

# 幼稚園教諭・保育士の成長過程に関する研究

大 熊 美佳子

A Study on the Process of Growth in Kindergarten and Nursery School Teachers

Mikako Okuma

## 問題と目的

保育者として働き始めた新人保育者は、どのように成長していくのであろうか。各人がもつ理想の保育者像を目指して、あるいは、目標とする保育者に近づくべく、日々の経験を重ねているといえる。保育者になろうと決意し、実際に現場で働きながら、保育者としてのアイデンティティを形成していく過程について、足立・柴崎（2010）によれば、保育者アイデンティティを形成するためには、保育者自身のたゆまぬ努力はもちろん必要であるが、それを支えるための周囲の人的環境や、勤務システムなどの外的環境が大きく関与しているという。

一方、近年子どもを取り巻く社会環境の変化に伴い、保育者不足は切実な問題となっている。保育者不足の背景には、保育者の離職率の高さがあげられる。幼稚園、特に私立幼稚園において、教員の離職率は高く、特に早期離職の傾向が続いている。文部科学省平成25年度学校教員統計調査によると、小中高等学校の離職率が5%未満に対し、幼稚園は離職率が10%を超えており、離職者における30歳未満の若年層の割合は、小中高等学校で、15%以下であるのに対し、幼稚園では、60%を超えており、勤続年数の短さが際立っている。また、東京都保育士実態調査報告書（2014）によると、保育士登録者を対象とした調査において、保育士又は幼稚園教諭を経験した人の割合は8割で、多くの人が資格・免許を活用し保育に関わる仕事に携わったにもかかわらず、現在保育士として就業中なのは5割強であった。さらに、保育士の退職意向理由として、上位3位は「給料が安い」「仕事量が多い」「労働時間が長い」であり、主に勤務条件に関わる項目が高い割合を示している。続いて、「職場の人間関係」や「職業適性に対する不安」、「保護者対応等の心労」なども一定数挙げられており、職場環境や保育士として自信のなさなども要因として考えられるという。また、結婚や、妊娠・出産、育児を理由として保育士の仕事を辞めた人の割合も、常に上位になっている。こうしたさまざまな事情から、働く期間の平均は全職種では12年を超えているのに対し、保育士の場合は7.6年で、長く続けることが難しいのが現状だ。

先述の東京都の報告書によれば、現在保育士が、就業継続に当たり習得を希望する知識・技術として、「保育実技」、「特別な支援を必要とする子供への接し方」、「保護者との対応の仕方」の割合が高く、続いて「発達心理学」「救急救命」といった内容についても、40%以上の保育士が習得を希望している。保育の専門性を高める上で、経験による技術的な向上だけでなく、子どもの理解をより多面的に深めるための専門知識を継続的に積み上げていくことは欠かせないであろう。保育者の熟達化に関して、高濱（2001）は、経験年数が増すにつれ、さまざまな側面に変化がおき、熟達化のプロセスにおいては、知識量の増加とともに知識の構造化が重要であるとしている。つまり、単に長く経験を積みばよいということではなく、多くの関わりの中から、最も適切な対応を選び出す力を育てる多面的な視点をいかに身につけられるかということが重要なのであり、保育者が熟達するためには、保育者個人の成長だけでなく、保育者同士の育ち合いができるような、働き続けやすい職場環境の構築や、研修の充実が必要となってくる。

Vander Ven（1988）の保育者の発達段階のモデルでは、具体的な経験年齢は記されていないが、

「段階 1：素人・新任の段階」「段階 2：初任の段階」「段階 3：洗練された段階」「段階 4：複雑な経験に対処できる段階」「段階 5：影響力のある段階」の 5 つの段階を経て、仕事の質や本人の認知は変化していく。特に新人から初任のころについて、段階 1 は、園のなかでまだ一人前として扱われておらず、場に参加することから学ぶ段階である。段階 2 は、保育者として周りからも認められ、理論や学んだことを保育に活かせるようになってきているが、一方で、他者の要求にしっかりと応えたいという思いから、自己犠牲をしてしまうという現象が生じることがある。こうして、経験を積み重ね、専門性を高めていきながら、より複雑な問題に対処できるように成長していくのである。

不安を抱えつつも希望を持って働き始めたに新人保育者が、その専門性を高め、離職せずに、個々が保育者としての成長、発達を続けていくことは、保育の安定性と質を保障することになり、子どもたちの発達にとっても非常に重要な要因となるであろう。

そこで、本研究では、新人の幼稚園教諭、保育士が経験を重ねることで、保育者として自身の変化をどのように認知しているか、保育者の成長にとってどのような要因が必要であると考えているかなど、保育者としての成長過程を自ら振り返り、その後の保育にどう活かしていくことができるかを保育者の語りから読み解くことを第一の目的とする（調査 I）。さらに、新人保育者と経験者の比較を通して、望ましい保育者像と保育者としての自己評価の違いをから、保育者として求めること、保育の専門性向上のための目標設定の方向性を明らかにし、保育者の成長過程を検討することを第二の目的とする（調査 II）。

## 調 査 I

### 1. 方法

#### 調査対象者

埼玉県所沢市内私立幼稚園・保育所に勤務する幼稚園教諭・保育士

新人 13 名

(2008 年度 8 名, 2009 年度 2 名, 2010 年度 3 名: 四年生大学卒 5 名, 短期大学卒 8 名)

2 年目保育者 6 名 (2009 年度 6 名: 四年生大学卒 1 名, 短期大学卒 5 名)

3 年目保育者 2 名 (2010 年度 2 名: 短期大学卒 2 名)

#### 調査時期

2008 年 6 月～2011 年 2 月

#### 手続き

教諭・保育士に新人時から 1 年に 1 回、30 分程度の個別面接を行う。面接者は心理学研究者 2 名で半構造化面接を行った。研究目的や概要、倫理的配慮を伝え、了解を得た後、個室で実施した。面接内容は調査対象者の了解を得て IC レコーダーに録音した。

#### 調査内容

新人保育者への質問項目は、①いつ保育者になりたいと思ったか、②学校で学んだことがどの程

度役立っているか、③学生の頃に抱いていた保育者のイメージ、④どのような保育者になりたいか、⑤保育者のモデルはいるか、⑥そのモデルと自分との違いは何か、⑦自分の良いところ、自信を持っているところは何か、⑧良い部分を伸ばすにはどうすればよいか、⑨自分の足りないところ、自信のないところは何か、⑩足りないところはどのようにしていきたいか、⑪現在の園の満足度、⑫同僚に対する満足度、⑬先輩のすごいと思うところ、⑭現場で困ったときにどうするか、の14項目である。

2年目以降の保育者への質問項目は、①学校で学んだことがどの程度役立っているか、②前年と比較して、自分自身が進歩したという実感はあるか、③前年と比べて進歩した原因は何か、④これからどのような保育者になりたいか、⑤保育者のモデルはいるか、⑥そのモデルと自分との違いは何か、⑦自分の良いところ、自信を持っているところは何か、⑧良い部分を伸ばすにはどうすればよいか、⑨自分の足りないところ、自信のないところは何か、⑩足りないところはどのようにしていきたいか、⑪現在の園の満足度、⑫同僚に対する満足度、⑬先輩のすごいと思うところ、⑭一年間の成功・失敗について印象に残っていること、⑮一年間で、先輩に言われて印象に残っている言葉、⑯一年間で、子どもとの出来事で印象に残っていること、⑰現場で困ったときにどうするか、の17項目である。一年前の質問と同じ項目については、前年の自身の回答を伝えてから、回答を求めた。

## 分析方法

回答データを、テキストに起こし、面接者を含む3名の心理学研究者により、回答内容をカテゴリーに分類し、テーマごとにラベルを付けた。調査対象者の一人ひとりの語りを大切にするために、カテゴリー化は最小限とし、経験年数ごとの特徴が損なわれないよう、質問項目から派生した部分にも注目し、保育者の面接時の心情を捉える分析となるよう配慮した。

## 2. 結果と考察

### 1) 新人保育者

対象者は13名で、全質問14項目のうち、新人保育者のみに質問した項目は、2項目である。1つめの「保育者になりたいと思った時期」は、中学生・高校生の頃が9名と最も多く、ボランティアや職業体験の影響が強かった。幼稚園・保育所の頃から担任の先生に憧れていた(2名)と夢を持ち続けているものもいた。1名の対象者を除き、大学に入学する以前から保育者になることに迷いはなかった。また、早い段階で保育者を希望していたものは、母親や親族など身近に保育者がいて、その影響を受けていた。次に、「学生の頃に抱いていた保育者のイメージ」としては、12名が優しく笑顔を絶やさず楽しそうというイメージを抱いていた。1名は、幼稚園教諭は教育、保育士は遊びのイメージを抱いていた。

2年目、3年目も継続して同様の質問した項目は、12項目であり、新人時の結果は以下の通りである。「学校で学んだことがどの程度役に立っているか」については、表現・ピアノ・手遊びなどの実技が7名と最も多く、続いて、教育実習(3名)、余裕がないので授業が活かしているかどうか分からない(2名)、小児保健・障害児保育(各1名)となっている。また、教科書通りに行う

のは理想であるが、現場に出てからのの方が大事だと思う(1名)という回答もあった。実技や実習など現場での動きに直結する内容は新人にとって安心材料となっていると言える。一方で、指導技術に関する内容について、保育現場に出て自身の技術不足を感じていたり、日々の対応に追われて学校で学んだことを活かせていないと感じているものもあり、講義の内容を忘れてしまったこともあるので、もっと基礎知識としてしっかり勉強しておけばよかったという反省もあった。「どんな保育者になりたいか」という質問に対して、全員が笑顔を絶やさず、優しさと厳しさをもって対応できるような保育者になりたいと回答した。その上で、具体的には、子どもの気持ちを理解するために、話をしっかり聞ける、子どもが安心できるような保育者、保護者から信頼されるようになる、一人ひとりを見ながらも全体を把握できるようになる、など、現在の自分に不足している部分、努力しようとしていることが見えてきた。「保育者のモデル」となっている人は、勤務している園や実習先での先輩保育者など、保育について専門的に学び始めてから出会った保育者をモデルとしてあげる人がほとんどで、いずれのモデルも経験3年以上の保育者であった。「モデルと自分との違い」については、自分は目の前のことでいっぱいになる、子どもの目線に立てない、技術力不足などを含め、保育者としての未熟さを感じており、保育の専門性だけでなく、事務処理など社会人としてのスキルの不足をあげるものもいた。

「自分の良いところ・自信を持っているところ」は、笑顔(5名)、親しみやすさ・優しさ(5名)など、温かく穏やかで明るいパーソナリティに言及するものがほとんどであった。「良い部分を伸ばすために」は、笑顔を絶やさず、挨拶・コミュニケーションを積極的にとることを心がけ、子どもと向き合いながら向上していくことを心がけていた。一方「自分の足りないところ・自信のないところ」としては、子どもへの声かけ、叱り方・喧嘩の仲裁の仕方、全体が見えない、など現場で実際に対処に困っているところ、力不足を感じている内容をそれぞれ回答していた。「足りないところはどうしていきたいか」という問に対しては、子どもにわかってもらえるようにしたい、子どもの様子をよく見る、などがあげられたが、具体的にどうしたらよいかわからないというものがほとんどであった。

次に、「園の満足度」は、仕事内容・人間関係など、不安を持ちつつも、少しずつ慣れてきたことで、全員が肯定的に捉えていた。同様に「同僚の満足度」は、同期とは全員が同様の悩みを抱えていることで励ましあいながら頑張っているということもあり、全員の満足度が高く、先輩とも良い関係が保たれている。その中で、「先輩保育者のすごいと思うところ」としては、早くて確かな行動、保護者対応、クラスをまとめる、など全体が見えていることを全員が回答していた。日頃「困ったときにどうするか」という問いに対して、12名は、職場の先輩保育者に相談すると回答していた。一人で考えると回答したものは1名であった。

面接を通して、多くの対象者からは、園への適応の良さが伺えた。新人のため、全体を把握できていないということはあるが、不安や悩みを抱えながらも、日々の保育に一生懸命取り組んでいる姿が明らかになった。複数の質問から、回答として現れたキーワードとして、『一人ひとりの子どもをしっかりと見ながら、全体を把握する』ことの難しさが挙げられていて、先輩保育者との違い

としても、最も感じていたところであった。ピアノや手遊び、実技などと比較しても、経験なくしては身につかない最も難しい一面であり、子どもへの声かけ・子どもをまとめていく力と相まって、保育経験や研修などを通して、時間をかけて培われていくものであり、むしろ新人時にそうした重要性に気づくことが最も大切な要因と考えられる。その意味で、今回の調査対象者全員が、回答が出た質問は違っても、面接を通していずれかの場面で、こうした難しさに言及していたことは、新人保育者として大切な“気づき”経験を重ねている結果と言えるであろう。また、本調査の新人対象者13名のうち、6名は一人暮らしで、中には就職を期に一人暮らしを始めたものもいて、職場への適応も含めて、新しい生活環境への適応は、物理的・精神的に新人ならではの大きな課題となっていた。

なお、本調査対象者のうち、就職後1年となる年度末で退職したものが2名いた。いずれも離職後、別の園で保育者を継続したということだが、面接時に1名は、不安が強く、かなり緊張しており、笑顔もなく、園への適応の低さが若干感じられた。もう1名は、保育に対する取り組みは非常に真面目で、熱意を感じられる一方、笑顔が少く、保育者として働き始めてから、自分の保育についての信念や思い描いていた保育と園の方針のギャップに違和感を感じている様子が伺えた。

## 2) 2年目保育者

対象者は6名で、2年目以降の新たな質問5項目についての結果は次のとおりである。「前年と比較して、自分自身が進歩したという実感」として、新人時語りから抽出された保育における〈技能・技術面〉〈クラスの運営〉〈保護者への対応〉〈精神面〉の4つの側面について、それぞれ回答を求めた。〈技能・技術面〉については、ピアノの弾き歌い、コミュニケーションの取り方、積極的な声かけ、オムツ換えが早くなった、子どもへの対応、子どもの動きの予測、など対象者がそれぞれ違った回答をしていた。〈クラスの運営〉については、行事など園の動きが分かったことで、見通しを持てるようになったこと、複数の子どもへ目が届くようになったなどが挙げられた。〈保護者への対応〉は、全員が自身の進歩を実感しており、対応の仕方がわかるようになってきたと回答していた。〈精神面〉では、全員が一年目よりもゆとりを感じており、余裕を持って保育・職場での人間関係に当たれるようになってきたと回答した。「前年と比べて進歩した原因」としては、一年間の経験を通して、子どもに対しても、職場でも自分らしさを出せるようになったことが大きいようだ。「この一年間の成功・失敗」では、成功として、子どもとの関わりがスムーズにいったこと、行事対応で先輩に褒められたことを上げるものが多く、失敗では、保育の準備不足、行事での配慮不足、保護者対応での不手際などがあげられた。「先輩に言われて印象に残っている言葉」は、「責任」「失敗」「仕事を覚える」などのキーワードが頻出し、仕事への責任感に言及するもの、成長を期待した励ましの言葉があげられた。「子どもとの出来事で印象に残っていること」は、去年受け持った子どもが声をかけてくれたとき(3名)、子どもと楽しく遊んでとき(3名)であった。

新人時に引き続き質問した12項目の結果は以下のとおりである。「学校で学んだことがどの程度役に立っているか」については、新人時同様、表現・ピアノ・手遊びなどの実技が最も多く、半数

があげていた。続いて子どもの病気やケガへの対応として、小児保健があげられた。

「どんな保育者になりたいか」では、新人時に全員が笑顔や優しさとしていたのに対して、2年目になると、全員が、子どもを成長させられる、子どもが楽しめる、子どもに力を与えられる、など、視点が子ども主体の関わり方に移っていることが非常に特徴的であった。1年間の経験を経て、保育者としての自覚が高まり、学生時代から抱いていた優しい保育者のイメージから、具体的にになりたい保育者のイメージが見えてきているといえる。その上で、「保育者のモデル」は昨年と同じ先輩に加えて、新たに関わった先輩保育者をほぼ全員が上げていた。同じ人でも、新たな人でも、身近で一緒に仕事をしている先輩をモデルとしている。「モデルと自分との違い」については、モデルはメリハリがある、けじめがある、子どもに応じた対応ができる、などがあげられており、新人時には全体の様子が見られているという漠然とした表現だったが、先輩の保育の様子をより具体的に捉えられるようになってきたことが伺える。

「自分の良いところ・自信を持っているところ」は、新人時は、明るいパーソナリティに言及するものがほとんどであったが、2年目になると、笑顔や明るさに加えて、子どもがなついてくれる、子どもを楽しませたいと思う気持ちなど子どもとの関わり方に言及する回答がでてきた。さらに、笑顔が増えた、声が大きく通るようになったなど、半数は変化を感じていた。「良い部分を伸ばすために」は、人と関わり良いところを吸収する、新たな資格をとるなど、自分を成長させるための具体的な努力が挙げられた。一方「自分の足りないところ・自信のないところ」としては、新人時よりも回答がより具体的になり、子どもへの声かけでも、新人時は、どのように声をかけていいかわからない、という回答がほとんどだったが、2年目になると、声かけがいつも同じようになってしまう、など自分の保育を分析する力が向上している様子が伺える。「足りないところはどのようにしていきたいか」ということも、1年の経験を経て、普段から子ども一人ひとりをしっかり見る、問題は都度解決する、しっかり考えて準備するなど、より具体的な対応策が見えてきているようだ。

「園の満足度」は、6人中5人は、満足していると回答。「同僚の満足度」は、4人は満足・楽になったと回答、2人は目上の人に対する接し方の困惑を感じていた。1年間経ち、職員一人ひとりの個性や役割が見えるようになり、人間関係がより個別の問題になりつつあることが伺える。「先輩保育者のすごいと思うところ」も新人時とは違い、言葉かけ一つで子どもを注目させられる、行事に対する意気込み、保護者から信頼されているなど、表現もより細かくなり、先輩保育者の動きが、一つ一つ見えるようになってきたことで、学ぶべき点がより具体化してきているようだ。「困ったときにどうするか」という問いに対して、先輩に聞く(4名)、同期や保育者の友人(2名)、保育者ではない家族に相談(2名)であった。

2年目になり、職場での大きな変化の1つに、新人の後輩ができたということがある。そこで1年前の自分の姿を重ねて、自分自身の成長を感じることもあり、一方で、まだ自分は新人に教えられることはない、成長の途上であることを意識する機会になっているようだ。面接を通して、いずれの質問に対しても、回答内容が、より具体的な行動レベルに及んでおり、1年の経験から、自分の保育を客観的に見るということが少しずつできるようになってきている様子が伺えた。

### 3) 3年目保育者

本調査では、3年間継続して2名の保育者の面接を実施することができた。そこで、2名の対象者の3年間の変化に着目して、分析した結果をまとめる。保育者A・保育者B両名のプロフィール、主な回答はTable1の通りである。

保育者A・Bともに、3年目から幼稚園年中組の担任となり、一人でクラスを運営するようになったことで、責任感が増した一方で、自分らしい保育を自らの考えで展開できる自由度が増したことで、子どもとの関わり方に変化が出てきている。保育者Bでは、気になる子への対応が、新人時と着眼点から変化したことを回答しており、そうした自分の視野の広がりには自信にもつながっている。

「子どもとの出来事」についても、2年目では、前年担任だった子どもに声をかけられて嬉しかったなど、保育者として認知されていること・好かれていることを上げていたのに対し、3年目には、両名とも、子どもの成長した姿を具体的な変化とともに回答している。「なりたい保育者像」の回答でも同様の変化が見られ、保育者の目指す姿が、新人時は、それまで自分がイメージしていた保育者像を意識していたが、次第にどのように子どもに関わるかということに関心が向き、3年目には、子どもの成長をいかに助け、支えるか、というように、意識の主体が子どもに移ってきていることが明らかである。

「保育者として自分に足りないところ・自信のないところ」では、保育者Aが3年目で、保育の仕方で、ひとつのやり方しか思いつかず、型にはまっていると感じているが、日々のカリキュラムや保育をこなすことで精一杯だった1、2年目にはみられなかった点であり、より自分らしい保育の工夫を求め、自分の新しい課題を見つけるという点で、経験による成長の証ともいえるだろう。

両名とも、2年目以降は、園の方針や1年間の行事の流れがわかってきたことで、仕事の見通しが立つようになったと同時に、それまでの、言われたことをやる、何でも質問するという立場から、自分なりの保育の考え方、理想が明確になってくることで、保育内容や人間関係における現場でのズレや不満を感じるようになってきている。特に保育者Aは、2年目から先輩との関係で悩む部分があり、3年目には、一時、離職について真剣に悩んでいた。給与面、持ち帰りの仕事の多さ、といった待遇・処遇面だけでなく、自分で考えて進めていいと言われたにもかかわらず、結果的には自分の進め方は認められず、先輩のやり方になってしまった、細かいことで厳しく指導されることが多い、など保育の進め方の面でストレスを多く感じており、頼りにしている同僚や先輩が翌年度3月末で、退職や異動をすることを知り、就業継続が難しいと感じていたようだ。面談時(2月)も、まだ迷いが残っている状態であった。一方、保育者Bは、3年目になり、主任者向け研修に代理で出席したことが刺激になり、保育者としてステップアップして専門性を深めることに目が向き始めていた。「学校で学んだことがどの程度役に立っているか」に対する回答では、3年目になると専門知識や保育に関わる理論について、大学での授業の振り返りだけでなく、自ら参考文献を探すこともしており、同じものを読んでも、1年目と3年目では読み取り方が違うと回答しており、経験を積むことで、理解が深まることを実感していた。



Table 1 保育者 A・B の語り

		保育者A	保育者B
		短期大学卒 一人暮らし	短期大学卒 実家
担当	1年目	幼稚園年少組副担任	幼稚園年少組副担任
	2年目	幼稚園年少組副担任	幼稚園年少組副担任
	3年目	幼稚園年中組担任	幼稚園年中組担任
昨年と比べて進歩したという実感			
<技能、技術面>	2年目	慣れてきて対応がわかるようになった	余裕が出てきた、声かけしなかにピアノが弾けるようになった
	3年目	声が大きくなって、堂々としてきた	一人担任になって、自分なりに考えて子どもと接するようになった
<クラスの運営>	2年目	時間の使い方に慣れてきた	遅れがちな子どもにも話しかけながら他の子と一緒にに行ける
	3年目	毎日しっかり、子どもの様子がよく見える	なるべく一人ひとりと関われるように、自分も行事準備を楽しみながらできるようになった
<保護者への対応>	2年目	保護者にも覚えてもらって、慣れてきた	電話で緊張せず、伝えたいことが伝えられる
	3年目	電話対応も苦手ではなくなってきた	ミスが続いて、反省している、自分に対して不信感をもたれていないかと不安もある
<精神的な面>	2年目	どの先生がどんな人かわかって楽になったが、その人にあわせた対応で悩むことも	一人だけでなく、全体を見られるようになり余裕が出来た
	3年目	やめようと思った、子どもにきつい言い方をしてしまうこともあった、園のやり方についていけないと思うことがあったが、もう少しがんばってみようかと思っている	気になった子への対応が、ただ一緒にいるだけ、からより適切な対応を考えられるようになった、声の大きさも出て積極的に園の活動に参加できるようになった
進歩した原因			
	2年目	去年は流れを掴むことに必死だったが、今は子どもを見られるようになって、自分の保育が少しずつできてきた	今は余裕が出てきて、自分を出せるようになった
	3年目	一人担任になって、同期の支え、いい仲間助けられている	一人担任で、責任をもつようになった、だんだん緊張がとけて、楽しめるようになった
1年間の成功・失敗			
	2年目	成功：子どもがスムーズについてきてくれたとき、喜んでくれたとき 失敗：時間配分の失敗	成功：誕生日会の手遊びを褒められた 失敗：作品展で展示の仕方が不適切だった
	3年目	成功：子どもが喜んでくれたとき 失敗：当日のカリキュラム変更でうまくできなかった	成功：お遊戯会の成功 失敗：作品展の名前のつけ間違え
先輩に言われて印象に残っている言葉			
	2年目	初めての行事の係で、失敗を指摘された	作品展で失敗したが、頑張りを見てくれてやればできると言われた
	3年目	子どもの前での活動を、「すごよかった」と褒められたこと	保護者対応をもと大切に、悪い話ほど早く相談したほうが良い、そうすればサポートできるからと言われた
子どもとの出来事で印象に残っていること			
	2年目	去年の担任だった子に声をかけられたこと	そばにいたのに、子どもに怪我をさせてしまった
	3年目	子どもとの関わり、子どもの成長を実感したとき(鼓笛の練習)	子どもの成長(プールで顔が付けられた、嫌いな野菜が食べられた)
学校で学んで役立っていること			
	1年目	実技(ダンス、表現)	特に思いつかない
	2年目	ピアノ、ダンス	小児保健(子どもの病気に意識が向き、教科書を見返すことがある)
	3年目	実技(ダンス・表現)	わからないことは、学校の本より、本屋で購入(指導の本など)、本を読んでも一年目と読み取り方が違う
なりたい保育者			
	1年目	厳しくも笑顔を決やさない優しい先生	常に笑顔で、子どもの気持ちに添える先生
	2年目	子どもが楽しんでくれる保育をする	子どもと一緒に楽しめる、子どもを成長させられる先生
	3年目	子どもが行きたくなるクラスを作りたい、お姉さん的な存在になる	子どもが楽しく生活して、たくさんのことを学んで欲しい、子どもに好かれる先生
保育者のモデルと自分の違い			
	1年目	子どもに対して遠慮があり深く入り込めない	モデルは、常に子どもの様子を見ている
	2年目	モデルは、保育のけじめができていて	モデルはメリハリがある、自分の意見をしっかり持っている
	3年目	モデルは余裕があるが、自分は自分のことでいっぱい、なかなか近づけない	言葉かけの細かく、褒める時も子どもの立場になっている(自分はそこまでオーバーにできない)
自分の良いところ・自信を持っているところ			
	1年目	親しみやすいところ	笑顔を決やさないところ
	2年目	ピアノ	笑顔が増えた、声が大きく通るようになった
	3年目	親しみやすさ、ピアノも好き	保育に自分なりの工夫をした、意識しなくても、笑顔でいられる
自分の足りないところ・自信のないところ			
	1年目	自分のいうことは聞いてもらえない、声かけがうまくできない	子どもの喧嘩の仲裁、声かけがうまくできない
	2年目	保護者対応	子どものちょっとした変化に気づけない(体調不良等)
	3年目	型にはまったやり方になりがち、真面目すぎる	保護者との関わり(個人面談になったので)
園・同僚の満足度			
	1年目	楽しいが不安大(一人暮らしも始めたばかりなので疲労もある)、同僚は満足	慣れるのに精一杯、この幼稚園はすごい、先輩は怖いことも、同期は仲が良い
	2年目	良くも悪くも、同僚が良いが、上の人には気を遣う	毎日楽しいので満足、年齢の近い先輩には話しかけやすいが、上の先輩には身構えてしまう
	3年目	待遇、仕事内容など不満が増えた、支えてくれている人が辞めてしまうので心配	80%くらい、カリキュラム的にもう少しゆったり保育したい、若手な先輩もいるが、聞けば教えてもらえるので良い
先輩のすごいと思うところ			
	1年目	2年目の人でも、すべてのことが行動が早い	全体がよく見えている
	2年目	行動の早さ、子どもの接し方	一人担任はすごいと思う
	3年目	要領がいい、先のことまで考えている	代理で出た主任研修で、内容の深さを実感、掃除が徹底している

両名の3年間の語りから、特に2年目から3年目にかけて、保育の質、子どもの捉え方・関わり方、自分自身の目指す保育者像が、具体化してきているが、その際に、職場で支えてくれる、あるいは手本となる先輩保育者の存在は非常に大きく、厳しくも頼りになると感じるか、自分を受け入れてくれないと感じるかで、その後の成長には大きな差が生じることが示唆される。

## 調 査 Ⅱ

### 1. 方法

#### 調査対象者

埼玉県所沢市内私立幼稚園、保育所に勤務する幼稚園教諭19名、保育士10名  
(平均年齢24.6歳, SD7.08)

#### 調査時期

2008年6月

#### 調査内容

「望ましい保育者像尺度」(相澤・喜多濃ら, 2006)の72項目を用い、各項目について、「望ましい保育者像」として、「望ましい保育者にとってどの程度大事と思うか」について、「とても大事」から「全く大事でない」の5件法で、現在の「保育者としての自己評価」として、「今の自分は実際のどの程度出来ていると思うか」について、「かなりできている」から「全くできていない」の5件法でそれぞれ回答を求めた。

### 2. 結果と考察

#### 1) 望ましい保育者像

望ましい保育者にとって、本調査では、質問項目数に対する被験者数が少ないため、相澤ら(2006)の「望ましい保育者像尺度」で確認されている6因子構造をもとに(Table2)、因子毎の加算平均点を算出し、下位尺度得点(1~5点)として分析を行った。

幼児教育・保育の経験による「望ましい保育者像」の違いを検討するために、新人(勤務1年目保育者)・経験1~2年・経験3年以上の3グループに分けて、「望ましい保育者像」を従属変数、「経験年数」を独立変数とした一要因の分散分析を行った。

その結果、「望ましい保育者像」については、経験による3グループ間に有意な差は認められなかった(Table3)。ただし、すべての因子において、経験1~2年のグループの平均点が高く、新人と3年以上の先輩の両方を間近で見ること、その違いを実感し、望ましい保育者として求めるものが高められると推測される。

Table 2 望ましい保育者尺度

<p><b>第Ⅰ因子「個性の尊重」<math>\alpha=.97</math></b></p> <p>子どもの自主性を尊重する                  子どもの個性を理解する                  広い視野で子どもの成長を見る                  子どもの個性を尊重する                  子どもの気持ちになり対応する                  大人だけの視点で子どもを見ない                  子どものことをよく観察して対応する                  結果にこだわりすぎず、過程を大切に                  子どもの意見や言っていることを最後まで聞く                  子どもの成長を見守る                  子どもの立場で物事を考える                  常に子どもの気持ちになって考える                  子どもを理解し共感する                  子どもたちに愛情を持って接する                  親の相談を受け止める                  子どもの性格に合わさせて対処する                  親と連携し一緒に子どもの成長を見守る                  子どもが楽しんだり頑張ったりできるような環境を作る                  常に子どものことを気にかける                  子どもに信頼される                  親との信頼関係を築く                  子どもに自分の意見を押し付けない                  他の保育者仲間と連携をとって保育に臨む                  すぐ手を貸すのではなく、見守ったり子どもに考えさせたりする                  子どもの話をよく聞く                  広い視野を持つ                  子どもに質問をするなど子どもに考える力をつける</p> <p><b>第Ⅱ因子「保育者としてのパーソナリティ」<math>\alpha=.92</math></b></p> <p>個性的である                  感受性に富んでいる                  ユーモアがある                  探究心がある                  子どもを心を持っている                  社交性がある                  社会情勢に敏感である                  理性があり、思慮深い                  自分の意見をしっかり持っている                  気配りができる                  保育にけじめをつける                  がまん強い</p>	<p><b>第Ⅲ因子「あたたかさ」<math>\alpha=.93</math></b></p> <p>穏やかである                  優しい                  子どもを好きである                  楽しい                  元気だる                  明るい                  温かい                  笑顔絶やさない                  園に通うことが楽しいと思わせる                  面倒見が良い                  上手にほめる                  子どもに好かれる                  一人ひとりにきちんと声かけをする                  子どもの名前を呼びかける                  気持ちの良いあいさつをする                  健康である</p> <p>第Ⅳ因子「保育の知識・技術」<math>\alpha=.85</math></p> <p>保育の知識や技能が豊富である                  クラス全体の様子を把握している                  子どもの発達を考えた保育をする                  表情が豊かである                  日々努力し学び続ける                  トラブルが起きた時など、的確に対処する</p> <p><b>第Ⅴ因子「善悪の指導」<math>\alpha=.81</math></b></p> <p>正しいことや間違っていることをきちんと教える                  いけないことをした時にその理由を説明する                  善悪の区別をしっかりとつける                  優しいだけではなく時には厳しく愛情を持って叱る                  物事を理由や原因から説明する                  友達の大切さを指導する                  生活習慣を身につけさせる</p> <p><b>第Ⅵ因子「常識ある社会性」<math>\alpha=.81</math></b></p> <p>精神的に安定している                  責任感がある                  言葉使いが正しい                  一般常識がある</p> <p>* <math>\alpha</math> は、相澤・喜多濃ら (2006) による</p>
---	--

Table 3 経験年数による望ましい保育者像の平均値と分散分析結果

	新人 n=8	1~2年 n=11	3年以上 n=10	F値
I 個性の尊重	4.78(0.20)	4.92(0.11)	4.74(0.32)	1.83
II パーソナリティ	4.34(0.33)	4.67(0.31)	4.36(0.46)	2.43
III あたたかさ	4.70(0.27)	4.89(0.13)	4.73(0.32)	1.73
IV 保育の知識・技術	4.75(0.28)	4.92(0.09)	4.80(0.28)	1.53
V 善悪の指導	4.71(0.37)	4.90(0.14)	4.67(0.28)	2.09
VI 常識ある社会性	4.63(0.27)	4.91(0.17)	4.75(0.35)	2.62
平均 (SD)				

## 2) 保育者としての自己評価

次に、現在の「保育者としての自己評価」について、幼児教育・保育の経験による違いを検討するために、「保育者としての自己評価」を従属変数、「経験年数」を独立変数とした一要因の分散分析を行った (Table4)。

その結果、第 I 因子「個性の尊重」( $F(2,26) = 5.76, p < .01$ )、第 II 因子「保育者としてのパーソナリティ」( $F(2,26) = 3.36, p < .05$ )、第 IV 因子「保育の知識・技術」( $F(2,26) = 6.55, p < .01$ )、第 V 因子「善悪の指導」( $F(2,26) = 7.91, p < .01$ ) で経験年数による有意な差が見られたため、Tukey HSD 法による多重比較を行ったところ、いずれも、新人 < 3 年以上と有意な差が見られ、新人時と比較すると、経験 3 年以上を経過した保育者の自己評価は高くなっていった。第 III 因子「あたたかさ」( $F(2,26) = 2.87, p < .10$ )、第 VI 因子「常識ある社会性」( $F(2,26) = 3.37, p < .10$ ) では経験年数による違いは有意傾向が見られた。有意差が見られた因子は、望ましい保育者として必要な要因のなかでも、知識や技術などより専門経験による蓄積が必要な内容であり、調査 I の結果からもわかるように、新人の自己評価が低いのは当然の結果と言える。

Table 4 経験年数による保育者としての自己評価の平均値と分散分析結果

	新人 n=8	1~2年 n=11	3年以上 n=10	F値	多重比較 (p<.05)
I 個性の尊重	3.16(0.20)	3.55(0.62)	3.86(0.31)	5.76 **	新人<3年以上
II パーソナリティ	2.96(0.21)	3.30(0.66)	3.53(0.32)	3.36 *	新人<3年以上
III あたたかさ	3.68(0.27)	3.90(0.50)	4.16(0.42)	2.87 +	
IV 保育の知識・技術	2.98(0.38)	3.29(0.71)	3.87(0.38)	6.55 **	新人<3年以上
V 善悪の指導	3.34(0.36)	3.87(0.53)	4.13(0.33)	7.91 **	新人<1~2年, 新人<3年以上
VI 常識ある社会性	3.34(0.33)	3.23(0.85)	3.90(0.49)	3.37 +	
	平均 (SD)				+p<.10,*p<.05,**p<.01

## 3) 望ましい保育者像と保育者としての自己評価の関連

次に、「望ましい保育者像」として、望ましさの程度の評価の違いによる、「保育者としての自己評価」の違いを検討するために、「望ましい保育者像」の 6 因子の下位尺度得点の平均得点を望ましい保育者像得点とし、全被験者平均点よりも高い“高群”と低い“低群”の 2 つのグループに分けて、「保育者としての自己評価」を従属変数、「望ましい保育者像」を独立変数とした一要因の分散分析を行った (Table5)。

その結果、第 I 因子「個性の尊重」( $F(1,27) = 5.80, p < .01$ ) で、望ましい保育者像の高群の方が、得点が有意に高かった。第 IV 因子「保育の知識・技術」( $F(1,27) = 3.87, p < .10$ )、第 V 因子「善悪の指導」( $F(1,27) = 3.18, p < .10$ ) では、有意傾向が見られた。これらの 3 因子は、いずれも保育の指導力・技術の側面と言える。一方、有意な差が見られなかった 3 因子は、保育者自身のパーソナリティにより関わる要因であり、保育の技術的側面を下支えする部分として、本来保育者としての資質を形成するものと言える。こうしたパーソナリティの上に、保育の専門性を高めることで保育者自身も自己評価を高めていくことになるのであろう。

**Table 5 望ましい保育者像の高低による自己評価の  
平均値と分散分析結果**

	低群 n=10	高群 n=19	F値
I 個性の尊重	3.26(0.49)	3.70(0.45)	5.80 *
II パーソナリティ	3.10(0.31)	3.39(0.56)	2.19
III あたたかさ	3.79(0.40)	4.00(0.47)	1.49
IV 保育の知識・技術	3.10(0.64)	3.56(0.58)	3.87 +
V 善悪の指導	3.59(0.40)	3.93(0.54)	3.18 +
VI 常識ある社会性	3.33(0.54)	3.58(0.73)	0.93

平均 (SD)                      + $p$ <.10,\* $p$ <.05,\*\* $p$ <.01

### 総合考察

本研究の目的は、保育者自らの振り返りから、保育者の成長に必要な要因を検討すること、さらに、望ましい保育者像と保育者としての自己評価の関連を、新人と経験者の比較から検討することで、保育の専門性を向上するための目標設定のあり方を探ることで、新人保育者の成長過程を検討することであった。2つの調査結果から示唆される知見を以下にまとめる。

本研究の調査対象者は、保育者を目指し、専門知識を学ぶにあたり、それまで自分が接してきた保育者の明るさや優しさに憧れ、自らのパーソナリティや子どもが好きであるという思いから、職業選択の方向性を決め、大学での学びを通して、子どもの発達や保育の技術の基礎を学び、実習を経て現場に出ていた。都筑・白井(2007)によれば、キャリア支援において、自らの過去や未来について思いをめぐらせ、理想や展望を抱く「時間的展望」は、未来志向性や適応性を高める効果があるという。その意味で、大学での学びや、実習での現場経験を通じた自己の適性を見極め、将来展望を見つめる機会、保育者養成の現場に求められる大きな役割といえる。その上で、学生時代の学びは実技や技術に直結するものが、現場に出ですぐに役に立つと感じられる一方で、子どもの発達・教育・保育の理論背景を学び、子どもに関わる様々な視点を広げておくことは、保育者としての経験を積んでから、その意味に改めて気づき、更に自ら学びを深めるきっかけになるなど、保育者の資質を高める上で、重要な役割を持つことが示唆された。

「保育者になる」ということは、いうまでもなく「保育者共同体」のメンバーになるということであり、「保育者」としてのアイデンティティを確立すること(佐伯, 2000)であるので、特に新人保育者にとっては、共同体である職場環境の中から、自分のモデルや目標となる先輩を見つけて、保育技術や人間性も含めて自分の中に取り入れながら、自分らしさを構築することが、最初の1～2年の大きな課題といえる。

どの職業でも同じことがいえるが、新卒者は、社会人となって経験を重ねる過程で、技術や知識

を身につけることと合わせて、職業に必要な考え方や捉え方といった認知的側面と職場内外での人間関係について感じる感情的側面のバランスを取りながら成長をしていく。保育の現場では、幼稚園や保育所に勤務をはじめた日から、“先生”と呼ばれるが、新人保育者は自分の未熟さに不安を感じながらも、現場に出るとすぐに先生としての一定の役割を要求されることがほとんどである。子どもとの関わりだけでなく、日々の保育の準備や行事、クラス運営、事務処理も含め、その役割は多種にわたっており、その上、新たな人間関係の中で迷うことも多々ある。西坂（2014）によると、幼稚園教諭が離職を考えた理由について、最も多かった理由は「職場の人間関係」で、次いで「残業が多い」「給与面」となっていた。しかし、理由を年齢別に見ていくと、20～24歳の経験の浅い教諭は、「残業が多い」「保育の行き詰まり」「人間関係」の順であり、自分の保育を構築していくことの難しさが指摘されており、ある程度経験を積んだ教諭と抱える課題や悩みの違いが明らかになっている。自分の保育を構築するには、成功・失敗経験を通して身につけることは大事であるが、その都度、先輩からかけられる励ましや、叱責によって育てられる部分は大きいため、質問のしやすい職場の雰囲気、職員間の連携は欠かせない。新卒者の場合、人間関係も含めた社会人としての適応と同時に、保育の信念・イメージを現場にいかに対応させて行くかも、教諭・保育士の継続には重要な要因であると考えられる。

新人保育者とベテラン保育者では、保育の省察の対象が自己から子どもに焦点化されることが示されている（山川，2009）ように、本研究においても、新人保育者の語りの内容は、自分自身のパーソナリティや技術の向上に目が向いているが、2年目以降から次第に、語りの内容の主体が“子どもが”“子どもの”と変化してきた。経験年数による望ましい保育者像に違いは見られなかったことと考え合わせると、保育に携わる者にとってある程度普遍の理想像があるといえるが、経験を重ねることで、保育の専門性を高めるという意味において、自分が保育技術を身につけるということから、子どもにとってどうすることが保育者にとって必要なのかということを中心に視点が変化していくことが伺えた。

幼稚園教諭・保育士の成長過程を考える上で、保育者が保育における成功経験、子どもとの体験の共有の喜びなどを通して、自分のやりがいや自身の成長を感じることで、自己効力感を高めることは大切であろう。そのためには、先輩や保護者からの評価、子どもの反応などから、少しずつでも保育者として成長していると実感できる仕組みを構築することは不可欠であり、職員間のコミュニケーション、自身の保育の省察を定期的に行うなど、組織的な取り組みが必要となる。また、新人が全体を見られないのは当然のことであるので、子どもを理解し、全体が見られるようになるために、ただ経験を積むだけでなく、どのように配慮すれば良いのか、子どものどういった様子に注意すれば良いのかなど、具体的に意識することが提示されれば、気づきのきっかけとなり、次のステップにつながるであろう。また、自分の進歩した点、足りない点を言語化することで、次に自分はどのように行動したらよいかが見えてくる。レベルに応じた研修なども役に立つことは、多くの研究でも言及されている。

若手の保育者を育成して、継続して働ける環境を整えることは、保育の質の向上にとっても重要

である。子どもをよりよく理解するということは、保育者自身の成長が深く関わっている。今後は、保育者の成長過程を明らかにするために、保育者のやりがい、自己効力感をいかに高めるかという、保育者の認知的側面の発達に注目した、さらなる検討が必要であろう。

## 引用・参考文献

- 足立里美・柴崎正行. (2010). 保育者アイデンティティの形成過程における「揺らぎ」と再構築の構造についての検討 —担任保育者に焦点をあてて—. *保育学研究*, 48 (2). 213-224.
- 相澤輝美・喜多濃太香・石川理恵・岩木穰・繁多進・青柳肇. (2006). 望ましい保育者とは? —保育士・教諭, 保護者, 保育系専攻学生の考えを中心に—. *第48回日本教育心理学会総会発表論文集*
- 秋田喜代美. (2000). 保育者のライフステージと危機—ステージモデルから読み解く専門性—. 発達 83号. 48-52. ミネルヴァ書房
- 喜多濃太香・大熊美佳子・青柳肇. (2009). 幼稚園教諭・保育士の成長過程に関する研究 その2 幼稚園教諭と保育士の語りによる検討. *第20回発達心理学会総会発表論文集*
- 厚生労働省. (2015). 第3回保育士等確保対策検討会 参考資料1 保育士等に関する関係資料
- 厚生労働省統計情報部. (2013). 平成25年社会福祉施設等調査
- 香曾我部琢. (2013). 保育者の転機の語りにおける自己形成プロセス —展望の形成とその共有化に着目して—. *保育学研究*, 51 (1). 117-130.
- 文部科学省. (2015). 平成25年度学校教員統計調査
- 西坂小百合. (2014). 幼稚園教諭の職業継続の意思と教職経験年数・職場環境の関係. 共立女子大学家政学部紀要, 60. 131-139
- 大熊美佳子・喜多濃太香・青柳肇. (2009). 幼稚園教諭・保育士の成長過程に関する研究 その1 望ましい保育者像尺度による新人と経験者の意識差の検討. *第20回発達心理学会総会発表論文集*
- 大熊美佳子・喜多濃太香・青柳肇. (2011). 幼稚園教諭・保育士の成長過程に関する研究. *第22回発達心理学会総会発表論文集*
- 佐伯胖. (2000). 学び合う保育者—ティーム保育における保育者の成長と学び. 発達 83号. 41-47. ミネルヴァ書房
- 高濱裕子. (2001). 保育者としての成長プロセス—幼児との関係を視点とした長期的・短期的発達. 風間書房
- 東京都福祉保健局. (2014). 東京都保育士実態調査報告書
- 都筑学・白井利明編. (2007). 時間的展望研究ガイドブック. ナカニシヤ出版
- 上山瑠津子・杉村眞一郎. (2015). 保育者による実践力の認知と保育経験および省察との関連. *教育心理学研究*, 63 (4). 401-411
- Vander Ven, K. (1988). Pathways to professional effectiveness for early childhood educators. In

B.Spodek,O.Saracho,& D.Peters (Eds.) ,Professionalism and the early childhood practitioner  
(pp.137-160) .New York:Teachers College Press

山川ひとみ. (2009). 新人保育者の1年目から2年目への専門性向上の検討—幼稚園での半構造化  
面接から—. *保育学研究*, 47 (1). 31-41