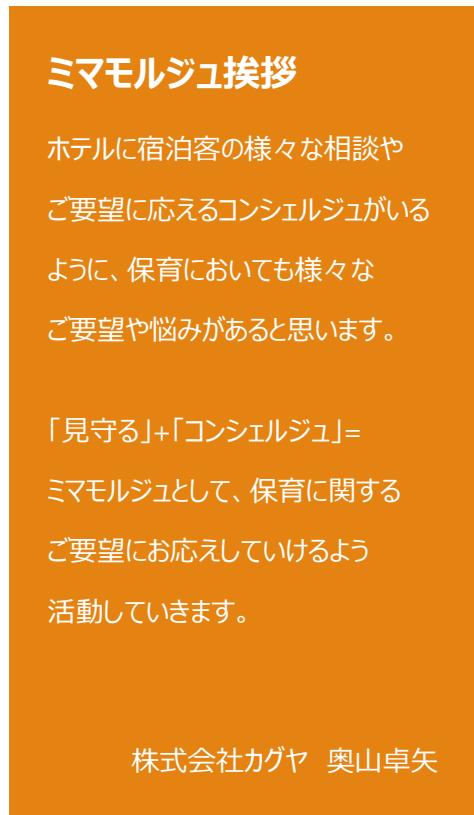


# 2018年度GTセミナー 第14回見守る保育リーダー研修③

## 2018.11.26～11.28

第95号 2018年12月24日発行



### 第14回見守るリーダー研修

2018年11月26日～28日に第14回見守るリーダー研修が東京都中央区のコングレススクエア日本橋にて開催しました。

全国から80名程の先生方が集まり、各園の実践発表や園見学、意見交換会を3日間に渡り行いました。

#### 1日目 2018年11月26日(月)

- 10:00～ 園見学
- 13:30～ 基調講演① 藤森代表
- 15:30～ 休憩
- 15:45～ グループディスカッション
- 17:15～ 意見交換会

#### 2日目 2018年11月27日(火)

- 9:00～ Q & A
- 12:30～ 昼食
- 13:30～ 講演② 藤森代表「職員集団の共鳴について」
- 14:00～ 講演③ 大豆生田 啓友氏（玉川大学教授）
- 15:30～ 特別対談 大豆生田氏×藤森代表（←今回の記事はここ）
- 16:00 終了

#### 3日目 2018年11月28日(水)

- 10:00～ 園見学



---

## 第14回見守る保育リーダー研修 特別対談

大豆生田 啓友氏（玉川大学教授）

×

藤森 平司氏（保育環境研究所ギビングツリー代表）

---

玉川大学教育学部教授 大豆生田 啓友氏（おおまめうだ ひろとも）

乳幼児教育学・保育学・育て支援を専門とされ、元幼稚園教諭でもあります。

第14回見守る保育リーダー研修 特別対談ということで、ギビングツリー代表の藤森平司氏と「保育の質」について語り合って頂きました。

**藤**：よく「一を聞いて十を知る」と言う格言がある。大豆生田先生の実例を聞いて、あれがいいんだということだけではなくて、自分たちの保育にどう活かしていくかを見つける。私は「一を聞いて十を知る」の後に「十を知って、一を語る」と続くと思っている。人に一を語るなら、自分は十を知るべき。大豆生田先生の話が語る時に、人に伝わるのは、その背景に十を知って一を語っているからだと感じた。質について資料をお配りしてもらったが、それについて話をしたい。最近の傾向で、「保育園が落ちた、死ね」から、「保育園落ちろ」と言う風潮で、園に入りたがらない親が増えてきた。2歳まで育休を取るためということもある。政府が2、3歳まで育休を取らせていくこうという動きがある中で、それは育児と仕事が両立しにくい問題がある。ある意味では、3歳まで育休はあるが、イコール3歳までお母さんだけでいいと言うのとリンクしていることを危惧している。育休は、仕事と育児を両立するために大事な事だが、それまでお母さんの元だけで育児をするということと、イコールにすることは危険。保育園には、子ども集団を持ち保育園ならではの役割があり、保育園の質の研究をもう少し出して欲しいと思っている。中間報告を見たときになくて、少しがっかりした。集団の質。集団の弊害、集団の欠点がかつて言われたことがあって、集団から個々にという動きがあって、いい集団の在り方。それは園としての質の在り方、それは家庭では出来ない質だと思っている。その質の重要性に対して育休を伸ばすことが=家庭の育児ということがある。だから、子育て支援制度が必要だというが、親子で行ってしまうが、子どもだけで過ごし時間、親だけで過ごすことが必要ではないかと思う。その時の集団として特に、乳児からの質を研究出来ないか。それを入れ込まないと育休制度だけになってしまふよう思う。2~3歳までの育休をどう考えているかをお聞きしたい。

**大**：その通りというか、最近の人類学の研究が、子育ての特徴は群れでされてきたと出されている。戦後の母親は家庭で、父親は仕事となってきたが、むしろ、子育ての共同体をどう作るかがテーマだと思っている。汐見先生の言葉で言えば、「昔は放牧で子育てが出来た」。今の親たちの中にある正しさや幻想、子育てはこうでないといけないという苦しさ。昔から親はそうは思っていないが、こうあらねばというもの。核家族化で、地域で子育てが出来ない。これまでのような家庭の重要性を語れないすると、新しい共同体の形、保育園なのか、こども園なのか等、いかに小さいうちから、群れの中で育つかが必要。それは子というだけでなく、関係性の中で育っていくことを考えると、集団保育の質が重要なことだと思います。あの会議で出なかったらすると、それは大前提になっていたのかもしれないが、どこかでチャンスがあればと思います。

**藤**：先生はよく分かっていると思うが、まだまだ3歳児神話のようなことを言われるので、流されないで欲しい。決して園を守るためではなくて、教育基本法は0歳から社会の形成者を育てるべきだと思っており、お願いしたいと思います。私たちは、今までの集団の弊害を理解しないといけない。一斉に同じことをする、大人の価値観にはめてしまうことは気を付けないといけない。いい集団の在り方、こういうことを発信していかないといけない。当然、職員同士の集団も同じだと思っている。職員の同僚性と、子どもの同僚性も重要だと思っている。親だけに任されている時代はそうなかったですし、子どもにとっても、育休制度がいつまであるか、外国の例が出される。ドイツでは、育休と入園資格はリンクしていない。親は1歳になったら入所できる権利がある。私の提案の1つだが、こども園の1号認定を乳児まで拡大して欲しい。乳児から子どもにとって必要だったら、入れるようにすることが必要ですし、今入れるとしたら保育時間が8~10時間だが、1号認定のように4時間くらい預けられたらいいと思います、育休反対ではなくて、乳児まで拡大することが私は必要だと思っています。園でもし、足りなくなるなら1号認定にしたら、午前、午後の2部制にしたら2倍預けられる。戦後、学校が足りなかった時2部制にしていた。そうやって、乳児から集団を経験することが必要だと思っている。同じ室で、海外の質の中にプロセスの質について、OECDを中心に提案される中にあるのが子ども同士の質。子ども同士のプロセスの質も、子ども同士を発展させていくかの質の高さも保育園、幼稚園ならではだと思っています。プロセスの中で、子ども同士の質も、取り上げて欲しいなということを考えました。中間報告を読んで、もう少し触ってくれるといいなと思っている。私たちからすると、子ども中心で考えているのは、そうだなと思っているが、G Tメンバーの中で子供中心に考えていることを信じている。当たり前のことだがもう一度考えない、どこか軸がずれている可能性があります。その中できちんと子どもを据えることはだ字だと思います。もう1つ要求で、午前中話したときにキャリアアップ研修で賛否両論あるが、皆さんに放したのは皆さんのキャリアに足していくもの。私は処遇改善のためではなく常にする必要がある。新しい知見が発表されていてピアジェが修正され、フロイトが修正され常に新しいことを学ぶことがキャリアアップなのに、昔の話をされことがあると職員から言われることがある。昔の研究論を研修されると困る。キャリアアップの反対ではなくて、最近の最も間違っているところが白紙論で構成されている考え方。私は先生に赤ちゃんは有能と訴えているところだが、大人が指導し誘導しないといけないという研修を受けるとキャリアアップなのと思ってしまう。キャリアアップがどういう意味なのか、よりアップさせるためには振り返りだけでなく新しい知見を学ぶ機会を与えることが後進性だと思う。どうも最近はお金を集めるためにしているのではないかと思う。更新が新しいことを足されるのではなく昔のことを言わわれているように感じる。キャリアアップの講師の方の研修でもあるといいなと思う。ここの所職員が行って聞くところがあるので心配なところもある。中にいる人たちは大変で理想通りとはいかないと思うが少しでも、国が変えようとしているいいものに替えられたらと思っています。いつも名前だけとか、有名な先生などしか知らないことしか多いが、違う切り口からやって下さっていることを理解していただけだと思います。忙しいので分割で動いてしまうが一緒にあって一緒に子どものための社会になったらと思う。先生から付け足すことがあればお話しただけたらと思います。

**大**：良質な集団のことがそうで、私が飛ばしてしまったOECDの相互作用のプロセスの所は、日常の保育の質のことが書かれている。先生がどうかかわっているか、子ども同士がどうかかわっているか、先生たちが直面するベーシックなことが書かれている。藤森先生は、子ども同士が関わることでの大事さをもっと強調するべきというのは仰る通りで、非常に現場の人間なので関心を持ってやってきたことで、前提と思っていたかなと反省して話を聞いていた。一つ目二つ目の園の中での集団保育の保育だからこそということを改めて新たなテーマとして受け止めさせて頂

いた。キャリアアップ研修については悩ましい。国の会議でも団体が来て、研修の在り方はどうでもいいから、誰でも受けられるようにしろと言った方もいた。ため息をついてしまったが、自治体に丸投げ、それは耐え難い。さっきの赤ちゃんが白紙でというのは勉強しなきすぎ、人前で話してはダメなレベル。そうだとすると、僕らのやり方もこちらがスキルが要すると思っている。それぞれ場学べてよかったと思えるためにはえらく僕の周りが犠牲になっているが、いないというのが現状で、キャリアアップ研修は今後現場の中から講師を出す仕組みにした方がいい、自治体なのか団体なのか、私の中でやりたいこととしてキャリアアップの講師は、保育アドバイザーもそれなりのキャリアを積んで実践的にリーダーとして講師になる仕組みをどう作れないかを考えている一つです。やっと保育の質の議論の出発点に着いたと思うと、研修講師の事も、キャリアアップの在り方の事も含めて出来る発言をしていきたいです。今日はありがとうございました。

**藤**：力強いお話を頂きました。私たちは保育者であると同時に現場にいる研究者でもある。子どもの姿からもう一度、子どもがどういう存在で、どんな力を持っているかを大人の価値観にはめるのではなく見つめ直し、若い人も、わくわく感や保育の楽しさを伝える力を持ってほしい。わくわく感は子どもに伝わり、保護者にも伝わる。私の園の保護者が「園の質の高さが分かりました。」「何ですか？」と聞いたら、「先生たちがワクワクしていること」と言われました。ということが最終的に少子化を防ぐ力になってくると思う。子育ては大変なこともあります、これだけ長い人類の中で続いてきたのは色々な効果があったから。保育者がワクワクすることを見せる事、その中で育つこと、子どもたちが大人になって、子どもを産もうかなとなる。私たちは将来を握っている可能性もあるので、園で職場づくりや、地域づくりをしていってほしいと思う。昨日、今日、明日また見学をする方はうちの園を見てください。3日間ありがとうございました。園に戻っていい実践をしていってください。大豆生田先生ありがとうございました。

本稿は、2018年11月27日に行われた第14回見守るリーダー研修の特別対談の内容をまとめたものです。

(文責/奥山卓矢)



〒161-0023

東京都新宿区西新宿3-2-11 新宿三井ビルディング2号館10階

Tel:03-5909-7155

毎週月曜日に配信しています。

ミマモルジュメールマガジン発行：株式会社カグヤ 奥山卓矢

ミマモルジュメールマガジン



メールマガジンのご登録は、  
QRコードからお願いします。