NEWSLETTER
保育・子育て総合研究機構だより

2008.11.1発行　NO.7

社団法人全国私立保育園連盟 保育・子育て総合研究機構研究企画委員会

お誘い

『ワークブック1』で園内研修してみましたか？…保育の評価、現状をふまえて、研究機構から１つの具体的提案

「保育通信」８月号に、『ワークブック１　保育園における「子どもの育ちと学びの分かちあい」への招き』を同封しましたが、ご覧になりましたか？

お届けの時期が、交代で夏期休暇をとったり、その後は運動会もあったりで、一段落してからとお思いの園も多いのかなと思います。

本の副題にあるように、「園内研修をしてみませんか」というお招きです。まずはとにかく、それぞれの園の園内研修で取りあげるというアクションを起こしてほしいのです。

本を開いていただけるとわかりますが、このワークブックは、2007年５月、ニュージーランド（以下、NZ）の保育の評価方法が、私たちの保育実践を高めるよい手がかりになるのでは、と企画した公開ワークショップセミナーの内容を、研修に参加できなかった人たちにも広く体験してもらおうとつくったものです。

■評価の方法…evaluation と assessment

ところで、評価というと、私たちは学校での成績表や反省会のもち方等の経験が土台にあるのか、「できているか／いないか」の視点でつい見てしまいます。これは英語でいうと evaluation、つまり、「価値があるか／ないか」の結果で見る見方です。

今日本では、市場原理による競争と第３者評価（今度の保育所保育指針改定で、そこに自己評価も加わった）によって、保育の質の確保をしようとしています。しかし、例えば子育て支援といいながら、労働環境支援ではないかといわれるように、保育所保育指針が子どもの最善の利益を謳っているにもかかわらず、「できているか／いないか」、「価値があるか／ないか」も、“子どものための視点”で語られていないのです。

さて、もう１つの評価の方法として、アセスメント（assessment）があります。これは、「みちすじを援助する」という意味があるそうですが、NZ では、まさにこの意で保育の質を高めていることを知りました。それは、保育の記録「ラーニング・ストーリー」（学びの物語）を素材にして、子どもの育ちや学びの姿を共同で読み取り、分かち合い、次の手立て（援助の方法を見出す）につなげていくというものです。

■子どもの育ちの学びの分かち合いの有効性

『ワークブック１』の内容は、各園でも充分に取り組めるものですが、そのきっかけになれたらと、全私保連研修部が札幌市で開いた保育実践セミナー（７月16日～18日）と沖縄私保連の園長・主任保育士等研修会（９月20日）の２つの大きな研修会に声をかけていただきました。本来は、せいぜい20人～30人規模の園内研修をイメージしていますが、100人を超える規模でも、10人～12人のグループをつくることができれば、各園の園内研修のように十分に取り組めることがわりました。

ワークブックにも事例としてあげたように、保育の場面を映した１枚のスナップ写真からも、やってみるといろんなことが読み取れるものです。読み取りの方法は、「できた／できない」、「○か ×」ではなく、そのときの子どもの気持ちを想像してみる、どんな力を発揮しているか、どんなことを学んでいるか、環境の設定はどうなのかを、その場面から読み取ります。

２つのセミナーでも、気づいたことをまずは自分でメモにとってもらいましたが、普段は「できたか／できないか」という視点で見ることが癖になっているせいか、はじめはちょっと戸惑いも見られました。でも、誰かが、「この主人公はこんな気持ちではないか」「こんなことがわっているのでは…」などといい出してく

上・和光保育園の園内研修
下・保育実践セミナー（札幌市）でのワークショップ

れると、それを皮切りに、全員が次から次へと自分が感じたことを出せるようになりました。

じつは、全員で話す前に、隣の人と２～３分なのですが話してみることが有効に働きました。１つの事例にかける時間はせいぜい30～40分程度で、そのくらいで切りあげる練習ができると、日常的に取り組めるのではと思っています。

また、「正解／不正解」を求める作業ではないので、他の人の出した読み取りの方法を「違う」と否定しないこともルールとしています。

■分かち合う・関係性の豊かさは保育を決める大きな要因

読み取るにあたって、もう１つ大事にしているのが、「分かち合う」という関係です。若い保育者もベテラン保育者もみんなが参加することで、自分と同じ視点に自信がもてたり、新たな視点に気づけたり、いろんな見方に出会うことで、その子への理解が広がり、深まり、そこから次の手立ても見えてきます。

また、共同で学び合い、分かち合いをすることで、他のクラスの子どもにも関心が向き、みんなで保育するという関係にもつながっていけるように思いました。このことから、関係性の豊かさが保育を決める大きな要因になることにも、改めて気づかされたのでした。

■「保育の質を高めたい」私たちのラーニング・ストーリーズ

『ワークブック１』に、「NZのラーニング・ストーリーを１つの手がかりに」と書きました。

「手がかり」と書いたように、同じようにやることが目標ではありません。事例のワークを手がかりにして、今度はそれぞれの園の保育実践に焦点をあてて、子どもの視点で、その育ちや学びのみちすじに必要な支えや援助を見出してみようということです。そのことで、保育実践が分かち合え、確かめ合え、お互いを高め合っていくことにつながれるのか、私たちのラーニング・ストーリーはもっと違うものなのか、それをみんなで考えてみようというのが今回のお誘いです。

札幌市で200人、那覇市で300人と、２つの大きなセミナーでしたが、小グループをつくって、分かち合いの体験をしてもらいました。ほとんどが初対面ではじめた作業だったと思いますが、終わると拍手があちこちから起こりました。みんなと分かち合えた手応えでしょうか。

他園の事例で、保育の背景も、子どもの様子もわかりにくかったと思いますが、それにもかかわらず、どのグループでもたくさんの読み取りができたのです。自分の園の事例なら、もっといろんな読み取りが出きるのではと思いました。

■まずは、それぞれの園でチャレンジを

さて、すべてにお応えできるかわかりませんが、お声をかけてくだされば、研修に出向くこともしたいと思います。出向く体制も充分ではないので、県単位とか、幾つかの園が集まってとか、工夫してくださると助かります。

まずは、それぞれの園で、園内研修としてアクションを起こすことから、チャレンジしてみませんか。

（**鈴木眞廣**●保育・子育て総合研究機構研究企画委員会副委員長／千葉・和光保育園園長）

実践

園内研修、さあアクション！…「『保育の質』を高めたい！」を「祈り」で終わらせないために…

★『ワークブック１』を本棚の飾りで終わらせないために！

「打ち上げ花火で終わらせないようにしなくてはね！」

2007年５月に開催されたワークショップ型による保育公開セミナー後に、神戸市社会福祉法人種の会理事、保育・子育て総合研究機構研究企画委員会委員の片山喜章さんから出た決意表明ともいえるこの一言。

「職員全員参加型の園内研修は子ども理解が広がり、おもしろい」

「職員の子どもの見方を多角的に学べる」「同僚と分かち合える、共感できる」

など、当日の参加者の声を全国に広めたい、そして、子どもと育つ保育者として成長するための園内研修を、緊張しないで行ってほしいとの思いを、委員会メンバーは抱いていました。

その後、数回の研修会を経て、水色の冊子『保育園における「子どもの育ちと学びの分かちあい」への招き』として、「ワークブック１」が編纂されました。今年の夏、各保育園に届いたことと思います。

保育所保育指針の改定により、「さらに保育の質を高めよう！　職員の質の向上へ！」と、園内や地域で研修会をもたれていることでしょう。園内研修については、本ニューズレターでもその意義や実践を紹介してきました（「ニューズレター」No.3、No.5をご参照ください）。しかしながら、現実は…？

はじめの一歩を踏み出すのは、「保育時間＞勤務時間」という日本の保育園の現状では、「時間がナイ、場所がナイ、やり方がわからナイ！」との声とともに、「全職員で園内研修を行うのはむずかしい！」という声が聞こえてきます。しかし、果たして、それでよいのでしょうか？

子どもとともにいる幸せ、おもしろさ、豊かさ、そして何よりも、子ども一人ひとりが大切な社会の一員であり、素晴らしい可能性と創造性に富んでいることを発信していけるのが、保育園であり、職員です。そこで、打ち上げ花火、本棚の飾りで終わらせないために、「ワークブック」の用い方についてのヒントをあげてみることにします。

★5W1H からへ実行（アクション）へ

5W1H は、文章を構成する際の基本として、おそらく誰もが耳にしたことがあることでしょう。

When（いつ）　Where（どこで）　Who（誰が）
What（何を）　Why（なぜ）　How（どのように）

これは、あたかも、欧米で使われているような印象を受けるのですが、日本独特の文章の書き方やニュースや報道における慣行です。5W1H の順番に決まりはなく、状況に応じて並び替えて組み立てるといわれています。

では、早速、『ワークブック１』のアクションに向けて、考えてみましょう。

● Why（なぜ）

まず、実行（アクション）にあたり、園内で共通理解をもつことが大前提です。

「子どもの心に寄り添う保育園」を園の理念として掲げている場合は、ワークブックの実践例を通して、職員で確かめ合う機会としてとらえてもよいでしょう。

職員が「子どもをどのように見ているのか」「感じているのか」を語り合う、知り合う、学び合うでもよいでしょう。また、「『ワークブック』を送ってきたから、ためしにやってみよう」でもよいのです。

「やらされている」→「やってみる」への変換となるように、目的をもって取り組んでみましょう。

● When（いつ）

おそらく、このことが最大の悩みのタネではないでしょうか？

平日の夜、土曜日の午後、年末年始の休み等のほんの少しの休日…等を挙げても、「ムリ！」という声が聞こえてきます。でも、職員の質の向上、保育のおもしろさを再確認するチャンスです。チャレンジしてみましょう！

時間を創造することを考えましょう。ダラダラではなく、「今日は１時間！」などと、時間を決めてみてはいかがですか？

● Where（どこで）

『ワークブック１』の８ページに、園内研修会の具体的な設営が紹介されていますが、これは、あくまでも一例です。スクリーンがない園は壁やシーツに投影することも可能ですし、プロジェクターがない園はテレビ画面やコンピュータを使って見ることも可能です。

「園内研修」という一言で緊張感が高まってしまう場合は、井戸端会議的な「和み」をもてるように、畳の部屋等で行うというのも１つのアイディアです。

● Who（誰が）

園内研修というと、園長や主任が「よし！　私がまとめるぞ！」と意気込んでしまうことがあります。もちろん、リーダーシップは大切ですが、今回の「ワークブック」は、誰もが行えることを目指して作成しました。

「他園の子どもの様子を見たい！」という心持ちで、経験年数が近いグループ編成や興味が同じグループ編成などでもよいでしょう。もしも、道先案内人が必要であれば、全私保連事務局に相談してみてはいかがでしょうか？　助っ人が現れることでしょう!?（かなりの希望的推測です！）

保育の実践を高めるための試み　ワークブック１
A4判・並製・39頁
DVD VIDEO 付
定価：本体334円＋税
全国私立保育園連盟
TEL 03-3865-3880/FAX 03-3865-3879

● What（何を）

「どこから手をつけてよいの？」「全部しなくてはいけないの？」と迷われたのではないでしょうか？

まったくその心配は無用です。『ワークブック１』の中で、「アクション２」（視聴時間が短い）や「アクション３」（静止画）は、はじめの一歩にオススメです。子どもの様子を見てみよう、感じてみよう、話し合ってみよう、自園の子どもと似ているのかな？　という見方でも構いません。

子どもに出会うことで、自分の保育観、子ども観（子ども感）との出会いとなるでしょう。

● How（どのように）

まずは、『ワークブック１』の［準備１］と［準備２］を読み、順序通りに行ってみましょう。実行あるのみです。

もしも、わかりにくい、やりにくいことが見つかったら…、それは、今後の園内研修のあり方を考える研究機構研究企画委員会の働きに大いに貢献してくださることになります。ぜひ、ご一報ください！

★各園の美しい花火のための種火となるように！

子どもは、本来「やりたい！　知りたい！　分かち合いたい！」気持ちに満ちています。その気持ちをいかすかどうかは、職員です。

『ワークブック１』における学び合いは、

「さまざまな活動に参加する子どもの姿を描き、保育者や保護者は、子どもの状況を知り、その中で何が最善の対応かの知識を共有し合うことによって、新たな学びの課題を見出していく過程（プロセス）」（ドーリーン・ロンダーさんの言葉／『ワークブック１』23ページより）

なのです。子どもとともに育つ保育者、保育園として、このワークブックを活用していただければ幸いです。

各園の美しい花火が打ちあがり続けるための種火となる実践のための研修を、みんなで積み重ねていきたいものです。

（森 眞理／東洋英和女学院大学准教授）

実践例1

『ワークブック１』との出会い …自園の保育の質を考えるとき

保育の道を志し、実際に子どもたちの元気な声や笑顔に包まれる毎日は極上のもので、永遠に続く幸福さえ感じます。また、生活をともにする子どもたちの成長と発達を見守り育てていく過程では、大きな喜びを与えられます。やりがいもあり、子どもたちのみならず、自分自身もいきいきとすごせる環境にあると思っています。

しかしながら、じつはそれは表向き…。園長の責務について考えるとき、正直、「やりきれてない」ジレンマを感じる毎日なのです。

……●……●……●……

“園長になって丸４年。もうそろそろ「新米園長です」とはいっていられない。保育の質を高めるべく、物的環境を見直し、ゆとりある保育実践につながるような職員配置と人材確保に奔走し、運営管理のシステムを改善し、それぞれに必要と思われる研修機会を保障する”

こうして、１つ１つ設定した課題をクリアしてきているはずなのに、モヤモヤとした消化不足を感じずにはいられないのです。

……●……●……●……

「それは、なぜなのか？」

答えがわかりながらの自問でした。確実な「保育の質」の向上が感じられないからなのです。

保育実践について、チーム保育について、子どもの姿のとらえ方…と、いろいろな話し合いの場を設けても、どうしてなのか、噛み合いません。「保育観の共有」になかなか至らないのです。

ましてや、目の前の子どもの対応に右往左往している新人保育士に、あれこれ注文をつけるのは気がひけます。家庭があり母親の側面ももつ保育士に、毎日の保育の見直しを求めるタイミングも迷います。

もう少し経ってから話をしよう、あれができるようになったら、時間をかけてゆっくり語り合おう、どうしたら保育を楽しく感じられるか伝えたい…などと、園長としての自分の思いが高ぶるばかりの足踏み状態が続いていました。

……●……●……●……

「保育の質」を考えるときに、一番大切で一番むずかしい「保育者（及び保育者集団）の質の向上」について、具体的にどう組み立てていくかという、悩ましい課題を抱え続ける私の目に飛び込んできたのが、『保育園における「子どもの育ちと学びの分かちあい」への招き』です。ちょうど「保育」「子どもの姿」の写真を題材として、子ども理解を深めようとする他園の園内研修に参加する機会があり、なんとか自園でも行いたいと考えていたところでした。

今回、このワークブックの中では、その手法まで詳しく掲載されており、園内研修を展開する手引きとして、とても心強く感じました。

……●……●……●……

巻頭の「ワークブックへのお誘い」の言葉に誘われるがまま読み進めていくうちに、実践園の和光保育園の情景が目に浮かぶようで、ワクワクしてきました（付録のDVDで、実際の映像シーンも確認することができました）。

- 実践（アクション）へうつるまでの、園内研修の準備段階も細かく記載されています。
- 「何をどのように見て、読み取り、記録するか？」についても、５つのヒントが掲載されています。
- 「正しい」か「間違い」かではなく、自分の観点を明らかにしつつ、自分の見解を他に響かせることがねらい（ワークブック中記載のドーリーン・ロンダーさんの言葉）の意見交換なら、経験の浅い保育者だって気負わなくていいはずです。

……●……●……●……

「これなら、うちの園でもはじめられる！」と、最後まで読み終えると、まだはじめてもいないのに、課題を１つクリアした気分になりました。

むずかしく考え込まなくてもいい、目の前の子どもの育ちに寄り添おう、心の声に耳を傾けよう、そして、子どもたちの「小さな物語」から読み取ったことや気づきを、自分の言葉で伝え、語り合おう、と自然に思えました。

「保育の質を高めたい！」を願いだけで終わらせないように、これからチャレンジしようと考えています。

（松本 幸／香川・土庄保育園園長）

実践例2　“気づき”の研修…園内研修を行ってみて

職員を７～８人のグループ、３つに分けて、題材は保育実践セミナーでも行った『ワークブック１』の「アクション３・１枚の写真より『真似て育つは安心感から』」を使いました。ひと通り、研修で行ったように進め、最後の次への手立てのところでは、保育士として自分だったらどうするかを含めて出し合いました。

◆グループ１　ニコニコ保育園

①　読み取ったこと

・ゆいかちゃんは、保育士の表情を確認している→どんな顔をして読んでいるのかな？
・子どもたちが、保育士を気にしている→いつも楽しいことをしてくれる存在。
・写真から、大人と子どもの信頼関係が見える。
・季節は冬。ゆったりした活動をしている。
・両端の子どもたちも、絵本より保育士とかかわりたい…という思い。
・ゆうみちゃんは、保育士の膝の中なので、安心して本に集中している。
・りんちゃんも、保育士に寄り添って本を見ている。
・ゆうみちゃんは絵本を持ってきて、保育士に読んでもらう→願いがかなった＝受けとめてもらった。
・保育士は、子どもたち３人に見えるように、３人に向けて読んでいる。
・自ら持ってきた→そういう環境、コーナーになっている。
・後ろの子は、これから来るのかな？
・真ん中で読むことで、まわりの注目も受ける。
・落ち着いた感じに見える。
・りんちゃんは、今はいるけど、終わったらいなくなりそう。

②　次への手立て

・後ろを振り返る。
・棚を後ろのほうへ移動する。
・りんちゃんを引き寄せる（どこかに行きたそうだから）。
・ゆいかちゃんを、まず気にする（何かを訴えているので）。
・次は、ゆいかちゃんを膝の中へ。りんちゃんがフラフラしていたら、何回かに１回はりんちゃんのために読んであげる。
・１人ではなく、２人くらい膝の中に入れる。
・終わったら、端２人の表情を見る。
・ゆいかちゃんの表情に気づけたのかな？
・本は１冊で終わらせて、“ふれ遊び”をする。

◆グループ２　ゆうやけ保育園

①　読み取ったこと

＊ゆうみちゃん

・希望通りにかない、安心してどっしり座っている。
・大人の手があくのを待っていて、ようやくあいたので安心して読んでいる。
・読んでもらっている絵本はみんなが好きな絵本だから、集まってきた。

＊ゆいかちゃん

・絵本を見たいというより、大人にかまってほしいと思っている。
・先生の読んでいる表情に関心があり、見ている。
・次は私の番と、目で訴えている。

＊りんちゃん

・私もひざに座りたいと思っている。
・先生に「次ね」といわれて待っているが、本当は座りたい。
・場所の取り合いの結果、譲ったが、本当は見たくてくっついて見ている。

＊後ろの子

・遊びながらも、何をしてるのかなと気になっている。

②　次への手立て

・こんなに子どもがいるなら、真ん中でなく、壁際でまったりして読む。
・みんなで遊ぶ（絵本はこれでおしまいにして）。
・後ろの子も誘って、みんなで絵本を見る。
・後ろの子も見える位置に移動して、みんなを膝の中に入れる。
・大型の絵本をみんな集めて、場所を変える。
・絵本を見たいのは、先生にくっつきたいきっかけ。
・みんながくっついてきたら、絵本の持ち方を変え

る。
・二人ずつくっついて、スキンシップ。

◆グループ３　たけのこ保育園

①　読み取ったこと

・ゆいかちゃんの目線が保育士を見ていたから、すごく読んでほしいのを目で訴えている。
・りんちゃんの固まっている様子は気づいたが、どうしてかはわからない。
・後ろの男の子が積木をつくっていて、大人に「見て」とアピールしているが、保育士は後ろを見れていない→自分だったら立ち位置を考える。
・ゆいかちゃんは、「自分のことを見て」と共感を求めている。
・本に集中しているから、カメラ目線ではない。
・ゆいかちゃん、ゆうみちゃん、りんちゃんの３人とも、保育士の肌に密着している。
・おもちゃがいっぱいある中で、絵本を持ってくる。
・この月齢で順番を待つことができるのか？
・この部屋に、保育士は何人いるのか？
・りんちゃんは、ゆうみちゃんの本を見ているから、２人とも膝の中に入れたらよかったのでは。
・ゆいかちゃんは、保育士が今読み聞かせをしている言葉を一生懸命聞こうとしている。

②　次への手立て

・まず、背を向けずに部屋全体を見られるようにする。
・おもちゃ棚の窓で読む（髪をしばってから）。
・誰かが絵本を持ってきたら、２人を膝の中に入れる。
・りんちゃんを抱っこする。
・後ろの男の子にも声をかけたい。
・自ら寄ってくるというところでは、声をかけない。
・引き出しを閉めたい。
・部屋を片づけたい。
・前後がわからないが、ゆいかちゃんに「おもちゃを片づけて」と声をかけたい。
・ゆいかちゃんと目線を合わせたい。

【感想】

まず、保育園全体でこのような研修をすることはなかったので、楽しみながら進めることができました。

ワークブックの「アクション３」の写真

７月に行った研修のときよりもたくさんの“気づき”が出て、驚いたと同時に、素敵な保育者集団だなと感じました。出た意見は否定的なものが多いと感じましたが、たくさんのことに気づいたということはすごいなと思いました。

園内研修を行ってみて、いろいろな意見があることに気づかされたことや、会議の中などでも、１つの意見でもいろいろな見方があり、一致するのはむずかしいと感じたなど、率直に出されました。

このような園内研修を定期的に、楽しみながら取り入れられたら、普段の会議の中身も変わってくるのではと感じました。

（辻 沙苗／札幌・モエレはとポッポ保育園保育士）

編集後記

◎保育の質は研修の質、研修はより具体的に

鈴木副委員長、森眞理委員を中心に本機構が作成した『ワークブック１』には、大きな反響が寄せられました。松本先生の“声”は、多くの園長の悩みの１つであり、共感を呼ぶものがあります。本ワークブックが悩み解消？　の一助になったならば幸いなことです。そして、実際に園内研修をされた辻先生の報告は、大いに参考になりますし、作成した立場からすれば敬意を感じます。

具体性が乏しいといわれる新保育指針ゆえに、「保育の質は研修の質、研修はより具体的であることが大事」。一層、そんなふうに感じるようになりました。

（片山喜章●神戸市・社会福祉法人種の会理事）

❖問合せ
社団法人全国私立保育園連盟
保育・子育て総合研究機構研究企画委員会
〒111-0051 東京都台東区蔵前4-11-10
TEL 03-3865-3880／ FAX 03-3865-3879
URL http://www.zenshihoren.or.jp
E-mail ans@zenshihoren.or.jp