

新園における質の向上に向けた園内研修への取り組み

氏 名：藤江 貴代

目次

序論.....	1
第一章 あい・あい保育園印西牧の原園の現状と課題点	1
第一節 現状と課題.....	2
第二節 保育者の不安解消に向けての取り組み	3
第三節 研修後の職員の変化と結果	3
第二章 主体的な園内研修への取り組み.....	4
第一節 現状と園内研修方法の模索	4
第二節 実施方法	5
第四節 以上児クラス園内研修への取り組み.....	5
第四節 園内研修後の職員の変化.....	6
第三章 総合考察	7
第一節 園内研修方法の模索	7
第二節 今後の課題.....	8
引用・参考文献	8

序論

あい・あい保育園印西牧の原園は、2020年4月に開園した定員60名施設である。現在の在園児数は42名、保育士11名で日々保育にあたっている。既存園からの異動者は看護師を含め5名であるが、そのうち4名は入社半年以内である。残り6名は新卒2名を含め、4月入社職員であった。保育歴が10年以上の職員が4名在籍しており、保育の知識がある程度ある状態ではあったが、あい・あい保育園での流れやルールなどがほとんど理解されていない状態での開園だった。さらに施設長が6月に交代となり、不安定な状態である為、園の基盤作りから取り組むことが急務であった。まずは現状を知り、一つ一つの問題に優先順位をつけ、解決していくことが必要である。そこで現状を把握する為に職員アンケートを実施した。アンケート方法は気軽に回答できるよう自由記述で実施し、困っていること、不安なことを記述するよう促した。結果、回答には、必要な事務作業の方法がわからない、会社のルールがわからない等、わからない事への不安が多く記載されていた。結果を受け、まずは基本的な事務作業やマニュアルの確認を行った。全員で確認・共有することで、共通理解が図れるよう取り組んだが、全員で行ったことでそれぞれの認識が違うこと、考え方の違いが明らかになっていった。その為、保育者間の認識や技術の差を縮め、基盤となる状態を作る方法を模索することとした。保育所保育指針第5章「職員の資質向上」（厚生労働省, 2018）では、「保育所は質の高い保育を展開するため、絶えず一人一人の職員について資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない」とあり、保育所職員に求められる専門性では、「職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び、責任の理解と自覚が基盤になる」職場における研修では「職員が日々保育実践を通じて、必要な知識及び技術の習得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育のしつ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あう姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない」と記載されている。よって印西牧の原園でも質の向上に向けた、園内研修を計画的に実施することで職員の共通理解を図ると共に協働性を高める。

第一章 あい・あい保育園印西牧の原園の現状と課題点

本章では、2020年4月からの印西牧の原園の現状をまとめ、そこから見えてくる課題について検討する。

第一節 現状と課題

あい・あい保育園印西牧の原園は社員保育士 9 名看護師 1 名パート 1 名のうち 6 名は新規入社である。既存園異動者に関しても入社半年以内が 4 名、1 年以上は 1 名のみである。4 月入社が 6 名だった為、開園前に全員が揃っての職員会議や打ち合わせができずにいた。3 月から開園準備にあたっていた職員間での共有はあったが、出勤日にもばらつきがあった為、共有した事項であっても、「聞いた」「聞いてない」という認識の違いもあった。このような状況から、共通理解ができないままの開園だった為、全てが曖昧でバラバラな状態だった。また、わからないことが多く、何事に対しても、許可や確認を求める等、指示待ちの状態であった。

開園後、新型コロナウイルスの影響で休園措置がとられ、休園中は自宅待機後、在宅勤務が続いた。在宅勤務中に、e-ランニング研修や社史を読み解く課題に取り組んだため、会社の基本的な考え方を知るいい機会にはなったが、実際の業務に繋げることはできずにいた。5 月より特別保育が始まると様々な問題が見られるようになり、事務作業のやり方ひとつとってもそれぞれが違った方法で取り組んでおり、統一性がなかったり、漏れがあったり、管理方法も確立されていなかった。誰に何を聞いていいのかも分からない状態で不安だけが募ってしまい、保育士の表情にも硬さがみられた。この状況から、6 月の休園解除前に組織としての立て直しが必要であることから、職員一人一人の状態を把握する為、職員アンケートを実施することにした。

【方法】～現状を知る為の調査～

誰が何に対して困っているのか具体的に把握し、一人一人の抱えている現状や問題、困りごとを明らかにし、一つ一つを解消していくことを目的とするためにアンケート調査を実施した。質問項目として、困っていること、不安に思っていることを「業務について」と「保育について」の 2 つの項目を設定し、自由記述で回答を求めた。

実施日：2020 年 5 月 25 日、対象：11 名、方法：自由記述

【結果】

「業務について」の項目では、不慣れ 4 名、共有不足 1 名、特になし 6 名だった。「保育について」の項目では、不慣れ 2 名、共有不足 1 名、知識不足 2 名、特になし 6 名だった。回答の結果から約半数が基本的な業務内容や方法がわからないということが明らかとなり、業務上の不安から、子どもへの接し方まで様々な困りごとがあることがわかった。このことから個々の不安を一つ一つ解消することで、業務への負担を解消し、保育者の意識を保育に向けられるよう促す必要がある。また、保育の基本的な考え方や業務方法を統一することで共通理解を図り、園全体への質の向上に繋げることも必要である。そのため、園内研修

を計画的に行い、一人一人の不安を解消すると共に、園全体での質の向上へ導くための取り組みを行う。

第二節 保育者の不安解消に向けての取り組み

職員アンケートの結果を踏まえ、新たな取り組みを行う。まず基本研修の実施を計画し、共通認識を持って業務にあたることができる体制を作る。また、保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていくことを目的とし、目標会議共有、理念の因数分解、子どもたちの安全確保の為、危機管理講習、また、人間関係の向上を目的とした研修を実施した。

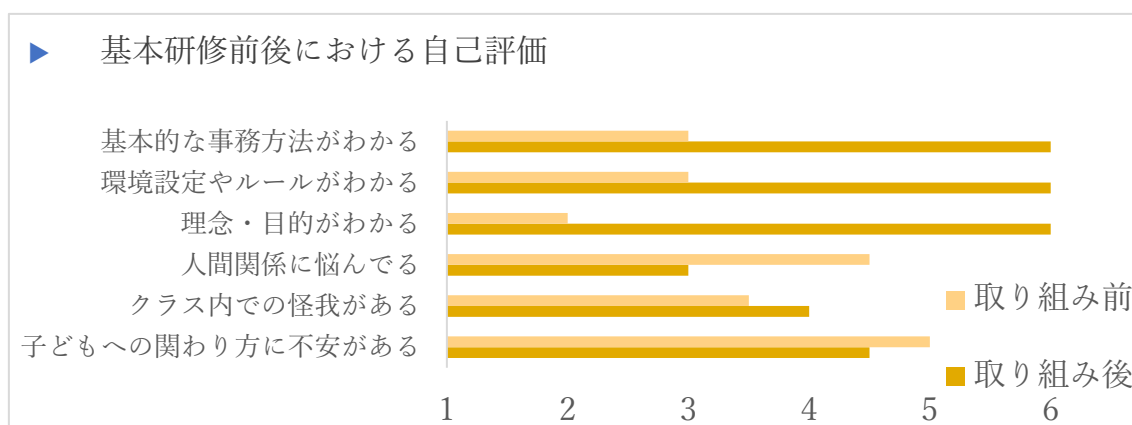
【基本研修スケジュール】

現 状	園内研修	日 時
基本的な事務の方法がわからない	マニュアル読み合わせ	5月28日
基本的な環境設定や会社のルールがわからない	インスペクト配布、説明	6月19日
保育感や考え方の違いを感じる	因数分解・カンファレンス	6月24日
人間関係に不安を感じる。	人間関係の向上（施設長）	6月30日
怪我が続いている	危機管理研修（施設長）	7月3日
子どもへの関り方に不安を感じる	0歳児の主体性（保育士）	7月13日

第三節 研修後の職員の変化と結果

園内研修後の変化を把握する為に5月から7月までの計6回の研修を終了した時点で基本的な業務方法やルールが理解できたかを確認するアンケートを実施した。

実施日：2020年6月29日、対象：保育士11名、方法：質問形式



結果から、業務についての不安については基礎研修後軽減されたが、保育に関する不安は軽減されておらず、保育を行うにつれ、その不安は強くなっていることがわかった。クラス運営に関する不安の主な内容は保育に関することと、人間関係に関することであった。

第二章 主体的な園内研修への取り組み

本章では、これまでの取り組み結果を踏まえ、保育に関する不安を軽減するため、保育の質の向上を目的とした、主体的な園内保育研修に取り組むこととした。

第一節 現状と園内研修方法の模索

基本研修後、基本的な業務や保育の流れが理解できるようになると、一人一人周りや保育内容へ意識が向けられるようになり、クラス運営や人間関係、子どもへの関わり等実践的な園内研修を希望する声が上がった。そこで、一人一人の質の向上に向けた園内研修を取り入れることとした。太田（2020）は主体的な学びを促すためには、主体的・対話的な学習方法であるアクティブラーニングを取り入れた研修を実施し、主体的で共同的な取り組みを通して、保育者としての実践力を高めていく必要性を述べ、小山・梶谷・渡邊・小林(2019)は保育者に必要とされる自主的に行動する力、保育を展開する思考力、連携・協働する力を身に着けることを目的としたプログラムを構築することで保育者としての力量を高めると述べている。境（2020）は、外部講師や幹部職員による「上から下へ」の指導形態をとる「伝達型」と、それぞれがより積極的に参加し、柔軟に対話することを重視した形態の「参加型」があり、より主体的・協働的学びの要素を含んだ研修に転換することを提唱している。そこで本園では、伝達型であった基本研修後、各クラス担任を主体とした園内研修を取り入れ、参加型園内研修を実施する。実際にアンケート結果からも、ただ受講するだけでは忘れていたり、実践につながらない場合も多いという回答があった。また、以上児クラス担任からは、障害児や気になる子が在籍しているため、障害児への関わりについての勉強がしたい、2歳児担任からは年齢別保育研修や他クラスの保育をみたいとの記述があり、自ら学びたい課題に取り組もうとする意欲がみられた。そのため、園内研修実施に向けてのカンファレンスを行い、どのように研修を取り入れていきたいか話し合い、各クラスで調べたい事柄を学び、園内保育研修として発表し合うという主体的に取り組む研修を実施することとした。

第二節 実施方法

今年度は、各クラス単位で研修テーマを決め、学んだことを発表することを保育研修として実施することとした。発表者はテーマを決め、研修に向けた準備を通して学んだことをインプットし、クラス単位で発表することで協働性を養いながらアウトプットする。研修を受けた職員は受講を通してインプットし、研修報告を提出し、実践することでアウトプットしていく、この繰り返しにより、記憶の定着に繋げ、園全体で取り組むことで共通理解を図る。

＜保育研修予定＞

7月	0歳児の主体性	0歳児クラス
9月	障害児研修	以上児クラス
11月	交換保育研修	2歳児クラス
1月	保育研修	1歳児クラス

芦澤（2010）は、保育者が実践を協働で表象し語り合う過程で、問題が捉え直され新たな取り組みが生まれること、保育者の抱える困難が共有されることで、保育者は精神的に安定し、保育実践に良い影響がもたらされること、保育エピソードを使用したカンファレンスが保育者の協働を促す効果があることを述べている。よって、研修後は、研修報告、及びカンファレンスを行い、現状把握→共有→研修→実践を繰り返すことで質の向上に繋げていくこととした。

第四節 以上児クラス園内研修への取り組み

本節では、9月に予定している以上児クラスの園内研修について具体的な取り組み内容について述べる。

【以上児クラス園内研修スケジュール】

- 8月5日（水）課題決定：障害児保育～巡回相談報告～
- 8月17日（月）巡回相談書作成：現状を振り返り担任間で共有
- 8月25日（火）発達巡回相談・カンファレンス
- 8月26日（水）カンファレンスで受けたアドバイスを基に実践
- 9月8日（火）園内研修実施：カンファレンス内容報告・取り組み内容発表
- 9月末 研修報告提出

以上児クラスでは、ダウン症児1名、気になる子（発達巡回相談対象児2名）

が在籍している。日々の保育の中でどのように関わっていけばいいのか、どのような声掛けをしていけばいいのか日々試行錯誤しながら保育をしている姿がみられた。担任 2 名と加配担当者との共有はできていたが、その他職員との情報共有はできておらず、職員によって対応が異なってしまう等の悩みも抱えていた。そこで予定していた発達巡回相談の内容をまとめて、園内研修で発表し、共有することで学びに繋げることとした。まず、巡回相談作成では、担任間で状況を話し合い、現状と対応を共有しながら作成した。巡回相談当日は、心理相談員とのカンファレンスを行い、対象児の状況や具体的な関わり方法等のアドバイスを受け、カンファレンスの内容をまとめ、園全体での対応を統一できるよう共有した。

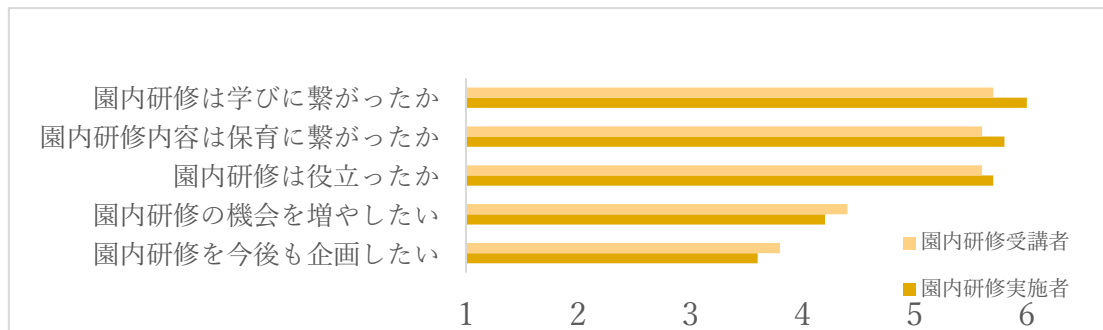
第四節 園内研修後の職員の変化

基本研修後の変化を把握する為に、職員アンケートを実施した。

方法 実施日：2020年9月10日

対象：保育士 11 名

方法：質問形式 6 件法 (1 まったく繋がらない 2 少しも繋がらない 3 どちらかといえば繋がらない 4 どちらかといえば繋がった 5 まあまあ繋がった 6 とても繋がった)



アンケートでは、園内研修の効果と意欲を検証し、受講した職員と実施した職員との意識の違いにも着目した。アンケート結果から、園内研修は学びに繋がったことがわかった。受講者の研修報告でも「研修を受けたことで、より知ってこうとする意欲を得た」「研修で学んだことを振り返り自らの行動に反映させたい」等の記述があり、学びが意欲や自分自身の保育を見直す機会に繋がった。また、園内研修を実施した職員からは、「自分が学んだことを相手に伝えることの難しさを知った」「学びを深めるいい機会になった」「担任同士で相談する機会が増えた」「研修を通してクラスの問題が共有され安心した」と研修が共通理解に繋がり、協働性を高めるきっかけとなった。しかし、今後の園内研修を増やしたいか、企画したいかの問いでの数値が低く、研修を行うことに負担を感じている職員もいた。負担の原因としては、研修に費やす時間の確保や人前で話すことへ

の抵抗等があげられた。今年度あと 2 クラスの園内研修を予定しているため、研修に取り組む時間の確保や、職員が発表しやすい環境づくりに取り組む必要がある。

第三章 総合考察

本章では、これまでの取り組みを踏まえ、保育の質の向上を目的とし、主体的な園内研修実施を通しての考察を行う。

第一節 園内研修方法の模索

開園を迎え早々に、質の向上に向けた園内研修を計画的に実施し、職員の共通理解を図ると共に協働性を高めることを目的として取り組んできた。そこで見えてきたものは、開園直後は一人一人不安を抱えている職員が多く、そのような状況では、職員同士の連携もスムーズにいかず、より良い保育を行うことは難しい。またそのままの状態が続くと不安が不満に繋がってしまう可能性もある。そのため、まずは現状を知り、一人一人の困りごとを解決するためにアンケート調査を行った。アンケート結果から見えた保育者の抱える悩みなど解決するために必要な研修を模索し、まずは基本研修を計画し、基本的な業務での困りごとを解消していった。この取り組みから、基本的な業務での困りごとは解消され、日常の流れがつかめるようになると、職員の意識は人間関係や連携、共有に向けられるようになった。2回目に実施したアンケートでは、業務での不安は解消されたが新たに、保育や人間関係での不安が浮き彫りとなった。このことから、基本研修後は人間関係の構築や保育への不安解消と質の向上を目的とし、主体的な園内研修へと移行し、取り組んだ。主体的な学びを促すため、主体的・対話的な学習方法であるアクティブラーニングを取り入れた研修方法を模索し、主体的、協働的な取り組みを通して保育者としての実践力を高めるため、各クラス主催の園内研修を計画した。各クラス担任自身が問題としていることを課題にあげ、調べたこと、取り組んできたことを園内研修として発表した。発表までの過程で、担任間で話し合い、調べたことを共有することで協働性を養い、発表することで園全体での共有、現状把握→共有→研修→実践を繰り返すことで質の向上に繋げていった。以上児クラスの園内研修では、障害児や気になる子への対応に悩みを抱えていたため、発達センターによる巡回でのカンファレンスを基に、個々への対応を現状と共に検討し、支援方法をまとめ、園内研修で発表し、園全体での共有、支援に繋げていった。園内研修後、園内研修受講者と実施者に、園内研修は学びや保育に繋がったかアンケートを行い、各クラス園内研修が主体的な学びに繋がったかを検証した結

果、主体的な園内研修が受講者、実施者共に学びや保育に繋がったことが読み取れ、また、実施者の方がより、学びに繋がったと実感していた。基本研修から、保育者の悩みや状況に寄り添いながら園内研修を計画し実施してきたが、ひとつひとつ悩みや困りごとが解消されることによって、職員の業務に対する不安感が減り、より意識が保育に向けられるようになった。主体的な園内研修への取り組みに際しては、どのように取り組んでいけばいいのか迷う姿も見られたが、施設長も含め話し合いを重ねながら取り組むことによって、徐々に前向きに捉え、担任間で協力しあいながら取り組む姿も見られていた。以上児園内研修後、受講者から発表への取り組みを褒められたり、認められたりすることで自信にも繋がり、障害児や気になる子への対応を園全体で取り組んでいこうという意識が生まれていた。その後他クラスの職員からも気になる子への対応等相談する姿も見られた。主体的園内研修が、学びや質の向上の足掛かりになったと考えられる。しかし、今後も自ら企画する園内研修に取り組んでいきたいか問いでは消極的な傾向が見られたが研修に取り組む時間の確保や負担が原因と考えられる。

第二節 今後の課題

園内研修後アンケート結果から、主体的な園内研修が学びや質の向上へのきっかけになったと考えられるが、取り組み方法や時間の確保については課題がみつかった。今年度は残り 2 クラスの園内研修が予定されているため、クラスミーティングを通して今後の取り組み方法を引き続き検討していく必要がある。また、時間の確保に向けて、シフトを調整する等、仕組みづくりを変えていくことも求められる。全クラス終了後には、再度自己評価アンケートを実施し、効果を検証し継続的に取り組むことができる主体的園内研修方法を模索しながら、引き続き現状把握→共有→研修→実践を繰り返すことで質の向上に繋げていく。

引用・参考文献

保育所保育指針解説第 5 章「職員の資質向上」(厚生労働省、2018)

太田早津美 (2020)「学生の主体的な学びを促すための取り組み」桜花学園大学部研究紀要 第 21 号 pp43-59.

後藤頭一・松原憲治 (2015)「主体的・協働的な学びを育成する理科授業研究の在り方に関する一考察」『理科教育学研究』Vol. 56 No. 1. pp17-32.

小山優子・梶谷朱美・渡邊寛智・小林美沙子「保育内容演習 I II を通した学生の主体的な学びの形成に資する保育者養成プログラムの構築」『人間と文化』第 3 号 pp85-96.

- 仲野悦子・金武宏泰・田中まさ子「新任保育者に対する初期の園内研修の取り組み」『岐阜聖徳学園大学紀要<短期大学部>』第42集、pp29-41.
- 仲野悦子・金武宏泰（1992）「新任保育者における1年間の園内研修を終えて」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』pp103-116.
- 原孝成（2014）「インシデント・プロセス法による保育カンファレンスが新任保育士の専門的発達に及ぼす効果」『鎌倉女子大学紀要』第21号、pp43-54
- 林ゆう子（2009）「アメリカにおける保育の「質」の数量的評価方法発展の文脈」『社層問題研究』pp135-154.
- 小松和佳（2019）「保育カンファレンスにおける保育者の専門性向上に関する研究」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第一部第68号、pp21-30.
- 仲野村 朋（2018）「「気になる子」の保育研究の歴史的変遷と今日的課題」『保育学研究』第56巻第3号、pp. 70-78.
- 竹内貞一・坪井寿子・藤後悦子・府川昭世・田中マユミ・佐々木圭子（2010）「保育園における「気になるこども」の現状と支援の課題 - 足立区内の保育園を対象として -」『東京未来大学研究紀要』第3号、pp77-83.
- 芦澤清音（2010）「発達臨床の専門性は保育カンファレンスで保育者をどのように支援する-保育園の気になる子の事例検討会の分析-」『帝京大学文学部教育学科紀要』35号、pp25-35.
- 和田武・南本長穂（2008）「グループ別分析にみられる教育効果の違い」-学習ニーズの向上と習得した知識量および今後も学習意欲-『愛媛大学』教育情報研究第24巻第2号、pp37-46.
- 瀧川光治（2016）「写真を活用した保育の振り返りと園内研修の手法の提案」-アクティブラーニング型園内研修の1つとして-『大阪総合保育大学紀要』10号、pp287-298.
- 境愛一郎（2020）「参加・協働型園内研修」の導入に対する若手保育者の意識『共立女子大学家政学部紀要』66巻、pp. 99-112.