

2 主体的な研修の推進

- 保育者は、乳幼児期の子どもの成長に直接に関わり、その人格形成の基礎を培うことに深い影響を与えます。そのため、常に自らの実践を振り返り研鑽を積み重ねその専門性を磨きつつ、専門職としての職責を果たすことが求められます。保育者には、研修をとおして一定の資質を確保するとともに、更に研鑽を重ねて資質の向上を図っていくことが期待されます。
- 一口に現職研修と言っても、初任者、経験 10 年程度の中堅保育者、管理職等、保育経験や園において担っている役割により、抱えている課題や学びたい事柄、習得すべき事柄等が異なります。各々のキャリア・ライフステージや園での役割に応じた研修を行うことにより、中長期的な視点から、保育者の資質向上を図り、保育者としての成長を担保していく必要があります。
- 保育者として完成された姿はなく、自ら学び続けることにより、専門職としての保育者の資質を高めていくことができます。特にキャリア・ライフステージに応じた研修では、「岩手県保育者のための学びのらしんばん」(巻末に掲載)を参考に各保育者の保育経験に沿って研修を実施することにより、保育者自身が自己課題を明確にし、それを意識して研修に臨み、そうした機会を用いて保育者としてステップアップしていくことが期待できます。
- これらの研修は、園外だけでなく、園内においても行うことが重要です。園内研修を行う場合は、研修と日常の保育との関連、園内外の研修の関連等を踏まえ、それぞれの研修の目的や機能を明確にして、効果的な研修計画を作成することが大切です。
- 研修を体系的かつ計画的に実施するため、施設長等は全体的な計画等を踏まえて、具体的な研修計画を作成する必要があります。研修計画の作成に当たっては、保育者一人ひとりのもつ資質や専門性を把握するとともに、本人の意向、長期的な展望や経験年数を考慮し、一人ひとりの研修計画とともに園全体としての保育の質向上を見据えた研修計画を作成します。その際、研修成果と課題に基づいて、それらを次の研修計画に反映させることが重要です。

(1) 園内研修の進め方

- 園内研修は、一人ひとりの保育者が、日々の教育・保育実践において子どもの育ちの喜びや教育・保育の手応えを共有し合うことをとおして、自園の教育・保育に求められる方向性や知識、技能等を自分たちの実践事例から学び、教育・保育の質向上を図ろうとする営みです。
- 研修内容については様々なテーマが考えられますが、園の教育・保育目標や子どもの姿を基にした当該年度の重点目標を確認し、その実現のためのより具体的なテーマを設定するなどして、年間をとおして計画的・継続的に研修が進められるようにしていくと、子どもの姿の変容をとおして教育・保育の質が向上しているかどうかの確認をすることができます。
- 園内研修の際は、具体的な子どもの姿や保育者の援助、環境構成などについて、文章や写真、動画等による記録を基にするなど、参加する者全員が教育・保育の状況の理解を共有しやすくする工夫が必要です。また、一人ひとりの保育者が主体的に参加し、保育者同士の対話の中から学ぶことができるような研修の方法や時間の設定等を工夫することが大切です。
- 参加できなかった保育者に対しても、研修の内容を共有できるような記録や掲示の工夫を行うなど、就学前教育施設の組織全体の共通理解や同僚性を高める取組が求められます。
- 保育の経験年数に依らず、全員が自身の教育・保育を振り返り、自ら課題を見出し、それぞれの経験を踏まえて互いに専門性を高め合うためには、自分の教育・保育を開示し、日常的に支え合える関係を作るとともに、子どもの姿や教育・保育の方向性を共有できる風土を培っていくことが求められます。
- また、保育者がそれぞれに担当する職務内容に応じて、専門性を高めていくことができるような研修の機会について、組織として体系的に考えていくことが必要です。

【事例1】 持続可能な園内研修を目指して

1 園の実態

当該保育所は、0～5歳児までの120名が在園し、職員は40名の公立保育所である。職員の勤務形態は19シフトあるため、全員が顔を合わせるのは年に1回の園行事くらいである。全員で同じ会議や研修を行うことはできないが、やり方を工夫し情報共有や保育の質向上に向けて取り組んでいる。月1回の職員会議、ミニ会議やリーダー会議の他、3歳未満児、3歳以上児それぞれに関わる保育者が週1回集まって園内研修や保育の方向性を検討する機会を設けている。

2 短時間かつ効率的な園内研修

～「いちごタイム」（以上児担当研修）、「いちごちゃん」（未満児担当研修）～

(1) 実施方法

- ・ 週1回午睡時間に実施。1回につき15分間（「いちご」の由来）
- ・ 3歳以上児・3歳未満児それぞれの担当の保育者がメンバー
- ・ 午睡の部屋又は隣の部屋で車座になって話す

- ・ 内容は教育・保育の質向上に向けての環境構成についての話し合いやケース会議等

(2) 「いちごタイム」「いちごちゃん」の効果

- ・ 短時間のため集中して話し合いができる
- ・ お互いの考えや意見を交流し、共通理解を図ることができる
- ・ 進行役を毎回変えることで各々の課題意識が高まり、リーダー育成につながる
- ・ 「理想の園庭づくり」のための保育者の考えを園の職員全員に周知することで、保育者のみならず用務員や給食担当者等も、「子どものよりよい育ちのために環境はどうあればよいか」を中心とした業務の推進を考える等、意識に変容が見られる

3 実際の様子

「いちごタイム」(3歳以上児担当研修)

前日に起こった事案について、担任が要因の推測から今後の方向性を提案し、それについての意見を求める。当該児のトラブルが起きやすい場面について、他の職員が多角的な視点から考えを述べていく。その中で、職員の指示が時と場合によって矛盾があり、もしかしたら子どもたちを混乱させるのではないかと、自分たちの保育の在り方を客観的に振り返ることができた。一人の園児について多くの目で見えて語り合うことにより、具体的な場面を想定しながら教育・保育の方向性を確認できた。また、この日の「いちごタイム」で確認した方向性は、翌日の職員会議で周知し、園全体で見守る体制づくりへとつながった。

「いちごちゃん」(3歳未満児(乳児含む)担当研修)

3歳未満児の部屋に集まり、その日のリーダーが研修を進めた。他保育士6名が「理想の園庭づくり」に向けて、3歳未満児に対してどのような砂遊びの環境づくりをすればいいか、盛んに意見交流しながら、考えをまとめていった。

「小さいビニールプールに砂を入れるのはどう？」

「ビニールプールではなく、ペットボトルや牛乳パックで試してみても？」

積極的に様々な意見が出されたが、リーダーはただ意見を吸い上げるだけでなく、

「この時期の子どもたちにとって砂は湿っていた方がいい？乾いていた方がいい？」

「どんな遊びを想定してる？どのくらいの量が必要？砂を何cm入れたいの？」

等、意見を出した保育者や全体に問い返しをしながら、出された意見をより深くより具体的なものにブラッシュアップしていくことを心掛けている。また、若い保育者も臆することなく意見できる雰囲気を作り、全員が子どもの成長や学びに主体的に参画するという意識を高めている。

【この事例からわかること】

- ◇ 多忙な中でも、継続して取り組める園内研修の形を考え、1回15分という設定での園内研を考案しました。取り組み始めて1年以上経過しましたが、保育者に教育・保育を語る力が少しずつ付いてきて、保育者同士の対話が促され、同僚性が高まっています。
- ◇ 考えを出し合い教育・保育を構想、実践することで、子どもがより主体的に遊ぶようになりました。その姿を目の当たりにすることにより、保育者一人ひとりが学ぶことの有用性を実感できています。
- ◇ 園全体で教育・保育の方向性を共有することにより、保育者だけでなく、園務に関わる全ての大人が子どもが真ん中にある園運営を考えるようになっていき、教育・保育の面白さ、子どもに関わる喜びを味わっています。この喜びの実感がモチベーションとなり、主体的な園内研修につながっていきます。

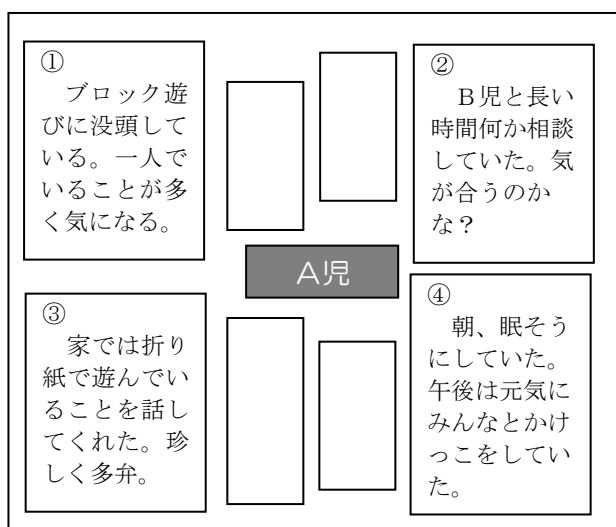
【事例2】 付箋を使って情報共有し、教育・保育の充実につなげる

私立こども園の取組例。日常的に互いの保育を参観し合い、付箋紙に書き留めておいた気付いたこと（子どもの様子、環境や援助等）を分類・分析しながら事例研究を深めることで保育の質の向上に取り組んでいます。

〈方法〉

- 付箋紙メモは常に携帯し、見て気付いたこと、関わって感じたことなどをすぐ書き留めるようにする。
- 書いた付箋紙は、職員室に戻った際に、所定の場所に貼っておく。
- 定期的に貼られた付箋紙を分類・整理し、話題にしたいことを決める。

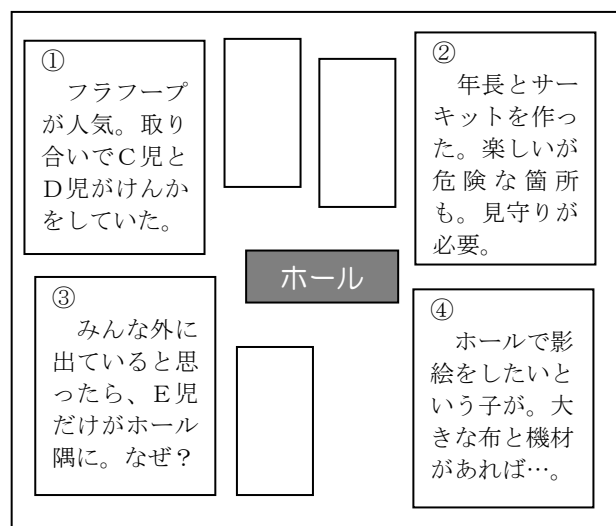
【例：4歳児A児の様子】



《話題の例 ～A児について～》
 複数の職員からA児について気になる様子が挙げられた。支援の必要性を再確認するとともに、どのような援助が効果的か、担任だけではなく、全職員で検討することができた。付箋紙の情報と担任の保育記録をもとに、次のような対応を考え、全職員で援助にあたることを確認した。

- 一人遊びで充足感を得たタイミングで声をかけ、B児との遊びにつなぐ。
- 「折り紙」を手掛かりに遊びを広げられないか等、A児が興味や関心を示すものを探る。
- 睡眠時間や家での遊び等、家庭での様子を保護者と共有する（必要があれば改善を助言する）。
- A児については、その後も情報共有を続け、援助の効果について話し合った。必要に応じて援助を変えたり、職員の役割を変えたりしながら意図的な援助と観察を続けた。
- 保護者と連携を図ったことにより、保護者による意識的な生活改善が見られた。

【例：ホールでの遊びの様子】



《話題の例 ～ホールでの遊びの様子について～》
 複数のクラスの子どもの共有スペースであるホールや園庭は、複数の保育者の目が集まる場所でもある。また、クラスの友達だけではない、異年齢の関わりの中で見える子どもの姿もあり、貴重な情報源となる。上記のような情報をもとに、次のような環境整備を行った。

- 遊具について、数の検討と安全性の再確認をし、必要に応じて補充。
- 担任外を中心に、ホールでの異年齢の関わりについて意識的に記録をする。
- ホールで展開できる遊び（運動遊び以外）のアイデアを全職員で出し合い、必要なものを整備。
（「影絵あそび」が実現するものも、子どもの発想に応じて提供できるよう準備）
- 一人でいたE児の様子を、全職員で意識的に観察。

【この事例からわかること】

- ◇ 前提として、一人ひとりの保育者が、自分の教育・保育だけでなく、「園全体の教育・保育の質向上」という理念を共有していることが挙げられます。
- ◇ 理念の共有が、日常的に自分の教育・保育を他の保育者に開いていくことにつながり、保育者同士が協働して教育・保育に当たる園の風土を醸成し、同僚性を高めていきます。
- ◇ 他クラスのことであっても常に情報の共有が図られているため、一人ひとりの子どもに応じた関わりを実現することができます。

(2) 園外研修の活用

- 保育者の専門性の向上を図るためには、他園の実践事例等からその創意工夫を学び取ったり、社会的な動向等、より大きな視点で保育を見つめ直したりし、その上で自園の課題への対応について考えることも有効です。そのような学びの機会として、関係機関等による園外研修の活用があります。
- 園外研修では、同じようなキャリアを積んだ者同士が、自身や自園の取組等を交流したり、悩みを相談し合ったりすることで、自身や自園の教育・保育のよさや課題を捉え直したり、考えを深めたりすることができます。また、理論的な事柄や社会的な動向等について講義等を受けることにより、新たな視点を獲得する機会にもなります。
- 園外研修に参加した保育者が主体的に学び、そこで得た知識や技能、考え方等を園内で共有し合っていくことが、園全体の保育の質の向上の観点から求められます。そのため、園外研修に参加する保育者は、自らの専門性の向上を図るとともに、あらかじめ自園の教育・保育の課題を理解した上で、目的意識をもって意欲的に研修に臨むことが求められます。
- こうした学びの機会として園外研修を活用していくためには、施設長等の管理職が、研修に参加するための職員の勤務体制の調整や工夫等を行う必要があります。また、保育者が研修の意義や必要性を理解し、相互に協力しながら取り組むことが必要です。

【いわて幼児教育センター主催「幼児教育中核リーダー研修Ⅰ」研修者アンケートから】

- ◇ 保育記録を基に保育の計画を立てることの大切さを学び、自身の記録の取り方や、その記録が次に生きているのだろうか…と振り返ることができた。これからは、記録の取り方に意識を向け、その子の育ちを理解できるよう、そして理解を次の関わりにつなげていけるよう努力したいと思う。
- ◇ 具体的な子どもの姿をイメージしながら「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」について考えることができた。映像を見ながら見取る演習で他の研修者と交流した際、自分では考えつかなかった見取り方が示され、一つの姿から様々な見方ができることがわかり、視野が広がった。このような研修を、自園でも行っていきたい。
- ◇ 視覚化することで話し合いの中身も充実してくるので、今後の園内研でもなるべく映像や写真を活用したい。他園の研修方法等も参考にしながら取り組んでいきたい。様々な視点から保育者全員が意見を出し合い、子どもの成長を感じたり、育つ芽を見つけたりしていきたい。
- ◇ 司会を経験させていただき、「子どもの育ちを言葉にして相手に伝える」ことの難しさを感じられ、自身の今後の課題となった。園でも話し合いの時にわかりやすく伝える努力をするとともに、教育要領等解説等を活用して専門知識を深め、それを基に伝えられるようになりたいと思った。