

【研究論文】

しなやかな保育者になるために ー現場と養成校の接続からー

梅下 弘樹* 野田 美樹* 鈴木 文代* 鈴木 方子** 大岩 みちの**

要 旨

本研究の目的は、保育現場における早期離職の防止に視点を置き、しなやかな保育者を育てるための保育者養成校の役割について言及するものである。園訪問による新任保育者からの聞き取り調査及び情報交換や園長との面談から、保育者養成校が保育現場と連携し、新任保育者を支えることの必要性が見えてきた。保育者には心のしなやかさが求められていると考えているが、それは新任保育者にだけではなく、園全体に求められている課題でもあることが示唆された。

キーワード：しなやか、園訪問、新任保育者、連携、レジリエンス

1. はじめに

平成 27 年度より子ども・子育て支援制度が施行され、保育の現場は大きな転換期を迎えようとしている。その中でも待機児童の増加に伴う保育者不足が大きな課題となっている。また、就職しても早期離職となるケースもあり、新任保育者の育成も保育者確保とともに、重要な課題である。早期離職の防止を含めて、保育者の専門性を育てるための育成プログラムが市町によっては実施されており、無藤は、「現在そして今後の最大の課題は、その保育および保育者の専門性を確立することです。それには待遇の改善、研修時間の確保、研修の高度化、また養成課程の充実等々の課題があり、それに向けて、制度が有効に機能するようにする必要があります。」¹⁾と述べ、保育者の専門性の確立が喫緊の課題であるとしている。

これらの現状をふまえ、調査者らは、平成 25 年度より、本養成校の卒業生が新規採用された 3 市の保育所等を訪問し、卒業生が働いている様子を見学し、本人と園長に面談を行い、働いている姿を直接見る機会を得た。この取組みを通して、保育者養成校（以下、養成校と記す）と園との連携の必要性を認識し、保育者養成の視点から、園との連携はどうあるべきか、また、保育者に必要な資質をどう育てていくのかについて研究を継続している。

先行研究としては、林等は、早期離職を防止するために、新卒 1 ヶ月未満の卒業生 14 名へのアンケートを実施し、就職する園への事前訪問や就職後ガイダンスの必要性を述べている。また、早期離職の原因としては、森本等は、現場へのアンケート調査、早期離職者へのインタビューを行い、原因は人間関係にあるとし、「意図的に、かつ継続的に保育者効力感を得ることができる機会を与えることが必要であり、保育という仕事を、厳しさと楽しさの両面から学べるカリキュラム構築や環境作りが求められている。」²⁾として、改めて保育者養成機関と現場との連携の必要性を論じている。岡本³⁾等も卒業後 1・2 年の保育者への質問紙調査で、早期離職の原因は人間関係であるとし、反対に継続する要因としては友だちや周囲の支えが大きいとしている。それらをふまえて、養成校の役割は、保育実践力と人間関係力を高めるカリキュラムの工夫、サポート体制の再構築としての行事や大学の開放等を挙げている。これらの先行研究から、早期離職については、新任保育者をめぐる人間関係が大きな影響を及ぼしていることが理解できる。

また、メンタルヘルスに関して「新人保育士は中堅保育士やベテラン保育士に比べれば、心の健康度は低い。」⁴⁾と上村が述べている。健康度を高めるためには、達成感を得ることや自信を持つことが有効であり、保育実践を繰り返す中で、その実践を正当

*岡崎女子短期大学

**岡崎女子大学

に評価してくれる同僚や先輩、管理職の存在は不可欠であることが示されている。

「しなやか」とは、大辞林 第三版によると、①柔軟で、弾力に富んでいるさま。良くしなうさま。②動作・態度に角張ったところがなく、なよやかなさま。たおやかで優美なさま。一とされている。本研究において「しなやかな保育者になる」ことを保育者養成の課題として捉えている理由は、文字通り、すぐに折れて、あっさり保育職を辞めてしまわない保育者の養成をめざそうとしているからである。つまり、大風が吹いて木の枝がしなってもその風が止むと「すくっと」元通りの姿になるように、直面した困難に立ち向かうとき、何とかすり抜けたら、少し距離を置いて時間経過を図ったりして前進する、といった柔軟性や弾力性を持ち合わせてほしいと願うからに他ならない。

「トラウマ体験やストレス状況など、ネガティブなできごとが起こった時に立ち直れる人もいれば、こころが折れてしまう人もいます。その違いは何なのでしょう？この違いを生み出すもの——「何かあっても立ち直れる力」が「レジリエンス」です。」⁵⁾と枝廣が述べているように、レジリエンスとは、本研究が求める「しなやかな保育者になる」ために持ち合わせたい力そのものであると考えられる。また、副島は、「レジリエンスの能力は経験年数に伴って上昇するとされている。よってレジリエンス能力が低い新人期には、ベテラン保育者との協同作業や、信頼できる保育者からの支援が有効であり、これらの配慮が、メンタルヘルスの向上につながる事が考えられている」⁶⁾と述べ、保育者のステージモデルを7段階に分けている。各段階での悩みや揺らぎの要因として、社会全体が保育者の処遇改善を進めていくことと、園の体制の違いが保育職への意欲やそれに伴う成長に結びつくものであることを挙げている。

これらのことから、保育現場と養成校が一緒に卒業生を支えていくことが、辞めずに働き続ける「しなやかな保育者」を育てることにつながるのではないかと考え、現場と養成校の接続に行政機関の協力を得て、具体的な対応策を模索しながら、実践研究を進めてきているところである。

II. 調査方法

研究方法として聞き取り用紙の項目に沿って聞き取りを行った。鯨岡は「これまでの分析的・数量的なア

プローチは、多数の人に一般的、蓋然的に当てはまることを取り上げようとしていて、独自性と固有性で特徴づけられる特定個人の生の実相を捉えることに主眼が置かれているわけではありません。」⁷⁾と述べている。聞き取りを行った新任保育者一人一人の育った環境も経験も様々である。また、聞き手もそれぞれの問題意識を持ち、その場で問いを発し、それに応えることで、聞き取りが成されていく。今回は聞き取りという調査方法で、聞き手が現場に身を置き、直接対話を行う中で理解していくことを目指し、分析を進めていくことにした。

(1) 調査対象

A 短期大学幼児教育学科平成 25 年度卒業生及びその就職先の保育所等の園長

(2) 実施時期

平成 26 年 10 月

(3) 調査方法

1) 対象：新任保育者 26 名（うち 3 園は 2 名ずつ勤務） 園長 23 名

訪問園：O 市 11 園、T 市 15 園 合計 26 園（延べ）

2) 方法：平成 26 年 4 月に O 市、T 市に保育職として採用された 26 名を A 短期大学と A 大学教員 5 名で分担して訪問した。

事前にそれぞれの市役所担当課を訪問し、取組みの意図を伝え、承諾を得た。調査内容は、園で働いている様子を見学した後、聞き取り用紙を用いて聞き取りを行い、情報交換を含め、園長と面談した。聞き取りは原則個別で行い、園長と同席で面談を行ったのは 4 名であった。

3) 聞き取り項目：聞き取りの項目は、新任保育者の現在の状況、園長から見た新任保育者の状況を聞き、早期離職を防ぐために養成校で育てておきたいものについて知り、さらに望ましい保育者像を探求するという趣旨のもとで作成された。

①担当年齢、職員構成では、新任保育者が配属される担当年齢について聞き、園長にはなぜその年齢に配属したかについて尋ねた。②ほめる所、頑張っている所は、園長、新任保育者それぞれが感じている所、また直接言われたことを聞いた。③気にかかる所は新任保育者には具体的に指摘された点についても聞いた。④職場の人間関係については、複数担任のクラスでの人間関係や雰囲気について聞き、園にモデルとなる保育者がいるかどうか、また新任保育者が相談できる人がいるかどうか尋ねた。⑤は養成校で学んでほしいこと、学んでおけばよかつ

たことについて今思っていることを聞いた。⑥は離職についての項目で、園長にはやめないうための支え方、新任保育者にはやめたいと思ったことがあるか、あるならいつか、どう乗り越えたかについて尋ねた。⑦、⑧は指導の方法とその後の対応、⑨は園長がどう育てようとしているか、新任保育者がそれをどう感じているかについて質問した。全項目の聞き取り調査の内容は、多岐に亘るため、一定の傾向が得られる①～③を結果及び考察の対象とした。今回は①担当年齢、職員構成、②ほめる所、頑張っている所、③気にかかる所の3項目について報告する。

Ⅲ. 調査の結果

園訪問における卒業生への聞き取り調査及び情報交換、園長との面談の結果を以下にまとめる。回答者は卒業生26名・園長23名であった。項目の①は、新任保育者の担当年齢（クラス）とその配属理由である。項目の②③については、聞き取り内容をテーマごとに分類した。その方法としては、聞き取り内容を説明するテーマを検討し、付与した。また内容が多岐に亘る場合は、複数のテーマを付与した。項目の②③は（ ）内が聞き取り内容に付与されたテーマ名を示している。さらに代表的な聞き取り内容及び調査者（A 短期大学・A 大学教員）の考察を加えている。なお、聞き取り内容はできる限り忠実に記載している。

1. 園長の調査結果について

① 担当年齢、その理由

26名中、乳児担当19名、幼児担当6名、フリー1名で、特に乳児クラスの2歳児担当が多く、複数で担当するクラスに配属されている。一方、幼児クラスに配属した理由は、いずれ一人で担任を持つことに見通しを持って配属した場合と、2人の新任保育者の1人は乳児クラス、1人は幼児クラスに配属したという理由である。産休・育休を長期に取得する保育者が増え、職場復帰してから幼児クラスを担当できない状況では困るということから、幼児クラスを任せているという意見もあった。これでも以前に比べると新任保育者の幼児クラス担当が増えてきている。また、乳児クラスには保育経験のある臨時職員が多く、新任保育者を乳児クラスに配属しやすいという理由もある。

② ほめる所、頑張っている所

（努力している）

- ・ほめることが多く、新任保育者としてはピカピカである。
- ・本人なりに課題を見つけて課題に向かって努力している。
- （人柄一明るさ、穏やかさ、素直さ、一生懸命さ、かわいさ、積極性）
- ・元気で明るい性格で、書類を必ず毎日提出する。
- ・笑顔が素敵で声も明るい。
- ・穏やかな雰囲気がある。
- ・明るく素直な性格である。
- ・前向きである。アドバイスをすると素直に聞いてやってみようとする。話を受入れて聞く姿勢が良い。失敗を認めることができる。
- ・素直であり、他人の話を聞いて努力しようとしている。
- ・かわいい。笑顔で保護者に対応し、あいさつもできる。
- ・積極的に学ぼうとする姿勢があり、教え甲斐がある。
- ・自分から積極的に動き、わからないことは聞く。
- ・わからないことは一生懸命に聞き、自分の力にしようとする姿勢が旺盛である。
- （保育内容）
- ・記録の書き方が良くなっている。
- ・先輩の動きを見て、同じように動くことができる。
- ・指導したことが、結果とつながっている。
- ・子どもの姿が良く見えている。
- ・日案を毎日丁寧に書き続けている。
- ・指導したことは自分なりに考えて、必ず改善策を持って報告に来る。
- ・乳児の手作りのおもちゃを「月に2つ完成させる」という自己目標を持ち、子どもたちに教材として提供している。
- ・事務室での電話もすぐ取り、良く間に合っている。
- ・提出物も期限前に出すことができる。見通しがつくようになってきている。
- ・4月、5月は体調を崩して2日休んだが、以後は休むことはない。
- ・任せればやろうとするし、必要なものを家で作ってくるなど、運動会で役割を果たすことができた。
- ・運動会では、園全体の子どもの姿を知る機会になると考えて補助に付いてもらった。
- ・4、5、6月は、泣いているのに泣いていないと言うなど、意思疎通が難しかったが、慣れてきた。
- ・報告・連絡・相談の対応の仕方について、指導を受けて落ち着いてきた。

- ・掃除など自分から気付いて動いている。
- ・先輩の動きや研修で学んだことを「ちょっとやってみます」などと、取入れていこうとする姿勢が良い。
- ・自分なりの課題を持って前向きに取り組んでいる。
- ・今の気持ちを忘れずに頑張ってくれば、それで良い。申し分ない。
- ・新任保育者は、朝、他の職員より早く出勤して準備することは暗黙の了解になっているところがあるが、気持ち良くやってくれている。
- ・パートさんたちが早く帰宅するが、その後の教材準備など頑張っている。
(コミュニケーション能力)
- ・リーダー保育者を始め、同年齢の保育者とのコミュニケーションの図り方が良い。
- ・わからない時に「わかりません」と言うことができる。
- ・わからないことをわかろうとする姿勢がある。
- ・会議で求められた時には自分の意見を言うことができる。
- ・新人の立場をわきまえ、周りを良く見て動くことができる。
- ・自分から人間関係を作ろうとしている。
- ・先輩の話をよく聞いて行動している。
- ・低姿勢で先輩から学ぼうとする姿勢、強さがある。
- ・気が利く。
- ・いろいろなことに気遣いをして動くことができる。
- ・自分から話しかけたり、話題を作ったりして、職員の輪の中に入っていくことができる。
(特技)
- ・得意なパソコンを生かしている。
- ・ピアノを上手に弾くことができる。
(保護者へのかかわり)
- ・保護者対応も丁寧に行けるため、保護者からの信頼が厚い。
(子どもへのかかわり)
- ・子どもへの優しさがあり、丁寧なかかわりをしている。
- ・特別な支援を要する子どもがおり、その気持ちの安定と理解に努力をしている。
- ・子どもにも保護者に対しても、表情が柔らかく、雰囲気が良い。
(実行力)
- ・元気が良く、気遣いができる。
- ・注意したことはすぐに直すことができる。

- ・先輩の姿を良く見て、そのまま模倣するのではなく、自分なりのアイデアを提示することができる。
- ・自分から行動する力がある。
(マナー)
- ・挨拶・返事が気持ち良くできる。
- ・社会人としての基本的マナーができています。
- ・最近になって、返事ができるようになった。
(成長のプロセス)
- ・穏やかな雰囲気に加え、「しっかりしなくちゃ」という顔になってきている。
- ・4月当初から見ると、保育者として伸びてきている。
- ・叱り甲斐がある。

<考察>

②全体として、個人の内面ではなく、笑顔等の目に見える部分をほめ、書類提出期限を守る等、実務的なことができることが評価につながっている。

その中でも日々の保育に一生懸命に取り組むことをほめている。最初はこの姿勢が大切であるという園長の意向を知ることができる。園長は新任保育者が、朝早く来ることや、笑顔が良い等、小さなことでも認めている。それにより新任保育者の意欲につながるため、次第に変化していくことに期待を持って接しているものと考えられる。園長は新任保育者の表面的な部分を認めることによって、新任保育者が自信を持ち、意欲につながることを見通してかわわっているのではないだろうか。

その中でも新任保育者が自分から気付いて動く、自分なりの課題を持つ等、主体的に何かをしようとするところを園長は重視し、育成したい保育者像として捉えているものと考えられる。

コミュニケーション能力というテーマについて、その底流に流れているのは「報告・連絡・相談(ほうれんそう)」である。「ほうれんそう」ができるとコミュニケーション能力の向上につながっていくと考えられる。

特技というテーマでは、「あった方がいい」「伸ばしてほしい」という園長の願いを知ることができる。特技を持つことは、新任保育者自身の心の支えになるであろう。注意されてもへこたれない気持ちを助けてくれる場合もあると考えられる。

保護者へのかかわりについては、丁寧という言葉の意図の理解が必要である。保護者へのかかわりは、先輩保育者を見て学んでいる途中であり、新任保育者なりの対応をしている。敬語を使う、手を止めて

話を聞く、言葉づかい、具体的に話をする等、相手との信頼関係を築こうとしている点が丁寧ということであり、その姿勢が評価につながると考えられる。

子どもへのかかわりというテーマにおいては、新任保育者の子どもに対する思い、子どもを受止めようと努力している姿を捉え、評価している。園長がこの姿を認め、受止めようとすることは、新任保育者の子ども理解のスタートとなる重要な視点である。

実行力というテーマについては、先輩保育者をそのまま模倣するのではなく、自分なりのアイデアを生み出すということから、新任保育者なりの保育観を形成しようとしている姿として園長は評価している。

マナーというテーマでは、挨拶、返事が取上げられている。相手、場所、時間に応じた態度が重視されている。

③ 気にかかる所

(人柄)

- ・課題が多過ぎたり、目標が高過ぎたりする。
 - ・真面目で「やらなくては」という気持ちが強いためか、型にはまりやすい。
 - ・保育者として一人前になることを急がずに、子どもがかわいくて仕方がないという気持ちを持ってほしい。
 - ・聞けば答えられる、言えば理解できるが行動に移すことができないことがある。
 - ・保育中に子どもの前で泣いてしまうことがある。
- (社会人としての自覚)
- ・子どもを良く観察しているが、夢中になって遊び込む姿が少ない。
 - ・学生気分が抜けていない面がある。
 - ・提出物の期限を守ることができない。
 - ・指導を受けたことが素直に聞けない。指導する側にストレスが溜まる。

(マナー)

- ・保育者としての言葉づかいが身に付いていない。
- ・身だしなみ、エプロンのたたみ方等、生活体験が乏しい。

(保育内容)

- ・環境の準備を含む制作に時間がかかる。
- ・保育中の子どもの見方、保育記録の書き方等、指導したことが改善されず、同じ失敗を繰り返す。
- ・けが、嘔みつき等、安全への配慮ができず、安定した空間づくりができない。

(コミュニケーション能力)

- ・わからないことが何かがわからず、聞くことができない。
- ・情報が伝わっておらず、担任同士の連絡の取合いがうまくいっていない。
- ・先輩に助けられて自分の保育が見えていない様子である。
- ・園長、主任に聞かず保護者に言い切ってしまう、保護者に真意が伝わらない。
- ・職場のルールを理解できず、空気が読めない。
(子どもへのかかわり)
- ・子どもの気持ちを感じ取ることはできるが、どうして良いのかがわからない。
(特になし)
- ・特にない。1年目は、失敗しても良い。失敗したらどうしたら良いのかを考え、頑張ってくれば良い。

<考察>

人柄というテーマでは、型にはまりやすい傾向を園長は指摘している。しかし、新任保育者は、型が見えているとわかりやすく、決まったことをすることで、できたと思っているのではないだろうか。園長は、すぐに涙を見せる新任保育者に困惑している様子が見られる。子どもと対峙する力が弱いというありのままの姿であろう。この新任保育者が安心して自己を発揮する場面や、受け止めてくれる人の存在が必要である。

コミュニケーション能力のテーマについては、本当に理解しているのか、理解していないのかがわからないという点が園長の気になるところであろう。具体的な言葉で伝えたときは行動に移すことができるが、理解していてもあえて行動に移さないときもあるのではないだろうか。相手のことを考える、周りに気遣う、空気を読む等の点に関しては、今後の人とのかかわりの構築に期待したい。

園長の回答からは、ゆっくり育てようとする反面、保育者としての成長を急ぐためか、気になることへの指摘が多い。人は、幾度となく失敗を繰り返す中で成長していくものと考えられる。

また、新任保育者は学んだことと現場の実践をつなぐことができないのではないかと指摘については、新任時代は保育者人生のスタートであり、今後に長い成長の過程と捉え、長い目で見て育ててほしい。しかしながら、危険なことや命にかかわることに対しては、厳しく、繰り返し指導して育ててほしいと願う。

コミュニケーション能力が育つためには、先輩が助けてくれる、助けたいような関係が大事であろう。当たり前に行わなければならない普通の報告・連絡・相談が円滑に行われていないことがわかる例が多い。

気にかかることに関して、特になしと回答する園長が存在した。問題はあるのだろうが、あえて問題として取上げない園長の考えの表れであろう。保育者の成長を緩やかに見守る園長の姿があることで、保育者は着実に力を付けていくであろう。何よりもそのような園長の姿勢がしなやかな保育者を育てる支えになるのではないのだろうか。

2. 新任保育者の回答結果について

① 担当年齢、職員構成

乳児保育は複数担任であるので、複数の保育者から指示が出る。「それぞれの保育者の考えがあることはわかるのだが、場面ごとに迷うことが多くストレスを溜める」という声があった。養成校での保育実習においては、乳児保育を経験している場合とそうでない場合がある。実際に乳児とかかわる経験が少ないので、現場でとまどうことが多いのではないだろうか。

② ほめられた所、頑張っている所

(人柄—真面目さ、明るさ、一生懸命さ、実行力)

- ・真面目に取組んでいる。
- ・笑顔が良いと言われ、できる限り明るく過ごしている。
- ・いつも笑っているねと言われる。
- ・何事においても一生懸命に取組んでいる。
- ・一緒に組んでいる先輩が、必死になっているときは助けてくれる。わからないときは教えてもらい、肩の重荷を外してもらっている。そして「頑張っていることはわかっているよ」と声をかけてくれる。
- ・一日一日が必死である。
- ・言われたことは、すぐに実行に移している。

(保育内容)

- ・毎日、日案を記入して提出している。
- ・リーダーや先輩の保護者対応や子どもとのかかわり方を観察して真似している。
- ・日案を具体的に書いている。
- ・記録を丁寧に書いている。
- ・優先順位を常に考えて動くようにしている。
- ・この頃流れがわかってきて「私これしますね」と

言って動く「良くわかっているね」とほめてもらうことがある。連携とは、このことだと思う。

- ・運動会後に「良く頑張ったね」と言われた。
 - ・最初がダメ、ダメだったので、進歩がみられることをほめていただく。
 - ・制作（ペープサート、壁面等）を頑張った。
 - ・指導を得たことが、実践できるようになったことなど、自分の成長をほめられると嬉しい。
- (子どもへのかかわり)
- ・子どもに優しく接することができる。
 - ・子どもへのかかわりが丁寧である。
 - ・グレーゾーンの子どもを丁寧に見ている。〇〇君に伝わるように話したり、教材を考えたりしている。
 - ・子どもと一緒に楽しんでいる。
 - ・3歳児の保育に責任が持てるようにしたい。周りの先生に手伝ってもらうことが多いため、迷惑をかけないで保育ができるように努力している。
 - ・初めは保育室に入れない子どもが多くいたので辛かった。先生方が「大丈夫!」と言ってくれるが、意味が良くわからないので不安であった。「〇〇ちゃんが保育室に入れるようになったのは、先生が一人一人を大事にしてかかわってきたからだよ」と具体的にほめられたことが嬉しい。
- (保護者へのかかわり)
- ・クラスに発達障害の子がいるが、対応を工夫しながら保護者に伝えている。
- (状況判断)
- ・言われてから気付くのではなく、自分から考え、気付き、動けるようになりたいと思っている。意識していると課題が見えてくる。
 - ・特にほめてもらうことはない。言われたことをしているだけである。学生時代の私からは想像できない程、がむしゃらに頑張っている。リーダーの言うことが昨日と違っていても「ハイ」と言って、本来の自分ではなく、ふりをしているときがある。
- (マナー)
- ・元気が良く、気持ちの良い挨拶ができる。
- (忍耐力)
- ・忍耐力があることと「ごめんなさい」が言えることをほめられた。

<考察>

人柄というテーマでは、内面ではなく、表面的、目に見えるところがほめられることが多い。毎日、

一生懸命な姿が先輩や保護者に伝わっているものと感じられる。具体的な保育場面で、子どもの変化した姿を園長や主任に認められることが嬉しいとあるように、自分の姿を認めてもらうことが本人の自信につながっていくと思われる。真面目で一生懸命な所がほめられることは、本当に頑張っているということであろう。基本的にしなければならぬ当たり前のことも、声をかけられることによって、さらに続けようと思うのではないだろうか。声をかけられることでさらに頑張ろうとすることが伝わってくる。

笑顔でいることをほめられているが、ほめられることによって本人の自覚が生まれ、意識して笑顔でいる習慣が身に付いていくのであろう。

保育内容というテーマでは、先輩を見て学ぼうとしている姿をほめられているが、モデルとなる保育者の存在が、保育者の成長にとって大変重要であることが理解できる。また、自分の保育を丁寧に見てもらい、自分の成長のプロセスをほめられると嬉しいことがうかがえる。先輩から助言をもらうことによって保育を振り返り、意識化することができるので、先輩保育者とのかかわりは、新任保育者の成長に大きく影響するものと思われる。

言われたことをすぐ実行に移すことは良いが、自分で考えて動くことも大切である。今後は、状況に応じた判断力が求められよう。

子どもへのかかわりというテーマでは、子どもへのかかわりが優しい、丁寧であると言われているが、それらのかかわりについては、他者からの評価によって確認できるものである。新任保育者の実践に対しての具体的な適切な声かけが、保育の自信につながっていくのではないだろうか。

保護者へのかかわりというテーマは、新任保育者にとって難しいことに違いない。保護者とのかかわりでは、周りの先輩や同僚に聞く、園長に聞く等の姿勢が大切だと思われる。その助言を受けて、自分なりに保護者対応をしていこうとする気持ちになることが、しなやかさを育むことになるのではないだろうか。

状況判断というテーマでは、「ふりをしている」とあるが、指示を受入れて、「ふりをしている」自分を自覚していることが重要である。こうして自分の内面を振り返ることも必要であり、コミュニケーションの取り方も次第に身に付いていくのではないだろうか。

③ 気にかかる所、指摘される所

(保育内容)

- ・「状況を見て自分で動いて」と言われ、自分は実習生ではなく担任の一人であることに気付かされた。
- ・自分の目の前だけではなく、できる限り周りを意識するように指摘された。
- ・保護者への対応、子どもへの言葉かけ、「日々の記録」の文章表現等が気にかかっている。
- ・教えてもらうことはたくさんある。行事のことは初めてのため、指摘や指導を受けることが多い。
- ・保育中に体の向きが違う等、具体的に指摘されることがある。
- ・記録が書けない。保育の中でどうしたら良いのかわからないから書けないことに気が付いた。
- ・メモを取りたいが取り忘れてしまったり、保育中に言われたことを忘れてしまったりすることがある。
- ・保育のことだけでなく、電話の受答え・お茶の出し方など、周りの状況を見て動くように言われている。

(状況判断)

- ・危険と安全について、周囲の状況判断が難しい。(コミュニケーション能力)
- ・主任からマンツーマンで、私だけが多くのことを指導される。「自分はダメなんだ。向いていないのではないか」と思ってしまう。(子どもとのかかわり)
- ・最初に比べると、最近は慣れてきて、子どもも落ち着いてきた。それまでは何も考えなかったが、この頃考えるようになりはじめ、どうして良いのかわからなくなってきた。〇〇君への対応方法がわからない。良いところもたくさんあるが、投げ出したくなることもある。毎日言われることばかりで、しなければならないことが多すぎる。
- ・気になる子どもに手間、時間をかけ過ぎてしまうことに悩んでいる。

<考察>

新任保育者にとって、1年目はすべてが新しく、言われたことを素直に聞入れながら考える反省的実践家となるべきである。

また、指摘される、指導されるという表現が多いが、新任保育者は言われて当然であるという意識があれば、指導や助言の受止め方も変わってこよう。

状況判断というテーマでは、状況を見て動くには経験が必要であるため、新任保育者にとっては、具

体的な指示が必要であろう。しかし、そのことを予測して対応できる能力を身に付けてきてほしいということかもしれない。例えば、保育実習の事後指導で、危機管理や安全について課題にして話合うことも意味を持つのではないだろうか。こうして状況を判断する力は備えておきたいが、現場で具体的にモデルを見せてくれると理解しやすいのではないだろうか。

コミュニケーション能力というテーマでは、主任から指導されることで「自分は向いていないと思ってしまう」という記述があるが、自分がそのように思っているだけかもしれない。指導されたことを受入れることができる柔軟かさ、謙虚さを備えたい。

<総合考察>

アンケートの記述内容の考察から、園長に伝えたい新任保育者の思いが見えてきた。新任保育者は「わからないことがわからない」「不安があると動けない」「先輩と同じようにはできない」という思いを持っている。できないことは当たり前と捉え、新任保育者の立場に寄り添い、まずモデルを示したり、困った時には先に声をかけたりするなど、安心できる職場環境の中で、伸び伸びと働ける環境作りが重要である。特に、先輩保育者のタイミングの良い言葉かけは、新任保育者の意欲をかき立て、前向きな姿勢を生むことになるのではないだろうか。保育者に向いていないと思う新任保育者がいたとしても、どのように支えたら続けていくことができるかを考え、新任保育者を職場全体で温かく育てようとする職場風土が求められている。園長や先輩保育者が、新任保育者の人柄や仕事内容を否定的に捉えると、人が育つ環境にはなりにくい。

また、新任保育者に伝えたい園長の思いも浮かび上がってきた。「悩むことは成長することにつながる」「何でも言うてくる子は叱りやすい」「報告・連絡・相談が指導の始まり」等、挨拶や素直さや謙虚さに通じる新任保育者として求められることに加えて、一見マイナスと考えられる悩みや失敗の多さは、保育者として成長するために必要な道筋であると園長は考えている。新任保育者が、職場で自分らしさを十分発揮して思いを表現しながら働くことができれば、指導を受ける場面があっても、保育者として育つために必要な経験であると捉えることができるのではないかと推測した。しなやかな保育者が育つためには、しなやかな職場環境が不可欠である。

養成校の役割として考えられることとして、今ま

で学生の「自己肯定感」を高めることを重要と捉えてきた。目標に向う積極性や意思表示する力、状況を判断する力をつけるために必要と考えていたからである。養成校の教員は、それぞれの学生の良さを十分に理解して、自信をもって社会に巣立ってほしいという願いを持っている。しかし、それに加えて、他者の良さも認められるような「他者肯定感」を高めていく取組みをしていきたい。それは、園という組織の中で、つながる楽しさや指導を受ける際に受容的な心を持つことができる寛容さを得るために必要になってくる。「自己肯定感」と「他者肯定感」を共に育んでいけるように、互いの良さを認めていく人間関係を構築するカリキュラムを取入れた授業展開をしていきたい。

IV. まとめと今後の展望

実際に園を訪問することで新任保育者が働いている様子を見たり、聞き取りをしたりすることで、言葉からだけではないニュアンスを読取ることができた。園の雰囲気や園長との面談においては、新任保育者だけではなく、園長自身の保育観や願いなどにも触れることができ、保育の現場ならではの事情や時代とともに変わりゆく状況や問題点等を知ることができた。この取組みは、新任保育者を育てるだけでなく、養成校で学んでいる学生への授業の参考になり、取入れたい内容であった。

また、このような園訪問の積み重ねが、養成校と保育現場をつなぐ手立てとなり、養成校と保育現場が協力し合って新任保育者を見守り、育てていくという空気が作り上げられていくのではないかと考えている。

しかし、訪問する養成校の教員により、卒業生や園長との面識の有無や聞き取りの仕方が異なるために情報を統計として数値化することは難しいという問題点がある。聞き取りや質問内容は統一しているが、方法については、訪問する教員一人一人に任されているので、訪問者の主観を含めた報告にならざるを得ない。しかし、訪問者の保育現場の雰囲気を読取る力が、園長の伝えたいことや、新任保育者の悩み等を聞き取る基礎となっていると考えられる。

さらに、園訪問をしなければ見えてこない現状が多くあることから、今後も新任保育者の園訪問を継続していきたいと考えている。しなやかな保育者を育成するために養成校として何ができるか、どのような授業内容を計画していく必要があるのか、また、

卒業生を支える方法についても追究していきたい。

引用文献

- 1) 無藤隆「保育の質の向上と選択の拡大へ」発達 №142 p.2 2015
- 2) 森本美佐・林悠子・東村知子「新人保育者の早期離職に関する実態調査」奈良文化女子短期大学紀要 №44 p.108 2013
- 3) 岡本和恵他「早期離職保育者の課題と保育者養成校の役割」日本保育学会第 65 回大会発表要旨集 p.515 2012
- 4) 上村眞生「保育士のメンタルヘルスに関する研究」保育学研究 vol.50 №1 p.58 2012
- 5) 枝廣淳子「レジリエンスとは何か」p.48 東洋経済新報社 2015
- 6) 副島里美「保育者のためのキャリア形成論」

p.118 建帛社 2015

- 7) 鯨岡峻「エピソード記述入門」東京大学出版会 p.10 2005

参考文献

- ・林牧子・新井美保子「学生から保育者への移行期支援」愛知教育大学幼児教育研究 №17 2013
- ・大辞林 第三版
- ・NHK クローズアップ現代 2014年4月17日(木) 放送 www.nhk.or.jp/gendai/kiroku/detail_3486.html
- ・ドナルド・ショーン著 佐藤学 秋田喜代美 訳「専門家の知恵—反省的实践家は行為しながら考える—」ゆみる出版 2001
- ・国立大学法人 岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室「岡山大学の男女共同参画推進に関するアンケート調査結果」2011