NEWSLETTER
保育・子育て総合研究機構だより
2016.10.1 発行　NO.40

公益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

グランドデザイン―各園、各様の思いや工夫

◆本研究機構が中心になって出版した『保育のグランドデザインを描く』（汐見稔幸・久保健太・編著、ミネルヴァ書房）。今回、あらたにメンバーに加わった委員から三名三様の「感じ」「受けとめ」「考え」、そして自園での改善に向けた「実践」について意見をいただきました。

意見1 『グランドデザイン』との出会い

本研究機構の一員として、８か月が過ぎました。今、委員会では機構の役割について話が膨らんでいます。

「これからどのような提案を示すのか」委員会で論じられるテーマの深さに、傍聴人になってしまうこともあります。委員さんたちは「これからの子どもの育ちを考える」ことを常に意識され、とても熱く、深く議論されています。意見が違ったり、共感し合ったり、交錯している中で、現場の保育者として、素朴な疑問や思いを意見として発言することが、本研究機構の中で私の役割でもあると感じながら、奮闘しています。

今年、研究機構から『「乳幼児期教育の真を保育園からとらえ直そう」子育てのグランドデザインへの招き』として、これからの教育観が発信されました。

グランドデザインって何？何をデザインしていくの？子育てをデザインしていく？どのように？……。

私自身が何年か前に教育観を見直そうと考えた時のことを思い返してみました。まず、昭和時代の保育は大人からの発信からプログラムができ、皆でともにすすめる遊び、生活等保育者主体の管理された保育がスムーズな保育として評価されていました。私自身もそのような保育を目指し、子どもが育つ基本としてつくり上げていました。ですが、実際に目の前にいる子どもの姿を見たり、子どもを取り巻いている問題を語り合ったりするたびに、子どもの本来もっている「生きる力」、本来の「保育」って何だろうと疑問が湧きでて、自問自答する日々が続きました。そして、子どもの遊びや育ちを知り、何度も子どもから出る言葉や発想を丁寧に観察し、見守りました。子どもが自分で感じ、考え、ぶつかり、様々な対話から学んでいく「学びの姿」こそ生きていく基礎になると感じとりました。こういう、考え方の広がりが「デザインしていく」ことなんだと実感し、今があります。けれども、そこに辿り着くまで随分、時間がかかったように思います。

まずは、子どもたち自身が様々なことに対話できるような環境を整えること、そんな環境を整えようと保育者どうしで対話すること、研究機構から提案されている６つの扉をどのタイミングで開くのかを見守り、７つめの扉をどう探していくかが、第２の教育観を理解していくことだと思います。そして何より、私自身が、これから対話にワクワクしながら、この任を努めていきたいと思っています。

（引地美津代●兵庫・かえで保育園園長）

意見2 「また、あした」

私が今勤める園は、開園して２年目です。まだ、一体どう保育するのがよいのか手探りの状態で、しかも、保育士の多くは新人でした。それでも、子どもたちが「また、あした」と、明日を楽しみに登園してくる園になることを願って、話し合いを続けました。

今回、「グランドデザインを職員みんなで描こう」という提案を受け、保育園経験12年目の私たちが、どうじたばたと取り組んできたのか振り返ってみました。

「また、あした」のために、いい保育をしているといわれる園に何度も見学に行き、真似させてもらいました。コーナーを作り、子どもたちの動線を考えて家具を配置し、よいといわれている玩具を並べ、乳児クラスには手先の発達を促せるような手作り玩具を並べ…等いろいろ試してみましたが、室内では玩具が散乱し、かみつきなどのトラブルも起こり、しっかり持て

駅近の保育園で、平らな小さな庭でしたが、自然豊かなところに出かけられない小さい子にも季節を感じてほしいと、起伏をつけ、みどり豊かな庭にしました。

ないので食事の食器は次々割れ、床には食べこぼしがいっぱい、職員は、子どもたちに振り回されていました。これではいけないと思いながらも後手後手の対応しかできず、理想とはかけ離れた、とりあえず遊んで食べて寝て、そして帰ってもらう、そんな保育しかできませんでした。「こんな保育でごめんね」と、子どもたちに謝らなくてすむ保育園にしたいとずっと願っていました。

乳児クラスでは、子どもの気持ちよりも大人の考えが優先し、眠くなったから布団へ行くのではなく決まった時間に寝かせ、お腹がすいたからではなく時間で食べさせ、鼻水が出たらさっと拭いてしまう等、子どもの気持ちよりも大人が考える、大人に都合のいい暮らしをしていました。子どもの気持ちに気づけても「ああして、こうして」と指示も多く、子どもが自分でするのを待てず大人のペースでやってしまい、「○○したいの？どうしたいの？」と丁寧に聞くことが少なかったのです。職員に悪気はなく、それが保育と当たり前にしているようでした。よい家具や玩具を揃えるだけではよい保育はできないと実感したのでした。

乳児の暮らしを大人の都合ですすめるのではなく、「おしっこ出た？」「ご飯食べる？」「眠いの？」など一つずつ声をかけて、「あなたはどう思う？どうしたいの？」と尋ねてから行うようにする。子どもがしていたら時間がかかっても待つ。泣いている子にはとりあえず抱いて泣きやませるのではなく、「どうしたの？どうしたいの？」と聞く。声の大きさも、大きな声ではなく、伝えたい相手に届くちょうどいい大きさの声に、など、一つひとつの生活場面をみんなで意識してみました。そうしたら、0、1歳クラスの子たちの訴え泣きがうんと減り、それと同時に幼児クラスの子どもたちが変わりました。それまで乳児クラスの子を幼児がいきなり抱っこしてしまう、乳児が靴を自分で履こうとしているのにさっさと履かせてしまう、等の姿が目立っていましたが、幼児たちが乳児たちに声をかけて、気持ちを聞くようになったのです。自分の思いだけでいきなり抱いたり、やってしまうことが短期間になくなったことに驚きました。

「学ぶは真似ぶ」といいますが、単にカタチを真似ても、子どもも職員の意識も建物も地域も違うのだから同じにはならない、と経験から学びました。保育も、子どもたちの学びと同じで、その場にいる保育者が、子どもをよく観察すること。そしてそこから学び、考えて、そこにいる子どもたちとつくっていくものだと経験から気づきました。学べば学ぶほど、0歳児の保育が重要なことがわかり、保育は、いろいろな学問すべてに通じるもので奥が深いことも知りました。しかし、それにしても、職員みんなで話す時間が足りなすぎます（これは制度問題でもありますが）。

あちこちの研修会に参加し、よいといわれる本は読み、レッジョ・エミリアの保育もワタリウム美術館で見て衝撃を受け、あんなふうに子どもたちが感じて表現する保育があるんだ、と「レッジョ」という名がつくセミナーにも参加はしてきました。でも、私たちにはわからなかったのです。エピソード記述、ポートフォリオ、プロジェクト保育、ドキュメンテーション、非認知スキル、いろいろな言葉が聞こえてきます。保育士の専門性が問われるようにもなり、今、また「保育のグランドデザイン」という言葉と格闘しています。

今現在、これが保育だ、というものがまだ見つかりません。それでも、毎日、子どもたちとすごしているので、職員と話をし、子どもの心の動きを摑もうとし、子どもたちが感じていること、楽しんでいる姿、それは子どもたちが学んでいることにつながっているのだから大事にしよう、時間で区切らない、子どもがしたこと、いったことに付き合おう、そして「また、あした」と、子どもたちも私たちも、そういって、「さようなら」できる園づくりを探っていきたいと思います。

（**大竹 緑**●横浜・杜ちゃいると園園長）

意見3　保育の「物差し」作りについて

★園の「物差し」作りの必要性

一般企業であれば、「利益をあげられるかどうか？」

という数量化できる明快な判断基準があります。しかし非営利企業の保育園では、「何がよい、何が悪い」という判断基準を明示することが難しい。そのために時々の判断が場当たり的であったり、恣意的になってしまうことも多いのではないでしょうか？

皆が納得できる物差しを作り、人を責めるのでなく、常に方法論を見直すことが重要だと考えます。

◎園としての判断基準、「何がよくて何が悪いか？」という「物差し」を持たなかったり、その目盛があまりにも曖昧だと

⇒場当たり的な判断や恣意的な判断の横行

いっていることがその都度違ったり、いっていることとやっていることが違ってしまったり…。

論理的な合理性を超えた偉い先生、力をもつ先生の判断が尊重されてしまう…。

⇒活動を評価できない（よくもなければ悪くもない…）

失敗も成功もない。活動に優先順位が付けられず、大きな変化が出る決断ができない。

昔からやってきたことを繰り返しましょう…。事なかれ主義で特色のない保育。

⇒自分なりの「物差し」を使い合うと、保育士どうしの不必要な衝突にもつながる。

保育士の離職原因の No. 1は保育士どうしの衝突。〈誰かのせいにする癖からの脱却〉

それぞれの物差しで判断し合い、セクショナリズムや派閥の横行。

★保護者のアンケートでも、園に望むこと No. 1は職員の共通認識（同僚性）

■皆さんは園でどのような「物差し」を使っていますか？

◆たくさんの子どもを上手に想い通りにコントロールする能力に長けている保育士？

◆親身に子どもとかかわる（遊んであげる）保育士？

◆何でも自分一人で解決できる保育士？

◆よく動く保育士？

＊当園でも、保育士は体力勝負で声がかれるのが職業柄当たり前 !! といった価値観が根強くありましたが、子どもの発達を助長する環境を用意できる保育士、子どもの背景を受けとてあげる保育士などへと、よい保育士像の「物差し」を変えていきました。

■様々な物差しの一例（浦和ひなどりの場合）

・子どもの権利条約　・保育所保育指針

・園の理念

・見守る保育：「三省」や「見守る保育十か条」

・環境教育　・選択理論

・PCM（PROCESS COMMUNICATION MODEL）

・保育環境評価スケール　など。

＊日本の第三者評価だと、安全と衛生、建て前ばかりの文章の有無に偏りがち。

チェックリストの減点方式になりがち。

■自園なりに目指したい保育のキャッチコピー（保育の物差し）を作ってみましょう！！

★大切にしたいポイントをわかりやすく

・大人の大きな声がしない保育

大人の声の大きさを減らすために、環境整備をすすめよう。

・〇（やってもいいよ！）を増やそう。

子どもに任せ、×を減らすにはどうしたらよいか？

★自分たちなりのキャッチコピーを。

例）・合言葉は「それって面白いね」

・時間がゆったりと流れる保育

・とにかく子どもの声を聴く

・厳選された素材　・継続は力　などなど

＊素直に嫌なこと、苦しいこと、変えたいこと、悩みを出し合い表現する。

＊自園の特色（立地条件、職員集団、地域性、文化、風土）を考慮する。

＊好奇心、探究心をあおる（ワクワクするような）ポジティブなフレーズなど。

■園全体の共通認識の基準となる『物差し』の一例

浦和ひなどりの場合⇒「土曜日みたいな保育がしたい !!」

◇土曜日って？

・子どもの人数が少ない。

・異年齢

・時間（行事や課題）に追われていない

・特別感があって、子どもが喜んで園に来る

・子どもが主体的に動く

・柔軟に動けるので、日頃できない環境整備などができる

・応答性のある会話

★そのために何をする？

⇒試行錯誤しながら具体的な環境、仕組み、方法論を構築していく際に、下記のようなことが効果的だったり、大切だという教訓が見えてきました。

■他園の見学

同じものをチームで見て共有することの重要性（それ自体が物差し作り）。今までのこうあるべきという「刷り込み」を見直し、新たな視点をもつ。理念を目指すための具体的な物差し、環境や仕組み、方法論や業務省力のアイディア。

■ TTP（テッテイテキニパクレ（笑））

とりあえず真似てやってみることが重要（批評するだけでは何も生まれない）。それをもとに見よう見まねでできることから行い、自園なりの方法論を生みだす。新たな方法論は「真似る」ことから生まれる。実践こそが宝。失敗こそが宝。

（ポジティブな姿勢でやってみる（やってみないとわらない））

■楽しいことしか続かない

つまらないことはほとんど実にならない。『遅い（時間がかかる、費用対効果が低い）、つまらない（面白くない、効果が見えない）、苦しい（精神的、肉体的な負担）、お金がかかる』など無理があることは続かない。研修形態や役割分担などを現場に合わせて合理的に考える。★皆が楽しいほうに正解があるのでは？

マットをつなげて、でんぐり返り♪

■でき上がった「物差し」を使い仕事の優先順位を考える

仕事は無限にあるので、優先順位を考え、何を捨てるかを思い切って決めることが重要。優先順位の高い部分に選択と集中していくことで特色のある保育が生まれる。

⇒保育の特色とは「偏り」でもある。

優先順位の低い仕事を省力し、できた余裕を使って、皆でワクワクしながら保育の夢を語り合う。その際に、大まかな方向性はトップダウン、具体的な方法論はボトムアップという形が理想的では？上手くいかない場合でも、大きな物差し（理念や目標）はぐらつかず、その都度、細かい方法論を見直していく。

（例）日常の自由遊び＞日常の課題保育＞行事＞監査のための仕事

■「物差し」は常に見直すもの

何となく、園のすすむべき方向が見えてくる。対話で見えて来た大きな方向性を具体的な方法論に落としていく。しかし、すべてに通用する万能な物差しはない。たった一つだけの物差ししか持たないことは危険で、時代の変化に応じて見直していかないといけない。

また物差しはあくまでも物差し（人間性の尊重）で、余裕や柔軟性が重要。

日々振り返る、悩んだ時に振り返る。

★物差しの正解はない。時代背景、環境、人の数だけ様々な正解がある。

皆で決断した道を正解にしていくしかない。

⇒そのために、職員の同僚性が非常に重要

■園の同僚性（チーム力）が保育の質

職員内で「物差し」への理解や共感がないと、さらに外の保護者には伝わらない。

身内から信頼の環を広げていく。〈園長⇔主任⇔職員⇔保護者⇔地域〉

仲間を増やし、一枚岩になりながら、少しずつ成功体験を積み上げる。

保育を楽しみ、質の高い保育を目指すことでつながる職員集団へ。

■職員の同僚性を高めるために

◆互いに情報を開示し、夢や志を語り合える信頼関係づくりを

◆多様性を認め合い、それぞれが居心地のよい環境づくり
互いの欲求充足を邪魔せずに手伝い合う（部活動や好きなことでつながるなど）。

◆ポジティブによいところ探しをし、感謝する習慣
特に、子どもの育ちを褒め合い、喜びを分かち合う。
よかったこと、嬉しかったことなど、素敵なエピソードを語り合う習慣。

経営学者のドラッカーがいうように、園の理念がただ「よき意図の表明」となってしまい、実際の保育実践と結びつかないような現場をたくさん見ました。建て前と本音が乖離する中で、失敗をしないように続けてきたことを正解として同じことを繰り返していくような保育。日々の雑事に追われベルトコンベアに子どもを乗せ、「はいお給食」「はいお昼寝」というような保育を続けていくと、日常は色褪せていき、保育に真心を込められなくなっていくのではないでしょうか？

そうではなく大人も子どもも目を輝かせて、活きた生活を展開していくためには、先のお二人の実践でもそうですが、保育者どうしで日々話し合いながら、試行錯誤しながらも自分たち自身の足で一歩前に踏みだしていくことが必要なのだと感じます。そしてその一歩を踏みだす際に、先人たちの築き上げた保育実践やグランドデザインの議論は私たちに勇気を与え、背中を押してくれます。

ただ、グランドデザインの議論のように「人は如何に生きるべき？」というようなマクロな視点の、大きな方向性を示した物差しも大切ですが、実際の現場では、滑り台を下から登るのは○？×？というようなミクロな視点の判断を常に求められると思います。そして、そうした判断の一つひとつを現場の子どもたちの姿を大切にしながら積み上げていき、自園の想いの詰まった「保育の物差し」を作り上げていくことこそが、子育てをデザインしていくことなのだと考えます。

ここでは、当園で保育を見直していく際に、私が感じた教訓などをまとめさせていただきましたが、皆さんの園が子どもたちとともに、ワクワクしながら7つ目の扉を開いていくことの一助になれば幸いです。

（**丸山和彦**●埼玉・浦和ひなどり保育園園長）

編集後記

◎研修時間の大幅な保障を

「指針の改定」に向けて「中間とりまとめ」が出ました。

早速、様々な賛否の声があがっているようですが、中には保育の本質を逸脱する危険性を指摘する意見も出ています。一方で多くの保育者は、日々の保育の中で、楽しく平和な時間を子どもたちとわかち合い、トラブルがあればその対応に胸を痛め、日課や園行事をこなし、就労時間の大部分は、子どもと向き合っているわけです。そんな「日常」では「指針の改定」に無関心に陥っても仕方ないと思います。

こんな先進国、稀有です。幼稚園なみといかなくても、改定内容以前に、研修時間の大幅な保障が、今後、制度問題の中心に据えられることを願います。

（**片山喜章**●（社福）種の会理事長）

❖問合せ
公益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