

自主シンポジウム 9

保育者の「育ち」と、保育者集団の人間関係

話題提供者：石井叔子（洗足学園短期大学）原口純子（洗足学園短期大学）榊田正子（駒場幼稚園）

河合光利（河合学園玉幼稚園） 司会者：豊田一秀（玉川大学） 企画・指定討論者：永井理恵子（聖学院大学）

《企画趣旨》

（永井理恵子）

保育者の保育の力量は、様々な要因によって構成されており、それは養成校で受けた教育を基盤としながらも、実際に保育職に就いてからの様々な場面を通じて形成される。教職に就いた後の研鑽については、これまでもその必要が叫ばれ、各幼稚園・保育所、個別に、或いは地域で、また地方自治体主催や、その他の各種協会などにおける研修会などで、多様な取り組みが試みられてきた。このような組織的・計画的な現職教育がおこなわれる一方で、職場内における日常的な保育者間の職務上の関係や、多様な「話し合い」の展開は、保育者の力量形成を促進するうえで重要であり、見落とすことのできない要因であろう。これらは取り立てて「研修」と呼ぶものではなく、また明確な形式や方法が決まっているわけではないので、これまで深く追究されることが少ない課題であったのではないかな。

本シンポジウムは、この、表面だって追究されることの少ない、また各幼稚園や保育所単位での問題を内包しているところの、園内での保育者の相互学習関係の望ましい在り方の可能性について討論してみたいと考え企画したものである。

《提言1》

（石井叔子）

子どもが生き生きと過ごしている、保育者は保育の楽しさを感じながら長くその幼稚園に勤務している時、保育者としても、一人の「ひと」としても向上しようとしている時である。自らを高めていく、そしてお互いに高め合える場を、一保育者として、また養成校での経験を通して、幾つか具体的に挙げてみたい。

- * 幼稚園の成り立ち、教育理念と、園長の姿勢と、経営の関係に左右される。経営に大きく傾くと、保育者は意欲を削がれてしまい、また保護者も離れて行く。幼稚園の教育理念、方針に一本の筋が通っていると、案外と「やる気」が起きてくる。
- * 園長は、人間的に尊敬される、しっかりしたリーダーであってほしい。保育者集団は、若年齢・小集団である場合が多いので、「園長のひとこと」で…ということが、よくある。「問答無用」ではなく、「聴く耳」を持つ必要がある。
- * 人事の組織化も必要であろうが、上下関係をそのまま実際の保育の場に持ち込むと、特に若い保育

者は育ちにくい。その昔は、園長と保育者だけしかおらず、ごく稀に主任がいるという幼稚園が多くを占めていた。若い保育者は、疑問・質問など何でも年長の保育者につけ、先輩はその園の在り様や保育に於ける大切な事柄などを伝えていった。「指導されている」という印象はなくても、先輩は素晴らしいモデルであった。しかし、子どもに対しては、「保育の場では皆同じ」であった。園長先生は、園の教育理念や自らの教育観を時折、話された。対外的には責任者としての立場を明確にされていたので、若い保育者は安心して意欲的に新しい試みが出来た。

- * 日々の保育を、何気ないこと、小さなこと、大切なことを語り合う場が常にあった。経験者だけでなく、新卒保育者の小さな発見も、語ることが出来た。時間を忘れて語り合うことが若い保育者を育て、一方の経験者も新しい発見をしていった。保育は得てして独善的になりやすい。理論的に考えることも必要である。保育を「語る」事は、見え難い保育を見えるようにする役割も持っている。
- * 保育者一人ひとりが自立をすること。お互いの「違い」を認め合える、保育以外のものにも視野を広げることの出来る職場作りをする。「仲良し」と「何でも皆一緒」とは違う。子どもの自主性は、保育者が自主的に活動できなければ育たない。まず保育者が自由感を持って保育が出来る日々であってほしい。

《提言2：「開放型集団と閉鎖型集団」》

（原口純子）

公立幼稚園は3年から5年で園長も保育者も異動するため、同じ幼稚園に勤務していても、メンバーの異動によって昨年とは異質な保育者集団になることもある。6園を経験した中から、「保育者集団と保育についての話し合い」について考えてみたいと思う。

保育の場では大きく分けると、保育者の話が日常に出てくる「開放型の集団」と、保育の話が減多にしない「閉鎖型の集団」があった。保育の話のし易い「開放型集団」では、保育後に保育室の掃除をしながら、或いはお茶の時間などに、その日の保育の話が「ほとぼる」ように話し合われた。一方の「閉鎖型集団」では、保育者は単なる「仲良し集団」である。教職員

が集っても、食べ物や買い物の話には花は咲くが、保育の話は決してしない雰囲気があった。

保育の場の職員集団は、園長、主任、クラスを持つ担任保育者、その他の職員から成り立っている。これらの成員のそれぞれの持つ個性と力関係で、その園の保育の方向性は変化する。シンポジウムでは、上記の「開放型集団」と「閉鎖的集団」の実際について話題提供を試みたいと考える。

《提言3》

(榊田正子)

保育の現場では、子どもたちが日々生き生きと心豊かに生活し充実した教育環境が生み出されるように、保育者が様々な取り組みと努力を重ねている。この保育の日常にどのような要素があれば、保育者自身が自己の力量形成を実感することができるのだろうか。この要素なるものを、シンポジウムを通して探してみたい。討論の資料として、勤務する幼稚園における2～3の取り組みを紹介する。

- ① 幼稚園を紹介するパンフレットの作成に際して、園の保育の特徴を表現する文言を、職員全員参加の研修の場で検討した。保育者は自分が目指す保育を自分の言葉で表現することとなり、自らの保育の基本姿勢を確認することや、他の保育者と保育観を共有する体験となった。
- ② 園内で行われる様々な話し合いの場(学年会、学年を超えた話し合い、園務分掌による担当の話し合い等)を利用して、保育者同士のコミュニケーションを密にする。そこでは、保育者が自らの保育の在り方や直面している保育上の課題等を、主観も含めて率直に話せるように配慮するが、敢えてその場での問題解決を目的とはしない。話すこと・聴くことを通して、課題に対する思いを共感したり、保育の場を共に担う者としての協調の意識を自覚するなど、保育者集団としての一体感を少しずつでも体験することで、実践における連携が取りやすくなるのではないかと考える。
- ③ 管理職は、各保育者の持ち味が保育の実践に有効に生かされるように配慮する。保育者たちが保育観や園としての教育理念を共有しつつ、それぞれの持ち味を生かして保育に当たることにより、各人の主体性と意欲が発揮され、保育の場が、より生き生きと活性化されることが期待される。

《提言4》

(河合光利)

保育者の望ましい人的環境の構築には、園の経営形態、管理者の考え、保育者集団の年齢や経験年数等が絡み合っており、一言で述べるのは難しい。そのなか

で、ここでは主として「保育者の成長を阻む要因」「成長を助ける要因」を提示し、話題提供としたい。

* 成長を阻む要因

- ・ 管理職のリーダーシップ
- ・ ボスの存在の保育者のリーダーシップ
- ・ 年功序列型のタテ社会意識
- ・ 特定養成校からの採用の偏り(「派閥」の形成)
- ・ 退職理由の殆どが「人間関係の不和」である事実
- ・ 負の教職員文化の形成(事務的・形式的な保育の伝達) ・ 煩雑な仕事
- ・ 「やりがい」の無さ

* 成長を助ける要因

- ・ 管理職のリーダーシップ
- ・ 保育者の個性の尊重(アイディアを生かす)
- ・ 仕事に対する責任と評価の明確化(やりがい)
- ・ 煩雑な仕事の単純化、効率化
- ・ 保育情報の透明性(「情報交換」)
- ・ 「熱意」や「楽しさ」の伝承性
- ・ ほんの些細な言葉かけ
- ・ 「言いたいこと」が自由に言える雰囲気
- ・ 個々の課題の明確化(自由に考え課題をもつこと)
- ・ 研修・研究会への自主的な参加
- ・ 趣味の多様性 ・ +「飲み」ニケーション

《討論の進行》

(豊田一秀)

今回のシンポジウムでは、保育者が育つためには、職員の人間関係はどのようにあることが望ましいか、という点を主題とし、何を以って保育者が「育つ」と言えるのかを、各幼稚園で共通な要素と異なる要素の2点において意識化・明確化してみたい。例えば、保育技術を磨くことや親の信頼を得られるようになることが、どのような園でも共通に認められる保育者の「育ち」の要素ではないだろうか。更に、誰の視点から見て「育った」と判断するのかという点についても追究したい。一方、保育者を育てることのできる「良い」保育者集団の特徴としては、保育に関して共通の理念を持っている集団、個々が生かされている集団、違いが許容されている集団、個の存在が尊重されている集団等が考えられるが、その相違についても話題提供を促したい。とは言え、保育者の「育ち」と、保育者集団の人間関係の在り方については、それぞれ別個に捉え追究する必要があるのではないかとも思われる。いずれにせよ、保育という営みには、保育者自身の総ての人間性が現れる。保育の専門性と保育者自身の人間性が近いところにあるという事が、保育という職業の難しくもあり、また面白くもあるところである。