

# 保育の変革を目指して3)

―折々に考えたこと―

入江 礼子

## ボトムアップ―その夢と現実の狭間で―

### 立場の変化

P女子大学幼稚部での園長としての生活はこの三月で終止符を打った。四月以降、P女子大学幼稚部とは保育の参加観察者として、また園内研修のアドバイザーとして新しい関係を築き始めている。立場は大幅に変わった。本稿も園長としての責任をもった立場で書き始めたが、肩の荷を降ろしてから書く文章は色合

いが変わってくるかもしれない。しかし、テーマである「保育の変革を目指して」の五年間を振り返りつつ、その意味を考えていくというスタンスは変えずにもち続けていきたいと思う。

過去の五年間は、私と一緒に幼稚部に入った副園長Nさんとの二人三脚で歩んできた。六年目に入る今年度からはNさんが園長として、さらにそれまで四年間幼稚部の未就園児(二、三歳児)クラスで保育と母親支

援の実践を続けてきたSさんが副園長として歩みを進めている。五年間は「子どもたちが楽しく、元気よく遊べる園に」という当たり前とも思われることを目標に歩んできたように思う。これからはその土台の上に「一歳児から五歳児までを見通し、保護者との連携も入れ込んだ教育課程の編成という次なる具体的な目標、さらに幼稚園の文化・雰囲気はどうつくっていくか」ということに向けて歩みを進めていくことになる。

## 私の夢

園長としての五年間は、私にとっては忙しくあつても、とても貴重な、意味深い時間であつた。人は誰でも夢をもっているが、「保育の実践現場から保育の研究を立ち上げる」ということは私の学生時代からの大きな夢であつた。もう今から三十年以上も前のことになる。大学二年生のときには週一回火曜日だったと思うが、一日附属幼稚園で実習するという授業があつた（これは幼稚園実習に置き換えることができたので、

私はいわゆる一か月間の集中した教育実習は経験していない）。朝八時半までに登園し、その後、子どもたちと一緒に降園まで生活を共にし、子どもたちの降園後は掃除をしてから、担任の先生を囲んでその日の反省会をしていたかどうかというものであつた。私はこの授業で一年を通じて幼稚園という保育実践の場に通うことの意味や大切さを学んだ。なにより掃除後の担任の先生との反省会は貴重な体験となり、その後、保育者養成の仕事に就くようになってからの実習に対する基本的考えとして私の中に根付いている。

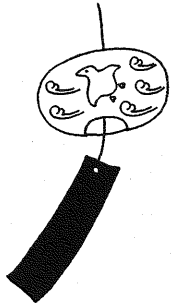
大学院のときには、一年間担任として私立幼稚園で働いた。そして、そこで毎日書いた保育記録を資料として子どもたちが幼稚園でどのように成長しているのか、その姿をとらえたいと悪戦苦闘した。当時エピソードの「厚い記録」という言葉はなかったが、自分が保育実践の場で体験したことを詳細に記述し、その意味を考えるとということを繰り返し、それらのことをゼミで発表しつつ、一つの形あるものに仕上げていく

という経験をした。保育実践の場には、さまざまな心理学系の理論が下りてくる。それに翻弄されるのではなく、自分が当事者として保育実践の場で子どもや他の保育者とかかわる中で見えてくることを大切にし、それをなんとか保育研究として立ち上げたいと意気込んだ。いわゆるトップダウンではなくボトムアップでいくことはできないのか。それが私の夢でもあった。

### 母子愛育会家庭指導グループ・

#### 愛育養護学校での体験

その後新たな保育実践の場となったのが当時の母子愛育会家庭指導グループとそれに続く愛育養護学校幼稚園での体験である。ここでは保育後の話し合いが必ずもたれ、そのときには校長も、担任も、実習生もポ



ランテアもすべて平等な立場で発言するという鉄則が貫かれていた。この自由な空気も

また私のその後を形づくっていき、ボトムアップも夢ではないと思うようになっていった。

#### 与えられた保育実践の場

私が今まで述べたような夢を心に温めてから三十年近い日々が流れていったとき、思いもかけずP女子大学幼稚園部の園長という現場職を与えられた。私はこのとき、ほぼ諦めかけていた夢をかなえるチャンス到来と考えた。園児数が減り続けているという悪条件は逆にチャンスかもしれない。元来がプラス思考で暢気な私はそんなふうにも考えた。そして、幼稚園部という保育実践の場にどっぷりと当事者として責任をもちつつ身を置くというところで、今まで自分がこうありたいと考えていたことを、実践においても、研究においても実行に移したいと考えた。

私が園長職を引き受けたとき、P女子大学では学園すべてが改革のときを迎えていた。幼稚園もその例に漏れなかった。もちろん園児数の確保ということは、

たとえ併設園であつても私立園であれば至上命令に近い。園児が来なくては、どんなによい保育をしたいと意気込んでいても実現は不可能である。ただ、このとき幸運だったのは、この園児数の確保を幼稚部独自で取り組むのではなく、学園として取り組むという流れの中にあつたことである。

### 園舎・園庭の整備

園舎内の改装や園庭の整備もそうした中で行われることになった。幼稚部は築四十年に近い大学の講義棟の一階部分にあつた。ドアや窓枠を明るいクリーム色にしたたり、暗く滑りやすい廊下に明るい色で滑りにくい素材のものを敷いたり、かばんや帽子をかけるフックを温かい感じのものに付け替えたりもした。また園庭に関しては古くなった遊具を撤去して園児が園庭に出やすいように工夫したり、園庭用のテーブルやベンチも整備した。また整備がされていなかった初等部建物下のスペースに柔らかな素材のゴムチップを敷き詰

め、園庭の一角に雨の日でも遊べる場所を確保した。改装は改装と違って、どこがどう新しくなったかなどがわかりにくく、「新鮮さ」を醸し出すインパクトという意味では弱いということはある。しかし、いわゆる「箱物」の整備は大幅な予算がいることであり、幼稚部単独でできることではない。学園の流れと多くの事務方の下支えと協力があつてこそその幼稚部であるということこそをこのとき学んだ。これは若いときに担任として幼稚園に身を置いていたときには気がつかなくなつたことでもあつた。

### 場の雰囲気

どの保育実践の場にも「場の雰囲気」とでもいうようなものがある。幼稚部の保育者は私たちが着任した一年目はその前年とメンバーは変わらなかつた。主任一名（五十代前半）、担任四名（三十代一名、二十代後半二名、二十代前半一名）助手一名（二十代前半）という構成である。ここに私とNさんが加わつたので

ある。五歳児は三十代の担任、四歳児は二十代後半の担任が二名、三歳児は二十代前半の担任と主任が組んだ。保育後職員室に戻ってくると、そこでの会話は主任と三十代の保育者がリードする形で進むことが多いが、そこに二十代後半の保育者が加わるという形であった。二十代前半の保育者はほとんど会話に加わらないことが多かった。職員室に戻ってから一言も発しないという日もあり、私が心配になって「大丈夫？」と声をかけたことも一度や二度ではなかった。助手は夜間部の学生であったが、ウサギの世話その他の雑用をしていることも多く、また四時を過ぎると授業に行かために職員室からはいなくなる。私やNさんとの意志疎通も、ほとんどが主任を通してであった。幼稚部は暗黙のうちに年功序列があり、その序列を崩してまで年の若い保育者が主導で話題を提供したり、話したりということはなかったのである。また就業時間も勤務時間びつたりにみんな帰るといふ暗黙の了解があった。私たちの着任当初は五時の終業時間になると

必ず全員が一緒に帰宅するという習慣になっていた。私とNさんは大学の授業もあった関係で、五時に一緒に帰るといふ習慣には付き合うことはなかった。

日本の伝統文化として年長者を敬うということがある。もしかするとこの幼稚部の会話の力関係のようなものは、職種を問わず日本中の職場では、ある程度共通のことなのかもしれない。私とNさんはそのようなことにあまりこだわらずに生きてきたということもあり、以前からいる保育者にとっては、今までの場の雰囲気や開気を崩す闖入者であったかもしれないのである。ただ、私たちの立場が、私たちが意識するしないにかかわらず管理者という立場だったことが、この年功序列、横並びという風土に合わせることはなくても、許されたのであろう。

### 園内研修

このような整備、及び場の雰囲気のもと、一年目が始まった。

保育の改革を目指すとき、保育の根幹にかかわる園内研修はどうしても欠くことができないと私は考えていた（その必要性を感じるようになった経緯は先に述べた通りである）。ところが、幼稚園には園内研修というものがそもそもなかった。雑誌はあっても「保育の話し合い」をするという風土がなかったのである。そこで私とNさんの共同の提案という形でこれを行うこととした。私たちとしては提案のつもりであったが、それがトップダウンの業務命令と保育者たちからえているということに気づくまでには少し時間がかかった。

### トップダウンの選択

園内研修は週の初めの月曜日に行くこととした。園には教育課程は見当たらなかった。しかし二年半後の園舎の引越しのとき、その存在が見つかったのである。誰かがつくったのであろうが保育者の目に触れるところには置かれていなかった上に、存在すら知られ

ていなかった。また、指導計画もそれぞれの教員が事後に書いたもの（果たしてそれを指導計画といえるかどうかという問題も残るが）はあったが、それを他の保育者と見合ったり、話し合ったりすることはなかったという。

保育実践の場を共有する人たちが保育について「話し合う」ということは基本中の基本として私としては譲れないことであつたので、その体制づくりをしなくてはならない。まずは、週日案を検討し合うことで共通理解をしつつ保育をしていきたいと考えた。ところが、話し合おうにもその週日案のフォームがない。そこで、これもNさんがたたき台のフォームを作成してくるようになった。あくまでも使いながら使い勝手がよくなるように改良していこうということである。

ここまでの話は好むと好まざるとにかかわらず、私とNさんのペースで進んでいった。話しているのは私たち二人、それに主任が加わるという形で、あとの保育者たちはじっとそれを聞いているという展開であ

る。この雰囲気があるとかならないものなのか。私たちの案は前からいる保育者にとっては納得がいかないことであるかもしれない。けれどそれに対する反論は皆無であった。話を進めるほうとしては何でも自分たちの考えたことが通ってしまうので、楽といえば楽なのだが、これは私の考えている話し合いとは違う。どんな立場であつても自由に発言できる場をつくること  
が私にとつての急務となつた。

週日案という指導計画のフォームができてからは、担任は自分たちのクラスの一週間の流れを説明したり、子どもたちの様子を話したりはするようになった。しかしながら、お互いの案についての質問や疑問等を話すというのではなく、いつも報告の形に終始することも多かつた。これは、考えてみれば先ほど述べた場の雰囲気を醸し出しているこの園の風土なのかもしれない。ボトムアップを願う私としては、ある意味で耐え難いことではあつたが、待つしかない。待たなくてはいけないときがあることをここで学んだ。ま

た、そのことと相反することのようだが、子どもたちは待たなして毎日幼稚園に通ってくる。これはと思うことは実行に移していかないと、遊ぶ幼稚園にならないかもしれない。そんな危機感をもつたことが、トップダウンという、私のスタイルではないことも受け入れて進んでいくきっかけとなつた。

この五年間はボトムアップを願いつつ、かなりの部分をトップダウンで突き進んできたときであつたともいえる。  
(共立女子大学)

#### 注

- 1) 二〇〇六年四月十七日の園内研修に於てのN園長の提案より
- 2) 津守眞先生が始められた障害をもつ幼児と親のための保育グループ。週二回のグループが三グループあつた。当時は障害をもつ幼児を受け入れている幼稚園・保育所が極端に少ないという状況があつた。