



NEWSLETTER

保育・子育て総合研究機構だより

2009.6.1発行 NO.10

社団法人全国私立保育園連盟 保育・子育て総合研究機構研究企画委員会

報告 保育の質を高める体制と研修に関する研究(2)

1 この研究の目的

本研究は、保育所保育指針の改定を受け、保育の質を高めるための園内の職員の体制や研修（園内研修、保育の質を高めるための自己評価等）について実践的に考察することを目的としています。とくに、次の2点の視点から研究を進めてきました。

- ① 園内の日頃の取り組みを通して、何を大事にすることが保育の質の向上につながるのかを理論的に明らかにする。
- ② 保育の質の向上のためにできる園内での具体的な工夫のノウハウについて、さまざまな園での取り組み（ヒアリング調査）を通して整理していく（語り合う風土を形成する体制、園内研修、自己評価という3つの切り口を中心に）。

本号では、②について、2008年度に行わせていただいた4園のヒアリング調査の結果を中心に報告したいと思います。

2 保育の質を高めるための重要なポイント

前号では、①について保育の質を高めるための重要なポイントとして、2つの視点から述べました。端的にいうと、子どもの姿や自分の保育を振り返り（省察し）、それを語ることで、そうした子どもの姿や保育について語り合える園内の「対話的關係」や「同僚性」を形成すること。この2点です。

ここで、少し振り返ってみましょう。

保育を「振り返ること」とは、単にその子が「何をしていたか」「何ができたか」「できないか」をチェックすることではなく、子どもの行為（していること）の意味や個々の子どもの育ちのストーリーを探る「省察」的な営みです。A児がなぜB児にかみつつかということでも、省察を通してきっとこういう理由からではないかと、A児にとっての思いやその意味を問うからこそ、「明日はこうかかわってみよう（こう環境を変

えてみよう）」等と次の保育の具体的な手立てがデザインされ、保育場面でも瞬時に状況に応じた適切な「判断」ができるのです。熟達した保育者の勘やコツと呼ばれるものは、経験やこうした省察を重ねて形成されているものと考えられます。また、豊かな省察があるからこそ、保護者にも魅力的で説得力のある子どもの育ちのストーリーを発信することができるのです。

しかし、それだけでは十分ではありません。この省察がさらに豊かになるためには、自分の保育を誰かに語ることや、同僚がどのようにその子どもの姿をとらえているかなど、他者の見方や考え方から学ぶことが必要なのです。だから、園内で率直に子どもの姿や保育を語り合えるような雰囲気や対話のできる関係性、あるいはそうした場や機会が必要となるのです。子どものことを豊かに語り合える風土（同僚性）のある園は、学び合う共同体が形成され、組織全体の保育の質が高められる効果があると考えられます。

しかし、保育の多忙な現実において、園内で実践を高めていくことにつながる「振り返り」（省察）や語り合いを可能にすることは簡単ではありません。どのような方法や内容で振り返る時間の工夫ができるのか、また、保育を語り合える風土を形成できるのか。このことが、本研究の中心課題となります。

3 4園のヒアリング結果から

2008年度は、4園にヒアリングのご協力をいただきました。現段階ではまだ整理はできていませんが、ここでは各園の工夫の特徴についてポイントを紹介させていただきますと思います。

(1) A園

■会議の充実と工夫—10分間ミーティング等

A園では、月2回の職員会議、ブロック（乳児・幼児）会議、ブロックリーダー会議、連絡会議、各種委

員会、10分間ミーティングなど、会議（ミーティング）がとても充実しています。ここでとても特徴的なのは、運営上の話と関連しながら子どもの姿による情報交換を取り入れようとしていること、合議制による上意下達にならないようなシステムをとっていること等があげられます。

子どもの話については、月2回の職員会議のうち、1回は子どものエピソードや保育を語ることが中心になされています。また、ブロックごとの会議では、具体的な子どもの事例提案にもとづき、さまざまな話ができるように運営されるとのこと。さらに、10分間ミーティングは毎日各クラス代表による情報交換が行われていますが、クラスによってはクラス内で子どもの気になることの事例を中心としたミーティングが行われていることもあります。

上意下達にならないシステムについては、こうした大小のさまざまなミーティングが用意されることにより、職員一人ひとりが話す機会が用意され、若手職員も話す経験が自然に積み重ねていけるようになっていきます。また、新人など若手職員が「園だより委員」を担い、積極的に園内のことの発信をしていく役割を担うなど、語りや発信の主体者としての役割を担う機会が準備されていることがあげられます。

■主体的な研修になる工夫—自主研修システム

公的な内部研修については、法人内研修と園内研修があります。園内研修については、年に3回程度実施されますが、内容や方法については研修委員が企画し、実施されます。身近なテーマが設定され、自分たちがじっくり話し合えるような研修方法をとることが多いとのこと。さらに、そうした公的な研修以外に「自主研修」が法人内の規定にもとづき認められています。

これは、公的な研修テーマ以外に学びたいテーマがある場合、有志がそれを企画して参加者を募り、実施されるものです。自由参加で出勤扱いとはならないのですが、参加者は少なくないとのことでした（昨年度はエピソード記述に関する研修を行ったとのこと）。

■記録や話し合いを保障する体制—事務研修日の設定等

この園では、職員の記録や話し合い、保育の準備や事務作業の時間を保障する体制が準備されています。

例えば、午睡の時間を使ってミーティングを行う際に、その時間帯の保育を担うパート職員を配置するこ

とが実施されています。さらに、今年度より月に1日（または半日）、子どもの保育に入らずに記録や保育準備などの事務作業や研修等を行う日が有給で設定されており、その活用がはじまったところです。

(2) B園

■職員会議における3分間スピーチ

B園では、毎週火曜日の夜に2時間程度の職員会議が行われています。この会議では行事など運営上のことが中心ではありますが、気になる子どもの姿を共有するなど、子どもの保育についても話す場となっています。その具体的な取り組みが、3分間スピーチです。

この3分間スピーチは、職員会議の冒頭で、毎回2人ずつ順番にスピーチが行われるもので、園長も含め全職員が担当します。話す内容は子どものことであれば何でもよく、日々の子どもの姿からの発見などが語られることも多いようです。

経験にかかわらず、自分が語りたい内容について3分間にまとめ、言葉にして、表現していくトレーニングの機会として機能しているほか、同僚がどのようなことに関心を抱いているのかを共有する機会にもなっています。また、初任者層については、中堅者層からその語り口や子どもの見方について学ぶ機会ともなっているようです。

■子どもの写真による事例検討会

職員研修日として、全職員で月に1回、2時間くらいをとり、事例検討会が行われています。エピソード記述の検討が中心ですが、最近では1枚の写真をもとに研修が行われることも多いようです。

具体的には、プレゼン担当のクラス担任2人が1枚の写真を用意して、その写真の場面の解説を文章でまとめます。ただし、文章はあくまでも場面の背景で、どのような意図でこの写真を選んだのか、その意味等については記しません。この写真と資料は事前に職員に配布され、それを読んだうえで参加します。

参加者はその写真と解説から子どもの思いや場面の意味を読み取っていき、研修会で発表します。発表された内容はホワイトボードに記され、論議します。プレゼン者が想定しない読み取りが出されることも多く、多様な見方を学ぶ機会ともなっているようです。

■日常的な情報交流媒体の工夫—ボードの活用等

この園では、子どもの情報を交流し合う機会が随所

に埋め込まれています。

第1に、職員の情報共有の媒体として、休憩室のホワイトボードの活用があります。職員会議の時間が限られていることから、各委員会の報告などは読めばわかるようにボードに記入します（あるいは事前配布）。クラスの予定等についてもこのボードに記入し、互いの予定などが可視化されるような工夫がされています。

第2に、園のガイドブックの作成があります。ここには、園が試行錯誤しながら保育の見直しをしてきた軌跡が記されているほか、園が保育において何を大切にしているかが具体的に記されています。これは、自分たちの保育のミッションについて、自分たちで確認していく媒体となっていると同時に、保護者に発信する媒体ともなっています。

その他、子どもの具体的な姿を保護者に伝える「園だより」、保護者に個々の子どもの日常を書いてもらう「子育てノート」、各保育室前にその日の出来事を記す「連絡ボード」など、保護者とのさまざまな交流媒体を通して、たくさんの子どもの記録としてのポートフォリオが残され、活用されています。

(3) C園

■職員体制の工夫—6人会議の設置

C園では、職員体制の見直しが図られ、夕方保育を16時30分からとして、17時までの勤務番が30分間保育室から離れられるようにしたとのこと。これにより、普通番がその日の日誌整理や次の日の準備などの時間に充てられるようになりました。

また、園長の下に主任とベテラン保育士による6人会議を設置することにしています。これは、新任職員が多く加わったことにより、ベテランや中堅職員が経験の浅い職員を指導しなければいけない場面が増えたことに起因しています。この6人会議のチームをつくることにより、園全体の保育の質の向上にとって必要な仕組みづくりに取り組んでいくための連携を図ることを目的としているとのことでした。

■オーダーメイドの研修体制

この園では、園内の研修体系の確立の構築をめざし、その体系づくりが進められています。その研修体系は、できるだけ職員の階層性（ベテランから経験の浅い職員まで）に対応したものとすることがめざされています。その階層によって、どのような専門性を身につけ

ることが求められているかがわかることにより、職員にとって自分の目標がわかりやすくなり、学ぶことへの励みにもなるため、こうした自園に即したオーダーメイドの研修体系の確立が重視されています。

また、職員一人ひとりの「研修履歴」が用いられており、研修を受けた後に自分が何を学び、今後何を学ぼうとしているかがわかるようなものが個人別に作成されています。この個人別の履歴により、園長や研修担当職員は、次にどのような研修を用意することが望ましいかが把握できると考えられています。

■継続テーマによる園内研修

園内研修は年間を通したテーマ設定として、昨年度は「発達に課題を抱える子どもたちのために」を掲げ、19時～21時までの約2時間、年4回実施されています。

継続的なテーマにしたのは、階層に応じた研修を実施する必要性、より専門性向上として深まりが自覚化できる必要性などの理由があると述べられていました。また、特別支援をテーマにしたのは、職員の間でもむずかしさや戸惑いの声があがっていたほか、園内の職員の自己評価結果でも、あまり自信を持てていなかったことなど、園全体の課題と判断されたためだと説明がなされていました。

その研修方法は多様ですが、頭で理解するのではなく、実感できるような方法がとられています。例えば、言葉の困難を抱えている子どもの疑似体験をすることや、園児の実例によるプロフィールづくり、ケースにもとづく個人別指導計画や記録の書き方等です。

また、この研修は園が委託契約している学校心理士との協同で企画運営している点も大きな特徴でした。

(4) D園

■ドキュメンテーションの活用

D園では、各クラスにおいてエピソードと写真を中心にしたドキュメンテーションが毎日作成されています。幼児クラスは3・4・5歳児異年齢児クラスで2人担任制となっており、午睡時などを通して、今日の子どもの姿について毎日話し合いが行われます。この話し合いが基盤になりながら、1人の担任が写真を入れ込みながらドキュメンテーションを作成します（園長・園長補佐・主任等も加わります）。

このドキュメンテーションには、かなり具体的で詳細なエピソードが記録され、そのエピソードから見え

てきた意味の考察などがなされ、明日の保育への展開がイメージされます。そのため、このドキュメンテーション作成自体が語り合いの機会となり、詳細な日々の振り返り（省察）となり、次の保育のデザイン（計画）にもつながります。

さらに、これはお迎え時に各保育室前に掲示されるため、保護者への発信および参加を促す媒体としても機能します。また、このドキュメンテーションはファイルされ、子どもの活動の長期の軌跡として過去を振り返って理解する資料になったり、他のクラスのファイルを見ることにより、自分たちとは違った保育の仕方や見方を理解する資料にもなります。

■園内公開保育

この園では、自分のクラスの保育を公開する「園内公開保育」の仕組みがあります。年に数回行われており、公開するクラスは事前に担任間で綿密に話し合い、資料を作成して当日を迎えます。他のクラスから1人ずつ参加して、一定時間そのクラスの保育の様子を見ます。そのうえで、見学した保育者が午睡時や夜などに集まり、保育を見た感想等を述べ、討議を行います。

こうした話し合いの場では、予想外の意見も多く、異なった見方を取り入れる機会にもなるほか、自分たちの思いや考えをしっかりと伝えることが求められる機会にもなるといいます。そのため、緊張感もあるようです。しかし、出された意見から保育や環境を見直す機会にもなるとのことでした。

■外部とのつながりを園内にいかした研修

事務連絡や情報の伝達共有の職員会議的な機能とは別に、園内研修的な場として職員会があります。この職員会では、毎月1～2回、夜の時間を用いて全職員が参加し、行われているようです。

内容としては、園長や職員が外部研修等で得てきた情報伝達、あるいは園長や外部講師のレクチャーを通して、グループ討議などを行うという進め方をしています。その他、スウェーデンや韓国などの外部研修などを積極的に行い、その成果を園内に具体的にいかす研修を充実させています。

4 おわりに

まだ、まとめの段階ではないので、考察はできませんが、4園ともそれぞれ保育の質を高めるための工夫が日常の中に埋め込まれていることがわかりました。

ただし、それぞれの工夫が生まれてきた背景には、目の前の子どもへの保育をもっと豊かにしたいということとそれぞれの園の園長や職員の強い思いがあつてのことだと実感させられ、研究メンバー一同、とても心を動かされる思いでした。

ご協力いただいた園に、心から感謝いたします。

今後も継続してヒアリングを実施していきませんが、具体的にはビデオ撮影を用いた園内研修を行っている園、Eメールやインターネットを活用して情報の共有等を行っている園、ケースカンファレンスに外部講師を交えた園内研修を行っている園等を予定しています。

なお、本年6月に開催される全国私立保育園研究会高知大会第9分科会「職員の資質向上〈園内研修を考える〉」において、本研究の具体的な報告を行う予定です。

(大豆生田啓友●研究チーム代表・関東学院大学准教授)

編集後記

◎まずは、はじめてみて、続ける気概を

『保育指針』の改定や『保育課程』の作成において、よく話題になる「保育の質」の定義づけや具体的な内容について、当研究機構では、約半年間にわたって大豆生田チーム（代表：大豆生田啓友氏）に研究委託をしてきました。

前回に続いての報告になりますが、今回は、「何を大事にすることが保育の質につながるのか」を理論的に明らかにしながら、「具体的な工夫やノウハウ」について、かなり子細に紹介がなされました。4つの園の事例を拝読すると、「保育の質」の向上策がずいぶん具体的にイメージできたように思われますが、いかがでしょう。

園内研修に向けた取り組み内容は多彩です。しかし、どの取り組みにも共通していえるのは、「対話的關係」や「同僚性」といわれる親和的な職員風土が不可欠であるということです。それを考えると、園長に強いリーダーシップを求めるよりも、今回、示されたような事例を、試行錯誤を繰り返しながらも取り組み続ける地味なシツコサのほうが大事だと思います。

ときには自信喪失に陥りそうになりながらも、使命感に動かされて、諦めないで、改善策を見つけ出す。そういう意味では、「保育の質」は園長の自己啓発の課題でもあるような気がします。

(片山喜章●横浜市・もみの木台保育園園長)

◆問合せ

社団法人全国私立保育園連盟
保育・子育て総合研究機構研究企画委員会
〒111-0051 東京都台東区蔵前4-11-10
TEL 03-3865-3880 / FAX 03-3865-3879
URL <http://www.zenshihoren.or.jp>
E-mail ans@zenshihoren.or.jp