

# 保育園における園内研修の実際と課題

—静岡県内の調査より—

## Facts and Problems of Training in Nursery Schools; Questionnaire Survey in Shizuoka Prefecture

村上博文  
MURAKAMI Hirofumi

### はじめに

2008年に保育所保育指針が改定されて以来、保育園では園内研修のあり方をめぐって模索が続いている。保育指針の第7章「職員の資質向上」では、「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。」と記されている。保育の質また保育者の専門性を高めるためにも、各保育園が自立的に園内研修を組織化していくことが求められている。

しかし保育園の現実を考えると、各園が園内で研修を行うことは決して容易なことではない。職員の勤務はシフト体制になっており、全職員が揃って研修を行うことは基本的にできない。また子どもが降園すれば全職員が集まることは可能かもしれないが、それは職員にとって残業になる。残業手当を参加した職員に支払えるほど財政的余裕がある園は、とりわけ私立の保育園では多くはない。また職員構成をみると、非正規の職員が他の職種と同じように50%前後を占める園もある。園全体で保育を考えるには、正規のみならず非正規の職員にも一緒に研修に参加することが大切になる。しかし園長や主任等が、非正規の職員にまで研修への参加を呼びかけるのは、つつい遠慮がちになる。それ以外にも様々な要因が重なって、園内研修の運営に困難を感じている保育園が存在している。

そこで園内研修について、実態調査（2012年）やアクションリサーチ的研究（2008-12年）を行ってきた。園内研修の実態調査では、多くの園長から園内研修を積極的に進めていきたいという意見が聞かれる一方で、具体的な運営面（時間や方法など）において困難を感じていることが改めて明らかになった。またアクションリサーチ的研究では、東京都をはじめとする関東周辺の私立保育園に対して、映像、エピソード、写真等のメディアを使った研修を1年間もしくは2年間かけてサポートしてきた。その結果、各園にて自らの保育を振り返り、今直面している課題をテーマに同僚と話し合い、そして解決の糸口を見つけていくことが、保育者（とりわけ若手）の専門性を高めることにつながるがみえてきた。さらに、一人ひとりの保育者が自分のクラスだけでなく、他のクラスに対して今まで以上に関心を寄せるようになり、また語り合うようになった、と保育者から報告がなされた。

それ以外に園内研修に関しては、松本信吾・中坪史典らによる広島大学附属幼稚園における保育カン

ファレンスがある。これは保育場面を撮影した動画を視聴して、保育者同士で子どもの活動状況を夢中程度等の基準をもとに議論し合うものである。松本らの試みも、研修が保育者の専門性を高めるうえで重要な役割を果たすことを証明するものである。さらに芦田宏らは、ベルギーのリュウベン大学の Ferre Laevers 教授が開発した SICS の日本語版を作成して園内研修を行っている。これは、子どもの経験から保育のプロセスを振り返る点に特徴がある。その効果の1つとして、芦田らは子どもの姿を通じて保育者同士が語り合う風土が園内に作られていくと指摘している。

このように園内研修の有効性については、保育園における実態調査や実際に園内研修にかかわるアクションリサーチ的研究から明らかになりつつある。しかし前回の質問紙調査では、対象が園長であったがゆえに、研修に参加している保育者一人ひとりに生の声を聞くことができなかった。保育者を対象とすることによって、園内研修に対する期待や課題をより具体的に知ることができるのではないだろうか。

そこで本研究では、園内研修の現状と課題についてより深く知るために、日々、子どもとかかる保育者を対象に質問紙調査を行った。調査園は静岡県内の公立及び私立の認可保育園 500 園（公立 203 園、私立は 297 園）にて、回答数は全体で 226 園(45.2%)、その内訳は公立 105 園(51.7%)、私立 111 園(37.3%)である。回答期間は、2013年2月25日(月)から3月8日(土)の約2週間とし、調査内容は前半が園の属性や園内研修の実態、後半が園内研修に関する振り返り(意見等)である。回答者は、前半が園長(または副園長、主任)、後半が経験5年以上の保育者である。質問項目は、選択式と自由記述式からなる。結果の分析は、公立と私立の別に単純集計とする。以上の結果をふまえて、園内研修の困難と同時に充実が叫ばれている今日、各園の研修がより有意義なものになるための方策を考える。

## 1. 園内研修の実施状況

### 1.1 実施回数(1年間)

まず各保育園における園内研修の実施状況についてみていくことにしよう。図1は、1年間に各園で研修を行った回数を示したものである。1年間に「6回-」の研修を行っている園が、公立・私立ともに70%を越えている。公立園では、年間4回以上の園は96%になる。私立園も同様に、1年に4回以上の園は85%になっている。その一方で、私立園では3回以下の園が15%、そのうち1回以下が3%ある。実施回数が多ければよいというわけではないが、園内研修を日々の保育を振り返る機会と位置づけるならば、1年間にある程度の回数が必要になるであろう。それを保障することが困難である諸事情が一部の園にあることが伺える。

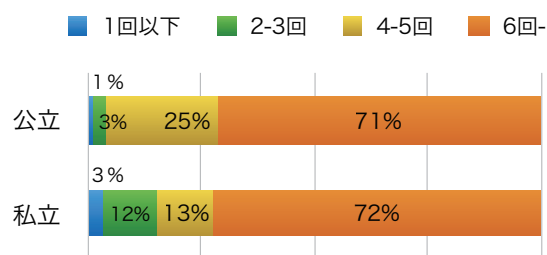


図1 園内研修の実施回数(1年間)

### 1.2 実施時間帯

つぎに、園内研修を実施している時間帯である。図2を見ればわかるように、実施時間帯において公立園と私立園とでは違いがある。公立では、「夕方」に研修を行っている園が50%を越えている。2番目に多い時間帯が「昼」であり、それ以外の時間帯(夜、夕方等)を設けている園は15%にすぎない。

公立園の多くは、平日、通常保育の時間に研修を行っている。それに対して私立では、園によって研修の時間帯が異なっている。公立園と同様に、私立園でも全体として「夕方」や「昼」の時間帯が多い。私立園に特徴的なのは「土曜日」（30％）の実施である。「土曜日」は登園する子どもの数が少ないことから、私立の保育園では研修に多くの職員が集まりやすいのではないだろうか。

### 1.3 実施時間（1回）

また1回あたりの研修時間について示したのが図3である。「1時間・1時間30分」が公立と私立の園ともに60％を越えている。興味深いのは「1時間30分-」が、私立園では18％であるのに対して、公立園では3％にとどまっている点である。

それと同様の傾向が、研修の希望時間にも現れている。図4をみると、研修時間の希望も、現在の研修時間と同じく公立園と私立園ともに「1時間・1時間30分」が最も多くなっている。また公立より私立の保育園では、「1時間30分-2時間」20％、「2時間-」13％というように、より長い研修時間を希望する傾向がある。

この結果から、一部の私立園ではじっくりと研修を行いたいという気持ちをもっている保育者がいることが伺える。その背景として、園内研修の大切さを保育者がこれまでの研修を通じて認識していることが考えられる。

### 1.4 参加者

実際に園内研修の参加者について、職員の正規・非正規の職員別に示したのが図5である。正規・非正規を問わず全職員が研修に参加している園は、公立91％、私立72％である。公立と私立の違いは、非正規職員の参加状況である。

その点において私立園では、正規・非正規を問わず職員が一体となって同じ理念や目標に向かって保育をしていくうえで難しさがあるかもしれない。

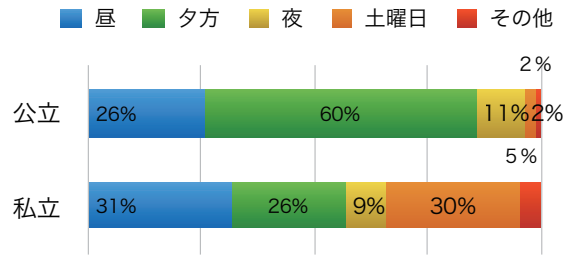


図2 園内研修の時間帯

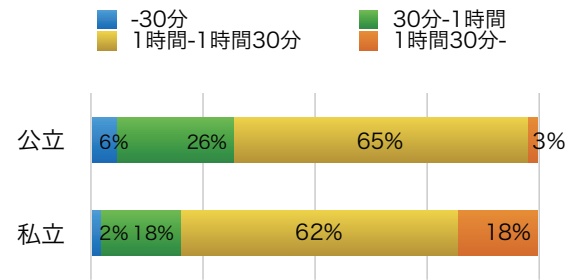


図3 園内研修の実施時間

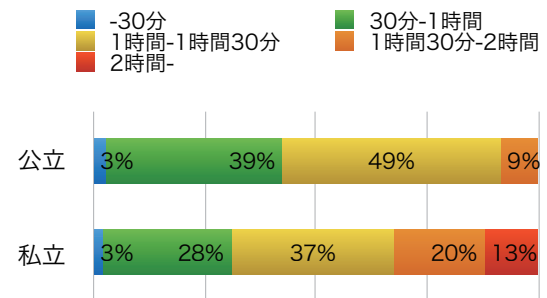


図4 園内研修の希望時間

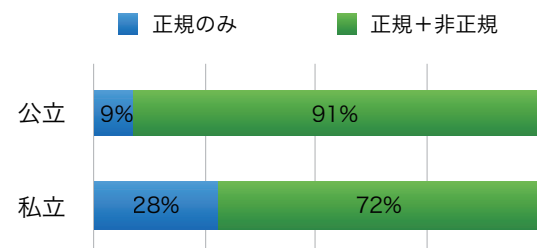


図5 園内研修の参加者（正規-非正規）

## 2. 園内研修のテーマと方法

### 2.1 テーマの企画者

それでは実際に、各園において園内研修はどのように行われているのだろうか。まず研修テーマの企画者である。図6をみればわかるように企画を「園長+主任」もしくは「主任」で決めている園が公立・私立ともに約70%を占めている。割合としては少ないが、「全員」でテーマを決めている園が公立で13%、私立で7%ある。

研修テーマを園長や主任がリーダーシップをとって決めるのか、それともみんなで決めるのか、どちらがよいのかはわからない。大切なことは、研修のテーマが全職員にとって魅力的なものになることであろう。

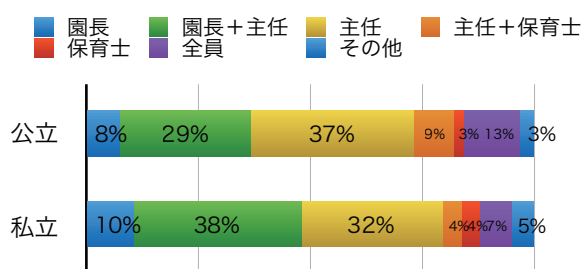


図6 園内研修におけるテーマの企画者

### 2.2 研修のタイプ

つぎに園内研修のタイプである。図7を見ると「話し合い型」の研修は公立園が63%、私立園が49%である。また「講義+話し合い型」も含めると、公立95%、私立94%になる。ほとんどの園において、研修で参加者が意見を述べる話し合いの機会を設けている。その一方で話を聞くことを主とする「講義型」は、公立・私立ともに10%にも満たない。

これまで研修といえば、外部講師を招いて話を聞くという講義型のタイプが多かった。「講義型」の研修は、保育に関する専門的な知識や技術・技能等を獲得するという点では効果的である。しかし参加者が受け身的になりがちであり、その意味では園内研修に話し合いの機会を積極的に設けることは園の活性化につながるにちがいない。

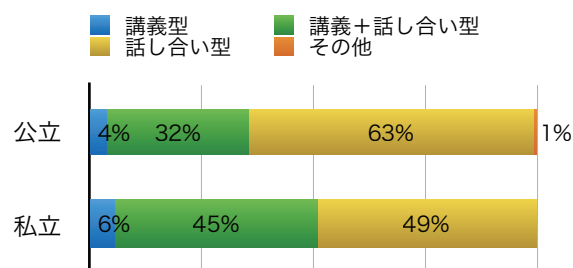


図7 園内研修のタイプ (方法)

### 2.3 メディアの使用状況

また最近の園内研修では、保育を振り返る手段として様々なメディアを使用するようになっている。それを示しているのが、図8である。最も使用されているメディアは、公立園・私立園ともに文章で日常の保育に関するエピソードを記述する「事例」である。いずれも、その割合は50%を越えている。

その一方で、新たに「ビデオ」や「写真」など、振り返りに視聴覚系のメディアを使用している園も登場している。しかし「ビデオ」を導入している園は、公立にて8%、私立にて18%とまだまだ少ない。

実際に「事例」「ビデオ」「写真」など、メディアによって保育の振り返り方には違いが出てくるであ

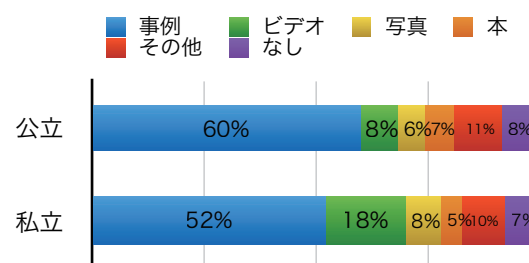


図8 園内研修で使用するメディア

ろう。例えば「ビデオ」では、映像を通じて具体的に子どもの姿を知ることができる。その反面、見えるがゆえに子どもの表面的な行為に目を向けがちになる。それぞれの長所と短所を理解したうえで、各園の研修テーマにあったメディアを選択する必要がある。

## 2.4 話し合い—発言者、発現頻度

さらに園内研修における話し合いの様子について聞いた結果が図9と図10である。図9は、園内研修で話し合い等の機会があった場合、どれだけの参加者が発言しているか、その割合を示したものである。発言者が「ほぼ全員」である園が、公立(37%)、私立(35%)ともに一番多くなっている。また発言者は全体の「約4分の3」と答えた園も加えると、公立63%、私立54%になる。毎回の研修において、過半数を超える園では、参加者の多くが発言をしている。

その一方で、発言者が参加者の「ごく一部」である園が公立で3%、私立で6%ある。また「約4分の1」しか発言していない園も、公立11%、私立17%ある。少数ではあるが、研修において発言者が限られているという園もある。

また図10は、話し合いにおいて参加者が発言する頻度を表したものである。研修において「毎回」発言すると答えた保育者は、公立で56%、私立で54%である。反対に研修で発言することが「ほとんどない・まったくない」保育者も少ないながら公立4%、私立7%いる。

図9と図10から、園内研修において一部の園ではあるが、発言をほとんどしていない参加者がいるのが気にかかる。話し合い等では、同僚の声にじっくり耳を傾ける聞き手がいることはもちろん大切である。しかし毎回ではなくても、参加者一人ひとりが発言できるような工夫や配慮も求められるであろう。また憶測にすぎないが、回答者の中でも若手の保育者をはじめ経験の浅い保育者にとっては、研修の場にて発言することはかなり勇気がいるにちがいない。

## 2.5 研修のテーマ

つぎに、各園における研修テーマに目を向けることにしよう。図11は現在の研修テーマを、図12は今後希望する研修テーマを一覧にした図解である。各テーマの横にある括弧内の数字は、各園から出されたテーマを合計したものである。件数の多いテーマについては、太字にしてある。テーマについては、紙面の関係上、詳細にふれないが、各園にて様々なテーマが設定されていることがわかる。

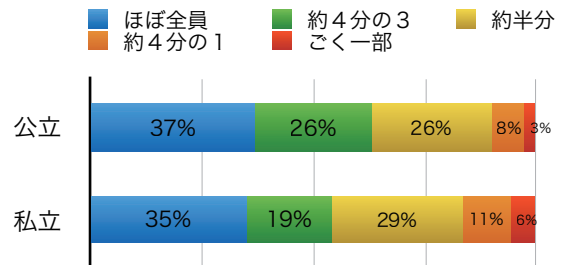


図9 園内研修における発言者の割合

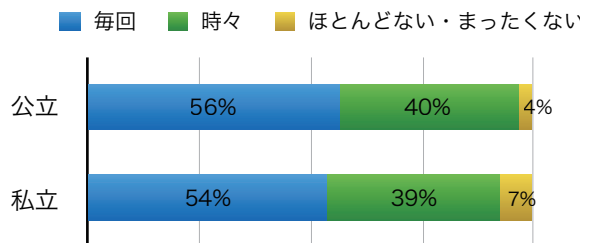


図10 園内研修における発言頻度

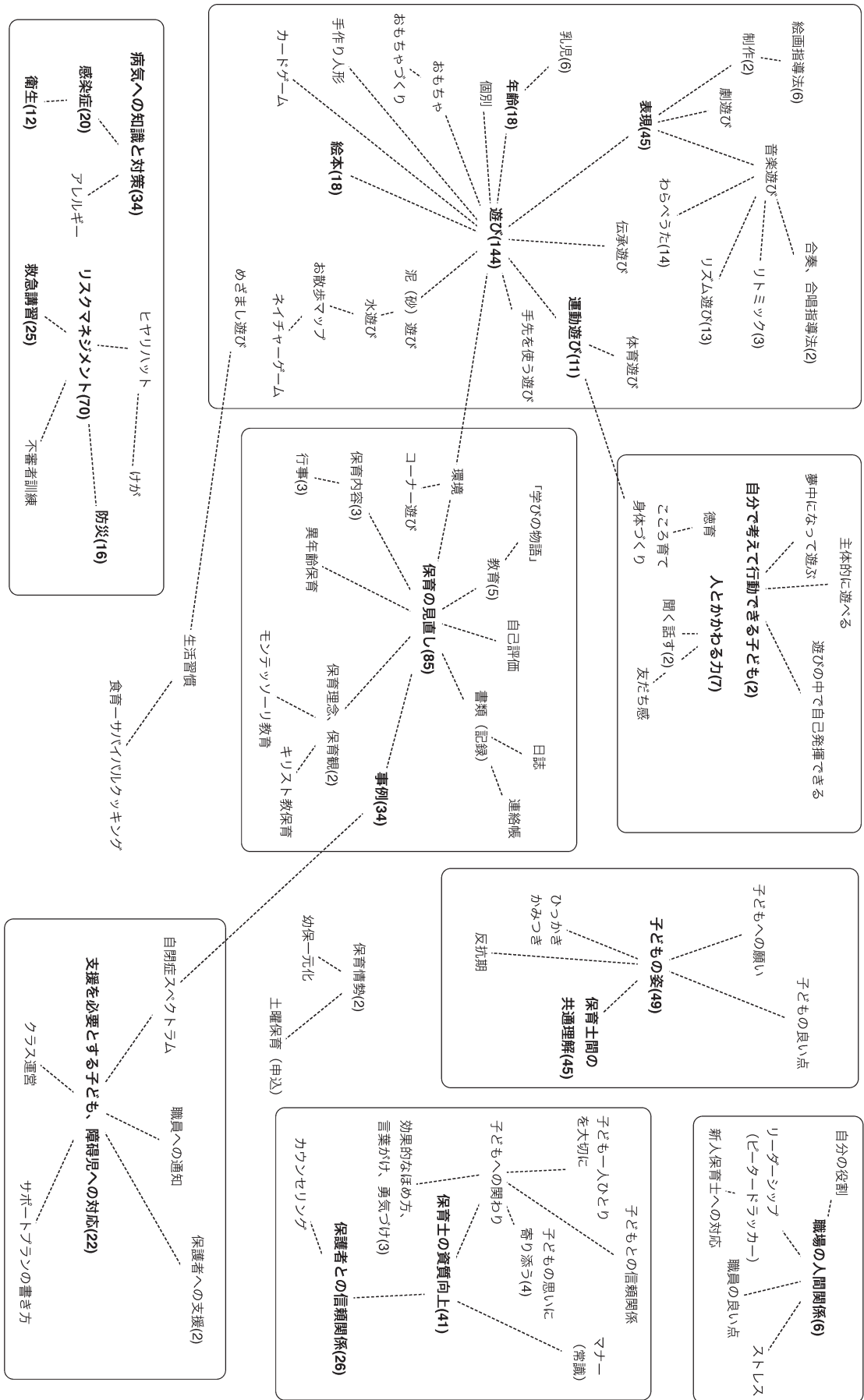


図 11 園内研修のテーマ



### 3. 園内研修の成果

#### 3.1 研修を通じた自己の成長

それでは、園内研修に参加している保育者は実際にどのような感想をもっているのだろうか。以下では、日常の保育に役立っているかなど、園内研修の効果について5つの視点から述べていく。

1つめは、「率直に園内研修が日常の保育に対して役立っているかどうか」である(図13)。「とても思う」と答えた保育者が公立園で57%、私立園で51%いる。過半数の保育者が園内研修の効果を積極的に認めている。その一方で、「少し思う」「どちらともいえない」などの消極的な評価をする保育者もわずかではあるが存在する。

2つめは、「園内研修において新たな発見(気づき)がありますか」という問いである(図14)。「よくある」「時々ある」と答えた保育者は、公立では100%、私立では98%である。この結果は、園内研修における保育者の新たな発見(気づき)が日常の保育に今までとは異なる視座をあたえる可能性を示唆している。

3つめは、「園内研修を通じて保育者としての自らの成長を感じるか」という質問である。図15をみればわかるように、「よく感じる」「時々感じる」と答えた保育者が、公立・私立ともに80%近くいる。その詳細については、図18にまとめた通りである。その一方で、「どちらともいえない」等と答えた保育者も20%ほどいる。一口に園内研修といっても、そのあり方によって、保育者にあたえる影響が異なることがわかる。

#### 3.2 研修を通じた同僚性の高まり

4つめは、「園内研修が同僚との関係にもたらす影響」に関する質問である。具体的に研修を通じて同僚との会話が増えたかどうかを問うてみた。その結果(図16)、「とても増えた」と積極的な回答をした保育者は、公立、私立ともに30%前後である。また保育者に、「研修を通じて

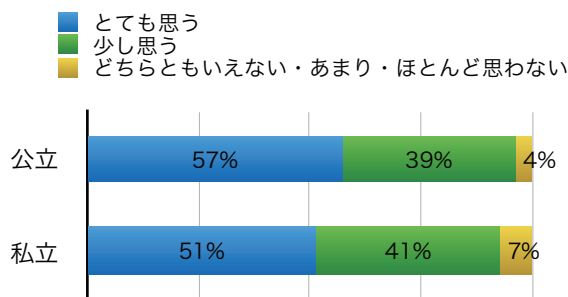


図13 園内研修の成果：保育への役立ち

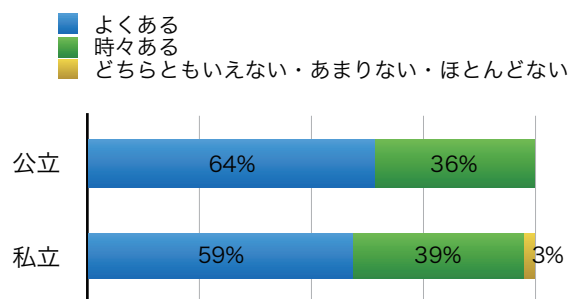


図14 園内研修の成果：発見(気づき)

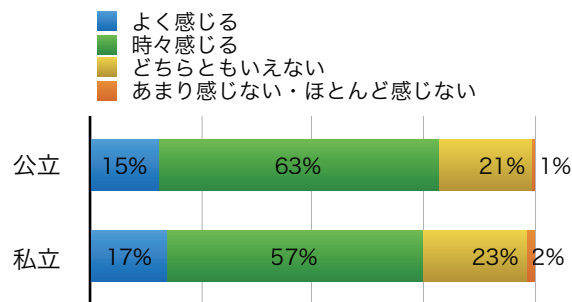


図15 園内研修の成果：保育者としての成長

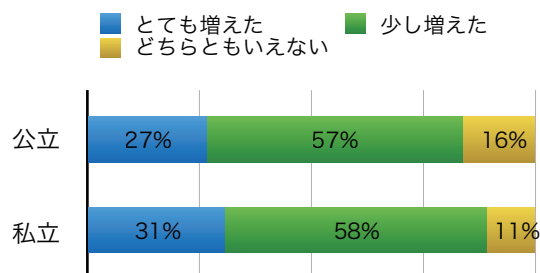


図16 園内研修の成果：同僚との会話



園全体の一体感を感じるようになったかどうか」を聞いてみた（図 17）。その結果、「とても感じる」という回答は公立、私立いずれも 25%前後であった。その一方で「どちらともいえない」「あまり感じない・ほとんど感じない」と答えた保育者も約 20%いる。

園内研修が保育者の自己の成長に、また同僚との関係、園の一体感につながっている園がある一方で（図 18）、先ほど述べたようにその成果がまだ十分に出ていない園もある。日々の保育に追われる忙しい毎日だからこそ、園内研修をより有意義な時間にしていく努力が園長をはじめ主任、そして保育者には求められる。それと同時に、実際に園内研修に困難を感じていたり、模索していたりする園に対しては、何らかの支援が必要になるだろう。

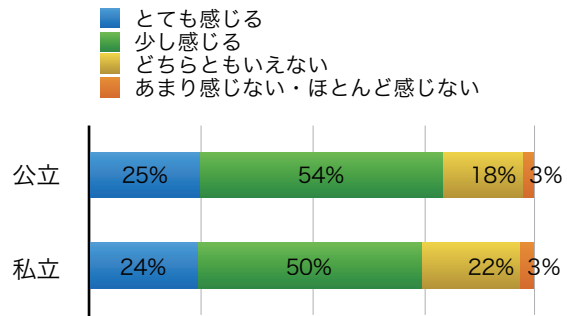


図 17 園内研修の成果：園全体の一体感

### 3.3 研修の充実に向けた課題

そこで研修が充実するために何が大切であるのかについて、保育者に自由に記述してもらった（図 19）。研修の「テーマ」「運営」「話し合い」のあり方等、様々な課題が指摘されているが、とりわけ「話し合い」に関する意見が多数寄せられている。そのなかでも「話しやすい環境づくり」を回答した保育者は 77 人、また「発言しやすいグループ討議」と答えた保育者が 10 人いる。これは、園内研修が保育者にとって自由に子どもや保育について語り合う場になることを願っていることの表れと理解することができないだろうか。

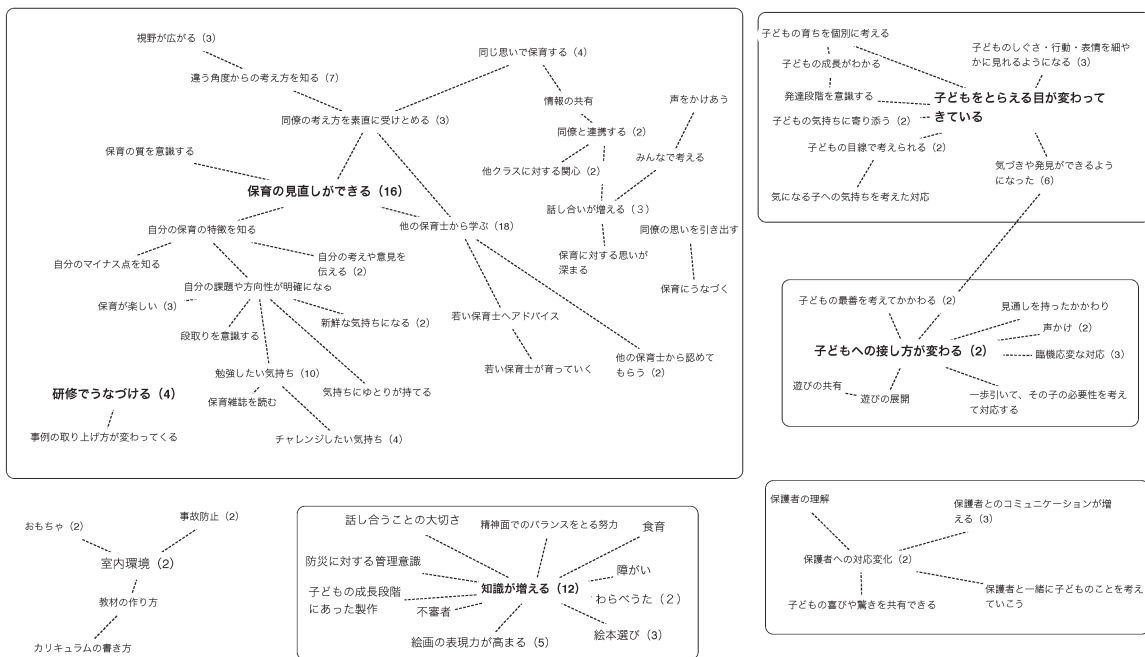


図 18 園内研修による保育者としての成長

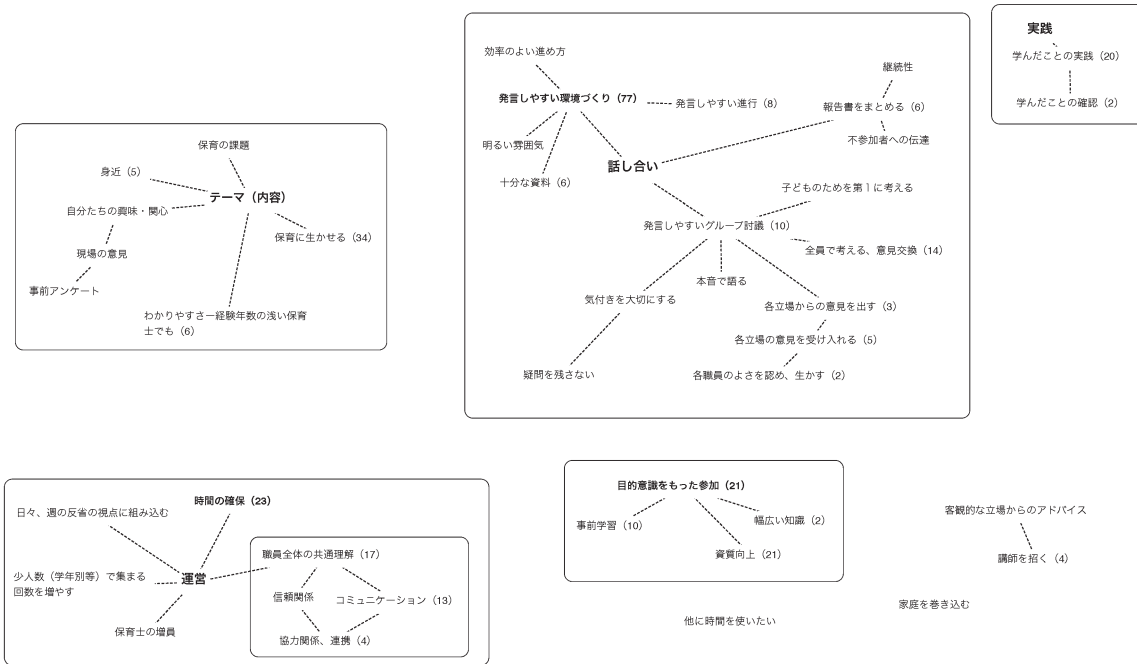


図19 園内研修が充実するために大切なこと

おわりに

本稿では、園内研修について、実施状況、内容と方法、状況と成果について、静岡県内の認可保育園を対象にした質問紙調査の結果をもとに述べてきた。園内研修の実施状況では、80%を越える保育園が1年間に4回以上の研修を行っている。また研修のスタイルとして、外部講師を招いて講義を聞くだけでなく、90%以上の園では参加者同士が話し合う機会を設けている。また自らの実践を振り返る手段として、エピソードを文章で記述する園が多数であったが、ビデオや写真といった視聴覚メディアを使用している園もある。しかし園内研修の場において話し合いの機会があっても、発言者に偏りがみられる園もある。さらに園内研修の成果として、全保育者のうち日常の保育に対して約50%、保育者としての自己の成長に20%弱、同僚との会話が増える等に約25%がプラスの影響があると答えている。以上の結果をふまえると、園内研修は保育者の専門性や園における保育の質を高めるうえで重要な意味をもつことがわかる。それゆえに、そのあり方がこれから大切になってくるだろう。

今回の調査を振り返ってみると、改めて園内研修の可能性と課題が浮き彫りになった。2008年に保育所保育指針が改訂され、園内研修が義務化された現在、それが保育者の専門性や保育士の質を高めるために、より有意義な場になるように各園では努力や工夫が求められる。そのヒントは、本調査からもいくつか学ぶことができる。例えば、研修テーマは自らの実践課題を中心に考えることである。また研修方法は、実践を振り返る手段として、新たにビデオなども導入することを検討することも一案である。さらに研修において話し合いの機会を設け、自由に意見を語り合える場になるように努力することも求められる。

今後の課題は、園内研修がとりわけ若手の保育者にとって有意義な場になるにはどうしたらよいかを考えることである。話し合いの機会があっても、経験の浅い若手の保育者が発言するのは、現場では決して容易なことではない。私立の保育園では、若手の保育者が占める割合が高くなっており、専門性を

高めるうえでも研修の位置づけがより大切になってくる。だからこそ、若手の保育者が専門性を高めていくような研修のあり方について実践的に考えていく、それがこれからの課題である。

## 謝 辞

本研究に際して、アンケート調査の回答を引き受けていただきました保育園の園長をはじめ保育者の皆様、アンケートの配布、回収、データ入力等を行っていただいた常葉大学本ゼミの学生諸君には、心よりお礼申し上げます。

## 文 献

汐見稔幸、村上博文、松永静子、保坂佳一（2014）「乳児保育室の空間構成と“子どもの行為及び保育者の意識”変容」『保育学研究』第50巻、第3号、pp.64-74

松永静子（2014）「自立的な園内研修の支援方法の開発」『研究所年報』

園内研修研究グループ（2013）『明日の保育が変わる園内研修 2013 解説書（DVD 付き）』

松永静子、村上博文、保坂佳一、汐見稔幸、志村洋子（2008）「保育者の環境への意識変容に関する一考察－乳児保育における環境構成の原理の構築に向けて(2)－」『第61回大会日本保育学会発表論文集』、p.468

村上博文、松永静子、保坂佳一、富山大士、汐見稔幸、志村洋子（2009）「保育者の環境への意識変容に関する一考察－二園交流型研修を通じて(2)－」『第62回大会日本保育学会発表論文集』、p.559

松永静子、汐見稔幸、村上博文、保坂佳一、汐見稔幸（2010）「三園交流型園内研修の試み－乳児保育におけるアクションリサーチ」『第63回大会日本保育学会発表論文集』、p.54

