

継続的カンファレンスで対話を重ねることによる保育者の意識の変化

会津大学短期大学部
社会福祉学科
利根川 智子

東北福祉大学
子ども科学部
和田 明人

群馬大学
教育学部
音山 若穂

帯広大谷短期大学
社会福祉学科
上村 裕樹

継続的カンファレンスで対話を重ねることによる保育者の意識の変化

利根川 智子 和田 明人 音山 若穂 上村 裕樹

平成26年1月10日受付

【要旨】法人内の複数の保育所が一堂に会しおこなわれる研究会において、ワールド・カフェによる導入後、定期的かつ継続的に実施されてきたエピソード記録を用いたカンファレンス、ビデオカンファレンス、フォトカンファレンスに取り組む保育者の意識や変容について保育者にインタビューをおこなった。その結果、カンファレンスによって、日々の振り返りの変化が生じ始めた職員がいること、「変わった」とする意識を持つ職員は、職場内の職員同士の関係やチームワーク、振り返りを通した子どもへの気づき、対応について他職員と意見を交わすことによる子どもや保育の見方の広がりや深まりが出てきたこと、職員全員が子どもへの一貫した対応をおこなうようになってきたことなどが変化として感じられていることが示唆された。今後は、継続してカンファレンスについての感想などから研究会の効果を読み取っていくとともに、効果を測定する尺度の併用、および研修プログラムの開発が課題となるであろう。

I 問題と目的

保育所保育指針（2008）では、「保育所全体の保育の質の向上を図るため、職員一人一人が、保育実践や研修などを通じて保育の専門性などを高めるとともに、保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていく」ことが求められている。保育士の成長には、日々の保育の中で子どもの成長・発達に向き合い、日々の保育を記録に残した後、自らの保育を振り返って改善していくことが必要不可欠である。しかし、振り返りをして評価をおこない、保育の改善につなげるには、保育者が一人で保育と向き合うだけでなく、他者の視点や見方を学ぶことで、より広がりや深まりが出るだろう。利根川ら（2013）では、保育者が臨機応変さを身につけること、実践力を身につけること、指導・援助での困難を感じた時や子どもの姿を捉えるにあたり迷った際に同僚の意見を求めることなどが示唆された。保育者にとって、他の保育者から意見をもらうことは、自分では気づかなかったことに気づききっかけになったり、違った角度からの子どもの理解などを学んだり、学んだことを保育に取り入れたりしていくことにつながるので大切である。そして、他の保育者から学ぶ機会として、保育所の同僚や先輩保育士との研修の場や複数の保育所の職員が集まって対話をする研修の場は、日々の保育の中での意見交換や情報交換に加えて非常に役に立つであろう。

特に、保育の省察に関し、日々の保育の中で起きていることを素材としたエピソード記録や保育場面の録画や写真を用いた記録を活用する研修においては、養成校の教員がかかわることがあり、そのかかわり方も様々である。これまでの間に、記述的エピソード法を用いた園内研修会のシステム構築も試みられている（今村ら、2013）。奥山（2006）によれば、エピソードを用いた研修は、保育者の感情の動きや判断も含めた記述によって、本人のみならず他の保育者も保育者としての役割を省察し、対象とする幼児に関する検討から保育全体への課題へと展開して考察する資料と成り得る。また、保育者の小グループごとおよび園全体でのエピソード記録の検討を通して保育の振り返りをおこなうことで、子どもの遊びについて、保育者がこれまで気づかなかったことに気づいたり、他の保育者の目を通すともっと奥深い発見があったり、お互いの存在への意識を高めたり、保育者の育ちが見られたとする報告がある（平野ら、2007；平野ら、2008）。保育の記録および振り返りの方法として、保育者による記述のみでなくビデオ録画や写真を使う方法も用いられてきている。保育場面をビデオで録画し、保育者全員で録画を視聴し、子どもの表情から子どもの内面で起こっていることに注目した話し合いをした後、保育者自身が録画を見直すなどして課題を発見し改善していく過程を経る中で、自分の保育を客観視したり、自らの癖に気づいたり、学びそのものが楽しくなったりすることが見出された（名須川ら、2003）。しかしながら、討議の効果は人間関係に左右されやすい（ポーター、1994）。そのため、職場内で普段からの良好な関係を築いていくことが必要であり、研修の導入や研修に参加する中で、職場内での関係を改善していくような働きかけやしかけも必要であろう。和田ら（2010）により、ホールシステム・アプローチ（Adams, et al., 1999）の一技法であるワールド・カフェ（Brown, et al., 2005）を中心とするアプローチによる保育現場や保育士養成校への学びの適用が提案され、その後、ホールシステム・アプローチの一手法であるワールド・カフェによる実践が保育士養成や現場研修において重ねられてきた（利根川ら 2011；和田ら、2012；音山ら、2012；三浦ら、2012）。ワールド・カフェの実施後には集団の雰囲気ないし参加者の感情がポジティブに変化するという点で共通した結果を得ている。エピソード記録のように自分の保育を材料として提出し、参加者がお互いに遠慮せずに話を切り出して対話をするには、園内研修、園外研修のいずれにおいても、参加者同士の良好な人間関係が構築されている認識やこれから自主的に参加していく意識を持つ必要がある。その際、ワールド・カフェが役に立つのではないだろうか。

一方で、記録を用いた研修の実践が、保育者および保育所職員にどのような意味を持つのか、保育者・保育所職員の意識や行動、保育所全体にどのような変化が生じるのか、そして養成校教員が研修にどうかかわるかなど

については、実践研究がさらに積み重ねられ、効果的なプログラムが構築されていく必要があるだろう。

本研究で調査協力者が参加した研究会では、保育者がファシリテーターをつとめながら、保育について園ごとに発表がおこなわれていた。そのため、各園では発表に備えて園全体で準備をおこない、発表練習をおこなうことになる。その過程で、発表担当者が園内の職員から保育についての意見や助言を得ることもあるだろう。また、研修当日の発表やグループでの対話を通して、その時の子どもの思いや保育者の思い、場面の解釈、保育のあり方など様々なことを共有していく。それらのことが、保育者の省察に結びついていくのではないだろうか。また、他の園と合同での研究会においては、事例を共有し、課題や取り組みを話し合う中で、自分が勤務する保育所と共通する課題を解決するようなヒントを持ち帰ることもあるだろう。そのためには、まず、園内・園外の研究会参加者の間に人間関係を形成しようとする傾向が生じること、そしてお互い自由でオープンな雰囲気のもとで話し合いがおこなわれることが必要となる。さらに、研究会への参加のための準備や研究会への参加を通じた話し合いをもつことより、人間関係の改善や保育における協働につながるなどが先行研究から推測される。そこで本研究では、法人内の複数の保育所が一堂に会する研究会への導入としてのワールド・カフェを実施し、その後、エピソード記録を用いたカンファレンス、ビデオカンファレンス、フォトカンファレンスなど月一度のカンファレンスに参加した保育者の、カンファレンスについての考えや保育についての意識の変化、保育者間の関係についての意識の変化などを、参加者へのインタビューから検討することを目的とする。

II 方法

1. 合同研究会の進め方

2013年3月にワールド・カフェによる対話を用いた研究会への導入およびプラン提示と関係者のミーティングが、4月以降に月一度の研究会がおこなわれた。研究会の内容は、カンファレンスをおこなうために必要な知識を伝達することを始めとしたレクチャー、各園によるプレゼンテーションによるエピソード記録に基づくカンファレンスやビデオカンファレンスやフォトカンファレンスなどであった。カンファレンスにおいては、保育者がファシリテーターをつとめ、保育者の日々の保育のエピソード記録・写真・ビデオ録画などによる発表と、発表内容に基づく話し合い、話し合いのまとめがおこなわれた。研究会は、管理職を中心としたメンバーで構成されており、保育士、看護師、栄養士、調理師、用務員も参加していた。毎回の研究会の概要を表1に示す。

表1 合同研究会の概要

<p>◎2013.3.9 インTRODakShION Kick Off!</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義 「反省的实践家としての保育者」 ・講義II 「保育の質を高めるために」 ・《ワールド・カフェ in 法人名》 —テ—マ— (私が) 法人名の誇りはこれ! ・グループワーク ブレインストーミング→アクションプランの検討→プレゼンテーション 	<p>☆以降は、『15分間ダイアログ』(毎日実施)を全11園で共通化</p> <p>◎2013.3.13 プラン提示・関係者ミーティング コンサルテーションプランの提示、検討、実施合議</p>
--	--

<p>◎2013.4.22 第1回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オリエンテーション ・プレゼンテーション 「エピソード記録に基づくカンファレンス」の実施 (先行モデル4園) ・グループワーク —テーマ— 月1回はカンファレンスを実施するには？ ・実施するための工夫(不安、懸念などの払拭)・日誌、発表用の記録フォーマットはこれでよいか？ ・グループ発表 ・まとめ、注意事項、宿題など ☆以降は、『振り返りと展望』(研究会参加者アンケート)を毎回(毎月)実施化 	<p>◎2013.7.22 第4回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション 「フォトカンファレンス」の実施 ・ワーキングチーム発足の趣旨、ガイドライン策定などの今後の方針説明 ・グループワーク —テーマ— 今後の方針提案に関する協議 ・レクチャー 〈これからの保育者研修〉 ☆以降は、カンファレンスのガイドラインをワーキングチームから随時原案提示、全体で協議・更新
<p>◎2013.5.27 第2回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・レクチャー 〈エピソード記録について〉〈フォトカンファレンスについて〉など ・プレゼンテーション 「ビデオカンファレンス」の実施(先行モデル4園) ・グループワーク —テーマ— 月1回はビデオカンファレンスを実施するには？ ・実施するための工夫(不安、懸念などの払拭) ☆以降は、毎月カンファレンスの実施を全11園で共通化 	<p>◎2013.8.26 第5回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・レクチャー 〈保育の質を高める—対話と省察、そして協働へ—〉 ・ワーキングチームよりカンファレンスの進め方の説明(エピソード記録・フォト・ビデオ共通部分) ・グループワーク —テーマ— エピソード記録・フォト・ビデオカンファレンスの進め方 ・今後の取り組み内容・計画などについて説明 ☆以降は、ガイドラインに基づく取り組みを毎月2園ずつプレゼン実施(2月まで)
<p>◎2013.6.24 第3回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション 「ビデオカンファレンス」の実施 「フォトカンファレンス」の実施 先行モデル4園 ・今後の方針確認(保育部長より) ・グループワーク —テーマ— 今後、カンファレンスを定例的に実施するには？ ・実施するための工夫(不安、懸念などの払拭) 	<p>◎2013.9.30 第6回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9月～3月までの全11園でのカンファレンス取り組み計画公表 ・各園でのカンファレンスから研究会までの流れ確認 ・プレゼンテーションⅠ 保育園；エピソード+フォトカンファレンス ・プレゼンテーションⅡ 保育園；ビデオカンファレンス ・カンファレンスガイドライン Ver.Ⅰの提示 ・グループワーク

<p>—テーマ—</p> <p>ガイドライン Ver. I について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連絡事項（次回の発表園，研修会日程，提出書類などの連絡），質疑応答など <p>◎2013.10.30 第7回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーキングチームより検討状況報告 ・ガイドライン Ver. I のテストケース I プレゼンテーション 保育園；エピソード記録に基づくカンファレンス ・ガイドライン Ver. I のテストケース II プレゼンテーション 保育園；フォトカンファレンス ・グループワーク <p>—テーマ—</p> <p>ガイドライン Ver. II について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連絡事項（次回の発表園，日程，提出書類などの連絡），質疑応答など 	<p>◎2013.11.25 第8回定例研究会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーキングチームより検討状況報告 ・ガイドライン Ver. II のテストケース I プレゼンテーション 光明第六保育園；フォトカンファレンス ・ガイドライン Ver. II のテストケース II プレゼンテーション 光明第一保育園；ビデオカンファレンス ・グループワーク <p>—テーマ—</p> <p>カンファレンスの記録について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連絡事項（次回の発表園，日程，提出書類などの連絡），質疑応答など
---	---

2. 対象（協力保育所および協力者）

A 県内 B 法人の 11 保育所のうち，C 保育所の職員 15 名であった。具体的には，園長 1 名，主任 1 名，保育士 8 名，用務員 1 名，看護師 1 名，栄養士 1 名，調理師 2 名であった。回答者は，インタビューを受けるまでの間に 1 回以上，研究会に参加していた。

3. 実施日

2013 年 11 月 27 日に実施された。

4. 質問項目

カンファレンスに関するインタビュー項目は，5 項目であった。具体的には，1)4 月当初，エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスをおこなうことについてどう考えていましたか，その理由をお聞かせください，2)今現在エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスをおこなうことについてどう考えていますか，その理由をお聞かせください，気持ちの変化があったとしたらいつ頃からですか，3)エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスによって自分自身変わったと思いますか，いつ頃から変わりましたか，何が変わりましたか，自分自身が変わったと思われる具体的なエピソードをお聞かせください（変わらないと回答される場合には，変わらないとされる理由は何ですか），4)エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスによって園の職員は変わったと思いますか，園全体は変わりましたか，園の保育は変わりましたか，変わったとしたらいつ頃ですか，何が変わりましたか，園の職員が変わったと思われる具体的なエピソードをお聞かせください（変わらないと回答される場合には，変わらないとされる理由は何ですか），5)エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスをおこなったことにより園の子どもは変わったと思いますか，変わったとしたらいつ頃からですか，何が変わりましたか，園の子どもが変わったと思われる具体的なエピソードをお聞かせください（変

わらないと回答される場合には、変わらないとされる理由は何ですか) であった。

5. 手続き

毎回の研究会に携わっている養成校教員が所属する大学の学生が保育所に赴いてインタビューが実施された。インタビューの場所は面接室・会議室および保育室であった。記録は、インタビュアーが協力者の回答を聞き取り、予め質問内容と回答記入欄を印刷した記録用紙に手書きで記入した。また、協力者の本音を引き出すため、協力者の各項目への回答を受けた後、「変化した」、あるいは「変化しなかった」などのような協力者の回答内容の違いにより、後に続く質問項目が柔軟に変更された。

なお、施設長および協力者には、インタビューの内容を研究使用することについての同意が得られている。

Ⅲ 結果と考察

1. 4月時点でカンファレンス実施についてどう考えていたか、その理由（表2）

職種を問わず、『『やっといこう』と前向きに考えていた』、「マイナスもプラスもなく、まあやってみようかなという気持ち」、「どういものなのか想像がつかない」、「業務、負担が増えると思った」など、ポジティブな感想、ネガティブな感想、新奇なものに取り組むことについての感想が述べられていた。

また、ポジティブな感想の背景には「〇〇（著者注：研究会実施教員名）先生と直接お話しする機会があり、保育の質の向上のために行うという理由がしっかりしていたため」、「エピソードとして書くことを今まで行ってこなかったから」など目的を持って取り組む姿勢や必要性を感じていることを示す内容が見られた。一方で、ネガティブな感想の背景には「異動してスタートしたばかりで新しく覚えなければならぬことがたくさんあったから」、「保育園自体が初めてだったから」といった新しいことに取り組むことへの負担感や不安が表出されていた。

表2 4月時点でカンファレンス実施についてどう考えていたか、その理由

ID	職種	カンファレンスの参加回数	1. 4月当初エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスを行うことについてどう思ったか	その理由
1	園長	2回	「やっといこう」と前向きに考えていた。	〇〇（著者注：研究会実施教員名）先生と直接お話しする機会があり、保育の質の向上のために行うという理由がしっかりしていたため。
2	主任	6回	研修を聞き、カンファレンスの意義は分かったが、慣れるまでの葛藤があるのではないかとおもった。良さは分かるけれども、どうやっていけばいいんだろう、職員に向けてどのように伝えていけばいいのだろうとおもっていた。	エピソードとして書くことを今まで行ってこなかったから。
3	保育士	7回	マイナスもプラスもなく、まあやってみようかなという気持ち。	仕事だから。
4	保育士	3~4回	フォトカンファレンスは写真を撮って話すのかな。ビデオは何をするのかな。まずやってみようかな。	

5	保育士	2~3回	何かそれではじまるのかな. なにか見えてくるのかなという期待があった.	
6	保育士	2回	そのために1日あったできごとを見つけなきゃいけないのかな...見つけなきゃ!と思いながら過ごしていた.	
7	保育士	2回	どういうものなのか想像がつかない.	やったことがなかったから.
8	保育士	4回	業務, 負担が増えると思った.	異動してスタートしたばかりで新しく覚えなければならないことがたくさんあったから.
9	保育士	2~3回	嫌だとも思わないが, ファシリテーターをやるときはドキッとした.	どんなことをするのか分からない状態だったから.
10	保育士	1回	どうやってやるのか分からなかったが, 期待や関心はあった.	初めてだったから.
11	用務員	1回	どういったものか分からないし, やったことがないから不安だった.	直接保育に関わるのが少ないため.
12	看護師	1回	どんなものなのか想像がつかない.	
13	栄養士	1回	4月から来たばかりで, 「こんなことをやっているんだな. 」という認識.	保育園自体が初めてだったから.
14	調理師	1回	いいことだとは思っていたけど職種が違うため, あまり参加できずにいた.	
15	調理師	2回	調理員だから, 何も分からず, 「カンファレンスってなんだろう. 」, 「参加することに意味があるのかな. 」と思っていた.	保育士よりも子どもと関わる機会が少ない調理員という職種だから.

2. カンファレンス実施についてどう考えているか, その理由, 気持ちの変化の時期 (表3)

2-1. カンファレンス実施, その理由 (表3)

園長, 主任保育士, 保育士の回答から示す. 「必要なことだと思う. 自分が現場にいる時あればよかった」とする理由を「保育を共有することというのは少ないため, カンファレンスで一緒に喜んだり悩んだりすることが大切だと思うから」と述べた回答, 「色々なパターンでやってみて, 気づき, 共感し, 振り返ることができているということに関して面白いし楽しいと感じている」といった職員同士の共感体験に触れる回答があった. また, 「仕事に追われ, 普段振り返ることがないから振り返ることは面白いと思う. 自分以外のことを聞けるのが面白い」のように振り返りや他者の意見を知る面白さに言及された回答や, 「記録を残さなきゃ! という思いでは過ごさなくなった. 一つ一つのかかわりを振り返るきっかけになった」として, その理由を「それが当たり前のことだと思ったから. 当たり前のことをきちんとできるようになった. 一瞬の出来事を一瞬で終わってしまうのではなく, あとから振り返ることができた」というように, 保育の振り返りの機会や面白さにつながるとした回答があった.

看護師、用務員、調理師からも高く評価する感想が寄せられた。回答には、多職種間の理解や協働につながるといったことや、保育や子どもについての理解や理解の幅がひろがるといったことが述べられていた。「良い取り組みだと感じている」、「実際に参加してみて、子どもの気持ちに立ち、それを共有できた」など子どもの気持ちを理解することについて保育士と共有できたことが述べられていた。「とてもいいことだと思う」と感じ、その理由を「今まで先生とこのような情報を共有することがなかったため、『先生はこんなふうを考えていたんだ。』と知ることができ、一瞬の事柄を見ることによって発見がたくさんあった」からとして、情報の共有や他の職員の考え方の理解ができたことが述べられていた。また、「参加してみて、保育士の保育の仕方、感じ方、一人ひとりに対してどう思っているのかが分かった。参加してみて楽しいと思った。調理員でも少なからず子どもとかかわる機会があり、偏見を持たずにかかわるためにも必要だと思った」と感じ、その理由を「1つのことではなく、思ったことを言い合うから」というように、保育士との共有や研修が楽しくなったことが述べられていた。さらに、理由は示されなかったものの「普段の保育の様子が見れないため、若干ではあるが垣間見ることができた。なかなか子どもとかかわる機会が少ないが、名前が挙がった子に対しての理解が深まった。食育の時などに生かせるかもしれない」といった回答もあり、子どもについて話し合うことで保育士の考え方を知ること、考えが広がること、自身の仕事をする上で参考になったことも挙げられていた。

平野ら（2007, 2008）のエピソード記録を用いた小グループ・園全体での話し合いから見出された、振り返りの中での気づきや、保育や子どもについての他の保育者の目を通した発見に類似した結果となった。そして、今回のインタビューでは、職員相互の学びが保育士同士に加え、全職員にとっても同じ効果が生じる可能性があることが示唆された。

一方で、「…（略）…時間の面で、毎日の業務を他のところでやらなければいけないという面はある」、「話し合いを持つということに関しては良いと思うが、反面時間の確保が難しい」など、カンファレンスの良さを認識しつつも、日々の業務が多忙で、研修に充てる時間を作るのが難しい状況にあることを示す意見もあった。研修に向けて準備することや参加にかかる時間と労力に関する負担感への対応が課題となるだろう。

2-2. 気持ちに変化があった時期（表3）

気持ちに変化があったのはいつ頃かについては、「1回目」、「参加して」など初めての参加による変化を示す回答が8件と職種を問わず比較的多いものの、「色々試しながら回数を重ねていく中で徐々に」、「1か月たったくらいから自然に」、「夏」などゆっくりと変化したことを示す回答も見られた。カンファレンスに参加していた職員の様子ややりとりから、参加して得た内容が保育に役立つと思うことですぐに効果があると感じたり、取り組んでいくことの意味や重要性を感じ取ったりした場合、また、参加した後から取り組んでいることの意味や重要性について自分や周囲の様子をよく見て反芻する中で効果があると感じる場合があるのだろうと考えられる。

表3 カンファレンス実施についてどう考えているか、その理由、気持ちの変化の時期

ID	職種	カンファレンスの参加回数	2. 今現在エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスを行うことについてどう思ったか	(気持ちの変化があれば)いつ頃から	その理由
1	園長	2回	必要なことだと思う。自分が現場にいる時あればよかった。		保育を共有することというのは少ないため、カンファレンスで一緒に喜んだり悩んだりすることが大切だと思うから。
2	主任	6回	色々なパターンでやってみて、気づき、共感し、振り返ることができているということに関して面白い楽しいと感じている。	色々試しながら回数を重ねていく中で徐々に。	
3	保育士	7回	カンファレンスはみんな楽しくできているから、終わってしまえば「楽しかった。」と思えるが、時間の面で、毎日の業務を他のところでやらなければいけないという面はある。	1回目のカンファレンス。	手探りの状況から始めたが、笑い声が上がった。
4	保育士	3~4回	子どものちょっとしたしぐさや発見を、以前より見逃さないようにしようと思うようになった。	一回やってみてから。	やり方がわかり、意識せずともできるようにになった。
5	保育士	2~3回	仕事に追われ、普段振り返ることがないから振り返ることは面白いと思う。自分以外のことを聞けるのが面白い。	一回目。参加してから。	
6	保育士	2回	記録を残さなきゃ！という思いでは過ぎさなくなった。一つ一つのかかわりを振り返るきっかけになった。	1か月たったくらいから自然に。	それが当たり前のことだと思ったから。当たり前のことをきちんとできるようにになった。一瞬の出来事を一瞬で終わってしまうのではなく、あとから振り返ることができた。
7	保育士	2回	他のクラスの状況を知ることができた。	実際に参加し、自分で見ながら。	見るまではつかみきれていなかったから。
8	保育士	4回	話し合いを持つということに関しては良いと思うが、反面時間の確保が難しい。		
9	保育士	2~3回	出ると勉強になる。		
10	保育士	1回	やり方として有効だと思った。	1回目のカンファレンスから。	ビデオで記録することによって、見過ごしていた点を巻き戻したりして見ることができる。また、クラス内の意見だけではなく、違った方向からの意見ができた。

11	用務員	1回	良い取り組みだと感じている。	参加してから。	実際に参加してみて、子どもの気持ちに立ち、それを共有できた。
12	看護師	1回	良いと思った。	参加してみて。	一人の子どもに対しての考えについて、色んな職員を参考にし、考えの幅が広がるので。
13	栄養士	1回	普段の保育の様子が見れないため、若干ではあるが垣間見ることができた。なかなか子どもとかかわる機会が少ないが、名前が挙がった子に対する理解が深まった。食育の時などに生かせるかもしれない。		
14	調理師	1回	とてもいいことだと思う。	参加してから。	今まで先生とこのような情報を共有することがなかったため、「先生はこんなふうを考えていたんだ。」と知ることができ、一瞬の事柄を見ることによって発見がたくさんあった。
15	調理師	2回	参加してみて、保育士の保育の仕方、感じ方、一人ひとりに対してどう思っているのかが分かった。参加してみて楽しいと思った。調理員でも少なからず子どもとかかわる機会があり、偏見を持たずにかかわるためにも必要だと思った。	夏	1つのことではなく、思ったことを言い合うから。

3. 自分自身の変化の有無、いつ頃から変わったか（表 4-1）、何が変わったか、具体的なエピソード（表 4-2）／変わらない場合：変わらない、分からない、その理由（表 4-3）

3-1. 変わった・変わりつつある

1) 回答数

得られた回答 12 件のうち、7 件で「変わった」、「少しずつの変化はある」と回答されていた（表 4-1）。

2) 自分自身の変化の有無、いつ頃から変わったか（表 4-1）

いつ頃から変わったかについての回答には、回答のあった 6 件のうち 4 件で「1 回目のビデオカンファレンスをやってみて」、「参加してから」、「1 回目。参加して、職員の別の見方やエピソードの視点を見てから」といったように初めての参加で変わったとする回答と、「書くことが定着したころ。1 か月位」といった具体的な変化を感じたことで変わったとする回答と、「夏頃」のようにゆっくりとした変化を示す回答があった。

表 4-1 自分自身の変化の有無, いつ頃から変わったか

ID	職種	カンファレンスの参加回数	3. 自分自身は変わったか	変わったとしたらいつ頃か
1	園長	2回	変わった.	書くことが定着したころ. 1か月位.
2	主任	6回	変わった.	
3	保育士	7回	実感はまだないが少しずつの変化はある.	夏頃
4	保育士	3~4回	変わった.	カンファレンスに参加してから.
5	保育士	2~3回		1回目. 参加して, 職員の別の見方やエピソードの視点を見てから.
6	保育士	2回		
7	保育士	2回	変わった.	
8	保育士	4回	変わらない.	
9	保育士	2~3回	自分自身はそんなに変わらない.	
10	保育士	1回	変わった.	1回目のビデオカンファレンスをやってみて.
11	用務員	1回	変わった.	参加してから.
12	看護師	1回	分からない.	
13	栄養士	1回	変わらない.	
14	調理師	1回		
15	調理師	2回	変わらない.	

3)何が変わったか, 具体的なエピソード (表 4-2)

「記録を書く時, 日々の反省と出来事を書くだけだったけど, 今まで以上にその背景について考えるようになった. カンファレンスに出すことを意識し, 子どもの思いを汲み取ろうとするようになった」と感想を述べ, その具体的エピソードとして「子どもとのかかわりが一言二言多くなった. 『~だよ』, 『そうだよ』というような一言を返すだけでなく, 先のことを考えて, ここから面白くなるのではないかと思ひ, さらにこっちから追究するようになった」と記述されていた. 子どもの行動の背景にある気持ちや思いを察するようになり, 子どもと一緒に面白さを感じ, 考えようとする姿勢に変化していったことが窺われる. また, 「カンファレンスをやってからという大きな変化があったという実感はまだない. しかし, カンファレンスを行うにあたって, けんかなど一歩引いてみるようになるなど少しずつの変化はある」といった対応の変化についての言及と, その具体的エピソードとして「4 月当初は毎日のように激し目のけんかが起こっていた. けががあったらどうしようという思いもあり, すぐに止めていた. しかし, 夏ごろになると, 『まだこのくらいだったらこの子は手を出さないかな』『ちょっと待ってみようかな』と思うようになった. カンファレンスが『楽しかった.』で終わってしまうことが多かった. それを経て『今度こうしてみよう』と思ったり, 同じようなことがあった時こうしようと思うことはまだない. しかしながら, 自分の考えを共感してもらい, 『この子に対するかかわりは間違えてなかったんだ』と思えるようになり, 自信につながった」とする回答があった. 子どもの行動の背景を考えたり, 子どもへの対応時に行動予測をしたりするようになり, そうしたことについてカンファレンスの時に他の保育者から共感されることで自分の子ども理解や保育の方向性などに自信をもてたのであろう.

写真を撮る場面を模索する中での変化も生じている. 「写真を撮り始めた頃から, 個人の記録を書く時に写真を

見て子どもの気持ちを考えながら書くようになった。また、今まで写真を撮る時は、『こっち向いてはいポーズ』というような撮り方だったが、カンファレンスのために準備しようと思ってからは、子どもの何気ない、ほのぼのとした瞬間を撮りたいと思うようになった。そこから自分の職業が変わったんじゃないかと思うくらいカメラを常に持ち歩き、『いい瞬間をおさめたい!』、『みんなに見せたい!』と思うようになった。それをよく職員に見せている。子どものふとした瞬間を撮ろうとしていくうちに、子どもをみる視点がよくなってきたように思う。さらに、自分が『子どもはこんな気持ちなんだな。』と思いながら撮った写真をカンファレンスに出すと、また違った意見を聞くことができた。これを通して、いつもは注意しそうなことでも、子どもはその行為を『純粋に楽しんで行っているんだな。』など、自分とは違う見方をしていることに気づくようになった。子どもの視点に立てるように、日々忙しい中でも、子どもの気持ちを考えるようになった」といったように、保育中の子どもの姿をよりよく捉えようと努力するようになったこと、そうしたことが、子どもの生き生き活動する姿が表現されるような場面や撮影方法を模索する姿につながっていったことが表されている。

表 4-2 何が変わったか、具体的なエピソード

ID	職種	カンファレンスの参加回数	3. 自分自身は変わったか	何が変わったのか	自分自身が変わったと思われる具体的なエピソード
1	園長	2回	変わった。	記録の変化。また先生の視点の変化が見れるようになった。カンファレンスを行うことで、自分は担当は持っていないが、実際に子どもの様子を見に行ったり違う角度から見るようになった。	今までは、けんかが起こるとすぐに止めたり、仲直りさせようとしていたけれども、この後どうするのかと離れたところで子どもを見る(待つ)ようになった。すぐに介入せずに、自分たちで解決できたら声をかけたりするようになった。また、遊び込んでいる子にむやみに関わるのではなく、子ども同士で教え合ったりしている姿を大切にするようになった。
2	主任	6回	変わった。	今までは、まず全体を見ながら日々の仕事を行うことを大切にしていたが、子どものちょっとしたつぶやきや、気づき、ちょっとした発見を逃さないようにしようというようになった。(見つけようという姿勢)これによって先を読めるようになった。自分しか知らない子どもの新たな姿を見れることに喜びを感じる。さらに、他の職員によってその続きを知れたりする。	27日の午前中、2歳児数名とままごとをしていた。2歳児は、自分の周りにままごとの道具を広げていた。「先生おなか減ったな」と言ったところ、みんなは「まってー」と言っていたが、その中のNちゃんだけ「いいよ、これせんべい汁だよ」といって差し出してきた。せんべい汁を知っていることに驚き、「Nちゃんせんべい汁知ってるの?」と聞くと、「うん、だって前保育園で食べたもん」と言った。保育園の給食にせんべい汁が出たのは何カ月も前で、しかも1回のみ。のちの職員に確認すると、Nちゃんは毎日給食の献立を家で確認してきているということを知った。耳で聞いて、目で見て、食べての一連の流れによってNちゃんの頭の中にインプットされていることを知った。
3	保育士	7回	実感はまだないが少しずつの変化はある。	カンファレンスをやってからという大きな変化があったという実感はまだない。しかし、カンファレンスを行うにあたって、けんかなど一歩引いてみるようになるなど少しずつの変化はある。	4月当初は毎日のように激し目のけんかが起こっていた。けんかがあったらどうしようという思いもあり、すぐに止めていた。しかし、夏ごろになると、「まだこのくらいだったらこの子は手を出さないかな」「ちょっと待ってみようかな」と思うようになった。カンファレンスが「楽しかった。」で終わってしまうことが多かった。それを経て「今度こうしてみよう」と思ったり、同じようなことがあった時こうしようと思うことはまだない。しかしながら、自分の考えを共感してもらい、「この子に対するかかわりは間違えてなかったんだ」と思えるようになり、自信につながった。

4	保育士	3~4回	変わった.	<p>写真を撮り始めた頃から、個人の記録を書く時に写真を見て子どもの気持ちを考えながら書くようになった。また、今まで写真を撮る時は、「こっち向いてはいポーズ」というような撮り方だったが、カンファレンスのために準備しようと思ってからは、子どもの何気ない、ほのぼのとした瞬間を撮りたいと思うようになった。そこから自分の職業が変わったんじゃないかと思うくらいカメラを常に持ち歩き、「いい瞬間をおさめたい!」、「みんなに見せたい!」と思うようになった。それをよく職員に見せている。子どものふとした瞬間を撮ろうとしていくうちに、子どもをみる視点がよくなってきたように思う。さらに、自分が「子どもはこんな気持ちなんだな。」と思いながら撮った写真をカンファレンスに出すと、また違った意見を聞くことができた。これを通して、いつもは注意しそうなことでも、子どもはその行為を「純粋に楽しんで行っているんだな。」など、自分とは違う見方をしていることに気づくようになった。子どもの視点に立てるように、日々忙しい中でも、子どもの気持ちを考えるようになった。</p>	<p>前回のビデオカンファレンスで気になる子の1日の様子を見た。その子はいったい何を見て何を求めているのか考えたり、その子を取り巻く周りの子どもの姿の様子を見ることができた。この子はこのときこんな気持ちだったんだ、こういうかかわりできたな、という気づき生まれた。</p> <p>穴あけパンチを落とした時に、パンチの中に入っていた丸い紙くずを、「お宝だ!」とって楽しそうに集めていた。自分にとっては何気ないものでも、子どもにとっては大切で、その気持ちを崩さないようにしようと思った。</p>
5	保育士	2~3回		<p>記録を書く時、日々の反省と出来事を書くだけだったけど、今まで以上にその背景について考えるようになった。カンファレンスに出すことを意識し、子どもの思いを汲み取ろうとするようになった。</p>	<p>子どもとのかかわりが一言二言多くなった。「~だよ」、「そうだよ」というような一言を返すだけではなく、先のことを考えて、ここから面白くなるのではないかと思い、さらにこっちから追究するようになった。</p>
6	保育士	2回		<p>保育の実践は一瞬で判断しなければいけないが、ビデオを活用することによって、客観的に見ることができるようになったのでいい機会になった。ずっと一人の子どもに付き添ったら分かるけれども、実際の保育ではそうもいかない。ビデオをみることによって、その子の気持ちに入り込めるようになり、その子になりきれた。すると、「だからか!」とその子の行動の意味が分かるようになった。</p>	<p>改めて書くことによって、保育者視点ではなくて子どもの気持ちになれる。ある夏、3歳児の出来事。トイレはお昼寝の前に行く約束になっているが、寝付きが悪い子が途中で気分転換でトイレに行き、鼻歌を歌っていた。見つからないように静かに戸を開け閉めしていた。この出来事を書くことで、いけないのは分かっているけど気分転換したくなる子どもの気持ちが分かった。</p> <p>年長の子が、スッと一番に並んできた。この行為を見て、「自分ができる!」というのを伝えたいのかな。遠慮しつつも友達のこと見てるんだな。その子なりにいろいろ考えているんだな。とその子どもの行動の解釈が深まった。</p>
7	保育士	2回	変わった.	<p>エピソードを書いてみて「もっとこうの方がいいかな。」と思うようになったり、実際の保育の中で、もっと意識して子どものやりとりを見るようになった。「可愛いことをしているな。」だけではなく、一歩踏み込んでその意味を考えるようになった。</p>	<p>2週間くらい前の出来事。保育室で2歳児の男の子が手を洗っていて、その横で先生も手を洗っていた。すると、「はいどうぞ。」と石鹸を渡してくれた。今までであつたらただ「ありがとう。」と言うだけで終わってしまうやりとりだったが、「この子からこんな言葉が聞けるようになったんだ(今までなかったから)!」という心の成長を感じることができた。</p>
8	保育士	4回	変わらない.	<p>書くということに苦しんでいたが慣れてきた。また、一見乱暴な子どもでも、他の職員がその子なりの良さを見つけてあげられていて、いつも乱暴ということではなく、その子の良さを知ることができた。</p>	

9	保育士	2~3回	自分自身はそんなに変わらない。	カンファレンスのやりとりを通してということではないが、エピソードとして記録を書いている中で、最初はエピソードの題材を見つけるためだったが、「あそここのやりとりは？」と意識して見て考えるようになり、短い時間の中でも考えたり、振り返ったりするきっかけになった。(無意識に意識するようになった。)また、こんな「保育をしてしまって…」と怒って、反省したことをカンファレンスに出したら、「そういうんじゃないんじゃないの？」と言われ、自分の中では「あーやっちゃった。」と思っていたことが、周りの意見を聞いていくうちに、「イケてなくはないのかもしれない。自信を持って頑張ろうかな。」と思うようになった。	27日のこと。ばんび組の女儿Kちゃんは、玩具の取り合いなどになるとかみつきが出る。同じくばんび組のSくんが、Kちゃんに玩具を貸してもらいたいらしく、Kちゃんに「貸して。」と声を掛けていた。この様子を見守っていると、KちゃんがどうぞとSくんに玩具を渡すことができていた。実際Sくんが欲しかった玩具はそれではなかったようなのだが、それを受け取っていた。かみつきずに玩具を友達に渡すことができたKちゃん、自分の欲しかった玩具でなくても受け取れるSくんに成長を感じた。
10	保育士	1回	変わった。	見過ごしてしまいそうなことでも細かく子どもの様子を見ることができるようになった。	夏、1才児の保育室でのこと。ビデオを見て、保育者の後ろに子どもがいたのに、保育者はそれに気づいていなかった。保育者の立ち位置や、全体に目をやれる立ち位置など考えさせられた。
11	用務員	1回	変わった。	「保育者がこんな気持ちで保育しているんだな。」「このときこんなふうには子どもは考えていたんだな。」と保育者や子どもの気持ちを少しはくみ取ってあげられるようになった。	夏、園庭で、自分から気持ちを発信するのが苦手な3歳児が、「手を貸してあげようか。」と声を掛けたが、「いらない。」と言って断られた。それに対して保育者は、頑張って声を掛けたことに対して認めて、褒めていた。それを見て、保育者は子どもの気持ちを汲み取っていると感じた。これは普段事務作業をしていると分からないことである。なかなかうまくいかなくても、一步一步子どもの成長に繋がっていけばいいなと感じた。
12	看護師	1回	分からない。		
13	栄養士	1回	変わらない。		
14	調理師	1回		みんなに目を通すことがないため、日々の子どもの成長を見ることができて良かった。	夏、園庭で、自分から気持ちを発信するのが苦手な3歳児が、「手を貸してあげようか。」と声を掛けたが、「いらない。」と言って断られたという子どもに関して、いつもただ「表情が可愛い。」と思っていたが、「人に気を使ってあげられる子なんだな。」と理解が深まった。ちょっとした表情を色々な視点で考えることで、その子についての理解が広がると感じた。
15	調理師	2回	変わらない。		

3-2. 変わらない場合：そんなに変わらない，変わらない，分からない，その理由（表 4-3）

得られた回答 12 件のうち、「変わらない」とする回答が保育士・栄養士・調理師から 3 件、「自分自身はそんなに変わらない」とする回答が保育士から 1 件、「分からない」とする回答が看護師から 1 件あった。無回答が 3 件あった。看護師・栄養士・調理師が「変わらない」、「分からない」とした理由に、カンファレンスへの参加回数が少ないこと、子ども達といつもかかわってはいない職種であることなどが挙げられていた。また、保育士の回答では、「相手の着眼点を知るきっかけにはなったが、それによって自分の考えが変わることはない。私はそういう考えをしているというアピールはできる。しかしながら、新しい職場での人間関係を築く上で、相手のことを知れるきっかけになった。乳児クラスならあるが、他のクラスだとあまりかかわりもないので。また、フォトを撮るとき、いい瞬間を捉えようと狙って撮るのは難しい。乳児は安全が第一だから、いい場面があってもなかなか撮ることができないから難しいのでは」と述べられていた。保育士と看護師や栄養士や調理師とは専門性が異なるため、保育士の考えを理解することが自身の考えを変えることに直結するわけではないだろう。また、保育士でも研修の内容によっては、例えば、自分の考えや普段していることを確かめることにつながり、その方向性でよいと確認できたので考えや普段していることを変える必要はないと感じるといったように、変える必要が生じない場合もあるだろう。変わる以外でも研修の効果は表れることがあるので、保育についての考えの深まりや自らの保育の自信、職場内の人間関係の構築・維持・改善の面についても考慮する必要があるだろう。

表 4-3 変わらない場合：そんなに変わらない，変わらない，分からない，その理由

ID	職種	カンファレンスの参加回数	3. 自分自身は変わったか	その理由
1	園長	2回	変わった.	
2	主任	6回	変わった.	
3	保育士	7回	実感はまだないが少しずつの変化はある.	
4	保育士	3~4回	変わった.	
5	保育士	2~3回		
6	保育士	2回		
7	保育士	2回	変わった.	
8	保育士	4回	変わらない.	相手の着眼点を知るきっかけにはなったが、それによって自分の考えが変わることはない。私はそういう考えをしているというアピールはできる。しかしながら、新しい職場での人間関係を築く上で、相手のことを知れるきっかけになった。乳児クラスならあるが、他のクラスだとあまりかかわりもないので。また、フォトを撮るとき、いい瞬間を捉えようと狙って撮るのは難しい。乳児は安全が第一だから、いい場面があってもなかなか撮ることができないから難しいのでは。
9	保育士	2~3回	自分自身はそんなに変わらない.	普段話す時は子どものことだから、職員のことや自分自身のことについて知れた。(この人ってこう考えていたんだな。自分ってマイナス思考なんだな。等)
10	保育士	1回	変わった.	
11	用務員	1回	変わった.	
12	看護師	1回	分からない.	子どもと密に関わる機会がないから分からない。色んな考えを知ることができたが。
13	栄養士	1回	変わらない.	子どものことを考えるようになり、面白かったが1回しか参加できていないから。
14	調理師	1回		
15	調理師	2回	変わらない.	全部に出ていたというわけではないから。

4. 園の職員・園全体・園の保育の変化, いつ頃から変わったか (表 5-1), 何が変わったのか, 具体的なエピソード, (表 5-2) / 変わらない場合: 変わらない, 分からない, その理由 (表 5-3)

4-1. 変わった, 変わりつつある

1) 回答数

全 15 件の回答のうち 7 件で「変わった」, 「変わりつつある」と回答されていた (表 5-1). 園全体の変化については, 回答が得られた 6 件のうち 5 件で「変わった」とされており, 園の保育については回答が得られた 3 件のうち 2 件で「変わった」とされていた (表 5-1).

2) 園の職員・園全体・園の保育の変化, いつ頃から変わったか (表 5-1)

いつ頃から変わったかについては 5 件の回答があり, 「運動会もあり職員間で協力することが多かった 9, 10 月」, 「今年度が始まって半年くらい経った頃」, 「フォトカンファレンスを 2 回くらい行った後」, 「始まってから 2~3 回目くらいから」, 「最近」といったように, 変化を実感するタイミングはバラバラであるものの, 変化を実感するまでにはある程度の期間が必要であることが示された.

表 5-1 園の職員・園全体・園の保育の変化, いつ頃から変わったか

ID	職種	カンファレンスの参加回数	4. エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスで園の職員は変わったか	園全体は	園の保育は	変わったとしたらいつ頃か
1	園長	2回	カンファレンスによって「変わった」とは言い切れないがよい方に向かっている。			
2	主任	6回	まだまだだけれども変わりつつある。			
3	保育士	7回	変わった。	変わった。		運動会もあり職員間で協力することが多かった 9, 10 月
4	保育士	3~4回	変わった。			
5	保育士	2~3回	変わらない。	変わらない。	変わらない。	
6	保育士	2回	「変わった!」とはっきりは思わない。			
7	保育士	2回	変わった。	変わった。	変わった。	今年度が始まって半年くらい経った頃。
8	保育士	4回	難しい。			
9	保育士	2~3回	全員出れば変わると思うが…。しかし, 見守ろうとしたり, すぐに割り込まないようにしたりと, ずっと出ている人の意識は高まってきているのかも。			
10	保育士	1回	変わった。	変わった。		フォトカンファレンスを 2 回くらい行った後。

11	用務員	1回	変わった.	変わった.	変わった.	始まって2~3回目くらいから.
12	看護師	1回	分からない.			
13	栄養士	1回	変わっているような気もするが、実際の保育をあまり見ていないから分からない.			
14	調理師	1回	変わった.	変わった.		最近
15	調理師	2回	分からない.			

3)何が変わったのか、具体的なエピソード (表 5-2)

「強制的に話す場があるから他の場でもコミュニケーションがとりやすくなった。去年が分からないが、今年から横割りが縦割りになったから模索しながら、3歳だけではなく4歳、5歳児を見る機会、かかわる機会が多くなっているように思う」と回答して、その具体的エピソードに「1年目ということで、前の職場で正しいと思っていたことが違っていたりする場合もあると思い、その線引きに迷っていた。カンファレンスは否定をしないことが前提にあるため、当然のことかもしれないが、自分の意見を出していく中で、(共感されたことで) やりやすくなってきて、自分の中で見る目が変わってきたかも。1年目だから聞かないではなく、しっかり聞いて、指摘するところはして、いいと思ったことを保育の中に生かしてくれる。例えば、運動会の組体操では、子どもがやりやすくて見栄えが良くなるような形を提案し、取り入れてくれた。今の発表会の準備も話し合いながら行っている」と述べられていた。コミュニケーションがとりやすくなったこと、保育についての自分の不安や戸惑いに対する答えを見つけられそうになっていること、自分の発言内容を他の職員と共有して保育に影響を与えた経験が生まれていることなどが示されているだろう。

「自然な姿を写真に収めるようになった。職員同士で連携を取りやすくなった。細かい配慮について日常的に対話ができるようになった」といった変化と、その具体的エピソードとして「1回目のビデオカンファレンスのこと。子どもが巾着を開けられなかった姿を見て、保育者がそれに気づいているのといないのでは子どもにとって、自信のつき方などが全く変わってくるのではないかという話になった。この巾着1つの一瞬の出来事でも、保育者の捉え方次第では運動能力の成長の機会になるなど、さまざまな可能性があることに気づき、それに気づけば計画の中にも入れられるという話になった。日々の中で見過ごしてしまうことはたくさんあり、(手がかからない子は特に。)このようなことを連携の中でどう見ていけるかということ職員同士で再確認した」と記述されていた。子どもが自由に保育所内で示す行動は、保育者の複数の目で見守り把握していくことが必要である。カンファレンスをおこなうことで、複数の目で見過ごしがちな子どもの様子を捉えること、保育や子どもへの接し方についての解釈や発見およびそれらを職員同士で共有すること、子どもの理解の変化が保育の計画の変化に結びついていくことが表されていると考えられる。

また、「幼児の気になる子についてのビデオカンファレンスがおこなわれたことにより、みんなで考えるという姿勢や、その子に対する対応を統一するようになった」とする変化と、その具体的エピソードとして「グレーの子についてちょっとした時間にクラス内で話し合ったり、副主任、主任と相談する機会が増えた。みんなで考えるという姿勢が強くなっているのだと思う」といったことが述べられていた。保育中に気になる子どもへの対応やその子の育ちを全員で考え支える態度が形成されていくことが示されていたと言えるだろう。こうした様子は、調理師の「前回のビデオカンファレンスで、集会のとき、周りとは違う行動をした子どもに対して、『〇〇ちゃん!』と怒るのではなく、違うところに抱きあげて連れて行くなど、フォローし合っていた」(一部抜粋)との記述から

も読み取れるのではないだろうか。

このように、「変わった」とする回答からは、子どもへの対応についての相談やかかわりを職員全体で一貫したものとするような姿勢の形成、それらを発揮して保育を作っていこうとするチームワークに関する内容が記述されていた。

4-2. よい方向に向かっている

1) 回答数

全 15 件の回答のうち 1 件で「カンファレンスによって変わったとは言い切れないがよい方向に向かっている」とする回答があった (表 5-1)。

2) 何が変わったのか、具体的なエピソード (表 5-2)

何が変わったのかについては、「カンファレンスだけでかわったかどうかは分からないけれども、今まであーだこーだ言える機会がなかったため、共感したり、新たな発見ができたり、お互いに言い合える機会ができた。今までも一人一人を見ることは大切にしていたけれども、より大切にしていこうようになったとカンファレンスを聞く限りでは思う。さらに、『見守る』という意味が変わった。放任ではなく、子どもの経緯をみて、ちょっと離れたところから見てからかかわるようになった。それが目立つ子だけではなく、目立ちにくい子に対しても気にかけて見るようになった」と記されており、その具体的エピソードとして「体制が変わったこともあるが、担任だけではなく、担任以外も共有し合って色々な意見が出るようになった。子どものちょっとした可愛い瞬間を話してくれるようになった。年長の子もで、お当番になり、張り切っていたのだが給食の時当番であることを忘れていた。職員は自分で気づくのを待ち、見守っていたが、結局お当番の仕事をしなくて終わった。後で子どもに言ったら、忘れていたと言われた。かかわり方によっては邪魔になるときもあるし、かかわりすぎるのもよくない場合もあるが、今回はもっと早く言うべきだった。このことを反省し、次に生かすようにしている」と述べられ、職員が子どもを見守る際の姿勢や子どもについてわかったこと、子どもと接する中で得た気づきなどこれまで話さなかったことを園長に話すようになったことが挙げられていた。

表 5-2 何が変わったのか、具体的なエピソード

ID	職種	カンファレンスの参加回数	4. エピソード記録・フोट・ビデオによるカンファレンスで園の職員は変わったか	園全体は	園の保育は	何が変わったのか	園の職員が変わったと思われる具体的なエピソード
1	園長	2回	カンファレンスによって「変わった」とは言い切れないがよい方向に向かっている。			カンファレンスだけでかわったかどうかは分からないけれども、今まであーだこーだ言える機会がなかったため、共感したり、新たな発見ができたり、お互いに言い合える機会ができた。今までも一人一人を見ることは大切にしていたけれども、より大切にしていこうようになったとカンファレンスを聞く限りでは思う。さらに、『見守る』という意味が変わった。放任ではなく、子どもの経緯をみて、ちょっと離れたところから見てからかかわるようになった。それが目立つ子だけではなく、目立ちにくい子に対しても気にかけて見るようになった。	体制が変わったこともあるが、担任だけではなく、担任以外も共有し合って色々な意見が出るようになった。子どものちょっとした可愛い瞬間を話してくれるようになった。年長の子もで、お当番になり、張り切っていたのだが給食の時当番であることを忘れていた。職員は自分で気づくのを待ち、見守っていたが、結局お当番の仕事をしなくて終わった。後で子どもに言ったら、忘れていたと言われた。かかわり方によっては邪魔になるときもあるし、かかわりすぎるのもよくない場合もあるが、今回はもっと早く言うべきだった。このことを反省し、次に生かすようにしている。

2	主任	6回	まだまだだけれども 変わりつつある。			今までも毎日写真は撮っていたが、全体の 写真のみ、これが、いい写真を撮ろうと思っ ようになってきて、子どもの姿を逃さないよ うにしようとしている。子どものかかわり も少しずつ、まだ完全ではないがそういう気 持ちは出てきている。職員同士での連携 は、まだまだだけれども、幼児クラスが縦割 りになったことにより、連携をとろうとい う意欲はある。カンファレンスは話せるき かけになっているかも。今までも職員間 での対話はあったけれども、ちょっとした 発見や気づきについて、さらに話せるよ うになったと思う。有期職員もカンファ レンスに参加できたらまた変わるかも。	「今日～ちゃんこうだったんですよ。」と か、カンファレンスではなくても職員が 教えてくれるようになったり、今までは 聞かれなかったちょっとした気づきを話 してくれるようになった。それを保護者 にも言えるように発信しているところ である。
3	保育士	7回	変わった。	変わった。		強制的に話す場があるから他の場でも コミュニケーションがとりやすくなった。 去年が分からないが、今年から横割り になったから模索しながら、3歳だけ ではなく4歳、5歳児を見る機会、か かわる機会が多くなっているように思 う。	1年目ということで、前の職場で正しい と思っていたことが違っていたりする 場合もあると思ひ、その線引きに迷 っていた。カンファレンスは否定を しないことが前提にあるため、当然 のことかもしれないが、自分の意見 を出していく中で、(共感されたこと で)やりやすくなってきて、自分の 中で見る目が変わってきたかも。 1年目だから聞かないではなく、し っかり聞いて、指摘するところは して、いいと思ったことを保育 の中に生かしてくれる。例えば、 運動会の組体操では、子どもが やりやすくて見栄えが良くなるよ うな形を提案し、取り入れてくれ た。今の発表会の準備も話し合 いながら行っている。
4	保育士	3~4回	変わった。			子どもに関する会話が多くなった。カン ファレンスによって幼児だけでなく、 乳児の成長ぶりを知ることができ、 順番などで実感できるようになった。	9月のカンファレンスで、発達障 害のある2歳児は、最近周囲に興 味を持つようになっていた話にな った。朝の保育室で、言葉のま ねっこや、ダンスのまねっこを 周りにされて喜んだり、片付け も、周りを見て片付け始めたり する姿が見られた。他の職員 もこの2歳児が周囲に興味を持 ち始めているということに気づ いていたのか、共感し、友達と かかわれるような遊びを考えら れるといいねと話していた。
5	保育士	2~3回	変わらない。	変わらない。	変わらない。		
6	保育士	2回	「変わった！」とは 思わない。			変わったとはっきりとは思わ ないが、自分の信じている保育 観だけが全てではないのだと、 刺激を受けた。また、気になる 子についての対応を、クラス 内の職員だけではなく、園全 体で統一することができた。	7月の終わりに、職員全体で、 声掛けを統一しようと試みた。 責めるような言い方ではなく、 「どうしたの？」とまずは子 どもの状況を聞くようにしたり、 子ども自身が自分で考えら れるようなかかわりを心掛ける ようになった。
7	保育士	2回	変わった。	変わった。	変わった。	幼児の気になる子についての ビデオカンファレンスがおこな われたことにより、みんなで 考えるという姿勢や、その子 に対する対応を統一するよ うになった。	グレーの子についてちょっとした 時間にクラス内で話し合ったり、 副主任、主任と相談する機 会が増えた。みんなで考える という姿勢が強くなっている のだと思う。

8	保育士	4回	難しい.				一番初めのカンファレンスでのこと。フロアが違うと話す機会がないため、見た目がきつそうな人に対して話にくい印象を抱いていた。しかし実際にカンファレンスを行ってみて、苺の苗に水をあげている場面で、こんなところに目をつけられるんだと思い、「きつそうだ」という印象が変わり、話しやすくなった。
9	保育士	2~3回	全員出れば変わると思うが…。しかし、見守ろうとしたり、すぐに割り込まないようにしたりと、ずっと出ている人の意識は高まってきているのかも。				
10	保育士	1回	変わった.	変わった.		自然な姿を写真に収めるようになった。職員同士で連携を取りやすくなった。細かい配慮について日常的に対話ができるようになった。	1回目のビデオカンファレンスでのこと。子どもが巾着を開けられなかった姿を見て、保育者がそれに気づいているのといないのでは子どもにとって、自信のつき方などが全く変わってくるのではないかという話になった。この巾着1つの一瞬の出来事でも、保育者の捉え方次第では運動能力の成長の機会になるなど、さまざまな可能性があることに気づき、それに気づけば計画の中にも入れられるという話になった。日々の中で見過ごしてしまうことはたくさんあり、(手がかからない子は特に。)このようなことを連携の中でどう見ていけるかということ職員同士で再確認した。
11	用務員	1回	変わった.	変わった.	変わった.	職員が「写真を積極的に残そう！」というように記録をするという意欲が高まったように思う。また、カンファレンスを通じて共有できる情報が増えたと思う。	2か月位から、フォトカンファレンスは回を重ねていくうちに写真の質が生き生きしてきているように思うようになった。狙って撮っているわけではないのかもしれないが、用務員でも子どもの表情がよく分かるようなものが題材に上がってきているように思う。また、職員の書きこみの量も増えたように思う。保育者の姿勢(共通の声掛け・かかわりなど)の変化も見られる。
12	看護師	1回	分からない.				
13	栄養士	1回	変わっているような気もするが、実際の保育をあまり見ていないから分からない.				
14	調理師	1回	変わった.	変わった.		職員同士助け合っとう！と、足りないところを子どもに見せないようにフォローしている。それぞれの先生が色々な思いを持っているということを理解して接している。	前回のビデオカンファレンスで、集会のとき、周りと違う行動をした子どもに対して、「〇ちゃん！」と怒るのではなく、違うところに抱きあげて連れて行くなど、フォローし合っていた。
15	調理師	2回	分からない.				

4-3. 変わらない場合：変わらない，分からない，その理由（表 5-3）

保育士から「変わらない」，『変わった！』とはっきりは思わない，「全員出れば変わると思うが…．しかし，見守ろうとしたり，すぐに割り込まないようにしたりと，ずっと出ている人の意識は高まってきているのかも」，「難しい」とした回答が4件あった．看護師・栄養士・調理師からは，「分からない」（2件），「変わっているような気もするが，実際の保育をあまり見ていないから分からない」（1件）とする回答があった．園全体の变化については，得られた回答のうち6件のうち1件で「変わらない」とされており，園の保育については得られた回答のうち3件のうち1件で「変わらない」とされていた．

「変わらない」とした理由に挙げられていたのは，「職員間での連携は今までもなかったわけではないから」（保育士），「難しい」とした理由に挙げられていたのは，「ここに来て1年目だから比較できない」（保育士）であった．保育士の協力関係について，これまでの保育所内でのあり方と現在のあり方の比較をすることが難しいと捉えた回答であろう．また，看護師・栄養士・調理師については，日々の保育を，保育室内を中心としておこなっていないため，「わからない」と回答したのであろう．

表 5-3 変わらない場合：変わらない，分からない，その理由

ID	職種	カンファレンスの参加回数	4. エピソード記録・フォト・ビデオによるカンファレンスで園の職員は変わったか	園全体は	園の保育は	職員は	その理由
1	園長	2回	カンファレンスによって「変わった」とは言い切れないがよい方向に向かっている。				
2	主任	6回	まだまだだけれども変わりつつある。				
3	保育士	7回	変わった。	変わった。			
4	保育士	3~4回	変わった。				
5	保育士	2~3回	変わらない。	変わらない。	変わらない。	変わらない。	職員間での連携は今までもなかったわけではないから。
6	保育士	2回	「変わった！」とはっきりは思わない。				
7	保育士	2回	変わった。	変わった。	変わった。		
8	保育士	4回	難しい。				ここに来て1年目だから比較できない。
9	保育士	2~3回	全員出れば変わると思うが…．しかし，見守ろうとしたり，すぐに割り込まないようにしたりと，ずっと出ている人の意識は高まってきているのかも。				
10	保育士	1回	変わった。	変わった。			
11	用務員	1回	変わった。	変わった。	変わった。	変わった。特に幼児の先生。	
12	看護師	1回	分からない。				
13	栄養士	1回	変わっているような気もするが，実際の保育をあまり見ていないから分からない。				
14	調理師	1回	変わった。	変わった。			
15	調理師	2回	分からない。				カンファレンスをしてから先生とかかわれていない。

5. 園の子どもは変わったか、いつ頃から変わったか、何が変わったか、具体的なエピソード（表 6-1）／変わらない場合：変わらない、分からない、その理由（表 6-2）

変化があったかどうかについての明確な回答はなかった（表 6-1）. 表 6-1 にまとめた回答を以下に示しながら、その内容を検討する.

5-1. 変化を意識している

得られた回答 14 件のうち、1 件で変化を示唆する回答があった（表 6-1）. 回答には、「まだ取り組み始めて日が浅い. しかも月に 1 回. しかしながら気づき、発見に共感することで子どもにも変化があることを意識して日々保育をしている」と述べられていた. カンファレンスに取り組み始めてからの変化が感じられていないものの、今後の変化に期待を持たれている様子が示されていた.

なお、いつ頃から変わったか、何が変わったか、具体的なエピソードなどについては、回答は得られなかった.

5-2. カンファレンスによる変化と一概に言えない、カンファレンスの影響かどうか疑問

「カンファレンスによって変わったとは一概に言えない」、「カンファレンスが影響しているのかと言われれば疑問だが、5 歳児は落ち着いてきている」など、変化を感じた回答（表 6-1）があるものの、カンファレンスに取り組み始めてからの期間が長いため、カンファレンスの影響についての判断がつきかねるのだろう.

「カンファレンスによって変わったとは一概に言えない」とした回答者は、「いつも声を掛けていたところを、一歩引いてみたことにより先生に言われずに自分でできたりする機会は増えているかも」と述べていた. また、5 歳児担当で「運動会が終わった」頃から変化があったとした回答者は「少数の子どもは先を見通しながら行動できるようになってきた. 職員が、子どもの思いを考えながら保育をしているため、子どもは自分の気持ちを受けとめてもらえると感じていると思う. これが信頼関係に繋がり、落ち着くようになったのだと思う」と述べ、その具体的エピソードとして、「最近、『今話しているからまって.』と言われ待てる子が増えてきている. 終わってから『終わった?』と言ってくるようになった. このように『今』じゃなくても待てる子が増えてきている」、「また、自分が認めてもらえることで下の子にも優しくしてくれたり、下の子を世話することで自分を頼ってくれることを喜んでいる姿が見られるようになった」など、子どもが表出する行動の変化に言及されている.

カンファレンスによる保育者の変化があり、そのことで子どもとのやり取りの質が変化したとしても、それをどの程度の影響として捉えるかについては、保育者としては判断しにくいことなのかもしれない.

表 6-1 園の子どもは変わったか、いつ頃から変わったか、何が変わったか、具体的なエピソード

ID	職種	カンファレンスの参加回数	5. カンファレンスを行ったことにより園の子どもは変わったか	変わったとしたらいつ頃か	何が変わったのか	園の子どもが変わったと思われる具体的なエピソード
1	園長	2回	カンファレンスによって変わったとは一概に言えない.		いつも声を掛けていたところを、一歩引いてみたことにより、先生に言われずに自分でできたりする機会は増えているかも.	
2	主任	6回	まだ取り組み始めて日が浅い. しかも月に 1 回. しかしながら気づき、発見に共感することで子どもにも変化があることを意識して日々保育をしている.			

3	保育士	7回	カンファレンスが影響しているのかと言われれば疑問だが、5歳児は落ち着いてきている.	最近 運動会が終わった10月中旬	少数の子どもは先を見通しながら行動できるようになってきた。職員が、子どもの思いを考えながら保育をしているため、子どもは自分の気持ちを受けとめてもらえていると感じていると思う。これが信頼関係に繋がり、落ち着くようになったのだと思う。	5歳児は家庭環境が複雑な子どもが多く、家庭で満足していないのかもしれない。そのこともあってか、抱っこ、おんぶ、午睡のトントンの要求も強い。甘え方も「怒りながら」等あまり上手ではなかった。しかし最近、「今話しているからまって。」と言われ待てる子が増えてきている。終わってから「終わった？」と言ってくるようになった。このように「今」じゃなくても待てる子が増えてきている。 また、自分が認めてもらえることで下の子にも優しくしてくれたり、下の子を世話することで自分を頼ってくれることを喜んでいる姿が見られるようになった。
4	保育士	3~4回			気になる子に対して考えてやっていくことを(気分によるが)素直に気持ちを伝えてくれるようになった。	
5	保育士	2~3回	変わらない。			
6	保育士	2回	変わらない。			
7	保育士	2回	自分のクラスで言うと変わらない。			
8	保育士	4回	乳児なので、そこまで変わったということはない。			
9	保育士	2~3回	毎日出ていないと難しい。			
10	保育士	1回	0歳児はよく分からない。			
11	用務員	1回	変わらない。			
12	看護師	1回	分からない。			
13	栄養士	1回	分からない。			
14	調理師	1回	分からない。			
15	調理師	2回	変わらない。			

5-3. 変わらない場合：変わらない、分からない、その理由 (表 6-2)

保育士の回答は、「変わらない」(2件)、「自分のクラスで言うと変わらない」、「乳児なので、そこまで変わったということはない」、「0歳児はよく分からない」、「毎日出ていないと難しい」であった。用務員・看護師・栄養士・調理師からは「変わらない」、「分からない」とする5件の回答があった。

変わらないとした理由には、「カンファレンスは直接的なものではない。『どう見るか』ということ。変わっているのは自分でありそれで子どもが変わったかどうかは自分の見方の問題だから」、「幼児クラスは縦割りに体制が変わったこともあり、カンファレンスだけで変わったかどうかは分からない」、「気になる子に対して、半年見ているけど、まだ分からないことが多く、その子にとって一番良いことをまだ発見できていない。日々考え、模索している」、「この子の良さを大切にしようという確認はできたが、乳児はまず生活基盤を作るのが大切。一人ひとりについての情報をみんなで共有するのはもともとやっていることだが、資料があった方がいいので記録を

とすることは良いと思っている」とする記述があった。カンファレンスにおいて、どう見るか、どう記録をとり、日々の保育の振り返りをおこなうのかは分かったが、担当しているクラスの子どもの発達的な特徴から研修の内容を活かした保育をおこなうことが難しいと捉えていること、記録を用いて保育をおこなう際に答えが見つからずに変化をもたらせていないこと、カンファレンス以外の要因で保育が変化した可能性などが考えられる。

回答が難しいとした理由については、「やっと自分の中での気づきが出ていたところ。まだ子どもの姿として見ることはできない」と述べられていた。この回答も、カンファレンスの内容を日々の保育に取り入れ、子ども達の見方に変化をもたらす状態になるにはもう少し時間がかかるといった、保育者が学んだ内容を実践に結び付ける試行錯誤の途中である可能性が示されているだろう。

表 6-2 変わらない場合：変わらない、分からない、その理由

ID	職種	カンファレンスの参加回数	5. カンファレンスを行ったことにより園の子どもは変わったか	その理由
1	園長	2回	カンファレンスによって変わったとは一概に言えない。	
2	主任	6回	まだ取り組み始めて日が浅い。しかも月に1回。しかしながら気づき、発見に共感することで子どもにも変化があることを意識して日々保育をしている。	
3	保育士	7回	カンファレンスが影響しているのかと言われれば疑問だが、5歳児は落ち着いてきている。	
4	保育士	3~4回		
5	保育士	2~3回	変わらない。	カンファレンスは直接的なものではない。「どう見るか」ということ。変わっているのは自分でありそれで子どもが変わったかどうかは自分の見方の問題だから。
6	保育士	2回	変わらない。	幼児クラスは縦割りに体制も変わったこともあり、カンファレンスだけで変わったかは分からない。
7	保育士	2回	自分のクラスで言うと変わらない。	気になる子に対して、半年見ているけど、まだ分からないことが多く、その子にとって一番良いことをまだ発見できていない。日々考え、模索している。
8	保育士	4回	乳児なので、そこまで変わったということはない。	この子の良さを大切にしようという確認はできたが、乳児はまず生活基盤を作るのが大切。一人ひとりについての情報をみんなで共有するのはもともとやっていることだが、資料があった方がいいので記録をとることは良いと思っている。
9	保育士	2~3回	毎日出ていないと難しい。	やっと自分の中での気づきが出ていたところ。まだ子どもの姿として見ることはできない。
10	保育士	1回	0歳児はよく分からない。	
11	用務員	1回	変わらない。	保育に入る回数が少ないからかもしれない。
12	看護師	1回	分からない。	
13	栄養士	1回	分からない。	そこまで入り込めていない。
14	調理師	1回	分からない。	成長で変わったのか、カンファレンスで変わったのか、そこまでは分からない。
15	調理師	2回	変わらない。	

法人内の複数の保育所が集まる研究会の場で、ワールド・カフェを導入とした後、定期的かつ継続的に実施されてきたエピソード記録に基づくカンファレンス、ビデオカンファレンス、フォトカンファレンスなどにおいて対話を重ねることによる変化の有無や変化の内容について、保育者の意識や保育の変容についてのインタビューからその効果を検討してきた。カンファレンスによって、日々の振り返りに変化が生じ始めた職員がいるものの、子どものための生活の改善（中島, 2010）に至るには、まだ時間がかかるだろう。しかしながら、「変わった」という意識をもつ職員にとっては、職場内の職員同士の関係やチームワーク、カンファレンスによる振り返りを通じた子どもへの気づきと対応について他職員と意見を交わすことにより見方に広がりや深まりが出てきたこと、職員全員が子どもへの一貫した対応をおこなったことなどが、変化として感じられていることが示唆された。今後は、保育所勤務の保育士および他職種の職員に向けた研修の効果について、研修参加時の感想に加え、即時的効果・長期的効果を測定しうる尺度の併用、および振り返りや試行錯誤を通しての保育士の専門性の向上に向けた研修プログラムの開発が課題となるであろう。

引用・参考文献

- Brown,J., Isaacs,D. & World Café Community , The World Café: Shaping our futures through conversations that matter. Berrett-Koehler Publ, 2005. (香取一昭・川口大輔 (訳), ワールド・カフェ, 一カフェ的会話が未来を創る. ヒューマンバリュー, 2007)
- 平野仁美・鈴木裕子 2007 保育の場における保育者の育ちあい ―遊び場面検討からの保育者の気づきと子どもの遊びを見る目の育ち― 名古屋柳城短期大学研究紀要(29), Pp. 221-237.
- 平野仁美・小島千恵子・鈴木裕子 2008 保育の場における保育者の育ちあいⅡ ―遊び場面の実践記録検討を中心とした学び― 名古屋柳城短期大学研究紀要(30), Pp. 125-138.
- 今村光章・浅野教史・高橋聡 2013 記述的エピソード方を用いた園内研修会のシステム構築を目指して ―保育援助技術の向上のために― 岐阜大学教育学部 教師教育研究(9), Pp. 83-93.
- 厚生労働省 2008 保育所保育指針
- 名須川知子・藤井恵美子・池田佐代子・法田喜代子・合田恒雄 2003 保育者の資質向上に関する研究(Ⅱ): ビデオ研修からの学び 日本保育学会大会発表論文集(56), Pp. 714-715.
- 中島寿子 2010 保育者の成長における保育実践の振り返りの意味について ―保育体制が移行したある幼稚園の事例をもとに― 西南女学院大学紀要(14), Pp. 223-232.
- 三浦主博・音山若穂・藤本このみ, 保育実習指導への対話的アプローチ導入の試み 2012 東北生活文化大学・東北生活文化大学短期大学部紀要, 43, Pp.115-122.
- 奥山順子・佐藤敬子 2006 保育の質的向上を目指す保育実践研究の方向 ―保育者によるエピソード記録を中心とした園内研修の試み― 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要(28), Pp. 133-143.
- 音山若穂・利根川智子・井上孝之・上村裕樹・三浦主博・河合規仁・安藤節子・和田明人 2012 保育者養成における実習指導への対話的アプローチの導入に関する基礎研究,群馬大学教育実践研究, 29, Pp.219-228.
- ポーター倫子 1994 園内研修と保育者の変容に関する一考察(試案) ―保育記録の読み取りに表れる保育観の違いをめぐって― 北陸学院短期大学紀要 26, Pp. 75-96.
- 利根川智子・井上孝之・和田明人・上村裕樹・三浦主博・河合規仁・安藤節子・音山若穂 2011 保育実習事後指導における対話的アプローチの一実践と効果検証についての基礎研究 保育士養成研究, 29, Pp. 21-30.
- 利根川智子・音山若穂・和田明人・三浦主博・井上孝之・滝田良子・上村裕樹 2013 保育者省察尺度の妥当性検討についての一研究 会津大学短期大学部研究紀要, 70, Pp. 39-64.
- 和田明人・井上孝之・上村裕樹,対話による集合知の創生に関する研究 2010 ―ホールシステム・アプローチの適用・試行―,全国保育士養成協議会第49回研究大会発表論文集,Pp.194-195.
- 和田明人・音山若穂・上村裕樹・利根川智子・青木一則・君島昌志・駒野敦子・日野さくら 2012 保育実習指導における対話と共同(1) ―ワールド・カフェの試行と効果. 東北福祉大学研究紀要, 36, Pp. 235-250.

*本研究の一部は日本学術振興会科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金)基盤研究(C)24500887の助成を受けておこなわれた。

謝辞

この研究をおこなうにあたり、インタビューにご協力くださいました皆様に厚くお礼申し上げます。また、インタビューおよび回答の入力をしてくださいました東北福祉大学の金谷好実さんに深く感謝申し上げます。

