

園内研修のススメ

東京立正短期大学 鈴木健史

全4回の内容

第1回 いま、なぜ園内研修なのか？

第2回 多様な園内研修のあり方

第3回 保育現場の「対話」入門

第4回 保育の質向上のための園内研修のあり方

自己紹介



鈴木健史（すずきけんじ）

東京立正短期大学 幼児教育専攻 専任講師

保育ファシリテーション実践研究会 主宰

子育て家庭支援団体SomLic 副理事

児童養護施設職員、幼稚園教諭、保育所の保育士を経て南山大学大学院人間文化研究科修士課程にて人間関係論、ファシリテーション、組織開発を学ぶ（教育ファシリテーション修士）。専門は保育学、子育て支援、人間性心理学、ファシリテーション、コミュニケーションなど。

E-mail: suzuki-ke@tokyorissho.ac.jp

主要著書

「保育士等キャリアアップ研修テキストブック マネジメント」萌文書林

「保育ファシリテーター養成講座の実施と今後の課題」体験学習実践研究

「子育て支援」光生館

保育現場におけるファシリテーターを養成しています。

保育ファシリテーション実践研究会 <http://www.hoiku-facili.work>

第1回

いま、なぜ園内研修なのか？

職員の資質向上・保育の質向上①

保育所保育指針

第5章職員の資質向上

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。

職員の資質向上・保育の質向上②

保育所保育指針

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。

職員の資質向上・保育の質向上③

保育所保育指針

第5章 1 (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

保育内容等の評価の目的と意義

保育の改善・充実

職員の資質・専門性向上

子どもの豊かで健やかな育ちに資する
保育の質の確保・向上

職員間の相互理解・協働

関係者（保護者等）との
理解の共有・連携の促進

肯定的な評価・理解ができる職場風土

園内研修、
外部の研修・
評価の活用

記録・計画
の活用

会議・
ミーティング
の工夫

子ども
の理解

保護者や
地域との
連携

園長・主任
の役割

既存の評価
項目活用時の
留意点・工夫

どんどん良くなる！

手ごたえが生まれる！

子どもの理解に当たって意識したいこと

自分自身の 枠組みや視点の自覚

- 自分の決めつけや思い込みをもとに、子どもを見ていないか
- 活動の内容や出来不出来といった結果のみに目を向けていないか
- 一定の基準や子ども同士の比較から、一人一人の子どもの違いを優劣として捉えていないか

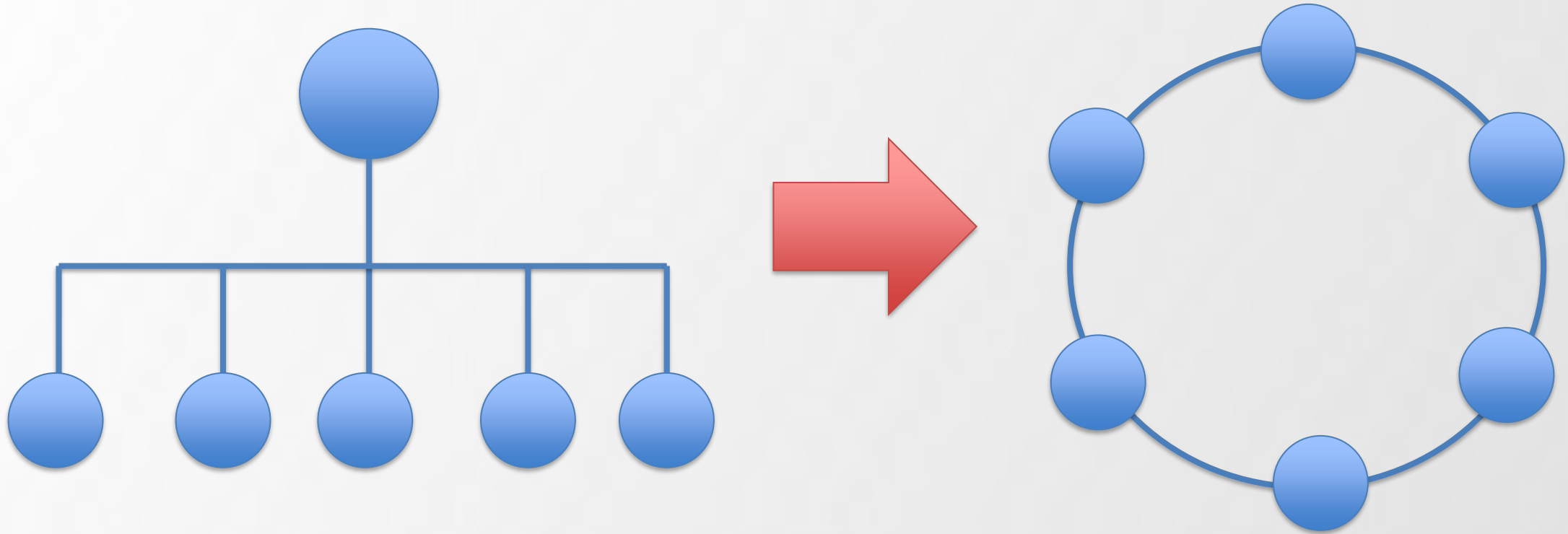
関係の中での理解

- 自分は、どのような思いや願いをもって子どもに関わっているか
- 自分の関わり方や保育中の状況は、子どもにとってどのように感じられているか

多面的な理解

- 他の保育士等や保護者から聞く子どもの様子や子どもの話したことなどからは、子どものどのような一面がうかがわれるか
- 異なる場面での姿を比べてみることによって、子どもの特徴や育ち、思いなどについて、どのようなことが見えてくるか

一人一人が自立した組織を目指す



保育の質の確保・向上のために、一人一人の職員の良さや持ち味が活かされて、支え合うことができる民主的な職員集団のあり方を目指す。

双方向のコミュニケーション（対話）を基本に

一方通行 双方向

<ul style="list-style-type: none">□禁止する□指示する□決定を伝える□命令する□答えを教える□問い詰める <p style="text-align: right;">など</p>	<ul style="list-style-type: none">□聴き合う□問いかける□意見を求める□共に課題を共有し、 一緒に考え悩む□提案をする <p style="text-align: right;">など</p>
相手を受け身的にする 「してもらおう、してあげる」 の関係	協働が生まれる 「共に〇〇する」の関係

双方向のコミュニケーションとは、相手を受け入れるスキマ（余白、空間、幅、間）をつくるということ

今の状況だからこそ

行事どう
する？

保護者対
応は？

会議は？

研修は？

保育は？

より良い保育のために、職員同士が率直に意見を出し合い、目標を共有し、行動計画を立て、実行することのできる関係性の構築の絶好のチャンス。

まとめ

保育の質・向上は、対話を通じた子どもの理解から始まる。園内研修により、課題や目標を共有し、行動計画を立て、実行することのできる職員集団へと成長・変化することが期待できる。

第2回

多様な園内研修のあり方

そもそも園内研修とは

OJT

- 先輩が**仕事を通じて**後輩を指導・育成する方法

OFF-JT

- **仕事を離れた時間と場で**、研修やトレーニングを受ける方法。保育園では、園内研修と園外研修がこれに当てはまる。

SDS (Self Development System)

- 職員の**自主的な自己啓発活動**を認め、経済的・時間的な援助や場所の提供などを行うもの

多様な研修のあり方

公式の研修

(組織的で計画的なもの)

OJT、園内研修、園外研修、SDS など

受動的
共有○

非公式の研修

(個人的で偶発的なもの)

個人間での対話や相談、休憩中の雑談 など

能動的
共有X

多様な視点の活用

同じ保育所の職員間

- 日常的な対話（打ち合わせなど）
- 職員会議
- 園内研修

保護者

- 対話や交流の機会（連絡帳・送迎時・面談・保護者会など）
- アンケート・要望や苦情等
- 関係者としての評価への関与

地域住民

- 対話や交流の機会（説明会・日常の保育での交流など）
- アンケート・苦情解決窓口等
- 関係者としての評価への関与

自治体職員 地域の専門職 大学等の教員・研究者 関係機関の職員

- 地域の協議会等を通じた連携
- 研修（園内・外部）や公開保育等における相談・助言
- 保育所を訪問しての相談・助言
- 保育実習や調査研究等における連携・協働

他の保育所等の職員

- 地域の研修会・研究報告会等
- 公開保育

評価機関の評価者

- 第三者評価

様々な対話の 機会を通じた 評価の充実

- 新たな気づき
- 多面的・客観的な視点からの理解
- 改善・充実の具体的な手がかり
- 妥当性・信頼性の向上 など

保育における子どもの理解

日々の保育の中での理解

子ども（個人・集団）との関わりの中で、

- ・表情、行動、言葉
- ・その時々状況（前後の状況を含む）
- ・心身の状態（健康、情緒の安定）
- ・保育士等の関わりに対する反応
- ・遊びや生活の流れ

などを捉える。

日々の記録からの理解

子どもの

- ・感じたこと、思い、願い、考え
- ・興味や関心、意欲
- ・物事に取り組む過程（集中・発展の様子）
- ・友達との関わり方、集団の中での様子
- ・状況や場との関わり様子
- ・家庭での生活や経験とのつながり

などについて考える。

→
積み重ね

一定期間の記録からの理解

- ・この期間に見られた子ども（個人・集団）の姿の変容
- ・一人一人の「その子らしさ」（個性や良さ）などから、
- ・育ってきたこと、育ちつつあること
- ・伸ばして行ってほしいこと

などについて考える。



照らし合わせる

- ・子どもの姿は、保育の「ねらい」（育ちを捉える視点）からはどのように捉えられるか
- ・他の職員は、その子どもをどのように見ているか
- ・保護者からは、どのような子どもの姿が語られているか

話し合いの場や時間の確保

自園の状況にあわせて柔軟に

- (例) ・ 毎回の会議で、10分間は子どもの様々な様子を「次に向かう姿」として語りあう時間を設ける
- ・ 毎日定例の「10分間ミーティング」で、テーマを決めて話し合う
 - ・ 保育の準備作業を同僚と一緒にを行う際に、雑談しながら最近の子どもの様子を共有する

会議の効率的な持ち方や進め方を皆で考える

- (例) ・ 各職員の業務や日頃会議にかけている時間を明確化・見える化し、会議等を「効率よく行う」ことに向けた認識を職員間で共有する
- ・ 担当者が重なる会議は、分けずにまとめて実施する
 - ・ 会議の目標（今回必ず決めたいことなど）をあらかじめ明確にし、参加者間で共有する

Web研修の種類

オンライン研修 録画型

- ・時間や場所を選ばずいつでも何度でも受講することができる。同じ動画を観た後、ディスカッションやグループワークを行うことで、学びや気づきの深まりと広がりを期待できる。

オンライン研修 ライブ型

- ・時間は指定されるが、リアルタイムで、講師と質疑応答が可能。また、オンラインでグループ討議もできる。園内研修にオンラインで外部講師を招くこともできる。

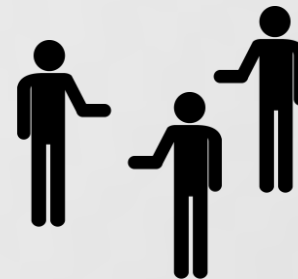
Webを活用した園内研修

- ・講師を招いた研修ではなく、Webを活用した園内研修。専用のアプリを使えばオンラインでホワイトボードや付箋を使ったグループ討議も、リアルタイムで協働での書類作成もできる。

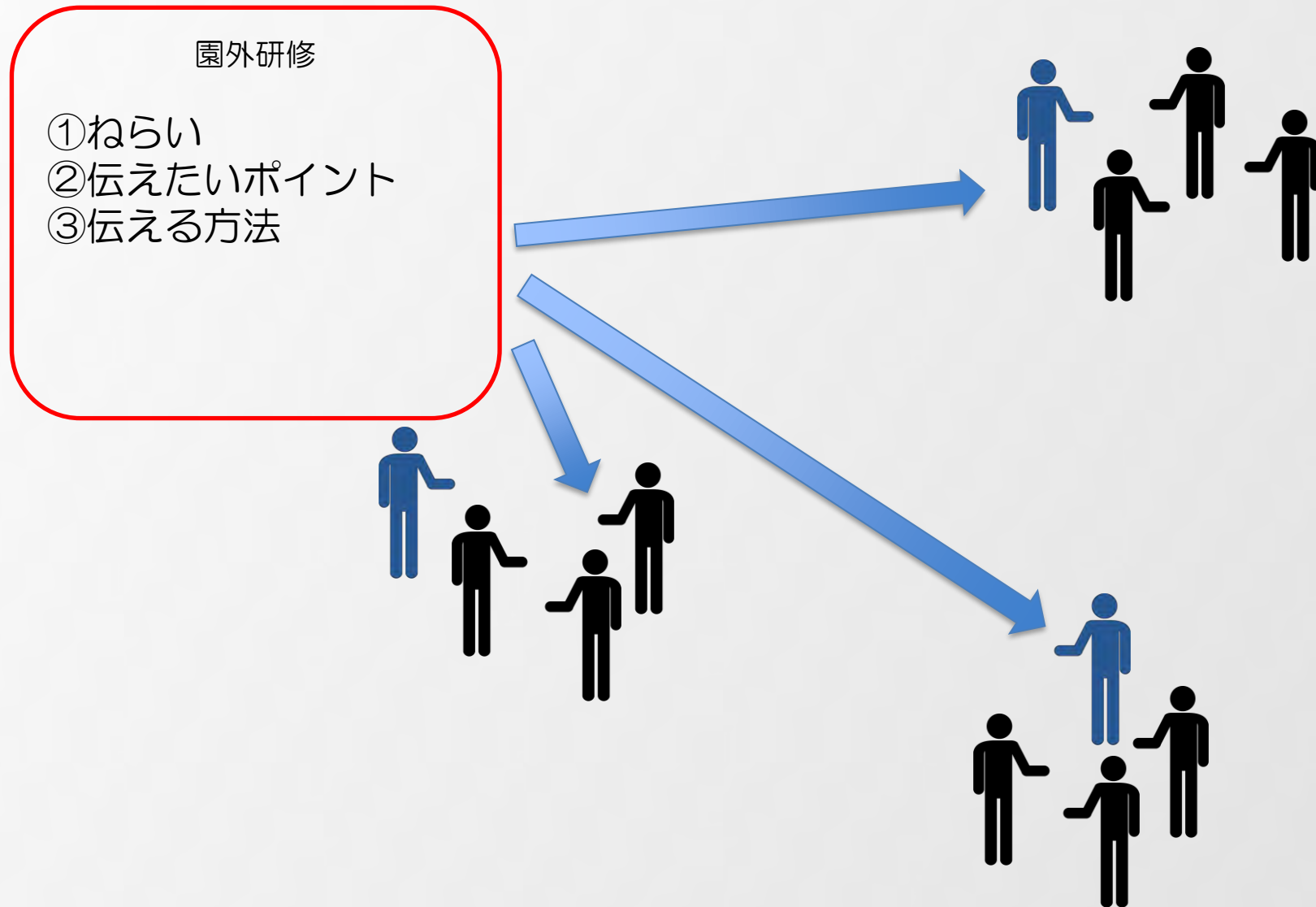
協働学習による学びの共有

園外研修

- ①ねらい
- ②伝えたいポイント
- ③伝える方法



協働学習による学びの共有



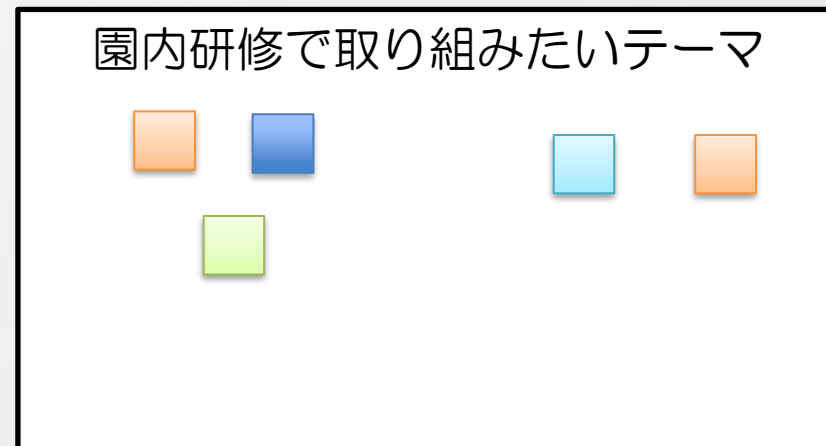
まとめ

園内研修とは、専門性の向上と保育の質向上の機会である。目的に応じた適切な方法をデザインし実施することで、効率的で、かつ手応えを感じる時間を持つことができる。

ワーク「園内研修で取り組みたいテーマ」

職員のニーズを知るために、「園内研修で取り組みたいテーマ」と「その理由」を一枚の付箋に記入し、模造紙等に貼り付けてもらってください。（一人何枚でも可）

模造紙等は、職員室や休憩室などに貼り付けてください。貼り付ける際、近いテーマは近くに貼るようになしてください。



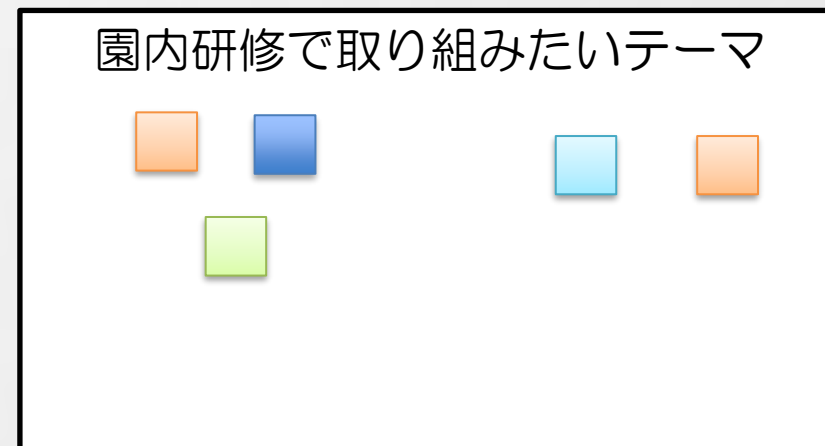
第3回

保育現場の「対話」入門

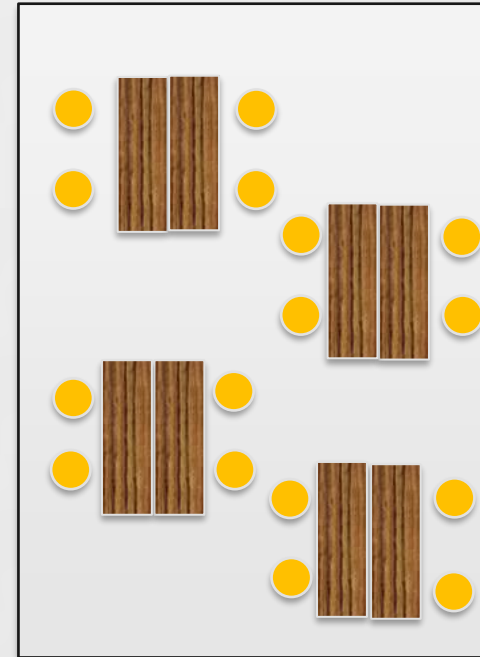
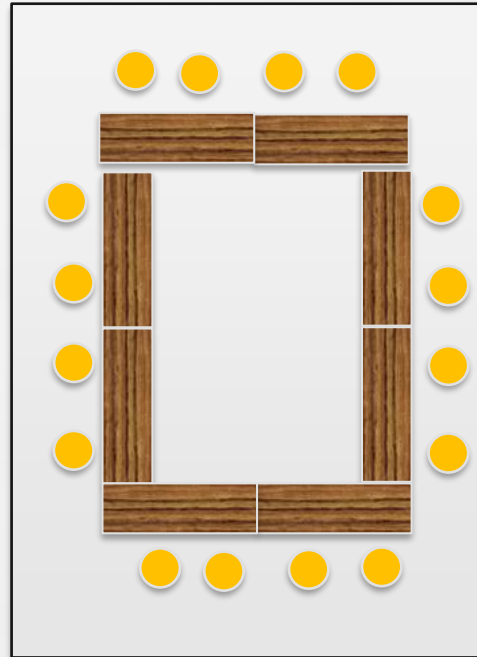
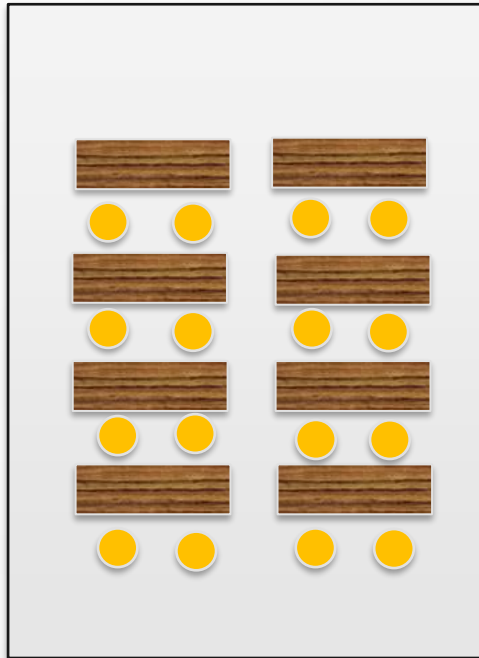
ワーク「園内研修で取り組みたいテーマ」

職員のニーズを知るために、「園内研修で取り組みたいテーマ」と「その理由」を一枚の付箋に記入し、模造紙等に貼り付けてもらってください。（一人何枚でも可）

模造紙等は、職員室や休憩室などに貼り付けてください。貼り付ける際、近いテーマは近くに貼るようになしてください。



居心地の良い会議・研修の会場レイアウト



会議・研修の目的に応じた会場のレイアウトを考える。相互理解のために、席順も工夫する。

「会話」と「対話」

会話 ・ ・ ・ おしゃべり (conversation)

対話 ・ ・ ・ 勝ち負けを決める討論ではなく
自分を伝え、相手を理解しよう
とする試み (dialogue)。
自己開示とフィードバックが同
時に起こっている。

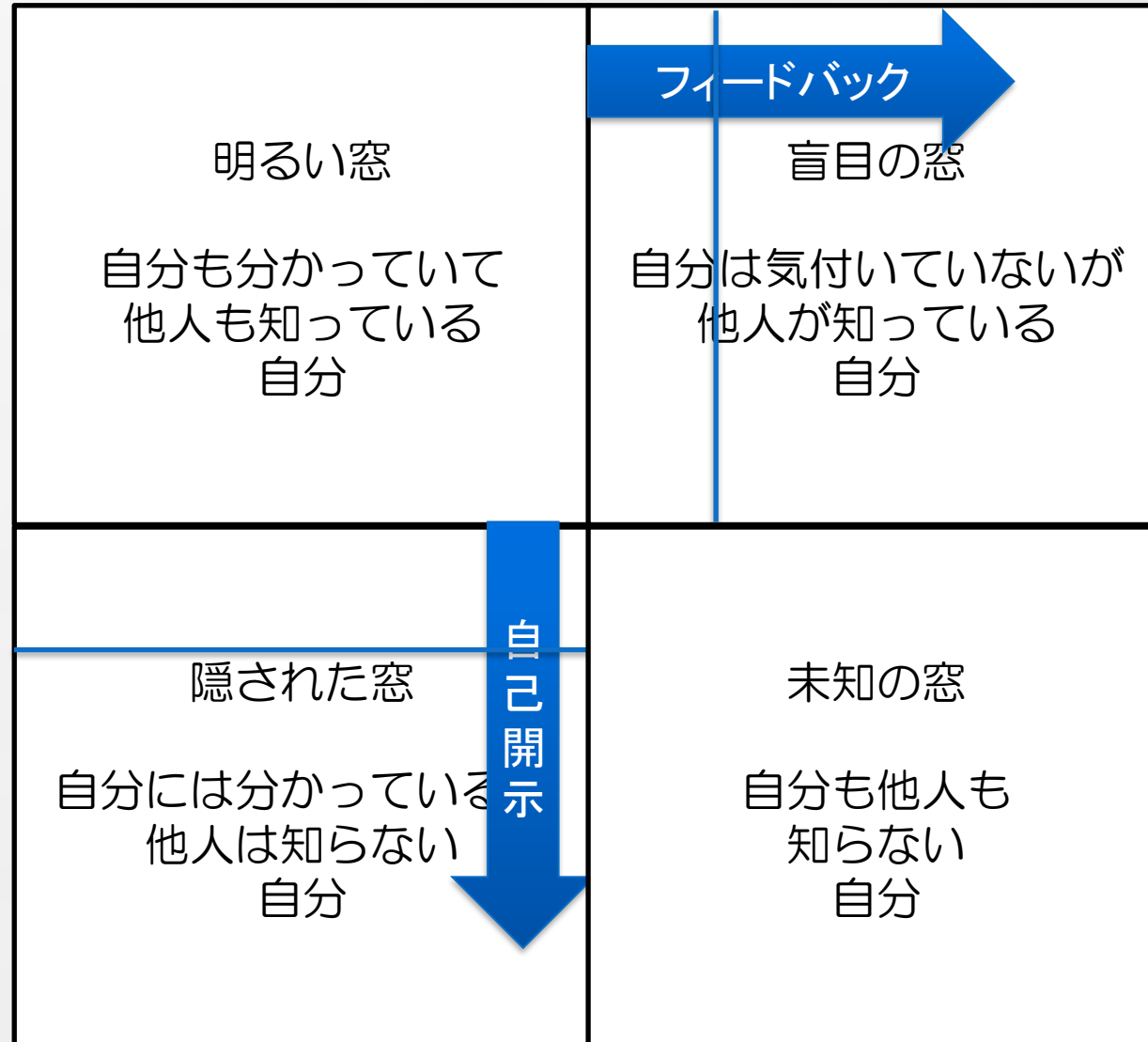
自己開示とフィードバック 見えないものを共有する

自分の知っている自分

自分の知らない自分

他人の知っている自分

他人の知らない自分



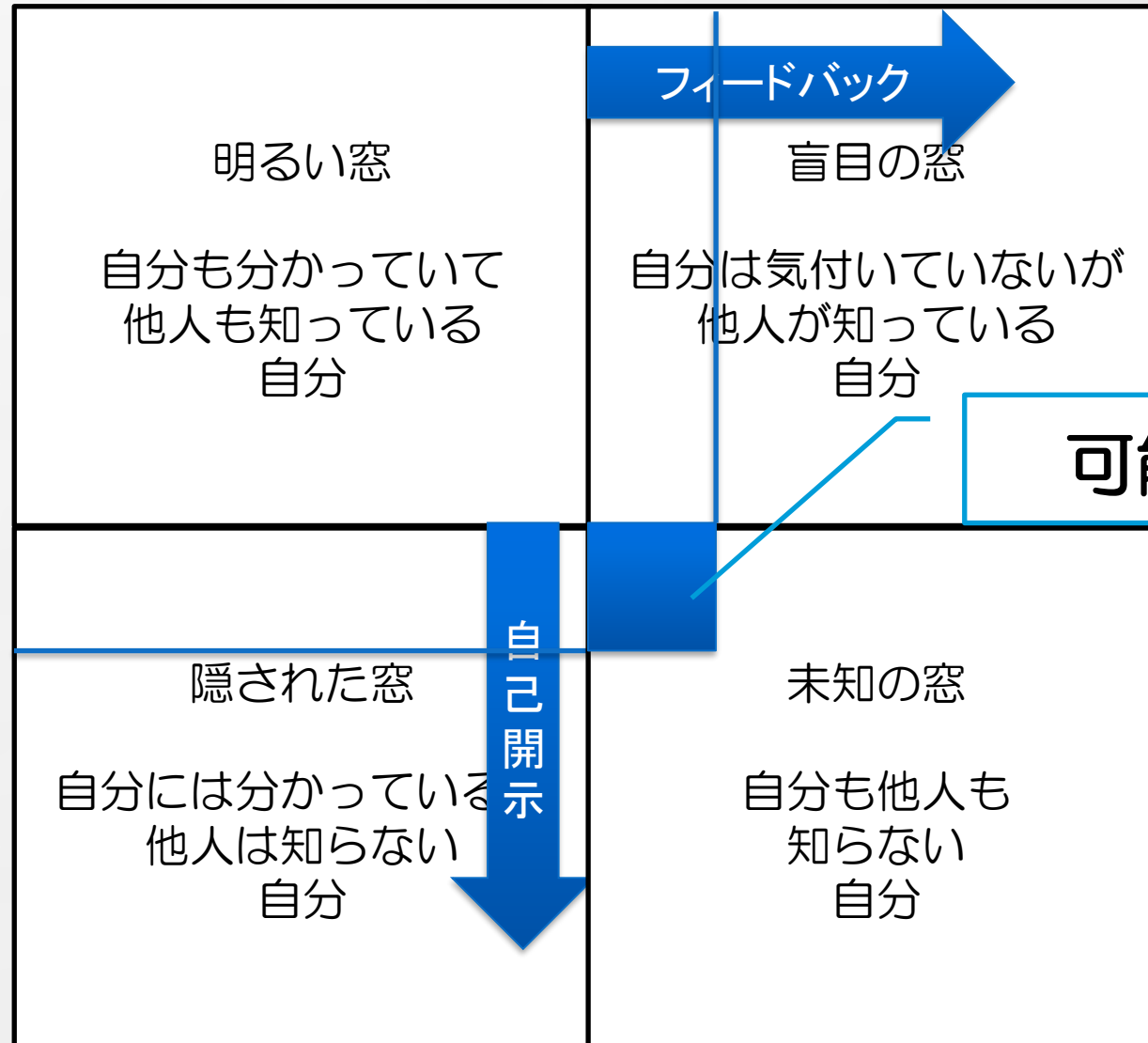
見えないものを共有することで ともに育ち合う関係を築く

自分の知っている自分

自分の知らない自分

他人の知っている自分

他人の知らない自分



フィードバック

可能性

自己開示

意見を出すための3ステップ

ステップ1
個人で記入

ステップ2
小グループで共有

ステップ3
全体で共有

対話の練習 その1 「聴く」

- ① 2人一組になり、**A**・**B**を決めてください。
- ② まずは、**A**：話し手 **B**：聴き手 です。
タイマーをセットし、3分間話す、聴くに集中してみましよう。

テーマ

- ・今年の私の気持ちの揺れ動き
(大変だと感じたこと、嬉しかったこと)

- ③ 3分間たったら、役割を交代してください。
B：話し手 **A**：聴き手

対話の練習 その2 「フィードバック」

① 3人一組になり、**A**・**B**・**C**を決めてください

② まずは、**A**：話し手 **B**・**C**：聴き手

テーマ

- ・ 最近あった嬉しかったこと
- ・ 私が自慢に思っていること
- ・ この1年でできるようになったこと
- ・ 自分の好きな所

③ **B**・**C** ⇒ **A** に対してほめ言葉のプレゼント

④ 話し手を交代し、全員がほめ言葉をもらう

2回目 **B**：話し手 **A**・**C**：聴き手

3回目 **C**：話し手 **A**・**B**：聴き手

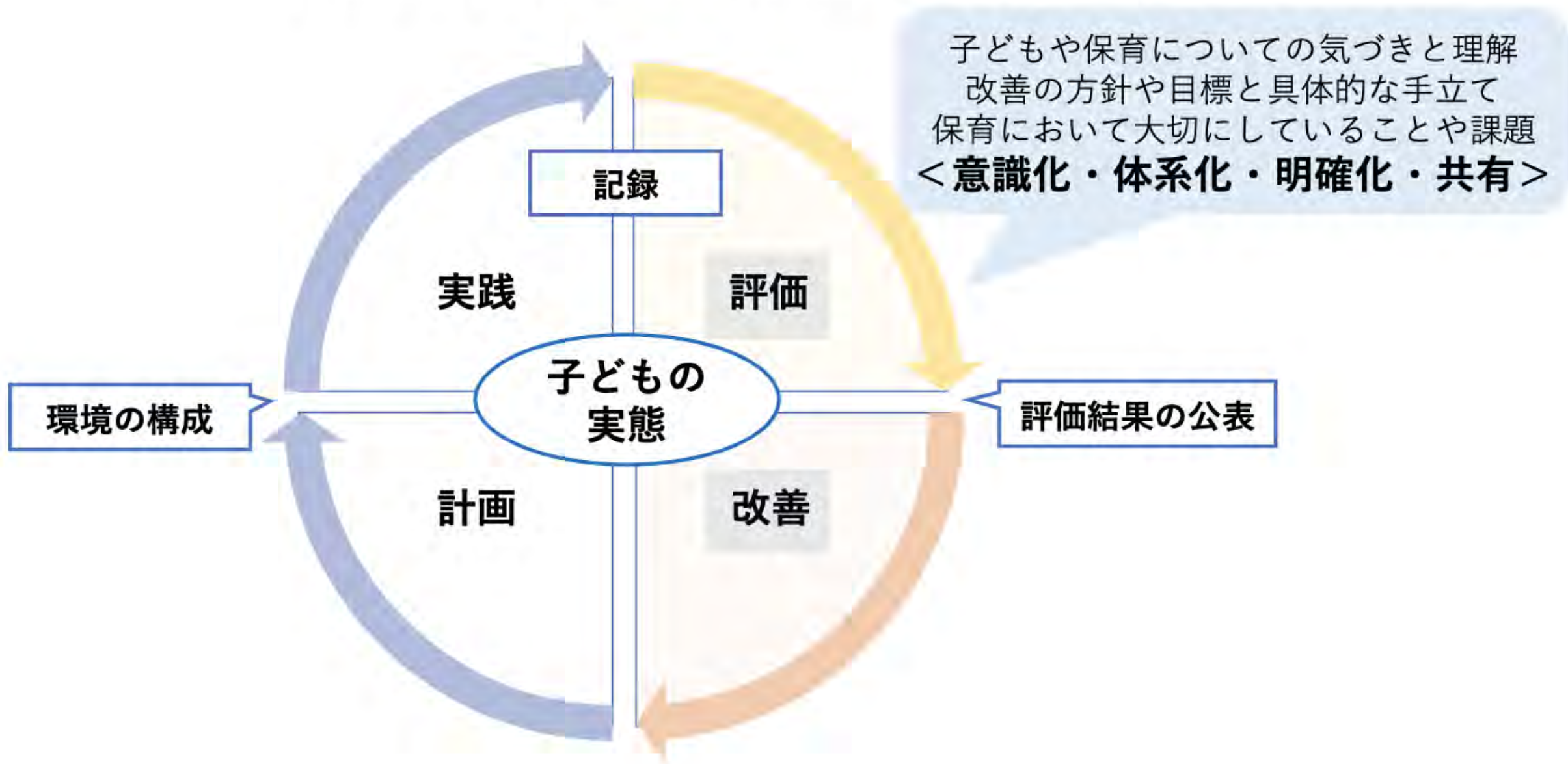
対話の練習 その3 「エピソードを共有する」



写真を見せてもらいながら、下記についてインタビューしてください。

- その時のエピソードを教えてください。
- なぜそのエピソードを取り上げたのですか？
何が素敵で価値があると感じたのですか？
- あなたがが保育や仕事において大切にしている価値や信念、信条は何ですか？

保育の過程に位置づけられる保育内容等の評価



まとめ

対話とは、互いの考えや思いなどを伝え合うことである。対話により、保育実践を〈意識化・体系化・明確化・共有〉することができる。対話を成立させるためには、様々な工夫が必要である。

ワーク「子ども像を語る」

職員一人一人の保育への思いを共有するために、
「育ってほしい子ども像」を付箋に記入し、模造紙等に貼り付けてもらってください。（一人三枚まで）

模造紙等は、職員室や休憩室などに貼り付けてください。貼り付ける際、近い内容は近くに貼るようになっています。



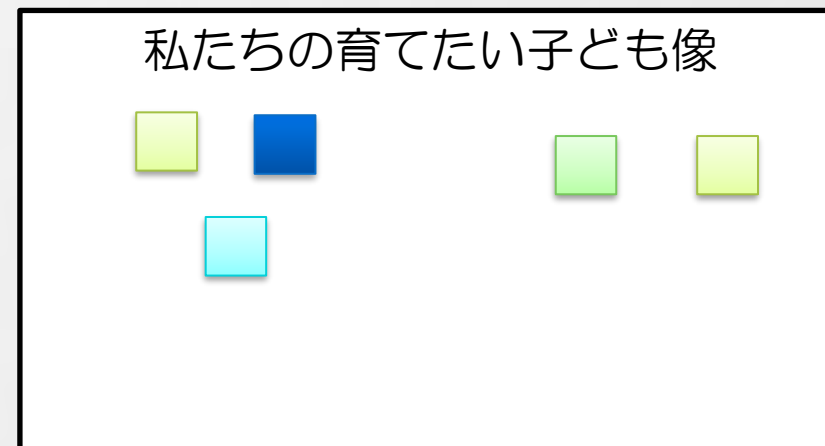
第4回

保育の質向上のための園内研修のあり方

ワーク「子ども像を語る」

職員一人一人の保育への思いを共有するために、
「育ってほしい子ども像」を付箋に記入し、模造紙等に貼り付けてもらってください。（一人三枚まで）

模造紙等は、職員室や休憩室などに貼り付けてください。貼り付ける際、近い内容は近くに貼るようになっています。



研修の大まかな流れ

起（土台づくり）

- 研修のねらいと流れの確認（課題共有）

承（発散）

- 意見を出し合う、多様な視点による理解を出し合う

転（収束）

- アイデアを絞り込む、解決策や行動計画を検討、目標を掲げる

結（共有）

- 発表、成果を分かち合う、学びや気づきを一般化する、意思決定

(3) 互いに肯定的な理解と評価ができる職場の環境づくり

保育士等が、評価を適切に実施して、子どもや保育についての理解を深め、よりよい保育の実現に向けたアイデアを生み出す上で、様々な人たちと語り合い、多様な視点を取り入れたり、自分の思いや直感を言葉にして発信したりすることは、とても大きな意味を持ちます。

また、個々の保育士等による自己評価が、保育所の組織としての自己評価へとつながっていくためにも、職員間での「対話」による情報や理解の共有が必要となります。

まずは職員同士で気軽に、**誰もがほっとした気持ちで子どものことや保育のことを話せる場をつくっていくこと**が大切です。そうした雰囲気があれば、保育士等が各々の持ち味や専門性、経験などを活かしながら、互いの思いを知り、園全体で子どもや保育について多面的に捉え考えることができるようになるでしょう。

さらに、保護者や地域の人々、他の園の職員とのコミュニケーションも、保育士等がより多様な視点に触れ、広く理解を共有する機会と言えます。

それぞれの良さを見出す、「もっとよくなる」ためにどうするか皆で一緒に考えるといった、肯定的で風通しのよい職場の環境づくりが、次へとつながる評価の効果を高めます。



話しやすい関係や場づくり


話し合いが個人にとってもチームや組織全体にとっても意味のあるものになるためには、参加者の間で、一方的でなくそれぞれの思いや考えを伝え合うことのできるコミュニケーションが成り立っていることが大切です。意見を交わしやすい環境をつくり、対話の充実を図ります。

誰もが積極的に発言しやすい雰囲気をつくっていく

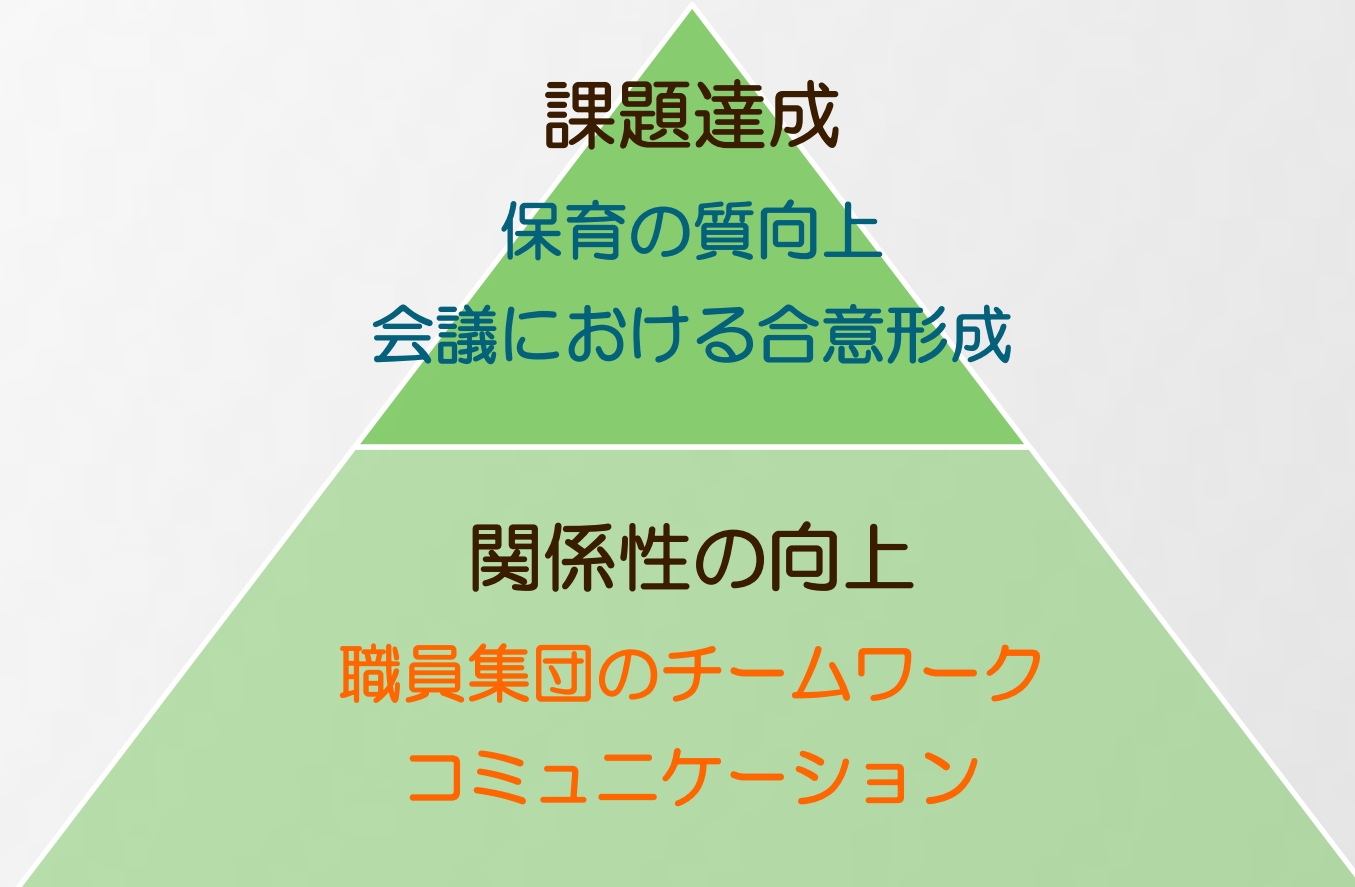
(例) ・会議やミーティングの場だけでなく、**日々の何気ない会話**も、様々な気づきの共有や対話的な関係づくりにつながっていくことを、一人一人が意識する

- ・「相手の意見を**否定しない**」「発言者が**偏らない**ようにする」など、基本ルールをつくる
- ・「何が・誰がいけなかったのか」を追及するのではなく、**次に向けて「何が必要か」「どうすべきか**」について、各自が当事者意識をもって発言するという共通認識をもつ



 ガイドラインp.5~8, 33~34

チームのパフォーマンスを向上させるリーダーの支援



リーダーが課題達成と関係性の向上の、両方の支援をバランスよく行うことでチームのパフォーマンスが向上する。

【事例2】それぞれの良さが引き出される職場風土

この事例のポイント

保育士間の連携を
さらによくしたい



新人が話しやすい
環境作りなど
対話を大切にする



働きやすい職場から
子どもを丁寧に見守る
環境が生まれる。

様々な立場の人が対話しやすい環境を作ることが、保育の質の向上につながります。



役職にかかわらず風通しよく

職場の雰囲気は保育の質につながる

保育の質の向上を目指すとき、保育所の課題に気づき、改善をし、園の良さをさらに向上することのできる職場環境を作ることが大切です。その職場環境作りのために、肩書きや役職にかかわらず、風通しよく、誰にでも相談しやすく、自分の意見が伝えられるような工夫を考えました。

立場が変わると思いも変わります。それを共有できる環境が大切です。

ポイント



子どもと一緒に
保育士の誕生日を祝う



職員も子どもも
肯定的に受け止められる

様々な工夫をして認め合う職場を目指す

何か特別なことを一つすれば職場環境が改善するというわけではなく、様々な工夫を重ねることで少しずつ雰囲気の良い職場環境へと変わっていきました。

職員同士が互いの思いや意見を肯定的に受け止める意識を普段からもつことを心がけることに加え、たとえば子どもと一緒に職員の誕生日をお祝いしたり、就業マニュアルを作成し、職員同士の働き方についての共通理解を図ったりするなど、行事や運営面の工夫も行っていました。

できることから工夫していくことで、職場の雰囲気が変化していきます。

ポイント

肯定的な子どもへの関わり

職員同士が肯定的に関わりあう職場環境を築いていくと、保育士は、子どもにも同じような関わり方をし、子どもとの対話を大切にするようになっていきます。職員それぞれの良さが引き出される環境であれば、子どもの良さも引き出されるなど、職場環境が保育にもよい影響を与えていました。

職場の雰囲気が保育により影響を与えます。

ポイント

保育の質向上のための問い



パラダイムシフト（価値観の変容）

- ・「私たちの保育ってこれでいいの？」
- ・「子どもに聴くことから始まる保育ってどんな保育かな？」

子どもにとって
どうなのか？

リフレーミング（枠組みの変容）

- ・「そもそもなぜこの行事・主活動をするの？」
- ・「何を目指しているのかな？」

トランスフォーミング（メタ認知）

- ・「それって大人中心の見方じゃない？期待じゃない？都合じゃない？」
- ・「主体的って子どもの中のどのような姿？」


(1) 自己評価の基盤となる「子どもの理解」

自己評価の出発点は、実際の子どもの姿を通して、一人一人の思いやその子らしさ、いま育ちつつあることなどを、保育士等が理解しようとすることにあります。

ただ、子どもの「(大人の側から見ての) 問題点」のみに目を向けたり、思いこみをもとに子どもの言葉や行動を「解釈」しようとしたりする姿勢では、どんなに時間や労力をかけて自己評価を行っても、よりよい保育へとつながる手応えは得られません。

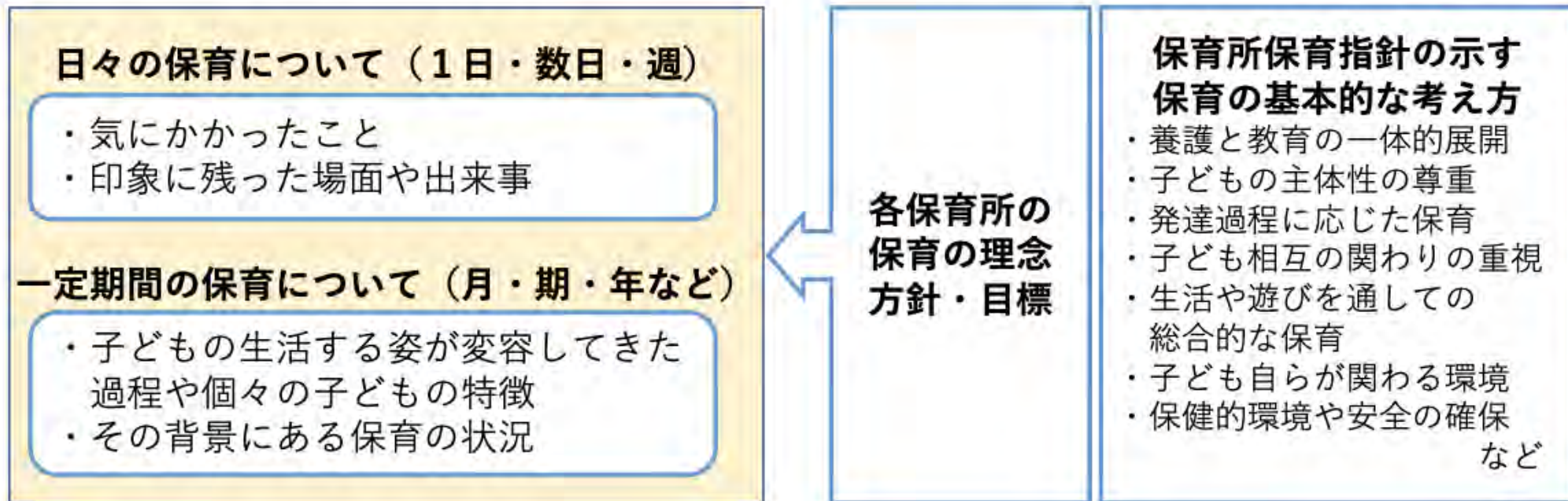
子どもが何に興味をもち、どのようなことを感じているのか、子どもたちの遊びがもっと充実するためにどうしたらよいのかなど、**「子どもにとってどうなのか」**という視点から、保育のありようを考えてみるのが何よりも大切です。

子どもの良さや可能性を、より深く、色々な角度から捉えようとするまなざしを伴ってこそ、自己評価は意味のある取組となります。

 ガイドラインp.10~13「保育における子どもの理解」



保育の計画と実践に関する振り返りの内容（例）



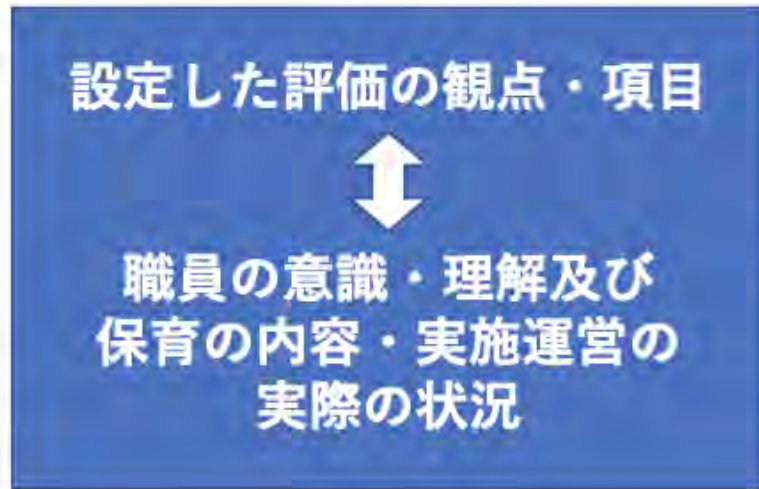
良かったと思われること
改善すべきと思われること

指導計画とその展開

環境の構成

子どもへの関わり・配慮

現状・課題の把握と共有（例）



適切・十分か
子どもの実態やニーズに即しているか
自分たちが特に大切にしていることは何か
良く取り組んでいる・良い変化が見られたと思うことは何か
「もっとこうしたい」「こうしてみたら」と思うことは何か
困っていること・解決すべきと感じていることは何か など



- 現状とそれについての各職員の認識
- 課題となっていることとその背景（様々な要因の関連）
- 保育の理念や方針
- 自分たちの保育の良さや特色 など

把握・意識化と明確化・共有

まとめ

保育の質向上のために、課題達成とともに、関係性の向上を目指す必要がある。また、「子どもにとってどうなのか」など、適切な「問い」を持つことで現状・課題の把握と共有ができ、さらに改善へとつなげていくことができる。

参考文献

- ・津村俊充（2019）「改訂版 プロセス・エデュケーション
～学びを支援するファシリテーションの理論と実際～」金子書房

引用文献

- ・厚生労働省（2020）「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」
- ・厚生労働省子ども家庭局保育課（2020）「保育をもっと楽しく 保育所における自己評価ガイドラインハンドブック」
- ・鈴木健史（2020）「会議のあり方から考える 働きやすさと保育の質向上の両立」働くみんなのホントの調査報告書