたところ、公私ともに「障がい児や特別に支援を要する園児などに関する専門性が高い」「子育て支援に関する専門性が高い」「保育士経験年数の多い」という順になりました。公私の違いを見ると、「障がい児や特別支援児への専門性」は、公営のほうが約13ポイント高く、また、「保育士の経験年数」では、私営のほうが5ポイント高くなっており、それぞれに必要な感が高いことがうかがわれます。

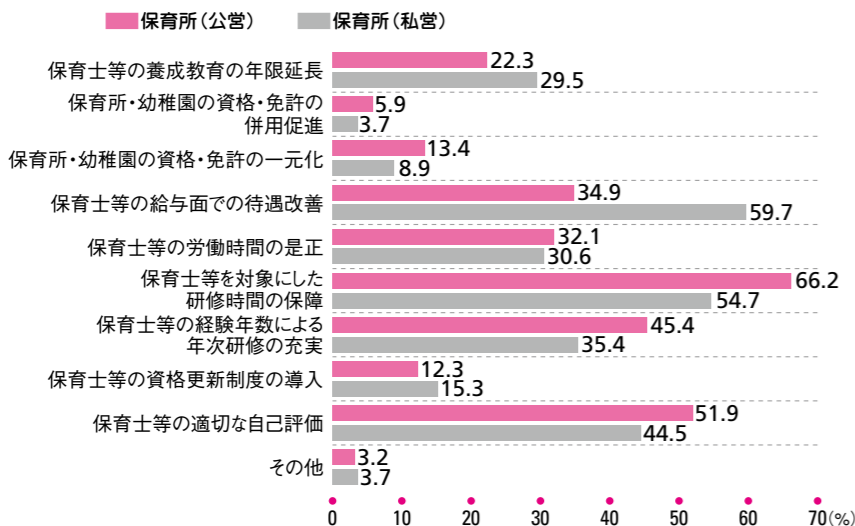
## 保育士等の質向上のために必要だと思うこと

保

私営保育所では「給与面での待遇改善」を求める声が多い

Q 保育士等の質が向上するために必要だと思うことはなんですか。

図10 保育士等の質が向上するために必要なこと



注1 上位3つまで選択。数値は選ばれた割合の合計

★保育士等の質が向上するために必要なことを聞いたところ、公私でその順位に差が見られました。公営では1位「研修時間の保障」2位「適切な自己評価」、3位「年次研修の充実」でしたが、私営では1位「給与面での待遇改善」、2位「研修時間の保障」、3位「適切な自己評価」となっています。特に私営では「給与面での待遇改善」については、公営より24.8ポイントも高くなっています。保育士等の質の向上のためには、研修時間の保障や適切な自己評価が求められると同時に、特に私営においては給与面での待遇改善が強く求められていることがわかりました。

## ベネッセ次世代育成研究所からの発刊物のご案内

### これからの幼児教育を考える

無料



2009 夏

#### インタビュー 幼保一体化と新しい幼児教育

◎今後の動きが注目される幼保一体化について、その課題や展望を汐見稔幸先生と無藤隆先生の巻頭対談でとりあげます。また、幼保公私さまざまな立場のかたからの寄稿から新しい幼児教育を考えています。

A4判 24ページ



2008 秋

#### 特集 幼稚園教育要領改訂を日々の保育にどう生かす?

◎幼稚園教育要領の改訂を受け、現場ではどのようなことに留意して保育を展開していくとよいでしょうか。「規範意識」「協同して遊ぶ」という改訂のキーワードを解説する実践紹介も掲載しています。

A4判 24ページ



2009 春

#### 特集 幼小連携の充実に向けて現場が取り組むべきこと

◎改訂幼稚園教育要領でも強調された「幼小連携」について、調査より明らかになった現状や実践例を紹介しています。座談会では小学校が幼稚園に期待することを取り上げました。

A4判 24ページ



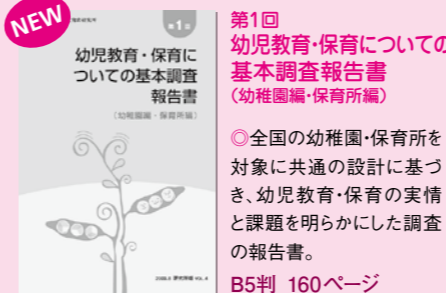
2008 夏

#### 特集 幼稚園教育要領改訂のポイント

◎2008年3月に告示された幼稚園教育要領改訂のポイントを解説。また、幼稚園における子育て支援の実態について、ベネッセ次世代育成研究所が行った調査の結果や現場の実践例を紹介しています。

A4判 24ページ

### 幼児教育・保育に関する発刊物



有料 頒価1500円

※ホームページから購入申込みできます。



無料

◎4、5歳児の遊びの事例を59サンプル収集し、遊びに含まれる学びの可能性や保育者のかかわりを分析しました。

A4判 72ページ



無料

◎0歳から就学前までの子どもの成長発達と保育者のかかわりや、幼児の言動の意味と援助のポイントをまとめました。

A4判 112ページ

上記の刊行物はすべてホームページからご覧いただけます。

各種検索エンジンで「ベネッセ次世代育成研究所」と検索してください。

ベネッセ次世代育成研究所

検索

<http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/>

### 編集後記

今回「園内研修」をテーマに取材を行った感想は、保育には「こうすればいい」という答えがないということでした。だからこそ、保育者が各々の考え方や見方を共有し、保育を振り返り続けることが大切なのでしょう。園内研修の手法は多くありますが、保育者同士が気軽に相談し合えるような雰囲気をつくるのが、何よりの学び合いの機会となるのかもしれません。(杉田)

### 「これからの幼児教育を考える」2009秋号

2009年9月20日発行

発行人 新井 健一  
編集協力 (有)ペンダコ/二宮良太  
後藤 憲子  
撮影協力 ヤマグチイキ/谷口哲/川上一生  
編集人 (株)協同プレス  
印刷・製本 ベネッセ次世代育成研究所  
企画・製作 (株)ベネッセコーポレーション  
発行所 〒101-8685 東京都千代田区神田神保町1-105 神保町三井ビルディング

### 次号予告

これからの 2010 Spring 春  
幼児教育を考える

次号は2010年1月下旬発行(予定)  
年3回の発行(予定)です