

新任保育士研修における訪問指導の現状と課題

Current Situation and Problems of Training for On Site Instruction in New Nursery Training

太田 美鈴 Misuzu Ota

(愛知学泉短期大学幼児教育学科)

抄 録

2017 年の 3 法令同時改定(改訂)では、全ての幼児教育施設において質の高い幼児教育を担うこととなり、研修の重要性が示された。しかし、保育所保育士の研修は義務化されておらず、若年層の離職者も多い。そこで本研究では、新任保育士の育成及び離職防止につながる研修の在り方について、「訪問指導」形態の園内研修に着目し検討した。訪問指導を先駆的に実施している B 市の事例から、参加者のアンケートを KJ 法的に分析し、良さや特徴、課題を探った。その結果、新任保育士は、実践的「保育の方法」や指導計画の書き方を修得し、「子ども理解」から始まる「PDCA サイクル」に基づいた保育ができるようになったことが明らかになった。

キーワード

訪問指導 On-site instruction 新任保育士の成長 Growth of new nurses 離職防止 Prevention of turnover
市町村の新任保育士研修 New nurse training by local governments

目 次

- 1 はじめに
- 2 新任保育士の抱える課題と研究の目的
- 3 A 県の新任保育士研修の現状
- 4 調査の結果と考察
- 5 考察と今後の課題

1 はじめに

2017(平成 29)年に幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領が同時改訂(改定)された。この改訂では 3 歳以上の子どもにおいて、幼稚園、保育所、認定こども園共に質の高い幼児教育を担うこととなった。保育所保育指針では、第 1 章「総則」に「その職責を遂行するための専門性の向上に絶えず努めなければならない」という一文が追加された。保育者の研修に関しては、幼稚園教諭と保育教諭は教育公務員特例法により義務化され、初任者研修については同 23 条で定められている。A 県では、幼稚園等新規採用教員研修実施要項で、園外研修 10 日間、園内において

研修指導員の指導及び助言による研修を 10 日間としている。一方、保育士には法定研修の定めはなく、研修の実施は自治体や園に任されている。

2013(平成 25)年社会福祉施設等調査¹⁾では、保育士(常勤のみ)の離職率は 10.3%であり、そのうち公営 7.1%、民営 12.0%となっている。また、経験年数は、経験年数が低い層の保育士が多く、7 年以下の保育士が約半分であると報告されている。また、全国保育士養成協議会²⁾の 2010 年の調査結果によると、入職後の離職率が最も高い時期は「7 ヶ月～1 年」で 26.1%、次いで「3 年 1 ヶ月～5 年」が 15.9%、「1 年 1 ヶ月～2 年」が 12.3%であった。このような若年層の離職は、保育士の専門性の向上

を阻む要因になる。離職の要因については、全国保育士養成協議会専門委員会 (2010)³⁾が大規模調査を実施し、報告している。

若年保育者の離職理由を扱った研究は多い。例えば、加藤ら (2011)⁴⁾が幼稚園・保育所において在職1年未満の保育者対象に実施した調査によると、早期離職に至った理由の多くを「仕事への適性がない」「健康上の理由」としている。森本ら (2013)⁵⁾は幼稚園、保育所の過去3年間で退職した職員の退職理由を質問紙により調査をしたところ、「結婚」「進路変更」「体調不良」が多く、その中でさらに、「進路変更」や「体調不良」に至った原因の調査結果によると、「責任の重さ」「知識能力不足」「職場の人間関係」が上位に挙げられた。小川 (2015)⁶⁾の卒業生 (保育所、認定こども園就職) を対象とした質問紙による調査から辞めたいと思った理由は「職場内での人間関係」「自分の思った保育ができなかった」が挙げられている。これらの先行研究により、保育者の離職の要因は、「職場内の人間関係」「保育能力不足」「責任の重さ」「仕事量の多さ」などが考えられる。

これらの状況を改善するためには、例えば、谷川⁷⁾は、「新任保育者は固有のリアリティ・ショックの危機を抱えるが省察が専門的成長の契機となる」と述べている。また、加藤ら⁸⁾は、「新任保育者は、保育・仕事能力に関する困難が最も多く指摘され、その支援として先輩保育者から支援を受けられる体制を整えることが効果的である」としている。また、「新任保育者は、周囲の認識以上に多面的な困難感を抱えている」⁹⁾とし、保育に関する困難感については、適切な対処法を身に付けるような研修等の実施の必要性を述べている。

このように、新任保育者のつまずき等の先行研究は散見されるが、研修と関連付けた研究はなされていない。

そこで、本研究では、新任保育士の育成及び離職防止につながる研修のあり方について検討する。

2 新任保育者の抱える課題と研究の目的

2.1 新任保育者の抱える困難

加藤ら¹⁰⁾は、新任保育者の困難やメンタルヘルスに関する先行研究の概観を行い、困難の要因及び困難への対処法の観点から分析をしている。困難の要因は、仕事量の多さや身体的疲労感などの「勤務環境」、保育技術の未熟さや専門的知識の不足など「保

育技能」、園長や先輩保育者等との人間関係など「職場内の人間関係」の3つに整理している。

困難の対処法は、「勤務環境の整備」「職員同士の保育観の共有」「保育者効力感の向上」「対人関係能力の向上」「問題・ストレス対処法を身に付ける」といった点が指摘されていることを明らかにしている。これらのことは、新任保育者の離職の要因「仕事量の多さ」「職場内の人間関係」「保育能力不足」「責任の重さ」と重なるところが多い。換言すれば、新任保育者の抱える困難への対処法は、離職防止にも効果があると言えよう。

2.2 新任保育者の不安、悩み、葛藤と対応

「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅡ」¹¹⁾では、新規採用幼稚園教諭にインタビュー調査を行い、不安、悩み、葛藤を明らかにしている。新任保育者の抱えている「不安」は、組織の一員として行動できていないことへの不安、保育者としての自信が持てないことから生じる不安の2つを挙げている。その対応として、新任保育者が不安を感じていることを理解して寄り添いながら支援していくこととしている。

次に、新任保育者の抱えている「悩み」は、学級経営についての悩み、指導計画作成ができないという悩み、子ども達の豊かな育ちを保障していくための遊びをどのように捉え、どのように環境を構成していくかの悩みの3つを挙げている。その対応は、むやみに新任保育者を否定せず、悩みに傾聴し、具体的な助言をすることなど研修指導員の関わりが重要だとしている。

もう一つの新任保育者の抱えている「葛藤」は、理想と現実の間での葛藤を挙げている。その対応は、葛藤は必ずしもマイナスではなく、それを乗り越えることが大切であり、そのための支援体制の構築が必要であるとしている。新任保育者は、ベテラン保育者の中で孤立しているので、不安や悩み、葛藤を抱え込んでしまうとも考察している。

新規採用教員の研修は、新任が自らの実践に結び付けながらその専門性を磨いていく必要があるとあり、その充実には、研修指導員の助言や相談の重要性が述べられている。また、新規採用教員研修が目指すところは、教育・保育の本質の面白さを知らせることにより、そのため新規採用教員の抱える不安、悩み、葛藤を乗り越えていく資質を培う視点から研修を考えていくことが大切ではないかと述べている。

2.3 新任保育者に必要な学びの特徴

新任保育者の学びの特徴について無藤¹²⁾は、新任保育者には実践を通して理論を学ぶことが大切であるとし、山下¹³⁾も、新任時代は養成段階と現場における実践をつなぐ重要な時期であり、この時期に、保育者としての自覚と責任を高め、保育者としての素地づくりのため研修が必要であると述べている。これらから、新任保育者は実践を通して学ぶことに特徴があり、保育者としての基礎力を付ける研修が必要だと考える。

2.4 幼稚園等新規採用教員研修における研修指導員の役割

以上のように新任保育者には様々な問題があり、研修指導員による指導を含めた研修の工夫を考える必要があると考えられる。文部科学省の初任者研修のモデルには、園内研修は研修指導員が指導を行うと示されている。この研修指導員の役割については、「新しい先生とともに」¹⁴⁾の中で、以下の4つに整理されている。

1 つ目は、新任保育者が喜びをもって保育にあたり、専門性を高めていこうとする意欲を支えることである。2 つ目は、当初の意欲を失いそうになった新任保育者に、子どもたちとの生活を通して、保育者としての役割や子どもと共に過ごす楽しさを感じ取り、保育者になって良かったと思えるように指導することである。3 つ目は、何でも話せる相談相手になることが大切である。悩みにすぐに解決策を与えるのではなく、良い聞き手となることが大切である。4 つ目は、新任保育者が今抱えている問題について一緒に話し合い、具体的な手立てを自分で考えられるようにしていくことが必要だと示している。

また、「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅡ」¹⁵⁾では、指導主事等関係者インタビューから新規採用教員の不安を理解し、寄り添いながら支援していくことが必要だとし、特に外部の人間として定期的に園を訪問する研修指導員の果たす役割が非常に大切だとしている。

幼稚園等新規採用教員研修は、都道府県教育委員会が実施することになっている。A 県総合教育センターでは、参加者の研修報告書を取りまとめたものはあるが、成果や課題を研究したものはない。辻ら(2015)¹⁶⁾は、和歌山県の幼稚園等新規採用教員研修において文部科学省モデルを基に実施し、新規採用教員へのアンケート及び園内研修報告書から園内研

修の役割を、モチベーション、コミットメント、発達と力量形成、自己肯定感の高まりがあると読み取れたとしている。さらに、それらの高まりは園外研修と園内研修の組み合わせによる効果が予測できるとしている。また、深谷ら(2018)¹⁷⁾は、小学校と公立幼稚園教諭初任者研修を比較し、小学校に比べ研修日数が大幅に少ないことを明らかにしている。このように、幼稚園等新規採用教員研修に関する研究はあるものの「園内研修」の成果や課題を明らかにした研究は見当たらない。

そこで本研究では、市町村実施の新任保育士を対象とした訪問指導（園内研修）の事例を通して、新任保育士の育成とそれに関わる研修指導員の役割に着目し、訪問指導の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

3 A 県の新任保育士研修の現状

3.1 A 県市町村の新任保育士の訪問指導

前述の研修モデルの提案では、園外研修については長期休業期間等に集中的に行うなど配慮すること、特に保育教諭が受講しやすい研修時期にも配慮することとしている。また、研修項目については、対象が幼児から乳幼児期までに拡大され、幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項として、発達の連続性への配慮、一日の生活の連続性及びリズムの多様性に配慮するなどの留意点を示している。このように、幼稚園等新規採用教員研修が保育教諭まで拡大されたことに対する配慮が示された。

保育士の新任研修について筆者は、A 県の全市町村を対象に新任研修等の実態調査(2018)¹⁸⁾を実施した。市町村実施の公立保育所の新任研修実施状況の結果は、「実施している」81.0%、「実施していない」19.0%であった。どのような研修を実施しているかは、「保育者論」64.7%、「実技研修」52.9%、「危機管理研修」41.2%、「乳児保育研修」26.5%、「障害児保育研修」26.5%、「訪問指導」38.2%、「公開保育への参加」38.2%、「対話型研修」38.2%、「保育の公開」23.5%であった。「訪問指導」は、幼稚園等新規採用教員研修の「園内研修」に相当するものであるが、保育所での実施率は4割に満たないことが分かった。さらに、訪問指導の指導者については、「退職園長等の研修指導員」が92.3%であり、指導用のテキストについては、「テキストがない」61.5%であった。また、訪問指導の年間時間数は平均21.3時間であり、これは幼稚園等の研修時間の半数以下である。

つまり、A 県の公立保育所の新任研修としての訪問指導の実態は、6 割が未実施であり、実施している場合でも幼稚園の半数以下の時間数であることが明らかになった。

A 県市町村の訪問指導の実施率は低かったが、必要度は 57.1%と高かった。その理由として訪問指導は、新任保育士の不安や戸惑いなど精神面の支えとなることと、実践を通した具体的な指導が新任保育士に理解しやすいことが示されている。さらに、研修指導員の定期的な訪問や話しやすい雰囲気など良い環境を整えることで、保育の魅力ややりがいをもたらすような支援を期待していることが明らかになっている。

以上のように、幼稚園教諭・保育教諭だけでなく、新任保育士にも訪問指導の必要性が高まっていることが分かる。

3.2 B 市の訪問指導の特色と内容

(1) B 市の訪問指導の特色と概要

A 県市町村の新任保育士研修等の調査から、訪問指導を幼稚園等と同等の 50 時間行っているのは B 市と C 市の 2 市のみであった。2 市のうち訪問指導用のテキストを作成し、幼稚園等の「園内研修」に近い状況である B 市の訪問指導の概要は次の通りである。

目的：新規採用保育士の資質向上を図る。

対象：新規採用保育士

期間：4 月から翌年 3 月

内容：10 回×5 時間（臨時採用保育士は 5 回×5 時間）月 1 回、9 時から 14 時 保育観察と協議

訪問者：研修指導員（元保育園長等）

(2) 訪問指導研修計画

B 市の訪問指導は年間計画に基づいて実施している。4 月は新任保育士の緊張感や疲労感が非常に高まっていることが想像できるとして、1 回目の訪問指導は 1 か月が経過した 5 月頃から開始し、毎月 1 回の実施を原則としている。1 回目の事前準備に、慌ただしく過ぎた 1 か月を振り返り、改めて自分と向き合いながら「目指す保育士像」を明確にしておくためのレポートの作成を課している。

2 回～6 回は、指導計画（以下指導案）を作成し保育を実践する。具体的にはまず、2 回目において、指導案の書き方の理論的な研修を実施する。養成校での学びを思い出しながら研修指導員や園長、主任

保育士と共に指導案の書き方を確認することも目的の一つである。3 回目（7 月頃）、4 回目（8 月頃）は、保育の流れや手順を重視した手順書型である。この型は最もオーソドックスなもので保育実習に使用されることも多い。一斉保育の形態とし、保育の導入、展開、まとめという時間の流れの順に、環境構成から予想される子どもの姿を書き、その子どもの姿に対する保育士の援助を順番に書いていくものである。保育実習時の「指導実習」の形に近いものとなっているので、経験を生かしての作成が可能である。この手順書型の指導案を立案することで、新任保育士の行動が明確になり、落ち着いて保育ができるようになることをねらっている。保育後の協議の場では、今日の指導案の書き方の指導がなされ、次回（4 回目）の指導案作成に生かされていく。また、5 回（9 月頃）6 回目（10 月頃）は環境重視型の指導案の立案を行う。この環境重視型は、子どもが主体的に環境に関わって遊んでいる場面で使用しやすいものである。この指導案を作成する前の訪問指導 4 回目に「保育の基本」の理論的な研修が入っており、環境を通した保育について学んだ後での作成となっている。さらに、6 回目の環境重視型の指導案作成後に「遊びの捉え方と環境構成」の理論的な研修を行い、子ども主体の遊びをどのように指導案にしていくのかを確認できるように計画されている。このように指導案は、新任保育士が養成校の授業や保育実習の経験を実践につなげられるように、理論的研修→手順書型指導案作成→理論的研修→環境重視型指導案作成の順に無理なく進められるように計画し、新任保育士の指導案に対する理解が深まるよう図られている。

7、8、9 回目は、エピソード記録を 3 回実施する。これは、自分の保育を振り返り、子どもの見方や自分の保育を客観的にみる機会にするためである。つまり、実践→エピソード記録→保育の振り返り→保育の改善という PDCA サイクルにつながり、保育の自信とやりがいの高まりを期待したプログラムとなっている。

4 調査の結果と考察

4.1 調査目的

A 県において、新任保育士研修として訪問指導を先駆的に取り組んでいる B 市の事例をもとに、研修を受講した新任保育士の意識を探り、研修の良さや特徴、課題等を明らかにすることを調査目的とする。

4.2 調査方法

(1) 調査対象

平成 30 年度新規採用保育士（正規 21 名、臨時 3 名）24 名 回答 22 名

(2) 調査方法・内容

① 訪問指導についてのアンケート

訪問指導 10 回目の終了時に質問紙を配付し、記入後は無記名で添付の封筒に入れ、封をして園長または保育課に提出するように依頼した。調査の内容は、訪問指導を受けての感想を選択肢から複数回答する項目と「印象に残っていること」、「訪問指導で苦しかったこと」、「訪問指導を受けて心境などの変化」を自由記述してもらった。

② 訪問指導を終えてのレポート

訪問指導 10 回目に課題レポートとして記名の上で研修指導員に提出してもらい、保育後の協議に使用した。内容は「訪問指導を終えて成長したこと」を自由記述してもらった。

(3) 倫理的配慮

無記名により本人を特定しないことと学術研究のみに結果を使用することを対象者と保育課に説明し、承諾を得た。課題レポートについては、分析結果のみを使用するため個人は特定されないことを説明した。

4.3 訪問指導についてのアンケート結果

(1) 訪問指導の時間・回数

「良い」90.9% (20 人)、「多すぎる」9.1% (2 人)、「少ない」0%、「なくて良い」0%であった。時間、回数については9割以上が、10 日間 50 時間の現行通りで良いとの結果であった。

(2) 訪問指導により修得できたこと

「訪問指導の印象について」複数回答で尋ねた結果を単純集計した。

「自分の保育の振り返りができた」95.2% (20 人)、「保育の知識が増えた」90.5% (19 人)、「指導計画の書き方が理解できた」81.0% (17 人)、「次の保育に役立った」81.0% (17 人)、「エピソード記録により自分を客観的にみることができた」71.4% (15 人)の5項目が7割を越えた回答だった。反対に0を除いた2割以下の項目は、「負担だった」19.0% (4 人)「指導員の評価が気になった」9.5% (2 人)「離職予防になった」9.5% (2 人)であった。

「自分の保育の振り返りができた」は、新任保育士

は指導案を作成し訪問指導に臨むため、保育後に行う研修指導員を交えての協議で保育の振り返りの視点がはっきりし、研修指導員からの助言が理解しやすい。また、新任保育士が自分の保育に対する考えや工夫点を話しやすくなり、具体的な改善策についても共に考える事ができる。また、保育終了後協議の前に、新任保育士は毎回保育の振り返りシートを記入する。これにより、振り返りポイントの定着化が図られている。また、指導案作成と同様に、協議の場で自分の考えや改善点を発言しやすくなり、緊張感を和らげる事にもつながっている。

次いで、「次の保育に役立った」、「自信になった」が高順位であることは、保育の振り返りが次の保育に役立ち、さらに自信がつくという良い循環になっていると言える。また、「指導案の書き方」も訪問指導によって修得されていることが示された。指導案作成は新任保育士の抱える悩みのひとつに挙げられているが、訪問指導によって悩みの解決にもなっている。

一方、「訪問指導が終わりほっとした」42.9%、「指導員に対して緊張していた」38.1%、「負担だった」19.0%、「指導員の評価が気になった」9.5%も挙げられている。新任保育士にとって、少なからず訪問指導は緊張感と負担感があることも示された。

これらのことから、指導案・エピソード記録の作成と研修指導員と共に保育を振り返る内容は、新任保育士が修得できたと感じる事が分かる。訪問指導は、保育の振り返りを柱とし、保育者論・保育の基本・危機管理などの理論を実践に織り交ぜて講義をしていくことが良いのだろうと考えられる。

一方、「離職予防になった」はポイントが少なく、新任保育士は直接的には感じられなかったようだが、「保育の自信になった」ことで、間接的には離職防止にもつながっていると考えられる。

(3) 訪問指導を受けて印象に残っていること

質問紙による自由記述を KJ 法的に分類したところ、抽出語 28、カテゴリー3、サブカテゴリー6であった。以下の文中は、カテゴリー【1】、サブカテゴリー『1』、記述語「1」で示す。

印象に残っていることのカテゴリーは、【保育の計画・実践】【省察の深まり】【自己肯定】であった。【保育の計画・実践】は、サブカテゴリー『保育の方法・内容』は、「導入や終わり方の大切さ」や「注目しやすい環境を作る方法」を学んだこと、また、「子

どもに教えすぎず自分で考え行動できるような方法」を学んだ。『保育を楽しむ』では、「子どものための楽しい保育を行えるようになった」ことや、「保育を楽しみと思えるようになった」ことが明らかになった。また、『「ねらい」の立て方』では、「ねらいの考えがまとめやすくなり」、「指導案の書き方が分かった」ことも示された。

【省察の深まり】は、サブカテゴリー『子ども理解』は、「子どもの行動の理由」や「子どもの心情を研修指導員と一緒に考えたり」、「子どもの思いの受け止め方や関わり方を学んだり」子どもをよく観ることの重要性が示された。また、「子ども一人一人の遊びの中身の違い」に気付かされたり「子どもの力を信頼した援助方法」の助言を受けたりして、新任保育士が気付かなかった子ども観察の視点が印象に残ったことが明らかになった。また、『保育の振り返り』では、「自分の保育について考え直す」ことや「自分の援助を振り返る」機会になったことに気付いた。【自己肯定】は、辛かったときに「自分の気持ちに気付いてくれた」ことや「自分の保育を肯定された」嬉しさが示されている。(表1)

表1 訪問指導を受けて印象に残っていること

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例	語数
保育の計画・実践	保育の方法・内容	何でも子どもに教えすぎではなく、自分で考えて行動できるようにしていくこと	7
	保育を楽しむ	自分も楽しんでという言葉から、子どものための楽しい保育を行えるようになった。	5
	「ねらい」の立て方	ねらいの立て方や考え方を改めて学び、ねらいの考え方がまとめやすくなった。	1
省察の深まり	子ども理解	自分が見ることのできていなかった子どもの様子を知ることができたり、その行動の理由を一緒に考えたりすることができた。	8
	保育の振り返り	なんとなくやっていたこと、他の先生の真似をしてやっていたことなどについて、なぜこのやり方？など深く聞かれ、自分の保育について考え直すことが多くあった。	4
自己肯定	自己肯定	自分の保育を肯定してもらえたのが涙が出るほど嬉しかった。	3
28			

(4) 訪問指導で苦しかったこと

次に訪問指導で苦しかったことは、抽出語 26、カテゴリー3、サブカテゴリー7であった。カテゴリーは、【指導案作成】【見られる緊張】【力不足の自覚】

であった。

【指導案作成】のサブカテゴリー『「ねらい」内容』設定の困難さは、「ねらいや内容を考える」ことが難しく、『作成時間の不足』は、立案に時間がかかり「行事があったり、訪問日の間隔が短かったりする」と大変であったことを示している。「他の仕事の提出時期が重なる」時や、『指導案の書き直し』は苦しく、『提出回数の多さ』は、「毎月あることが負担」だった事を示している。【見られる緊張】は、「保育に自信がなく不安だらけだった」ことや「保育を見られる」ことに緊張したことが示された。また、訪問指導日に子どもが「いつもと違う姿が多く戸惑った」とも示している。【力不足の自覚】は、「臨機応変に保育を考える」ことや研修指導員の質問に答えられず「自分のできなさに辛さを感じた」など『理論的な考え方の不足』が示された。(表2)

(5) 訪問指導を重ねての心境の変化

訪問指導を重ねての心境の変化は、抽出語 22、カテゴリー3、サブカテゴリー6であった。カテゴリーは、【保育できる自信】【保育方法の工夫】【訪問指導への期待感】であった。【保育できる自信】は、サブカテゴリー『自信がもてた』は、研修指導員の「助

言や保育の振り返り」で自信がついた事や自分の「保育を褒められた」ことで自信がついた事が示された。『保育ができるようになった』は、「指導を重ねるご

表 2 訪問指導を受けて苦しかったこと

リーは、【振り返り改善する態度】【指導案作成力の

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例	語数
指導案作成	「ねらい」「内容」設定の困難さ	指導案の書き方が難しく苦勞した。子どもの姿からねらいを考えることはできるが、そこから内容を考えるのが難しかった。	8
	作成時間の不足	指導案を作るのに時間がかかってしまっていたため行事があったり、訪問指導の日の間隔が狭かったりすると大変だった。	7
	指導案の書き直し	指導が終わった後の指導案の書き直しは、本当に苦しかった。	2
	提出の回数の多さ	毎月あるということが少し負担だった。	1
見られる緊張	訪問指導の緊張・不安	保育に自信がなく、不安だらけだったため訪問指導の日は特に緊張した。	4
	いつもと違う子どもの姿	訪問指導の日は、いつもと違う子どもの姿になり、気持ち不安定になる子や崩れる子が多く戸惑う場面があった。	1
力不足の自覚	理論的な考え方の不足	自分の保育を客観的に指導を受け、自分は意識していなかった部分について深く聞かれた際に、なかなか答えられず自分のできていなさ辛さを感じた。	3
			26

とに自分の保育が向上する気がしてきた」や「余裕が出てきた」など「4月よりできるようになった事もあると感じる」ことに気付いている。また、「子どもの成長」が感じられ『保育が楽しみ』になり、当初は指導案を書かねばならない訪問指導は嫌だと思ったが、回を重ねるうちに『指導案作成が楽しい』と思えるようになったことが明らかになった。

【保育方法の工夫】は、「個々への関わりを大切にする保育」や「肯定的な声かけ」また、「子どもの姿から保育を考える」ようになった保育方法の工夫が明らかになった。

【訪問指導への期待感】は、研修指導員に「悩みを聞いてもらったり、保育について一緒に考えたり」して「学びの場であると共に楽しみ」になっているという『訪問指導が楽しみ』であることが示された。（表3）

4.4 訪問指導を終えてのレポート

(1) 訪問指導を受けて成長したこと

訪問指導を終えての課題レポート中の一項目である「訪問指導を受けて成長したこと」についての自由記述を KJ 法的に分類した。結果は、抽出語 34、カテゴリー 5、サブカテゴリー 7 であった。カテゴ

向上】【保育実践の向上】【自信】【職員の一員としての自覚】であった。【振り返り改善する態度】のサブカテゴリー『子ども理解からの保育の改善』は、「子どもの興味を遊びに取り入れる」ことや「子どもの発想力を大切にする」ことなど子どもを主体的に考え、『早く問題解決する』は、「分からないことはその日のうちに調べ、明日の保育に活かす」ことができた。「振り返ることで次の保育を意識して」行うことができた。「訪問指導で保育を振り返る時間があるので、次はこんなことをやろうと改善に繋がっている」ことが示された。【指導案作成力の向上】は、「子どもの姿からねらいや内容が立てられる」ようになり、「日々ねらいをもって保育することの大切さ」を学んだことが示された。

【保育実践力の向上】は、『環境構成の大切さ』と共に『「ねらい」を意識した援助』の大切さや『知識と実践が結びつく』ようになったことが示された。【自信】は、自分の保育に自信がついてきたと思えるようになっている。【職員の一員としての自覚】は、指導案を書くことにより同僚と保育について話し合い、『対話による連携』の大切さに気付いている。（表4）

表3 訪問指導を重ねての心境の変化

よくなることであると言える。

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例	語数
保育ができる自信	自信が持てた	クラス運営には不安が常にあったが、研修指導員の訪問に毎月自信をもらい、次につなげることができた。	6
	保育ができるようになった	初めはとても緊張して保育中も見られていることをすごく意識してしまい固くなっていたが、保育をすることができるようになっていた。	5
	保育が楽しい	徐々に子どもの成長しているところや成長しそうなところを感じ取れるようになり保育がさらに楽しくなった。	1
	指導案作成が楽しい	最初は指導案のあり保育を見られることもあったので緊張し嫌だと思うこともあったが、回数を重ねるうちに、指導案を書くことも楽しくなった。	1
保育方法の工夫	保育方法の工夫	自分の声掛け次第で子どもへの伝わり方が違うことが分かり、肯定的な声掛けを心がけて保育したいと改めて思った。	5
訪問指導への期待感	訪問指導が楽しみ	たくさんの温かい言葉をもらい本当に嬉しかったし、今の悩みを時間をたっぷりにとって聞いてもらい、訪問指導が学びの場であるとともに、とても楽しみになった。毎日訪問指導でも良いのと思うことも多かった。	4
			22

5 考察と今後の課題

5.1 新任保育士の成長

「保育士の成長」と「困難感の理解と支援」の2つの観点から考察する。

まず、新任保育士の成長の観点からは、訪問指導で「印象に残っていること」の中で、「子ども理解」、「保育の方法」、「保育の振り返り」の重要性が明らかになっている。「子ども理解」は養成校で保育の基本として学んできているであろうが、就職後の新任保育士は、日々の保育を行うことに精一杯であり、余裕の無さが推察される。そのため、訪問指導という保障された時間の中で学び直し、実践的「保育の方法」を修得し「子ども理解」をしていく事は、保育士としての基礎力を付けることになる。また、「訪問指導を重ねての心境の変化」の中では、保育ができるようになり自信が付いたことが示されている。訪問指導を重ねる中で、子どもの成長を実感し、徐々に自信を付けていくという時間の積み重ねが大きな要因になっていることが分かる。これらのことから、訪問指導における新任保育士の成長は、定期的な実践を通した学びを積み重ねることで、子どもを主体とした保育方法を修得し、保育実践に自信をもてる

5.2 困難感の理解と支援

(1) 指導案作成

新任保育士にとって指導案の作成が大きな負担になっていることは先行研究でも明らかになっているが、本研究でも同様であった。

「訪問指導で苦しかったこと」の中で、指導案の作成が7割を示した。苦しかった内容は「ねらい・内容の設定の困難さ」、「作成に時間がかかる」、「提出時期」、「提出回数の多さ」が明らかになっている。「ねらい」「内容」の書き方が理解できていないことが大きな要因と考えられる。書き方が分からないから時間がかかり、時期や提出回数が負担に思えるのだろう。新任研修の負担軽減として、新任研修のプログラムで工夫がされているものの、さらに「ねらい」「内容」の理解しにくい点が明らかになった。養成校では、子どもの発達過程を踏まえ、子どもの姿から「ねらい」を導き出し、そのねらいを達成するために子どもが経験すること等を「内容」として教授されている。しかし、卒業後数ヶ月の新任保育士が、指導案作成に困難を感じている状況から、学んだ知識を実践で活用できていないことが分かる。養成校では、教育課程論等の授業だけでなく、保育・教

育実習の場で指導案を書く機会も多くある。これは、理論を真に理解しておらず、目の前の子どもに応用できないことが考えられる。この点において、養成校の授業が改善されることを期待したい。

また、「作成に時間がかかる」は、ICT の活用とし

なつたと示されていることから言える。また、園長、主任保育士等との連携も欠かせない。

(2) 精神的な支え

「印象に残っていること」の中で、「自己肯定」として研修指導員から受容された嬉しさが示されている。「訪問指導を重ねての心境の変化」の中でも、「訪問指導が楽しみ」や「保育が楽しい」など「訪問指

表 4 訪問指導を受けて成長したこと

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例	語数
振り返り改善する態度（PDCA サイクル）	子ども理解からの保育の改善	自分の保育を振り返る習慣が付き、保育を改善できた。子どもの姿をよく観て、「明日・・・しよう」と考えられ、PDCA サイクルが少しずつできてきた。	13
	早く問題解決する	おんぶ紐の取扱い方や年齢・発達に応じた食事量など分からないことはその日のうちに調べて、翌日の保育に生かせるようになった。	9
指導案作成の向上	ねらい・内容の書き方	子どもの姿を見て、ねらいや内容を立てられるようになった。	3
	書き方	細案の書き方が分かった。	2
保育実践力の向上	環境構成の大切さ	子どもの遊びが変わっていくことを実感し、環境構成について試行錯誤しながら実践する大切さを学んだ。	1
	「ねらい」を意識した援助	日々ねらいを持って保育を行う大切さを学び、今の子どもの姿から活動を考えられたり、細かな部分にも自分なりに願いをもって援助したりするようになった。	1
	知識と実践の結びつき	知識と実践が少しずつ結びつき、保育士としての専門性を高めることができた。	1
自信	自信	訪問指導を終えて、自分の「楽しむ保育」を行うことで自信になり、保育の見方を変えることができた。	3
職員の一人としての自覚	対話による連携	細案を書くことで自分のやりたいことをまとめることができ、自分から上司やクラスの先生に細かい内容について話すことができた。また、自分が主活動以外の役割の時にどのように動いたら良いかも考えて行動できるようになった。	2
			35

て、保育室や少しの時間でも記入できたり、写真の挿入ができたりするタブレットの使用が考えられる。保育所保育指針を熟知し活用することも時間削減になるであろう。

重要なことは、指導案作成をプログラムから外してしまうのではなく、指導案作成を通して保育構想力、実践力が向上したと実感できるような研修における指導方法やプログラムを工夫することである。このことは、「訪問指導を重ねての心境の変化」の中で、回数を重ねるうちに指導案を書くことが楽しく

導への期待感」が挙げられている。研修指導員の肯定的な言葉や関わりが困難を乗り越える支えになっていると言えるが、このような信頼関係を築くには定期的な訪問と回数が必要である。このことは、新任保育士へのアンケートで9割以上が訪問指導は10回で良いとの結果がでている。

これらのことから、新任保育士の困難感を理解し支援するには、「自己肯定」される環境作りと「保育できる自信」を得るまでの葛藤を理解し、精神的な支えとなることであると言えよう。

5.3 訪問指導での成長

最後に、「訪問指導を受けて成長したこと」についての記述の分析結果から考察したい。

4月からの1年間を振り返って自分が成長したと思うことは、「子ども理解」、「保育の振り返り」、「保育の改善」というPDCAサイクルに基づいて保育ができるようになってきたと新任保育士が感じていることが明らかになっている。また、苦しかった指導案も1年を終える頃には書き方や書くことの意義を理解したという成長も見られている。

これらのことから訪問指導での新任保育士の成長は、指導案が書け、子ども理解から始まる「PDCAサイクル」に基づいた保育ができるようになったことと言える。

5.4 今後の課題

文部科学省の示している初任者研修のモデルでは、研修指導員の重要性を述べ、4つの役割を整理し啓蒙している。保育所の新任研修においても、研修指導員自身も指導者としての資質向上を図る必要がある。自己研鑽だけでなく組織的な研修指導員の教育のシステムの構築が望まれる。

次に、新任保育士が苦しいと感じる指導案は、作成のための構造化が必要と考える。養成校での指導案作成の指導方法を把握し、保育現場と連続性のあるものにする必要がある。養成校、保育現場、市町村の行政が連携し、実践に使える教育・育成を目指すことが望まれる。

最後に、B市の訪問指導の実践事例から、新任保育士の成長や訪問指導の良さや特徴、課題を探ってきたが、A県においては6割の市町村が訪問指導の未実施が明らかになっている。また、全国的にも保育士の初任者研修の実施はわずかである。初任者研修の意義はすでに明らかになり幼稚園教諭と保育教諭は義務化されている。このことから、保育士の初任者研修の義務化を強く望むところであるが、国の動向は定かではない。職員の育成責任は市町村にあることから、まずは市町村から新任保育士研修の実施を進めていくべきであろう。

- 2) 社団法人全国保育士養成協議会専門委員会(研究代表・石川昭義)2010, 指定保育士養成施設卒業生の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅱ, 保育士養成資料集 52号.
- 3) 前掲 (2)
- 4) 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Ⅰ～幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から一」, 常葉学園短期大学紀要 (42) 79-94.
- 5) 森本美佐・林悠子・東村知子(2013), 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」, 奈良文化女子短期大学紀要 (44) 101-109.
- 6) 小川千晴(2015), 「新任保育者の早期離職の要因—卒業生を対象とした意識調査から一」, 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 No.13. 104-108.
- 7) 谷川夏実(2013), 新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して—, 保育学研究 51 (1) 105-116.
- 8) 加藤由美・安藤美華代(2012), 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望, 岡山大学大学院教育学研究科研究集録 第151号 23-32.
- 9) 加藤由美・安藤美華代(2013), 新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究—新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較—, 岡山大学大学院教育学研究科研究集録 154. 15-23.
- 10) 前掲 (8)
- 11) 無藤隆(2014), 幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅡ—養成から現職への学びの連続性を踏まえた新規採用教員研修—, 第3章. 保育教諭養成課程研究会. 30-33.
- 12) 前掲 (11) 第4章. 39.
- 13) 山下文一(2016), 専門職としての保育者, 第5章. 44 光生館.
- 14) 幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」(平成16年3月), 文部科学省.
- 15) 前掲 (12)
- 16) 辻克基・梅村尚史(2015), 幼稚園等新規採用教員研修についての一考察—園外研修と園内研修の役割—, 和歌山県教育センター学びの丘.
- 17) 深谷和義・朴信永(2018), 小学校と比較する公立幼稚園教諭初任者研修の現状と課題—研修日数と実施場所を中心に—, 椋山女学園大学教育学部紀要 11. 1-8.
- 18) 太田美鈴・新井美保子(2020), 市町村における新任保育士研修の現状と課題, 愛知教育大学研究報告 第69輯(教育科学編). 39-47.

(原稿受理年月日: 2021年1月7日)

引用文献

- 1) 厚生労働省統計情報部(2013), 平成25年社会福祉施設等調査.