

保育者の意識変容と保育内容の改善を目指した園内研修

－気付き・意欲・同僚性に注目して－

三好 年江*

新見公立短期大学幼児教育学科

(2016年11月30日受理)

本研究は、A保育園における園内研修について報告し考察を行うことを目的とする。対象は、A保育園の約2年間における計27回の園内研修である。方法は、主に筆者が実践に関わりながら保育者の意識の変容と保育内容の変化を観る「参与観察法」である。園内研修を通して保育者は、「子どもの活動の成果」や「保育者の言葉がけにどのように反応するか」という意識から、子どもの「声を聴く、興味・関心に寄り添う、共に考える」と子どもの側から保育を捉え直す意識へと変わっていった。そのことを通して、保育内容も「保育者主導」から「子ども主体」へと変化が見られた。その背景には、「保育参観」「カンファレンス」「成果と課題の可視化」「チェンジエージェントの視点」を取り入れ、保育者の「気付き」、「意欲」、「同僚性」に働きかけていった園内研修があったためと推測された。

(キーワード) 園内研修, 気付き, 意欲, 同僚性

1. はじめに

保育所や幼稚園等において、保育者の資質や園全体の保育の質の向上に研修が欠かせないことは自明のことである。平成20年改訂の「保育所保育指針」(以下、指針)第7章「職員の資質向上」では、「保育所全体の保育の質の向上を図るため、保育実践や研修などを通して保育の専門性などを高めること」と、保育の質と研修の関係について述べている。また研修の重要な視点として「保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていくこと」¹⁾が挙げられている。指針の『解説書』²⁾では、これまで「一人一人の職員の専門性の向上を図ることに重点が置かれてきた」と述べた上で、今後、特に注目していきたいこととして「職員がお互いに協働し、職員全体の一員通しての役割をしっかりと担っていくことが期待される」と同僚性についても触れている。さらに「保育の質を高めるためには、職員の主体性や意欲が育つ環境を作ることが必要」と記載されている。

現在、保育所、幼稚園、認定こども園等で行われている研修は、様々な団体等により開催される園外研修、園が各々の課題に応じて行う園内研修、自己研鑽と多岐にわたる。その中でも、近年、園内研修について多くの議論が行われている。柴崎ら³⁾が企画した第67回日本保育学会におけるシンポジウム「保育者が育ち合う支援体制づくり：同僚性と専門性を高めるために」の中で、「園内研修の充実」は、園や保育者の課題解決や保育の質の向上に直結してい

る」と述べられている。秋田⁴⁾は、「日々自らを新たにする努力こそが、育ちゆく子どもを支える専門家に求められる大事な資質であり力量である」と述べるとともに、「保育者個人の努力による学習として位置づけるのではなく、職員が皆で協働して組織レベルでシステムとしてのレベルアップを図っていくこと、学びあう組織になっていくことこそが今求められている」と、園全体で取組む園内研修の意義を述べている。一方で「うちの園内研修」については、マンネリ化やぬるま湯的な職場風土に繋がるとして研修の問題点についても指摘している。

筆者は、ある保育園(以下、A園)の依頼を受け、園内研修に関わることとなった。依頼の内容は「保育につながりが見られない、園全体の保育内容の改善に取り組みたい」というものであった。A園の研修は、これまで各保育者が園外研修に参加するものがほとんどで、園全体で保育の課題について話し合ったり勉強し合ったりする園内研修はほとんど行われていなかった。話し合いと言われる場合は、行事や日々の業務の確認などが中心となっていた。

観察時の印象は、一人ひとりの保育者の実践知から導き出された保育観や方法が個別に存在しており、職員間で共有されないまま固定化しているのではないかということであった。実際、3歳以上児クラスと3歳未満児クラスの担当保育者の配置換えは行われておらず相互の実践交流もほとんど行われない状態であった。したがって、入園から卒園までの6年間の子どもの育ちを視野に入れて、実践を俯瞰したり対象化したりしながら保育者自身のスキルア

*連絡先：三好年江 新見公立短期大学幼児教育学科 718-8585 新見市西方1263-2

ップを図ろうというモチベーションも組織内で共有されにくいように思われた。

そこで、まずは、個人の保育実践を開示し、多様な視点（つまり職員集団）で振り返り相互啓発することや、外部者（筆者）がチェンジエージェント²⁰的な役割を果たし「より客観的な視点」を加えながら、自身や園全体の実践の成果と課題を明らかにし、保育の再構成を繰り返すこととした。そして、保育者の気付き、意欲や保育者等が相互に影響し合い支え育ち合う同僚性を高めていくことにより、研修が園に定着し保育の質の向上につながっていくのではないかと考えた。

2. 研究対象A園について

1) A保育園の沿革

A保育園は、設立当初60人定員であった園児数を現在は100人に増員して、運営を行っている私立保育園である。研修当時の園児の内訳は、0歳児18人、1歳児16人、2歳児15人、3歳児15人、4歳児18人、5歳児18人である。職員は、園長、主任保育者、庁務員、栄養士、調理員が各1人、保育者15人（内、非正規2名）の計20人である。クラス編成は、0歳児クラス、1歳児クラス、2歳児クラスが各1組、3歳以上児は、3、4、5歳児の異年齢クラスが2クラスというクラス編成であった。

保育サービス通しては、延長保育、乳児保育（生後57日から）、障がい児保育、子育て相談が行われている。このように、定員枠を増やしたりサービスの内容を充実させたりとこれまでA園は、徐々に保育の量的な拡充を図ってきた。一方で「子ども一人ひとりの育ちを大切に、保護者から信頼され、地域に愛される保育園を目指すこと」を保育理念に掲げ、日々の保育業務に取り組んでいるものの、それを具現化するための職員の質的向上に対する園内研修等は未着手といった現状があった。在籍する保育者の経験年数は、保育歴10年の50代前半の主任、幼稚園教諭歴5、6年の40代前半の臨時職員、他は、保育歴5年の保育者を筆頭に、4、3、2、1年と経験が浅い正規雇用の保育者という集団であった。

2) A保育園における保育の実際

X年2月、筆者はA園を訪問した。訪問の目的は、A園より「保育内容の改善に取組みたい」という依頼があったからである。筆者は、園長、主任保育者と共に保育の参観を行った。約30人の1、2歳児（以下、3歳未満児）が、6人の保育者から保育を受けていた。保育室を細かく仕切り、5人から6人の子どもに対して1人の保育者が担当となる完全な担当制保育を実施しており、保育者はそれぞれ自分の担当児の行動に注意を向けながら保育を行っていた。

子ども達は、常に指示を待ちながら椅子に座ったり場所の移動を行ったりしている様子が見られた。そのため待つ

時間が多く、じっと待つことが難しい子どもに対して保育者の注意も多くなっていた。

3歳以上児について、指導計画の「ねらい」に、「楽しく」や「自ら」「主体的に」という文言が明記されているにもかかわらず、保育者の言葉がけは、指示や提案の言葉がけが中心であった。子ども達は言葉がけを頼りに活動するという様子が見られた。また、プログラムの中に「やらなければならない活動」が多く組み込まれており、流れに沿えない子どもは注意を受けることも再三見られた。さらに、同じ園舎で生活しながら特別な行事以外は、3歳未満児、3歳以上児の子どもや保育者の交流はほとんどなく、園全体および6年間を視野に入れた組織だった保育が行われているとは言い難い状況が見られた。

その後の園長と主任保育者等との話し合いを通して、本園の問題点が浮き彫りになってきた。第一に、保育者の提案や指示の中で生活する保育者主導の「させる」保育が日常的に行われ、子どもの主体性が希薄である。第二に、目の前の子どもの発達や興味・関心等を具体的に捉えた計画ではないため実践に無理が生じている。第三に、園舎の構造上、3、4、5歳児が一緒に保育室で過ごしているものの、異年齢児保育の良さが発揮されていない。第四に、担任やクラスが変わると保育のやり方が変わり、子どもの生活や遊びの経験が積み上げられていない。特に、3歳未満児、3歳以上児の保育が分断されている。そこで、子どもの主体性を大切にすること、一人一人の子どもの発達把握および内面理解に努めること、異年齢児保育の意義を理解し積極的に取り組むこと、6年間を視野に入れた連続かつ継続的な保育の積み上げを課題として捉えた。園内研修では、保育者の気付き・意欲・同僚性に働きかけながら保育の再構成に取り組むことができる保育者集団を目指すこととした。

園内研修の具体的な方法は、第一に、保育の相互参観を行い自身の保育を開示していくこと、第二に、保育参観後にはカンファレンスを行うこと、第三に、保育者や園内全体の成果と課題を可視化し確認し合う園内合同研修会を行う、第四にチェンジエージェント的な役割として筆者が介入する、以上4つを研修のポイントとして実施した。

3. 研究の目的

A保育園における園内研修について報告し、実践の考察を行うことを目的とする。

4. 研究の方法

1) 研究方法

筆者が実践に関わりながら保育者の変容や保育内容の変化等を見る「参与観察法」である。具体的な保育者

の変容等については、保育者の振り返りシートを参照しながらプロセスに焦点を当てて考察する。

2) 期間

対象とするA園の園内研修の期間は、X年2月からX+2年3月である。月1回の頻度で行った定期園内研修が23回、全体研修会が4回、合計27回の研修を行った。

3) 倫理的配慮

研究の目的、依頼の内容等を口頭にて説明した。研究協力については自由意志を尊重すること、事例等の記載にあたっては、個人が特定されないよう無記名とし、本研究以外では使用しないことを説明した。

5. 園内研修の実際

本稿が対象とするA園の園内研修の期間は、X年2月からX+2年3月である。具体的な研修のプロセスは次に示す通りである。はじめのX年2月からX年4月の3ヶ月間において計3回の見学や園内研修を行った。そこで、A園の実態把握と課題を明確にした。その後、X年5月からX+2年3月まで、月1回の頻度で合計23回の定例園内研修を行った。主な研修の内容は、保育参観と保育カンファレンスである。さらに、定例園内研修会に加えて、半年に1回、全体研修会を計4回行った。以下、研修の詳細を述べる。

(1) 定例の園内研修 (月1回)

保育参観は、毎回1から2クラスを対象に行われた。時間帯は、午前中の10時から12時の約2時間である。クラス担任は、基本的に複数であることから参観される保育者は、毎回2名から5名である。参観は、他の各クラスから1名ないし2名の保育者が行き、その他、園長、主任、筆者等も加わり毎回7、8名が保育を見ることとなる。

事後カンファレンスは、午後1時から3時の約2時間、職員室で行われた。参加者は、当日の保育の実践者と参観者である。司会は、主任保育者が行き、園長は、職員のカンファレンスを傍で見守りながら必要に応じて意見や感想を述べた。参観者は、実施者より事前に配布された指導計画や参観したメモを持参してカンファレンスに参加した。

指導計画や参観のメモを持参することにより、単なる感想や印象を述べあうものではなく、具体的な保育の事実を踏まえてコメントや討議する研修スタイルへの変容を期待した。実際、書き留めた子どもの発言や行為などの事実に基づいた具体的な内容から、それぞれの保育者の質問や意見が出てくるといった効果が見られた。

事後カンファレンスの流れは、以下の通りである。まずは、カンファレンスを行うにあたり、筆者が保育カンファレンスの要点「保育には唯一の正解があるわけではない⁵⁾」ことや「先輩や外部者(筆者)が答えを持っているわけではない」こと、また「一人一人が思ったことや考えたことを出し合い、本園の子どもにとってより良いことをみんな

で考え、探り続けていくことが大切であることを伝え、その大切さを確認し合いながら研修は進められていった。カンファレンスは、毎回、実践者が自分の保育について振り返り、内容の説明や気づき・反省点等について話すことから始めた。

このことは、自身がどのような意図で保育を行ったのかを説明する機会を与えられることになり、実践者の安心感になっていた。また、参観者は、同じ環境で働く保育者であることから、実践者の話を熱心に聞いたり「わかる」と頷いたり、共感的な理解を持ちながら共に考える人として話し合いに参加していた。その姿勢が、より許容的雰囲気を醸成しており、実践者は安心して話をするのができたり参観を受けることへの抵抗感を少なくしていったことが推測された。また、話をする中で、改めて自分の意図を自覚化し省察の契機となっていた。

次に、参観者からの質問や気づきの発表が行われた。同僚としての共感やコメントが加わることによって、実践者の営みが同じ目線から多角的に評価されたり不足部分へのコメントが与えられたりして、更なる自己省察が行われていったと推測できる。また、参観者自身も自分の実践を省察する鏡にもなっていたのではないかと考える。

筆者は、途中の質問に加えて最後に話す時間が設けられた。筆者が、気づき等を述べることについては、同僚と違った意味合いを持つものとなったのではないと思われる。同僚からのコメントは、安心感を与えるというメリットが大きい一方で、どうしても温情的かつ好意的なコメントに偏り、改善に繋がりにくいという面も見られた。そこで、筆者は、これまでの先行実践や先行研究等から、客観的かつ俯瞰的な視点でコメントするように意識した。その結果、新しい発見や知見に繋がったり、保育者が「あたりまえ」と思っている無自覚の言動が自覚化されていったことが多々あった。

例えば、3、4、5歳児の異年齢集団における食事の準備場面であるが、保育者が全員のご飯やおかずを盛り付けながら忙しく準備を行っていた。その時、5歳児に目を向けてみると、静かに座って待つという決まりの中で、自分の準備を終えると全体の配膳が完了するまでイスに着席して待っていた。その後、数人の当番が配膳するという流れになっていた。このことに対して、筆者は「子どもがやってもらうお客さんになっているけど出番はないのだろうか」という質問を行った。保育者からは、「これまで保育者がやり続けてきたことなので」「当たり前のこととしてやってきた」とのことであった。

その数日後、実際に子どもたちに盛り付け等を任せてみると、異年齢の友達の一一人の食事量を考えながら配膳するなど、5歳児が見事に役割を果たす姿が見られたとのことであった。次の研修では、当番だけでなく、自主的にお手伝いをしたいと思う子どもにも役割を経験するチャ

ンスが与えられていた。自分が家から持参したエプロンを付け、出来る仕事を意気揚々とする姿が見られた。その結果、食事の準備時間は短縮され、保育者はゆったりとした態度で子どもを見守り必要に応じて手助けをする姿へと変容していた。

これらの体験を契機に、A園の保育者は、子どもが自分の力を充分発揮したり生き生きと役割を持って生活したりする機会が与えられているのだろうか、子どもができることは何だろう、と子どもの発達へのまなざしを深め、当たり前と思って生活している様々なことに対する見直しが始まった。

(2) 園内全体研修

月1回の定例園内研修とは別に、半年に1回の園内全体研修を行った。通常の研修は、保育時間中ということもあり、全員が研修に参加することはできない。そこで半年に1回、保育時間が終了した18時半から20時頃までを目途に職員全員が参加できる研修を実施した。本研修の主目的は、個々の保育者の経験や気付き、学び、そして課題を全職員が共有することであり、園全体の保育の方向性を探っていくことである。つまり、子どもの入園から卒園までをどのように保育していくかについて検討する「保育課程の見直し」につなげていくことにもなる。

研修に際して、保育者の全員が半年間を振り返り、A4用紙1枚程度に子どもと保育者の育ちおよび課題についてまとめた。筆者は、保育者全員の振り返りシートを整理し、当日の資料として配布した。資料は保育者一人一人の気付きを大事にしながら、子どもと保育者の学びや課題についてまとめていった。研修では資料をもとに一人一人の保育者が感じたことや考えたことを自由に発言していった。

このように、定点観測的に行った保育カンファレンスや全体研修会を通して、可視化された実践知を確認しながら自己の実践と意識的に向き合うことは、保育者の自己成長にとって非常に有益であった。共に保育行為を行う者同士が忌憚なくコメントする中での発見や気付きの吐露は、実践者に自己省察の鏡を与えることになる。つまり、自己にはなかなか見えず、仲間を通してしか見えない自己調整のツールを得ることにもなっている。保育の質の向上という目的を共有するチームになり、その目的が共有されていれば、時に厳しい指摘と思われることがあったとしても励ましとして受け止められるのではないかと考えられた。

以上のように、同僚である一人一人の保育者の学びや課題を可視化していくことや自由に語り合い気付き合うことを中心においた園内研修会は、一人一人の保育者の意欲を高めるとともに職員集団の同僚性を高めていくことにも繋がっていったのではないかと考える。

6. 保育者の事例

園内研修における保育者の変容を確認するため、半年に1回の「全体園内研修会」前に提出される保育者の振り返りシートの分析を試みた。13名の保育者から振り返りシートが提出されており、「意欲や喜びが生まれて保育が楽しくなった」や「多様な発達や様々な背景を持つ一人一人の子どもの内面理解ができるようになった」、「研修を通して保育者間で学び合う関係が築かれた」など、全員に共通する変容が見られた。

ここでは、A保育園での保育経験歴が最も長いA保育者と、3歳未満児クラスから初めて3歳以上児クラスを担当することとなった保育経験歴が短いと考えられるB保育者の2名の保育者に注目して、各回に提出された振り返りシートを分析した。

(1) A保育者の例

保育経験5年目のA保育者は、真面目で几帳面な性格が窺われ、研修の初期段階では、きれいにまとまった保育を行っていた。保育のねらいは明確であり、教材研究も熱心であった。製作遊びの場面では、3、4、5歳児全員が同じ色、同じ形の花を色紙で作るという活動を行っていた。年齢別に難易度が異なる製作工程にするなど発達に応じた援助が行われていた。一方で、指示されたように作っていく子どもの姿から子どもにとって義務的な活動となっている傾向が見られ、「製作を楽しむ」という遊びのねらいに対する意識は希薄であったことが窺われた。

① 研修開始半年 (X年8月)

子どもの発達や姿に応じたねらいの立て方や子どもが十分に遊びを楽しめる環境など改善しなければならないことがたくさんある(気付き)と思う。子どもも保育者も楽しめるような保育を目指していきたい。(意欲)

【考察】

これまで、自身の保育について振り返る機会がなかったA保育者は、保育を開示し、同僚や筆者からの質問やコメントを得ることにより、自身の保育行為を自覚化し、改めて自身の課題に気付いている。短い文章の中に「楽しむ」という言葉が2回も使用されていることは注目すべき点である。研修を通して、改めて保育の主体は誰であるのかについて考え、「楽しい」ことは保育にとって重要な視点であること、そのことを実践につなげていくことの大切さなどに気付いている様子が窺われる。振り返り、気付きを得ることがA保育者の意欲に繋がっている。

② 研修開始1年 (X+1年3月)

今年度で一番学んだことは、保育の活動は日々の経験の積み重ねで成り立っている(気付き)ことです。保育者という立場になってこれまでの間、子どもの活動を一区切りにしてきたことがほとんどで、一年を通して活動のつながりを意識していなかったことに改めて気づかされました。

(気付き)日頃から少しずつ子どもが見て聞いて感じたことを活動に組み込むだけで、こんなに子どもの表情は違うのだ(気付き)、発想や閃きが変わってくる(気付き)のだということを実際に学び、これまでの自分の保育を見直し、よりよい保育を目指したいと強く思うようになりました。(意欲)

【考察】

ここでは、5年のキャリアを持つA保育者が、はじめて自身の保育の課題を具体的に自覚したことが記述されている。子どもの生活や経験、それに伴う育ちは繋がっており、長期的な視野を持ちながら、子どもの今の生活の充実を図っていくことは保育の基本である。そのことを保障するために指導計画が重要な役割を果たしていることは周知のことである。しかし、実際にはA保育者のように実践で意識されにくく、日替わりメニュー的な活動を展開している場合が多い。特に、目前のことに一生懸命な実践者は陥りやすいことではないかと思われる。

そのような時、俯瞰的かつ客観的な捉え方が必要となる。研修における筆者からの「計画のねらいは何をもとに立てたのか」や「子どもの思いや考えはどうだろうか」などの質問は、保育の連続性や保育における子どもの主体性について改めて考える機会になっているのではないかと考える。ここでは、多くの気付きが見られ、その気付きを保育の再構成につなげ、実践を試みることで繰り返されている。その結果、成果と実感できる子どもの表情の変化が読み取れ、保育や子どもに対する理解を深めていることがわかる。このように変化を実感することは意欲に繋がり、次の目標を生むことがわかる。

③ 研修開始1年半 (X+1年8月)

子どもが心から楽しめるような遊びができるよう努めました。現段階での子どもの発達を見誤り、保育の内容を複雑にし過ぎてしまうなど遊びの難しさを実感することが多々ありました。(気付き)子どもの発達を捉えた無理のない遊びの大切さを学びました。

今、夏の遊びをしています。4. 5歳児が自分で考えてカレー作りをしたり、お店を開いたりして、そんな姿を見た3歳児が模倣をしてみたり遊び方を教わったりする姿が見られています。保育者に時々声をかけてもらいながら自分で遊びを見出していくのは、これまでの経験があったからだと思います。(気付き)

【考察】

園内研修を始めて一年が経過した。A保育者は、自分の保育を見直し実践し、その後、保育の再構成をすることを繰り返し行ってきた。そのことにより、学びを深め子どもの育ちを実感し、今年度は、年度初めから昨年同様の計画で保育を進めていった。しかし、目の前にいる子どもは、昨年とは異なる一人一人から構成された集団である。このことを十分踏まえられなかった保育者は、意欲を

持って実践したことが、子どもへの要求水準を高めてしまう結果となってしまったのである。この経験から、計画や活動ありきの保育ではないこと、まずは、目の前の子どもの実態を捉えることの大切さを改めて実感することとなった。

その反省をもとに、子どもの思いや発達・経験を丁寧に読み取り、保育を進めてきた結果が、夏の遊びの子どもの姿に現れていたのである。親と一緒に経験した夏祭りは特に楽しい体験だったようで「カレー屋さんがやりたい」「金魚すくい屋さんをする」等と園庭に自分達で夏祭りを再現していく様子が見られた。5歳児が遊びをリードしながら友達を誘い合いカレー屋さんが開店されていく。「いらっしゃいませ。いらっしゃいませ」の大きくハリのある掛け声が園庭に響き渡った。その様子を見ながら少し遅れて4歳児が呼び込みを始める。3歳児は、5歳児に声をかけてもらったり教えてもらったりしながら、金魚すくいをしたりカレー屋さんで食事をしたりお客さんを楽しんでいた。また、店舗でのカレーが売れなくなると、「カレーを売りに行こう」と滑車の付いたワゴンを探し出し、カレーを積み込んだ移動カレー屋さんが出現した。その傍らには、笑って子どもと会話したり生き生きと遊ぶ子どもの姿を見守ったりする保育者の姿が見られた。このことから、A保育者の中に子どもの主体性を尊重することの意識が見られるようになってきていることがわかる。

④ 研修開始2年 (X+2年3月)

子どもが次第に自分で考えながら遊ぶ姿が見られた。当初は、保育者の考えに沿って遊ぶことが多かったが、のびのび生き生き遊ぶことの方が自然となっている。遊びを楽しむことで子どもの心に余裕ができ、異年齢児の関わりも増えた。その背景には、子どもの発達や興味から無理のない保育を考え、生き生きと遊べる様々な援助を工夫する保育者の姿があるものと考えられる。(気付き)この一年で子どもだけでなく保育者も共に成長していることを大きく実感した。

【考察】

この振り返りからA保育者の保育観が変容していることがわかる。これまでは、保育者が考え提案した活動に沿っていくことがよいとされていた傾向が見られた。つまり、子どもが計画通りに行動することを期待したり、活動を進めることに重点が置かれたりする指導から、「子どもが自分で考え遊ぶ」や「のびのび生き生き遊ぶ」「子どもの興味」など、「子どもの主体性を大事にする」という保育観への変容が見られる。また、「楽しむことが子どもの心の余裕を生み」、発達も興味も異なる異年齢を受け止め自然な関わりにつながっていると子どもの変容も実感している。そして、その背景に、保育者である自身の保育観の変容があるということに気づいている。

上に記述したように、研修を通して、他者の目から自分

を相対化して見るということができるようになっていくことがわかる。

(2) B保育者の例

保育経験3年目のB保育者は、X年3月までは3歳未満児クラスを担当していた。3歳未満児クラスのM組は、3人の保育者が同じ部屋で保育を行っていた。常に自分の担当児に責任を持つという担当制の形態で保育が行われており、担当児以外の子どもに対しての言葉がけ等は少ないようであった。B保育者は、担当児である6人の2歳児の言動に集中しながら、特に生活習慣に関する指導や遊具・場所の使い方に関して細かく言葉がけする姿が見られた。指導計画の「保育者の援助」を見てみると、「布団の敷いてある場所へ行かないようにその都度声かけをする」や「決められた場所で集中して遊ぶことができるようにする」「手を洗う際は指の間もゴシゴシして洗おうねと声かけをする」など生活の中で身に付けて欲しいことに関する内容が多く見られた。

そのことも影響してか、落ち着いた様子は窺われるが、静かな子どもが多く、自由さや活発さに欠ける印象を受けた。これまで、3歳未満児クラスの担当保育者であったB保育者は、本研修の始まりと同時に、3歳以上児クラスを担当することとなった。3歳以上児クラスは、3、4、5歳の異年齢児が同室しており、2人の保育者が担当であった。

① 研修開始半年 (X年8月)

導入の難しさ、イメージの共有の難しさを感じます。いつも保育者側から答えを出していたので、答えを言わず子どもを見守ろうと思っているのですが、なかなかうまくいきません。こちらが楽しくないと子ども達も遊んでいて楽しいと思わないというのは、保育をしていてよくわかるようになりました。(気付き)

【考察】

3歳未満児クラス担当であったB保育者は、「いつも保育者側から答えを出していたので」と、教えたり伝えたり、自分の言葉がけにより子どもの行動を促してきたこれまでの保育を反省的に振り返っている。そして、子どもの気持ちや考えを引き出す「遊びの導入」の難しさを実感している。このことから、提案型の保育に慣れ、活動の流れの主導権が主に保育者であったならば、子どもの想いや考えを感じ取りにくいことが推測された。そこで、カンファレンスでは、「一人一人の子どもの想いはどうだったのだろうか」「何を楽しんでいたのだろうか」という子どもの内面に視点を向ける質問を心がけた。子どもの思いや考えを感じ取るために「見守る」ことの大切さは感じているが、なかなか実践につながっていかないことがわかる。しかし、試行錯誤するプロセスの中で「楽しむことの大切さ」を実感しており、自身の課題や遊びの本質に触れる気付きが見られている。

② 研修開始1年 (X+1年3月)

研修を通して子どもが経験を積むということの大切さを感じています。これまでは、経験も体験もないのに子どもからの表現を求めすぎていて子どもの負担になっていたと思います。(気付き)しかし、経験を積み上げていくと、子どもの発想や発言が「こんな風になるのだ」「おもしろい」と感じながら保育をすることができておりとても楽しいです。(気付き)去年までとは違う角度や感じ方で保育ができるようになってきたと思います。子ども達のワクワクした気持ちを感じると、とても嬉しくなり、さらに頑張ろうと思うことができます。(意欲)

【考察】

この振り返りには、「子どもが表現する」とはどういうことなのか、についての重要な気付きが見られる。言葉や動きの表出は、子どもの心(感性)が揺さぶられる経験の中で、自然と表れてくるものである。「子どもの声を聴こう」「考えを引き出そう」と子どもからの表現を求めていたが、上手くいかない経験を繰り返している。その中で「子どもが自らの実体験を積み上げていくことの大切さ」に気づいている。

前回の振り返りに見られるように、B保育者は、保育の中で「楽しむ」を活動の中心に据えていったのである。実際に、晴天の日だけではなく、雨の日や風の日も散歩を繰り返して、子どもが様々な環境に出会うことを一緒に楽しんできた。また、商店街への買い物や地域の文化財に触れる経験等を通して、子ども達の中から豊かな表現や遊びが生まれていくことを実体験していった。このような経験を通して、子どもの姿が変容していることを実感している。そして、ワクワクした子どもの気持ちを感じ取り、そのことが保育することの喜びや意欲につながっているという子どもと保育者の相互作用が生まれている。

③ 研修開始1年半 (X+1年8月)

保育の難しさを改めて感じます。24年度は、先生方と沢山話をして保育の流れを一生懸命考えました。その中で新しい発見や考え方が生まれてくるのが楽しいという思いが強かった一年でした。しかし、25年度に入り、24年度より「もっと良い保育」という気持ちで取り組んだ結果が子ども達に無理をさせすぎるというものでした。どこからが無理なのか、少し混乱気味ですが、4月からの積み重ねで、子ども達も私たちも楽しい保育ができればと思います。(同僚性)

【考察】

繰り返し行われる研修の中で、同僚性が育まれ、新しい発見や考え方が生まれることに保育の楽しさを感じているB保育者の姿が見られる。そして、「もっと良い保育」という気持ちで取り組んだと記述されているように、「発見」や「楽しさ」が保育に対する意欲を生んでいることがわかる。しかし、その意気込みと成果は必ずしも一致せず、返って、目の前の子どもの実態を捉える目を曇らせ、子ども

の実態とかけ離れた保育となってしまった。つまり、昨年の保育の良いイメージを引き摺り、保育者が思い描く保育を少し強引に押し付ける形になっていったのかもしれない。昨年とは、経験も興味も異なる子どもであるということ、その一人ひとり異なる子どもで構成されている子ども集団である事実への意識が希薄になってしまっていたことが窺われる。A保育者も同様の歩みが見られたが、分かることが増えてきて意欲や自信がついてきた頃に陥りやすい陥穽であり、保育者の成長は、直線的ではなく、山あり谷あり、凹凸の複雑な曲線をたどることが分かった。

④ 研修開始2年（X+2年3月）

自信をもって発言する子どもが増え、子どものワクワクした気持ちを感じられるようになってきた。遊びや生活の面でも異年齢の自然な関わりが見られている。研修を通して、子ども主体の保育の楽しさと難しさを知った。子ども自ら考え、遊びを進めたり発展させたりすることは、子どもの目の輝きや表情等から、今までと比べものにならないほど「楽しい」と感じていることがわかる。その楽しさが心の余裕になり、小さなことでトラブルにならなかつたり自然と助け合ったりする関係が生まれている。月日の経過での成長ということもあるが、子どもが積み重ねてきた経験や保育者の働きかけが大きく関係していると思う。去年より良い保育と考えすぎるのではなく、子ども達にとって無理がなく楽しい保育をしていきたい。（意欲）

【考察】

上記内容から、子どもとB保育者両者の明らかな変容が確認された。子どもの変容を、B保育者は、「自信を持って発言する子どもが増え」と捉えている。ここで注目したいのが、B保育者は、「発言する子ども」を捉えただけでなく、「自信をもって」と子どもの内面の変化を捉えたことである。また、「子どものワクワクした気持ち」を実感し、「子どもの目の輝きや表情から今までと比較にならないほど楽しさを感じていることがわかる」と丁寧な子どもの内面把握が行われている。このことから、研修当初は発言力のある子どもの声や目に見える行動を頼りに保育を展開していたB保育者の変容も窺われる。つまり、子どもの丁寧な内面把握を基に、自身の保育の評価が行われており、これは、保育観の大きな変化ともいえるのではないかと考える。また、B保育者は、保育の中心に「楽しさ」を据えて取り組んできた。活動や生活の中に「楽しさ」があることは、「心の余裕」を生み出し、人への寛容さや思いやりの行為につながっていったことを実感することとなった。そして、その背景に目を向け、保育者の働きかけが大きく関与していることを実感し、保育する喜びや楽しさを生み意欲につながっている。

7. 総合考察

1) 気付きを促し同僚性を高めた保育参観とカンファレンス

保育参観とその後のカンファレンスは、実践者の多面的な振り返りを可能にして多くの気付きが見られた。また、生きた保育場面の共有は、参観者である保育者が自己の実践を省察する鏡を得ることとなった。同時に、研修を繰り返す中で、「6年間を視野に入れた連続かつ継続的な保育の積み上げ」が園の課題となって全保育者に共通認識され、目的を同じくする保育者集団として変容していった。カンファレンスで徐々に何でも言い合える許容的雰囲気を作っていたことは日常に反映されていった。課題を解決したり目標を達成したりするためにはどうすればよいか、話し合いの時間を工夫したり知恵を出し合ったりしながら、仲間意識を高めていった。そして、よりよい保育を迫るために共に試行錯誤する関係をつくっていった。つまり、同僚性が高まっていったといえよう。

今回は、2人の保育者の振り返りシートの分析・考察から、保育者の変容のプロセスを追ったが、A保育者とB保育者に共通する変容のプロセスが見られた。両者ともに、様々な角度からこれまでの保育を振り返り多くのことに気付いていった。そして、考察を深めながら子どもの姿を頼りに保育の再構成を行ってきた結果、自身の保育が変わり、子どもが変わってきた実感を味わっていった。そのことは、保育をすることの楽しさを経験し、保育者の意欲を高めることにつながっていった。

そして、その成功体験を基に、2年目も意欲的に保育を行っていった。しかし、A保育者、B保育者は、共に、自身の気持ちが先行し、子どもに無理をさせてしまうという結果になり、保育の行き詰まり感を味わうこととなった。そして、両者は、改めて、謙虚に丁寧に目の前の子どもを捉えていくことの大切さや現状を把握することの難しさを実感している。

このことから、保育者の変容や成長は直線的に進んでいくものではなく、行きつ戻りつしながら進んでいくことが推測された。そこで、絶え間ない振り返りや研修等が必要であり、それを支える保育者集団や研修体制作りも重要になると考える。

2) 成果と課題の可視化により生まれた意欲

研修で最も重要なことは、保育者の意欲に働きかけていくことではないかと考える。主体的であることは、子どもにのみ大切なことではなく、保育者にとっても重要なことである。園の方針に従う、先輩保育者の指示通りに保育するでは、生き生きとした創造的な保育は生み出されない。保育園での暮らしを創る子どもと保育者が、それぞれ主体者として自分の思いや考えを持ちながら意欲的に生き生き暮らすことにより、自分達にとって居心地のよい日常が作り出されていくのではないかと考える。そのためには、自

由な表現が受け止められ、意欲につながる楽しさがあることがとても大切になる。

B保育者のレポートに見られるように、研修を通して、子どもや保育が「分かる」ようになり、保育実践の「楽しさ」を実感することによって「意欲」につながっていった。また、保育者の「やらせなければならない」という意識が少なくなるほどに、子どもにゆとりが生まれ、子どもの主体性が引き出されていった。

このような良い循環を生んでいくためには、成果と課題の可視化が重要な意味を持つと考える。本研修会では、「子どもの主体性を大切にすること」、「一人一人の子どもの発達把握及び内面理解に努めること」、「異年齢児保育の意義を理解し、積極的に取り組む」という目標を掲げ、半年に一回の全体園内研修会では、その視点で成果と課題を資料にまとめ明確にしていった。これらのことが、保育者の意欲を高める良い循環につながっていったのではないかと考える。

3) 研修におけるチェンジエージェント的役割

今回は、外部講師として筆者が研修に参加した。筆者の役割は、園内で慣例的に行われていることについて、「何故」という問いを立てることにあると考えた。つまり保育の根拠についてラディカルな問いを立てていくことは、改めて保育の根拠や理由を考える機会を作っていくと考えた。このような役割は、チェンジエージェントと呼ばれ、高間⁶⁾は「物事を幅広く客観的に捉え、即断するのではなく、周囲の人に慣習的思考からの転換を促すような問いかけをする人物である」と述べている。松井⁷⁾は、「保育カンファレンスで言うならば、チェンジエージェントの発問を契機にした保育者間の探求的な相互作用によって、保育者自身の保育の枠組み理解と保育実践の再構成を行うと解釈できる」と説明している。

今回の研修においては、筆者がこのような立場を担い、例えば、「子ども達は十分自分たちで準備ができる能力を持ち合わせていると思うけれど、どうしてお客さんになっているのかな」などの発問を行った。このことを契機に食事場面の子ども役割についての見直しが行われ、それは、その他の場面にも展開していった。園内研修で陥りがちな「うちの保育」を防ぐため、また、保育の質向上につながる園内研修を期待するのであれば、チェンジエージェント的な視点が求められるのではないだろうか。

今回の研修では、研修に取組んだ多くの保育者が、自身の保育者としての自己効力感や成長を実感した。それだけではなく、園長や主任保育者、事務職員の感想からもその成果は確認された。園長や主任保育者から「当初は、保育参観への抵抗があったが、今は自分から保育を開示したいと希望する保育者が増え、順番を調整しなければならなくなった」と研修への意欲を示す保育者の姿が見られたり「自分達で工夫して話し合いの時間を作り出し、情報交換

や話しをよくするようになった」「保育の準備等協力して行うようになった」など保育者の主体性や同僚性の高まりを実感する声が聞かれたりするようになっている。

また、事務職員は、「以前は子どもへの叱責や指示命令の音が頻繁に聞こえていた。今は、全く聞こえてこない」「子どもが嬉々として遊んでいる様子がわかる声が日常的に聞かれている」など明らかな変化を指摘している。さらに、今回の園内研修会では、6年間に視野に入れた連続かつ継続的な保育の積み上げの必要性が全保育者に共通理解され、保育者の同僚性が高められていった。

本研究は、一つの事例に過ぎず、現段階では、一つの園における保育者等の実感や数名のレポートの分析にとどまっている。今後は、他園においての有効性を探るとともに、成果が実証できるデータや分析方法等の検討を行い、一つ一つの実践内容と成果との関連性等を実証することが課題といえよう。

謝辞

A保育園の園長先生をはじめ、諸先生方には、貴重な研修の機会を与えていただくとともに本研究に際して快く資料等を提供して下さったことにつきまして、心から感謝申し上げます。

文献

- 1) 厚生労働省：保育所保育指針、2008
- 2) 厚生労働省：保育所保育指針解説書、2008
- 3) 柴崎正行、野本茂夫、安達謙、片山喜章、秦野悦子、菅野信夫：保育者が育ち合う支援体制づくり：同僚性と専門性を高めるために（保育臨床相談研修企画委員会企画シンポジウム、(1) 講演・対談・シンポジウム等要旨、1. 第67回大会の開催、平成26年度事業概要、1.日本保育学会の状況、第3部 保育の歩み（その2）保育学研究 52（3）、435-436、2014
- 4) 秋田喜代美監修・松山益代著：「参加型園内研修のすすめ—学び合いの『場作り』—」、株式会社ぎょうせい、94-95、2014.
- 5) 森上史郎・柏女靈峰編：保育用語辞典、ミネルヴァ書房、2009.
- 6) 高間邦男：学習する組織、光文社新書、30-36、2005.
- 7) 松井剛太：保育カンファレンスにおける保育実践の再構成-チェンジエージェントの役割と保育カンファレンスの構造-、保育学研究、12-20、2009.

注) 物事を幅広く客観的に捉え、即断するのではなく、周囲の人に慣習的思考からの転換を促すような問いかけをする人物