

日本保育学会 第74回大会
P-B-4-12 5月15日(土) 15:15~15:45

子どもの主体性を尊重した保育への模索 : 保育者の語りから見えた保育観の変化過程

アートチャイルドケア株式会社

河南 佐和呼 仲筋 洋子



アートチャイルドケア
株式会社 HP

mail : kawaminami-swk@the0123child.co.jp



問題背景と目的

2017年に保育所保育指針が改訂

⇒2018年の解説中に、3歳未満児において『緩やかな担当制』の表記

⇒しかし、“担当制”の定義はされておらず(西村, 2014)、

保育の具体的な方法・手法や形態については言及されていない

子どもの主体性を尊重した保育を実現するために、それぞれの保育所が試行錯誤しながら方法を模索しているのが現状

～要検討～

- 子どもの主体性を尊重した保育実践の具体的なプロセス
- 園長のマネジメントやリーダーシップの発揮プロセス



保育所保育指針の改定をきっかけに保育のやり方を変え、実際に子どもの変化を感じられたという保育所の園長に対してインタビューを行い、保育所全体で、**子どもの主体性を尊重した保育をどのように模索していったのか、そのプロセスを明らかに**することを目的とした。

方法

調査協力者

私立保育所の**保育士1名**にインタビュー
(経歴:60人規模の同私立保育所で7年、内、**園長**として4年半)

インタビューの手続き

【場所】 調査協力者の勤務園の休憩室

【インタビュアー】 筆頭発表者

【インタビュー時間】 約100分間

(調査協力者の承諾を得て、iPadの録音アプリにて録音)

【逐語記録の量】 合計37,584文字

倫理的配慮

インタビュー開始時に本研究の目的を説明し、内容について研究使用の許可を得た

方法

分析方法

修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を用いた

選択理由

ある保育所において一定の効果を得られた**保育方法の模索のプロセス**を探り、**汎用性のある情報**を得ることが目的



保育現場は、子どもと職員の相互作用の連続で、
要因を統制し、因果関係を明らかにするような分析方法は困難・・・



インタビューを通して、**園長の語りから、有用な概念**を明らかにして
いく方法として、M-GTAは適している！

分析焦点者

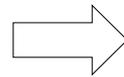
自身の保育所で、子どもの主体性を尊重した保育へのやり方を変えようとしている園長

方法

分析テーマの設定

【分析開始時】

「園全体で子どもの主体性を大切に
した保育実践に変わるまでのプロセス」



【最終】

「園全体で子どもの主体性を尊重した保育を模索するプロセス」

M-GTAの分析手順

- ①分析テーマに基づき、逐語記録中から具体例を抜き出して説明概念を生成
- ②一つの概念ごとに分析ワークシートを一つ立ち上げ、概念名、定義を記入
- ③生成した概念から類似する具体例を探して、バリエーション欄に記入し、メモ欄に解釈や気づき、対極例を記入

&

概念と概念を個別に比較検討 → カテゴリーが生成可能なら定義



概要をストリーラインとして文章化 → 結果図をモデル図として作成



方法

分析ワークシート例

概念名	園長が職員の取り組みを保証(5事例)
定義	職員が安心して取り組めるよう、上の立場である園長が意識的に大丈夫を伝える。
バリエーション (具体例)	<ol style="list-style-type: none"> 1. やっぱりそれはかけなきゃいけない時間だったんだよねって。そこをいかにはしょってたっていうことなんじゃないのかなって、言うんで、だから、かけて良いんじゃないって、<u>やっぱり、上からの立場の人間なので、言ってあげると、安心してそこを20分かけて、オムツ替えることができますよね。(p.4,L2~)</u> 2. <u>良いんですねって言うから、良いよって、良い、良いんじゃないって。(p.4, L6~)</u> 3. <u>でそこはどっちでも良いかなっていうところはまあ先生たちのやりやすい方で良いよって(p. 9,L26~)</u>(以下、2事例省略)
理論的 メモ	<ul style="list-style-type: none"> ● 保証せず、職員に任せる、あるいは指示する、禁止する、といったこともあったか? → 該当なし ● 保証することで職員の行動はどうなったのか? → 周りの目を気にして子どもを急かすことがなくなり、安心して丁寧な保育ができるようになった。

最終的に、31の概念と、9つのカテゴリーが生成された

結果と考察

ストーリーライン(1/3)

※カテゴリー＝《 》, 概念＝「 」

園長には《一斉保育に対する固定観念》があり、乳児保育のやり方としては、いかに子どもを手早く世話できるかが「一斉保育における保育士の手腕」で、それしか方法は無いと「仕方なさ」を感じていた。一方で、過去の経験から、本当にこれで良いのかと一斉保育への「ネガティブな印象と疑念」を抱いていた。

保育所保育指針の改定をきっかけに、外部研修を受けた際、子どもの主体性を尊重した担当制保育をされている「研修動画の中の子どもの様子に対する驚き」があり、「園長の好奇心と実行力」を源に情報収集するうちに、「新しい保育のやり方への期待」をし、やってみたくと《保育方法変更への期待》を抱いた。

担当制を導入する上で、「潤沢ではない人員体制」や、「担当制への子どもの順応困難」による葛藤など、《担当制導入時の課題》はあったが、「見よう見まねでのスタート」をきり、「実施にかかる職員の戸惑い」を園長が受け止めながら、「手探りでの実践」を続けて、《自園に合った担当制保育の模索》をしていった。



結果と考察

ストーリーライン(2/3)

《導入後の変化と手応え》は大きく、子どもが主体的に生活をするようになっていったことで、「保育者に左右されない子どもの様子」が見られるようになり、子どもの変化に伴って「担当制導入による職員の行動の自然な変化」も見られた。そして、「子どもの変化への気付き」ができることで、「担当制に対する良さを職員が実感」していった。

その変化の過程には、園長が、例えば、子ども一人ひとりを丁寧にみるために、排泄に時間がかかるのではなく時間をかける必要があること、給食の様子から家庭での食事状況に気付けることなど、「新しい保育の方法に対する独自の意味づけ」を行っていた。そのように、子どもへの関わり方に関して、「園長が職員の取り組みを保証」したり、「職員の気付きの共有」をしたりして、丁寧な保育をすることに対して《職員の安心感》が引き出されていた。そういった発言の裏には、《子どもの意志と大人の意図のバランス》が大切である、という園長の思いがある。「子ども主体の声かけ」や、「遊び環境の途切れの無い工夫」、そして、大人の都合で子どもを動かすのではなく、子どもの言いなりになるのでもなく、「大人の意図に基づいた子どもの意志の尊重」が必要で、それらを通して、「子どもの納得感」が得られるように関わることが保育士の仕事だと捉えている。

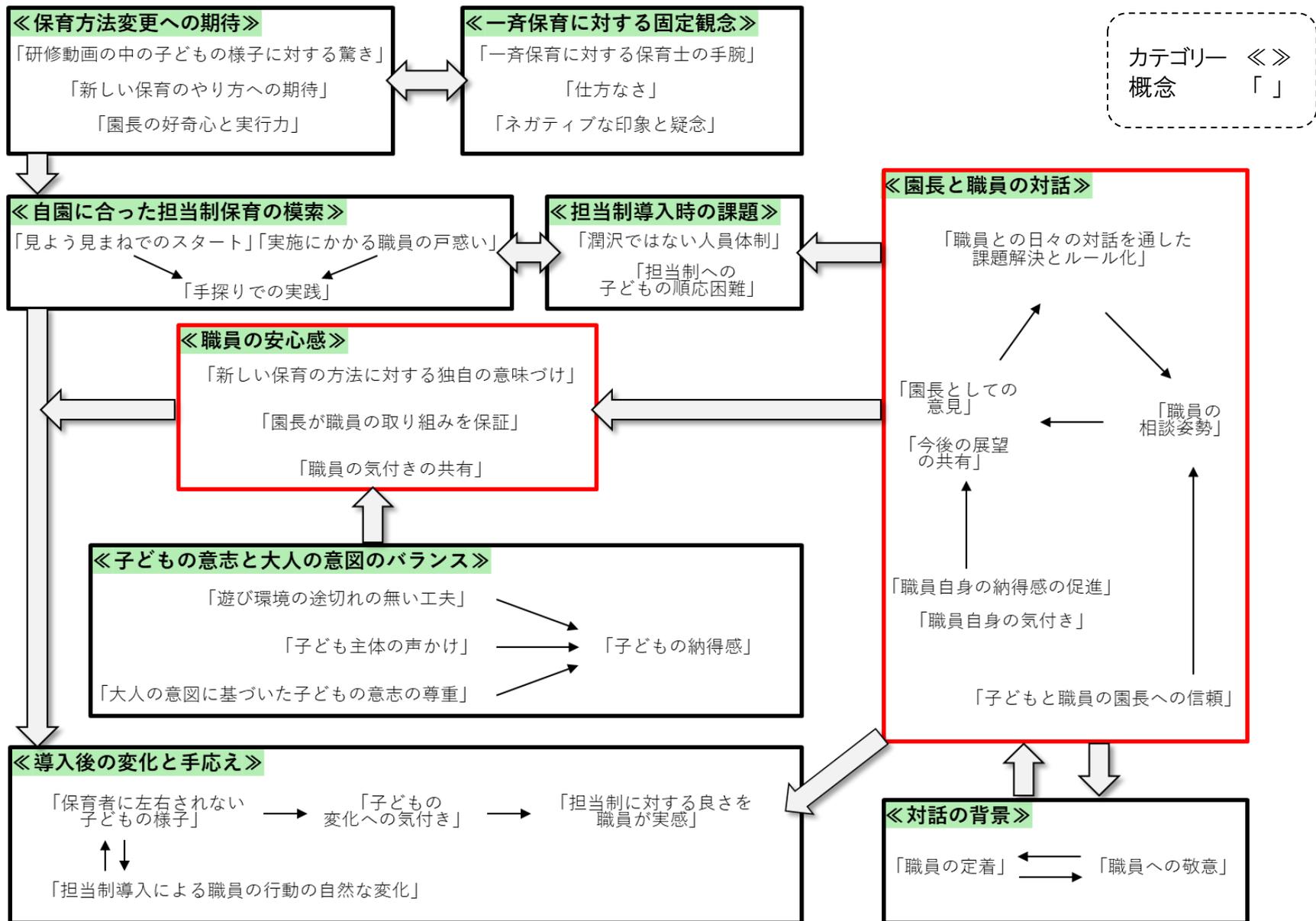
結果と考察

ストーリーライン(3/3)

そのような子どもへの関わり方を探っていくうえで、特別な場を設けるのではなく、「職員との日々の対話を通じた課題解決とルール化」が有効であった。それを可能としていたのは、以前から、何かあった時にすぐに園長に相談をする「職員の相談姿勢」があり、それに対して「園長としての意見」を述べたり「今後の展望の共有」はするが、押し付けるのではなく、「職員自身の気付き」が大切であるため、「職員自身の納得感の促進」ができるような問題提起をするようにしている。「子どもと職員の園長への信頼」の裏には、職員の姿勢を見て子どもが園長を信頼し、自分を園長でいさせてくれているという認識をもっている。そのような関係性を構築する、日常的な「園長と職員の対話」がベースにあったことで、子どもの主体性を尊重した保育へと移行していくことができた。

経験年数は浅いながらも真摯に仕事に向き合う「職員への敬意」を園長が持っており、それが「職員の定着」に繋がっていることが、「対話の背景」にあると考えられる。





＜結果図(園全体で子どもの主体性を尊重した保育を模索するプロセス)＞

結果と考察

- 従来の保育のやり方に疑問を感じていた園長が、職員と一緒に担当制の導入に動き、課題に直面しながらも見よう見まねで継続したことで、子どもの様子に変化が生じた
- それに伴い、職員自身も積極的に子どもの主体性を尊重した保育を模索することができた
- それを可能としたのは、日常的に園長と対話する関係性が職員との間にあったこと、そして、園長が自分の役割として、職員の試行錯誤を意識的に保証し、安心して保育に専念できる雰囲気づくりに努めていたためであった

<引用参考文献>

- 秋田他(2017)「保育におけるリーダーシップ研究の展望」東京大学紀要
- 漁田他(2020)「乳幼児の発達と保育:保育現場における課題とその解決策」スポーツと人間
- 木下(2016)「M-GTAの基本特性と分析方法」医療看護研究
- 金城(2011)「保育職の大変さとやりがいに関する保育者の意識構造について」東京成徳短期大学紀要
- 西村(2017)「1歳児の保育における保育技術の活用傾向」帝塚山大学紀要

ポイント!