

園の取り組み事例①

順正寺こども園（広島県・私営）

保育者の対話を促し 日常的に支え合いながら、 主体性を発揮できる風土を育む

取り組みの ポイント

- 「対話」を重視する園内研修やチーム保育を実施し、保育者一人ひとりの考えを認め合える関係性をつくる。
- すべての保育者が参加して次年度の運営方針や行事について話し合い、園運営への主体性や当事者性を高める。

❁ 試行錯誤を恐れず、よりよい形を求め続けた園内研修 ❁

「正解探し」の雰囲気 保育者のプレッシャーに

広島県にある順正寺こども園は、10年ほど前から園内研修の改善に取り組んできました（図1）。試行錯誤をする中で、今では園内に保育や子どもについて自然に語り合える風土が生まれ、一人ひとりの保育者が主体性を発揮して生き生きと保育に取り組む姿が見られます。

園内研修の改善に着手した当初、同園が行っていたのは、クラスの様子や行事についての情報共有を目的とした研修でした。「ロの字型」に机を配置し、指名されたら話すという形式でしたが、報告・伝達型だったこともあり、特に若手保育者には自由に発言しづらい雰囲気がありました。

そこで、保育者の対話を促すために、小グループに分かれて、保育の課題について話し合う研修に移行しました。この研修で保育者の意見交換は増えたものの、最終的に結論を出すのはミドルリー

お話ししてくださった先生方



リーダー保育教諭（フリー）
小出佳代先生



順正寺こども園
園長
伊藤唯道先生

ダーの保育者だったため、終始「正解探し」のような雰囲気があったといいます。同時期には、保育者の実践をビデオに撮影し、それを見ながら意見交換をする「ビデオカンファレンス」を行いましたが、これも保育者にとってさらなるプレッシャーになったと、当時7年目で2歳児の担任をしていた小出佳代先生は振り返ります。

「先輩保育者がよかれと思ってアドバイスをしてくれるのはわかっているけど、自分が評価される気がして、気分が落ち込みました。また、ビデオが回っていると普通の保育はできず、それどころか事後

図1 園内研修の変遷

【第1段階】 報告・ 伝達型

- クラスの様子や行事についての情報共有が目的
- 発言者が固定され、意見交換はほとんどないため、重苦しい雰囲気があった

【第2段階】 課題設定型

- 課題改善（主に保育者の知識・技術のスキルアップ）が目的
- 小グループで意見交換はするが、ミドルリーダーが結論づけて終えていたので、保育の正解探しをせざるを得ない研修だった

【第3段階】 協働型 (対話形式)

- 「子ども理解」が目的
- ミドルリーダーはファシリテーターとなり、発言しやすい雰囲気づくりや「子どもにとって」の視点で語り合うことを心がけている
- 同僚性構築の役割

カンファレンスで何を指摘されるかが頭にちらつき、『正解』と言ってもらえる保育をめざしていたように思います」

研修の改善を進めていた園長の伊藤唯道^{ゆいどう}先生も、園内の雰囲気が悪化することに頭を悩ませていました。

「だれもが園の保育をよくしたいという思いを抱いていたのは確かでした。ところが、若手保育者は先輩からの評価を気にして、子どもに目が向かない様子が見られ、研修をリードするミドルリーダーの保育者も、自分たちが一生懸命になるほど園内の人間関係がぎくしゃくすることに悩んでいました。保育者がそれぞれに、私への不満を抱えている状況でした」（伊藤園長）

子どもを中心に置いた対話で 一人ひとりの考えを伝え合えるように

園内の重苦しい状況を打破するヒントを得るため、伊藤園長は他園と合同して、園内研修のあり方を学ぶ研修を企画しました。外部講師の話聞き、グループワークに参加する中で、その研修に参加したミドルリーダーの保育者に、大きな意識の変化が見られました。

「保育者同士が同じ目線で話せる雰囲気をつくり、同僚性を育む必要性に気づいたと話してくれました。そうした雰囲気をつくるために、保育者



写真1 現在の園内研修では小グループに分かれて対話を実施。ミドルリーダーはファシリテーターを務めるとともに、グループの一員として意見交換に参加します。

同士の対話を大切にする協働型の研修のあり方を模索し始めました」（伊藤園長）

これまでは、保育者の姿に重点を置いた研修をしていましたが、協働型の研修では子どもを中心に置いて、対話をすることにしました。初めは研修の素材として他園の写真などを用い、何が正解なのかだれもがわからない状況に対して、参加者が付せん紙に子どもの思いなどの気づいたことを書いて、話し合いました。伊藤園長やミドルリーダーの保育者も、グループの一員として同じ立場で意見を交わし合い、ときにファシリテーターとして、保育者の意見が出やすくなるよう支えました（写真1）。

「最初は『自由に意見を出して』と言われても、『この考えで合っているだろうか』と正解を求める気持ちがありましたが、ミドルリーダーは『答えはないから何を言ってもいいんだよ。一緒に考えよう』と、繰り返し根気よく伝えてくれました。そして、ミドルリーダーと一緒に迷いながら考えたり、ミドルリーダーが自分と同じ意見を述べたりする姿を見る中で、次第に安心感ももてるようになり、自分の考えを素直に伝えられるようになっていきました」（小出先生）

毎回の研修後に同じグループの参加者同士が、研修でよいと感じた互いの発言や、日頃の保育で見習いたい点などを付せん紙に記入して渡すという取り組みも始めました。そのコメントをノートなどに貼って大切にしている保育者も多く、気持

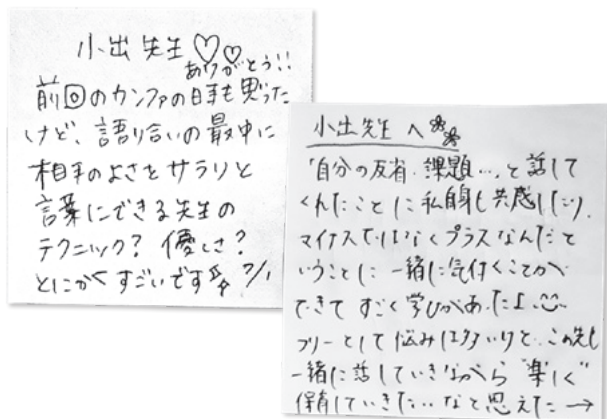


写真2 毎回の研修でグループのメンバーを変えているため、異なる保育者からポジティブなメッセージを受け取ることができます。

ちを前向きに保つことに役立っているといえます(写真2)。

「ほかの先生からのポジティブなメッセージにはとても励まされます。少し自信を失ったときなどに読み返すと、『自分にはこういうよいところがある』と思えますし、自分も相手のよいところを見ていこうという気持ちになります」(小出先生)

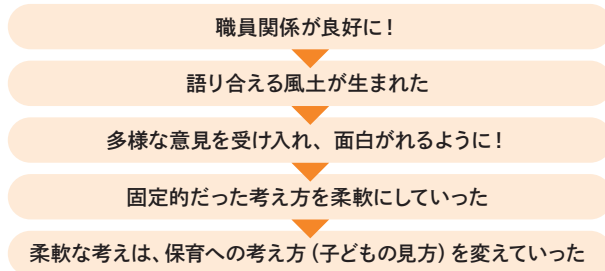
異年齢のチーム制で 保育者同士の対話が定着

さらに同園では、時を同じくして3～5歳児を異年齢のチームと見なし、3～5歳児の全担任で子どもたちを見る形に変更しました。年齢ごとに活動することもあります。基本はチームで生活しています。子どもたちもすぐに順応して、毎日楽しそうに過ごすようになりました。

「1人で担任をしていたときと比べて、保育者同士が課題を共有して相談し合う姿が格段に増えました。不安を抱えて悩むことも減っているようです」(伊藤園長)

こうして、協働型の研修やチームでの保育を2年ほど続けるうちに、「保育や子どもについて話すのは楽しい」という雰囲気が園内に広がっていきました。また、保育者が立場にかかわらず、互いの多様な考えを認め合うようになり、子どもの姿を前にして、今後の遊びの展開などを語り合う光景が日常的に見られるようになりました。保育者

図2 園風土の改善



同士の対話が定着することで、保育への考え方や子どもの見方も深まっていったのです(図2)。

「困ったり悩んだりしたら、いつでもそばにいる先生に相談できる安心感が何よりも大きく、1人で抱え込んで頑張るつらさから解放されました。さらに、ほかの先生と『こうしたら子どもがもっと楽しめそう』と理想を語り合い、そうした保育をめざしていく過程に大きな充実感を覚え、保育がより楽しくなりました」(小出先生)

保育の質の変化が 子どもの主体性に好影響

そのような保育の質の変化が、子どもの姿の変容につながっていることも見逃せません。

保育者同士の対話が定着する中で、子どもとの対話も増やし、どこで遊ぶか、どんな遊びをするかなどの選択肢を、子どもの意思を尊重しながら、一緒に考えるようになりました。すると、子どもが自身の考えで遊びをつくり出したり、保育者が関与しなくても、子ども同士が助け合って問題を解決したりする場面が増えていきました。

「例えば、以前は3歳児の子どもにハサミを使いたいと言われたときに、使えない状況が多々ありました。しかし、今では個々に合わせたかわりをするので、危険のないように配慮しながら、見守るようになっています。『自分でできた』と手応えを感じた子どもは、別の子どもに教えたり、ほかのことにも積極的にチャレンジしたりするようになります。そのように、さまざまな面で保育者だけでなく、子どもも成長できていると感じます」(小出先生)

主体性や当事者性が、働きがいや保育の喜びを高める

次年度の方針や目標を すべての保育者で話し合う

同園では、保育者のよさを引き出して、やりがいを感じながら保育の質を高められるように、2020年度から新たな取り組みを始めています。

それまで、次年度の運営方針や重点目標、行事などはリーダー層が話し合っていて決めていました。この方針を改め、毎年1月から3月にかけて全保育者が参加する「次年度会議」を実施。そこで策定された重点目標に基づき、次年度に活動するプロジェクトチームを編成しています。保育者は希望するプロジェクトに参加し、1年を通してミーティングや研修を行い、定期的に進捗状況を報告します。2023年度のプロジェクトは「食育」「保護者連携」「園庭改造」「リスクマネジメント」の4つ。このうちのリスクマネジメントチームに、小出先生は所属しています。

「園内に潜むリスクを見直したいと考えました。例えば、これまでも避難訓練は定期的に行っていましたが、今年度は『どうして避難訓練が必要か』をメンバーが徹底的に考えて、計画を練り直しました。自然と子どもへの声かけも、避難の必要性をわかって、自分で考えて避難できることを意識したものに変わりました」(小出先生)

プロジェクトチームは、保育者にとって園運営に関する当事者意識の強化につながっています。若手保育者が、自分の持ち味を生かしてリーダーシップを発揮する姿も見られます。

保育者一人ひとりを大切にして みんなで保育をつくる

次年度会議を通じて、園の行事一つひとつのねらいや内容を見直し、「子どものどのような育ちに

つながるか」を全員で話し合っています。その結果、例えば保護者を招いて実施していた毎月1回の誕生日会は、出し物の練習で日常の遊びが中断される上に、保育者の準備の負担も大きいことなどから廃止を決定。代わりに、各クラスで子どもの誕生日の当日にお祝いをしています。また、夏季のプール遊びも、普段の遊びとのつながりが弱いことや事故リスクに対する保育者の負担などを考え、子どもにとっての楽しさが変わらない水遊びに変更しました。

「園行事のあり方を考えた背景には、日常の保育を通じた子どもの育ちを、今まで以上に大切にしたいという保育者の思いがあります。そのため、例年通り実施する運動会でも、子どもの興味を反映させた種目に変更するなど、保育や行事のねらいに合わせて内容を見直しました。同時に、各行事のねらいや変更の理由を保護者に丁寧に伝えて、理解を得ることに努めています」(伊藤園長)

また、保育者の立場を同じにして主体性や当事者性を支えるため、同園では臨時職員を極力減らし、正規職員による保育をめざしています。主幹保育者も、園の規模としては多い4人を配置。以前は給与の支払いで大変な時期もありましたが、2017年度に幼保連携型認定こども園になってからは、加配などを活用し、体制を充実させています。

経験年数にかかわらず、一人ひとりの保育者の個性を大切に、それぞれの得意分野で主体的に活躍できるようにすることが、伊藤園長の方針です。

「園内研修の改善に始まるこれまでのプロセスを知る保育者には、当事者意識が根づいています。しかし、これから入ってくる保育者は、もしかするとやらされ感を抱くかもしれません。それを今後の課題と捉え、みんなで一緒に保育をつくっていく面白さを味わえるよう、保育者全員で考えていきたいと思います」(伊藤園長)

社会福祉法人
順正寺福祉会
順正寺こども園

多様な人とのかかわりや対話、つながりのある遊びなどを通して、保育目標である「自ら考え、自らを振り返りながら、他者と共に歩いていける人」の育成をめざす。

◎ 園長：伊藤唯道先生
◎ 所在地：広島市中区吉島新町1-17-7
◎ 園児数：105人(2023年10月現在)