

2017 年度 G T セミナー リーダー研修 2017 2017.11.27～11.29 前編

第42号 2017年12月18日発行

ミマモルジュ挨拶

ホテルに宿泊客の様々な相談や
ご要望に応えるコンシェルジュがいる
ように、保育においても様々な
ご要望や悩みがあると思います。

「見守る」+「コンシェルジュ」=
ミマモルジュとして、保育に関する
ご要望にお応えしていけるよう
活動していきます。

株式会社カガヤ 奥山卓矢



第13回見守る保育リーダー研修

セミナー1 日目

2017年11月27日～29日にリーダー研修2017が東京都
千代田区のTKPガーデンシティ竹橋にて開催しました。

リーダー研修は、保育環境セミナーのステップアップ研修として、
各園のリーダーの先生方が参加されるセミナーです。

園での課題や様々な問題を「リーダー」という立場から、
どう解決していけば良いのかを探っていくセミナーを行いました。

全国各地で、さまざまな新しい保育への挑戦を行っている先生方、
同じ課題に直面している仲間と共に保育を深めていきました。

1 日目 2017年11月27日 (月)

10:00～ 新宿せいが子ども園見学
13:30～ 講演①：藤森平司代表
15:15～ グループ討議（発表＆質問）
17:30～ 意見交換会
19:30～ 1日目研修終了

2 日目 2017年11月28日 (火)

9:00～ グループ発表＆質問
13:00～ 講演②：森口佑介氏（京都大学大学院教育学研究科）
15:15～ 特別講演③：森口氏×藤森代表
16:00～ 2日目研修終了

3 日目 2017年11月29日 (水)

10:00～ 新宿せいが子ども園見学

基調講演

保育環境研究所ギビングツリー代表 藤森平司氏（新宿せいが子ども園 園長）

—はじめに—

こんにちは、まず最初に私の話の1つは明日の講演にお呼びする森口さんのことです。指針が改定され、来年から実施される。色々なところで勉強会がされ、それを聞いてそうだなと思う。その後に、では現場でどうしたらいいのかということと思う。例えば、子どもたちに非認知能力が大事という。非認知は子どもたちの好奇心や学習意欲において大事。指針に書かれていると言われ大事なのは分かるが、それを身に付けるためにどんな保育をすればいいかは言わない。それをするのが会場にいる皆さんリーダーの役割。例えば、G T 関東で遠藤先生が愛着の講演をした。とても納得した。それを聞いた園長先生が、「私の園の職員にも話を聞かせたい」といった。それは大事なこと。でも、園長先生に具体的にどうするのかと聞いたら、それは現場が考えることと言った。園長を含め研修で大学の教授などの話を聞き、現場でそういう話をする。でも、職員がそれぞれ考えるかと言ったら難しいと思う。園長は、主任が職員に指導するという言い方をする。私はそれは難しいだろうと思う。例えば、臥竜塾生が言っている10の姿がある。文字・数・科学が重視されるが、どうしたらいいのか。そういう現場に落とし込むことを私たちはしていけないといけない。職員に考えなさいではなく、提示しないと難しい。それを私たちはしていけないといけない。その時に何がポイントかを原点に戻り考えてみた。

—原点に立ち返り考える—

学びの3本柱を子どもたちにしないといけない。例えば、知識技能の習得のために、学びの基礎をどういう方法でしないといけないか考えないといけない。原点に戻ると平成元年の改訂、平成2年の改訂の頃はまだ指針は告示化されてなく、学習指導要領の後に改定になった。その時に決められたのが、「幼児教育は環境を通して行うこと」とはっきり出された。来年出される指針はそれを引き継いでいる。幼稚園は学校教育法の中に、子どもの発達を助長することが書かれている。一番わかりやすいのが文字・数・科学を身に付けようと思ったら、どう教えようかではなく、どんな環境を作るかを職員と考えないといけない。どのように環境を通して経験できるかを考えないといけない。どのように学ばせていくかというよりも、どのように経験をさせていくかを中心に考える。今回の改訂の基本となっている小学校への円滑な移行が参考になっていることが、環境を通して行うことと遊びを通して行うこと。遊ぶことが幼児教育では特に大切にしないといけないこと。ですから環境を用意して、子どもたちが自分で取り出して遊びの中の経験から学ぶ。その遊びが深まることで学びが深まっていくという基本原則を金と捉えないといけない。遊びとは、大人にとっての余暇活動ではないし、子どもにとっての遊びは学びそのものであると、円滑な移行の中に書かれている。今回は重視して改訂が行われた。教育の部分だけがクローズアップされたと書かれていると、何かを学ばせないといけない。教えないといけないと思ってしまうが、子どもたちの学びは遊びの中から学んでいくことに気を付けないといけない。これが基本。ですから、保育者はどんな環境を構築していくかが専門性。これを置いておいたらこんな取り組みをする。子どもは不思議がるかを作っていくことが基本的に保育の基本。忘れてはいけないこと。そして、子どもたちをどんな子どもたちにしていくか汐見先生の解説では、非認知能力という言い方をしているが、無藤先生は秋田先生と一緒にこれではわかりにくい、と解説の中ではその言葉は遣わず、学びに向かう力と言っていた。無藤先生はこれを非認知能力であると言っていた。これに対して私

は異論がある。というのは遠藤先生の話から知ったことだが、ペリー幼稚園という就学前教育がどういう効果があるかという研究が行われた。

—ペリー就学前プロジェクト—

貧困層で収入も減り生活が困窮する中でどうしたらいいか。その住民に対して、3歳から幼稚園に入って学ばせた。家庭で十分だという家庭と、幼稚園に入る人を募った。半分が就学前教育を受け、後はそのまま家庭で育ち、その子たちがどうなったかという追跡調査で有名な研究がある。ペリー幼稚園へ行ったところ小学校での成績が良かった。貧民街、低所得者のため犯罪を犯していた。それに対して、早くから就学前教育をした方がいいと結論付けた。ある意味で成績がいいというのは認知的な能力を身に付けさせる。文字・数を教えると小学校で成績がいいとわかった。すべての子どもに就学前教育をした方がいい。多額のお金がかかるが、いいだろうと始まった。しかし、それが10年経って失敗に終わった。何故かというと、早くから幼児教育を受けた子と、受けない子で断トツ違っていたのが10歳位でその差がなくなってしまった。ということがあり、幼児教育で早くから認知的な能力を身に付けさせても長期的には意味がない。2年生くらいまでは成績が良くて親も喜ぶが、10歳位になると変わらなくなってしまった。認知的能力を就学前に身に付けても意味がないということが、研究の結果提案されている。多額のお金を使う必要がないと進んできたところ、就学前教育を受けた子が中学、高校、大人になって差がつき始めてきた。就学前を受けた子の方が収入が多かったり、いいところに就職していたり、犯罪率が低かったり、ヘッグマンという人が認知的ではないものが差をつけたのではないかと気づいた。これが幼児教育で学ぶ大事なことであり、将来につながることである。認知的意外なもの、つまり非認知能力とした。具体的に言うとないが認知ではないものと提案された。幼児教育はまさに将来にかかわる大事な時期である。認知ではないものを学んでいた。それがなんであるか。一つには就学前で子どもたちが何を学んだかということ、学習意欲や興味を持つ、レジリエンシー、困難に打ち克つ力、自発的な行動。自分で感情をコントロールする力が将来、大事だろうと提案されヘッグマンは経済学者だったから、ここにお金を投入することで子どもたちは犯罪を犯さずに過ごせるだろう。幼児期にお金を投入しようということで、ノーベル賞をとった。それがもう一つあまり議論になっていないが、非認知能力が必要かどうかは次の時代AⅠが進んでくると、認知的なものは人工知能が得意なことで、これからは機械にとって代わるだろう。これからは人間だからできることが必要だろうとなる。これからの時代、幼児教育が大事だろうというのが、今回の指針改定の根拠になっている。非認知能力は、感情をコントロールしたり、非言語を身に付けたりするのは脳で行っている。

—脳機能の研究—

脳の機能を拡大するのはいつごろかという研究がされた。どのように拡大していくかを海外で研究されてきた。脳のニューロンの密度の中身は、生後1歳位がピークで次第に減っていくことが分かった。数年前よくTVで取りあげられていたが、日本人はLとRの発音の区別がつきにくい。赤ちゃんがその区別の能力を持っているのは世界中同じだった。それが次第に日本人だけが分からなくなっている。LとRの発音の区別をしないところは、様々な経験によって何がその国で必要で何が必要でないかを順に減らしていく。これを刈り込んでいくということが分かって来た。サルの顔の区別でもそう。赤ちゃんはサルと人の区別を同じくらいの割合でできる。9歳位から大人と同じように、サルの顔の区別ができなくなっている。これが随分前に分かったことだが、見守る保育の方法にもなるが、下手に手を出して赤ちゃんの代わり

にやってしまうと、その能力はいらないと思って刈り込んでしまうのではないか。あまり子どもに介入しない方がいいということを提案してきた。赤ちゃんが母乳を飲む時は自分で飲む量を決める能力を持っている。赤ちゃんは自分で飲み始め飲み終わる。哺乳瓶であげると、どれくらい飲むかと分かるので赤ちゃんが足りないといっても、もう終わりとしたりしていると、自分で飲む量を決める能力がなくなってしまう。それが青年期になると摂食障害になっていくだろうと言われてきている。その子のためだと思ってやってあげることで、その子はいらないだろうと判断してしまうこともある。脳の拡大がどのように行われているかの研究を海外で行われている。OECDが、スターディングストロングの中で紹介している。4つについてのグラフが紹介されたが、脳の拡大のピークは、未満児のうちに脳の拡大が訪れるというグラフが掲載された。それを指針の改訂作業の委員が見て、遠藤先生が研究として改めて出したところ、指針の委員が未満児の大事さを見て、指針の改訂の中で乳児保育と3歳以上児の保育の内容が入った。その中で一番早くピークを迎えるのが、エモーションナルコントロール。自分で感情をコントロールする力が身についたとある。それを現場でどうすればいいのかと考えたところ、この発達について調べてみたいと思って色々本を探して読んだところ、感情コントロールについては森口さんが研究をしている。その本を何冊か出されていることを知り、リーダー研修で呼び出して講演をしてほしいとしたところ明日来てくれることになった。ただ最初に言ったように、現場でどう使えるかは話せるかは分からない。かなり難しい脳の問題の話をするかもしれない。彼は抑制力の発達についての研究の一人者として行っており、話を聞いてみたいと思った。もう一つ抑制力と関係するのが、明日触れるかもしれないが心の理論や実行機能。その分野の言葉だが、子どもたちの他者認識。ほかの人の行動をどう理解するかとなるのではないかとされている。

—なぜ人は協力するのか—

もう一つが外国のトマセロさんという人は、3ヵ月革命と9ヵ月革命を提案した。なぜ人は協力するのか、人と人との関わりを研究していて、生後3ヵ月で自己認識をして、9ヵ月くらいになると他者認識をしていることが分かって来た。かつて、ピアジェは9歳位までわからないのではないかと saying it が、赤ちゃんはその時点で認識してきているとわかってきており、私の関心があること。私からすると、京大の総長のゴリラの研究から分かったことだが、人類は短い出産期の中で数多く生むためには二通りの方法がありその一つを選んだ。イノシシのように一度に多く産む方法、もう一つは鹿のように毎年産む。一産一子と決まっているので毎年産む方法をとった。毎年産むということは、お母さんは赤ちゃんが8、9ヵ月くらいになるとお母さんの膝からおろしてしまう。抱っこを止めてしまわないといけない。それは離乳をし、膝からおろすことで生理が起きて次の子を妊娠する。次の年に次の子を産む方法を取る。お母さんの膝からおろす時期から他者認識をするのだろうと思う。くしくも他者認識と一致した。エモーションナルコントロールの抑制する能力の拡大がこの時期からピークを迎える。8ヵ月から乳児保育が重要であろう、何故かということ、赤ちゃんがお母さんから降りて共同保育をし、他者認識をし、自分で我慢したり、コントロールする社会脳をつけるのだろうということが色々な時期で一致した。これはどこにも書かれていない。共同保育をされると、ほかの子ども同士で遊ばないといけない。そうすると、どうしてもお母さんという安全な場所から離れることになる。離れると恐れや不安がある。そうするとどうしても子どもは不安になる。その時にもう一度、自発的なこと恐れを乗り越えるためにはある存在が必要である。負の感情に陥った時、その存在が必要。その時には戻って抱かれることで恐れから脱し、一人で出ていく基地が愛着という存在であるということが愛着形成。それは集団の中で集団保育をする中で、そういう存在が必要になる。その存在は複数いて、赤

ちゃんは1人に決めてしまうとリスクが高いため、社会の中で愛着存在を学んでいく。赤ちゃんにとって優先順位がある。一人の人にしがみつくのは優先順位が高いからであり、その人がいなければ別の人に行く。チーム保育はチームで保育をし、指針の中には身近な人と書かれているが一緒に楽しんだりして過ごしている。ここが指針であいまいだが、不安になると特定な人のところへ行くことがある。今日見学をされた方は分かると思うが1歳児がエプロンを自分で仕舞いに行くが身近な人に袋を開けてもらっていた。これは子どもにとって愛着存在ではなく利用しているだけ。一緒に遊ぼうとする。これを利用しようとしている。これは愛着存在ではない。これを指針によく読むと応答的に関わる関係と書かれているが、不安な時に行くのが愛着形成と書かれているので、最近ちょっと違うのではと思っている。今日質問でこれをどうやって考え込んでシステム化したのかと聞かれたが、せいがの森の時からやって来たことだと思う。せいがの森から勤めている先生がこの会場にいますので、どうやってチーム保育をしてきたかの経緯を話してもらえますか。

新宿せいが子ども園職員：20年前のことを思い出していたが、私たち先輩の先生が主に3人いて、その先生が私たち新人にチーム保育を教える時、まず園長の理念があつてのチーム保育であり、現場に下すときに新人の私たちにA3の紙にリーダー、サブと書いていき、まずリーダーはというところから話してくれ、リーダーはここまで仕事する。2番の先生はここまでして、3番はこうするという話しをしてくれた。先輩の先生から1番はここまで頑張ってみようかと教わった記憶がある。その時の子どもたちによってチームの動きが変わって、去年は1番がここまでやっていた仕事も今年の子はもう少し手助けが必要であればチーム保育は毎年変わっている。

元せいがの森こども園職員：1年目はほぼ新人の中スタートした。1週間藤森先生からこの保育のことを聞いたのを覚えている。実際に現場に入ると、学生上がりで子どもたちの前に立つと、目が配れていない分、子どもがいなくなり、部屋に子どもがいらないことに気付かず色々ハプニングがあつたりしたときに、失敗はあつてはいけませんがそれを繰り返して、見るためには自分たちがどう動かないといけなさを自然と考えた。A3の表は結果として、こうやっていこうとあつたが、誰がこうとかいう決定的な言葉は藤森先生からも聞かず、毎年過ごしていたような気がする。誰がこう動かないといけなさいというよりは、仕事をしていた時に私もいろいろ質問されたが、自分たちでもそういう場を踏んだことがなかったもので、これが自然体の形でということで、ここに立っても、説明がつかないところがある。

藤森：結論としては意識しないということだが、せいがの森がずいぶん昔に開園した時、経験者は省我保育園から来た2人。あとは新卒だった。全体で全体を見ないとだめ、あの辺を見るとか誰がこうという分担をするとか、職員がフラットだからみんなで分担し始めた。番号を打ち出したのも現場で決めたのだと思う。最初に番号で言ったことは、普通番、早番という時に、勤務を均等にしようとするが、1番の勤務2番の勤務にしようとする提案をした。普通番というと8時に来るのが普通番という風に考えてしまうが、普通とか普通ではないではなく、番号を提案したことがある。今は普通番という風に言葉を遣っているが、基本的に先生たちの知恵。一人の特定の人と関係を結ぶよりも、複数と関係を結んだ方がいいということは言った。遠藤先生に複数の愛着形成が必要だと言ってほしいと言った。それよりも私は愛着の整理が必要だと話せたことと、私たちがしないといけない指針の奥にあるものを聞いたことを抜き出しているもので、G T 関東で観た人は繰り返しになるが、大事なところだけ抜き出したので画面を抜き出してみる。

—情緒の利用可能性から考える—

現場でやる時に必要なことがある。臥竜塾でもそこをテーマにして遠藤先生の話进行分析してみた。整理すると遠藤先生がつけたタイトルが大事なこと。『自己と社会性のゆりかごとしてのアタッチメント』。ここにはアタッチメントがなぜ必要かという、自己と社会性のためにアタッチメントが必要。このタイトルも何気なく映ったがよく考えると大事。最初レジュメを見ただけではわからなかったので分析してみた。

『生涯発達の鍵となるアタッチメント』

- ・子どもは容易に怖がる・不安がる存在
- ・そして泣きながら身近な誰かにくっつくとする
- ・くっついて安全感・安心感に浸かろうとする
- ・一日に何回も繰り返される至極当たり前のこと
- ・しかし、これがいかに確実に安定して経験できるかが、生涯にわたる新進の健康な発達の鍵になる

この中で鍵になる項目が真ん中。くっついて安全感・安心感に浸ろうとすることがアタッチメントだという。これが生涯の発達に影響するということがあって、愛着が大事だという研究。他のところは発達だが、真ん中だけ。最初これを観たとき=愛着と書いてあって、何だろうと思ったがそういうことだった。アタッチメントの定義は、何らかの危急時あるいは危機が予測された時に生じる恐れや不安などのネガティブな情動を、特定他者への近接せいの確保を通して、制御・調整しようとする行動傾向のことと言っている。不安な時な情動を特定の他者にくっつくことで、この不安を制御しようとする行動の傾向のことをアタッチメントしている。その時に、一者の情動の崩れを二者の関係性によって制御。外界と内界の間にあって「緩衝帯」として機能するということで、特定他者への近接を通した「安心感」の回復・維持によって、保護してもらえることへの確かな「見通し」。見通しに支えられての自発的な探索。ここにはこういう人がいると見通しが立つことによって、支えられ自発的に探索をはじめられる。それによって一人でいられる能力、いてくれるということ。そういう存在がいるという確信が自立性の獲得や拡張をしていくことを海外では CIRCLE OF SECURITY と言われ、それを「安心感の輪」と遠藤先生は訳した。ここを抑えないと先ほど言ったように、授乳をするとかを一人でやることは関係ない。ただ愛着形成としては関係ある。子どもは好奇心を満たすとか、自発的な遊びこそ真の学び。この真の学びに必要なのが愛着。子どもは自分でやるからこそ恐れも生じる。だからこそ必要。一緒に遊ぶから必要なわけではない。アタッチメントの心の発達を環境の調整、崩れた感情をなだめる。環境の調律師。思いやって子どもの心の理解をして修復する。特定他者に対するくっつきを通して、安全の感覚を回復維持し、他者は基本的に誰でも自分を確実に保護してくれる。自分は確実に保護してもらえる。愛してもらえるという基本的信頼感、愛の理論を得る。安定したアタッチメントの関係の中で、他者との関係を構築維持する。いつも大人と子どもがいる関係ではない。発達心理学における強調点の移行。かつて感性と言って、子どもが何かを感じたときにそれに対応することと言われていたのが、愛着関係を研究した結果、感性よりも、情緒の利用可能性と言って、これを見守っていると私は訳した。大人は、いつも子どもの状況を心配してついて回ったり、先回りするのではなく、どっしり構え求めて来た時に情緒的に利用可能な存在であればいい。特に必要とされないときは踏み込まないことが必要。逆に求めてしまうと、愛着障害になってしまうと言われている。愛着は子どもが求めて来た時に応じること。求めないときには介入しないことと言われている。情報処理についての

グラフだが、横軸は子どもの内的状態のシグナル。先生の答えの読み取り方、応答性と書かれているが、ここまで踏み込むことが大事。子どもが何か訴えかけると、先生はそれに応答することが大事。しかし、これは過去の敏感性に当たる。最近子どもがシグナルを出していないのに先回りしてやってしまう。ここが大事という。最近はやっていることが多い。情緒的利用可能性は、子どもがシグナルを出さなければやらない。応答性はシグナルを出したときに、応答する。出さないときはあえてしない。これは黒子である。この2つを大事にしましょうというのが情緒的利用可能性。ここまで大胆に行っているのかと思うが、最近の少子化によって、ここをやってしまう親子関係が増えてきている。こう思っているだろうと先読みしてしまうと、愛着障害を起こしてしまう。私からすると保育界に変化を生むと思う。よく見守っていますという、見ていただけという人がいるが、下手に干渉するなら見ての方がましだと思う。愛着形成の必要な人として、どういう人を特定とするか。1つの関係から他へ行くという考え方。これが打ち出されたことにより、日本の政策はこれに則って作られてきた。担当性と言って、一人の人が担当にした方がいいとか、養護施設に入れるよりも家庭的な雰囲気の方がいいと言って、里親がいいとか、現在の政策はチャイルドケアポリスのボウルビーの考え方が反映されている。赤ちゃんは1人の人ではないのではないかと言われてきている。進化理論を議論して、人類は本来複数で行ってきたのではないかと言われてきている。もともと集団をするのだと、最近はこの考え方を否定されてきている。愛着形成はモロトロピーではないと言われてきている。私はどうしても子どもを見ると、足されているわけではなくて、今までは1人の人が複数のキャラを持つべきと言われてきたが、それぞれの立場がある。それぞれのタイプから、子どもに影響しているのではないと思う。この前、学生が見学に来た時に子どもは遊ぼうと来るかもしれない。エプロンかけてとってくるかもしれないが、不安な時は皆さんのところへ行かないと思うと言った。不安な時は、愛着存在の所に行く。これを区別しないといけない。幼児教育を家庭的な雰囲気にしようというのは、1つの課題ではあるが、お母さんをモデルにしたり、集団としてどうあるべきかをこれから考えていかないといけない。昔は二者関係性敏感性が言われてきたが、集団全体に対する許容性とか、集団の中で子どもをどう育てるかと言われている。最近、子どもは複数他者の中で育つ。そこには重みの序列。アタッチメント対象にしている。家庭の外のアタッチメントは、時に家庭内のアタッチメントを保障し得る。保育者・教師とのアタッチメントとは、特に子どものその後の集団生活での適応を予測する。保育環境では、集団的敏感性の高さが個々の子どもと保育者の関係性を良好なものにする。いつでも誰かがより徹底して、今はこの人がケアするという体制を築くことができる。よく相談で4、5歳になって問題行動をする。お集りに来ないとか、集団におけることを相談されるが、もう一度01歳児の保育を見直した方がいいと言っている。01歳の結果が5歳で現れている気がして仕方ない。保育所、幼稚園のような集団状況では、保育者が完全に母親の代わりなることが必ずしもいいとは言えない。保育、幼児教育現場は、家庭とはまた違った形で、子どもとのアタッチメントの作り方があってしかるべきだと言っていた。特に乳児に対して、集団としてのアタッチメントがどうあるべきか。どういう保育が必要かを言っていないといけない。

—新宿せいが子ども園の動画から考察—

0歳からのお集りの動画を観てもらいたいと思う。0歳が3対1。3人に一人ずつついてケアしているところがあるが、子ども集団としての楽しさを経験させた方がいいと思っている。0歳も集団としての楽しさをできるのではないかと分かって来た。もう一つ気を付けないといけないのが、指針で乳児保育と未満児保育と分けているが、指針の年齢は基本的に満年齢ですので乳児保育は0歳児クラスの保育ではない。ほとんどの園は0歳児クラスは1歳になっている。私の園で

はお集りは時間になると、子どもたちは自分で時間を見計らってお集りに集まってきます。席に写真が貼ってある、その意味は自分の場所を見るだけでなく、うちの園はお手伝い保育もするので他の子に教える意味もある。このテーブルは0歳児クラスでも自分で食べれるようになると下に移動する。早く来る子たちはかなり待ちます。反対に待てるが早く来ます。待てない子は遊んでいるので、ふざけることもない。3対1でしてしまったら味わえないのが集団的感性の一つの例。一人ひとりを築いてあげないといけないのが2番の先生。まだ来ない子もいるので早く来ている子たちに歌を歌ったり、読み聞かせをしたりする。1歳の時になぜできるかという、0の時から見ているから。うちの園の特徴は、命令をしない。行動を支持しない。集まっているからどうしなさいではない。ですが集まっていることは知らせます。歌を歌うことで集まっていることを知らせ、全員が集まったころには出席を始める。だから行きなさい、ではなく見通しを立てさせている。出欠席をとっても食べている。おやつの前にお手抜きタオルだが、一人ずつには渡さない。そのテーブルごとにトレーに渡して自分の分を取ります。一つの選択肢として、子どもに指示するのではなく最後に子どもが決定する。テーブル分ずつ出して渡します。拭き終わってもグループごとにします。おやつは今紹介しているが、みんなに対して今日はこれだよとしている。「頂きます」をして先生たちが配る。一斉に「頂きます」をするので順に配っている。0歳の子にも自分で仕舞わせる練習。よくできたねと言って手を叩いて褒めてあげる。こっちではジャムがついているパンか、ついていないパンかを選ばせている。調理には話したが、飲み物が麦茶で、麦茶の残債を見ていると、パンは自分で選んでいるから捨てているのは少ないが飲み物は麦茶を残している。何でお水と麦茶を選ばせないのと聞いている。この時に子どもの行動を撮っているとわかるが、自分で片づけて自分で褒めている。褒めたところでもう1回やりたくなくて、もう1回やっている。これを知らないと遊んでいるようにしか見えない。子どもにとっては、よく片づけられ自分を自分で褒め、もう1回やりたくなる。失敗するが片づけることで自分を褒めている。先生が褒めていたのを見て、どれだけ見ていたかということが分かる。袋にしまう時に難しいので、先生に頼むのだが、先生は頼みに来たらやってあげる。やってあげるだけでなく、やってあげる子のモデルを見るので広げてあげようとする。結果はしまえない。しまってあげようとするが、そこまでやってあげたい気持ちもないので投げっぱなしで行ってしまう。しかし、こういうところが大事。よく見ると、大人から見ると、いたずらしているとか遊んでいるように見えるが、もう1回挑戦したりすること。おもちゃで遊ぶだけが保育ではなく生活の中で学んでいる。これを支えるためには、チームでいろいろなところにはいないといけない。ここへ行って遊ぶだけなら、早く抱っこして切り上げて、トイレもさっさと行って戻るが、遊んでいるかのように見えることも全て保育。そのためには先生は保育室に点在していないといけない。いくら3人いても一人では見切れない。子どもは色々なところで経験し学んでいる。世田谷の保育の冊子にも書いてあるが、子どもは360度影響を受けている。それをどう保障するかと言ったら、チームではないと難しい。ルールとして番号をしたのではなく、子どもが自らやろうとすることに意味がある。それを保障するためには、先生たちはチームを組んで分担していく。人によって違うのでローテーションしていく。一部の例を出したが、色々な研究があり、現場としてどう落とし込んでいくかが皆さんの役割だと思います。お互いのアイデアを共有し合って、いいものやってみる。自分たちの形に変えること。これを職員にしなさいと言っても無理だと思う。いくら指針の改訂の話を聞いても、現場に結びつかたら意味がない。結論として今までの保育でいいのよね、となるが新しい知見に沿って提案しているので、具体的な行動をして下さい。森口さんの話がどうなるか、細かく打ち合わせをしていないが、難しいかもしれない。その後の話し合いの中で咀嚼してもらえたらと思っている。情報交換をしながら、どうしたらいいかを話し合ってください。リーダーということで

ディスカッションを増やしていますので、お互いの意見、私や他のメンバーを必要であれば呼んでくれれば行くので、息詰まったら声を掛けてください。最初の話はこれで終わります、ありがとうございました。

本稿は、2017 年 11 月 27 日に行われたリーダー研修 2017 の講演内容をまとめたものです。

(文責/奥山卓矢)