

第5分科会

「同僚性を育む “語り合い” “学び合い”」

助言者	松崎 康弘 (鹿児島女子短期大学 児童教育学科 教授)
司会者	平山 裕子 (ヴェリタスこども園)
問題提起者	濱田 真帆 (なでしこ幼稚園)
記録者	濱田 莉菜 (なでしこ幼稚園)
記録者	壽福このか (なでしこ幼稚園)
運営委員	逆瀬川博史 (武岡幼稚園)

【研究課題】

子どもや同僚と共に育つ保育者

【研究・研修の視点】

近年、園の現場では保育者としての幼稚園教諭の多忙感の増大、多様化する保護者のニーズへの対応などの問題に直面しており、心の健康を損なう人も少なくない。しかし、問題に直面した保育者が個別に対応するには限界があり、チームとして問題に取り組むことが必要であると考えられる。そうした意味で、保育に携わる教職員にとって、“同僚性” はとても重要なテーマと言える。授業という枠がなく、教科書が存在しない幼稚園では、常に即興的に子どもや保護者に対応していくことが求められているのが現状である。ただ、幼稚園教諭が日々の保育・教育活動の中で、互いに自他の資質や専門性を高めようとするときには、同僚と自らの保育・教育活動を振り返る作業が欠かせない。保育者同士が互いに経験を語り合い、学び合えば、「こんな見方もあったのか」と、自分の子ども理解を問い直し、保育者として大きく成長を遂げる場面にも出会える。書物を読んだり、講演を聞いたりすることも大切だが、保育者同士がチームになって、お互いの保育から学び合うことこそが何より大切なのではないかと考える。

【研究・研修の手がかり】

- ・ 職員の入れ替わりにより、若手職員(3年目未満)が半数以上を占める職場環境の中で、職員間の“語り合い”に目を向け、互いを理解し合いながら、協力・サポートする体制を整える。
- ・ 全職員による研究保育や研修を通して、個々の保育の質の向上や、附属幼稚園の教職員として、実習生指導に必要な力を身に付けていく。
- ・ 職員間の話し合いを積極的に設ける中で、各々が抱える仕事に対する苦手意識を知り、サポートや改善ができる方法を見つける。また、行事一つ一つを、全員で一から見直すことで、全員が行事内容やその意図を共通理解していく。

【研究計画】

(令和6年度)

- ・ 同僚性を高めるべく、職員間で“語り合い”の場を多く設け、各々の得意や苦手に目を向けたり、それぞれの人柄を相互理解したりし、風通しの良い職場づくりを考える。
- ・ 研究保育や園内研修を通し、互いの保育から様々なことを吸収し“学び合える”環境をつくる。

(令和7年度)

- ・ 『聴き合う関係性』の構築と、対話による認め合いの風土作りを考える。
- ・ 子どもの姿を語り合う場を設け、様々な視点から子どもの育ちを認め合うとともに、保育者自身も互いの保育を肯定的に捉えながら保育者一人ひとりの「よさ」を通して学び合っていく研修を実施する。

【発表の概要】

(1) 研究・研修テーマの捉え方

本園では、昨年度、ベテラン職員が立て続けに産休・育休を取得し、職員層が大きく入れ替

わり、担任の8割が3年目以下という若手の多い職場になった。そのような環境で、職員間で“語り合い”，仕事に対する互いの困り感を明確にしたり，自身の長所や得意分野を知り，保育に活かしたりしてきた。また，研究保育や園内研修を通して，各々の保育の質の向上とともに，互いから“学び合う”環境を作ってきた。今年度は，ベテラン職員が職場復帰するが勤務体制も変わった。さらに，今年も新たな新人を迎え，まだまだ若手の多い職場として，互いが気持ち良く仕事ができる環境を整え，職員の心の健康を保つことで，子どもたちにも幅広い充実した保育を提供できるようにしたいと考えた。

(2) 研究の内容

- ① 職員間で“語り合い”の場を設け，互いを知る機会をつくる。
- ② 研究保育や園内研修を行うことで，互いから学び合える環境づくりをする。
- ③ 月初や週末に“業務内容の確認”をし，職員間での仕事内容の共通理解する。

(3) 研究の方法

- I) 若手職員，年次頭，ベテラン職員それぞれの仕事に対する困り感を意見交換する中で，出てきた課題を把握し，実践例に沿って改善を図る。
- II) 実践例を経て感じた効果や，新たに見えてきた課題を明瞭化し，さらに同僚性を高めていく。

(4) 実践例

- ① 職員間で定期的話し合う場を大事にし，毎日数分，自由に話をするを大切にされた。また，互いの得意・苦手に向けるため，自己分析・他己分析シートを活用した。
- ② 研究保育や園内研修から様々なことを吸収するとともに，学び合える環境づくりをした。
- ③ 月初めの職員会議や，週末に行う“来週の業務内容の確認”で，互いがどのような仕事をしているかを職員間で共通理解した。

(5) まとめ

同僚性を高めるための実践を経て，ポジティブアプローチという考え方が大切だと感じた。園に限らず，多くの会議では抱えている課題を明らかにし，その克服のためにすべきことを議論する。園内研修でも保育者の子ども理解の「改善するところ」を指摘することが多くなりがちである。ただ，そうした研修も大切なのだが，それだけに終始すると保育者は前向きな気持ちになりにくい。反対に，自園の強み，保育者個々のよいところを探し，それをもっと伸ばしていったとき，チームとして園はどんな状態になれるかを思い描き，そのために何をすればいいかを議論していくことがポジティブアプローチである。どんな取り組みでも積み重ねていくためには，楽しさを知り，無理がないことが大切である。園全体の意識が前向きであることで，保育者は「頑張ろう」「やってみよう」という気持ちになるのではないか。幼児の記録を書く際も，問題点ばかりに目を向けるのではなく，まずはその子のよいところを探していくことで前向きに対応できる。保育者同士の関係でも，互いのいいところを探し合う方がキャリアの差を気にせず意見を出しやすいはずである。

さらに，育ち合える人間関係をつくるためには，一人一人の自己開示も大切だと感じた。得意なことには自信を持って取り組めるが，苦手なことはできるだけ周りに気付かれないようにし，自ら取り組むことも難しかった。だが，“これが苦手だ”と素直に打ち明け，周りがそれを理解したことで，自然とサポートし合う体制ができた。また，当人も周りを頼ってもいいのだ，という気持ちになり，そういった積み重ねで，同僚性を高めていくことが，園全体，組織全体の活性化とともに，保育者個々の満足度にも繋がっていくのだと考える。

(6) 今後の課題

- 経験年数豊富なベテランの職員から若手職員への園内で保育の専門性の継承。
- 自身の子育てと仕事の両立。女性の多い職場だからこそ働き方の改善が課題。
- キャリアステージ毎や，保育実戦で中核を担える力をつけるための研修機会を確保。

【討議の柱】

- ・ 同僚性を育むための各園での取組，および具体的な実践について。
- ・ 若手職員，中堅職員，ベテラン職員，それぞれの立場やキャリアでの悩みや課題について。

【討議内容】

1. 質疑応答

～質問～

- ・それぞれの職員の得意なこと、苦手なことに対して話をする機会を設けているのか。
- ・異なる学年の職員との話し合いの場や時間をどのように設けているか。
- ・若手職員のクラスに入る補助の先生との連携の取り方の工夫はどのようにしているか。
- ・担任全員が研究保育を1学期中に行っているようだが、どのように設定しているのか。
- ・「保育士の仕事の多忙感の増大」という言葉の意図はどのようなものか。



～問題提起者より回答～

職員の得意、苦手についての話をする機会については、苦手なことについて話すには、ためらいがあるため、「苦手なことについて話す場」を設けるのではなく、自己分析、他己分析カードを用いて得意、苦手なことについての自己開示を行い、そのカードを全職員で共有することで、お互いを知ることができるようにしている。

異なる学年の職員やクラスに入る補助の先生と話し合いの場、時間の取り方、連携については、話をする場や時間を設け、他の職員と連携を図ることはとても難しい。その中でも、全員で研究保育の案検討を行い、全員が居る場で誰でも発言をすることができるような環境を作ったり、異なる学年の保育の準備を一緒に行う中で、学年に応じた活動を知ったり、活動について積極的に質問をしたりして、異なる学年の先生と話をする場が自然とできたりしている。補助の先生との連携については、勤務時間内で話をする時間を設けることが難しく、本園においても今後の課題としている。

研究保育では、年度初めに1年間の研究保育と案検討の日程を決めている。1番初めの人で、4月の後半に研究保育があり、そこから月の前半、後半にそれぞれ1人ずつというような間隔で研究保育を計画し、行っている。また、勤務年数に応じて、案検討の回数を変更したり、若手の職員のサポートをベテランの職員が行ったりして、予定していた日程で案検討や研究保育が進むようにしている。

保育士の仕事の多忙感の増大とは、業務改善により、これまでより仕事量は減っているが、多様化する保護者のニーズに丁寧に答えたり、保育活動1つ1つを大切に行ったりしていく中で、「しないといけない」、「今日中にしないといけない」という気持ちからより忙しさを感じるようになってきたということである。

2. グループ討議

① 同僚性を育むために行っていること ② それぞれの立場の悩み

※ ②は時間の都合により話し合いができていないグループもある。

グループA：① 学期に1回、全体職員会議を行い、参加できなかった職員のためにYouTubeで配信を行ったり、保護者からの意見をプリントにまとめ全員に配ったりして、全体で情報共有をすることができるようにしている。午睡時や朝の隙間時間などで雑談をしている② 母親くらいの年齢であるベテランの方に指示をしたり、お願いをしたりすることにためらいがあったり、伝え方が難しかったりする。分からないことをいつ聞いたら良いのかわからない。

グループB：① 朝礼や終礼の中で、職員と雑談をする時間や業務連絡を行う時間を設けているが、人手が足りず預かりに入ったり、勤務形態の違いがあったりし、全員が揃わないことの多い。全員で話をする機会を設けなくても、全員で行う仕事や行事の際に雑談をすることができるのではないかと。話すことが苦手な先生や、若い先生も話をするように、ベテラン職員が配慮している。

グループC：① クラスの子や預かりの子の様子を記録として残し、目に留まるようにして、話すきっかけ作りをしている。園長先生との個別面談の時間を設け、悩みや不安を話すことが

できるようにしている。絶対に否定しないという決まりのもと、お題に沿って付箋にそれぞれが考えたことを書いて、年齢問わず話をしている。② 若手職員に対して、高圧的にならないように、「前は、こうしていたよ。」という言葉を使わないように心掛けている。

【指導助言のまとめ】

「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」というものがある。これは幼児期から小学校だけでなく、小学校から中学校、中学校から高校と繋がっていくものだ。そして、これは、子どもから大人へも繋がっている。ここで、友達や人を同僚と置き換えてみると、「教職員同士の協働において、共通の目的を持っているか」「互いの思いや考えを共有できているか」「様々なかかわり方があることに気付いているか」などのことが言えるのではないだろうか。そして、特に『若手の職員』が、「自分が役に立つ喜びを感じられているか」「自分と異なる考え方があることに気付いているか」「新しい考えを生み出す喜びを感じられているか」という部分が重要になるだろう。一方で、中堅・ベテランの職員は「こうすることに決まっているから」という固執した考えになっていないだろうか。園が掲げている目標を目指して、私たちは日々子どもと接しているが、果たしてそれは教師同士でできているだろうか。

石井順治氏は『初等教育資料』1047号で次のように述べている。それぞれが自分勝手な動きをしていると組織として崩れてしまう。大切なのは、聴き合い、考え合い、接点を見つけることである。若い人からも学ぶことは多くある。その際、忘れてはいけないのは子どもたちのことだ。そして、組織として同僚性を育むためには、まずリーダーが「職員の持つ力を信じる」ことが必要である。他の職員も「目的地はどこか」「私はその目標にどう貢献できるか」をお互いに理解しておかないといけない。

また、鈴木健史氏は『対話が生まれる 同僚性が高まる 保育のファシリテーション』（中央法規、2023年）で、職場として、先輩から後輩に一方的に指導するのではなく、後輩から先輩に対してもフィードバックできる関係こそが大切であると述べている。そのためにも、傾聴・受容すること、フリータイムで話しやすい土俵をつくること、園内でのインフォーマルな関係作り、全職員が自分と向き合いながら保育の楽しさを感じることを全員が意識しておかなければならない。

そもそも、同僚性を阻害する物はなんだろうか？若手の立場からすると、「自分の気持ちをわかってくれない」「なぜこんなことをするのだろう」といった日々の納得感の不足が同僚性を阻害するのではないだろうか。そして、職場には色々な立場の職員がいるが、ベテランが絶対的な正解を持っていて、若手はそれを受け取るだけなのか？保育の専門性はベテランから若手だけでなく、若手からベテランというベクトルもあるだろう。そうやって、職場というものはベクトルが入り組んでできるはずだ。同僚性が発揮されることで若手だけでなく、ベテランも育つことに繋がる。反対にベテランの立場からすると、「ベテランが若手に伝えなければならない」という考えがプレッシャーを生み、ベテランを苦しくさせてしまう。だからこそ、教職員全体で語り合い、原因を明らかにしていくことが必要なのだ。

そして、今後は同僚性も含めた教職員の資質・能力の可視化も大切になる。「なんとなく」ではなくできるだけ客観的な指標を作成し、教職員個人として努力目標の設定と組織としての助け合い・補完へと繋げていくことが必要である。

また職場以外で、ランチ会や懇親会を開いたり、他の園も含めた同期・同じ専門職や教員養成校（母校）の教員と語ったりすることも同僚性を育む1つの方法だろう。

教員同士が教育的な愛情や信頼感で繋がっている様子が、子どもの成長にも繋がる。幼児教育に携わる職員一人一人が、お互いを尊重し、愛情を持つことを大切に、組織全体としての同僚性の高まりに繋がることが幼児にとっても、職員にとっても大切なことである。そのような空気は実習生にも伝わり、教職員の募集・採用にもつながっていくと考えられる。

このようなテーマ設定だとしても「教職員」が主語になりがちであるが、研修・研究の根本が「子どものために」「子どもど真ん中」であることを忘れてはならない。今後、語り合いを生かした同僚性の醸成が、教師を通して子どもの成長に対してどのような形で現れたか（生かされたか）についての研究が進められていくことを期待する。