

ノーバディーズ・パーフェクト・プログラムを用いた 園内研修プログラムの検討

——アウトリーチ型参加者対象プログラムの実施から——

木村由希*・神永直美**・中島美那子***

(2018年10月24日受理)

Examination of the training program using Nobody's Perfect Program: Enforcement of a program targeted for an outreach type participant

Yuki KIMURA, Naomi KAMINAGA and Minako NAKAJIMA

キーワード: 園内研修プログラム、ノーバディーズパーフェクトプログラム、参加者主体

筆者らは、カナダ生まれの親支援プログラム「ノーバディーズ・パーフェクト・プログラム」(NP)の手法を用いた園内研修プログラムの開発に取り組んでいる。本稿では、茨城県内の保育施設等勤務の保育者を広く募集し、NPの手法を用いて構成したプログラムを実施した本研修を実施した。その結果、初対面の参加者同士でも関係性が近くなり、ルールのもとでの話し合いを通して、ほとんどの参加者にとって自己省察を深める機会になることが示唆された。

研究の目的

(1) 園内研修プログラム開発について

子ども・子育てを取り巻く環境の変化と共に、幼児教育・保育の場における保育者の役割は年々増大している。

それと共に、社会からの保育者への期待もますます強まっており、近年では、保育者が多様な要請に応えられるように、十分な能力や資質を備えるための研修の在り方が問われるようになってきている。2017年4月には「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」が定められ、2018年から施行された保育所保育指針にも、初任者から管理職員までの体系的な研修計画の作成が盛り込まれた。

*常磐短期大学 **茨城大学 ***茨城キリスト教大学

保育者には日々の保育者としての業務以外に、各種の研修機会の充実によって、より一層専門性を向上させていくことが重要となってきたといえる。

一方で、保育士不足はますます深刻化する現状もある（厚生労働省・2015）。待機児童解消のために保育園の増設が進んでいるが、同時に保育士の求人数は増え、平成 27 年 1 月には有効求人倍率が全国平均で 2.18 倍、各地で保育士不足が生じている。離職率も高く、保育士養成施設卒業者の約半数が保育所に就職しているが、離職率は 10.3%、民間保育所になると 12.0%になっている。全国保育士養成協議会の資料では、保育士の離職理由の第一位には「職場の人間関係」が挙げられており、国が近年推進している保育士の待遇改善や研修実施だけでは早期離職の防止としては不十分であると考えられる。早期離職を防ぎ、なおかつ、保育者の力を高め保育の質を向上させていく、このことが早急に求められているといえる。

保育者養成校の一教員として、こうした状況を大変残念に思うと共に、期待と意欲にあふれて養成校を卒業する学生たちが、何とか意欲とやりがいをもって働ける職場づくりに貢献できないかと考え、その一助となり得る有効な研修プログラムを開発したいと思うようになった。保育について互いに発言し、共感し、助言し合うことができる、そして保育者自らが保育の在り方を思考する力をつけることができる研修の必要性について検討し、保育の質の向上を目指す上で有効な研修の開発を試みたいと考え、本研究に取り組むこととした。

（2）アウトリーチ型参加者対象プログラムの実施について

本研究では、最終的には一つの保育園・幼稚園・認定こども園等（以下、保育施設等）で実施する園内研修プログラムの開発を目指している。

しかし、実際、保育施設等には、管理職をはじめ、ベテランから新任、若手まで経験の異なる人、常勤・非常勤や臨時職員、保育士と調理員等、性別や立場、経験年数、専門性等、異なる条件の人々があり、それぞれの専門性を発揮しながら園を構成している。そのように異なる条件で働く保育者等が、一つの園内で一緒に受ける研修プログラムを考える上では、まずは、様々な保育施設等に所属する、様々な役職・立場等の保育者を対象としたプログラムを実施し、その効果を検討することが必要であると考えた。そのため、条件や立場等の異なる保育者を集めるために、卒業生等を中心に広く研修の実施について周知し、参加者を募集して実施することとした。

（3）Nobody's Perfect Program とは

ノーバディーズ・パーフェクト・プログラム（Nobody's Perfect Program、以下、NP）は、1980 年代初頭に、カナダ保健省とカナダ東海岸 4 州の保健機関が共同開発し、1987 年からはカナダ全土に導入されて効果を上げている、未就学児をもつ親を対象とした親支援プログラムである。日本では、2005 年にカナダ保健省から公認を得て、NPO 法人こころの子育てインターねっと関西など、3 つの団体によって「Nobody's Perfect Japan」（NP-Japan）が立ち上げられ、現在では、全国でプログラムが実施されている。

プログラムの特徴としては、0～5 歳の子どもを持つ親を対象とすること、10 名前後のグループが対象であること、テキストを使用すること、研修を受けた進行役のもとで、原則週 1 回、各回約 2 時間、全 6～8 回のセッションで構成されること、親が落ち着いてプログラムに参加できるよ

う託児を設けること、参加者のニーズに基づいてテーマを自分たちで決めること、安全・安心にプログラムを進めるためのルールを自分たちで決めることなどである。

NPでは、子育てに対する「正しい」方法を学ぶのではなく、親が自分自身の長所に気づき、子育ての前向きな方法を見いだせるよう手助けすることが重要視されている。そのため、プログラムの進行は、ファシリテーター（以下、F）と呼ばれる、プログラムの研修を受けた者が参加者の話し合いをスムーズに進むよう仲介者となりながら進めていく。Fは、親に何かを「教える」存在ではなく「気づきを助ける」とでもいうべき存在である。

NPの基本的な考え方は「価値観の尊重」「体験を通して学ぶ」の2つである。

まず、「価値観の尊重」についてであるが、NPでは各参加者の価値観が尊重される。私たちは、常日頃から、何らかの価値観にもとづいて行動しているものであるが、NPでも、参加者がそのことを認識し、お互いの価値観を押しつけてしまうことがないように配慮されている。各参加者が自らの価値観と向き合い、それが子育てだけでなく生活の様々な場面に対して与える影響に気付いていくことが重要となり、その「気づき」を促すことこそが、Fの役割となる。

次に、「体験を通して学ぶ」ということであるが、先述したようにNPは、子育てに対する「正しい」方法を学ぶことが目的ではない。参加者である親たちがプログラムで学んだことを用いながら、日常の体験の中から自分たちの力で情報を得て、それらを自分たちの生活に取り入れ活かせるようになること、それが目的である。日常の「体験」において何が起きているのかを明確に「認識」し、そのことが自分にとってどのような意味があるのか「関連づけ」、それを「応用」し自分はどうすべきなのかを考える。そうした「体験学習サイクル」を参加者たちが展開していける力を手に入れること、これが重要だと考えられている。（ジャニス・2002）

このプログラムに参加することで、親は、子育てが多様であるということを受け入れやすくなり、また、同じ立場の親同士が交流する機会を提供するという点で、特に効果があることが明らかになっている（吉村・2009）。また、NPに参加することによる参加者の変容も明らかになっており（吉村・2011）、子育てと同様、保育も多様な価値観のもと行われる営みであることを考えると、NPは保育者に対しても有効であると考えられる。

NPは非常に汎用性の高いプログラムであり、小学生、思春期の子ども、障がい児、病気の子どもを持つ親、老人介護をする人々などへのプログラム実践の可能性も示唆されている（Nobody's Perfect 日本センター・2018）。その柔軟性の高さに着目し、本研究においては、多種多様な保育現場で働く保育者が、互いに交流し、関係性を深めたり、自己省察したりできる研修を考案するために、NPの手法を取り入れた研修の開発・実践を試みることにした。

方 法

茨城県内の保育園・幼稚園・認定こども園に勤務する保育者26名を対象とし、各7回ずつ、1回2時間で実施した。プログラムは、1回2時間で構成された活動（セッション）を全7回実施する内容で構成され、各回のテーマは、第1回目のセッション時に参加者同士で話し合い、決定した。

	第1クール	第2クール
プログラム 実施期間	2017年 1/21,2/28,2/4,2/11,2/25,3/4,3/11 いずれも土曜日 17:30~19:30	2017年 5/13,5/27,6/3,6/10,6/17,6/24,7/8 いずれも土曜日 17:30~19:30
実施場所	I C大学	I 大学
参加人数	16名	10名
参加者募集の方法	卒業生への声掛け及びチラシ配布	卒業生への声掛け及びチラシ配布

表-1 プログラムの概要

表-1に、第1・第2クールの実施期間、実施場所、参加人数、募集の方法についてまとめた。

第1クールのプログラムは2017年1月~3月、第2クールは同年5月~7月に実施し、実施時間は、両クールとも比較的参加者の勤務がなく、出かけやすいと思われる時間帯に設定した。

参加者は、県内の保育園・幼稚園・認定こども園に勤務する保育者で、性別、経験年数は限定せずに卒業生への声掛け及びチラシ配布で募集したところ、男女合わせて26名であった。

プログラムは、2クールとも、前半にNPの手法を取り入れたセッションを5回行い、第6・7回は、リフレクティングチームアプローチ（以下、RTA）という家族療法の手法を取り入れたセッションを実施した。それぞれの研修は、プログラムのファシリテーターの資格を有する3名が実施し、また、各研修会の前後には参加者全員に対してアンケート調査を行った。

結 果

(1) 第1回セッションについて

時 刻	アクティビティ	活動内容
17:30	<オープニング> ・名札作り ・受け入れと紹介 ・アイスブレイク	・名札を作る ・スタッフの紹介 ・会についての説明をし、承諾を得る ・一人一言（自己紹介とプログラムへの期待） ・同心円ゲーム（☆1）
18:20	<主部（前半）> ・ルール作り（☆2） ・テーマ決め（☆3）	・ブレインストーミング ・ディスカッション
19:00	<ティータイム>	
19:20	<主部（後半）> まとめ 次回の確認	一人一言（振り返り）（参加しての感想、次回への期待）

表-2 第1回セッションの流れ

第1回のセッションは、オリエンテーションとして、自己紹介やアイスブレイク、ルール決め、第2～5回で話したいテーマ決め等を行う。以下に第1回目のセッションの特徴となることを示す。

① アイスブレイク (☆1)

第1回目にはほぼ必ず行う「同心円ゲーム」は、参加者同士の共通点と相違点を互いに探し合う活動で、簡単に言えば自己紹介ゲームのようなものである。この活動は、様々な背景を持つ参加者同士、似ているところも違うところも含めて、一緒に仲良くやっつけていこうという、多様性を受け入れ合う土台作りとして大切な活動と考えている。

② ルールづくり (☆2)

NPでは、参加者が安心・安全な気持ちで話したり、活動に参加したりできることを大切にするために、ルールを決め、セッションの間、常に見えるところに掲示しておくことになっている。「あると安心・安全に話ができると思うルール」として参加者から自由に挙げてもらい、模造紙に書いたものをセッションのたびに掲示している。

③ セッションごとのテーマ決め (☆3)

NPは、主催側がテーマを与えてその通りに進めていくのではなく、参加者が「今、話したいこと、悩んでいること、他の人に聞いてみたいこと」として挙げたものを取り上げる方法で進めることが原則である。

このように自由に出された「話したいこと」を参加者自身がKJ法によって分類し、決定した第2回から5回のセッションのテーマを以下に示す。

	第1クール	第2クール
第1回	オリエンテーション	オリエンテーション
第2回	保育内容・保育環境	保育内容
第3回	支援が必要な子ども	保護者
第4回	保護者とのかかわり	気になる子・子どもとのかかわり
第5回	保育者としての自分	自分のこと
第6・7回	上司・部下との関係	職員間のこと

表-3 テーマ一覧

④参加者の名札

名札は、こちら側で用意してしまうのではなく、あえて第1回目の活動として行う。これは、勤務園の種類や経験年数、役職などにとらわれずに、一個人として会に参加する意図を明確にするために「〇〇先生」ではなく、ファーストネームや呼ばれたい名前で呼び合うことを大切に考えるからである。

このように①～④に示す通り、NPは参加者主体をととても大切に考えるプログラムとなっている。

(2) 第2回～5回のセッションについて

前述のように第1回を行い、その後は、原則週に1回のペースで、第1回セッションで参加者が決めたテーマに基づいてセッションを進めていった。

一例として、第1クールの第4回で実施した「保護者とのかかわり」を挙げる。

時間	トピック	活動
17:30	チェックイン	今日のFの紹介 アイスブレイク「バナナくんたいそう」 一人一言 「1週間を振り返って」「保護者との活動例」
17:50	<主部前半> 「保護者・家庭との連携に関する実践」	・ディスカッション 「保護者のことで話したいこと」を付箋紙に書く ・ケース検討
18:40	ティータイム	
18:50	<主部後半> 「様々な保護者へのかかわり」 「いい関係を作るための工夫」	「こんなことやってみました」ということをワークシートに記入して他の参加者と共有する
	<まとめ> 一人一言 次回について	

表—4 セッション例(1クール 第4回)

考 察

(1) 参加者同士の関係性について

研修後のアンケートでは、8割以上の参加者が、プログラムに参加して、自分と他の参加者との距離感が縮まったことを感じていると回答している。

「この短期間で大人になってからこんなに簡単に仲良くなれることに驚きです」

「少し期間を置いてからまた集まり、近況が話し合えたら良いと感じました」

これは、ただ顔を合わせる回数が多いからという理由だけではないと考える。

一つは、アクティビティを中心としたプログラム構成であることが考えられる。先に示したよう

に、各セッションは、その回のテーマを意識したアイスブレイクから始まり、一人一言、ディスカッションなどといった構成で成り立っており、座って研修に参加しているというのではなく、参加者同士の交わりが2時間のセッションの中でかなりの時間確保されている。また、話し合いも、付箋やワークシートを使って自分の考えを出しやすい工夫をする。この方法を取り入れることで、自分が話す内容の心づもりができたり、他の参加者の言葉に影響されることなく、自分の言いたいことが発言しやすくなったりするようである。

また、皆が発言できる場が保障されているということも、関係性が近くなる要因と考えている。先述したように、本プログラムでは、参加者が安心・安全な気持ちで話したり、活動に参加したりできることを大切にするために、参加者自身が会のルールを決める。本研修で各回の参加者から出されたルールは、以下の通りである。

第1回	第2回
<u>相手の意見を否定しない</u> <u>ここで出た話は口外しない</u> 敬語は気にしないでOK 呼び方は名札の通り 飲み物・お菓子は持ち寄り (ただし、お菓子は休憩時に)	<u>会に出た話は口外しない</u> 時間になったら始める 言いたくないことは言わなくてOK 話し方は自然体で <u>相手の話を否定しない</u>

表—5 参加者から出される「ルール」

参加者から出されたルールはすべて取り上げて模造紙に書き、第2回目以降のセッション時には参加者全員に見えるところに掲示する。第2回目以降、もし参加者が必要と感じて追加したいルールが出てきたら、随時、書き加えていくようにする。その中で「相手の意見を否定しない」「口外しない」という項目はほぼ毎回出される。プログラムが安心・安全な場として機能するために必要な項目であり、もし参加者から出てこない場合にはファシリテーターから「提案」という形で投げかけることもある。

このルールがあることによって、参加者は、年齢や経験年数、所属などにかかわらず、安心して自分のことや家族のことなど突っ込んだことも語り、話を深めていくため、互いの関係性が近くなると考える。保育の仕事は生身の仕事であり、仕事への手ごたえや喜びという正の感情と不満や不安、悩みなど苦勞に伴う負の感情を交流し合うことが研修ではとても大事であると言われている(秋田・2017)が、本プログラムでも、その交流が可能であることが示唆されたといえる。

(2) 自己省察について

プログラムでは参加者主体を大切に考えており、各回のテーマも参加者自身で、自分たちが話したいことを中心に決めていくので、参加者は毎回自分のこととして話し合いに参加することができる。ファシリテーターは、先述した体験学習サイクルに基づいて、様々な価値観をもった参加者同士が、それぞれの体験や考えを話し合うことで、次第に、客観的に自分の行動や考え方を捉えられるようになることを目指している。

以下は、体験学習サイクルを図式化したものであるが、まず参加者は、自分がした体験を話し「何が起きたのか」認識する。そしてそれが「どういうことか」「他にも同じようなことがあるか」「次に同じようなことが起きた時にはどうするか」と、その体験を他の体験と関連付けて考える。そして「それでもうまく行かなかったときにはどうするか」という応用方法を考える。そして実際の生活の中でそれらを試してみる。そして試した中から再び新たな体験を認識する。こうした循環をまずはプログラム中の各セッションを通して繰り返し行うことで、次第に生活の中でも自分の行動を客観的に捉え、どう行動したらよいのかを自分で考えて行動できるようになっていくと考えられている。

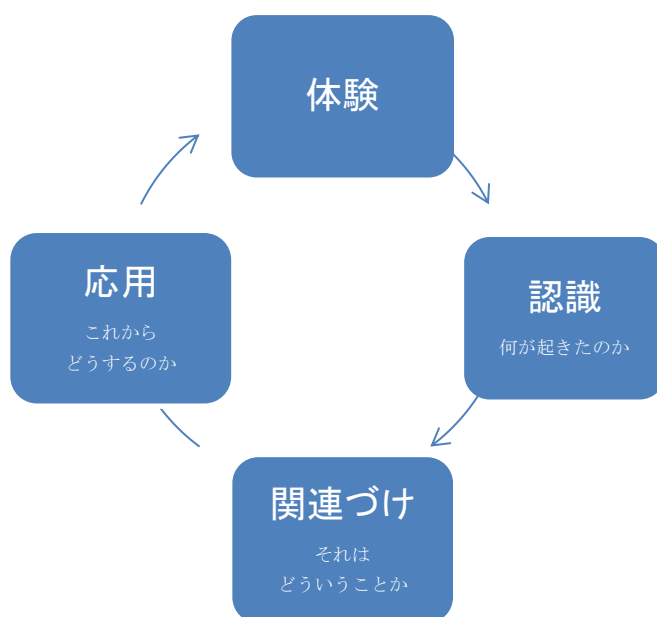


図-1 体験学習プログラム

出典：キャタノ（2002）を基に筆者が作成

実際、参加者からは、プログラムに参加する前と後での自分自身の変化について、多数の気づきを得ている。

「自分では気づけないことが自然と気づけた」

「自分を変えたいと思う気持ちが強くなった。保育の仕事、嫌なことばかり考えてしまいがちだったけど、楽しいこととかやりがいとかに気持ちが向くようになった気がします」

「現状に不満を言うだけでなく「こうしてみよう」と少しずつ考えるようになった。いろいろな考えがあってよいと思えるようになった」

「他の保育士の保育観や考え方をもっと考えたり受け止めていこうと思った」

「自分はこれでいいんだと思った（頑張りすぎなくていい、自分と違う価値観の人もいる等）」

「人それぞれの多様性、価値観の違いがあることに気付けた」

保育者同士が、保育についてよいことも悪いことも含めて感情を交流し合い、開示し合い、いきいきと保育や子どもについて話し合える、そのような保育者集団を作ることはとても重要である(秋田・2017)。しかし、実際は「園長やベテランのいるとなかなか(言いにくい雰囲気)・・・」「若手が意見を出してくれなくて、結局いつものメンバーがしゃべっておわり」等、それぞれが自己を開示して話ができる雰囲気を作り上げることに苦労している園は少なくない(那須・2017)。

本研究のプログラムのように、園外部からのファシリテーターのもとで、参加者中心、かつ、系統立った話し合いを行うことで、互いの考えや価値観を受け入れながら、客観的に自分の保育や自分自身を振り返り、どう行動すべきか自分で判断しながら行動できるようになっていくと考える。

(3) 互いを尊重し合う

今回は、様々な保育施設から、様々な条件(役職・立場・経験年数等)の参加者を対象にプログラムを実施した。アンケートには、

「非常勤の先生がどんな気持ちで働いているかについて知ることができた」

「若い人たちが、自分が思っていたよりもよく考えていることが分かった」

「自分の上司くらいの年齢の方とも気軽に話すことができた」

と、役職や経験年数等を超えた交流について書かれている。

NPは、参加者の主な条件が「0～5歳の子どもをもつ親」であり、参加者の年齢や背景等は意識せずに誰でも参加でき、互いの体験や不安を話し合うことによって、子育てのスキルを高め、自信を取り戻していくことを大切に考えるプログラムである。今回のプログラムでは、その特徴・手法を取り入れ、様々な年齢、経験、立場の参加者同士が、ファシリテーターの進行のもとに、それぞれの保育経験や保育に対する価値観等を話し合ってきた。「保育者の年齢や経験年数等は意識せずに、皆が参加・発言でき、互いの体験や不安を話し合うことによって、保育のスキルを高め、自信をつけていく」研修になり得る可能性も大いにあるといえよう。

保育の質を高めていくためには、お互いに実践を検討し合い、問いかけ合い、高め合い、支え合うような同僚性を培っていくことが大切であるとされている(那須:2017)。本研究のプログラムのように、専門家の助けを得た研修を受けることで、参加者一人一人が互いの価値観を尊重し、ありのままの自分を出して語り合える経験を積み重ね、研修後も、そのような互いを尊重し合う関係性が持続していくことが、将来的にその園の保育の質を高めていくことにつながっていくと考える。

今後の課題

今回は、様々な保育施設等からの参加者を対象にプログラムを実施した。その結果、様々な条件(役職・立場・経験年数等)の参加者同士でも、それぞれに自分の思いや考えを述べたり、お互いを認めたり、尊重したりしながら、交流を深める姿を捉えることができた。

一方で、チラシ等で参加者を募集した今回のプログラムは、日常的に顔を合わせる関係ではないからこそ、言いたいことも言えるということもある。園内の関係性においても、互いを尊重しながら自己を開示して語り合える雰囲気、風土を作っていくための園内研修プログラムの作成には、さらに内容の検討・改善が必要である。

今後も、同プログラムを複数の園で実施しながらさらに効果を検証していくと共に、その結果を踏まえ、一つの園での園内研修として利用できるプログラムを検討していきたいと考えている。

引用文献

- 厚生労働省. 2015. 「保育士等における現状」『保育士等に関する関係資料』 p.1-10
- ジャニス・ウッド・キャタノ. 2002 「完璧な親なんていない！カナダ生まれの子育てテキスト」ひとなる書房
- コミュニティ・カウンセリング・センター「プログラム講座について」
<http://ccc-NPnc.org/program/nobodysperfect.html> (2018年9月28日最終閲覧)
- 吉村真理子. 2009. 「ノーバディーズ・パーフェクト・プログラムの有効性について」『千葉敬愛大学紀要』 31. p.53-65
- 吉村真理子. 2011. 「ノーバディーズ・パーフェクト・プログラム参加者変容のプロセスについて」『千葉敬愛大学紀要』 33. p.25-34
- 木曾陽子. 2018. 「保育者の早期離職に関する研究の動向：早期離職の実態、要因、防止策に着目して」『社会問題研究』. 67. P.11-22
- 秋田喜代美. 松山益代. 2017. 『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)

※本研究は科研費基盤研究(C) 研究課題番号 15K00731 (研究代表者 中島美那子) の助成を受けたものです。