



提 言

変化を恐れず 小さな試行錯誤を重ねて 保育者が学び合う 風土をつくる

生き生きとした子どもの姿が見られる園には、保育者同士も生き生きと学び合い、保育をよくしていこうとする風土があります。業務の忙しさや保育人材の多様化といった多くの課題がある中で、こうした風土をつくるには、どのような考え方で日々の保育や園内研修などを進めていけばよいのでしょうか。和洋女子大学の矢藤誠慈郎先生に、そのポイントをうかがいました。



和洋女子大学
人文学部こども発達学科 教授
矢藤誠慈郎先生
(やとう・せいじろう)

広島大学大学院教育学研究科教育行政学専攻博士課程中退（教育学修士）。ニューヨーク州立大学客員研究員、岡崎女子大学教授などを経て現職。全国保育士養成協議会常務理事、日本保育者養成教育学会理事などを務める。専門は、保育学、教育学。著書に『園内研修を通じた保育の変革 A to Z』（フレーベル館）など。

✖ 「マインドセット」を見直し、変化への一歩を踏み出す ✖

保育に対する 正解志向を手放す

子どもは一人ひとりが異なり、日々変化、成長していくいます。保育とは、そんな子どもたちの育ちを支える仕事です。保育では常に臨機応変な対応が求められますが、その対応がベストな選択だったかは、確かめるすべがありません。それでも、子どもにとっての最善を考え続けるために、園は変化を恐れず、自分たちの保育をつくり上げていく必要があると、私は考えています。

保育は園全体で組織的につくり上げていく必要がありますが、その取り組みは園ごとに幅があるのが現状です。また、保育者の離職や育成などの課題に対して、「このままではいけない」と危機意識を抱きながら課題解決に着手できていない園も少なくないようです。

取り組みが進まない園に共通するのは、考え方

の固定化——「マインドセット」です。例えば、「子どもが主体的に活動るのは難しい」「園内研修の時間が取れない」「人を育てるのは大変だ」といった考え方です。こうしたマインドセットが変化への一歩を妨げているケースをよく見聞きします。

背景には、変化による失敗を恐れる気持ちや、正解に向けて完璧をめざしたいという考え方があるようです。しかし、繰り返しになりますが、保育に正解はなく、何が正解かも確かめようがありません。だからこそ、できることから試してみて、自分たちの保育に小さなバージョンアップを重ねていくことが大切になります。いわば、小さな変化に開かれた組織をつくっていくのです。

例えば、一斉保育が中心の園であれば、それを続けながらでよいので、「次の発表会では何をしたいか、子どもにも意見を聞いてみよう」「劇のせりふの一部を子どもが考えるようにしてみよう」といった、小さな変化を取り入れていきます。一気に保



育を変えようとするのではなく、今の状況が少しよくなる取り組みを積み重ねるという考え方へ変えていくのです。それが結果的に子どもの力に気づくことになり、保育の変化につながります。もちろん試したことが必ずしも成功するとは限りませんが、そのときは引き返せばよいのです。「3歩進んで2歩下がっても1歩前に出ていればよい」といった気持ちで進めていきましょう。

日常的に価値や理念を伝え 園全体で志を共有する

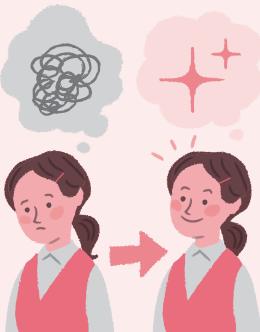
成果を数値で表しにくい保育の仕事で変化を生み出すには、「子どものために」という保育本来の志を共有して保育者のモチベーションを上げることが必要です。「子どものために」と考えるのか、「先輩に怒られないように」と考えるのかでは、意

識や行動に大きな違いが生まれます。

園全体で志を共有するには、日頃から園長先生やリーダーの先生が「園が大切にしている価値や理念は何か」「子どものために何をすべきか」といったことを繰り返し伝えていくことが大切です。個々の保育者には保育観や子ども観に違いがあるかもしれませんのが、保育の専門家としての保育者には、原則として国が定めた要領・指針^{*}に基づく保育が求められます。保育や行事などに関する話し合いの場では、常に「子どもが主役」というメッセージを発信し、「要領・指針に示されている子どもの姿を引き出せているか」「自分たちの保育は子どもにどのような影響を与えているか」という視点に沿って意見を交わせるようにしていきましょう。その結果、自然と園全体の志が高まり、保育者にも自分を高めようとする姿勢が生まれて、専門家としての意識で取り組むようになります。

こんな マインドセットを 見直そう!

変化を試みようとしても、さまざまなマインドセットによって最初の一歩を踏み出せないことがあります。保育者の専門性をより向上させるために、まずはこうした思い込みがないか、柔軟な発想で振り返ってみましょう。



✗ 保育の「正解」を教えてほしい

保育には正解は存在しません。だれかが絶対的な答えをもっていて、それを学べば保育を一気に改善できるということもないのです。だからこそ、試行錯誤を重ねながら暫定的な答えをつくり出し、それを少しづつバージョンアップさせていくことが求められます。

✗ 園を改革するのは難しい

いきなり大きな改革をめざすのではなく、スマールステップで1つずつ進めていきましょう。まずは、やりやすいところからでかいません。何かを変えることで生じる結果を感度よくキャッチし、必要に応じて工夫しながらあきらめずに進めていけば、必ずよい結果が得られます。そして、それがさらによい結果をもたらす起点となるはずです。

✗ 全員で研修をするのは難しい

全員が一堂に会した研修が必要なのかを検討した上で、数人ずつのグループによる研修でも目的を果たせるのではないかなど、代替できる工夫を考えましょう。難しいからやらないのではなく、目的を実現できる方法を考えて、試してみることが重要です。もしうまくいかなくても、別な方法に変えればよいのです。

✗ 園内の人間関係が悪いから保育もうまくいかない

保育者に限らず、性格や考え方が合う・合わないはよくあることです。そこにこだわるのではなく、学び合う同僚として尊重し合える関係づくりができれば、保育をする上で支障はありません。それが同僚性であり、園内研修などの工夫により十分に実現できることです。

✗ 先輩保育者は雲の上の存在だ

先輩保育者が多くの知識や経験をもっているのは確かですが、それを若手に下ろしていくといった考え方は、組織全体の成長を妨げる要因になることがあります。先輩・後輩の別なく保育者同士が悩みを含めて語り合える関係を築くことで、後輩は先輩を自分と地続きの存在として捉えられるようになり、さらに学び合いが促されるという好循環が生まれます。

* 幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携認定こども園教育・保育要領を指す。



＊ 園内研修の変化を足がかりに、園全体の課題解決を図る ＊

視点や考え方を共有する園内研修で保育者同士の学びを深める

保育者の専門性を高めるとともに、保育者同士が学び合える風土をつくり、園全体の質を高めていく手段として、園内研修は大きな意味をもちます。園内研修における変化を足がかりにして、園の課題がすべてよい方向に循環していく事例を、私はアドバイザーとしてかかわる中で数多く経験してきました。

園内研修をよりよく変えていくきっかけとして始めやすいのが、意見交換を活発化するという目的のもと、園内研修を全員が均等に発言できるものにすることです。例えば、物事を深めようとするときのことを考えてみてください。1人で考えていると時間も労力もかかりますが、複数人が意見を持ち寄り、話し合いをすれば、短時間で多くの視点や考え方につなげることができます。一方向からの視点では立体も平面にしか見えませんが、多方向からの視点が加わることで、高さや別の面に気づくのと同じことです。つまり、場の雰囲気などに配慮してだれかと同じことを言うよりも、自分の視点や考え方に基づいて、できるだけ違うことを言ったほうが多角的な学びになるのです。それを研修時に行えば、その場にいる全員がさまざまな視点や考え方を共有して学びを深め、園全体の質の向上につなげることができます。

そこでは若手もベテランも関係ありません。若手は新しい教育を学んできた分、若手なりの視点

や考え方をもっているからです。「先輩が後輩を教えるものだ」というマインドセットを手放し、一人ひとりを尊重して、だれもが意見を出しやすい園内研修をめざしていただきたいと思います。

1人が長く話しそぎて場を支配することがないように、「1人〇分ずつ話す」などのルールを決めるといいでしょう。砂時計を用意したり、人と違う意見が歓迎されるようなルールを加えたりして楽しめるようにすれば、最初はうまく話せなくとも、次第に慣れて多くの意見が出るようになり、話し合いの内容も深まっていきます。

話し合いの場では、全員が発言者の話に耳を傾けることも重要です。決して否定せず、うなずいたり穏やかな表情で受け止めたりする姿勢があると、だれもが安心して発言しやすい雰囲気が生まれます。不機嫌な顔をして周囲に気を遣わせないよう、気持ちのよい場づくりを心がけてください。

くじ引きなどにより、普段は接点の少ない保育者同士でグループを構成し、子どもの姿を共有する方法もお勧めです。ときどきグループをシャッフルしながら取り組みを続けることで、園全体に保育者同士のつながりが緩やかに広がり、互いに話をする機会が増えています。担当以外の子どもへの理解が深まるとともに、保育者間の相互理解も進み、一人ひとりが「この園は自分の居場所だ」と感じられる組織へと育つでしょう。

「忙しくて研修を実施できない」「全員が集まるのは難しい」といった悩みもよく耳にします。しかし、「時間がないからやらない」ではなく、「毎日5分だけでもやる」「全員でなくても少人数ずつのグループでやる」といった柔軟な考え方をもつことが大切です。忙しさなどを理由に研修を実施しないでいると、保育者は相談できずに孤立し、精神的な負担も増していきます。一方で、短時間でも保育者同士が語り合えれば、心にゆとりが生まれます。その結果、忙しい状況は変わらなくても、保育者に一人ひとりの子どもを受け止める気持ちの余裕が生まれることが期待できます。





公開保育で園外の視点を取り入れ 強みの伸長と課題の解決に生かす

園外の参加者と多様な視点や考え方を学び合える公開保育も、効果的な研修の1つです。

公開保育では、実施園が自園の強みを知ることができるように、園のよさを探すことに徹する形式を採用するとよいでしょう。そして、グループワークの際などに、参加者が積極的に園の保育のよい点を伝えていきます。できていないことを探すのに比べると、よい点を見つけるのは意外と難しいものです。よい点を的確に言葉にするには、よい保育をわかっている必要があるからです。

実施園では、参加者からよい点を認められることで、自分たちの実践にさまざまな価値があることに気づき、それが自分たちの強みを意識的に伸ばす力へつながります。同時に、課題に気づく機会にもなります。以前、公開保育を実施したある園の先生は「子どもとのかかわりがよいと褒められた一方で、環境構成についての言及がなかつたので、次回までに改善したい」と話していました。課題ばかりを指摘されると自分たちを守りたいという気持ちが芽生え、「そうは言っても事情がある」といった反論につながりがちです。まずよい点が認められることで安心感が生まれ、自分たちの課題にも目を向けられるようになります。

参加者もまた、公開保育で気づいた実施園のよい点を、自園に取り入れる工夫を考えていきましょう。それが、変化のきっかけになるはずです。

保育者の みなさんへの メッセージ

教育の本質は、人が自ら育とうとする力を信じ、支えることにあると考えています。この考え方には、子どもに対する保育だけでなく、保育者の育成にもあてられます。「子どもはこんなに育つのだ」「保育者がこう変わってくれた」「自分も少しは成長できた」と感じられたとき、先生方は人を育てる専門家として、大きな喜びを感じるのではないでしょうか。一度芽吹いた成長は、本人の喜びがモチベーションになり、さらに豊かになっていきます。こうした教育の本質を見据えながら、子ども・保育者に加えて自分自身の成長も温かく支え、また、楽しんでいただきたいと思います。

話し合いで終わらせず 気づきをもとに具体的な行動に移す

園内研修や公開保育などで得た気づきをもとに園を変えていくには、具体的な行動に移すことが欠かせません。その際は、だれかが自発的に始めるのを待つのではなく、話し合いの段階で「これを試そう」と具体的に決めることが大切です。

さらに、1か月後など一定期間が経過した後に試行錯誤の結果を報告し合う場を設けます。例えば、「このコーナーを変えたら遊びがこう変わった」「環境を変えたら子ども同士がぶつかることが増えたので元に戻した」といった体験を共有します。このように小さな実験を繰り返して、よい実践を全体に広げていきます。こうしたプロセスにより、単に「子どもの姿を共有する」だけではなく、具体的な実践につながる研修となります。

このように、試すべき何かを見つける上で園内研修や公開保育は非常に有効です。日々の保育にみんなで考えた何かを試してはその結果を確かめ、必要に応じて改善を加えていくというプロセスを組み込むことで、園は変化していくことができます。変化の過程で自分たちの保育がよくなっている実感をもてれば、保育者同士も互いのやり方を尊重できるようになり、園の課題の解消にも一歩ずつつながっていくでしょう。そして、互いを認め合いみんなで学び合おうとする風土ができれば、保育者の専門性はおのずと高まっていくと、私は考えています。