

新任保育者の職場への定着と保育の力量形成 — 2つの事例を通して —

田中 まさ子・仲野 悦子

A Relation between Career development and Settling down at own work place of Novices in early childhood care and education

Masako Tanaka Etsuko Nakano

Summary

This study investigated the relationship between career development of novices in childcare workers and Settling down at their own work place. Two cases were discussed. Through discussion, the findings showed that Settling down at own work places of Novices and career development need a common perception among their colleagues.

Key words : Settling down at own Work Place, Career Development, Novices

1 研究の目的

本研究は、新任保育者が職場に定着していく過程と保育の力量を形成していく過程にどのような関係があるのかという課題を設定し、その関係を明らかにすることを目的としている。

子育てを巡る環境の変動が続くなかで時代の変化に添った保育の質の向上が求められているが、その中核となるのが保育者の力量であることは言を俟たない。保育者の力量形成は、日々の保育実践を通して自らの保育をふり返り、目標を立て、役割モデルに導かれながら少しずつ成し遂げられるというイメージがあるが、キャリア形成の実態にはまだ不明瞭な部分が多い。職務経験の時間の長さがキャリア形成に比例するという単純なものではない。しかし、いずれにせよキャリア形成が具体的に成し遂げられるのは保育実践の場である職場に他ならない。職場に一定期間定着し、その安定した基盤の上に立ってこそ自らのキャリア・デザインを描き保育者としてのキャリア形成を進めていくことができるのではないか。

田中（2010）は、新任保育者が職場に定着していく過程を職場内社会化としてとらえ、同僚との関係性に焦点をあてながら入職後1年間の定着過程を分析した。そのなかで、新任保育者の語りにおいて職場の同僚に関するエピソードと共に保育に関するエピソードが最も多く語られていて二峰性を示していることを見出したが、双方の関係についてはまだ明らかにしていない。保育に関するエピソードからは新任保育者の保育に関する意欲や子ども理解の深まり、つまり保育の力量形成の一端が窺える。また、職場の同僚に関するエピソードからは職場への定着—職場内社会化—の一端が窺える。そこで、本研究では双方のエピソードを並行して考察することによって、両者の関係を論考することとした。具体的には、1年間のふり返りにおいて、ほぼ同じ時期

に生じたと目される保育と同僚に関するエピソードを取り出し、相互関係を考察していくという方法で進めた。

2 研究の方法

研究方法：面談による聞き取り調査

研究協力者：中部・東海地方の保育園に勤務する新任保育者2名

面談実施日：200X年4月

面談時間：2時間～2時間半

場所：面談調査者の研究室

面談の状況：面談は、2名の研究協力者それぞれの都合に合わせて別々の日時に行われた。調査者は半構造的な質問を用意して面談内容の基本的な統一性を維持することに留意した。実際の面談は自由な雰囲気の中で進められ、研究協力者は特に制限を加えられることなく発言した。調査者の発言は、確認、簡単受容、要約など最小限度に留められた。

発話分析の手順：最初に、2名の協力者と調査者との発話のやりとりから、協力者のひとまとまりの発話をターンとし、このターン数を集計した。次に、ターンの中から定型的な内容を取り除きテーマ性をもった内容を残した。定型的な内容とは「はい」「いいえ」のような簡単な返答や「主任の先生は50歳代です」などといった事実のみを述べたルーティンな発話である。これらを取り除くとテーマ性をもった発話が残る。それらをエピソードとして分析することにした。協力者の発話量は表1に示すとおりである。職場に関するエピソードとは同期、先輩保育者、園長等の同僚に関する発話を言う。これらのエピソードから職場への帰属意識や定着状況を分析する。また、保育に関するエピソードとは子どもや保育内容、保育技能、保護者等に関する発話を示す。これらのエピソードから保育への意欲や保育者としての自覚等力量形成にかかわることがらを分析する。本稿では時期や内容において双方の比較ができるようにエピソードを抜粋し時間軸に従って考察を進めた。

表1 協力者の発話一覧

項目	協力者名	N.Bさん (仮名)	L.Sさん (仮名)
ターン数		222	264
エピソード総数		60	71
職場に関するエピソード数		21	23
保育に関するエピソード数		22	31

3 職場に関するエピソード及び保育に関するエピソード

(1) N.Bさんの事例

プロフィール：2年課程の保育者養成校を卒業後、保育園に入職した。5歳児クラスを一人で担当している。園には同世代や同期はいない。

まず、4月から6月頃にかけての入職期の様子からを見てみよう。左欄が職場、右欄が保育に関するエピソードである。

職場に関するエピソード

保育に関するエピソード

<p>帰属意識</p> <p>①本当に最初の3ヶ月間は何となく実習生気分というのが正直ありました。</p>	<p>表面的な理解</p> <p>①四月はまだ落ち着いていたんです。子どもは皆おとなしいよ子ばかりかしゃがねってホッとして。</p> <p>②隣のクラスはベテランで、手遊びってまあ古い。「(ベテランが) 教えて」って、4月は結構…。</p>
--	---

N. Bさんは、職場に対して未だ帰属意識が形成されていなかった頃の自分を「実習生気分であった」と表現している。保育の方も特段の支障もなく進んでいくかに見える。ベテラン保育者に新しい教材を紹介して新任者の存在感を示すなど順調なスタートであった。

<p>特定の同僚への親近感</p> <p>②園長先生がいろんな先生の考えとか思いとかを汲み取ってくださって。</p>	<p>保育方法の模索</p> <p>③4月下旬ごろからネコを被っていた子の仮面がはがれたというか。</p> <p>④かみつきゃ手が出る子がいてもう私の腕はあざだらけで…。</p>
---	--

N. Bさんは、どの職員にも分け隔てなく接する園長の姿勢に対して当初から親しみや敬意を感じていたようである。他方、保育においては子どもたちの態度の変化に戸惑い、クラスをまとめるための保育方法に関して暗中模索が始まる。

<p>対照的な態度の保育者への違和感</p> <p>③私が目指すべき、いずれなりたいな一って思う、ほんとにすごい先生に出会えたなって。それが一番幸せかな。</p> <p>④何人かの先生は「大変だよ」の一言もなく「ここはこうしたほうがいいよ」とか教えてはくれるんです。教えてくださるので「やってみよ」とか「ありがとうございます」って感じですね。でも、時には「何やるとの、このクラス！」見たいな感じで結構怒り口調で「これやったの！」って言われるとこっちは何か気軽に相談すると言うか悩みが打ち明けられなくて…。</p>	<p>対照的な保育方法への迷い</p> <p>⑤他の先生がうちのクラスに来て「何やとてるの！」って。子どもをしっかりと注意することも大事だなって思い始めると同時にやっぱりその仕方ってどうなんだろう。</p> <p>⑥園長先生は怒鳴ることをされません。話のもって行き方とか子どもも私もひきつけられる。「話を聞きなさい」「静かにしなさい」とかじゃなくて自然に「何やってるんだろ」って子どもたちが結構寄ってきたりして結局クラスが一つにまとまる。</p> <p>⑦私だとちょっと良くなったと思うとそっからどうもっていこうと普通に話しちゃうので「(子どもが) 何や、つまらん話か」みたいな感じでうるさくなって結局「こらっ」って怒鳴って終わりですよ。</p>
---	--

N. Bさんの場合は、子どもの保育方法において同じ園内でありながら二つのやり方に遭遇する。一つは園長が行う「怒鳴らない」やり方であり、他はベテラン保育者が行う「しっかり叱る」

やり方である。この二つの保育方法に多少の迷いを感じながらも N.B さんは園長のやり方に惹かれる。また、保育方法の違いは新任保育者に対する指導の仕方においても見られ、N.B さんとしては声高に指導する先輩保育者には馴染めず、穏やかに接する園長のやり方に共感を持つようになる。そればかりか、園長を自分がめざすべき保育者のモデルとして認識し始める。

<p>職場風土の厳しさ</p> <p>⑤行事の忙しさで他の先生が焦ったりカッカしているときに私が失敗してできない感じだと、そのイライラの原因にもなり、きついことも言われて泣いて…。泣いてばかりですよ、本当に。</p>	<p>目標とする保育者像との乖離</p> <p>⑧園長先生の姿を見て学んだことが多い。でも、目指すものが高すぎるなって自分でもちょっとどうしようかと思う。</p>
---	--

理想とする保育者像を園長に求めながらも、実際の自分の力量とのギャップに N.B さんは悩む。特に大きな行事を指導していく場面では、それを痛感することになる。次に述べるように、生活発表会の準備の段階で、N.B さんは最初は子どもたちと楽しみながら衣装を作ったり歌や踊りを進めるが、園長の「怒鳴らない」保育方法をモデルとして進めていくには N.B さんの力量では限界があることを思い知らされる。

<p>新任保育者としての力量に対する評価</p> <p>⑥園長先生が親御さんに話してくださって、それぞれのクラスのいいところとかがんばりとかを、私の言いたいところを「何とかまとまりました」って（発表当日に）親御さんだけ集めて園長先生が言ってくださって。</p>	<p>目標とする保育と自己との乖離</p> <p>⑨私がトントンと指示ができれば多分子どももそれなりに動けたのに、見ていない時に何も指示を出していない時に「わあーわあー」で。最初は仲良くやってて手も「やめろ」ってけんかに発展していくじゃないですか。「ちょっと何やっとの！」「先生、けんか」って。で、仲裁してるとこっちがせっかく練習してたのに「先生、見てくれないのかー」って遊びだして…。「ちょっとおいで」ってみんなを集めて子どもに真剣に話したんです。で、他のクラスは発表の1週間前なので衣装も着て練習しているところもあって、4歳児クラスもそれなりに言葉を言ったりして。でも、うちのクラスは「先生、ここで何て言うんやったっけ？」「何やっとの！」って感じで「何でうちのクラスはできていかないの？がんばって作ったのに何が悪いんやろうな。練習してやっていただけなのに…」ってぐちぐち喋ってたら子どももシーンとなって、結構真剣に聞いてくれるし、そういうのを見るとこの子たちも話が聞けるし、そう思ったら自分の力不足というか、情けなくなってきた</p>
---	--

	<p>で泣けてきて、子どもの前でボロボロ泣き出してしまって、みんな泣き出して「Sちゃんのせいや」「先生、ごめんなさい」っていう子いるし、「がんばるよ」っていう子もいるし…。</p> <p>結構分かってくれるんですね。大人の気持ちを結構察してくれる子もいて。</p> <p>そこからですね。本当に真剣にみんなですごい成功させようっていうふうに関わり出したんですね。1週間、子どもたちは真剣にやりました。あの勢いはすごかったです。</p>
--	---

園長は、現時点でのN.Bさんの努力や達成した結果を評価する姿勢を示した。また、それを保護者にも伝達くださった。N.Bさんは自己の力量不足を隠さず子どもたちに見せてしまったが、逆にそのことによって子どもたちに助けられ、どうにか発表会にこぎつけられたのである。これが子どもの姿を見直していくきっかけにもなったと言う。

<p>一つの園文化への定着</p> <p>⑦残業トリオというのがあって、うちの園には。私と園長先生と40代の先生なんです。全員7時前には帰られるんですね、だいたい。でもその3人は、9時とか最高11時とかずっと残って仕事して。他の先生方が帰られてあとにこの40代の先生が何を言ってもいい先生で、園長先生と本当に信頼しあった感じで、私が見ても先生たちは本当に良い二人三脚なんですね。本当に良い関係なんだと思います。絶対嫌なこと言わないじゃなくて、ないんだろうな、お互いに。他の先生は言ってますね、互いの先生のことを。そういうのがすごい毎日飛び交っていて。その先生がいない所で何か嫌な感じだな、影で。その二人の先生だけが、私のところまで降りてきてくださる。保育中はびりびりした中でやってきて、そこからはやっとほっとできる。私はどうしても、その降りてきてくださる先生に…。他の先生方は上からです。</p>	<p>自己評価や子ども理解の深まり</p> <p>⑩子ども一人ひとりがすごい奥が深くて…。本当に深いんですね。そこをしっかりと理解できて育ちを読み取ったかというとなんか全然できていないんだと思って。</p> <p>⑪残業の中で学ぶことが多いから、すごい自分がすごい反省できたり、こうしたらいいのかって見つけられたりして。それがあったからだんだん子どもの育ちについて深まってきました。</p>
--	---

N.Bさんの園には二つの対照的な園文化が存在する。ひとつは子どもの内面の理解に努め、保育者が明確な指示を出すよりも子どもの意欲を引き出すことによって保育を進めることを重視する立場である。他の一つは、子どもを規律でまとめ、明確な指示を手順よく子どもに与えて効

率的に保育を進める立場である。N.Bさんは前者に共感を覚えるようになる。前者の園文化は、園内においてまだ確立されたわけではない。また、声高にその正当性を叫んで他を牽制するつもりなどない。園内ではむしろ少数派に属し、園長と園長が最も信頼を寄せる保育者として実践されている。それは他の保育者が退出した後の時間帯に展開する下位文化でもある。しかし、それだけに、保育に対して共通理解をもった者だけで享受するひとときはN.Bさんにとって何ものにも換えがたい。N.Bさんは、その残業時間に子どもについて学び、子ども理解を深めていく機会をもつことができたと振り返る。

<p>もう一つの園文化からの反撃</p> <p>⑧5、6月頃は謙虚に謙虚になって感じだったんですけど、だんだん慣れてくるとやっぱり本当の自分というか、親しみをもって語りたいたいというのがあって、ただでさえ年の近い先生もいないしどっか心が砕けてたのかな。ある先生の代わりに自分から用事を引き受けて、手違いを起こしてしまったんですね。間違いを指摘されて「あっ、ごめんなさい。すみませーん」で言った時に、謝り方が軽いということで大変厳しく注意されました。自分では親しみをもって話したい、自分を出したいという気持ちでした。</p>	<p>子どもからの反発</p> <p>⑫ケンカしていたM子が怒ってF子の首をつかんで絞めているんですね。二人を引き止め泣き出したF子が大事なかったことを確認すると、とっさにこっちだと思ってM子を抱しめたんです。「よしよし、落ち着いて」って。その時、M子は「気持ち悪い！離せ！」って叫ぶ。普通、抱きしめられたりすると落ち着いてきたり安心するだろうなと思ったんですけど。「やめろ！」って、女の子がですよ。何でこの子って抱きしめられることにそんな抵抗があるのだろうって。</p>
--	---

園内に存在する一つの文化の行動様式で人間関係を進めようとするれば、時として他の文化の行動様式と衝突せざるを得ない。N.Bさんが、一人の先輩保育者から厳しい叱責を受けたのも、園内に存在するもう一つの文化様式—自分を出すより序列を重視する—とぶつかったからである。自分の甘えを反省しながらも、N.Bさんは正直に自分を出せる職場にしたいという気持ちがいつそう強まったようである。

他方、保育においても自分の考えどおりの方法では必ずしもうまくいかないことを経験する。「子どもを抱きしめる」ことは、子どもを安心させたり落ち着かせる時等にしばしば用いられる行為である。大方の子どもがこの方法でよい方向に向いていく。N.Bさんもそのように考えていた。子どもどおしの激しいケンカに遭遇したN.Bさんは、泣くことによって自己の感情を表出できているF子よりも我を忘れるほどの激しい怒りを爆発させたM子にまず対応した。この時、とっさに大学の授業で学んだことを思い出したと言う。ところが、M子の意外な反応に驚愕する。この後、M子は力が抜けて泣きながらF子に謝り、N.Bさんと一緒に氷水で冷やしたタオルをF子の首に当てるなどの手当てをした。N.Bさんはいつもなら仲直りのしるしに子どもどうしに握手させるところであるが、そのような表面的なおきまりの方法を取る気持ちにはもはやならなかったと言う。

その後、N.Bさんは園長からM子の複雑な家庭環境を聞き、その中で育ったM子に対して自分の理解が甘かったことを痛感する。どの子どもにも通用する方法などない。表面的な子ども理解では、時には子どもからの反発や拒絶を引き起こす。知識としてはすでに学んでいたであろうことがらを、N.Bさんはここでは身体感覚を伴って学び直した。また、園長の時を得た介入

がN.Bさんの学びを深めていることが理解できる。

職場への帰属意識	子どもを通して高まった保育職への意欲
<p>⑨今、就職して手に入った、自分の机、自分を必要としてくれる子どもがここにいるんだ。自分はここにいなきゃいけないんだ。最初の頃は実習生気分で「ありがとうございました」って言ったり。でもそうじゃなくて、お互いに「お疲れさま」っていうふうに一応認められて・・・本当にこの園でよかったなと思います。恵まれているから。</p>	<p>⑬この職業って、ほんとに喜怒哀楽をしっかりと出しますよね。嬉しい時は本当に子どもたちと一緒に嬉しいって。子どもがすごい教えてくれる。</p>

「自分はここにいなきゃいけないんだ」という言葉から、N.Bさんがひとまず職場定着を果たしたことが窺える。その基盤には、前述までのエピソードから分かるように、保育に関する共通理解や共感し合える同僚の存在があった。それに加えて上掲のエピソードでは「自分の机」の存在から職場というかけがえのない空間を意識したり「おつかれさま」の言葉に職業人を自覚するなど情緒的・身体的レベルの認識も多く見られ、それらが帰属意識の醸成に無関係ではないことが分かる。保育に関するエピソードにおいても、N.Bさんは子どもと共に喜怒哀楽を表現できる喜びを語り、それを保育職の一つの特性として理解している。これなども情緒的レベルの認識である。職場内社会化の過程において、情緒的・身体的レベルの認識が一定の役割を果たしていることが理解できる。

N.Bさんの事例に関する考察

保育職に就いた人が、職務を遂行する力量を形成していく上でその人自身の自己研鑽が必要であることは言うまでもない。しかし、力量形成は個人の努力ばかりでなく職場環境に左右されるということも周知である。職場環境とは物的環境ばかりではなく、心理的環境という側面もあるとされる。心理的環境とは、職場の成員一人一人が職場の環境をどのように理解しているのか、職場の特性をどのように認知しているのかといった側面を言う。心理的環境によって、職場内での行動が方向づけられたり決定づけられていく。また、一人ひとりの理解や認知は個人の枠に留まらず他者と共有することによって共通の認識となり、他者とともに強化していくことになる。それは、保育や子ども理解の仕方、保育形態や保育方法において重視すべきことの指標となり、保育に関する力量形成の手がかりになると考えられる。

N.Bさんが入職したのは二つの対照的な園文化がせめぎあうような職場である。エピソードによれば、N.Bさんはそのうちの一つに帰属感をもつようになった。同時に、特定の同僚の保育観や子ども理解に共感を覚え自分の保育において実践していこうとする。特定の同僚たちと保育観を共有することができたN.Bさんにとっては、保育者間の確執や保育上の困難に直面しても、それらが職場に定着していく上でのつまずきとはならなかったようである。むしろ、カウンターカルチャーが存在するために、自分が帰属する園文化の特性を明確に認識することができる。事例では、新任のN.Bさんが他者との共通認識をもつことによって保育実践が一定の方向へ進み始め力量形成が始まっている様子が窺える。同僚との関係性を築いていくことと共に保育の連続性が確保され、それが力量形成に繋がっていくと言ってもよい。

N.Bさんの事例は、職場に定着するとは単に職場に留まるという意味だけでなく、保育にお

いて職場の同僚と共有できる共通理解や認知をもつことであることを示している。また、共通理解や共通の認識が日々の保育や行事を通していっそう洗練されてゆき同僚の介入によって強化されていくことも明らかになった。さらに、共通理解や認識には情緒的・身体レベルで語られる内容もあることが分かった。そうした共通理解を媒介として職場への定着と力量形成がともに展開されていく様子が明らかになった。

(2) L.Sさんの事例

プロフィール：保育者養成校（2年課程）を卒業後、保育所に入職した。同世代の補助（臨時採用職員）と二人で5歳児クラスを担当している。他に同期はいない。

職場に関するエピソード

保育に関するエピソード

<p>不明確な帰属意識</p> <p>①何か1年間終わったらすごい自信がついたように思ったんですけど主任の先生とかからは「来年度はもっと厳しくするからね」って言われると何か突然不安になって。(昨年度の)4月とかいっぱいばいばいで何をやってたかあまり自信がなくて。来年度は2年目なので新任としてみてもらえない部分もあるので何か不安になって。</p>	<p>不安定な自己評価</p> <p>①1学期は結構言われて、2学期はいいところも褒めて下さってちょっと自信がついて、3学期は1年間ご苦労様でしたみたいな感じなんですけど、何か素直に受け止められなくて。</p>
--	--

L.Sさんの場合は、保育者としての振る舞いに関して評価が良い時も芳しくない時もあったようであるが、そのどちらに対しても納得がいかない、腑に落ちないものを感じ続けた1年間であった。それは、新任者であるL.Sさんに対してさまざまな支援や指導がなされたにもかかわらず、本人が納得のいく指導内容や方法に出会えなかったこと、そのために大過なく最初の1年を過ごせたものの2年目のキャリア形成に繋がられるような意味ある失敗を経験できなかったことが窺える。どのような指導であったのだろうか。

<p>職場内での立場</p> <p>②補助の先生はちょうど3年目で自信がついてた時期でした。年齢が近すぎて相談相手としてうまくいかなかった。</p> <p>③主任の先生には「ここはどうやったらいいですか」って聞くんですけど「それは、先生の考えでやってよ」みたいな感じ。</p> <p>④1学期はああでもない、こうでもないって言われて。毎日違うことだらけじゃないですか。すごく不安で、周りにもいろいろ言われるし、相談できなくて、精神的に辛かったです。</p> <p>⑤パートの先生にも「新人だから雑用はやらなきゃいけないの」と言われて、どんどん</p>	<p>子どもとの関係や保育に関する戸惑い</p> <p>②4、5月は子どもも私をすごいなめていて、厳しい先生の前では全然態度が違う。</p> <p>③研修でこられた先生が「私はこうしたけど、先生はどうする？」ってすごく具体的に教えてくださるので、その先生に相談しやすかった。掲示物の仕方全部具体的で、強制ではなく「私はこうしたほうがいいと思うよ」と教えてくださるので私も気がついて帰ることができた。</p>
--	--

自分の仕事ができなくなってしまい…。補助の先生は本当はフリーなので園長先生のお手伝いや雑用もこなしていく立場らしいんですけど、でも補助の先生が雑用やっているのに新人の私が自分の仕事やってたらちょっと居場所がないので、補助の先生の仕事を手伝ってたりするとどんどん自分の仕事ができなくなってしまふ。

どの同僚の意見を聞き、どの仕事を優先させるべきなのか、園内の明示的な序列や暗示的な序列—園長がフリーの若手臨時職員に気を使う—などまだ読めない立場のL.Sさんは戸惑うばかりである。その戸惑う姿は子どもたちにも自然に伝わったらしく、L.Sさんを「すごいなめてて」L.Sさんはさらに落ち込む。

この時期の新任者に対する保育指導に関して、L.Sさんは、同世代もいいが経験のある年長者に悩みを聞いてもらい「私だったらこうする」といった提案をしてくれるような具体的な助言を求めていたと振り返る。この発言は、新任者のメンタリングを考えていく上で示唆を与えるものである。L.Sさんの場合は、たまたま研修で外部から来園した年配の講師がその役割を果たし、実質的なメンターとなった。

同僚の変化

⑥補助の先生が「私が何も言わへんのは、先生ができるようになってきたからなのよ」と言ってくれて「あーそうなんだ」と思った。

子どもの変化

④6月くらいになるとだいぶ園の雰囲気にも慣れて子どもも慣れてきて保育自体は流れも分かってきて、ちょっとだけ余裕も出てきました。
⑤4、5月は補助の先生が見ていること自体に緊張して、子どもはいいんですけど補助の先生はやっぱり先輩なので、いないように思って子どもだけを見るようになったら、だんだん子どもも私が担任なのだ分かるみたいで何かあると私のところに来てというのがだんだんクラスの雰囲気みたいになってきて。

補助の保育者はあくまで先輩であり何かの時には頼れる存在である。しかし、依存するだけでは誰がこのクラスの担任なのか分からない。そこで補助の存在を過剰に意識することを避け、視線を子どもに集中させた結果、子どもとの関係づくりは少しずつ進んだ。やがてL.Sさんらしいクラスが形づくられて行く。機を同じくして補助の保育者からもL.Sさんの保育力の向上を認める発言が出された。

L.Sさんが担任としての矜持を奮い立たせ、子どもたちに意識を集中させて関係を改善しようとしたことは結果的には良かった。しかし、そこに職階や立場の違う同僚が関係してくると、時として職場の雰囲気を悪化させる。現在、多くの職場は保育者という単一の職種では語られるこ

とはなく、臨時採用、嘱託、正規職員等々のモザイク的状况で成り立っている。これに対する対処の仕方は経験の浅い新任者には難しい。保育者という共通項でまとめられるのはやはり、園長、主任ら管理的な立場にある保育者だろう。

行事をめぐる話し合い	行事の指導に関する葛藤
<p>⑦時には園長先生が自分で描いて指導してくださったりして。発表会当日も園長先生うちのクラスにつきっきりで…。</p> <p>⑧行事の打ち合わせがなくて、ぱっとやるのですごい戸惑ってたんですね。毎年こうだからってみんなは動けるんですけど、私は次は何をしたらいいんだらうって。事前に心配なことは全部確認しているんですけど分かってるよねって感じで説明されるのでなかなか細かいところまで確認できなくて。</p> <p>⑨みんながいっぱいいっぱいみたいで、臨時採用の先生とかも早めに帰られるので何も知らないまま朝来て「今日の行事は何？どうすればいいんですか？」とか…。</p> <p>⑩2学期の反省会の時に園長先生は「本当にまとまってきたね」「本当に上手に保育してるね」と言ってくださって。でも素直に喜べなくて・・自分の力じゃなくては子どもたちは初めから落ち着いていたので…。</p>	<p>⑥子ども自身も毎日絵ばかり描いて、いろんな絵のなかでいいのを出すので好きな子はいいんですけど、やっぱり棒のような手しか描けないのに無理やり描かせたりいやいや描く子もいたので…。</p> <p>⑦求められるレベルの絵をいくら新任でもちゃんと出さなきゃいけない。地域の全部の園が出すので私もすごいいらいらして怒るというかきつい言い方をするので、子どももちょっと離れていく感じ。だんだん補助の先生の方に行く。</p> <p>⑧やり始めるのは遅かったので時間もなくて子どもに急に急がせてたのでちょっとづつ積み重ねていくと無理がないのかな。</p> <p>⑨生活発表会が終わってから絵を描くのが嫌になった子がいて、付きっ切りじゃないと描けなくなって。</p> <p>⑩「先生、目は動く目にしなきゃいかんの？指は描かないといかんの？」とか聞いてきてこうしなきゃいけないというのがあって申し訳なかったな。</p>

上記は、2学期にあった生活発表会に関するエピソードである。行事は日々の保育の積み重ねの結果であるが、新任保育者にとってはその積み重ねの見通しが難しい。「やり始めるのが遅かった」ため、L.Sさんは園長や主任からほとんどつききりの指導や援助を受ける。他方では子どもたちを追い込んでいくなきつい言い方をする自分に嫌悪感をもってしまい気分は重い。さらに、行事が終わった後、絵を描くことに臆病になってしまった子どもたちの姿は、L.Sさんをいっそう落胆させた。

保育者が保育に自信をなくし強いストレスを感じるのは、何も外部からのストレスによるものばかりではない。確かに職務の煩雑さや人間関係は大きなストレス要因ではあるけれども、むしろ保育者として自己自身のふるまいに嫌気がさすことなどもストレスである。大人の都合で子どもたちをきつく叱りつけてしまう自分にL.Sさんは自己嫌悪を感じる。こうした嫌悪感は、保育者養成校で保育や保育者としての理想的な姿を学んできたばかりの新任保育者が強く感じる傾向があるのではないだろうか。こうした厳しい状況においても、子どもとの信頼関係を持続し嫌悪感を緩和させる方法をL.Sさんは今後学んでいく必要がある。

行事の見通しが甘かったのは、何もL.Sさんの責任ばかりではない。園全体での打ち合わせ

や伝達の方法に問題があるようだ。その背景にはモザイク型の職員配置で「みんないっぱいいっぱい」で話し合う余裕がなかったことが窺われる。行事自体は大過なく終了し、それなりの成果を評価されたもののL.Sさんは「素直に喜ばなくて・・・」と言う。中途半端な成功よりは、確実な失敗のほうが意味あることと考える。自己の貴重な経験として2年目に活かすことができるからである。それができなかったことをL.Sさんは残念がった。

園の組織の中の自己	保護者への対応について
<p>⑪私のことだけでなく園長先生とか園全体としても指導が足りないといわれて申し訳なくて。</p>	<p>⑪（保護者は）ちょっと苦手ですね。たぶん新任で言いやすいというのもあると思うんですけど。</p> <p>⑫「かまってください」と言われたときは「すみません。もうちょっと遊びます」って感じで言うんですけどいじめ？いじめられてるんじゃないんですかって感じでドンドン話が大きくなった時はあっちからもこっちからもすごい情報が入って、本当はいじめじゃなくてやった子はその子にかまって欲しくていたずらしてたんですけど、そういうのを伝えよう伝えようとしたらあっちの親御さんはこう言ったってぼろっと言っちゃって余計ややこしくなって「先生がそんなこと言ってました」みたいな感じで。</p> <p>⑬親御さんが固まって話していると入りづらくてあんまり子どもの様子も伝えづらくて。</p> <p>⑭親御さんのほうから話しかけていただければ「こうですよ」という感じで言うんですけど自分からは…。</p> <p>⑮1年ふり返ってみて保護者との関係が一番問題があるかな。発表会の後にアンケートが来て一人の親御さんが自覚が足りないと書いてあってもう、グサッと来て。</p> <p>⑯私の保育は全然見てないのにそうやって書かれたので。</p>

保護者への対応にL.Sさんは弱気である。保護者とのやりとりが思い通りに行かないことに苛立ちながらも自らは積極的なコミュニケーションを取ろうとする構えが見られない。自己弁護的な発言が続く。しかし、保護者から受けた批判は、職場における自らの立場を自覚させることにもなった。保護者はL.Sさんを園という職場全体の一員として見ている。その視線に気づいたのである。L.Sさんは保護者という職場外の他者から厳しく批判され、初めて園長はじめ同僚に対して「申し訳ない」という気持ちが生じる。同僚という共同体がL.Sさんの視野に入って

きたようである。

1年間のふり返り	1年間のふり返り
<p>⑫園長先生の見方も少しづつ変わって…結構否定的に見ていたの…。</p> <p>⑬何でもっと手伝ってくれへんのか。もっと困った時に何で手伝ってくれへんのかと思う時も正直ありました。でも1年間終わって絶対一人じゃやっていけない。行事とかでも園長先生がすごいサポートしてくれたって今思いますね。</p> <p>⑭卒園式の子どもの姿を見てすごい成長したなと感じて、やりきったと思ったんです。いざ、来年度に向けて反省会でふり返るとやっぱりすごいいろんな先生に助けってもらって何とかやってきて。</p>	<p>⑰1年間何やっていいか分からなくてずっと園長先生、主任先生の目を見て何か合図があったら動くみたいな。</p> <p>⑱私も人まかせなんです、たぶん。正直なところ1年目だから仕方ないかなって言う甘えが4月からあって、行事も何とか主任が仕切ってくれるかなって言うのがあって、自分が「ここ、どうしましょう」っていうのがそんなになくて、すごいお任せが多かった。</p> <p>⑲ベテランの先生が思っている以上に細かいところまで教えてくださらないと大雑把じゃ全然実際分からない。「先生に任せるよ」とかいわれること1年目に教えていただければ2年目自分は去年はこうして今年はこういうやり方とかあるんですけど、その場その場でやっていることがあるので、そうするとあまり勉強することもできないので、これでいいのかなって思うことが常にありました。</p> <p>⑳言われてやるのとやってみるのとは全然違う。</p>

L.Sさんの事例に関する考察

L.Sさんは「1年目だから仕方がない」という甘えがあり「お任せが多かった」とふり返っている。自立した保育者として行動しようとしたのではなく指示を待つ保育者であったことを認めている。反対に周囲はL.Sさんに保育者としての自覚を促すかのように「先生に任せるよ」と投げかけている。この言葉はL.Sさんのエピソードに幾度か見られる。園長や同僚にすればL.Sさんが主体的に行動することを期待していたのだろう。しかし、結果的には両者のすれ違いに終わった1年間だったようである。こうしたすれ違いが新任保育者の力量形成のみならず保育自体を空洞化させてこなかったか危惧される。

L.Sさんにすれば本当に困った場面で手伝ってもらえなかったという認識が1年間を通して常にあった。このことが、最初に述べたようにL.Sさんの職場への帰属意識を希薄にしてきたようである。後から考えれば園長をはじめ多くのサポートがあったことに気づくのであるが、なぜ、その時点その時点で感じるができなかったのだろうか。一つの手がかりとして言えるのは、L.Sさんの職場に関するエピソードにはN.Bさんの事例にあったような共通認識や共感もてる同僚が登場していないということである。N.Bさんの事例から学んだように、同僚と共通認識や共感が持てることは職場に定着することと同義語であるといっても過言ではない。それは同

僚との関係性を築き保育実践に連続性をもたらすものである。その共通認識がないならば保育の力量形成は不安定となる。それを窺わせるようなエピソードが本事例から散見できる。L.Sさんの保育に関する最終的なエピソードによれば「その場その場でやって」きたため、多くを経験したにもかかわらずそこから学べるものが少なかったとしている。保育の力量形成は、保育実践をふり返り自己の実践や子どもとのかかわりに意味を見出していくことの積み重ねであろう。そのふり返りの指標となるのが同僚との共通認識ではないだろうか。「その場その場」では力量の積み重ねは困難である。保育実践の連続性が確保されていないのである。保育を語り合い共通認識を築くことによって同僚との関係性や保育実践の連続性は築かれる。関係性や連続性が見えにくい状況では、周囲のサポートがあったとしてもそれに気づくことができなかつたのではないだろうか。

「本当に細かいところまで言ってくれないと分からない」というL.Sさんの訴えは切実で「分からない」ままでは一つ一つの実践を評価しづらいのも当然だろう。次の保育実践を見通していく足がかりにもなりにくい。冒頭の言葉に見られるような不明確な帰属意識や不安定な自己評価の結果となるのもいたしかたあるまい。ただ、L.Sさんの職場は、実質的には新任者に全面的に任せるようなゆとりはなかつたようである。厳しいスケジュールの行事があり「つきっきり」の指導があった。しかし、注目したいのはL.Sさんの「言われてやるのとやってみるのは全然違う」という言葉である。この言葉は、新任保育者が「本当に細かいところまで言ってくれないと分からない」としてもすべて指示されることを必ずしも望んでいるわけではないことを示している。日々の保育や行事に関する十分な説明を求めはするが、クラスの保育を実践するのは最終的に自己自身である。新任であっても保育に能動的に関わり、その結果を自ら引き受けることによって次の実践や2年3年後のキャリア形成の足がかりにしていきたいということであろう。L.Sさんの発言は矛盾する部分もあるが、その足がかりが得られなかつたという心情は確かなようである。

4 総合的な考察

二つの事例に基づいて、新任保育者の職場への定着と保育の力量形成の関連を考察してきた。二つの事例で対照的だったのは、職場において保育に関する共通認識ができ共感がもてる同僚の有無という点であった。比較的早期に同僚との共通認識ができた事例では、その共通認識を指標にして保育実践を行い、失敗や成功を繰り返しながら自己の保育技能を洗練させていく手がかりを掴んだ。その共通認識は、必ずしも職場全員の共通とはまだ成り得ていないが、少なくとも共感がもてる同僚たちとの間で成立しており、新任者が自ら受容したものであった。同僚との関係性が築かれるとともに保育実践に連続性が保たれ、ひいてはそのことが保育の力量形成に繋がっていくのである。

もう一方の事例には共感や保育に関する認識を共有できる同僚が登場しなかつた。この事例は、その場その場の保育を何とか凌ぎながらも、「なぜよかったのか、よくなかつたのか」を十分に掴めないまま先に進まねばならず、保育実践における心情的な達成感が得られにくかつたことを示している。また、保育実践において連続性が確保されなかつたことをも示している。同僚との共通認識が職場への定着や保育の力量形成と深くかかわっていることが理解された。

今一つ、注目しておきたいのが新任保育者に対する指導、援助のあり方である。どちらの事例にも周囲からのさまざまな指導や支援の様子が語られているが、これに関する新任保育者の要望

に共通する点が見られる。それは新任者の主体性、能動性を妨げないことである。N.Bさんの事例では「私のところまで降りてきてくださって」指導してくださった同僚に感謝し共感を覚えるようになる。L.Sさんは「私だったらこうするけど」と具体的な提案をしてくれた上でL.Sさん自身が納得して選択できるように指導された講師に信頼を寄せている。双方ともに、保育について十分に説明した上で、最終的な実践を新任者に任せたという指導であり、新任者が受けとめることができたアプローチであった。今後は、新任者がよしとする指導方法をより多く新任者自身から学び、園内研修や新任研修に活用することが望まれる。

参考文献

- 新田泰生 組織との物語作りからみた個人と組織の関係 人間性心理学研究14(2) 144-151 1996
田中まさ子 新任保育者の職場への定着のプロセス 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 第四十二集 2010(印刷中)

* 本研究の執筆にあたり、ご協力くださった保育者の方々に厚く御礼申し上げます。