

先輩保育者に求められる新人教育のあり方

—新人保育者の躓きに対する先輩保育者の認識に着目して—

C15DA002 舘井 絵倫子（指導教員：大森 隆子 教授）

はじめに

新社会人は新年度に向けて、新たに所属する組織によって何らかの教育を受ける。保育者の新人教育に関しては、園長をはじめとして主任やその他職員が関与している。その中でも特に、日常的に最も新人保育者に近い立場で新人保育者と関わっている先輩保育者こそが新人教育の鍵を握っているのではないかと筆者は考える。本研究では、新人教育について幼稚園における先輩保育者に着目し、先輩保育者が行う新人教育について調査する。調査を通して先輩保育者が抱える新人教育における課題とは何か、また先輩保育者に求められる新人教育のあり方について解明することを目的とする。

第1章 先行研究の整理

先輩保育者に求められる新人教育に関する先行研究を整理し四つに分類した。一つは早期離職問題に視点をあて、保育者養成・育成の課題を見出した研究、二つは新人保育者が抱える困難に視点をあて新人保育者の支援・育成の課題を探った研究、三つは研修を通して新人保育者の育成に視点をあてた研究、四つは保育者の成長に視点を当て先輩保育者がぶつかる課題を探った研究である。

整理を通して、保育現場には新人保育者にとっていかに適応しやすい場を用意するかが求められているということが分かった。また、新人保育者にとって先輩保育者の存在は、困難さの原因にもなりえるし、困難さを解決し成長に導く存在にもなりえるということ、先輩保育者自身も経験年数に合わせて悩みは変化しており、保育者として成長し続けること

が可能であることが明らかになった。

これらのことは新人教育の場面で抱える課題は、先輩保育者にとってもまた成長のステップになることを示唆しているといえる。

第2章 用語の整理

本論文に關係する用語を四つに分類し整理した。一つは保育者に関する用語、二つは教育に関する用語、三つは早期離職者に関する用語、四つは躓きに関する用語である。

保育者に関する用語を整理したところ、新人保育者、先輩保育者に関して統一した定義はなく、研究の目的や方法によってその年数に差異があることがわかった。教育については、新人教育という用語を使用した研究は少なく、その研究の目的や主体にあわせて新人保育者の育成や初任者研修等の用語が使用されていた。早期離職者に関しては、統一した定義はないものの、就職後3年以内に退職した者とした研究が多いことが分かった。また、躓きに関しては、躓きを定義した研究はなく、その他に困難、危機等の用語が類する意味で使用されていた。

第3章 幼稚園における新人研修に関する法令並びに研修実態について

教育基本法では、教師の資質強化の重要性が示されており、研修の機会の充実が保障されていた。これを受け、教育公務員特例法では初任者に対して職務を遂行するために必要な研修を行うことが定められている。このように法令では、新人研修の重要性が認められており幼稚園はその機会を保障し、組織的に取り組むことが求められているといえる。

では、具体的に現場ではどのような研修が

行われているのか。愛知県幼稚園における新規採用教員研修の研修実態をまとめたところ、その研修内容は子供に対する理解を深める知識や技術、また保護者、小学校との連携など、保育者としての専門性に関する事だけではなく、社会人のマナーや周囲との協調性などについても触れられていた。これは、保育者の新人教育において求められている事柄は保育者の専門性に関する事だけに限らず、幅広い内容について取り組む必要があることを示唆しているといえる。

第4章 新人教育に関する質問紙調査

私立幼稚園の先輩保育者に着目し、先輩保育者が行う新人教育に関する質問紙調査を行い、新人教育における課題と、先輩保育者が求めているものについて探った。この調査を通し、先輩保育者と新人保育者の躓きに対する認識と、先輩保育者が新人教育に感じている難しさ、そして先輩保育者が新人教育に求めていることについて見解を見出した。

先輩保育者と新人保育者の躓きに対する認識に関する課題は四つあった。一つは「保護者対応」と「社会人のマナー」に対する認識について先輩保育者と新人保育者の間で捉え方が違ったこと、二つは先輩保育者と新人保育者の躓きを感じるができる感覚に差があり、互いに課題を共有することができていないこと、三つは「新人保育者から質問をした」という認識について、先輩保育者と新人保育者の間で捉え方が違ったこと、四つは新人保育者の躓きを解決するにあたって、先輩保育者と新人保育者がポイントとした点について、違いが見られたことである。次に先輩保育者が新人教育に感じている難しさを二つ見出した。一つは「見て覚えることの難しさ」、二つは「新人保育者の個性に合わせた指導の難しさ」である。最後に筆者は、先輩保育者が新人教育に求めていることについて二つ見

出した。一つは、新人保育者の保育者としての成長、二つは先輩保育者自身の成長である。

これらのことから、筆者は先輩保育者には新人教育に当たって二つの視点を持っていることに気づいた。一つは「新人保育者を育てる」という視点であり、二つは「新人保育者に仕事を覚えさせる」という視点である。目まぐるしい毎日を送る保育現場では、新人保育者の育ちを十分に待つことができず、先輩保育者はこの二点の間を行きつ戻りつ、悩みを抱え込んでいるといえる。

おわりに

本研究を通し、先輩保育者が抱える新人教育の課題は、先輩保育者が新人保育者の育ちを促すような新人教育を行いたいと思っているものの難しさを感じており、新人保育者に仕事を覚えさせることを中心とした指導に偏りがちになっているということが明らかになった。この背景にはそれぞれの新人保育者の個性に対応することの難しさからくる先輩保育者の余裕の無さがあった。先輩保育者に求められる新人教育のあり方とは、この課題を先輩保育者が乗り越え、先輩保育者と新人保育者が互いに育ちあうことができる新人教育を展開できるよう周囲がサポートする事であると考える。何より大切なのは、今現在、現場で試行錯誤しつつ頑張っている保育者達がすぐに対応できるような支援だと筆者は考える。園内の新人教育体制や、日々の業務のあり方の見直しを通して、今まで気づけなかった余分な手間を見つけ出すことができれば、先輩保育者が新人教育に向き合う余裕を作り出すことができるのではないだろうか。

しかしながら、本研究ではその具体的な支援の形や内容について明らかにするには至らなかった。今後、よりよい新人教育の在り方を提案することで、現場で働く保育者達に貢献していきたい。