

保育教諭一人ひとりの保育の質の向上に向けた園内研修のあり方を考える

村岡 直子（佐賀女子短期大学付属ふたばこども園）
菅原 航平（佐賀女子短期大学）

1. はじめに

現在、佐賀女子短期大学付属ふたばこども園では、幼稚園から認定こども園に移行したことや若手の保育者が多いこと、要領が改訂されたタイミングでもあることなどから、積極的に園内外での研修機会を設けている。特に園内研修では、様々なテーマ・形態の研修を取り入れ、教育・保育の質の向上に取り組んでいる。

今回の発表では、園内研修に関する平成29年度の取り組みの紹介と成果や課題についての検討を行う。

2. ふたばこども園での園内研修の取り組み

本園は旭学園の敷地内にあり、短期大学、高等学校は徒歩3分で行き来できる立地条件です。付属園であるため実習生が来園する機会がとても多い園です。(29年度実績は別紙にて報告)また、地域に開かれた園を目指して常に様々な人たち（学生や地域の老人会、ボランティアさん）を受け入れています。

保育の専門家ではない人たち（学生や地域の老人会、ボランティアさん）が、園児に接して感じることはとても新鮮であり、時には現場の保育教諭の視野の狭さを痛感することもしばしばです。また、養成校の付属であるため、養成校の先生方の訪問もあります。逆に私も非常勤講師として11年間養成校へ出かけ授業を担当しています。このようなふたばこども園の中で、本園が取り組んでいる園内研修の現状を報告し、参加いただいた先生方からご意見を頂ければ幸いです。

＜報告1＞園内研修について概要説明

① 29年度の園内研修概要説明と実績報告

(1) 研究保育について

主幹教諭または、学年主任が研究保育担当の保育をビデオで撮影する

収録した保育を振り返り、カンファレンスを行う

＜研究主題＞ 子どもの主体性が活きる保育者のかかわりと環境作り

＜サブテーマ＞ 0・1・2 ～一人ひとりの育ちを捉えた遊びの環境作り～

年少 ～安心して遊ぶことができる環境作り～

年中 ～子どもの遊びと想いを次につなげる環境作り～

年長 ～遊びが継続できる環境作り～

(2) ドキュメンタリー研修

保育の場面を写真で記録し、振り返る。

写真から見える保育の背景や育ちの部分を振り返る。

(3) 保育・教育要領の読み合わせ

研究推進員が読み合せる項目を事前に知らせ各自読んでおく。

内容について現場の保育と照らし合わせ討議する

講師として短大の先生に解説やまとめを依頼

(4) 公開保育(ÉCÉQのマニュアルで)

保育前にそれぞれに話し合い指導案を作成

問い合わせを検討し決定

公開保育当日いただいた意見を今後へ活かす

② 30年度について

(1)～(4) 同様に実施予定

*公開保育については新採研修と造形教育研修のために実施。

<報告2>30年度研修紹介（0歳児）

30年度研修の0歳児にスポットを当てて紹介する

7月25日に0歳児のドキュメンタリー研修を実施。

0歳児の育ちの姿から参加した保育教諭がそれぞれに評価をし、読み取りをした。

子どもの姿を保育・教育要領の中からどの部分が育っているのだろうかと意見交をした。

その内容の一部を当日資料（写真）と呈示し、紹介する。

0歳児ならではの子どもの姿があり、そこにかかる保育教諭の声のトーンや立ち位置、環境構成の大切さを学ぶ機会となった。

<報告3>実習生からの感想等の紹介

短大の学生が本園を訪問し約40分、観察実習を行った。

学生の新鮮な気づき（感想）は大いに参考になる点があり、また励みにもなった。

その一部を紹介する。

- ・オムツを効率良く交換していた。

- ・1歳児が絵本の上に乗って歩いていた。

当日は詳しく紹介し、見えてきた課題も報告する。

<報告4>園内研修への想い（本園保育教諭自評）

内研修について職員に簡単なアンケートに答えてもらった。

前向きな感想が多い中、時間に追われた感もあった。

付属園であるため実習生の日誌対応もあり、研修会もあり、負担が多いのも事実である。

その一部を紹介し、今後の本園の課題として考えたい。

<最後に>今後のふたばの課題

- ・子ども一人ひとりの育ちを丁寧に見た保育ができているだろうか

- ・認定こども園になり長時間保育を見通した保育のあり方（適切だろうか）

- ・組織で動いているだろうか（職員間の伝達は適切にできているだろうか）

- ・経験年数が少ない職員が多い現状でお互いに足りない部分を補うことができているだろうか

- ・公開保育と研究主題が結びついているだろうか

様々な課題が見つかり今後どのような工夫が必要かを考えたい。

3. ふたばこども園での園内研修の成果と課題

成果として、教育・保育要領への理解や個人の省察の深まり、保育者の自己肯定感の向上等がみられた。これは、複数の研修内容・形態を組み合わせたことによる効果や、若手保育者が発言しやすい雰囲気があったことが要因として考えられる。

課題としては、パート職員や保育職以外の職員の参加のあり方、研修の企画・運営における職員の主体性の発揮、研修に関連する負担の軽減、研修効果の日常の実践への波及、中期的な研修計画の策定、保護者などに対しての研修についての発信などがあげられる。

このように、ふたばこども園での園内研修は様々な効果をあげていることが考えられるが、いくつかの課題があることもまた事実である。議論を通して、フロアの皆様の園での様々な成果や課題への工夫を学び、また、その助言や学びを活かして、園長のリーダーシップのもと、学び合う組織文化（同僚性）を高め、職員間で園の良さや課題を共有して、保育の質の向上につながるような研修を実施していく。