

保育職への接続・適応に関する先行研究の系譜と課題(2)

— 養成校学生から現場保育者への移行に着目して —

増 田 翼

(2021年3月1日受理)

Comprehensive Review of Research on Connection and Adaptation to ECEC Teacher (2): Transition from Student to Practitioner

Tsubasa MASUDA

要旨：本稿の目的は、保育職への接続・適応に関する先行研究のうち、特に養成校学生から現場保育者への移行に関する文献について、その系譜ごとに整理するとともに、課題を浮き彫りにすることにある。具体的には、現場保育者への移行の変容プロセス、移行に伴い生じるリアリティショックや困難、早期離職、移行期を乗り越えるための個人的感覚・能力、あるいはこうした移行者に対する評価について系譜ごとに研究成果と課題をまとめた。さらにはこれらを経験して、移行期特有の状態に対する周囲の理解が求められ、移行を支援するための連携・協働を図ること、養成教育において入職準備教育と現場へ橋渡しするようなカリキュラムを構築することが重要だと提言した。

Key words：移行 移行期 トランジション 接続 連携・協働 新任保育者

I. はじめに

本紀要前号において筆者は、保育職への接続・適応に関する先行研究のうち、保育職志望段階（主として高校生）に焦点を当てる文献について、系譜ごとに整理し浮上する課題について検討した¹⁾。これに引き続き今回は、保育者養成校学生から現場保育者への移行（トランジション：transition）に関する文献について、系譜ごとに示すとともに課題を浮き彫りにしていきたい。

なお保育職に限らず、〈学校から仕事・社会への移行〉という広い括り方をすれば、この分野での先行研究は無数に存在している。特に代表的なものとして、溝上慎一を中心とする「トランジション研究」を挙げないわけにはいかない。溝上は、「学校から仕事へのトランジション（school to work transition）」および「（青年期から）成人期へのトランジション（transition to adulthood）」について、国際的定義や研究動向を踏まえつつ理論を展開する

などしてこの分野を牽引している²⁾。ほかにも、保育学・教育学の近接領域といえる看護学・看護教育学分野においては、かなり古くから移行期に関する研究成果が蓄積されており、〈学生から新人看護師への移行〉については断続的に取り上げられている。また海外に視野を広げれば、Angela Darvillらによる『看護実践への移行：学生から看護師へ』（2018）やRob Burton & Graham Ormrodによる『専門的看護実践への移行』（2021）などの研究書も上梓されている³⁾。

それでは、一般的に「移行」や「移行期」に焦点を当てるトランジション研究（以下では「移行研究」と表記）とはどのような方向性を有するものなのだろうか。保幼小接続や高大接続など学校間の移行、学校から仕事・社会への移行、さらには職場での異動や役職の変化に伴う移行など、人の育ちと関連する移行研究だけでも多岐にわたるが、とはいえすべてに共通するのは、異なる文化間を前から後ろへと

渡りゆく、という点である。人生においては誰しも、これまで馴染んできた環境に別れを告げ、新たな環境へと移り変わるといふ移行を何度か経験するものだが、その際、想定以上に混乱したり、大きな不安・葛藤を抱えたりする場合が少なくない。こうした現象に関心を寄せ、様々な視点からこの状況を捉えようとする試みが移行研究といえる。たとえば、移行期に見られる特徴、詳細な移行段階、移行者自身の経験、移行期を乗り越えていくための個人的感覚・能力、移行期における周囲からのサポート、移行への準備など様々なテーマが設定される。他方、より広範な視野のもと、移行者ならびに関係者を取り巻く社会的・文化的状況、関係者間の連携・協働などについて批判的考察を展開する研究も存在する。およそこうした研究の目的は、移行者の状態や移行者を取り巻く状況の把握・解明を主とすることが多いが、同時に、移行に伴う不適応の軽減や滑らかな接続の実現を図ろうとする場合もある。こうした様々な視点を内包する移行研究のうち、養成校学生から現場保育者への移行に関する文献の系譜をまとめ課題を見出すことが本稿の目的となる。

ところで、想像するまでもなく、日本に保育が根づいた明治期当初から、働きはじめの保育者（当時は保姆）に見られる特有の状態やそこでの経験については当事者間で共有されていたはずである。しかし、その特有の状態や経験それ自体が〈研究の対象〉となり、さらにその成果が論文等活字媒体によって蓄積されるようになるのは随分と後のことのようにある。本稿は保育史的考察を目指すものではないので、この点の詳細に紙幅は割けないが、Webページですぐに確認できた文献は、「1年目の保育者として」（邑中ら 1987）、「保育者の"子どもを見る目"について：若年者と経験者のちがい」（東間 1989）、「新任保育者および在学生の保育に対する意識調査」（仲野ら 1994）、「新人保育者を育てることに関する一考察」（帆足 1995）、「新任保育者の保育にかかわる問題意識の構造と形成—新任保育者研究（1）」（小林ら 1999）など1990年前後からのものであった⁴⁾。それ以後「新任」「新人」「初任」「若手」⁵⁾といった語を付したタイトルは次第に増えていき、2000年

代にさしかかるころから本格化していく。こうした研究ニーズの高まりとその背景についてもここでは詳述できないが、Karen Vander Venの論稿「幼児教育者への専門性発揮の道」（1988）が、秋田喜代美の要約により雑誌『発達』で紹介されたのが2000年だということを踏まえれば、このころから「保育者のライフステージ」への関心が寄せられるようになったのだと考えても間違いではないだろう⁶⁾。

ちなみに、研究タイトルとして養成校から保育現場への「移行」「接続」「適応」などを掲げる論稿に吉田(2011)、林ら(2013)、濱名(2015)、梅下ら(2016)、前(2019)などが存在しているが⁷⁾、いずれにせよ、移行期の全体像を多角的に捉えようとするものとはいえない。あくまで本稿では、養成校学生から現場保育者への移行、すなわち主としてその只中にある新任保育者に関する研究成果の全体像を系譜ごとに眺め課題を見出すことを重視していきたい。

Ⅱ. 養成校学生から現場保育者への移行の特徴： 何が起きているのか

1. 移行に伴う変容プロセス

先に触れたRob Burton & Graham Ormrod(2021)には、看護学研究においてTransitionがどのように捉えられてきたかまとめられている箇所がある。その一節では、Arnold van Gennep著『通過儀礼』（1909）で記された「分離separation」「移行transition」「統合incorporation」という3段階を援用しながら看護学生が新人看護師へと移行していく様相を捉えようとする先行研究の枠組みが紹介されている。この3段階を知ることは、本稿全体を通じて重要だと思われるので以下に要約しておきたい。

「分離」：安全に守られていた大学生活から役割・責任が伴う未知のポジションへと踏み出す時期で「ハネムーン期」（看護職に参加することに喜びを感じ、できるだけ多くを学びたいと思っている時期）ともいえる。

「移行」：ショック・拒絶・幻滅・多幸感・

不安など感情が入り乱れ、「リアリティショック」「トランジションショック」が生じる時期だが、他方、経験が増すことで徐々に自信の高まりにもつながっていく。

「統合」：新しい自分になっていく時期であり、知識・技術・態度の習得が進み、次第に受け入れること、前へ進むことを目指すようになる。⁸⁾

さて、看護学におけるこのような移行期の捉え方(移行者の状態と経験内容は段階的に変化していく)を見れば、これが保育学研究においても十分参考になるものだと了解されよう。それでは養成校学生から現場保育者への移行に伴う変容プロセスに着目する研究はないのであろうか。たとえば、田中(2010)は新任保育者10名への聞き取りを通して、新人の職場定着プロセスの解明を試みている。それによれば、入職期は「自己の力量の評価に関して時には過敏であり自信を喪失しやすい」が、入職から半年ほど経ると「混乱を脱却」し「自己のモデルとなる同僚を見出そうと」する、「職場全体を意識した語りが表出」し「園長や主任の指導性に関心が向く」のだという。ちなみに2年目は、これまで受けた「注意、叱責、指摘の意味が理解」でき「解きはぐざれた開放感」「1年目を無事終了した自分に自信と自覚を覚え」といった変容も記録されている⁹⁾。こうした移行者の状態と経験内容の解明に関心を寄せる質的な研究は、ほかにも谷川(2013)、上田(2014)、内藤ら(2017)などがあるが¹⁰⁾、次に触れるリアリティショックや困難それ自体を明らかにしようとするものと比べればそれほど多いとはいえない。

2. リアリティショック・困難

移行期の只中にある新任保育者に〈何が起きているのか〉に関心を向ける研究の多くは、おおよそ「リアリティショック」もしくは「困難」を明らかにするという手法に落ち着く傾向にある。ここでは、この2点に関する研究成果をまとめておきたい。

まず「リアリティショック」についてだが、これ

はMarlene Kramer著『リアリティショック：なぜ看護師が辞めていくのか』(1974)が上梓されて以降、看護学研究において広まったもので、日本の保育学分野にこの概念を取り入れたのは浦井(2008)や谷川(2010)である¹¹⁾。その定義について小原ら(2017)は「現場で働き始めたごく初期」に、「自分の持っている能力や期待・イメージ」と「現場で要求される能力や現実」との「ズレから生じる衝撃」、あるいは入職後に感じる「理想と現実のギャップによる衝撃」と表している。

現在のところ、保育学におけるリアリティショック研究には二つの系譜が存在している。一つは、〈職場不適応との関係性〉を問うもので、たとえば尺度開発を試みている小原ら(2017)は、就職前のイメージと異なり予想外に苦痛を感じるか、と尋ねる質問38項目で因子分析を行うことで「子ども理解と保育実践の困難さ」「過重労働」「職場の人間関係の難しさ」「保護者支援の難しさ」「待遇に関する不満」という5因子を確認している。さらに別の機会では、新任3か月目の保育者を対象に調査した結果、保育士に比べて幼稚園教諭で、以上児を担当する一人担任の者が仕事量や労働時間、賃金などの待遇に関してより強いリアリティショックを感じていると明らかにしている(小原2019)¹²⁾。ほかにも松浦(2019)は、リアリティショックを引き起こす要因(ギャップ)に着目し、保育士11名への半構造化インタビューから「労働負荷の大きさ」「ストレス対処やサポート獲得の難しさ」「子どもと関わる難しさ」「保護者と関わる難しさ」「自分の能力不足の実感」「職場の人間関係の難しさ」といった「ネガティブギャップ」を抽出している¹³⁾。このように不適応との関係性を問う研究がある一方で、リアリティショックは保育者の〈成長の契機〉となり得ることを示そうとする系譜も存在する。その代表格は谷川(2013・2018)であり、保育者へのインタビュー調査から、一定の期間と機会が与えられることによって新任保育者がリアリティショックを克服していくプロセスを描いている¹⁴⁾。

それでは次に「困難」に着目してみたい。ここでは「新任保育者が抱える4つの困難」として濱名・

中坪（2019）がレビュー論文内で提示した「職場の人間関係」「仕事の大変さ」「保育実践」「保護者対応」という分類ごとに先行研究における成果を概観しておこう¹⁵⁾。まず「職場の人間関係」については、新任という立場上、一緒に組む保育者に意見を言いづらかったり委縮したりしてしまうこと、あるいは〈先輩保育者や上司からの指摘〉〈知っていて当然といった暗黙の了解〉への対処に苦慮するなど多くの困難を抱えるようである。とはいえ、保育は単独で仕事を遂行できず、常時特定の保育者と連携・協働を求められるという点で、上記のような困難を抱えざるを得ないのかもしれない¹⁶⁾。次に「仕事の大変さ」では、〈周囲からの期待〉や〈仕事に伴う責任〉が重くのしかかるという面と、単純に仕事がこなせない、間に合わないといった作業遂行に関わる面が挙げられる。また同時に勤務時間や給与等への不満などもここに含まれる。これらは学生時代との違いから戸惑いが鮮明に現れる部分といえるかもしれない¹⁷⁾。続いて「保育実践」では、集団を相手に日課を進行していく学級経営の側面と、一人ひとりのニーズに応じた対応・援助の側面があろう。加えて、ピアノや保育技術などもここに含まれる。養成校のころから習得してきたはずの部分ではあるが、経験の少なさから何も分からない、先が見えないなかで保育を実践していくことの困難が存在するようである¹⁸⁾。最後に「保護者対応」であるが、これは自ら働きかけていくことの難しさと、保護者から何かを振られた際の反応・返答の難しさという両面があることが知られている¹⁹⁾。

かくして、リアリティショックや困難に関する研究成果を概観したことで、移行期の新任保育者において何が起きているのか、が鮮明になってきた。すなわち、多くの研究者が述べるように、新任保育者は〈保育者同士の人間関係〉や〈職業人としての働き方〉に想定以上のギャップや困難を抱えていると同時に、〈子ども理解や保育実践〉といった養成校で教わってきた中核的部分、ならびに〈保護者対応〉についても現実の難しさに直面している、といった状態を描くことができるだろう。

3. 早期離職の状況

意外なことに、早期離職に関する研究の歴史は浅く、その関心が集まるようになったのは2009年の全国保育士養成協議会調査結果が出されてからのことだという²⁰⁾。この調査結果では保育士経験1年未満の離職が4人に1人と報告されているが、そのほかの離職研究を眺めると、卒後1・2年目を合わせた離職率15.7%（岡本ら 2010）、卒後2年目の離職率27.3%（上田ら 2015）、卒後1年目の離職率平均が15.4%（横山ら 2016）、卒後3年以内の離職率11.3%（高木 2020）など調査対象者の勤務年数や範囲が不揃いで、その割合も15%前後から25%前後までと幅がある。そのためすべて一様に離職の傾向を語ることは避けたいが、全国的に早期離職の実態があること、離職した後に別施設に保育者として再就職する者も少なくないという点などは把握しておきたい。

併せて離職研究においては、早期離職の要因などを尋ねるケースが多い。たとえば全国保育士養成協議会（2009）の調査で、保育士の離職理由第一位が「職場の人間関係」と挙げられているのをはじめとして、概して〈人間関係〉に起因する項目が高い割合で選ばれる傾向が見られる（岡本ら 2010、上田・松本 2015、横山ら 2016）。このほかの離職理由としては、〈園の方針に疑問を感じたり不一致を感じたりする〉〈心身の不調〉〈仕事量の多さ〉〈残業の多さ〉〈休暇が少ない〉〈給与待遇〉などの種々の項目が先行研究においては挙げられている²¹⁾。

ところで、離職者数・離職率を調査する目的は、早期離職を防ぐ工夫や方策を考えるための実態把握という面が強いが、そのほかにも養成校の様々な事情から卒業生調査を実施する際の一項目として、あるいはステークホルダー調査の一環として実施される場合などもある。離職者数や離職率のデータは客観的指標になりやすく、離職が多い少ないという現状に対して数値目標を掲げやすい面があるが、本稿で見ているように移行期というのは種々の要因が複雑に絡む不安定な時期であるから、全体を捉えずして一部分の改善計画だけで事態が好転すると考えるべきではないだろう。

Ⅲ. 移行期を乗り越えるための個人的感覚・能力

ここまで見てきたように、移行期においては、誰であっても想定以上の不安や葛藤を抱える可能性があるわけだが、他方で、そうした状況を克服する一種の感覚や能力を有することで、大半の保育者はこの移行期を乗り越えている。では、この個人的感覚・能力とは一体何なのであろうか。ここでは、移行研究においてよく用いられる概念として「効力感efficacy」「レジリエンスresilience」について取り上げたい。

一定数の研究成果が蓄積されているのが「保育者効力感」であるが²²⁾、その源流はBandura (1977)の自己効力感理論にはじまり、その後に展開されていった「教師効力感」研究を、三木ら (1998)が保育学に適用した。三木らは、保育者効力感を「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらす……保育的行為をとることができる信念」と定義するとともに、保育の独自性を考慮した尺度開発を行った²³⁾。なお、養成校学生から現場保育者への移行に関連する保育者効力感研究の成果は以下の通りである——新任保育者は、中堅やベテランと比して保育者効力感が低い (西山 2006、横川ら 2016)、保育者効力感は職務内容の満足感を媒介して精神的健康に間接的に影響を及ぼす (前田ら 2009)、保育者効力感が高い人ほど辞めたいという離職動機を持ちづらく、また保育者効力感の高低により離職動機の内容に違いが出る (田頭 2012)²⁴⁾。

続いて「レジリエンス」についてである。「レジリエンス」とは、一時的なストレス状態に陥っても回復し適応していける能力などと定義されるもので「復元力」「折れない心」などと称されることもある。保育学研究において、レジリエンスと銘打って研究を進めるものは多いが、本稿で扱っている移行期に焦点を当てレジリエンスを見ている研究には、上村 (2011)、渡部ら (2017)が挙げられる。新任保育者を対象に調査した渡部ら (2017)によれば、「離職を考えたことがある者と離職を考えたことがない者」では、「レジリエンスの高さに差異があることが明らかになった」という。また「資質的レジリエンス」(生得的気質と関連し、社交性・楽観性・行

動力等の要素がある)は職場への合致や保育職継続への自信に影響があり、「獲得的レジリエンス」(後天的に獲得するもので、自己理解・他者理解・問題解決志向等の要素がある)は保育職継続への自信に影響があるという²⁵⁾。ほかにも心理学研究においては、「自尊心」「首尾一貫感覚」「ストレス対処」などの概念を用いて特定の状況にある人間の特性を明らかにしようとする手法が様々存在するが、学生から保育者へという移行期に限ってみれば、これらを用いた文献はごく少数しか存在していない。

ところで、ここまで移行期に着目し、その只中にある新任保育者に焦点を当てるものを取り上げてきたが、〈移行への準備〉という意味では養成校学生側からの視点も欠かしてはならない。たとえば、勉強が上手くいかないときに他者に依存したり回避したりするのではなく、反省・検討・工夫といった「問題解決的対処方略」をとることが保育者効力感を高める (田頭 2015)、学生時代において保育職への理解度が高いほど保育者効力感も高まる (小河・長屋 2015)といったことが明らかにされている²⁶⁾。そのほか、養成校学生への調査を通して体系的成果を蓄積している西山の研究を最後に見ておこう。西山 (2007)によれば、「同一性の感覚」(=今の自分が本当の自分、自分らしく生きていくことができる)が「保育職の適性感」(=保育職が自分の適性に合致し、自分の能力を活かせる職業だと感じる)に正の影響があり、さらに「保育職の適性感」が「充実感・満足感の予期」という将来への見通し、「関心・意欲」という動機づけ、保育職「継続の意思」に「正の影響を及ぼしている」=「強く規定している」という。加えて西山 (2013)では、「保育職の適性感は養成期を通じて安定しており、自らの保育職に関する適性を感じて入学した学生は、卒業期にも同様の適性感を有する」し、反対に「入学期において保育職の適性感が低い場合には、卒業期の適性感も低くなりがち」と述べている²⁷⁾。当然ながら、ここで見ているような個人的感覚・能力は、養成校から現場へと引き継がれると考えられるため、養成教育において先行研究成果をどう活かしていくかは意識すべき点だといえるだろう。

IV. 移行者に対する周囲の評価

さてここからは、移行者本人ではなく、養成校学生から現場保育者への移行を周囲がどのように評価しているのか、という点について概観してみたい。たとえば、就職先の園長・施設長による卒業生評価をまとめた林晋子ら（2016・2017）の研究結果によれば、調査対象とされた新任保育者たちは「保護者や保育者とのコミュニケーション能力」「積極的・主体的な姿勢」「幼児期の特性に合わせた教育内容・方法についての理解」「文章表現」などに関する項目の不足が課題として挙げられたという。他方、林悠子ら（2016）も卒業生の就職先園長らに調査を行い、「表現力（の乏しさ）」「コミュニケーション能力不足」「期限が守れない」などが指摘されたと記述している。ほかにも、自由記述のなかに「コミュニケーション力」「生活力」「指導計画等の文章表記力」の「向上の必要性に関する内容」が見られた（高岡ら 2020）、あるいは「不足している」能力として「一般常識や文章・語彙力」「マナー」「コミュニケーション能力や規則正しさ」「気働き」など「広く社会人として求められるもの」が挙げられた（高木 2020）など、就職先への卒業生調査の結果をまとめる文献は数多いが、概して「コミュニケーション能力」の不足などが指摘されるのが共通の特徴といえよう²⁸⁾。

それでは次に、現場保育者や卒業生などを対象に、養成校卒業時点でのどのような能力を身につけておくべきかと問う調査の結果を概観しておきたい。たとえば大佐古ら（2018）、小屋ら（2018）では、養成校卒業時点で有するべき能力として幼稚園・保育所・こども園の園長らが特に重視しているのは「生活習慣・体調管理」「やり抜く力」「時間遵守」「前向きな姿勢・向上心」「礼儀・常識」など「自己管理・自己解決できる力」と、「素直さと傾聴の姿勢」「報告・連絡・相談」「あいさつ」「協力性」など「対話やコミュニケーションの力」だという。入江ら（2018）らが園長・施設長対象に「就職前の学生に身につけてほしい能力」を尋ねた結果では、「礼儀」「言葉づかい」「マナー」「あいさつ」などの「社会人としての能力」＝「基本的生活習慣の確立」と「文章力」「コミュ

ニケーション力」が挙げられている。石河（2019）は、園長・主任に「新卒後5年目まで及び初任者の幼稚園教諭に求められる資質能力」を調査した結果上位5項目が「子どもの理解と、子どもとのコミュニケーション能力」「社会人としてのコミュニケーション能力」「仕事に対する意欲、積極性、行動力」「自分の仕事に対する責任感」「礼儀、身だしなみ、マナー」であったことを受けて、「幼稚園教諭としての知識・技能などの専門的資質能力」よりも「社会人としての人間性」が重視されている点を指摘している²⁹⁾。

石河が指摘する「専門的資質能力」よりも「社会人としての人間性」が重視されるという現状を知るうえでは、田中ら（2009）の研究手法が興味深い。田中らは「新規採用者に求められるもの」について養成校学生は「子どもの目線に立った保育」「職員間の協調性」「保護者対応」「クラス管理運営」といった「保育に直結するもの」を想定するのに対し、園長側は「園の方針を理解」「園の雰囲気になじんでもらう」「言葉遣いやマナーの習得」といった「保育実務以前の内容」を想定するとして、その間の「相違」を明らかにしている。同様の指摘は高桑ら（2010）もしており、「社会人としてのコミュニケーション能力」について経験年数6年目以上の幼稚園教諭の75%が必要だと回答するのに対して、養成校学生は40%前後しか必要だと回答しない、という結果を報告している。こうした現状に鑑みると高岡ら（2017）が書くように、「新人保育者にとっては高い技術や知識よりも、まずは新人保育者であるという立場をわきまえて、礼儀正しく、日々の業務に何事にも意欲的に取り組み、前向きに学ばせていただくという姿勢が必要」だという説明も仕方がないように思われる³⁰⁾。

V. おわりに：何が課題なのか

移行期は非常にストレスの多い時期といえる。あなたは何でもできて自信を持っていたある場所から移動し、突如としてすべてがどのように機能するかわからない新しい場所に投げ込まれる。あなたの能力と自信は打ち崩されてし

まう。大抵の人間は、〈不確実〉〈分からない〉という感覚が好きではない。必要なすべてのことに対処したり学んでいったりすることなどできるのだろうかと不安を抱く。これでは、〈疑い〉や〈心配〉といった感情につながるのも当然なのである。

これは、Angela Darvillら（2018）の序文の一部である³¹⁾。この文章にもあるように、移行期の只中にある者というのは「以前から馴染みのあった拠り所を失うことで周囲からの断絶や社会的孤立を経験する³²⁾」ものなのかもしれない。それでは、この点を踏まえうえて、我々は新任保育者という存在を捉えてきたといえるのだろうか。

もちろん、ここまで見てきた多くの先行研究が、新任保育者に現れる特有の状態の解明に力を注いでいることは重要な成果といえる。また、本稿では触れなかったが、新任保育者を対象とする様々なサポートや研修の重要性、さらには具体的取り組みの開発や実践報告などをまとめる文献は膨大にあり³³⁾、これらの成果の蓄積が不安定な新任保育者の時期をカバーし次のステップへと橋渡ししていることは確かであろう。

ただし、敢えてここに記しておきたいのは、移行期にある新任保育者の状態を一種の〈問題行動〉と捉え可能な限り抑え込もうとしたり、こうした状態に陥った者に対して〈問題を抱えた者〉と認めようとしたりする傾向が少なくないということである。何度も強調するように、移行期にある人は（学校間接続でも職場での立場の変化でも）誰でも少なからず特有の状態にあるとともに、段階を経ながら必ず変容していく。したがって、移行期を捉えるというのは、単なる問題行動の把握とそれへの対処ですべてが解決する話ではない。もう一つ外側からの視点を携え、養成校から保育現場への移行に伴う構造的問題を批判的に考察することが重要なのである。移行に関心を寄せることで、新任保育者に関連する研究に取り組む際の目的や調査対象の範囲が変わるだろうし、移行を問う〈問い方〉もより多角的になるはずである。

そもそも、養成校と保育現場との間には、本質的（原理的）に異なる点が数多く存在する。たとえば、能力観の違い（養成校は学校教育的な見方、保育現場は経験に基づく見方）、能力評価の仕方の違い、これらを形づくっている制度的、歴史的な違いなど、文化システムが異なることから生じる価値観、考え方の違いは無数に存在する。だからこそ、養成校から保育現場へと移行していく者の経験を丹念に描き出すなどしながら、この移行において、いかなる葛藤・軋轢が生じ、そのなかでどのような変容プロセスを経ていくのかを、多くの関係者が知る必要がある。そうした意味で、小澤ら（2015）が提言するように、養成校と保育現場とが緊密に連携を図り協働していける仕組みづくりなどを、もっと積極的に推進していかなければならないのである³⁴⁾。

ところで、新任保育者は移行期の只中にある、ということを保育現場側もより一層理解していく必要がある。本稿で述べたように、新任保育者には「専門的資質能力」よりも「社会人としての人間性」が要求されるという傾向が往々にして見られるが、この点については、二つの捉え方が可能だろう。すなわち、①移行期というのは周囲からの断絶や社会的孤立を感じやすい時期なのだから、そうした状態に陥り過ぎないように、せめても〈挨拶〉〈礼儀〉〈協調性〉だけは大切にしなければというメッセージ、②新人に知識や技術を求めても仕方がないので、まずは立場をわきまえ、礼儀正しく、意欲的、前向きに働こうとする意志を見せることが重要というメッセージ、この二つの捉え方である。いずれにせよ、これは周囲の関係者が移行者の〈発達の連続性〉を考慮しないがために、最小限のことしか要求せずに、結果として移行者の経験や自信につながっていないというケースであり、移行研究において度々指摘されるような構造に起因する結果だといえる。保育の質の向上が叫ばれる時代に養成校で学び、様々な専門的知識・技術を蓄えているにも関わらず、働き出すと別の能力観のもと異なる要求を周囲からされるという状態は、我々関係者自らがギャップを生じさせる環境を用意しているかのようである。これからの保育現場においては、竹石（2013）も述べる

ように、「個人の能力不足をいかに補うかという発想ではなく、正統的周辺参加をいかに保障し、まず文化の構成員としての定着をバックアップしながら、養成校で培った専門的な能力を発揮できる条件をつくっていくという視点」がより一層求められていくのではないだろうか³⁵⁾。

最後に、養成教育の在り方についても書き留めておきたい。たとえば、村井ら(2018)のように、「現職段階への接続・移行をスムーズ」にし、「リアリティ・ショックなどによる初期・早期の離職を減少させる」ことに期待をかけ教職実践演習の授業設計に取り組むなど、移行期を見据えた養成教育を追究する者は多いと思われる³⁶⁾。しかし他方で、「学生の実習に関する先行研究では、実習の教育効果の解明に関心が閉じており、その経験がその後、職に就いた時にどのような影響をもつものなのかというところまで見通した研究はみられなかった³⁷⁾」と谷川(2018)が指摘するように、養成教育研究が養成校内部での教育効果を追究するという閉じた活動になりやすいことも、我々は十分意識しなければならない。たとえば看護学研究においてJudy Boychuk Duchscher(2009)は、「トランジションショック(リアリティショック)が存在するということは、学生向けの役割移行に関する入職準備理論が必要だということを意味すると同時に、職場で期待されている状態へと段階的に橋渡ししていく養成教育カリキュラムが非常に重要だということを物語っている³⁸⁾」と結論づけているが、保育者養成教育においても、まったく同様の考え方をすべきである。移行準備という点では、移行期にのみ求められる特有の能力があるという枠組みを携えつつ³⁹⁾、そのための入職準備教育と保育現場へと橋渡ししていけるカリキュラムの構築に注力することが重要といえる。さらに、移行期というのは保育に関わる変容だけではなく、そもそも生活環境の変化、友人との距離感の変化、学習スタイルの変化など、人間生活上の様々な変化が同時に訪れる時期なのだから、そうした広い全人的な視点で新任保育者を理解することも大切だといえるだろう。

【註】

- 1) 増田翼「保育職への接続・適応に関する先行研究の系譜と課題(1) 保育職志望段階に着目して」『仁愛女子短期大学研究紀要』52, 2020年, 63-73頁。
- 2) 溝上はトランジション関連の研究成果を多数発表している。たとえば、溝上慎一・松下佳代編『高校・大学から仕事へのトランジション:変容する能力・アイデンティティと教育』(ナカニシヤ出版, 2014年)。
- 3) Angela Darvill, Melanie Stephens & Jacqueline Leigh.(2018) *Transition to Nursing Practice: From Student to Registered Nurse*. Learning Matters.
Rob Burton & Graham Ormrod. (2021) *Transition to Professional Nursing Practice* (2nd edition). SAGE Publications Ltd.
- 4) 邑中憲一・生内敬子ほか「1年目の保育者として」(『日本保育学会大会研究論文集』40, 1987年, 668-669頁), 東間掬子「保育者の"子どもを見る目"について:若年者と経験者のちがいは」(『日本保育学会大会研究論文集』42, 1989年, 736-737頁), 仲野悦子・林秀雄ほか「新任保育者および在学生の保育に対する意識調査」(『聖徳学園女子短期大学紀要』23, 1994年, 47-59頁), 帆足暁子「新人保育者を育てることに関する一考察」(『日本保育学会大会研究論文集』48, 1995年, 668-669頁), 小林光子・吉田博子「新任保育者の保育にかかわる問題意識の構造と形成—新任保育者研究(1)—」(『日本保育学会大会研究論文集』52, 1999年, 656-657頁)。
- 5) 本稿は、養成校学生から現場保育者への「移行期」に着目するものであるから、「新任」「新人」「新卒」「若手」「若年」などのいい方について、ならびにその期間(いつまでが「新任」なのか)について厳密に定義することは避けておきたい。
- 6) Karen Vander Ven. (1988) Pathway to Professional Effectiveness for Early Childhood Educators. In B. Spodek, O. N. Saracho & D. Peters. (eds.), *Professionalism and the Early Childhood Practitioner*. Teachers College Press.
秋田喜代美「保育者のライフステージと危機」『発達』83, 2000年, 48-52頁。
- 7) 吉田美恵子「保育の現状と、養成校から実践現場への効果的なトランジション」(長崎短期大学『研究紀要』23, 2011年, 9-20頁), 林牧子・新井美保子「学生から保育者への移行期支援」(『愛知教育大学幼児教育研究』17, 2013年, 11-19頁), 濱名陽子「保育者の早期離職に関する考察:養成教育との接続の課題」(『教育総合研究叢書』8, 2015年, 91-105頁), 梅下弘樹・野田美樹ほか「しなやかな保育者になるために—現場と養成校の接続から—」(岡崎女子短期大学『研究紀要』49, 2016年, 13-21頁), 前正七生「保育者養成校において『資質・能力』を育むということ:教員—学生双方の学びの関係と『トランジション(接続)』」(『淑徳大学短期大学部研究紀要』60, 2019年, 69-81頁)。
- 8) Rob Burton. (2021), op.cit., pp.21-41.
- 9) 田中まさ子「新任保育者の職場への定着のプロセス」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』42, 2010年, 1-14頁。
- 10) 谷川夏実「新任保育者の危機と専門的成長」(『保育学研究』51(1), 2013年, 105-116頁), 上田敏文「初任保育士のサトミ先生はどのようにして『保育できた』観を獲得したのか?」(『保育学研究』52(2), 2014年, 232-242頁), 内藤知美・井戸ゆかりほか「新任保育者1年目が抱えるクライシスとその構造」(『東京都市大学人間科学部紀要』8, 2017年, 37-45頁)。なお濱名・中坪は、これらの研究成果をも

とに、新任保育者は1年間を通して様々に変容するとして、以下のような4期の区分を提示している。「4月～6月」：見通しのもてないまとどいの時期、「7月～9月」：慣れてくる一方でまだまだ保育が上手く展開できない時期、「10月～12月」：課題が見えはじめ自分で考えることが求められる時期、「1月～3月」：保育の楽しさを感じたり成功を感じたりするようになる時期（濱名潔・中坪史典「新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題」『幼年教育研究年報』41, 2019年, 61-74頁）。

- 11) Marlene Kramer. (1974) *Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing*. Saint Louis: C. V. Mosby Co.
浦井伸子「新任保育士研修報告」(『横浜女子短期大学研究紀要』23, 2008年, 39-59頁), 谷川夏実「幼稚園実習におけるリアリティ・ショックと保育に関する認識の変容」(『保育学研究』48(2), 2010年, 202-212頁)。
- 12) 小原敏郎・義永睦子ほか「保育者のリアリティ・ショック尺度の作成」(『保育者養成教育研究』1, 2017年, 13-23頁)。
小原敏郎・義永睦子ほか「新卒保育者のリアリティ・ショックの実態と社会的スキルおよびコーピングとの関連」(『関係学研究』45(1), 2019年, 17-29頁)。
- 13) 松浦美晴「新人保育士のリアリティショックを引き起こす予想と現実のギャップの抽出」(『保育学研究』57(1), 2019年, 79-89頁)。ところで、ギャップを明らかにする他研究によれば、経験年数2～4年目の若手保育者に「保育の仕事について、在学中に抱いていたイメージと現実との間にギャップを感じているか」と尋ねたところ、「およそ半数の保育者が何らかのギャップを感じてい」たという。その内実は「仕事量・書類」「人間関係」「責任感・処遇」「保育観」の4つの項目に分類されている(石川昭義・森俊之・伊東世光「保育者養成教育のレリバンズー若手保育者の職業意識と成長感からの考察」『仁愛大学研究紀要 人間生活学部篇』11, 2019年, 31-42頁)。
- 14) 谷川夏実(2013)前掲論文, 谷川夏実『保育者の危機と専門的成長』(学文社, 2018年)。
- 15) 濱名・中坪(2019)前掲論文。なお、困難に関するレビュー論文としては、加藤由美・安藤美華代「新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と課題」(岡山大学大学院教育学研究科『研究集録』151, 2012年, 23-32頁)がある。
- 16) 足立里美・柴崎正行「保育者アイデンティティの形成過程における「揺らぎ」と再構築の構造についての検討」(『保育学研究』48(2), 2010年, 213-224頁), 入江慶太「新人保育士が感じる保育の難しさとは何か」(『川崎医療短期大学紀要』33, 2013年, 61-67頁), 加藤由美・安藤美華代「新任保育者の抱える困難」(『兵庫教育大学教育実践学論集』14, 2013年, 27-38頁)。
- 17) 加藤・安藤(2013)前掲論文, 新井美保子「公立幼稚園・保育所の新任保育者における就業上の課題」(『愛知教育大学幼児教育研究』19, 1-7頁, 2017年)。
- 18) 足立・柴崎(2010)前掲論文, 百瀬ユカリ「新任保育者の悩み・トラブルに関する研究」(『総合人間科学研究』4, 2011年, 11-23頁), 入江(2013)前掲論文, 加藤・安藤(2013)前掲論文, 伊藤恵理子「新任保育者の抱える困難と職場適応に関する調査」(『千葉明德短期大学研究紀要』36, 2015年, 81-89頁)。
- 19) 入江(2013)前掲論文, 加藤・安藤(2013)前掲論文, 新井(2017)前掲論文, 衛藤真規「初任保育士の経験する保護者との関わり」(『保育学研究』56(3), 2018年, 149-160頁)。
- 20) 全国保育士養成協議会「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ」(『保育士養成資料集』50, 2009年), 庭野晃子「保育従事者の離職意向を規定する要因」(『保育学研究』58(1), 2020年, 105-114頁)。
新任保育者の離職に関するレビュー論文を執筆している木曾陽子「保育者の早期離職に関する研究の動向」(『社会問題研究』67, 2018年, 11-22頁)によれば、早期離職に関する先行研究で一番古いものは、川俣美砂子「幼稚園教諭のライフコースとその問題」(『福岡女子短大紀要』70, 2007年, 77-87頁)だという。
- 21) 岡本和恵・ト田真一郎ほか「本学卒業生の幼稚園・保育所等における早期離職の現状と課題」(『常磐会短期大学紀要』39, 2010年, 19-39頁), 上田厚作・松本昌治「新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動」(『越谷保育専門学校研究紀要』4, 2015年, 29-34頁), 横山博之・重松由佳子ほか「保育者の早期離職における課題」(『児やらい』13, 2016年, 29-51頁), 高木友子「湘北短期大学保育学科卒業生の就職先における状況と評価」(『湘北紀要』41, 2020年, 53-60頁)。ほかにも、森本美佐・林悠子ほか「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, 2013年, 101-109頁), 西坂小百合「新任保育者が直面する困難とこれからの保育者養成」(『保育学研究』52(3), 2014年, 461-463頁)を参考にした。
- 22) 保育者効力感については、佐々木由美子・大谷真理子「保育者はどのように育つか—保育者効力感および保育者アイデンティティの研究動向と課題」(『東京未来大学保育・教職センター紀要』3, 2016年, 61-69頁)や井上祐子「保育者効力感に関する研究動向と課題」(『国際人間学部紀要』20, 2014年, 47-62頁)といったレビュー論文が参考になる。なお井上はこの論稿にて、保育者効力感研究には〈尺度開発・測定〉〈効力感を従属変数〉〈効力感を独立変数〉という3系譜が存在すると述べている。
- 23) Albert Bandura. (1977) Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.
三木知子・桜井茂男「保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響」(『教育心理学研究』46(2), 1998年, 203-211頁)。
- 24) 西山修「幼児の人とかかわる力を育むための多次元保育者効力感尺度の作成」(『保育学研究』44(2), 2006年, 246-256頁), 横川和章・中山みき子「保育者効力感に関する研究：組織を視野に入れた効力感に着目して」(日本教育心理学会第58回『総会発表論文集』2016年), 前田直樹・金丸靖代ほか「保育者効力感, 社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響」(『九州保健福祉大学研究紀要』第10号, 2009年, 17-23頁), 田頭伸子「保育者効力感が離職動機に及ぼす影響について」(『広島文化学園短期大学紀要』45, 2012年, 11-16頁)。
- 25) 上村眞生「保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究」(『広島大学大学院教育学研究科紀要：第3部教育人間科学関連領域』60, 2011年, 249-257頁), 渡部努・野田美樹ほか「しなやかな保育者になるために：新任保育者のレジリエンスと仕事との関係性」(岡崎女子大学・岡崎女子短期大学『研究紀要』51, 2017年, 89-95頁)。
- 26) 田頭伸子「保育者効力感に及ぼす一般性自己効力感と学業ストレス対処方略の影響」(『広島文化学園短期大学紀要』48, 2015年, 49-55頁), 小河妙子・長屋佐和子「保育士養成課程に在籍する学生の職業認知が保育者効力感に及ぼす影響」(『名古屋女子大学紀要(人文・社会編)』61, 2015年,

- 109-115頁). これまでの研究で、保育学生の保育者効力感
は学習の進行に伴い低下する(入学直後、実習前が一番高い)
という指摘が複数存在している(田頭伸子「保育者効力感
の発達の変化について」『広島文化学園短期大学紀要』49,
2016年, 30頁).
- 27) 西山修・富田昌平ほか「保育者養成校に通う学生のアイデ
ンティティと職業認知の構造」(『発達心理学研究』18(3),
2007年, 196-205頁), 西山修「保育者志望学生における保
育職の適性感の変化」(『応用教育心理学研究』30(1), 2013
年, 3-11頁).
- 28) 林晋子・山本由紀子ほか「保育者養成校卒業後1年目の保育
者に対する幼稚園・保育所・施設の評価」(『飯田女子短期大
学紀要』33, 2016年, 253-264頁), 林晋子・山本由紀子ほ
か「保育者養成校卒業後1年目の保育者に対する幼稚園・保
育所・施設の評価(2)」(『飯田女子短期大学紀要』34, 2017
年, 13-26頁), 林悠子・高橋千香子ほか「保育者養成に求
められる保育者の資質について(2)」(『紀要』47, 2016年,
71-79頁), 高岡昌子・岩本健一ほか「新人保育者に対する
評価」(『奈良学園大学紀要』12, 2020年, 51-60頁), 高木
(2020) 前掲論文. ほかにも、卒業後約1年を経過した卒業
生対象にアンケートを実施するなかで「社会に出て、短大
でもっと学んでおけばよかったと感じたもの」の上位が「コ
ミュニケーション能力」55%, 「文章力」48%だったと記す
研究もある. 移行期を経た本人たちの回顧としても「コミュ
ニケーション能力」が選ばれるという点は何か意味がある
といえるだろう(入江和夫・相澤京子ほか「保育者養成短
期大学卒業生の学習成果の分析」『鶴川女子短期大学研究紀
要』36, 2018年, 69-79頁).
- 29) 大佐古紀雄・小屋美香ほか「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)」(『育
英短期大学幼児教育研究所紀要』16, 2018年, 19-30頁),
小屋美香・大佐古紀雄ほか「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)」(『育
英短期大学幼児教育研究所紀要』16, 2018年, 31-40頁),
入江和夫・相澤京子ほか「保育者養成短期大学卒業生に求
められる学習成果の分析」(『鶴川女子短期大学研究紀要』
36, 2018年, 81-91頁), 石河信雅「新卒後5年目まで及び初
任者の幼稚園教諭に求められる資質能力に関する調査研究」
(『育英短期大学研究紀要』36, 2019年, 99-112頁).
- 30) 田中まさ子・仲野悦子「保育者となる学生のキャリア移行
に関する一考察」(『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』41,
2009年, 47-59頁), 高桑秀郎・濱田尚吾ほか「短大生が考
える『保育者に求められる資質』に関する意識についての
検討」(『羽陽学園短期大学紀要』8(4), 2010年, 61-68頁),
高岡昌子・林悠子ほか「新人保育者に必要な資質について」
(『紀要』48, 2017年, 41-49頁).
- 31) Angela Darvill. (2018), op.cit., p.viii.
- 32) Rob Burton. (2021), op.cit., p.23.
- 33) 濱名・中坪(2019: 前掲論文)でまとめられているように,
新任保育者へのサポートや育成に関する先行研究は数多く
成果を出しており, 伝達型育成, プログラム型育成, 話し
合い型育成, メンター型育成など種々の研修・育成方法が
実践されている.
- 34) 小澤拓大・野坂敬「新任保育者の保育現場への適応に向けて」
『宮崎学園短期大学紀要』8, 2015年, 16-24頁.
- 35) 竹石聖子「若手保育者の職場への定着の要因」『常葉大学短
期大学部紀要』44, 2013年, 105-113頁.
- 36) 村井尚子・坂田哲人「保育者としてのキャリアを見据え
る授業実践の研究」『保育教諭養成課程研究』4, 2018年,
3-13頁.
- 37) 谷川(2018) 前掲書, 23頁.
- 38) Judy Boychuk Duchscher. (2009) Transition shock:
the initial stage of role adaptation for newly graduated
Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(5).
pp.1103-1113.
- 39) ドイツの一部の自治体で実施されている保幼小連携におい
ては, 移行期に子ども自身が身につけていく能力のうち,
レジリエンシー(変化する環境に対応できる力), 学習コン
ピテンシー(学びに向かう力), トランジションコンピテン
シー(移行期を乗り越える力)が最も重要だと定義されて
いるのだという(ランプレヒト マティアス「保幼小連携に
おける移行期の理論と実践モデル」『東京家政大学研究紀要』
53(1), 2013年, 13-21頁).

【付記】

本稿は、2018 年度採択文部科学省私立大学研究
ブランディング事業「保育者育成のためのキャリア・
ルーブリックの開発～シームレスな高校・短大・保
育現場の繋がりを目指して～」(取組責任者: 増田翼)
の取組の一部である。