

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 22 日現在

機関番号：47118

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22530899

研究課題名（和文）組織的な保育力向上をめざす保育者研修の開発に関する研究

研究課題名（英文）A Development Study of Faculty Development Programs Designed at Enhancing the Capability of an Early Childhood Education/Care Team

研究代表者

那須 信樹（NASU NOBUKI）

中村学園大学短期大学部・幼児保育学科・教授

研究者番号：60300456

研究成果の概要（和文）：組織的な保育力向上のための園内研修スキームとして、①研修テーマや課題の設定と共有、②適切な園内研修形態の選択と共有、③適切なツールを含む方法の選択と共有、④参加意欲をかき立てる研修環境の工夫、⑤研修成果の検証と共有、⑥データの蓄積・活用・公開（発信）、⑦計画的な実施と振り返り、の7点を明らかにした。加えて、自律的な職能観育成のための管理職のマネジメント力や職能団体等による効果的な研修プログラムの必要性について言及した。

研究成果の概要（英文）：We identified seven crucial points in designing productive schemes for faculty development programs to enhance capabilities of early childhood education/care teams.

They are:①Cultivating pertinent themes to be shared ②Selecting a most suitable format for the participants ③Selecting appropriate methods and tools ④Setting up an environment inductive to active participation ⑤Evaluation and follow-up ⑥Development of a sound data-base system for continuing open dialogues ⑦Reflective evaluation of the whole sequence

In addition, we discussed necessities to cultivate managerial perspectives to promote autonomous professional competencies of the team, as well as the desirability of overarching and effective training programs by professional associations toward the same goal.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	700,000	210,000	910,000
2011年度	1,600,000	480,000	2,080,000
2012年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学、教育学

キーワード：幼児教育・保育

## 1. 研究開始当初の背景

保育者（以下、幼稚園教諭並びに保育所保

育士の総称として用いる）の多様化する研修内容や研修システムの存在は時代の要請で

あり、研修なくして「学び、成長し続ける保育者」の存在を語ることはできない。しかしながら、一方で多忙を極める保育実践の場において、研修に参加することもままならない保育者も存在する。あるいは、体系化途上にある研修プログラムをただただ消化していく、本人の主体的な意志に基づく参加姿勢が感じられない保育者の存在も気になる。

このように、多様化し続ける研修であるからこそ、研修を選択する保育者側の力量もまた問われてくると考えられるが、我が国においては、保育者自身の中に自律的に研修と向き合いながら自らの専門性の向上を図っていくという意識の醸成が十分に行われていないという課題が存在する。

以上の問題意識を踏まえながら、我が国の「保育者研修」の全体像を捉え直すことから、より専門的な職能を有する保育者として、また豊かな人間性に基づく保育者としての自らの育ちに自覚的であることをサポートできるような研修のあり方の検討が急務であると考えられた。

## 2. 研究の目的

保育者の専門性（アイデンティティ）の確立と資質の向上において、保育者研修のもつ意義は極めて大きい。

本研究は、以下に述べる視点をもとに、幼稚園教育要領・保育所保育指針に示された一人一人の保育者の資質向上と保育者集団としての協働性の開発を意図して展開されている様々な保育者研修の実態を明らかにしながら、そこに散見される課題等を整理し、効果的かつ組織的な保育力の向上をめざす「保育者研修システム」の構築に寄与することを目的としている。

## 3. 研究の方法

初年度（22年度）は、①保育者の「研修」参加状況に関するアンケート調査の実施、②園内研修において先駆的な取り組みを実施している幼稚園・保育園（所）関係者へのインタビュー調査を中心に研究データを蓄積した。

2年目（23年度）以降は、③蓄積されたデータ分析、④複数の協力園との協働により、個別性・具体性をもとにしたリアリティを伴う効果的な園内研修実現のために必要な研修スキームの開発と試行研修を展開した。

最終年度（24年度）は、⑤個々の保育者における自律性と協働性を基盤とした「職能成長観」の醸成を意図した保育者研修スキームのとりまとめを行い、効果の検証を図った。

## 4. 研究成果

### (1) 幼稚園における調査結果

幼稚園を対象とした調査では、744カ園に質問紙を配布し、409カ園（回収率約55%、管理職400名、教諭1,117名）からの回答を得、この結果を分析した。

「園内研修実施計画」はほとんどの園で策定されていた。園内研修のための予算を組んでいる園も半数以上にのぼる。また、計画の立案には園長・主任が中心であるが教諭も入って協議も行われている園も少なくなく、管理職による一方向的な研修は多くないことが明らかになった。

「実施時間」は、子どものいない時間帯に計画されるが、居残り保育など現実的な制約から回数は毎週から年に数回とばらつきがあり、月1、2回という頻度で実施している園が多い。実施の際は、多くの園で30分から120分といったまとまった時間をとり研修を行っているようである。しかしながら、現実的な課題としては、時間の確保の難しさや代替教員確保の難しさなどの問題が挙げられている。

「実施形態」をみると、「外部講師を招いた講義や演習・ワークショップ」といった「取り入れ型」的なもの、「自園教諭らによる実践事例やエピソードをもとにしたグループ討議」といった「深め合い型」的なものが多かった。教諭は「園長、主任等による講義や演習・ワークショップ」はあまり希望しておらず、教諭は外部からの新たな学びや、同僚集団の力を借りた多面的な理解や学びを求めていること等が伺える。一方、管理職においては、Q14等の他の項目の結果から、教諭は管理職に「計画の策定」よりも「リーダーシップ」や「動機づけ」といった役割を求めていることが伺える。

「記録のあり方」については、「記録担当者を決め、ノート等に記録」または「担当者を決めず各自記録」している園が多い。見直しが可能な記録形態である「デジタル機器の活用」園は54園、「報告書・冊子体の作成」も61園ある。教諭は、個人で自分用の記録を希望した教諭が多く、「デジタル機器活用」「報告書・冊子体作成」希望は多くなかったが、今後「デジタル機器」「報告書・冊子体」がどのように研修で活用されるか、それを教諭らがどのように受け止めるかによって、研修の記録形態も変化していくと考えられる。

園内研修の「成果のフィードバック」については、72%の園で行われ「園内にて（内輪で）報告会や発表会を実施」した園が多かつ

た。「園だよりやホームページ等に研修成果を報告」した園も 68 カ園あった。

参加者の「雇用形態」を見ると「正規教諭」「有期常勤教諭」はほとんど参加しているが、「非常勤教諭」は居残り保育担当などの関係もあるのか、半数近くが参加していなかった。今後、全教諭が研修内容を共有できるようなシステムづくりの検討が必要だろう。

「園内研修の成果」については、多くの園で実感されていることが明らかとなった。園内研修を行うことが、「自園の保育の質向上」や「意欲向上」「専門性の向上」につながっていると考えている教諭が多く存在している。また、「職員同士の人間関係の深まった」「職員間の情報交換が盛んになった」というような、教職員同士の人間関係・チームワーク・組織力の向上につながったとする回答も目立つ。「自園の保育上の課題が明らかになった」意見も少なくない。

「現職教育の方針」の表れとして、個人で参加する研修と「職能団体」または「自治体」の研修体系との関連は、半数以上が「関連させていない」と回答しており、保育所における回答と比べ違いがある。このことの原因としては、幼稚園においてはその位置づけから保護者から「選ばれる」存在でもあり、園の独自性や際だった特色が求められることも関係しているとも考えられる。この点については、私立幼稚園教諭の回答が多いということが影響しているのかもしれない。

「園内研修のテーマ」としては、幼稚園教育要領にあげられている 5 領域に関するもの、昨今、課題として上がることの多くなってきた特別支援教育に関するもの、保護者支援に関するもの、自己点検・自己評価に関するものが目立つ。今後取り上げたい内容としては、特別支援に関するもの、自己点検・自己評価に関するものが多い。

「園内研修実施上の課題」としては、先に挙げたように主に「時間確保」に関する課題への指摘が多い。

「園内研修実施の相談相手」として、「養成校」はあまり重要視されておらず、養成校への要望にはとらえず講師のプロフィールを知ることが挙げられている等、研修における養成校の存在感のなさ・役割を果たせていないことが現実にはあるようである。講師として「力のある先生かどうか見極めが難しい」という回答もあった。

園外研修についての調査結果も、園内研修の結果と大きな違いはなかった。園外研修についても多くの園が「研修計画」を作っていた。年間複数回にわたり園外研修に参加する

教員が多かった。園外研修の成果があったのかについては、成果がどのように共有されるのか、保育に還元できるのかによって左右されるようである。また、成果があったのかわからない理由には、研修内容と個人の興味・関心の問題、園の課題との関係、継続性の問題が指摘されていた。

「組織的保育力向上のための研修の課題」には「園内研修内容の充実」が最も多かったが、「園長・主任教諭など管理職のリーダーシップの向上」といったリーダーシップのこと、「全職員による日常的なコミュニケーションの充実」といったチームワークのことも上がっており、「リーダーシップや動機づけ」ならびに「教職員の協力体制」が必要と考慮されているようであった。具体的には、チームワーク、ちょっとしたことでも話すことができるような環境、保育技術の共有、子ども理解の共有、振り返りと共有、記録・情報の共有、共有から課題を見つけること、次回・次年度に生かすこと等がポイントと言えるようだ。これらの共有のための技術、例えば記録方法の検討などはこれからの改善すべき具体的な課題になると考えられる。

## (2) 保育所（保育園）における調査結果

保育所を対象とした調査では、800 カ所に質問紙を配布し、482 カ所（回収率約 60%、管理職 482 名、教諭 1,360 名）からの回答を得、この結果を分析した。

幼稚園と異なる点は、保育士の回答者に 10 年以上経験者が半数以上を占めているという点である。

保育所においても、「園内研修実施計画」はほとんどの園で策定されていた。園内研修のための「予算」を組んでいる園も半数以上にのぼる。また「計画の立案」には園長・主任中心に保育士が入って協議を行っている園が最も多い。園による差はあると思われるが、保育所では幼稚園と比較し保育士が立案に加わるが多いことが今回の調査からうかがえた。

園内研修の「実施頻度」は月 1、2 回が最も多く、次いで「年に数回」という回答が多い。幼稚園と比べると「年に数回」という割合が多くなっている。これは保育所では子どものいない時間帯がないこと、土曜日も保育を行っていることなど、勤務体制の都合との関係が考えられる。

「実施時間帯」は幼稚園とは異なり、平日の夕方が半数以上を占める。研修時間は幼稚園と比較して違いはなく、多くの園で

30分から120分といったまとまった時間を確保し、研修を行っている。

「園内研修の形態」としては、「自園教諭らによる実践事例やエピソードをもとにしたグループ討議」「外部講師を招いての講義や演習・ワークショップ」が多い。次いで「園長、主任等による講義や演習・ワークショップ」「自園教諭らによる保育教材の研究や製作」が多い。幼稚園の結果と比較すると、「保護者も交えての研修」がやや多いようである。

参加者の「雇用形態」を見ると、「常勤非正規雇用保育士」は園内研修に参加しているが、「非常勤保育士」の参加は多くはない。組織的な保育力向上の視点から考えると、非常勤教諭の研修参加の機会は大変重要と考えられる。保育ニーズの広がりにより延長保育、夜間保育の利用も増えているが、保育の一貫性という観点から、すべての保育士が研修に参加できる体制をとることが望まれる。園内研修参加における交代制などのシステム検討が課題であろう。

「記録」は、ほとんど園が実施していた。幼稚園よりも高い割合である。「記録のあり方」については「記録担当者を決め、ノートやファイルにまとめている」が多い。見直しが可能な記録形態である「デジタル機器（ビデオカメラ・カメラ等）を活用した映像記録にまとめている」園は52園、「報告書・冊子体としてまとめている」は幼稚園に比べかなり多く112園あった。記録の取り方における幼稚園との違いは、子どものいない時間がなく、全員参加の研修が行いにくいという保育所の特徴を反映しているものと考えられる。

園内研修の「成果のフィードバック」については、幼稚園と同程度行われていた。

「園内にて（内輪で）報告会や発表会を実施」した園が6割以上あった。「園だよりやホームページ等に研修成果を報告」した園も45園あったが、これは幼稚園に比べると少ない。幼稚園の方が外部への成果の発表をより行っていると考えられる。

「園内研修の成果」は多くの園で認められ、具体的には「自園の保育の質向上」「仕事の意欲向上」「専門性の向上」につながっていた。また、「教諭ら職員同士の人間関係の深まりが認められた」「教諭ら職員間の情報交換が盛んになった」というような、教

職員同士の人間関係・チームワーク・組織力の向上にもつながっていた。成果がわからない理由として、「全員参加の研修にならないこと」「個人の温度差」が挙がっており、これは保育所と幼稚園の特徴の違いにも関係しているものと思われる。ある園では「小グループに分かれて実施している」などの回答もあり、年齢や担当クラスをうまく組み合わせるなど、進め方の検討も必要と思われる。

「職能団体や自治体の研修体系との関連性」については、幼稚園に比べ、関連性を持ちながら研修を行っている園が多く、幼稚園と異なり、園による独自性よりも保育そのものの検討・研修に意識があることが考えられる。

実施した「園内研修のテーマ」としては、保育所保育指針にあげられている5領域に関するもの、特別支援に関するもの、食育、保護者支援に関するものが目立つ。幼稚園と異なり、「保育計画に関するもの」「安全衛生危機管理」「児童虐待」「保育記録」が多い。

「今後取り上げたい内容」には、やはり「特別支援」「食育」「安全衛生危機管理」「児童虐待」「保育記録」「子育て支援」などの項目が目立つ。「園内研修のテーマ」は、「しなやかな身体作り」「保育課程の説明及び保育計画の作成の仕方について」「子どもが主体的に遊べる園庭環境について」「各クラスでの保育の悩み又支援が必要な子どもについての話し合い」のように園において具体化されていた。

園内研修における「管理職の役割」として、リーダーシップ、動機づけなどといった情緒面のサポート、スキルの提供、研修計画の作成、情報提供といった、経験や高い専門性を基にした技術的サポートなどが求められている。また、幼稚園と比較すると「最新保育情報の提供」が多く求められている。最近の保育ニーズの多様化と保育行政・施策の変化とも関連していると思われる。

「園内研修の課題」とされていることは、幼稚園同様「時間の確保」である。また幼稚園と比較すると、「保育士ら職員間における研修参加へのモチベーションに温度差がある」の回答が多くみられる。このことは今後の保育所における組織的保育力向上を考える際、重要なポイントとなる。このこ

とを受け、課題として「全員が参加できるような研修時間設定の配慮」「時間の限界を補うための事前準備」「全員に研修のねらいが達成できるように小グループ化等の工夫」「全員が参加・発言しやすいテーマ設定」「全員が参加・発言しやすい研修方法設定」が挙げられている。

「行政に対する要望」としては、幼稚園とは傾向がやや異なり、「他園（所）での取組みなどを紹介した実践事例集的なものが欲しい」が最も多く、「園内（所内）研修のあり方に関するハンドブック的なものが欲しい」の回答も幼稚園と比べるとやや多い。

「財政的支援」も多い。合同学習会の要望はそれほど多くはない。

「園外研修」について、計画、参加状況など概ね園内研修についての調査結果と同じような傾向にあるが、園外研修に関する「成果のフィードバック」については、「職員会議の場において報告する」が8割以上の園で行われ、幼稚園の結果と比較し、「参加者は所定の様式等による報告書やレポートを作成し提出する」「参加者が作成した所定の様式等による報告書やレポートを職員全員で回覧する」という回答が多くみられる。

園外研修の成果は多くの園で認められ、園内研修と同様「自園の保育の質向上」「意欲向上」「専門性の向上」に貢献していることが明らかとなった。また、「職員間の情報交換が盛んになった」というような、教職員同士の人間関係・チームワーク・組織力の向上につながった考えられる回答も目立つ。この結果は幼稚園と同様の傾向にある。

参加した「園外研修テーマ」は、「特別支援」「食育」「安全衛生危機管理」「子育て支援」「保護者支援」「保育課程・計画」「5領域」といった内容が多い。幼稚園と比較すると、「食育」「安全衛生危機管理」といったテーマの研修会への参加が多い。「今後研修させたいテーマ」としては、「保護者支援」「子育て支援」が目立つ。幼稚園と比べると、「食育」「日常の保育記録」などが多いようである。「日常の保育記録」の研修は、今後の「組織的保育力」の展開に関係してくると考えられる。

「園外研修の課題」には、「研修時間確保」「代替職員確保」といった問題への指摘が多い。また、幼稚園と比べ「職員間のモチベーションに温度差」という回答が圧倒的

に多い。この点を克服するには、管理職のマネジメント力、記録方式や様式の検討、研修グループの編成についての検討が必要になると考えられる。

「組織的な保育力」の向上のために必要とされる項目であるが、「園内研修内容の充実」が最も多く、次いで「園長・主任保育士など管理職のリーダーシップの向上」といった管理職のリーダーシップにかかると、「全職員による日常的なコミュニケーションの充実」といったチームワークのこと、「自己評価能力」のような振り返る力などが必要であると考えてられている。実践例としては、「子ども理解の共有」「仕事分担」「振り返りと共有」等がポイントとしてあがっており、「職員間のモチベーションの温度差」の問題の克服にも、「仕事分担の適正化」「振り返りのための環境整備」「子ども理解の共有ができるような研修」が必要ではないか。

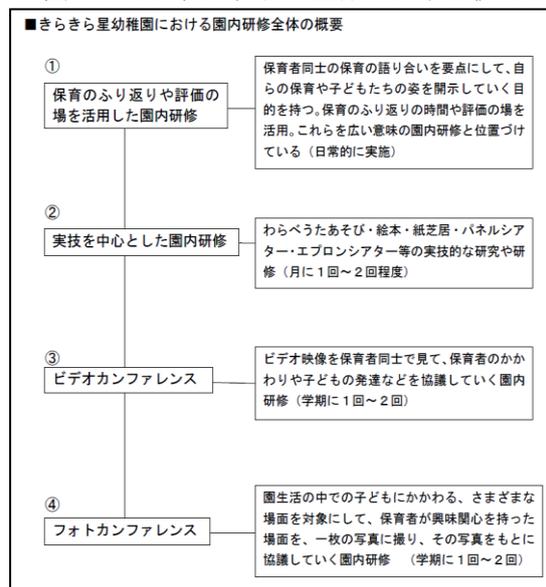
### (3) 先駆的な園内研修の取組み事例

#### ① きらきら星幼稚園（行橋市）における取組み

##### 1-1 組織的な園内研修のための取組みと方法の概要（イメージ図参照）

##### 1-2 園内研修の成果と課題

・園内研修は、保育者が主体的に学び続ける



場を創ることである。自ら学びの課題を持ち、自ら学ぼうとする保育者を育成する場が、保育を实践する場に日常的にあることが大事である。しかし、それを実現していくのは、園長を含めた、その園の強い保育者同士の連携や共感が欠かせない。

- ・園外研修とのコラボレーションにも視点を向けなければならない。現職者の専門性を高めるに必要な研修を俯瞰しつつ、園内研修と園外研修の在り方を整理していくことが重要である。
- ・園内研修で、今、何より求められるのは、ファシリテーションである。保育者集団での合意形成や相互理解をサポートすることにより、組織や参加者の活性化をしていくファシリテーションがなければ園内研修の質も上がらない。園内のファシリテーターの養成が急務である。

②中村学園大学付属あさひ幼稚園（福岡市）における取組み

1-1 保育者の連携を生み出す園内研修スキームの開発と検証

1. 研修テーマや課題の設定と共有
2. 適切な園内研修形態の選択と共有
3. 適切なツールを含む方法の選択と共有
4. 参加意欲をかき立てる研修環境の工夫
5. 研修成果の検証と共有
6. データの蓄積・活用・公開（発信）
7. 計画的な実施と振り返り

1-2 公開型園内研修への取組み成果と課題

- ・保育実践をしながらの課題探求、教職員間の協働性を基盤とする組織的な保育力向上を志向する風土の醸成による「職能成長観」の育成が可能となる。また、園外研修との有機的な関連性を自覚できるようになる。



（↑外部幼稚園教諭・学生・管理栄養士・調理員等を含む「公開型園内研修」の実際）

- ・「保育者の日常生活の中に効果的な学習環境を構築していく」ことが可能となる基盤整備に向けた制度設計や条件整備が必要である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計2件）

- ①那須信樹、濱田尚志、太田光洋、黒田秀樹、「園内研修・園外研修において特別支援教育はどのように取り上げられているのかー幼稚園における体制づくりに向けての

予備的研究ー」、査読無、香蘭女子短期大学研究紀要第54号、2012、pp.15-23

〔学会発表〕（計8件）

- ①那須信樹、「対話型アプローチに基づく保育研修～学びの場づくりのためのラウンドテーブル～」、2013、日本保育学会第66回大会、福岡
- ②那須信樹、「これからの保育者研修～保育者養成の限界と研修システムの構築～」、2013、日本保育学会第66回大会実行委員会企画シンポジウム、福岡
- ③那須信樹、「組織的な保育力向上をめざす保育者研修の開発に関する研究<I>ー幼稚園における「園内研修」の実態調査結果を中心にー」、2012、日本保育学会第65回大会、東京
- ④那須信樹、「保育力を高める園内研修」、2011、第2回幼児教育実践学会企画シンポジウム、大阪

〔その他〕（計9件）

- ①中村学園大学付属あさひ幼稚園「公開型園内研修」の開催、2013、  
[http://www.nakamura-u.ac.jp/~asahi/pdf/training\\_20130502.pdf](http://www.nakamura-u.ac.jp/~asahi/pdf/training_20130502.pdf)
- ②「なるほど！となりの園内研修!! VOL.1」、2013、（一社）福岡市私立幼稚園連盟広報誌『私幼だより No.86 2013年のはる号』PP.6-7
- ③「自園の保育力を高める～『対話』を生み出す園内研修への取組みより～」、2013、平成24年度小倉南区私立幼稚園協会教師研修大会、福岡
- ④「保育者の研修実態に関する調査研究報告ー沖縄県における保育園の「園内研修」の実態調査よりー」、2011、第38回沖縄県保育所長・市町村保育関係職員研修会、沖縄

6. 研究組織

(1) 研究代表者

那須 信樹 (NASU NOBUKI)

中村学園大学短期大学部・幼児保育学科・教授

研究者番号：60300456

(2) 研究分担者

太田 光洋 (OTA MITSUHIRO)

和洋女子大学・人間・社会学系・教育学研究室・教授

研究者番号：60248664

濱田 尚志 (HAMADA HISASHI)

香蘭女子短期大学・保育学会・准教授

研究者番号：80342385

(3) 連携研究者

黒田 秀樹 (KURODA HIDEKI)

きらきら星幼稚園・園長