

原 著

学習管理システム (Learning Management System) を用いた 保育者の研修に関する研究

上村 眞生

<要 旨>

保育者にとって、自身の資質向上のための研修機会は必要不可欠である。しかし、保育者の勤務状況は多忙を極め、研修機会の確保も難しいのが現状である。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、2019 年末以降、研修機会が激減している。そこで本研究では、保育者が常時受講可能な研修システムの開発を行い、その研修受講後の認識を明らかにし、保育者にとって有意義な研修について検討した。今回 LMS を用いた研修を通して、保育者は自身の資質・専門性の向上を実感し、一定の研修効果が得られたことが明らかとなった。さらに、本システムを用いた研修への満足感も高く、保育者におけるオンライン研修の活用可能性について、今後の発展が期待できる結果が得られた。

キーワード：LMS、保育者、研修効果

緒言

かねてより保育者（本研究では、保育士・幼稚園教諭・保育教諭を保育者として表記する。）の労働環境については、低賃金、長時間労働等が問題視されていたが、近年では、深刻な保育者不足から来る待機児童問題が社会的関心事にもなり、より一層保育者の労働環境の問題が浮き彫りとなっている。そのような中、「子ども・子育て支援新制度」においては、保育の質的・量的拡充が掲げられ、幼児教育・保育の無償化とも合間って、今後、より保育ニーズが高まることが予測される。このように保育者の負担拡大が懸念される中、保育者の労働環境改善については、給与面で保育士のキャリアアップ制度が導入されたが、同時に研修時間の拡大もあり、時差出勤や労働時間の問題、特殊で閉鎖的な園文化の問題等は変わらず山積しており、保育者増には繋がっていないのが現状である。とりわけ、高い「保育の質」の提供が求められながらも、離職率の高さが示すように生涯の仕事として保育者続けることが困難である状況は、専門職としての研鑽体制と適切なメンタルヘルスケアの必要性を示している。保育者のメ

ンタルヘルスに関して上村¹⁾は、陽性感情は良好なもの、陰性感情は精神疾患に必要な水準にある保育者が多数存在することを明らかにしており、離職率の高さからも早急に何らかの支援の必要性があることを報告している。加えて上村ら²⁾は、保育者が働く上で最も助けになるのは同一職場内の保育者であると共に、その他のソーシャルサポートはほとんど機能していないことを報告している。一般に、ソーシャルサポートはその範囲が広いことでストレスに対する緩衝効果が大きくなるとされているが、保育士のソーシャルサポートは非常に限定的であり、十分な緩衝効果を有しているとは考えにくい。加えて、保育者のストレス対処法について検討した上村³⁾の研究では、保育者はストレスに対して、対処行動 (coping) ではなく、ストレス耐性力 (resilience) で対応していることが明らかとなっている。しかしながら、岡田ら⁴⁾は保育士の職場環境ストレスサーにおいて最も高いコンフリクト認知として「多忙感」があることを報告しており、そのような保育者においては、ソーシャルサポートを拡大する時間的な余裕が無いと共に、自己効力感や資質向上に寄与する自己研鑽の時間の確保も十分でない

ことが推察される。加えて、2019 年末より世界的な感染拡大が問題となっている新型コロナウイルス感染症の対策から、「保育の質」の向上、専門的課題解決、キャリアアップのための必須条件である、「研修」においても 3 密の回避、集会の禁止という観点から、機会の確保すらできていないのが現状である。

このような状況を鑑みれば、保育者の継続的な資質向上のためには、以下の 3 つの条件を満たした研修の実施が必要であると考えられる。一つ目は、保育者の専門性・資質向上のための選択的な研修機会の確保である。保育者の関心が経験年数と共に変化する⁵⁾ことは周知であり、その変化に伴い悩みや課題も変化する。そのため、職場から指示されるトップダウン的な研修だけでなく、保育者が自身の関心に沿った内容の研修を選択できることは非常に有益であると考えられる。二つ目は、多忙を極める保育者の限られた時間の中で、研修機会を確保することである。そのためには、専門的知識や新しい知見に関する情報提供が保育者個人に届き、それらが各保育者の自由な時間と場所で実行できる利便性の高いものがある必要がある。最後に、ウィズコロナ、アフターコロナの生活にコミットした研修の実施方法の確立である。3 密の回避、対面での集合研修の自粛という観点から、集合・対面の研修とオンライン研修を併用する必要性は今後さらに拡大することは想像に難くない。そのため、オンライン研修の質的向上は必須であり、単に「試聴型」に止まらない方法を検討する必要がある。

そこで本研究では、保育者がユビキタスな環境下で受講できる研修システムの開発を行い、その研修受講後にどのような認識を有するかについて明らかにする。その上で、保育者にとって有意義な研修とはどのようなものかについて検討することを目的とする。

研究方法

本研究では、保育者にとって有意義な研修について検討するために、福岡県遠賀・中間地区保育協会と共同で構築した LMS (Learning Management System、以下 LMS)「保育のミカタ」を用いたオンライン研修について、初回研修受講後の保育者の認識を明らかにする。そのため、オンライン研修の効果評価に関する星ら⁶⁾の調査を参考に独自の指標を作成し、LMS「保育のミカタ」のシステムを用いて Web 上で無記名式アンケートを実施した。福岡

県遠賀・中間地区保育協会と共同で構築した LMS「保育のミカタ」とは、同協会の会員保育士等 232 名(2021 年 9 月 15 日時点)が登録するオンライン上の学習管理システムである。登録者は、研修動画と事後テストをワンセットとした「e-ラーニング研修」と、何度でも視聴可能な保育技術動画で構成された「スキルアップ研修」の受講が可能であり、資料のダウンロード、自身の学習記録の確認、アンケートへの回答が可能な Web ベースの研修サイトである。同協会の研修部代表者と筆者が 2020 年 10 月から 2021 年 7 月まで月に 1 度オンラインにて検討会を開き、研修内容・実施方法について検討し、専用業者へ委託して構築したものである。同協会とサイト構築・管理、研修コーディネート、コンテンツの作成を協働したが、研修部代表者以外の登録者との間に直接の接点はなく、研修の実施や、調査において利益相反の影響はない。本調査では、「e-ラーニング研修」のうち、保育者にとって最も基礎的な研修項目の一つである「保育所保育指針①」を対象として、2021 年 8 月に受講の実施(登録者の任意の時間帯に受講可能)、同 8 月末に研修に対する認識に関するアンケート調査を実施した。

調査は、LMS「保育のミカタ」を用いて実施したため、アンケート入力後結果はサーバー上で個人が特定されない数量データに変換される。サーバー管理は専門業者に委託し、入力データへ筆者がアクセスすることはできない仕様となっている。その旨を調査の趣旨説明に明記し、調査協力の同意を得られた回答のみを対象とした。また、西南女学院大学の倫理審査の受審・承認を得て実施した。

アンケート有効回答者(調査への同意者)は 151 名、回収率 46.7%であった。



図 1. LMS「保育のミカタ」ログイン画面
(左:PC版 右:スマートフォン版)

結果と考察

① 回答者の属性

回答者の属性（性別・年齢・経験年数・勤務園の種類・役職、勤務形態）は以下の通りである。今回

の回答者の 96.7% が女性であった。年齢・経験年数ともに回答者が全ての年代で構成されており、幅広い層の考えとして捉えることが可能であると考え。また、82.8% が私立保育所に勤務しており、正規雇用・非正規雇用・主任を含めると 86.0% が保育士による回答となっている。

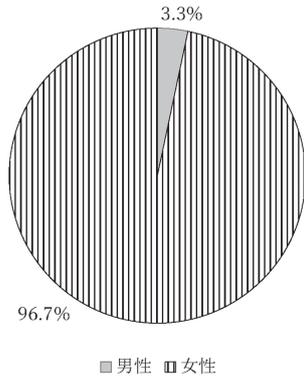


図2. 回答者の性別

表1. 回答者の年齢の分布

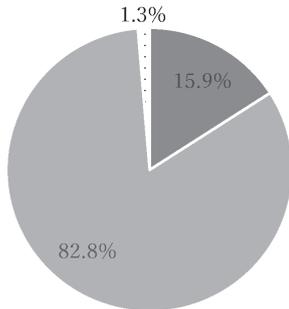
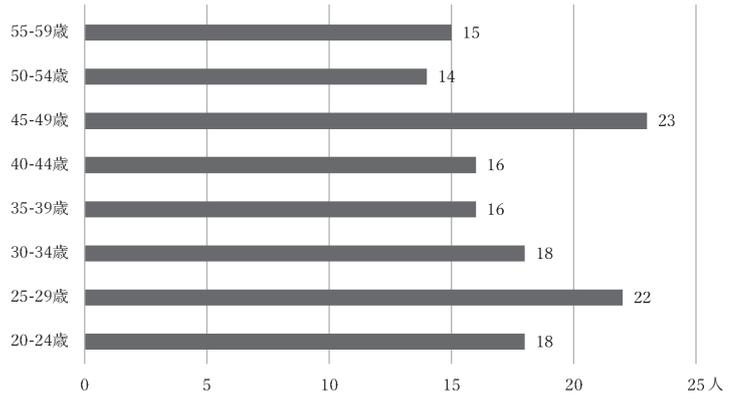


図3. 回答者の勤務園割合

表2. 回答者の経験年数の分布

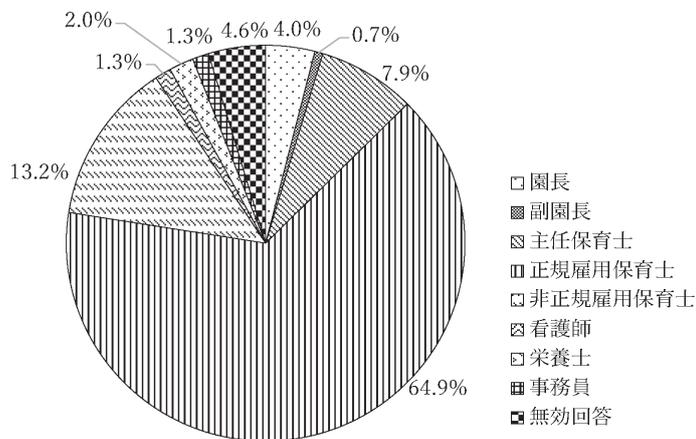
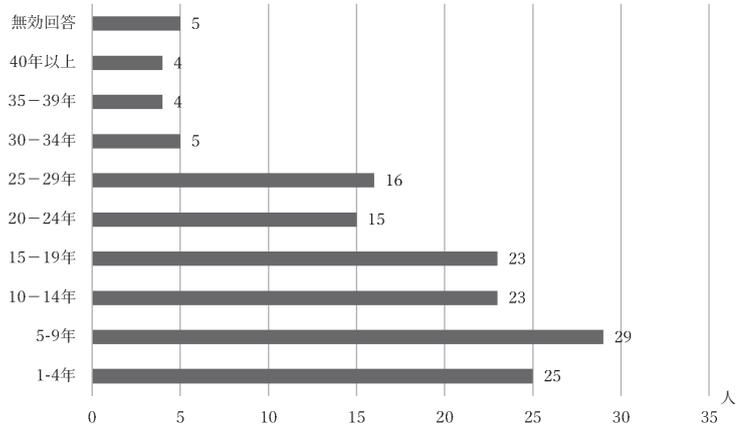


図4. 回答者の役職・勤務形態の割合

② 研修内容は自身の資質・専門性向上に役立つものであったか

今回の研修内容が、保育所保育指針に関するものであったため、保育者にとっては自身の資質・専門性の向上に寄与する内容であったと考える。一方で、看護師や栄養士、事務員も受講しているにもかかわらず、以下の結果が示すように97.4%が資質・専門性向上の役に立つものであったと回答していることから、保育所保育指針に示されている通り、「保育者等」によって保育が展開されていることが推察される。その意味からも、受講対象を保育者に限定するのではなく、施設内の職員全てを対象に研修を実施する有効性についても確認できたとと言える。

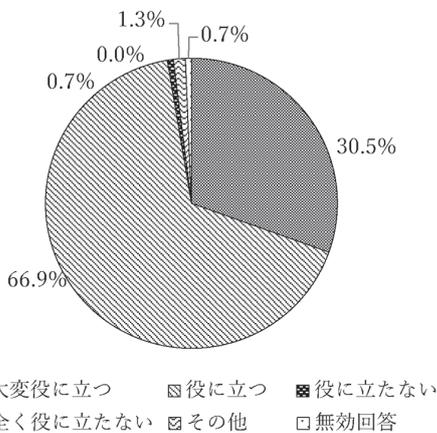


図5. 研修内容が役立つものかどうか

③ テストは内容理解に役立ったか

本研究で実施したe-ラーニングの特色として、研修受講後にテストを課した点が挙げられる。オンライン研修のデメリットである、単に講師の話を聞くだけの「試聴型」に止まらない方法について検討した結果、テストを課すこととした。研修を受講するだけでなく、その後にテストがあることで、受講態度が能動的になることが予測され、さらに研修内容の理解に役立つと考えた。そのため、テストは研修動画を視聴していないと答えられない特定のキーワード問題を含む、80点以上と言う高い水準を合格ラインとした。研修動画を受講しても、テストに合格しない限り受講完了とならないことから、場合によってはテストを何度も受けなければならないということも考えられる。しかし、これまでの保育現場での研修において、園の代表者が研修を受講し、後日園内に研修報告をすることで研修内容を共有して

いる現状を考えると、各自が主体的な研修受講が可能になったと考える。93.9%がテストが研修内容の理解に役立ったと回答していることから、このことがうかがえる。

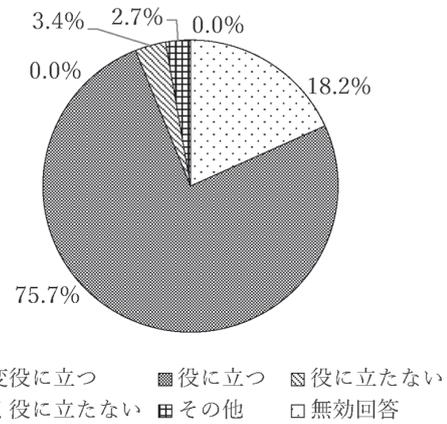


図6. テストは内容理解に役立ったか

④ e-ラーニング研修の満足度について

受講後のテストの実施やテストが高難易度であること等、通常の研修とは実施方法が大きく異なる中で、総合的な満足度について84.0%が満足しているという結果から、LMS「保育のミカタ」を用いたe-ラーニング研修が一定の効果を有するということが確認された。一方で、11.3%が不満と感じていることから、看護師や栄養士等受講者の属性に応じた研修内容の充実やテスト後のフォローアップ等について、今後さらに検討する必要があると考える。

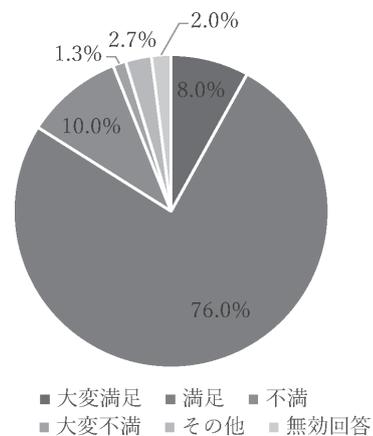


図7. e-ラーニング研修の満足度について

⑤ オンライン研修全般に関する感想

今回のオンライン研修で使用した LMS「保育のミカタ」に関する使用感については、図 8 に示す通り、70% 以上が操作に困難を感じていなかったことが分かる。サイト構築に際し、専門的な知識や経験を有していなくても使用できる仕様とし、目的のコンテンツまで最少の操作でたどり着けるように構築した結果であったと考える。研修受講のしやすさについては（図 9 参照）、約半数がオンライン研修の方が受講しやすいと捉えており、対面研修が良いと回答したのは 17.9%であった。新型コロナウイルス

感染症感染拡大に伴う対面研修の中止が本格化して一年半以上が経ち、日常生活の中でもオンラインを活用したコミュニケーションが活発になる中で、オンライン研修が身近なものとして捉えられていることがうかがわれる結果である言えよう。さらに、図 10、図 11、図 12 の結果からも、保育者が対面研修とオンライン研修の間に大きな差を感じていないことが確認できる。研修の内容にもよるが、今後のアフターコロナ社会を見据えた際に保育者におけるオンライン研修は、活用が期待できる研修方法であると考えられる。

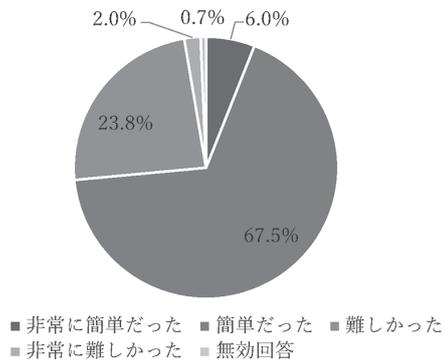


図 8. LMS「保育のミカタ」の操作について

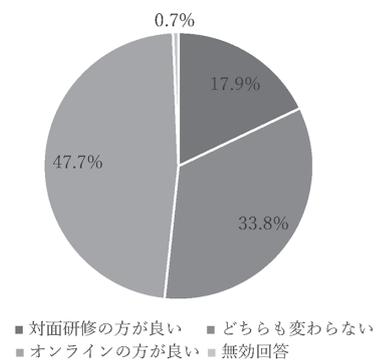


図 9. 研修受講のしやすさについて

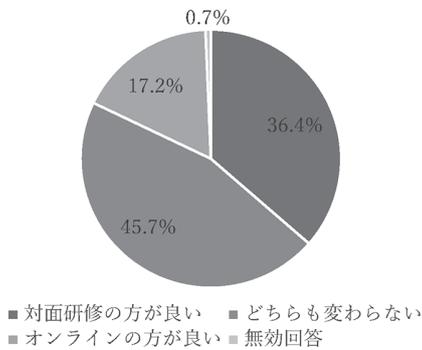


図 10. 資料の見やすさについて

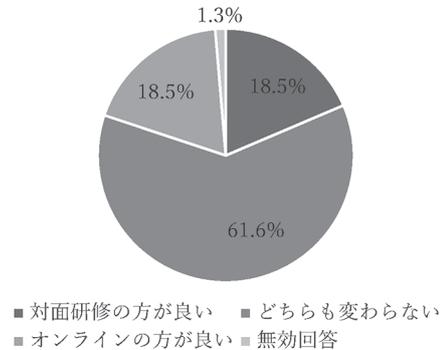


図 11. 音声の聞きとりやすさについて

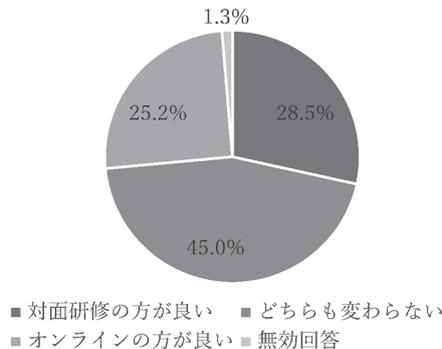


図 12. 講師や他の参加者との交流について

⑥ 受講場所と受講の時間帯

LMS「保育のミカタ」を用いた研修の大きな利点として、受講場所や受講時間帯の自由度の高さが挙げられる。緒言で述べたように、通常勤務でさえ保育者は非常に多忙であり、全員が同じ研修を受講できる事は非常に稀である。そのため、園の代表者が受けた研修を「報告」と言う形で周知するのが一般的である。その課題を克服するために、個人のPCやスマートフォン、タブレット等を用いて研修受講が可能であるLMSと言うシステムは、保育者の勤務体系上、非常に有効であると考えられる。結果から、約半数が職場で、残りの半数が自宅で受講している。さらに職場内においても勤務中に受講しているのは14.6%で、それ以外は職場内においても休憩時間や勤務の前後に受講しているということが明らかになった。そして、半数近くが勤務後や休日に自分のペースで受講していることがうかがわれ、これまでの集合研修のように時間の制約を受けることなく研修の受講が可能になっていると推察される。さらに、今後研修コンテンツが随時拡大していくことで、各役職や経験年数に応じた、それぞれの関心に沿った研修を保育者自身がカスタマイズして受講することが可能となる。

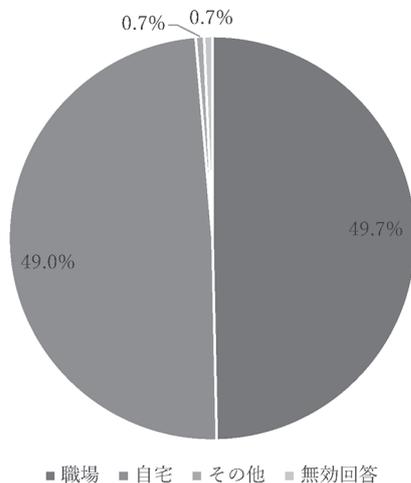


図 13. 研修の受講場所

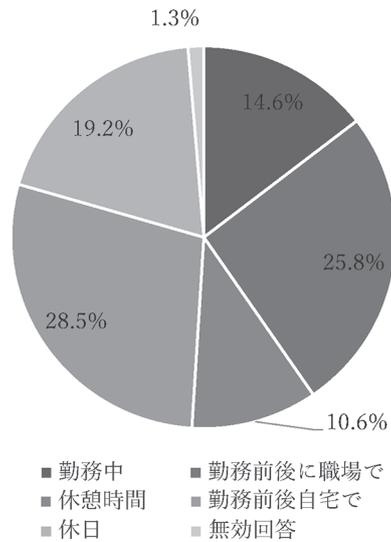


図 14. 研修受講の時間帯

結語

LMS「保育のミカタ」を用いた研修において、オンライン研修、テストを通して、保育者は自身の資質・専門性の向上を実感し、一定の研修効果が得られたことが明らかとなった。さらに、本システムを用いた研修への満足度も高く、保育者におけるオンライン研修の活用可能性について、今後の発展の可能性を期待できる結果が得られた。何より、多忙を極める保育者において、受講場所や受講の時間帯の自由度が高い研修は、自身の専門性の向上を望みながらも学習機会が制限されていた中で、コロナ禍である事を超えて、今後においても有効な手段であると考えられる。

今後は、受講対象者に応じた研修内容の展開に加え、学習成果可視化のためのデジタルポートフォリオの構築等を行い、継続利用における保育者の自己効力感の醸成にも努めていきたい。

謝辞

本研究実施にあたり、福岡県遠賀・中間地区保育協会様には多大なご協力を賜りました。また、同協会の会員の皆様にも、多忙な業務の中、調査へのご協力をいただきました。この場を借りて、御礼申し上げます。

附記

本研究は、2020年度西南女学院大学保健福祉学部附属研究所による助成を受けて実施しました。

LMS「保育のミカタ」構築にあたり、福岡県遠賀・中間地区保育協会砂山こども園において、植山つる児童福祉研究奨励基金による助成を受けています。本稿の一部は、同助成報告書より抜粋したものを含みます。

文献

- 1) 上村眞生：保育士のメンタルヘルスに関する研究—保育士の経験年数に着目して—。保育学研究. 50 (1): 53-60, 2012
- 2) 上村眞生, 七木田敦：保育士のサポート源構造に関する実証的研究。小児保健研究. 67 (6): 854-860, 2008
- 3) 上村眞生：保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究—保育士の経験年数による検討—。広島大学大学院教育学研究科紀要第三部教育人間科学関連領域 No.60 : 249-257, 2011
- 4) 岡田節子, 齋藤友介, 中嶋和夫：保育士の職場環境ストレス—認知尺度。保育学研究. 39 (2): 209-215, 2001
- 5) 高濱裕子：保育者の熟達化プロセス—経験年数と事例に対する対応—。発達心理学研究. 11 (3): 200-211, 2000
- 6) 星紫織, 堀内寿志, 橋本賢勇, 松尾龍志, 池田光泰, 荻原真二：Web システムを利用したオンライン研修会の試み。医学検査. 70 (1): 123-127, 2021

A Study of Childcare Teachers' Training Using an LMS

Masao Uemura

< Abstract >

Training is essential for childcare teachers to improve their qualifications. However, it is difficult to secure training opportunities because childcare teachers are very busy. In addition, since the end of 2019, training opportunities have decreased significantly due to COVID-19 infection prevention measures. Therefore, in this study, we have developed a training system that can be used by childcare teachers at any time. We investigated the perceptions of childcare teachers after taking part in the training and examined what kind of training is meaningful for childcare teachers. From the results, it was confirmed that training using an LMS is effective for childcare teachers.

Keywords: LMS, childcare teacher, training effectiveness