

就学前施設における園内研修の実態と意識 — 質問紙調査より

Actual Situation of Training in Nursery School and Awareness of Childcare Works

小方 朋子¹ ・ 片岡 今日子²

Ogata Tomoko, Kataoka Kyoko

【要旨】

本研究は、園内研修の実態と意識について把握することを目的とし、保育者に質問紙調査を行った。従来の研究では各施設の代表者を対象にした調査が多く、園内研修の実態や意識を正確に捉えきれていないという課題があったため、本研究では対象とする11施設に勤めている全保育者に調査を行った。その結果、同一施設内でも個人によって園内研修に対する認識や意識は異なっていること、「園内研修（保育カンファレンス）を必要だと思うが、参加には消極的である」という意識の保育者が一定数存在することが分かった。その背景として、職務への参加度合いや研修のための時間の確保が考えられた。保育に生かす園内研修を考える上では「保育カンファレンスを必要だと考えているのに参加には消極的である」という意識の保育者が、当事者性を持って参加できるための工夫を明らかにしていく必要がある。

キーワード：園内研修、保育カンファレンス、保育者の資質

1. 問題と目的

近年、社会が多様なものへと変化する過程で、家庭や子どもが抱える背景も多様化している。それは、教師に求められる対応の多様化および複雑化を招いている（木村，2019）。このことは、就学前教育においても同じであり、保育に対するニーズが多様化および複雑化していると言える。

こうした状況を受け、中坪（2018）は「保育者が書物を読み、外部の研修会等に参加して情報を得るなど、個人単位で学ぶことは重要であるが、個人単位の学びには限界がある。個々の保育者が保育を取り巻く状況の変化に対応し、資質を向上させ、組織の一員として成長するためには、個人単位の学びだけでなく、チームで学び合うことが重要である。」と述べている。保育者がチームで学び合う場として今、園内研修の重要性が言われている。ベネッセ教育総合研究所の第3回幼児教育・保育についての基本調査（2019）においても、「保育者の資質の維持・向上」を課題と感じている施設長は9割を超え（「とてもあてはまる」「まああてはまる」の合計）、その対策として「保育者同士が学び合う園の風土づくり」「園内研修の内容の充

実」を上位にあげている。また、保育における園内研修の重要性は多くの研究によって明らかにされている。「園内研修のよい点は、はじめから問題意識がある人が参加する研修とは限らず、保育、あるいはある側面について特に課題意識を持っていなかった保育者も、研修の場があることで、参加しながら自らの保育への課題意識が生まれ、同僚との協働での関わりの中で次第に理解が深められる（秋田，2008）」、「（園内研修を実施していく中で、）保育者の資質が向上することと並行して、保護者と信頼関係を結ぶことができた（小川，2004）」など、園内研修は保育者の内省や保育の質向上に寄与することが明らかにされている。

園内研修の実態や園内研修に対する保育者の意識についての研究では、中橋（2015）が、私立幼稚園の教師を対象にした質問紙調査により「8割を超えた幼稚園で園内研修を実施している」ことや「教師たちの多くは、積極的に研修に参加し、自身の保育を振り返り、保育への意欲を高める機会となっている」ことを明らかにしている。一方で、野崎（2019）は「園内研修の重要性は明らかにされているものの、実施回数は園によって大きな開きがある」と述べており、その背景にはどういった課題があるかを検証する必

1 香川大学教育学部

2 香川大学大学院教育学研究科

要がある。

また、こうした研究の多くは、各園（幼稚園、保育所、こども園を含む就学前施設）の管理職もしくは代表者を対象としている。そのため、回答に一つの園の全員の意識を反映しているとは言い難い。管理職と担任保育者とでは立場が異なるため感じる問題も異なるであろうし、昨今の保育現場では非正規保育者の割合も高く（ベネッセ、2019）、多様な年齢や立場の保育者が同じ意識であるのか、違えばどう違っているのかを検討することも必要である。そこで本研究では、対象とする施設に勤めている全保育者に調査を行い、園内研修の実態と保育者の意識をより正確に捉えることを目的とする。

2. 方法

1) 調査協力者

T市内の公立の保育所、幼稚園、こども園に調査協力を依頼し、11施設の施設長、主任を含む全保育者、計172名を調査協力者とした。

2) 手続き

就学前施設における園内研修の現状を把握するために、「保育者の園内研修に対する意識調査」と題する質問紙を作成し、各施設長に参加の任意性を説明し、調査票の配布を依頼した。調査にあたってはその趣旨と参加の任意性を調査紙上で説明したうえで回答を求め、無記名とした。回収は、調査票と同時に配布した個別の封筒に入れた上で、各施設で取りまとめてもらい、筆者が回収した。調査時期は2020年1月～2月である。

3. 結果

1) 回収率と回答者の属性

回収率は82.0%であった（回収回答数は141）。有効回答数も同数である。属性は表1に示す通りである。

2) 園内研修の実施状況

園内研修の実施状況について得られた回答の集計結果を以下に示す。

a. 園内研修の有無

園内研修を実施していると答えたのは90.0%、実施して

いないと答えたのは10.0%であった。施設種別にみると、幼稚園は実施しているという回答が100%である。保育所とこども園では所属長及び主任は「実施している」と回答している（100%）が、職員は「実施していない」と回答するケースがあり、施設内で回答に違いがある施設が6施設中4施設あった。

b. 園内研修の頻度

園内研修を実施していると回答した127名に、園内研修の頻度について尋ねた。幼稚園では、「2～3ヶ月に1回」という回答が一番多く、次いで「月に1回」「月に2回」であった。保育所とこども園は、「月に1回」という回答が一番多かった。次いで、保育所は「半年に1回」「2～3ヶ月に1回」、こども園は「月に2回」「週に1回」であった。

c. 園内研修の実施時間帯

いつ実施されているのかを尋ねたところ、回答が多かった順に、保育所では「17:00～19:00」「13:00～15:00」「その他」、幼稚園では「15:00～17:00」「その他」「13:00～15:00」、こども園では「13:00～15:00」「17:00～19:00」「その他」であった。「その他」には、「午前中」「内容によって時間帯が違う」などの回答があった。

d. 園内研修の実施時間

どれくらいの時間実施されているのかを尋ねたところ、保育所では「30分程度」という回答が一番多く、次いで「120分程度」「60分程度」であった。幼稚園とこども園では「60分程度」という回答が一番多かった。次いで幼稚園は「30分程度」「90分程度」、こども園は「30分程度」「120分程度」であった。

e. 園内研修の実施形態

どのような形態で実施されているのかを尋ねたところ、回答が多かった順に、保育所では「正規職員が集まって」「3歳以上児職員／3歳未満児職員ごとに」「その他」、幼稚園では「全職員が集まって」「正規職員が集まって」「その他」、こども園では「その他（出られる職員が集まって、あらかじめ計画されたメンバーが集まって）」「正規職員が集まって」「全職員」であった。

f. 園内研修の内容

園内研修の内容はどのような事が多いのか、複数回答で

表1：調査協力者の属性(人)

	保育所(3施設)	幼稚園(5施設)	こども園(3施設)	計
管理職	2	5	5	12
主任	2	5	5	12
正規職員	19	12	26	57
非常勤職員	17	16	26	59
無回答	1	0	0	1
計	41	38	62	141

答えてもらった。その結果、保育所、幼稚園、こども園ともに「保育の振り返り」が一番多い内容であった。次に多かったのが「直面する課題への対応」であった。具体的には、保護者からのクレーム対応や配慮を要する子どもへの対応についてなどである。そして、3番目に多い取り組み内容が、幼稚園では「環境や教材の検討」、保育所とこども園では「安全管理、危機管理」であった。その他という回答内容では「人権について」が多く挙げられていた。

3) 保育カンファレンスの実施状況と意識

a. 保育カンファレンスの有無

保育カンファレンスを実施していると答えたのは72.3%、実施していないと答えたのは26.2%、無回答は1.4%であった。園内研修を実施しているという回答に比べると、低い結果となった。施設種別にみると、実施しているという回答が、保育所では47%、幼稚園では97%、こども園では74%であり、施設種によって大きな違いがあった。

b. 保育カンファレンスに対する必要性

保育カンファレンスについてどのような認識をもっているかについて、「不必要」「どちらかといえば不必要」「どちらかといえば必要」「必要」の4件法で尋ねた。結果、「必要」「どちらかといえば必要」といった肯定的な回答が93.6%得られた(図1)。

c. 保育カンファレンスに対する積極性の有無

保育カンファレンスに積極的に参加したいと思うかについて、「消極的」「どちらかといえば消極的」「どちらかといえば積極的」「積極的」の4件法で尋ねた。「積極的」「どちらかといえば積極的」といった肯定的な回答が78.0%、「消極的」「どちらかといえば消極的」といった否定的な回答が19.9%、無回答が2.1%という結果になった(図2)。役職別に分析すると、管理職及び主任は肯定的な回答が100%であるのに対し、正規職員は86%、非常勤職員は64%となっている(図3)。

d. 保育カンファレンスに対する意識

保育カンファレンスに関する意識についての項目を各々4件法(「よく当てはまる」「少し当てはまる」「あまり当てはまらない」「まったく当てはまらない」)で尋ねた。項目内容は①保育カンファレンスでは自由に自分の意見を言うことができる、②保育カンファレンスによって保育者間のコミュニケーションが促進されている、③保育カンファレンスでは、他の保育者のいいところを積極的に学び、自身を振り返っている、④保育カンファレンスは、保育者としての力の向上に結びついている、⑤保育カンファレンスは、子どもの成長に結びついている、⑥保育カンファレンスは、同僚とともににより良い保育をしていこうとする意欲を向上させる、⑦施設長は、それぞれの保育者が身に付けるべき能力などを把握している、⑧保育カンファレンスによって、勤務している施設の保育理念の理解が深まって

いる、⑨保育カンファレンスによって保育をするのが楽しくなっている、⑩保育カンファレンスでは、自分の正しいと思う意見は辛抱強く主張することができる、⑪保育カンファレンスは、後輩に対してアドバイザー的な役割を果たしている、⑫保育カンファレンスによって、他の保育者と子ども観を共有できるようになっている、⑬保育カンファレンスのテーマや内容を、主体的に計画している、⑭保育カンファレンスには、積極的に参加している、⑮保育カンファレンスによって、他の保育者と学びや情報を共有できるようになっている、の15項目である。結果を表2に示す。保育カンファレンスを実施していないという回答者には、実施するとすればどのような意識を持つかを尋ねた。

● 保育カンファレンスへの姿勢

「③保育カンファレンスでは、他の保育者のいいところを積極的に学び、自身を振り返っている(振り返ることができるだろう)」、「⑥保育カンファレンスは、同僚とともににより良い保育をしていこうとする意欲を向上させる(向上させるだろう)」という設問においては、ともに「少し当てはまる」「よく当てはまる」といった肯定的な回答が90%以上得られており、保育カンファレンスに対して意欲的な姿勢がうかがえる。一方で「⑭保育カンファレンスには、積極的に参加している(参加するだろう)」という設問においては、「少し当てはまる」「よく当てはまる」といった肯定的な回答は68%にとどまっている。役職別に分析すると、管理職及び主任は95%が肯定的な回答であるのに対し、正規職員は70%、非常勤職員は50%という結果になっている。前述の3. 保育カンファレンスの実施状況と意識の3) 保育カンファレンスに対する積極性の有無では肯定的な回答が78.0%であったが、これよりも低い結果が出ている。

また「⑬保育カンファレンスのテーマや内容を主体的に計画している(するだろう)」という設問においては、「少し当てはまる」「よく当てはまる」といった肯定的な回答は45%であった。役職別に分析すると、管理職及び主任は71%が肯定的な回答であるのに対し、正規職員は37%、非常勤職員は44%という結果になっている。

● 保育カンファレンスでの学び

「④保育カンファレンスは、保育者としての力の向上に結びついている(結びつくだろう)」、「⑤保育カンファレンスは、子どもの成長に結びついている(結びつくだろう)」という設問においては、ともに「少し当てはまる」「よく当てはまる」といった肯定的な回答が90%以上得られており、保育カンファレンスによる学びが実を結ぶ(結ぶだろう)と感じていることが明らかになった。また、「②保育カンファレンスによって保育者間のコミュニケーションが促進されている(されるだろう)」、「⑩保育カンファレンスによって、他の保育者と子ども観を共有できるようになっている(なるだろう)」、「⑮保育カンファレンスによ

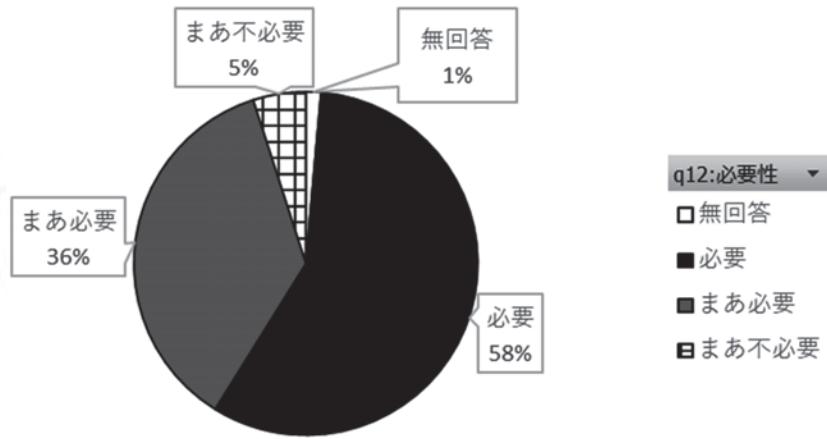


図1：保育カンファレンスに対する必要性

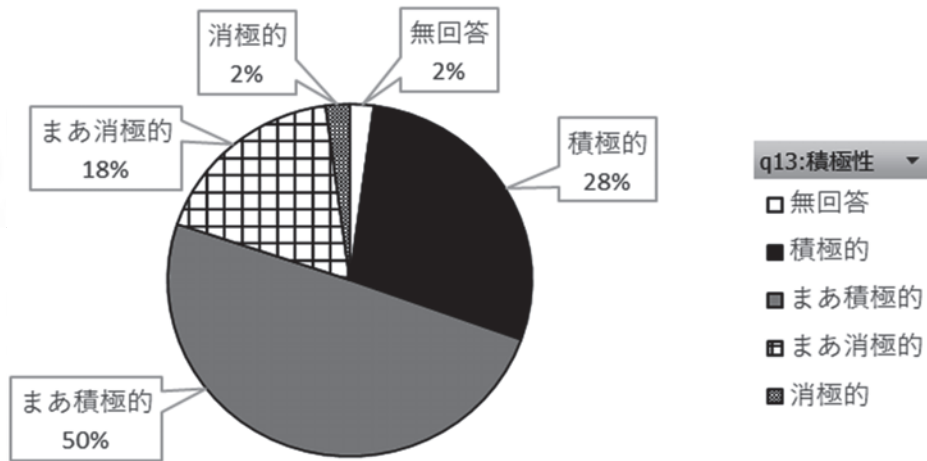


図2：保育カンファレンスに対する積極性

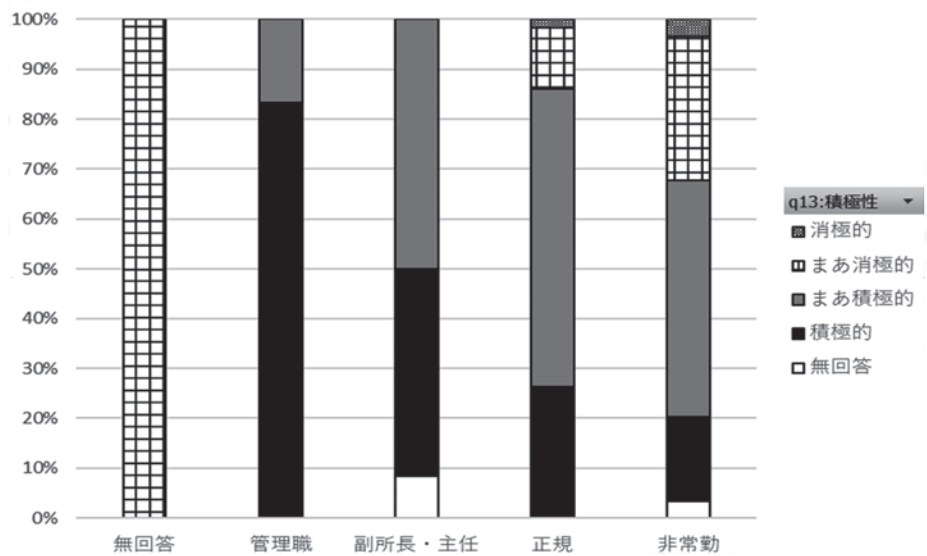
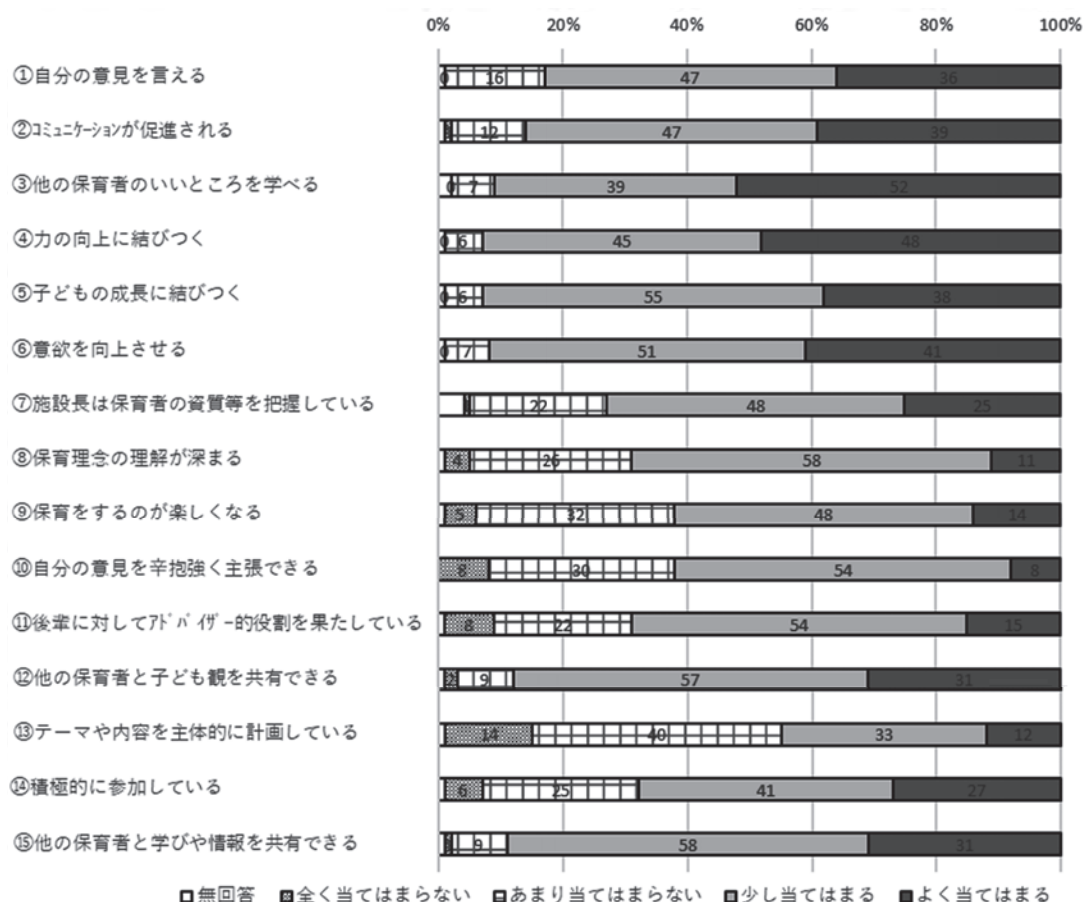


図3：保育カンファレンスに対する積極性(役職別)

表2：保育カンファレンスに対する意識(%)



て、他の保育者と学びや情報を共有できるようになっている(なるだろう)」という設問においても、「少し当てはまる」「よく当てはまる」といった肯定的な回答が85%以上得られており、保育カンファレンスが保育者連携の一助になっていることがうかがえる。

一方で「⑨保育カンファレンスによって保育をするのが楽しくなっている(楽しくなるだろう)」という設問においては、「少し当てはまる」「よく当てはまる」といった肯定的な回答は62%にとどまっている。学びは得られるが、そのことが実践場面での「楽しさ」にはつながりにくいこともうかがえる。保育所・幼稚園・こども園での差もあまりみられない。

e. 保育カンファレンスを行う上での課題

保育カンファレンスを実施する上での課題について複数回答で答えてもらった。「時間の確保」を挙げる回答が一番多かった。保育所では「実施後の保障」「参加体制の構築」と続いており、幼稚園では「実施後の保障」「職場の雰囲気」、こども園では「参加体制の構築」「実施後の保障」と続いている。「時間の確保」と「実施後の保障」を挙げる人が多く、「計画」と答える人がほとんどいない。

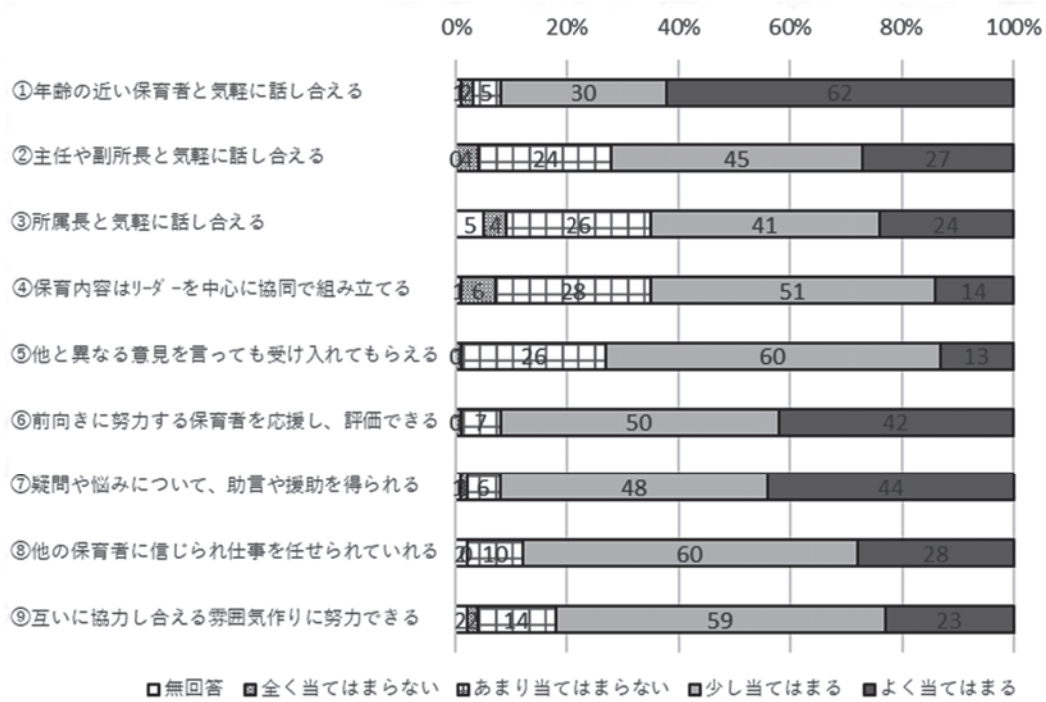
4) 同僚保育者との関係

次に施設内における同僚保育者との関係について9項目、各々4件法(「よく当てはまる」「少し当てはまる」「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」)で尋ね、以下のような結果を得た(表3)。

まず、回答者が、施設内の施設長や、主任、同期の保育者と普段からどのように話ができる関係かを尋ねたところ「①同期や年齢の近い保育者と気軽に話し合うことができる。」という項目に対しては、90%を超えて「少し当てはまる」「よく当てはまる」と肯定的な回答を行っている。次に「②主任や副所長と、気軽に話し合うことができる」、「③所属長と、気軽に話し合うことができる」という項目に対しては、ともに肯定的な回答が65%程度である。また「⑤他と異なる意見を言っても、受け入れてもらえる」という設問では、肯定的な回答(「少し当てはまる」「よく当てはまる」)は73%にとどまっている。

次に「⑥前向きに努力する保育者の仕事を、進んで応援し、評価することができる」、「⑦保育のなかで生じた疑問や悩みについて、同僚から助言や援助を得られる」、「⑧他の保育者は、あなたを信じて仕事を任せてくれる」、「⑨所

表3：同僚保育者との関係(%)



属長と担任らが互いに協力し合えるような職場の雰囲気作りに努力できる」という項目について、80%を超えて肯定的な回答(「少し当てはまる」「よく当てはまる」)を得ている。ただ、⑧、⑨の回答においては、否定的な回答が10～16%程度みられる。

一方、「④保育の活動内容は主任や副所長などリーダーが中心になって協同しながら組み立てる。」という設問では、肯定的な回答(「少し当てはまる」「よく当てはまる」)は65%にとどまっている。

4. 考察

1) T市の園内研修の位置づけと実施状況

a. 園内研修の位置づけ

T市の保育所・こども園では、月に1回、「人権・同和保育所(園)内研修」が位置づけられている。この研修は管理職、副所長・主任、正規職員が参加しており、夕方(17:00～19:00頃)に2時間実施されている。また保育時間が7:30～19:00であり、早出・遅出など異なる勤務時間の保育者が複数存在する中、保育時間中に並行して研修を実施しているため、全職員の参加は難しい。一方、幼稚園・こども園では「現職教育」が位置づけられている。園内で現職教育主任を指名し、その人を中心に全教職員の意見を集約して研究主題を設定し、年間の計画を立てて実施している。また幼稚園の保育時間は8:30～14:30であり、子どもの降園後に全職員が集まる機会を設けている。

b. 実施の有無・頻度・時間の回答は、施設内で一致しない

ことがある

T市の公立の就学前施設における園内研修の実施率は90%という結果になった。施設種別に見ると、保育所は85%、幼稚園は100%、こども園は87%。しかし全11施設の管理職・主任の回答だけをみると全員「実施している」と回答している(図4)。つまり、保育所とこども園では園内研修を実施しているにも関わらず、保育者の中には「園内研修は実施していない」と回答するケースが存在しているのである。このずれはなぜ生じたのだろうか。保育所・こども園では、先に述べたように全員が集まって研修を行うことが難しい。このため、研修の実施自体の周知が不十分になり、施設長は実施していると回答していても、参加していない職員にとっては実施していないと回答する、認識のずれを生む結果となったと考えられる。

また、実施の有無以外にも、研修の実施頻度や実施時間の回答が、幼稚園を含めどの施設でも施設内で回答が一致していない(図5、図6)ことにも注目したい。同じ施設で、同じ園内研修に参加しているはずであるのに、月に2回実施していると答える保育者もいれば、月に1回だと答える保育者もいる。実施時間は60分と答える保育者もいれば、120分以上と答える保育者もいる。これは、園内研修の言葉の定義が曖昧で、何を園内研修ととらえるかが個人によって違うことの表れではないだろうか。これらのことは、今回の調査で施設の代表者一名ではなく全保育者を対象としたことにより、明らかになった。

c. 実施の時間帯・形態は、施設の保育時間と職員の勤務形

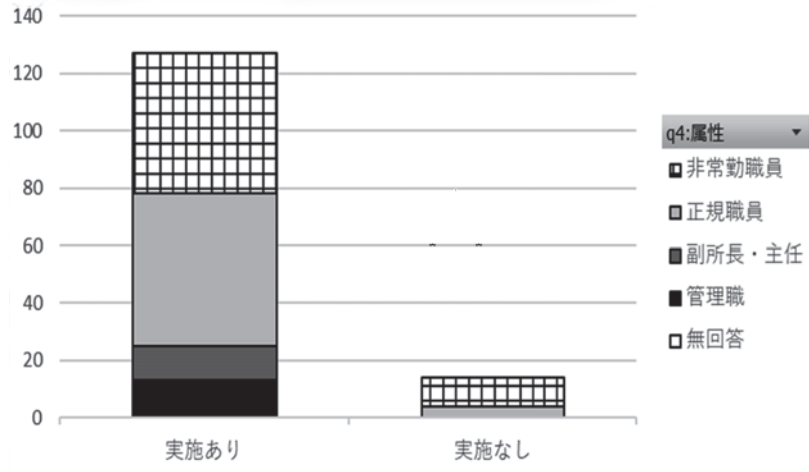


図4：園内研修の有無(属性別)

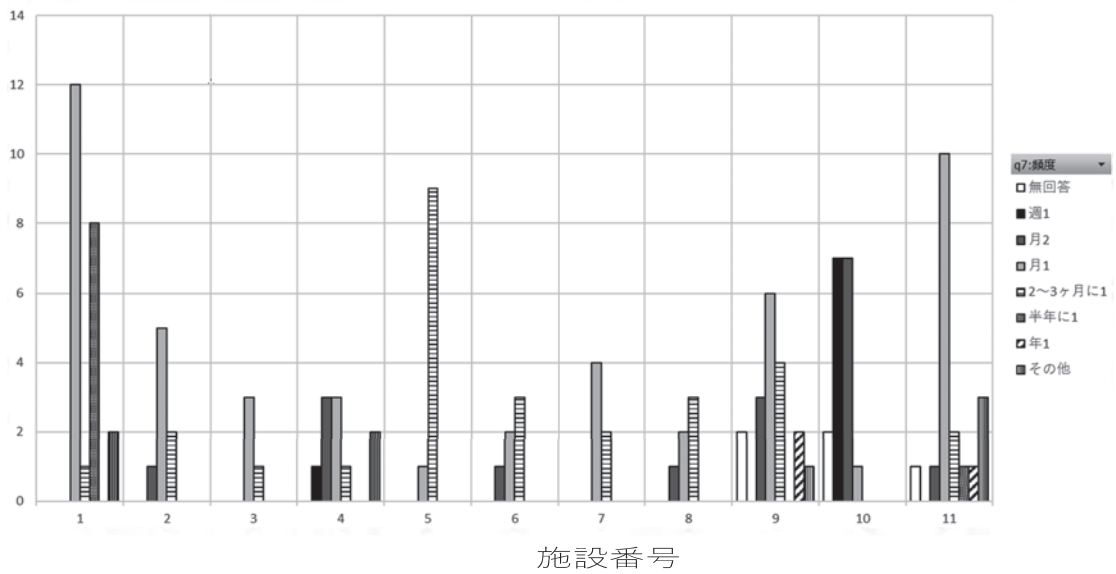


図5：園内研修の頻度(施設別)

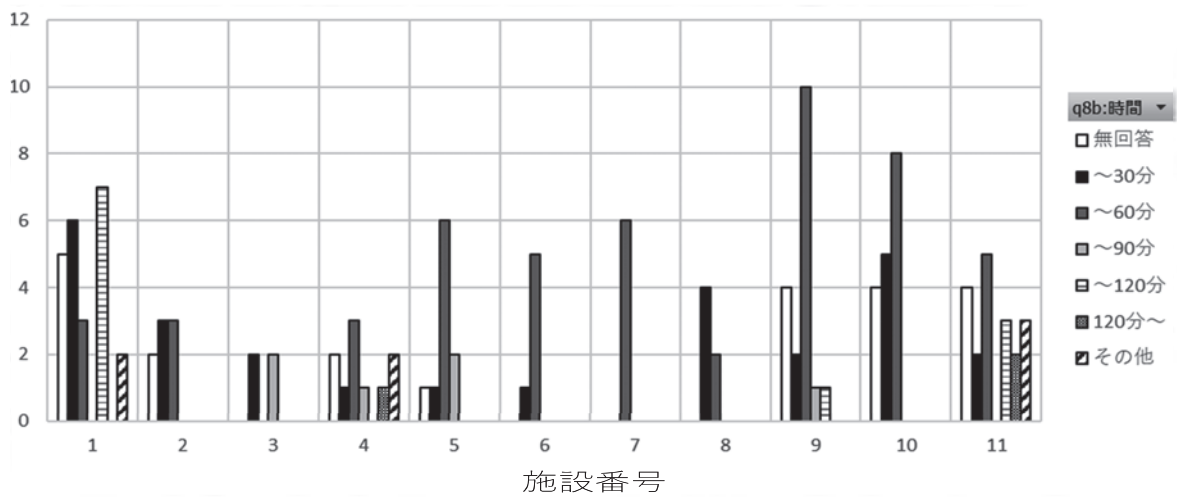


図6：園内研修の時間(施設別)

態が影響している

a. 園内研修の位置づけで述べた各施設のシステムにより、保育所・こども園では、時間帯は「人権・同和保育所(園)内研修」を実施している17:00~19:00と午睡中の13:00~15:00、実施形態は正規職員が集まるもしくは出られる職員やあらかじめ計画された職員が集まる、という回答が多くなったと言える。また幼稚園では時間帯は子どもの降園後の15:00~17:00、実施形態は全職員が集まる、という回答が多くなったと言える。幼稚園にも短時間勤務など異なる勤務時間の保育者もいるが、降園後すぐに実施するなどの工夫を行い、全職員が参加できる体制を整えている。研修を実施する時間帯と形態については施設の保育時間と職員の勤務形態が影響していると考えられる。

d. 内容には、具体的な事例が取り上げられている

園内研修の内容を問うたところ、保育所・幼稚園・こども園いずれもスキルの向上や理念制度といったどちらかという上意下達になりそうな内容は少なく、保育の振り返りや、直面する課題への対応という内容が多かった。つまり、日々の具体的な事例が研修内容にあがっていることが伺える。先にも述べた通り、園内研修の様々な形態の中でも、保育の質向上に結びつく「保育カンファレンス」は、①具体的な事例に基づいていること、②保育者同士で語り合うことの、二つの要素が満たされている必要がある。今回の調査より、研修内容に具体的な事例があがっているという結果が得られ、T市の就学前施設では保育カンファレンスの①の要素は既に満たしていると考えられる。

e. 保育カンファレンス実施有無の背景

園内研修の様々な形態の中でも、「保育カンファレンス」に的を絞って聞くと、実施の有無は施設種によって、「園内研修」よりもさらに大きな違いがあった。幼稚園が園内研修実施率100%→保育カンファレンス実施率97% (3%減)であるのに対し、保育所では85%→47% (38%減)、こども園では87%→74% (13%減)という結果であった。

こうした結果になる背景として、保育カンファレンスの

実施率が高かった幼稚園は、園内研修といえば「現職教育」であり、そこでは子どもの事例を発表し、研究主題に沿って保育者同士で意見を交わすということが行われている。これはまさに「保育カンファレンス」であり、実施率の高さにもつながったと考えられる。「保育カンファレンス」という言葉も、園内で多く使われている。一方、実施率が低かった保育所では、園内研修といえば「人権・同和保育所内研修」であり、「保育カンファレンス」という言葉が施設内で一般的ではない。また、在籍する子どもの数の多さや、研修のための限られた時間により、そこでは事例を報告するところまではできても、そこから事例について語り合ったり、意見を出し合ったりするところまでいっていない。よって園内研修は実施していても、保育カンファレンスは実施していないという回答が多かったのだろう。これらの関係を、図7に示す。

ちなみに、この回答も同一施設内でのずれがあり、保育カンファレンスの言葉の定義が曖昧で、何を保育カンファレンスととらえるかは個人によって違うことの表れだと言える。

2) 保育カンファレンスに対する意識

a. 職務全体への参加度合いと積極性

多くの保育者が、保育カンファレンスを必要だと考え、保育カンファレンスが意欲の向上や子どもの成長、保育者連携の一助に結びつくと感じていることも分かった。一方で、保育カンファレンスは実践場面での楽しさにつながっておらず、保育カンファレンスの参加に積極的ではなく、主体的に計画できていないという保育者もいる。なぜ、保育カンファレンスを必要だと考えているのに、参加には消極的になるのだろうか。そこで、保育カンファレンスについての必要性和積極性について、必要(必要/どちらかといえば必要)かつ積極的(積極的/どちらかといえば積極的)と答えた群(A群113名)と、必要(同上)かつ消極的(どちらかといえば消極的/消極的)と答えた群(B群21名)に分け、「カンファレンスに対する意識」と「職場での同僚保

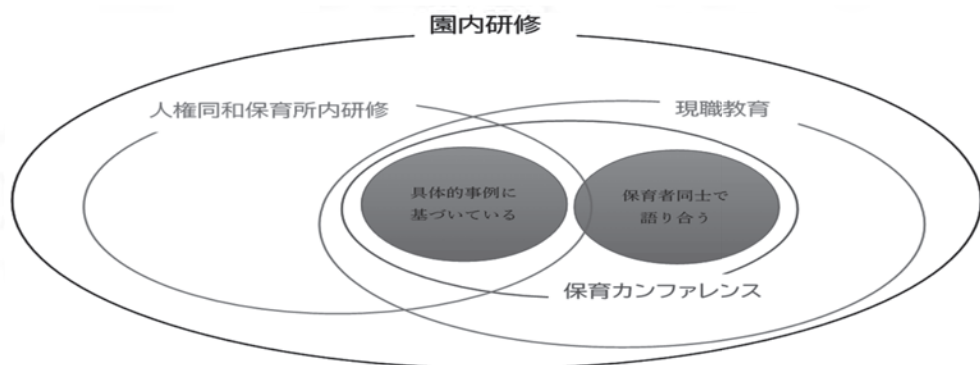


図7: 園内研修、保育カンファレンス、現職教育、人権同和保育所内研修の関係

表4：群別 園内研修に対する意識 肯定的な回答の割合(%)

	A群	B群
①保育カンファレンスでは自由に自分の意見を言うことができる。	89	53
②保育カンファレンスによって保育者間のコミュニケーションが促進されている。	88	81
③保育カンファレンスでは、他の保育者のいいところを積極的に学び、自身を振り返っている。	96	71
④保育カンファレンスは、保育者としての力の向上に結びついている。	98	71
⑤保育カンファレンスは、子どもの成長に結びついている。	95	91
⑥保育カンファレンスは、同僚とともにより良い保育をしていこうとする意欲を向上させる。	94	90
⑦施設長は、それぞれの保育者が身に付けるべき能力などを把握している。	82	33
⑧保育カンファレンスによって、勤務している施設の保育理念の理解が深まっている。	78	38
⑨保育カンファレンスによって保育をするのが楽しくなっている。	70	33
⑩保育カンファレンスでは、自分の正しいと思う意見は辛抱強く主張することができる。	45	5
⑪保育カンファレンスは、後輩に対してアドバイザー的な役割を果たしている。	79	29
⑫保育カンファレンスによって、他の保育者と子ども観を共有できるようになっている。	93	71
⑬保育カンファレンスのテーマや内容を、主体的に計画している。	52	19
⑭保育カンファレンスには、積極的に参加している。	82	9
⑮保育カンファレンスによって、他の保育者と学びや情報を共有できるようになっている。	95	57

表5：群別 同僚保育者との関係 肯定的な回答の割合(%)

	A群	B群
①同期や年齢の近い保育者と、気軽に話し合うことができる。	92	90
②主任や副所長と、気軽に話し合うことができる。	75	52
③所属長と、気軽に話し合うことができる。	70	38
④保育の活動内容は、主任や副所長などリーダーが中心になって、協同しながら組み立てる。	72	33
⑤他と異なる意見を言っても、受け入れてもらえる。	75	52
⑥前向きに努力する保育者の仕事を、進んで応援し、評価することができる。	78	71
⑦保育のなかで生じた疑問や悩みについて、同僚から助言や援助を得られる。	93	86
⑧他の保育者は、あなたを信じて仕事を任せてくれる。	92	71
⑨所属長と担任らが互いに協力し合えるような職場の雰囲気作りに努力できる。	87	57

育者との関係」についてそれぞれ比較した(表4、表5)。

両群とも、「保育カンファレンスは子どもの成長に結びついている」「保育カンファレンス同僚とともにより良い保育をしていこうとする意欲を向上させる」という設問では、9割以上が肯定的な回答(少し当てはまる/よく当てはまる)をしており、差異は見られなかったことから、保育カンファレンスの重要性は感じていると言える。一方、「保育カンファレンスでは自由に自分の意見を言うことができる」「保育カンファレンスでは、自分の正しいと思う意見は辛抱強く主張することができる」という設問では、B群はA群に比べて肯定的な回答をした人が3割以上低くなっている。このことから、保育カンファレンスにおいて、自分の意見を言えないこと、主張できないことが、消極的になる大きな要因の一つと考えられる。ではなぜ意見を言えないのだろうか。

他の設問の回答を見ると「保育カンファレンスのテーマ

や内容を主体的に計画している」、「保育カンファレンスによって、他の保育者と学びや情報を共有できるようになっている」という設問においても、同じくB群はA群に比べて肯定的な回答が3割以上少ない。また同僚保育者との関係について尋ねた設問でも同じような傾向があり、B群はA群と比べて、「同期や年齢の近い保育者とは気軽に話せるが、主任・副所長・所属長など立場が上の人とは気軽に話せない人」、「他と異なる意見は言いにくい人」、「保育の活動内容をリーダーと協同しながら組み立てられていない人」、「他の保育者に信じられて仕事を任せてもらえていないと感じていない人」が多いことが分かった。

こうしたことより、保育内容やカンファレンスの計画に携っていない、同僚と情報共有ができていないといった、B群の人の勤務する施設における職務全体への参加度合の低さが、意見の言いにくさにつながり、そのことが保育カンファレンスへの消極性につながっていると考える。B群

は21人中、15人が非常勤職員である。山本(2015)によれば所属の正統性が相対的に低い非常勤保育士が過半数を超える現場で、いかに資質向上に取り組むのかは重要な課題とされている。

保育カンファレンスへの積極性を高めるためには、保育者の職務全体への参加度合いを高め、すべての保育者が意見を言える状況にあることが大切であると言える。そのためには、職務への参加度合いを個人のやる気に帰するのではなく、施設全体として、一人一人の参加度合いを高める工夫やシステム作りを行うことが必要である。また、意見を言うということ、単にカンファレンスの場での発言と狭く捉えるのではなく、例えばカンファレンスの前後に用紙を配って、意見を書いて発信できるようにするなど、保育者一人一人が互いの保育者の声を聴く姿勢であることも必要である。

b.時間の確保と積極性

保育カンファレンスを必要だと認識し、積極的に参加したいと思うと答えたA群の中に、「積極的に参加していますか?」という設問に対しては「あまり当てはまらない」と回答した人が19名いた。つまり、実際の保育カンファレン

ス場面では、B群だけでなくA群の中にも消極的な人がいるということである。この19名(A'群とする)に、B群(21名)、さらに保育カンファレンスを不必要(不必要/どちらかといえば不必要)だと認識し、かつ参加へは消極的(消極的/どちらかといえば消極的)であると答えた群(C群8名)を合わせると、47名となり全体の3割以上にものぼる(図8)。

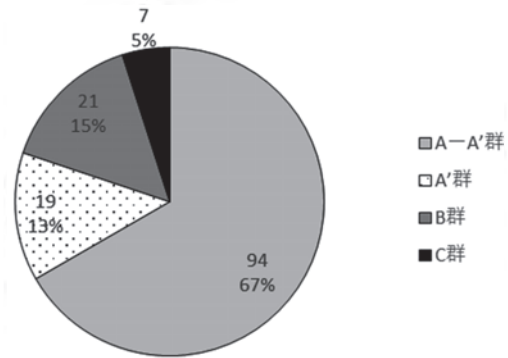


図8: 各群の人数と割合

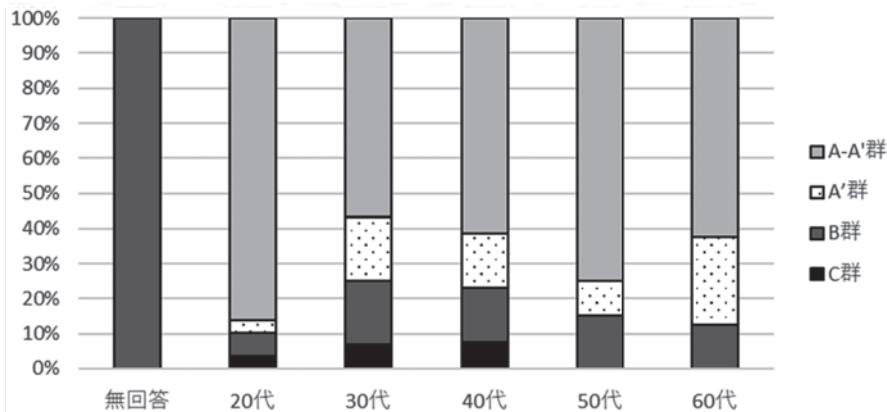


図9: 各群の割合(年齢別)

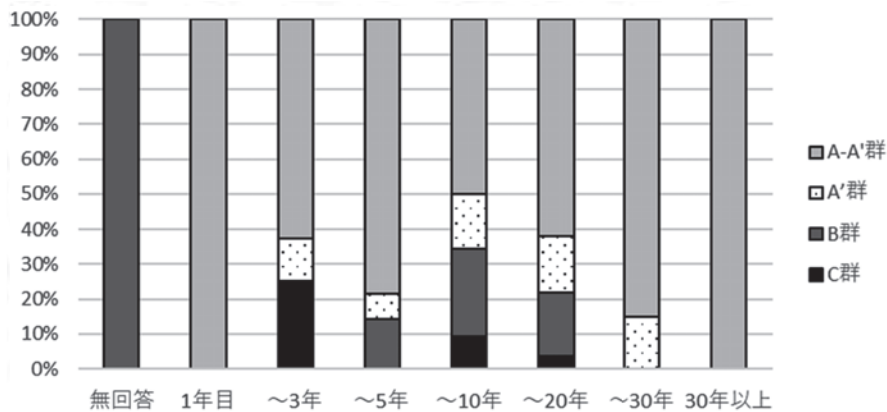


図10: 各群の割合(経験年数別)

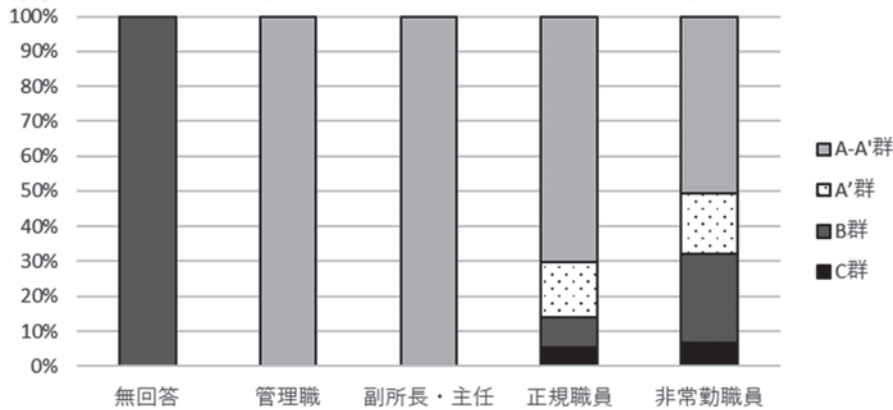


図11: 各群の割合 (属性別)

これらの保育者を詳しく分析すると、年齢では「30代の人には半数近くがカンファレンスに対して消極的な気持ちがある」(図9)、経験年数では「初任と30年以上の人にはおらず、5～10年の人には半数がカンファレンスに対して消極的な気持ちがある」(図10)、属性では「管理職や副所長・主任にはいない」(図11)ということが分かる。また「保育カンファレンスを行う上での課題」を尋ねた設問では、どの施設種でも「時間の確保」が一番多く挙げられている。これらのことから、「担任保育者として施設内の様々な業務に追われていること」も保育カンファレンスに対して消極的になる要因として考えられる。

保育現場の多忙さについて、加藤(2019)は「保育所で働く保育者にとっては、子どもから離れ、子どものことを語り合う時間が正当に位置づけられていない現実の中、記録を書く努力を継続していくことは、精神的にも身体的にも、かなり重い負担となっているのが現実」、大豆生田(2011)は「保育所の限られた時間の中での取り組みの工夫の提案も大事だが、専門職として保育の質を高めるための振り返りの時間が、制度的にしっかりと位置付けられることが必要なことには何ら変わりはない」と述べている。時間があれば研修ができるのかと問われるとそれだけではないが、目の前の業務に追われていることはじっくり実践を振り返る保育カンファレンスに積極的になれない理由の大きな一つとしてあげられるだろう。

5. 今後の課題

園内研修の実態と意識について、施設の代表者以外にも回答を求めたことで、同じ施設の中でも、個人によって園内研修の捉えが違ったり、個人によって意識に差があることが明らかになった。保育カンファレンスを「必要であるし積極的である」という意識と、「必要であるが消極的である」という意識の差には、職務への参加度合いと保育カンファレンスのための時間の確保が関係していると考えられた。保育に生かす園内研修を考える上では、「保育カ

ンファレンスを必要だと考えているのに参加には消極的である」という意識の保育者が、当事者性を持って参加するための工夫を明らかにする必要がある。質問紙調査より考えられた「職務への参加度合いを高めること」と「保育カンファレンスのための時間を確保すること」の他にどのような工夫があるか、今後検討していきたい。質問紙の自由記述では、「保育カンファレンスについてうまくいっている研修例があれば知りたい」「勤務時間の中で効率よく定期的に行える方法を知りたい」などの回答もある。そうした回答に応えられるような、園内研修のあり方を検討していく必要がある。

なお、今回の調査ではT市の公立就学前施設の保育者にしか実施できていない。先にも述べた通り、就学前施設は幼稚園、保育所、こども園と根拠法やシステムが異なる多種多様な施設が、それぞれ公営、民営で設置されているため、園内研修の実態や保育者の意識を広く反映しているとは言いがたい。園内研修の実態や意識を正確に捉えるためには、これらの施設の保育者にも対象を広げて調査していく必要がある。

6. 参考文献

木村葉太(2019) 今日の初任・若手教員の育成を巡る問題と研究の動向. 教育経営学研究紀要, 21, 49-54

汐見稔幸, 中山昌樹著(2019) 10の姿で保育の質を高める本. 風鳴舎

中坪史典編著(2018) 質的アプローチが拓く「協働型」園内研修をデザインする: 保育者が育ち合うツールとしてのKJ法とTEM. ミネルヴァ書房

ベネッセ教育総合研究所(2019) 第3回幼児教育・保育についての基本調査—幼稚園・保育所・認定こども園を対象に https://berd.benesse.jp/up_images/textarea/research/pressrelease20191016.pdf (2020年11月9日閲覧)

秋田喜代美(2008) 園内研修による保育支援—園内研修の特徴と支援者に求められる専門性に注目して. 臨床発達心理

実践研究, 3. 35-40

小川圭子 (2004) 保育者の資質の向上をめざす園内研修の試み—M保育園での研修を手がかりに—. 大阪信愛女学院短期大学紀要, 38. 33-41

中橋美穂 (2015) 幼稚園における園内研修での学び合いに関する実態調査—大阪府の私立幼稚園への質問紙調査を通して—. エデュケア, 36. 43-50

野崎司春 (2019) 園内研修の実態と園長の認識との関連について—園長への質問紙調査を通して—. 帯広大谷短期大学紀要, 56. 1-8

大豆生田啓友・三谷大紀・高嶋景子 (2009) 保育の質を高める体制と研修に関する一考察. 人間環境学会『紀要』, 11. 17-32