

研究ノート

『保育環境評価スケール』の運用について

— 石川県における実践事例の紹介と当該スケールに対する2つの誤解の訂正 —

¹埋橋 玲子 ²山本 真里子¹同志社女子大学・現代社会学部・現代こども学科・教授²(社) 額小鳩保育園・小陽羽里こども園・園長Adaptation of Environment Rating Scales
— Introduction of Practices in Ishikawa Prefecture and Correction
of Two Mistakes in the Interpretation of Scales —¹UZUHASHI Reiko ²YAMAMOTO Mariko¹Department of Childhood Studies, Faculty of Contemporary Social Studies,
Doshisha Women's College of Liberal Arts, Professor²Kohibari Kodomoen, Nukakobato Hoikuen federation, Director

1. はじめに

表題の『保育環境評価スケール』とは、アメリカでテルマ・ハームスらによって開発された(1980～)、保育環境の質を測定する一連の評価スケールの日本語訳の総称である。

現在このような評価スケールについては、異なる著者のもの及び類似のものを含め全6冊の翻訳¹がある。ここでは3～5歳、3歳未満の児童の集団保育の質を測定する、『新・保育環境評価スケール①3歳以上』、『新・保育環境評価スケール②0・1・2歳』を意味する。

保育環境評価スケール(以下、評価スケール)とは「評価指標」を用いて保育の質を1点から7点の範囲で数値化する尺度である。指標を設けるとは、保育という営みを構成する要素は何かと考え、ひとまず他の要素との関係性を問わずに要素の一つひとつを独立させる作業である。保育実践の「一部を切り取る方法」と表現されることもある(古賀、2019、30p)。

評価スケールは保育の質の数値化を行う＝「評点」を出し、この評点を手掛かりとし、実践の振り返りとする。指標に示されるように環境を変えていくことで子どもに変化が生まれ、その変化を通して環境の意味に改めて気づける。そこにスケールの真骨頂がある。だがそのことはスケール

を「使って」初めて理解されることである。「スケールを『参照』して」「保育の質の議論を紙面上で試行的に行う」(前出、28p)立場からでは、その醍醐味を理解することは困難かもしれない。

次項より一つの法人から始まった、石川県での10年以上に及ぶ評価スケールの軌跡を示す。その軌跡をたどることで、保育の質を数値化することに対する抵抗感がどのように払拭され、評価スケールが現場にどのように浸透していったかを具体的に示す。また、古賀(2019)に示された、スケールに対する誤った認識のうち2点を指摘し、それらを材料として、評点の意味と指標の適用について明記しておく。

2. スケールの軌跡

(1) 社会福祉法人額小鳩保育園での取り組み

a. 額小鳩こども園・額小鳩第二こども園での取り組み

著者の山本の所属する社会福祉法人額小鳩保育園は金沢市にある。当法人は額小鳩こども園(定員220名)と額小鳩第二こども園(同120名)を擁し、施設が背中合わせに立地している特性から、保育内容も含め、基本的には一体的に運営されている²。

両園を合わせると職員も相当数いる。以前から保育の質

向上のために多くの研修を取り入れてきたが、研修への意欲・姿勢や、研修内容に対する理解には個人差があり、研修を行っても保育の具体的かつ継続的改善につなげることへの難しさを感じていた。そこで2007年より評価スケールを導入した。次項に示す金沢フリーダムの活動は、法人の前田武司理事長が中心となっており、当法人でのスケールの導入・展開と並行している。

以来当法人では、多忙な保育現場の実情に合わせ実施方法や内容を臨機応変に工夫しながら個々のクラスの課題に焦点を当て、現在も評価スケールの使用を継続している。近年では物理的な環境に関する評価項目のスコアは一定のレベルに達したため、保育者と子ども・子ども同士の関係性に関わる項目や指標に重点を置いて観察するようになった。

b. 小陽羽里保育園での取り組み

2017年5月、社会福祉法人額小鳩保育園の3施設目として小陽羽里こども園が開園し、山本が園長となった。開園時、職員は法人内での（額小鳩・額小鳩第二こども園からの）異動者と新規採用職員がほぼ半数ずつで構成されていた。

開園時の山本の思いは、保育の質の向上にあたっては、まずは異なる出自の職員の相互理解を深めること、そして一定の信頼関係を築いた上で子ども理解や保育観を共有する時間が不可欠である、というものであった。その山本の思いを知ってか知らずか、主任・副主任から、評価スケールをやってみてはという意見がでた。両者とも、前の職場である額小鳩保育園での経験から、立場や経験年数等が違っても意見が言いやすい評価スケールの利用を思いついたようだった。

早速、全職員に評価スケールについて伝え、1年間の間に全クラスが観察されるようにし、それとともに全職員が必ず一度どこかで評価者になり、保育を語り合うこととした。成果は予想通りで、評価スケールを用いての話し合いを通してお互いの子ども観・保育観が少しずつ見えるようになり、相互理解が進んでいった。

2年目の2018年には、副主任から、スケールを用いて園全体での話し合いをしたいという提案があった。新年度で新しい保育者も増えたことから、職員相互の理解を図り園全体で環境を見直すことを目的として、改めて園全体でスケールに取り組むことになった。

やり方としては、1ヶ月に1度、副主任が決めた項目について全職員が全クラスを観察し、職員会議の中で30分間

話し合いをするというものであった。スケールのために特別の時間を設けずに、全職員にとって無理なく続けられるようにと考えた方法だった。しかし、30分では時間が足りず「せっかく観察しても意見が言えず残念である」「話し合いが深まらない」等の意見が出された。

2019年7月からは、観察項目は各クラスが自分たちで決め、項目を決めた理由を全員に発信し、一方で観察した側が確実に意見を届けられるよう、書式を決め紙面で伝え合う方法に変更した。

以上のように、開園当初からスケールを中心にいくつかの方法で「保育を語る」取組みを繰り返してきた。3年目を迎えた今、スケールをきっかけに始まった、保育を語り合う文化が日常に定着しつつあり、園の保育の大きな土台になっていると感じる。これからも色々なやり方を工夫してスケールを使い、職員間での保育の語り合いが日常的に続き保育の質向上に資することが、園長としての山本の願いである。

c. 法人内3施設の交流研修

3施設となった法人は、3施設の評価スケールを用いての交流研修を2018年から開始した。同法人内の既存園と新設園の関係にはデリケートなものがあり、職員間に改めて評点をつけられることへの抵抗や、評価者になることへの懸念があることを感じながらのスタートであった。

だが始まってみると、お互いに似通った保育の悩みや課題があることが理解できた。評価結果の検討も活発に行われ、結果として同じ法人の仲間として心の距離がぐっと近づいた様子の職員が多くいた。一方で相手の苦勞が理解できるために、課題を前面に出すことにためらうものもいた。山本は、相互の関係をもう一步深め協働して課題に立ち向かうためには、評価スケール使用についての更なる工夫・取り組みが必要だと感じている。

(2) “フリーダム金沢”の取り組み

a. 評価スケールの使用開始

フリーダム金沢とは、金沢市及び近隣の市にある7法人10施設（認定こども園・保育園）の園長や主任7名からなる、保育について自主学習と研究を行うグループの名称であり、山本はその一員である。フリーダム金沢のメンバーは「理想の保育」を目指し、その意味するところは何かを日々の実践の中で問い続けている。

グループの活動が始まったのは2008年のことであるが、当時、それぞれの施設は保育の質向上を志向しながらも、

具体的な手立てが見いだせず悩んでいた。そこで、前出の前田武司理事長の提案で、スケールを取り入れた公開保育による合同研修を始めた。

研修は、訳者の埋橋に直接指導を受けながら、相互に評価スケールを用いて評価し合うことに始まった。評価スケールを使用することについては、評価される現場からは「保育が評価され点数化されることへの抵抗」、評価をする側は「他園の保育を評価することへのプレッシャー」が共に強く、研修の雰囲気は固く緊張感を伴うものだった。

當時を振り返ってみれば、評価をする側は自らの評価の精度と保育観へのこだわりから自由になれず、評価をされる側の保育現場の困り感や課題意識に寄り添えなかった。結果として、保育環境の改善ツールとしての評価スケールを十分使いこなせていなかったといえよう。

b. 評点へのこだわりからの脱却

前項のような状況に対して、埋橋は「評価スケールの評点の良し悪しが、保育の結果の全てでも目的でもない。評価スケールの項目をきっかけに、観察した保育について観察者・被観察者それぞれの立場から、率直に話し合うことが重要である」と指摘した。その後、評価後の話し合いに重点を置いて評価を繰り返すうちに、評価者同士の議論が柔軟で深みのあるものになっていった。

評価を受けた保育者は、議論の内容を参考に、保育環境や実践を主体的に振り返る作業ができるようになった。その作業の積み重ねで、具体的な保育環境の改善につながるという成果が増えていった。

c. スケールの価値

以来約10年、グループのメンバーの各園で、その時々の保育現場の状況や課題に合わせて、評価スケールを使い続けてきた。その経験から、山本は次のように感じている。

評価スケールを使うことの価値は、評点を得ることではなく、評点を手掛かりにした個々の項目に関する話し合いにある。話し合いの中で自らの子ども観や保育観を言葉にして伝え合うことでお互いの考え方や感じ方が深まり、その深まりが保育環境と実践の質向上につながっていく。

フリーダム金沢に所属するメンバーは、それぞれの園の設立の理念や地域性といった個性を尊重しながら、評価スケールを用いて相互に評価を行い、保育を磨き合いお互いに高め合う良い関係を育ててきた。これは評価スケールを用いることの別の産物といえよう。園長や主幹保育教諭・主任保育士等の管理職であるメンバーは、自園の保育の質

向上はもちろんだが、グループ内の他園のそれにも資する喜びを日々感じている。

(3) 石川県幼児教育アドバイザー事業での使用

a. 幼児教育アドバイザー事業の開始

2017年から、石川県では文部科学省の助成を受け³「幼児教育アドバイザー訪問事業（以下、アドバイザー事業）」が始まった⁴。この事業は全ての保育・幼児教育施設を対象とし、教育・保育の質の向上を目指して県をあげて取り組むものである。

事業では、石川県全域の施設から集められた指導的な立場の者が複数でチームを組み、アドバイザーとなって個々の保育現場を訪問指導する。山本もその一員となった。これらアドバイザーの保育経験年数・所属施設類型・出身地域等の属性は実に多様であり、指導者はランダムに組み合わせられて、現場に派遣される。

b. アドバイザー事業への評価スケールの導入

同じ石川県下とはいえ、所属園の保育に対する姿勢・体制、地域性等、それぞれのアドバイザーの置かれた環境の違いは大きい。異なる背景を持ったメンバーが協働して事業に取り組むための一つの方策として、山本は評価スケールを使用する研修を提案し実施した。

スケールで観察される園は、事前に職員間で評価スケールを読み解き、自己評価結果に基づいて園の現状や課題、改善策等を話しあう。それらを基に、職員が協力して保育環境を整え、評価観察に向けて準備を行う。

評価当日、訪問アドバイザーは評価スケールを用いて保育観察を行い、スケールの項目や指標を元に改善点を示す。

研修後、指導を受けた園は評価結果を元にした話し合いを行い、改めて自らの課題を見つめ直し、更なる環境改善に職員が共同で取り組んでいく。

c. 実行にあたっての問題の発生とその解決

実際に訪問アドバイザーが評価スケールによる観察を始めてみると、その後の話し合いで得られた解決策を十分に生かし切れない例が少なからず見られた。それは提示された解決策が多すぎるものがその理由ではないかと考えられた。訪問アドバイザーは経験が豊かであり、話し合いに提出されたアイデアの多くが実践的かつ質の高いものであった。だが経験の豊かなものが集まると、話し合いの内容が聞き手の受け入れられる範囲を超えて増幅してしまうことが往々にしてある。

そこで、一度の研修で多くの課題解決を目指すのではなく、個々の現場にとって優先順位が高いと思われるものに課題を絞り込み、その解決に向けた話し合いに集中することにした。議論の焦点を園の状況に合わせるために、事前に観察園から課題となる項目や指標を出してもらい、訪問アドバイザーがそれらについてより多くの注意を払えるようにした。

あらかじめ園から示された評価スケールの項目や指標を元に改善点を示すことで、問題が整理され、訪問アドバイザーからの助言が現場で消化されやすいものとなった。その結果、個々の現場で保育環境の改善の成果が目に見えるものとなって現れた。

また、観察後の話し合いの時間は限られている。参加者が多く時間が足りないことが予想される時は、評点や簡単な意見を口頭ではなく紙面で交換し合うことにした。多くの助言が目に見えて残される形で園に伝わるようになり、時間をかけてそれらの助言が受け入れられる状況が生まれた。

これらは、元々は現実的な要請から出た苦肉の作であったが、柔軟に自分たちの状況に合わせた妥当な使い方をすることになり、評価スケールの活路が広がり、使用価値が高まったといえる。

d. 評価スケール使用の成果

評価スケール実施の中で山本がアドバイザーとして心がけたことは、現状や事前に取り組んだ改善に対するプラスの評価を基礎に、園としてさらなる改善に取り組んでいけるようにすることである。「評点を決めるのは観察者だが、それをどう生かすかを決めるのは観察された園である」という姿勢を徹底し、評価される園の当事者意識を重んじた。その結果、各園の職員同士の団結や一体感、保育を前に進めようとするエネルギーの高まりが感じられるようになった。また、訪問アドバイザーの側では、評価スケールによる観察を重ねる中で、良い保育とは何かをみとる指導者としての視点が豊かになった。

事業で評価スケールを用いたことを通して、「評価スケールはスタートでもゴールでもない。それをきっかけとして保育を語り合うことに価値がある」という理解が、実感を持って多くの人に共有されたと山本は感じている。

(4) 小括

山本は、園内で、同法人内で、県下の様々な園や所で、フリーダム金沢の仲間を含め多様な保育・幼児教育関係者

と、評価スケールを媒体として保育を語ってきた。改めて振り返ると、その時々場所やメンバーで作られられる場は、二度とない、その時だからこそ生み出される場である。とりわけ、初めて出会ったメンバーの相互の思いが、評価スケールを媒体として話し合う中で少しずつ近づき動いていく時間は、保育者としてのなんともいえない喜びと誇りを少なからず感じるひとときである。

山本は、評価スケールに取り組んだ10年で、「評価を恐れることなく、自ら主体的に受け止め、次につなげること」「勇気を出して取り組んだからこそ、見えるものがある」ということを様々な人々から教えてもらったと思う。

評価はそれぞれの現場が自立して取り組んで初めて価値がある。評価者は同じ保育を实践する仲間として、現場が輝くことを願わないと、評価をする権利はない。そのために、評価者はそれぞれの現場の状況を理解しようと努力し、そのために柔軟に方法を工夫する必要がある。山本はこれらのことを強く実感し、「主役にならず、現場を主役にしてくれるその柔軟性」を評価スケールの魅力と考えている。

3. 保育環境評価スケールに対する2つの誤解の訂正

(1) 評点の意味に対する誤解

当該評価スケールは評価の結果を1点から7点の7段階で数値化するものである。この数値につき、古賀(2019)は「一項目7点満点で」(p28)と記しているが、重大な誤りとして指摘しておきたい。

評価スケールでは保育環境を大きく6の分野に分け、<3歳以上>では35、<0・1・2歳>では33の、項目という形で保育環境を構成する要素を示している。さらに各項目に10前後の指標を設け、一つひとつの指標に示されたことの有無を「はい」「いいえ」で判断する。その結果を定められた手続きに従い、1点から7点の7段階で数値化することで保育の質を表すのである。

7点という評点を得るには、それ以下の点数で示されている事象に続き、7点とみなされる何個かの事象が全て観察されなくてはならない。言い換えれば示されている何個かの事象が全て観察されれば7点なのである。つまり、7点とは最上の保育実践を意味しておらず、示された事象が存在していることを示しているに過ぎない。保育を实践する立場で言い換えれば、保育実践のひとまずの目安、ということである。

古賀(2019)は「一項目7点満点で」(p28)と記して

いるが、重大な誤りであることを重ねて指摘しておきたい。そもそも保育実践に「満点」というリミッターを設けず、常に子どもにとって最善の保育とは何かを求め続けるのが保育者の本来の姿であろう。そのことは本稿で示したフリーダム金沢の事例からもうかがえる。

(2) 指標の当てはめの誤解

前項で、一つひとつの指標に示されたことの有無を「はい」「いいえ」で判断すると述べた。評価スケールでは、連続した3時間の中で指標に示されたことの有無、もしくは何回(何個)観察されたかを見るのであって、あるエピソードを切り取って特定の指標から判断するものではない。特定の指標の内容がそのエピソードでは現れていなくても、3時間のうちには別の機会に観察できる可能性は十分にある。

古賀(2019)は恣意的に取り上げた一つのエピソードについてある指標を当てはめ、「なんとも言えない違和感に襲われます」(p29)としている。エピソードに対して適用すべきではない指標を当てはめているのだから、当然と言えば当然である。

評価スケールについては、当保育環境評価スケールに限らず、使用にあたってはトレーニングを受けることが推奨されている。埋橋はアメリカで提供されるトレーニングを受け、日本でトレーニングを実行している経験から、このような指標の当てはめの誤解は少なからず起こるものであることが理解できる。だからこそ評価スケールの利用にあたってトレーニングは欠かせないものであり、トレーニングを受ける前の評価スケールの解釈は慎重さを必要とするものであろう。

4. まとめ

本事例では、評価スケールを用いることで共通の目的意識や具体的な改善目標の設定が可能になり、保育者としての意欲を喚起したり、保育者としての専門性を喜びとともに自覚したりする状況が示された。評価スケールは望ましい職場の雰囲気の醸成にも役立っていることがわかる。これら保育者個人あるいは集団のありようは、保育の質の向上、また保育実践の質を語る時に、欠くことのできない要素であろう。

事例を通して示すことができなかったのは、スケールを用いることで保育環境や保育実践がどのように変わり改善へと導かれたかの諸相である。それはあまりにも膨大な量

に及び、未だそれらについて述べるに至らず、本稿の域を超える。

とはいえ、保育の質の向上とは、「膨大」にも見える保育の諸相を丹念に見直していくことに他ならない。スケールを繰り返し用い各項目や指標の意味を探り続けること、また使用者あるいは未使用者による誤用を避けるためにトレーニングの機会を増やすことが今後の課題であろう。

引用文献

古賀松香(2019)「保育者の身体的・状況的専門性と保育実践の質」『発達』158号 ミネルヴァ書房 pp26-31

注釈

- 1 新・保育環境評価スケール①3歳以上 法律文化社 2016
新・保育環境評価スケール②0・1・2歳 法律文化社 2018
新・保育環境評価スケール③考える力 法律文化社 2019
新・保育環境評価スケール④放課後児童クラブ 法律文化社 2019
「保育プロセスの質」評価スケール 明石書店 2016
「体を動かす遊びのための環境の質」評価スケール 明石書店 2018
- 2 いずれも2016年度に認定こども園に移行した。
- 3 文部科学省の幼児教育の推進体制構築事業(平成28～30年度)の一つで、幼稚園、保育所、認定こども園等を通して幼児教育の更なる質の向上を図るため、各施設等を巡回して助言等を行う「幼児教育アドバイザー」を育成し地方公共団体における幼児教育の推進体制を構築するための調査研究を行い、その成果を普及することを趣旨として開始された。
- 4 石川県では、2012年よりすでに保育現場の保育の質向上に向けて「保育現場実践力向上事業」が実施されていた。この事業は、より多くの保育者が参加できるように研修の機会を増やし、市町・公私立の区分なく主体的に学びあう場を創出し、現場における保育実践力並びに保育者の質の向上を図ることを目的としたものであった。この事業においても山本はスケールの使用を提案し、実施した。