

次世代に保育の魅力伝える

小島佳子¹⁾・渋谷郁子²⁾・山野栄子³⁾

1) 鈴鹿大学短期大学部 2) 大阪成蹊短期大学 3) ユマニテク短期大学

1 ワークショップ開催までの経緯

企画者らは、2012年度から共に保育者養成を考える仲間（同僚性）という関係を保ちつつ、保育者養成や保育の本質について各々の思いや考えを出し合い、談笑しながら論議を重ねてきた。

その論議の中で、山野、小島は保育現場での経験から、特別な支援を必要とする子どもの存在が、保育の本質を問い、保育者の成長を促したり、保育観の再構築を推進したりすることをエピソードを交え、語った。その語りにより心理職の渋谷が共感と支持を寄せ、ミニシンポジウムの企画が生まれた。「障害児保育」「統合保育」「特別支援教育」をキーワードとして、現代の保育者の専門性について考えることとした。そのためのも場として、2013年度から3年間にわたり『特別支援』が求められる時代における保育者の専門性とは』というテーマでミニシンポジウムを開催してきた。

3回のミニシンポジウムを振り返り、要点をまとめる。

1.1 第1回ミニシンポジウム

開催日：2013年11月16日

テーマ：『特別支援』が求められる時代における保育者の専門性とは』

第1回目のミニシンポジウムで確認できたこととしては、「現代の保育者は、あくまで軸足は生活に置きつつ、特別支援の知識やツール、システムなどの資源を使いこなす力が求められる」ということが挙げられる。さらに「生活に根ざした保育の中に、特別支援を組み込んでいくことが求められる」という視点も大切である。

1.2 第2回ミニシンポジウム

開催日：2014年11月8日

テーマ：『特別支援』が求められる時代に保育者の専門性とはパートⅡ—保護者と連携する保育者の専門性とは—

第2回目のミニシンポジウムでは、保護者との連携のために保育者は、「親子の『生きるかたち』を尊重する」、「親子が『わかり合える関係』を築けるように、親子の生活を豊かにするための『生活支援』を粘り強く行う」、「親子が背負っている生きる条件と、親子の現状を見極めつつ、特別支援を行っていく」という3つの観点を学び合うことができた。

1.3 第3回ミニシンポジウム

開催日：2015年12月5日

テーマ：『特別支援』が求められる時代における保育者の専門性とはパートⅢ—保育者を支え、保育の質を高める—

第3回目のミニシンポジウムでは、二つの側面から保育の質を高めることについて考察した。一つは、「異なる専門性との連携」の意味である。保育者が、子どもや保護者と紡いできたストーリーを第三者に話す機会が提供されることで『保育の振り返り』ができる。さらに異なる専門性の新たな視点を得ることで、問題の捉え方が変化し得る。つまり『保育の捉え直し』である。もう一つの側面は、「保育者同士の協働」である。保育者が互いに異なる価値観を受け止めた上で、繋がっていくことを意識する。同僚性の促進である。また、園内研修を継続して意図的に実施してきた保育所では、研修を通して目の前にある課題を意識し、その課題に主体的に取り組もうと考えるようになったという報告も得られた。園内研修を語り合いの場として機能させることによって『主体的な学びの姿勢の獲得』が期待できるといえる。

以上のように継続して開催してきたミニシンポジウムについては、「子ども」「保護者」「保育者」それぞれの視点から保育者の専門性を問うことを通して一区切りとした。

2 ワークショップ

2016年度は、ワークショップへと形を変え、現職の保育者と共に「次世代の保育者に向けて保育の魅力をどう伝えるか」を一緒に考える場を設定することとした。第3回のミニシンポジウムにおいて、話題提供者の山野から同僚との語り合いを主とした園内研修の効果についての報告があった。その報告を踏まえて「語り合いの場を試行的につくる」という目的からワークショップの企画を行った。

2.1 ワークショップの概要

日時：2016年9月24日（土）13:00～16:00

テーマ：「次世代に保育の魅力を伝える」

- 現職の保育者は、どんなところに仕事のやりがいや魅力を感じているかを話し合い、保育の魅力を再発見する
- 次世代の保育者に、保育のやりがいや魅力をどのように伝えていくかを共に考える
- 保育者が直面する早期離職の危機と一緒に乗り越える方法を考える

会場：鈴鹿大学短期大学部 B棟 302 教室

参加者：現職保育者および保育経験者、その他

参加人数：24人（企画者3人を含む）

ワーク参加者：女性18人、男性3人、
平均年齢39歳（21歳～71歳）
平均経験年数7.1年

<プログラム>

- ワークショップの趣旨説明
 - ・「園内研修とチームワークづくり」
 - ・「保育者養成を行うことで大切にしていること」
- グループワーク
 - ① 「私の考える保育の魅力」
 - ・ 保育の仕事が続けていく原動力となっているものは何ですか？

・ どんなどころに保育の仕事の魅力を感じますか？

② 「次世代の保育者をどうささえるか」

- ・ 事例検討を通して考え合う

- グループ討議の内容発表
- 考え、意見の共有
- まとめ「保育の魅力とその発信のあり方」

2.2 グループ討議の内容

「私の考える保育の魅力」とは？

- ・ 子どもの笑顔、つぶやき
- ・ 子どもの成長
- ・ 保護者からの温かい言葉
- ・ 子どもの成長の喜びを共有
- ・ 保育内容や環境を話し合ったり、考え合ったりすること
- ・ 保育に手ごたえを感じる
- ・ 仲間との信頼関係を感じる
- ・ 人の役に立つ仕事
- ・ 毎日変化がある仕事

写真1 ワークショップの事例検討



2.3 ワークショップの感想

- ・ いろいろな年齢や職種の違う先生方とたくさん話ができ、よかった。いろいろな子どもたちとともに、いろいろな考えをもった職員とともに、共有し合い話し合いながら、これからの保育、職員の働きやすい環境づくりをしていきたい。魅力を感じながら働いてもらえるように頑張りたい。
- ・ このようなグループワークを園内研修でも取

り入れ、よりよい保育を目指していきたいと思う

- ・先輩方の意見をたくさん聞いてよかった。自分の園についての相談にのってもらえた。
- ・若い先生、ベテランの先生のたくさんの意見を聞けるすごくよい機会だった。40年現場で働いた方から経験を通して思ったことを教えていただいてとても勉強になった。
- ・保育のやりがい共有できてよかった。いろいろな先生から自分にないものを教えてもらった。
- ・年代を超えて改めて子どもが無条件で好きということを再確認できた。
- ・みんな子どもが好きでそこから原動力をもらったりしているのだと再確認できた。
- ・子どもの笑顔や成長していく姿を、親や保育者同士分かち合えることを改めて大切なことだと感じた。
- ・今の不安な気持ちから今日の話聞いて、将来の夢や仕事のことを考えて生きたいと思った。
- ・仲間との人間関係、そして上司の人間性とリーダーシップが大きく左右していることがわかった。
- ・保育職は素敵な仕事であるということを感じた。仕事の楽しさを再認識できた。
- ・園内で事例検討を行い、価値観や保育観を共有していきたいと感じた。
- ・改めて保育者の魅力ややりがいなどを考えることができた。日々、保育することだけを考えていたため、原点に戻ることも大切だと思った。
- ・自分はグループワークで上手く話せるだろうかと不安や緊張のなかでのスタートだったが、たくさんの意見も聴けて、とても良い機会だった。
- ・話し合いの大切さを感じた。定期的に園でも時間をつくることができたならよいと思った。
- ・職場でも保育の素晴らしさを伝える活動をこの研修を機会にできたらよいと思う。
- ・他の先生と関わることの大切さや大変さ(難しさ)を改めて感じた。いろいろな人の力があってよいものができるのかなと学んだ。
- ・話し合うこと、支え、支えられること、一人で

悩まなくても良いということを感じることができた。

- ・自分の居場所はどこにあるのか迷っているとき、居場所は与えられるものではなく、自分でつくっていくものと聞き、気持ちが安定した。
- ・先輩のことばで「自己肯定感を持つこと」、「いのちを守ること」を日々感じながら保育することが大切だと感じた。「失敗はするもの」ということばにほっとした。

写真2 ワークショップでの発表風景



3 ワークショップを終えて

試行的な場づくりとして開催したワークショップについて、グループ討議の内容やアンケートの感想から「保育の魅力」を語り合うことの効果を検討した。

今回の試みから見えてきたことは、以下の3点である。

- ① 「子どもが好き」という共通点が意識されるため、年代は異なっても仲間意識が生まれやすい。
- ② それぞれの思いを聞くことで、互いを認め合い、同僚性が生まれる。
- ③ 語りやすいテーマの中で、若手の相談に乗ってもらえる。

4 最後に

平成24年度末の厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べでは「指定保育士養成施設卒業生のうち、約半数は保育所に就職していない」「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者のうち、半数以上が勤務年数5年未満であり、早期離職の傾向も顕著」である。保育現場においては、保育者不足や早期離職が深刻な問題になっている。また、勤務形態の違いや世代間の隔絶などにより協働を育むことが難しくなっている現状もある。「支え合い」「語り合い」の重要性を実感してはいるが、どのように時間を確保し、どのような仕組みをつくり、どのような方法で協働を育み、人材育成に繋げていけばよいのかが課題になっている。

今回のワークショップでは、このような状況の中でも、子どものつぶやきや発語を拾って記録し、子どもの世界を味わうことから園内研修を深めた実践や、子ども・保護者とのエピソード記録を共有して、保育の魅力を再発見した実践など、できるところから同僚間の信頼関係を構築し、保育の質を高める取り組みを工夫し、試みている現場実践を紹介することができた。今回の試みが、園内研修の一つの方法として、参考になれば幸いである。

一方で、保育者養成に携わる者として、養成から育成へと連続性をもった効果的な取り組みを検討し、解決策を見出していく努力が求められている。社会的な危機感が生じている現状と向き合い、保育者の待遇面、職場環境、人間関係といった多様な面から、保育現場と共に課題を明らかにしていくことが必要である。

※ 次頁にワークショップで使用したワークシートを添付

2016/9/24(土)

鈴鹿大学短期大学部生活コミュニケーション学研究所主催 ワークショップ
「次世代に保育の魅力伝える」

ワークショップのテーマ

1. 現職の先生方が、どんなところに仕事のやりがいや魅力を感じておられるのか、みんなで話し合い、保育の魅力を再発見しましょう。
2. 次世代の若い先生に、保育のやりがいや魅力をどのように伝えていくかを共に考えましょう。
3. 次世代の若い先生が直面する転職の危機を、一緒に乗り越える方法を考えましょう。

ワークショップの構成

1. ワークショップの主旨説明
山野栄子「園内研修とチームワークづくり」
小島佳子「保育者養成を行う上で大切にしていること」
2. グループワーク①「私の考える保育の魅力」
3. グループワーク②「次世代の保育者をどう支えるか」
4. まとめ
渋谷都子「保育の魅力とその発信のあり方」

グループワーク①

◇ 保育の仕事が続けていく原動力となっているものは何ですか？

◇ どんなところに保育の仕事の魅力を感じますか？

2016/9/24(土)

鈴鹿大学短期大学部生活コミュニケーション学研究所主催 ワークショップ
「次世代に保育の魅力伝える」

◇ 次世代の若い先生に伝えたいメッセージ

グループで話し合ったこと

グループワーク2

以下の事例を読んで、もしあなたがこの先生の先輩保育者だったとしたら、どんな風に声をかけ、相談に乗るか、考えてみましょう。

<事例1>

保育者になって2年目のK先生は、新学期に4歳児クラス21名を担当することになりました。前担任は、規律を重んじ、3歳児クラスの子どもにも先生の指示に従って行動することを求めるタイプです。選級当初は先生の指示を待ち、静かにしていた子どもたちが連休明け頃から落ち着かなくなり、保育者にしつこく甘えたり、独占しようとしたりして集団での活動が成り立たなくなってきました。主任や経験のある前担任から「子どもに話められる保育をしている」とか「もっとクラスをまとめるように」と再三指導を受けました。子ども同士のトラブルが多いことから保護者からの苦情もあり、どうして保育をしたらいいかわからなくなったK先生は、子どもたちを叱ることが多くなり、保育の仕事に楽しさを感じることができず、最近「やめたい」という気持ちが強くなりました。

2016/9/24(土)

鈴鹿大学短期大学部生活コミュニケーション学研究所主催 ワークショップ
「次世代に保育の魅力を伝える」

あなたの対応

グループで話し合ったこと

<事例 2>

Y先生が担当している5歳児クラスには、特別な支援が必要と思われるA君がいます。A君はなぜかBちゃんに対して引っかいたり、たたいたりしてしまいます。Y先生は、A君の攻撃的な行動が予測できる時にはすぐに止められるように常に気を配っています。それでも、ちょっとした隙にBちゃんを泣かせてしまいます。そのことで、園方の保護者から「ちゃんと見てもらっているのか?」「お金を払って預けているのだからちゃんと見てもらわないと困る」と厳しく叱責されました。また、降園時にBちゃんの母が他の保護者に担任への不満を話しているのが耳に入り、ひどく傷つきました。園長、主任にも相談をしましたが、具体的な対応はしてもらえず、状況は変わりませんでした。Y先生は、心身共に疲れ果て、孤独感を募らせていきました。

あなたの対応

2016/9/24(土)

鈴鹿大学短期大学部生活コミュニケーション学研究所主催 ワークショップ
「次世代に保育の魅力伝える」

グループで話し合ったこと

<事例3>

2人の保育者がつばみ保育園に新規採用になりました。O保育者は、明るく素直な性格で、先輩保育者とうまく付き合っています。一方、T保育者は内向的でコミュニケーションを取るのが苦手なタイプです。失敗してはいけないという思いが強く、何をするのにも、まずは先輩に尋ねてから行動していました。最初は丁寧に教えてくれていたA先輩から、ある時「前にも言ったやろ」「自分で考えてみて」と言われ、だんだん聞きづらくなっていきました。T保育者は、口数も減っていき、同僚の輪の中にも入れなくなっていきました。そして自分の愚口を言われているのではないかと思うようになり、次第に出勤するのが辛くなっていきました。

あなたの対応

グループで話し合ったこと