

# 保育者の成長の様相についての一考察

## — 保育者インタビューから見てきた成長の土台 —

大谷 真理子・佐々木由美子

A Study of Correlation of Factors to Promote the Growth of Nursery Teachers

Mariko Otani and Yumiko Sasaki

### 要旨

保育者の成長は保育の質の向上にとって不可欠な課題である。また、保育者が保育に対して意欲を持ち、長く在職することができる環境を作っていくことも、質の向上とは不可分であり、現在の喫緊の課題である。そのためには保育者がどのように成長していくのかを知り、適切に支援して行く必要がある。しかし、保育者の成長はいくつかのパターンや定型的なモデルで語るができない複雑性と個別性がある。先行する保育者アイデンティティ研究では、危機を乗り越えることで保育者が成長することなどが明らかになっているが、実際に保育者がどのように危機を乗り越え、成長を実感するのかについての言及は見当たらない。そこで本研究では、複雑で個別的な保育者の成長の様相を徹視的に検討し、成長を促す要因を明らかにし、その内容と要因同士の関係性を明らかにする。

### キーワード

現職保育者、保育者の育ち

## 1. はじめに

### (1) 問題と目的

保育者の育ちは保育の質の向上にとって欠かせない課題である。しかし、現職保育者の育ちに関する研究は多いとは言いがたい。近年の研究の中で、保育者アイデンティティや保育者効力感に着目し、保育者の内面からその育ちを検討したものもあるが、実際にどのように保育者が育つのかについての言及は十分とは言えない状況である。足立、柴崎(2009)が指摘するように、保育者が困難や危機を経験することで成長していくことは事実であろう。

しかし、危機の内容は具体的に示されたものの、実際にどのように危機を乗り越えたのかについての言及はされていない。筆者等は、困難や危機自体が保育者を成長させるのではなく、「できた」「わかった」「つながった」という個別の体験こそが、保育者を成長させると考える。保育者が育つ環境は様々であり、その成長のための道筋を作り出していくことはどの園でも難しい課題である。保育者が育つ道筋を作り出していくためには、個々によって違い、複雑な様相を呈する保育者の育ちを徹視的に検討し、その様相を明らかにすることから始める必要があると考える。そこで本研究では、保育者の成長に影響を

与えた要因を微視的に検討し、共通する要因を見出すことで、保育者の育ちの様相を明らかにしていくことを目的とする。また、その中から今後の保育者支援への示唆を得ることもできるのではないかと考える。

## (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、半構造化インタビューを個別に実施した。質問の内容は「保育者としての歩み」と「成長したと感じたエピソード」を中心に伺い、必要に応じて補足の質問を行った。

インタビューは対象者の了解を得たうえでボイスレコーダーに録音し、後日テキストとした。インタビューは、2015年11月から2017年3月にかけて行った。対象者は以下の6名である。

- ・A 保育者 30代女性認可保育所主任  
保育経験年数 10年
- ・B 保育者 20代女性私立幼稚園教諭  
保育経験年数 2年
- ・C 保育者 20代女性公立保育所保育士  
保育経験年数 7年
- ・D 保育者 40代女性私立幼稚園教諭  
保育経験年数 10年
- ・E 保育者 20代女性認可保育所保育士  
保育経験年数 3年
- ・F 保育者 40代女性認可保育所施設長  
保育経験年数 20年

分析においてはKJ法を援用し保育者の成長を促したと思われるエピソードを抽出した。抽出結果は筆者2名の一致をもって確認した。抽出したエピソードをカテゴリー分類し、そのカテゴリーを用いて、一人一人の保育者の歩みを再度詳細に検討した。

## 2. 保育者の成長を促した要因とは

6名の保育者へのインタビューから抽出したエピソードは全部で106となった。これを「成長を促したと思われるエピソード」と「成長を阻害したと思われるエピソード」に分類した結果、成長を促し

たと思われるエピソード数は87、成長を阻害したと思われるエピソード数は19であった。

成長を促したと思われるエピソードをさらに内容ごとにカテゴリー化していった結果、「人間関係がよい」、「自由に主体的に保育できる」、「視野が広がる」、「保育での成功体験」、「自己努力」、「その他」の6項目になった。(表1参照)

表1 エピソードの内訳

成長を促したエピソード (87)	成長を阻害したエピソード (19)
人間関係がよい (14) 自由に主体的に保育できる (13) 視野が広がる (18) 保育での成功体験 (21) 自己努力 (12) その他 (9)	ダメ出しを受ける (4) 人間関係が悪い (5) 保育観が合わない (6) その他 (4)

では、それぞれの成長要因について、詳しくみていきたい。

### (1) 人間関係がよい

保育者の育ちを促す人間関係のよさとは、どのようなものなのか。エピソードからは次の2点が重要な要素として浮かび上がってくる。一つはモデルになる同僚、先輩の存在があること、もう一つは保育に関する共通理解があることである。

#### ①モデルになる同僚、先輩の存在がある

ここで特筆すべきは、保育者がモデルにする同僚や先輩がどのような人物であるのかということである。保育者効力感研究で、バンデューラ (1997) が「モデリングの影響力は、モデルとの類似性に強く影響される。もし、自分自身とモデルとの類似性が高ければ高いほど、モデルの成功や失敗の影響を受けるようになる。もし、モデルと自分自身が非常にかけ離れていると思えば、モデリングの行動とその結果によってそれほど影響をうけることはない」と述べている。そのため、比較的年齢や経験年数の近い保育者をメンターとしてつける園も少なくない。しかし、B保育者が初年度いっしょに担当したのは30歳ほども年齢の違うベテラン保育者だった。

B保育者は「その先生と朝クラスの準備しながら

ちょっと話したりとか、何気ない世間話とか、そういうのをするとすごい明るい先生だからすごい私も気分が楽になって（中略）、変な話の若い先生とか同期の先生とかよりも一番心が開けて、すごいその先生と話したりするだけできょうも頑張ろうかなって思ってたかなと語っており、新任の1年間の心の支えになったとしている。

このように、今回のインタビューでは、必ずしも年齢や保育の力量、立場などが近い人物がモデルや心の支えになるわけではないことが読み取れる。これはA保育者、C保育者、E保育者にも共通していたことである。これらの保育者がモデルとした保育者に共通していることは「同じクラスを担当していた」「同じ行事担当として一緒に準備をした」「年齢が離れていてお母さんの存在だった」などである。自己効力感研究ではモデルになる人物には一定の「類似性」つまり「身近さ」が必要であると言及されているが、保育者が感じる「身近さ」とは共に同じ働きをして、経験を分かち合っていることが大きく影響していると考えられることができる。したがって、メンター制度などで配慮されることが多い年齢や経験年数の近さはあまり関係がない可能性があることが示唆された。

## ②保育に関する共通理解がある。

今回のインタビューで保育者が園の保育方針ややり方への理解、他の保育者との共通理解があることを語るときには必ず、保育者間の人間関係に言及する場面であった。

D保育者は「大事にしているものってそう変わってなくて。そこと自分の保育観は一致しているというふうに思っていて。あと、周りにいる先生たちとも、大事な部分では一致しているっていうのは、（中略）確信できるっていうか。（中略）それはうちのクラスのフォローした場合、私の願いと合わせて、（中略）それにまた沿ってくださる先生たちなので。そういう意味では、自分の願っている保育は、年々やれている」と、良好な関係が築かれていると語っている。これは保育者間の人間関係の良好さに「保育に関する共通理解」ひいては「保育観」を共有で

きているかどうか、大きく影響することを物語っている。その他の保育者も入職時に園の保育について、ある程度理解して就職した保育者は、人間関係が良好に保たれているという傾向が見られた。

このほかに「人間関係がよい」のカテゴリーには「相談できる、自分の思いを言える関係性がある」「理解し後押ししてくれる上司の存在がある」ことも分類されている。

## (2) 自由に主体的に保育できる

今回インタビューを行った保育者6名中5名が成長のきっかけとなったエピソードとしてあげているのが、自由に主体的に保育できた経験である。この「自由に主体的に保育できる」状況は各保育者によってさまざまであるが、先輩保育者の配慮によってあるいは偶発的に、他者の目を気にせず伸び伸びと保育ができた事例と、自らの意思を貫き通して、主体的な保育ができた事例がみられる。

### ①他者の目を気にせずに保育できる

他の保育者の目を気にすることなく、自分の考えた保育を実践し、成功体験を積んでいった状況には2つのパターンがあることが明らかになった。一つは同僚や先輩が配慮をもって場から離れ、その保育者が伸び伸びと保育できるような状況を作った場合である。その時のことをB保育者は「多分私がいるとやりづらいからってことで基本的にいなかったっていうか、わざと席外すじゃないですけど、わざと多分私がやってるから分からないような所で多分見てくれたのか結構そういうのがあって」と語っている。B保育者に配慮して、先輩保育者はあえて席を外し、B保育者が萎縮することなく保育できるよう、否定することもなく「やりたいのやったらいいよ」と背中を押し続けてくれたのだという。これはC保育者にも共通している。一緒に組んでいた主任がC保育者のことを「考えてくれて」、クラスから外れた結果、任された1年間、伸び伸び保育できた経験が大きな成長のきっかけだったと語っている。

二つ目は、他者の目から離れる状況が偶然起きた

ことにより成長のきっかけを得た例である。A 保育者は非常に悪い人間関係や職場環境の中、保育者としての歩みは危機的状況であったが「0歳だけ部屋だったから、そこは結構自由に自分でまあ、計画立てた保育ができてたんで、(中略) そ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ながら、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」と語っている。偶然個別の保育室の担当になったことで自分の思いを实践することができ、その後の保育の仕事への意欲を持続し、成長するきっかけとなった。

## ②自分の思いを貫いて保育できる

D 保育者にしても、F 保育者にしても入職当時、園の保育と自身が思い描く保育に差異があり、困難を感じながら保育している状況があった。そのため人間関係の良好さにも欠け、成長を阻害する要因が重なっている状況にあったが、その中であって保育者としての自信を深め、成長させたのが、自分の信じる保育を貫いた経験だった。F 保育者の園は行事や日課が多く、保育者も子どもたちも日々の日課に追われるような日々であった。F 保育者は、連絡帳を書くことよりも「まずは子どもを見る」ことを実践した。「後から保護者には連絡をして。(連絡帳を書いていると子どもを見る時間がないのでお電話ですみません) みたいな感じで。まずはやらなきゃいけないことはいっぱいあるんだけど、子どもを見るっていうのを優先。(中略) それをお電話でこうこういう理由で言ううちにどんどんお母さんたちも分かってきてくださって」と語っている。「まずは子どもを見る」という信念を貫き、課業や園のやり方を壊さない範囲で工夫して保育した結果、母親たちの理解や「F 先生は子どもとよく遊んでくれる」といった評価を得るに至っている。

自由に主体的に保育できる状況が、周りの配慮によるものか、偶発性によるものか、あるいは自身の強い意志によるものかは、それぞれ異なるが、自由に主体的に保育ができた経験が、保育者の成長にとって重要な要素であることがわかる。

このほかに「立場の変化により自由に保育できる」という項目も経験年数を重ねた保育者から聞くことができた。

## (3) 視野が広がる

「外部での経験・学び」「私生活の変化」「経験を重ねる」「実習生が入る」などを通して、保育者自身が別の観点から現状を認識することによって、成長が促されている。

C 保育者は園に勤めながら社会人向けの夜間の大学院に通っていた。C 保育者は「(大学院には) ベテランの幼稚園の先生とか、保育園の先生とかもいっぱいいらしたので、なんか、職場で困って職場で聞けないようなこととかも、ちょっと聞けるような感じだし、他の園ではこんなことしてるよっていう、ちょっとした話でも、すごいなんか参考になって、すごい行ってよかったなとは思ってるんですよ」と語り、園内では得られない情報を得ることができ、保育者としての成長に大きく寄与していると言った。また、A 保育者は、休日に学生時代にアルバイトをしていた別の園の手伝いについている。「その保育を見てというか、子ども達もものすごい伸び伸びしている。とにかく様子が違っている」と、外部の保育に触れることで自身の保育観を確立していったと語っている。

このように、保育者は様々な機会を得て視野を広げ、成長のきっかけを得ていることがわかる。そして、この視野を広げるための行動をとる動機に、主体的に保育ができた経験や、周囲との保育での共通理解をもっていることや、逆に保育観が合わない状況などが関連していることが読み取ることができる。

## (4) 保育での成功体験

「保育での成功体験」とは、保育者が保育の中で、充実感や満足感、「これでよい」と自分の保育に確信が持てたエピソードが分類されている。この成功体験はまさに「できた」「わかった」「つながった」と保育者が感じたエピソードである。この成功体験にはいくつかの種類があり、今回のインタビューで

は、「子ども、保護者との関わり方」「子どもとの繋がりを実感」「クラス運営」「保護者からの評価」「活動の進め方」「園務への理解」についての成功体験を読み取ることができた。ここでも次の2点が共通することとしてあげられる

一つは保育者が感じる成功体験は日々の小さな場面の中にあるということである。C保育者が「日々の子どもたちとの会話も、あと、保護者との話も、全部が全部、自分が言ったらそのままストレートに受け取ってもらえてっていう、なんかちょっとその関係づくりも、いろいろ大変なこととかも、もちろんあったんですけど、年間通して、思ったこと、本当に伝えたいことは伝わってなっているという実感が、その年はあって。終わったときも、卒園で小学校に送り出したときも、本当によかったなって、ほっとしたじゃないですけど、この子たちなら送り出しても大丈夫って思えた、そんな年でした。」と述べているように、特別な活動や行事ではなく、日々の子どもとの関わりの中で小さな成功体験を積み重ねていることがわかる。

二つ目はこれらの成功体験は「よい人間関係」の特に「保育に関する共通理解がある」の項目や「自由に主体的に保育できる」というカテゴリとの関連が深いということである。

D保育者は入園式でクラスに入れずに、階段下で泣いていた3歳児とその親のもとに近づき声をかけたエピソードを紹介している。「なんかそれで私の顔を見て、泣きやんだんです。そのとき、すぐ入ってきたわけではないんですけど、その後、入る気になっただけで。 (中略) 後でお母さんにすごく感謝されて。あのとき、降りてきて、側に来てくれたのが、すごいうれしかったんだって、本人がって」と成功体験を語り、「私は自分が人見知りだから、来られても困ると私は自分で思っちゃうんですけど。(中略)今はこういうのを保護者の方は嬉しいんだとか、子どもは嬉しいんだとかっていうのが分かりました」と元来のD保育者がそのような行動をとるタイプではなかったとも語っている。このエピソードはD保育者が園において「保育観は一致している」と語

る文脈の中で、紹介されたものである。つまりD保育者は、他の保育者の保育観を参考にし、自身の保育観との合致を確認する中で、自分の保育観が膨らみ、その結果として親子のもとに近づき声をかけるという行動につながったというのである。保育に関する共通理解という土台があつてこそ、D保育者は自身の保育の幅を広げ、そこで新たな成功体験を得ることができたのである。他の保育者でも同じような傾向が見られることから、保育者が感じる成功体験は「保育に関する共通理解がある」という人間関係に深く関連していることがわかる。

### (5) 自己努力

保育者としての成長は、自身の保育を振り返ることや、他者の保育を見て学ぶといった、保育者自身の日々の努力によってもたらされていることがエピソードからうかがえる。興味深いのは、他の保育者のやり方を観察するだけでなく、その考え方について読み取ろうと努力している点である。また、職場の和を保つ努力や、園の保育を理解しようとする努力がみられる。保育者の自己努力は自身の力量や知識の幅を広げることの一方で、保育者間の保育に関する共通理解を持つことへの努力に大きな力を注いでいることが明らかになったといえる。

このように保育者の成長を促したと思われる要因の内容を詳しく見てきたが、様々な要因が個別に保育者の成長を促しているのではなくそれぞれの項目に深い関係性を見出すことができる。特に「人間関係がよい」の中の「保育に関する共通理解がある」状況や、「自由に主体的に保育できる」という状況が、「視野が広がる」「保育での成功体験」「自己努力」等、別の成長要因につながるきっかけになっている可能性が高いのではないかと考えられる。

そこで次章では、それぞれの成長を促す要因がどのような相関関係にあるのか、特に「保育に関する共通理解がある」とことと「自由に主体的に保育できる」状況がそれぞれの保育者にどのように働いたのかについて検討し、保育者の複雑な育ちの様相を明らかにしていく。

### 3. 「保育に関する共通理解がある」状況と「自由に主体的に保育できる」ことがどのように保育者の育ちに作用しているか

前章で「保育に関する共通理解がある」状況と「自由に主体的に保育できる」ことが保育者の育ちにとって非常に重要なポイントとなっている可能性を指摘した。しかし、保育者の育ちは一人一人個性的で、ある一定のパターンに収まるものではない。そこでこの章では一人一人の育ちの中で上記の2点がどのように働いたのか、また他の成長要因との関係がどのようなものなのかを検討していくこととする。

#### (1) A 保育者 30代保育経験年数10年

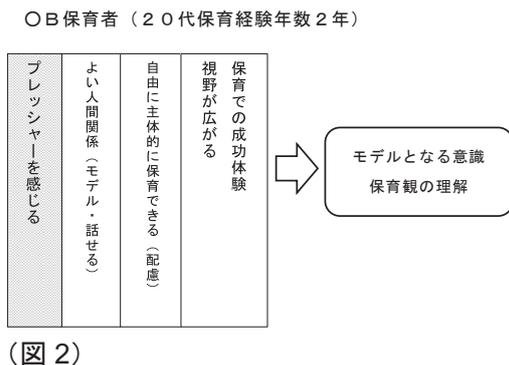
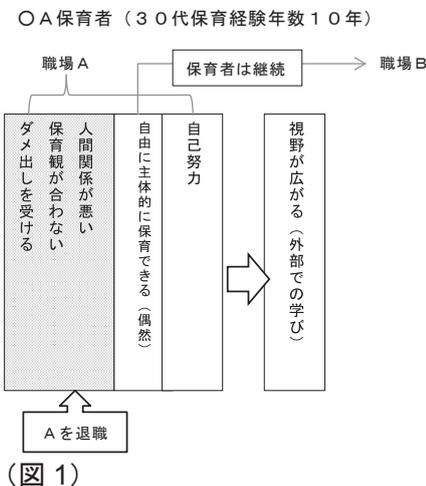
A 保育者は現在認可保育所主任であり、前任の園を含めて2つの園に勤務している。A 保育者の育ちで特徴的なことは、最初に勤めた企業系の園では何をやっても「ダメ出しを受け」お客様第一という会社の方針の影響で保育者同士も互いに指摘し合って保育することが日常的であったと語っている。この最初の園では「ダメ出しを受ける」「保育観が合わない」「人間関係が悪い」という成長を阻害する要素がすべてそろい、退職を余儀なくされた。図1で示したように、A 保育者はその中にあっても偶然に「自由に主体的に保育できる」状況が与えられる（このエピソードは2章(2)参照）。また、以前から出入りしていた他園で得た理想とする保育を実践し成功体験を得ることができた。これにより

A 保育者は保育者という仕事への意欲を失うことなく、思い描く保育の場を求めて退職することとなる。

このように A 保育者の成長のきっかけは、偶然「他者の目から離れて保育できる」状況で「自由に主体的に保育できる」ことで、それまでに他園で広げた視野を、自分の保育として実践し成功体験を得、成長に結びついたと考えることができる。

#### (2) B 保育者 20代保育経験年数2年

B 保育者はインタビュー当時2年目の若い保育者で、今回の内容は初任者としての1年を中心に伺ったエピソードである。B 保育者の育ちに関して重要と思われる点は、この勤務園の保育方針をある程度理解し、自分の思い描く保育と合致すると考えて就職している点である。保育方針を理解し賛同して入職できたことはその後の B 保育者の成長に大きく関係する。これは職員との「保育に関する共通理解がある」状態が生まれやすく、そのことが保育者間の人間関係を良好に保ち、初任者として大変な1年であってもそのよい人間関係が B 保育者を支えたと考えられるからである。B 保育者はここでの人間関係について「去年組んでた先生は本当にいい先生で、私がかんないだろうなっていうのを多分分かっているのかも、すごいベテランなのに多分その初めての気持ちみたいなのがまだ分かる先生で、私より先に私がかんないと思ってることを先に言ってくれるんですよ」と述べており、モデルになり、自分の思いを話せる存在も得ていた。次に B 保育者の育ちで重要な点は2章でも示したように、B 保育



者が「自由に主体的に保育できる」ように先輩の保育者が配慮をもって場を離れてそのような機会を作っていたことである。B 保育者自身もそれを認識し、どこかで見守られている安心感と、他者の目を気にせず保育できる解放感との中で伸び伸びと保育でき、成功体験を得ている点である。

(3) C 保育者 20代保育経験年数7年

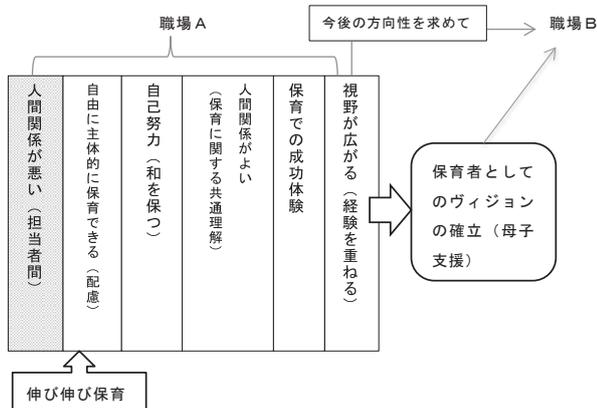
C 保育者の育ちに関しても B 保育者と同じように入職時に実習園であった園の保育に共感している点が重要である。C 保育者は担当者間での人間関係には様々な悩みを抱え、思うように保育できなかったと語っていたが、園の保育方針とのずれはなく、他の保育者とも「保育に関する共通理解がある」状態であった。これは、成長を阻害する要因があったとしても、成長を促す要因があることで、必ずしも成長を阻害しないことを読み取ることができる。また、C 保育者の場合も自身の成長のきっかけを「年長になったときには、多分、主任も考えてくれたのか、私を1人に比較的してくれて、『じゃあ1人でちょっと頑張ってみたら』って言って、必要なときは手、貸すからってという方針にしてくれたので、それも大きくて。すごい伸び伸びできたな」と語っている。これも周囲の保育者の配慮により「他者の目を気にせず保育できる」ことで「自由に主体的に保育できた」ことが、成長のきっかけとなっている。この年から C 保育者は毎年受け持ちクラスが変わる中で、担当年齢ごとに様々な発見をし、保育活動

においても、保護者との関係においても小さな成功体験を積み重ねていく。C 保育者はそのような中で「母子の関係を支援していきたい」という意欲に動かされ、次のキャリアのために保育所に職場を変えている。

(4) D 保育者 40代保育経験年数10年

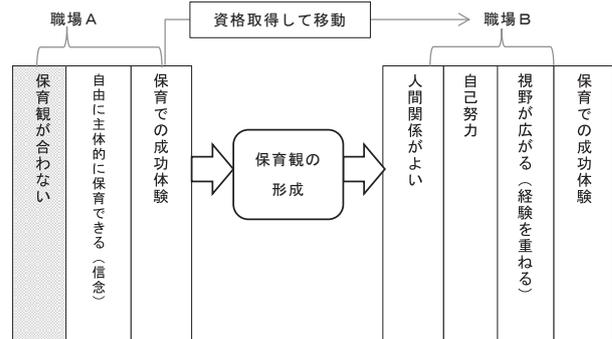
D 保育者の育ちで特徴的なことは「自由に主体的に保育できる」という経験を、自分の「信念を貫く」形で得ているという点である。子育てがひと段落してからの入職だった D 保育者は、それまでの人生経験の中で培った信念を基盤に、保育に対する信念もしっかりと持っている状態であった。そこでは保育観が合わず、他の先生との軋轢があったと語っているが、そのような場面についても D 保育者は『何で、2歳になってまでおんぶしてるの』って言われたときに、『保育観の違いです』って言って、そしたら黙ったんですけど』と語っており、周囲との軋轢に屈することなく非常に強い信念を貫いた姿を読み取ることができる。これにより D 保育者は自分の実践の中で子どもが変化していくことを実感し成功体験を得ている。このことが次の園に勤務した時の土台となり、「保育に関する共通理解がある」次の職場では、それまでの経験と周囲の保育者との意見交換の中で「自分の保育観が膨らんだ」と語り、クラス運営に関しても自身が大切にすることをはっきりと語り課題意識と意欲をもって保育にあたる姿がある。

○C 保育者（20代保育経験年数7年）



(図3)

○D 保育者（40代保育経験年数10年）



(図4)

### (5) E 保育者 20代保育経験年数3年

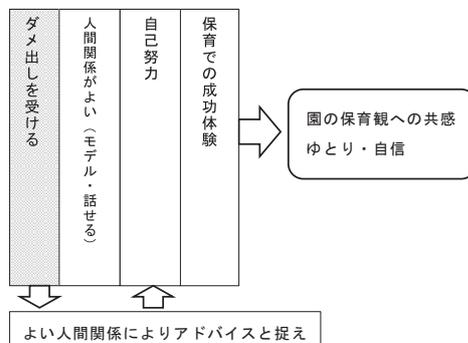
E 保育者は1年目には保育が全く分からず困惑する中、様々な場面で先輩から「ダメ出しを受ける」ことが続いた。その結果「考えてもうまくいかない。(中略) どんどん焦ってしまっているから考えたことも飛んじゃって (中略) 違う先輩の先生に『楽しくない?』って言われる。たぶん全然保育にならなかった」と語っているように成長が阻害される状況が続いた。しかし、2年目になり主任保育者と保育室が同じ場所になり、主任保育者の保育を見ることができ、思いを話せるようになったことで、「モデルになる同僚、先輩の存在がある」「相談できる、自分の思いを言える関係性がある」状況が生まれる。当時のことをE保育者は次のように語っている。「こっち来て一緒にいる機会が増えてH先生の動きも見えるようになったし、お話、言葉掛けだったり、ああやってる、まねしてみようっていうのもそうですし」「悩んでも結構分かってくださるので、なので、土曜日とか上がってから、ちょっとお時間いいですかって言うてお話聞いてもらう中でアドバイスだったりとか、その行動とかでちょっとずつ変えていこうと思って」。このように、良い人間関係が確保されたことにより、それまでダメ出しと受け止めていたことがアドバイスと受け止められるようになっていく。それにより自己努力の方向性が定まり、日常の子どもとのかかわりの中で小さな成功体験を積み重ねていった。

E 保育者の成長の転機は、モデルになり相談できる関係が身近に存在するようになったことである。それまでは遠い存在であった主任の存在が、同じ保育室で保育するようになったことで、身近な存在となり、実際にその保育を見的过程中でモデルとしていくことができている。これは、前項でも述べたとおり同じ働きや経験を分かち合うことが、保育者の感じる「身近さ」の要件であり、そのような状況を作ることによって、保育者の成長に寄与できることが示唆された。

E 保育者の場合「保育に関する共通理解がある」や「自由に主体的に保育できる」というカテゴリーに分類されるようなエピソードは読み取ることはで

きなかったが、上記のような成長の過程にあって段々と自園の保育に共感するように変化していったことが語られており、それが今後保育に関する共通理解がある人間関係が築かれる土台となっていくことが予想される。

○E 保育者 (20代保育経験年数2年)



(図5)

### (6) F 保育者 40代保育経験年数20年

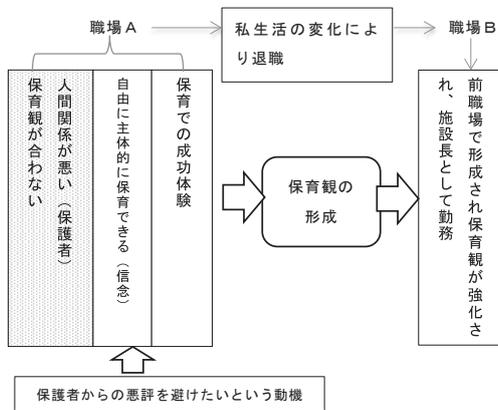
F 保育者は現在認可保育所の施設長として勤務しており、それまでの保育者として培った自らの信念に従って充実した保育者生活を送っている。今回は、インタビューの中でF保育者の保育者生活において大きな意味を持つと考えられる新任の3年間について特に言及する。

F 保育者は初任当時、私立幼稚園に勤務する。この園でF保育者は園の保育方針との葛藤や保護者からの直接的で強い要望やクレームという人間関係の悪さに直面する。これは両方とも大きな阻害要因ではあるが、F保育者は「先生のクラスははずれ」といわれることを避けるために、短い時間でも子どもと遊ぶ時間を持つこと、触れ合う時間を持つこと、楽しい時間を作ることができるよう工夫を重ねる。(このエピソードの関しては2章参照) これは、現実的に他者の目から離れるような状況や、立場が自由になることがない中でも、強い動機づけと自身の信念に従って保育している姿であり、「自由に主体的に保育できる」姿である。このことが「保護者の方が1年目だけどもすごくいいクラスだったよねってやっぱ言うてくださって、幼稚園とお母さんたちってつながりが強いので、家庭訪問とかいろん

な所順番に行くと先生のクラスで良かった、1年目ですごく心配したけども、どのクラスよりも先生はお子さんと遊んでくれてるし、(中略)同期の先生と比べると先生のクラスで良かったと保護者らから評価を受けたと振り返り、F保育者にとって重要な成功体験となっている。この経験が「明日も園に行きたいと思ってもらえる、明日につながる保育」を目指すF保育者の現在に大きく影響を与えている。

F保育者の成長にとって重要な点は、新任当時人間関係が悪く、保育観も合わない阻害要因が重なる中であっても、「自由に主体的に保育できる」ことが成功体験を生み、それが保育者の保育に関する信念や保育観を形成する土台となっているという点である。この保育観の形成に関してF保育者は、私生活の変化も要因として語っていたが、最大の要因は新任時代に子どもに「幼稚園に行きたくない」と言われないように、保護者からの悪評を受けないように努力し、成功した経験が根底にあると語っている。

○F保育者（40代保育経験年数20年）



(図6)

ここまで、6名の保育者の歩みにおいて「主体的に保育できる」こと「保育に関する共通理解がある」「人間関係がよい」状態がどのように作用し、保育者を成長させてきたのかについて検討したが、E保育者を除くすべての保育者が自らの成長のきっかけを「自由に主体的に保育できる」経験をあげ、そのことが「保育に関する成功体験」や「自己努力」「視

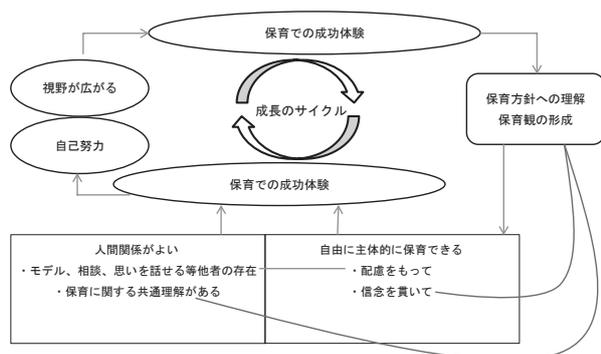
野を広げる」ための行動へと保育者を向かわせているという関係を読み取ることができた。また、全ての保育者の成長を促した要因として「人間関係がよい」状態、特に「保育に関する共通理解がある」ことで保育に自信をもって取り組むことができ、そこでも成功体験を得ることができていたことも保育者の成長にとって重要な点であると確認することができた。加えて、重要な他者となる同僚や先輩のあり方についても大きな示唆を得たといえる。それは「身近さ」とは共に働き、経験を共有することであり、そのような中で保育者が同僚や先輩をモデルとし、相談やアドバイスを受けながら心の支えとすることで、安定した成長へと導かれているという点である。

#### 4. おわりに

保育者の成長は直面する危機自体によるのではなく、「できた」「わかった」「つながった」と思えるような成功体験によるのではないかと。実際に保育者はどのように成長していくのかについて検討してきた。今回の研究を通して保育者の成長は小さな成功体験の積み重ねの中で、自身の保育に関する考え方を形成し成長していくことが改めて明らかになった。そして、その成功体験を生み出す共通の要素として「自由に主体的に保育できる」ことと「保育に関する共通理解がある」人間関係が大きく関係し、保育者の成長を左右する大きな要素であることが確認できた。

保育者の成長は下記の図7で示したように、成長の土台となる保育者の内外の環境として「人間関係がよい」、特に「モデル、相談、思いを話せる等の他者の存在」と「保育に関する共通理解がある」こと、「自由に主体的に保育できる」こととがあり、それによって日々の小さな「保育での成功体験」を得ることができる。このことが保育者の視野を広げ、保育者の保育に対する自信や向上への大きな動機づけとなる。そのことは積極的に「自己努力」や「視野を広げる」行動を喚起させ、新たな「保育での成功体験」を得ることができる。この積み重ねが、自園の保育方針への理解を深め、ひいては保育者自身

の保育に関する信念すなわち保育観を形成するようになる。自身の保育観を確立していくことは、信念を貫いて保育する主体的な保育や、他者との共通理解をもつ土台となり、成長の土台が強化されることになる。このようなサイクルの中で保育者は成長し、自己の思い描く保育と勤務する園の保育を形作っていく保育者へと変化していくと考えられる。



(図7) 保育者の成長の様相

最後にこれらを踏まえて保育者の成長のための支援について言及する。第一に保育者としての生活をスタートする段階で押さえておきたいポイントは、勤務する園の保育方針、方法等がある程度理解して入職しているかどうかである。本研究においてA、F、D保育者の最初の職場では、保育観が合わない状況の中でその職場を離れている。しかしその後に入職した職場においてはそれぞれ「保育に関する共通理解がある」状況の中で、成長を遂げている。また、B、C保育者は実習園に就職したことで、園の保育をある程度理解していたことが、安定した土台となり、それぞれに成長へと結びついていることが読み取れる。このことからわかるように、入職時にこの課題をある程度クリアして保育者としての歩みを始めることが大切であると考えられた。

第二に、力量の未熟な新任の保育者であっても保育の一部または担当クラスの運営などにおいて「自由に主体的に保育できる」状況を作り出すことである。ここでは他者の目を一時的にでも離れることが重要な要件となる。それが保育者に解放感と責任感を与え、自分の思い描く保育を伸び伸びと実践することができるからである。B保育者やC保育者の

例が典型的である。一部保育者においては「保育観が合わない」状態で入職し、他者の目からも離れることができない中でも信念を貫いて保育することで成長を得ている例もあったが、年齢の若い新任の保育者がそのように振る舞うことはたいていの場合難しいと考えられる。保育者の成長のための支援としては、B保育者の園が一つの参考事例となるのではないかと考えられる。

第三に前章の最後にも述べたが保育者同士が共に同じ作業や経験を共有しながら、お互いの成長を支える関係を築くことである。ともすると、同じ働きをしない主任や園長が一方的に指導したり、年齢が近いという理由だけで他クラス、他学年の保育者をメンターとして新任の保育者に付けたりなどの支援を行う場合もある。しかし、年齢や立場ではなく保育者の個性を鑑みつつ、同じ働きを共有する形で支援する方策をとることが有益であると考えられる。

## 謝辞

お忙しいなか、研究にご協力いただいた、6名の先生方に心より感謝申し上げます。

## (参考・引用文献)

- 1 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
- 2 アルバート・バンデューラ/本明寛、野口京子監訳(1997)『激動社会の中の自己効力』金子書房 p2
- 3 くわしくは、佐々木由美子・大谷真理子(2017)「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」『未来の保育と教育:東京未来大学実習サポートセンター紀要』(4)を参照のこと。

(おおたにまりこ) 百合丘めぐみ幼稚園  
(ささき ゆみこ) 東京未来大学