

原著 (Article)

## 新人保育者のつまずきに関する先輩保育者と 新人保育者の認識の違い

**Difference in recognition of the new graduate teacher's  
failures between senior teachers and them**

館井 絵倫子\*

TACHI, Eriko\*

朴 信永\*\*

PARK, Shinyoung\*\*

### 摘 要

本研究の目的は新人保育者の成長に重要な意味をもつ新人保育者のつまずきの場面に着目し、新人保育者のつまずきに関する先輩保育者と新人保育者の認識のずれの有無、またそれがどのような場面や状況で生じるかについて明らかにすることである。先輩保育者と新人保育者に対して質問紙調査を行った結果、先輩保育者と新人保育者では新人保育者がつまずいたと感じる場面が違うこと、新人保育者の学ぼうとする姿勢を先輩保育者は新人保育者ほど認識していないこと、先輩保育者と新人保育者では最終的につまずきを解決するために行った対応方法に違いがあることが明らかになった。このような認識のずれの積み重ねは、先輩保育者と新人保育者のやり取りにずれ違いを生じさせ、新人教育に取り組むために非常に重要である先輩と新人の信頼関係の形成に影響を与える要因になると考えられた。

キーワード：つまずき、新人教育、先輩保育者、新人保育者

Key words : failure, new teacher training, new graduate teacher, senior teacher

### 問題と目的

2015年4月より、子ども子育て支援制度がスタートし、今まで以上に幅広い役割や高い専門性が保育者に求められている。このような現状において、現場で働く保育者達が抱える問題は多岐にわたる。中でも保育の質に関しては保育所保育指針（厚生労働省、2018）、幼稚園教育要領（文部科学省、2018）、幼保連携型認定こども園教育・保育要領（内閣府、2018）にもその向上に努めるよう示されており、全ての施設と保育者に対してその維持向上が求められている。

組織全体の保育の質を確保するために新人教育は重要な取り組みである。文部科学省が作成した幼稚園新規採用教員研修資料『新しいせんせいとともに』（2004、文部科学省）では園長を中心とした新人研修を実施することを求めている。また保育園では保育所保育指針（厚生労働省、2018）において施設長の責務として研修計画を作成

\* 愛知文教女子短期大学非常勤講師 \*\* 椋山女学園大学教育学部

本論文は椋山女学園大学教育学部紀要の投稿・執筆規程2に基づき査読を受けた（2018年12月6日受付；2019年1月8日受理）

するよう示している。仲野・金武（2011）は、新任保育者に対する研修のあり方について考察する中で、新人研修は組織的に取り組むことにより、新人保育者だけでなく施設全体の保育の質を向上させることができることを指摘している。このように新人教育は、新人保育者個人で保育技術の向上に努めるだけでなく、職場全体が組織的に取り組むことが求められており、それが結果として組織全体の保育の質を確保することに繋がる。

新人教育において先輩保育者は非常に重要な役割を果たす。足立・柴崎（2010）は初任期の保育者はまだまだ独り立ちできる段階ではなく、初任保育者と管理者との信頼関係がお互いに構築されているかが大きな鍵になることを指摘している。加藤・安藤（2013）は新任保育者を支援するためには、新任保育者が自分の思いや考えを表出しやすいような職場環境づくりに努め、相談できるよう支援体制への信頼が得られるようにすること等が有効であると指摘している。これは先輩保育者との日常的な関係作りが新人保育者にとって非常に重要であることを示唆している。しかし、保育現場では新人保育者の育成に難しさを抱えている保育者が多くいることがわかっている。加藤・鈴木（2011）は新卒者対応で苦慮したことがある現場が多くあり、新卒者のコミュニケーション能力や対人関係のスキル不足などが問題視されている点を指摘している。保育現場は新人保育者の保育の専門性以外の側面に難しさを感じており、新人教育のあり方自体に課題があると考えられる。

先輩保育者には職場全体で新人保育者が適応しやすい環境を用意することが求められているが、現場では、先輩保育者は新人保育者にとってよい環境を作ることに難しさを感じ、具体的にどのような努力をすればいいか悩んでいる。吾田（2014）は、主任保育士は自身が経験してきた新任時代とのズレを大きく感じ、20歳代の心情理解に困難さを感じていると述べている。しかし、そのズレがどのように発生しているのかについては触れていない。先輩保育者と新人保育者のやりとりに着目し、具体的にズレが発生する場面や状況について検討する必要がある。

新人保育者は日々の保育実践を通して様々な成功やつまずきを経験し、自身の保育を作り上げていく。谷川（2015）は、初期キャリアの保育者が危機に直面することは避けられないが、危機がその者の専門的成長にとっての重要な契機ともなりうると述べている。中平ら（2016）によると、若手保育士が保護者対応の場面で対応に苦慮したとき、それが解決に至るまでには、先輩保育士からの援助や助言、それに応えた新人保育者の対応や実践があった。新人保育者のつまずきをどう捉えてその後、どのように活かしていくかは新人保育者本人だけでなく、それを支える先輩保育者にとっても重要である。

そこで、本研究では「つまずき」を「仕事を成し遂げようとしたとき、途中で何かしらの障害にぶつかり、達成できなかった状態」とし、新人教育、特に新人保育者の成長に重要な意味を持つつまずきの場面に関して、先輩保育者と新人保育者に質問紙調査を行い、新人保育者がつまずいたと感じた場面やそれに関する対応の仕方等を明

らかにする。本研究によって、つまづきに関する先輩保育者と新人保育者の認識についてたずね、先輩保育者と新人保育者の認識のずれの有無、またそれがどのような場面や状況で生じるかについて明らかにすることを目的とする。

## 方 法

### 対象者と実施時期

調査は、2016年7月29日から8月30日に実施した。対象者はA県内の、2014年4月から2016年4月に着任した私立幼稚園または認定こども園の保育者（以下、「新人」とする）と、勤続5年以上で新人教育の担当を経験したことがある保育者（以下、「先輩」とする）とした。A県内の私立幼稚園または認定こども園415園に新人用と先輩用の調査用紙と返信用封筒を2セットずつを送付した。回収にあたってはプライバシー保護のため、各保育者が調査用紙を記入後、個別にそれぞれの返信用封筒に入れて返送していただいた。

倫理的配慮として、調査依頼書にて、調査の趣旨に従い集計し統計的処理を行うこと、また回答いただいた情報が特定されたり流出したりすることがないように情報の管理を徹底して行うことを記載し、調査の協力を依頼した。

### 質問紙の内容

新人がつまづき、それを解決するために先輩と新人の間でどのような対応があったのかを調査するために先輩、新人、それぞれに対して質問紙を作成した。各質問項目の選択肢に関しては、仲野ら（2010）が行った新任保育者に対する園内研修の取り組みを参考に筆者が作成した。

先輩に対する質問項目は1) 新人がつまづいたと感じた場面、2) それに関して先輩が行った新人に対する指導方法、3) つまづいた時に先輩が新人に期待した対応の仕方、4) つまづきを解決するために先輩が行った対応の仕方、の4項目であった。新人がつまづいたと感じた場面に関しては、保育者が勤務する場面を幅広く捉え、直接子どもに関係する場面だけでなく、園務の手順や社会人のマナーなどの保育者として勤務する全ての場面を設定し、先輩に新人がつまづいたと感じた場面を選んでもらった。質問紙に示した場面と具体例は表1の通りであった。つまづいた場面に関して先輩が行った指導方法については、選択肢（表2）から先輩が行った最初の指導の仕方を選んでもらった。複数回答可とした。つまづいた時に先輩が新人に期待した対応の仕方に関しては、選択肢（表3）から先輩が新人にして欲しかったことを選んでもらった。複数回答可とした。つまづきを解決するために先輩が行った対応の仕方に関しては、最終的にどのようにその状況を解決したのか先輩自身が行ったことを回答してもらった。回答方法は自由記述とした。

表1 新人がつまずいたと感じた場面と具体例

場面	具体例
設定保育	朝の会、お弁当、帰りの会等の毎日の設定保育
書類の書き方	出勤簿、各種書類等
教材の準備の仕方	裁断機の使い方、お便りばさみの使い方等
教材、備品のある場所の把握と利用	画用紙などの教材、販売用の教具・制服用品等
掃除の仕方	掃除道具の場所、使い方、掃除の順番等
園内施設の使い方	鍵の場所、職員用配膳室の使い方等
園の方針の理解	園の基本理念、教育目標
社会人のマナー	社会人として求められる身だしなみや仕事に対する姿勢、挨拶の仕方、出勤態度等
各種対応の手順の把握と実践	怪我をした時の対応、トラブル時の書類の作成等
保護者対応	保護者との日常的な対応、やり取り、連絡ノートの書き方、欠席児との連絡の仕方等
園務の各手順の把握と実践	園務担当表の見方、教材の発注の仕方等
子供との関わり方	子供への呼びかけ方、子供間の介入の仕方等
その他	

表2 つまずいたことに関して先輩が行った新人への指導方法

様子を見守り新人保育者から質問にくるのを待った
自分から新人に指導、援助した
マニュアル、要項などを使い教えた
見本を見せて教えた
注意することについて繰り返し呼び掛けた
他の保育者に援助を頼んだ
新人保育者に自分で調べて見るよう指導した
周りの先生方が行っている様子を見て覚えるよう指導した
新人保育者に試しに行わせながら、手順や注意事項について指導した
新人保育者が自分で考え解決していた
その他

表3 新人がつまずいた時、先輩が期待した新人の対応の仕方

新人保育者からどうすればいいか質問に来てほしかった
新人保育者から他の先輩保育者のところにどうすればいいか質問に行きたくかった
同期同士で教えあってほしかった
自分で周りの先生方がやっている様子を見て覚えてほしかった
自分でやり方を考えてほしかった
その他

新人に対する質問項目は1) つまずいたと感じた場面、2) それに関する新人の業務の覚え方、3) つまずいた時に新人が期待した先輩からの支援、4) つまずきを解決するために新人が行った対応の仕方、の4項目であった。

新人がつまずいた事柄に関しては、先輩と同じく表1から自分がつまずいたと感じた場面を選び回答してもらった。それに関する業務の覚え方については、選択肢(表

4) から新人がどのようにそれを覚えたのか選んでもらった。複数選択可とした。つまりいた時に先輩に望んだ支援に関しては、選択肢(表5)から新人が先輩にしてほしかったことを選んでもらった。複数回答可とした。つまりきを解決するために行った対応の仕方に関しては、最終的にどのようにその状況を解決したのか新人自身が行ったことを回答してもらった。回答方法は自由記述とした。

「つまずき」という用語は調査対象者にわかりづらいと考えられるため、質問紙において使用せず、先輩には「ミス」したこと、新人には「戸惑った」ことという用語を使用した。

表4 つまずいたことに関する新人の業務の覚え方

自分から先輩に質問し教えてもらった
先輩が気づき教えてくれた
同期に尋ねた
自分で周りの先生方が行っている様子を見て覚えた
自分でやり方を考えて行った
先輩からマニュアル、要項などを使い教えてもらった
先輩から見本を見せて教えてもらった
先輩から注意することを繰り返して呼びかけてもらった
先輩から自分で考えるように教えてもらった
先輩から他の先生方が行っている様子を見て覚えるよう教えてもらった
先輩に自分が試しに行う様子を見てもらいながら、手順や注意事項について教えてもらった
その他

表5 つまずいた時、新人がしてほしかった先輩からの支援

先輩保育者が実践する姿をみせて欲しかった
自分の実践を見てもらい指導して欲しかった
実物や見本を使い説明をして欲しかった
マニュアルや要項を使い説明をして欲しかった
先輩保育者が行っている工夫を教えて欲しかった
こまめな呼びかけをして欲しかった
自分で考え行う時間を作って欲しかった
先輩保育者から積極的に相談することがないか聞いて欲しかった
先輩保育者も一緒に作業して欲しかった
その他

## 結果と考察

### 1. 回答者の概要

先輩の回答者数は、配布した415部のうち141人(回収率34.2%)であった。その勤続年数と役職の内訳は表6のとおりであった。新人の回答者数は、配布した415部のうち130人(回収率31.3%)であった。その勤続年数の内訳は表7のとおりであった。

表6 先輩保育者の勤続年数と役職の内訳

勤続年数	役職無 (無回答含む)		学年主任		主任		副園長		園長		その他		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
5年	11	20.8	4	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	15	10.6
6～10年	20	37.7	8	40.0	12	27.9	4	28.6	1	16.7	2	33.3	47	33.3
11～15年	8	15.1	4	20.0	13	30.2	1	7.1	0	0.0	1	16.7	27	19.1
16～20年	6	11.3	2	10.0	10	23.3	1	7.1	2	33.3	1	16.7	22	15.6
21～25年	4	7.5	1	5.0	4	9.3	2	14.3	0	0.0	0	0.0	11	7.8
26～30年	0	0.0	0	0.0	1	2.3	2	14.3	0	0.0	1	16.7	4	2.8
31～35年	0	0.0	0	0.0	2	4.7	3	21.4	1	16.7	0	0.0	6	4.3
36～40年	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	7.1	1	16.7	1	16.7	3	2.1
41年以上	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7	0	0.0	1	0.7
無回答	3	5.7	1	5.0	1	2.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	3.5
計	53	100.0	20	100.0	43	100.0	14	100.0	6	100.0	6	100.0	141	100.0

表7 新人保育者の勤続年数の内訳

1年		2年		3年		無回答		合計	
人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
67	51.54	40	30.8	22	16.9	1	0.8	130	100.0

## 2. 新人のつまずきに関する先輩と新人の認識のずれ

### 1) 新人がつまずいたと感じた場面について

新人がつまずいたと感じた場面について、「設定保育」や「書類の書き方」等の保育における様々な場면을示し、その中から先輩と新人自身にそれぞれ新人がつまずいたと思われる場面を選んでもらった。さらに、新人がつまずいたと感じる場面に関して先輩と新人の間で比較するため、カイ二乗検定を行った。結果は表8のとおりである。先輩にとって新人が最もつまずいたと感じた場面は「子供との関わり方(16.3%)」であり、次に多かったのは「書類の書き方(15.6%)」であった。一方、新人の方は3割以上が「保護者対応」を選択しており、最も多かった。次に多かったのは「各種対応の手順の把握と実践(20.0%)」であった。また、カイ二乗検定を行った結果、「保護者対応」においては、漸近有意確率 $0.0002 < \text{有意水準} 0.01$ 、「社会人のマナー」においては、漸近有意確率 $0.0032 < \text{有意水準} 0.01$ となり、先輩と新人の間に有意な人数比率の偏りがみられた。

先輩と新人の間で最も有意差が大きかった「保護者対応」に関しては、先輩よりも新人の方がつまずきを感じていることが明らかになった。2011年度に厚生労働省委託事業で行われた保育士の再就職支援に関する調査(ポピンズ, 2011)では、保育士の半分以上が保護者対応に関する研修が必要だと述べていた。保育者にとって「保護者対応」は課題を抱えやすい場面であるといえる。中平ら(2014)は経験年数が短い保育者ほど保護者対応に苦手意識を持っている傾向があることを指摘している。一

方、先輩は、「保護者対応」が課題を抱えやすい場面であることを自身も経験して知っているものの、新人がこれほどまでも悩んでいるとは思っておらず、新人が感じている「保護者対応」に対する難しさを正しく理解できていないといえる。

次に有意差が大きかった「社会人のマナー」に関しては、先輩の141人中19人(13.5%)が、新人がつまずいていると感じていた。しかし、新人は130人中1人(0.8%)しか自身の「社会人のマナー」につまずきを感じていないことが明らかになった。林ら(2012)は、保育現場では保育者としての「技術や知識」、「資質」と同時に社会人としての力や保育者として働く意欲などが求められることを明らかにした。新人が考える社会人のマナーと先輩が求める社会人のマナーに違いがあることが考えられる。先輩に新人がつまずいた時、その状況を解決するためにどのような対応をしたのか自由記述してもらったところ、「社会人のマナー」を選択した先輩の回答から、先輩にとって社会人のマナーは挨拶や言葉遣いといった形あるものだけではなく、「素直に受け止める謙虚さ」や「自ら反省し改善する努力」といった内面的な姿勢を含めて捉えていた。さらに先輩の自由記述では、社会人のマナーの指導について「保護者との信頼関係が大切である」と述べられていた。先輩にとっては、「社会人のマナー」は同僚と気持ちよく働くためのルールであると同時に「保護者対応」の一部でもあり、自分がどのような保育者であるかを示し、保護者や地域の人といった周囲からの信頼を得るための重要な事柄であると捉えているといえる。それに比べ新人にとっては社会人のマナーとはそこまで重いものではなく、マニュアル的な対応の仕方、あるいは同僚関係で特に求められているものだと捉えているのかもしれない。

表8 新人がつまずいたと感じた場面別内訳

つまずいたと感じた場面	先輩		新人		p 値※
	人数	%	人数	%	
子供との関わり方(子供への呼び掛け方, 子供間の介入の仕方等)	23	16.3	14	10.8	9.2
書類の書き方(出勤簿, 各種書類等)	22	15.6	17	13.1	27.7
社会人のマナー(社会人として求められる身だしなみや仕事に対する姿勢, 挨拶の仕方, 出勤態度等)	19	13.5	1	0.8	0.0032
保護者対応(保護者との日常的な対応, やり取り, 連絡ノートの書き方, 欠席児との連絡の仕方等)	17	12.1	47	36.2	0.0002
各種対応の手順の把握と実践(怪我の対応やそれに関する書類作成等)	14	9.9	26	20	1.0
設定保育(朝の会, お弁当, 帰りの会などの毎日の設定保育)	13	9.2	14	10.8	33.5
掃除の仕方(掃除道具の場所, 使い方, 掃除の順番等)	8	5.7	0	0	0.3
その他	6	4.3	3	2.3	18.6
教材, 備品のある場所の把握と利用(画用紙, 教具等)	3	2.1	2	1.5	35.9
教材の準備の仕方(裁断機やお便りばさみの使い方等)	2	1.4	3	2.3	29.3
園内施設の使い方(鍵の場所, 職員用配膳室の使い方等)	2	1.4	0	0	8.6
園の方針の理解(園の教育理念, 教育目標)	1	0.7	0	0	16.8
園務の各手順の把握と実践(園務担当表の見方, 教材の発注の仕方等)	1	0.7	1	0.8	47.7
無回答	10	7.1	2	1.5	1.3

※調整済み残差の p 値

## 2) 新人の学びの姿勢について

先輩に新人がつまづいた場面に関してどのような指導を行ったのかたずねた。結果は表9の通りである。新人には自身がつまづいた場面に関する業務をどのように覚えたのかたずねた。結果は表10の通りである。

表9 つまづいた場面に関する先輩の指導方法の内訳（複数回答可）

先輩の指導方法	人数	%
自分から新人保育者に指導，援助した	92	24.4
見本を見せて教えた	65	17.2
周りの先生方が行っている様子を見て覚えるよう指導した	55	14.6
注意することについて繰り返し呼び掛けた	45	11.9
新人保育者に試しに行わせながら，手順や注意事項について指導した	45	11.9
様子を見守り新人保育者から質問に来るのを待った	27	7.2
マニュアル・要項などを使い教えた	17	4.5
新人保育者に自分で調べて考えるよう指導した	14	3.7
他の保育者に援助を頼んだ	6	1.6
新人保育者が自分で考え解決していた	5	1.3
その他	6	1.6
合計	377	100.0

表10 つまづいた場面に関する新人の業務の覚え方と内訳（複数回答可）

新人の業務の覚え方	人数	%
自分から先輩保育者に質問し教えてもらった	101	24.5
自分で周りの先生方が行っている様子を見て覚えた	76	18.4
先輩保育者が気づき教えてくれた	68	16.5
先輩保育者から見本を見せて教えてもらった	42	10.2
自分でやり方を考えて行った	27	6.5
先輩保育者から他の先生方が行っている様子を見て覚えるよう教えてもらった	22	5.3
先輩保育者に自分が試しに行っている様子を見てもらいながら手順や注意事項について教えてもらった	22	5.3
先輩保育者からマニュアル，要項などを使い教えてもらった	20	4.8
同期に尋ねた	14	3.4
先輩保育者から注意することを繰り返して呼び掛けてもらった	14	3.4
先輩保育者から自分で考えるように教えてもらった	6	1.5
その他	1	0.2
合計	413	100.0

先輩が新人のつまづいた場面に関する指導を行う時，最も多かった指導方法は「自分から新人保育者に指導，援助した（24.4%）」であり，次に多かったのは「見本を見せて教えた（17.2%）」であった。一方，新人はつまづいた場面に関する業務を覚える際，「自分から先輩保育者に質問し教えてもらった（24.5%）」と思っている人が最も多く，次に多いのは「自分で周りの先生方が行っている様子を見て覚えた



(18.4%)」人であった。

さらに、先輩に新人がつまずいた時、どのように対応をすることを期待したのかたずねた。結果は表11の通りだった。新人には、つまずいた時に先輩にどのような支援をしてほしかったのかたずねた。結果は表12の通りであった。

表11 新人がつまずいた時、先輩が新人に期待した態度の内訳（複数回答可）

先輩が新人に期待した態度	人数	%
新人保育者からどうすればいいか質問に来てほしかった	101	36.5
自分で周りの先生方がやっている様子を見て覚えてほしかった	58	20.9
新人保育者から他の先輩保育者のところにどうすればいいか質問に行つてほしかった	56	20.2
自分でやり方を考えてほしかった	27	9.7
その他	23	8.3
同期同士で教えあつてほしかった	8	2.9
無回答	4	1.4
合計	277	100.0

表12 つまずいた時、新人が先輩に期待した支援の内訳（複数回答可）

新人が先輩に期待した支援	人数	%
先輩保育者が行っている工夫を教えてほしかった	51	26.6
先輩保育者が実践する姿を見せてほしかった	22	11.5
自分の実践を見てもらい指導してほしかった	19	9.9
実物・見本を使い説明をして欲しかった	17	8.9
こまめな呼びかけをしてほしかった	16	8.3
その他	15	7.8
マニュアルや要項を使い説明をしてほしかった	11	5.7
先輩保育者から積極的に相談することがないか聞いてほしかった	7	3.6
先輩保育者も一緒に作業して欲しかった	4	2.1
自分で考え行う時間を作ってほしかった	2	1.0
無回答	28	14.6
合計	192	100.0

先輩が最も期待した新人の対応の仕方は「新人保育者からどうすればいいか質問に来てほしかった (36.5%)」であった。次に多かったのは「自分で周りの先生方がやっている様子を見て覚えてほしかった (20.9%)」であった。一方、新人が最も先輩からして欲しかった支援は「先輩保育者が行っている工夫を教えてほしかった (26.6%)」であった。次に多かったのは「先輩保育者が実践する姿を見せてほしかった (11.5%)」であった。

先輩は表9でわかるように自ら率先して新人を指導していると思つており (24.4%)、つまずいた時は新人が積極的に取り組もうとする姿勢をみせることを期待しているようだ。一方、新人は表10にあるように先輩から指導してもらつてもいるが (16.5%)、それ以上に自分から質問したり (24.5%)、自分で周りを見たりして

(18.4%)、仕事を覚えたと捉えているといえる。また、新人はつまずいた時、先輩にマニュアル的な方法を確認したいのではなく、うまくそれをこなしていくコツを教してほしいと考えている。最も下位の項目は「自分で考え行う時間を作って欲しかった(1.0%)」であり、新人は自分で試行錯誤して探るよりも、そのコツを先に知りたい傾向があるといえる。これらの結果から新人自身は自分の勤務姿勢について自ら進んで仕事を覚えようと努力していると考えているのに対して、先輩はそういった新人の積極的な姿勢を新人ほど強く認識していないと考えられる。

先輩にとっては新人の積極的な姿勢が非常に重要なポイントになっているといえる。高橋ら(2017)も新人保育者にとっては技術や知識よりもまず意欲的にとり組み前向きに学ばせていただくという姿勢が必要であることを指摘している。つまずいた時こそ新人に積極的な姿をみせて欲しい、先輩にとってその最たるものが新人から質問に来るといふ姿勢といえる。宮崎(2014;2016)は、新人保育士を育成するためには、新人保育士が先輩保育士に感じる相談可能な雰囲気が必要であることを指摘している。先輩にとっては、自身と新人との間にどの程度の信頼関係が構築できているのか確認するためにも新人から声をかけられるということに期待していると思われる。しかしながら、表10からは新人はすでに自身から質問に行くと捉えており、新人自身は自分で周囲をみながら試行錯誤して取り組んでいると考えていた。それに対して加藤・安藤(2013)は、新任保育者は上司に対して意見が言いにくいことを指摘している。山川(2009)は気になる幼児との出来事やその際に周囲から得たサポート等に関して就職1年目の新人保育者に対してインタビュー調査を行う中で、新人保育者はサポート体制が存在していることは分かっているが、それを利用するには遠慮や戸惑いがあったことを指摘している。さらに杉山(2018)も先輩側からの働きかけがない場合に自分の方から積極的にコミュニケーションをとることができない初任保育者の姿が見られると述べている。新人にとって先輩に質問するという行為は、先輩が考えるほど気安くできるものではないと考えられる。結果、新人は自分では意欲的に取り組み努力しているつもりであるが、先輩が求めているタイミングや頻度等とかみ合わず、先輩に自ら学ぼうとしている姿勢を認識してもらえない状況があると予想される。このような違いは先輩と新人が信頼関係を築いていく上で大きなすれ違いを生むことになると考えられる。

### 3) つまずきを解決する方法について

新人がつまずいた時、最終的にどのようにその状況を解決したのか、自分が行った対応について先輩と新人にそれぞれ自由記述を求めた。先輩は141人中68人(48.2%)、新人は130人中59人(45.4%)が記述してくれた。その中には、「子どもと接する様子を見せ、『こういう関わり方もあるんだ』ということを知らせた。」や「最初に話そうと思う内容を紙に記入し、先輩に見ていただき落ち着いて話せるようにした。」などのように具体的な対応の仕方について述べられているものが多かった。そこで、つまずきを解決するための対応方法に着目し、それに関する自由記述を集めたところ、

その総数は、先輩の場合は81、新人の場合は63であった。各カテゴリーの頻度を調べ、その結果を表13、表14に示した。

表13より、先輩が新人のつまづきを解決するために行った対応について述べた記述の中で最も言及の割合が多かったものは、新人に対応の仕方について指導したこと(26.8%)に関してであった。次いで、新人に振り返りを促したり改善点を伝えたりしたこと(24.3%)、新人が対応の意味や意図に気付けるよう指導したこと(13.4%)に関する言及があった。宮崎(2014; 2016)が行った新人保育士を支える職場体制に関する調査でも、先輩保育士は新人保育士と一緒に対応場面の実体験を振り返る機会

表13 つまづきを解決するために最終的に先輩が行った対応別自由記述例と内訳

先輩が行った対応別記述例	頻度	%
〈新人に対応の仕方について指導した〉 ・具体的手順や方法を見せ、わかりやすく知らせた。 ・誰にでも笑顔で挨拶をするなど正しいマナーを伝える。	22	27.2
〈新人に振り返りを促したり改善点を伝えたりした〉 ・これまではどうやと思っていたのかを言わせ、園でのやり方との違いを見つけさせた。 ・保育後改めて起きた事柄に対して振り返り、どのようにすべきだったかを新人と考えながら解決するように心がけた。	20	24.7
〈新人が対応の意味や意図に気付けるよう指導した〉 ・保育室の整理整頓、掃除、保育に必要な教材の準備などを前日に話し合い把握することの重要性を伝えた。 ・どうしてこのようにするのか、やらないでいるとどうなってしまうか、困る点などを伝えた。	11	13.6
〈新人が正しく対応できているか確認した〉 ・こちらも目で見て確認をその都度行った。 ・もう一度最初からやって見せその後新人にやってもらいその様子を確認しながら進めた。	7	8.6
〈新人に自分の経験や工夫していることを伝えた〉 ・過去の事例を用いてどのように対処し、どんな結果になったかを伝える。 ・子どもと接する様子を見せ、「こういう関わり方もあるんだ」ということを知らせた。	5	6.1
〈わからないことは質問にくるよう促した〉 ・わからないことをそのままにせず慣れるまで何度も聞いてよいので、その場で自分から聞きに来るように伝えた。 ・わからないことをそのまま済ませるのではなく、すぐに質問するように伝えた。	4	4.9
〈新人と共通理解をもてるよう心掛けた〉 ・明日は何をしてどういう風に子供に関わるかなど話し合うよう心掛ける。 ・子ども一人一人にあった指導方法や支援の方法の共通理解を行う時間を設け、話し合いすぐに実践して子どもの姿をつかんだ。	3	3.7
〈自分も共に反省した〉 ・新人保育者だけでなく、私自身も今後ミスを防ぐためにどうすればいいか考えるようにする。 ・私の指導不足だったと伝え一緒に反省した。	2	2.5
〈その他〉 ・その都度保管場所を覚えるよう伝えた。 ・事前に伝えることで一日の流れを把握できるようにした。	7	8.6
合計	81	100.0

を作ることで新人保育士自身が自らの課題を克服するための指導を行っていた。また、金（2009）が行った先輩保育者と新人保育者のチーム保育実践後の話し合いを分析した調査では、新人保育者は先輩保育者とともに振り返る「話し合い（対話）」を通し、自分の保育を客観化して意味づけ、「行為〈についての（on）〉省察」を深めていた。上山・杉村（2015）は経験年数の少ない若手保育者であっても、省察を行うことで実践力の認知が高まり、省察においては子どもの状態に気づき分析的に振り返ることが実践力の認知に繋がると述べている。つまずいた場面を振り返り、そうってしまった過程や要因、今後の改善点等を深く考えることは、保育者を成長させる重要な行為である。先輩もそれを理解しており、新人はつまずいた場面に関して深く考察することが足りていないと感じていると考えられる。一方、表14より、新人がつまずきを解決するために行った対応について述べた記述の中で最も言及の割合が多かったものは、対応の仕方を確認したこと（44.4％）に関してであった。次いで、先輩に相談する等して自分で対応の仕方を考えたこと（31.7％）、自分で行動を心掛けたこと（14.2％）に関する言及があった。新人がつまずきに関する自分の行動を振り返った記述は「何が足りなかったのか、何がいけなかったのか、状況を説明した」と「やった後にこれでよかったのか先輩に伺った」の2件（3.2％）のみであった。吉田ら（2015）は、初任保育者は自分が保育者としてどう行動すればよいのかということ

表14 つまずきを最終的に解決するために新人が行った対応別自由記述例と内訳

新人が行った対応別記述例	頻度	%
〈先輩に聞くなどして対応の仕方を確認した〉 ・わからないことはすぐ先輩方に聞いたり、先輩が行っているところをみて覚えた。 ・先輩が対応している様子をよく見聞きたり、わからないことがあればその都度質問をし、教えていただいた。	28	44.4
〈先輩に聞くなどして自分で対応の仕方を考えた〉 ・先輩に相談して自分なりのやりやすい方法を考えていった。 ・先輩のアドバイスや見本を見て考え、自分や子供にあった方法を考え実践を何度もする。	20	31.7
〈自分で行動を心掛けた〉 ・最初に話そうと思う内容を紙に記入し、先輩に見ていただき落ち着いて話せるようにした。 ・対応する前にどのような手順で行えばよいのか確認をしてから行うようにした。	9	14.2
〈先輩が工夫していることを聞いた〉 ・先輩に保育の工夫を聞き、教えてもらった。 ・具体的にどのように工夫をしているのかななどを教えてもらった。	2	3.2
〈自分の行動を振り返った〉 ・何が足りなかったのか、何がいけなかったのか状況を説明し指導していただいた。 ・やったあとにこれでよかったのか先輩に伺った。	2	3.2
〈その他〉 ・報告が大事であることを教えていただいた。 ・先輩に助けてもらいながら（一緒に保育する、アドバイスしてもらい）時間をかけて解決策を考えていった。	2	3.2
合計	63	100.0

に関して関心があることを指摘し、「こうすればいい」、「こうしない方がいい」という保育者の姿勢から気づきを得ることが多いと述べている。新人は、つまりいた要因を振り返ることよりも周囲の対応を参考にし、適切な対応、不適切な対応の違いを理解し、つまりきを回避しようとしていると思われる。

先輩、新人共に対応の仕方に着目し、つまりきを解決しようと努めていたが、先輩は新人につまりきを振り返らせることで対応を考えられるよう導こうとしていたのに対して、新人は周囲が行っている対応を参考にするなどして適切な対応を模索していることが明らかになった。先輩と新人のつまりきに関するこのような認識のずれは、先輩と新人のやり取りに擦れ違いを生じさせ、新人教育に取り組むために非常に重要である先輩と新人の信頼関係の形成に影響を与える要因になりえる。このような状況に関して保育現場ではどの程度認識されているかには疑問が残る。本研究では先輩と新人ともにつまりきを乗り越えようと試行錯誤していることが明らかになった。しかし、現場ではこの認識のずれにどのような対応を行っているか、明らかではない。今後、その点に注目し、新人教育に関する取り組みについて具体的な事例を収集し、この認識のずれを解消する試みをさらに検討していきたい。

## 謝 辞

本論文は平成29年（2017年）3月に椋山女学園大学大学院教育学研究科に提出した修士論文の一部に加筆、修正したものである。調査の実施にご協力くださいました幼稚園、認定こども園の先生方に深く感謝の意を表します。本研究の一部は、日本保育学会第70回大会で発表した。

### ■引用文献

- 足立里美・柴崎正行（2010）. 保育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, 213-224
- 吾田富士子（2014）. 保育者の成長と現職教育の組織化：主任保育士の意識と他職種の専門性から 藤女子大学人間生活学部紀要, 51, 49-56
- 上山瑠津子・杉村伸一郎（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, 401-411
- 加藤由美・安藤美華代（2013）. 新任保育者の抱える困難—語りの質的検討— 兵庫大学教育実践学論集, 14, 27-38
- 加藤光良・鈴木久美子（2011）. 新卒保育者の早期離職問題に関する研究1—幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から— 常葉学園短期大学紀要, 42, 79-94
- 金玖志（2009）. 新人保育者による省察の意味とその変容を支える支援のあり方—保育実践後の「保育者間の話し合い（対話）」の中から— 保育学研究, 47, 66-78
- 厚生労働省（2018）. 保育所保育指針
- 杉山喜美恵（2018）. 保育者の専門性としてのコミュニケーション能力—初任保育者を対象とした調査結果を踏まえて— 東海学院大学短期大学部紀要, 44, 7-22
- 高橋昌子・林悠子・高橋千香子・岩本健一（2017）. 新人保育者に必要な資質について—新人保育者

- に対する総合的な評価につながる具体的な資質— 奈良文化女子短期大学紀要, 78, 41-49
- 谷川夏実 (2015). 初期キャリアの保育者の危機と専門的成長に関する研究動向 教師学研究, 16, 13-22
- 内閣府 (2018). 幼保連携型認定こども園教育・保育要領
- 仲野悦子・金武宏康 (2011). 新任保育者における1年間の園内研修を終えて 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要, 43, 103-116
- 仲野悦子・金武宏康・田中まさ子 (2010). 新任保育者における1年間の園内研修を終えて 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要, 42, 29-41
- 中平絢子・馬場訓子・高橋敏之 (2014). 信頼関係の構築を促進する保育所保育士の保護者支援 岡山大学教師教育開発センター紀要, 4, 63-71
- 中平絢子・馬場訓子・竹内敬子・高橋敏之 (2016). 事例から見る望ましい保護者支援の在り方と保育士間の連携 岡山大学教師教育開発センター紀要, 6, 21-30
- 林悠子・森本美佐・東村知子 (2012). 保育者養成校に求められる学生の資質について—保育現場のアンケート調査より— 奈良文化女子短期大学紀要, 43, 127-134
- 文部科学省 (2018). 幼稚園教育要領
- 文部科学省 (2004). 幼稚園新規採用教員研修資料『新しい先生とともに』
- 宮崎静香 (2014). 新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方—社会福祉法人A会A保育園のインタビュー調査を通して— 東洋大学大学院紀要, 51, 219-243
- 宮崎静香 (2016). 新人保育士の保護者対応を支える先輩保育士による職場体制：保育所における主任保育士・園長へのインタビュー調査から 浦和論叢, 54, 107-122
- 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, 31-41
- 吉田満穂・片山美香・高橋敏之・西山修 (2015). 保育経験年数からみた気付き体験の特徴 岡山大学教師教育開発センター紀要, 5, 9-18
- 平成23年度保育士の再就職支援に関する報告書 (2011)
- 株式会社ポピンズ [https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423\\_s2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_s2.pdf)