

【研究論文】

しなやかな保育者になるために

—現場との相互理解の形成に向けて—

野田 美樹* 渡部 努* 鈴木 方子** 梅下 弘樹* 大岩 みちの**

要 旨

本研究は、社会問題として取りあげられている保育者不足やその原因となる早期離職の防止に視点を置き、保育者になる夢を実現した卒業生が、職場における様々な問題と立ち向かう時に心が折れずに困難を乗り越えていくことのできる「しなやかな保育者」として育つために保育者養成校（以下養成校と記す）が果たす役割を追究している。3年間の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、モデルとなる保育者の存在や養成校と保育現場との相互理解の重要性が導き出された。4年目の調査では聞き取りに加えてアンケート調査を実施した結果、さらに具体的な新任保育者の状況が見えてきた。

キーワード：しなやか、園訪問、新任保育者、相互理解

I. はじめに

近年保育者の早期離職が、保育者不足、待機児童の問題と相まって社会的な問題となっている。筆者らは、「やめずに働き続けるために養成校として卒業生を支えていくための具体的な対策を見つけること」¹⁾を目的として報告を行った。その中で、早期離職の問題に対して、離職しないためには保育現場において何が重要かという視点から検討した。調査方法は、A短期大学を卒業して新任保育者となった卒業生の園を訪問し、本人と園長に面談を行い、聞き取り用紙の内容について考察した。その結果、職場内にモデルとなる存在があることが、やめたいと思わない要因の一つになり、やめたい気持ちを乗り越えていく力になることが推測された。続いて前回の報告で筆者らは、しなやか¹⁾な保育者を育てるための保育者養成校の役割について考察した。新任保育者となった卒業生を園に訪問し、聞き取り調査で園長には新任保育者ががんばっている所・ほめる所、気にかかる所を聞き、新任保育者にはがんばっている所・ほめられた所、気にかかる所・指摘される所を聞き、その内容を考察した。その中で、園長が、新任保育者が頑張っていると捉えている内容は、人柄、コミュニケーション能力、マナー、実行力等の人間性と、子どもとのかかわりや記録等の保育内容

にかかわる部分との記述がほぼ半々であった。また、園長が新任保育者の気にかかる所として捉えている内容は、8割強が人間性に関する部分であった。一方、新任保育者の側では、ほめられる所は保育内容が人間性よりやや多い程度であるが、指摘される所は、ほとんどが子どもとのかかわりや記録の書き方等の保育内容に関するものであった。聞き取り内容を数値で比較することはできないが、園長は新任保育者の人間性が気にかかっており、新任保育者は保育内容について指摘されることが多いと感じている傾向があると言えよう。それらの結果をふまえて、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、指摘を受けても、それは保育者として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。そのために養成校では、「自己肯定感と他者肯定感を共に育ていけるように、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り入れた授業展開」²⁾を行う必要性について言及した。

一方、養成校との接続の観点から早期離職について見てみると、養成校と保育現場それぞれで保育者に求められる資質能力が異なるのではないかと、そのために養成教育から保育現場への接続がうまくいっていないのではないかと考えられる。保育者のつまづきの原因を濱名は「保育者としての専門的な力量

* 岡崎女子短期大学 ** 岡崎女子大学

の形成よりも、園内での人間関係とりわけ管理職や先輩保育者との関係の構築、また職場の文化への適応という面でのつまづきが、接続をうまくいかにさせている・・」³⁾と述べている。続けて濱名は、円滑な移行のために「保育技術や子どもと対応する力といった専門性の向上の前に、いわゆる社会人基礎力にあたる力をどのように育てていくかが養成教育に求められているといえる。」⁴⁾とまとめている。さらに、榎沢は、人間性を専門性の基盤として捉え、「専門性がいかに発揮されるかは、その人の人間性により左右されるのである。」⁵⁾と述べている。

すなわち、保育者としての専門性と、コミュニケーション能力や社会性等の人間性をどう育てていくのかについて、現場は養成校に何を育ててほしいと思っているのか、また養成校は現場でどのように育ててほしいと思っているのかについて、互いに理解を深める場が必要であると言えよう。

(執筆分担：鈴木)

II. 調査方法

平成 25,26,27 年度と同様に、筆者らが園を訪問して聞き取り調査を行った。研究方法としてはインタビューの質問項目に副って聞き取りをした後にアンケートを実施した。これまでのインタビューの内容を見直し、新任保育者の職場内の状況がより具体的に理解できるように、園長との面談は質問項目を定めずに全体的な聞き取りとし、新任保育者へのインタビューを詳しく行うこととした。また、聞き取り項目を精査し、更に細かく選択項目も加えて、訪問する教員が異なった場合も同じ内容の質問ができるようにした。さらに、研究を継続してきた中で、特に明らかにしていきたい内容について仮説を立てて分析を進めていくこととした。仮説は(A)(B)(C)(D)の4つとし、新任保育者への聞き取り項目と対応させて、以下の(3)調査方法3.インタビューの質問項目の中の波線で示している。

(1) 調査対象

A 短期大学幼児教育学科平成 27 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 28 年 9・10 月

(3) 調査方法

1. 対象：平成 28 年度新任保育者 20 名

訪問園：B 市 4 園、C 市 12 園、D 市 1 園、E 市 3 園 合計 20 園

2. 方法：平成 28 年に B 市、C 市、D 市、E 市に保育職として採用された 20 名を A 短期大学及び 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、情報交換を含め園長と面談し、新任保育者にインタビューの質問項目に基づいた聞き取り調査を行った。

インタビューの質問項目については、訪問する全教員で事前に共通理解した上で行った。その後、インタビューの質問項目に基づく 5 件法のアンケートを実施した。アンケートの項目は(3)調査方法4.アンケート項目で後述するが、非常に当てはまる場合は5、かなり当てはまる場合は4、まあまあの場合は3、あまり当てはまらない場合は2、全く当てはまらない場合は1というように、訪問する教員が記入する方法で行った。また、状況に応じて可能な範囲で園内において働いている様子を観察した。

3. インタビューの質問項目：インタビューの質問項目は、本研究の昨年度までの考察をふまえ、新任保育者の現在の状況をより具体的に聞き取ることができるよう作成した。

①『担当年齢、職員構成』は、新任保育者が配属される担当年齢と同クラス、同年齢を担当している職員の立場や経験年数を聞いた。

②『保育者としての自分の長所』は、職場内の先生方からではなく、本人が自分をどのように客観視しているかを問うた。自分の良い所を自覚できないことは、仕事に満足できないことにつながる (A)と仮説を立てた。

③『保育者として特に努力が必要と感じている所』は②と同様に自分自身を見つめる項目として設定した。自分の足りない所を自覚できないことは、仕事に対して課題が見つけられず、結果として、仕事への意欲の低下につながる (B)と仮説を立てた。

④『モデルとしている保育者がいるか』は先ずモデルが存在するかしないかを問うた。昨年度までの研究による“モデルの存在がやめない気持ちを支えている”という仮説をさらに具体的にすること (C)を目的とした。そして、存在すると答えた場合、その属性について以下の項目で回答を求めた。

1. 園長や主任
2. ベテラン（経験豊かな）保育者
3. 保育歴 5.6 年以上の職場で活躍している保育者

- 4. 保育歴 2.3 年の少し頑張れば自分も追いつけ
そんな保育者
- 5. その他（パート、臨時）

⑤『学生の頃と現在での「保育者」の捉え方の変化』は「保育者」のイメージが学生の頃、憧れていた姿と現在では変化しているかを問うた。この学生の頃と現在の「保育者」のイメージのギャップの大きさが離職のきっかけやつまづきの原因につながっている (D) と仮説を立てた。また、変化した内容を問うことで養成校の指導内容に生かすことができると考え、以下の項目から選択するようにした。

- 1. 子ども理解
- 2. 保護者対応
- 3. 保育者同士の関係
- 4. 保育内容
(生活・遊び・行事)
- 5. 生活のリズム
- 6. 会議・研修等
- 7. 書類・記録の量
- 8. 処遇
- 9. 体力
- 10. その他 (自由記述)

⑥『やめたいと思ったことがあるか (現在はどうか)』はあるかないかを問い、原因または理由を以下の項目で聞いた。

- 1). やめたいと思った原因
 - 1. 人間関係
 - 2. 仕事内容
 - 3. 仕事量
 - 4. 処遇
 - 5. 適性
 - 6. 体力
 - 7. プライベート
 - 8. その他 (自由記述)

- 2). 乗り越えることができた理由
 - 1. 十分な指導・援助
 - 2. 子どもが可愛い
 - 3. 責任感
 - 4. 慣れてきた
 - 5. 自分の成長
 - 6. 環境の変化
 - 7. その他 (自由記述)

- 3). やめたいと思わない理由
 - 1. 十分な指導・援助
 - 2. 子どもが可愛い
 - 3. 責任感
 - 4. やりがい
 - 5. 適性
 - 6. 考える余裕がない
 - 7. その他 (自由記述)

4. アンケート項目：インタビューの質問項目の内容をふまえて 5 件法によるアンケートを作成し、実施した。項目は以下の 6 項目である。

- ①職場の先生方に受け入れられている
- ②職場でほめられることが多い
- ③職場で指摘されることが多い
- ④モデルとなる保育者がいる

- ⑤学生の頃と現在では「保育者」のイメージのギャップがある
- ⑥やめたいと思ったことがある

(執筆分担：野田)

Ⅲ. 調査の結果

インタビューの内容を基にした調査の結果、アンケートの分析結果、そしてインタビューの質問項目作成の際に立てた仮説 (A) (B) (C) (D) の読み取りについて示す。また、園長との面談により見えてきた新任保育者に求められる課題について次のようにまとめる。

1. アンケートによる新任保育者の状況について

表 1. 新任保育者の状況

	(N=20)	5 非 常 に	4 か な り	3 ま あ ま あ	2 あ ま り	1 全 く
①	職場の先生方に受け入れられている	4	9	7	0	0
②	職場でほめられることが多い	1	8	10	1	0
③	職場で指摘されることが多い	0	2	8	10	0
④	モデルとなる保育者がいる	14	5	1	0	0
⑤	学生の頃と現在では「保育者」のイメージのギャップがある	1	5	5	9	0
⑥	やめたいと思ったことがある	1	1	2	3	13

アンケートの回答数から新任保育者の職場内の状況を項目ごとに分析した。(全回答数の 4 割以上を太字で記す)

①職場の先生方に非常に・かなり受け入れられていると答えた人は 13 名、まあまあと答えた人は 7 名、あまり・全く (ない) と答えた人は 0 名であった。

②職場でほめられることが多いには、非常に・かなり (多い) と答えた人が 9 名、まあまあと答えた人が 10 名で、あまり (ない) と答えた人が 1 名いた。

③職場で指摘されることが多いには、非常に (多い) と答えた人は 0 名である。かなり (多い) は 2 名、まあまあは 8 名、あまり (ない) は 10 名、全く (ない) は 0 名であった。

④モデルとなる保育者がいるには、非常に・かなり（いる）と答えた人が19名で、まあまあと答えた人が1名いた。

⑤学生の頃と現在の「保育者」のイメージのギャップがあるには、非常に・かなり（ある）と答えた人が6名、まあまあ・あまり（ない）と答えた人が14名、全く（ない）と答えた人は0名であった。

⑥やめたいと思ったことがあるには、非常に・かなり（ある）と答えた人が2名、まあまあと答えた人が2名、あまり・全く（ない）と答えた人が16名だった。

次項では、アンケート②の職場でほめられることが多いに、あまり（ない）と答えた1名に注目し、インタビュー内容とアンケートの読み取りについて詳述し、それをふまえて、仮説の検証とアンケートの読み取りを行う。

（執筆担当：野田）

2. 新任保育者Xへのインタビューから

Xへのインタビューの内容を記述する。（可能な限り、聞き取りのままの言葉を記載）調査日時は平成28年9月20日、本人と二人で面談を行った。

・担当年齢、職員構成

1歳児20人を保育者4名で担当している。

・保育者としての自分の長所

保育者としての長所を聞くと、『おだやかなかわりができる』と答える。『1歳児を担当しているので、怒ることもなく、子ども一人ひとりに求められたら応えている。以前は泣いている子どもをどう泣き止ませるかがわからず、見ているだけだった。今はようやく子どもが自分の所にも来るようになった。』

・保育者として特に努力が必要と感じている所

『事務作業が苦手であり、書類が書けない。文章力が低く、提出しても必ず赤が入る。毎日日案と担当の子どもの記録を書いて提出、毎月月案、配布物の原稿の提出があり、なんとか書いて出している状態である。未提出や遅れはないが、書き直しが多いので、提出はいつもぎりぎりである。今まで学生時代も試験は一夜漬け、レポートは前日に書く習慣であったので、余裕をもって書くということができない。直されることも、何が直されるのかわからない。いつ、どこで、誰が、なぜ、何をしたかは書けるようになってきたが、保育者のねらいがわからない。自分の書きたいように書いてみてと言われて書くと、もっと詳しく書くように言われる。それからどうやって書くのかを考えるとちっとも書けない。計画をすることが私にはできない。』

・モデルとしている保育者がいるか

『一緒に担当しているベテランの先生がモデルである。子どもを引き付ける力がある。真似をしてやってみるがなかなか同じようにはできない。他のクラスの先生の保育も見てみたいが、見る余裕がないのでわからない。』

・学生の頃と現在での「保育者」の捉え方の変化

『書類はもっとスムーズに書ける、なんとかかなると思っていたが、提出期限ぎりぎりに書いたり一夜漬けで書いたりしたものでは通用しないことがわかった。保護者対応は大変かと思っていたが、同年代の母親と世間話をするのは楽しい。』

・やめたいと思ったことがあるか

『やめたいと思っていたが、乗り越えたと思う。慣れてきたこともあり、他のクラスの先生からは、頑張っているねと声をかけられることもある。今でもやめたいと口にすることがあるが、本気ではない。今の段階では1年間は頑張ろうと思っている。できないことが多い自分が悔しい。最近、友だちから「がんばっているね」と言われることが嬉しい。』

・その他

『よく叱られる。叱られると「ハイ」と言うが何度でも同じ失敗を繰り返してしまう。自分ではわかったつもりで返事をするが、理解していないと思う。何度でも同じことを言われる。一人の先輩の先生から言われたことを聞いて動く、別の先生から叱られることがある。そこで説明ができずに「ハイ」と言ってしまう。園長から言葉をかけられると緊張してしまう。同じ市に就職した同期2人と会って話をするが、担当の年齢も書類の種類も量も違い、私の気持ちはわかってもらえない。』

・園長との面談より

Xとの面談後、園長から話を聞いた。園長は、Xは優しく、子どもを惹きつける力があり、体も丈夫であるので、良い所を生かして頑張ってもらいたいとのことであった。Xから聞いたすぐに返事をする事について、さり気なく園長に投げかけてみた。Xは「ハイ」と返事をしてもらっていないことがあるので、指導する側からすると、適当に返事をしている、嘘を言っていると思われる損であるとした上で、「わかりません」と言えるといいのだが、わからないことがわからない段階なのかもしれない、とXの気づきを待っているようにも思われた。さらに、やめてしまう人は「こんなはずではなかった」との思いから続けられないと思うので、そう思わないためには、失敗したり、なんとかかなると思うことが必要だとのことであった。同じ短大の先輩がいるので心

強いのではないかと言われた。

表2. Xのアンケート結果

	(N=20)	5 非 常 に	4 か な り	3 ま あ ま あ	2 あ ま り	1 全 く
①	職場の先生がたに受け入れられている			○		
②	職場でほめられることが多い				○	
③	職場で指摘されることが多い		○			
④	モデルとなる保育者がいる			○		
⑤	学生の頃と現在では「保育者」のイメージのギャップがある				○	
⑥	やめたいと思ったことがある				○	

・訪問を終えてから

およそ2か月後、Xが突然養成校へ訪問教員を訪ねてきた。「園が休みなので大学に来た」とのことであった。訪問時に比べると明るい表情であり、その後の経過を話し始めた。

『園長と二人になる機会があり、「最近どう？」と声をかけられたので、今気になっていることを話した。同じクラスで保育している先輩二人の意見が異なることがあり、一方の言うことを聞くと怒られること、クラス運営の中心を交替ではなく新任の私に任されているため、「こうしたいんですが」と尋ねると、「あなたが決めることでしょう」と言われ、「こうします」と決断すると、「それでいいの？」と言われる等のことを泣きながら話した。園長は受け止めてくれ、クラス運営や活動内容などは話し合っ

て決めることが大切であることを二人の先輩にうまく伝えてくださった。それ以後は他の先生も気にしてくれ、同じクラスの先生に何か言われると「大丈夫？」「さっきのことわかった？」などと声をかけてくれるようになった。

先輩の先生を嫌いというのではなく、先輩同士の意見が異なってもそのままであると、私はどう動いていいのかわからず気持ちの晴れない状態で保育を続けていくことになる。改めて保育の仕事は保育者同士の連携が大切だと思う。

今思い返すと、先生が園に来られた時の心の状況は最悪だった。暗い顔をしていたと思う。その日が大雨だったことも覚えていない。現在は私を含めて年齢の近い4人でよく食事に行って話を

をする。その場があることが支えになり、がんばることができる。書類は相変わらず書けないが期限は守っている。今はやめずにがんばれる気がする。』

ひとしきり話終えた後、『私は片付けが苦手で、自分の部屋も園の机もいつもぐちゃぐちゃ、どうしたらいいですか』と質問を受けた。とりあえず整理するためのかごを買って、用途別に分けてみよう

と伝えたが、自分から改善しようという意欲を感じた出来事であった。園への訪問が、今回の大学訪問へとつながっていることは間違いない。このような「場」の存在が、重要であると言

うことができよう。

(執筆担当：鈴木)

3. アンケートの読み取りについて

表3. 仮説をふまえた読み取りの結果

	(N=20)	5 非 常 に	4 か な り	3 ま あ ま あ	2 あ ま り	1 全 く
①	職場の先生がたに受け入れられている	<u>4</u>	<u>9</u>	7	0	0
②	職場でほめられることが多い	1	8	10	<u>1</u>	0
③	職場で指摘されることが多い	0	<u>2</u>	8	10	0
④	モデルとなる保育者がいる	<u>14</u>	5	<u>1</u>	0	0
⑤	学生の頃と現在では「保育者」のイメージのギャップがある	<u>1</u>	<u>5</u>	5	9	0
⑥	やめたいと思ったことがある	<u>1</u>	<u>1</u>	2	3	<u>13</u>

(読み取りにおいて注目した数字を囲み数字と二重線で記す)

仮説 (A)：自分の良い所を自覚できないことは仕事に満足できないことにつながる (アンケート②)

②職場でほめられることが多い、の質問にあまり(ない)と答えた1名は③職場で指摘されることが多い、の質問にかなり(ある)と答えた2名のうちの1名でもある。そして、④モデルとなる保育者がいる、の質問にまあまあと答えた1名である。また、アンケート①職場の先生方に受け入れられている、

の質問についても、全回答者の中で最も否定的な回答であるまあまあと答えている。インタビュー用紙にはやめたいと思ったこともあったが乗り越えたという記述があった。

<考察>

訪問者によるインタビューから、本人から書類が書けず修正されることが多いこと、毎日が行き当たりばったりで計画性がないこと、保育に自信がないことなどで悩んでいることがわかった。自分の良い所が見つけられないことに加えて、ほめられることがあまりないと感じ、先生方からの指導を指摘されることと受け止め、さらにモデルとなる保育者を見つけられないことにつながっていると推測される。この負の連鎖が仕事に満足できない状況を作り出してしまうと考えられる。

仮説(B):自分の足りない所を自覚できないことは、仕事に対して課題が見つけられず、結果として、仕事への意欲の低下につながる(アンケート③)

③職場で指摘されることが多い、の質問にかなり(ある)と答えた2名のうちの1名は上述した通り、仕事への意欲がもてないことにつながっている。もう1名についても、①職場の先生方に受け入れられている、の質問についてまあまあと答えており、やめたいと思ったこともあったが乗り越えたということがわかった。

<考察>

自分の足りないところを自覚できないということは、職場でより多く指摘されることにつながると予測した。しかしインタビューから、両者ともに自分の足りない所を十分に自覚していることがわかった。足りない所を自覚しているからこそ指摘されることが辛く、それを課題として取り組む意欲に変えられないところで悩んでいると考えられる。仕事に対して自信がもてない自分は、先生方に受け入れてもらえる自信もない、ということであろう。

仮説(C):モデルの存在がやめない気持ちを支えている(アンケート④)

④モデルとなる保育者がいる、の質問に非常に(いる)と答えたのは14名だった。そのうち10名(71%)は⑥やめたいと思ったことがある、の質問に全く(ない)と答えている。この結果から、モデルの存在がやめない気持を支えていると言える。

表4. アンケート④と⑥の回答のクロス集計

		⑥やめたいと思ったことがある					総計
		5 非常に	4 かなり	3 まあまあ	2 あまり	1 全く	
④ モデル となる 保育者 が いる	3 まあまあ	0	0	0	1	0	1
	4 かなり	1	0	0	1	3	5
	5 非常に	0	1	2	1	10	14
	総計	1	1	2	3	13	20

<考察>

園訪問における今までの研究結果からも、モデルとなる保育者の必要性は明らかになっている。今回のアンケート結果からもその重要性が示された。インタビューから、保育のモデルとしてだけではなく、人として尊敬していると答える人が多く、身近に目標となる存在があることは新任保育者の心の支えとなっていると考えられる。

仮説(D):学生の頃と現在の「保育者」のイメージのギャップの大きさが離職のきっかけやつまずきの原因につながっているのではないかと(アンケート⑤)

⑤学生の頃と現在では「保育者」のイメージにギャップがある、の質問に非常に(ある)、かなり(ある)、と答えた6名は、⑥やめたいと思ったことがある、の質問に全く(ない)が5名、あまり(ない)が1名だった。学生の頃と現在の「保育者」のイメージのギャップの大きさが離職やつまずきにつながる結果は得られなかった。

表5. アンケート⑤と⑥の回答のクロス集計

		⑥やめたいと思ったことがある					総計
		5 非常に	4 かなり	3 まあまあ	2 あまり	1 全く	
⑤ 学生の 頃と 現在の イメージ	2 あまり	1	1	0	1	6	9
	3 まあまあ	0	0	2	1	2	5
	4 かなり	0	0	0	0	5	5
	5 非常に	0	0	0	1	0	1
	総計	1	1	2	3	13	20

<考察>

⑥やめたいと思ったことがある、の質問に、非常に（ある）、かなり（ある）、と答えた2名のインタビューから、やめたいと思った理由として、仕事ができない自分に不安を感じ自信をなくしていた状況が伺えた。2名とも仕事に慣れたことでやめたい気持ちを乗り越えている。イメージのギャップに関しても、人間関係や保育技術にかかわることではなく、業務内容や書類作成について感じており、時間とともに受け入れることができたと考えられる。

<総合考察>

少人数によるアンケートの分析ではあるが、新任保育者の職場内の状況の傾向をつかむことができた。仮説に基づいて読み取ることで明らかになったことや推測されることをまとめる。自分の良い所を見つけることは仕事に慣れない新任保育者にとっては難しいことであり、職場の先生方にほめられることで自覚することができ、それが自信につながっていくと考えられる。職場の先生方にほめられることは、自分自身が受け入れられていると感じることと等しく、この状況で指摘されることは自分自身も課題として自覚しており、指導として受け止めることができるのではないだろうか。そうであれば、やめたいという気持ちにはつながっていかないだろう。反対に、職場の先生方にほめられることが少ないと、指摘を受け止め切れずに不安が膨らみ、自信喪失になり、仕事への意欲がもてず、職場の先生方との関係もうまく築けない、という悪循環が起きてしまうのではないだろうか。アンケートの①職場の先生方に受け入れられている、の質問に非常に（ある）、かなり（ある）、と答えた13名（表3二重線部分）のうち12名が、⑥やめたいと思ったことがある、の質問に対して全く（ない）と答えていることはとても興味深く、職場の先生方によって、離職やつまずきが生じないように支えられていることが推測される。

また、モデルの存在がやめない気持ちを支えていることが明確に現れたことも重要な事実である。

そして、意外にも「保育者」のイメージのギャップの大きさは離職のきっかけやつまずきの原因にならず、職場の空気に馴染み、一つ一つの業務の意義を理解し、「保育者」という仕事に慣れていくと同時に消えていくものと推測された。

4. 園長との面談記録からの読み取りと課題

園長との面談から、保育者の指導は新任保育者も、

就職2,3年目の保育者も同様であることがわかった。保育者を育てることの難しさを抱えながらも、新任保育者の長所を伸ばしながら指導をしていることが伝わってきた。

面談の中で、新任保育者の良いところや保育者として望む姿について挙げられた内容を示す。

- ・わからないことをわからないと言えること。
- ・わからないことを聞く勇気をもつこと。
- ・決められたことをきちんと行うこと。
- ・毎日記録を提出すること。
- ・提出期限を守ること。
- ・素直にアドバイスを聞くこと。
- ・「頑張ります」「やってみます」「分かりました」と声に出すこと。
- ・「はい」と返事をする事。
- ・子どもの見方が温かいこと。
- ・明るいこと。一生懸命さが伝わること。
- ・ピアノ、絵本の読み方など専門的な知識や特技を生かすこと。
- ・指導されたことを行動に移すこと。
- ・教材研究に意欲的な姿をみせること。
- ・朝早くから出勤すること。
- ・前向きな姿勢で仕事をする事。
- ・聞く耳をもつこと。
- ・強い心、折れない心、たくましさをもつこと。
- ・先輩の技術を見て学ぼうとすること。

これらはよく耳にする言葉ばかりであるが、保育現場においてはまず、新任保育者に望むこととして、この当たり前のことが当たり前にできるということが重要であると言える。さて、養成校の学生の姿と重ね合わせてみるとどうであろうか。保育の現場に胸を張って学生を送り出すことができていだろうか。養成校の指導は知識、保育技術と共に生活態度、仕事に取り組む意識や姿勢などの人間性の育成も必要とされているのではないだろうか。

（執筆分担：大岩、梅下）

IV. まとめと今後の展望

卒業生への園訪問を継続的に行い、新任保育者に対する思いを養成校と園が共有しようと研究を継続してきた。訪問を受けた園の先生方の中にも、新任保育者はできなくて当たり前であること、一から育てていく姿勢が必要であること、養成校と園との接続を大切に、共に育てていきたいという願いが共有できたことなど、園訪問を継続してきた成果が現れてきた。さらに、訪問教員と園長が新任保育者について面談を行い、養成校での姿と現場に出てから

の姿を相互に理解していくことによって、その新任保育者の養成校期からの「育ち」という点から共通理解ができ、結果として、新任保育者に関心を寄せる姿勢ができてきたのではないかと感じる。

本研究のアンケート調査およびインタビュー調査を通して、「やめたいと思わない」または「やめたいと思っても乗り越えることができた」要因は、新任保育者自身が園の先生方に受け入れられている実感をもっていることがわかった。新任保育者 X の事例のように新任保育者の思いや立場に園の先生方から気にかけてもらえることは、受け入れられている実感につながり、仕事への意欲にもつながっている。継続して行ってきた園訪問が新任保育者への思いを寄せる一つのきっかけになっているのではないだろうか。

新任保育者は保育の現場に出て、自分自身の実際の力量を知る中で、自分の課題を十分に感じている実態がある。また、実際に保育を行う際に、何をどうしたらよいかわからず、大きな不安を抱え、その上、わからない中で自分の考えを求められるという二重の苦しみを感じている現状も理解することができた。

新任保育者 X の言葉「直されることも何が直されるかわからない」にあるように新任保育者への指導は、「結果」に基づいて行われている実態もうかがうことができる。わからない中でやったことが結果だけで判断され指摘を受ける。これは、どう直していったらよいのかという不安を増大させ、「結果」を求められることに対する心理的な負担をさらに抱えてしまうことにつながっていくに違いない。

新任保育者の実情をふまえ、指導の在り方を考えると、新任保育者が日々努力している過程に目を向け、認めていくことが必要ではないだろうか。新任保育者の保育や仕事に取り組む過程を認めていくことは、今後の方向性を示唆することとなり、その積み重ねが新任保育者自身の自信や自己肯定感を育んでいくのであろう。認められることが増えることによって、自分自身が園の先生方に受け入れられている実感を得ることができ、この循環が離職や仕事の不満につながる負の連鎖から脱却する一つの手立てになるのではないだろうか。

園長との面談を通して、養成校としての課題も見えてきた。園長が思う保育者に望む姿としては、保育に対する知識や保育技術の習得ではなく、「決められたことをきちんと行うこと」「前向きな姿勢で仕事をする」「強い心、折れない心、たくましさをもつこと」といった保育や仕事をする上で土台

となる豊かな人間性についての事柄であった。養成校期におけるどのような経験がしなやかな保育者として必要とされる豊かな人間性を培うことができるのかについて追究し続けていくことが今後の課題である。

卒業生の園訪問を継続してきた中で、園と養成校に新任保育者を育てる協働者としての自覚ができつつある。現場で困ったとき、悩んだ時に戻ることができる心の基地としての場が養成校としての一つの役割であり、いつでも戻ってきてもよいという思いを卒業生がもてるような雰囲気を作ることや卒業後の良好な関係を保っていくこともこれからの課題である。教員が訪問することは新任保育者が困った時には養成校の教員に相談に行こうと思うきっかけの一つになっており、そこにこの園訪問の意義があると考えられる。

これまで、公立園の新任保育者を対象に園訪問を行ってきた。多様な実態を把握し、新任保育者を支えていくために私立園にも対象を広げていく必要がある。また、園長との面談から 2,3 年目の保育者も同様の傾向があることから、新任保育者だけではなく、経験年数の少ない保育者をどのように支えていくのか、実情を捉え、しなやかな保育者になっていくためには、園と養成校がどのように協働していくべきなのかを追究していきたい。

(執筆分担：渡部)

なお、本研究の調査内容の掲載については、訪問園の許可を得ており、本学園の研究倫理審査において承認を得ている。

注

- (1) 「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。たおやかで優雅なさま。一とされている。本研究における「しなやかな保育者」とは、困難な状況に出合った時に、すぐに心が折れてあっさり仕事をやめてしまわない保育者のことを指している。

引用文献

- 1) 野田美樹、梅下弘樹、鈴木方子、大岩みちの (2016) 「しなやかな保育者になるために一現場の声から見えてきたこと」『日本保育学会第 69 回大会発表要旨集』、p.416
- 2) 梅下弘樹、野田美樹、鈴木文代、鈴木方子、大岩みちの (2016) 「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』『岡崎女子
大学・岡崎女子短期大学紀要』XL.IX (49)、p.20
- 3) 濱名陽子 (2015) 「保育者の早期離職に関する
考察ー養成教育との接続の課題ー」『教育総合
研究叢書』(8)、p.102
 - 4) 前掲書、p.102
 - 5) 榎沢良彦 (2016) 『保育学講座4 保育者を生き
るー専門性と養成』東京大学出版会、p.17

