

●特集●

## 保育の新時代への挑戦

いよいよ改元される時が来ました。この時の「日本保育学会会報」174号の発行は記念すべきことです。幼児教育の無償化や保育の質的な向上についての議論、制度の見直しなど、教育・保育界は激動の時代を迎えました。そんな中、元会長の津守真先生が昨年末に逝去されました。その追悼と新たな元号で始まる挑戦を垣間見ると共に、不易な教育の方向性を津守先生の功績から改めて考える機会にしたいと思っております。

### 保育の新時代への挑戦 ～人の幸せがみんなの幸せになる社会～

坂本 喜一郎

私が小学校及び幼稚園教諭を経て、家業の保育園で働き始めて17年が経つ。その間、母親が運営する園も含めたくさん保育現場を見る機会をいただけてきた。思わず心が揺り動かされ、明日からの保育実践にすぐにも活かしていきたいと感じる魅力的な保育にもたくさん出会った。しかし一方で、多くの矛盾も感じてきた。その1つが「一生懸命、真面目に頑張る保育者が、どこか保育を楽しめず苦しみ疲弊していく姿」である。

近年、「子ども主体の保育」に関心が高まる中、保育現場で葛藤し苦しむ保育者の姿も多く目にする。「園長や主任の意識がなかなか変わらない」「行事やカリキュラム等に追われ常に現場にゆとりがない」そして最たるものは「職場の雰囲気や人間関係が悪い」等。これらの課題は「子どもや同僚とよりよく変わっていききたい」と真摯に思う保育者から、意欲ややりがいを見事に奪っていく。きっと誰もがそうであったように、保育者になる夢を諦めることなく見事に叶え、保育現場で働き始めた、あの初日の気持ちや姿に戻りたい。

今日も園の子どもに目を向けてみると、一人ひとりが興味のあることややりたいことに夢中になり、生きることを全力で楽しんでいる。子どもは、生きることについて手を抜かない。先日も、2人の2歳児クラスの子どもが、公園の一角にあるつつじの木々の間にできたトンネルの入り口を興味深そうに覗いていた。するとその姿に気付いた仲間が2人3人と集まり始め、自然と群れができていく。勇気ある先頭の2人の背中に引き込まれるように次々とつつじの中に入っていき、保育者からちょっと見えにくいその空間は、最高に居心地の良い遊び場となり、

いつしかごっこ遊びが始まっていた。子どもは興味関心を抱くと自然と群れになり、いつしかみんなが笑顔になり、遊びに没頭している。そんな一見当たり前に見える子どもの姿からいつも再認識させられることは、そこに大人が苦しむようなしなみや利害関係等は存在せず、まさに一緒にいたいからそこにいる素直な心もちである。子ども達は、誰から教わることもなく、一人の抱いた夢や願いに気が付き、自分も心を揺り動かしながら自然と群れになり、「一人の幸せをみんなの幸せ」にしなげながら生きることを心から楽しんでいるように見える。

私たちは、もう一度人として生きる原点に戻りたい。そして、2つのことを実現したい。

- ①一人ひとりの保育者の魅力や可能性が尊重され、保育を楽しむ姿が自然と引き出される保育現場の創造
- ②子どもも保護者も保育者も地域の人々も、一人ひとりが自らの夢や願いを叶え幸せになりながら、共に群れる人々も幸せになっていける社会づくり。

まずは、全国の保育仲間と共に、子どものそばで生きている我々保育現場こそがその営みを大切にできるモデルとなりながら、人として生きる喜びを地域や日本全体に丁寧に発信していきたい。

#### ●Profile

坂本 喜一郎 (さかもと きいちろう)  
社会福祉法人たちばな福祉会 RISSHO KID'S きらり 園長  
玉川大学、相模女子大学、関東学院大学、和泉短期大学、聖セシリア女子短期大学、町田福祉保育専門学校 非常勤講師  
一般社団法人 Learning journey (LJ) 理事  
「こどもおとなも生きることとことん楽しめる保育デザイン」をメインテーマに、保育環境・組織マネジメント・保育者養成の研究を楽しんでいる。

## 新時代になろうとも変わらないこと

久保 健太

学びとは、単に知識を覚えることではなくて、葛藤を通じて、自分の生き方をみずから選ぶことである。自分の生き方をみずから選ぶとき、人は必死になって目の前にある現実を理解しようとしたり、情報を収集しようとしたりする。現実に対処するための手立てを編み出したりもする。そうすると、気がついたら、いつのまにか、知識が増え、技術が身についている。そこに学びがある。

私は、この思想を大田堯や、エリク・H・エリクソンから学んだ。人間は葛藤するという。その葛藤が自分という人間を磨く機会になるということ。そこに、みずから選ぶこと、すなわち自己決定が深くかかっていること。「新時代」になろうとも、それだけは変わらない。

次の世代をになう子どもを、葛藤のできる人間へと、また、葛藤を通じた自己決定をできる人間へと、育てていくことが大切である。

葛藤を通じた自己決定と、そこに生じる学びを、大田は「ちがう」「かかわる」「かわる」の三語に凝縮させて論じた。「ちがう」もの同士が「かかわる」ことでみずから「かわる」。これが大田の学習論のエッセンスである。

これからの時代には、人間は一人ひとり「ちがう」のだという大前提を、どこまで社会の常識にできるのかが問われているように思う。その点について、先日、山竹伸二氏と話した内容がかかっているように思うので、その概要を、ここに記しておく。

山竹氏はとても丁寧な方なのだが、その彼から見ても、最近の人間関係のつくり方は丁寧すぎるように感じるという。私も強く共感した。

人間は壊れやすい存在だが、同時に、丈夫さも備えた存在である。しかし、人間を「壊れやすいもの」としてばかり扱ってしまうと「丈夫さ」を備えた人間であっても、本当に壊れやすくなってしまふ。

それは人間関係も同様で、壊れやすいものとして扱ってばかりいると、本当に壊れやすくなってしまふ。くわえて、人間関係を壊すということが起きないものだから、人間関係をつくり直すということも起きない。

結果として「壊れても大丈夫」「壊れてもつくり直せばいい」という丈夫さはしほみ、「壊れたら戻らない」という不安だけが膨らむ。山竹氏とは、そんな話しをした。

人間には共振の欲求と、自己発揮の欲求の両方がある。共振ばかりを大事にして、どうしても窮屈になったら、自己発揮をすればいい。その結果、共振が壊れたとしても、つくり直せばいい。

それが「ちがう」もの同士が「かかわる」ということである。そこには共振欲求と自己発揮欲求との間での葛藤があり、また、共振と自己発揮の繰り返しがある。その葛藤の繰り返しの中で、共振と自己発揮を両立させるための手立てを編み出し、身につける。そうして、自分という人間を丈夫にし、人間関係を丈夫にしていく。それが「かわる」ということである。

人間がもつ共振欲求と自己発揮欲求を、エリクソンは「相互性 (mutuality)」と「自己決定 (autonomy)」という言葉で汲み取ろうとした。その両欲求の間で生じる葛藤に、大田は学びを見ようとした。私は、その伝統を継いで、研究に協力してくれる方々とともに、現代の人間の姿から、人間の葛藤と学びを描くことに挑んでいる。

### ●Profile

久保 健太 (くぼ けんた)

関東学院大学 講師

共振欲求と自己発揮欲求を、できる限り同時に味わおうとして、子どもたちはルールをつくる。そこにプリミティブな民主主義の姿がある。保育者たちと協力しながら、大田堯やエリク・E・エリクソンの人間論に学びつつその姿を描こうとしている。

## 幼児教育の近未来への挑戦

宮本 忠史

2018年に幼稚園教育要領が改訂され、新しい幼児教育の取り組みの指針が示されたことで、各園でも様々な取り組みが広がっていることと思います。今回の改訂に関する大きな特色として、「資質・能力」の3つの柱と5領域の活動を通して「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」が示されたことです。これにより、小学校に向けての具体的な姿をイメージすることができるようになりました。

本園の特色である体験教育を実践することで、園児の発達に寄与できると考えています。中でも、体力づくりと食育について積極的に取り組んでいます。体力づくりでは、毎朝、芝生の園庭にて裸足でラジオ体操をし、その後の時間では園庭で遊ぶことで、足指の筋肉の発達を促進することをねらいとしています。その結果、体幹が鍛えられ、転倒しにくい体になるのではないかと考えています。

また、食育の取り組みとしては、近隣の休耕田約3000㎡をお借りして米作りや野菜作りに積極的に取り組んでいます。特に、米作りでは、年長クラスが昨年の籾を苗床に撒き、水田の苗代で苗を育て6月の初旬に田植えを行い、その後10月には稲刈りをします。その間、田植え後の苗の生長や稲穂が芽をだし、花が咲いた時期に田んぼに出かけ、稲の生長を

見守ります。

そして、収穫したお米は、年間を通して、幼稚園の給食で使用しています。園児たちは自らの手で黄金の稲穂を刈り取った喜びと、田んぼに飛んでいたトンボ等の話をしながら食べています。藁は、幼稚園の畑で夏野菜を育てる時に防草のために敷いています。もみ殻は秋に植える玉葱の周辺に撒いたり、コメ作りから派生した副産物を利用した取り組みを保育に取り入れることにより、ESD（持続可能な開発のための教育）につながった保育に取り組んでいると考えています。

また、幼稚園の近くの地域では、江戸時代に伊勢参りや長谷寺詣の帰りに土産物として旅人が買って帰ったとされる「大和出雲人形」が、昔は盛んに作られていました。明治以降段々と廃れましたが、昭和30年代に復興して現在も製作されている作家の方とご縁を頂き、年中児クラスでは、この「大和出雲人形」の製作をご指導頂いています。作り方としては、柔らかい粘土を型に詰め、取り出した土の人形を接合し成型して、陰干しで乾燥し、もみ殻で焼き上げ、胡粉に膠を混ぜて下塗りし、乾燥後、泥絵具で彩色して作ります。型の種類が30種類以上あり、毎年3種類程度の型で人形を製作していますが、すべての型を作り終えるのに10年以上かかります。また、乾燥した人形を焼くためにもみ殻を使用しますが、米作りの副産物としてもみ殻をたくさん園で保管しています。秋の稲刈り後の田んぼでじっくり時間をかけて野焼きすることで、この人形もいい仕上がりです。園児にも作りやすい素朴な人形ですが、脈々と引き継がれてきた歴史の重みがあります。「大和出雲人形」の製作手法を本園の教員が学び、園児に伝え続けることで、「大和出雲人形」の製作の技術を継承できることは、本園にとって本望とするところです。

このように、この地域にしかない資源を通して、人と人とのつながりを大切にして体験教育を深めることが次期の児童期への基点であると考えます。そして、年長児がスムーズに小学校へ入学できる力を「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」に照らして日頃の保育に取り組むことが、本園における幼児教育の近未来への挑戦です。

#### ●Profile

宮本 忠史（みやもと ただし）

畿央大学付属幼稚園 園長

幼児期における重要な取り組みを体力づくりと食育と考えている。体力測定では、一般的な測定方法に加え足指測定を行い、足指を鍛えるためのアプローチについて取り組んでいる。また、給食時に園児ごとの残食に注目し、残食量を数値化し好き嫌いの見える化に取り組んでいる。

## 新時代の実習教育の在り方と連携を考える

松山 洋平

教育課程全体の方向性として資質・能力の三つの柱が整理され、教育界全体の中での乳幼児期の位置づけが明確となった。乳幼児期は、保育者主導の教育ではなく環境を通して行う教育であること、子どもの主体的な活動を促し、遊びを通しての総合的な指導により、資質・能力の三つの柱を一体的に育んでいくことが明確に示された。このような時代の中で、筆者がより充実させたいと考えているのが実習教育である。実習の問題は様々あるが、一番は養成課程で教えていることと、実際の保育で行われていることが乖離し、実習生を困惑させている実態があることだ。実習教育が、保育者養成のプロセスにおいてマイナスに働いている場合さえある。

この問題は、養成校、実習園そして実習生の実習に対する思いや考えにズレが大きいことが原因であると考えられる。例えば、実習園は養成校での指導内容や実習の意図や内容をあまり知らされず、“お任せ”されている。養成校は、実習園での実習生対応についての戸惑いや悩みをあまり知らない。変容してきた実習生像が理解できず、養成校も実習園も今までと違う実習生の姿に戸惑っている。このような状況が生まれたのは、養成校も実習園も互いに実習や就職で“お世話になっている”関係で遠慮や配慮という意識が働き、本音で語り合う風土が創れなかったからであろう。

しかし今、養成校からも実習園からも実習を何とかしたいという声が多く聴かれている。筆者は制度的な改革の必要性も感じているが、まずは実践現場との生のやり取りによる変容が大切だと考え、様々な連携による新たな取り組みを進めている。例えば、筆者が勤務する養成校では、実習園からの実習について詳しく知りたいという声を受けて、今まで数枚だった実習実施要項を「実習の段階と目標」「実習の記録（日誌）の記載の意図や活用方法」「評価の考え方」「部分実習・責任実習」「本学の実習指導の概要」などの項目を盛り込み、約40ページの冊子にして実習園に配付し、毎年の連絡協議会で説明している。また、学生の実態についても丁寧に説明し、養成から育成段階に必要な考え方も共有している。この冊子や連絡協議会により養成校も実習園も互いに腹を割って話す関係性を築くことができた。2014年から続けてきたこの取り組みにより、実習園との協議から冊子の内容を加筆したり、本学の評価票の見直しに至っている。

実習生が実習で育っていくときも、実習指導者が主導して実習生に知識・技能を教えるのではなく、資質・能力の三つの柱が相互に関連しあい学びを深

めていく必要がある。実習中に実習生の主体的な活動を促し、自ら意欲的に保育を学ぶ姿勢を援助することが求められる。そのためには、もちろん実習の段階にもよるが、普段保育者が遊びや子どもを見ている視点や考えていることを、実習生と共に見たり考えたりすることが必要であろう。実際の保育者がどのように日々計画し実践し振り返って記録しているのか、保育者と共に遊びや子どもを見る関係性が不可欠ではないかと考えている。このような実習教育は、保育者養成のみならず、保育の質の向上にも寄与し、重要な保育者の育成の場となるはずである。より実りある実習に向けて具体的な課題は様々あるが、実習生の育ちと保育の質向上とを共に視野に入れた養成校と実習園の新たな取り組みが新時代の保育のためには欠かせない挑戦である。

#### ●Profile

松山 洋平 (まつやま ようへい)  
和泉短期大学児童福祉学科 准教授  
保育現場と連携して行う新たな実習教育・保育者養成のあり方や、保育の質向上を支える研修と保育者の変容の過程に関することをテーマに研究中である。

## 教育・保育の枠組み変換のはざままで

西山 俊太郎

子ども・子育て支援新制度によって、枠組み変換のプロセスに生きることができる幸せを感じている。私たちは、子どもの「やってみたい」に添うことが、子どもの主体的・対話的で深い学びにつながるという合意形成によりやく気づきはじめた。

昨年末、あるデータを見て愕然とした。1989(平成元)年の世界の株価時価総額ベスト50には、日本企業が32社ランクインしていた。ところが、2018(平成30)年には日本企業はわずかに1社である。もちろんこの1社も業績は伸びているのだが、他が伸びているだけに相対的に日本企業のランクが下がっている。

では、どのような企業が業績を伸ばしているのかという上位にはアップル、アマゾン、グーグル、フェイスブックといった企業が名を連ねている。「ものづくり」というよりも、「しくみづくり」の企業が目立っている。こうした企業のオフィスに目を向けると、豊かな環境で好きな場所や人と自由な発想を対話して主体的にしくみをつくり上げている。

上述したことを背景に新要領・指針に基づき、新たな園づくりへの挑戦が始まっている。教師主導の「教え込み型」から、子ども主体の「遊び込み型」を支える教育・保育の枠組み変換を可視化することで、少しずつ理解が得られるようになってきた。行事が

日常の遊びを圧迫していると感じ、日常の遊びを大切に保育者の姿、その園の思いをくみとり、今までの保育を尊重する保護者との対話を通して共に考える機会を持てるようになってきている。

先日、ある研修会で『子どもの「やってみたい」と同時に「やりたくない」という自己決定にどう寄り添うか?』という学びの機会を得た。保育者は、全員が取り組むべきことに1人でも子どもが応じないと保育者としての力量を問われることや、保護者から「我が子にもさせて」等の意見が出るかもしれないと思っていた。

後日、ある大学の先生に尋ねてみると、「その子はやらないという選択をして確かにその経験はしなかったけれど、他のことを経験したと考えたらどうかな」という答えが返ってきた。多様性が大切だと言っているのに、一律、一斉にとらわれていたのは自分自身だったと気づかされた。

さらに「やりたくないこと」に対して、子どもの自己調整力にどう向き合うかという課題にも直面している。枠組み変換のはざままで、保育者間や保護者との対話から紡ぎ出される最適解を求め続けている。つまり「新たな挑戦」とは、決して新しいことではなく混沌から生み出されることもあると考えている。

#### ●Profile

西山 俊太郎 (にしやま しゅんたろう)  
(学)峰岡学園 理事長  
幼保連携型認定こども園峰岡幼稚園 園長  
玉川大学 非常勤講師  
今年4月に認可保育所を開園。  
家族支援、キャリアパスの環境整備に興味をもっている。  
研究テーマは、特別支援教育である。

## 保育者の質向上と研修制度の課題

石井 美和

近年、少子化対策としての保育の量的拡大と並行し、保育の質の向上が大きな課題となっています。今回の指針・要領の改訂においても、保育の質の向上に関する記述がより詳細になり、質向上の方策として研修のあり方に注目が集まっています。

筆者の専門分野は教育社会学であり、これまで保育者を含む多様な専門職(医師や法曹、教師など)の養成制度に関する研究を行ってきましたが、近年の研修への注目は、他の専門職にも共通する現象です。

現在、専門職養成においては、その専門的業務の遂行に必要な能力は養成課程の教育のみではなく、現場での経験や研修など、生涯にわたる長期のプロセスを通じて養成されるという考え方が一般的になり、専門職の生涯を通じた専門性構築システムの必要性が指摘されています。

保育者に関しても、全国保育士会が中心となって保育士のキャリア・パスや研修体系を検討するなど、生涯を通じた専門性構築システムに向けた動きが見られますが、他の専門職と異なる点も見られます。それは、初任者に対する研修の位置づけです。

医師や法曹といった専門職においては、初任者に対する研修が資格制度の中に明確に位置づけられ、法律により義務化されていることは言うまでもありませんが、他の専門職においても初任者に対する研修を強化し、義務化しようとする動きが見られます。例えば、看護師においては、新人看護師に対する卒後臨床研修が2009年7月の保健師助産師看護師法および看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正により、2010年4月から努力義務化されました。

また、社会福祉士の専門職団体である社会福祉士会は、生涯研修の制度化に取り組む中で、2007年より社会福祉士会に新しく入会した社会福祉士が必ず受講する研修として基礎研修制度を開始し、実質的に新任研修の制度化へと動き出しています。

このように他の専門職においては、生涯研修体系の中でも特に初任者研修が注目され、まずその制度化が目指される傾向にあります。他方、保育者においては、2017年よりキャリアアップ研修が制度化されましたが、これは経験年数7年以上のリーダー的保育士を対象とするものであり、初任者に対する研修

に先駆けて中堅職員に対する研修が制度化されたと言えます。

初任者研修よりも中堅者に対する研修が重視されてきた背景には、保育者の平均勤続年数の短さや専門性に比した処遇の低さなど、歴史の中で積み重ねられてきた専門職化における問題点が存在しています。また、公立学校教員に対しては、教育公務員特例法第23条による初任者研修の義務規定がありますが、同法の付則第4条には、幼稚園教諭には当分の間、初任者研修の義務規定は適用されないとの特例が示されています。実際には、自治体や各園の努力により、かなり多くの研修が行われているものの、義務制度の対象から外されているということは、保育者の専門性に対する社会的な認知の低さを物語るものではないでしょうか。

保育の質向上だけでなく、保育者の専門職としての地位の確立という意味でも研修の位置づけは重要です。中でも養成教育から連続する初任者研修の制度化は専門職化のメルクマールとも言え、制度化に向けて研究を積み重ねていく必要を感じています。

#### ●Profile

石井 美和 (いしい みわ)  
東北文教大学短期大学部子ども学科 講師  
保育者の専門職性、保育者養成の歴史に関心がある。