

保育の変革を目指して(5)

— 折々に考えたこと —

入江 礼子

園内研修の難しさ・担任とフリー

園内研修は全員参加の鉄則

P女子大学幼稚園では五年間、原則週一回の園内研修をフリー保育者も含めて、全員参加を鉄則にやってきました。ことの是非はともかくとして、そうしたいという私自身の強い思いがあった。

その思いを支える原点の一つは、愛育養護学校・母子愛育会家庭指導グループでの実習生・アルバイト・嘱託職員としての話し合い参加への経験である。実習生・アルバイト・嘱託職員はいずれも正規職員ではない立場である。しかし、愛育では、校長から実習生まで、保育後に共に保育を担い合ったすべての人が、「対等の人とし

て尊重され」話し合いが行われていた。学生時代のこの経験は深く私の意識に潜行した。幼稚園の実践現場で園長としてマネジメントを任された時も、この鉄則は貫きたいと考えた。

さらに加えてというと、もう一つ、どうしても全員参加の形にしたいと考えるようになった経緯がある。

幼稚園・保育所の園内研修の外部講師として

P 女子大学幼稚園園長を兼任する前、私は時々、研究指定園になった幼稚園や保育所の講師のような役割を担って、園内研修に参加させていただいたことがあった。特に公立の幼稚園では、研究担当の先生方が中心となつて研修を進められており、学期に一度程度の「講師を招いての研修」の際に、講師としての役割を期待されて発言を求められる場合は「自分でもなんだかの外れな発言をしている」という罪悪感にも似た気持ちを抱いたことが一度ならずあった。果たして役に立っているのだ

ろうか？ そんな気持ちになってしまうのである。

ある出来事

それには理由があった。私がまだこのような園内研修の講師としては駆け出しの頃のことである。午前中の保育参観が終わり、午後の園内研修のセッションに入る直前のこと、「それではお先に失礼いたします」（介助のフリー保育者Aさん）「あつ、どうもご苦労様」（O園長）という会話が交わされ、その園のフリー保育者は園内研修には参加せずに帰宅の準備を始めた。

まだ駆け出しだった私は、O園長に「なぜ、フリーの保育者は園内研修に参加されないのですか？」と単刀直入に聞いた。するとO園長は、「ここではフリーの保育者はアルバイトで時間給なのです。園内研修にまではお金を出すことができないので、研修への参加を要請することはできないのですよ」と言われた。

私はそれでも納得ができずに「ご本人に聞いてみたら



るほどと思わされた。と同時に、私はちよつぱり職権乱用ではあつたけれど、Aさんに参加していただいで、一つ深まった研修になったと内心嬉しくなつた。

公開園内研修会でのこと

いかがですか？ ボランティアでの参加ということもあるのではないですか？」と思わず言つてしまつた。O園長は私を立ててくださったのか、ロッカーで着替えをしていたフリーの保育者Aさんに「今日の研修会に参加しない？ 無給なのだけれど……」と聞いてくださった。

この園での三回目の園内研修はその町のすべての園にも公開され、午前中は「公開保育」、午後は「公開園内研修会」ということで行われた。午前中には各園から代表の保育者が保育参観を行い、午後のセッションには各園の園長・主任も加わつた。

Aさんは「本当に参加してよろしいのですか？」と遠慮がちに言われたが、「講師の先生もそうおっしゃつてゐるから」というO園長の言葉に促されて、参加することになった。初めのうちは担任の話の熱心な聞き手に回つていたAさんであつたが、彼女のついでにB君の話になると、担任がつかんでいないような場面のB君の様子をこと細かに説明され、私たちその場の参加者はな

この園では、私の発言以来、フリーのAさんも参加している。この日もいつものようにAさんも研修の席に着いた。その時、それに気づいた他園のC園長が「この研修会にはフリーも参加するのですか？ もう勤務時間が終わつてゐるのに、これはおかしいですよ。園長先生はどうお考えなのですか？」と切り出された。

多分、この町ではこういうケースは今までなかつたの

だろう。O園長が今までの経緯を説明してくださったが、C園長はそれには納得されなかった。そういうことが会の始まりにあったためか、この日の研修会はこの町の実力者園長であるC園長の、この園に対する批判と、小学校校長経験者であるO園長の園運営と、教師指導の視点に対する批判に終始する会になってしまった。駆け出しだった私はおろおろするばかりで、内実のある話し合いにもっていくことはできなかった。会が終わってからそのことへの反省で身の縮まる思いをした反面、なぜフリーの保育者が園内研修に参加することに対してそれ程までの抵抗があるのか理解できなかった。

その後の、この園とのかかわりの中で、公開園内研修会がそのような経過を辿ったことの裏には「幼稚園教諭から園長になったいわゆる生え抜き園長」と「小学校の校長上がりの園長」との間に微妙な対立があることや、アルバイトのフリー保育者の中にも、時間外のことは一切参加しないというスタンスの人もいることを知り、こ

とはそう簡単ではないとは感じるようにはなった。しかし、保育という仕事は、いわゆる「仕事」の域を超えることもあるという柔軟性をもたない限り、面白さにまで到達しないこともあるという考えをもっていた私はなんとなくすつきりしないままであった。

「チーム保育」についての

研究保育へのかかわり

それから二年たったある日、先のC園長から電話が入った。その内容は「チーム保育」をテーマに二年間の研究に取り組むことになり、その研修の講師を頼みたいというものであった。私は二年前のこともあり、よくお話を伺ってからのということで、引き受ける前にその園を訪ね、C園長と話し合う機会をもった。

私の中には、二年前のC園長に対する先入観もあり、引き受けるにあたっては「いわゆるフリーといわれる保育者も園内研修には参加できるように配慮してほしい」

と伝えた。テーマも「チーム保育」ということであれば尚更である。

この時、C園長は「もちろん」と答えてくださった。この園には四人のフリー保育者がおり、学期に二度ほどの園内研修の折には彼女たちも参加して行つた。園内研修の席でわかつたことは、毎日一緒に保育しているにもかかわらず、担任とフリーではあまり話し合いがなされていないことであつた。確かに勤務時間の制約ということもあるかもしれない。

しかし、研修の折に話されたことの中に、担任とフリー保育者の経験と年齢の違いということがあつた。この園では担任は全員二〇代である。一方フリー保育者は四人とも四〇代前半から半ばであり、いずれも幼稚園教諭と小学校教諭の経験者であつた。さらに加えて、全員子育て経験者だったのである。ある意味では、経験豊富なフリーに支えられて保育が成り立っていたともいえるが、担任にしても、年上の経験豊富なフリー保育者と、

どう付き合つていくかという迷いもあつたであろうことも想像に難くない。担任も、フリー保育者も、どちらも人に気を使う人たちである。お互いに気を使うあまり、肝心の子どもについての話、保育についての話ができにくい状況にあつたということがわかつた。

回を重ねることにその遠慮を乗り越えて、少しずつ話し合いが進んでいった。たいてい、午後一時半から四時半くらいまでの話し合いであつたが、この二年間で、みんな話合つていくという機運が盛り上がつていった。チーム保育をテーマに選ぶことで、少しずつチーム保育の基礎ができていったのである。その実践研究の文書の多くの部分を書き上げたのは若い担任たちであつたが、それを側面から支えたのはフリー保育者たちであつた。

「チーム保育」研究その後

二年の研究期間が終わり、報告書も無事に発行でき

た。この調子でこの園が進んでいけば、子どもたちに質の高い保育が保証できるのではないかと考えていた。

それから一年経った六月のこと。私は教育実習の担当教員としてこの園を訪れた。C園長は転勤で他園に移動されていた。担任も一人入れ替わっていた。しかしフリー保育者の四人はメンバーが同じであった。ちょうど二時の降園時間と重なったが、私は新園長とお世話になつている学生について話をしていた。すると突然「では、園長先生、お先に失礼いたします」と四人がそろって挨拶され、帰宅された。私はあれっ、と思つて新園長に伺つてみた。「最近、フリーの方たちは園内研修に参加されているのですか?」(私)「えっ、だつてフリーの方たちは勤務時間が決まっているじゃありませんか。延長をしていただくわけには参りませんよ」(新園長)「……」(私)。「元の木阿弥」とはこのことか。あんなに担任とフリー保育者との話し合いの大切さを感じたはずなのに……。

現場から立ち上げた研究は現場がそのことによつて変革されていかなければ意味がないのに……。どうしたら、自分たちが取り組んだ実践研究が実践を変革していくものになるのか。外部講師にはいったい何ができるのか。この時ほど、これらのことを考えさせられたことはなかった。

P 女子大学幼稚部の園内研修

愛育での経験と、保育実践に対する外部講師としてのこの苦い経験から、私は、任されたP女子大学幼稚部では、園内研修にはどんな雇用形態であろうと(正規職員であろうと非常勤職員であろうと)、保育の核となる園内研修には全員参加を貫くことにした。

しかし、全員参加でやってみて気づいたことがあった。それはいくら参加していても、発言は園長・副園長・主任といった年長者や三〇代の保育者からが多く、一番若い二〇代前半の保育者からの発言はほとんど見ら

れないという状況が多くあった。形だけの全員参加で意味があるのか。そんな気持ちにさいなまれたことも何回もある。しかし、その後工夫を繰り返し（詳細は「保育の変革を目指して(4)」第一〇五巻 第十号を参照ください）、園内研修はP女子大学幼稚園部の保育の要となつて

担任とフリー保育者

若い保育者が多いP女子大学幼稚園部のような園には、しっかりとしたフリー保育者が欠かせないと考えたのは、先にも述べた園内研修の外部講師をしていた時の体験が大きい。ほとんどが二〇代という担任を支えるのは、園長・副園長というマネジメントの立場にある者だけでは足りない。若い保育者を支えるには、特に保護者が安心感をもって、子育ての先輩と感じられる人材が必要である。更に保育実践の経験をもっていれば尚更よい。いろいろな形で若い保育者を支えるために、よい人

材を探そうと考えた。私は実際に自分がかかわったり、紹介をいただいた人を口説き落とすという形で、この五十年間に数人の三〇代、四〇代、五〇代のフリー保育者に来ていただいた。

みな、それぞれに特徴があつた。

三〇代のフリー保育者は他園の主任経験もあり、何より若い担任と年齢が近かつた。このフリー保育者には、新たに形を変えた生活発表会にどうしたら子どもたちの良さや、発達課題を盛り込むことができるかについていっぱい知恵を借りた。新任の保育者のトレーナー的な役割を二年継続してとつてもらつた。若い担任にとつて、保育技術の習得も含めてよい手本となつた。

しかし、十年以上の経験があり、あまりに身近で、若い担任たちはこのフリー保育者につくと、声色、しぐさまでこの保育者とそっくりになってしまうことも多かつた。「真似ることから学びが始まる」と考えれば当然のことであるが、ある意味では「弟子になりすぎる」怖さ

を伴っていることがわかった。つまり、若い人同士なので対等であるかといえば、そうではなく、このフリー保育者が意識するしなやかかわらず、完全に話し合いは一方通行、つまり、高きから低きに流れるのみであった。これは経験不足の私には予想のできなかったことであり、「双方向の会話」が、技術、経験に差のある人のところでは非常に成り立ちにくいものであることを思い知らされた。本当に難しかった。

では、四〇代、五〇代のフリー保育者の場合はどうなのか。年齢的には、若い保育者の母親の年齢に当たる人たちである。実際には保護者、特に母親との対応とこそで、安心感を与えることも多く、大いに助けられた。だが、しかしである。担任は保護者が自分に子どもことを相談してくれないと悩み、その一方で、フリー保育者も、もう少し担任が母親の気持ちをわかってあげたらという思いと、担任を立ててあげなくてはという思いがあいまって、この二者の間にコミュニケーション

ン不全が起ることがあった。経験もあり、年も上のフリー保育者と担任の難しさはわかっているつもりであったが、これは想像以上であった。もつとも、難しい、難しいとばかりも言ってはられない。フリーという立場の不安定さを支えつつ、フリーでなければできない仕事を、私たち園長・副園長が提案することもしばしばであった。

「かたち」と「内実」

こうして、ぶつかっては考え、考えしながらの五年間であった。園内研修では、全員参加の「かたち」を貫き、貫きながら、その中身が熟するのを待ったことになる。担任とフリー保育者の関係も、また時々難しさを一歩ずつ乗り越えながら、「真」の対等を目指して（もちろんこれは到底到達できる課題ではないが、だからこそ）きた道のりこそがP女子大学幼稚部の保育の中核をなしているといえる。

（共立女子大学）