

保育実践力向上のための研修の試み —“紙面研修”の有効性の検討をふまえて—

杉江 栄子* 鈴木 文代** 村岡 眞澄***

はじめに

筆者らはこれまで、保育実践力の育成・向上に関する研究を行ってきており、その一端として、2011年には、保育場面での子どもへの具体的な援助のあり方を、言葉掛けや対応の意識化という視点から追究した。¹⁾ この研究では、3～5歳児の遊びや生活上の3つの場面を設定して、調査対象の保育者にまずどのように言葉掛けをし、どのように対応するかを記述で回答するように求めた。得られた調査結果を筆者らが検討して、各場面での望ましい言葉掛けや対応を具体的に示すという形で一人一人にレジュメを送付しフィードバックした。実際にあった保育の場面ではあっても、見ていない仮想場面での子どもへの働きかけについて記述するという方法を用いることや、子どもの発達や育ちの状況によって言葉掛けや対応が異なるのは当然のことなので、ある一定の援助のあり方を望ましいとして示すことには逡巡があった。しかし、方法の妥当性についてはすでに説明済みであり¹⁾、後者の問題については、あまりに保育者主導の統制的指示的な援助や、逆に鉄棒逆上がりというような運動技能の習得の場面で、ただ励ますだけというような放任に近い援助がかなりの割合でみられたことから、状況打開の一つの提案として望ましい関わり方を示すという形であえて保育者に問題提起することも必要と判断した。もちろん、対象保育者に直接面接してアドバイスすることや各園での園内研修などで取り上げ議論するなどの方法で保育力を向上させることが望ましいが、一人一人への保育カンファレンスには時間的な制約があり、また臨時採用のパートタイムの保育者などは園内研修には時間的な問題で参加できないこと、さらに勤務体制の複雑化による時間的制約や予算的な制約があってこうした働きかけは難しい等々の現状がある。そこで、保育実践力を高める従来の研修に代わるものとして、ベストの方法ではないが、後述のようないわば“紙面研修”といった方法で日常の具体的場面での保育方法の一例としてフィードバックを試みることにした。このように、一つの園という単位ではなく、アンケートの協力園の保育者全体に対し、研究結果をフィードバックして、保育実践力の向上を図ろうとすることは、時間と予算の制約をクリアする利点もあり、園外研修や園内研修などに及ばないものの、第3、第4の研修として位置づけられないかと考えたからである。本研究では、筆者らが行った調査のもつ意味を検証するとともにこうした試みが保育力の向上に役立つのかどうかその可能性を探ってみたい。

近年、保育の質の向上、保育力の向上のために園内研修の必要性が指摘され、^{2) 3) 4)} 園内研修に関する研究も多く行われている。例えば、外部講師による保育カンファレンスの効果について追究したものや⁵⁾、エピソード記述による記録を用いたことによって保育力に向上がみられた^{6) 7)} とか、あるいは映像を用いての意見交換といったような研修の方法について言及した研究もある。^{8) 9) 10)} また園

* 高取幼稚園

** 岡崎女子短期大学

*** 名古屋学芸大学

内での研修の効果を上げるには、保育者をいかに動機付けるかという園長や主任の力量が必要といった指摘もみられる。³⁾ いずれも園内研修により、保育の振り返りや意見交換を通して子ども理解が深まり保育力に向上がみられたことが明らかにされており、園内研修のもつ意義は大きい。また、非常勤の保育者は参加しない（できない）ことが多いが、非常勤の保育者の研修機会を保障することにより、園全体の保育の質が高まったという報告や¹¹⁾、「園全体の教育・保育の質を高めるには、それにかかわるすべての職員が研修に参加できるような体制の整備が求められる」⁴⁾などの指摘にみられるように、現実には、園内研修に非常勤の保育者を含めることで園全体の保育の質の向上が期待されるものの、その実現はなかなか難しいことである。

筆者らが提案するような園内研修を補うものとしての“紙面研修（間接研修）”についての先行研究はほとんどないが、実践としてはこれまでにすでに行われている。愛知県T市では、長時間保育が求められ始め、保育者は交代で長時間の保育を担当することになり、保育者同士での話し合いや研修の時間が思うようには取れなくなっていったことから、1983年、研修の一環として保育者を対象に機関紙を発行し、実践を紙面にまとめて読み合わせたり、研修会の資料として活用したりするなどして、保育の実践力向上に役立てようとした。筆者らのうちの一人は、その考案者、作成者としてこの紙面による研修方法で、園全体、市全体の保育力向上を目指し、以後、機関紙の内容は時代の保育課題と共に変化しているが、年間4～5回発行することを30年程継続している^{注1)}。各園から実践記録を集め、選考したものに指導者がコメントを載せ、機関紙として各園に配布する。また、選考にはずれた実践記録については、機関紙の特集として掲載して紹介したり、園紹介や退職者の情報などを載せたりし、広く市全体の保育園の情報交換として役立て、市という単位で紙面による研修方法を確立させることで、保育の実践力向上を図ってきた。紙面による研修にメリットや一定の効果があると認められなければ、こうした試みがこれほど長く続くとは思われない。

研究方法

平成23年度の言葉掛けに関する実態調査結果の感想調査

- (1) 対象：愛知県内保育園、幼稚園の保育者258名
- (2) 実施日：平成24年5月22日～6月29日
- (3) 調査内容：所属・年代・保育経験年数・勤務形態・担当年齢の他に、調査結果についての感想を含め、以下の6項目について尋ねた。

- ① 調査結果は参考になったかどうか
- ② 参考になった理由
- ③ 参考にならなかった理由
- ④ 調査結果の感想
- ⑤ 具体的な指導の提案への賛否
- ⑥ 運動技能獲得の指導への自信の有無

結果と考察

調査対象者258名のうち、有効回答者数は117名で、回収率45.3%である。

1. 調査結果および具体的な言葉掛けや対応などの提案の評価について

図1のように「調査結果は参考になった」とする割合は60%、「少し参考になった」は35%、「あま

りならなかった」は4.3%であり、「参考にならなかった」は0%、無回答1.7%であり、ほとんどの回答者から肯定的な評価を得た。「参考になった」とする理由についての自由記述を分析したところ、次のような4つに分類できた。

1) 言葉掛けについて振り返りができたから参考になったという回答例

- ・自分の保育は指示的な言葉掛けが多いように感じたので見直す点がある。
- ・年齢にあった言葉掛けや子どもに考える力を与える言葉掛けが必要である。
- ・具体的な言葉掛けの提示は参考になった。
- ・言葉掛けひとつでやる気になったり自信につながったりする確認ができた。
- ・言葉掛けにもいろいろな方法があって試してみたいと思った。

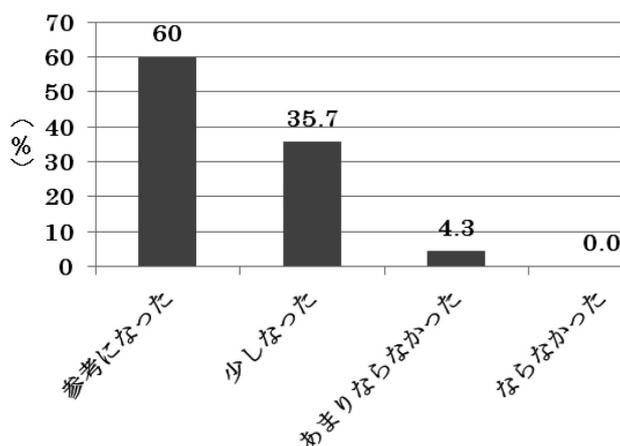


図1 調査結果のフィードバックの評価

2) 保育について振り返りができたから参考になったとする回答例

- ・自分の援助がどういう傾向があるかがわかり、時には見方を変える必要があると思った。
- ・反省材料になった。
- ・自分自身の保育の振り返りになった。
- ・保育の見直しができ、自分が気づいていないところがあった。

3) “紙面研修”の活用に期待を持たせる回答例

- ・一つの事例から様々な言葉掛けがあり考えさせられた。
- ・自分以外の人がどのような言葉掛けをしているのかがわかり参考になった。
- ・キャリアの多い保育者の対応について、日々の保育でも今まで以上に勉強させてもらいたい。
- ・他の保育者の意見を聞いたりして、保育を見直すことが大切だと思った。
- ・個々の発達に合わせて望ましい対応をしている保育者から学びながらよりよい保育にしていきたい。
- ・何が良いのか判断に迷うので、具体的な内容は大変役立ち勉強になった。
- ・他の指導の仕方を聞く機会は貴重。取り入れたい部分や、直していこうと思う部分もあり、日々の保育に役立てたい。
- ・5歳児の鉄棒はできるようになった喜びに重点がいきがちだが、過程を大切にしたい。

4) 園内研修に活用できるので参考になったとする回答例

- ・保育経験年数から子どもへの対応が違うことを把握し、今後園内検討会で取り上げ、保育の方法、

子どもの発達援助につながるようにしたい。

以上のように、他の保育者の回答に着目し、自分の保育と照らし合わせて、具体的な援助の幅を広げようとする肯定的な回答が多くみられ、こうした形のフィードバックにも一定の効果が期待できるように思われる。

次に「あまり参考にならなかった」とする自由記述を分析したが、回答は以下の4件のみであった。

- ・園によって考え方も違いすべて当てはまると思えない。
- ・結果の報告書が見づらい。
- ・対応の仕方も大切であるが子どもがどの様に変ったかが大切である。
- ・意見や雇用形態で区別するのはおかしい。

これらは、提案の内容そのものへの疑問などいずれも重要な指摘であり、フィードバックがしやすいようにできるだけわかりやすいように示すなど、報告書の作成にも工夫が必要と思われる。またフィードバックしてどう子どもが変わったかが大切という指摘は筆者らも同様の認識を持っており、今後さらに追跡調査を行って筆者らの提案の可能性を厳密に検討することが大切と考えている。

提案は参考になったか（4カテゴリー・年代別）

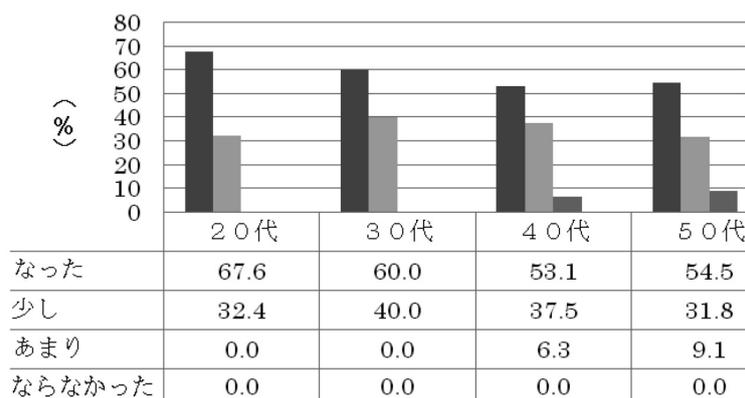


図2 調査結果の評価（年代別）

提案は参考になったか（4カテゴリー・経験年数別）

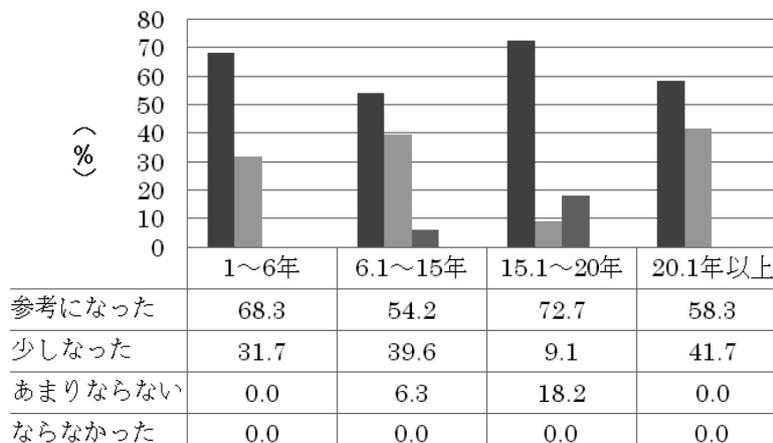


図3 調査結果の評価（経験年数別）

2. 評価についての対象者の属性別比較

図2は、評価を年代別に比較したものである。「参考になった」「少し参考になった」を合わせると80%以上であるが、予測通り年齢が高くなるにつれ評価は低くなる傾向にある。この傾向は経験年数についても同様であるが(図3)、15.1～20年では「参考になった」が72.7%と最も高い。しかし、「あまり参考にならない」も18.2%と他に比較して高く、2極分化の傾向がみられる。主任など指導者となる立場から具体的な言葉掛けの幅を広げる機会を求めていることがこの結果に反映された結果とも推測される。

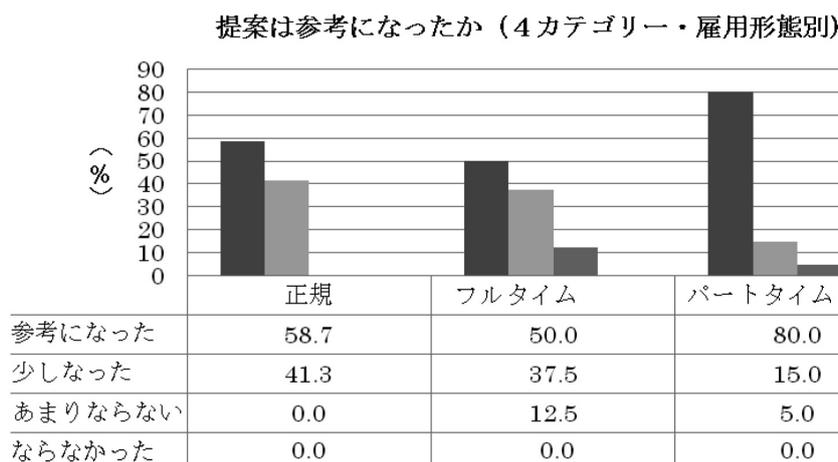


図4 調査結果の評価 (雇用形態別)

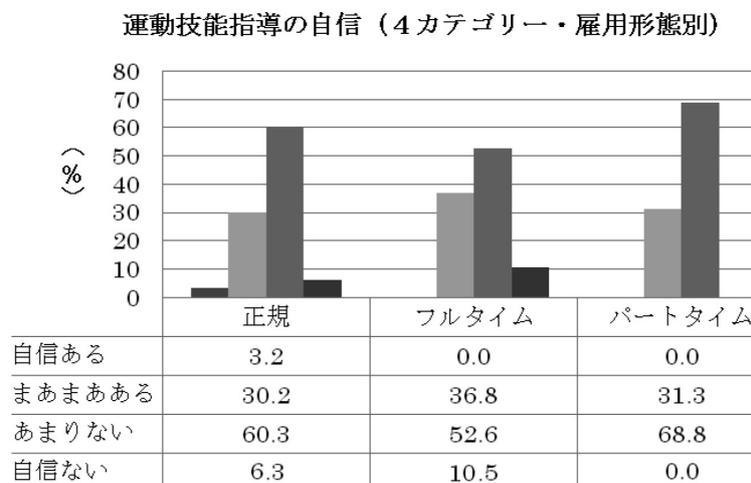


図5 運動技能指導の自信

雇用形態別でみると図4のように、パートタイムの保育者で「参考になった」という割合が80%と他に比べ高い。対象人数が少ないことから、カテゴリーを「参考になった」とそれ以外の回答の2カテゴリーに分けて比較したところ(表1)、正規雇用とパートタイムではパートタイムの方が参考になったとする割合が多い傾向がみられ、フルタイムとパートタイムでは統計的に有意な差がみられ、パートタイムの方が参考になったとする割合が多い。(χ²=4.68 df=1 P<0.05)

こうした保育援助に関する具体的な提案が、とりわけ研修の機会の少ないパートタイムの保育者に受け入れられているといえよう。このことは一面でこうした保育者の保育力向上に対する意欲を示し

ているとも捉えられる。それに比してフルタイムの保育士の評価は低い。フルタイムの保育者は研修の機会に恵まれているのかなど今後色々な観点から検討の余地があると思われる。

表1 提案は参考になったか（2 カテゴリー・雇用形態別）

	正規		フルタイム		パートタイム	
	N	%	N	%	N	%
参考になった	37	58.7	16	50.0	16	80.0
少しなった+あまり	26	41.3	16	50.0	4	20.0

子どもの保育には正規や臨時の垣根を越えた条件整備の必要性がある一方で、正規より研修の機会が少ないパートタイムの保育者の保育実践力の向上は喫緊の課題である。今後は団塊の世代の大量退職により組織の若返りが顕在化し、指導力の弱体化も懸念される。経験が少ない保育者は、職場内に保育経験豊かな人やモデルとする人が少なくなっている現状の中で、¹⁾ とくに具体的な言葉掛けや対応の方法を知りたいと考えている。運動技能の指導などではどの雇用形態の保育者も「あまり自信がない」と半数以上が回答していることから（図5）、経験が少ない保育者やパートタイムの保育者に対して、このような紙面研修を活用した研修機会を拡大することは意味あることと考える。

前述の筆者らの研究では、正規よりもフルタイムとパートタイムの保育者の方が内面理解と言葉掛けについて、外部に研修を求める思いが強いことがわかる。このことから、子どもを目の前にしたときの具体的ななかかわりについて、より実践的な援助のあり方の提案が必要であると考え。また保育で困った時の相談相手として、正規雇用の保育者のほぼ半数以上が、上司に指導の助言を求めているが、フルタイムとパートタイムの臨時雇用の保育者は、主な相談相手が同僚と回答している。臨時雇用者の場合は勤務時間が短いことから、上司に改めて相談する時間も機会もなく、おそらく休憩時間の中で相談するとなると、同じ雇用形態同士の同僚とごく限られた時間の中で相談し合う方法しかないといった実態をこのような結果から読み取ることができる。以上のことから、本研究で提案した“紙面研修”のような研修は、とりわけ若い保育者やパートタイム雇用の保育者にとってその可能性が見い出されるのではないだろうか。

結 論

筆者らが2011年に行った調査結果について、具体的な子どもへの言葉掛けや対応を提案する形でフィードバックしその感想を調査した。対象者は概ね参考になったと評価しており、とりわけ経験の少ない若い年代の保育者や、臨時（パートタイム）の保育者は研修を求めているが、受ける機会が少ない現状から、“紙面研修”といった形での研修の可能性が見い出された。若い保育者は指示的な言葉になる傾向もあったことから、具体的な言葉掛けを紙面によって幅広く知ることによって参考になり、実践につながれると考える。紙面による研修は、外部に出かける時間的な負担がなく、自分の都合のよい時間に活用できるという大きなメリットがある。勤務体制が多様で思うようにディスカッションできない現状の中で、全体の保育の質を向上させることに一定の効果が見込まれる研修方法の一つであると考え。事前に共有した“紙面研修”を活用し、園全体で議論する方法をとることもできる。年代だけでなく、経験年数や雇用形態の違い、求められる内容の多様さ、複雑化の中に保育がある今だからこそ、ひとつの紙面による研修を通して、具体的な保育実践とその意識を共有する研修として活用できるのではないかとと思われる。

<注>

- 1) 現在は回数2回となっている。

<引用文献・参考文献>

- 1) 杉江 栄子、鈴木 文代、村岡 眞澄 保育実践力の育成向上に関する研究—5歳児の鉄棒の場面での指導・援助—
愛知教育大学幼児教育研究 16号 2012
- 2) 木村義恭 総合施設における園内研修の実際 保育の友54-4 P.18 2006
- 3) 成田朋子 保育所保育指針の改定と保育士の園内研修の取り組み 名古屋柳城短期大学研究紀要 第30号 P.73 2008
- 4) 津金美智子 幼稚園における園内研修～共に学び合う教師であるために～ 初等教育資料871 2011
- 5) 中島寿子 保育者の成長における保育実践の振り返りの意味について—保育体制が移行したある幼稚園の事例をもとに—
西南女学院大学紀要 Vol.14 2010
- 6) 中坪史典 記録の意義の再考と園内研修における活用方法—ドキュメンテーションとエピソード記述に学ぶ 保育問題研究241 PP.21-24 新読書社 2010
- 7) 今村光章 保育園所技術の向上を目指した現職教育のあり方を求めて—記述的エピソード法を用いた園内研修の試み—
岐阜大学教育学部 教師教育研究6 2010
- 8) 松永静子他 自立的な園内研修の支援方法の開発、白梅学園大学研究年報15 124-126 2010
- 9) 梅田優子 園内研修を効果的に実施するために 保育の友54-4 2006
- 10) 池田かよ子 私たちの園内研修 みんなで学び合うために 保育問題研究241 新読書社 2010
- 11) 今井 洋、藤原恵子 常勤・非常勤職員が一体となって取り組む園内研修 保育の友54-4 2006