

## 幼稚園における専門性向上の現状と課題

永利陽一

九州女子短期大学子ども健康学科 北九州市八幡西区自由ヶ丘1-1 (〒807-8586)

(2016年6月2日受付、2016年7月28日受理)

### 要旨

社会環境の大きな変化、待機児童の増加とそれに伴う保育者不足、保育士資格の簡素化など今幼児教育を取り巻く環境は決して良いとは言えない。一方、話が聞けない、課題に対して集中して取り組めない、離席等の小1プロブレムの問題、家庭環境の変化によるライフスタイルの変化や保護者の価値観の多様化など教育現場は多くの課題を抱えており、幼児教育の充実は喫緊の課題である。幼児教育の充実のためにはさまざまな環境整備が重要であるが、中でも保育者の専門性を高めることが重要な課題となってくる。本研究では2つの幼稚園での保育者の実態を探りながら、保育の質の向上のためには何が必要か、具体的提言を試みた。

## 第1章 研究の背景と目的

### 1 研究の背景

「幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書」<sup>1)</sup>には、「幼稚園教員の資質の向上は、幼稚園教育の充実のため必要不可欠なことであるが、これまで、教員全体の資質向上の中に入れて論ぜられることはあったものの、特に幼稚園教員についてのみ本格的に論ぜられることはなかった」と述べられている。小1プロブレムに代表されるように、人の話が落ち着いて聞けない、社会性や規範意識が十分に育ってきていないなどのように、さまざまな課題が指摘され、幼児教育が「生きる力の育成」の基礎を養うために果たす役割はますます大きくなっている。幼児教育の質の向上のためには、幼稚園教員の力量向上が欠かせない。しかし幼稚園教員の資質の向上は、各幼稚園任せとなり、その実態は明らかになっていない。加えて、保育者不足、幼稚園教員の離職率の高さから、現場での計画的人材育成が危惧される現状がみられる

### 2 本研究の目的

このような状況を背景とし、幼稚園教諭の専門性の実態はどうなのか、専門家としての力量はどのようなことを契機として形成されいくのか、不足している能力は何か、それを補うためにどうしているのか、A幼稚園、B幼稚園での状況を調査し、専門性の向上のためにはどのような取り組みが有効なのか、提言したい。

## 第2章 方法

### 1 アンケート調査

#### (1) 対象者

A 幼稚園16名

B 幼稚園12名

#### (2) 調査内容

経験年数1～4年の教諭6名、5年～9年の教諭9人、10年～19年の教諭9人、20年以上4人の合計28人に対して、「現在身についていること」、「受けた研修と必要と思う研修」「保護者との信頼関係」「保育実践の質を高めるために意義あること」について尋ねた。

#### (3) 手続き

平成28年2月下旬にアンケート調査の依頼と配布、3月上旬に回収。各幼稚園で回収されたものを分析対象とした。

### 2 聞き取り調査

回収されたものを分析、その中で、確認したい事柄について聞き取り調査を行った。

### 3 ライフコースに関する調査

就職してから現在に至るまでの職場での出来事と成長のきっかけについて記述してもらい、成長の過程をたどった。

## 第3章 アンケート調査の結果

### 1 専門性について

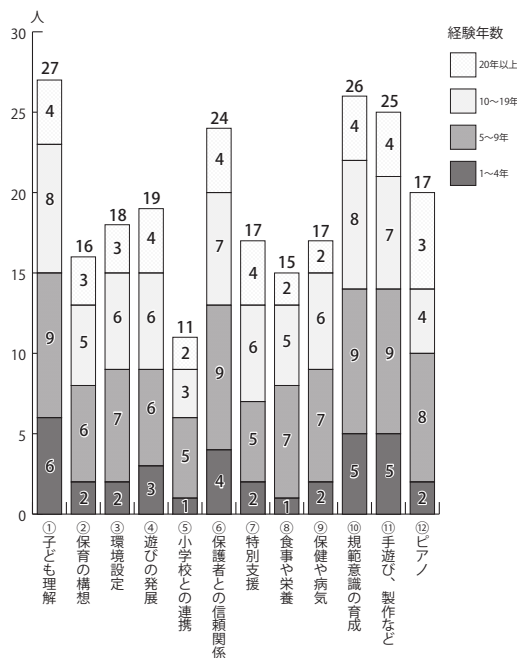
幼児教育の専門性については、それぞれの立場からいろいろ論じられている。長瀬美子氏は幼児教育における指導の独自性として、次の3点を挙げている。1.義務教育ではないこと（保育内容の多様性）。2.主導的活動が遊びであること。3.直接体験を重視した教育であること。そしてこのような特性・独自性を受けた幼児教育に求められる専門性として1.発達理解の力、2.計画作成の力、3.環境設定の力、4.実践を振り返る力、さらに近年重視されてきている力として、5.小学校と連携する力、6.保護者と信頼関係を築く力を挙げている。<sup>2)</sup>

また、先の幼稚園教諭の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書によると、幼児教育の専門性として、1.幼児理解・総合的に指導する力、2.具体的に保育を構想する力、実践力、3.得意分野の育成、教員集団の一員としての協力性、4.特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力、5.小学校や保育所との連携を推進する力、6.保護者及び地域社会との関係を構築する力、7.園長など管理職が発揮するリーダーシップ、8.人権に対する理解をあげて

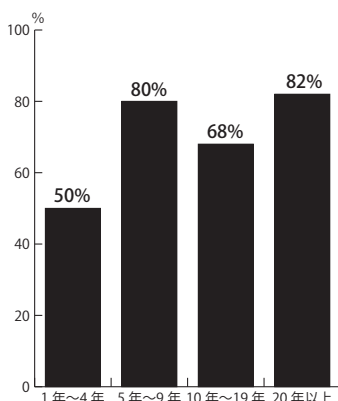
いる。山崎準二氏が教師のライフコース研究の中で、『そもそも専門性の内実そのものが一般的な合意を得ているわけでも、理解されているわけでもないのが現状である。むしろ専門性の内実そのものが問い直され、転換の時期にさしかかっているととってもよいのである』<sup>3)</sup>と述べているように、専門性の基準を確定したり、再定義したりすることが教育改革の最前線と言える。これらのことを踏まえ、また現場で直面する課題をとらえ、以下の項目でアンケートを実施した。

- ①子どもを理解する力
- ②保育を構想する力
- ③環境設定の力
- ④遊びを発展させる力
- ⑤小学校と連携すること
- ⑥保護者との信頼関係の構築
- ⑦特別な配慮を要する子どもに関すること
- ⑧食事や栄養に関すること
- ⑨保健や病気に関すること
- ⑩挨拶や規範意識の育成
- ⑪「手遊び」「製作」「絵本の読み聞かせ」などの技能面
- ⑫ピアノを弾くこと

## 2 身につけている専門性



グラフ1 身につけている専門性



グラフ2 専門性獲得率

### (1) 上位項目

①、⑥、⑩、⑫の項目が上位項目としてあげられる。

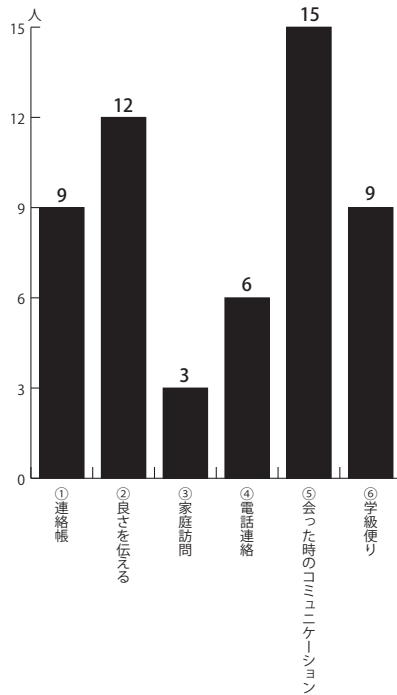
母数が少ないのでこれだけで判断するのは早計だが、いくつかの特徴はあらわれている。「子どもを理解する力」「挨拶などの規範意識の育成」「手遊び、製作、絵本の読み聞かせ」「保護者との信頼関係を作ること」の項目では経験年数に関係なく89%以上の職員が身につけていると回答をした。「絵本の読み聞かせ」などの技能面は、練習を重ねることで身につく技術であり、また、大学在学中より取り組んできていることなので、経験年数が短くてもよく身につけている職員が多いことが伺える。

「子どもを理解する力」「挨拶などの規範意識の育成」「保護者との信頼関係を作ること」については、毎日直面する事柄であり、身につけざるを得ない能力とも言える。クラスの中にはさまざまな個性がある子が在籍しているし、1年間の成長、月齢の違いは大きなものがある。また、育った環境もさまざまである。子どもを理解する力が身につけているというのは、それらを踏まえて日々一人一人を理解しようとする姿勢の裏返しとも言えるし、毎日接することで一人一人とのかかわりを通して身につけていっているものと思われる。

保育を進める上で、保護者との信頼関係の構築は大切なことであるが、年齢に関係なく多くの職員ができていていると回答している。グラフ4のように保護者からのアンケートでも年齢に関係なくコミュニケーションがとれていることが伺える。

グラフ3によると、保護者とのコミュニケーションの手段として、直接話すことをほとんどの職員が挙げている。フェイスツウフェイスで情報交換を行うことが、信頼関係の構築につながっているし、子どもの体調についての情報、家庭での様子などが送迎の時に伝えられることは、子ども理解とも関係してくる。しかし、多くの教員が信頼関係を築くことはできていると答えているにもかかわらず、コミュニケーションが苦手と答えている教員は半数（得意6名 苦手6名 どちらでもない4名：回答があった分）に上った。イン

インタビューでは以下の回答が得られた。



グラフ3 保護者との信頼関係の為に気をつけている事

#### 保護者とのコミュニケーションの得手不得手の理由

得意：直接話し、子どもの成長を分かち合えるから。

もともと話すのが好きだから。

子育てを経験して保護者の気持ちに寄り添えるようになった。

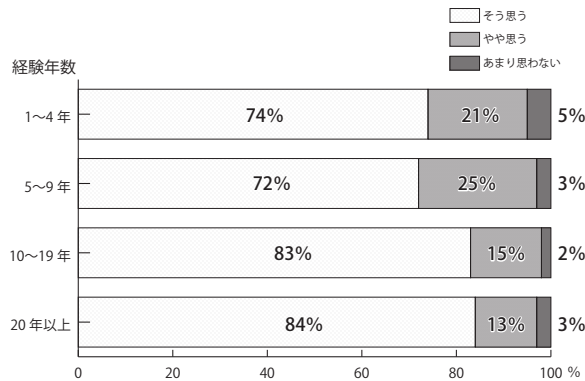
苦手：人にもよるが、表情が硬く細かい指摘をされる方にはどう対応するのがよいか戸惑ってまごついてしまう。そのために余計に不安にさせてしまうおそれを感じる。

保護者の気持ちに伝えられているかなど考えると不安になる。しかし、なるべくしっかり会話をすることで、保護者の特徴をとらえられるようにしている。子どもの成長を見て褒めることで信頼関係を築けるよう心掛けている。

保護者は皆年上の方ばかりで話がしづらい。

色々な保護者がおられるのでコミュニケーションをとっていくことは、必要と考えながらも同時にその難しさを感じている。

一方、グラフ4に見られるように幼稚園から子どもの様子や保育内容が伝わっていると思っている保護者は大半を占めた。



グラフ4 園での様子がよく伝わっている（保護者アンケート）

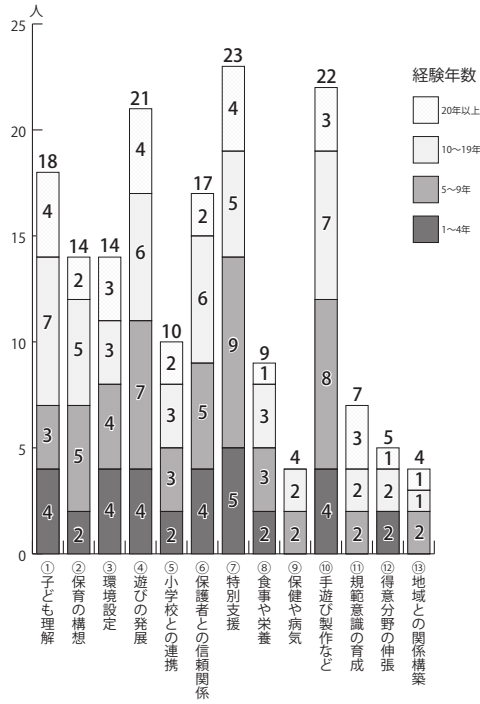
保護者からの意見である。

- 子どもの良いところ悪いところをしっかりと伝えてくれて、意外と親の知らないところもあり助かります。連絡帳には毎日園の様子を記入していただき、記入内容を見て子どもと何をしたかを話したりでき、家でのコミュニケーションもとりやすかったです。
- 途中入園で不安でしたが、毎日楽しく通ってくれるし、歌も家でたくさん歌うようになったり、できることが増えました。園に行った時は子どもの様子をはじめ事細かに話していただき本当に感謝しています。
- 子どもも毎日楽しく通っています。できることがたくさん増え、入園させて良かったと思っています。子どもの良さをよく引き出してくれ、挨拶やごめんね、ありがとうがなかなかできなかったのがいつの間にかできるようになりうれしく思います。

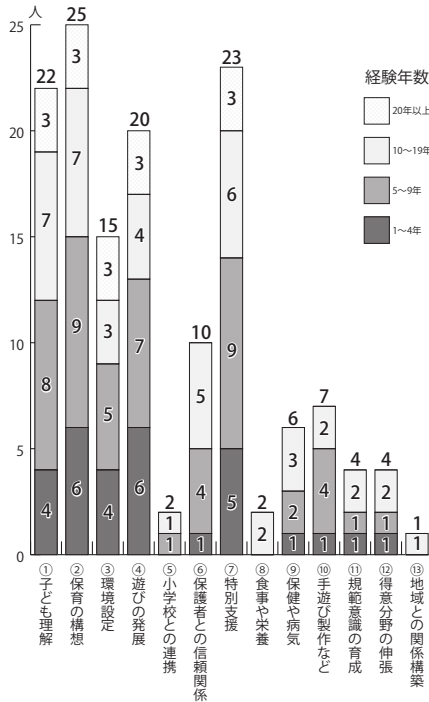
## (2) 下位項目（不十分な項目）

②、⑤、⑧、⑨の項目に対して身につけているとの回答が半数程度であった。特に小学校との連携が身につけていないと回答した職員が多くみられた。経験年数別に見ると、5年未満の職員は1人と少なかった。小学校との交流が年長組が主体となっていることもあり、年長を持たされるのはある程度経験を経てからのことが多いこともその理由として挙げられる。また、年長担任が小学校との交流の担当となり主なかわりを持っていて、みんなの共通のものとはなっていないこともその要因である。当事者とそうではない職員では差がみられるということと思われる。ただ身につけていない理由はそれだけではなく、必要と思う研修（グラフ6）を挙げてもらったところ、小学校と連携することを答えた職員はわずか2名であり、その連携の意義が浸透していないこともまた、その理由として挙げられる。

3 今までに受けた研修と必要と思う研修



グラフ5 今まで受けた研修



グラフ6 必要と思う研修

## (1) 上位項目

受けた研修では、多い順に「特別な配慮を要する子どもに関すること」「手遊び、製作、絵本の読み聞かせ」「遊びを発展させること」であった。年代の差はみられずどの年代でもこの3項目には参加している。経験年数別に言っても多くの年代で受けられている研修である。特に、特別な配慮を要する子どもに関する研修では研修が必要であると85%の職員が回答している。クラスに一人か二人は在籍する特別な配慮がいる子への保育をどうしたら良いのか、経験年数に関係なく悩んでいる姿がある。

## ○保育上の悩み

昔と比べると特別な配慮を要する子どもが増えた気がする、そのことの対応（教諭経験8年）

特別な配慮を要する子を健常児の中でいかに育てていくか（教諭経験31年）

配慮が必要な子に適切な援助を行っていているのか（教諭経験7年）

遊びがあまり発展せずに同じ遊びを繰り返す子に対し、うまく遊びに誘えなかつたりすること（教諭経験7年）

障害を持った子の指導（教諭経験26年）

一斉指導の時の理解できていない子への対応（教諭経験3年）

持病がある子への対応（教諭経験3年）

自分の思いや考えを言葉や表情、行動で表さない子への対応（教諭経験8年）

受けた研修と必要と考える研修の開きが大きかったのは、「手遊び、製作、絵本の読み聞かせ」であった。研修会として開催されることが多く、参加する機会（22名参加）があるが、ある程度身についていてそこまでの必要性（必要と思う7名）を感じていないことが伺える。逆に保育を構想する力は25人が必要と回答しており、これは、身についていないとの回答16名（グラフ1）を考えると、足りないところを身につけたいと思っている姿が表れている。

## (2) 下位項目

逆に少なかったのが、「地域社会との関係を構築する力」「保健や病気に関すること」「得意分野を伸ばす研修」の3項目である。

得意分野を伸ばす研修を受けたのは19%であり、必要と思う研修と答えた職員は15%であった。受講率、必要率ともに低い。幼稚園では、カリキュラムに沿ってある程度決まった保育を季節に応じて展開しており、自分の得意分野を生かす場がないということとも関係している。「雛祭り」「お楽しみ会」「お別れ会」や「運動会」などの中に、得意分野を生かす場は十分に考えられる。行事の運営、企画に力を発揮する職員、表現活動を得意と

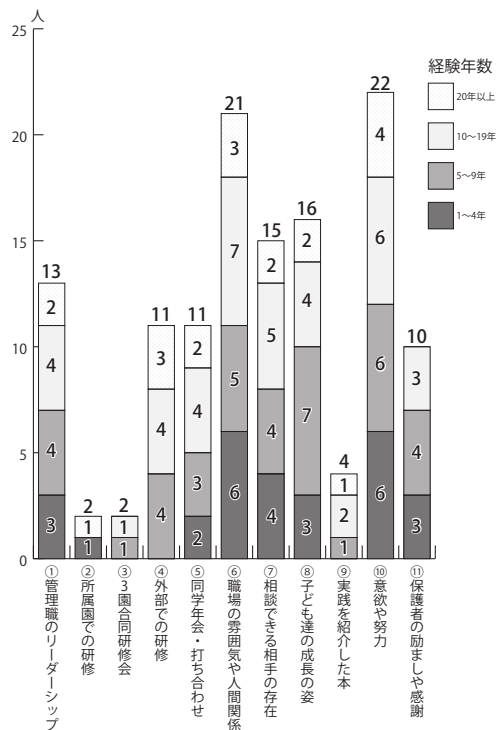


する職員など様々な得意分野を持つと考えられる職員が在籍していることを考えると、経営の観点からみればチーム保育をもっと取り入れていく必要がある。幼稚園教育の活性化の為に得意分野を持つとともに、豊かな社会経験を持った人材を採用とする答申が出されているにもかかわらず、人材不足で、十分に生かせていない現実がある。得意分野があるかないかの問いには18人中14人の職員があると答えている。その中身も以下のようにさまざまである。

#### ○得意分野

ピアノ、折り紙、楽器演奏、子どもと一緒に園庭で走り回ること、ダンス、  
絵画や硬筆、本の読み聞かせ 表現、手遊び、外遊び、歌、

#### 4 保育実践の質を高める上での意義あるもの



グラフ7 保育実践の質を高める上で意義があると感じているもの

##### (1) 上位項目

管理職のリーダーシップやアドバイス、所属園での研修、外部での研修など、毎日の保育の積み重ねなどさまざまな要因により教師の専門家としての発達は生み出されていくが、

その中でも多かった回答は、「職場の雰囲気や人間関係」「自分の意欲や努力」であり、ついで「悩みを打ち明け相談できる相手の存在」「子どもたちの成長した姿」の回答が続いた。「職場の雰囲気や人間関係」が保育実践の質を高めるとするのは、一般論では、働きやすい職場で自分の力を発揮できる事と言えるかもしれない。互いに助け合い、協力し合う雰囲気、足りないところを責めることなく補い合える雰囲気である。後述する教師のライフコースのA教諭の記述には、職業について2年目から5年目に自分の力を信じ任せてくれる管理職の存在、若い同僚の存在、ライバルとして切磋琢磨する姿などが描かれ仕事が楽しくて仕方がなかったという記述がみられる。また、別の教諭は「人間関係が難しいと思う。自分の考えが伝わらないとよい仕事ができない」と書いている。職員のライフコースには、成長の要因として保育に躰いたときに身近にいて教えてくれる先輩の存在が多く記述されていた。

自分の力を100%以上出せるかどうかは職場の人間関係が大きくかかわっていることが分かる。「自分の意欲や努力」もまた同じく多くの職員が大事と回答した。これは「子どもたちの成長の姿」と密接に関連している。それぞれの教師が、様々な職場条件の中で、様々な特徴を持った子どもたちと出会い、様々な試行錯誤を繰り返しながらも、子どもたちが成長していくための自分なりの指導方法、技術や指導の基本的な考え方を新たに獲得していくことによってそれまでとは違った教師としての自分に気づき、教師としての自分の発達を感じ取っていくからに他ならない。新任の教師にとっては日々子どもたちとの触れ合い、子どもの姿が保育者としての一番の成長となっていることが大学での勉強と絡めて次のように記述している。

学校で学んできたことと、現場での知識・技能の未熟さから自分の学んできた2年間は何だったのだろうと考えさせられる日々だった。子どもたちと一緒に行事を作り上げて終わるたびに保育の幅が広がってっていくように思う。(保育歴4年)

この記述からいろいろな子どもたちとの出会いが教師を成長させることが伺える。新任の教師ばかりではなく、『一定の教師経験を持っている教師であっても出会った子どもが様々な問題を抱え、周りとは異なった特徴をもった子どもであることによってその出会いは一つの契機となって教師たちのライフコースに一つの転機を生み出していく。』<sup>4)</sup> たとえば次のようなケースである。

- 障害児教育に携わったこと
- 乱暴な子との出会い、
- 難病を抱えたこととの出会い

## (2) 下位項目

所属園での研修への回答が少なく、園での研修のあり方を考える必要がある。同時に、決められた研修よりも自主的な研修に意義を見出している姿が見られる。また、すぐれた実践を紹介した本、専門的な本から知識を得ることも同じく少なかった。この1年間で実践書を読んだという職員は少なく本で学ぶより、同僚から多くを学ぶ実態が明らかになっている。目の前の子どもの問題にどのように対処していったら良いのか、先輩から学びながら保育を進めていく姿がある。本を読まない理由で圧倒的に多かったのは時間がないであった。

## 第4章 ライフコースの調査

今までの分析が、今現在のことであるのに対し、少し時間的経過を入れたライフコースについての調査を行った。(ここでのライフコースは、園に就職してからのライフステージごとの成長を促した出来事を言う) 一人の教員が幼稚園教諭として経験を重ねる中で、職能成長する契機があるという前提に立っている。新任のとき、5年経過のとき、10年経過の時、20年経過の時、それ以上の5つの区分に区切り、自分のライフコースを振り返ってもらった。それにより、経験年数でどのように職能成長を果たしていくか、言い換えるとどのようなことが契機となりどのように成長していくかをみていくことにした。

### 1 7人の教諭のライフコース

#### (1) 現場の実践を通して保育の幅を広げていったA教諭(教諭経験3年)

##### 新任時代

学校で学んできたことと、現場での知識・技能の未熟さから自分の学んできた2年間は何だったのだろうと考えさせられる日々だった。子どもたちと一緒に行事を作り上げて終わるたびに保育の幅が広がっていているように思う。

##### 2年～5年

年を重ねたことや自分が子どもを持ったことからか、一人ひとりに対して広い心で接し、向き合うことができるようになったと思う。今は周りの先生方の保育の姿を見ながら自分なりに取り入れて実践し、失敗も多々あるが、ひとつの行事を終えるたびに成長していく子どもたちとともに自分自身も成長していていると思う。

○A教諭の新任時代には、大学と現場での違いと戸惑いが書かれている。新任時代にどう過ごすかが大切であることを教えてくれる。

#### (2) 転園することで今まで知らなかったことを勉強したB教諭(教諭経験7年)

##### 新任時代

大きな転機はなかったが、少しずつ緊張が取れていき元気に保育ができるようになって

いった。また、保護者とも会話を笑顔でできるようになっていった。

2年～4年

同学年がなかったので、一人で運動会、発表会の内容を考えたり、他園から来た教師から新しい保育のやり方を教えてもらい、試してみたりすることで自分なりのやり方を見つけようとするようにした。

5年～9年

園を異動し、新しい環境になることで今まで気づけなかったことに気がついたり、さまざまな保育の方法を取り入れてみようと思ったりした。

○小規模の園で勤めていて同学年がなく、切磋琢磨する機会が少なく一人で頑張った。

しかし環境が変わることが刺激となったことが分かる。

(3) 保護者の言葉から成長をしたC教諭（教諭経験18年）

新任時代

保護者から「先生は一年だけで終わるけれど、親はずっと・・・」といわれ今は将来へつながるその子が大きくなって困らないように、また困ったときなどどうすればよいかを考えられるようにしようと思ひ声掛けができるようになった。

2年～4年

言われた保護者から「先生、先生らしくなったね」と言われうれしかった。子どもと一緒に保育活動を楽しむことができるようになってきたが、後輩もでき、先輩から「ちゃんと教えていかないと」と言われ、その時々活動だけでなく、先を見越して計画し話し合いながら進めていくことを考えられるようになった。

5年～9年

自分自身、親となり保護者の思いに気づくことができた。教師としての思い、親としての思い、子どもの思いを考え保育を考えるようになった。

10年～19年

自分の子どもが同年齢となり、同じような悩みを持つ保護者との関係が近くなり、コミュニケーションをとるのが苦手だったが積極的にとれるようになり、子どもの様子を知ることから保育にいかせるようになったり、またその様子を伝えられるようになった。

○保護者の言葉、保護者の思いが保育に影響を与えている。

(4) 出産を経験することで見方が変わっていったD教諭（教諭経験9年）

新任時代

とにかく1年目は先輩の先生に尋ね、まわりの様子をみながらがむしゃらだった気がする。自分の前にたくさん子どもたちがいて、自分のクラスの子と思うと責任で気持ちがつぶされそうになるが、とにかく必死だった気がする。

2年～4年

1年間の流れとかが自分の中にできてきたので少しずつ楽しみながら日々を過ごすことができた。研修にいたり、本を見ていろいろな技術があったりすることを知り、自分でできそうなものを取り組んでみるがまだまだ思うように行かない。

5年～9年

5年間勤務し、12年のブランクがあつての復職だったので不安があつたが、少しずつ感覚を取り戻し、子どもたち『こんなことしたいかな』『こんなことをしたら楽しくできるかな・・・』などと考えるのがとても楽しく感じられるようになった。また、復職後は母親という目線でも保護者と向き合えるようになったので、以前とは少し違うのかもしれない。

○自分が子育てを経験したことで、より子どもの目線に立った保育ができるようになったことがわかる。

(5) ライフコースの節目でステップアップを図っていったE教師（教諭経験31年）

新任時代

新任のころはただただ、がむしゃらに仕事を覚えることで必死だった。そのころは先輩という先生は4年目の先生だけで、あとは皆さんベテランばかりであつたため、その先輩の先生にいろいろと保育のあり方、保育の仕方を教えてもらい、この幼稚園のやり方を覚えて言った。今でも壁面構成は、その先輩から教えていただいたものが役に立っている。良い先輩との出会いが私の契機となった。

2年～5年

2年目に園長が常任の園長となり、今までの行事しか顔を出さない園長ではなく、職員の仕事を一日中きちんと見てくれた。特に若い先生（そのときは私も含めて4人の若い先生）の力をかかってくれて、私たちにやる気を起こさせてくれた。また、若い先生同士仲がよく、よいライバルにもなり、仕事が楽しくて仕方がなかった。私たちの力を認めてくれた園長であり、園長の存在も大きく、若い力を存分に発揮させてくれたことも意欲につながった。同僚の絆も良い契機となった。

5年～10年

5年目にまた園長が変わり、次の園長は公立幼稚園の園長をされていた女性の園長であつた。いわゆる保育のベテランであつた。今まで実践のみだった保育が園長からは『保育は』という論理的なことも学ぶことができ、「保育の楽しさ」を教えていただいた。またこのころ「座コミュニケーション」という全国的な大きな研修大会に園長の命令で参加したことが大きな転機となった。理論的なことをまったく勉強していなかったので、後ろ頭を殴られたようなショックを受けて帰った。毎年この研修会に慈悲で参加するようになり、全国のいろいろな著名な先生とも縁ができ、勉強することの大切さを知った。保育のベテランの園長との出会いとこの研修との出会いが私の保育人生を変えた。

### 10年～20年

平成8年度に研究発表をさせていただいたことは良い勉強となった。このときの園長からは「研究の大切さ」を教えていただき、研究発表会にも力を貸して下さった。また、平成12年に子どもを授かり、人生最大の喜びがやってきた。結婚7年目に授かった子だった。自分の子を抱き、出産3日後に自分の職業の大切さに再び気がついた。「大切な子を預かっている」ということにハッとさせられた。自分も母になり、親の気持ちも理解できるようになった。研究発表と出産が保育の考え方を変えた。

### 20年～30年

21年目に初めての異動で幼稚園が変わったが、異動はとても良い経験となった。いろいろなことで人生うまくいかないこともたくさんあったが、同僚には恵まれた。さらに異動で元の幼稚園に戻り、自分の教え子が親になって戻ってくるのが何よりも私の保育に対する意欲をさせてくれる。長く努めているが、残りの8年、教え子の存在を楽しみに頑張りたい。年を重ねても研修すること、勉強することは決して忘れないようよき先輩になりたい。

○E教諭の新任期は、ベテランの先生に囲まれ、教えてもらうことから始まっている。「がむしゃらで、必死だった」というところに新任期としての緊張感と希望が見える。特にその時の出会いが将来を決めるようなことになることが、「その時に教えていただいた壁面飾りは今でも役に立っている」のように、すでに30年以上経っても影響が大きい。新任期をいかに過ごすかが大事であることが伺える。

2～5年期では、園長のリーダーシップと同僚の存在が大きくクローズアップされてくる。保育の先輩としての指導、切磋琢磨しあう同僚、認められることでの成長が述べられている。5年から10年目になると、理論的な指導をしてくれる園長の存在が書かれている。実践で学んできたことを理論づけされ、自分のものとなっていく過程がわかる。10年から20年目で研究発表会を経験したこと、また、出産することが大きな転機となっていることも伺える。初めて経験する園の異動、成長にはプラスに働いている。

### (6) 先輩や同僚から多くを学んだF教諭（教諭経験9年）

#### 新任時代

ベテランの先生と一緒にクラスを持ち、毎日が勉強の日々だった。実践の知識がない自分にとってまずは他の先生をお手本に真似することで自分に取り込んでいった。今の自分の保育はその先生のおかげで成り立っていると思う。

#### 2年～4年

2年目からは一人担任で、新任時代に身につけたことを取り入れつつ、そのクラスの子どもたちにあった保育を提供する喜びや楽しさを覚えた。

#### 6年～9年

自分より経験の浅い先生とクラスを持つことが増え、人に教えることで自分の保育を見直すことが多くなった。また、新しい考えも知ることもあり、自分にとっても為になることが多かった。

(7) 複数の転園で学んだG教諭（教諭経験20年）

新任時代

保育士1年目でクラス担任として何もできず、子どもたちに目を向かせることができなかった。毎日自分のことだけで精いっぱいだったが、保護者の方々がほとんど30～40代の方々だったので、母親のようにかかわっていただき、また、先生としてみていただいたので本当に感謝している。ダメなところを見るのではなく一生懸命さ、素直さを認めてくれたので今の自分があるのだと思う。

2年～4年

園のいやなところや、うまく職員関係ができていないところ、子どもに目を向けていない現実が見えていやになった。また自分の未熟さもあり、違う園で働き勉強したいと思うようになった。4年目に初めて障害児（自閉症）とかかわり、障害について勉強したいと思うようになった。

5年～9年

6年目に退職し、障害児施設に2年間働く。色々な障害児、保護者の苦悩、研修を通し少しだけ学べたように思えた。10年目に保育園で働く。『未満児クラスで副担任とし

て改めてリラックスした思いで子どもたちとかかわることができた。今までクラス担任ばかりだったので副担任として勉強できた。

10年～19年

3歳以上児のクラス担任をまかされたり夢だった幼稚園の先生になれて保育園と幼稚園との違いを感じながら子どもたちとどのようにかかわれば良いかを考えて担任をしている。特別な配慮が必要な子が入学してくるので以前働いてかかわってきた子どもたちのことを思い出し、早く配慮し、その子に必要なことを見つけてあげることが大事だと思い保育をしている。

○園を変わることで、また障害児の施設に行くことで自分を見つめなおし、成長をしているG教諭の姿が描かれている。

## 第5章 考察とまとめ

子どもとの出会いにより、児童理解、環境設定、色々な技能を身につけていく様子が伺える。特に知識・技能を先輩教員より受け継いでいく知識技能伝達型集団であるところに特徴がある。今回の調査で以下のことが明らかになった。

- ・日常的に使う技能は若年者、ベテランともによく身につけている。

- ・特別支援については研修ニーズが多い。
- ・小学校との連携についてはあまり身につけていない。
- ・得意分野はそれぞれあるものの、現場で生かしていない。
- ・得意分野については、チーム保育を進め、クラスをオープンにする。風通しの良い経営をすることが大切。
- ・10年～20年未満の経験者は出産などで職場を離れることが多く、身につけていた技能が中断することが見られる。
- ・先輩から後輩へと技能が受け継がれる伝達型集団を形成しており先輩が受け継ぐ技能をいかに後輩へ伝えていくかが課題となる。
- ・成長の契機となる要因には、同僚、先輩、管理職などの人間関係が影響を及ぼす。  
これらのことから、以下のような取り組みが専門性を高めるために必要と考えられる。
- ・クラスをオープンにした経営で、他の保育者の保育を見る機会を増やすこと。
- ・得意分野でやる気、生き生きした保育を展開すること。
- ・知識・技能伝達の機会をシステム化すること。例えば、同学年会を設け、定期的開催、情報交換とともに技能伝達を進めること。
- ・困ったこと（課題）があると、成長のきっかけとなることから、職員の知識技能獲得をさらに進めるために管理職が常に課題と向き合うような経営（年度当初に個人テーマを設定、それを定期的に点検報告、発表などの機会を当てることなどで一人一人が保育に真摯に向き合うきっかけをつくること）が有効であること。
- ・主体的な問題解決ができるように、相談体制を作り、学年主任を中心とした指導が生きるようなシステム化を図ること。
- ・得意分野でクラスの壁を払うような取り組みを園全体で進めていくこと。
- ・小学校との連携、地域との連携がみんなのものとなるような取り組みの全体化を進めること。  
ライフステージの中にもあったように、認め合い、切磋琢磨する職員集団がその基盤にあることは言うまでもない。

## 引用・参考文献

- 1) 「幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書」平成14年6月24日
- 2) 小柳和喜雄、久田敏彦、湯浅恭正編『新教師論』2014年発行ミネルヴァ書房 p、122
- 3) 山崎準二『教師のライフコース研究』2002年発行創風社 p、10
- 4) 山崎準二『教師のライフコース研究』2002年発行創風社 p、156



## **The current state of the specialty improvement and problem in a kindergarten**

Youichi NAGATOSHI

Kyushu women's junior college department of child hood care and education  
Yahatanishi-ku, Kitakyushu-shi Jiyugaoka 1-1

### Abstract

It can't be said that the environment that a big change in social environment, increase of a waiting child and simplification of lack of a nurture man and nurture man qualification with that surround child education now may be decided. A field of education holds many problems a problem of problem which is the leaving seat which can't concentrate to the problem which can't hear talk and wrestle on the one hand, a change in a lifestyle by a change in the family background and diversification of guardian's sense of values, and substantiality of child education is a pressing problem. Various environmental improvement is important for substantiality of child education, but it's being an important problem also to raise specialty of a nurture man at the inside. What tried need or consideration for improvement of the quality of the nurture while looking for the reality of the nurture man at 2 kindergartens by this research?