

新任保育者に対する初期の園内研修の取り組み

仲野 悦子・金武 宏泰¹⁾・田中 まさ子

Approach of initial training in preschool towards a new child care person

Etsuko Nakano Hiroyasu Kanetake Masako Tanaka

Summary

In order to overcome embarrassment and uneasiness in new child care persons, kindergartens must train them to develop into a trusted child care person. I try to consider about the method of the concrete training from April.

Key words : New child care person growth training

1 研究目的

1年間の新任保育者の育ちを追っていった結果、新任者は日々の保育に翻弄されながらも、時間の経過とともに保育者としての魅力をわずかであるが感じ取っていた。子どもと同じように初めて新しい社会(職場)に入り、それぞれの園の環境に慣れながらも、園長をはじめとする同僚・子ども・保護者との人間関係のなかで自分の対応の仕方を必死になって模索していた。日ごろ保育者は、職務として保育をはじめ様々な目先の業務をこなしている。慌しい日々の保育のなかでも新任者たちは、先輩の保育者から多くのことを学ぼうとしている。同じ実践内容であっても、自分と先輩の保育者との差を目の前にし、言葉がけや表現の仕方一つで子ども達への伝わり方が大きく違うことを実感しているからである。保育理論や実技を知識として理解しても、実践として子ども達にどのように導入したら良いのか、どのようにすれば分かりやすく伝え楽しむことができるのかなど、具体的な方法を切実に求めていることが分かった。また、園内の行事のあり方やさまざまな園独自の取り組みに対して、十分な説明もなく過ぎていった辛さなども述べていた。特に4月当初から8月頃をピークにして、園に馴染もうと努力はしているものの思い通りにいかず苦悩していた頃の自分の思いを語ってくれた。^{注1)}

*要領が悪く教えてもらったこともなかなかの見込めず、忙しい中、口調もきつく一度子どもが泣いたことのショックと辛さでいろいろ考えてしまう。日々精一杯、日々を過ごすだけ、1日速い。何かやっているときは長いが終わると早い、いかんと思いつつ怒ってしまう自分がいる。

平成21年度より新しく改定・実施されている保育所保育指針には、第7章「職員の資質向上」として新たに1つの章が設けられた。この章では職員の資質向上と専門性の向上を図る事を努力義務としてあげられている。また、施設長の責務としては研修を体系的・計画的に実施できる環

1) 社会福祉法人蘇原南保育所

境づくりを求めており、基本的事項として次のように示された。

- (1)子どもの最善の利益を考慮し、人権に考慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となること。
- (2)保育所全体の保育の質の向上を図るため、職員一人一人が、保育実践や研修などを通じて保育の専門性を高めるとともに、保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていくこと。
- (3)職員同士の信頼関係とともに職員と子ども及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で、常に自己研鑽に務め、喜びや意欲を持って保育に当たること。

今回、①新任保育者の1年間のさまざまな心情をどのように受け止め、問題点を解決していくのか、②努力義務として投げかけられた保育者の資質向上の為の研修の取り組み方などを検討課題に、実際4月当初から新任保育者向けに実施されている研修会事例を取り上げ考察した。「保育者として育つということはどういうことか」、「保育者の資質の向上させるための環境づくり」など子どもの育ちと共に保育者のより良い育ちにも視点を向けていかなければならないと考える。

2 新任者研修のあり方

全国保育士会は、職員の資質向上のために『保育士の研修体系』をまとめた。形態として、職務を通じての研修 OJT (on the job training)、職務を離れての研修 OFF-JT (off the job training)、自己啓発援助制度 SDS (self development system) の3つの形態があり、これらをバランスよく総合的に取入れたり、職場・県(広域)・国レベルが相互に連携すべきであるとしている。ここでは特に OJT 研修について具体的に論述する。この研修は園長の責務として計画的に実施されている新任者を対象とした研修である。新任保育者は研修から得た具体的な知識や情報を基に、子どもに対して意識的な関わりや積極的な働きかけを行った。子ども達だけではなく保育者自ら成長していく姿を、新任保育者の研修実践報告から読み取る事ができる。

(1) 実践園について

K 保育所は、平成21年度4月より中部・東海地域にある公立保育所から民営化された施設である。職員の平均年齢は32歳、保育経験年数の平均は5年である。園長・主任保育士以外12名の中で半数の6名が養成校を卒業したばかりの保育の経験がない新人保育士である。園長は、「6名の初任者が保育士としての社会的な責任を自覚し、専門職として自己研鑽に努めることは本保育所の発展にとって重要な課題」ととらえ、新任者対象の研修会を定期的に短時間の中で計画し実施している。今、第1期の基礎研修が終わり第2期の研修に入っている。

(2) 研修形態

1) 研修の目標 誰からも信頼される保育士をめざす

2) 期ごとの研修テーマ

第1期(4~7月)

保育士としての基礎・基本的知識や考え方を理解する。

(見る、聞く、経験する)

第2期(8~11月)

保育活動の楽しさ・生きがいを見つけて積極的に取り組む。

(知識を深める、多種多様な活動を進んで体験する)

第3期（12～3月）

保育士として自らの資質向上に努める。

（自らの課題をもち、課題解決に積極的に励む）

- (3) 研修方法 対象者 新人6人の保育士
 指導者 園長及び主任保育士
 時間 毎週1～2回 午後1時30分から45分程度

(4) 研修計画

第1期の研修は、基本的研修として位置づけられ勤務体制、職務姿勢、職務内容などの項目に沿い、保育所の実態に合わせて計画されている。

表1 第1期（4～7月）園内初任者研修 信頼される保育士をめざして
 4月

研修項目		研修内容
社会人マナー	勤務に関する連絡 (休む、早退、遅刻)	<ul style="list-style-type: none"> ・休む、遅刻、早退場合は必ず園長に連絡し許可を得る。1日か複数日かを確実に園長に知らせる。 ・園長不在の場合は主任に連絡をする。 ・所属している担任にも伝える。 ・電話でもよい。
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間中の携帯電話：〈保育時間中は使用しない〉を原則とする。 ・職員間の協力を大切にする。 ・常に指示待ちではなく、自ら指示を受ける。
勤務体制	当番の仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・部屋の窓を開けるときは少して必ず鍵をロックする。 ・早早番…1階の窓開け、遊戯室、職員トイレの窓を少し開けロックする。トイレの水栓を開ける。 ・早番…2階の窓開け、手洗い場のマットを敷く。 ・遅番以上児…未満児室へ移動する前、(17時45分位人数を見て10人以下の時)にトイレに行かせる。 ・遅番未満児…子どもの移動が終わり次第園内の戸締りをする。 ・遅遅番…最後の園児が帰ったら園長に報告をする。
	土曜日保育	<ul style="list-style-type: none"> ・3人体制 ・子どもの在籍人数に応じて、靴箱、外のおもちゃ箱、アスファルト、砂場の掃除や消毒を行う。
	保育士研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・以上児…各クラス1人、未満児…子どもの人数で判断する。 ・3時のおやつは保育所で出す。 ・研修会参加者は服を着替える。
職務姿勢	園児、保護者、訪問者、職員に対する対応	<ul style="list-style-type: none"> ・特に園児、保護者には笑顔、元気、温かさをもって保育士から進んで挨拶する。 ・訪問者には会釈、場の応じた挨拶と案内及びスリッパの準備をする。 ・職員にはお互いの励まし及び労いの気持ちをこめて声をかけ合う。「親しい中にも礼儀あり」 ・朝の受け入れで園児の健康状態をみる。 ・時間に余裕をもって行動する。(5分前行動)
	園児への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・園児には温かさや優しさとテキパキとした態度で接する。 ・園児に対しては笑顔と積極的な言葉かけ、触れ合いを持つように心がける。 ・保育活動は多種多様である。常に全体の状況を把握してテキパキと行動する。

職務姿勢	初任者の仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・自分は保育士であるということを自覚する。(健康安全と情緒豊かな安定した保育、自らの健康管理) ・朝出勤したら主任に本日の所属及び活動の指示を受ける。 ・本日の所属担任より保育内容及び活動内容の指示を受ける。 ・担任から指示されていない活動をする場合は自分の思いや考えで行動しない。必ず担任に活動方法などを尋ねる。 ・普通番勤務の保育士は16時30分になったら以上児の先生の手伝いをする。(関わりを持つ) ・時間どおりに帰るのではなく、できることを聞いたり自分から見つけてやる。 ・保育関係のイベント(研修)に積極的に参加していくこと。 ・クラスの中では、保護者の話をしないで子どもだけを見ていく。 ・休みをもらったら必ず挨拶をする。(休みがもらえることを当たり前にしない)
	先輩との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ・以上児の先生方と帰る前に関わりを持つ。 「何かすることがありますか?」、「今どんなことをしているのですか?」などと話すようにする。 ・自分の勤務時間後、先輩の保育者との関わりを持つ時間を積極的に作り出し、その中で学ぶ。 ・休みの次の日には挨拶をする。「昨日は休みを頂いてありがとうございます」と言う。(休みの間は他の職員がフォローしている事を忘れない) ・多くの先輩の先生と関わるように心掛けると相談しやすくなる。 ・信頼関係を大切にする。
職務内容	薬の扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・医師の処方された薬であることを確認する。 ・薬の記入用紙:ボールペン記入、薬の袋には子どもの名前を書く。 ・必ず受け取りサインをして、用紙は薬を貼り付けて主任に提出する。 ・慣れてきたら担任が薬を飲ませる。 ・薬の袋には子どもの名前を書く。 ・薬は定められた戸棚に保管して施錠する。 ・担任に確認してもらい、飲み終えた後、薬の記入用紙は職員室へ持って行き保管する。
	初任者の職務:保育指導及び活動として朝の運動の場を担当にあたって	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩の先生のフォローや代わって指導する時は事前に相談をする。 ・ピアノの練習をする。 ・5分前行動を心がける。 ・運動会に向けて:体操、歌を担当する。 ・5月の体操:サンサン体操、歌:こいのぼり、こりのうた ・6月から自分たちで考えていく。
	行事:運動会・ひな祭り会について	<ul style="list-style-type: none"> ・運動会について <ol style="list-style-type: none"> ①オープニングで鼓笛隊を行う。(初任者6人で担当) 練習は朝とお昼の時間、代表が職員会で練習状況などを報告する。 ②5月から鼓笛、朝の体操及び歌をどのように進めていくか話し合う。 ③鼓笛、体操、運動会の進行の方法などを、本を読んだり他の園などから聞いたりして研修する。 体操や歌は朝のものを考える。
保育所全体の確認内容	検体は毎月1回提出する。提出日が2回あるがどちらかで必ず提出する。	
	職員会は、第3木曜日と月末(次月の予定及び行事などの打ち合わせ)に行く。	
	遠足や散歩に行く時は、前日までに1度下見をし安全確認する。	
	一時保育を受け付ける時には、その場で体調チェック、検温、荷物(おやつなど)を確認する。	

5月

研修項目	研修内容
指導案の書き方について	<ul style="list-style-type: none"> ・作成する場合、領域をはっきりさせる。 ・題名はネーミングでよい。 ・題材設定…なぜ必要なのかを子どもの願う姿を思い浮かべながら、簡単に書き出しその言葉を深める。 ・本時の展開…何を一番メインで行うのかをはっきりさせる。 ・評価の観点…次の時間に繋げるための意味づけをする。 ・「褒める→繰り返す」ことはテーマにそった能力アップにつながり、何度でも繰り返す事が大切である。上を目指すため上手な子に見本を見せてもらい、上手でも失敗しても拍手や褒める言葉がけを行う。
防犯訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・クラス担任の役割を決める。(保育室での想定)…〈誰が子どもたちを誘導するか〉、〈誰が子どもの後につくか〉、〈誰が窓締めを確認するか〉など話し合う。 ・「さすまた」の置き場所の確認を行う。 ・不審者が侵入した設定で「さすまた」の練習を行う。
朝の体操	<ul style="list-style-type: none"> ・フリー及び副担任…朝の体操時間のピアノ伴奏及び司会進行を担当する。 ・踊れる体操を収集しておく。 ・年齢を超えた体操を考える。 ・体操時間の子どもの様子を観察する。改善点はあるか？
園児・保護者対応	<ul style="list-style-type: none"> ・朝の挨拶の時、子どもの声や表情を見る。 ・朝、子どもの健康チェックをする。 ・保護者の方にもしっかり挨拶する。 ・保護者の方に何か言われた時(要求)、話途中で迷った時は園長、主任などに確認して話す。 ・保護者の方に何か質問された時、分かりませんとは言わない。 ・子どもや保護者の方に笑顔で明るく接する。 ・自分のクラスでない子どもにも声をかける。 ・自分のクラスではない子どもの様子を保護者の方に聞かれた時には遅番で見た様子を少しでもよいから伝える。 ・子どもたちに愛情をもって接する。 ・子どもたちの個性を大切にす。 ・親自身が安心して預けてくれる、託してくれるようにする。 ・園児の成長を保護者とともに見ていく。 ・保護者とお互い支えあい、意見を言って交流することが大切である。
外遊びへの注意	<ul style="list-style-type: none"> ・遊んだ後、並ばせるなど人数確認をしてから部屋に入る。 ・電車の方(園舎の裏側)へ行く子がいるので注意する。
行事への対応(運動会・ひなまつり会)	<ul style="list-style-type: none"> ・オリジナルの指導案を立てる。 ・研修は担任だけではなく、新任のフリーや副担任も行う。 ・運動会やひなまつり会の行事が研究発表の場となる。 ・練習の時には、自分が受け持ったところをまとめていく指導力をつける。 ・運動会では全体構成を頭に入れておき、次担任になったとき自分がどう動くかを考えていく。 ・種目などそれぞれの年齢によりどんな意味があるのかを考える。年齢に応じた指導を行う。 ・遊戯など内容的に表現豊かなものにする。
給食への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・給食の中に異物が混入している場合にはまず全員の給食を止める。 ・アレルギー児への対応には保護者との連携の中で除去食や配膳に気をつける。

職務内容

前月の再確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの在籍人数に応じて、靴箱、外のおもちゃ箱、アスファルト、砂場の掃除や消毒を行う。 ・運動会…オープニングで鼓笛隊（初任者6人で担当）
	<ul style="list-style-type: none"> ・一時保育を受け付ける時には、その場で体調チェック、検温、荷物（おやつなど）を確認する。 ・以上児…各クラス1人、未満児…2～3人。研修会参加者は服を持参する。 ・遠足や散歩に行く時は、前日までに1度下見し安全確認をする。 ・定時すぐ帰らず、以上児の先生に声をかける。以上児の活動を知る。
書類の記入の仕方	<ul style="list-style-type: none"> ・書き言葉と話し言葉を区別する。日誌等の記録では絵文字など使わない。

6月

研修項目	研修内容
夏祭りについて	<ul style="list-style-type: none"> ・夏祭りに向けて：内容やコーナーの説明 ・盆踊り…雨天中止（延長保育無）、8時30分に開始、全員でテラスで行う。 ・手作りコーナー…以上児担当、ゲームコーナー…2種類担当、ジュースを配る自販機作り ・親子で作る手作りおもちゃ、パワーポイント（保育の様子を紹介） ・こあら会や民生委員が担当するコーナー ・ゲーム…お菓子をあげる物でも良い。くじ引きで選ぶようなもの。
朝の会について	<ul style="list-style-type: none"> ・司会において、話し言葉に気をつける。 ・体操の時は歌ではなく、体操を重視するようにする。今、どこが重要なのか伝える。 ・子ども達を褒める時はクラス単位で褒める。個人名は出さない。 ・しっかり体操をしていない子がいたらすぐ声をかける（見過ごしてはダメ） ・暑くなるので日射病防止にカラー帽子を必ずかぶらせる。天候によっては早めに切り上げるなど子どもの体調管理に配慮する。 ・らいおん組…声をかけたり、前に言っておフォローする必要がある。 ・体操を9時始まるにする。朝きたら、トイレに行くように声をかける。 ・体操→「おどるポンポコリン」、歌→10日まで「とけいのうた」 10日以降「かたつむり」
危機管理指導	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの行動に先読みをしハサミなど危険物に気をつけ、安全管理を怠らない。 ・遅番…子どものけがに気をつける。 ・けがの防止のため危機管理をしっかりとする。 ・夜間の不審者・変質者の侵入があるので戸締りをしっかり行う。貴重品は置かない。 ・子どもの先を見通した保育をする。
園児・保護者対応	<ul style="list-style-type: none"> ・登所するときの挨拶は、健康チェックも含まれている。 ・保護者から何か言われた時は、園長・主任・担任に報告する。（自分だけで処理しない） ・様々な問題を抱えている保護者がいるため、安堵感を生み出す笑顔で元気な挨拶を心がける。 ・子どもの個性をほめ伸ばしていく。 ・手のかかる子へも積極的に関わるようにする。 ・常に多くの子ども、他のクラスの子にも声かけをする。 ・苦手な子ほどしっかり関わる。放っておかない。 ・子どもの名前は呼び捨てにしない。

	保護者支援 「すすく」のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者のリフレッシュではなく、子育てが楽しいと思えるように、親子一緒に楽しめる活動を提供する。 ・保護者も保育所を感じる。(発育を生かした活動、子ども館にない遊具の利用) ・子どもが少ない場合は、近いクラスに入り子どもがどこまでできるか保護者が見る機会を作る。 ・クラスに入った場合、保護者と会話、相談にも応じる。 ・自所の保育方針にも掲げている為、参加者が少ないから辞めるのではなく何故集まらないのかを考える。 ・ピーアール方法として年間行事を渡す。 ・子ども館と保育所の違いを理解したり、連携を考えていく。
	指導案の書き方	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスの実態、保育者の目指しているものなどそれぞれ違いがある。 ・指導者の計画をしっかりと立てる。
保育所全体の確認内容	福祉の里との交流：福祉の里の子どものとの関わりを促す。福祉の里のバスを利用する。	
	土曜日の行事の後（夏祭り）は「お疲れ様でした」と保護者や職員に声をかける。	
	運動会：年長児は組み体操など幼年体育の先生が中心となる。	
	給食について：エビピラフに異物混入（他園）、食器に黒い虫（本園）	
	事務連絡：印刷物5枚以上は印刷機で行う。	

7月

	研修項目	研修内容
職務姿勢	仕事の姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・一つひとつの動きを早くする。 ・掃除や会議などの後片付けをすばやくする。 ・気が付いた人がすぐ行く。 ・雑用（会議の準備やコピー）などは進んでやる。 ・保育室や砂場ではどっしり座り込んではいけない。 ・座ってみているだけでなく周りを見ながら行動する。見て覚える。 ・周りが見えるような場所で保育する。自分の視野を広げる。 ・子どもの対応の仕方、叱り方、保護者への対応など先輩の動きなどから学ぶ。 ・手が空いたら、担任に聞いて仕事をする。 ・担当クラスにとらわれず他のクラスにも入る。 ・先輩に教えてもらったら謙虚に受け止める。顔に出さない。 ・先輩を敬う態度がないといけない。敬語をしっかりと話す。 ・自分の仕事はきちんと責任を持つ。 ・分からないところは聞く。 ・実習生ではないということを意識する。 ・調理員の体験なども行う。 ・提出期限は守る。(提出前日までに行う) ・苦勞して成長する。 ・特別ではなく普通にできるようになれば良い。 ・覚えたことは行動する。 ・支援の力をつける。 ・毎日の繰り返しが大切である。 ・食中毒に気をつける。(手洗い、うがい、給食をすぐ出す)
職務内容	障害者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・個性に応じた対応する。 ・今後の保育について差別的行動はとらない。 ・集団生活において他の子どもに影響する場合は引き離し区別する必要がある。

	<ul style="list-style-type: none"> ・上下の意識を持たせる。 ・見ているだけではいけない。できることをやらせる。無理やりさせようとしない。 ・K君を見ることで保育士としての援助を考える。
運動会について	<ul style="list-style-type: none"> ・前日の場所取りは禁止する。 ・今年は所庭で行う。(来年からは神社を借りるかも?) ・幼年体育(年長のみ)を加える。 ・最後のごほうびにメダルを親からプレゼントする。 ・遊戯や親子競技を考える。 ・最後は親子揃って整理体操をする。 ・各種目を行う前に放送を入れる。頑張ったところ、見所、励ましの言葉などを取り入れて紹介する。 ・車は当日乗り合わせをする。

(5) 実践結果事例

研修をした後、新任保育者たちは学んだ事を実践に活かしている。実践報告書を通して新任保育者の成長の姿が少しずつ窺う事ができる。

〈4月〉

***朝、玄関で母親と登所してきた園児に「おはよう」と声をかける。**保育者の顔をちらりと見たが、母親の影に隠れて離れようとしない。母親が「先生に挨拶しなきゃ。」と促してくれたが、視線をそらしてしまった。後日、早番で先輩保育士の先生と遊戯室で登所してきた園児の受け入れを行う。以前、私が挨拶を交わせなかったAちゃんが母親と遊戯室に入ってくる。すると先生は笑顔で両手を広げ、Aちゃんのそばにかけよった。そして、「Aちゃんおはよう。今日も元気に来れたね。」と声をかけるとAちゃんも笑顔になり先生に自ら近づいてきた。挨拶は、子どもが安定した気持ちで母親から保育者に受け入れられるための重要な行為だと先輩の姿を見て感じた。また、「〇〇ちゃん(くん)おはよう。」と名前をつけた挨拶であると親近感がわく。私自身「I先生おはよう。」と言われると挨拶を返したい気持ちになるし、素直に嬉しいと感じる。

再度早番の機会が訪れ、以前の経験をもとに実践する。園児が遊戯室に登所し始める。少し立つとAちゃんが母親と共に登所してきた。私は両手を広げて「Aちゃんおはよう」とAちゃんに近づく。すると、Aちゃんは笑顔で腕に飛び込んで来てくれた。ちょっとした配慮で気持ちのいい挨拶ができるようになることを学んだので、今後も一人ひとり園児に合わせた対応を実践していきたいと思う。

***初めての**中継ぎ…仕事を教えていただき、遅番の子ども達と関わっていたが活発な子どもはどんどん寄って着てくれるが、中には控えめでこちらの様子を窺うだけの子もいた。しかし、私自身も緊張していた部分もありなかなかその子どもに関わりに行く事ができなかったが、中継ぎの際にフォローに入って下さった先生の優しくその子を見守り、自然に遊びの中に入っていき姿を見て、私もまずは子どもの様子を見ながらたくさん子ども達と関わるチャンスを見つけることから始めようと考えた。

1週間後の中継ぎ…子どもの様子を見ることで、その子の好きな遊びが把握できるようになり、その子の遊びが中断してしまわないように自然と遊びの中に入っていきけるように声をかけるとおとなしくなってしまう。声のかけ方が悪かったのかと反省したが、しばらくすると、「先生！これやって！」などと話しかけてくれるようになった。子ども達との関わりが、毎日

の中継ぎで深くなっていくことを実感した。

7月末までの中継ぎ…中継ぎも慣れてきて、内容も少しずつ変えて実践を行っている。出席を取る前に、子ども達の人数、異年齢でもできる内容のリズム遊びや製作、紙芝居・絵本の読み聞かせ、クイズなど事前に遊びを考え、30分間の時間構成を考えながら行っている。年長児が年少児の子を優しくゲームに誘う姿や、おしゃべりが多かった子どもが、1人話すとみんなが迷惑する事などを理解してくれるようになり、中継ぎの時間で子ども達の成長している姿も少しではあるが見れるようになった。事前のピアノ練習や製作の準備、手遊びのレパートリーを増やすなどまだまだ足りないと思うが、4か月の中継ぎでやってきてよかったと思えるのと同時に、これからも子ども達のために様々な努力をしていきたいと思う。

*改めて仕事の内容を確認すると、見落としていた仕事や自分の行動の至らない部分を発見する事ができた。この研修後から、自分の仕事に責任を持ち、見落としているところはないか見回して確認するようにした。また、ぎりぎり動くのではなく、余裕を持って行動する事でスムーズに次の仕事へ移る事ができ、保育環境が作りやすくなった。

〈5月〉

* 9月2日が公開保育^(註2)のため、実践はできていないがこの研修内容を下に子ども達の姿を毎日観察し、題材設定の理由や子どもに願う姿をまとめたいと思う。全体で行う公開保育のため、各クラスの現状の把握をすることやテーマを決める際に、異年齢でもできる保育内容を経験者の先生の姿や指導に関わる教材からも学んでいきたい。

* 以上児入ることが多いため、午後の遊びの後に各クラスを一度集め次の活動を説明はしていたが、人数の確認まではしていなかったため、研修後からは人数の確認と園舎の裏に子どもがいないか確認するようになった。外での遊びは、子どもにとって楽しいものであり、自然と触れ合い何かを発見できる場ではあるが、その反面、危険も多く伴う為、子どもの安全面に対しての配慮をしていくことを再確認し、子どもがどこで遊んでいるのか、そこには危険はないかなど様子を見ながら子ども達と関わっていくことを意識して午後の活動を行った。防犯訓練では未満児クラスに不審者の振りをして行き、園内に侵入してきた場合の行動を覚えさせる為に大げさの演技で、子ども達が真剣に訓練が行えるようにした。

* 体操の曲は未満児から以上児までの子どもがよく耳にしている曲を探した。振り付けは、繰り返しが多く単純な動作で体を元気に動かせるようなものを選曲しアレンジした。そして、園児たちの前で実践する。恥ずかしさ忘れるくらい堂々と大きな身振りで体操した。振り付けを覚えて踊れることも大切だが、それ以上に園児たちが少しくらい間違っても自分なりに楽しんで踊れているという面も私は大切にしたいと思ったのでお手本となるよう私自信も楽しんで体操した。するとそれに応えてくれるように笑顔で体操に取り組む園児の姿も見られた。司会進行の面では、話を聞かず友達としゃべっている子、しゃがみこんでしまっている子に対して「○○くんかっこう悪いからしっかり体操してね。」と声をかけるよりも、「今日は○○組さんかっこういいよ。みんな○○組さんに負けないように体操しようね。」と良いところを褒めて周りのやる気を促すことも必要だと感じた。

* 自分のクラスではない子の様子を保護者の方に聞かれた時、戸惑ってしまい上手く答えることができなかったが、研修後にまたこの機会が訪れた。自分が遅番で見た子どもの様子を上手く保護者に伝えることができた。

〈6月〉

*子ども達の様子をしっかりと見て、子どもが危険な行動をしていると思ったら、すぐに声をかけられるようになった。子どもが何か口の中に入れた時、すぐに口から出すように声かけをした。遅番の時、子ども達が走り回っているのを見たら、すぐに声をかけて止めさせるようにした。

*自分のクラスやその他のクラスにも関わっていく際、戸惑ってしまう子どもが何名かいた。自然にその子への関わりが薄れていたが、そうではなく、積極的に関わって見ることにした。すると、徐々にその子の良いところが見えるようになり、そこを褒めることで子どもの方もこちらへの関わり方を変えてきた。そして、信頼関係が築けるようになった。

*6月下旬、いつもより子ども達を見ている視野を広くした。すると、喧嘩による怪我を未然に防ぐ事ができた。いつ、どこで怪我をするかわからないので、目を離さないようにしていきたい。

〈7月〉

*ある先生が一時保育予約の電話を受ける。「一時保育担当者に代わります。」そう言われ電話を受け取る。私は初めから完璧にこなす事は考えず、電話対応マニュアルを片手に対応を始めた。焦って早口になってしまう事があったが、何とか電話を切る事ができた。その後、先輩の先生から「最後に日時と時間、持ち物の確認をしてから電話を切るといいよ。」アドバイスを頂き、次からは確実に確認の一言を忘れないように対応したいと思った。どんな事でも初めから完璧にやる事はなかなか難しいと思う。今回失敗した事でアドバイスを頂き、次の課題を見つける事ができた。経験をして、いろいろな事を身に付けて行きたいと思う。そのために、自分から積極的に挑戦していこうと感じた。

*調理室に入って衛生面への配慮を徹底する。エプロン・帽子を身に付け手の消毒をする。手の洗い方を教えてもらい、今までにないくらい念入りに洗った。「家では夕飯を作ったりするのにこんなに念入りに洗わないでしょ。ここでは家族の規模とは違った多くの人へご飯を作り、食中毒を防ぐために衛生面には十分気をつけているんですよ。」と言われた。次々に今日の食材が届く。見たことのない量に驚いた。そして、給食は時間との勝負と話していた。11時までに調理を全て終わらせておかないと給食に間に合わないからだ。それを聞いて焦りを感じた。今日の園児の人数、職員の人数を把握し個数の計算をしなくてはいけない。まさかこの仕事で計算が必要になってくるとは思っていなかった。計算が苦手な私は電卓を片手に必死に計算しメモを取りながら魚をオープンに入れていく。途中で計算が狂い、数が合わないことに気がついた。しかし、調理員さんは慌てることはなく、臨機応変にテキパキと解決してくれた。火を使うため調理室はとても室温が高い。そのような中、笑顔で毎日私達の給食を作ってくれている事に感謝した。給食を時間内に食べ終えることができなかつた園児が調理室まで食器を返しに来ると、調理員さんは「おいしかった？ありがとう。」といつも声をかけてくれる。そんな調理員さんがいてくれることを嬉しく思う。一日調理員体験をして、同じ職場で働いているのに全く知ることのなかった大変さを感じた。「完璧に仕事ができる人なんていない。だから焦らなくてもいいんだよ。」と声をかけて頂き、気持ちが楽になれた。職種は違っても同じ仕事に変わりないことを実感した。毎朝調べている園児、職員の人数報告をできるだけ早く伝えたいと思った。とても良い経験ができてよかった。

*Kくんの加配としてフリーが交代でクラスに入る事になる。日によってパニックの大きさに

むらがあり、落ち着いている日もあれば一日中落ち着かない時もある。午前の活動の時間、折り紙でバッタを作ることになる。しかし、Kくんは「バッタ嫌い」と部屋を飛び出していき、階段当たりでしゃがみこんでいた。「バッタが嫌いなんだね。Kくんは何を作りたいの?」と聞くと「てんとう虫」と答える。「じゃあてんとう虫作りにお部屋へ戻ろうか。」と提案する。すると落ち着いた様子で部屋に戻った。他児と同じ活動をできるだけさせたいがなかなか難しい事を担任と話した。Hくん(Kくんのお気に入りの友達)にも精神的な負担がかかってきていると感じる。負担にならないような配慮を考えなければならないが見つからない。障碍児の加配としてクラスに入る事で、試行錯誤の点も多くあるが、保育士としての援助を身につけていきたい。

*朝の体操の前に、歌に集中しすぎないように子ども達に呼びかけをしたところ、歌を歌っている子もいたが以前より体操に集中する子が増えた。今どこに子ども達を集中させなければいけないかをしっかりと考えていかなければならないと思った。

第1期の終わり頃には、保育者としての魅力を少しずつ感じるものの自分の力の微力さを痛感しての参加であろうか、栄養士関係の友人から得た情報により、自発的に「食育講座」研修に参加している。「ま(豆類)ご(ご飯・ごま)わ(海藻類)や(野菜)さ(魚)し(椎茸・きのこ類)い(芋類)」を取り入れた食生活、理想のおやつ、命あるものを頂くことへの感謝など、子どもにとっての食生活のあり方を具体的に学んだことで給食やおやつなどへの意識の深まりが報告書から読み取れる。

*保育関係のイベントになかなか参加できなかったが、7月25日(土)に個人的に食育についての講話に参加させて頂き、現在の子どもの食に関する話が聞けてとても勉強になった。専門の先生に直接質問ができる場もあり、子どもにとって食事というものは大切なものという事が再確認できたと同時に、少しずつでも食育について勉強していこうと思いました。

新任保育者は、この保育所の実態に合わせた研修を通して多くを学んでいた。保育者として基本的で当たり前の職務姿勢や内容、保護者対応などであるものの、新任者にとっては一つひとつが戸惑いであり疑問でもある。新任者たちは日々の保育を行う中で、研修で学んだことを思い起こし具体的に実践に活かしていた。活動方法を具体的に分かりやすくさせる。学んだ事を一人ひとりの子どもに対応しながら保育に活かす。また、行事への具体的な内容や役割などを知らせて意識付けも行っている。このような職務を通して行うOJT研修は新任保育者をより一層大きく成長させているようである。

3 考察

新任保育者は思うように保育ができず悩み葛藤して過ごしている中、「先生、好きやよ!」などと子どもたちに言われたとき、大きな喜びを感じていた。子ども達と同じく相手に自分の存在感を認めてもらったときである。また、リーダーの先生に自分の保育を褒めてもらいうれしかったことなど、自己肯定感を味わったときは、自分に素直になれ、力を出す事ができるとも語っていた。日々の保育における経験者からの学びは大きい。子どもや保護者への関わり方・記録の書き方・保育姿勢・研修からの学びなど多くのことを学んでいる。新任保育者にとってこの学びは、実践から得た確かなものであり、今後の自分の保育の原点となる。戸惑いや葛藤があったか

からこそ多くのことを自分の問題として真剣に捉え、図書館や本屋に行き必死に勉強した。この1年間の保育経験が後の保育の土台となることが指摘されている^(註3)ように、保育者としての基礎作りの期間でもある。

この基礎作りの最初の期間として実施されたOJT研修：「信頼される保育士をめざして」は、意義のある研修である。保育に対する意欲や力量を深めるための最初の学びでもあり、新任保育者の「組織内（職場内）社会化」を図るための研修でもある^(註4)。この園内で計画・実施された新任研修は、日々の保育に添った基本的かつ具体的で分かりやすい内容である。短時間で繰り返し実施され、園長や主任保育者と6人の新人保育者が職務である保育を通してお互いに対話し、学び合う機会でもある^(註5)。また、この取り組みは新任保育者だけではなく保育所全体の取り組みでもある。民営化された後、園の具体的な保育方針や職務姿勢などを新たに創り上げていくプロセスの中で、新任者対象の研修ばかりではなく、経験者対象とする研修も取り入れられている。公開保育における指導案の検討、気になる子への援助に対する指導など、日々の保育の取り組みを丁寧に捉え、職員全員で話し合い自分の問題として取り組んでいる。この新任研修を受けた保育者は、第1期研修の終わりの7月に自分から進んで食育研修に参加している。この新任研修を通して、保育への意欲や積極性が育ったことが窺える。

この研修は、看護師のOJT研修にも類似している。質の高い看護師を目指して新採用からリーダーまで、技術ばかりではなく対人関係をも含めた内容である。テクニカルスキル：30単位、対人関係技術：6単位、臨床判断技術：14単位など2年間で73単位（1単位：1時間30分）を課し、きめ細かい組織的・体系的な研修を行なう中でキャリア形成を目指している^(註6)。

保育者は、自分のクラス子どもの育ちを見て日案などの指導案を立て保育を行っているが、自分の思い通りに行かず悩む葛藤することの多い日々である。しかし、半年後の運動会や1年間過ごした3月の卒園・進級の時期になると子ども達の成長の姿が感じられ、保育者としての充実感を味わっている。このように地道に研修を継続していくことによって、新任保育者の成長は著しく、園にとり期待される保育者に育っていくのであろう。また、研修の場だけではなく、日々の保育の中での学びを導く園長や主任保育士をはじめとする経験者のファシリテーターとしての役割は大きい。指導者である経験者は、新任保育者に不文律とされる態度（〈物事を当たり前まえのように言う〉、〈嫌な顔をして分からせる〉、〈自分で気づいて欲しいと考える〉）で伝えることへの育ちの弊害も考え、その場その時々で不都合な事を指摘し、アドバイスする。新任保育者を含めて、お互い保育を創り出すパートナーとして見て行く気持ちの余裕があればと願う。そして、発想の新鮮さや豊かさなど新任者ならではの良さを引き出して欲しいと願うものである。

4 今後の課題

この研究は、『保育者を支援するよりよい研修から』の一連の研究である。養成校を卒業して保育者となるキャリア移行期、保育者として1年目の新任保育者に焦点をあて研究してきた。高濱は保育者の熟達化のなかで他の研究の報告を取り上げながら、経験年数による保育者の発達を次のように指摘している^(註7)。

- ・ほどほどの経験の長さが質の高い保育や子どものポジティブな発達と関連していた。
- ・経験年数の蓄積による変化とともに、経験の質や内容も考慮されなければならない。
- ・経験によって熟達する面だけが強調されるが一方で衰退したり欠落する面があること、保育者の個人差が存在することなども予測される。

今後、キャリア支援を検討していく中で、経験の質や内容を把握し、それぞれの成長プロセスにあった研修を検討したい。また、中部・東海地区の養成校を卒業し、保育者として育った4か月目の新任保育者に今養成校に何を求めているかを尋ねたところ^(注8)、同じような立場の者同士で話し合う場を作って欲しいと強く願っていた。養成校は現場に保育者を送り出し、その保育の場で見習いながら習熟していく事を当然としているのではなく、現場と連携しながら保育者を育てていく地道な具体的な援助も早急に考えていかなければならないと感じる。

注

- 1) 仲野悦子・田中まさ子 『語りから捉えた新任保育者の成長の契機』 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要第41集 2009 のなかで、8名の新任保育者の戸惑いや不安、先輩保育者からの学びや保育者としての喜びなど1年間の成長の姿を追っていった。4月から約半年間は十分自分が出しきれず人間関係で悩んだり、目先の保育に翻弄されていたが、子どもからは大きな力を得ていた。
- 2) A社会福祉法人に所属する3園における公開保育の実施。
常勤保育士が園内研修のテーマに沿った公開保育を、原則的にそれぞれ月1回、年齢別ごとに実施している。3園の関係する保育士がそこに参加し、短時間であるが実施された保育に対して反省会を行うことにより資質向上を図っている。
- 3) 寒河江芳江 『若い保育者へのアプローチ』 保育者の資質向上のために、先輩の保育者が若い保育者にどのように保育を伝えていくかを検討している。
- 4) 田中まさ子・仲野悦子 『保育者となる学生のキャリア移行に関する一考察』 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要第41集 2009のなかで園長の「園の方針や雰囲気慣れ親しんで欲しい」という要望に対して、新任者の社会化を促進するためにメンタリング等の仕組みの取り組みを提案した。
- 5) 三谷大紀 『共感』第4章「保育の場における保育者の育ち」p109～154 保育者の専門性は“共感的知性によってつくられる”とし、ドーナツ理論を下に新人保育者・子ども・先輩保育者の関係を追っている。
- 6) 田中まさ子・仲野悦子 『保育者を支援するより良い研修をめざして』 p143～147
- 7) 高濱祐子 『保育者としての成長プロセス』 保育者の熟達化 p19
- 8) 2009年7月実施。 郵送によるアンケート調査「保育職を経験して思ったこと」
60名中28名回答（回収率 47%）

参考文献

- ・厚生労働省告示第141号 『保育所保育指針』 フレーベル館 2008
- ・寒河江芳江 『若い保育者へのアプローチ』 日本保育学会第60回大会研究発表 2007
- ・佐伯胖編 『共感』 ミネルヴァ書房 2007
- ・高濱祐子著 『保育者としての成長プロセス』 風間書房 2008
- ・田中まさ子・仲野悦子著 『保育者となる学生のキャリア移行に関する一考察』 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要第41集 2009
- ・仲野悦子・田中まさ子著 『語りから捉えた新任保育者の成長の契機』 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要第41集 2009
- ・「保育士の研修体系」検討特別委員会 『保育士の研修体系』 全国保育士会 1973

謝 辞

この研究に当たり、新任保育士の先生方に貴重な報告を頂きました。心より感謝申し上げます。

