

# 保育者の専門性を高める園内研修についての一考察

—秋田県内の令和4年度の4園の事例を中心に—

聖園学園短期大学 教授 蛭田 一 美

A Study on the Internal Training to Enhance Childcare Workers' Expertise  
— Focused on the Cases of Four Childcare Facilities  
In Akita Prefecture in the Year Reiwa 4 —

HIRUTA Hitomi

Professor, Misono Gakuen Junior College

## 要 約

2017（平成29）年3月に幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の3法令が改定されたことにより、保育の質の向上がそれぞれの園で課題となっている。

保育の質を向上させるためには、保育者の専門性が必要であることは誰もが認識していることである。そして、その専門性を向上させるための「園内研修」はどの園でも行われているが、その内容は様々である。その中で、園内研修を担当する保育者は、具体的に何をどのように行っていくことが保育の質の向上につながるのかと迷っていることが多く、本当の意味の保育者の専門性を探ることに至っていないことが見受けられる。

筆者が園内研修講師を担当したことをきっかけに、保育者の専門性を高めることの重要性と保育現場で行われている園内研修がどう結び付いているかを明らかにする必要性を感じたことが本研究の動機である。

本研究は、「保育の質」に関する先行研究から保育者の専門性を高めるとはどのようなことか、それを支えていく園内研修の在り方はどのようにしたらよいかについて考察をしたものである。研究方法として秋田県内の自治体主体で実施した研修の実態と筆者が研修講師として関わった保育所、認定こども園の園内研修の取組、園長等のリーダーのインタビューの内容を分析した。限られた事例ではあったが、保育者の専門性を高める園内研修には子どもを中心においた語り合い、保育におけるリーダーの在り方と同僚性、外部研修・外部講師との出会いから自分を高めることの3点の大切さが示唆された。

今後の課題は、外部講師としての在り方についての視点である。その園や保育者自身の気持ちがゆっくりと良い方向に変わっていけるような存在、保育者と共に子どもの育ちや保育の変化を捉えて、次回の研修に継続できるような視点的提示等が挙げられる。今後、外部講師と保育者の学びが循環し、園内研修がさらに充実するよう研鑽を重ねていきたい。

キーワード：保育者の専門性、語り合い、リーダーの在り方、同僚性、外部研修

Key words : expertise of childcare workers, mutual talking, how (childcare) leaders should be, relationship of childcare colleagues, external training

目次

はじめに

第1章 「保育の質」と「保育者の専門性」

第2章 保育所保育指針における園内研修の位置付け

第3章 保育現場の研修の実際

第1節 自治体主体による研修状況

- 1 秋田県「わか杉っ子！育ちと学びステップアップ事業」による幼稚園、保育所、認定こども園等への令和4年度の訪問指導状況
- 2 市の担当者からみた園内研修の成果と課題

第2節 研修の取組一覧とインタビュー調査

第3節 J保育所の園内研修の取組

考察

今後の課題

はじめに

2017（平成29）年3月に、幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の3法令が改定されたことにより、保育の質の向上がそれぞれの園で課題となっている。また一般社会においても保育の質の向上について語られることも多く、ハックマン<sup>(1)</sup>はその研究で、「人生の好機を得るために幼少期の環境は重要であり、社会政策は適応性のある年少期を対象にすべきである」と述べている。また、野澤<sup>(2)</sup>は、「乳児期からの教育・保育の質が学業成績だけではなく社会性などの発達に長期的に影響することから、質の高い保育実践とは、安心や信頼を基盤として仲間との関係性や遊びに没頭できる経験を保証する豊かな環境や関わりとして捉えられる」と述べている。このように、乳幼児期の保育・教育の重要性が着目され保育の質の向上が目指されていることについては2008年、保育所保育指針の告示の際から強調されていたことであり、それ以降、現場の保育者たちは日常の忙しさの中にありながら

も、保育の質の向上に向けて懸命に奔走している。

保育の質を向上させるためには、保育者の専門性が必要であることは誰もが認識をしていることである。そして、その専門性を向上させるための「園内研修」はこの園でも行われているが、その内容は様々である。その中で、園内研修を担当する保育者は、具体的に何をどのように行っていくことが保育の質の向上につながるのかと迷っていることが多く、園内研修が保育者の専門性を高めることに結び付いていない実態があるのではないかとと思われる。また「園内研修」といいながら、法定研修、各自治体、各団体等が主催する訪問指導のための公開保育、指導案作成等のために時間が費やされることも多く、テーマを設けて十分な話し合いをすることができていないことも実態の一つにあると聞く。保育所保育指針<sup>(3)</sup>に「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の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。」とあるが、保育現場においては、質の高い保育を展開するため、子どもの発達の姿や子ども理解の認識の相違などについてコミュニケーションの場を作り、お互いの専門性の向上を図らなければならないと理解はしているものの、実際は場を作ることも、共有していくことも容易ではない実態もある。

保育者養成校である本学は、子育て支援活動を軸にして、秋田県内の8市町村・団体等と大学教育が社会貢献を目的とした協定を締結している。そのことがきっかけとなり、2022年9月に、J保育所から年間5回計画の園内研修への講師依頼があり、改めて保育現場の園内研修について学ぶ機会を得た。保育現場でどのように園内研修を捉えているのだろうか、保育者の専門性を高めることが重要といわれているが、それがどのように園内研修と結び付いているかを明らかにする必要性を感じたことが、本研究の動機である。

本研究は、「保育の質」に関する先行研究を概観し、保育者の専門性を高めるとはどういうことか、それを支えていく園内研修の在り方を探るものである。秋田県内の自治体主体で実施した研修

の実態と筆者が研修講師として関わった保育所、認定こども園の園内研修の取組、保育者リーダーへのインタビューを取り上げ、保育者の専門性を高める園内研修についての一考察としたい。

## 第1章「保育の質」と「保育者の専門性」

### 「保育の質」について

保育者の専門性を高める園内研修を考えるにあたり、まずは「保育の質」に関する先行研究について概観する。

秋田<sup>(4)</sup>は「乳幼児期の保育・教育が生涯学習の基盤となることは、保育の実践者や保育に関わる研究者だけではなく、保育・教育行政や財政に関わる経済学者等によっても、現在国際的に幅広く認知されるようになってきている」とし、人材育成のための投資、将来の国の成長戦略を考えた時にノーベル経済学賞を受賞したヘックマンら教育経済学者が指摘するように、「乳幼児期への投資が国の投資効率からも重要要因であると考えられてきている（OECD 対日経済報告、2011）。」と述べている。さらに、この背景として「第1に、多くの先進諸国においては義務教育段階の小中学校の教育体制がすでに一定程度確立しているのに対して、義務教育ではない乳幼児保育・教育施設は私立・民営化比率が全般に高いこと、第2にカリキュラムと具体的な学習内容や活動の対応関係が教材としての教科書によって明確になっている小学校以上の教育に比して、乳幼児期の教育は『見えない教育方法』（バーンスティン1985）と呼ばれ、学習内容やその評価方法が可視化されにくいために活動内容の質評価が難しいことである。また、第3に乳幼児期は発達の個人差が学童期に比べて大きいこと、第4に小学校以上の学校種では子どもの教育のみの議論に焦点をあてるのが可能であるのに対し、乳幼児期には子どもの発達と保護者の就労および親としての育ちという親子双方への対応ニーズとして教育と福祉を同時に考えることが常に求められること等である。」と乳幼児期の保育・教育の特徴を記している。このこと

が保育の質に格差が出てくる背景であり、保育の質の向上を示さなければならなかった理由の一つと秋田は言っている。

また、汐見<sup>(5)</sup>は保育の質向上の必要性として、「一つめはここ10数年、保育所の数は増やしてきたが、質を高める議論や取り組みは国として十分に呼びかけていなかった。多様な保育施設が増えていることもあって、質の向上への自覚が現場の課題となっていると判断していることと、二つめは2019年の10月から実施予定の原則3歳以上児の保育料の無償化が開始されたが、これは客観的に見れば、幼稚園、保育所、こども園の必要な経費の多くを税金という公費でまかなう制度へ移行するということを意味している。公的な目標のもとで、公費で行う『公教育』が、無償化政策によって、日本の保育・幼児教育が結果として公教育性を高めることは間違いなく、それは保育・幼児教育の社会的債務が高くなることを示している」と述べている。

このように行政としては保育の質の重要性が認識されてきてはいるが、それでは何をもって保育の質と定義するのか、保育の質が子どもの発達にどのような影響があるのか等については多くの研究者が議論を重ねながら、今日に至っているが、いまだ明らかにされていない。

森上、柏女<sup>(6)</sup>は「保育の質とは、保育者の資質や保育者集団の関係などの人的な環境から、保育室・園庭・遊具・教材等の物的な環境、また具体的な実践の内容や方法、さらには子どもに対する職員の人員配置や施設・設備などという制度やシステムまで、多種多様な要因によって規定されていると考えられ、その概念は、非常に多面的なものであり、単純に定義することは難しい。」とし、いずれも、保育の質について一義的定義はできないということを述べている。

このような状況の中で2018年5月から厚生労働省の「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」が発足し、同時期に文部科学省においても「幼児教育の実践の質向上に関する検討会」がつけられ、それぞれにおいて、質の向上

をめぐって議論が継続されてきた。厚生労働省で公表している議事録や「中間的な論点の整理」の資料から言えることは、やはり、保育の質の一義的定義はあえてしない、という立場を貫いていることである。保育の質を定義付けることにより、保育や教育の質を上げるために国が保育や教育の内容や方法を枠付けすると、それに種々の方法をもちいて従わせようとするトップダウン型の保

育・教育行政になるのではないかという見解があったことが報告されている。

その後、2020年6月に厚生労働省保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会「議論の取りまとめ」<sup>(7)</sup>が発表された。「中間的な論点の整理」における総論的事項に関する考察を中心にしたこの検討会の議論の取りまとめを以下に抜粋する。

#### 4. まとめと今後の展望

##### (1) 本検討会における保育の質に関する考察

（保育の質の基本的な考え方）

- 本検討会における一連の議論を踏まえて、保育所等における保育の質は、子どもの経験の豊かさと、それを支える保育士等による保育の実践や人的・物的環境からその国の文化・社会的背景、歴史的経緯に至るまで、多層的で多様な要素により成り立つものであり、以下の点を念頭に置いて捉えることが重要と考えられる。（中略）

（保育の質の確保・向上に関わる取組の方向性）

- 保育の質の確保・向上に向けた取組がより実効性のあるものとなるためには、保育士等をはじめ多様な立場の関係者が、保育所保育指針を共通の基盤として、多面的・多角的に保育の現状を捉え、主体的・継続的・協同的に改善・充実を図っていくことが重要である。こうしたことを踏まえて、今後、以下の展望にあるような取組の推進が求められる。

##### (2) 今後の展望

（保育所保育に関する社会的な周知・啓発）

- 保護者や運営主体の経営者及び本部の職員等をはじめ、広く保育所保育に関する理解を促進するため、周知・啓発を進める必要がある。その際、保育所保育指針に示される保育の基本的な考え方やその前提となる子どもや発達の手え方などについて、保育の実践に日頃触れる機会のない人にもわかりやすく伝わるよう、周知の方法や内容に留意することが重要である。

（保育内容等の評価の充実と様々な取組の全体像の明確化）

- 保育の質の確保・向上に当たって、保育内容等の評価が各現場において着実に実施され、またその取組が充実したものとなることが求められる。一方で現場によっては取組が形骸化している例が見受けられるといった指摘もある。「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」の周知等を通じ、保育内容等の評価の本来的な目的・趣旨を継続的に発信していくことが重要である。
- 保育内容等の評価は、自己評価への関係者の関与や第三者評価、外部研修、公開保育等を通じて、園内外の多様な立場からの視点も取り入れ、多面的な検討を行うことが、評価の妥当性・信頼性を高めるとともに、子どもや保育についてのより深い省察や理解へとつながる。また、多層的な時間軸での評価が、相互につながりを持って行われることも重要である。
- こうしたことを踏まえ、各現場において、評価や研修等の実施や参加に際し取組相互の関連性がより意識されるよう、様々な取組やその成果物等に通底する考え方を明確にした上で、これらの全体像と一つ一つの取組の位置づけを整理・可視化して発信することが有用と考えられる。それぞれの取組が保育の質の確保・向上に向けた全体的な流れの中に位置付けられた上で展開されることで、個々の機会や保育士等個人の気付きや学びが、組織全体のものとしてより有機的につながっていくと考えられる。以下 省略

このように先行研究から、保育の質について概観した結果から、いずれの研究者の考えや厚生労働省の議論においても、保育の質を考えると、現場の保育者が子どもの健やかな成長と発達が保証されるよう、子ども中心の保育を原則とすることが分かった。そして子どもを中心に考え、子どもにとってどうかという視点を常に置くことが基本とされ、強調されている。また、保育の質の確保・向上に向けた取組がより実効性のあるものとなるためには、保育者をはじめとする多様な立場の関係者が、保育所保育指針を共通の基盤として、多面的・多角的に保育の現状を捉え、主体的・継続的・協同的に改善・充実を図っていくことが重要であることも示唆された。

このことを、現場の保育者はどう捉えているだろうか。保育の質の向上の鍵は保育者であり、その資質・専門性を高めるための学び合いの研修が充実していなければ、保育の質の向上が図れないのではないだろうか考える。

### 「保育者の専門性」について

児童福祉法第18条の4において保育士については、「児童福祉法第18条の18第1項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいう」と記されている。(この論文においては、保育者のなかに保育士、幼稚園教諭、保育教諭を含むものとする。) さらに保育所保育指針解説<sup>(8)</sup>において保育士の専門性について「①これからの社会に求められる資質を踏まえながら、乳幼児期の子どもの発達に関する専門的知識を基に子どもの育ちを見通し、一人一人の子どもの発達を援助する知識及び技術、②子どもの発達過程や意欲を踏まえ、子ども自らが生活していく力を細やかに助ける生活援助の知識及び技術、③保育所内外の空間や様々な設備、遊具、素材等の物的環境、自然環境や人的環境を生かし、保育の環境を構成していく知識及び技術、④子どもの経験や興味や関心に応じて、様々な遊びを豊かに展開していくため

の知識及び技術、⑤子ども同士の関わりや子どもと保護者の関わりなどを見守り、その気持ちに寄り添いながら適宜必要な援助をしていく関係構築の知識及び技術、⑥保護者等への相談、助言に関する知識及び技術」の6項目が挙げられている。

保育者たちはこれらの専門性を発揮し、子どもたちが主体的に活動できる環境を整え、子ども自身が生活を作り出しているという実感がもてるような関わりをしていくことが求められている。

小笠原ら<sup>(9)</sup>は、保育現場の保育士と養成校教員や研究者の捉える専門性の意味、認識のちがいについて論じている。研究調査から論文や文献等で散見される保育士の専門性の特性とは、ある保育事例によって推論できる内容や導き出された抽象的な概念であり、現場で対応すべき具体的に経験的なものではないため、保育士や子育て中の親が求めている専門性の認識とは隔たりがあるという。そして「保育現場の管理職や保育士の認識としては、組織の一員としての課題から始まり、先輩や上司からの指導や助言に対して素直であること、『使命と責任感』『協調性や協力的態度』『愛と思いやり』『乳幼児への理解』を掲げており、『挨拶ができること』『時刻を守ること』『仕事に積極的であること』等々、社会人としての極めて基本的な課題を含めて個人として性格や性質・感情等に求めている。つまり、現場は『豊かなコミュニケーション力』と『ストレス耐性の強い保育士』が『保育士の専門性』として認識されている。」と述べている。

また古賀<sup>(10)</sup>は保育の瞬間に立ち現れる保育者の即応的な専門性を、身体的・状況的専門性と呼んでいる。保育はその場の動的な状況に対して即応的であるが、それは過去に蓄積されている実践の中から何に価値をおいて関わるかが意識されることにより、今、関わるべきことが選り出されるという。保育者は子どもの最近の関心事、関わる対象と関わり方の特徴、そこに感じられる課題感、深めたい関心、関係など様々な場面で見られた子どもの姿を、保育の身体的な感覚として蓄積している。それが保育者の中にある即応的な判断の基

盤になっているとし、保育の質向上は保育者の身体的・状況的専門性を核とし、保育者の専門性と深く結び付いていることを述べている。

保育者は、幼稚園教諭免許や保育士資格を取得するだけで専門性が身に付いているわけではない。現場の中で様々な経験を通して理論的・実践的な力量を獲得しながら専門性を身に付けていくものと思われる。何を専門性とするかは立場によって様々な考え方はあるが、それらはすべて、保育者として乳幼児の成長に直接に関わり、人格形成の基礎を育てる大きな役割を果たしていくためのものだと考える。

## 第2章 保育所保育指針における研修の位置付け

保育の質の向上を図るためには、研修を充実させなければならない。その研修が保育所保育指針において、どのような位置づけになっているかを次にまとめる。

保育所保育指針が求める保育の質については、2008年の告示に遡って捉えたい。保育所保育指針がそれまでの局長通知という位置付けから、厚生労働大臣告示になった。「告示化」により、規範性のある基準として明確になり、各保育所が担うべき全国共通の基本的事項が定められた。保育所における保育は、自主性や創意工夫が尊重される基本原則が打ち出され、社会的に重要な役割が認められる保育所として、一定水準の保育を実現

すると同時に各園の豊かな保育の個性を發揮するため、保育の質の向上の必要性が強調されている。そして第7章に職員の資質向上が記され、職員一人一人が保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚を基盤とし、保育実践や研修などを通じて保育の専門性を高めるとともに、職員の協働性を高めていくことが示された。そして、施設長の責務として、保育の質及び職員の資質向上のため、研修体制など必要な環境を整えることも求められた。大豆生田<sup>(11)</sup>は、職員の資質向上として「職員の共通理解と協働性を高めること」について、いかにして園内に保育を語り合う共同的文化や風土を形成していくかという課題を述べている。そのうえで園内研修のあり方について①保育を省察することは単に「振り返る」ことではなく、省察的態度そのものであること、②職員間で保育を語り合うことから、お互いの方や行為を収奪し合いながら共感的な場を築き合っていくこと、③対話を中心とした評価観の大切さ、④個々の保育者がやりたいことなどを同僚と共有しながら、お互いが常に同僚を意識していくことという4点を提示した。

以上のように保育の質の向上については、2008年、保育所保育指針の告示化の際から強調されていたことであり、それ以降も現場の保育者たちは保育の質の向上に向けて日々奔走しているのである。

次に現在適用されている2017年に改定された保育所保育指針における園内研修の位置づけについて次に抜粋する。

## 第5章 職員の資質向上

### 1 職員の資質向上に関する基本的事項

#### (1) 保育所職員に求められる専門性

子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一の倫理観、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となる。

各職員は、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、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修得、維持及び向上に努めなければならない。

#### (2) 保育の質の向上に向けた組織的な取組

保育所においては、保育の内容等に関する自己評価等を通じて把握した、保育の質の向上に向けた課題

に組織的に対応するため、保育内容の改善や保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともに、それぞれの職位や職務内容等に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるよう努めなければならない。

## 2 施設長の責務

### (1) 施設長の責務と専門性の向上

施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情勢等を踏まえ、施設長としての専門性等の向上に努め、当該保育所における保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。

### (2) 職員の研修機会の確保等

施設長は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性等を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。

## 3 職員の研修等

### (1) 職場における研修

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、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。

### (2) 外部研修の活用

各保育所における保育の課題への的確な対応や、保育士等の専門性の向上を図るためには、職場内での研修に加え、関係機関等による研修の活用が有効であることから、必要に応じて、こうした外部研修への参加機会が確保されるよう努めなければならない。

以下省略

以上に示された保育所における保育の基本的な考え方やねらい、保育の方法、保育の環境、保育所の社会的責任などに基づき、保育の質の向上を目的として研修等を実施することが求められている。研修は、保育者の専門性の向上につながり、保育の質向上のために重要なことであることが示されている。

具体的には「組織的に取り組むこと」や「日常的に職員同士が主体的に学び合うこと」「キャリアパスを意識した体系的な研修計画を立てること」等が記されており、さらに個人の責任で研修をするだけでなく、施設長が組織のマネジメントを図り、職員の援助や助言に努めることが規定されている。このように研修は、それぞれの園の組織の資質向上のためには、管理職や保育者をはじめとするすべての職員が互いに関わり合いながら、職務上必要な知識や技術を習得するための学びの場であるとされている。

それでは、保育現場で保育者たちは毎日の保育を展開しながら、保育者の専門性の向上につながる園内研修にどのように取り組んでいるだろうか。学びの場である研修の大切さは理解しているが、研修そのものを負担に感じている実情もあるのではないだろうか。秋田県内の自治体主体で行われている園内研修等の資料や、筆者が関わった園内研修の実際を通して保育者の専門性を高める園内研修について考察する。

## 第3章 保育現場の研修の実際

保育現場においては数多くの研修に保育者たちが参加し学んでいることを認識はしているが、年間の参加実態について筆者は把握していなかった。ここでは自治体主体の研修の実態資料、筆者が研修に関わった保育所、認定こども園3園の年間研修とインタビュー、そして継続的に関わった

J 保育所の園内研修の実際を通して、実態を把握し、考察する。

第1節 自治体主体による研修状況

1 秋田県「わか杉っ子！育ちと学びステップアップ事業」による幼稚園、保育所、認定こども園等への令和4年度の訪問指導状況

秋田県は文部科学省中央教育審議会「幼児教育と小学校教育の架け橋特別委員会」が取りまとめた審議経過報告等を踏まえ、県全体の幼児教育の質的向上を目指し、平成28年度から自治体における幼児教育の推進体制の構築をはじめた。令和4年度から「わか杉っ子！育ちと学びステップアップ事業」を開始し、令和6年度まで実施することとしている。目的は秋田県内すべての子どもたちへの質の高い幼児教育の保障に向けて、教育・保育推進体制の充実・強化に資するため、架け橋期のカリキュラムを市町村ごとに策定できるように教育・保育アドバイザーの配置や、自治体との連携した取組や未配置市町村への支援など、本県における幼児教育推進体制を強化することである。

事業内容は各市町村の園のニーズに合わせた「市町村研修支援」の実施と「園支援訪問」の実

施である。「市町村研修支援」の内容は若手の保育者のための研修会、指導案や指導要録の書き方についての研修、保育補助者を対象とした研修会等である。また、「園支援訪問」は従来、公立幼稚園・公立幼保連携型認定こども園計画訪問、認定こども園訪問、要請訪問、認定こども園サポート事業と合わせて原則年一回園支援訪問が活用できる体制を取っている。その内容は指導要録の書き方についての演習、法人内研修と自園の研究のための進め方についての研修、保育補助や支援員の方を対象に子どもの関わり方で大切にしたいことの協議、要請訪問を受けてその後の保育実践についての指導助言の在り方などである。自治体主体の研修は、各園の園内研修にも関わっており、状況を把握するため次に示した。筆者はこの事業が開始された平成28年度から推進委員として関わり、実態調査等の動向をみてきた。表1に示した資料は秋田県教育庁幼保推進課の協力の下でまとめられたものである。

令和4年度訪問施設数からは地域によって対象となる施設数が違い、施設種類も異なることが分かる。その中で自治体の保育アドバイザーが中心となり、活発に要請訪問をしながら、保育の質向上に向けての研修が多々行われている。私立と公立の実施訪問数を比較すると、公立の施設の方が

【表1】令和4年度訪問施設数（令和5.2.7現在 同事業実施市含む 秋田市は除く）

訪問対象施設 (認可施設)	県北地区			中央地区			県南地区			計			
	対象	実数	割合	対象	実数	割合	対象	実数	割合	対象	実数	割合	
幼稚園 (認定こども園を含む)	公立	1	1	100.0%	—	—	—	—	—	1	1	100.0%	
	私立	5	3	60.0%	3	0	0.0%	6	3	50.0%	14	6	42.9%
保育所 (認定こども園を含む)	公立	34	34	100.0%	8	7	87.5%	6	3	50.0%	48	44	91.7%
	私立	20	15	75.0%	26	3	11.5%	44	22	50.0%	90	40	44.4%
幼保連携型 認定こども園	公立	2	2	100.0%	6	6	100.0%	3	3	100.0%	11	11	100.0%
	私立	13	9	69.2%	11	5	45.5%	26	26	100.0%	50	40	80.0%
小計		75	64	85.3%	54	21	38.9%	85	57	67.1%	214	142	66.4%

※「わか杉っ子！育ちと学びステップアップ事業」実施市（大館市、能代市、男鹿市、潟上市、にかほ市、大仙市、仙北市、横手市）含む。中核市及び休園中の施設は訪問対象施設より除外

※分園も1園と数える



すべての施設種類において割合が高くなっている。また、県北・中央・県南3地区を比較すると、中央地区の訪問割合が他に比べて低く、特に私立の割合が低くなっている。実施状況の詳細は把握できないが、多様な条件、多様な状況の中で、訪問する講師側も、要請した園側も多くの研修を実施していることは分かった。

## 2 市の担当者からみた園内研修の成果と課題

各研修を通して担当者が感じた成果と課題（表2）の中から、要請訪問研修の中で保育アドバイザー等の外部講師によって、保育者の意識が変わったことを以下の3項目に整理できる。

### 【園内研修の在り方、意識について】

- ・園内研修の在り方について話し合うことにより、

【表2】市の担当者からみた園内研修の成果と課題

実施市	成果と課題
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでも職員間・子ども同士の交流は行われていたが、幼保小架け橋プログラムのカリキュラム作成をきっかけに、就学前教育・保育施設と小学校の職員と一緒に研究討議や話し合いをもつ機会が多くなり、互いの教育・保育の理解や子ども理解を共有化することができていた。つながりがより深まった。</li> <li>・ 架け橋カリキュラムの小学校区での取組をきっかけに新たに2つの認定こども園を訪問し、保育参観と協議に参加することができた。今後も継続していくことで市の教育・保育の一貫性につながっていくのではないかと考えている。</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児教育・保育アドバイザーによる施設訪問や通信等による情報発信を通じて、保育の質向上のための園内研修の在り方について、意識を高めるよう取り組んできた。徐々に研修意欲の高まりにつながってきている。</li> <li>・ 幼保小連携推進のための研修会や保育研修会の実施等、園相互や幼保小の職員同士が情報交換を通して研修できる機会を拡充することができた。</li> <li>・ 各就学前施設における課題や願い等を把握し、幼児教育・保育アドバイザーを活用した教育・保育の質向上に向けた主体的な研修の充実につなげた。</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各就学前施設の訪問は月一回を予定しているが、都合によりキャンセルになる場合もある。しかし、各園から別日の依頼もあり、保育の質を高めていこうとする前向きな気持ちを感じられる。その気持ちの変化が職員間で自分たちの保育を意識するようになってきていることにつながっている。</li> <li>・ 認定こども園の新設に向け、市内の就学前施設が気持ちを一つにして取り組んでいる。共に学び合う体制づくりとして公開保育は必要である。</li> </ul>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児教育アドバイザーによる助言や支援等により、園内研修の充実と職員間の向上が図られ、園の実態や職員の希望を生かした研修内容の工夫があった。</li> <li>・ 特別支援教育の園内研修の体制づくりや管理職の意識の向上が課題である。</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県との連携を強化し、事業の円滑な実施のための助言、指導法等の共通理解を図る要請訪問が年4回行われた。</li> <li>・ 資質向上のための研修実施にあたり、助言・指導を受けながら、充実した内容の研修を実施することができた。</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 乳児の保育の重要性をより理解し、担任の配置等を考慮する必要がある。乳児保育について園内研修で学ぶ機会を増やしていくように働き掛けたい。</li> <li>・ 園内研修の協議において、ファシリテーターへの負担が大きい。ファシリテーターの力量に左右されることなく協議を深めていくことが今後の課題である。</li> <li>・ 保育を語る時、関わりや声掛け、その場の援助などに話題が偏る傾向にある。指導計画の作成においても環境構成の記述が弱いと感じる。もっと、環境構成の重要性を理解させたい。</li> <li>・ スタートカリキュラムがカリキュラムデザイン作成に終わらず、全体計画における基本方針や何を大事に入学した子どもと関わりどのように育てていくのかを明記し、それを意識しながら進めていけるよう幼保小に関わっていききたい。</li> </ul>

実施市	成果と課題
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修で学んだ内容を保育や園内研修に生かそうという意識が強くなっている。他の保育者の保育を見ることで、自分の保育を見直す機会になっている。</li> <li>・保育公開や園内での協議に保育アドバイザーも一緒に参加している。公開前の指導案の読み取りでは、保育者が意図していることを聞き出したり、ねらいからどんな姿を捉えるのかを質問したりすることで、保育のイメージが明確に出てくることが実感できている。</li> <li>・指導計画の作成に結び付くように、子どもの姿の話し合いや裏面等を使ってメモに残すなど、各園で工夫している面が見られる。しかし、自由に記述していいということも多く、子どもの姿を書き込んでいることが多い。ねらいに沿った手立てや環境はどうだったかを書き込むことで、次週の保育を考えることにつながることもあると思われるので、保育アドバイザーからも提案していくことも必要と考える。</li> <li>・園の管理者が指導計画を見て、日々の保育と重ね合わせて声を掛けていく体制を推進しながら、保育者の良い面を認めてあげることや保育者の自信に繋がっていくような言葉かけをしていく支援を継続していくように努めたい。</li> </ul>
H	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の公開保育研究会の開催がさらに広がり、幼保小の接続、幼児教育施設同士の横のつながりが強まった。園内研修が定着してきた中で、さらに他園の研修会でも学び合うという基盤が広がってきている。</li> <li>・研修会を基本にして、今年度の園内研修が進められており、各園の訪問でもそこに合わせた指導助言をすることができた。事前の保育アドバイザーの訪問が研修の焦点化を図ることもつながっている。</li> </ul>

徐々に研修意欲の高まりにつながってきた。

- ・予定が都合によりキャンセルになる場合もあるが、再度予定を組みなおし実施することが多かった。保育の質を高めていこうとする前向きな気持ちの表れと感じた。
- ・共に学び合う体制づくりとして公開保育は必要であると考えている園もある。保育アドバイザー等より、園内研修の充実と職員間のコミュニケーションの向上が図られ、園の実態や職員の希望を生かした研修内容の工夫がある。

**【研修内容について】**

- ・保育を語る時、関わりや声掛け、その場の援助などに話題が偏る傾向にある。指導計画の作成、環境構成の記述が弱いと感じる。もっと、環境構成の重要性を理解させたい。
- ・研修で学んだ内容を保育や園内研修に生かそうという意識が強くなっている。他の保育者の保育を見ることで、自分の保育を見直す機会につながっている。

**【保育実践】**

- ・ねらいからどんな姿を捉えるのかを質問して聞き出すことで保育者の意識していなかった

ことを広げ、もっと具体的に書くことで保育のイメージが明確に出てくることが実感できている。

- ・保育の記録をする際にねらいに沿った手立てや環境はどうだったかを書き込むことで、次週の保育を考えることにつながることもあると思われるので、保育アドバイザーからも提案していくことも必要。
- ・園内研修が定着してきた中で、さらに他園の研修会でも学び合うという基盤が広がってきている。

園内研修はそれぞれの立場や職位で様々な思いがあると思う。その中で保育者が机上の研修に終わらず、実際の保育に生かしていこうとする姿や意識の変化が多々見られていることが分かった。個々の保育者の学びに対する姿勢は、自治体主体の研修に参加することで刺激を受けながら向上していったことが分かる。矢藤<sup>(12)</sup>は保育者の学びとして保育を実際に行うための知識及び技術のテクニカル・スキル、人と関わる力のヒューマン・スキル、保育者の実践を支える概念、考え方、理



論を学ぶコンセプト・スキルがあるとしている。前述した成果・課題からはこの3つのスキルが具体的に表れていることが捉えられる。それぞれの運営担当者だけでなく、受講した保育者がどのようにとらえたか、実際の意見を集約する必要がある。

表3は、F市の二つの法人において実施された園内研修の一部抜粋である。各園とも年一回は指導主事による研修であるが、そのほかは、それぞれの園で保育アドバイザーと園内研修担当者が、積極的に計画した研修である。自治体主体で開始された園内研修が、保育アドバイザーの協力、指導のもとに自園の課題を見極めたテーマを設定した自発的な園内研修に変わり、積み重ねを続けている。その基盤に自治体が地域のニーズを把握し、細やかな連絡やコミュニケーションを重ね調整してきた経緯がある。自治体が指導者の派遣、情報提供、地域への周知など支援してきたことが有意義に活用され、各園の多様なニーズに応じた研修につながっていることは、評価できることではないだろうか。

## 第2節 研修の取組一覧とインタビュー調査

1) 表4は筆者が園内研修講師として関わった保育所・幼保連携型認定こども園4園についての令和4年度の研修状況一覧である。

資料から見えたことは、保育が毎日展開される中で、研修に参加している園の大変さの実態である。また同時にその陰で、送り出す園の体制にも、たくさんの配慮がなされていることも想像された。

職歴に応じた法定研修や多様なニーズに応じた研修、また、各保育士会等で企画する研修はすべて、乳幼児教育の重要性を踏まえた研修であり、その内容も参加者が主体的に参加し、新たな気付きや学びが得られるような研修が提唱され実施されるようになってきている。これらの研修に求められる成果は、保育者一人の資質向上から園全体の保育充実に示される。しかし、実態として、その研修が参加した保育者だけのものに終わってしまい、園全体の保育の見直しになかなかつながらにくいという声も聞かれた。ここでやはり、

【表4】令和4年度研修一覧

	I 保育所		J 保育所		K 幼保連携型認定こども園		L 幼保連携型認定こども園		
	園内研修	外部研修	園内研修	外部研修	園内研修		園内研修	外部研修	
					幼	保			
4月	◎			○		◎	★	◎	○
5月	◎					◎	★★	◎	○
6月	◎	○★★		★ ☆☆		◎	☆☆	◎	○☆
7月	◎	★	◎	☆○	◎	◎	☆☆★	◎	○
8月	◎	★★☆☆		▲	◎	◎	☆☆★	◎	★★★★☆☆ ☆☆☆☆☆☆
9月	◎	○☆☆			◎	◎	☆☆☆	◎	☆☆
10月	◎	★		▲☆☆			☆		☆
11月	◎	★★☆	◎	☆	◎	◎	☆☆★★	◎	☆☆☆
12月	◎	☆☆	◎	☆☆	◎	◎	★★	◎	☆☆☆
1月	◎	☆☆	◎		◎	◎	☆☆		★
2月	◎	★	◎		◎	◎	☆☆	◎	
3月	◎					◎	★	◎	

◎園内研修    ★連合会等研修会    ○法定研修    ▲要請訪問    ☆その他の研修会

園内研修の重要性が出てくるのではないだろうか。多くの外部研修に参加することにプラスして、保育者同士が自園の課題に向き合い、具体的な実践を通した保育について振り返り、考えるという省察の時間をつくる園内研修の充実性が、各園の課題であると考え。

程度の半構造化インタビューを行った。質問内容は、園内研修をどう捉えているか、公開保育を担当した保育者の意識、園内研修後の保育の変化、園体制として園内研修の課題、目指したいことは何かとした。インタビュー時に各園の許可を得て録音した音声データをもとにして文字記録化し、要約したものが次の記録である。

2) 表4の一覧にあるうちのI 保育所副園長、K こども園園長、L こども園副園長に1時間

### I 保育所副園長

#### 園内研修をどう捉えているか

- ・園内研修は、毎月欠かさず継続している。継続してきた中で、多様な方法を試み、実態に合わせて現在に至っている。全職員が参加するためには、土曜日の実施とし、形態を変えて、職員会議と研修発表及び園内研修を行っているが、多くの保育業務、保育以外の業務の中で、時間を作り出す大変さがある。だからこそ、限られた時間で、参加した保育士がお互いに満足感や充実感を感じる研修にしていかなければならない。
- ・毎月のテーマの設定が重要と考え、試行錯誤している。以前はエピソードトークや保育観、保育の悩み等を語る内容にしたこともあったが、そこから先がなかなか進まず、深まらなかった。ファシリテーターの力量と語る側、語り合いをする人数、研修形態なども影響することを感じた。話す人は話す、話すことに消極的な人はそのまま終わってしまう、これでは研修にはならないため、少人数で語ることから再出発している。
- ・午睡の時間に毎日、10分間トークを行っている。保育の振り返りをもっと実践的なものにしたという願いから、トークをそのまま、週案にする提案をした。これは、外部の研修で情報として得たものを、実際に取り入れたものであり、その結果、少しずつではあるが、保育への見方が変わってきたと感じている。お互いのやり取りの会話が週案に生かされ、保育の可視化になりミニ研修会の形になっていると思う。話すことが苦手でも書くことを得意とする保育者もいる。保育者の特性を保育に生かしていくことも人材育成につながるのではないかと。

#### 公開保育を担当した保育者の意識、園内研修後の保育の変化

- ・それぞれのクラスの保育者同士が互いに参観する形式はとっていない。園長、副園長、クラスリーダーが毎月、保育を参観しているが、クラス担当の保育者は、研修のための参観という意識が低い。
- ・園内研修をした後や、外部の研修後に全体の場で伝え合っているが、実践につながりにくい現実がある。しかし、保育者自身が研修をして心を動かされた時は、自ら積極的に伝えようとする姿勢がある。保育の質向上を目指していくためには、根本的な研修に向かう姿勢や自ら変わろうとする姿が、保育に生かされるのだと思う。これがこれからの課題でもある。

#### 園体制として園内研修の課題、目指したいことは何か

- ・心が動いた研修を自分が実践し、伝え合える研修にしたい。そのためには、まず自分自身の肯定感を高めていく、モチベーションをあげるという内面的な研修も必要と考える。自分を知る、相手を知る、仲間意識をさらに強くしていくことにより、保育士の専門性も発揮することができるのではないかと考えている。保育のスキルだけではなく、自分の保育意識が高まることで園内研修の効果になると捉えている。

## K こども園園長

### 園内研修をどう捉えているか

- ・園内研修としてのテーマ進行方法を毎年これでいいのだろうか？と疑問を持ちながら行っている。園内研修としての位置付けが確定できていない。教育課程に位置付けられている様々な計画・行事予定と重なり合いながらであるが、内容的には、十分満たしている研修を行っているような気がする。認定こども園協議会等のテーマに基づき研修をする際は、ありのままの自然体でいいとはいいが、指導案、ねらいを作成し、公開保育もしなければならない。そこに大きな負担が出ているのも否めない。
- ・テーマを決めて話し合う園内研修より、本園の先生たちは、普段から、常に職員室で子どもの話、教材の話、保護者の話を頻繁にしている。休憩時間を必ず取るシステムを作っているが、個人の休憩時間はとらず、その時間に、職員室の中で活発な会話が行き交っている。それがごく自然に行われ、その場で認め合いや提案、質問等をしてしながら解決する雰囲気が園の文化になっている。しかし、雑談で終わることもあり、もう少し、深めることができれば、この時間のこの雰囲気が、そのまま園内研修として成り立つのではないかと思う。
- ・日常的に話しをしている中に結構、重要なことが入っている。自分なりに意識を持ち目的をもって聞いたり、話したりすると深まるのではないか。園内研修になると、話さなければならない意識が先に立ち、ひねり出している雰囲気になり、秋田県人の気性もあるのだろうか。

### 公開保育を担当した保育者の意識、園内研修後の保育の変化

- ・園内研修で公開保育後に、劇的に変わった先生はあまりいない。ただ担当した先生たちは、たくさんの意見をもらうことで、次にこうしてみたいという意識にはつながっている。普段の日常の話にも出てくる内容だが、公開保育し、園内研修をするからこそ、深まった話になるのだと思う。
- ・公開保育をした先生の何が変わったのだろうと振り返ると、先生自身の心もちが変わったのではないかと思う。心もちが変わることで、子どもの遊びの姿の変化を見ることができるようになったと感じる。そのように変化した先生や子どもの姿を見ると充実した職員室の毎日の会話を生かす方法を考えていきたい。

### 園体制として園内研修の課題、目指したいことは何かについて

- ・今まで副園長主導で試行錯誤しながら園内研修をしてきた。数年たって、ようやく、若い先生と経験のある先生をチームにして、年間研修を組み立てる形式に変えた。内容も自分たちの保育の課題からやってみたいことをテーマにすることになった。副園長は相談役として役割を担い、先生たちの考えを支持していこうと考えている。
- ・園内研修の内容は様々でいいが、園の教育理念の考え方、捉え方については、普段の保育の中で忘れないように意識している。足元の保育、原点に立ち戻ることが大切にした研修を進めていきたい。その理念を意識しながら子どもに関わることを基本にすると、保護者、遊び、環境もすべて自然に話がつながっていくのではないか。
- ・毎日の話合いを次の日からの保育にどう生かしていくか、どこを目指すべきなのか、という話にしていきたいと考える。しかし、援助が必要な子どもへの配慮や関わりの話にとらわれすぎ、現状を変えられないこともある。職員が心身ともに健康な気持ちで子どもに向かうために、自分自身の在り方、見つけ方などのメンタルヘルスの研修も必要なのではないかと考えている。

## Ｌ こども園園長

### 園内研修をどう捉えているか

- ・園内研修としての枠組とは何だろうと考えると、園内研修を形式に沿ったものにする必要があるのかという根本的な問題にもなってしまう。私立幼稚園として自分たちの園の思い、願い、成果、課題はいろいろある。決められた日程で公開保育もこなしていかなければならない。しかし、園内研修の枠組ではなく、毎日の積み重ねがあって次のフェーズに自然に入っていき実態があり、そのことにより保育が変わっていくことを実感している。
- ・園内研修の評価も大事であるが、それよりも子どものことをたくさん語ることができる保育者集団でありたい。私の前だからこんな姿を出してくれた、それを語ることができ、皆に伝える、それ自体を嬉しがる自分がいることを大切にしたい。子どもも同僚性を発揮している。それをキャッチできる自分がかどうか、それを語るのが研修だと考えている。それは素敵なことではないだろうか。
- ・保育者である前に私たちは人間であるべき。いろいろな人に出会って、刺激をもらって、人間的に大きくなったときに保育が変わっていくのではないかと捉えている。根底の部分で自分がほぐれていくことを外部講師の先生と出会うことで実感した。研修内容を自分たちの事例に繋げ考えることができるようになり、嬉しい連鎖を園内研修の中で体験することができ、園全体の保育が変化してきたことを感じている。
- ・12年間の園内研修を経て、ようやく自分たちの語り合いを主軸にした研修の形になってきた。大きなテーマというより、「私はこの姿を皆に伝えたい」というエピソードの語り合いができるようになってきた。園長一人ではできなかった。このようになったのは、一人一人の素晴らしい力を持つ仲間の同僚性の発揮そのものであると考えている。

### 公開保育を担当した保育者の意識、園内研修後の保育の変化

- ・園内研修を担当したから変わることができたという感覚ではない。保育をする人、見る人、皆が研修をして、一緒に面白がり、共有していく時間が園内研修だと考える。保育中に園長としては何かできることある？困っていない？と子どもに声をかけたり、先生たちに声をかけたりする役目をしている。そういうことが保育を楽しむということだと考え、園内研修に向かう姿勢にしている。常に園内研修のもとを正していきながら子どものことを考えるために子どもの見方を研ぎ澄ませていきたい。そして、それが自分のスキルを磨くことに繋がるとよく言うが、それよりも、毎日の保育の中にそういう子どもへのまなざしを散りばめるような雰囲気を作っていきたいと考えている。
- ・園内研修で一番変わったことは、指導計画に踏み込んだことである。指導計画に落とし込まれている先生と子どもの物語的な部分が非常に面白くなってきて、保育が見えるようになってきた。言い換えれば、子どもの姿が見えるような指導計画を作れるようになってきたことが、一つ一つのフェーズを歩んできたことなのだと思う。大変な道のりだったが、わが園オリジナルの子どものために対話的で深い学びに行くための過程だと思っている。だから、皆で、今の園内研修の活発な意見が出しあえる風土になったと確信している。
- ・園内研修の中で、お互いに「これを提案したい」とか、「どう変わったか教えて」「整理するとどうなる？」というごく自然発生的な対話が園内研修の在り方でいいと思っている。園内研修で同僚性を高めるといのは相手のことを尊重することではないか。先生たちが語り合いの中でそのような会話をしている。まさに尊重しながら「実は・・・」と本音を語り合える集団が変わってきたと思う。これは、保育の問題ではなく、自分がどう生きているかということを大事にしてこそ出てくる感情ではないだろうか。間違ったらリラックスして仕切り直したり、ほかの人の捉え方を受け入れたりして、自分を変えていく。その余裕がなければ、保育は変わっていかないと考えている。

園体制として園内研修の課題、目指したいことは何か

- ・目指したい園内研修は子どもを面白がれるか、子どもを信じることができるかということ。保育を展開する方法等ではなく、人として豊かな人間性をもっている人が一番大事なことだと思う。そういう人たちがたまたま集まって保育をしたときに、この集団の中で、子どもはどのような存在であるかを追求していきたい。こういう考え方になったのは外部講師からの影響が大きい。
- ・この組織の中でお互いが信じあって、同じ方向を向いているのは嬉しい。本当に共感性をもってくれたから進んでくることができた。それが、園の枠を超えて同僚性を分かち合える出会いを広げていくことができたら嬉しいと思う。同僚性を互いの園に広げ、子どものことを語り合う研修になったら、私立幼稚園連合会の研修も深まっていくのではないかと考える。

第3節 J保育所の園内研修の取組

保育者養成校である本学は、子育て支援活動を軸にして、秋田県内の8市町村・団体等と大学教育と社会貢献を目的とした協定を締結している。そのことがきっかけとなり、2022年9月に、J保育所から年間5回計画の園内研修への講師依頼があり、筆者がその園内研修を担当することになった。以下、J保育所の取組についての実際を述べる。

園長の熱い思いを感じ、そして筆者にとっても幼児教育の貴重な研究の場にさせていただこうと2年計画の園内研修がスタートした。実際の取組計画、進行は新しく教育班長に起用された30代のA保育士である。若手人材育成を考える園長は、A保育士が中心となる4名の保育士チーム（主任保育士、A教育班長、B養護班長、C保育士）を核にし、徐々に園全体に広げていきたいという構想だった。

1) J保育園園長の依頼主旨

- ・園長として就任してから3年が経過し、より良い保育を目指していくために役職の大改革を試み、若手の人材育成に着手し始めたばかりである。保育士が育みたい資質、能力をねらいとした遊びを創り出し、その質を高めるための真剣な研修は欠かせない。
- ・行政からの指導主事訪問、外部研修講座は貴重な研修となっているが、実際の保育にその研修で学んだ知識を実践するとなると悩むことが多々ある。そこで外部講師を園に招いて研修を行うことが必要なのではないかと考えている。園内に研究チームを作り、自園の保育の質を高めるための研究を行い、外部講師の助言をいただきながら園内研修を実施したい。その体験が経験として生きようになれば、保育士の質の向上も図られると考えている。

2) J保育所の園内研修実施経過 (令和4年9月～令和6年2月)

○J保育園の職員数	27名
・園長1・主任保育士1・保育士15・保育補助3・看護師1・栄養士1歳・調理師4・事務1	
○クラス数	0歳児から5歳児まで各年齢1クラス
令和5年度	全クラス数6 園児数 94名
○経験年数	
園長	令和3年から本園に勤務
主任保育士	保育経験 16年 令和4年から役職
A教育班長	保育経験 17年 令和4年から役職
B養護班長	保育経験 18年 令和4年から役職
C保育士	保育経験 7年



園長の依頼主旨をもとに、1年目の研修は、4歳児を初めて担任したC保育士を中心に行った。C保育士は経験7年目で、初めて3歳以上児を担当した。C保育士の保育を他クラスの保育士が参観し午後の討議に入る計画を立案した。2年目は他年齢に広げ、参観及び研究討議を重ねた。各回とも、それぞれ保育を担当する保育士が週案・指導案を作成し、園内研修に臨む。その際A教育班長を中心にしたメンバーが共に相談に乗り、指導案を作成し、討議にも参加した。

研究討議のアイテムとして用いた「えんたくん」



【図1-1】コミュニケーションツール「えんたくん」を使用したグループワークの様子

とは、東京工業大学で開発されたコミュニケーションツールである。(図1-1・1-2)それは直径1メートルの円形の段ボールを囲みながら、話し合いを進めていく。膝の上に乗せて使用するため、グループメンバーのお互いの身体的な距離も近くなり話しやすい雰囲気を作り対話がスムーズに進む。筆者が多様な研修の場で効果を実感しているため、このJ保育所の研究討議にも数回利用した。

表5は2年間の園内研修の実施経過を記載したものである。



【図1-2】「えんたくん」の記録写真

【表5】園内研修実施一覧

	日 程	公開保育・内容	協 議
1	令和4年9月6日	園長からの依頼	
2	令和4年10月14日	研修方針の相談	
3	令和4年11月17日	4歳児 参観	C保育士と面談(4歳児担任)
4	令和4年12月16日	4歳児 参観	日案の形式について 研究討議(えんたくん)
5	令和5年1月13日	4歳児 参観	振り返りからの研究討議
6	令和5年1月26日	4歳児 参観	振り返りからの研究討議
7	令和5年2月10日	4歳児 参観 ※要請訪問	振り返りからの研究討議 研究討議(えんたくん)
8	令和5年4月18日	令和5年度研修方針の相談	C保育士(5歳児担任)
9	令和5年6月12日	0~2歳児 参観	振り返りからの研究討議
10	令和5年7月4日	4歳児 参観 ※要請訪問	振り返りからの研究討議
11	令和5年9月1日	2歳児 参観	振り返りからの研究討議 研究討議(えんたくん)
12	令和5年10月12日	2歳児 参観	振り返りからの研究討議 研究討議(えんたくん)
13	令和6年2月16日	1歳児 参観	振り返りからの研究討議

3) J 保育園の園内研修についてのアンケート調査

保育士の意識が園内研修前と研修後にどのような変化があったのかを知るため、アン

ケートを実施した。対象者は園内研修、研究討議に参加した13名である。13回目研修終了後に配布し、無記名で回答してもらった。質問内容は以下の9項目である。

- ① 保育の中で自分の思いや喜びを表現できていたか。
- ② 保育の悩みや葛藤を表現できていたか。
- ③ 自分の保育の取組の良さに気付いていたか。
- ④ 具体的な保育の方法を新たに求めようとしていたか。
- ⑤ 他の先生の視点や気付きを見つけようとしていたか。
- ⑥ 自分のクラスの反省等の振り返りの記録はどうか。
- ⑦ 公開保育後の保育に生かそうとしていたか。
- ⑧ 研究討議を保育に生かそうとしていたか。
- ⑨ 園内研修を重ねてきて、気づいたこと、学んだことをお書きください。

(1できていない 2あまりできていない 3まあまあ 4ややできている 5できている)

アンケート結果について

【表6】①保育の中で自分の思いや喜びを表現できていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	0	0.0%	0	0.0%
2	10	76.9%	0	0.0%
3	3	23.1%	6	46.2%
4	0	0.0%	4	30.8%
5	0	0.0%	3	23.1%

園内研修前は保育の中で、自分の思いや喜びを表現することをあまりできていないと答えた保育士は76.9%もいた。園内研修後にはできていない、あまりできていないが0%になっている。そして、ややできている、できているが半数を超えた53.8%となり変化は大きい。

【表7】②保育の悩みや葛藤を表現できていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	2	15.4%	0	0.0%
2	5	38.5%	2	15.4%
3	4	30.8%	8	61.5%
4	0	0.0%	0	0.0%
5	2	15.4%	3	23.1%

毎日展開される保育の中で悩みや葛藤は多様

多様に出てくると思われるが、研修前は表現できていない、あまりできていないが53.8%あった。研修後は15.4%になっている。そして研修後、まあまあできているが61.5%、できているが23.1%に増加した。以前は自分の思いを語る経験が少なかったが、保育士同士のコミュニケーションが少しずつ変化してきたと思われる。

【表8】③自分の保育の取り組みについて自分の良さを気付いていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	2	15.4%	0	0.0%
2	4	30.8%	1	7.7%
3	6	46.2%	5	38.5%
4	1	7.7%	5	38.5%
5	0	0.0%	2	15.4%

自分の保育にどれだけ肯定感をもって取り組んでいるかを問うたものである。できていない、あまりできていないが46.2%だった。実施後はまあまあできているが38.5%、そしてややできている、できているが53.8%となっている。実施前に比べ、92.4%が肯定感をもって取り組めるようになったと振り返っている。自分なりに努力し、頑張っていることを自分で認めることから出発し、明るい発言が多くなってきたこ

とが数字にも表れたと感じている。

【表9】④具体的な保育の方法を新たに求めようとしていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	0	0.0%	0	0.0%
2	4	30.8%	1	7.7%
3	6	46.2%	5	38.5%
4	3	23.1%	4	30.8%
5	0	0.0%	3	23.1%

具体的な保育の方法とは、環境設定をどう考えようとしているかということにつながる。子どもの姿を追いながら、どのようにしたら子どもが主体的に遊べるかを考えていくために、具体的な保育の方法の意識がどれだけあるかを質問したものである。あまりできていないが30.8%、求めようと全くしていなかったのが0%だった。それが研修後にはややできている、できているが53.8%に増加した意識の変化は園の中の雰囲気が変わっていった証ではないかと考える。

【表10】⑤他の先生の視点や気づきを見つけようとしていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	0	0.0%	0	0.0%
2	4	30.8%	0	0.0%
3	9	69.2%	5	38.5%
4	0	0.0%	6	46.2%
5	0	0.0%	2	15.4%

自分以外の先生の保育をなかなか見る機会が園内になかったため、視点や気づきを見付け難かったのではないかと考える。そのようなこともあり、あまりできていないが30.8%だった。実施後はややできている、できているが61.5%に増加した。

【表11】⑥自分のクラスについての反省、週案等の振り返りの記録はどうか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	2	15.4%	0	0.0%

2	3	23.1%	0	0.0%
3	7	53.8%	7	53.8%
4	1	7.7%	5	38.5%
5	0	0.0%	1	7.7%

保育の記録は、自分の保育を振り返り、子どもの発達に本当に適していたのだろうかと省察する非常に大事なものである。研修前はできていない、あまりできていないが38.5%であったが、

研修後にはまあまあ、ややできている、できているという意識に変わり100%となった。子どもを観察することの大切さを感じ、それを記録として書きながらじっくり振り返る意識に変化したことは、園内研修の大きな成果の表れといえるのではないか。

【表12】⑦公開保育後の保育に生かそうとしていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	0	0.0%	0	0.0%
2	5	38.5%	0	0.0%
3	6	46.2%	6	46.2%
4	2	15.4%	5	38.5%
5	0	0.0%	2	15.4%

園内研修前は公開保育をあまり生かせなかったが38.5%あった。実態としてはどれだけ負担だったのかが覗える。実施後はやや生かされた、生かされたが53.8%になった。園内研修において、公開を担当した保育士の負担感や不安感は大きいと感じている。それが、そのまま終わらず、事後に生かすきっかけとなれば、公開保育の意義が広がると考える。

【表13】⑧公開した後の研究討議は次の日からの保育に生かそうとしていたか。

	実施前		実施後	
	人	%	人	%
1	2	15.4%	0	0.0%
2	3	23.1%	0	0.0%
3	7	53.8%	4	30.8%
4	1	7.7%	7	53.8%
5	0	0.0%	2	15.4%

実施前の研究討議の意識は非常に低かった。生かそうとしていないが15.4%、あまりできていないが23.1%であった。研究討議自体に消極的であり、話をすることに苦手意識をもっている保育士も多い実態がある。場を設定し、より話しやすい雰囲気を作ることから始めた研究討議の結果として、ややできている、できているが69.2%になっ

た。保育をただで終わらず、研修後の振り返りの討議によって思いを共有しながら次の日からの保育に生かそうとする姿が見られていた。

⑨園内研修を重ねてきて、気付いたこと、学んだことをお書きください。  
自由記述の抜粋

#### 《公開保育を実施した保育者》

- ・研修を継続してから、保育に対しての向き合い方の熱量が変わったと思う。子どもの姿を改めて振り返って分析し、子どもの姿から週案や日案を考えることができるようになった。
- ・保育所保育指針を参考にしながら指導案を作成するようになってきた自分がある。
- ・園内研修を重ねてきた中で自分のことを助けてくれたり、親身になって相談に乗ってくれたりする先輩や気軽に打ち明けられる環境が周りにあったことに気付くことができ、それがとても自分の中で宝になったと感じている。
- ・自分のやりたい保育ができるようになり、感謝している。こんなことをやってみたい、どうなるんだろう、といった前向きな意欲はなかったので、これは研修の成果だと思っている。
- ・保育の取組や保育の方法を難しく思っていた。しかし、自分のできる簡単なことから取り入れると、次の日からの保育が楽しくなることに気付いた。
- ・他の先生から見た子どもの姿を聞くことで、子どもに対して客観的に目を向ける良さに気付いた。自分の見落としについて、担任として気付かなければいけないこと、身に付けておかなければならぬことを具体的に学ぶことができた。より一層、保育中の子どもに心を配っていきたい。
- ・子どものこと、保育のこと、様々な意見をたくさんいただくことで、何通りもの保育方法を学ぶことができた。

#### 《公開保育を参観した保育者》

- ・公開保育を経験した保育士は、その後の保育にもっと、よい保育を・・・と子どものことを考えた保育を実践し、頑張っていると思う。それを見て、私もできることを頑張ろうと思える。
- ・子どもにかけられる言葉は指示ではなく、言葉の関わりを通して応答的な会話をしたいと思っている。しかし、実際は難しく指示が多くなって自分の現状を感じた。他の人の保育を見て保育者の関わり of 大事さを改めて感じた。
- ・今までの保育の振り返りは憂鬱であったが、「えんたくん」を活用した話し合いは、和やかな雰囲気ですぐ課題解決、共通理解、共有がスムーズにできた。振り返りの手順を知ることができた。
- ・みんなで想定した結果と実際の結果から、何故ギャップが生じたのか？ねらいに対して何が原因でうまくいかなかったのかと理由を見つけるようになったと思う。保育者の気持ちと重ねて改善策を練り、より良い方向に導いていく大切さを知った。
- ・振り返りにより、新たな気付きを改善へとつなげていきたい。自分の行動と発言を見つめなおし、次回にどう活かすかなど検討していきたい。
- ・具体的な壁や廊下を利用した環境設定をあらためて学び直し、発達段階に合わせた園環境の充実を図っていきたい。

### 《主任・研修担当者》

- ・公開保育を経験した保育士は明らかに保育が変わったことを感じる。それが一時的ではなく、継続していることは、園内研修で学んだことを自分のものにしようとしているからだと思っている。しかし、どうしても、全員が同じような方向にはいかず、積み重ねだと思っているが、一人一人の温度差を感じる。自分自身で気付いてほしいと願っている。
- ・今回の研修では指導案作成から始まったが、より具体的な援助や主体的に遊べる環境、作っていく過程の重要性についても学ぶことができた。
- ・公開保育を担当した保育士は日々の保育を丁寧に振り返り、考えて保育するという意識が高まったように感じる。また、保育の悩みを話したり、方向性に気付いたりするきっかけになったと思う。
- ・継続的に行うことで深い学びになり、結果として同僚性が高まった。
- ・保育所保育指針解説を学んだことで、指針に目を通す機会が増え、どのような育ちにつながっているのかをより意識するようになった。
- ・研修後は研究討議の内容を職員間で共有するようになったが、一人一人の意欲や解釈の仕方に違いがあるため、共通理解し、実施していくことの難しさを感じている。

#### J 保育所の園内研修の考察

J 保育所の園長の熱意とA保育士を中心に新しく組まれたチームの意欲は、非常に高く真剣だった。新しい人事の中で自分の役割を模索しながら、保育の質を高めていこうとする過程に関われたことは、筆者にとって大きな学びになった。それは、保育士自身の抱える悩みや葛藤に対応する姿を直接聞くことができたことの中にある。A保育士とのふりかえりやC保育士の保育を参観したあとの振り返りの内容が変化した。「話す」から「語る」という変化だった。C保育士は公開保育の不安、指導案作成の負担、保育中の自分の言葉に自信がない、見られてどうしよう、という自分自身の話からスタートした。それが、この子どもが楽しむためには、何ができるか、あの子は何を楽しもうとしているのか等、クラスの子どもたち一人一人を理解しようとする見方になった。C保育士自身の見方や考え方が少しずつ、子どもに視点を合わせていくようになったことは、他の先生の見方を素直にとり入れていこうとする姿勢にもつながったと思われる。

また、保育参観後の討議の雰囲気の変化も、保育そのものの変化とともに重視したい。「えんたくん」のツールを使用することで、自分らしく語ることができるようになり、互いに場面を想起し

ながら共有していくことが積み重ねられていった。(図1-1・1-2)それが、次の日からの自分自身の見方に活用されたことから、子どもの見方を広げることにつながっていった。仲間からの励ましと共有できる仲間そのものの存在をあらためて感じたのではないだろうか。「公開保育を担当する側」と「見る側」という立場を超えて、一緒に考えていくチームとして、学び合っていくことが可能になっていったと考えられる。

課題として挙げられるのは、保育士たちの自由記述にもあるように、一人一人の意欲や解釈の仕方に温度差があるため、全職員が共通理解しながら実施していくことの難しさである。公開保育や研究討議に参加しても、その機会を有意義に捉えることができず、自身の保育を振り返り、実践に生かすことができない場合もある。今後の研修の在り方を継続して模索していきたい。

#### 考察

本研究では、保育者の専門性を高めるための園内研修について、自治体主体の研修の実態調査や筆者が関わった園の取組とアンケート調査を行った。その結果見いだされた知見は次のとおりである。

(1) 子どもを中心においた語り合い

「園内研修」の捉え方自体を考えてみる必要がある。形式にはまり、毎月決まった時間内に義務感で参加する園内研修では、保育の質を高めることには至らない。教育理念やカリキュラムを押し付けられるものになっていけば、子ども主体にした保育を創造していくことにならない。子どもの「今日のこと」「この姿」を思わず話したくなることは、目の前の子どもの心もちを理解しようとしていることだと考える。それが保育の振り返りであり、園内研修の原点になるのではないか。一見、雑談と見える雰囲気であっても、子どもの姿への気付きや、次に生かすための週案の元になることを語りあっているその時間こそが重要であり、子どもの面白さを発見し、語りながら、子どもの内面を推察していく場が自然に作られることが専門性を高めるためのひとつになると考える。森上<sup>(13)</sup>は保育実践の個別・具体的な場面に基づいて相互に語ることで、園の中に対話が生まれるとともに、保育者はいろいろな気づきや解釈を得ることができると述べている。子どもを中心においた語り合いは談話スタイルであっても、その必要性とそこで誰が何についてどのように語られるかが重要ではないだろうか。

(2) 保育におけるリーダーの在り方と同僚性

筆者がこの4年間で2度以上の園内研修に関わってきた園は6園ある。その園によって研修中の雰囲気等、それぞれに差があることを実感した。そこには園長はじめリーダーが与える影響や果たす役割が非常に大きいのではないかと考える。（園長や副園長、研修リーダーを以下「リーダー」と称する）

上田<sup>(14)</sup>は「日頃から頻繁に話し合いの機会をもつことも職員との協働的な人間関係にとって必要であり、職員にそれを促す園長のリーダーシップが園内研修の効果を高める上できわめて重要である」と述べている。また

矢藤<sup>(15)</sup>は、リーダーに必要なスキルとして自ら判断できる保育者を育てること、モチベーションを高めること、成長を自覚できる機会を意識的に提供することの3点を挙げている。両者が述べているリーダーシップの在り方は、今回の事例の中で出会ったリーダーたちの姿に通じることが多々あった。

リーダーは保育者一人一人が意識できるように関わる必要があるとあり、保育実践において、協働、共有していくことを積み重ねていかななくてはならない。そこにはリーダーによる職員に対する敬意やサポートしていく細やかな配慮が継続して行われることが必要と思われた。

そして、職員同士の同僚性も同等に重要な項目である。具体的には、経験年数の違い、年齢の違い等の枠を超えてオープンに語り合えること、失敗したことや困っているときを素直に表現できること、アンテナを張り、お互いにその気持ちを察知できる関係にあること等が挙げられる。そのような互いに支え合う、一緒に考え合う、そして高め合うことができる関係を構築していくことは、保育者の専門性を高めることにつながると思う。

(3) 外部研修、外部講師との出会いから自分を高めることの大切さ

外部研修は自治体主体、保育士会、保育所協議会、私立幼稚園、幼保連携型認定こども園連合会、大学公開講座等において多くの研修会が年間を通して開催されている。保育現場ではキャリアパスに関わる研修も含めて、その園の事情に合わせ、毎月のように保育者たちが参加している。それはすべて、保育の質の向上に取り組み、保育者自身の専門性を高めるためのはずである。ならば、その研修が、研修で終わらず、講演や実技演習やグループワークを各園に持ち帰り、研修で学んだ手法を実践や同僚との語り合いに生かすことが、外部研修の意義になるのではないだろうか

か。事例においても外部講師からの魅力ある人柄、多様な視点、問いを持つ見方等多くの影響を受けながら、自分たちの保育の見直しのきっかけとなったことが語られていた。高嶋ら<sup>(16)</sup>も「外部の研修における講師や他園の保育者との語り合いは、多様な他者の視点や自園と異なる保育観や保育実践との出会いとなり、公開保育における他者の見方や他園の保育実践に触れる機会は、保育者にとって、自らの保育観や子どもを見るまなざしの枠組みに気づき、それを問い直す契機になることが改めて見出された」と述べている。言い換えれば、外部研修、外部講師との出会いから刺激をもらい、一人の人間として高めていくことにより保育を変えていくことになるのではないかと考える。

#### 今後の課題

本研究を通して、限られた事例の中ではあったが、保育者の専門性を高める園内研修には子どもを中心においた語り合い、保育におけるリーダーの在り方と同僚性、外部研修や外部講師との出会いから自分を高めることの大切さが示唆された。今後の課題は、外部講師としての在り方についての視点である。筆者自身、その園や保育者自身の気持ちがゆっくりと良い方向に変わっていきけるような存在でいたのだろうか、保育者と共に子どもの育ちや保育の変化を捉えて、次回の研修に継続できるような視点を提示できていただろうかと振り返っている。今後、外部講師と保育者の学びが循環し、園内研修のさらなる充実になるよう、研鑽を重ねていきたい。

#### 謝辞

本研究を進めるにあたりご協力を賜りました保育所、幼保連携型認定こども園の先生方、秋田県教育庁幼保推進課、各市保育アドバイザーの皆様にご心より感謝申し上げます。

#### 引用文献

- (1) ジェームズ・J・ヘックマン [著] 大竹文雄 [解説] 古草秀子 [訳] (2015)『幼児教育の経済学』東洋経済新報社 pp.9-42
- (2) 野澤祥子 (2022)「非認知の育ちを支える保育・幼児教育」『発達』43 (170) ミネルヴァ書房 pp.9-14
- (3) 厚生労働省 (2017)『保育所保育指針』フレーベル館 p.38
- (4) 秋田喜代美・佐川早季子 (2011)「保育の質に関する縦断研究の展望」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第51巻 pp.217-234
- (5) 汐見稔幸 (2019)「トップダウンではない、保育の質向上への議論の喚起のために」『発達』40 (158) ミネルヴァ書房 pp.2-7
- (6) 森上史朗・柏女霊峰 (2015)『保育用語辞典』第8版ミネルヴァ書房、pp.25-26
- (7) 厚生労働省 保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会 (2020)「議論の取りまとめ」[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kodom\\_554389.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kodom_554389.html)
- (8) 厚生労働省 (2018)『保育所保育指針解説』フレーベル館 p.17
- (9) 小笠原文孝・野崎秀正・大坪祥子・崎村英樹・木本一成・崎村康史・潟山樹里・石井薫 (2017)「保育現場の視点から捉えた『保育士の専門性』議論の再考」『保育科学研究』第8巻 pp.84-92
- (10) 古賀松香 (2019)「保育者の身体的・状況的専門性と保育実践の質」『発達』40(158)ミネルヴァ書房 pp.26-31
- (11) 大豆生田啓友・三谷大紀・高嶋景子 (2009)「保育の質を高める体制と研修に関する一考察」『関東学院大学人間環境学会紀要』第11号 pp.17-32
- (12) 矢藤誠慈郎 (2017)『保育の質を高めるチームづくり：国と保育者の成長を支える』わかば社 p.58
- (13) 森上史朗 (1996)「カンファレンスによって保育を開く」『発達』17 (68) pp.1-4
- (14) 上田淑子 (2014)「園内研修と園長のリーダーシップ：園内研修を行った保育士のインタビュー調査から」『甲南女子大学研究紀要』第50号 pp.7-13
- (15) 矢藤・前掲注 (12) pp.36-40
- (16) 高嶋景子・岩田恵子・松山洋平・三谷大紀・大

豆生田啓友 (2021) 「保育の質向上と保育者の成長を支える往還型研修」『保育学研究』第59巻第3号 pp.23-34

参考文献

- ・秋田喜代美 (2023) 『研修アドバイザーと共に創る新しい園内研修のかたち』フレーベル館
- ・岸井慶子 「園内研修」第3章『保育学講座4 保育者を生きる：専門性と養成』日本保育学会編 (東京

大学出版会, 2016) pp.45-59

- ・神長美津子・湯川秀樹・鈴木みゆき・山下文一 (2016) 『専門職としての保育者：保育者の力量形成に視点をあてて』光生館
- ・淀川裕美・箕輪潤子・門田理世・秋田喜代美 (2019) 「園内研修における保育者の学びの構造化に関する試み：心に残った・保育への理解が深まった発言に着目して」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第59巻 pp.485-516