

## 11

## 大豆生田啓友先生

玉川大学教育学部乳幼児発達学科教授。専門は保育学、乳幼児教育学。日本保育学会理事、日本こども環境学会理事、こども家庭庁「こども家庭審議会」(親会)委員および「幼児期までのこどもの育ち部会」委員(部会長代理)。著書多数。



## 保育や子どものおもしろさ、奥深さを共に学ぶ「共同参加者」

### POINT

- ① 1人では見えないことも、他者と見合うことで見えてくる経験を大事にする。
- ② 語り合う楽しさを感じる風土をつくる。
- ③ 「〇〇ちゃんのお話」を語る保育の醍醐味を共に探る。

### 助言者から、「共同参加者へ」

大豆生田先生は、大学院在籍中に愛育養護学校(現 愛育学園・東京都)でアルバイトをされ、その後、幼稚園で3年の保育者経験を経て養成校に勤務。20年以上、園内研修アドバイザーをされています。

養成校に勤め始めた頃は、研修アドバイザーというよりも、園で子どもとかかわり、保育者たちと語り合うような立場だったそうです。助言者としてコメントするより、撮ったビデオや写真を題材に、一緒に話されていました。

その中で、外部の助言者という意識から、子どものおもしろさ、保育のおもしろさを

一緒に探っていく「共同参加者としてのスタンス」がかたち作られるようになっていきました。

担任は、目の前のことに葛藤し、考えていたりするので、俯瞰的にポイントを押さえることが実際には難しい。でも、「外から研修アドバイザーが入って共に見ることで、見えるようになること」があります。「子どものことが見えてくるおもしろさ、自分一人では見えないことも、一緒に見合うことで見えてくる経験」を大事にしています。

また、保育園等ではどうしても研修時間が限られることから、園が準備した題材をもとに語り合う機会が増えますが、短時間だからこそ論点を絞って話せる良



園内研修での事例検討会。各クラスごとに年間のチャレンジテーマを設けてその発表を行った。(写真/めぐみこども園・福井県)

さもあるのだそうです。

### 自分らしく、安心して語り合える風土づくり

子どもの姿を語ることに慣れていなくて、今まで違う語り方をしていた園も多いので、まずは、「子どものことを語るのが楽しいと思ってもらうことを徹底」しています。

先生たちがだれからも責められず、自分で自分の保育を語るのが楽しいと思える風土ができるまでには、ある程度時間がかかります。経験年数や役割にかかわらず、一人ひとりが自分のスタンスで語り合える風土をつくることは、園全体にとっても大切なこと。「園長や主任には、様々な職員が自分らしく、安心して語れるよう大きく受け止め、支援する役割を

担ってほしい」と言われます。また、そのためには、研修アドバイザーがリーダーや園長等と話すことが大事になるので、大豆生田先生は、研修をどのように進めるかなど、事前の打ち合わせに力を注いでいます。それは「園のリーダー層のファシリテーターの役割を、研修アドバイザーが担うようになってきたから」なのでしょう。

加えて、園長の思いが強く、職員に「やらされ感」が強い園の場合は、そこからの脱却をいかに図るかがポイントになっています。例えば、各々が写真を持ち寄って、自分がおもしろかったことや今悩んでいることを語ってもらう。最初の段階では、ポジティブでもネガティブでも、子どもや保育のことを自由に話せることを大事にすることで、「研修ってなんだか良かったな」と思ってもらえるようにする。

# 第4章

## 学び上手になるための 園長の知恵

～紹介事例を俯瞰しながら～

自園の研修を実り多いものとし、より一層、保育の質向上を図るためには、  
園長は、研修アドバイザーとどのように協力し、  
いかに活用すべきなのでしょうか。

研修アドバイザーとしてもご活躍の大竹節子先生、大豆生田啓友先生に、  
それぞれの視点からアドバイスをいただきます。



## 大豆生田啓友先生の視点

### 往還型の研修で 保育が変わる

**秋田**：第2章を読んでいただいて、いかがでしたか。ご感想から聞かせてください。

**大豆生田**：それぞれの事例を楽しく読ませていただきました。従来の研修は、「正しい保育」というものを、外部の第三者が園に伝えるというスタイルが多かったように思います。

ここで紹介されているのは、すでに園の中にある「よさ」を第三者が園と共に探っていくという試みです。そこに共通性があると思いました。いずれの事例からも園の保育者や子どもに対するリスペクトが伝わってきて、うれしかったです。

**秋田**：大豆生田先生は園の立場も研修の講師の立場もよくご存じだと思います。これからの保育に必要なのは、どのようなスタイルの学びでしょうか。

**大豆生田**：今、全国の園から、子どもの主体性を尊重する保育をしたい、保育の質をもっと高めたいという声が上がっています。なんとか現状を変えたいが、どこからどう変えたらいいかわからないという園も多いようです。

その場合、園の中だけでやることには限界があります。園長をはじめ、園のリーダー層は研修という形で外部の力をうまく活用しながら、園内をマネジメントしていく必要があります。

**秋田**：研修にもいろいろありますね。

**大豆生田**：参考になるのが、横浜市のキャリアアップ研修です。「マネジメント」という科目があるのですが、そこではマネジメントを理屈として学ぶのではなく、自園の課題を園のほかのメンバーも巻き込みながら解決する営みだと捉え直し、実際にやってみるというスタイルで進めています。

例えば、「室内環境を変えたい」「散歩のやり方を変えたい」など具体的な課題について、研修での学びを踏まえ、園内のだれかを巻き込みながら変革に取り組んでみるのです。

その結果を次回の研修に持ち寄り、5～6人ずつのグループに分かれて話し合います。それぞれの事例をおもしろがったり、互いに励まし合ったりしながら学び合い、園にもち帰って再び変革に取り組みます。これをくり返し、月1回の研修が5回終わる頃には、園の保育に大きな変化が生まれています。

このように、外部と園とを行き来しながら学びを深めていく研修を「往還型研修」といいます。ただ講師の話聞いて学ぶだけの研修より、保育を変える効果は高いと思われます。

### 小さな輪をつくり、 園全体に広げていく

**秋田**：研修での学びを園の中に持ち込み、



「共同参画者」の意識をもちながら、保育の邪魔にならない程度に子どもの中に入りたり、写真を撮ったりして、それを題材に研修を進めている。(写真/めぐみこども園・福井県)

保育を変えていくためには周囲の理解を得る必要がありますね。リーダー層はそれをどのように支えていけばよいでしょうか。

**大豆生田**：リーダー層の心構えとして大切なのは、「一気に保育を変えることはできない」と認識することです。

研修に参加した本人はテンションが上がって、すぐにでも保育を変えたい気持ちでいっぱいでしょう。でも、ほかのメンバーが今すぐ同じ気持ちになれるとは限りません。

先ほど紹介した横浜市のキャリアアップ研修で重要なのが、「園内のだれかを巻き込む」という部分にありました。保育を変えたいと思う時はまず、園内のだれか1人でよいので一緒にやろうと思ってくれる人を見つけ、小さな輪をつくるのが大事なのです。

リーダー層はその輪を見守り、時にはそこに加わります。そして、少しずつ保

育を変える手助けをしていきます。

その輪が楽しそうだったり、子どもの姿や保護者の反応から良い変化が実感できたりすると、輪は広がっていきます。

**秋田**：園内の共通認識を高めていくために、園内研修にICT等を用いたオンライン会議を使うのもよいですね。

**大豆生田**：そうですね。園内研修というと、全員が一堂に会するものという思い込みがあるようですが、例えばオンライン会議システムなどを利用した園内研修なら、非常勤の職員も含めて参加しやすく、気軽に行うことができます。

私がお付き合いしているある園は、実践事例をもとに語り合う園内研修を月1回ペースで開催しています。非常勤の職員も参加して、園全体のチーム力が高まっている実感があります。

**秋田**：なるほど。月1回ペースでも、継続的に続けていることが大事ですね。ほ