

# 「リカレント研修」の取組とその効果について

大分大学教育学部附属幼稚園  
園長 石川 照 代

## 1. はじめに

今、幼児教育の現場には「新採ギャップ」という問題がある。(注1) これは、幼児教育に携わる教員の早期離職率が、他校種のそれと比べて極めて高いことから指摘されているものである。大学や養成機関で学んだことと、現場に出た実際の職務とのギャップが大きく、乗り越えられないまま離職してしまうという。

子どもの貧困や児童虐待など、子育てを取り巻く社会問題が深刻化すると共に、幼児教育の無償化実施に伴い、今後は「保育の質」が厳しく問われていく中で、優秀な保育士・保育教諭の確保・育成が一層必要となってきたにもかかわらず、貴重な人材を失うことになる「早期離職」の問題は、もはや日本の幼児教育の根底を揺るがす、重大かつ喫緊の課題である。

## 2. 「リカレント研修」の取組

### (1) 取組の理由

幼児教育の現場は想像を超える激務であり、献身的な教員たちの無私 노력によって維持されているといっても過言では無い。時には家庭教育を補い、親の役割や責任の一端までも担いながら、未来を託すべき子どもたちの成長をひたすらに願って日々奮闘している。今この時にも、必死で子どもや親たちと向き合い、悩みや困りを抱えながらも瀬戸際で踏ん張り続けている若い教員たちがいる。彼らのためにできることはないだろうか。

大分大学教育学部附属幼稚園は、国立の幼稚園であり、その使命と役割は一般の幼稚園とは少し異なる。教員養成の実習園としての役割と、幼児教育の研究園としての役割である。更に近年は、その存在意義として、地域幼児教育界にいかん貢献しているかが厳しく問われるようになってきた。

本取組では、以上のような幼児教育現場の課題に対して、附属幼稚園にできることは何かを考え、取組、実践したものである。

### (2) 取組の目的

幼児教育現場で働く経験年数の浅い教員の抱える課

題を把握し、附属幼稚園の強みを生かした「園外自主研修の場」を提供することによって、参加した教員の自己課題の解決の一助となり、現場に応用・還元して自らの保育力の向上が実感できるよう支援することを目的とする。

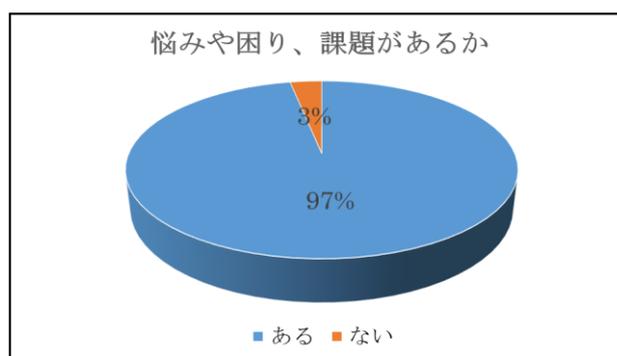
### (3) 取組の内容

- ① 県下全幼児教育施設園にアンケート調査を依頼し、経験年数10年以下の教員の「研修ニーズ」を探る。(平成29年度)
- ② 「研修ニーズ」に即した研修として「リカレント研修」を提供する。(平成30年度)
- ③ 「リカレント研修」が、自園での実践にどれだけ生かされたかを把握するため、効果測定の調査を行い、研修方法の見直しを図る。(令和元年度)

## 3. 取組の実際

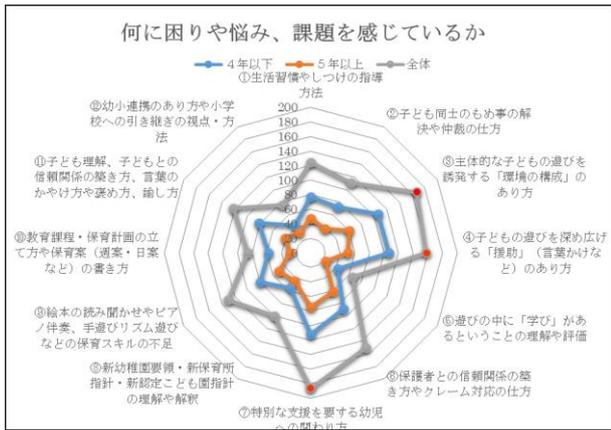
### (1) アンケート調査(平成29年11月)と考察

アンケートには、経験年数10年以下の281名から回答を得た。その結果、97%の教員が、現時点で悩みや困り、課題を抱えていることがわかった。「無い」と回答した教員は全て補助教員であり、担任業務に当たっていなかった。このことを考慮に入れると100%になる。



では、どのようなことに困りや悩み(=以下「課題」)を感じているのであろう。

先行研究(注1)を参考に、設問は12に絞り込んだ。集計は、経験年数の長短により「課題」が変化するかをみるため、全体集計とは別に、経験年数の0~4年、5~10年のグループ別にも集計し、その結果をレーダーチャートにした。

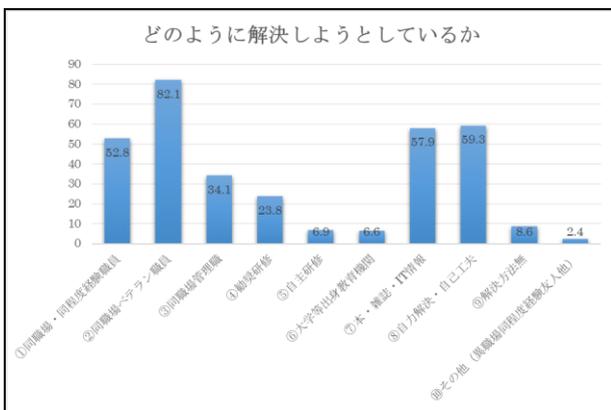


アンケートは複数選択可としているため、重要度をランクづけするものではない。

結果は、⑦特別支援教育、③環境の構成、④援助のあり方の順に多く、日々の保育の中に「課題」を抱えている教員が多いことがわかった。

特に、特別な配慮を要する子どもへの支援のあり方を「課題」と捉えている教員は極めて多く、281名中186名(64.1%)であった。勤務年数を4年以下と5年以上に分けても一番多かった。

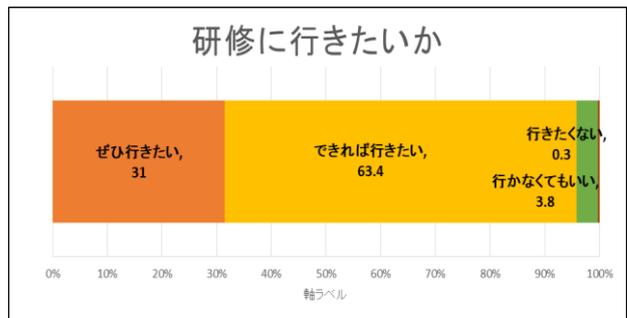
では、これらの「課題」を、経験年数の浅い教員はどのように解決しようとしているのだろうか。



「課題」の解決は、まず「同僚」に求めている。OJTの園内システムがしっかりしていれば、その都度解決することができ、精神的なきつきを感じなくてすむという良さがある。また、他人に頼らず、自分で解決しようとしている教員も半数以上いることがわかった。

一方で、④園外研修(23.8%)や⑤自主研修(6.9%)などの園外研修による解決はあまり図られていない。特に自らの意思で行く「自主研修」への参加が少ない。

園内で解決できないことや、教職員が自分自身の専門性を高めたり、特殊な困りについての解決を図ったりしたいときには、出身の養成機関に戻ったり、課題に即した研修を捜して自主的に参加することも必要であろう。そうしないのはなぜか。参加意欲を問うた。



「ぜひ行きたい」「できれば行きたい」と前向きな意識を持った教職員は93.5%。つまり「行きたい気持ちはあるが行けない」若しくは「行きたいのに行きたい研修がない」ことになる。研修への参加ができない理由については以下の通りであった。



現場の人手不足もあり、予想どおり園外の研修に参加することは極めて困難であることがわかる。

また、研修の内容や方法によっては教員自身に「苦手意識」が強いことも明らかになった。近年、参加体験型研修が増えている。グループトークなどで初対面の人と会話することが苦手なタイプや、自分の未熟さを引け目に感じてしまうタイプ、司会や発表をさせられることに自信がないタイプの教員は、抵抗感が強いと思われる。そのほかにも、研修には行きたいが「毎日、精神的・体力的にきつく余力や気力がない」という教員も少なからずいる。

以上のことから、経験の浅い教員の研修ニーズに応えるには、都合をつけやすく「行きやすい研修」、苦手意識を持たず、解決の実感が得られるような「行きたい研修」が必要であると言える。

## (2) 本園の強みについて

平成29年度冒頭、園経営の構築にあたり全職員による「SWOT分析」を実施した(H29.5.15)。そこで明らかになったのは、「保育の質」を追求し続けてきた園文化の存在である。「私の保育を見てください。そして、気づくことがあれば教えてください」この姿勢を持った教員集団であることが、本園の最大の強みである。これを生かした研修を構想したい。

### (3) 「リカレント研修」の構想

本園の公開研究会（保育研究協議会）は年に1回、参加者は、毎年150～200名にのぼる。幼稚園だけでなく保育園や認定こども園からの参加者も多い。

公開保育後の分科会では、実際の保育場面を見ての質問や意見が後を絶たない。これは、他園や他人の保育を見たい、そして自園や自分の保育と比較・検討しより良い保育のあり方を探りたいという意欲の表れであろう。「明日この遊びの続きがどうなるのか見たい」「お帰りの場面の扱い方も知りたい」そんな感想を残す参加者もいた。もっと普通の日の細かな場面も見たい。1つでも2つでも有効な手立てや援助があれば知りたい。そして見るだけではわからない担任の意図を是非尋ねてみたい。そういった強い要求があることは把握している。「もっと時間をかけてじっくりと保育を見ることができれば」「保育者への質問も遠慮せずにできるような研修があれば」実際にそのような研修があれば、「課題」を抱えた教員は、自ら「行きたい」と考えるのではないだろうか。そして管理職も、何とか都合をつけて「行かせてやりたい」と思うのではないだろうか。

そこで本園は、平成30年度の一年間、県下幼児教育現場の教員を対象に、リカレントスタイルの研修を提供することにした。

#### ①「リカレント研修」の内容

リカレント研修とは、就職してからも、必要に応じて教育機関に戻り再教育を受けられる循環・反復型の教育システムのことである。本研修では、受入日を複数日設定し（H30年度は年間47名、年度は年間74名）、所属園の都合に合わせて選択できるようにした。研修内容は、自分の「課題」に添った視点で自由にカスタマイズし、担任の保育活動をじっくりと観察したり、許される範囲で子どもと関わったり、環境構成を写真に撮ったりして、主体的に解決できるようにした。更に放課後には「担任（又は保育歴の長い教頭）との交流」によってその日の気づきやさらなる疑問に答えられるようにした。

#### ②リカレント研修の1日～年長学級の場合～

8：15～8：30 出勤 オリエンテーション

8：30～ 保育参加（休憩時間を含む）

※観察を中心に、状況に応じて一緒に活動

14：30～15：00 片付け・担任との交流

15：00～16：00 園長（教頭）と本日の振り返り

16：00～17：00 フリータイム※環境の撮影など

17：00 退勤

#### ③リカレント研修の様子

参加者は、熱心に担任の保育する姿を追っていた。一方、本園の担任たちは、教育実習などで保育を人に見られることに慣れているため、普段と変わらずじっくりと子どもと関わる姿を見せながら、自然体で保育をしていた。放課後の交流では、短時間ではあったが、参加者の率直な感想や質問にこたえつつ、悩みにも共感的に耳を傾ける様子が見られた。

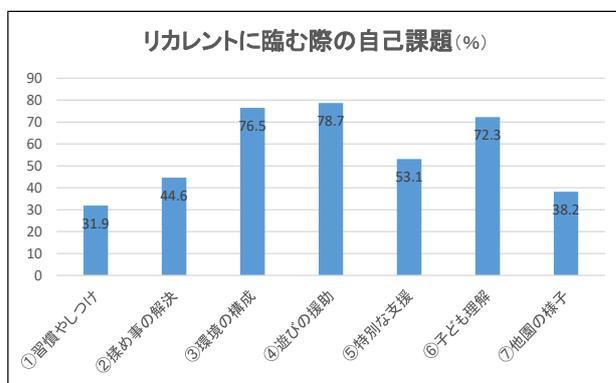


[保育の観察]

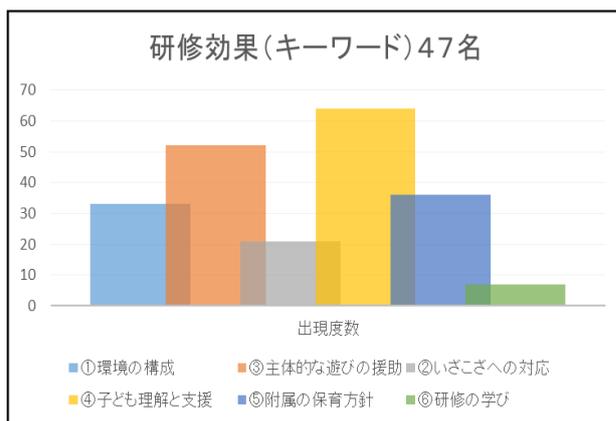
[担任との交流]

#### (4) リカレント研修の効果① 一研修直後一

参加者は、平成30年度の1年間で47名（内小学校教諭3名、指導主事2名）。当日のオリエンテーションで把握した参加者の「課題」は、前述のアンケート調査と同じ傾向を示すものであった。



振り返りでの記述式アンケートをKJ法により分類した結果は次のとおりであった。「子ども理解と支援」がもっとも多く、特別支援的な援助はここに含めた。



これらは「一つ一つの場面で、一人一人の子どもに  
応じて、どのように関わりどんな言葉を掛ければ良い  
か」という「課題」に対する答えやヒントが記述の中  
に「キーワード」として出現したと考えられる。多い  
順に記述内容を集約した。※（ ）は出現頻度

#### <主体的な遊びを引き出す援助の方法について>

○保育者は、直ぐに答えを与えず、常に子どもと一緒に  
考えようとしていた (28)

○保育者は、子どもの「やってみたい」気持ちをとて  
も尊重していた (7)

○次の活動への切替えのタイミングや声かけの工夫が  
たくさんあった (5)

#### <いざこざ対応の方法について>

○保育者は(直ぐに代弁してしまわず), 子どもから自  
分の気持ちを友だちに伝えるよう促していた (19)

#### <子どもの理解に基づく様々な援助について>

○保育者は、子どもに考えさせ答えさせるよう、子ど  
もへの言葉かけを質問の形でしていた (18)

○保育者は、子どもの思いや考えを肯定的に捉えて気  
持ちを汲み取りながら接していた (11)

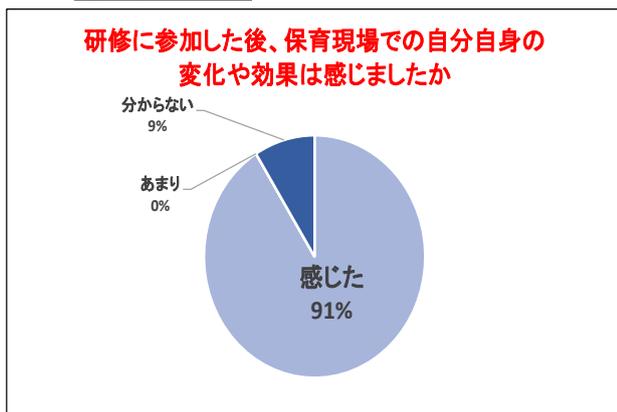
○保育者は、時間がかかっても子どもが一人でできる  
よう見守り、待つ姿勢があった (9)

○イラストなどで、手洗いの手順などを示してどの子  
にもわかりやすくしていた (6)

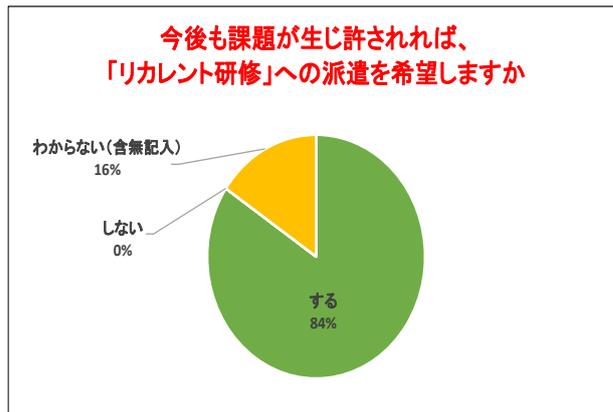
#### (5) リカレント研修の効果② —自園活用後—

「リカレント研修」2年目(令和元年度)は、2学期  
からの実施であったが、のべ74名の申込みがあった。  
そのうち幼児教育現場の教職員に対して、学んだこと  
をどれ位活用し、参加者自身が研修の効果を感じてい  
るか、また、派遣した園長がどれだけ研修効果を認め  
たかをアンケート調査によって把握した。結果は次の  
とおりである。

#### ①参加者のほとんどが、自園に戻って研修の効果 を実感している



#### ②参加者の多くが、必要を感じれば再び研修 を希望している



#### ③参加者のキャリアにより、学びの質に違いが ある(記述より)

#### <環境の構成や教材の準備について>

##### 【20歳・保育教諭・経験年数0年】

お話をするとき、絵本を読むときといった集まる  
場所をわかりやすくするためにしるしや、マッ  
トをひいて実践することができた。

##### 【25歳・保育教諭・経験年数5年】

全てこちらが準備するのではなく、「どんなもの  
を望んでいるのか」「何が使いたいのか」など子ど  
ものイメージを聞いた上で一緒に素材を見つける  
ことも心がけています。

##### 【41歳・保育教諭・経験年数経験年数21年】

「見える化」・・・視覚から入る生活の見通しが大  
切だということを、復命書を通して全職員に伝達  
し、共通理解できたと思う。

#### <「子どもの姿」の見取り、子ども理解について>

##### 【23歳・保育教諭・経験年数2年】

友だちとのトラブル時、手を出すことを注意す  
るのではなく、「どうして手を出してしまったの  
か」を先に聞き、受け止めることで落ち着いて話  
ができることが多くなったように感じます。

##### 【26歳・保育教諭・経験年数5年】

気になる子どもについて相談させてもらった時  
に、まずはその子どもの好きなものを見つけ居場  
所づくりをすると話してもらい、その子どもに対  
しての見方が変わり、関わり方も少しずつつかめ  
るようになってきた。

### 【29歳・保育教諭・経験年数9年】

研修に行った日の次の日の園外マラソンで、道路を走るため2列になる場面で、どこの列が後ろになるか決める際、普段だったらもう一人の先生に昨日はどこが後ろだったか確認するのだが、研修で“決めるのは子ども、大人ではない”と学び、時間はかかっても子どもたちで決める姿を見守りました。色々な意見が交わる中で、自分の意見を伝えようとする姿があり、小さなことでも子どもたちにとっては大事なことで、必要なこと、そして自分たちで決めたことで、納得できていたので、子どもが決める大切さが理解できました。

### <子どもや親への具体的な言葉かけに関して>

### 【20歳・保育教諭・経験年数0年】

子どもたちに「片付けしよう」の声かけをする際、次の活動への期待をもって意欲的にできるように意識して声かけができるようになった。

### 【37歳・保育教諭・経験年数3年】

先日の研修で、先生が「〇〇くんの待ち方がすごいなあ」「準備ができた人は目で合図を下さいね」と言っていて素晴らしいと感じ、現場でも実践しています。そうすると子どもたち自身が良い行いに自分で気づくようになりました。

### 【52歳・保育教諭・経験年数22年】

保護者に伝えたいことがある時は、わかりやすく伝えたり、わかりにくい時は、写真を活用したりした。(最近では発表会の衣装のこと等)  
子どもにはなるべく忙しい時でも後回しにせず、その時に話を聞くように心がけたり、落ち着いて優しい気持ちで会話ができるように気をつけたりした。

### <保育に向かう自分の気持ちや姿勢について>

### 【21歳・保育教諭・経験年数1年】

自分の計画の甘さを日々実感し、次へ生かそうとするようになった。研修前に比べ、自分の保育への気づきが増え、改善しようとするが増えた。

### 【24歳・保育教諭・経験年数3年】

保育を行う際に、必ず子どもたちへの願い等意図を持って行っていたが、研修で客観的に保育を見たことで、見ているだけで「こういう意図があるんだろうな」と感じながら見ることができ、保育の中に表れるものだと再確認し、より願いや意図を持って保育するようになった。

### 【33歳・保育教諭・経験年数13年】

研修で得た物をそのまま真似するのではなく、自園の子どもたちにはどうするのが一番よいか深く考えるようになったと思います。

### 【46歳・保育教諭・経験年数11年】

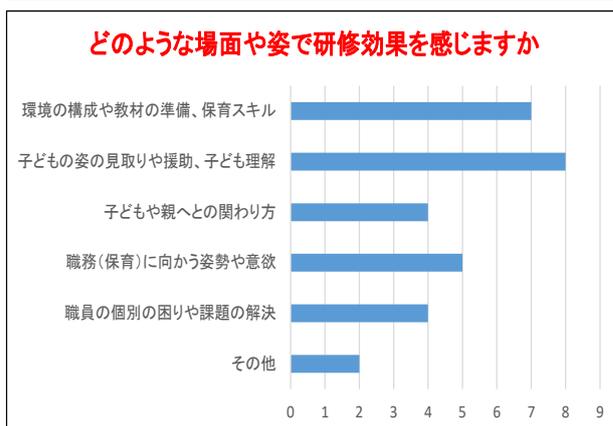
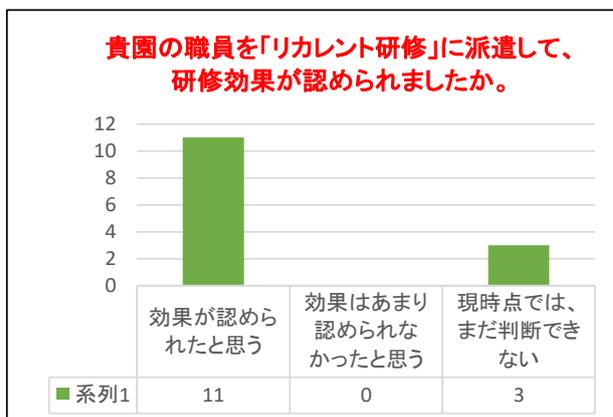
「もっと自分の保育を高めたい」と今まで以上に思うようになりました。

### 【考察】

ほとんどの参加者が研修効果を実感しているが、年齢や経験年数、又は自園でのポジション等によって、学んだ内容に差があることがわかる。視点が違うからである。それぞれの視点で学べるのが、「リカレント研修」の特徴である。

このアンケート調査によって、悩みや困りを抱えた教員、自分の力量を高めたいと新たな知識やスキルを求めてやって来た教員の、多種多様なニーズに応えるためには、1日の保育場を丸ごと提供し、そこから参加者が自由に見て学び、意図を感じ取り、刺激を受けて持ち帰って頂く「リカレント研修」が効果的であることが確認できた。

また、参加者の所属園長は、研修効果に対して客観的な視点をもつ評価者であると考え、アンケート調査に御協力を頂いた。結果は以下の通りである。



**今後も希望必要があれば、職員を「リカレント研修」に派遣しますか**



**【考察】**

結果として、100%の園長が「研修効果を感じている」と回答した。そして全員「これからも派遣したい」と答えている。これは、派遣した職員の変化が園長の目に留まっているということである。研修で学んだことが、わずか数日～数ヶ月の間に、参加者本人の内面だけでなく、第三者から見てわかる言葉や行動、姿勢といった外面的なものにまで変化を与えたのである。

1人の職員を丸1日研修に派遣するという事は、決して容易なことではない。1人抜ければ残った職員がカバーしなければならない。危機管理上のリスクも増すだろう。それでも派遣するのはなぜか。一人一人の職員の力量を高めたい、自園の「保育の質」を向上させたいという園長の強い願いがあるからである。

あるこども園は、職員を、日を変えて全員派遣してきた。その後、その園では、学んだことを報告し合い、どのように自園の保育に生かすか議論したという。そこで職員間の「意識のズレ」が明らかになったとのことだが、課題の共有はとても重要なことであり、これも「リカレント研修」の有効な活用法であろう。園内研修へ展開例として、新たな可能性を示して頂いた。

**4. まとめ**

「新採ギャップ」に対応できずに自信を失ってしまう教員たち。これは、養成機関の教育のあり方としても問題提起されているが、就職した途端に一人前の教員（＝担任）として扱われるという教育現場特有の埋めようのない段差でもある。

学生時代にどれだけ学んでも、就職してどれだけ経験を積んでも、二人と同じ子どもは存在しない以上、うまくいかないことは必ずある。学んで蓄えたはずの「持ち手」が尽きてしまう可能性もある。この現実を受入れ、自分自身をアップデートし続ける「能力」が、この仕事には必要なのだと気づいてほしい。気づいた

ならば、あらゆる研修機会を捉えて、自らを高める努力を続けてほしい。一人一人が、いわゆる「学び続ける教員像」を獲得することが必要である。

以上の取組と調査をもとに、3つの提案をしたい。

1つめは、「リカレント研修」を、各県・各地域に広めることはできないかということである。学びに行ける場所はできるだけ身近にあった方がいい。園の垣根を越え、施設種も超えて「リカレント研修」を受け入れ合う関係性を築くことはできないだろうか。

とは言え、受け入れるためのハードルは低くない。そこで2つめは、まずは全国の附属幼稚園が他園から「リカレント研修」を受け入れ、附属の使命の一つである「モデル園」としての役割を果たすことはできないかということである。本園は3年前、長崎大学教育学部附属幼稚園の取組を知り、取り入れた。今年度は、茨城大学教育学部附属幼稚園が本園の取組を知って「リカレント研修」をスタートしている。これが更に広がり、全国規模で、課題を抱えた多くの教員や園を支える取組にできないだろうか。

3つめは、今回職員を派遣した園長から、「リカレント研修」後のフォローアップをして欲しいとの要望が届いたことである。「リカレント研修」で学んで持ち帰ったことを、自園で行って見たがうまくいかなかった参加者がいたという。当然あり得ることだろう。そこで、大分県においては、昨年度開設された「大分県教育庁幼児教育センター」を始めとして、各市町村ごとに「幼児教育アドバイザー」の養成と配置を進めている。この派遣システムを活用できないだろうか。例えば、複数の職員を派遣して来た園であれば、「リカレントで学んだことをどうやって自園に生かすか」を「園内研修」のテーマに掲げ、アドバイザーを招聘して助言して頂くことも可能だろう。

幼児教育は、子どもたちを救う切り札になるのか。これから厳しく「保育の質」が問われていくというが、それは期待の表れでもある。

私たちは、多くの試練と困難を前に、幼児教育に携わる全ての人々と、今すぐ手を取り合うことから始めなければならない。

注1：参考文献 幼稚園教員養成課程カリキュラムと現職研修とのギャップの検証「報告書『新採ギャップ』に関する研究」平成27年度文部科学省委託（社）保育教諭養成課程研究会P2～10