

# 園内研修を創り出す主任保育士研修の試み

青山 裕美 小嶋 玲子

## Fostering Chief Nursery Teachers' Initiative in Creating Their Own On-the-Job-Training (OJT)

Hiromi AOYAMA and Reiko OJIMA

### 1 研究の目的

保育の質と保育士の資質向上のために研修は欠かすことができない。保育所保育指針(2017)<sup>[1]</sup>の“第5章 職員の資質向上”のはじめにも「保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るように努めなければならない」と記されている。保育所保育指針で「職場における研修」と示される研修は、保育現場では「園内研修」と呼ばれている。

中橋・橋本(2016)<sup>[2]</sup>や田中・仲野(2007)<sup>[3]</sup>は、園内研修の進行役や指導などの企画から実施に至るまでの中核的役目を担うのが主任保育士と呼ばれる経験豊かな保育士であることを明らかにしている。小川・小嶋(2014)<sup>[4]</sup>が調査した園内研修に対する意識調査でも、主任になることで園内研修に対する意識変化が起きていることが理解できる。2019年度の日本保育協会における主任保育士対象の職場外研修(以下、外部研修とする)には「職場における研修の企画立案・実施」<sup>[5]</sup>、<sup>[6]</sup>「施設内研修の考え方と実践」<sup>[7]</sup>という研修内容がある。園内研修は園の保育の質を左右するものであることから、その責務を担っている主任保育士に対する外部研修への期待は大きい。

これまで保育現場は、園内研修の取り組み方法について森上(1996)<sup>[8]</sup>の「保育カンファレンス」や鯨岡・鯨岡(2007)<sup>[9]</sup>の「エピソード記述」に学び、保育の中の出来事を丁寧に振り返り意見交換する方法を理解してきている。意見や情報を整理して要点をつかむ方法として川喜田(1967)<sup>[10]</sup>のKJ法もよく利用されている。また、レズジョ・エミリアにおける保育実践の紹介とともに広まった「ドキュメンテーション」は「それを題材にして『話し合うため』のツール」(上田2012)<sup>[11]</sup>になっている。この他にも園内研修を様々な視点や方法で取り上げた優れた書籍は数多く発刊されており、例えば「参加型園内研修のすすめ—学び合いの『場づくり』—」(松山・秋田2011)<sup>[12]</sup>や「手がるに園内研修メイキング みんなでつくる保育の力」(那須ら2016)<sup>[13]</sup>、「園内研修に生かせる実践・記録・共有アイデア」(秋田・神長2016)<sup>[14]</sup>、「保育を語り合う『協働型』園内研修のすすめ：組織の活性化と専門性の向上に向けて」(中坪2018)<sup>[15]</sup>等がある。こうした知識や方法を主任保育士が保育現場で自園に合わせた形にアレン

しながら、園内研修を行うことは可能である。このように園内研修に関する情報を得ることができる状態にあるにもかかわらず、主任保育士が園内研修に関する外部研修を必要としているのであれば、その理由を研修実施側の講師が検討しなければならないと考える。

成田 (2008)<sup>[16]</sup> は、「保育所に期待される役割が深くかつ広くなり、そのため職員配置はますます流動的になり、その中で研修の時間を確保することが難しい状況」にあることを指摘している。主任保育士が外部研修に期待をするのは、この難しい状況の中で園内研修をする困難さという課題を抱えているためである。石動 (2012)<sup>[17]</sup> は「最近、園内研修 (OJT) の研究が多く職場外研修 (Off-JT) に関する研究が少ない。」と述べ、その理由として「保育士の『省察』や『同僚性』を背景とした保育の質の向上を期待する内容が強調されているためか」としているが、小嶋 (2015)<sup>[18]</sup> は、「経費 (あるいは予算) の減額や職場の多忙化などのために職場外研修そのものの縮小や、幼稚園とは異なり、長時間子どもがいるために職員が園を離れにくいなどの研修に参加しにくい外的要因も加わって、園内研修で質の向上をめざそうとする現場の実態もあるのではないかと推察する。」と述べている。

以上のことから、園内研修をテーマとする外部研修を実施する側は、受講する各主任保育士が抱える園内研修の困難さが異なっても、外部研修後には何らかの解決方法を見出すような内容を考える必要がある。本稿では、外部研修を実施する講師の立場から、主任保育士が自園の園内研修の困難さを克服する園内研修を主体的に創り出せる研修内容を検討する<sup>(1)</sup>。

## 2 園内研修の困難さと課題

園内研修を主任保育士が企画し実施するまでの困難さについて、先行研究をもとに大きく3つの課題として整理する。

### (1) 研修体制の確保

第一の課題が、「研修体制の確保」である。鈴木ら (2019)<sup>[19]</sup> によれば、「保育所については、研修の義務が明確に規定されていないことや、保育時間が長く、子どもと接することなく研修や保育の準備・計画ができる時間 (いわゆるノンコンタクトタイム) が保障されていないこと」から、「研修については、各園所の努力によってなされているものであり、職員数の多さや、時間の確保の難しさから、課題が多い」と研修を実施する難しさと努力を要する現状を指摘している。この現状は、上述した成田 (2008)<sup>[20]</sup> の指摘からすでに10年以上経ているがますます深刻さを増しているといえよう。小嶋・小川 (2014)<sup>[21]</sup> が園内研修に対する主任保育士の意識に関する研究で行った園内研修実施の困難点についての調査でも「時間の確保」「全員参加」が多く回答されていることが示されている。主任保育士が園内研修開催のために努力を要する困難な状況が続いているのである。

### (2) 話し合いの雰囲気醸成

さらに第二の課題として、「話し合いの雰囲気醸成」があげられる。保育者間の園内研修では「活発な意見が出にくい」「若い人の発言が少ない」(小嶋・小川2014)<sup>[22]</sup> などの状況があ

る。中橋(2015)<sup>[23]</sup>は幼稚園教諭の調査結果から、「同僚教師との意見対立を生み出さない関係」であり、それには「ステレオタイプの考え方に陥る怖さ」と「実践に基づく議論が成立しがたい」状況があることを指摘している。そして、日常的に話をする「気軽さ」で、研修でも議論できるような関係性になることを今後の課題として示した。いま保育所では、保育時間の長さに対応するための時差勤務や乳児保育のニーズ増大によって職員数が増加している。非常勤職員や短時間勤務のパート職員なども加わり職員体制が複雑化しており、緊密な人間関係が築きにくくなっている。このような現実からも話し合いを円滑にできるような雰囲気醸成が難しいのである。

### (3) 研修内容と目的設定

そして第三の課題が、「研修内容と目的設定」である。小川・小嶋(2015)<sup>[24]</sup>は、「主任保育士の役割が多岐に渡り、また、研修テーマの決定や資料の準備など、研修内容に関わる場合が多い」と述べており、多忙な中で研修内容やテーマを決定し、適切な資料の準備を行い、目的を達成しなければならないことへの負担感は大きい。また、小川・小嶋(2015)<sup>[25]</sup>では、研修に対する主任保育士の意識として「主任保育士経験が短い保育士は、教えることの重要性を意識」し、「主任保育士経験が長い保育士は、共通理解を促す役割を重視」していることを調査結果から示している。

主任保育士は中堅期を経て、熟練期に差し掛かった年代といえるが、足立・柴崎(2010)<sup>[26]</sup>は「熟練期の保育者はこれまで育ててきた保育観の変容を求められ」ており、「保育者アイデンティティの再構築を強いられている」と述べ、再構築されなかった場合の「揺らぎ」(保育者の心が落ち込み揺れ動く様子)に対する支援の必要性を述べている。主任保育士として、自己の保育観に揺らぎがある状況の中で、園の質向上にかかわる園内研修をけん引しなければならないのである。したがって、小川・小嶋(2015)<sup>[27]</sup>で示された教えることや共通理解をすることなど自分が出来そうなことを目的にするという現状がある。しかし、本来「研修内容や目的設定」は主任保育士の揺らぎに影響を受けない園や職員の現状に合ったものにする必要がある。主任保育者の保育者アイデンティティの再構築の過程で生じる揺らぎを支え、豊かな保育経験を生かせるような働きかけが外部研修の場には求められる。

以上の「研修体制の確保」「話し合いの雰囲気醸成」「研修内容と目的の設定」の課題を踏まえて、主任保育士研修「園内研修」の内容と実施方法を、受講者に対する事前アンケート調査による現状把握のうえで検討する。

## 3 研究の方法

研修の事前に対象者を対象にアンケート調査を行い、現状を把握した。アンケート調査問1は、「園内研修を実施するうえで困難さを感じることや課題に思うことについて、当てはまる項目を選択(複数可)」、問2は、「園内研修で学びたいことについて自由記述」である。

【対象者】2019年度愛知県現任保育士研修会、主任保育士研修「園内研修」受講者77名

【調査方法】 アンケート調査 2019年7月29日実施

※問1 選択肢 (表1 参照) 問2 自由記述 (図1 参照)

【倫理的配慮】 対象者には文書と口頭で研究の主旨、個人情報の保護に対する配慮、諾否の自由について説明をした上で承諾の署名を得た。また、本研究の対象である愛知県現任保育士研修・主任保育士研修を主催する愛知県現任保育士運営協議会に承諾を得ている。

## 4 アンケート調査の結果と考察

### (1) アンケート調査問1の結果

アンケート調査問1の選択肢は、小嶋・小川 (2014)<sup>[28]</sup>を参考に筆者らが選択肢を加え13項目から複数選択可として行った。表1はその結果を集計したものである。

表1 園内研修で困難さを感じることや課題に思うこと

N=77 複数回答あり (総数332)	回答数	%
①研修に必要な時間の確保	49	63.6
②日程 (回数) の確保	33	42.9
③臨時職員*の参加	35	45.5
④正規職員*の全員参加	18	23.4
⑤テーマや内容に何を上げるか	32	41.6
⑥どんな方法がよいのか	55	71.4
⑦テーマや内容が偏りがち	3	3.9
⑧活発な意見交換が出にくい	24	31.2
⑨話し合いが深まらない	24	31.2
⑩若い保育者の意見が出ない	24	31.2
⑪参加者の意欲が感じられない	10	13.0
⑫研修の結果が実践に生かされない	20	26.0
⑬その他	5	6.5

\*この調査では、非常勤職員や短時間勤務のパート職員を示す

「①研修に必要な時間の確保」については77名中49回答 (63.6%) 「②日程 (回数) の確保」は33回答 (42.9%) があり、研修の予定を立てることに困難さを感じていた。「③臨時職員の参加」35回答 (45.5%) 「④正規職員\*の全員参加」18回答 (23.4%) からは、非常勤やパート職員は勤務時間が限られており参加が難しいことがわかる。そして、時差勤務により正規職員全員参加での園内研修の実施ができない園もあり、参加できる職員だけで園内研修を行っている実態が伺われた。①②③④の回答合計は135で回答総数 (332) の40.7%を占めた。これら時間・

日程設定の困難さ、職員全員参加の困難さは「研修体制の確保」が課題となっていることを示すものであった。

「⑧活発な意見交換が出にくい」「⑨話し合いが深まらない」「⑩若い保育者の意見が出ない」はそれぞれ24回答 (31.2%) あり、話し合いに盛り上がりがない実態があるが、「⑪参加者の意欲が感じられない」が10回答 (13.0%) であることから参加者の問題と考えるのはない。このことから主任保育士は「話し合いの雰囲気醸成」に課題があると考えていることが伺われる。⑧⑨⑩⑪の回答合計は82で、回答総数の24.7%ではあった。

「⑤テーマや内容に何を上げるか」は32回答 (41.6%) 「⑥どんな方法がよいのか」は55回答 (71.4%) と多くの回答があり、内容と方法の選定に困難さを感じていることがわかる。この結果だけに着目すると講義内容には優れた研修方法を紹介することが有効と思われるが、



必要なことは、同じような事情、困難さを抱える受講者同士が解決策を模索し、実情に合った園内研修を創り上げることである。事前アンケート調査の結果から、同じような園の事情や課題を持つグループで主体的に学ぶ主任保育士研修のシラバスを構成することが有意義であると結論付けた。

## 5 研修シラバスと内容

アンケート調査結果の検討を踏まえ一日1.5時間×4限の研修シラバスと内容を次の表2に示す通り計画した。表2の流れは次のとおりである。

事前準備として、アンケート調査の回答①～⑫の項目が共通する3～5名ずつを19グループにし、メンバーの氏名と共通する難しさ・課題がわかるようにテーブルに表示した。「⑥どんな方法 ⑧活発な意見交換」というような表示がしてあることで着席したときから共通する話題で情報交換が始まる効果をねらった。

### (1) 研修内容の目的と意義（講義）・研修内容の説明

1限では、はじめに園内研修の目的と意義についての講義で基本を押さえる。そして、主任保育士として園内研修を推進する役割があることを自覚した上で、受講者自ら回答したアンケート調査の結果から自園の困難さを克服する園内研修を創り出すという目的を示す。「参加体制を確保するためのアイデア」や「話し合いをする雰囲気醸成される参加型研修のアイデア」「自園に合った目的を持つことによって参加した職員が効果を自覚できる仕掛け」をグループで考えオリジナルの園内研修の方法を創り出すという目的を説明する。

### (2) グループ討議およびワールドカフェによる交流

2限は、アイスブレイクののち、グループ討議を行う。テーブルに表示された共通の難しさ・課題を意識した自園の現状と各自の園内研修の実態と工夫（成功体験・失敗体験）の情報交換を行う。次にそのグループ内の情報をワールドカフェにより他グループの伝達を受け、質疑や

表2 研修シラバスと内容

1限	園内研修の目的と意義（講義）	
	研修内容の説明	この研修は共通する課題のグループで課題解決が可能なオリジナルの園内研修の方法を作り出すことが目的であることを説明する。
2限	グループに分かれる	アンケート調査の回答（①～⑫）が共通する3～5人ごとに19のグループを作った。共通する課題（複数もあり）は目視できるようにテーブルに貼り、グループメンバーが意識できるようにする。
	アイスブレイク	
	グループ討議	各グループ内で課題に関する実態やこれまでの工夫とその結果について情報交換を行う。
	ワールドカフェ	ワールドカフェを行い、他グループでの情報交換の結果の伝達を受けたり、その場で新たな情報や意見交換を行ったりして、他グループでの課題解決に向けた実践について複数学ぶ。
3限	グループ討議	グループに戻り、ワールドカフェで得た情報を共有し、グループの課題解決が可能なオリジナルの園内研修を作り出すための話し合いをする。その結果考案した園内研修の方法をポスター発表する準備に取り掛かる。
4限	ポスター発表	グループで考え出したオリジナルの園内研修についてポスター発表する。グループを前半後半で分け、発表と聴講を2回行う。
	まとめ	（講義）

討議を通して多くの情報や学びが得られるようにした。ワールドカフェでは各テーブルの表示を参考に移動するように助言をした。

### (3) 課題解決が可能なオリジナルの研修を検討（ポスターにまとめる）

3限では、ワールドカフェで得た情報や学びをグループ内で共有し、様々な現状や取り組みにヒントを得て、課題解決が可能なオリジナルの園内研修を検討する。既存の研修方法にとらわれず、例えば「時間がなくてもできる内容」や「若い保育者が話しやすい日常的な園内研修」の開発に取り組む。この時にはワールドカフェで得た多くの実践例や園内研修の新たな視点が参考になる。話し合い、考え出された園内研修のアイデアを、ポスターにまとめる。

### (4) ポスター発表

4限はポスター発表を行う。発表と聴講のメンバーが入れ替わりながら、全グループの困難さを踏まえた園内研修の考え方や具体的な研修アイデアを共有する。最後に講師は、この研修の成果についてまとめて終わる。まとめの講義では、主任保育士が主体的に自園の園内研修の課題を克服した園内研修を構築することができたことを評価したうえで、主任保育士としての自信を持つためのグループワークであったことも振り返る。

### (5) まとめ

最後に一日の研修を振り返り、講師がまとめ、評価を行う。

研修シラバスとその内容のほとんどは、グループワークである。研修を実施する講師として、このグループワークを多く取り入れる理由は、“2 園内研修の困難さと課題”の“(3) 研修内容と目的設定”で述べた主任保育士に生じる「揺らぎ」(足立・柴崎2010)<sup>[29]</sup>に対してこの研修の受講者同士が互いに豊かな保育経験を認め合うことで支え合い、自園の園内研修を創り出せるようにするためである。そして、この過程でそれぞれが「保育者アイデンティを再構築する」ことが可能となると考える。そのために、講師はグループワークの最中に各テーブルを回りながら、主任保育士自身が長年現場で得た実践経験や知識に価値を見出し、自園の園内研修を力強く進めていける自信につながられるように認めたり助言したりする役割を担う。

## 6 実施した結果

先に示したシラバスと内容で令和元年度愛知県現任保育士研修・主任研修「園内研修」を2019年7月31日に筆者ら2名の講師により実施した。午前・午後の分担講師であったが、実質は両名で一日研修を実施した。

受講者は研修前テーブルに着座したときからグループメンバーで雑談をはじめ、表示された園内研修の困難さや課題についても話している様子があった。講義がはじまり、この研修が園内研修について教授される研修ではなく、自園の園内研修の課題を克服する園内研修を自身で構築するという研修であることを理解すると戸惑いを感じていた様子であった。しかし、グループ討議やワールドカフェが進む中で自分だけが悩んでいるわけではないことを実感し、お互いの努力に敬意をもって話し合いが進む中で、「自分だけではない」という安心感や「今までやっ

てきたことに価値がある」という自信を深め、次第に活気づいていった。緊張感がなくなりあちこちのグループで笑い声や手をたたくなど、研修会場は大変な熱気になった。互いの実践事例を参考にしながら、自由な発想であったほうが自園の困難さや課題を克服しやすいことに気づき園内研修を考え始めた。

図2は、ポスター発表をした第8グループの例である。第8グループのメンバー4名は、「①研修に必要な時間の確保」「②日程(回数)の確保」「③臨時職員の参加」という「研修体制の確保」に加えて「⑤テーマや内容に何を取り上げるか」「⑥どんな方法がよいのか」という「研修内容と目的設定」に課題が共通している。このグループは、ボードに保育場面での気づきや困ったことを随時付箋に書いて貼り、それに対する意見交換や回答の方法は決めないでその時にできるやり方(付箋で意見交換や回答、会議の場で検討する)で行うという研修を考えた。付箋でも会議でもやり取りの過程はノートに記録し振り返りができるようにして、臨時職員も共有できる園内研修になるように工夫をしていた。

また、図3の第6グループは、「⑧活発な意見交換が出にくい」という「話し合いの雰囲気醸成」に共通の課題があり、若い保育者がなかなか思ったことを話さないことに悩みを持っていたグループである。このグループでは、毎日保育後に15分だけ最低4名職員で集まり、その場で今日の保育を振り返り楽しかったこと、嬉しかったことを伝えるという気軽に日常的な園内研修の方法を考案した。当初メンバーは、園内研修は時間と場を設け、事前にテーマを決めて行うイメージをもっており、それができないと話し合っていたが、自分たちの若い頃には保育後に一日の

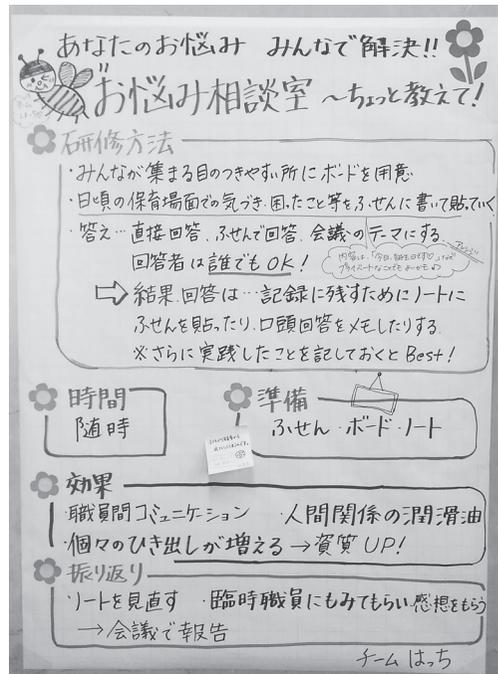


図2 ポスターの例(第8グループ)

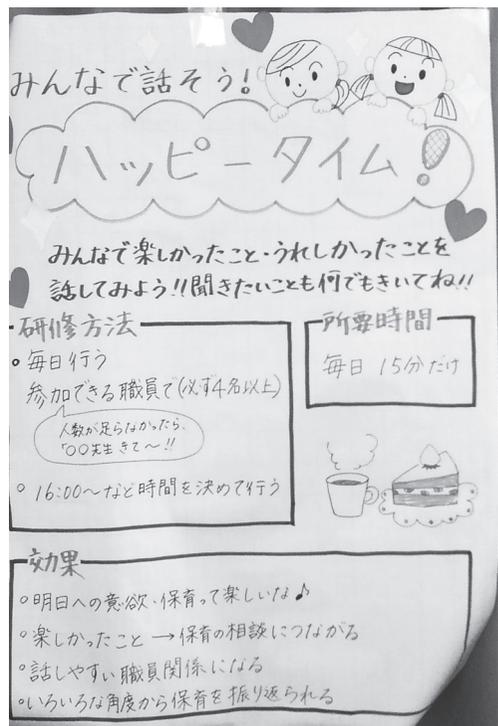


図3 ポスターの例(第6グループ)



図4 ポスター発表の会場

出来事を雑談できたことをなつかしく振り返る中で、今の若い保育士にはこのような場がないことに気づき、この発想に至っていた。型にはまった園内研修のイメージから自園の事情に合わせて柔軟に考えられるようになったことが、話し合いの経過から観察された。図4にポスター発表の会場の様子を示した。

前述の“2 園内研修の困難さと課題”で述べたように、受講者の事前アンケートから、園内研修の課題として(1)研修体制の確保、(2)話し合いの雰囲気醸成、(3)研修内容と目的設定が挙げられていた。ポスター発表された19グループの園内研修の工夫をこれら3つの課題別に分類し、表3にまとめた。

この結果を、事前アンケート項目を参考にした、小嶋・小川(2014)<sup>[30]</sup>の主任保育士の園内研修に対する工夫と比較する。今回の結果は参加体制の工夫への努力が著しい。一斉全員参加の研修ではなく、短い時間でも研修回数を多くして参加職員数を増やす努力が顕著であった。グループ討議、付箋紙、B紙、ホワイトボード等の使用の工夫は

表3 3つの課題に対する工夫の例

研修体制の確保	
①研修に必要な時間の確保	・テーマに付箋等で随時意見を書きこむ ・書き込みは一定期間できるようにする
②日程(回数)の確保	・15分～30分の話し合いでまとめられるようにする
③臨時職員の参加	・短い時間で回数を増やし、参加できる職員で行う。これを繰り返して全員が何らかの研修に参加できるようにする
④正規職員の全員参加	・結果が見られるようにする
話し合いの雰囲気醸成	
⑧活発な意見交換が出にくい	・年代別に話し合う・少人数で話し合う ・実際に遊んでみて話し合う
⑨話し合いが深まらない	・若い保育者から伝達を受ける ・簡単な話し合いの結果をまとめの段階で深める
⑩若い保育者の意見が出ない	・園長や主任の話し合いでの立ち位置
⑪参加者の意欲が感じられない	・得意な保育内容、好きな遊び、話したいことを研修内容に入れる
研修内容と目的設定	
⑤テーマや内容に何を取り上げるか	・解決が可能な保育士の疑問や悩み、園の身近な課題を取り上げる
⑥どんな方法がよいのか	・写真、環境図など見てわかるものを使用する ・実際に遊んで感じられるようにする
⑦テーマや内容が偏りがち	・反省的な内容だけでなく「よかった」と評価する内容を取り入れる
⑫研修の結果が実践に生かされない	・話し合いの成果をまとめるばかりでなく、各職員が感じて考えるきっかけにする ・明日から実践できることを取り上げる

同等であるが、子どもになって遊んでみる等、研修自体が保育に直結できる具体的内容を考えており、どのポスターの内容も研修を保育実践に生かす視点が認められた。

会場には、様々な園内研修に関する書籍を展示しておいたが、購入するために目を通す受講者はいたが、園内研修を考えるために参考にしてみる姿はなかった。受講者が書籍に興味を示さなかったことは、アンケート調査で示された「進め方」や「方法」を学びたいという回答が、単に方法の教授を求めているのではないことを示していた。

## 7 まとめ

先行研究の検討と事前のアンケート調査から、主任保育士が園内研修を実施する際に困難さと課題があった。これらは、保育の長時間化や保育士不足による職員体制の複雑化が影響しており、日にちと時間を決めて全員参加で行う研修が保育現場では困難になっていることを示している。そして、この複雑化した保育現場で話し合いをする雰囲気醸し出せないというさらなる難しさが加わり、主任保育士は園内研修の方法や進め方に苦慮していると言える。この現状から筆者らは、「園内研修」を自園の困難さに合わせ柔軟に考案し構築する方向に導き、成果をまとめる過程が経験できる外部研修シラバスと内容を考案し、実施した。受講者はそれぞれ成果と園内研修の柔軟な考え方を得ることができたと考えている。今後の課題としては、この研修後、受講者各自の園内研修の計画や実践にどのような効果があったかを検証したいと考える。

最後に本研究で実施した研修中の主任保育士の揺らぎについて考察する。グループ討議やワールドカフェの始まりでは、「満足できる園内研修ができないのは、工夫のない自分の責任」のように話し、自信なさげにする主任保育士は少なくなかった。主任保育士は長く保育に携わる熟達者である。このような保育に関する経験、知識、技術を持つ重要な人材が、保育の現状の厳しさから、園内研修不調の原因を自分の力量不足ととらえ、自身の力を疑い自信を持ってないということに筆者らは新たな問題意識を持つ。

主任保育士がこれまでに得た経験、知識、技術を正当に評価し有能感が持てるようにしていかないと自信の無さと揺らぎの中で疲弊していくことが予想される。主任保育士が今ある自身の保育の経験や知識、技術を肯定的にとらえることができれば、力強く園の中心になって保育実践を進めることができるであろう。主任保育士に対する研修を実施する側には、こうした主任保育士の揺らぎの正体を理解し、研修テーマに関する直接的な目的に加え、「実践者としての経験知の価値が自覚できるようにする」「経験知を活かし有能感が感じられる」「自信が持てる」こともねらいとして組み込むことを提案したい。このことが保育の現場の厳しさの中にある主任保育士に研修実施者側ができることなのではないかと考える。

## 注

- (1) 本論は、青山裕美・小嶋玲子2020「主任保育士研修について考える―「園内研修」をテーマとして―」日本保育学会第73回ポスター発表に加筆修正したものである。
- (2) 図1はユーザーローカル テキストマイニングツール (<https://textmining.userlocal.jp/>) を使用した分析である。

## 引用文献

- [1] 厚生労働省編 (2017) 保育所保育指針 フレーベル館 38
- [2] 中橋美穂・橋本祐子 (2016) 幼稚園における園内研修の実態に関する研究―研修担当教員への質問紙調査から― 教育学論究 第8号 157-164 (161)
- [3] 田中まさ子・仲野悦子 (2007) 保育者を支援するより良い研修をめざして みらい 128
- [4] 小川絢子・小嶋玲子 (2014) 園内研修に対する主任保育士の意識―意識の変化に注目して― 日本保育学会第67回大会発表要旨集 476
- [5] 日本保育協会令和元年度研修会主任保育士・主幹保育教諭研修会～新任者対象～  
<https://www.nippo.or.jp/Portals/0/kensyu/H31kensyu/R1shunin-shukan-sinnin5.pdf> (最終閲覧日 2020/09/13)
- [6] 日本保育協会令和元年度研修会主任保育士・主幹保育教諭研修会～中堅対象～  
<https://www.nippo.or.jp/Portals/0/kensyu/H31kensyu/R1shuninn-chuukun4.pdf> (最終閲覧日 2020/09/13)
- [7] 日本保育協会令和元年度研修会保育所等マネジメント研修会～主任保育士対象～  
<https://www.nippo.or.jp/Portals/0/kensyu/H31kensyu/R1manejiment-sisetuchou-shunin2.pdf> (最終閲覧日 2020/09/13)
- [8] 森上史郎 (1996) カンファレンスによって保育をひらく 発達 第68号 ミネルヴァ書房 1-4
- [9] 鯨岡峻・鯨岡和子 (2007) 保育のためのエピソード記述入門 ミネルヴァ書房
- [10] 川喜田二郎 (1967) 発想法―創造性開発のために― 中公新書
- [11] 上田敏丈 (2012) 子ども理解のメソッドロジー 実践者のための「質的実践研究」アイデアブック 6 子ども理解の方法としてのドキュメンテーション―レヅジョ・エミリアのドキュメンテーション―保育の羅針盤としての記録― ナカニシヤ出版 85-99 (88)
- [12] 松山益代・秋田喜代美 (2011) 参加型園内研修のすすめ―学び合いの『場づくり』― ぎょうせい
- [13] 那須信樹・矢藤誠慈郎・野中千都・瀧川光治・平山隆浩・北野幸子 (2016) 手がるに園内研修メイキング みんなでつくる保育の力 わかば社
- [14] 秋田喜代美・神長美津子 (2016) 園内研修に生かせる実践・記録・共有アイデア 学研プラス
- [15] 中坪史典 (2018) 保育を語り合う「協働型」園内研修のすすめ：組織の活性化と専門性の向上に向けて 中央法規出版
- [16] 成田朋子 (2008) 保育所保育指針の改定と保育士の園内研修へのとりくみについて 研究紀要 (名古屋柳城短期大学) 第30号 73-89 (87)
- [17] 石動瑞代 (2012) 保育士の現任研修に関する一考察―地域合同研修におけるテーマ設定の意義― 富山短期大学紀要 第47巻 107-112 (107)
- [18] 小嶋玲子 (2015) 主任保育士の長期継続研修から見えてきたこと―50日間の主任保育士研修受講生の8年後のアンケート結果から― 桜花学園大学保育学部研究紀要 第13号 49-65

(49-50)

- [19] 鈴木正敏・淀川裕美・箕輪潤子・椋田善之・森暢子・野口隆子・上田敏丈・中坪史典・門田理世・芦田宏・小田豊・秋田喜代美 (2019) 園内研修の課題と工夫, 方向性に関する研究—管理職と職員の回答からの検討— 兵庫教育大学研究紀要 第55巻 133-140 (134)
- [20] 前掲 [16]
- [21] 小嶋玲子・小川絢子 (2014) 園内研修に対する主任保育士の意識 (1) —園内研修に対する工夫— 日本保育学会第67回大会論文集 475
- [22] 同上
- [23] 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調査を通して— Educare 36 43-50 (49)
- [24] 小川絢子・小嶋玲子 (2015) 園内研修中の役割に対する主任保育士の意識 日本保育学会第68回大会論文集 580
- [25] 同上
- [26] 足立里美・柴崎正行 (2010) 保育者アイデンティティの形成過程における『揺らぎ』と再構築の構造についての検討—担任保育者に焦点をあてて— 保育学研究 第48巻 第2号 107-118 (116)
- [27] 前掲 [24]
- [28] 前掲 [21]
- [29] 前掲 [26]
- [30] 前掲 [21]

## 謝辞

本研究への協力を快く承諾いただいた2019年度愛知県現任保育士研修会における主任保育士研修「園内研修」受講者77名の皆様に心からお礼を申し上げます。

(受理日 2020年9月16日)