

令和元年6月23日現在

機関番号：32101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K00731

研究課題名(和文) 同僚および自己との対話による研修プログラム開発とその効果の検討

研究課題名(英文) Development and evaluation of an in-school training program through dialogues with colleagues and self-reflection

研究代表者

中島 美那子 (NAKAJIMA, MINAKO)

茨城キリスト教大学・文学部・准教授

研究者番号：60571289

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、親支援プログラム「ノーバディーズ・パーフェクト」および家族療法の一技法である「リフレクティング・チーム・アプローチ」をもとにした新たな園内研修プログラムを開発することを目的とした。

初めにルールをみなで定めること、ファシリテーターが多様な価値感を許容する雰囲気を作ること、毎回数分のアクティビティを取り入れること等が、同僚間の関係性を深め、自己の保育に対する内省力を高めることにつながることが認められた。さらに国内全18の施設訪問により、常に自園の保育者に対して学ぶ環境の提供を探求している管理職の存在が保育集団の質向上を促し、ひいては離職を防ぐことにつながることが見いだされた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、保育・幼児教育の質の向上を目指す上で重要となる園内研修、なかでも参加者全員が対等に意見を述べ合える対話型の園内研修の開発を試みた。

研修試行を重ね開発した本プログラムは、その実施によって、日々の保育実践のなかで生まれる疑問や悩みについて誰もが躊躇なく発言でき、また同僚間で傾聴、共感そして助言し合うことが促進される。あわせて保育者個人それぞれが、自らの保育・教育のあり方を思考する力をつける点も示唆された。このように、保育者間の対等な関係性を育み、あわせて個人の内省力・熟考力が促進される仕組みをもつ本研修プログラムは、組織全体にとって長期的利点を生むことにつながる。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop an in-school program based on "Nobody's Perfect" (a kind of parenting program), and "Reflecting Team Approach" (a kind of family therapy).

Based on our research, the following three aspects are found to be important, in order to deepen the relationships among colleagues and enhance the ability for self-reflection: 1) setting of rules in the first session, 2) facilitators' efforts to make an environment of acceptance of different values, and 3) short activities in every session. In addition, analysis of interviews suggested that the presence of directors who provide better training opportunities to teachers improved the quality of child care for the whole establishment and may even reduce staff turnover.

研究分野：幼児教育学

キーワード：園内研修 対話型 同僚間の関係性促進 自己省察 ノーバディーズ・パーフェクト リフレクティング・チーム・アプローチ

## 様式 C-19、F-19-1、Z-19、CK-19（共通）

### 1. 研究開始当初の背景

近年、保育・幼児教育施設において保育の質の向上に対する園内研修の有益性が認められるようになった。しかしその方法に関しての研究は、ここ数年の間にさまざまな視点から進められてきてはいるものの、未だ整理されているとは言い難い。特に現在、研修スタイルの主流となっているのが外部講師や園長等の管理職による講座型・伝達型の研修である。これらの研修スタイルのもたらす効果は決して小さくはないものの、ややもすると発言する者が固定され、とくに経験年数の浅い者たちが自らの保育や考えについて気軽に開示し、思考することが憚れる可能性も否めない。

### 2. 研究の目的

そこで本研究は、保育・幼児教育の質の向上を図るうえで重要となる園内研修の開発を目的とした。なかでも本研究で開発しようとする研修プログラムは、外部講師や園長等の管理職による講座型・伝達型の研修ではなく、参加者全員が対等に意見を述べ合える対話型の研修であり、さらに特筆すべきは本研修スタイルがその園の組織文化となり、全ての保育者が日々の保育実践のなかで生まれる疑問や悩みをそのつど躊躇なく発言し、同僚間で傾聴、共感そして助言し合うことで疑問や悩みが解消されるプログラムである。

そこでこの対等な関係性を維持し続けるために必要となるのが、互いの価値観を理解し合い尊重し合うことであるが、この「互いの価値観の尊重」を中心に据えて実施するグループワークにノーバディーズ・パーフェクト・プログラム（以下 NP）がある。NPとは、カナダ保健省が保護者支援の目的で開発した教育プログラムであり、1回のセッションに約2時間をかけ、毎週連続で6～8回程度実施される。セッションの流れは構造化されており、ファシリテーターが進行することとなっている。また「体験学習サイクル」に基づき進められることから、プログラム終了後も自ら思考し解決する力が養成されることも特徴の一つである。一方、集団の力を活用したグループワークにリフレクティング・チーム・アプローチ（RTA）がある。もとは家族療法の一技法であったが、現在わが国では電話相談ボランティア団体への応用（矢原,2004）、三澤(2013)の教員集団への応用等が進められている。この RTA は、悩み等を話す「相談者」とその「聞き手」から成る「面接システム」と、他の数名から成る「チーム」によって構成される。まず面接システムが相談を行い、チームは静かにそれを聞く。その後チームが今聞いた相談内容を基に話し合いをするが、その間、面接システムはその話し合いを静かに聞く。このプロセス（やり取り）を数回繰り返すことによってチームの話し合いが活発になり、相談者の内省力・熟考力が活性化される。本研究ではこの2技法を取り入れた研修プログラムを実施し、その効果の検証を行うこととした。

### 3. 研究の方法

研修プログラムを5セッション試行した。はじめの2セッションは自ら研修受講を希望する地域の保育者に対して実施し、1セッションは自治体の研修会を通じての実施、残りの2セッションを公立幼稚園および私立こども園にて園内研修として行った。

各試行の実施前と終了後に質問紙調査を実施し、セッション中の会話を録音したものを逐語録にし、また園内研修として実施した最後の2セッションに関しては、およそ半年後に3名ずつ（計6名）に対して半構造化面接調査を実施した。あわせて、園内研修を積極的に取り入れ、保育者育成に工夫を凝らしている全国の18園を訪問し、管理職に対して面接調査も行った。

### 4. 研究成果

研究成果としておもに以下の3点が認められた。

#### （1）研修プログラム開発とその効果

本プログラムは、初回に参加者たちが中心となってルールを定め、毎回短時間で実施できるアイスブレイクや仲間づくりを意図したアクティビティを取り入れた。それにより研修が終始安心・安全な場として機能することに繋がった。また、参加者主体で進めること、一人ひとりの価値観を尊重することがファシリテーター（以下 Fa）の役割となり、回を重ねるごとにそれが次第に全参加者に浸透していくことも認められた。研修はディスカッションを中心とすることから、誰もが発言しやすいよう小グループに分かれ、付箋や模造紙等の使用によって視覚的に分かりやすくもした。

以上のようなプログラムの試行を重ねるなかで、以下の効果が明らかとなった。

#### ① 参加者同士の関係性について

研修後に実施した質問紙調査において8割以上の者が、プログラムに参加して自分と他の参加者との距離感が縮まったと感じていると回答している。また実施後、Faに対しても距離感が縮まったり信頼感が増したりしたとする記述も目立った。

#### ② 自己省察について

本研修プログラムは、参加者主体をその特徴とすることから、各回のテーマも参加者たちが話したいことを中心に決定した。そのため、参加者は毎回自分のこととして話し合いに参加することができた。Faは、NPの構造上の特徴である「体験学習サイクル」に基づいて、様々な価値観をもった参加者同士がそれぞれの体験や考えを話し合うことを促す。そのため参加者たちは自然と他者の考えを心から受け入れ、自分の行動や考え方も受け入れることができるよう

になる。あわせて次第に自分の行動や考えを客観的に捉えられるようにもなった。

実施後の質問紙より、ほとんどの参加者が多くのことを学び、変化を感じたと回答した。学びの内容としては、約半数が「他者の話を聞く・認める大切さ」を学び、次いで「研修の構造や雰囲気」、「言葉にすることの大切さ」、「保育技術」等について学んだとした。また、自己の変化を感じた内容としては、「視野の広がり」、「他の価値観の受容」、「向上への意欲」、「ストレスなどのネガティブな気持ちの軽減」等が挙げられた。

### (2) 研修の効果持続の検討

園内研修として試行した2園に対し、終了およそ6か月後に各3名ずつに面接調査を実施した。主に研修参加の振り返りと研修参加後の自己および園組織の変化について尋ねたところ、以下の効果の持続が見いだされた。

日常業務のなかでゆっくり話をする時間の確保が難しい保育者同士が、約2か月にわたって1回2時間のセッションを5回行うというプログラムを通して、様々な角度から、時には仕事以外のことも含めて話し合ったことで、今までは知る機会のなかった互いのことをより深く知ることができ、その後の日常の仕事の中でも話すきっかけや話題が得やすくなったとする発言があった。

さらに、上司の立場にある参加者からは、「今までは自分ともう一人だけが園をよくしていこうとしていたが、(若手も)同じ思いで園を引っ張ろうとしていることが分かった」という発言や「若い人たちは普段あまり自分の意見を言わないが、本当はいろいろ考えていることが分かった。話を引き出す大切さが分かった」といった発言があった。一方、保育者としての経験年数の浅い者たちからも、「(本研修の試行後に)会議で発言することができるようになった」、「自分の保育を臆せず探究できるようになった」等の発言があり、園組織内での若手保育者たちの変化およびその持続も認められた。

### (3) 保育者・子ども・保護者を大切にする園運営に関する研究結果

全国18の園の管理職への半構造化面接により、保育者・子ども・保護者を大切にする園運営のあり方に関する以下のカテゴリー・概念が生成された(表1、2)。

表1 保育者を大切にする園運営

カテゴリー	概 念
保育者の成長の後押し	保育者の成長は園の責任・保育における主体性の尊重
保育者の学びの保障	工夫された園内研修やミーティング・研修における主体的学びへの支援・外部専門家の積極的活用・保育者個人の責任にしない学びの制度設計
居心地の良い職場づくり	教職員全員の共通言語・大切なのは仲良くなること・チームで保育を形作る・園の都合より保育者の都合
働き方改革	保育者の仕事を精選する・ICTの活用・保育内容の見直し・正規職と非正規職保育者のあり方
園長(管理職)の姿	さまざまな経歴をもつ園長のパワー・ピンチを好機に変える力・改革し続ける姿勢・園長はプロデューサー・園の発達段階・右腕の存在・

表2 子ども・保護者を大切にする園運営

カテゴリー	概 念
子どもを中心に据えた保育	保育内容の見直し・「行事」への挑戦・遊び中心の保育への転換・園舎・園庭が子どもを育てる・壁面制作に対する考え方
園長(管理職)の姿	様々な経歴をもつ園長のパワー・ピンチを好機に変える力・改革し続ける姿勢・園長はプロデューサー・園の発達段階・右腕の存在・インクルーシブ保育への努力
持続可能な経営への努力	保育者獲得の方策・財源獲得の工夫
保護者との関係づくり	「行事」への挑戦・遊び中心の保育への転換・保護者とのコミュニケーション・保護者が来なくなる園づくり
地域へのまなざし	卒園後のつながり・園を取り巻く環境への福祉的な視座

個性的な園の管理職に対する調査だったにもかかわらず、園運営への姿勢には上記のような多くの共通点が見いだされた。

<引用文献>

三澤文紀. (2013) The Reflecting Team Approach by School Teachers in Japan (日本の教

員によるリフレクティング・チーム・アプローチの試み) . 日本家族心理学会第 30 周年大会  
発表論文集.91-92.

矢原隆行. (2004) チャイルドラインにおけるリフレクティング・プロセスの応用. アデイク  
ションと家族. 20(4), 388-396.

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計 3 件)

- ①木村由希・神永直美・中島美那子 (2018) ノーバディーズ・パーフェクトの手法を用いた園  
内研修プログラム開発の検討 - アウトリーチ型参加者対象プログラムの実施から -. 茨城  
大学教育実践研究. 査読有. 37. 327-336.
- ②中島美那子・菅野ひろみ・相田詩織・三井雅子・山田えりな・吉田珠梨 (2017) 保育者の早  
期離職の要因に関する探索的研究 - M-GTA を用いたインタビュー分析から -. 茨城キリスト  
教大学紀要. 査読無. 51. 127-137.
- ③中島美那子 (2017) アメリカ合衆国における子育て支援・保育の動向 - 多様な文化・価値観  
を受け入れる体制構築という視点から -. おおみか教育研究. 査読有. 20. 27-34.

[学会発表] (計 7 件)

- ①中島美那子・神永直美・木村由希 (2019) 保育者・子ども・保護者を大事にする園運 - 園長・  
管理職へのインタビューから見えてきたこと③ -. 日本家政学会第 71 回大会.
- ②中島美那子・神永直美・木村由希 (2019) 関係性を深め、自己省察を生み出す研修の必要性  
(4) - 研修実施前後の変化 -. 日本保育学会第 72 回大会.
- ③木村由希・神永直美・中島美那子 (2019) 関係性を深め、自己省察を生み出す研修の必要性  
(3) - 園内研修終了後の効果の持続 -. 日本保育学会第 72 回大会.
- ④神永直美・中島美那子・木村由希 (2019) 保育者・子ども・保護者を大事にする園運 - 園長・  
管理職へのインタビューから見えてきたこと② -. 日本保育者養成教育学会第 3 回大会.
- ⑤中島美那子・木村由希・神永直美 (2019) 保育者・子ども・保護者を大事にする園運 - 園長・  
管理職へのインタビューから見えてきたこと① -. 日本保育者養成教育学会第 3 回大会.
- ⑥中島美那子・神永直美・木村由希 (2018) 関係性を深め、自己省察を生み出す研修の必要性  
(2) - リフレクティング・チーム・アプローチの手法を用いて -. 日本保育学会第 71 回大会.
- ⑦木村由希・神永直美・中島美那子 (2018) 関係性を深め、自己省察を生み出す研修の必要性  
(1) - ノーバディーズ・パーフェクトの手法を用いて -. 日本保育学会第 71 回大会.

[図書] (計 1 件)

- ①神永直美 (2016) フォトランゲージで学ぶ子どもの育ちと実習日誌・指導計画. 萌文書林. 143.

[産業財産権]

- 出願状況 (計 0 件)
- 取得状況 (計 0 件)

## 6. 研究組織

研究分担者

- ①研究分担者氏名：神永 直美  
ローマ字氏名：KAMINAGA, NAOMI  
所属研究機関名：茨城大学  
部局名：教育学部  
職名：教授  
研究者番号：20435225
- ②研究分担者氏名：木村 由希  
ローマ字氏名：KIMURA, YUKI  
所属研究機関名：常磐短期大学  
部局名：幼児教育保育学科  
職名：准教授  
研究者番号：90446146