

『 保育の質の向上を図る 』

～ 実践記録を基に話し合い、保育者の共通理解や実践力を高める ～

千葉県勝浦市立中央保育所

主任保育士 関 由季子

主任保育士 岡安 明子

保育所概要

定員 150 名 現員 154 名

職員総数 22 名 所長 1 名 保育士(正規 12 名 臨時 4 名) 補助 3 名 調理員 2 名

設立年月日 昭和 28 年 6 月 30 日

勝浦市概要

人口 18, 514 人 保育所数 3 か所 (公立)

1. はじめに (設定理由)

勝浦市では、平成 31 年の幼保連携型認定こども園の移行に向けて、公立保育所、幼稚園の人事交流が行われた。そこで、保育、教育の共通理解を図るため、27 年よりカリキュラム検討委員会の取り組みが始まっている。

本園では、保育方針である『子どもが喜んで登所できる保育所を目指す』を実現するために、保育の質の向上=保育者の資質向上がより一層求められると考える。

そこで、園内研修を通して保育者の共通理解や個々の実践力を高めていけるように自分を知り、振り返り、課題を見だし保育をする姿勢や他の保育者の保育実践を見たり、聞いたりして保育の視野が広がるように園内研修を見直し、取り組んでいくことにした。

2. 研究内容と目的

①エピソード記述

- ・保育の場面を記述し、保育の意図を明確にし、子どもを読み取る力をつける。

②自己評価 (設問 100 項目)

- ・設問を通して自分を知り、振り返り、保育者としての意識や課題を見いだす。

③書類の記述について (年間 月週案 日誌 経過記録)

- ・書類を見合い、様々な記録や評価の仕方を学ぶ。

3. 研究内容

①エピソード記述

私たち保育者は、子ども一人ひとりと関わる中で、無数のエピソードと出会っている。心が揺さぶられた場面、そして、描きたいと思ったものを他者に分かるように記述していき子どもを読み取る力をつけていく。エピソード記述を持ちより気楽に話し合える職場作りを推し進めていくことで、職場の人間関係が育ち、保育の質を高めていく原動力になるのではないかと考え園内研修に取り入れた。

しかし、日常的に頭の中で考えたり、保育者間で困っていること、感動したことなどを互いに話したりすることはあってもエピソード記述するというところにほとんどの職員が経験不足であった。そこで、園内研修の担当が専門書からエピソード演習を作成し、「子どもの姿を読み取ること」「保育士としてどう関わるか」に視点をおいて進めていった。

【エピソード演習・園内研修の流れ】

話し合いは、5月と6月の午睡中、16時以降の時間帯に4～5人のグループに分かれ4回行った。作成したエピソードを読んで、読み取り「保育者の関わり方」を書き出して意見交換をした。その後、専門書の解説を見て内容や対応などをより深く考察した。（「子どもを見る目が広がる保育事例集」高梨珪子・塚本美和子からの抜粋）

【エピソード演習を終えて】

エピソード演習に参加し、「文章から読み取りすることは難しい」「研修を負担に感じる」などの意見や「同じような考えがあり、安心した」「こんな関わり方もあるのか」などの気づきを得ることができた。また少人数のグループ研修は意見が出しやすく、回数を重ねるうちに読み取る力がついてきた。

【エピソード記述・園内研修の流れ】

話し合いは、8月と11月にグループに分かれ進めていった。共通のフォーマットを使用し「エピソードの題名」「子どもの背景」「エピソード」「保育者の読み取り」を描きだしていった。エピソード記述を読み疑問に思ったこと、共感したこと、もっと知りたいと思ったことがらを述べ意見交換をした。

【気づきと課題】

たくさんエピソードに出会っていても、当初は描くことが難しくどのように描いたら良いのか、自分の描き方で良いのか、描くことに抵抗感を持つ職員が多かった。しかし、描いていくうちに客観的に振り返ることができ、子どもの思いが見えてきて、違う対応を考えるようになり、その子にとって、また、自分にとっての課題や問題点を発見するようになってきた。次に、グループ研修に参加しエピソードの読み手になり繰り返し読んでいくことで、自分の身をその場におき考えることが出来るようになってくる。皆で話し合う時は自分の今までの経験を語ったり、自分がこの場にいたらこうしてみるなどの案がでたり、その子の過去の姿や家庭の様子を知ることで、より深く考えることが出来た。その他にも、「保育を共感してもらえて嬉しかった」「職員間の意思疎通が出来て良い機会となった」「同僚の保育観が見えてきた」など、相互評価をすることが出来た。今後、エピソード記述を続けていくことで保育者の視野を更に広げ、子どもの気持ちに寄り添った保育が出来るようにしていきたい。

②自己評価

保育に携わる一人一人が自分の保育を振り返り、自らを評価することにより課題を見つけ、改善の方向を探り、発展させていくことで保育者の専門性の向上につながると考え、取り入れることにした。

「保育者のための自己評価チェックリスト」(民秋 言)の文献を参考に、保育指針の内容に即した 6 章で構成された設問(100 問)に「はい」「いいえ」の 2 択で答える本園独自の自己評価を作成した。年度当初に 1 回目を実施し、自分を知り振り返り、自ら保育者としての意識や課題を見いだし保育にあたる。半年後に 2 回目を実施し、個々の意識の変化や「はい」の数の増減などで比較することにした。

(有資格保育士：正規 12 人・臨時 4 人 計 16 人実施)

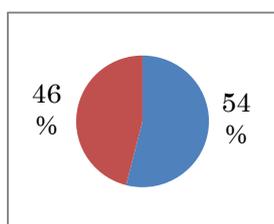
【1 回目 5 月実施の結果から】

各保育士から出された自己評価後の気づき、課題を文章化した物から、「保育士の思いを優先した計画や内容になりがちであり、子どもの興味や関心に添った指導計画の立案が難しい」「日々の中で自分を振り返る習慣がついていないので、評価、反省の仕方に戸惑う」という 2 点が課題として多く挙げられていた。そこで、保育士が難しさや戸惑いを感じている 2 点を補っていける研修内容に重点をおき、研究を進めていく事にする。

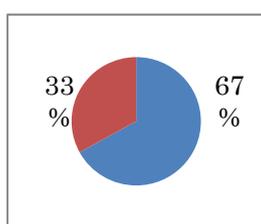
【2 回目 12 月実施の結果から】

研修を重ねながら半年後に実施し、チェックリストの「はい」の数の増減を数値化して前回と比較する。また、個々の意識や姿勢の変化を文章化し、さらなる課題を見いだししていく。

(5 月の結果)



(12 月の結果)



■……はい ■ ……いいえ

・結果を比較すると「はい」と回答した数が 5 月平均 54 個、12 月では 67 個と、半年で 1 人あたり平均して 13 項目「はい」の数が増えている結果となった。

【気づきと課題】

子ども達も成長し、保育士に余裕も出てきたことや行事(運動会、発表会、保育参加など)に向けての取り組みの中でねらいと内容がまんべんなく経験出来た時期でもあり、「はい」に変わった項目が全体的に増えたのではと考える。色々な研修を通して子どもの気持ちを読み取る姿勢や子どもの気持ちを汲み取って援助しようとする変化、自分の保育の意図を言葉で表す事や保育の振り返りの大切さに気付いた変化が増加の要因と考える職員が複数見られた。

反対に殆ど数値が増えていない職員や前回「はい」と回答した項目が「いいえ」となる結果となる職員も見られた。それは研修を重ね自分自身を客観的に見つめる事で自分を振り返る判断基準が厳しくなり増加につながらない結果にもなり「はい」の数の増減だけでは判断できない事も明確になった。

今後、実施する時期や担当する年齢によって「はい」の数が左右することもあるので、自己評価の設問を見直していく必要がある。自己評価を定期的実施し、自分自身を常に振り返る機会を取り入れ、評価後の気づきや課題を活かした研修内容を探っていきたいと思う。

③書類の記述について

現在、様々な書類を書いているが、その記述の仕方は各担任の視点に任されている。様式が変更になり、あわせて新規採用職員もおり、記述の仕方を共通化する必要となった。そこで、指導計画(月案、個別計画など)の立案と反省評価の仕方、日誌や経過記録の記述方法を見合い、他の保育者の取り組みを知ることにも保育の視野を広げていくのではないかと考え、研究方法の1つとして取り組んで行くことにした。

【取り組み方】

7、8月に幼児組、乳児・未満児組に分かれて④グループ×5、6人で日程をずらしながら、午睡中の時間を利用して数日に分けて話し合う。グループごとの研修内容を回覧し、他のグループの取り組みの内容を共有し、保育に活かしていく。(3ヶ月後にアンケートを実施し現在の取り組みを調査する)

【気づきと課題】

他の職員の書類は前年度の児童の記録を読み返す程度で、記述の仕方まで見る機会が少ないので、自分自身の書き方がどうなのか不安な声も研修前には聞かれた。実際に研修では書類を書く際のポイントを伝えてから各担任の書類を見合っていく。改めて見ることは新鮮で、自分の書類とは視点や記入の仕方が違い、様々な捉え方や記述の仕方がある事がわかった。研修後のアンケート(資料別紙)では個々に変化が見られており、「工夫をしている職員の方法を取り入れる」「保育の意図や今後の方向性も具体的に記す」「年間、月案、個別、日誌、経過記録の全てがつながるような立案や振り返り、記録を意識していく」など取り組みに違いが出てきている姿は評価したい。

しかし、研修はしたが、子どもの成長を捉える自分の視点の偏りや文章としての表現の仕方に日々悩んでいる職員も多い。記述の仕方もまだ差があるので、継続的に研修を重ね、書く視点などが共通化するようにしたい。また、月週案など基本的な記入方法は同じであるが、年齢に応じて各書類の書き方や活かし方を工夫していくようにし、今後もより良い記述について研修する機会を設けていきたい。

4. まとめと課題

当初は研修に費やす時間に不満も出されたが、研修方法を見直し、職員が参加しやすい方法に変更した。グループ研修を多くし、メンバーを変えながら1つの研修を終える度に研修資料や感想を出し合い、回覧していくことで他のグループの職員の保育を知ることになった。また、自分の意見を伝えたり、人の意見を聞いたり、共感しあう仲間関係に繋がってきていると考える。

「良いところ探し」では、人間性、環境、専門職としての責務など、互いの保育を認める意見が多く出され、職員に変化が見られたことを認識する。

「喜んで登所できる保育所」を目指し、資質向上を目的として取り組んできたが、子どもに接する保育者自身も保育所に来たいと思える関係づくりが資質向上には不可欠である。今後も保育所評価から出された課題を職員間で共有し、実践や記録を通した研修を重ねながら、自らの保育を振り返り、保育士としての専門性や保育所全体の保育の質を更に高めていける方法を探っていきたいと思う。