

## 同僚性に基づく保育士の力量形成に関する質的研究

田中 浩司<sup>(1)</sup>・吉長 真子<sup>(1)</sup>・小野 方資<sup>(1)</sup>・高澤 健司<sup>(1)</sup>

### Qualitative Research about Nursery Worker's Formation of Specialty Based on Collegiality

TANAKA Koji<sup>(1)</sup>, YOSHINAGA Naoko<sup>(1)</sup>, ONO Masayoshi<sup>(1)</sup> and TAKASAWA Kenji<sup>(1)</sup>

The purpose of the present study was to investigate the effect of collegiality for the nursery worker's formation of specialty. Nursery workers (N=10) were interviewed with semi-structured interviews. The data was analyzed by qualitative viewpoint. The analysis generated following 3 major categories: (a) safe and relief feelings for opening childcare, (b) successions of childcare skills, (c) identity formation as a childcare worker. The category of "safe and relief feeling for opening childcare" was the basic category for the formation of specialty. The results were discussed from the point of personnel climate and practice in university of child care and education.

Keywords : collegiality, nursery care worker, formation of specialty, qualitative research

#### 1. 問題と目的

本研究は、保育士の力量形成において、同僚性がいかに寄与するのか、保育士に対する面接調査を通して質的に検討しようとするものである。

教師の同僚性に関して藤原(2007)は、職場でお互いに語る・聴く・相談される、教える・教えられる、助ける・助けられる、励まし・励まされるという関係のもとでビジョンを共有し、専門性を向上させていくような関係性であると定義している。そして、今日「多忙化」や「現在の教育の目指す方向が分からない」という状況の下で、話し合いたくても話し合う時間が無く、教師の孤立化が進み、困っている同僚がいても「傍観者」になっている教師も次第に増えている、という現代の問題点を指摘している。

また、紅林(2007)は、同僚性の機能を次の3つの観点から説明している。(1)教育活動の実践を支える機能：これは、教師が現場で直面した課題に対して、互いの力を持ちよって協力して取り組むことを可能とする働きである。

(2)成長(力量形成)を支える機能：今日、多忙を極める教師達は、特別の学習の機会を持つことが困難となっている。そのような中で、学校内でのすぐれた先輩や指導者との出会い等を通して、自らの力量を高める上で同僚性が機能すると考えられる。(3)癒しの機能：学校現場の多忙化によって、教師のストレスは大きな問題となっている。同僚性は、インフォーマルな教員集団の中で、そのようなストレスを低減させる機能を持つと考えられる。

このような同僚性はしばしば、「連携」と同義のものとして使用されるが、そもそも同僚性は、閉鎖的な教室空間を解放し、教育実践の改善に向けた教員同士の協働関係を再構築することを目的とした組織変革を含む概念である(佐藤, 1993)。この点から考えると、上記の同僚性の3つの機能(教育実践を支える機能・成長を支える機能・癒しの機能)は、それぞれが有機的に絡み合いながら、よりよい教育実践のあり方を模索していくプロセスともいえる。ところで、かねてより「学級王国」的性格が指摘されて

<sup>(1)</sup> 福山市立大学教育学部児童教育学科

きた学校と比較した場合、保育の現場は、職員間の連携が不可欠なものとして位置づけられ、実践が行われてきた。しかし大場（2008）が指摘しているように、「子どもの生きる現場を支えている保育者たちの専門職能的な集団が、しっかりと実践を担うに十分な体制をとることが困難になっていないか」と案じたとき、多様化・複雑化する一方の保育需要と保育現場のなかで奮闘する保育士の現状を理論的・実証的に研究することの必要性を痛感する。例えば垣内（2011）は、埼玉県内の保育士に対する質問紙調査を通して、実践上の悩みや気になる子の処遇についてどのくらい語り合うことが出来ているかを尋ねたところ、公立では「良く語り合えている」正規職員は44.0%、非正規職員が35.4%、民間でも正規職員が53.0%、非正規職員が39.9%と、保育所内での十分な連携が出来ていない実態を明らかにしている。また、職場での人間関係でのストレスについては、公立職員において「よく感じる」が15.6%、「時々感じる」が45.6%、民間において「よく感じる」が15.8%、「時々感じる」が47.0%と、多くの保育士が職場の人間関係にストレスを感じながら保育に向かっていることが明らかとなっている。

このように、同僚性が十分に機能していることは、保育士が自らの専門性を十全に発揮し、自らの力量を積み上げていく上で、重要な要素といえる。

大場（2008）は『保育学研究』で特集テーマとして「保育者相互の支え合い」を取り上げた際、その理由はこのテーマの自明性を問い直すことにありと述べた。すなわち、保育現場の中では自明視されている同僚性について、改めてその意味を捉え直すことは、保育士の専門性の向上に向けた方策を考える一助となると考えられる。

そこで本研究では、今日の保育現場において同僚性がどのような形で存在しているのか、またそれは保育士の力量形成にどのように寄与しているのかを明らかにすることを目的とする。

## 2. 方法

### データの収集方法

保育士10名に対して、半構造化面接を行った。

調査時期は2012年2月から5月までで、各協力者が勤務する保育所にて面接を行った。なお、面接には筆者らに加えて、筆者らが勤務する大学の特任教員1名がオブザーバーとして同席した。

本調査の面接は当初、「四年制大学における保育士養成の課題」について問う質問項目、①養成校でのカリキュラム、②現在の職場の状況と勤務実態、③保育士として充実

を感じる点や不安・不満、④保育士になろうとしたきっかけ、⑤養成校でもう少し勉強しておけばよかったと思うこと、に基づいて実施されたものである。面接データの分析過程において、「同僚性と力量形成との関連」という課題が明確になってきたため、「保育士の力量形成において同僚性はどのような役割を果たしているのか」という分析テーマを設定したところ、10事例全てに同僚性に関わる言及があったため、分析の対象とした。

研究協力者の現在の職種、勤続年数、面接時間、面接実施者については、以下の表1に示すとおりである。

表1 インタビュー対象者の属性及び面接概要

No	属性	経験(年)	面接実施者	面接時間
1	5歳児担任・主任/女性	16	田中, 小野	0:50:37
2	3歳児担任/女性	2	田中	0:46:18
3	5歳児担任/男性	10	田中, 小野	0:55:28
4	ことばの相談室担当保育士/女性	7	高澤, 小野	0:52:47
5	5歳児担任/女性	22	吉長, 小野	0:57:13
6	0歳児担任/女性	1	高澤, 小野	1:01:48
7	4歳児加配/女性	10	高澤, 吉長	0:57:25
8	主任/女性	18	田中, 小野	1:12:49
9	子育て支援担当保育士/女性	11	田中, 小野	1:02:31
10	子育て支援担当保育士/女性	7	高澤, 吉長	0:58:58

### データの分析方法

データの分析は以下の手順で行われた。

- ①同僚性に該当する箇所を抽出する。
- ②力量形成への寄与という観点から、該当箇所の意味内容を考察する。
- ③上記の手続きと同時並行で、エピソードのグループ化を行う。

なお、手順①については各面接者が担当し、第1執筆者は、全ての事例の分析を行った上で、第2～4執筆者によって行われた分析資料と照らし合わせ、情報の補足と修正を行った。

### 3. 倫理的配慮

調査に当たっては、行政担当者及び各施設長の許可を得て、調査対象者に個人情報保護を誓約した上で、文書及び口頭で調査の目的を説明し、自由意思によって承諾が得られた場合のみ調査協力を依頼した。また、プライバシーの保護・管理には細心の注意を払った。

なお本研究は、福山市立大学研究倫理審査委員会の許諾を得て実施された。

#### 4. 結果と考察

先の手続きによって、面接データを分析したところ、①保育士の安心感の醸成、②保育技術の継承、③保育士アイデンティティーの形成、という3つの観点が抽出された。

以下に、3つの観点の具体例を示しながら、その内容について検討していく。なお、文中の(カッコ)内は、筆者が言葉を追加したものであり、「・・・省略・・・」として、内容を省略した部分もある。また、面接データは地域の言葉で語られたものであり、文字化すると理解しづらい部分があるため、大意を変えない範囲で表現を修正した。

##### 1) 保育士の安心感の醸成 (5 保育所・13エピソード)

初任保育士にとって、保育力量の未熟さは克服すべき課題であり、それを他者の前にさらけ出すことは、容易なことではない。そのため、一人で問題を抱え込んでしまう保育士も少なくない。この問題について、5歳児クラスを担当する、保育経験10年の保育士は次のように語っている。

##### 5 歳児担任／経験10年

自分で抱え込んでしまう方がいけないのかな、という(感覚を持っている)。僕5歳の担任ですけど、「ここ助けて下さい」とか、「ここできなくてお願いします」というのを出したらいけないと思っちゃいけない、というのは(感じている)。でもやっぱり就職して2年、3年という部分では、やっぱり自分が頑張らないといけない、というのが1番強いのかな。・・・中略・・・今、10年目を迎える中で、「あの時も、こういうふうに関れば良かったな」という部分はあるんで。なので、そういう部分は「頼ったらいけない」じゃなくて、「頼らないのがいけない」という感覚を持っていたら、多分楽になれると思うんですよね。

「頼ったらいけない」じゃなくて、「頼らないのがいけない」という感覚は、職場内において、保育士が安心して自らを表現することが許されているからこそ得られる感覚であろう。

では、このような職場環境を構成する上で重要な役割を果たすと考えられる、主任保育士は、この安心感をどのように捉えているのだろうか。保育経験18年目の主任保育士が他の保育士に対して助言する際、工夫している点について語っている部分を紹介しよう。

##### 主任／経験18年

あんまり出過ぎても「また言われた」になるし・・・中略・・・そこの距離感の取り方が(大切になる)。だから日頃から人間関係が(大切)。行事の前にぎゃあって言うのではなくて、日頃から人間関係ができてれば、どうするのかわかって投げ掛けもあったらうし。「あれ、もうちょっとで出

来るけど、あれどうやってする？」って、日常会話の中でスムーズに違和感なく話ができただけかなって。

助言を受けた保育士が、自らの保育を否定されたと感じないように、主任保育士は距離の取り方が重要であると述べている。また、行事の前に急に問題を指摘し、担任保育士を混乱させることの無いよう、日頃から人間関係を大切にしながら、声を掛けておく必要があると述べている。

また、障がい児保育を担当する加配保育士も、担任保育士に対し子どもの状況について助言することがある。保育経験10年目になる加配保育士は、担任保育士との関係を次のように語っている。

##### 4 歳児加配／経験10年

ちょっとその進み方だったら、この子には無理があるというか、しんどいよっていうところを伝えるのもちょっと気を使うというか、言い方をね。信頼関係ができて話をするのと、そうじゃないところで話をするのじゃ、また伝わり方も違ってくると思うので。ほんと、担任の先生も必死で一生懸命されているんで、その思いも汲みながら。こういうふうにしたら、もっと良くなるんじゃないかな?ってところで話をさせてもらっています。

担任保育士の努力を否定しない形で、いかに課題を伝えるか苦心している加配保育士の姿が伺える。お互いが安心して保育に取り組むことが出来るためには、十分な信頼関係が築かれている必要がある。

一方で、このような保育士の安心感は、自らの保育を全面的に肯定されるということによって得られる満足感とは異なる。時には保育の問題点を指摘されながらも、「全て否定されているわけではない」という感覚を持つことが出来れば、安心感は醸成されると考えられる。この点について、保育経験11年目になる子育て支援担当保育士は、就職当初の出来事を次のように語っている。

##### 子育て支援担当／経験11年

多分あの頃(初任の頃)は、いつも所長先生に叱られるっていう意識、わたしの中にはきつとあったんですけど。でも何かの時にポロッと、子どもの記録を書く児童票っていうのがあるんですけど・・・中略・・・(所長)先生がテープ、付箋を付けて、「よく子どもの姿を捉えていると思います」って言って、「そのまま丁寧に積み重ねていって下さい」って言って、付箋に書いてくれたのをラミネートして持っているんですよ。財布の中に入れてるんですよ。

いつも叱られていると感じていた所長から、「よく子どもの姿を捉えていると思います」と書かれた付箋を受け取った経験は、この保育士の「保育の原点」として語られている。このように、保育士の安心感とは、その時々

務に関わるだけでなく、保育士としてのキャリア全体に影響を与えるものといえよう。

## 2) 保育技術の継承 (7 保育所・11 エピソード)

養成校を卒業したばかりの初任保育士にとって、チームを組む経験豊かな保育士から得るものは大きい。次に紹介する保育経験1年目の保育士は、同僚との関係の中で、子どもの捉え方や、保育技術を学んでいることを語っている。

### 0 歳児担任／経験1年

私は、ほんと初めは「大学と違いすぎて・・・」っていう話を、一緒に担任している先生方に話したことがあって。でも、それはやっぱり保育の工夫で自分、保育士として工夫していくことで補えるといいますか、力が付いていくと思うよって。・・・中略・・・担任先生からすごい相談に乗ってもらえるので。

また、ことばの相談室のような、専門的な部署に配置された保育士にとっても、同様の先輩・後輩関係が機能している。次に紹介するのは、保育経験7年目の、ことばの相談室担当保育士の語りである。

### ことばの相談室担当／経験7年

記録を書かせてもらんですけど、その中で「こういう姿があったんですけど、どういうふうに思われます？」と一緒に聞いたりとか。組ませてもらっているのが先輩なので、良いアドバイスをもらえるので、「こういう姿があったんですけど、というふうに関わっていけば、また遊びが広がってきますかね」という話とか。

若手保育士にとって、モデルとなる保育士の存在は大きい。彼らは、助言という形で保育技術を継承することもあるが、次のような方略を用いて、保育技術を自らのものにしていく。次に紹介するのは、保育経験18年の主任保育士が、新任の頃を思い出して語ったものである。

### 主任／経験18年

今度大きい組になったときは、あの時期にあの遊びをしようと思ってカレンダーをめくって、カレンダーのところにあの遊びしようって書いて。そうそう、自分の力量がやっぱりないので、そういう人から何か見ている。

その場では活用が出来ない異年齢の保育であっても、いつか活用できる日が来ると考え、カレンダーにメモを取る。自分の力量不足を自覚している初任保育士にとって、経験豊かな保育士の保育を真似ることは、力量を高めるための一つのスキルといえよう。また、同じ保育士は、次のようにも語っている。

### 主任／経験18年

主任とか担任とかでもなくて、見て習った。「保育は盗む

ものだ」って言われたことがあって、「盗むんですか？」と思って、最初は「何盗むんです？」とか思ったんですけど、言い方なんか？視線なんか？とか。

保育の技術は研修を通して身につけていくといったフォーマルな側面と、上記のように、経験豊かな保育士から「盗む」ことによって身につけていくといったインフォーマルな側面がある。このような関係が機能するためには、経験豊かな保育士は自らの保育をオープンにするという態度が形成され、かつ新任保育士はそこから学ぼうとする意欲が無ければならない。このような力量形成が機能するためには、保育士間の良好な同僚性が確立している必要がある。

## 3) 保育士アイデンティティーの形成 (5 保育所・6 エピソード)

保育士は、どのようにして自らの専門性を自覚するようになるのだろうか。ここで紹介するのは、保育経験16年目の主任保育士が、新任の頃を思い出して語っている部分である。

### 5 歳児担任・主任／経験16年

一緒に組んだ先生がうんと年上の先生だったんですけど、「遊んでたら寄ってくるよね」というのはよく言われてたので、「ああ、そうなんだ」。・・・中略・・・泥団子とか作っても、「あなたの回りには子どもがいるでしょ？」と言ってもらったことがあるので。

このような、先輩保育士からの指摘によって、初めて自分の特性に気がつくこともあるが、次のように、保育についての話を聞く中で、徐々に自分の価値観が固まってくるという場合もある。次に紹介するのは、5歳児クラスを担当する保育経験22年の保育士の語りである。

### 5 歳児担任／経験22年

でも、いろんな先輩方の話を聞いたりする中で、自分の中でここは大事にしたいっていうのは、だんだん自分の中のここは大事にしたいという、そういうそれぞれありますね、価値観というか。そういうところが出来上がってきたのかなとは思います。

保育士は、先輩保育士と語り合う中で、自らの保育観を確立していく。また、自らの保育を同僚保育士に認められる経験は、新任保育士が保育士アイデンティティーを形成する上で重要になる。ここでは、保育経験2年目の3歳児クラスを担当する保育士が、自らの保育観や子どもの見立て方を自覚するきっかけとなった、同僚保育士との会話を見ていくことにしよう。

### 3 歳児担任／経験2年目

「この子ってこうよねー」という話をするじゃないですか。

「こういうところが課題だよね」とか、「こういうところがいいよね」という話をしている時とかに、「ああ、そうですね」とか、「この子ってちょっとこういう所が、やっぱり課題になると思います」という話をしている時に、そういう姿とかを「良く見ているね」というふうに言われたときは、「あー、そうなのか」みたいな感じで。

経験が未熟な保育士にとって、同僚保育士から上記のようなフィードバックを受けることは、自らの保育を自覚する貴重な機会となる。このような出来事の積み重ねを通して、保育士としての自己を明確にしていくと考えられる。一方で、理想とする保育士への同一化という形で、保育士アイデンティティーが立ち現れてくる場合もある。次は、保育経験18年目の主任保育士が、初任の頃に影響を受けた一人の保育士を思い出しながら語った場面である。

#### 主任／経験18年

そういう保育者が所に1人いたんです。ほんで、「あの先生好きー」とか思って。・・・中略・・・「あの先生好き、あの言い方いただき」とか、あの声の掛け方って、あの声の掛け方したら、この前泣いていた子が笑顔で走ってきたよな、とかチャッとか見るんですよ。なので、「あの言い方ちょっといただき」とか思いながら。そうやって言っていたら、前勤めて新採だったか2年目だったかのときに、その時の所長先生が「先生、何とか先生になんかしゃべり方が似てきたね」とか言われて。

初任保育者は、このような同一化を通して、モデルとなる保育士の話し方だけでなく、考え方を自分のものにしていくと考えられる。

次に紹介するのは、保育経験11年目の子育て支援担当保育士が、初めて地域子育て支援の業務に就いたときに、ペアになった経験豊かな保育士の影響を強く受けたことを語っている部分である。

#### 子育て支援担当／経験11年

ここに配属されて一緒にペア、2人ペアでしているんですけど。そのとき組ませていただいた先生というのは、支援というのはねって言う考え方とかを「こうなんよ、ああんよ」って言わないんですけど。すごく先輩なんですけど、いろんな話をできるような雰囲気のある先生だったので、しっかり話をしながらできて、その先生の影響力というか、多分今のわたしの支援に対する担当の思いっていうのは、その先生の思いが随分わたしの中に。

子育て支援担当保育士は、他の保育士とは異なり、日常の姿を知らない保護者や子どもと接することになる。そこで必要とされる専門性は、通常の保育とは異なる部分が多い。この保育士は、経験豊かな保育士との関係の中で、専

門性の組み替えを行ったと考えられる。

## 5. 総合考察

本研究では、保育士10名に対して面接を実施し、保育における同僚性と力量形成との関連について質的分析を行った。そこで得られた同僚性の機能は、以下の3つの観点からまとめられた。

まず同僚性は、保育士が自らの保育を否定されることなく、安心して職務に取り組むことが出来る、「保育士の安心感の醸成」に寄与していた。この安心感は、保育士が自らの力量を高める上での、精神的基盤となるものである。また、経験豊かな保育士と初任保育士との間で行われる保育技術の継承は、経験豊かな保育士から新任保育士への助言という形で行われるだけでなく、新任保育士が経験豊かな保育士の技を学び取るという積極的側面もある。さらに、同僚性を媒介として、保育士は自らの職業的専門性を自覚する。「保育士アイデンティティーの形成」は、様々な保育士の価値観に触れる中で実現するという特徴を持つ。

### 保育士が安心できる職員風土

では、保育士が安心して職務に取り組むことが出来る現場とはどのようなものなのだろうか。保育経験10年目の保育士が初任保育士の頃を振り返って語った、「頼ったらいけない」じゃなくて、「頼らないのがいけない」という言葉が示すように、保育士が安心出来る職場では、保育において生じた問題は、保育士個人の問題としてではなく、保育士集団全体の問題として解決が試みられる。このような職員風土の重要性は、担任保育士に限らず、主任保育士や、ことばの相談室、子育て支援担当といった、専門的業務を担う保育士にも共通して語られているものであった。このような職員風土がどのようにして形成されているのか、その背景については本研究では十分に検討できておらず、今後の研究課題としたい。

### 保育における実践的知識と養成校の課題

本研究では、保育士の相互性の中で継承されていく、保育技術の存在が明らかとなった。新任保育士は、経験豊かな保育士の「保育を盗む」中で、自らの技術を向上させていく。保育技術とは、このような経験の中で積み上げられていく「実践知」といえる。このような知識は、いわゆる養成校の中で学ぶことは難しく、OJT（On-the-Job Training）を介して身につけていく必要がある。

ところで、同僚性は、個人の内部に所在している資質や能力といった類のものでは無く、保育士同士の関係性の中

に存在するものである。養成校を卒業した学生の就職先が、幸いにも同僚性に恵まれた職場であればよいが、そうでなかった場合、学生は自らの努力によって良好な同僚性を構築する必要がある。その場合、集団の中で互いをフォローし合うような経験をしたことがあるかどうか、つまり良好な同僚性の中に身を置いた経験があるかどうかは、その後の同僚性を形成する上で重要な要素となると考えられる。保育実習や大学行事、あるいはゼミ活動を通して、このような同僚的関係を経験した学生は、就職後も自らの経験に基づき、職場内での同僚性を構築できる可能性がある。養成校の教員は、技能習得や知識の伝達に限らず、学生の同僚性を高める視点を持つ必要があろう。

また、面接の中では、保育者養成校において学習した最新の予防接種に関する知識を、就職後、保育現場に還元した経験を持つ新人保育士がいた。実践的知識とは、経験的に獲得された技能に限らず、幅広い知識が含まれると考えられる。研究機関である大学において、学生は最新の知識に触れることが出来る。養成校の教員は、保育現場において求められる知識とはどのようなものか、常に現場の中で必要とされる知識に敏感である必要がある。

## 文 献

1. 大場幸夫. 2008. 保育者相互の支え合い (総説). 保育学研究. 第46巻 第2号
2. 垣内国光. 2011. 保育に生きる人びと—調査に見る保育者の実態と専門性—. ひとなる書房
3. 紅林伸幸. 2007. 協働の同僚性としての《チーム》—学校臨床学から—. 教育学研究. 第74巻 第2号
4. 佐藤学. 1993. 教師の省察と見識=教職専門性の基礎. 日本教師教育学会年報. 第2号
5. 藤原文雄. 2007. 教職員理解が学校経営力を高める ～学校で働く人たちのチームワークをどう活かすか. 学事出版

## 謝 辞

本調査の実施に際して多大なご助力を頂きました行政担当者の方々、また面接に応じてくださった保育士の皆様には深く感謝いたします。また、本研究において、福山市立大学教育支援センターの岡崎眞智子先生には多大なるご尽力を頂きました。ここに感謝の意をあらわします。

なお、本研究は福山市立大学重点研究費（H23、24年度）の助成を受けて実施されました。

(2012年11月20日受稿, 2012年11月30日受理)