2023 年度ＧＴセミナー
第 57 回保育環境セミナー
チーム保育編②

第 354 号　2023 年 12 月 11 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。

株式会社カグヤ　奥山卓矢

チーム保育編②

2023 年 11 月 13 日～15 日に「第 57 回保育環境セミナー」（チーム保育編）を開催しました。

オフライン参加は約 150 名、オンライン参加は６０施設を超えるお申し込みを頂きました。今回は、藤森代表から「子ども主体」について考え方をお示し頂きました。

本誌含め、４回に分けてお送りする第２弾です。

【セミナー開催趣旨】

「見守る保育 藤森メソッド®」の提唱者　藤森平司先生は自身の実践から今の保育形態を構築しました。その実践のポイントは「子ども同士」「異年齢」「子ども主体」「チーム保育」の４つです。

「見守る保育」という言葉はいろいろなところで一人歩きしてしまい、勘違いされることがあります。

そこで提唱者である藤森先生の名前を使用することで、しっかりとした理念とエビデンス、そして４つの重要ポイントを実践することで差別化を図りました。

また実践園は根底が同じであるため、様々な実践が生まれます。
その実践を互いに学び合うことができるのも、メソッド化した
もう一つの理由です。

GT は乳幼児施設同士が繋がることを目的とした組織です。
今後より繋がりが深くなることを願っています。

ギビングツリー代表　藤森平司（新宿せいが子ども園　園長）

―テクノロジーの進化―

言葉だけのやり取りは可能ですが、それ以外の人間はコミュニケーションを付けないといけない。名和先生は人間が喜びを感じるコミュニケーションには重要な要素があります。それは感情のコミュニケーション能力。言葉のやり取りもあるが、感情のコミュニケーションもあると言います。一方コロナ禍で情報のコミュケーションに偏りすぎ、心の問題になり、対人不安の人が多い。人と話すこと、一緒にいることが怖いことが増えてきたと言われています。その一つの現象が不登校と言われています。ではリモートで補えるかというと、そうではないことが分かって来ています。コロナ禍でいろいろな研究が進み分かって来ています。学校現場でデジタル化で失われたリアルについて、医療プレミアという雑誌に出ていましたけど、学校現場でデジタル化でどんどん進み、リアル化が失われてきていることが最近言われています。タブレットを導入すれば、デジタル環境が充実すれば、大丈夫という不確かな先入観で進められてきているが、果たして私たち人間はこれでいいのかどうか。デジタルは便利でいいが、リアル感が少なくなると言われている。一昨年から出てきた生成 AI が進むことで、より危険度が高まると言われています。生成 AI は、私たちの考え方を、根本から変えないといけない事態になっている。AI が出来た時に、私たちは覚えることにはあまり価値がないことが言われ始めました。グーグルにしても Wikipedia にしても、膨大の知識を持っていますので、検索をすればすぐにわかる時代になり、人間として何をしていくべきか。人間はクリエイティブが大事になるとして、教育を知識を覚えることから、子どもたちの想像力を身につけることにシフトしたはずだったが、昨年チャット GPT を含めた生成 AI が出来る事によって、創造すること自体がコンピュータで出来るようになってしまった。歌にしても詩にしても絵にしても小説にしても全部想像して作れてしまう時代になってしまった。そうすると情報も耳から聞く情報、ネットで知る情報は本当かどうか分からなくなってきています。ここへ来てまだまだ精密ではないですが、ウクライナでゼレンスキー演説したフェイク動画が作られましたけど、日本でも岸田総理の偽物の動画が作られています。まだまだ偽物ぽかったけど、安倍さんがしゃべっているとか、政治家がしゃべっているものが作られています。そうすると TV で見るかもしれないが、世界の衝撃映像もどれくらい本当か分からないですね。そのうちニュースも本当かどうかも分かりません。それで分かったのが線状降水帯の映像です。これは世界でも起きています、とあったが、それは日本の映像を使っていることが分かりました。今、ガザ地区で攻撃があったと写真が出るが、今は作れてしまう。大阪府がお年寄りがもう少し会話が出来るようにと、犬のキャラクターでチャットをできるようなものを作りましたが、その犬に対してある人が、「ところで大阪でやる万博はどうなったの？」と聞いたら、「それは中止になったみたいだよ。」と答えた。「何で？」と聞いたら、「財政難で中止になったんだよ」と。さも本当のように、大阪府が答えているかのようにチャットが答えてしまっている。明らかにでたらめだが、でたらめかどうかわからない。一人の人の情報が本当かどうか分からない。今、学校がそういう中でずっと進んできたバーチャル空間での学びをリアル空間に変えよう。直接触ったり、見たものにと転換しています。私たちもその転換をしないといけないときに、保育士が今どこの園も足りないですね。その一番が学校の教師もそうだが働き改革と言って、働き方を見直しています。きちんと時間内にやろう。休憩時間を取ろうとやっています。

―「なくなる仕事」「なくならない仕事」―

そういう事態になってきた中で、もう一度考えた時にオズボーンという人が随分前に、これからなくなる仕事のベスト 100 を出しました。例えば、銀行員やホテルのフロントがなくなる仕事と出されていたが、教育関係では大学教授、高校教師、中学の先生、小学校はきわどく境目である。保育士はなくならない仕事のトップだと挙げられています。大学教授はもっと詳しく言うと、なくならない大学教授もいる。STEM の総会理事の先生が、教授はなくなる仕事だと心配していたが、理系の大学教授は毎日実験をして研究をしている。なくなる教授は、自分でリアルな実験をしないで文研研究をしている人がなくなると言われています。その文献が正しいか分からないですし、新聞に大特集があったのが、エビデンスとは何なのか？とあった。何かというとエビデンスがないからというが、そのエビデンスは本当に正しいの？という時代になってしまった。それよりも目の前にいる子どもの方が確かでしょう？となってきたことで、大学教授がそうだが、小学校の先生はきわどいというのは何かというと、日本の小学校の先生は割となくならないと言われていて、授業を教えるだけではなくて、子どもたちの感情面をフォローしてあげるし、いろいろなことを担っている。外国は割と教えるだけだが、日本の先生はいろいろなことをやっているから、なくならないと言われていたのが、最近の教師のなり手がいないことで、働き改革と言って、そういうことを全部なくそう。教えるだけにして外注にしよう。例えば、小学校のプールは外注のスイミングの先生が教えに来るとかなってきたら、逆になくなる仕事になってしまう可能性が高いです。保育士がなくならない仕事のトップなのは何かというと、コンピュータでできないのはチームを組んでやること、協働して価値を生み出すことと言われています。子どもとリアルに接することと言われています。その接するのがおむつを替えるとかだけではなくて、精神的な支えをしている。おむつ替えながら言葉かけをするとかは、人間しかできないと言われているのが、ある意味保育士がいないからと言って、働きやすくします。給食は離れてサロンで食べれますとか、子どもと離れて書類を書けるようにしますとか、保育士が集まっているとしたら、もうすぐなくなる仕事の方になってしまう可能性が高いですね。書類はチャット GTP が作れてしまいますからね。私たちはリアルに子どもと接することに意味がある。それを複数で支え合う、色々な価値観から子どもを支えるからこそ、残る仕事のトップになっているはずなんですね。ただ時代的にそうではなくなり始めているのは、私からすると危険なことだと思っています。リアルな作業からバーチャル作業に変わりつつあると、コンピュータに代わりやすい。書類が簡単に書けるようになりますとか、出席のチェックはコンピュータが出来るようになりますと時代はそうですが、小学校で教員をしていたこと、毎朝子どもの出欠席で名前を呼んでいました。辞めた時に１年生を担任していた子たちが持ち上がって２年生の担任をしていて、毎日呼んでいたから５０年近く前だが、全部子どもの名前を言えるが。それは返事の仕方やタイミングでその子の具合が分かる。呼び終わった後に「昨日何かあったの？」ということがある。出欠席を取るのはただただ名前をチェックするのではなかった。それが大変だからと言って省かれてきたら、どこで子どものことを把握するのか。結局、体温計で測るまでわからない。昔だったら抱っこした瞬間に暑くない？とかあった。そういう仕事だったので残る仕事のトップだった。そういうことを言い合えること。どんどん便利化されると、機械が出来てしまいます。私たちはそういう仕事をすべきではないし、保育士が今足りなくても少し楽観しているのが、今ある仕事の半分なくなる。そうすると、なくならない仕事なら保育士のなり手が増えるのではないかと思っている。

―保育という仕事の将来性―

そういう中で職員がチャット GTP に「少子化で子どもがいなくなるが、保育士は将来性はありますか？」と聞いたら、「逆に少子化になったら、ますます必要になる仕事です」と答えた。子どもが少なると、まず増やすために力を

使わないといけない。日経新聞に乳児保育の施設数と、出生率が関連されているという研究がされていて、日本は乳児保育が少ないと言われています。最近の研究であるアロマザリングでもあるのだが、家族観や母親間が強い。小さいうちは家族がいいというために、乳児保育は必要悪。本当はよくないけど、働くためには仕方ないという言い方をしてきたが、最近の研究では、共同保育から乳児こそ集団が必要である、その頃に社会性が出来るため私は講演先で少子化になることによって、廃園する、それか機能を変えないといけないと言っている。子どもの面倒を見るという機能ではなく、子どもの社会脳を作っていくという風に変えるべきである。なぜかというと、スウェーデンは日本と同じくらいの乳児保育率で、福祉国家ですが育休も長い。そのために育児手当や費用を親にいっぱい出していますが、少子化は加速しています。人類はお金ではない。一時は、親は子どもから離れる必要があるとスウェーデンの比較から日経に出ていました。韓国は乳児保育を急激に増やしました。ここ数年で３倍くらいに増やしましたが少子化が加速化しています。日経新聞によると質が良くない。乳児保育は預かっていたらいいでは逆に、少子化になってしまうと書かれていた。乳児保育こそ機能を変えないといけない。一人ずつ丁寧にすることから、社会で子育てをする代わりをしていく機能に変えていく。そのためには、先生たちは社会で子育てをすることにしないとしたら、社会ですからうちは男性職員が多い。子どもの面倒を見るという母親で始まっていますけど、今こそ機能を変えて、社会の中で子育てをしていく場所にしていくとしたら、当然男性も入らないといけない。ヨーロッパ全体では、少ない性を４割以上にすることと、上場企業に限ったことですが EU 諸国で決められました。両方の性で職場を作る。とくに保育という職場は、ヨーロッパは男性はほとんどいませんが、社会の機能を変えることで EU 諸国で合意したのが男性を２割以上と決められました。これは機能の変換ですね。それから年齢も若い人から年を重ねた人も必要と、今までの面倒を見ることから、社会に出ていく第一歩です。少子社会になってくると必要になってくる。ヒトということが今回のテーマだが、子どもにとっての環境は、子どもは社会をここで体現するために色々な大人、子どもにとって必要な職員集団は変わります。今まではお母さんの代わりから、社会の代わりになるため職員集団も変わります。同僚としての職員の関係も変わります。当然その中にはストレスもあるかもしれない。しかし、それを見せることで子どもは社会で生きていく力をつけていきます。機能を変えないと、これからの保育園の存在は必要なくなってしまいます。今のように、一人ひとりやるなら乳児保育はいらなくなってしまいます。どうしてもという人は、ベビーシッターでいいのではないか。と言い始められています。ここでベビーシッターの補助金が東京都は復活しました。小規模保育園は３歳未満しか認められていません。それはなぜかというと子ども集団が必要だからと言われていたが、それが最近新聞で小規模保育園でも６歳まで認められるんです。そこまではいいが、その理由を見たら、３歳以上は集団が必要だと考えられていたが、最近は一人ひとり見た方がいいという考え方が出てきたので、６歳まで小規模でも認めることにしました。と書いてありました。子ども集団よりも、一人ひとりの方がいいというのはおかしいですよ。子ども同士の関係も、社会ですから異年齢の考え方も入ってこないと、異年齢での学びが大きいです。今ブログで学校教育について書いているが、小学校も異年齢で、異学年で過ごさせた方がいいという考え方で、その方が学びが多い。しかも研究によると、少し上と過ごすとことに意味がある。だいたい２歳以上離れたこと接することが多いと書いてあって、機能を大きく変えていかないといけない。

―機能の変換―

保育園はまず考え直さないといけないのは、家庭・母親モデルから脱して、社会の中での子育てに変えていく機能。幼稚園は、小学校以降の学校ではない。学校は認知的なものを伝えるところから最近変わってきているが、そうではなくて乳幼児期の中での社会を学んでいく。社会に出た時の基礎を学んでいくことが大事だと分かりました。ヘッグ

マンが言われていることが改めて言われ始めています。中国が思い切って幼稚園をまず選抜入試をやってはいけない。幼稚園を入れるための入試をしてはいけない。幼稚園で小学校の先取り教育をしてはいけない。それから幼児塾はすべて禁止になりました。これは大きく変わったのは、乳幼児期で学ぶことは学校では違うことということです。学校とは違う学びをしていかないと逆に、将来学力が上がらないということです。子どもだから楽しく遊べばいいということではないです。そうすると、社会を学んでいくとしたら当然、私からすると社会にはルールがあります。そのルールを学ぶのが、ソーシャルスキルなんですね。集団の中にはルールがある。それを大人が決めるとルールはただの抑制になるので、昨日見学来た方には伝えたが、子ども同士の中でルールを決めていく。それが自由遊びの一つの定義です。勝手に自分ながらに遊んでいることが自由遊びではないと書かれています。自由遊びは自律心という、自分を律する力が付く遊び。まず子どもたちにはやめる自由がある。そのためにはお互いが折り合いをつけないと遊べないということですね。一人ずつ遊ぶのではなく、皆で遊ぶ。自由遊びの原則は大人が決めたルールではなく、子どもが決めていくような遊び。例えば役割交代をするとか、自分だけがいい役をやっていたら遊びは成り立ちませんから、それを交代するとかにして、自分たちで決めていく。自由遊びは、異学年・異年齢で過ごすことが効果的と言われています。同年齢よりもルールの決め方が頭を使うからです。違う年齢に遊ぶことによって、上の子がルールを変えていかないといけない。昔はよく地域であった。野球に小さい子が入ってくるなら手打ちでいいとか、ルールを改正する。自由遊びだからと言って、ひっちゃかめっちゃか遊んでいるのではなくて、子どもの中に自分たちのルールの中で遊んでいく。うちの園の午後はそういう時間帯なので昼間の静けさと違う静けさを持っています。午前中は割と先生が課題を持ってさせるが、午後は自分たちでルールを決めないといけない。かえって静かに遊ぶことがありうる。大きく機能を変えていくことが必要になってくると思います。

―チームの役割①―

社会だとしたら職員集団もチームで保育することが欠かせないことです。一人担任が子どもを見ることではないです。社会の中で互いに役割分担をするのが先ほどの小学校の誰かが司会、音響をする、補助をするとか、私がリーダー、サブ、アシスタントと決めていた役割分担と同じような考え方です。その中でも配置基準があるので４・５歳は、30 対１しか先生が付かないとしたら、30 人を一人でやらざるを得ないなら、60 人を２人の方がいいだろう。そして３歳を入れれば３，４人になる。明日見学に来る方がいれば、明後日うちのお楽しみ会の予行なので練習をします。一人担任だったら大変ですよね。幼稚園の先生はすごいと思います。うちの孫が幼稚園だったが、踊りを踊るときにフォーメーションを組んでやるが、どうやっと教えているのだろうと思う。うちは合奏も 345 一緒だが、３曲好きな曲で、好きな楽器を選べるとしたら、先生は教える子たちと残りの子たちはゾーンで遊んでいればいいわけですから分けられますが、一人担任では難しいですよね。それぞれの役割をできるのがチームの良さですよね。昨日も話しましたが、ノンコンタクトタイムを取ることが流行っています。考え方としては悪くないと思っていて、私たちは勤務時間が８時間だとします。例えば工場で働いている人は 17 時までだとすると、17 時になると、機械がパタッと止まったら残ってやる仕事はないですよね。　全員ジャストで帰ります。同じようにドイツも 17 時というと全員帰り、先生と競争して帰るそうです。日本はそうはいかないですよ。うちなんかも 13 時間保育なので、先生の勤務時間を超えて子どもがいるわけですよ。勤務時間中、全部子どもがいるわけなので、子どもがいないでやらないといけない仕事がいくつかあるわけですね。お楽しみ会のプログラムや衣装作り、別で仕事しないといけないが８時間全部子どもがいるとしたらいつするか。当然子どもが帰ってから、家に持って帰ってからしかできない。ということでノンコンタクトタイムの考え方は、８時間の勤務のうちの子どもと相手する時間を７時間にしましょうと組む。

残りの時間を子どもから離れてやる時間に充てようということです。これは確かに有効だと思いますね。1 時間はそういう時間を取ることが必要だと思っていたが、それをやっている園に行った時に、1 時間ノンコンタクトタイムの時間ですと言って、職員がみんな PC を広げて全員で何をしているのだろうと思った。子どもと離れてやらないといけない仕事は人によって違うのに、結局義務にならないかなと思った。

―チームの役割②―

もうすぐお楽しみ会だが、うちは衣装を作る人は得意な先生が作るので、その先生は多く出てきたいですよね。お楽しみ会のリーダーの先生は出ないといけないことがあるときに私の園では、そういう先生はお楽しみ会の先生は 1 週間部屋から出てきてずっと職員室で働いていて、他の先生が子どもを見る人と出る人が必要な方をやる。必要な人が出れるようにする。問題はお願いと言える雰囲気かどうか。特に若い人がいる時は決めてあげないと言いにくいですよね。それはベテランの役割で言いやすくする。逆に仕事あるでしょ？と最初は言ってあげますね。もう一つは予定があると、こういうことをしたいというと、私の園では朝会があり、そこにヘルプ表があり、職員室に出たいと書いておくと、どこからかヘルプに出れる人いますか？と書いておくと、うちが出れますというようなことをします。
それを 1 週間前にどうしても水曜日に人が欲しいといったときには、他のクラスは一人少なくてもできる保育計画を立てて、そのクラスからヘルプに行くようにして、全員で調節するのが週案です。週案は計画を立てるのではなくて、先生の配置をみんなでやりくりするために書いておくということですね。それを同じように、ひっかきで噛みつきが増えてきた。誰か人手が欲しいということを出すと、うちはその時間落ち着いているので、うちから出しますとか、お互いがお互いのやりくりが出来るというのが、本来のチームの在り方です。私はこのクラスだからではなくて、全体を見てどこが大変なのか、お互いがやりくりをする。それが私が教員の時に体験した一人担任の弊害を何とかしようとしたことです。特に最初思ったのが調理との関係だったんですね。最初調布で勤めたが教員は都の職員で、調理は市の職員。都民の日は、昔は学校は休みだったが、しかし都民じゃないと休めないので調理は市職なので出てくるんですね。市民の日になると調理はみんな休んでしまい全然別だった。そうするとうちのクラスで残食が多かった。どうしてだろうと思って、調理員の人のところへ行って事情を聞きに行った。どうも残食が多いがどうしてだろうか？と言ったら、調理員さんたちから言われました。学校は管理栄養士がいる。管理栄養士は職員室にいる。その人は調理をしない。調理員は調理だけをするから調理だけの休憩室がある。この休憩室に来た先生は、校長以外であなたが初めてです。と言われました。同じ子どもを見ているのにやり取りがなければわからないだろうと思ったので、保育園をはじめて設計をした時に一番の想いは、調理と保育士の休憩室を同じ場所にしたんですね。その中での会話の中で情報交換が必要だろう、その時のチーム保育の考え方は職種としてもチームを組むということは、調理だって保育を食の面からする人なんですよ。調理が凝った料理をしたいと行った時にヘルプを出す。保育士の中から誰かが行く。ただ調理は検便や O157 対策で細かい検便をしないといけないので、職員室と 0 歳児の担任は調乳をする関係で細かく検便をしていたが一昨年、職員からすべての年齢がヘルプに入りたいということで、お金はかかるけど、すべての先生たちが検便をさせてくれませんか？と申し出がありました。すべての先生たちは調理が必要な時に入りたいからと、今はそういう風にしています。担任だけではなく、子どもを中心にスタッフとして廻っているということです。そのためには、一番が頼みやすいかどうか。最初に読んだ小学校の実践のように、きちんとした理念を明確に持っているかどうか。園が何をしたいと思っているのかどうかを調理を含め、理解していないといけない。社会を知るためなので、同じやり方をしない。よくチーム保育をするためには良く話し合いをしていませんか？と聞かれるが、逆に話し合いをして、みんな同じやり方をする方がチームの意味がないと思っています。理念は一緒にし

ないといけないが、やり方はいろいろあるから意味がある。昨日来た方にはお話ししたが、午前中来た方は朝のお集まり。夕方は夕方のお集まりを見る。せいがのお集まりはこうしていると思わないでください。まず週によってリーダーが決まり、リーダーによってやり方が違うので、今週のリーダーのやり方で、いつもこうしているとは限りません。その中でいろいろなタイプがいる中で、昨日は月曜日で落ち着かない日なんですね。土日過ごすとどうも戻ってしまう。いつもよりきつめにやる。昨日のリーダーは優しいというか、あまり言わないので、子どもがひっちゃか、めっちゃかになるが、そういう存在もまあいいかと思う。その先生のタイプでいいと思うので、見た方がせいがのお集まりかと思われてしまうと今日は特殊ですからとなる。子どもたちにとってはいろいろな体験となる。最近、一号認定の面接に来た方のお姉ちゃんが小学校で不登校になってしまった。お年ちゃんが行っていた幼稚園は全員女性で、穏やかに話す方ばかりで、担任の先生が男性できつい言葉で怖くて行けないと言っていますということを言っていました。私も教員をしていたので経験があるので、全員が優しく丁寧でなくて、多少つっけんどんでも、子どもが好きであれば表し方がタイプによって違っても気にしないようにしています。1 週間ごとですからね、それが反対にチームの良さです。チームを組むためにみんなで同じやり方しないといけないと思いがちですが逆です。同じやり方なら一人でも十分です。私からすれば色々なやり方をする。いろいろな見方をするからチームの意味があると思っています。環境を通して大事という中で今回のテーマは人という環境だが、子どもにとってどういう職員集団がいいかというと、乳児保育と 1 歳以上 3 歳未満が大事だと書かれる中で社会的発達に関する視点が書かれています。

―子どもにとっての職員集団―

乳児保育に関わるねらい及び内容（基本的事項）
社会的発達に関する視点「身近な人と気持ちが通じ合う」

3 つ前の指針には担当制という言葉が書かれていました。それがだんだん特定な人と書いています。それは一人とは限らないことになっています。その中で社会的発達をするためには身近な人と言われていて、最近変わってきた一つがボルビーのモノトロピーの愛着障害という言葉から、1 対 1 の関係が丁寧に大事だと言われています。実は最近は否定されています。なぜかというと最初出したのが世界大戦で親を亡くしたルーマニアの施設。そこで 2 年間で 1/3 の赤ちゃんが死んでしまった。十分な栄養と衛生を与えたが亡くなってしまった。どうしてかをルーマニア政府はボルビーに研究を依頼しました。その結果出したのが、子どもにはどんな栄養を与えようが衛生的環境を与えようが、母親という存在は大きい。母親がいなかったからといけないんだと出しました。それをイギリスの個人主義と日本の家庭主義が合致して担当制という言葉になり、色々な施策に影響を与えました。虐待しても親に帰すとか、家庭的な里親にした方がいいと出た。アメリカでこう考えました。だったら母親がいない人はひどくなるのではないか。しかし、母親がいなくても立派な人がいる。母親のせいではないのではないかと同じデータを研究し直しました。その結果、人との触れ合いがなかったからと出しました。その施設では子どもは一人ぼっちでいた。一人ではなく社会的ネットワークの中で育てないといけないと出して、その研究が一番広がっています。その中でふと疑問に思いました。共同保育ではないが、人と触れ合いがなかったというのは誰のことなのだろうか。いくら人との触れ合いはなかったと言っても、看護師さんはいただろう。そうすると人との触れ合いとは、子ども同士の触れ合いだろうと思った。
たまたまここに書いてある。集団的社会化理論をハリスという人が出した。子ども集団の触れ合いが大事で、子ども集団がなかったからそういうことが起きたと、ハリスももう一度調べ直した。そしたら多くの施設はそれぞれ分かれないといけないから、なるべく子ども集団をつくらせなかった。たまたま作らせた子どもたちの施設は死んでいなかった。私も納得しています。触れ合いがなかっただけではなく、子ども同士の触れ合いがなかったからではないか。

社会的ネットワーク理論や集団的社会化理論。アロマザリングの考え方など、人は本来、子育ては集団でするような遺伝子を持っているという考え方ですね。これが最近の説です。

社会的ネットワーク
Bowlby 理論の中核的過程「モノトロピー」と回想的組織化」（1 つの関係から他へ）
→child care policy に多大な影響
園環境・内容・政策等の方向付け（担当制）
施設養護の多角的改善・家庭的用語（里親等）への意向
離別親子、虐待等に関する法的対応、措置、etc
しかし近年、こうした仮定に批判的な意見も、、、
社会的ネットワーク理論・集団的社会化理論
Hardy’s の進化理論的議論→ヒト本来の子育て集団体制、子どもは元来 alloparenting に順応し得る「統合的組織化」「独立平行的組織化」への注目

―2　1 歳以上 3 歳未満児の保育に関わるねらい及び内容―

温かく見守るとともに、愛情豊かに、応答的に関わることが必要である。
イ 人間関係
立ち直る経験や感情をコントロールすることへの気付き等に繋げていけるように援助すること。

指針の中に書かれている人間関係の中に、まず最初に温かく見守るとともに、愛情豊かに、応答的に関わることが必要である。と書かれています。まず先生との関係ですが、その中に立ち直る経験や感情をコントロールすることへの気付き等に繋げていけるように援助すること。とあります。これが 1 歳以上 3 歳未満に書かれている。何で感情をコントロールしないといけないのかというと、基本的にはこの頃から子ども集団が必要だからです。大人との関係だけだったらそんな立ち直る経験もないし、感情をコントロールすることもないですね。その時に OECD から脳の感受性のグラフが出されました。このほかにも、言語や聞く力、見る力は子ども集団が必要であるという研究から出されています。子ども同士の関わりの中では、小さいうちから子ども集団を見直すことが大事です。脳の感受性で最も高いのが 1 歳から 2 歳位。この頃から子ども集団の中に人類は入れてきたからと言われています。なぜこれが大事かというと、将来に関係するからで指針の中にこれを反映され文言が書かれていました。保育者の関係でイギリスの研究の中で優れているプレスクールの共通点が見えた。保育士の関わりが温かく、応答的だったということで、指針に反映されています。それから先生同士の関係で働き方改革ではないが、これが働き方改革でも言われていることです。実はこの仕事は何かというとオズボーンが出した将来なくなる 100 の仕事が言われています。保育士はなくならいない仕事のベスト 3 に入っています。これからの時代は一人の力ではなくチーム力が評価されます。クリエイティブといっても共同した想像力。共同して新たな価値を見出すことが大事だと言われています。これからは総合的な力、チームワークが必要と言われています。今書いている書類はゆくゆくいらなくなるどころか、書いてはいけなくなるかもしれません。小学校に要録を挙げるがドイツでは禁止されています。なぜかというとその子の情報はその施設が知りえたものなので、他に漏らしてはいけないと言われています。もう一つは年長の担任が若い先生だとしたらその子に評価するようなことを学校に渡すことで一生トラウマになる可能性があると一人の先生の感想を出してはいけない

ということがあります。その代り、学校の先生が何時間も見に来るということがあります。ポートフォリオもありますが複数で必ず書く。保育日誌は基本的に書いてはいけない。今日何をしたかを書くのはいいが、元気よく走りましたというのは感想で事実かどうかわからないということがあり角としても事実だけ。歌を歌ったら親が楽譜を見えるようにするとか、事実だけを伝える。コロナ後は分かりませんがそういう意味ではタブレットが部屋の前に会って動画が放映されていました、先生は感想を書かない。書類は今あてにならない。チームでやるためには若い人もベテランもいる。

仕事とは
□手順通りに
□手際よく、
□あるマニュアルに沿って
□間違いなく、
□安定した方法で
□行うこと…か？

―チームワーク―

これからの時代の業績は、一人の力ではなく、チーム力です。一人の職人芸と言われていた時代から、より複合的な、総合的な力が求められてきます。そこには、多様な人たちのチームワークが必要になります。

「野球型」
各自が自分に任された仕事（持ち場や内容）をこなし、先輩がそれをチェックし、回していく。

「サッカー型」
子ども達に合わせて保育者が動きを変化させ、他の保育者とコミュニケーションを取りながら、子ども達の活動をスムーズに促す。
サッカー型に必要な能力
このチームスポーツは、協調性、寛容、責任感といった社会的能力を促進します。

―乳幼児教育とは―

教育基本法（教育の目的）
第一条　教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身共に健康な国民の育成を期して行わなければならない。
↓
それらは、「人格的知性」であり、「対人知性」「心的知性」と呼ばれる知性によって構成される。

“対人知性”
他人を理解する能力（この人の動機は何か、あの人はどう動くだろうか、皆と協調して動くにはどうすればいいのか、といったことを理解する能力）。その本質は、他人の気分、気質、動機、欲求を選別し、それに適切に対応する能力。

“心的知性”
対人知性に対をなすもので、自分自身の内面に向けられる知性を言う。心内知性は現実に即した正確な自己モデルを形成し、そのモデルを利用してかしこく生きる能力。その本質は、自分の中にある感情を把握し、弁別し、行動指針とする能力。

Emotional Intelligence Quotient「感情知能指数」
チームは、一つの社会ですので、社会の中で生きていく知恵が発揮されます。それが、EQ と言われる力で、IQ の高さばかりが求められてきた時代から、真に生きる力として改めて見直されてきました。チームワークのポイントは、チームの EQ 力なのです。

最近急に少子社会と人口減少社会になったからこそチームが大事になってきていると思います。これだけでは言い尽くせないので実践発表や Q&A で見えてくるものがあればと思います。最初の講義としては以上になります。ありがとうございました。

本稿は、2023 年 11 月 14 日に開催した「第 57 回保育環境セミナー」の基調講演の内容をまとめたものです。

（文責/奥山卓矢）