



## 講演 つづき

「育てる者」への基本的信頼感が形成していく。

◎「育てる者」と目が合うアイコンタクトは、気持ちを通じ合ったことを互いに確かめ合う重要な相互作用行為である。

◎「育てる者」は子どもの負の状態を優しく抱えることが大切であり、愛された経験、負の状態を優しく包んでもらった経験が、後に他の人の負の状態を見たときに、優しく接していける 基底な条件となる。

**乳児期後期の関係発達**

◎他者から受け入れられ、認められることで自信を形成し、そのことが子どもの満足感へとつながる。

◎育てる者は子どもを愛し、子どもを大事にする気持ちを持ち、子どもを一個の主体として認めることが大切である。

◎子どもは、自らの意図や要求を優先させる結果、「育てる者」の誘いかけを拒否し「いや」を表現する。「育てる者」とは異なる「別個の主体」であることに気づく。

**幼児期前期(1歳過ぎから3歳)**

◎1歳代は、手差しや指さしなど、非言語的な水準で自分の思いを表現する。大人の言語的な働きかけを理解し、応答的に指さしする。

◎子ども同志のかかわり合いが萌芽する時期

であり、子ども相互の間で影響を受けていく。

**2歳代から3歳代**

◎「自我の芽生え」は、自分の「思い通り」を貫こうとする気持ちと、自分の「思い通り」を抑えて相手の気持ちを受けとめようとする気持ちとの間を調整する働きとして登場する。

◎幼児期に自己主張できることは、自我が育つための必須の条件である。

◎完璧主義でもなく放任主義でもない、「ほどよい育てる者」であることが大切である。

◎幼児期の意義は、幼児らしくたづぷり遊ぶ事である。

◎「乳児から幼児、そして学童へ」と、「育てられる者から育てる者へ」の育ちの連続性に着目。

**【IV 新たな保育所保育指針等の理解のポイント】**

◎乳児・1歳以上3歳未満児の保育に関する記載の充実。

3歳未満児保育のニーズが高まる中で、国内・海外の研究による知見を活かし、乳児、1歳以上3歳未満児、3歳以上と3つの発達過程で区分した保育の内容が記載。前保育指針は、局長通知から大臣告示となり、13章編成から7章編成へと大綱化した保育の内容の記載で

あった。昭和40年の保育所保育指針から4回の改定(訂)の変遷も含めて理解することが大切である。

◎非認知能力の重視。(世界的な動き)

◎幼児教育と小学校以上の教育を貫く3つの柱(資質・能力)を明示。(保育所・幼稚園・認定こども園共通)。

◎一貫性のある計画・柔軟性。「保育課程」から「全体的な計画」へ。

◎カリキュラムマネジメント。(多様の中で全職員参加により、計画、実践、評価、改善に向けた取り組み)

◎子どもの育ちをめぐる環境の変化をふまえた健康及び安全の記載の見直し。特に、「災害」についての記載が加わった。

◎保護者・家庭及び地域と連携した子育て支援の必要性。基本的な考え方は前指針を踏襲しているが、より、子育て支援の充実が図られた。「保護者が子育てに喜びを感じられるように」という部分は具体的にどのように取り組むのかを検討することが大切である。

◎職員の資質・専門性の向上。(キャリアアップの提示・研修)

◎改定により変わったこと・変わらなかったこと(環境を通じての保育。遊びを通しての総合的な指導)に着目し理解する。

対談 湘南ケア アンド エデュケーション研究所 所長 増田 まゆみ氏  
神戸大学大学院 准教授 北野 幸子氏

より質の高い保育を創造していくためには、組織力を高めることが大切。

個々の得意分野を発揮して総体的な力量を高めていく。リーダーシップを活かせるマネジメントが大切。

～対談より～



【映像を視聴して】 広島 ささなみこども園～ある認定こども園の挑戦Ⅱ(岩波映像)

北野先生(以下:北)

(映像の中の子ども達の姿から)経験主義的保育で、全身で行動的に自分達で問題解決している。

増田先生(以下:増)

子どもの姿から育ちや心の動きを、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」に関連づけて受け止めることが大事ではないか。

北:「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」は、思い切り身体を動かす「健康」、自分で自分を守る「自立」、友達と一緒に「協同的」に考え、「自然」と関わるダイナミックさなど、生活と遊びの中にたくさん埋め込まれており、保育

者の機能、役割、専門性が大事ではないかと考える。

増:(映像の中の)あの木登りは何回も経験している。子どもも保育者も、この木ならこれぐらい揺らしても大丈夫と認識しており、そのことがダイナミックな動きにつながっているのだろう。

北:雨が降っていたことで、葉っぱが滑ることなど、子どもが自分で状況により判断し行動する要素がたくさんあった。そこで制限しなかったり、禁止しなかった保育者の存在は大きいと言えるのではないかと。

増:試し、科学的に思考することが育まれており、そうした経験が可能となる保育者の援助がある。管理職の方がこの映像を視聴すると、「安全管理」の側面が強調される。もちろん大事である。それぞれの立場によって同じ状況を目にしたとき、多様な受け止め方がある。しかし、身体全体を使うという経験の機会があることは、子どもの多様な育ちに大きな意味があると考えられる。

増:文科省の調査で、小学校4、5年生で木登りを経験しないまま大人になる人数が増えているという報告がある。木登りの醍醐味を経験する事は大事だと思う。経験した事のない保育者、保護者が多くなった時どうなるのだろうかと考えてしまう。

北:幼児期に育てたい運動能力として、重心の

移動とバランスを養うことは大切である。木登りを禁止にすれば事故は起こらないが、その時に育てたい力が育たないのではないかと考える。

増:(映像の中で転んだ子どもとその周囲にいる子ども達の姿から)あの子は痛い思いをした時に優しくしてもらった経験があったと推察される。自分がしてもらったようにする姿、経験が活かされている。

北:思いやり、優しさのまなざしを向けられた経験の蓄積が、自分の中に優しさや思いやりの気持ちを育む。与えられ与え、教えられ教える、この関係性がきちんと出来ている。

増:子どもと保育者の関係性が豊かな心を育てている。保育者が、丁寧に関わることが大事ではないかと。

【幼稚園教育要領・保育所保育指針について】

増:幼稚園教育要領の「前文」は今回初めて記載された。世界の動きをキャッチして、前文をこれまではない形で提示した。

北:個を尊重し、他者を尊重し、「協働」しながら当事者として形成者となることが大切ではないかと考える。「協働」ということは世界中の指針の中に入ってきている。

増:前回の指針に「協働」ということが初めて登場し、保育指針第7章に入った。とても大

## 対談 つづき

事なこと。改定後、「協働」も含めて「7つのキーワード」として、出版した。残念ながら「協働」が現場に浸透しきれなかった。今回は期待している。

増：現場で「協働」の具体的な取り組みはどういうことか、地域、家庭、職員とがつながりを持ちながら「協働」することの具体的な意味、実践の多くを発信していただきたい。

北：地域や家庭を巻き込む、単独ではなく繋がりがあって子育てしていくために、「協働」は大事なキーワードではないかと考える。

【リーダーシップについて】

増：「協働」による保育のためには、組織力を高めることが大切である。特にリーダーの役割が大きいと言える。

北：リーダーシップ研究はトレンドでもある。リーダーの役割は協働的なものになってきている。トップダウンでなく個々の得意分野を発揮して、総体的な力量を高めていく。その中でリーダーの役割、リーダーシップを活かせるマネジメントが大事であると考えます。

増：キャリアアップ研修の中にもマネジメントの領域がある。今までマネジメントはあまり問われてこなかったが、互いに良さを認め合い、育ち合っていくことが大切であり、その結果、園が組織としての力を付けることになる。

北：舞鶴市ではリーダーも主任も変わってくださった。個々の得意分野を生かすリーダーシップという考えが、トップも個々も変化してきた。言われて行うのではなく、公開保育も手を上げられ、広がりのあるリーダーシップが見られる。

増：舞鶴市ホームページで取り組みを見ていたが、保育現場の様々な思いが具現化し、計画になっているのは素晴らしい。公開保育は全園体制で、継続して行って欲しい。ドキュメンテーションも着々と進んで効果が現れている。実習日誌もドキュメンテーションにしている園もある。今後、広がる可能性がある。一方で、継続性に着目し、保育を深く読み解くにはドキュメンテーションだけに頼ってはいけない。子どもの感性を大事にし、主体としての子どもの育ち、関係性を読み解くことを継続することで保

育力が高まっていく。保護者への保育の情報提供は大事であり、情報量、提供のあり方など、さらに検討が必要ではないか。少子高齢社会において、子どもの存在そのものが、社会の未来につながっていく。子どもの育ちを支えていく中核である保育所・幼稚園・認定こども園が地域のセンターとしての役割がますます求められると考える。



## 6月22日(金) 講義・グループワーク「リーダー向け」を実施しました

神戸大学大学院 准教授 北野 幸子先生によるリーダー向けのドキュメンテーション研修では、園の保育のリーダーである先生や、これから更にドキュメンテーションを学びたいという先生など、たくさんの方々に参加していただきました。

5つのグループ(5人~6人)にわかれて行ったグループワークでは、持参していただいたドキュメンテーション等をもとに、ドキュメンテーションを書いた本人またはその園の先生が進行役となり、グループワークをおこなっていただきました。グループワークを終えての感想では、「自分なりにきちんと書いているつもりだったが、皆さんの意見を聞いて、足りない所やわかりやすさが大事だと気付けた。人の意見を聞くことは大事だと改めて感じた。園でもこのような機会を持ちたい。」「初めて参加したが、子ども達の姿など、なかなか予想できなかった。様々な視点から意見が聞けて良かった。」などの意見が聞かれました。

これまでにも、グループワークの進行などは体験していただく機会もありましたが、今回のように本人または、自園のドキュメンテーションをもとにし、ワークを進行していただくことで、園に持ち帰り保育にフィードバックしていただいたり、園内で研修に取り組んでいただく際のヒントももっていただけたのではないかと思います。

## 参加園

永福保育園	ルンビニ保育園
岡田保育園	うみべのもり保育所
さら保育園	中保育所
昭光保育園	西乳児保育所
相愛保育園	朝来幼稚園
タンポポハウス	池内幼稚園
なかすじ保育園	シオン幼稚園
東山保育園	舞鶴幼稚園
八雲保育園	

※五十音順



【ドキュメンテーションについて】

◎ドキュメンテーションは、子どもの姿や言葉を記録し、遊びや生活の中で何を学び、どんな風に育っているかを可視化する1つの方法としてある。

◎子どもが何に気づき、何に興味を持ち、感じたり、わかったり、働きかけたりしているかを可視化することが大切であると考えます。

◎専門職として保護者に発信していくことが大切であり、育ちや経験を語るだけでなく、指針や要領をコメントの中に入れていくとよいと考えます。

◎保育者は子守りではなく、専門職であること

を記述していくとよいと思われる。

◎「コミュニケーションが育ちます」といった記述について、育つために保育者がプロとしておこなっていることを加えていくとよいと考える。

◎育ちの流れや、個々の子どもの育ちがわかることも大事である。

◎保護者が読み慣れている場合は良いが、文字の量など読みやすさも考慮するとよいと思われる。

【園内研修について】

◎研修は保育の維持、向上のために必要なものである。

◎子どもの言葉を聞き取ったり、気持ちを洞察し、保育の中で起こっていることを保護者や第三者に伝える説明責任がある。

◎研修をするということは、保育者は難しく責任のある仕事だと自負することであると考えます。

◎保育の質の向上のためには、個人の責任でなく、組織マネジメントとして研修を位置付ける事が必要であり、さらには研修を受けることを保障する制度が必要とされている。

◎保育者の定着と人材育成の鍵は、リーダーシップであり、過度ではない期待を持って職員と関わっていくことが大切である。また、保育はやりがいのある尊い仕事であり、自己実現が図れる場であることが大切であると考える。

◎研修に対する受け止め方を能動的なものにするためには、保育者自身の自明性や必然性、当事者意識が大切である。

◎研修によって保育者の実践が変化した例を、具体的に言語化、可視化し、評価やフィードバックしていくことが大切であると考える。

