

## 公開保育へのとりくみと保育者の成長

成 田 朋 子

### I はじめに

就学前教育への関心の高まりは世界的な傾向であるが、我が国では、質のよい保育・幼児教育の実現を掲げてここ数年を検討されてきた子ども・子育て支援新制度が2015(平成27)年4月に本格施行が予定され、市町村には、地方版子ども・子育て会議の意見を聞きながら子ども・子育て支援事業計画を策定し実施することが求められている。

これに先立って2008(平成20)年には保育所保育指針が改定されているが、改定について述べられる際には、子どもを取り巻く状況の変化から「保育所の役割が深化拡大した。」と述べられ、保育者への期待が増大したと解説された<sup>(1)</sup>。その後保育所の役割はますます増大し、保育者への期待はさらに強まっているといえよう。このような状況の中で、子どもの最善の利益のためには常に保育の質の向上が目指されなくてはならず、各市町村、各園では保育の質の向上に資する研修のあり方について模索しながら、様々な保育者研修が行われているのが現状である。

筆者は保育者養成校教員として以前より保育者の研修について関心を寄せていたが、2013年度、K市の研修助言者として研修に参画する機会を得た。保育者の研修については保育士会なども保育研究や公開保育を義務付けて保育者の資質向上を目指してきたところであるが、今回参画したK市研修の経験をもとに、研修のあり方について、さらには養成校教員が研修に参画する意義について考察したいと思う。

### II これまでに関わった研修についての研究

まず筆者自身がこれまでに関わった研修についての研究を跡付けることとする。

- (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』 こども未来財団平成18年度児童園関連サービス調査研究等事業報告書<sup>(2)</sup>  
保育所が質的にも量的にも増大した役割期待に

応えるためには、社会の動きや保育ニーズの的確な認識と保育体制・組織の充実が必要であり、園長・主任のリーダーシップはもとより、保育者一人一人の質の確かさが欠かせない、保育士一人一人が資質を向上させ、適切な専門性を習得していくためには、自己研鑽はもちろん園内・外の研修に参加することも大切であり、とりわけ園内研修の充実が不可欠である、との認識に立って文献調査、アンケート調査、実地訪問調査を行った。

保育士の研修について現時点では、公立私立とも厚生労働省や地方自治体において一律にプログラム化された研修はなく、実際には全国社会福祉協議会や日本保育協会、全国私立保育園連盟などの各保育団体・組織による各種の研修会が実施されている現状、公立保育所においては、職場を離れての研修であるOffJTは時間、経費、人材などでさまざまな困難を伴うことから各市町村レベルの保育研修会が開催されることが多いという現状を踏まえ、一方的な知識や技能の伝達だけではなく、保育者自らが知識や技能の創造者となるような活動を重視することが不可欠であること、また、研修の日常性や実践性、具体性、継続性、同僚性等を特徴とする職場内研修をいかに有効に、効果的に行うかが大きな課題となることを整理し、職場内研修を実施していく上で、「理念・方針を共有すること」の他、「相互援助と学びの文化をつくること」「PDCAのサイクルをつくること」を提案した。

さらに、実施していくうえで重要なことは①職員一人ひとりの意欲を高め、主体性を尊重すること、②職員同士の連携を密にすること、③日々の実践に生かすこと を示唆した。各保育士が日常業務に生かすことのできない研修を受けることは、研修を受けることで日常業務を改善することができないばかりでなく、そのために研修に主体的に参加しようとする職員の動機づけを弱めることになりかねないからである。

- (2) 成田朋子・河野利津子 2008 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<sup>(3)</sup>

上記(1)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。しかし、上記(1)での実地調査、レクチャーは、どちらかといえば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り、筆者らの在住地の、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、中部地方2園、中国地方2園、計4か園に対してヒアリング調査を行うことにした。

SD園では、園長が、保育者に考える力と実践力をつけることが必要であると考え、会議の運営の仕方、職場内研修のやり方を工夫した。職場外研修は基本的教科書にあたる部分であり、園内研修はその応用問題として、保育実践の中にどう活かすかを考えるために行うものであるとの位置付けをし、職場内研修を理論学習と実践学習で構成し、実践学習は環境劇に取り組んだ。また、職員会議では各年齢ごとの事例報告の後全員で意見を出し合うクロスディスカッションを導入した。以上の取り組みにより、保育者には一人一人の子どもに、また他クラスの子どもにも注意を向ける姿勢や、何よりも考える力がついてきたとのことである。

SI園では「育児は育自」をモットーに、遠方で開催される研修であっても職場外研修に積極的に参加する他、園内研修としては、全職員が1年間テーマごとにグループに分かれて取り組み、毎年保育実践記録集を出している。また第三者評価受審を利用し自己評価を行っている。園長は、このような研修に対する姿勢により、年々実践集の内容が一人ひとりの子どもに目を向けたものになってきていると感じているとのことであった。

Y園では、全職員に公平にバランスよく研修機会が提供されるよう配慮し、職員研修計画表を作成し、全職員を職場外研修に積極的に参加させていた。職場内研修は、毎月1回保育終了後の時間

帯に、正規職員、パート職員、非常勤職員全員が参加して、講師を招聘しての講義、それを踏まえてのロールプレイや実技、小グループでのディスカッションおよび発表の形態等で行われている。

W園では、さまざまな保育の知識を知り得たとしても、目の前の一人一人の子どもにどう活かすかが専門職としての保育士の課題であると考え、新規採用職員の教育に力を入れている。年間の行事や園外研修の学びに合わせて、必要に応じて実施できるのが園内研修の良さであることから、行事や園外研修を新規採用の職員研修に有効活用している。そして園内研修の際には、職員一人一人の欠点は探さないこと、働く意欲を持たせ元気に保育できるような働きかけをすることが心がけられている。

以上4園のヒアリングにおいて、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有効的に組み込み、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、またあらゆる機会を職員の勉強の機会ととらえて学ぼうとしていることを感じることができた。そして、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づけるかという園長、主任の力量によるところも大きいことを感じた。

- (3) 拙稿 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 2008 名古屋柳城短期大学研究紀要<sup>(4)</sup>

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努めなければならないことから、2008（平成20）年の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、研修の意義が強調され、施設長の責務や職員研修の義務化が明記されることとなった。上記(2)のヒアリングは園長に対して行い、そこから考察したが、園長を始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だろうか。研修、特に園内研修についての認識やとりくみの実際を把握するため、69名の保

育者に対して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、平均月2回、1回あたり約120分ずつの園内研修を行っていることがわかった。

研修形態についての回答内訳は69名中、事例検討46、クラスの様子や実践についての討議・意見交換18、園内公開保育15、講義11、グループ討議10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、園内でお互いを刺激しあって学び合い、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がわかった。

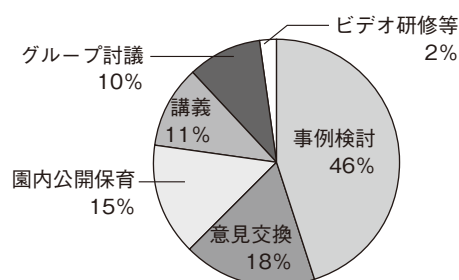


図1 園内研修の形態

しかしながら自由記述からは、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、ますます時間確保が難しくなっていて、研修の意義を認めながら時間的な問題が壁として立ちはだかっていると感じていることも読み取れた。

また、研修テーマ、研修へのかかわり方、研修に対する考え方は経験年数を経るにつれてより現実的なものへと変化することも示唆された。

### Ⅲ 職場内研修としての公開保育

Ⅱ(3)で述べた調査から、多くの保育所においては、効果的な園内研修の1つの形態として、園内で刺激し合って育ち合い、園全体の保育の質を高めようとする園内公開保育に取り組んでいることがわかった。

公開保育について保育用語辞典（2008）<sup>(5)</sup>では「園が保育を公開し、自分たちの保育を地域の人々

に伝えるとともに、それを参観した人たちが集まって討議の場を設け、その日気になった点などをもとに話し合うことで、それぞれの保育の視野を広げ、それが地域全体の保育の質の向上につながることをめざす取り組みのこと。公開する側は、さまざまな人たちから意見が出されることで、日常自分たちはあたりまえだと思っていたその園独自の考え方に気付いたり、いままで気付かなかった新しい視点や考え方を知ることができる。公開保育を実りあるものにするためには、公開される保育がその日のために特別に用意されたものではなく、その園の普段のありのままの生活であることが大切である。」と述べられている。

Ⅱ(3)で引用したような現実の保育場面における「園内公開保育」においては、上記保育用語辞典の最初の文章を「保育者が保育を公開し自分の保育を他職員に伝えとともに」と読み替えることにより、あるいは市町村全体の保育所で行う場合は、「自分たちの保育を他園職員に伝えとともに」と読み替えることにより、学び合いの場である研修の1つの形態としての公開保育の目的はそのまま生かされるものと思われる。

### Ⅳ K市で取り組まれた公開保育

筆者は2013(平成25)年度K市において、保育士の研修の1つとして、各年齢の子どもの発達の特徴や育ちにつながる保育内容について学び合い、保育の質の向上を図ることを目的に行われた公開保育の助言者として参画する機会を得た。

K市は2005(平成17)年7月に3つの市町村が合併して発足した市で、さらに2009(平成21)年には新たに1町が編入し、計13の保育所を抱えることになった。正規保育士数は約130名である。そこで、13園の保育者が同じ気持ちで保育に取り組めるようにと、全職員が参加する公開保育に取り組めることになったのである。

#### (1) 公開保育の概要

公開保育の概要は、

- ・0・1、2、3、4、5歳児別に5回の公開保育日を設定する。
- ・各保育士は5回行われる公開保育のうち、担当している年齢クラスの公開保育1回に参加する。
- ・年齢別に開催される公開保育日の約1か月前

に、当該年齢クラス担当保育者は全員、公開保育前会議に参加する。

- ・年齢別会議に先立ち、当該年齢を担当している保育士は「子どもの姿や育ってほしいこと、ねらい、活動、回数（期間）」を記入し、他園の当該年齢担当保育者にも配付する。
- ・当該年齢を担当している保育士は、他保育士が提出した上記用紙に目を通して会議に出席する。
- ・約1時間半の公開保育前年齢別会議において、各自受け持っている子どもたちの現在の姿について共通理解した上で、子どもたちにどんな育ちをしてほしいかを話し合い、公開保育で取り上げる活動、活動のねらい、公開保育までの取り組み期間、回数等について決定する。
- ・全員が会議で決定した遊び（活動）について日案を立て、それぞれが約1か月の間その遊びに取り組む。
- ・公開保育当日、実践園の保育を参観し、その後グループに分かれて話し合い、講師の助言を受ける。
- ・公開保育後、用紙「公開保育に参加して」を提出する。
- ・その後公開保育当日の学びを活かし、各自再度活動に取り組み、年度末に報告書を提出する。

である。

以上の手順を図2に示す。

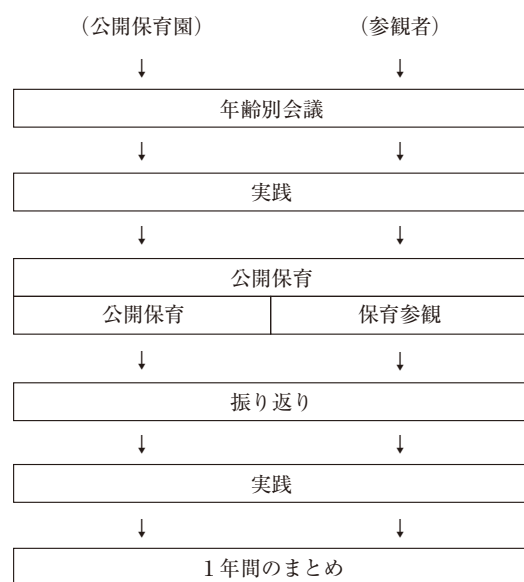


図2 公開保育の流れ

## (2) 公開保育前年齢別会議

公開保育前年齢別会議の1例としての3歳児公開保育前会議の記録<sup>6)</sup>は以下のとおりであった。

### ◎現在の子どもの姿

- ・子ども同士でかかわる姿は出てきているが、自己主張が強くトラブルになることがある。（気持ちが抑えられない、言葉より手が出る、玩具の取り合いなど）
- ・友達を意識し始めた。友達といえるようになってきている。
- ・運動会を経験し、体を動かすことを楽しんでいる。みんなでやることを少しずつ楽しめるようになってきている。
- ・平行遊びを楽しんでいる。気の合う友達と好きな遊びを楽しむ姿も見られるが、自分の遊びに夢中になっていることが多い。
- ・集団遊びはまだ行っていない。これから行っていく段階である。

### ◎子ども達をどう育てていきたいか、子どもにどんな育ちをしてほしいか

- ・保育士や友達と一緒に遊ぶことを楽しんでほしい。楽しさを味わってほしい。遊びを楽しんでほしい。
- ・簡単なルールや約束事を知ってほしい。（ルールがあるから楽しいということに気付いたら……）
- ・トラブルを経験し、友達の思いにも少しずつ気付いていってほしい。友達に自分の思いも伝えられるようになってほしい。
- ・友達との関わりを広げていってほしい。関わり方を学んでほしい。
- ・保育士の援助のもと自分と友達の思いの違いに気付いていけたらと思う。
- ・クラスみんなで遊ぶ楽しさを感じてほしい。
- ・繰り返し行っていくことで、ルールを少しずつ理解し、友達と遊ぶことが楽しいと思っしてほしい。

### ◎ねらい

- ・簡単なルールをいれるかどうかについて  
→年間指導計画の3歳の発達過程にも載って



いるので、載せていくことにする

- ・「ルールを知る (知りながら)」、「ルールを守ろうとしながら」、「ルールを守りながら」のどの言葉にしていくなか
- 各園、各クラス様々な様子であるので、今回は「知りながら」にしていくなか
- ・保育士や友達と一緒に…「遊ぶ」のか、「遊ぶことを楽しむ」のか、「遊びを楽しむ」のか
- 「遊ぶことを楽しむ」に決定する。

「簡単なルールを知りながら、保育士や友達と一緒に遊ぶことを楽しむ」に決定

◎活動 (子どもの姿、育ち、ねらいを考えた上で決めていく)

- ・言葉のやりとり、掛け合いのあるもの、ごっこ遊びがいいのではないかなか。

「おおかみとこやぎ」に決定

◎取り組み期間

- ・10月21日(月)～11月8日(金)の間に3回以上行う。
- ・1日の中で何回行なっても1回とカウントする。
- ・CDを使用してもアカペラでもどちらでもよい。

### (3) 公開保育当日の公開保育参観と話し合い

公開保育当日、実践園では前もって作成した日案に従って保育を行う。参加者は実践園に出向き、導入時間から見学し、「あなたが見つけたよいところ探し・気づき」と書かれた公開保育参加者メモ用紙にメモをとりながら、約30分間の活動を参観する。

保育参観後、一同ホールに集合し、まず実践者が、実践者自身がこれまでどのように取り組んできたか、どのような思いで公開保育に臨んだか、ねらいを達成するために工夫したところ、当日の評価反省等を述べる。その後数名ずつのグループに分かれて、公開保育前会議で話し合った内容や各自が実践した時の反省を踏まえて、公開保育をみて良かった点、参考になった点、自分もやってみようと思った点等について話し合うのである

が、話し合いに先立ち司会者が「公開保育はいいところ探しである。」ことを述べる。話し合いのポイントは、公開保育の活動のねらいは発達過程にあったか、この遊びはねらいを達成するのに適切だったか、子どもの育ちにつながる援助、働きかけは適切であったか、及び、各自各園で日案を立てて実践して迷ったところ、実践してみて疑問に思ったところ、困ったところ等である。保育者たちは、見学して参考になったことや気付いたことなどを伝えあつた。

どのグループも経験年数を重ねた保育士のリーダーシップのもと話し合いは進められ、新任者も積極的に話し合いに参加することができていた。

話し合いの後、各グループ毎に話し合った内容を発表し、出席者全員が話し合いの内容を共有し、その後筆者が講評を行った。

#### (4) 公開保育後

公開保育後、公開保育に参加した当該年齢クラス担当保育士は用紙「公開保育に参加して」に各自の学びを記入し提出する。

年齢ごとの代表的な記述は以下のとおりであった。

##### ◎ 5 歳児

- ・ねらいを意識して保育することができた。今までねらいを立てていたが実際の保育とばらばらになっていたことに気付いた。
- ・ねらいを達成する方法は1つではなくいろいろ工夫することが大切であることに気付いた。
- ・同じ遊びでも保育士の取り組み方によって変わってくるので、保育士の姿勢、育てたいことをはっきりと持つことが大切だと思った。

##### ◎ 4 歳児

- ・今まで自分自身の中で当たり前に進めてしまっていた場面を改めて見直す機会となった。その中で、子どもの姿を見逃していたことに気づき、保育士として、常に「これで良いのか」「もっと工夫できることはないか」と自問自答することの大切さ、また子どもの姿をとらえ「どんな育ちをしてほしいのか」という視点で遊びを選び実際に取り組むことで、遊びを通しての子どもの育ちが生活の場でもみられる

ことを実感した。

- ・いつも何気なくしている援助の方法だが、とても重要だということを改めて明確にできたことが一番の学びとなった。

#### ◎ 3 歳児

- ・子やぎ役の子には「よく逃げれたね」、おおかみ役の子には「捕まえることができたね」と、子どもの思いを受け止めることが大切さに気付くことができた。
- ・保育士もいっしょに楽しむ、ダダをこねている子にも寄り添い対応し、子どもと同じ目線で、同じ気持ちになることの大切さを学んだ。
- ・簡単なルールの中にも自分と違いがあり、自分とは違う保育の展開をみることができ、参考になった。また子どもの姿に合わせてルールを変えていくとより楽しめることを学んだ。

#### ◎ 2 歳児

- ・保育士が楽しむことで子ども達が楽しさを感じ、遊びが発展していくことを学んだ。
- ・色々な先生方の意見を聞いたことや、自分なりに保育を実施するにあたり普段よりじっくり考えて取り組み、反省をしたという経験が勉強になった。
- ・遊びの導入の仕方によって遊びへの関心の向き方が違うことに改めて気付かされた。
- ・同じ遊びでも子どもの姿、環境構成、保育士の進め方によって展開が何通りにも広がっていき、いろいろな保育があって勉強になった。

#### ◎ 0・1 歳児

- ・参観者がニコニコしながら温かい雰囲気で見守ってくれたことがよかった。
- ・いままで保育士から「～するよ」と遊びを始めていたが、自然に子どもから遊びが始まる方法を学んだ。子どものやりたいという気持ちを大切に、一人一人の気持ちを受け止めて保育していくことの大切さに気付いた。
- ・公開保育で同年齢の担任が話し合うことで、共通の思いがあること、その年齢の保育のたいせつなことに気付くことができた。

以上のように、どの年齢グループでも「自分の保育の振り返りができた」との記述が多く、保育士たちが様々なことに気付いたことがわかる。

上記以外の記述も含め、気付いたことの傾向を図3に表してみる。

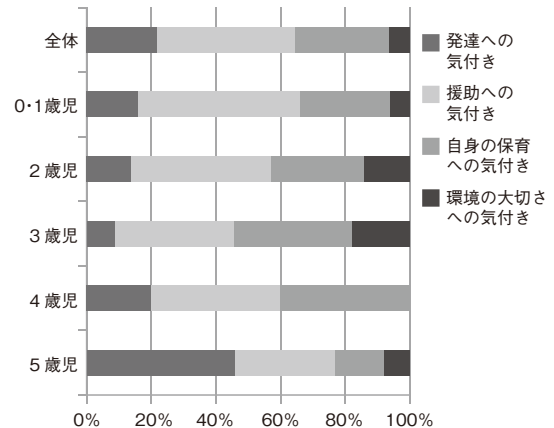


図3 公開保育に参加して気付いた事柄の内容

いずれの年齢においても援助への気付き、自身の保育への気付きが多いが、5歳児では、保育所最後の年長クラスのため小学校入学を意識してのことであろうか、発達への気付きが多いのが特徴的であるといえる。

#### (5) 公開保育後

公開保育に参加した当該年齢クラス担当保育士は、その後も公開保育当日の学びを基に再度活動に取り組む。保育者たちは年度末にも報告書を提出するが、その中には、公開保育後工夫した取り組み、新たに観察された子どもたちの姿等の記述が見られ、各保育者はそれぞれ創意工夫し、子どもたち自身のみならず保育者も成長していることがうかがえた。

#### V K市公開保育の意義

Ⅳで述べたとおり、本公開保育は、市町村合併で発足した市において、全保育所職員が同じ気持ちで保育に取り組むためにという行政側からの指導の下スタートした公開保育であったかもしれないが、総じて、研修担当の園長達の創意工夫により効果的な研修になったと考えられる。いくつかの側面から考えてみよう。

### (1) 全員参加で進められたこと

筆者はこれまで実践研究グループに関わる機会を何度か経験したが、ある市では保育研究大会の発表のために一部の保育者が集まり、課題を追求した。ある時は課題追求のために、立てられたテーマについて全保育士のエピソード記録を集め、保育者の代表がそこから解題した。それに対し、本事例ではすべての保育士が終始関わる形で進められたところに特徴があると考えられる。

保育の質の向上は全保育士に関わる問題である。我々が行う行動の一般的傾向として、関与の度合いが高いほどに動機づけも高まるはずであり、全保育士が参加する研修は研鑽の目的に適った方法であると思われる。もちろん一部の保育者で進めることが劣るわけではない。課題や目的によっては少人数の方がよい場合もあるだろう。

市全体の共通認識を育てたいという目的のためには、保育者全員に関わり、話し合いの中で共通理解を形成するという、このような全員参加の研修が有効であると考えられる。

### (2) 公開保育参観者は「いいところ探し」に努めたこと

公開保育が上手く運ばなかった例として、ある自治体の例が「公開保育を受けることが決まった時から、園内が重苦しい緊張感に包まれて…公開保育の終始や取り決めがあいまいだったために、受ける園は、1月以上前から準備し、緊張感とともに資料作りに多大な労力を払い、その一方で、当日の検討会で見学者から批判的な意見が飛び出すと、それがマトを得た指摘であっても、感情的に不快感や徒労感を感じてしまう実態があった。見学する側にも保育よりも保育教材や壁面のアイデアをいただければ良いといった考え方も少なからずあり、公開保育は、その成果よりもマイナスの面の方が大きいと実感されて自然消滅した経緯がある。その後社会状況の変化に伴って改編されたが。」と紹介されている<sup>(7)</sup>。

かつての日本には謙譲が美德とされる文化があったためであろうか、実践者は控えめに、上手く運んだ点よりは上手いかなかった点について述べ、参観者もプラス面よりマイナス面を探す傾向が強かったのかもしれない。しかし、子どもの動きや保育者のかかわり方に対してはさまざまな

とらえ方があるはずであり、それぞれが対等の立場で話し合い、同僚と保育の見方に違いがあることを発見し、保育のとらえなおしをし、それが自分の保育を見直すきっかけになるのではないだろうか。

本事例のように、実施にあたって実践園保育者たちにできる限り負担を感じさせないようにし、対等の立場で話し合いを成立させることが保育の見直し、発見のための基本であり、公開保育後の話し合いに先立ち司会者がいいところ探しを強調していることは公開保育を実りあるものにするために有効であったと考えられる。

また、話し合いは5～6名のグループで行われるようにセッティングされたが、いずれのグループでも保育者たちの対等な話し合いが進められており、それぞれの経験をもとにした学び合いの場になっていることが感じられた。

### (3) 同僚性が活かされていること

最近、保育者の同僚性という言葉がよく聞かれる<sup>(8)</sup>。

保育所保育指針 第7章 職員の資質向上 3 職員の研修等<sup>(2)</sup>には「職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の職員や地域の関係機関など、様々な人や場との関わりの中で共に学び合う環境を醸成していくことにより、保育所の活性化を図っていくことがもめられる。」と謳われ<sup>(9)</sup>、幼稚園教育要領解説書でも、指導の反省や評価を適切に行うために、「他の教師などに保育や記録を見てもらい、それに基づいて話し合うこと」「互いの指導事例を持ち寄り、話し合うなどの園内研修の充実を図ること」が必要であると述べられ、同僚性に基づいた保育の省察が保育者の力量を高め、園全体の保育の質の向上に有効であることが示唆されている<sup>(10)</sup>。

このように、同僚性が互いの実践を支え合うには、信頼関係の中で、対等に話ができ、子どもにとって何が一番大事かを皆で考えられる組織になっていることが必要であろう。

具体的な場面に基づいて同僚同士が学び合い、対話が生まれ、保育者は、いろいろな気づきを得たり、保育を見るまなざしが変化したりするはずである。

本公開保育の試みでは、まさに、各園で実践を

している公開保育参加者全員が具体的な場面を参観した後話し合い、学び合える要件が整っているわけである。

個人で知識や技能を蓄えることもたいせつであるが、同僚同士がチームで学び合うことは、それ以上に保育者の資質向上を導くはずである。

#### (4) 日々の実践の中でPDCAサイクルが成立していること

保育所保育指針 第4章 保育の計画及び評価  
2 保育の内容等の自己評価 (1) 保育士等の自己評価 ア)において、「保育士等は、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならない。」と述べられている<sup>11)</sup>ように、保育者は保育の質の向上を目指し、常に自らの保育を振り返ることが求められている。自己評価に関しては冊子「保育所における自己評価ガイドライン」<sup>12)</sup>が刊行され、自己評価が保育の計画(Plan)―実践(Do)―評価(Check)―改善(Action)からなる循環の中で行われるとし、その具体的なプロセスが示され、個々の保育者の振り返りと可視化を図り、それを組織で共有し、さらに全員で改善する姿勢を形成することが大切であると述べられている。

本事例の場合、図2からも明らかなように、公開保育時の活動は決定するが、細部は各保育士に任されるわけで、各自繰り返し取り組む活動の中でPDCAサイクルが成立することになる。さらに公開保育後も取り組みは続けられ、そこでもPDCAサイクルは成立するのである。

Ⅱ(1)で、職場内研修を実施していく上でPDCAサイクルをつくること、日々の実践にいかすことが提案されているが、本事例では日常に活かしながらPDCAサイクルが成立していることになる。

#### (5) 新人教育に役立っていたこと

昨今何処の自治体においても保育者の年齢構成のバランスが崩れ、経験年数の少ない保育者が増加しているのが現状であり、経験年数の少ない保育者や新人保育者をどのように育てるかが大きな課題となっている<sup>13)</sup>。

ところが一方では、意欲的な新人保育者は「新人のある時期に保育士として悩んだことは、自分の考えを聞き入れてもらえないことである。新人

なりの考えがあることを知ってもらいたい。……経験のある保育者に比べ未熟な点も多いが、新人ゆえの考えを理解し意見の違いを認め合いながら、一緒に保育を作り上げることができる環境が必要であると考え。」「新人保育者として仕事をする上で、自分を出せずに仕事をしていたことに悩んでいた。」と述べ<sup>14)</sup>、新人保育者が委縮せずに仕事ができる雰囲気作り、保育者としての考えを受け止めた上での温かなアドバイスを求めている。経験が浅いからといって新人の意見を無視するのではなく、対等の立場で話しを聞いてほしいということであろうか。

新人故の未熟さはあるかもしれないが、逆にフレッシュな発想があるかもしれない。それらも汲み取ることにより、新人を教育することにもなるだろうし、創造的な保育が可能になるはずである。

本事例は経験者も新人も分け隔てなく同じテーマで保育実践をし、話し合いが行われている。自然な形で新人教育に役立っているのではないだろうか。

以上(1)～(5)で考察したことから本公開保育事例は保育者の研修として意義あるものと考えた。

## Ⅵ おわりに

「はじめに」でも述べたように、今日、子どもを取り巻く状況の変化に伴い、以前に比して保育所に求められる役割が拡大し、保育者への期待はますます増大している状況にあり、保育の質の向上、保育者の資質向上は喫緊の課題となっている。

このような状況に対して、秋田(2009)が「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ことが、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、みな1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言えるでしょう。」と述べ<sup>15)</sup>、大豆生田(2009)も「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。」と述べている<sup>16)</sup>ように、本稿で紹介したような園内研修は保育者全員がかかわり、話し合いの中で共通理解を得ることにより各保育者の資質を高め、結果として各保育所の保育の質を高めるために有効な方法であると考えられる。



ところで、これまで多くの保育者養成校では、2 年乃至 4 年間の養成課程において、保育者として必要な専門的知識、卒業後の保育現場で必要となるであろう保育技能を教授してきた。ところが、学生たちにとって保育実習のみで、将来の自己の保育者としての具体的なイメージを持つことは容易なことではなさそうである。また卒業後、保育の現場で困難を感じるものの原因は、保護者対応を始め、様々な状況に対応する能力の不足である<sup>(17)</sup>。しかし、これら様々な状況に対応できる能力は就職後保育経験を積む中で培われる能力とも考えられよう。

さらに一方では、保育者も経験を重ね、自己研鑽のみでなく、園内研修、園外研修を通じて成長する存在である<sup>(18)</sup>ことを思い起こすことが必要であろう。

金子が「保育者への期待が増大する中で、専門職として、現職保育者の資質や能力の向上が重視されている。養成校教員が養成校内だけでなく、保育現場に出向いて巡回相談を行ったり、保育の研究指導をしたり、研修会の講師を勤めたりすることも多くなった。このように、学生対象の保育者養成だけでなく、就任後も現職保育者を保育現場でいかに育てていくかが、養成校教員にとっても重要な課題となっている。」と述べている<sup>(19)</sup>ように、今後は、養成校教員と経験を積んだ保育者との協力の下、保育者を育てることが必要になるのではないだろうか。

## 【注】

- (1) 厚生労働省 2008 保育所保育指針解説書 フレーベル館
- (2) 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
- (3) 成田朋子・河野利津子 2008 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 pp29-41
- (4) 拙稿 2008 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 2008 名古屋柳城短期大学研究紀要 第30号 pp73-89
- (5) 森上史朗・柏女霊峰 2008 保育用語辞典 ミネルヴァ書房 pp159-160
- (6) K市 平成25年度公開保育まとめ
- (7) 片山喜章 2014 保育者を支援するネットワーク―「公開保育（みてみて保育）」の新たな取り組み形態と多様性の理解 発達134号 pp53-58
- (8) 日本保育学会 2014 特集 同僚性が育む豊かな保育実践 日本保育学会会報 第159号
- (9) 厚生労働省 2008 保育所保育指針
- (10) 文部科学省 2008 幼稚園教育要領解説 フレーベル館
- (11) 前掲書(9)
- (12) 全国保育士養成協議会現代保育研究所 2009 やってみよう! 私の保育の自己評価 ～厚生労働省ガイドライン付～ フレーベル館
- (13) 拙稿 2012 保護者対応に求められる保育者のコミュニケーション力 名古屋柳城短期大学研究紀要 第34号 pp65-76
- (14) 齊藤崇 2013 新人保育者を保育現場で育てるための課題とは 日本保育学会第66回大会発表要旨集 pp143
- (15) 秋田喜代美 2009 振り返り、課題をみつけ、改善を図るサイクルを これからの幼児教育を考える pp1-5 ベネッセ次世代育成研究所
- (16) 大豆生田啓友 2009 ポイントを押さえて研修をより効果的に これからの幼児教育を考える pp6-9 ベネッセ次世代育成研究所
- (17) 前掲書(13)
- (18) 秋田喜代美 2000 保育者のライフステージと危機 発達84 pp48-52 ミネルヴァ書房
- (19) 金子智栄子 2013 保育者の力量形成に関する実践的研究 風間書房

## Nursery Teachers' Development through Open Classes in Day Care Centers

Narita, Tomoko\*

2008(平成20)年の幼稚園教育要領、保育所保育指針の改定以降も、子どもを取り巻く環境は相変わらず厳しさを増し、保育所の役割は増大し、保育者への期待はますます強まっている。このような状況の中で、子どもの最善の利益のための保育の質の向上が求められ、保育者たちは質の向上に資する保育者研修を模索しながら行っている。まず筆者自身がこれまでに関わった研修についての研究を跡付け、2013年度助言者として参画したK市の公開保育を紹介した。K市の公開保育の方法について、保育者全員参加で進められた点、保育の「いいところ探し」に努めた点、同僚性が活かされていた点、日々の実践でPDCAサイクルが成立していた点、新人教育にも役立つものであった点から考察し、保育者の資質向上を目指す研修の形態として有効であると結論付けた。さらに、養成校教員が保育現場に関わることの意義を考察し、保育者も成長する存在であることから、養成校教員と経験を積んだ保育者が協力し、保育者を育てることが今後の課題であることを提言した。

キーワード：保育者研修，公開保育，資質向上，保育者の成長