

保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて

成田 朋子

I はじめに

筆者は、2006(平成18)年度「効果的な研修システムの開発を目的とした保育所における職場内研修に関する調査研究」⁽¹⁾(以下18年度調査研究と記す。)研究グループに参画し、保育者の研修について考える機会を得ることができた。18年度調査研究は、「…どこの保育所においても職場内研修は、大きな課題となっているが、しかし十分な体制が整っているとは必ずしもいえない。多様な保育需要に応えるために、どのような職場内研修のシステムを構築すればよいかを考え、具体的に有効な手立てを検討するものである。またこの研究成果として全国的に広く活用されるよう、普遍的かつ園の条件に合うようないくつかのカテゴリ化した研修パターンを提案する」ことを目的として行われたものである。アンケート調査と実地調査を行い、レクチャーを受けることにより、職場内研修がどのように行われているのか、そのアウトラインを知ることができ、保育所において職場内研修を行うことの意義について考察することができた。アンケート調査は無作為で平均的な実態把握ができたと考えられるが、実地調査やレクチャーは、職場内研修が積極的に行われているモデル的な保育所のものであった。そこで2007(平成19)年度、より身近な保育所での実態を把握し、保育の質の向上のための職場内研修、職場外研修のあり方について考える手がかりを得たいと考え、共同研究者の1名と、それぞれの在住地でヒアリング調査を行うこととした⁽²⁾。

N市、H市の公立1園、私立3園を訪問し、主に園長から当該園の園内、園外研修の実態をヒアリングしたのであるが、与えられた勤務時間内に、職場外研修と職場内研修を縦横に効果的に組み込み、さまざまな試みを導入することによって、保育者の資質を向上させ、専門性を高めるために直接的、間接的に工夫した研修が行われていることを確認することができた。そしてあらゆる機会を職員の研修の機会ととらえて学ぼうとする

姿勢に敬服の念を抱いた。

ヒアリングをする中で強く感じたことは、よりよい保育のためには、一人一人の保育者の職場外研修、職場内研修、そして保育実践に対する意欲が必須であるが、保育者をいかに動機付けるかという園長、主任の力量によるところも大きいということである。各園の園長・主任の研修に対する考え方や、研修機会の保障に向けた環境整備が重要であるということであり、園長、主任には、幅広い知識や技術、適格に保育、子ども、保護者、保育者を見る目、そして臨機応変に対応する力、リーダーシップ等々が求められると言えよう。また、園全体の質の向上のために、一人ひとりの能力や資質に合わせて研修計画を立案し、それを評価する力量も求められると言えるだろう。

ところで、本年は保育所保育指針が改定され、告示された年にあたる。

改定の背景については、平成19年12月21日「保育所保育指針」改定に関する検討会によって提出された「保育所保育指針の改定について(中間報告)」⁽³⁾に以下のように述べられている。

——現行の「保育所保育指針」策定から7年余りが経過し、この間、子どもたちが家庭内や地域において人と関わる経験が少なくなったり、生活リズムが乱れたりするなど、子どもの生活環境が変化してきている。また、保護者についても、子育ての孤立化や子どもに関する理解の不足などから、不安や悩みを抱えている保護者が増加し、養育力の低下が指摘されたりするなど、子育ての環境が変化してきている。このように、子どもの育ちをめぐる環境が大きく変化する中で、以下のように、保育所に期待される役割が深化・拡大している。

(1) 乳幼児期は、子どもが生涯にわたる人間形成の基礎を培うきわめて重要な時期であり、家庭や地域の子育て力の低下が指摘される中で、保育所における質の高い養護や教育の機能が求められている。特に、昨年(平成18年)12月に

制定された教育基本法に幼児期の教育の振興が盛り込まれるなど、就学前の子どもに対する教育機能の充実が課題となっている。

(2)保育所に入所している子どもの保育とともに、その保護者に対し、就労状況や子どもとの関係等を踏まえた適切な支援、さらには地域の子どもやその保護者に対する子育て支援を担う役割が一層高まっている。

このような背景を踏まえ、保育所が果たすべき役割を再確認し、子どもの保育や保護者への支援等を通じて適切にその役割や機能を発揮できるよう、保育所の根幹である保育の内容の質を高める観点から、「保育所保育指針」の内容の改善・充実を図ることが必要である。――

以上のように、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および職員全体の専門性の向上を図るよう務めなければならないことから、改定保育所保育指針においては「第7章 職員の資質向上」という独立した章が設けられている。

現行保育所保育指針では、「第13章 保育所における子育て支援及び職員の研修など」において「入所児童の多様な保育ニーズへの対応」「地域における子育て支援」に続く3つ目の節として「職員の研修等」が配されていたのを、改定保育所保育指針では「第7章 職員の資質向上」という独立した章を設け、第7章は「1 職員の資質向上に関する基本的事項」「2 施設長の責務」「3 職員の研修等」という3節で構成されているのである。

保育所に期待される役割がこれまで以上に深化・拡大する中で、保育を担う職員の資質向上が望まれることになり、独立した章が設けられることになったのであるが、保育所現場ではこのことをどのようにとらえているのであろうか。

2007（平成19）年度のヒアリングは園長に対して行い、そこから考察したのであるが、園長を含め一般の保育士たちは保育者自身の資質向上、保育所の専門性を高めるための研修をどのようにとらえているのであろうか。

幸いM県において保育士たちの研修の場を持つ機会が与えられたので、アンケートにより、保育

者たちの研修に対する考えの一端をうかがうことにした。

Ⅱ アンケートにみる保育士の園内研修へのとりくみ

2008（平成20）年8月9日M県M市保育士会研修会講師を務めた折にアンケート用紙を配布し記入を依頼した。

質問項目は

- a、職種―園長、主任、保育士、その他
- b、経験年数
- c、園内研修の頻度
- d、実施時間―1回あたりの時間数
- e、今年度のテーマ
- f、具体的な形態・方法等―講義、グループ討議、小グループ学習、事例検討等
- g、園内研修への関わり方
- h、あなたにとって園内研修とは
- i、今後園内研修で取り上げたいテーマである。

以上の他に、自由記述欄を設け、

- j、改定保育所保育指針「第7章 職員の資質向上」において、施設長の責務、職員の研修について明記されていますが、このことについてどのように感じられますか。
- k、研修のあり方（園内、園外を含めて）についてご意見・お考えをお聞かせください。

も加えた。

アンケート結果を分析するにあたり、以下の点を予測した。

- ① 取り組みたいテーマについては、本年は保育所保育指針改定の年度であり影響があるのではないだろうか。
- ② テーマ、かかわり方、研修に対する考え方等は経験を経るにつれて変化がみられるのではないだろうか。

1) 結果と考察

研修への参加者数は75名であったが、記入の不備を除いた69名分について分析することとした。

(1) 保育者の職種及び経験年数

結果を分析した69名の内訳は、園長4名、主任8名、保育士57名、その他1名であった。

経験年数については1年未満3名、1年5名、2年6名、3年7名、4年2名、5年4名、6年4名、7年6名、8年3名、9年4名、10年3名、11年3名、12年1名、14年1名、15年1名、16年2名、20年1名、22年2名、25年1名、27年1名、30年1名、31年4名、32年3名、33年3名で、平均10.6年、半数以上が10年未満であった。

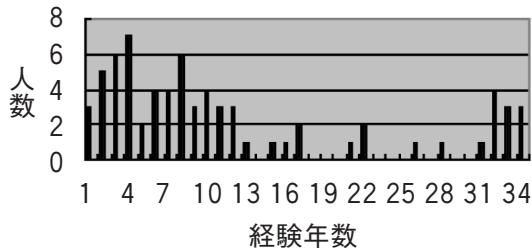


図1 経験年数の分布

経験年数の分布を図1に示す。

(2) 園内研修の頻度・実施時間について

月2回、1回あたり120分という回答が圧倒的に多く、54名がそう答えている。他の回答としては月1回100分、月1回120分(2名)、月1～2回各120分、月2回各60分(2名)、月2回各90分、月3回各60分～120分、月1回240分(4名)、月1回4～5時間、月2回各150分、月5回各90分があった。

1か月の合計時間に換算すると、100分から450分に分布し、ほとんどが240分の研修をしているということである。

この結果を18年度調査研究の結果と比較してみたいと思うが、研修会への参加者の84%が保育士であったので、18年度調査研究のうち保育士に対する調査結果と比較したい。

今回の結果と18年度保育士に対する調査研究の結果は表1、表2のとおりである。

表1、表2は、今回アンケートに回答した保育者たちが18年度調査結果の平均以上の回数と時間、研修に取り組んでいることを表している。しかし、研修会に参加した保育士たちは18年度調査の保育士たちと同様、平均的な保育士たちであると考えられるので、どの程度までを研修ととらえるかの基準が明確でないことから来る差かもしれない。

表1 園内研修の程度

| | 人数(人) | 割合(%) | 割合(%) (18年度調査研究) |
|----------|-------|-------|---------------------|
| 週2回以上 | 0 | 0 | 0.6 |
| 週1回程度 | 1 | 1.4 | 3.8 |
| 月2回程度 | 58.5 | 84.8 | 10.5 |
| 月1回程度 | 8.5 | 12.3 | 44.1 |
| 3～6か月に1回 | 0 | 0 | 16.7 |
| 決まっていない | 0 | 0 | 20.7 |
| 無回答 | 1 | 1.4 | 3.6 |

*人数欄で58.5人等となっているのは、月1～2回との回答があり、月2回程度、月1回程度に割り振ったためである。

表2 園内研修1回あたりの時間

| | 人数(人) | 割合(%) | 割合(%) (18年度調査研究) |
|---------|-------|-------|---------------------|
| 30分以内 | 0 | 0 | 4.4 |
| 30～60分 | 2 | 2.8 | 27.3 |
| 60～90分 | 1.5 | 2.2 | 32.6 |
| 90～120分 | 58.5 | 84.8 | 17.7 |
| 120分以上 | 6 | 8.7 | 12.2 |
| 無回答 | 1 | 1.4 | 5.7 |

*人数欄で1.5人等となっているのは、月1～2回各120分を1か月に換算すると、60～120分に分布することになり、60～90分に1人、90～120分に1人を計上したためである。

(3) 研修の形態について

研修の形態についての回答を多い順からあげると、事例検討と回答した者46名、クラスの様子や実践についての討議・意見交換18名、園内公開保育15名、講義11名、グループ討議10名という結果で、他に年間計画、ビデオ研修などもあげられていた。

かなりの数の保育者が園内公開保育と回答しており、園内でお互いに刺激あって育ち合い、園全体の保育の質を高めようとする試みがなされていることを感じた。

(4) 今年度園内研修テーマについて

今年度取り組んでいる研修テーマは表3のとおり

保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて

りであり、複数回答は、食育・食を通して子どもを知ろう・子どもをよく見て子どもを知ろう～食を通して（10名）、地域で遊び学び育つ（8名）、異年齢とのかかわりの中で環境構成を考える（7名）、居心地の良い環境を目指して・心地よい空間作り・心地よい場づくり（5名）、いのちあるも

のすべて好きになろう（3名）、子どもをとりまく環境（2名）であった。
 その他に、一人一人の成長をふまえた保育、一人一人を育てる環境、子どもを育む環境づくり、特別支援、心をひらく、支援内容、気になる子への共通理解、新保育指針のとらえ方等があげられ

表3 今年度の園内研修テーマと今後園内研修で取り上げたいテーマ

| 整理番号 | 経験年数 | 今年度のテーマ | 今後園内研修で取り上げたいテーマ |
|------|------|-------------------------|--------------------------|
| 1 | 1 | 食育 | 幼保一体化 |
| 2 | 1 | 食育 | |
| 3 | 1 | | 具体的な子どもの姿 |
| 4 | 1 | | |
| 5 | 1 | | |
| 6 | 1 | | |
| 7 | 1 | 心地よい場づくり | 子どもの言葉からみる保育 |
| 8 | 1 | | 保護者対応・幼保一元化 |
| 9 | 2 | 異年齢とのかかわりの中で環境構成を考える | 食育・異年齢交流 |
| 10 | 2 | 地域で遊び学び育つ | |
| 11 | 2 | | |
| 12 | 2 | | |
| 13 | 2 | 子どもをとりまく人的、物的環境 | 乳児のトラブルの対処法 |
| 14 | 2 | | 職務改善 |
| 15 | 3 | 食育 | |
| 16 | 3 | 一人一人の成長をふまえた保育 | 情報・物があふれる中で一番大切なこと |
| 17 | 3 | ゴミ分別などエコについて | |
| 18 | 3 | 子どもをとりまく環境（人的、物的） | 大人になりたくない子どもたちについて |
| 19 | 3 | 心地よい空間づくり | すぐに実践できる遊び |
| 20 | 3 | 子どもをとりまく環境（人的、物的）について | |
| 21 | 3 | | |
| 22 | 4 | | |
| 23 | 4 | | 困り感のある子への支援・家庭へのアプローチなど |
| 24 | 5 | 食育・保護者支援 | |
| 25 | 5 | 異年齢との交流を大切にしながら環境を整えていく | 現在のテーマを深める |
| 26 | 5 | 一人ひとりを育てる環境 | |
| 27 | 5 | | 自然な異年齢での関わりにしていくには |
| 28 | 6 | | 保護者対応 |
| 29 | 6 | 地域で遊び学び育つ | 異年齢の関わり・障害のある子への接し方 etc. |
| 30 | 6 | 「食育」食を通して子どもを知ろう | |
| 31 | 6 | | |
| 32 | 7 | 地域で遊び学び育つ | 指針の改定について |
| 33 | 7 | いのちあるもの全てすきになろう | 幼保一体化について |

| | | | |
|----|----|-----------------------|-----------------------------|
| 34 | 7 | 食育 | |
| 35 | 7 | | 子どもの育ち |
| 36 | 7 | 子どもが意欲的に遊べる環境構成 | |
| 37 | 7 | 異年齢 | 食育・人権 |
| 38 | 8 | 居心地の良い場づくり | 各年齢にあった環境設定や遊び |
| 39 | 8 | 食育「食を通して子どもを知ろう」 | 幼保一体化・民営化について |
| 40 | 8 | 地域で遊び学び育つ | |
| 41 | 9 | | 保護者対応 |
| 42 | 9 | 地域で遊び学び育つ | 幼保一元化・子どもが安心、安定して育つ環境作りについて |
| 43 | 9 | | 親への対応について |
| 44 | 9 | 地域で遊び学び育つ | 子どもの年齢別の発達 |
| 45 | 10 | 環境 | 園全体で統一した環境設定・子どもへの関わり |
| 46 | 10 | 食育 | 伝承あそびなど |
| 47 | 10 | 異年齢のかかわり・環境構成・保育指針 | 保護者への対応 |
| 48 | 11 | 環境構成・保育指針・異年齢のかかわり方 | クラスで気になる子・保護者への支援や対応 |
| 49 | 11 | 心地よく過ごせる場づくり | 異年齢の関わり・統合保育 |
| 50 | 11 | いのちあるものすべて好きになろう | 幼保一体化 |
| 51 | 12 | 子どもをよく見て子どもを知ろう、食を通して | |
| 52 | 14 | 子どもをよく見て子どもを知ろう～食を通して | 保育課程について |
| 53 | 15 | | 保護者対応 |
| 54 | 16 | 異年齢とのかかわりの中で環境構成を考える | 保護者対応 |
| 55 | 16 | | |
| 56 | 20 | いのちあるものすべてすきになろう | 保育課程・幼保一体化 |
| 57 | 22 | | |
| 58 | 22 | | |
| 59 | 25 | 特別支援 | 感覚統合について |
| 60 | 27 | 子どもを育む環境づくり | 子どもを見る目を養う・発達観 |
| 61 | 30 | 居心地のいい環境をめざして | 自分の園自身について意識し理解する |
| 62 | 31 | 異年齢の関わりの中で環境を考える | 問題をかかえている家族への支援・保育者の連絡 |
| 63 | 31 | 今あるものをすべてすきになる | 新しい保育指針について・保育課程作成について |
| 64 | 31 | | |
| 65 | 31 | 地域で育ち学ぶ | 環境・いのち |
| 66 | 32 | 心をひらく | 環境について・自分、子どもひとりひとりを求めて |
| 67 | 32 | 地域で遊び学び育つ | 保育所保育指針の改定 |
| 68 | 32 | 支援内容・気になる子への共通理解 | |
| 69 | 33 | 新保育指針のとらえ方 | 現在に引き続き子どもの発達、支援の持ち方 |

ていた。

- (5) 今後園内研修で取り組みたいテーマについて
今後園内研修で取り上げたいテーマについて

も、表3に示したが、複数保育者があげたテーマは、幼保一体化(8名)、保護者対応(6名)、保護者支援(3名)、異年齢交流(3名)であった。最多回答数の「幼保一体化」は、当該地域においても幼保一体化が行政的に少しずつ、確実に進

保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて

んでいることから望まれたものと思われる。ここで興味深いのは、保護者に関わることがらとして、保護者対応、保護者支援の両方があげられているが、経験年数が上がるにつれて保護者支援という用語になっていること、また保育課程については、経験年数十数年以後の保育者に出てくるテーマであることである。

経験年数を重ねるにつれて保育所内での役割も変化し、それに見合ったテーマがあげられるということであろうか。

経験年数による変化を表す現象を、テーマをあげた者、記載しなかった者の割合からもみることができる。

表4に経験年数別に今年度取り組んでいるテ

表4 経験年数別 テーマ欄記入者割合

| 経験年数(年) | | 1～5 | 6～10 | 11～20 | 21～30 | 31～ |
|----------------|-------|-----|------|-------|-------|-----|
| 人数(人) | | 27 | 20 | 9 | 5 | 8 |
| 今年度のテーマ記入者 | 人数(人) | 15 | 14 | 7 | 3 | 6 |
| | 割合(%) | 56 | 70 | 78 | 60 | 75 |
| 今後取り上げたいテーマ記入者 | 人数(人) | 15 | 16 | 7 | 3 | 6 |
| | 割合(%) | 56 | 80 | 78 | 60 | 75 |

マを記載した者の割合、今後取り組みたいテーマを記載した者の割合を示す。

表4は、今年度のテーマ記入者、今後取り組みたいテーマ記入者が経験5年未満群で低い割合になっていることを示している。

保育者として経験が浅く、与えられたテーマでよく理解できないまま研修している、日々の保育

に精一杯で取り組むべきテーマに考えを至らせる余裕がないということのあらわれであろうか。

(6) 園内研修へのかかわり方と園内研修の意義について

表5に園内研修へのかかわり方と自分にとっての研修についての記述を示す。

表5 園内研修へのかかわり方と研修の意義

| 整理番号 | 経験年数 | 園内研修へのかかわり方 | あなたにとって園内研修とは |
|------|------|---|---|
| 1 | 1 | 担任の子どものことを考えながら伝える | 数少ない研修の場・大切にしたい |
| 2 | 1 | 話を聞いて自分はどうかと考える | 新しいかかわりを見つける |
| 3 | 1 | 他の先生の意見を聞きながら自分なりの理解をし、今後の保育につなげるよう意識している | 勉強の場。先輩の先生方の話を聞くことで、どのような保育士になりたいのか、子どもたちとどのように関わっていけばよいのか、保育士としてどのような心構えていたらよいのか考える場 |
| 4 | 1 | | 他クラスの子どもの様子などがわかり、共通理解をしていく大切な時間 |
| 5 | 1 | | 保育士同士で話し合いをしてお互いの意見を交換したり、資質の向上をするためのもの |
| 6 | 1 | | 園での連携をとるための場所 |
| 7 | 1 | 意見を聞いたり言ったり積極的に取り組む | 一人一人がもっている知識、意見を交換して自分自身の保育を見つめ直し高める |
| 8 | 1 | 常に向上心を持ち取り組む | 子どもにも良い保育へとつながっていく自分の能力を高める場 |
| 9 | 2 | 事例検討などで子どもをよく知る | 経験が浅いので、他の保育士の考え方、援助の仕方を知る・資質向上のための貴重な時間 |

| | | | |
|----|---|---|--|
| 10 | 2 | 実践を書く | 職員との連携につながる時間・学ぶ場、相談する場、先輩保育士の考えを知る場 |
| 11 | 2 | | クラスの保育内容、活動などを話し合うことで縦のつながりや連携を深めていく |
| 12 | 2 | | 自己向上 |
| 13 | 2 | 自分の考えを言い、他の意見を聞き、考えを整理する | 自分の保育を見つめなおす場、自分の考えを整理し新しい意見を取り入れる場 |
| 14 | 2 | 与えられた命じられた課題を行う | 子どものため、自分のため必要なことはわかるが、抱えている他の仕事、自分の時間を削って行うことに負担を感じている |
| 15 | 3 | | |
| 16 | 3 | 保育をしているとじっくり振り返れないので、この場限りと思ってじっくり聞く | |
| 17 | 3 | 他クラスの様子。子どもの姿、保育士の関わりなどを学ぶ | 園児の姿を見たり話しあったりしてどう接すればよいかなどを話し合い、保育の悩みを打ち明けたり、話を聞いてもらう・自分の保育を見直すいい機会 |
| 18 | 3 | 事例の提出や他の事例への質問 | 自分の保育を省みる貴重な時間 |
| 19 | 3 | | 資質向上のための勉強の場・自分自身の保育を見直す機会 |
| 20 | 3 | 講義や事例検討等聞く中で自分の考えや意見を述べる | クラスの様子、子どもたちのことを見直すきっかけになる場・明日からの保育に希望を持つきっかけになる場 |
| 21 | 3 | | 職員全体で情報の交換と意見交換の場 |
| 22 | 4 | | 勉強の場・知識を増す場 |
| 23 | 4 | 深く掘り下げて話したいと思いつつながら、業務連絡的な話し方になってしまう | 共通理解の場であり色々なアドバイスを受ける貴重な時間 |
| 24 | 5 | 実践をとったり他のクラスの保育をみせてもらったたり子どもの実態を皆で知る、話し合う | 自分の保育を振り返ったり、同じ園の子どものことの情報交換や悩みを話し合う良い時間・共通認識がもてる |
| 25 | 5 | 事例等提議してもらったことに対して自分のクラスの様子、意見を発表 | 自分（園）の資質向上のための勉強会 |
| 26 | 5 | | 自分の保育を見直す場・他の保育士の考えを聞く場 |
| 27 | 5 | 事例発表等 | 保育での不安なことを解決に向けて意見を聞いたり、言い合う |
| 28 | 6 | 色々な先生の話聞いて自分の考えを改めて見直す | 園全体のこどもについて共通理解をもって関われるようになる・担任まかせにならずそのつど報告しあったりできるようになる |
| 29 | 6 | 事例をレポートにするだけでなく何気ない子どもの行動、言動を見るようにしている | 自分の保育を見直し初心を忘れず学べる機会 |
| 30 | 6 | | より良い保育ができるように自分自身を見つめなおすことができる |
| 31 | 6 | | すぐに保育に行かせることを学んでいる貴重な、楽しみな時間 |
| 32 | 7 | 事例を記入したり検討したりする・気になることや相談したいことを提案する | ゆっくりと日々の保育を見直し学んでいく機会・クラスのことなど園全体で話し合っていく場 |
| 33 | 7 | 日々の保育の反省や評価 | 自分自身の保育の向上・職員の意識統一を図る場 |
| 34 | 7 | | |
| 35 | 7 | | 園全体の資質向上や一人一人の意欲や学びを深めていく |

保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて

| | | | |
|----|----|---------------------------------------|---|
| 36 | 7 | 自分のクラスの事例を出して悩んでいることを知ってもらいアドバイスをもらう | 自分自身の保育を見直す場 |
| 37 | 7 | 事例提案・討議参加 | 普段の自分の保育を見つめなおす良い機会だが、どうしても時間外になる。業務の多様化に伴い仕事に時間をとられすぎ、我が子と関わる時間が減り、子どもも欲求不満となっていて複雑 |
| 38 | 8 | 年間で決まっているテーマについて自分の保育を見直し参加していく | 自分の保育を見直す場・子どもが居心地良いと思える保育への学ぶ場 |
| 39 | 8 | クラスの子どもの姿や悩みを園全体で検討してもらえるよう話したり実践する | あわただしい毎日の保育の中で職場の仲間と子どもたちの姿について話し合える大切な時間 |
| 40 | 8 | | 共通理解するうえで大切 |
| 41 | 9 | | 少ない勉強の場 |
| 42 | 9 | | 自分の日々の保育について考える、見つめなおす時間になり、いろんな意見を聞いて勉強になる |
| 43 | 9 | 他の先生方からの話をじっくり聞き、積極的に自分の考えを出す | 自らの保育を見直す場 |
| 44 | 9 | 分からないところは聞くがなかなか意見が言えない | 自分とは違った意見を聞いたり、いろいろな保育の仕方を学べる場 |
| 45 | 10 | 担当のクラス、子どもたちとの関わりの中で気づいたことを事例としてあげていく | 自身のためだけの研修ではなく、他の保育士、クラスの考え方、運営を知る中でより意識を高められる、再認識できる場 |
| 46 | 10 | | 直に保育の実践に役立つ情報や刺激をもらえる場所 |
| 47 | 10 | | 自分を高める場所 |
| 48 | 11 | | 保育士としていろいろ勉強になり資質向上となる・日々の保育を確認したり反省できる |
| 49 | 11 | | 普段あまり見られない他クラスの保育からいろいろ学ばせてもらい自分の保育に活かしたい |
| 50 | 11 | 自分の保育の見直し | 自己研鑽 |
| 51 | 12 | 子どもの反応を発表、話し合い | |
| 52 | 14 | | |
| 53 | 15 | 提案 | 職員間の共通理解、認識、連携に絶対必要なもの・子どもを一方向で見ないため皆で保育するためのもの |
| 54 | 16 | 研修の年間計画・まとめ・実践をとる | 園内の共通理解を深める・自分の保育を振り返る、また第三者からみた意見を聞ける貴重な時間 |
| 55 | 16 | 自分の意見を言い、他の先生から助言をもらい、自分自身を高めていく | 自分のための研修 |
| 56 | 20 | 保育の振り返り | 自己研鑽・共通理解を深める場 |
| 57 | 22 | 進んで参加 | 園内のことがわかり、自分の思いも理解してもらえる |
| 58 | 22 | 自身の保育の取組方と照らし合わせながら様々な事例、意見を聞き勉強 | 自分を成長させる良い機会 |
| 59 | 25 | 新しい他での研修や呼んだ本で学んだことを問題点をからめて提案する | 保育の見直し、保育士の質の向上を希望しているが、現実はこの傾向にない |
| 60 | 27 | リーダーとして企画、構成していく役割で積極的に取り組んでいる | 大変重要と考える。職員が思いを一つにして（共通理解）子どもに関わっていくこと、また一人の子を職員全員で見えていくことが大切だと思っているので、1か月に4時間という短い時間だが充実したものになりたい。 若い保育者からは新しい考え方や見方を学ばせてもらい、経験年数の長い者からは経験から得たスキルや知識を学ばせてもらうことのできる場 |

| | | | |
|----|----|---|---|
| 61 | 30 | 職員一人一人が自分の思っていることを発言しやすい雰囲気作り 保育士自身の意欲、主体性が高められるような内容 | 職員にとっての連携の場であり、自分を高めるもの、そして子ども観を高めるもの |
| 62 | 31 | 事例検討を行うことにより子どもへのかかわり方や意見を聞く | 資質向上のため |
| 63 | 31 | 園内公開保育、事例検討に参加 | 自分自身の資質向上になる |
| 64 | 31 | 内容を検討・事項書の作成 | 保育士同士の連携を図る上で必要な討議の場 |
| 65 | 31 | 若い保育士との意見交換や研修したことをきっかけに学べる・職員の考えを知るとともに職員の考えをまとめていく | 日々の保育に活かせるもの・自分の思いだけでなくいろいろな考えなどを知ることができる |
| 66 | 32 | いっしょになって考え話し合う | 職員が考えを一つにでき、向上できるように関係を深め、子どもたちにかえていく |
| 67 | 32 | 園長として入るが、意見も同じように言う | 職員の資質向上と意識統一になる・園としてのまとめりや職員間のつながりにもなる |
| 68 | 32 | 事例と日頃の子どもの姿を把握し、常に困った事に対してはその日に話し合うようにしているが、研修の中では、全職員が共通理解を持つように、積極的に職員の関わりも聞き、投げかけ充実するよう努めている | 職員の保育への困り感を取り除き、共通理解を持ち、子どもの発達に配慮できればと思う |
| 69 | 33 | 園内での共通意識の持ち方、園内での問題点(親子のつながり)等のアドバイス・事例検討、実践のまとめ | 意思統一・いろいろな問題の解決法・保育内容の充実 |

かかわり方に関しては、事例提出、実践を書く、議論に参加等が多くあげられているが、経験年数27年以降になると、「リーダーとして」、「園長として」という文言が述べられている。園内のそれぞれの立場で研修にかかわっているということである。

自分にとっての研修の意味について、多くの保育者が「資質向上のため」、「違った意見を聞き、話し合い、アドバイスを受け」、「保育の実践に役立つ情報や刺激をもらい、自分の保育を見直す」、「能力を高める大切な、貴重な時間」等の言葉で述べており、また、「園内職員の連携」という文言も多くの保育者があげている。

園内研修は自己の保育の見直し及び自己研鑽、そして全職員の共通理解のためにある貴重な時間であると考えられていることがわかるが、その一

方では、「こどものため、自分のために必要なことはわかるが、抱えている他の仕事、自分の時間を削って行うことに負担を感じている。」(経験年数2年)、「普段の自分の保育を見つめなおす良い機会だが、どうしても時間外になる。業務の多様化に伴い仕事に時間をとられすぎ、我が子と関わる時間が減り、子どもも欲求不満となっていて複雑」(経験年数7年)と述べた保育者もいる。

研修の意義は認めつつも、時間的な制約の中で負担に感じる保育者もいるということであろう。

ところで、ここでも(4)で述べたことと同様興味ある傾向として、園長・主任では未記入者がいない一方で、10年未満の保育者がかかわり方についての記入が少ないことがあげられよう。(表6)

表 6 経験年数別 関わり方・意義欄記入者割合

| 経験年数(年) | | 1～5 | 6～10 | 11～20 | 21～30 | 31～ |
|----------|-------|-----|------|-------|-------|-----|
| 人数(人) | | 27 | 20 | 9 | 5 | 8 |
| 関わり方記入者 | 人数(人) | 18 | 13 | 6 | 5 | 8 |
| | 割合(%) | 67 | 65 | 57 | 100 | 100 |
| 研修の意義記入者 | 人数(人) | 25 | 19 | 6 | 5 | 6 |
| | 割合(%) | 93 | 95 | 57 | 100 | 75 |

保育者たちは、経験年数を重ねるにつれて、これまでの研修等を通して研修の重要性についての認識が高まり、園での自己の立場も理解し、それに見合ったかかわりを遂行するようになるのであろう。それに対して、経験の浅い保育者は、研修の意義を認識していても、具体的にどこまでを園内研修ととらえてよいのか、また園内研修にどのようにかかわっていけばよいのかの戸惑いがあり、10年未満でかかわり方の記入が少ないのかもしれない。

(7) 新保育所保育指針で職員の資質向上に関して明記されたことについて

改定保育指針において施設長の責務や職員の研修について明記されたことについては、「はじめに」で述べたとおりである。

このことについての保育者たちの回答は表7のとおりであり、「以前よりも明確に明記されたことでわかりやすく感じる」(経験年数1年)、「それぞれの職員の役割について再度考えられるため明記されてよい」(経験年数1年)、「『子どもの最善の利益』を心において保育を進めていけるには園内研修がいかに大切かを感じた」(経験年数8年)、「時間的にはだんだんと厳しくなっているが、より大事になってきたことが分かる」(経験年数16年)、などと述べ、研修の大切さを再確認したようである。

そして「私の園では保育中に各クラスの先生が連携したり、フリー保育士が入り、研修に行かせていただくことが多い。周りの先生の理解のおかげで研修に行き、やはり講義を聴くことで勉強になることも多いのでありがたい」(経験年数2年)「もっと行なってほしい」(経験年数4年)との記述や、「必要であると思うが、具体的にどう向上していったらいいのか園で話し合っていないかと思う」(経験年数2年)と、必要性を感じ、どう進めるかを具体的に考えている保育者がいる一方で、「それだけの時間を確保できるのであろうか」(経験年数2年)と案ずる者もいる。

時間的な問題に対しては、経験の浅い段階で、「研修などはとても大切なもの・いろいろなことを知り学べるため・しかし長時間保育なので研修時間が多くとれないのが残念である」(経験年数2

年)「保育士一人一人の資質が向上できれば今回の改定で増えた期待にも応えることができる気がする。ただ現在でも保育者の労働環境は仕事を家に持ち帰り、休日が休日でないのが実態です。この状況で研修が増え、その研修にむけての課題をこなすのは負担でしかありません。もっと労働環境を改善してからでないとすべて中途半端で、子どもたちに良い保育を提供できないと思っています」(経験年数3年)とも述べられており、ある程度の経験を経た保育者も「自分自身の生活もあり、ますます時間を少なく感じる」(経験年数9年)、「環境の大きな変化により、常に職員の資質向上のため、研修は大切だと思われるが、その時間がなかなかとれないのが現状である」(経験年数10年)と述べ、経験を積んだ保育者からも「研修等は自分のためでもあるのだがなかなかむずかしい、時間がなかなかとれない」(経験年数31年)との回答も出されている。

この時間的問題に対する記述に加え、施設長の責務に対してもいくつかの記述があった。

「保育士が研修などを通して勉強できる機会がもっと必要だと思う。そのために研修に出やすい職場作りも必要だと思う。施設長によって園の雰囲気は大きく変わるので施設長の人間性はとても重要と感じる」(経験年数6年)、「施設長が職員の人員配置や環境を整え働きやすくすることは子どもにかえることなのでとても重要だと思う、施設長の研修も必要だと思う」(経験年数5年)、「職員の資質向上は大切、同様に、園は施設長の人格によって大きく左右されるので、施設長の役割は大きく、意識してもらいたいと思っている」(経験年数7年)、「施設長に職員の資質向上しようとする気持ちや力がなく、指導や学ぶ機会もないので何とか資質向上を実現したいと思っている」(経験年数25年)と施設長への要望も出されている。

一方の園長たちは「施設長の役割は重要であり、まず私たちが資質向上を感じる」(経験年数32年)、「施設長の役割については今まで以上に努力し積極的に自己研修を進めている」(経験年数32年)と述べているが、「今まで以上に研修時間を増やし資質向上に努めたいのはもちろんだが、現状維持で精一杯の部分がある」(経験年数33年)との記述もあり、これが、現に園長職にある人々の

正直な気持ちであろうと感じられる。

表 7 指針に施設長の責務・職員の研修等が明記されたことについて、研修のあり方についての意見

| 整理番号 | 経験年数 | 改定指針で施設長の責務、職員の研修が明記されたことについて | (園内、園外) 研修のあり方についての意見 |
|------|------|---|---|
| 1 | 1 | | |
| 2 | 1 | 職員の資質向上は子ども、家庭だけでなく社会にも大きい変化があると思う | いろいろな方面の先生から話を聞きたい |
| 3 | 1 | 園内研修等を通じて職員が共通の意識を持って保育を行うことは大切だと思う | |
| 4 | 1 | 以前よりも明確に明記されたことでわかりやすく感じられる | |
| 5 | 1 | | |
| 6 | 1 | それぞれの職員の役割について再度考えられるため、明記されてよい | 研修は各職員が平等にあってほしいと思う |
| 7 | 1 | 資質向上は大変重要・保育は時代とともに変わり、正解のないものなので、より研修はしていくべき | 研修にでかけたら自分だけでなく園で発表するなど、園外を園内に取り入れることでいろいろな知識が増えると思う |
| 8 | 1 | 「専門性を高める」という言葉が出ているが、6歳児以降の知識も持ち縦のつながりも学んでいく | 小学校の研修、見学、現場の先生の話聞くことも大切だと思う。小学校の先生が幼保の時期に望まれることも多い |
| 9 | 2 | 質の高い保育、自分を高めるために大切なもの | |
| 10 | 2 | 研修などはいろいろなことを知り学べるためとても大切なもの・しかし長時間保育なので研修時間が多くとれないのが残念である | 難しいが時間をたっぷりほしい・自分の勉強不足もあるが、もっと専門性をしっかりもって、保育観をもてるように学ぶ場、研修の場がほしい |
| 11 | 2 | 私の園では保育中に各クラスの先生が連携したり、フリー保育士が入り、研修に行かせていただくことが多い・周りの先生の理解のおかげで研修に行き、やはり講義を聴くことで勉強になることも多いのでありがたい | |
| 12 | 2 | | |
| 13 | 2 | 必要であると思うが、具体的にどう向上していったらいいのか園で話し合っていないかなくてはいけないと思う | 園内公開保育や第三者でもあるブックドクターの方の話を聞いて、自分を見つめ直せ、いい機会だと思う |
| 14 | 2 | それだけの時間を確保できるのであろうか？ | 必要性は感じるが、それ故に負担を感じることも多々あるので、その折衝をつけていきたい |
| 15 | 3 | | 日常業務が忙しすぎて、研修をする時間が持てない |
| 16 | 3 | 園内の保育士が皆で顔を合わせてじっくり話す機会を設けないと無理なので続けていくべきだと思う | 7月の研修で男性の絵本読み聞かせのプロの方から話を聞いたり、考えたりした。違った方面からみた子どもの見方や接し方を聞き、マンネリや慣れ合い、あたりまえを吹き飛ばされ、新しい気持ちで保育する良い機会となったので、色々な方の話を聞きたいと思う |
| 17 | 3 | 専門性を高めたり、職員の共通理解、協働性を高めることは大切だと思う・知識、技術の向上のために研修をしていかないといけないと思う | 子どもの人数が多いと顔や名前が一致しなかったりすることもあるが、公開保育でクラスを見に行くことで、どんな子なのか、クラスの様子など勉強になることが多いのでいいことだと思う・事例でもいろいろな意見が聞けてあらためて自分の保育の見直しができる |
| 18 | 3 | 保育士一人一人の資質が向上できれば今回の改定で増えた期待にも応えることができる気がする。ただ現在でも保育者の労働環境は仕事を家に持ち帰り、休日が休日でないのが実態。この状況で研 | 質向上のため園内で保育を見直し、園外で新しい情報を得るのはとても大切なことだと思っている。自分の力となることなので無理のない程度に参加し、日頃の保育に反映させていきたいと思う |

保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | 修が増え、その研修にむけての課題をこなすのは負担でしかない。もっと労働環境を改善してからでないとして中途半端で、子どもたちに良い保育を提供できないと思っている | |
| 19 | 3 | | 自分を見直す良い機会、また勉強になるので、いろいろな研修を通してより良い保育ができればいいと思う・多忙の中の研修は自分自身余裕がなくなり子どもにとっても悪影響なこともあるので、ゆったりとした時間の中で研修に臨みたい |
| 20 | 3 | | 一人一人が意識をもって参加できる園内研修をさせてもらっているので、毎日とても勉強になる貴重な時間 |
| 21 | 3 | | |
| 22 | 4 | もっとしてほしい・子どもたちのために向上したい | 保育時間、研修時間の配分を難しく思う |
| 23 | 4 | | |
| 24 | 5 | 施設長が職員の人員配置や環境を整え働きやすくすることは子どもにかえることなのでとても重要だと思う・施設長の研修も必要だと思う | 外部からの講師の話や研修では、保育士も貴重な時間を作って参加するので、焦点を決めた深い話を聞きたい |
| 25 | 5 | 現場にいると学生のように勉強する機会が減少してしまうので、一つ一つの慣習を大切に受講していかなければと思う | 大規模な研修になると沢山の人の意見を聞け、小規模な園内だと発表する機会をもてる・園内、園外での研修をうまく活用し、保育の向上に努めたい |
| 26 | 5 | 日々子どもを取り巻く環境が変化しているので職員の資質向上は必須であると思う | 園内研修は誰でも意見を言いやすい雰囲気を作っていくことが大切だと思う |
| 27 | 5 | 子ども、その家庭に対してよりよい保育ができるようにするためのアイテム・研修に参加する度に自信がつく、だから第7章は保証書のようなものだと思う | |
| 28 | 6 | 保育士が研修などを通して勉強できる機会がもっと必要だと思う、そのために研修に出やすい職場作りも必要だと思う・施設長によって園の雰囲気は大きく変わるので施設長の人間性はとても重要とを感じる | 研修に行くことは大事だが、そこで学ぼうとする姿勢が大切 |
| 29 | 6 | 必要だと思う・本で学ぶだけでなく実習（実践）も資質向上につながると思う | |
| 30 | 6 | | |
| 31 | 6 | | |
| 32 | 7 | 職員の専門性を高めていくことを大切にしていきたいと改めて感じた | |
| 33 | 7 | 明記されたことは良いことだと思う | 専門性をより高めるためいろんな話を聞きたい |
| 34 | 7 | | |
| 35 | 7 | | |
| 36 | 7 | いろんな分野について研修の場は必要だと思う、負担にならない程度で | 自分たちだけではなかなか解決できないことは専門の方の話を聞いて勉強したい |
| 37 | 7 | 職員の資質向上は大切、同様に施設長の人格は園にとって大きく左右されるので、施設長の役割は大きく意識してもらいたいと思っている | |
| 38 | 8 | 「子どもの最善の利益」を心において保育を進めていけるには園内研修がいかに大切かを感じた | 研修で学ぶことが保育や保育士の資質向上につながっていくことを感じる。しかし保育形態の変化などでこの研修の確保が難しくなっており、時間的に有効に研修がすすめられていってほしい。 |
| 39 | 8 | | |

| | | | |
|----|----|--|--|
| 40 | 8 | 改めて自分の存在の大切さを見直さないといけないと思う | |
| 41 | 9 | 自分自身の生活もあり、ますます時間を少なく感じる | 今まで研修時間を保育時間中から取らせてもらっていたが、今年から保育後ということになり、帰宅時間が遅くなり、正直きつと感じる |
| 42 | 9 | なかなか時間がないということもあるので、事前に何について研修していくのかを一人一人が意識する必要があると思う | 事例などについて話し合うとより分かりやすいと思う |
| 43 | 9 | 保育のニーズが高まるばかりの中、それに対応できるように自らを高めることはもっとも大切なことだと思う | |
| 44 | 9 | | |
| 45 | 10 | 研修を通して自分の保育の内容を見つめ直せる・普段過ぎていく時間を振り返り、反省、今後に生かすポイントを考え実践し、また反省していくことで意識を高め、資質向上につなげていきたい | |
| 46 | 10 | | |
| 47 | 10 | 環境の大きな変化により、常に職員の資質向上のため、研修は大切だと思われるが、その時間がなかなかとれないのが現状である | |
| 48 | 11 | | |
| 49 | 11 | 子どもにとって人的環境である保育士は日々自分をみがき、専門性を高め、責任をもって保育していきたい | |
| 50 | 11 | 保育士や他の職員など意欲を大切にしながら共に学びあう場にしていきたい | 研修を通してより適性のある専門性を習得していきたい |
| 51 | 12 | | |
| 52 | 14 | 保育士の保育に対する考え方を向上していきたいと思う | |
| 53 | 15 | まずは園内、園外での学び、自己研鑽が第一であると思う | |
| 54 | 16 | 時間的にはだんだんときびしくなっているが、より大事になってきたことがわかる | |
| 55 | 16 | | |
| 56 | 20 | 保育士、調理員、事務職、各職種の職員が意欲的に保育所運営に取り組めるように研修を進めていきたい | 保育の知識、技術、方法、姿勢等を身につけていく会にしていきたい |
| 57 | 22 | | |
| 58 | 22 | 時代と共に様々な保育ニーズに対応していくためには職員の資質向上は大切だと思う、そのための研修も大切だと思う | |
| 59 | 25 | 施設長に職員の資質向上しようとする気持ちや力がなく、指導や学機会もない、何とか資質向上を実現したいと思っている | 保育所は保育時間が長いいためなかなか研修の時間がとれず中身の無い研修になっている。事例検討しても、発達をおさえながらの指導や話し合いにならず向上できないでいる。指導力のある園長、主任、保育士がいないのが現実である |
| 60 | 27 | 指針の中にこうした内容が入ることで研修の必要性、重要性が明確になり嬉しく思う、と共に指導的な立場にある者が知識とスキルと経験を活かして職員の資質向上の軸となっていく必要性を感じる。力をつけていかねば…。ただそれも信頼関係 | 園内研修は職員が主体的に取り組めるようなものになりたい。今年度は月2回ある研修の1回を当番の職員が企画、提案、進行をしていくようにしてみた・園外の研修は出張以外もどんどん参加し、自己研鑽に務めた。自分でお金を出して自分の時間を使って研修した |

保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて

| | | | |
|----|----|--|--|
| | | がなければ受け入れられないので、若い職員の立場になって考えながら共に育ち合える環境も作っていききたい | ものは何より自分のものになると思うから。自分を磨く大切さを感じている・保育者の研修は自分のためだけでない、即明日からの保育で子どもに返して活かされる |
| 61 | 30 | 非常に重要な章であると考えている。そのあり方、持ち方についても園職員で討議したい | 短時間でより内容を充実させるためにキーワードを明確にしている・ファシリテーションの形式をとっている |
| 62 | 31 | | |
| 63 | 31 | | 研修する時間があまりなく、全員で行うことがだんだん難しくなっている |
| 64 | 31 | | |
| 65 | 31 | 研修等は自分のためでもあるのだが、なかなか難しい。時間がなかなかとれない | 保育所ではなかなか時間がとれず、子どもたちのいない休日、平日の時間外となってしまうが、全員そろわることが難しくなっている |
| 66 | 32 | 日々勉強努力していかねばと思っている。講演を聴くと緊張と反省の念を感じる | 目先の事にこだわりすぎないよう、幅広い研修をしていきたい。人づくり、子ども、そして保育士、また私本人、園長である自分作りをしていかねばと思っている |
| 67 | 32 | 施設長の役割は重要であり、まず私たちが資質向上をと感じる | 園外の場合は資質向上（理論的なことも）につながるようなことを聞きたい |
| 68 | 32 | 施設長の役割については今まで以上に努力し積極的に自己研修を進めている | |
| 69 | 33 | 今まで以上に研修時間を増やし資質向上に努めたいのはもちろんだが、現状維持で精一杯の部分がある | 現在特別支援の研修を積んでいるが難問も多く抱えている。その点を少しずつ学んでいきたいと思う |

(7) その他研修のあり方について

アンケートの最後に、園内研修、園外研修も含めて、研修のあり方についての意見、考えを自由に記述する欄を設けておいた。記述された意見等は表7のとおりである。

経験年数3年の保育者が「自分を見直す良い機会、また勉強になるので、いろいろな研修を通してより良い保育ができればいいと思っています。多忙の中での研修は自分自身余裕がなくなり子どもにとっても悪影響なこともあるので、ゆったりとした時間の中で研修に臨みたいです」と述べているように、ゆったりとした研修時間が確保されることを望みたいと思う。

しかし現実には、保育所にさまざまなニーズが期待される中で、非常勤、パート職員が増え、ますます時間の確保が難しくなっていると思われる。表6、表7の回答から、多くの保育者が、研修の意義を認めながら、時間的な問題が壁として立ちだかっていることを感じていることを読み取ることができるだろう。

その中で、「園外の研修は出張以外もどんどん

参加し、自己研鑽に務めたい。自分でお金を出して自分の時間を使って研修したものは何より自分のものになると思うから。自分を磨く大切さを感じている。保育者の研修は自分だけのものだけではない、即明日からの保育で子どもに返して活かされる。」(経験年数27年)と若い保育者を鼓舞する記述もあるが、また、経験を積んだ者として、「園内研修は職員が主体的に取り組めるようなものにしたい。今年度は月2回ある研修の1回を当番の職員が企画、提案、進行をしていくようにしてみた。」(経験年数27年)と回答した保育者もいる。

各園で創意工夫して身のある研修を打ち立てることがますます必要になってくると考えられ、そのような実りある研修を行ってほしいものがあるが、その際「各職員が平等にあってほしいと思う」(経験年数1年)といった感想が出てこないような配慮は必要であろう。

「研修に行くことは大事だが、そこで学ぼうとする姿勢が大切」(経験年数6年)と述べた保育者もいて、心すべきことであろう。少ない時間の

中で自己を高めるための工夫は、当然個々の保育者にも求められることなのである。

2) 討論

今日、保育所に期待される役割が深化・拡大する中で保育を担う保育者たちの資質向上が望まれるところとなり、新保育所保育指針では第7章が設けられたことは、「はじめに」においてすでに述べたところである。

1) - (6) で述べたよう、自分にとっての研修の意味については、「資質向上のため」、「違った意見を聞き、話し合い、アドバイスを受け」、「保育の実践に役立つ情報や刺激をもらい、自分の保育を見直す」、「能力を高める大切な、貴重な時間」等の言葉が多く述べられており、また、「園内職員の連携」という文言も多くの保育者があげている。

つまり、園内研修は自己の保育の振り返り、自己研鑽、全職員の共通理解のための貴重な時間と考えられているが、先に述べたよう、保育所に期待される役割が深くかつ広くなり、そのため職員配置はますます流動的になり、その中で研修の時間を確保することが難しい状況になっていることがわかる。

しかしながら、時間確保が難しい中で、1) - (8) で述べたような、役割を当番制にしてすべての職員が主体的に取り組めるようにする工夫や、前稿⁽⁴⁾で述べたような、朝の数分という少しの時間のみならずあらゆる時間を利用し、また、ミーティングでは他の年齢の担任たちからの質問から始める「クロスディスカッション」方式をとるなど、効率のよい仕方を工夫している園も数多くある。このような各園の創意工夫で意義ある研修を行う体制を作っていくことが必要であろう。

施設長の責務に関して、新指針は第7章第2項に施設長の役割を明記することで、保育の質及び職員の資質向上を図ることを求めていると考えられるが、このことに関しては、1) - (7) で述べたよう、園長たちには襟を正す内容の記述がみられ、一方、保育者たちの何名かには、施設長に対する注文がみられた。

確かにリーダーシップをとれる園長の下では、各々が分担された役割を全うし、園全体が一丸と

なって保育を担うことができるはずである。園長の力量が問われることになるのであるが、園長一人に求めるばかりでは建設的な保育園とは言えないのではないだろうか。

園はさまざまな人間関係が展開される集団であると考えれば、他の保育士たちお互いの働きかけで保育者一人一人が切磋琢磨することも期待できるはずである。受身で待つより、職員のチームワークを良くし、主任あるいは施設長を巻き込むくらいの保育者集団であってほしいものと思う。

ところで、アンケートを整理する段階で問題を感じたのは、図1に示された年齢構成のアンバランスについてである。

今回の研修は、保育所保育指針改定にあたり、経験の浅い保育者に研修の場を提供するという意図はあったかもしれないが、若い保育者を強制的に受講させるという恣意的な力は働いていないはずである。この現象に関連して、園長の幾人かが「臨時、パート職員が多いことの問題はしばらく前から感じているが、最近育児休業をとる年代が園として一番中心となって保育を担う年代と重なり、研修ひとつ進めるのにも支障が生じることがある」と述べている。わが子を育てる大切さを認識し、それ以上に保育所で社会の子どもを育てる大切さを認識している保育士たちである。どの形態でわが子を育てるのがベストというルールはなく、即座に回答を出せるものではないが、スムーズな園運営の問題として認識しておく必要があるのではないだろうか。

Ⅲ おわりに

筆者は保育者の研修については以前より関心があり、これまでもヒアリング調査等によりその実態を探ろうとしてきたが、保育所保育指針の改定の年に、保育者たちが研修、中でも園内研修についてどのように考え、どのように取り組んでいるのかを調べたいと思い、アンケート調査を行った。

アンケートに回答した保育士たちは、月2回、1回あたり120分の園内研修を行い、その形態は事例検討、意見交換、園内公開保育などであった。今年度の研修テーマには、食育、地域、異年齢、環境等に関わるものがあげられ、取り組みたい

テーマとしては、幼保一体化、保護者対応、保護者支援、異年齢交流などがあげられていて、テーマ設定に指針改定の影響がことさら存在するわけではないことがわかった。指針改定についての研修は各保育士にとって当然のことであると認識し、すでに、改定された内容を土台に、子どもたち、保護者のための具体的なテーマを設定し、職員全体で園内研修に取り組むということであろう。

園内研修には事例報告、議論参加でかかわるのであるが、経験年数を重ねるにつれて研修を企画し、助言する等のリーダーとしてのかかわり方へと変化することが示された。

園内研修は自分の保育の見直し、自己研鑽のための場、また職員の共通理解・共通認識のための貴重な時間だと考えられていること、また経験を積むにつれて研修の重要性への認識も高まること示されたが、同時に研修時間を確保することの難しさも示された。

時間確保については、一定の勤務時間の時間配分や研修の運営の仕方についてさまざま工夫している園もみられる。厳しい時間確保の中で有意義な研修にするためには、園長・主任の力量のみならず、各保育士の力も合わせた園全体の創意工夫が求められるところであろう。

アンケートでは、今回改定された保育所保育指針において、職員の資質向上、施設長の責務、職員の研修等について明記されたことに対してもいくつかの記述がみられ、施設長のリーダーシップへの期待が存在することが読み取れた。

園長・主任の力量については前稿でもふれたことがらであり、よりよい保育のためには園長・主任の力量が重要な要件であるが、個々の保育者の研修、保育実践への意欲もそれ以上に重要であることを感じた。

考察で述べたよう、多くの園で保育者の経験年

数のアンバランスが存在する中でよりよい保育を行うためには、まさに園の保育力が問われることになるのではないだろうか。

以上、今回のアンケート調査により、園内研修の実態をとらえ、保育者たちの園内研修に対する認識もうかがい知ることができた。その中で問題点もいくつか浮かび上がらせることができ、これらのことも念頭において、研修に関わる機会のある養成校の教員として、保育者の資質向上に寄与したいものと思う。

【注】

- (1) 民秋言 2007 効果的な研修システムの開発を目的とした保育所における職場内研修に関する調査研究 平成18年度児童関連サービス調査研究等事業報告書 財団法人こども未来財団
- (2) 成田朋子・河野利津子 2007 保育園における職場内・外研修に関する考察—園へのヒアリング調査を中心に— 比治山大学短期大学部紀要 第43号 29-41
- (3) 「保育所保育指針」改定に関する検討会 2007 保育所保育指針の改定について(中間報告)
- (4) 前掲書(2)

【参考資料】

- ・社団法人全国保育士養成協議会現代保育研究所 2007 平成19年度現代保育研究所研修会 就学前の保育の今後の方向性を考える～保育所保育指針検討の中で～ —資料編—
- ・社団法人全国保育士養成協議会現代保育研究所 2008 平成20年度現代保育研究所研修会 保育所保育指針の改定でめざしていること～就学前の保育を担う保育者養成の今後の方向性を考える～ —資料編—

Questionnaire-based Research on OJT Training and Nursery Teacher's Development

Narita, Tomoko*

子どもの育ちをめぐる環境が大きく変化し、保育所に期待される役割が深化・拡大していることを背景に、保育所保育指針は2008（平成20）年3月に改定され、施設長の責務や職員の研修についても明記されたところである。この改定の年次に保育者たちの研修、特に園内研修についての認識やとりくみの実際を探る目的でアンケート調査を行った。調査の対象になった保育者たちは、園内研修を自己研鑽と全職員の共通理解のための貴重な時間ととらえ、事例検討、意見交換、園内公開保育などの方法で、月2回、1回あたり120分ずつの園内研修を行っていることがわかった。テーマ、かかわり方、研修に対する考え方等は経験年数を経るにつれて変化することも示唆された。また保育へのニーズの高まりにともない全職員が一堂に会する機会を確保する難しさ、それ以上に時間確保の難しさも浮かび上がってきた。これらの困難克服には、園長や主任の力量のみならず、個々の保育者の研修、保育実践への意欲も重要であり、園全体の創意工夫が求められること、すなわち、よりよい保育のためには、園の力量、まさに園の保育力が求められることを感じた。

キーワード：保育所保育指針，園内研修，保育者の成長