

研修アドバイザーと共に創る

新しい 園内研修の かたち

秋田喜代美／編著



はじめに

「こどもまんなか社会」の実現のためには、子ども、子どもにかかわる人々のwell-beingを保障し、子どもたちが遊び、くらし、住まう園やまちが、子どもにとって居心地の良い幸せな場であり続けられることが必要になります。園は乳幼児期の子どもたちにとってその中心となる場です。

園の保育の質はチームとしての園のありようによって変わります。そして子ども目線でどうだろうかと、時には外部の人の見方を入れ、風通しを良くすることで、これからの保育への見通しもよりはっきりと見えてくるかもしれません。今、このような役割を担う人として「アドバイザー」や「スーパーバイザー」などのつなぎ手の役割が一層大切になっています。

本書は、2020年度に月刊誌『保育ナビ』で毎月、園内研修アドバイザーの方々にお話を聴くという形式で行った連載記事に、新たな情報や考え方も加えて編み直したものです。私自身も20年以上園内研修に入れていただき、園が変化し、保育者が生き生きしていく姿に立ち会わせていただきながら、ほかの助言の先生方はどのようにされているのだろう、私自身が学ばせていただきたいという、私自身の興味・関心や学びの思いが、連載当初は強くありました。そして、園内研修のあり方についての専門家の知恵を知ることは、園や園長先生方にとっても、また、これからの園内研修に関与する自治体や養成校の人たちにとっても、おそらく何らかの役に立つに違いないと考えたものでした。

現在、時代はポストコロナに向けて大きく変わっています。幼児教育推進体制の構築や地域の園を中心にしたネットワーク化などの中で、園をひらき、地域でつながり合い、皆で幸せになっていく協創が、園児減少の中で園児獲得競争をしなければという発想よりも大事になってきています。その中では、学び上手な園や園長になるために、本書の12名の先生方の知恵が役立つのではと考え、私の考えをまとめ直しました。その折には、長年においてアドバイザーをされてきている助言の名人、大竹節子先生と大豆生田啓友先生のお力もさらにお借りしました。

この本の中では12名の多様性やネットワークの多様性を示しています。「うちの園なら」と自分事になるページとの出会いがありますことを、著者として願っております。

本書が、園の内部、外部の人が賢く、親密につながり合うことで園がもっと豊かになるための一助になりましたら幸いです。

2023年7月
秋田喜代美

もくじ

はじめに … 03

第1章 園内研修とは何か? … 07

第2章 研修アドバイザーが語る 園内研修の秘訣

～12名へのインタビューから～ … 11

- インタビュー 01 無藤 隆先生 (白梅学園大学名誉教授) … 12
- インタビュー 02 岸井慶子先生 (暁星国際流山幼稚園) … 15
- インタビュー 03 岡 健先生 (大妻女子大学) … 18
- インタビュー 04 田代幸代先生 (共立女子大学) … 21
- インタビュー 05 那須信樹先生 (中村学園大学) … 24
- インタビュー 06 増田まゆみ先生 (湘南ケアアンドエデュケーション研究所) … 27
- インタビュー 07 佐藤康富先生 (東京家政大学短期大学部) … 30
- インタビュー 08 磯部裕子先生 (宮城学院女子大学) … 33
- インタビュー 09 松井剛太先生 (香川大学) … 36
- インタビュー 10 高橋かほる先生 (帝京短期大学) … 39
- インタビュー 11 大豆生田啓友先生 (玉川大学) … 42
- インタビュー 12 大竹節子先生 (元東京都教職員研修センター) … 45
- 第2章まとめ 紹介事例から見える、12人の共通性 … 48

第3章 園内研修からの広がり

～他園から互恵的に学び合う
コミュニティの形成～ … 51

事例01 保育参観を通して園同士が
研修でつながる「連鎖型研修」… 53
(静岡市の事例から)

事例02 園と園の園内研修をつなげる
「ネットワーク型研修」… 59
(ソニー教育財団の事例から)

第4章 学び上手になるための 園長の知恵

～紹介事例を俯瞰しながら～ … 65

大竹節子先生の視点 … 66

大豆生田啓友先生の視点 … 70

第5章 新しい園内研修の かたちとは … 73

おわりに … 78

第1章

園内研修とは何か？

保育の質を向上させようとするならば、自園の「園内研修」を
充実させる方法を考える必要があります。

まずここでは、保育の質向上と園内研修の関係について、
また、そこに研修アドバイザーが加わることの意味について考えます。



保育者の専門性と 保育の質向上を支える園内研修

研修については、幼稚園・認定こども園と保育所では法的には位置づけが異なっています。

幼稚園教諭と保育教諭には、研修を行う責務があることが『教育基本法』第9条で決められています。保育所にはこうした法的な責務はありません。しかし、『保育所保育指針』第5章では「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。」とされています。そして「施設長は、保育所の全体的な計画や、各職員の研修の必要性等を踏まえて、体系的・計画的な研修機会を確保するとともに、職員の勤務体制の工夫等により、職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるよう努めなければならない。」とし、「職員が日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければ

ならない。」とされています。研修は保育者の専門性の向上に直結し、それは保育の質向上のために最も重要な鍵であることが国際的にも明らかにされてきています(秋田他、2023)。

研修における学びの質が 問われている

しかし実際には、多忙な業務の中でどのように時間を捻出するのか、また限られた時間だからこそ、その時間をどのように活用すれば職員が「日常的に主体的に学び合う」研修、持続的に専門性を高めていく研修(CPD: Continuous Professional Development)ができるのかが問われています。長時間保育でのシフト勤務が増えているからこそ、職員全体研修をまとめた一定時間で行うのみではなく、分散した短時間で、小人数グループでもどのようなことができるのかが問われてもきています。新たに求められる知識やスキルを学び、習得する研修だけではなく、園内研修だからこそ、園児一人ひとりを理解し、互いの保育を相互に認め合いチームとして園の保育を高めていく研修が求められています。専門家として学び合う場が、保育者にとって、意欲的に、かつ、

主体的、持続的に深く学べるためには何が必要なのでしょうか。

研修の方法等を紹介する雑誌や書籍は数多く刊行されてきています。それだけ保育者自身の主体的、対話的で深い学びのための研修の質が問われていると言えます。

筆者らの研究チームは、コロナ前ですが、1,570名の保育者にご協力いただいて、これまでに「心に残った話し合いや保育への理解が深まったのはどのような研修か」を調査しました。その結果、挙がってきた回答が10ページのようなものでした。(淀川他、2019)

外部講師・助言者に 具体的に求められる役割

園内研修の内実がよくわかっていないのと同じくらい、10ページの表でも挙げられている外部講師が園内研修でどのような役割を担っているのかも、まだ十分には明らかにはなっていません。外部講師が「日々の保育の良さを認める」「新たな知識を提供したり、保育へのコメントを行う」とは、具体的にどのように行われているのでしょうか。10ページの表で職員が「A. 互いを知り、認め合う」「B.

一緒に考え、語り合う」「C. 保育を振り返り、学ぶ」「D. 保育への意欲」を高めるための場づくりや対話を研修アドバイザーはどのように支援しているのでしょうか。園は、地域の保育や教育、子育て・子育て支援のセンターとしての役割や機能を担うことが求められてきています。アドバイザーやコーディネーターが各地域で設置されており、上手な連携が求められてきています。

そこで、これまで個人芸的に行われている園内研修の匠の技を解明することが、次の第2章で行われます。また、外の世界とつながったり公開したりすることで園内研修自体がネットワークを作っていくことを第3章で取り上げてみます。研修アドバイザーは、このネットワークをつなぐ担い手ともなっています。そして、こうした研修をうまく行っていくために園長に求められることを第4章で取り上げます。これまで園内研修の話は、園の中で行う研修の方法の議論が中心でした。本書では、ネットワークの時代に、園内研修はどのような広がりや深まりの可能性をもつかを考えるための挑戦をしています。ぜひ、この挑戦を1つのアイデアにさせていただけるとうれしく思います。良い仕組みづくりが持続可能な学びの場を創り出します。

「これまでの園内研修で心に残った話し合いや、保育への理解が深まった瞬間」
の特徴に関するカテゴリとその定義

上位カテゴリ	下位カテゴリ	定義
A. 互いを知り、 認め合う	a-1. 同僚と一緒に交流のための活動をする	同僚同士でお互いをより良く知ったり、一緒に楽しんだりするためのレクリエーション等を行う
	a-2. 同僚の良いところを認める・認められる	同僚の良さや得意なことを認める、認められる
	a-3. 保育を認める・認められる	互いの保育の良さを認める、認められる
B. 一緒に考え、 語り合う	b-1. 同僚と一緒に教材研究をする	保育で用いるものや行う遊び等について、同僚と一緒に学んだり、考えたりする
	b-2. 子どもの姿やエピソードを語り合う	自分のクラスの子どもの姿や実際のエピソードを語り合う
	b-3. 同僚間で意見や思いを出し合う	職員同士がグループや全体で、それぞれの考えや思い、意見を出し合う
	b-4. 他者の立場になって考える	ロールプレイや寸劇など、他者の立場になって演じたり考えたりする
	b-5. 同僚の意見や助言を聞く	悩みやわからないことについて、同僚から意見を聞いたり、助言をもらったりする
	b-6. 悩みを共有し、共に考える	悩みや困っていることを話し合い、共に考える
	b-7. 同僚間で共通理解をばかり、取り組む	保育や子どもに関して理解を共有し、園全体で取り組む
C. 保育を振り返り、学ぶ	c-1. 自分の保育を見直す	自らの日頃の保育を振り返り、見直す
	c-2. 自分の保育を見直し、共有する	自らの日頃の保育を振り返り、見直し、それを同僚等に共有する
	c-3. 保育を見てもらい、振り返る	ほかの同僚や外部講師などに自らの保育を見てもらい、話し合い、振り返る
	c-4. 保育を見て・聞いて、学ぶ	他者や他園の保育を見たり、保育の話の聞いたりして学ぶ
D. 保育への 意欲	d-1. 保育実践への意欲(自分)	園内研修を通して、明日からの保育への意欲がわいてくる(自分の思い)
	d-2. 保育実践への意欲(園)	園内研修を通して、明日からの保育への意欲がわいてくる(職員の思い・園全体で共有された思い)
	d-3. 実践につながり、達成感がある	園内研修で考えたことや学んだことが日々の実践につながり、子どもの姿や保育の手応えとして感じられる
E. 外部講師や 外部研修による学び	e-1. 外部講師から認められる	外部講師から、日頃の保育の良さを認められる
	e-2. 外部講師から学ぶ	外部講師から新たな知識を得たり、保育へのコメントをもらったりして学ぶ
	e-3. 外部研修での学びの共有	職員が外部講師で学んできたことを園内研修で共有する

【引用文献】

- ・ 秋田喜代美・小田豊(編著) 上田敏文・門田理世・鈴木正敏・中坪史典・野口隆子・箕輪潤子・椋田善之・森暢子・淀川裕美(著) 2023 「学びが広がる・深まる 園内研修でもっと豊かな園づくり」 中央法規出版
- ・ 淀川裕美・箕輪潤子・門田理世・秋田喜代美 2019 「園内研修における保育者の学びの構造化に関する試み；心に残った・保育への理解が深まった発言に着目して」 東京大学大学院教育学研究科紀要,59,485-516.

第 2 章

研修アドバイザーが語る 園内研修の秘訣 ～12名へのインタビューから～

秋田喜代美先生による12名の研修アドバイザーへのインタビューから、
それぞれ園内研修の方法の違いに加え、
意図やねらい、園内研修への思いなどが見えてきました。
章の最後では、インタビューから見えてきた
12名の研修アドバイザーの共通性をまとめます。



- 01 無藤 隆先生
(白梅学園大学名誉教授)
- 02 岸井慶子先生
(曉星国際流山幼稚園)
- 03 岡 健先生
(大妻女子大学)
- 04 田代幸代先生
(共立女子大学)

- 05 那須信樹先生
(中村学園大学)
- 06 増田まゆみ先生
(湘南ケアアンドエデュケーション研究所)
- 07 佐藤康富先生
(東京家政大学短期大学部)
- 08 磯部裕子先生
(宮城学院女子大学)

- 09 松井剛太先生
(香川大学)
- 10 高橋かほる先生
(帝京短期大学)
- 11 大豆生田啓友先生
(玉川大学)
- 12 大竹節子先生
(元東京都教職員研修センター)

01

むとう たかし
無藤 隆先生

白梅学園大学名誉教授。文部科学省 中央教育審議会 幼児教育と小学校教育の架け橋特別委員会委員長。『子どもの姿ベースの新しい指導計画の考え方』（共著、フレーベル館）など著書多数。



保育者が前向きになるために、 エンカレッジ、エンパワーしていく

POINT

- ① 保育者一人ひとりの良さを認め、直してほしいところをちょっと言う。
- ② 継続してかかわり、インフォーマルな語らいを増やす。
- ③ 障害や邪魔になっているものを取り除く手助けをしていると考える。

園環境の変革を核に、 一緒に園文化を 形成していく

無藤先生の園内研修へのかかわりは、45年ほど前、大学院生時代の4年間参加した、民営保育園の研修に始まります。すでに、ビデオで保育を撮って皆で語り合っていたそうです。30代からは、私立幼稚園等の研修アドバイザーもされていました。

「8割以上は良さを認め、直してほしいところをちょっと言う」スタンスで、時には、保育者一人ひとりの保育の問題を指摘しますが、基本的には個々人については控えめに伝えるようにしているそう

です。それより、園の環境や日課、スケジュール、動線や子ども同士の交流、ドキュメンテーションなど、園長や主任に考えてほしいことを示しているとのこと。そうすることで「**担任がちょっと楽になる**」のだそうです。それは、無藤先生自身の言葉を使うと、「**かかわりの角度を広げていく感覚**」ということでした。

テーマとしては、園の要望で、特定の子どもの保育や指定研修など、研修の主題が絞られている時は問題点にフォーカスしてそこを中心に見ます。しかし、あまり焦点化されていない時は、無藤先生自身の中にあるポイントをもとに、園の皆さんと一緒に考え、その園のニーズに合わせたスタンスを取っています。



研修先の園で、子どもたちの活動を保育者と一緒に参観しているところ。「変だな」「ここは良いぞ」とメモしながら考え、ポイントを拾い出し、視野を広げていった。(写真/コスモストーリー保育園・沖縄県)

研修アドバイザーとして、ポイントを見つけ出す。その時、「**変だな**」「**ここは良いぞ**」などとメモし、考える。そうしていくうちに、そこでポイントを拾い出す時の視野が、45度から90度、180度と広がっていき、目の前の子どもを見ていても、横で何をやっているかや、たまたま目に入る姿や聞こえたりする声などにも、だんだん注意を広げていけるやり方が感覚的に生まれていったと、研修アドバイザーとしての技も教えてもらいました。

そして、「研修に何回も、何年も継続してかかることで、その園の文化に加え、記録の取り方も安定していくことから、職員が入れ替わってもこれまでに得たものが積み上がっていきます。また、インフォ



ーマルな語らいが増えていくことも、重要です。

いきなり高いハードルを示されても、理屈ではわかっていてもどうしたらよいかわかりにくいのです。今やっている保育にすぐに組み込むのは難しくても、徐々に取り入れられ、変わっていくでしょう。自分たちを変えていこうとする姿勢の人