

## 保育者養成課程における学修成果の可視化に向けた指標策定の基礎的研究 (後編)

小 屋 美 香・大佐古 紀 雄・吉 野 真 弓  
望 月 文 代・林 智 草・大 屋 陽 祐

### 1. 本研究の背景・目的・方法

本研究の背景・目的・方法については、本論の前編にあたる「保育者養成課程における学修成果の可視化に向けた指標策定の基礎的研究 (前編)」に示したとおりである。

本後編の執筆分担は、1、2、7、8を大佐古が、3を吉野が、4を林が、5を大屋が、6を望月がそれぞれ担当したが、本研究は本稿共同執筆者6名のチームで実施したものであり、研究方法の設計と最終的な成果の総括は全員で行ったことを付記しておく。

### 2. ヒアリング調査の概要

ヒアリング調査の概要は以下の通りである。

目的：新卒採用の保育者（養成校卒業時点とする）が有すべき基礎的・汎用的資質能力に対する重要性の度合いの認識を確認する。また、専門的資質能力について重要と考えられている要素について、その認識を確認する。

調査方法：半構造化面接法

調査時期：2017年 8 月～9 月

調査対象：群馬県内の私立の幼稚園・保育所・幼保連携型認定こども園から、4園を無作為で抽出した。共同執筆者6名から2名が各園を訪問し、園長単独、もしくは園長を含む複数名の教員を回答者として1～2時間のヒアリングを実施した。

事前に調査対象者に提示した質問項目：「おうかがいしたい項目」として以下2点を示した。

①保育者が有すべき資質能力のうち、基礎的・汎用的能力について、新卒採用時に求め

られるものについて、どのようにお考えでしょうか。参考までに、昨年度実施したアンケート調査の分析も用意してございます。

②上記の基礎的・汎用的能力に対置されるものとして、専門的知識・技能がありますが、新卒採用時に求められる専門的知識・技能について、どうお考えでしょうか。

また、ヒアリングに際して、「資質能力として求めているもの、そうでないもの」「園が求める資質能力の特徴」「新採職員で困った事例と良かった事例」「養成校に求めるもの」の4点を共通の確認項目とした。回答者に対してこれらの項目の明示はせず、可能な限り対話の流れへの自然な対応のなかでうかがうことができるように努めることを質問者間での統一方針とした。

### 3. A園の調査分析

#### 1) A園の概要について

A園は幼保連携型認定こども園である。預かり保育、長期休園中の保育、障害児保育やアレルギー児への対応もしている。中規模程度の子どもたちに目が届くような保育施設の規模である。

#### 2) 資質能力として求めているもの、そうでないものと園が求める資質能力の特徴

次に園長の言葉から園が求める資質能力の特徴について述べていく。

##### a. 性格的な面

ひとつめとして性格的なものが上げられた。以

下園長の言葉である。

「暗くないほうがいい」との言葉から性格は明るいことが望ましいとされている。「向上心が大事」、「人の話を聞いて、自分のものにしていこう」とする姿勢、「人間性」「先生たちと協力できるか」を見ていた。

このように自分の考えはきちんともっているものの、明るさや素直さ、のびしろのある人間が求められていた。また最終的にはその人の持つ人間性にかかっているとの指摘であった。また子どもたちだけではなく、先生同士ともうまくやっていくことのできる協調性が求められていた。

#### b. 子どもをみつめるまなざし

次に資質能力としてあげられた点は、子どもへ見方や対応、広くいえばまなざしのようなものである。次の園長の言葉から、分析を行うと子どもへのまなざしは「見えない部分」をどう感じ取る力があるかということが指摘されている。子どもの心の「見えない部分」まで気づくことができるか、内面をみる力が必要とのことであった。

また学生時代と違って言われた課題を実践するといった指示待ちではなく、自ら課題を見つける力が重要であることが言及されている。

#### c. 保護者とのかかわり方

次にあげられたものは保護者とのかかわりについてであった。園長の言葉から「保護者に対応する文章の書き方に必要な基礎学力」、「読み手がどう思うか」考えることが大切とのことであった。

保育者は保護者と連絡を取る際には、連絡帳を主に活用する。そのために必要な文章力や基礎学力がとても必要とのことであった。また読み手の保護者がどのように感じるか意識をして書くことの重要性も指摘された。

### 3) 新採職員で園が困った事例、またはよかった事例

#### a. 子ども観のずれ

保育者をめざしている学生は多くは、子どもが好きというものが多い。しかし現場の園長先生からは、子どもがはたして好きではないのではないかとと思わせるケースがあると指摘された。また子どもが好きなのは、自分の思い通りになるからといった面もあるのではないかとのことであった。子どもの思いを大切にするよりも自分の思いを優先にするケースがあることが指摘された。

本来、保育者は子どもが主役でそれをささえる役割を果たすものであるが、自分が強いと自分を中心にものごとを考えてしまう傾向がある。それは結果として、子どもたち自らの育ちを保障しないことにつながる恐れがある。

#### b. 新卒採用のケースで困った事例

次に採用のケースで困ったことなどについて言及していくこととした。子どもは個々にそれぞれであり、保育者はその子どもの将来の土台をつくる人材であるにもかかわらず、保育者自身にその生きるための土台がつくられていないケースが見受けられるとのことである。保育者は子どもの人的環境の大きなひとつの役割を果たしている。また仕事に対する意識は高いとしても、子どもに対しての優しさや柔軟性にかけるケースも指摘された。

また例え採用がうまくいかなかったとしても、園はそのひとが努力を続ければ、育てていこうとの考えで接していることがわかる。

### 4) 養成校にもとめるもの

次にA幼稚園が養成校に求めるものを上げていく。一つ目は、部活を経験してきた人間を評価している点である。はじめのうちは仕事がうまくいなくても長期的にはいい人材になることを述べている。また現在、ボランティアの経験を積んだものが就職に有利とどの職業につくケースでもいわれている。しかしA幼稚園ではことさらにボラ

ンティアを一生懸命やってきましたという人材には抵抗感が見受けられた。自分はやっていますといった自我の強さが自分中心の保育者につながるの懸念からだろうか。

また学生するときにはすばらしくても、それが必ずしも現場でよい人材になるとは限らないとのことであった。挨拶や人としてきちんとした態度ができないことは致命傷になるので、このような基本的な態度を身につける必要がある。また子どもに対しても子どものことをどう思うのか、自分はどう育ってきたのか、自分の中から子どもに対してどのように感じて接していったらいいのか考える必要性が示された。

## 4. B園の調査分析

### 1) 園の概要

B保育園は昭和40年代に前身の保育園が開園し、平成28年度からは幼保連携型認定こども園として乳幼児の受け入れを行っている。職員数は約40名、園児数は100名台前半である。

職員の採用は即戦力を求め、長らく経験者に限っていた。しかし、人手不足により平成28年度春に新採職員を5名採用した。その内訳は、短期大学出身4名、4年制大学出身1名である。園が抱える問題として、以下2点が挙げられる。長いブランクの末に新採職員を採用したことにより、指導する側の保育者と新採職員の年齢差が大きく世代間ギャップが生じている。また、これまで園では新採職員を指導するための研修制度がなかったため、5名の新人に対し、どのようにして新人教育を行っていけば良いか、指導側がその内容を模索している状況にある。

### 2) 資質能力として求めているもの、そうでないものの分析

当該園では、新採職員には保育者としての専門的な知識や技能の高さよりも、社会人として仕事をするにあたり最低限必要となる基礎的な資

質、能力を求めている。具体的にはコミュニケーション能力、礼儀、態度、言葉遣い、身だしなみといったものである。以前であれば、それらは養成校卒業時には身につけていたものであり、採用後にあえて指導することではなかったと言う。しかし、昨春の採用者に共通してそれら能力の不足が目立ったため、その習得を目的として当該園では毎月1回、研修を行うことを決めた。園長はそれらを1年で身につけさせることは難しいと感じており、1年ごとに3分の1ずつ、3年がかりで100%を目指そうと計画している。

社会人としての基礎力、中でもコミュニケーション能力は日々の保育活動に欠かせないものであるが、それと同時に職員同士が気持ちよく仕事をしていくためにもこれらの能力が求められる。特に、保育現場では複数の職員が連携して保育を行うことは日常であり、社会人としての基礎力の欠如は潤滑なチーム保育を妨げることにつながる。また、保育者にとって、子ども、同僚職員、保護者、この3者との信頼関係を築くことが重要であると言われるが、基礎力の不足により保護者への対応にも影響を及ぼす。

その一例として、次のような出来事があったと言う。園には日々たくさんの保護者が来園するため、主任保育者たちは面識のあるなしに関わらず来客者には挨拶をするものと考えていた。だが、新採職員は自分のクラスの保護者以外には挨拶をせず素通りしてしまい、ある時に保護者から「あの先生、挨拶できないんだね」と言われたことがある、と一人の主任保育者が話した。大変皮肉なことに、保護者がそれを園の先生に伝えられるのは、保護者と保育者との間で信頼関係が築かれているからこそである。コミュニケーション能力は人と人をつなぐ潤滑油の役割を果たし、保育現場では殊にこの能力が必要とされる。

養成校での教育を通して新採職員が身につけている専門的な知識や技術はベテランの保育者のレベルには到底かなわない。一方、社会人としての

一般常識、基礎力は一定の水準に達してさえいれば、一先ずの仕事には支障を来たさない。本調査からも、主任保育者たちは新採職員に対して非常に高いレベルを求めているわけではないことを感じた。あくまでも「必要最低限」で十分なのである。しかし、それさえもどのようにして指導していけば習得させられるのだろうか、指導側はその点に頭を悩ませているようであった。

また、本来であれば、2年目の研修では「保育者としての姿勢」という専門職としての知識、技術を伝えることを目指したい。特に、指導側の職員が新人であった頃は、2年目にはプロとして一線で活躍することが当たり前であったため、この5名の新採職員にもそれを望む気持ちは強い。だが、現実としては社会人としての基本を教える事で精一杯であり、徐々に改善はしているが、求めるレベルにはまだまだ到達しないと言う。

### 3) 園がもとめる資質能力の特徴

聴き取り調査を通して、主任保育者たちの言葉の中からいくつかのキーワードが挙がった。それを基に、当該園が求める資質能力の特徴について分析していきたい。

全てはコミュニケーション能力の不足に起因するものであるが、その中でも「想像力や感情表現の乏しさが際立つ」という意見が多く出た。想像力を働かせることにより子どもや保護者の気持ちを汲み取ったり、物事の先を予測したりすることが可能となる。また、自らの行動や言動を相手がどのように受け取るか、それを察するにも想像力が必要となる。新採職員にこの能力が十分に備わっていないために、指導者側の職員からすれば全く想像もつかない事態が起こり、「(想像すれば分かることなのに)そこまで伝えなければ分からないのか」と落胆や苛立ちの気持ちを抱くことにながっているようであった。

また、感情表現が乏しいため、指導者が伝えたことが新採職員に伝わっているのか、新採職員が

何を感じ、何を考えているのか、それを読み取ることが難しいと言う。指導者が新採職員に何かを尋ねても常に「大丈夫です」という言葉が返ってくるため、指導側は「大丈夫」、すなわち「理解した」と捉える。しかし、新採職員が以前失敗した時と同じような場面に直面した際、その時の反省や指導されたことが活かされず、再び同じ失敗を重ねているところを見ると、「大丈夫です」の言葉は決して「理解している」ことを意味しているわけではないことに気がつく。そのため、指導者としては「理解していないならばそのように意思表示をして欲しい」と願っている。さらに、感情表現が乏しいことにより、保育者の感情（喜怒哀楽）が子どもたちに伝わりにくいため、そのような保育者の周りにはなかなか子どもが寄っていかない。つまり、保育者自身の感情表現が乏しいことにより、子どもたちとの関わりにも影響を及ぼしていると言える。子どもたちが「これ面白い、楽しいな」と感じた瞬間、「ぼくも（わたしも）やってみたい」と寄ってくるのはとても自然なことである。園長は、「(子どもたちの先生に対する反応は) リトマス試験紙のようにはっきり色が出ますから」と話した。

園が新採職員に求める資質能力は社会人としての基本的な姿勢であるが、中でもとりわけ想像力や感情表現の豊かさを求めていると言える。ここで言う感情表現には、自らの意見や意思をきちんと相手に伝えることも含まれるだろう。

これら能力の不足により、園が困ったことの具体的な事例については次の項で述べる。

### 4) 新採職員で園が困った事例、またよかった事例

では、これまでに述べた園が求める資質能力を中心に、新採職員にそれが十分に備わっていないために生じた「園が困った事例」をいくつか挙げていきたい。

このヒアリング調査の前日に起こった出来事である。保護者から昼に子どもの様子が知りたいと



園に電話があった。そのため、電話を受けた園長はクラスに内線電話を掛け、クラスの保育者（新人）に保護者から連絡が入っている旨を伝え、内線から外線につながるように伝えた。しかし、それから7、8分が経過し、園長が未だ外線のランプが光っていることに気づき、おかしいと思って電話に出たところ、保護者が「（クラスの先生に）まだつながらなくて」と言った。その間、ずっと保留のままだったようである。園長が新採職員に「どうしたの？」と尋ねると、「電話の操作が分からずつながらなかった」と答えた。園長としては、投げたボタンはそのまま置いてしまわずに、自分でどうにもならなければボタンを戻して欲しいと思っている。職員は園の顔であり、その行動一つで園の信用、信頼にかかわってくる。

社会人としての基礎力の不十分さがこのような事態を引き起こしたわけであるが、その原因をより詳しく見ていくと、想像力が働いていない、感情表現が乏しい、自分の意思を他者に伝えることができない、このようなことが挙げられる。この出来事は園長のフォローもあり、また保護者もこれについて怒ることはなく大きな問題とはならなかったと言う。新採職員もこの失敗を反省していたようであるが、感情表現が乏しいために園長や主任保育者たちには事の重大さをあまり感じていないように映ってしまう。そして、子どもの様子を知りたくて、休憩時間の合間を縫って園に電話を掛けてきた保護者の気持ちをもっと想像できたのならば、もう少し行動も違ったのではないかと園長は話した。

また、既に述べた通り、当該園では指導側の職員と新採職員の年齢差が大きい。世代間のギャップにより、考え方に違いが生じることは幾分仕方のないことである。しかしそれに加えて、社会人としての基礎力が十分に備わっていないことにより、指導側にとっては「当たり前のこと」が新採職員にとっては当たり前と感じておらず、それを指摘するとへそを曲げてしまい、悪循環が生じる

と言う。一人の主任保育者が次のような出来事を話した。ある時、新採職員から質問をしてきたのにも関わらず、自分の意にそぐわなかったのか、時間を気にしてずっと時計を見ていた。指導者はその場では注意せず、後日その職員に「先生でもさ、ごめんね、あれはちょっとないかな」と伝えたところ「はあ」という気のない返答であり、指導者が求める反応とは全く異なる状況に、指導者自身が「私が悪いの？と思うことがある」と話した。これは一つの出来事であるが、似たような場面は他にも多くあると言う。

既述のように、当該園では長らく新卒採用は行っておらず、これまで新人を研修する体制がなかった。今回の5名の新卒採用により、月1回、新人研修を行うことを決めたわけであるが、指導側の職員たちが新人であった頃は、先輩たちのやっていることを見よう見まねでやる、という時代であった。それに対し、現在は新採職員には必ず先輩職員が付き、加えて研修があり、園長は「情報を得る機会は（昔よりも）数段上なんですよね」と話した。しかし、その手厚い指導体制により、かえって新採職員が大きな失敗をせずに済んでしまい、結果として周囲のフォローがあって成し遂げられたことも「自分ひとりでできた」と錯覚してしまうところがあるようだ。それは最終的に、保育者としての成長にも関わる問題である。「2年目には保育のプロとして一線で活躍することが当たり前」であった主任保育者たちにとって、採用から1年が経過しても新採職員に社会人の基本が十分に身につけていない状況に、大変困惑している様子であった。

社会人としての基礎的能力が欠けていることは、世代間ギャップを超えた、一般常識という共通認識さえも揺るがすことになり、指導する側、指導を受ける側双方の温度差を生み、その結果、本来目指すべきところの専門職としての知識や技能向上の妨げとなっていると言えるだろう。

## 5) 養成校に求めるもの

本調査を通し、養成校も保育現場も同じような問題を抱えていることが明らかとなった。特に、実習時のトラブルは第4項に示した「園が困った事例」と重なる部分が多い。そのため、園長、主任保育者たちは、保育現場が養成校と意見や情報を交わす機会を多くもち、それを基に新採職員へのより良い指導体制を築いていけることを望んでいる。

## 5. C園の調査分析

### 1) 園の概要

C園は、平成29年4月より幼保連携型認定こども園に移行した園である。園児数は120名程度で、保育教諭、栄養士、調理員、用務員をあわせて25名程度の教職員数を有する。

### 2) 資質能力として求めているもの、そうでないものの分析

社会人としての基礎能力として求めているものとして挙げられた点については、以下のようにまとめられた。

第1に、挨拶・報告・連絡・相談を特に重視しているそうである。挨拶については、職員関係を良好にするだけでなく、保護者との関係も良好にするとの考えからであった。

第2に、相手の話を受け止める能力である。先輩や保護者などの意見や指摘に対して、素直に受け止め、内容を考えて応答することが大切であると考えられていた。

なお、資質能力として求めていないものについては、特に言及がなかった。

### 3) 園が求める資質能力の特徴

園が求める資質能力の特徴として上がったのは、保育者としての専門的知識や技術よりも、挨拶・報告・連絡・相談といった社会人としての基礎的なコミュニケーション能力を重視している点で

あった。

### 4) 新採職員で困った事例と良かった事例

困った事例として挙げられたのが、人間関係（先輩との関係）がうまくいかず、年度途中で無断欠勤が続き、そのまま退職してしまったことが挙げられた。退職の要因として考えられることは、挨拶不足と先輩職員とのコミュニケーション不足が挙げられた。入職当初より保護者に対しては挨拶がある程度できていたが、先輩職員に対してはほとんど挨拶を行っておらず、そのようなことから先輩職員との関係も疎遠になってしまった。

また、良かった事例として挙げられたのが、新採職員ではあったが、年長クラスを担当してもらい、無事に1年間を過ごすことができたことが挙げられた。職場としても新採職員に年長クラスを担当させることには不安はあったが、年長クラスを担当する予定であった職員が、急遽、産前産後休業になってしまい、職場においても全面的に補助をすることを前提に担当させた。その結果、新採職員にはかなりの負担となったが、フリーの職員も補助に入りつつ1年間を過ごすことができた。1年間が経つと新採職員の保育力は各段に向上していた。あくまでもこれは職場環境と本人の頑張りの結果であり、全てがこのような結果になるとは考えていない。しかし、新採職員だからといって責任がある立場ができないのではなく、採用した職員を職場で支え、いかに保育力を向上させ、負担の少ない体制を構築することが重要であるとのことであった。

### 5) 養成校に求めるもの

養成校に求めることの前提として、保育の専門知識や技術は、就職をして実践や研修などを通して深め、向上させるべきであるとのことである。その上で、養成校に求めるものとして言及があったのは、以下の4点であった。

まず第1に、社会人としての礼儀やマナーを身

につけてほしいことである。第2には、特に挨拶は保育者として大切なことなので、しっかり身につけてほしいことである。第3には、報告・連絡・相談の意味について理解し、実行できるようになってほしいことである、そして第4には、上記の3点を主軸として保育の基本的な専門知識や技能を身につけてほしいことであった。

## 6. D園の調査分析

### 1) 園の概要

D園は平成29年4月より幼保連携型認定こども園に移行した園である。定員が300名を超える大規模な園である。

### 2) 資質能力として求めているもの、そうでないものの分析

まず、資質能力として求めているものについて挙げたのは、以下の3点であった。

第1に、社会人としての基礎能力である。例えば、明るく笑顔で接し、臨機応変に対応できる能力がある人や、仕事に対してやる気がある人を求めているとのことであった。

第2に、コミュニケーション能力である。例えば、子どもだけでなく保護者の方の気持ちに寄り添い、意見交換を行なう等のコミュニケーション能力や、園長先生や先輩保育者に対しての説明能力や正しい言葉遣い等の能力について求めているとのことであった。

第3には、基本的な生活習慣である。具体的には、保育者には掃除、洗濯、炊事等の能力も求められるため、日頃の生活から自ら実践する力を養って欲しいとのことであった。

また、「資質能力として備わっていないもの」として以下3点の言及があった。

第1に、向上心を持つことである。例えば、指示などに対する受け止め方が甘く、言われたことしかできない傾向が見られることや、「ゆとり世代」「さとり世代」に象徴されるが、何かに立ち

向かおうという気持ちがないこと、さらには目標に立ち向かう意識が不足していることが挙げられた。

第2に、意識改革である。例えば、注意されたことに関して改善ができないこと、最初から駄目だと諦めている姿勢が見られること、心が弱く、困難に立ち向かう力がないこと、様々なことに「気が付かない」傾向が見られることが挙げられた。

第3に、リーダーシップである。「皆、一緒」で安心という様子が見られるが、保育者にはリーダーシップが必要だとのことであった。

### 3) 園が求める資質能力の特徴

保育者としての専門的な知識や能力、技術面よりも、目的意識をしっかりと持ち、明確な目標を立て、自分のなりたい保育者像をしっかりと持ち保育に臨む姿勢を求めている。具体的な内容については、下記の通りであった。

第1には、目標をきちんと設定してほしいことが挙げられた。10年後、20年後、近未来で言えば3年後、どういう保育者になりたいか、自分の将来の目標が、何となくになりたいではなく、子ども好きだからではなく、目標設定をきちんとして欲しいと考えている。

第2に、設定をクリアにして未来を創造する力を身に付けて欲しいことが挙げられた。「どのような保育者になりたいのか、具体的にどのように子どもと接したいのか」、といった点を明確にしてほしい様であった。

その他には、「やる気を持続させて欲しい」「目的意識を持続させて欲しい」「明確に目標を立てて欲しい」といった点が挙げられた。

### 4) 新採職員で困った事例、また良かった事例

困った事例としては、以下の3点が挙げられた。

第1に、幼保連携型認定こども園への移行に伴い、同時に多数の採用（5名）をしてしまい、新

採職員全員に緊張感が見られなくなってしまったこと。

第2に、新採職員全員が早期離職を希望してしまったこと。つまり、1年目の新採職員に対し、次年度の希望調査を実施したところ、全員が退職を希望したのであった。

第3には、与えられた仕事はできるが、自ら考えて動く行動ができないことが挙げられた。

一方で、良かった事例としては目的意識を持って取り組んでいるケースがあった点を評価していた。

## 5) 養成校に求めるもの

養成校に求めるものとして、D園からは以下の9点が挙げられた。

第1に、困難に立ち向かう力を身に付ける場であって欲しいこと、第2に、問題解決を意識する能力を身に付ける場であってほしいこと、第3に、障害児教育について理解を深めさせてほしいこと、第4に、障害児を持つ親へとの関係作りの方法について学ばせてほしいこと、第5に、養成校へ入学した際の初心に戻り、その意識を高めさせること、第6に、保護者にとって心の闇を相談できる場所であること、第7に、保護者に対してのケアの仕方について身に付けさせて欲しいこと、第8に、在職しながらも大学に通って単位を取得できるような体制を整えて欲しいこと、第9に、幼保小の連携・接続に対する理解を深めるようにしてほしいことが挙げられた。

## 7. ヒアリング調査の総括

ヒアリング調査で得られた内容について「資質能力として求めているもの、そうでないもの」

「求める資質能力の特徴」「新採用職員で困った事例と良かった事例」「養成校に求めるもの」の4点から、各園を横断的に比較検討するが、1点目と2点目については、各園の回答状況に鑑みてあわせて検討することとする。

### 1) 求める／求めていない資質能力や求める資質能力の特徴

すべての園に共通しているのが「コミュニケーション能力」とひとことでくられる要素である。ただし、ここでいうコミュニケーションは、各園の分析を解釈する限り、非常に多岐にわたるものであると考えられる。言語的／非言語的なもの（後者は態度として出る明るさや笑顔、身だしなみなども含まれる）、客観的な情報の伝達／主観的な意思や意見の伝達、マナーや常識を前提としたもの（あいさつなど）、傾聴、寄り添いなどがある。また、これらを支える前提として、基礎的な文章力や学力、想像力、意見などを受容できる素直さなどが関連づけられると考えられる。

また、A園で挙げられた内容には、子どもを理解する視点を資質能力として重視していることがわかる。また、D園では基本的生活習慣、向上心、目的意識と目標設定、（個人としての自立を前提としていると思われる）リーダーシップが挙げられている。

### 2) 新採職員の事例

まず、1)とも関連するコミュニケーション能力の欠如に起因する失敗事例がみられる。B園での、想定外のトラブルに園長や同僚の助けを求めすることもできずに放置したケースや、注意に対してすねた態度をとったケース、C園での、挨拶不足や先輩職員とのコミュニケーション不足に起因した年度途中での退職に至ったケースである。

その他に、新採職員本人の資質能力に由来するものとしては、子どもに対する愛情や対応の視点の不足、みずから考えて動く姿勢の欠如などが挙げられる。

また、新採職員本人の資質能力に直接由来するものではないが、新採職員の扱い方がポイントとなっているケースもある。B園での新採職員教育の整いすぎで失敗から学べないという指摘や、D園での、同時多数採用からくる緊張感の欠如も、



新採職員に対して研修その他の場面でいかにして自立した保育者に脱皮させていくかがポイントであると考えられる。その点、やむを得ない事情もありすべてに通用するケースではないが、新人で年長クラスを担当してうまくいったケースは、やはり新採職員はうまく支えられることで資質能力がその後高まっていく可能性もあることを示唆している。

### 3) 養成校に求めるもの

この項目については、4園で回答傾向が比較的大きく分かれた。A園では、基礎的・汎用的資質能力に関わる要素はあったが、「子ども観と自分の育ちを考える」場であることが求められていたのが特徴的であった。

B園では、保育現場と養成校とで意見や情報を交わす機会を多くもつことが求められた。両者のギャップを少しでも埋めて、協働しながら保育者の質を高めることを望んでいると思われる。

C園では、基礎的・汎用的資質能力の獲得を中心に挙げながら、それを主軸として保育の基本的な専門知識や技能を身につける場であることを求めている。

D園では、基礎的・汎用的資質能力もさることながら、特に障害児やその保護者への対応、幼保小連携への理解といった個別の現場での現代的な課題への対応、また、養成校自身も保護者の支えになる役割を担うこと、現職教育の場としての役割を担うことなど、従来の養成校の枠にはまらない要素が提案されていたのが興味深かった。

## 8. 本研究のまとめ

前編におけるアンケート調査の分析、本稿におけるヒアリング調査の分析を通じて、本研究全体を総括する。

基本的には、基礎的・汎用的資質能力全般を保育者の資質能力として現場が重視する傾向が強い。特に「対話する能力」「コミュニケーション

をとる力」については、今回の調査全般を通じて非常に強く重視されていることが明らかとなった。

「自己管理能力・自己解決能力」についても、とりわけアンケート調査において強く重視される傾向が見て取れた。しかし、それ以外の要素、例えばアンケート調査で導いた因子でいえば、「社会性」「課外体験」「生活習慣」「専門性」「基礎学力」、そしてヒアリング調査で各園から言及があった個々の要素についても、決して軽視されるべきものではないこともふまえなければならない。

そして、これらの資質能力のそれぞれの要素は、互いに独立して機能するのではなく、互いに補完し合いながら相乗効果をもたらすものと考えられる。例えば、コミュニケーション能力ひとつをとっても、「素直さ」が伴ってはじめて、「他者の助言を傾聴できる」という形で保育者としての成長に力を発揮する。

この特性は、本研究が目指そうとしている保育者の資質能力の指標づくりに際しても、一定の示唆となると考える。

例えば、単純に「コミュニケーション能力の高さ」を指標化するだけでは意味をなさない。各要素を個別に断片化して指標化することは、かえって保育者としての資質能力の評価を見誤ることになりかねない。

保育現場において直接的に効果を発揮する形でのパフォーマンスをみせられるかどうか、それを具体的な指標でもって示すことが、重要であると考えられる。そのために、どのような行動様式が保育現場にとって「望ましい」のか、今回抽出された要素間の相乗効果を踏まえながら、具体的な指標の策定を検討することが今後の課題となると考えられる。

そして、このような資質能力の評価には、ルーブリック評価が適切であると考えられる。ルーブリックとは、西岡（2004）の定義によれば「パフォーマンスの成功の度合いを示す尺度と、それぞれの尺度に見られるパフォーマンスの特徴を説明

する記述語で構成される、評価基準の記述形式」<sup>1</sup>である。「望ましい」行動様式がどの程度発揮できるかを説明する記述語（例：「同僚の助言に対して、耳を傾けて取り入れようとする姿勢が常にある」など）があれば、養成校においても現場においても、何が保育者として望ましいのかがわかりやすく共有できる。

もちろん、とりわけ基礎的・汎用的資質能力については、主観的要素が評価に入り込みやすく、また個々の保育現場でも求める資質能力の要素には違いがあるため、策定した指標が一人歩きしてこれが絶対視されることは避けなければならない。あくまで、養成校と保育現場で互いに、これまであいまいであった「資質能力のモノサシ」を具体的な形で共有することで、よりよい保育者養成・研修につなげていくという目的を見失わないことを肝に銘じる必要がある。

本研究では、個々の要素についての指標化まで

は着手できなかったが、上記のように今後の課題を提示して稿を閉じ、具体的な指標の探求は別の機会にゆずることとする。

※なお、本論は育英短期大学教育改革推進奨励制度に採択された「保育者養成課程における学修成果の可視化に向けた指標策定の基礎的研究（１）～保育現場への量的調査から～」（平成28年度後期）および「保育者養成課程における学修成果の可視化に向けた指標策定の基礎的研究（２）～保育現場への質的調査から～」（平成29年度前期）（いずれも研究代表者は大佐古紀雄）の成果の一部である。

---

<sup>1</sup> 西岡加名恵（2004）「評価指標（ルーブリック）」、日本教育方法学会編『現代教育方法事典』、図書文化社、p. 293。