

自治体における幼児教育・保育に係る研修制度の

立ち上げプロセスの検討 I

—大学との連携による実施の概要と評価—

片岡 元子 ・ 松井 剛太 ・ 松本 博雄 ・ 高橋 千代*
(幼児教育) (幼児教育) (幼児教育) (まんのう町教育委員会)

760-8522 高松市幸町1-1 香川大学教育学部

*766-0022 仲多度郡まんのう町吉野下430 まんのう町教育委員会

Study of the Start-up Process of the Training Programs Related to the Early Childhood Education and Childcare in the Local Government I: Summary and Assessment of Implementation by Collaboration with Universities

Motoko Kataoka, Gota Matsui, Hiroo Matsumoto and Chiyo Takahashi*

Faculty of Education, Kagawa University, 1-1 Saiwai-cho, Takamatsu 760-8522

**Manno Town Board of Education, 430 shimo, Yoshino, Manno-cho, Nakatado-gun 766-0022*

要 旨 本稿では、認定こども園開園を機に幼児教育・保育に係る研修の見直しを図っている自治体において、その立ち上げプロセスを検討した。その結果、研修が機能していくためには、各施設が外部に保育をひらく仕組みを作り現状と課題を明確にすることや、主任保育者への研修を通して意識の変容を促し園(所)内研修の充実につなげていくことが重要であることが見出された。

キーワード 幼児教育・保育 研修制度 公開保育 主任保育者 園(所)内研修

I 問題と目的

2015年4月、子ども・子育て支援制度がスタートして、保育の量的拡充とともに保育の質の向上についての議論が活発にされる中で、保育者の専門性の確立のための研修の充実についてはその重要性が認識されているところである。教育基本法には、教員自身が研究と修養に励むことと同時に、教員に対する養成と研修の充実が図られなければならないことが示されている。教育公務員特例法には、小学校以降の教

員と同様に、法定研修(初任者研修、十年経験者研修)も規定されている。ただし、これらは、幼稚園教員に限られたものであり、保育所では、「保育所保育指針」に保育士一人一人が研修を積むことについての規定はあるが、行政による法定研修の規定はないのが現状である。

このような法整備の現状に対して無藤(2015)は、研修その他で保育所は幼稚園に比べ不利な位置づけであり、それが学校教育でないことに由来するので、新制度では改善への一歩を踏み出せると指摘している。また、北野(2015)は、

全ての保育者に対して公的な研修の義務化をめざすべきだと提案している。実際には、各自治体における研修制度は実施主体、回数、研修内容、対象者等様々であり、充実した取り組みが行われている地域とそうでない地域との格差は大きい。

一方で新制度が始まり、各自治体における幼児教育・保育の在り方が大きく変わってきた。内閣府子ども・子育て本部（2015）によれば、2015年全国の認定こども園の数は2836か所となり、前年の1360か所から2倍以上に増加した。それに伴い、研修制度も施設の形態や勤務する教職員のニーズに応えるものへと見直していかなければならない。認定こども園への移行に際しては、幼保におけるこれまでの運営や勤務状況、研修制度などの違いから、課題が山積しているのが現状である。長年培ってきた幼保の保育文化や保育観の違いが大きいことも見逃せない。そのため、石野（2014）は、幼保一体化施設におけるカリキュラムについて学んだり、実践的な研修を通して保育観や子ども観について意見交換をしたりしていくことの重要性を指摘している。しかし、五十嵐・北見（2014）によれば、実際には保育者間の保育観の変容や意識改革には時間がかかり、新たな保育を築いていくことは簡単ではない。

そこで本研究では、幼保連携型認定こども園の開園を機に幼児教育・保育に係る研修を見直し、新たな制度としての確立を模索している自治体において、その立ち上げプロセスに焦点を当てて検討していきたい。この時、第1筆者（片岡）・第2筆者（松井）・第3筆者（松本）（以下大学教員とする）は自治体での研修に助言者としてかわり、よりよい研修制度になるように様々な立場で関与していく。

本研究の目的は、認定こども園への円滑な移行をめざすある自治体の幼児教育・保育の現状と課題を探りながら、自治体における研修が有効に機能するための視点を明らかにしていくことである。

II 研究の方法

本研究においては、香川県まんのう町における幼児教育・保育に係る研修制度の立ち上げについて検討していく。

1 まんのう町の幼児教育・保育の実態

まんのう町は香川県の中西部の山あい位置し、人口2万人弱の自然豊かな町である。2015年4月時点で、就学前施設9（幼稚園4、保育所4、幼保連携型認定こども園1）の町であり、教育委員会が就学前施設を一括して所管している。そのため公立保育所についても公立幼稚園と同様に町教育委員会が研修を実施している。ただし、町内唯一の私立の保育所は、町教育委員会の研修には参加していない。

2015年4月、2幼稚園と1保育所が統合して幼保連携型認定こども園が開園し、それにあわせて町教育委員会に幼稚園勤務の保育者が担当指導主事（第4筆者：高橋）（以下担当指導主事とする）として配置され、新たな研修制度をスタートさせた。2016年4月には、町内の全公立施設が認定こども園に移行した。

2 まんのう町における研修制度

2015年度以前にも町教育委員会の訪問指導や、町教育研究所主催の研修会の開催など、幼児教育・保育に係る研修は実施されていた。しかし、多くの研修会は小・中学校担当の指導主事が企画運営し、小・中学校教員との合同研修会だったため、幼児教育・保育の課題に即応したものにはなりにくい面が多かった。

2015年度は、配置された担当指導主事が研修計画の作成や修正、研修後の振り返り等を行いながら進めていった。当初の計画の概要は次の通りである。

- ・各施設への訪問（巡回相談：各2回）
- ・開園した幼保連携型認定こども園への訪問（悩み相談：全5回）
- ・主任研修会の開催（全6回）
- ・先進園（認定こども園）への視察
- ・講演会の開催

3 分析の対象と方法

(1) 分析の対象

本稿では、①巡回相談・悩み相談（全施設への訪問指導）、②主任研修会を取り上げ、分析の対象とする。

① 巡回相談・悩み相談の実施

巡回相談・悩み相談（町内の施設への訪問指導）が実施された。一般的な巡回相談では、乳幼児検診のフォローや特別支援教育の推進のための事業として行われていることが多いが、まんのう町では各施設の現状と課題を把握するための公開保育・話し合いとして位置づけている。なお、先がけて開園した幼保連携型認定こども園への訪問に限って名称を悩み相談とし、園経営の順調な滑り出しを期するために訪問回数が多くなっていた。

② 主任研修会の開催

2015年度は、主任研修会が年間6回開催され、中心的な研修となっていた。これは、2016年度以降の認定こども園への移行を視野に入れ、次の管理職となるべく主任保育者の資質向上をめざしたものであった。

(2) 分析の方法

以上の2点を分析の対象として、主任保育者へのアンケートと担当指導主事へのインタビューによる聞き取り調査を行った。

① 主任保育者へのアンケート

2015年12月に8施設の主任保育者に対して郵送によりアンケート調査を配布した。回収は8名全員であった。調査項目は、巡回相談・悩み相談、主任研修会、担当指導主事の配置の3点である。なお、担当指導主事の配置については、別稿（片岡、2017）において考察を行っている。

② 担当指導主事に対する聞き取り調査

2015年12月、第1筆者（片岡）がインタビュアーとなり、第4筆者でもある担当指導主事（高橋）への半構造化インタビューを行った。場所は、まんのう町教育委員会内の会議室である。語りをノートに記録するとともにICレコーダーでの録音も行った。インタビュー調査の途中で、小・中学校担当のS指導主事も同席した。

③ 大学教員の研修への関与

大学教員は、指導助言者として研修に関与してきた。この時、太田他（2013）が言う「研究者の役割は研究対象である実際の現場に影響を及ぼさない単なる客観的な観察者ではなく、むしろ現場を変革するために、現場の実践者と共に考え実践することであり、現場を変革していこうとするその実践の過程自体が研究対象となる」スタンスでの関与であった。すなわち、担当指導主事と共に、研修計画の作成や修正、研修後の振り返りを行いながら、よりよい研修制度になるように協議を進めていった過程を質的な方法で考察し記述していく。

III 研究の結果と考察

1 巡回相談・悩み相談の実施

(1) 巡回相談・悩み相談の概要

まず、巡回相談・悩み相談の実施の概要を述べる。

①複数回訪問する、②担当指導主事と大学教員がチームで訪問する、③公開保育と参観後の話し合いを行うという3つのルールで訪問がスタートした。担当指導主事は、経営や保育実践への示唆が得られる取り組みだと考え研修計画を作成した。しかし、受け入れ側の捉え方は大きく違っていた。各施設から「どうして公開保育をしなければならないのか?」「何を見せたらいいのか?」という問い合わせが続いたと言う。訪問されることに対する強い警戒心を抱いており、予想以上に抵抗感は大きかった。大学教員が訪問した際にも、にこやかな対応の中に

表1 2015年度巡回相談・悩み相談の日程

施設名	訪問日		課題の概要	担当
A幼稚園	6月18日(木)	10月16日(金)	保育者間の連携	片岡
B幼稚園	6月8日(月)	10月21日(水)	研究会の実施に向けての取り組み	松本
C幼稚園	6月17日(水)	12月3日(木)	幼保一体化施設における保育の進め方	松井
D保育所				
E幼稚園	6月11日(木)	11月10日(火)	若年保育者の資質向上、環境構成	片岡
F保育所	6月4日(木)	11月26日(木)	気になる子どもへの支援のあり方	松井
G保育所	6月29日(月)	1月21日(木)	遊びの環境の充実	松井
Hこども園	6月9日(火) 7月10日(金) 10月14日(水) 11月27日(金) 2月1日(月)		認定こども園での保育について(時程、職員間の共通理解、園行事等)	松井 片岡

も緊張感やよそよそしさが漂っており、第三者に対して保育をひらくことの難しさを感じた。

後にインタビューの中で、担当指導主事が「保育者として勤務していた頃は、町内の研修会や研究会を通して、自分自身の保育を振り返る機会があると思っていた。だからこんなにも保育をひらくことに対して抵抗感を感じると思わなかった。しかし、保育現場を離れて教育委員会の立場から町内を見渡してはじめて、まんのう町内や施設内に保育が閉ざされている状況に気がついた」と語った。

また、同時に各施設が経営や保育に対する課題意識を明確にもっていないことも明らかになってきた。このことは、保育現場にいる保育者が、自分たちの置かれている状況を客観的に把握することが難しいことの表れであろう。

表1が、2015年度の巡回相談・悩み相談の訪問日程である。

各施設の課題は、訪問前の資料作成や打ち合わせ、実際の訪問の中から見出されてきたものである。順次訪問が続く中で、各施設が少しずつ課題意識をもって巡回相談や悩み相談を受け入れるように変化してきた。

秋の研究会開催に向けて取り組んでいたB園では、当初は大学教員の参観に対して「できていないことを厳しく指摘されるのではないかと園全体が構えていた。しかし、大学教員から「気になる子どものところに子どもを寄せていけばいい」という具体的なアドバイスをもらい、

実践に活かすことで子どもが変容してきたと言う。同時に保育者も自身の変容に気づき、喜びを感じていると言う。自身の保育者としての伸びを感じた時、第三者に保育をひらくことのよさを実感するのだろう。

訪問を重ねてくると、帰り際に管理職から「またいつでも来てくださいね」という言葉をかけられるようになった。日常の保育をいつでも参観してかまわないという言葉は、何よりも、保育をひらこうとしている姿勢の表れである。

(2) アンケート結果と考察

主任保育者へのアンケートから抜粋する。

- ・大学教員に気になる子への対応の仕方について相談したら、私では気づけなかったその子のよいところやつぶやきから内面理解をされ、温かい受け止めに心を動かされた^①。
- ・子どもがしてみたいという思いを大切に、主体的な活動になる保育へと見直していくことにつながった^②。
- ・継続して遊びこむ姿が見られるような環境をどうつくっていくか、常に子ども主体の遊びが展開されているか、子どもに遊びを制限していないかなど保育を振り返り見直すきっかけになった^③。

- ・よい刺激になっている。常に遊びの環境について考えるようになった^④。
- ・訪問の後、職員で話し合い、日々の保育の励みになったり方向性が見えてきたりして^⑤職員一同たくさんの力をもらった^⑥。
- ・いろいろな立場から見たり語ったりすることはとても大切なことだと思う。いいところばかり見せたり語ったりするのではなく、現状の中で頑張っていることや課題となっていることを知ってもらえたらよい^⑦。
- ・いろいろな立場の人に見てもらい、「どうしたい」だけでなく「どう見えるか」を考える機会になった^⑧。

温かい受け止めに心を動かされた^①、職員一同たくさんの力をもらった^⑥から、主任保育者が大学教員の訪問を肯定的に捉えていることがわかる。

見直していくことにつながった^②、保育を振り返り見直すきっかけになった^③、常に遊びの環境について考えるようになった^④、訪問の後、職員で話し合い、日々の保育の励みになったり方向性が見えてきたりして^⑤からは、主任保育者が、保育を公開することにより自身の悩みや実践課題に対する具体的なアドバイスをもたらることが、保育を振り返り見直すことにつながると感じてきたことがわかる。また、いいところばかり見せたり語ったりするのではなく、現状の中で頑張っていることや課題となっていることを知ってもらえたらよい^⑦からは、あるがままの保育を見てもらうことに意味があることへの気付きや、「どう見えるか」を考える機会になった^⑧からは、主任保育者自身の中に第三者の目をもてるようになったことなどが読み取れる。

では、この取り組みが各施設や保育者の保育をひらくことに対する意識の変容につながった要因について考察する。

まずは、各施設の悩みや課題に柔軟に対応していったことが、各施設の当事者意識を生んだと考えられる。当初は、自分の施設の課

題すら明確になっていなかった。保育実践が施設内に閉じられた場合に、それを自覚することは難しい。しかし、第三者の目が入ることにより、課題が浮上してきた。A園では2名の新規採用保育者を迎えて保育者間でどのように連携を図り、チームとして保育を展開していくか模索していた。また、C園・D所では、すでに施設が幼保一体化されていたが、実際の保育は幼保別々に行われており、次年度の認定こども園への移行を見据えて保育の在り方を検討していた。このように、それぞれの施設のもつ悩みや課題に焦点化した参観及び話し合いを進めたことにより、課題解決に向けての方向性を共に探っていく研修となった。

このような取り組みは、香川県教育委員会の幼児教育支援員派遣事業^{*1}においても実施されている。この事業は、幼稚園が自園の課題の解決に向けて支援員（県教育委員会指導主事及び大学教員）の派遣を要請し、公開保育や園内研修を通して保育を第三者にひらき、多様な意見を引き出し、そこから新たな保育を構想していこうとするものである。その際、片岡他(2012)は、あくまでも保育者集団が自らその課題に向き合い改善しようとするのが重要であり、園が自主的に園の教育や課題について考えようとする機会を奪ってはならないことを指摘している。また、ベネッセ次世代育成研究所の報告書(2010)においても、現場のニーズに可能な限り対応した訪問指導を行っている自治体の取り組みが紹介されており、その中で「園外研修と園内研修を両輪に据え、その軸として訪問指導を位置づけることで質の維持・向上を目指している」と分析している。

続いて、複数回の訪問を行ったことで、子どもや保育者、保育実践の変容を確認する機会をもつことができた。前回のアドバイスを踏まえてどこをどのように改善してきたのかについて視点をもって話し合うことができた。それは、各施設や保育者が、現在の課題を自覚し、次回までに見直しを図ることにつながった。一回の参観で終わりではなく、「次がある」と思うことが、明日の保育へとつながっていく。

最後に大学教員の存在である。無藤（2015）は、保育の質向上の取り組みの問題点の一つとして、第三者的な枠組みが十分に機能していない点をあげている。まんのう町においても町内という小さな組織の中に閉じた研修が行われてきた。当然だが、大学教員は、町内の人間ではない第三者である。身近な人間ではないから現状を客観的に捉え、言いにくいことも敢えて言葉にすることができる。逆に、第三者からそのよさを認められることが大きな自信につながることもある。ある主任保育者は、大学教員に継続的に助言をもらうことが「心の支えになっている」とアンケートに記述している。年に数回の訪問ではあるが、大学教員もまた各施設の保育の歴史を共に紡いでいく存在になっているのである。

以上のことより、研修制度を立ち上げていく時には、施設や保育者が保育をひらきたくなるような仕組みを作っていくことが重要である。この時、施設の個別具体的な課題に対応していくことや、複数回の訪問を実施すること、町外の第三者が加わることなどが必要であることがわかった。

2 主任研修会の開催

(1) 主任研修会の概要

2015年度は、今後の子ども園の経営において要となる人材を育てていきたいという願いから主任研修会が6回にわたって計画された。2015年度における研修の中核となっているものである。ただし、当初は、①こども園のカリキュラム編成を中心に据えること、②年間6回の開催、③大学教員がファシリテーターとして参加することの3つが決定しているだけだった。第1回目の会にて、担当指導主事が主任保育者の要望を聞き取り年間研修計画の概要が定まった。各回の詳細は、大学教員と担当指導主事がその都度協議し計画した。まさに、研修を重ねていきながら、主任保育者の実態と担当指導主事の願いを込めた研修計画が作成されたことになる。表2が、研修の概要である。

表2 2015年度主任研修会の概要

回	月日	テーマ
1	5月28日	まんのう町の教育課題について
2	7月29日	基本的な考え方（遊びの重要性）
3	8月21日	保育教諭の役割（遊びを記録する）
4	9月29日	環境構成への思い (環境を見直し生かす)
5	10月13日	保育者の学びと同僚性について
6	2月10日	園内研修について (先進地域から学ぶ)

(2) アンケート結果と考察

主任保育者に対するアンケート調査における「全6回の主任研修会の中で最も印象に残っているのはどれか?」という問いに対して8名中6名が第3回、残りの2名が第4回と答えた。

第3回の研修内容は、遊びの場面のお気に入りの写真を1枚選んで持参し、それを使って遊びの具体的な様子を語ったり記録したりするものであった。また、第4回の研修では、参加者全員で開園したばかりのHこども園の園舎図を用いて園内の環境について話し合った後、それぞれの施設の環境について空間マップに書き込み、我が施設の自慢を見つけるものだった。どちらも写真や園舎図を用いた参加型の研修だった。

印象に残った研修として選んだ理由を以下に示す。

第3回

- ・1枚の写真を使っての研修は、負担感や抵抗感が少なく^①、気付きにもつながるものだった。私自身作成する中で不安に思いながらも楽しく取り組めた。職場で伝えると、職員が「作るの面白い」と言ってくれた^②。
- ・写真を活用して遊びを記録するのは、負担なく短時間でわかりやすく^③、本園での園内研修の際に活用することができ参考になった^④。

- ・遊びを記録することは億劫になりがちだったが、簡単に遊びの状況が分かる記録作りができるので、忙しい中でも直ぐに実践できる^⑤内容だった。遊びを記録する楽しさが実感できて良かった。
- ・話し合うことの大切さを学べたとともに、持ち寄った写真を通して語り合うことで、質問→語り→気付き→幼児理解へと深まった。
- ・写真にタイトルをつけて思いを書いた時、町内の先生方の保育に対する考え方や子どもの見方等の話を聞き、共感したりこんな方向から見ていると気付いたりしたことが、私自身の保育の見直しになり勉強になった。
- ・「私の園での楽しい遊び」についてとびきりの写真を見ながら他園の先生方と気を張らずにぎくばらんに語り合うことができ楽しかった。なかなか時間が取れない職員研修を「どうすればいいのか・・・」と悩んでいた私にとって目からウロコだった^⑥。

第4回

- ・園内の地図を見ながら子どもが普段どんな遊びを楽しんでいるか、また、その遊びが園内の環境を見直すことで広がっていくのではないかということに着目して考えられた。
- ・環境は、本園の一番の課題だと思う。本園のマップを取り上げてくれたことでその研修を持ち帰り園内研修にも活かされたことが良かった^⑦。

第3回の研修に対する主任保育者の記述から、まずは、楽しく取り組めることが重要だということが分かった。当初、主任保育者の多くが「この忙しいのに研修に出かけるのは負担だ・・・」と思いながら、研修に参加していたと言う。義務感や不満感をもつてのスタートだった。だからこそ、楽しさが必要だった。自分が選んだとびきりの写真には、それぞれの主

任保育者の思いが込められている。その写真を使って語ったり記録したりする参加型の研修は、楽しさにつながる。保育記録を書くことは、普段なら億劫で面倒な作業である。しかし、写真を使った記録(図1)は、負担感や抵抗感が少なく^⑧、短時間でわかりやすく^⑨、忙しい中でも直ぐに実践できる^⑩ことが一番の魅力に感じられたようだ。

実際の研修では、八つ切り画用紙にわずか10分足らずで全員が遊びの記録を作成することができた。(写真1)

また、第4回の研修に対する記述からは、園舎図を用いてそれぞれの施設の遊び環境を可視化することが、今後の環境の見直しにつながっていくことを感じている。

両方の研修に共通していることは、研修を通して、他の主任保育者の保育に対する考え方に気付いたり、それを通して自分自身の保育の振り返りが行われたりしたことである。義務感や不満感をもって参加したにもかかわらず、その研修により新たな学びや気付きを得ることができた。

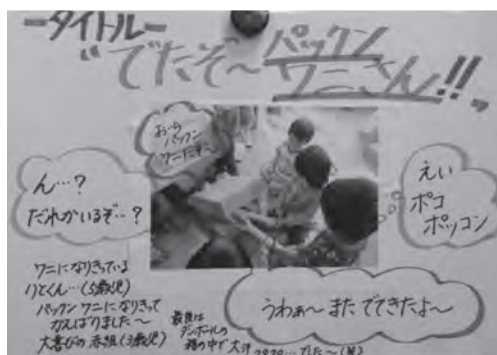


図1 主任保育者が作成した記録



写真1 主任研修会(記録を作成中)

さらに、そこでの体験が、主任研修会という閉じた時間だけにとどまらず、園（所）内研修へとつながっていった。職場で伝えると、職員が「作るのは面白い」と言ってくれた^②、本園での園内研修の際に活用することができ参考になった^④、その研修を持ち帰り園内研修にも活かされたことが良かった^⑦から、施設に戻ってから他の職員に紹介したり、園（所）内研修で取り組んだりしたことが分かる。また、なかなか時間が取れない職員研修を「どうすればいいのか・・・」と悩んでいた私にとって目からウロコだった^⑥からは、保育所の主任保育者が研修の時間調整や研修方法に対して模索していた状況が読み取れる。

現在、園内研修の効果的な方法を紹介する書物は多く出版されている。松山（2011）は、園外研修で学んだことを園内で活かさない理由として、「学んだことをうまく伝えられない」「学びや気づきをどうやって自園で活かせばよいか分からない」「園内で共有する時間がもてない」「研修の学びは個人のものであり還元意識がない」ことなどを挙げている。さらに、園外研修での学びが、園内に反映されないとそれは「研修を私物化」したことになるという。

それでは、どのような研修ならば、園（所）内に還元されていくのだろうか。主任保育者のアンケートから見出したことがそのヒントになる。まずは、参加した当事者が、当該の研修そのもの楽しさを見出せることである。楽しいから、同僚にも伝えたい。次に、短時間で負担なくできることである。特に保育所やこども園では長時間保育が行われ、研修のための時間を生み出していくことは容易ではない。なるべく短い時間で効果的な研修方法が求められる。その上で重要なことは、参加者に新たな学びや気づきがあることである。

矢藤（2015）は、園内研修における保育リーダーの役割は、一人一人の保育者が主役だと考え、自ら学び、考え、次のステップに進むことを後押しすることだと言う。その際保育者が学び合い高め合い助け合えるような園内研修をデザインするには、ワークショップ型の研修は有

効であると述べている。さらに、保育リーダーが研修によって技術を精錬し、園内研修等具体的な仕組みを提案して保育者が自ら取り組む環境を構成し、保育の質を高めていく組織を作っていくことが求められていると続けている。すなわち、自治体における施設外での研修では、主任保育者が研修会に参加して学びを得るとともに、施設に戻って受講者から研修の主体者として立場を変え、園（所）内研修における組織マネジメントを行える人材作りを行っていかなければならない。

では、このような主任研修会を通して、主任保育者の意識がどのように変化してきたかについて、アンケートの記述から読み取っていく。

- ・園内研修や職員の資質向上の取り組みについて苦手意識をもっていた^①が、身近で分かりやすい題材の提案により今までの固定概念を崩すことができた。難しく考えずに日々の保育の中から課題を見つけ、積極的に取り組めるようになった。
- ・来年度に向けていろいろと提案をしても受け入れられないことが多く焦っていた^②が、「今、自分の立場でできることをしていけばいい」と言うことに気づき、職員との良好な関係を築きながら今の立場で一生懸命にしていこうと考えられるようになった。
- ・主任と言われることが少ないため、自覚が全く足らなかったことを反省した。主任としての役割の話を伺うことで私自身園全体をよく見るようになった。この研修会が終わると、職員みんなで話し合ってきた。それによって保育の中で縦のつながりが深まっていった。
- ・てきぱきと仕事をこなせず戸惑うことが多かった^③が、主任としての研修を通して気持ちを立て直し、今の園に必要な保育は感情労働であることから感情の共有を求めて自分なりに考えていこうと思えるようになってきた。

- ・自分のやるべきミドルリーダーとしての役割を意識しながら行動できるようになった。
- ・職員のつながりの大切さを考えさせられた1年間だった。
- ・書くことや話すことが苦手だった^④私が、子どもたちの遊びを記録することと職員間で話し合い保育観・子ども観を共有していくことの大切さを学んだ。日々の事務仕事に追われ雑用係化していた^⑤私が、本来の主任としての役目に気付き若い先生たちと一緒に話し合い、現場で子どもたちと一緒に遊び、今どんな環境が必要か常に探りながら模索してきた1年間だった。大変だったが充実した1年を過ごすことができた。

1年間の研修を通して、主任保育者の意識が大きく変わってきたのがわかる。多くの主任保育者が中堅からベテランと呼ばれる時期に当たり、自身の保育だけでなく施設全体の経営にも補助的立場として役割を果たしていかなければならないと思っている。しかし、実際には主任保育者ではありながら、園内研修や職員の資質向上の取り組みについて苦手意識をもっていた^①、来年度に向けていろいろと提案をしても受け入れられないことが多く焦っていた^②、てきぱきと仕事をこなせず戸惑うことが多かった^③、書くことや話すことが苦手だった^④、日々の事務仕事に追われ雑用係化していた^⑤など様々な葛藤を抱きつつ勤務している。きっと今でもその気持ちが大きく変わることはないだろう。しかし、研修を通して、経験の浅い保育者も含めて、保育者集団の話し合いを大切にしながら、自分のできることを前向きに取り組んでいこうとする気持ちをもてるようになった。園(所)内研修の主体者としての自覚とよりよい保育や保育者集団を作っていこうとする意欲が高まってきたのである。

もちろん、主任研修会の実施によって全ての施設が主任保育者を中心に順調に保育の見直し

を進めてきたわけではない。それぞれの施設は、様々な課題を抱えている。主任保育者の意識の変容だけで乗り越えられるものではない。しかし、管理職と若手保育者集団をつなぐ主任保育者が前向きに保育に取り組もうとする姿は、まんのう町全体の幼児教育・保育にとって大きな影響を与えることになる。そして、今後管理職となる主任保育者の意識の変容は、これからの幼児教育・保育の充実につながっていくだろう。

IV 総合考察

研修制度が立ち上がっていくプロセスの検討を通して自治体における研修制度が有効に機能していくための視点について考察する。

第一に、保育を外部にひらく仕組みを作ることである。まんのう町の場合、巡回相談・悩み相談と称して全施設の訪問を年度初めに研修計画に位置づけたため強制的に保育をひらかざるを得ない状況になった。しかし、そのことにより、町内全体の幼児教育・保育に係る現状が明らかになり、さらに各施設が抱えている状況や課題が鮮明になった。これは、担当指導主事はその状況を把握することができただけでなく、各施設にとっても問題点を自覚化・可視化することにつながった。複数回の訪問は、自覚化された課題に対応したものになり、保育をひらき外部の第三者との話し合いを行うことにより、適切な示唆を得ることが出来る実感するようになった。このことは、管理職を含めてそれぞれの保育者が保育をひらくことが自分の保育をよりよくしていくことができるという思いにつながり、保育実践の振り返りを生み出す契機となった。2015年度は、町教育委員会が計画していれば強制的な訪問が行われたが、その中で、町教育委員会の研修に限らず主体的に保育を外部にひらいていこうとする施設も出てきており、今後、保育をひらき、保育実践を発信していこうとする機運は高まっていくことだろう。

第二に、主任保育者が主任としての立場を自覚し、園(所)内研修を進めていこうとする意

欲を膨らませることができるような研修の工夫が重要である。主任保育者は、主任という立場故に様々な葛藤を抱え管理職の補助的な業務や保育に携わっている。忙しい業務の中で、園(所)外研修に出かけることは、経営や保育実践の向上のためには必要なことであると分かっているけれども、負担感の大きいものである。そのため、主任保育者が研修を通して、日頃の業務に対する思いを互いに共有したり、さらに園(所)内での研修に活かせるヒントを得られたりするならば、主任保育者の意欲や主体性を引き出すことができるだろう。今回支持の多かった「保育記録」と「環境構成の見直し」というテーマは、保育の基本的な内容であった。そのことがかえって主任保育者自身、保育の原点に立ち返ることができたのかもしれない。だからこそ、園(所)内研修に取り入れていこうとしたのだろう。主任保育者が研修を受ける側から、研修を企画・運営していく側へと変容しようとしているのである。

第三に、ネットワークを構築しつつ研修をコーディネートしていく要となる存在が必要だということである。このことについては、別稿にて詳しく述べることとする。(片岡, 2017)

V まとめ

ここまで、まんのう町における幼児教育・保育に係る研修制度の立ち上げプロセスについて考察してきた。幼保連携型認定こども園の開園という大きな課題に直面した町が、担当指導主事を配置し研修制度を見直すことにより、保育の中身を充実させていこうとした。そのことがこれまで小さな町内で硬直化していた幼児教育・保育に大きな風穴をあけることになった。この背景には、福祉部局の所管である保育所も含めた幼児教育・保育に係る研修を教育委員会が中心になって改善することが可能だったという地域の特色もある。

閉ざされていた経営のために見えにくかった様々な課題も明らかになってきた。研修に対する負担感がまだまだ大きいのも現状である。し

かし、自分たちの保育を自分たちでよりよいものにしていこうとする主体的な取り組みの第1歩がきられた。小・中学校教員を主な対象とした研修への参加が多かった保育者が、より保育職の専門性を高めていくための研修を模索するようになった。

しかし、まだまだ課題も山積みである。町教育委員会のトップダウンにより実施されている研修制度をどのように保育者自身の主体的な取り組みへと変換させていくかは今後の課題である。香川県内には、三豊市において就学前教育・保育推進研究会が中心となったボトムアップの研究推進事業^{*2}も行われている。そのような先進地域の知見を生かしながら、当事者により自主的な取り組みが促されるような工夫が求められるところである。また、それぞれの施設の研修の成果をいかに情報発信し、互いに高め合うことができるような組織をつくっていくかについても今後の課題となる。さらには、舞鶴市の保育の質の向上研修事業^{*3}のように自治体による研修成果を広く社会に発信していくことも必要である。また、大学教員の研修制度への関与の仕方についても、今後考察していかなければならない。

2016年4月には、まんのう町の全ての公立施設においてこども園への移行が実施された。今回の研究においては、認定こども園への移行に向けた研修の在り方については十分に考察できなかった。一足先に幼保連携型認定こども園に移行したH園での保育とともに、こども園における保育の充実に向けた研修についても、今後検討を加えていかなければならない。

新制度がスタートして、各自治体に保育の量的拡充や質的向上のための取り組みが課せられている。また、今後こども園への移行も促進されていくことだろう。施設が建設されて枠組みを整えていくことと同時に、その中で子どもたちの健全な育ちのためにどのような幼児教育・保育を展開していくのが重要なことである。まんのう町での研修の取り組みは、今、始まったばかりである。

謝辞

本研究の実施に当たり、まんのう町教育委員会をはじめ、町内の幼児教育・保育にかかわる皆様に多くのご協力をいただきました。ここに感謝の意を表します。

注

- ※1 香川県教育委員会の幼児教育支援員派遣事業については、その詳細がとりまとめられている。片岡元子・松本博雄・松井剛太(2012) 幼児教育支援員派遣事業を通して香川県の幼稚園教育の充実について考える—香川県教育委員会と香川大学との連携— 香川大学教育実践総合研究24, 97-109.
- ※2 三豊市就学前教育・保育推進研究事業の詳細については、事業の中心メンバーによって実践の経緯や成果・課題がとりまとめられている。佐久良恵都子・小野美智子・多田のぶ子(2015) みんなでちょっとずつ力をつける 保育と現代92, ひとなる書房, 28-37.
- ※3 舞鶴市では、舞鶴の子どもたちが心身共に健やかに成長・発達するために、保育所保育指針に基づき、更なる保育の質の向上に向けて研修に取組んでおり、その成果を舞鶴市のHPに「保育の質の向上研修ニュース」として発信している。また、その詳細は、北野幸子(2016) 地域一体型による保育の質向上研修の開発—舞鶴市の挑戦 発達146, ミネルヴァ書房, 8-13. に紹介されている。

参考・引用文献

- ベネッセ次世代育成研究所(2010) 幼児教育の質を高めるための教員の研修について—認定こども園における研修(園内・園外)の実情と課題—2009年度文部科学省委託事業「幼児教育の改善・充実調査研究」報告書
- 五十嵐淳子・北見由奈(2014) 認定こども園への移行に伴う課題—保育現場の事例から— 白鷗大学教育学部論集8(2), 333-347.
- 石野秀明(2014) 幼保一体化に向けた研修モデルの検討—兵庫県下の保育者に対する調査の分析 兵庫教育大学研究紀要44, 43-52.
- 片岡元子(2017) 自治体における幼児教育・保育に係る研修制度の立ち上げプロセスの検討Ⅱ—指導主事の役割— 香川大学教育実践総合研究34, 29-39.
- 北野幸子(2015) 現職研修による保育実践の向上をめざして—現状とこれからの展望 発達142, ミネルヴァ書房, 43-49.
- 松山益代(2011) 参加型園内研修のすすめ—学び合いの「ば」づくり— ぎょうせい出版
- 無藤隆(2015) 保育の質の向上と選択の拡大へ—子ども・子育て支援新制度がめざすもの 発達142, ミネルヴァ書房, 2-9.
- 内閣府子ども・子育て本部(2015) 認定こども園の数について(平成27年4月1日現在) 報道発表 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/pdf/kodomoen27.pdf#search=%E5%86%85%E9%96%A3%E5%BA%9C+%E8%AA%8D%E5%A9%A%E3%81%93%E3%81%A9%E3%82%82%E5%9C%92%E3%81%AE%E6%95%B0> (情報取得2016/11/3)
- 太田雅子・細田直哉・野方円・武田真理子(2013) アクション・リサーチによるクリストファーこども園の保育環境(物的・情報環境)に対する検討(1) 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要11, 33-44.
- 矢藤誠慈郎(2015) 保育リーダーの研修による保育の質の向上へ—マネジメントが求められる時代の保育リーダーの研修とは 発達142, ミネルヴァ書房, 50-56.