

# 保育者の育ちを妨げるもの・促すもの

## — 現職保育者へのインタビューから

佐々木 由美子 ・ 大谷 真理子

Qualitative Study on Factors That Foster Expertise as a Nursery Teacher

Yumiko Sasaki and Mariko Otani

### 要 旨

保育現場や保育者に求められる役割が拡大している一方で、保育者がなかなか育たないという現場の声を耳にする。専門職としての育ちを阻害している要因は何なのだろうか。また逆に、何を契機として保育者は成長していくのだろうか。保育者の成長については、近年、「保育者効力感」あるいは「保育者アイデンティティ」という視点から論じられている。経験年数による熟達という直線的な成長モデルではなく、保育者の内面に着目し、保育者の内側から育ちをとらえる視点であるといえる。本論では、これらの先行研究を踏まえ、現職保育者へのインタビューを通して、保育者の育ちを妨げるもの、促すものについて具体的にとらえることを目的とした。

キーワード：現職保育者、保育者の育ち、インタビュー

## 1. はじめに

### (1) 問題と目的

近年、保育現場や保育者に求められる役割が年々拡大していく一方で、保育者がなかなか育たないという嘆きを耳にする。保育者を育てることは、保育の質の向上にとって欠かすことのできない課題である。しかし、新任の保育者だけでなく、経験年数を重ねた保育者の育成においても難しい課題を含み、各園において問題となっている現状がある。保育者として日々の経験を重ねていけば、自然にベテランの保育者になっていくという直線的成長モデルは、必ずしも当てはまらない現実が存在するのである。保育者はいつ、何を契機として育っていくのだろうか。本論では、現職保育者を対象として保育者がどのように育つのかについて検討することを目的とす

る。

保育者の育ちに関する研究においては、保育者養成課程の学生を対象としたものが中心であり、現職保育者を対象とした研究は決して多いとはいえない。現職保育者の育ちに関する研究を概観していくと<sup>(1)</sup>、「保育者アイデンティティ」と「保育者効力感」研究が2000年代以降、増加傾向にあることがわかる。これらは、経験年数に応じて熟達していくという直線的な成長モデルではなく、アイデンティティや効力感といった、一個人としての保育者の内面に着目し、保育者の内側から、その育ちをとらえる視点であるといえる。

保育者効力感とは三木・桜井（1998）によると「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」<sup>(2)</sup>と定義されている。保育者効力感が

高ければ積極的に実践を行い、低ければ実践ができず取り組み自体を避けてしまう。保育者効力感は保育実践の原動力であり、専門職としての保育者の成長にとって重要な観点であるといえる。しかし、保育者効力感研究を保育者支援にまでつなげている研究は数少ない。管見では、問題解決型事例検討会の前後で保育者効力感を測定し、その変化を追った酒井・上村(2003)<sup>(3)</sup>や、領域「人間関係」に関わる保育者支援プログラムを作成し、プログラムを通して「人間関係」にかかわる保育者効力感が向上するのかどうかを検討した西山(2009、2011、2012、2013)<sup>(4)</sup>、西山・片山(2013)<sup>(5)</sup>などがある。これらの研究では、事例検討会で発言したこと、あるいは自分で設定した小さな目標が達成できたこと等が保育者効力感を高めるきっかけになっており、小さな成功体験が重要であることを示唆している。

一方、「保育者アイデンティティ」は、研究者によって若干とらえ方が異なるものの「理想とする保育者像を形成していくこと」<sup>(6)</sup>、「保育者としてのアイデンティティを獲得する状態」<sup>(7)</sup>、「保育者としての自己の確立であり、理想やモデルとなる保育者像と自分自身に対する理解を深め、それらを一致させていくことである」<sup>(8)</sup>等と、定義されている。これらの研究で共通して言えることは、エリクソンの発達理論に基づいた視点をを用い、保育者がどのような危機に遭遇し、どのように保育者としての自己を構築していくのかを明らかにしようとしていることである。西坂・森下(2009)は5～10年目の保育者に焦点をあて、足立・柴崎(2009、2010)においては初任期から経験年数26年以上の熟練期にいたるまでの2600名を超える保育者を対象に、それぞれのライフステージに応じて体験した危機の内容が明らかにされている。現職保育者を対象とした保育者アイデンティティ研究も数は少ないものの、足立・柴崎らの研究をもって一定の成果を示したといえるだろう。

しかし、それぞれの危機を保育者がどのようにして乗り越え、また何を契機として成長していったのかについては、依然として曖昧な部分が残る。保育者効力感研究において、効力感を向上させるうえで

は、小さな成功体験が重要であることが示されたが、筆者らは保育者が遭遇する危機だけでなく、保育者個々の「できた」、「わかった」、「つながった」と思えた瞬間やエピソードのなかにこそ、保育者が育つうえで重要な示唆があるのではないかと考えている。

また、「重要な他者」の存在が、保育者の育ちにおいて不可欠であることが、保育者効力感研究および保育者アイデンティティ研究においても言及されている。しかし、保育者効力感の元となったバンデューラーの自己効力感研究の中においては、自分とかけ離れた存在はモデルになりえないとされている。つまり、どのような他者が「重要な他者」になりうるのかも個別の問題ということになる。

以上を踏まえ、保育者の育ちを明らかにしていくためには、個々の保育者によって異なる小さな成功体験やモデルとなりえる他者について微視的研究を積み重ねていくことが重要ではないかと考える。その第一歩として本論では、保育者へのインタビューをもとに、その歩みをたどるなかで保育者の育ちを阻んだもの、促したものについて考察していきたい。

## (2) 研究の方法

幼稚園・保育所の常勤保育者を対象に、本研究の趣旨を説明し、了解を得たうえで、「保育者としての歩み」と「成長したと感じたエピソード」を中心に半構造化インタビューを個別に実施する。

## 2. 保育者の育ち—A保育者の事例から—

### (1) 現在のA保育者

ここでは、保育者Aの保育者としての歩みをたどるなかで、育ちを阻害するもの、促すものについて検討していく。A保育者へのインタビューは2015年11月28日に行ったものである。

A保育者は30代女性、保育歴は10年になる。現在、首都圏K県内の認可保育所に勤務している。入職時は自治体の認証保育所であったが、その後認可となった園である。Aは短期大学卒業後、企業系認可保育所に計3年勤務した後、現在の園に移っている。企業系認可保育所においては、人間関係や保育その

ものに対して不安や辛さを感じる事が多く、環境改善を求めて同じ法人内の園に異動もしているが、やはり不安や辛さは改善されることなく退職。現在の園に再就職してからは、のびのびと保育ができるようになり、現在は年長児の担任および主任保育士として活躍している。主任保育士として、保護者からのクレーム対応や、新人保育者の育成等、さまざまな問題や悩みは抱えつつも、保育者としての充実をその言葉の端々に感じさせる。「今、あの子たちは何か新しいことを提供すればただそれを楽しんでくれるし、個々の個性もものすごく強いんです。だから、本当毎日が楽しいですね。あの子たちと一緒にだ」と「今、あの子たちにやりたい、こういうことやってみたいって気持ちがいっぱいあるから、それに応えられるようにいなきゃなって必死ですけど。でも、その準備も楽しいというか。これをしたらあの子たちどういう顔するかなとか」。「楽しい」という言葉がたびたび語られるように、子どもたちといっしょに日々の保育をつくり、共に楽しんでいる高揚感や喜びが伝わってくる。

では、企業系保育所に就職していた最初の3年間、保育者としての彼女の育ちが順調にかなかったのはなぜなのだろうか。

## (2) 育ちを阻害したと思われる要因

足立・柴崎(2009)<sup>9)</sup>では、保育年数を次の5群に分類している。①初任者(0年から満2年)、②中堅者前期(満3年から5年)、③中堅者後期(満6年から満15年)、④熟練者前期(満16年から満25年)、⑤熟練者後期(満26年以上)。足立らによると初任期に危機を経験したと回答した保育者は56.1%であり、半数以上の保育者が初任期に危機を経験している。危機の内容は「自分自身の知識・技術不足への不安や戸惑い」「職場内の人間関係への戸惑い」が上位を占めている。これらは、学生から初めて社会人となった初任期においては、多かれ少なかれ起こりうることだと思われる。

A保育者にも、こうした事情は基盤としてあるものの、当時のエピソードからは、さらに2つの要因

が浮かび上がってくる。一つは「否定の連続」、そしてもう一つが「管理体制の強化・環境の悪化」である。

### 1) 否定の連続

A保育者も、新人保育者として自身の知識・技術不足や人間関係への戸惑いを感じている。「人間関係がおかしい。人間関係も難しかった」と語っている。「一年目の私と2年目の先輩と、ベテランのパートさんでやってたんですけど、パートさんの力が強くて」と、人間関係に戸惑っていたことがわかる。しかし、それだけでなく、より大きな要因は否定されつづけたことである。以下がその引用である。(下線は筆者による)

①「私なんかは上からずっと言われ続け、どうしたらいいか動けなくなっていく自分」

②「保育のこともそうですし、何かやれば必ずダメ出しを受ける。今考えると当たり前なんですけど。ダメな部分ばかりだから言われて当たり前だけれども」

③「結局自分がどうしたいか、どういう保育をしたいかというものがはっきりはわかってなかった。やっぱり、言われたらこうかも、こういわれたらこうかもってフラフラフラフラして余計にわかんなくなっちゃったのかな」

周囲の保育者、特に先輩保育者から受けるいわゆる「ダメだし」に委縮していく姿を読み取ることができる。現在の状況から振り返ると「自分がどうしたいか、どう保育したいかがはっきりしていなかった」「言われて当たり前」と考えられるようになっていくが、その当時はエピソード①や③にあるように、言われれば言われるほど、「余計にわかんなく」なり、「動けなくなっていく」といっている。否定の連続は保育者効力感を確実に下げていき、保育の原動力が奪われていく場面と考えることができる。次に管理体制・環境の悪化についてである。

## 2) 管理体制の強化・環境の悪化

A保育者が最初に勤務した保育所は企業系の園であり、会社の方針が保育行為だけでなく、保育者間の人間関係にも影響を及ぼしていた。そうした環境が、A保育者をより萎縮させる方向に作用していたと考えられる。以下がその引用である。

①「とにかくお客様なので、相手は。なのでお客様の要望にはできる限りお応えしなさいと教育されたんですね」

②「最初の園は園長先生が入ったばかりの先生で、主任もまだなったばかりの主任で、その次に経験がある先生っていうのがその園ですごく長くて、その先生対・・・その先生の味方につくか・・・。保育も指摘されたくない。こうじゃないの？ああじゃないの？って言われたくないがゆえに、他を指摘して守る。先に攻撃を仕掛けて、自分を守っている。子どものための保育っていうよりも、先生たち自分の身を守るためになっちゃってる。それでいて会社側からはお客様にすべてお応えしろ、クレームが来たらまあ、それに対しても懲罰じゃないですけど」

③「一日、怪我なく、事故なく過ごすのに必死だった。子どもの気持ちよりもそっちだった。私も言われなくなかったんで、上から」

保護者は「お客様」であり、その要望にすべて応えることが会社の方針として重視され、けがや事故があったり、クレームがきたりした場合は懲罰もあったと述べている。こうした状況のなかで、誰もが自分自身を守るために必死になり、本来第一にされるはずの子どもが後回しにされてしまっている。A保育者も、その現状に気づきながらも、自己を守るための保育行為を続けざるを得なかったと語っている。抑圧的な体制が、保育者の萎縮を生み、子どもや保育そのものに向かう力を削いでしまっているのがわ

かる。

しかし、このような環境の中にあっても、保育者としての育ちを促したと思われるエピソードが見いだされる。次に育ちを促したと思われる要因についてみていきたい。

### (3) 育ちを促したと思われる要因

Aはこうした環境にあっても、保育者を辞めなかった。保育者としての充実感を得、保育者効力感を高めるきっかけとなるような出来事があったからだ。それは自分の理想とする保育と出会い、それを実践できたことである。

#### 1) 自分の思う保育との出会い・実践

2年目に入ったAは、0歳児の担任になる。1歳からはオープンスペースでの保育になるが、0歳児だけは個別の保育室があった。Aは、そこで自分がしたいと思う、自己の保身ではない「子どものための保育」を実現することができたと語る。

「2年目の時は0歳児クラスで、自分の部屋だったんです。あそこ、以上児はオープンで、0歳だけ部屋だったから、そこは結構自由に自分でもまあ、計画立てた保育ができてたんです。でもそれでもやっぱり園長は評価してくれて、守ってくれてたんですけど、そこの主任は私の保育とは全く合わないタイプだったみたいで、それでいろいろ言われ続けて、あ～苦手だなと思いつつ、でもその人に見られないようにまあ、うまく逃げながらその1年やってたんですけど」

このように、A保育者は自分の成長のきっかけを、他の保育者の目を気にすることなく自由に主体的に保育できた1年間があったことをあげている。また、ここでは人間関係の危機を抱えながらも同時に、理解してくれる存在であった園長がA保育者にとって「重要な他者」として機能しているといえる。

保育者がさまざまな危機を経験し乗り越えることで成長していく姿が示されているが、このエピソードに関して言えば、危機と成長の契機は必ずしも関

連していない。この場合、危機は危機として存在し続けているが、自由な保育行為ができる環境と認められる存在があったことが重要な点であったと言える。

では、A保育者が、自分の理想とする保育・自分がしたいと思う保育を確立していくきっかけは何だったのか。

①「働きながらもこっちの園と関わっていて、休みのときは必ずいたりして。その保育を見て、子どもたちがものすごくのびのびしている。とにかく様子が違っている。具体的には、とにかく活発だし、のびのび動くし、生きること一生懸命。お母さんとの関わりも自分がこうしたいからこう主張するんだ・・・って。私が関わっている子たちは、見てもらいたいからこうやってわがままを言っているんだっていうのがあって。そういう違いがはっきりあったんで、そこから自分はやっぱりこっちの保育がしたいって。でも、カリキュラムの違いや、対象者への対応の仕方も違うところだったので。危険なことはやらせないし。(中略) やりたい、こうなりたいて思った姿を自分で達成できる経験っていうのがこっちの子たちはすごく多くて、その保育がしたかったんですけど、それをやれば上から言われる」

②「このままだと自分の気持ちも辛かったし、関わる子どもたちにも悪いと思って、自分の中で行き詰まった時に、新しい知識を入れよう、勉強しに行こうと思って。(中略) その人たちは周産期医療の立場だけれど、お母さんと子どもっていう、そのための何かをするっていうことにものすごい一生懸命だったんですよ。その人たちを見て私もそうになっていけたらいいなと、漠然とですけど思った。保育に関して言えばそこからちょっと視点が変わられたと思う」

①のエピソードに見られるように、A保育者は学

生時代にアルバイトをしていた園と就職してからも関わりをもち続けていた。他園での保育や子どもたちの様子を目の当たりにすることにより、在職していた園との保育の違いを客観的にとらえることができたといえる。また、職場で行き詰まったときに、「新しい知識を入れよう」と、週一回大学に通い、医療、福祉、教育について学び始めている。②のエピソードからもわかるように、そこでの出会いによって、異なる観点から子どもや母親への支援の在り方を捉えなおすきっかけを得ている。A保育者の場合、こうした外の世界との関わりが、理想とする保育の確立を促し、「私もそうになっていけたらいいな」と目標をもって前に進んでいく力にもなっている。こうした体験が保育者アイデンティティを形成するうえでも重要な契機となったといえる。

## 2) 認め守ってくれる存在

3年間、企業系保育所に勤務した後、A保育者は、自身の保育を確立するきっかけとなった園に転職している。そこでは、A保育者を認め、守ってくれる園長の存在が、A保育者をより成長させている。以下が引用である。

①「4年目からずっと。そういう面では好きなようにやらせてもらえてるっていうのは変ですけど、子どもがこういう状態だからこういうことしたいって言えば、「じゃあ、やれば」って後押ししてくれるぐらいの状況ではあるんで、そういう風に好きなようにやらせてもらってる」

②「子どもにとってのお母さんじゃないけど、この先生がいる、いてくれるから安心して保育ができるっていう状況がやっぱり一番大事かなって」

③「こっち来てから人の目を気にしなくてよくなったから、自分が気づいたものに動ける」

これらの発言からもわかるように、自分の保育、

ひいていえば自分の存在自体を認めて、守ってくれる存在がいることが、よりA保育者の保育者効力感を向上させている。「好きなようにやらせてもらっている」「安心して保育できる」「自分が気づいたものに動ける」と述べているように、人の目を気にすることなく、自信をもって意欲的、積極的に日々の保育を行うことができるようになってきていることがわかる。

### 3) 保育の連続性

さらに、A保育者の育ちを促した要因になったと思われるのが、年少児から持ち上がりで同じ子どもたちを担当した経験である。以下が、子どもたちとの関係性を語ったA保育者の言葉である。

①「この子たちと3歳児からずっとなんですよ。お互いの性格もわかっていて。「今日はお料理がしたい」って言い出した時も、「じゃあ、もらったリンゴがあるからお料理しようか」ってやったりして」

②「とにかくこういうものもあるよ、ああいうものもあるよって、全部知っというもらったうえで、子ども自身が興味持ったことを自分で伸ばしていけるように、まずは情報を知らなければ何もできないと思うから。ということであらゆるものを手出します。今の子どもたちだと3、4歳の時期にとにかくあっちこちいろいろやってみたっていうのがあるから、今年はこのようにやってみよう」

③「今年初めて5歳児きちんと一年間いるので、そういうふうにし始めたのは3年くらいなのかな」

3歳から5歳の3年間を連続して担任を持った経験が生き生きと語られている。3年間同じ子どもたちと過ごす中で、子どもたちとの間にしっかりとした関係が築かれている自信が感じられる。その中で、

自分のやってきた保育に意味づけをし、年齢に応じた保育の構成の仕方への気付きがある。また、子どもの発信を受け止めて、共に保育を作り上げている充実感がうかがえる。これは、同じ子どもと数年を過ごしたことが大きく影響しているのではないかと思われる。今後の調査の積み重ねは必要だが、同じ子どもたちを受け持つことが、子どもとの関係の深さを培い、その関係を土台として子どもと協応していく実感が、子ども理解や保育への視野を広げることにも影響しやすいのではないかと考えられる。

### 3. おわりに

ここまでA保育者の歩みから、保育者としての育ちを阻むもの、促すものについて検討してきた。A保育者の場合、職場の人間関係や保育方針の違いなどに悩みながらも、保育者として成長してきた。そこでは、小さな成功体験を重ねることや重要な他者の存在が大きく影響していたことがわかる。では、育ちを促した要因を「できた」「わかった」「つながった」というキーワードで分類して考えてみたい。

まず「できた」に関しては、0歳児を担当した1年間、誰からも否定されずに自分の思った保育や計画を実現できる状況があったことがあげられる。このときの自分の思う保育が「できた」経験が、保育者としての育ちの大きな契機となっている。「わかった」に関しては、別の保育にふれる機会や園外での学び、人との出会いが自分の保育を考える契機となり、理想とする保育を確立し始めたことである。まさに、A保育者にとっては、「私がしたい保育はこれだ」と「わかった」経験であり、この「できた」「わかった」経験が、A保育者の保育者としての育ちを促し、一人の保育者としての地盤固めを推し進めたといえる。そして「つながった」に関しては、3年間、同じ子どもたちを持ち上がりでみるという保育の連続性があげられる。子どもとの連続した生活の中で自分の保育行為によって子どもとの協応性が生まれ、それによって子どもの成長の連続性と保育の連続性を実感したことはA保育者にとって貴重な経験

であり、喜びと自信をもたらした。この「つながった」経験によって、A保育者の育ちはより深められ、さらに一步を踏み出す契機になったといえる。今回の事例を通し「できた」「わかった」「つながった」経験が、保育者の育ちにとって重要であることが示唆されたといえる。

本論においては、A保育者のエピソードをもとに考察を行ってきた。A保育者の場合、否定の連続や抑圧的な職場環境が育ちを阻害する要因として作用し、一方、自分の思った保育を自由に主体的に実践できたことや園外での学びを通じた視野の広がり、保育の連続性など、「できた」「わかった」「つながった」という小さな成功体験が育ちを促していた。こうした要因が、ほかの保育者の育ちにおいても共通に見られるものなのか否かは、これからの検討課題である。また、どのような「できた」「わかった」「つながった」経験をし、どのような経験が保育者にとって意味のある経験となるのか、経験に順序性はあるのか等も今後の課題である。現在、現職保育者へのインタビューを継続中であるが、それらをもとに、保育者の成長の契機についてさらに詳細に分析・検討を重ねていきたいと考える。

## 注・引用文献

- (1) 詳しくは拙著(2016)「保育者はどのように育つのかー保育者効力感および保育者アイデンティティの研究動向と課題」『未来の保育と教育』No. 3を参照のこと。
- (2) 三木知子・桜井茂男(1998)「保育専攻短大生の保

育者効力感に及ぼす教育実習の影響」『教育心理学研究』46(2) p.83

- (3) 酒井幸枝・上村恵津子(2003)「問題解決型事例検討会をととした保育者効力感の向上」『日本教育心理学会総会発表論文集』45
- (4) 西山修(2009)『保育者の効力感と自我同一性の形成ー領域「人間関係」について』風間書房、西山修(2011)「領域「人間関係」に関わる保育者支援プログラムの検討」『幼年教育研究年報』33、西山修(2012)「領域「人間関係」にかかわる保育者支援プログラムの集団実施による効果」『応用心理学研究』28(2)、西山修(2013)「免許状更新講習における保育者支援プログラムの簡易実施とその効果」『応用教育心理学研究』30(2)
- (5) 西山修・片山美香(2013)「初任初期における保育者支援プログラムの個別実施とその効果」『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』152
- (6) 大篠あこ(2007)「保育者アイデンティティ形成に関する考察：保育者を目指す学生の実習における保育者像の変容から」『洗足論叢』37
- (7) 足立美里・柴崎正行(2009)「保育者アイデンティティの形成と危機体験の関連性の検討」『乳幼児教育学研究』18 p.90
- (8) 西坂小百合・森下葉子(2009)「保育者アイデンティティの形成過程ー保育実践経験5～10年の幼稚園教諭に対するインタビュー調査からー」『立教女学院短期大学紀要』41 p.51
- (9) 前掲書、足立美里・柴崎正行(2009)「保育者アイデンティティの形成と危機体験の関連性の検討」pp.94-95

(ささき ゆみこ) 東京未来大学

(おおたに まりこ) 百合丘めぐみ幼稚園