

保育の場におけるスーパービジョン

松本 武子
(聖徳学園短期大学 保育科)

1 研究目的

ケースワーカー・グループワーカーが働く専門社会事業の場においては、スーパーバイザーの設置が必要とされている。ケースワークとグループワークの技術が併せて用いられるはずの保育の場において、スーパーバイザーの設置は当然必須のものと思料される。保育の場におけるスーパーバイザーの役割は、主として所長によって担われているであろう。

スーパービジョンの整理を明らかにすることによって保育の場における保育者養成について再考したいと思う。

2 現職者のかかえる問題

保育の場すなわち幼稚園、保育所もしくは児童福祉施設に働く保育者は、幼児を対象とし、またある程度はその保護者に対応するのである。その役割が幼児の養育のみならず人間形成に極めて重要な役割を負うものであることは今さら論じようもない。しかも、その役割を担うものは主に短大出身者である。高校を卒業して2年の短大の学習を卒えて保育の場に就職する現職者ことに新任者が一朝一夕に熟練した保育者になり得ることは考えられぬ。そこには保育の場におけるスーパーバイザーの責任の重大性がある。

日本保育学会編、「保育者の研修」を賀里江氏宛表の「幼稚園教諭のための現職教育プログラムの開発と施行」(63頁〜111頁)に掲載された「表1 幼稚園現職者のかかえる問題」は、本ことにスーパービジョンの重要性を痛感させられたものであった。本表の内容についてまず検討してみたい。

1年目の現職者が「指導法全般」を問題として取り上げるのは当然である。僅かの実習を除けば徹底的な学習体験のみである新任者が現場の実務についたとき、指導法全般が、かかえる最大の問題とならぬ筈がない。

しかし注目されるのは、1年目に問題として提起されている「園の方針との不一致」が、2年目にも3年目にも、5年目の現職者にいたるまで一貫してかかえる問題としてあげられていることである。

2年目の者は、おそらくこのことに起因しているであろうが、「わが保育者としての資質への疑問」をあげ、3年目の者は、「父兄との接触」に問題を訴えてい

表1

幼稚園現職者のかかえる問題(主なものの列挙)

1年目	・指導法全般(話し方、説明法、幼児へのことばかけ、幼児から引き出す保育、活動と関わり、時間と計画の関連、導入とまとめ、自由と一斉) ・園の方針との不一致
2年目	・いろいろな子どもの指導と配慮(乱暴・内気な子、非社会的な子) ・父兄との接触 ・園の方針との不一致 ・自分の保育技術や保育者としての資質への疑問
3年目	・園の方針との不一致 ・父兄との接触 ・幼児の興味・関心に合った活動の展開 ・給食の指導など
4年目	・園の方針との不一致 ・教師間の人間関係 ・保育者としての力量への疑問 ・時間のやりくり(自分の時間がほしい)
5年目	・教師間の人間関係 ・園の方針との不一致 ・いろいろな子どもの指導 ・時間のやりくり

資料:「保育者の研修」105頁、「幼稚園教諭のための現職教育プログラムの開発と施行」

る。

さらに加えて、多年目、5年目の現職者は、「教師間の人間関係」を、かかえる問題として取り上げている。4年目、5年目の保育者は、一般には経験豊かな者とみられるであろう。日本保育協会発行の「保育所保育の充実と向上を図るための運営体制に関する調査報告書一昭和56年度」では、調査対象の管理者43名のうち37.1%が経験年数5年未満であると報告されている(25)

負)。この実状をわれわれの問題としなによりものであろうか。

少年非行の激増、家庭内暴行、中学生の校内暴行等現代児童に関する病理的現象のとめどないことを憂え、幼児教育の重要性に思いをいたしながら、その主要な役割にある保育者が健康に明るく希望に燃えて業務にはげんでいけるとはいわれ得ない実証的データに面して、保育の場に在る管理者に、スーパービジョンの重要性をあらためて自覚してもらうにたいと思うのである。

3 スーパービジョンの機能

スーパービジョンの過程には3つの機能がみられる。次の3種である。

管理的機能

教育的機能

援助的機能

① 管理的機能

管理的機能とはいわゆる上部が下部組織を規制するというような一方的圧力の要素をいみしてはいない。ひとつのorganization—組織体が円滑にその目的を果し発展していくには、管理機構の軌成がキーポイントともいえるのである。それでは組織体とはいかなるものをいうのであろうか。

- ・ 組織体とは複数の人びとで構成されているものである。

- ・ 組織体はあるゴールを達成するために企画構成されたものである。

- ・ そこにはその組織体を構成している人びとの間の交流と協力を可能にする一定の機構がある。

- ・ 組織体は活動業務の部と、施策方針を形成しその仕事の目的達成への進行状況を管理する責任を担うする部とで成立している。

管理的機能とは、組織体を構成しているすべての人がこのような組織体の性格を理解し、各自の役割をもち、目標達成に協力するよう配慮し援助する機能である。

幼稚園や保育園もしくは施設は児童の保育、養護、教育を目標として、一定の機構のもとに役割分担をなし業務を行なう組織体である。所長や主任はすべての保育者にこの組織体の原理を理解させ、園の方針はわが方針であるという目標達成へのようこびをもって活動するように援助し勇気づけていかなければならない。

② 教育的機能

新任の保育者にとって実践の場で職務をもって学習する内容は、大学の教壇に於ける学習とは甚しい相違

がある。実践の場では3種類の学習がみられる。

1には知識の学習である。それは大学における基本的、一般的、共通な知識の修得を基礎としてその上に積み重ねられたものであるが、現場では、具体的に特定の領域の事実の把握がみられる。事実とは、保育環境に因するもの、制度に因するもの、地域に因するもの、当該校園に因するもの、着々、保育の場においては、とくに児童の性格や行動、家庭環境など新任者にとってはすべて新しい事実の発見と学習であろう。

2には態度の学習である。保育者として子どもに対し、身内取として保護者に対し、職場の関係において上司、同僚に対し、いかなる態度をとるかを学習していく過程がある。スーパーバイザーは保育者の教育程度、年齢、経験年数を配慮しながら対応していかなければならない。事実の学習とは異なり、態度の学習には抵抗ともいえない易いことを承知していなければならぬ。学習の場により校会の選択は大切な要件である。

3には技術の学習である。新任した所長や主任から初心の保育者が学習することは多々あてであろう。

学習することによって若い保育者は成長するのであるが、スーパーバイザーは教えることにあせつてはならぬ。教えるよりも、学習することに興味をもち、希望をもち意欲的になるように動機づけることを念慮とする。

③ 援助的機能

人を扱う仕事の場合では、古参者も新任者も、人との対応という現象において共通な立場に立つ。物を扱う職場のように業務に段階があり、簡単な単一の業務を新任者に勤めてもらうわけにはいかない。幼児の前の先生という權威を自覚させながら新任保育者を援助するのは所長や主任の役割である。

4 関係をつくりだすこと

保育者が子どもとの関係をつくるように、スーパーバイザーはスーパーバイザー（スーパービジョンをうける人）との関係づくりの中で人びとをいかなければならない。所長や主任は若い保育者を一人ひとりと人なりというけとめ理解する寛容性と、各人の意識や感情と知る知性と感受性をもたなければならぬ。

あが知識、あが技術、あがパーソナリティを道具としてスーパービジョンは行なわれる。かといつて神経質になることは弊害である。ケースワークは、人が変容し成長するという確信に基づく技術である。関係づくりの核心となるものは愛情である。よきスーパーバイザーであるため自己を確認する事は第一要件である。