



日本保育学会公式シンボルマーク

日本保育学会会報

JAPAN SOCIETY of RESEARCH on EARLY CHILDHOOD CARE and EDUCATION

●第159号●

2014年5月1日 発行
編集・発行 一般社団法人
日本保育学会
編集責任者 中坪史典
〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-2 B, RロジエT-1
Tel 03-3234-1410 Fax 03-3234-1414
http://jsrec.or.jp

●特集●

同僚性が育む豊かな保育実践

同僚同士が相互に語り合い、支え合い、チームとして学び合う。園の中で組織として分かちもたれた知の交流は、個々の保育者の自明性の意識化や保育の捉え直しに寄与するとともに、明日の保育を営むための原動力となる。そこで今回は、同僚性 (Collegiality) と保育実践の関係に関する特集を企画した。

インクルーシブ保育を実現する 保育者の同僚性

田中 浩司

子どもひとりひとりの多様性を認め、どの子も排除しない保育を実現することはインクルーシブ保育と呼ばれる。筆者はこれまで、このようなインクルーシブ保育の実現を目指す巡回相談を行ってきた。特に筆者たちが行っている巡回相談では、保育者とのカンファレンスを重視している。そこでは保育観察や、発達検査で見られた子どもの姿、また保護者からの聞き取りを通して得た情報を保育者と共有し、インクルーシブ保育に向けた「作戦会議」が行われる。

筆者はこのカンファレンスに、出来るだけ多くの職員に参加してもらうようお願いしている。実際には、行事の準備等の都合があり、最低限の参加に留まることもあるのだが、対象となるクラスの状況について、できるだけ多くの職員に知ってもらうことで、保育者に、園全体で見守られているという安心感を提供する機会となると考えている。

巡回相談において、参加者が自由に意見を交換できる場としてカンファレンスをコーディネートすることも、相談員に求められる専門性の一つである。もちろん、普段から自由闊達に意見を交わす同僚性が形成されている場合、相談員もそれほど苦勞することなくカンファレンスを進めることができる。場合によっては、保育者同士の議論が活発になり、相談員の出る幕がなくなるようなことさえある。

障がいのある子どもの補助を目的とした加配保育者に、カンファレンスに参加してもらうことは特に重要である。加配保育者は短時間契約 (例えば、子どもの登園する10時～4時まで) で雇用されている場合が少なく

い。保育時間が終わると勤務終了となり、担任やその他の保育者たちと言葉を交わすことなく帰宅してしまうケースも多い。

このような加配保育者が悩みを抱えていることは少なくない。特に重い障がいを持つ子どもや、保育室の中に入ることが難しい子どもを担当している場合、保育者は日常の保育と切り離された場所にいる。そのような場合、担当はある種の孤立状況の中で、一日を過ごさなくてはならない。冒頭のインクルーシブ保育という言葉は、子どもひとりひとりが排除されない保育を目指すものであるが、この場合はむしろ、保育者ひとりひとりが排除されない、保育者のインクルージョンが求められるのである。

このような加配保育者が抱える悩みを浮き上がらせることは、カンファレンスの重要な役割となる。筆者自身は、カンファレンスの場は「作戦会議」の場であり、保育者の不安や悩みを直接的に解消する場ではないと考えている。ただし、カンファレンスの場だからこそ聞き取れる声があり、それが結果的に保育者の悩みを浮き上がらせ、その後の同僚性を再構築するきっかけとなるのであれば、それは巡回相談の重要な役割であると考えている。

これまでのところで、筆者が実践している巡回相談を同僚性という観点から考察してきた。実は、このような考えは私個人の中で生み出されたものではなく、我々巡回相談員の同僚性の中で気づかされたものである。我々は月に1回、巡回相談の事例検討会に加えて、インクルーシブ保育についての勉強会を行っている。そこでは巡回相談のあり方を議論するだけでなく、先ほどの加配保育者の孤立をいかに防ぐかといった、インクルーシブ保育そのもののあり方について議論が交わされる。このような実践者同士の同僚性を通して、我々相談員も成長するのである。インクルーシブ保育に関する勉強会はオープンな会のため、関心のある方には是非、我々のよき「同僚」になって頂きたいと思う。

●Profile

田中 浩司 (たなか こうじ)

首都大学東京都市教養学部 准教授

鬼ごっこをはじめとした「集団遊び」を育てる保育者の役割について研究をしています。また、今回とりあげた巡回相談では、困難を抱える子どもたちを含んだ集団づくり、遊びづくりを大切にしながら相談を進めています。

その子が見える・保育が見える

金 玫志

近年、子どもの自己発揮の援助者として環境を通した総合的な指導が求められる保育者の専門性が問われている中、保育者同士の語り合いを通した協働関係は、自分の保育を意味づけ子ども理解につながる概念として使われている。そして、互いに支え合い、学び合うこれらの同僚性に基づいた保育の省察は、保育者の力量を高め園全体の保育の質の向上に有効であることが示唆されている。しかし、これらの同僚性が互いの実践を支え合う機能として作用するためには、自らの保育実践をさらけ出す信頼関係の構築は欠かせない。そこで、本稿では、保育現場における同僚性の芽生えとなる信頼関係の側面から、新人保育者の育ちと子ども理解を深める保育のあり方と絡みながら綴ってみたい。

1. その子が見える

入園・進級がある4月は、不安そうな子どもの気持ちを受け止め、一刻も早くクラスに馴染むように保育者は子ども一人ひとりへ目を配り不安要素を把握していく。時には手をつなぎ身支度が終わるまで傍で見守ることもあれば、遊びに誘う声掛けをする場合もある。その日その日の子どもの状況に合わせ全てのアンテナを広げ言葉にできないその思いを察知しようと奮闘する。そしてボタンを一つ一つはめるように、階段を一步ずつ登るようにやり取りが積み重ねられた時、子どもは保育者を誰よりも信頼のおける対象として捉えるようになる。子どもが安心して園生活を営むようになる保育者の丁寧さや気配りがあるように、保育者同士においても一日を始める際のちょっとした言葉や気になることに対するコメントが配慮の下になされるなら、徐々に担任保育者に心を開く子どものように保育者同士の関係も築けられると思う。

2. 保育が見える

クラスが安定しつつあり、子どもがそれぞれ伸び伸びと自分の遊びができるようになったと思う瞬間、気になる子の姿がクローズアップされることはしばしばある。クラス全体を見渡し一人ひとりの子どもの興味・関心事における活動が把握できるからこそ見えてくる場合と、その子の故にクラスがまとまらないという悩みから見えてくる場合によって、担任保育者の気になる度合は異なるだろう。保育者は、その子の何が気になるのか思いを巡らし、日々の生活においてその子のつぶやきにも関心を寄せるようになる。そして、ひとり言のような小さなつぶやきからその子の思いを知る大きな手掛かりをつかむこともあれば、内なる思いに触れることによってヒヤッとすることもある。気になる子どもの姿は保育者の保

育を意味づける大きなチャンスになっていくのである。その子の思いに気付くことにより、その子が見えてくるのである。では、保育者同士ではどれほど互いの保育に対するつぶやきを共有しているのだろうか。互いの保育の悩みや楽しさを気楽に話し合える雰囲気は、何気ないつぶやきを互いがどのように受け止めてきたかによって決定されるといっても過言ではない。つぶやきを子どもの思いを探る手立てとして用いるように、保育者のつぶやきに耳を傾けることにより、その保育者の保育が見えてくるのである。何に悩んでいるのか、クラスの子どもの活動や遊びをどう理解しているのか、「わからない」「どうしよう」という短い言葉さえも、自らの保育を意味づけるための模索の段階であることが伝わるのである。

保育現場の空気や雰囲気がより良く形成され、同僚性に基づき互いの保育が豊かになるためには、その根底に信頼関係がある。養成校での学びを終え、保育士資格や教員免許を取得してから保育の専門家として現場に立つ新人保育者に対しては、専門性を高めるための境地に今至っているに過ぎない。そのような新人保育者が良好な同僚性の中に身をおけるように彼らのつぶやきにも注目していきたい。

●Profile

金 玫志(きむ めんじ)

浦和大学こども学部 特任講師

新人保育者が保育現場で成長していく姿に関心を持ち、最近では、保育現場において専門性を高めていくためにこれまでどのような歩みがあったのか保育史からの研究も進めています。

子どもが育ててくれる「同僚性」

黒田 秀樹

最近、保育者の「同僚性」という言葉をよく耳にするようになった。しかし、その意味を正しく捉え、質の高い保育を実践する原動力にしていくためには、様々な課題もある。課題の第一は、やはり、「同僚性」を発揮できる職場の土台をどう創るかであろう。それには、まず、日々の保育実践や子どもの姿を通して保育者の思いと思いが交流し合う保育者集団の形成が欠かせない。

私は、保育はそれぞれの保育者のパーソナリティーが大きく影響する仕事であると考えている。その保育者の「子ども観」「保育観」「遊び観」そして「人生観」や「人柄」までも保育の中に、微妙に現れ出てくるからである。従って、同じ保育の場で、同じ教育課程・保育課程を持ち、同じように、子どもたちに関わっていたとしても、保育者が違えば、全く同じ保育は展開しない。もし仮に、全く同じ保育がそこに展開されたとすれば、た

ぶんそれは、細密なマニュアルに添っておこなっているような保育か、きわめて強いリーダーが主導している保育であろうかと思う。

「同僚性」の理解が、保育者集団の糸乱れぬ「一体感」のようなものを元にした、型で抜いたような「同一の保育」を生み出す源泉と捉えるのではなく、保育者同士が、それぞれの保育実践や子ども理解に対して「共感する保育」を醸し出す源泉であってほしいと思っている。

私の園でのある出来事を紹介したい。子どもの動画映像を見ながら、皆で協議し合う「園内研修・DVDカンファレンス」の場面である。それは、砂山の上でしきりに声を上げ、砂山を手で叩いている3歳の子どもの映像であった。DVDカンファレンスに参加しているほとんどの保育者が程なく気づいたのは、それを撮影した新任の保育者が、感涙を流しながらその映像を見つめていることであった。そんな新任保育者の姿に周りの保育者は、実は違和感を感じていた。映像は、ありふれた園庭の砂山の場面である。なぜ、こんな場面に涙を流すほどの意味があるのだろうかということが、その時の他の保育者の正直な感想であったからである。次第にその新任保育者が、その子どものことについて語り始めた。その子が場面緘黙の子どもであること、砂山遊びの場面で初めて言葉を発して、仲間とのつながりができたこと、さらに、それまでのその子とその保育者の関係のいきさつ等々を丁寧に語ってくれた。周りの保育者は、その時初めて「感涙」の意味が理解でき、新任保育者が子どもの育ちを感動を持って見つめる目に共感し、拍手までおこった。

この場面は、保育者の「同僚性」の一番大事なことに気づかされる場面であったような気がしている。つまり、一人の保育者が「思い」を率直に開示でき、他の保育者が、その保育者の視線で「思い」を理解し、受けとめ、評価でき、さらにそれをこれからの保育の視点として生かしていける場であったと感じるからである。

このような、保育者間の「思い」と「思い」をスムーズに交流し合う関係性の築き直しには、保育者の「同僚性」は存在しないだろうと思うし、日々の保育実践や子どもの姿を通して「同僚性」を感じ合う保育者集団の形成がここに見えてくる。「同僚性」は、有難いことに、子どもたちが育ててくれるような気がしている。子どもの姿を通して語り合う、何気ない保育者同士の関わり合いをあらためて見直すべきだと強く思っている。

●Profile

黒田 秀樹(くろだ ひでき)
 (学) 黒田学園 きらきら星幼稚園 理事長・園長
 (公財) 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構 理事
 同研究研修委員会 副委員長 福岡県私立幼稚園振興協会 研究委員長
 研究テーマは、保育者の専門性、保育の評価、園内研修。

「同僚性」も保育環境

島本 一男

保育園という組織はとて小小さく閉鎖された集団であり、同僚性を構築するための「対等」な関係を作るのが難しいようです。それは園長を筆頭にした縦社会であり、その園独自の保育文化から発生している保育理念や保育の進め方、約束事に対して、常に従うことが求められるからです。しかし、比較的前向きで明るい先生方が多いからでしょうか、どこも和気あいあいとした職場環境が保たれているようです。ところが、そこが落とし穴で、仲間同士の心地よさが手前みその自己評価になり、毎年同じことを繰り返すための標準化が大切になってしまいます。単なる仲良し集団やマニュアル通りに仕事をするとは、同時に一人ひとりが主体的に考えながらいきいきと仕事をする機会を奪っていきます。

私はサラリーマンをした後、保育園に転職し用務員として働いた3年余りが今の私の考え方のベースになっています。それは保育士VS栄養士、常勤VS非常勤、保育士VS保護者といった立場の違いによる意見の食い違いを少し離れたところから冷静に見ることができたからです。40歳の時、理想に燃えた園長先生の急逝により園長を引き受けましたが、そこで最初に保育者から受けた質問が「どんな保育園にしたいのかビジョンを語ってください」という要望でした。力量のない私は苦し紛れに「みんなはどんなビジョンを持っているのか聞きたい」と答えたのです。いま考えるとそれがお互いに語り合える関係作りのベースになって、保育課程も毎年確かめ合うようになっていきます。

最初の園は用務員からの出発だったので、同僚性は確保されていると思って、様々なことにチャレンジしてきました。それは園庭に田んぼを作ったり、保護者に一日保育ボランティアとして参加してもらったり、エピソード記録を中心に月案や児童票を保護者に公開したり、卒園した親子とキャンプやバーベキューをしたりと、「楽しさ」を追求した保育を求めてきました。それは楽しい人間関係の中で子どもたちが育つことが大切だと考えたからです。しかし、この時の保育者たちとの関係は同僚性ではなく、園長の保育に対する理想を押し付けただったのではないかととても反省しています。

次に異動したのは、指定管理者制度で指名を受けた公設民営園でした。ここでの課題は保護者との信頼関係がゼロという環境と、2カ所の園から来た保育者たちと新卒の保育者たちと新しいビジョンや職員集団をどう構築するかということでした。これらを孤立しな

いで進められたのは、一緒に考えるリーダーグループを作ったこと、園長が相談できる事務主任や臨床心理士の存在でした。みんなが厳しい状況に置かれたことで話し合いや、専門性を追求した園内研修、そして、同僚性の条件でもある、誰とでも対等に話ができる環境が生まれ、子どもにとって何が一番大事かをみんな考える開かれた組織になっていったのです。

そして昨年度、法人で一番大きな園に異動することになりました。定員255人スタッフは50人を超えます。そんな中に一人アウェーな感じで仕事ははじまりましたが、ここでも「同僚性」がキーワードになると信じてながら保育をしています。

園長にはカリスマ性も必要かもしれませんが、対等の立場で話し合い、合意の上で助け合って保育をし、保護者ともなかよく仕事ができる環境をつくる役割もあります。子どもたちが平和な家庭で育つことと同じように、居心地のよい保育環境につつまれるために「同僚性」は欠かせません。

●Profile

島本 一男(しまもと かずお)
 (福)相友会 諏訪保育園 園長
 大学(機械工学科)を卒業後、一般企業へ就職。3年後、浅川保育園に用務員として転職。1982年保育士試験にて保育士の資格を取得。40歳より同園の園長となり遊びと生活体験を重視した保育を展開。2006年4月、八王子市で初めての指定管理者制度による長房西保育園へ異動。2013年4月より現職。

自分の保育の価値観を発見すると 同僚性が育まれる

中村 孝博

保育には多様な価値観があります。幼児の自主性・主体性・遊び、保育者の環境構成・遊びの指導・援助、幼稚園・保育所を取り巻く状況として少子化・核家族化・保護者の価値観の多様化などなど。

どれをとっても、保育者それぞれにいろいろな思いがあり多様です。ということは園全体を考えると様々な意見の違う人と保育を営むこととなります。私たちはよく「共通理解」という言葉を使いますが、果たしてそれは可能なのでしょうか？むしろ「お互いの価値観を理解し合い尊重する」ことが保育現場としてはしっくりくるのではないのでしょうか？

それにはまず自分の保育観をしっかりとつこと(自明性の意識化)が必要になります。しかし、それは自分一人で意識化できるものではなく、同僚との保育の話し合いから共通項を見つけたり、違いを見つけたりする作業を通して形成されるものです。

そこで筆者の実践から研究の内容や方法を工夫し同僚性を高めた事例を紹介します。

まずは日常行われる保育後の同僚との雑談です。今日一日の保育を振り返り、心に留まったエピソードを聞いてもらいます。その面白さに一緒に笑ったり、喜んだり、その悲しさに一緒に泣いてくれます。こうしてそれぞれのエピソードに同意を得ることで保育への自信を高めます。逆に「私はこう思う」と指摘されると、同僚との保育の見方に違いを発見し保育の捉え直しが行われます。

また、職員全員で他園の公開保育に参加する、講演会に参加することも大事です。その後職員全員で保育や講演内容を語り合うことを通して共感したり、感じ方が違うことを知ったりします。

発達検査を覚えて幼児に検査を実施し、その結果から幼児の理解と支援方法を考えたことがあります。筆者の友人の心理士にお願いし検査の読み取りを教えていただきました。自分の知らない分野から幼児を見ることで、今までにない視点で保育を見直すことができ、保育者の視野が広がりました。また保育中のエピソードをパワーポイントでプレゼンテーションするという研究ではパソコンの操作はもちろんのこと自分の保育を言語化することに職員全員が苦心しました。しかし、それを職員の前で発表することで自分の保育に自信を深めていくことができ、保育者それぞれに子どもや遊びの捉えがあることを再確認しました。

もちろん、自園の研究を発表する、公開保育を行う、保育参観日の保育を行う、障がいのある幼児の支援を考えるなど、同僚と自園の保育を語り実践することが何より大事なとは言ってもありません。こうして日々自分の保育の価値観が形成されているのだと考えます。

また、本テーマから若干逸脱はしますが、保護者からの要望にどう応えるか、保護者のDVや虐待などの発見と介入、難しい幼児への対応などに全職員で取り組み、それを乗り越えていくことで同僚性が高まることがあります。

幼児との対応、保護者との対応など保育には多くの悩ましい問題が発生し、迅速な判断・対応が求められます。その時支えになるのがつながりと信頼がある同僚性なのだと思います。自分の保育の価値観を信じて問題にあたり、それを尊重してくれる仲間がいることで保育は展開されていきます。

●Profile

中村 孝博(なかむら たかひろ)
 札幌市立かっこう幼稚園 教諭 札幌国際大学短期大学部 非常勤講師
 名寄市立大学短期大学部 非常勤講師 北海道子ども学会 事務局長
 幼児教育、子育て関係の多彩な講師を招いて「幼児のための新世紀学習会」を定期的に開催。特別支援教育と砂遊び(サンドアート)に関心があります。

日ごろの何気ない話し合いが もたらす保育者の信頼関係

山本 恵莉子

私は今、4、5歳児合同のクラスを保育者2人で受け持っています。一緒に組んでいる保育者も2年目で、私も今年初めて保育者になったのでお互いに手探り状態で毎日四苦八苦の生活を送っています。その中でもお互いに「こうしたい」と思った時には、言わないでも動いてくれる、後で話せば分かってもらえる、他は任せて「今やりたいこと」をやらせてもらえるという信頼関係のもと保育ができています。約1年一緒に生活してきて、今の状態になるまではそう簡単にはいきませんでした。

4月当初、子どもとどうかかわればいいのかかわからず大変でしたが、保育者同士も初めましての状態、まずコミュニケーションを取ることからのスタートでした。正直、クラスを運営していく中で、具体的にどういうことをしていけばいいのか、これからどのようなクラスにしたいかというよりもお互いに目の前のことに必死になっていて、個人個人で動いてしまっていたと思います。子どもとのかかわりでも、お互いに今子どもたちがどのような状態なのか、その上で、今どのようなかかわりが必要になるのかという話し合いもなく、せっかく4、5歳児が同じ部屋で過ごしているのに全く違うことをしていてお互いにかかわることなく過ごしていました。今考えればとても異様な光景だったと思います。私たちが無意識のうちに4歳は4歳、5歳は5歳と違ってかかわってしまっていたことが、子どもたちにも影響してしまっていたのだと思います。

また、何のために2人いるのかという本来の目的も考えず、連携すら上手く取れていない状況でもありました。初めてのミーティングでお互いに思っていたことを話してみると「こんなこと思っているんや」と知らないことが多いことに気づきました。お互いに思う

ことを話し合い、たどり着いた結論として、せっかく2人いるのだからもっと些細なことでも声を掛け合っ
て、「今はこうしたい」と思う時に、フォローし合えるような連携の仕方について具体的に考えていこうと話し合いました。そこから、お互いに困ったことは、話し合おうと決めて、保育が終わった時には今日一日の子どもを話す時間が増えてきました。最初は、気になったこと、困ったこと、自分のできなかったことをどうしていけばいいのかという反省が多く、お互いに落ち込み、話が進まないことも多くありました。その中でも一緒にその悩みについて「私はこう思う」「こうしていけばいいんじゃないか」と一緒に考えることがお互いの悩みを少しでも和らげることに繋がっていったのだと思います。今では子どものふとした姿を見て笑い合ったり、お互い顔を合わせると子どもの話が出てきて一緒に悩んだり、楽しんだりすることが自然になり、お互いに言いたいことも言い合える関係になりました。

この関係が保育をしていく中で、今までお互いに「こうしてほしい」と言わないと分からなかったことでも相手のやろうとしていることを見て「こうしたいのだろうな」と読み取れることに繋がり、今の信頼関係に繋がっていているのだと思います。そして、一人の子どもを2人で考えることで色々な見方ができて、様々なかかわりができ、次の保育へと繋がって行くのだと思いました。そこには、日ごろから、何気ない子どもの話をするこ
とや、ふと感じた姿を共に喜び、悲しみ合える関係であることが基になっているのだとこの約1年間2人でクラスを受け持っていて感じました。

●Profile

山本 恵莉子（やまもと えりこ）
（福）杉の木会 たづはら保育園 保育士
園内研修会で実際に話し合われている内容を基に保育士から語られる課題と
その解決の方向性について研究を進めています。

◆ 2015年度 第68回大会開催(予告) ◆

月 日：2015年5月9日(土)・10日(日) 会 場：椋山女学園大学

開催ブロック：中部地区ブロック

詳しくは、ホームページをご覧ください。 <http://jsrec.or.jp/hoiku68/>

■ 大会発表要旨集について ■

第68回大会より『大会発表要旨集』はCD-ROMのみの販売となる予定です。

詳しくは8月発送予定の「1号通信」をご覧ください。