

発達援助職としての保育者の専門性についての一考察 —ナラティブを形成する保育者のかかわりとケア—

長 谷 範 子

日本経済の再生を目指し、国は、2013年（平成25）4月、喫緊の課題である待機児童の解消に向け、「待機児童解消加速化プラン」を策定、2017（平成29）年度末までに約40万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童の解消を目指すこととした。それにより、保育・教育施設において保育を担う保育者数も相当数必要となるが、特に現行の保育所においては、保育士不足がすでに深刻となりつつある。

保育士不足の原因については、昨今労働条件の低さが取り沙汰されているが、保育の現場で、子どもや保護者と向き合い、発達援助職としての専門性を発揮しながらやりがいを感じ、仕事を継続している保育者も多い。

少子化対策、経済政策の名のもとに揺れ動く政策の力関係の中で、就学前の子どもの居場所の形は一定しないが、発達の初期にある就学前の子どもは、安心して過ごすことができる環境の中で、発達を保障されなければならない。そのためには、保育・教育施設で共に過ごす保育者の、発達援助の質が問われるところである。

集団保育の場において、子どもが様々な知識や技術を主体的に習得していくためには、安心して過ごすことができる場とともに、共に在る保育者との信頼関係が不可欠である。そのため、保育者は、「生活者としての子どもの“今”」を読み解き、寄り添わなければならない。未だ、十分な表現が可能ではない子どもの行為や言葉を読み解き、発達援助につなぐためには、インタラクティブな関係におけるナラティブの形成と、それに基づく援助が求められる。事例検討によりその過程と専門性を明らかにするとともに、そこから、保育者の養成における、「発達援助職としての専門性の育成」にかかわる課題が明らかとなった。

キーワード：発達援助職、保育者の専門性、ナラティブ、インタラクティブ、ケア

はじめに

保育者は、発達の初期にある就学前の子どもと共に過ごす中で発達を保障し、その変化の過程に立ち会い、見守ることができるやりがいのある仕事である。

しかしながら、今日の経済の低迷と少子化対策をうけた種々の揺れる政策の中で、特に、待機児童の解消は喫緊の課題として取り組まれ、保護者の就労支援を目的とする児童福祉施設である保育所は定員以上の乳幼児を受け入れざるを得ない状況となっている。

また、保護者のニーズに応えるべく保育時間が延長され、保育所の開所時間は長時間化されている。さらには、地域の子育て支援センターとしての役割も果たすべく、地域の子育て家庭

に対する保育も実施されているところである。

そのような中で、保育士は子どもに対する保育、保育に伴う事務、保護者対応等、量的な仕事の増加とともに、保護者対応や関係性が未形成な状態での地域の子育て家庭との対応等、質的にも仕事内容は緊張感を増している。

「子どもが大好き！」と、保育者を夢見て短大・大学に進学した学生が、学びの中で専門的知識や技術を習得し、実習で直接子どもと関わり、その成長を目の当たりにして、希望を持って保育者として社会に踏み出すことが望まれるが、前述のような、量・質ともに負担が増大する保育の仕事の実際に触れ、資格を取得したにもかかわらず、保育者となることを敬遠する学生が増加しているのが事実である。

「待機児童解消加速化プラン」を策定し、保育定員増を進めているにもかかわらず、保育士不足は深刻となっており、国は、その対策として、小規模保育や保育ママによる保育で、待機児童解消を進めようとしているところであるが、保育ママについては、保育士資格がなくても研修を受け、保育することが可能であるなど、保育の質の低下が懸念される場所である。

従来より、結婚、出産を機に離職する保育士は少なくなかった。しかしながら、今日の子育て家庭を取り巻く環境の変化を鑑みると、子どもにかかわる専門知識と経験を積み重ねた保育士が、地域の子育て支援センターの役割を担う保育所に存在することの意義は大きい。

保育士が、やりがいのある仕事として保育所に定着していくためには、労働条件の改善は急務である。しかしながら、保育者の本来的な意義は、子どもの発達援助にある。保育・教育施設という、子どものための施設においては、子どもの発達援助にかかわるやりがいの実感とそれに基づく保育者の定着が期待されるべきである。保育者の、発達援助職としてのやりがいを、保育者が確かなものとして実感することは、より仕事への定着の度合いを増し、ひいては、子どもの発達を確かなものにするとはいえよう。

発達援助職としてのやりがいは、言うまでもなく子どもの成長・発達に立ち会うことができることであるが、今日の社会の変化を受け、子どもの生活状況もさまざまであり、その中で子どもが発達を遂げていくためには、保育者の援助が不可欠である。また、様々な生活状況の中で、子どもと共にある保護者も、生活者として「在る」ことへの支援や、親として発達していくための援助をときに必要としているのである。そして重要なことは、これら援助は保育者が子どもや保護者の状況を判断し、援助の手を差し伸べるといった一方向的なものではないということである。

保育所という場に共にある者として、保育者が十分に表現できない子どもの行為の変化や言葉に気づき、そこでのインタラクティブな関係を取り結ぶことによって、子どものナラティブが引き出され、その共有を持って、ナラティブが形成され、発達が援助されるといった経過をたどることに、保育者のケアの心が満たされ、やりがいとして実感されるのだと考える。

本稿では、就学前の保育・教育施設における保育者の専門性について、ナラティブを形成する保育者のかかわりを保育所における事例を検討することで明らかにし、その際の保育者のかかわりを「ケア」の概念を手掛かりに整理することで、明らかにしようとするものである。

尚、この研究は、就学前の保育・教育施設で子どもにかかわる保育者と子どもにかかわるも

のであるが、実際には、子ども・子育て支援法に基づいた動きは未だ不明確であること、また、そのため、現状については、「待機児童解消促進プラン」により、現行の制度下において実質的に影響を受けている保育所において、保育者、すなわち保育士の現状を検討する。また、筆者が勤務していたのも保育所であるため、多くの部分で、本文は保育士、保育所という表記となっているが、発達援助職としての保育者の専門性については、就学前のすべての子どもにかかわる保育者（就学前の保育・教育施設、社会的養護の場における保育者）と考えている。そのような点から、保育士、保育者等、表記の混在をおことわりする次第である。

1. 保育所をめぐる現状とその政策的背景

保育所は、幼稚園と同様、就学前の子どもの保育・教育施設であるが、児童福祉法を根拠とし、保護者の就労支援を目的とする児童福祉施設であるため、1990年以降、社会福祉基礎構造改革、少子化対策等の影響を直接に受けてきた。その内容は、情報公開、第三者評価の導入、延長保育、子育て支援事業等であり、それにより、入所する子どもの保育以外の仕事—保護者対応や事務が増加し、保育士の就労状況は、長時間化している現状である。

そのような中で、国は、経済政策として女性の就労を推奨し、そのための施策として、待機児童解消を推し進めてきたところであるが、2013年4月、さらなる待機児童解消施策として、「待機児童解消加速化プラン」を策定し、推し進めている。これは、「待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。」としたもので、2015年までに20万人の保育定員増を図り、2017年度末までには、40万人の受け皿を確保するというものである。それにより、保育ニーズのピークを迎える2017年度末までに、待機児童を解消するとしている。そのためには、保育施設の整備が必要であるとともに、保育士の確保が不可欠である。

しかしながら、先のような保育所の現状を受け、すでに保育士不足が問題となっており、今後さらに受け皿とする40万人に対応する保育士の確保は困難であり、保育所においては、危機感が増しているところである。

2. 保育士調査からみる保育士の動向

労働条件が厳しい中で、資格を持ちながら保育職についていない人が多い現状は、マスコミ等で報道されているが、保育士の実際の動向はどのようなことであろうか。

全国保育士養成協議会が、保育現職、保育元職を対象に実施した調査によると、保育士を選んだ理由については、①子どもが好きだった（現：79.0%、元：82.5%）②資格を生かしたかった（現：33.8%、元：59.1%）③自分に向いている仕事だと思った（現：32.6%、元：36.6%）④やりがいのある仕事だと思った（現：44.9%、元：50.9%）⑤子どものときからの夢であった（現：52.4%、元：55.1%）である。元職においては、ほかに、「給料が比較的良かった」「社会的評価が高かった」という項目について現職を上回っており、資格を生かすことや、やりがい、労働条件、社会的評価などが、仕事の継続にあまり影響しないことがうかがわれる。

退職理由としては、①結婚のため（39.4%）②出産・育児のため（32.1%）が多く、③職場

の方針に疑問を感じた（27.8％）で、「仕事にやりがいを感じなかった」とする理由は6.4％と低かった。これら2項目は、保育士を職業として選んだ理由の「子どもが好きだった」の高割合に起因し、子どもが好きであるがゆえに、職場の方針に疑問を感じながらの保育が続けられなかったということであろう。また、④職場の人間関係（25.3％）については、上司や同僚との人間関係であろうが、これについては、保育士だけに限ったことなく、広く社会的な職場における問題であるといえよう。

以上の結果からは、日本における3歳児神話の定着や性的役割分担による一般的な女性のライフスタイルを受けて、保育士として就労していた人たちも退職に至ったと考えることができる。

すなわち、保育士の確保に関しては、結婚・出産により退職した保育士は、子育てがひと段落つけば復職する可能性もあると考えられる。

そうであるならば、注目すべきは新卒の保育者であり、実際、保育士養成施設が増加していることから、新卒者の保育所離れを食い止めることができれば、保育士不足は解消されるであろう。

昨今、保育現場からは、保育士離れと、入所定員枠の拡大を受け、「どんな保育士でも、採用試験を受けに来てくれたら、選考する余裕はなく、すべて採用せざるを得ない状況」という声が聞かれる。それにより、「資格を生かす」だけの安易な就職が離職につながり、さらなる保育士不足になるという悪循環を引き起こしていると考えられないであろうか？

保育者の養成においては、少子化による大学への全入や学力低下等に伴い、その養成が困難になっているのも事実である。しかしながら、多くの子どもたちが、将来就きたい職業として保育者を思い描きながら成長し、「子どもが好き！」と、短大・大学へ進学してくるのも事実である。その学生たちに対して、今日的な保育者の役割を果たしうる、発達援助の専門職として育ちゆく核を、養成課程において作り、保育現場で保育者として育つことが、専門職としての定着となり、保育の質の向上にもつながると考える。保育者養成の質が問われるところである。

3. 保育者としてのやりがい (1)

同じく2010年の保育士養成協議会の調査によると、やりがい感については、現職（よく感じる49.2％、時々感じる45.5％）、元職（よく感じた60.8％、時々感じる32.3％）とも、9割を超える人がやりがいを感じており、保育者という仕事が、やりがい感の高い仕事であることがわかる。また、よく感じる（感じた）の項目での、元職が11.6ポイントも高いやりがい感の差は、保育者という仕事が、時間の経過の中で、「良い」仕事（思い出）として熟成されることに起因するのかもしれない。

また、現職と元職の経験（経過）年数によってやりがい感を比較したものが、表—1である。

元職、11年目が最も高いのは、前述の場合と同様、保育者という仕事が、時間の経過の中で、「良い」仕事（思い出）として熟成されるということであり、保育者という仕事が、時間の経過とともに「良い」ものとして熟成されていくのだという根拠となるであろう。一方、2年目が現職、元職ともに低く、特に元職で低くなっていることについては、保育職継続のために、1年目、

表－1

	2 年目	6 年目	11 年目
現職	45.2%	52.3%	52.3%
元職	38.6%	57.8%	67.0%

(全国保育士養成協議会の調査結果より、筆者作成)

2 年目という早期における何らかのサポートの必要性が明らかになったと言えよう。

次に、やりがいの内容について検討する。(表－2)

表－2

やりがいを感じた場面		(%)
子どもの成長が感じられたとき	現職	89.9
	元職	89.7
子どもとの信頼関係が深まったとき	現職	77.6
	元職	77
保護者から感謝されたとき	現職	63.4
	元職	67
保護者とこどもの成長を喜び合えたとき	現職	60.3
	元職	63.3
子どもが喜んだり、満足したとき	現職	55.7
	元職	56.5
子どもへの理解が深まったとき	現職	46.4
	元職	43.5

(全国保育士養成協議会の調査結果より、筆者作成)

表－2のように、上位6項目についてみると、ほとんど差がない。これは、下位項目についても同様であるが、唯一差がみられたのは、「卒園後も子どもと交流があるとき」という項目で、当然ながら、元職について10ポイント以上高かった。

次に、表－1で明らかになった保育職継続のための就職後の早期のサポートと関わり、2年目の保育者のやりがいについて検討し、やりがいの内容について、現職と元職で6ポイント以上の差があったものをまとめた。(p.6 表－3)

表において、1. 4. 5の3つの項目は、自己の保育に対する自己評価と考えられるが、相対的にそのポイントが高い方が、保育職を継続しているといえる。また、2. 3. 6. 7の項目については、他者からの評価や他者との関係性についての自己評価と考えられ、それが高い方が、保育職を継続している。

すなわち、自身の保育や他者からの評価、他者との関係性について、一定の自己評価が出来ることが、保育職の継続につながると考えられよう。

表-3

	やりがいを感じた場面		(%)
1	子どもに適切な援助や指導ができたとき	現職	43.1
		元職	35.6
2	職員から自分の保育を認められたとき	現職	40.7
		元職	15.9
3	保護者から感謝されたとき	現職	61.6
		元職	52.3
4	自分のやりたいと思う保育ができたとき	現職	25.3
		元職	15.9
5	子どもが喜んだり、満足したとき	現職	56.3
		元職	44.7
6	職場内で自分に対する期待を感じるとき	現職	46.4
		元職	43.5
7	職場でチームワークが発揮できたとき	現職	23.3
		元職	16.7

(全国保育士養成協議会の調査結果より、筆者作成)

4. 臨床の場面における保育者としてのやりがい（事例1）

筆者は、公立保育所において、20年間保育を行ってきた。その間、1度だけ、保育士を辞めようと考えた時がある。それは、生活状況がかなり厳しい地域で保育にあたった時のことである。

生活状況が整わないため、子どもの生活リズムは乱れ、月曜の朝はいつも不機嫌で登所、時には体や顔にあざを作ってくる子どもいるといった保育所であった。保護者からは、その時の気分でかわられることが多いため、子どもの気持ちも不安定で、暴力を伴った激しい喧嘩が繰り返られることも多かった。また、保育の中で、食事や昼寝等、生活にかかわるルールを知らせたり、子どもの興味・関心を引き付ける保育を工夫し、短時間でも集中する経験を増やしたりする中で、火曜、水曜と日を追うごとに心身ともに子どもが安定し、週末には保育活動が少し充実するものの、週明け月曜には元の本阿弥…また一から、伝えることの繰り返しであった。一方で、いつも大人の様子を観察しながら、機嫌を損なわないよう生活することに慣れている子どもたちは、保育士に対する観察眼も鋭く、真剣に向き合い、子どもの思いに添った保育やかかわりをすれば、とても人懐っこく、可愛いことに、保育の面白さも感じていた。

そして、転勤して3年目に、4歳児29名、障害児1名の計30名のクラスを担当することとなった。4歳児という、仲間関係の中で自己発揮し、ぶつかり合う経験も含めて仲間を感じさせたい年齢ではあるが、家庭環境もあり、その主張の方法は、多くの場面で暴力という不適切な方法が用いられ、仲裁に取られる時間は多くなっていった。おとなしい女兒は、自身が叱られているのではないのに、不安な様子を見せたり、被虐待傾向にある子どもは、過度におびえることもあった。障害児に対する個別のかかわりも、非常勤の先生に任せることが多く、クラス全体が落ち着かない雰囲気になっていった激しいけんかをする、主にT君、S君の2人の男児は、

ふざけあう時も大声で叫び合うようなかわりで、いわゆる設定保育の時間は、その内容を工夫することによりある程度集中することが出来ても、それ以外の場面では指導が必要となることが多く、喧嘩が始まると、取り敢えず子どもたちの言い合う声に負けない大きな声で名前を呼んで制し、叱るというかわりから脱することが出来ないことに、保育士としての自信が無くなっていったことが、保育士をやめることを考えた要因であったと思う。保育士としては、10年の経験を積んでいたが、クラスのほかの子どもを巻き込み、不安にってしまうクラスの状況に、自身の保育士としての力量に対する自己評価は、低くならざるを得なかった。その時は、自身のT君、S君に対するとらえ方や関わり方が、一方的なものであること、T君、S君の思いには気付こうとすることすら出来ていないことに思い至る余裕を失っていたといえる。

そんなある日、S君と喧嘩になり、S君を思いっきり突き倒したT君に、「乱暴なことをしたらダメでしょ！痛い思いをさせるのはダメって言ったよね！」と強い口調で言った私に、いつもは、決まり文句のように「ごめんなさい」と、投げ出すように言うT君が、「だってなー、僕はお父さんにたたかれとうねん！僕だって痛いわ！」とむきになって言い返してきたのである。その時私は、言葉が出ず、「そうなん…」としか返すことが出来なかった。そのまま、昼寝の時間となり、その間にT君の言葉に、返す言葉がなかったことを所長に伝え、「そう言えば、この前私が叱った時も、『どうせ、先生はみんな僕のこと怒るんや』って言われて、気になってたの。T君との接し方を考えないといけないね。」という事であった。「どうせ…」との言葉が口を突いて出たT君は、叱られるたび、父親にたたかれる痛さを思い返していたのかと思うと、また、「たたくことはいけない」と言われるたび、父親を否定されていると感じていただろうことを思うと、その気持ちに思い至らなかったことを、本当に申し訳ないと思った。そして、おやつの後、クラスの友だちが園庭に遊びに出た保育室に二人で残り、T君を膝に乗せて、「ごめんね。Tちゃんも痛いことがあったんやね。先生も大きな声で怒って、Tちゃん、嫌なこともあったよね。今度から、お話しすることにしようね。」と話したのである。すると、「僕のお父さん悪いひと？」とTちゃんが聞いてきた。やはり、たたくことを叱られるたび、たたく父親のことを思っていたのである。「ほく、お父さん好きやで…」とも。「Tちゃんのお父さんは、悪い人じゃないよ。でも、先生は、Tちゃんが『痛い』と思うことは嫌やから、たたかないでほしいなあと思う。Tちゃんもたたかれないように、悪いことはしないで、お父さんとお話し出来たらいいと思うんだけど…」と返答した。

この日を境に、Tちゃんは私の言葉に耳を傾けてくれるようになったと感じた。お父さんが夜中に起きて仕事に行くこと（お父さんは、長距離トラックの運転手であった）、お母さんがその前に起きてお弁当を作ること、お兄ちゃんは僕が何もしてなくても叩いてくる…ことなど、生活状況を話してくれるようにもなった。叱らなければならない場面は続いていだけれど、その合間に、友だち、特に障害児を気遣い、助ける姿にも気付いた。小学校のクラシック音楽の会に出かけた時、騒がしくしないかとばかり気にし、クラシック音楽を聴いてもわからないだろうと内心想っていた私に、手をつないで帰りながら、「ほんまにええもん聞かせてもらったなあ。」としみじみと言ったT君から、勝手な思い込みで、他者（ひとの思い）を決めてかかってはいけないのだということを教えられた。

今でもこの時の会話を思い返し、どのように応じることが、Tちゃんにとって良かったのだろうかと考えることがある。そして、確かにそれはTちゃんからもらった課題として考え続けなければならないが、誰もいない保育室という場を共有し、Tちゃんが膝の上で甘えることが出来、私も、保育士としての思いをTちゃんに届け…、という「共に在る」状況の中で、気持ちのやり取りがあったことが、Tちゃんの安心を生み出し、Tちゃんと保育士である私との間にナラティブを形成し、Tちゃんと私に変化をもたらしたといえる。この変化が、すなわち発達であり、保育という臨床の場で、発達援助がなされたという事であろう。この実感が、子どもの気持ちに寄り添うことが出来たという専門性とかかわる満足感であり、保育士という仕事のやりがいであると考ええる。この出来事で、保育士という仕事のやりがいを実感した私からは、当然、保育士を辞めようという気持ちが失せたことは言うまでもない。

5. 臨床の場面における保育者としてのやりがい（事例2）

Kちゃんは4歳児の女児であるが、一人っ子で、両親にどちらかというと甘やかされて育っていた。そのため、自分の思いが通らないことが予測されると、すぐに大声で泣きわめくという幼い表現方法が多く、友だちから「うるさい」と言われては、また泣く、といったことの繰り返しであった。集団の場面では、大声で泣き始めると遊びが中断するため、友だちからは、少し困ったようにとらえられ、一緒に遊びたくない、と言われることもあった。

保育士である筆者が担任となり、日々の生活を共にする中で、Kちゃんが泣くのは、特に午前中が多いことに気づき、睡眠不足による不機嫌も予測された。

そこで、母親の時間の余裕がありそうな時に、生活時間について、聞くこととした。

すると、Kちゃんの父親の実家が葬儀会社をしており、保育所に早めのお迎えに来た後、Kちゃんを葬儀会社の車の中で遊ばせながら、仕事をするという事であった。帰宅は夜中の12時頃になり、それから食事、入浴をすると、寝るのは2時ごろになるという事であった。両親は、朝早くから準備があるため、寝たままKちゃんを車に乗せて仕事をし、ひと段落ついた10時ごろに、保育所に連れてきているという事であった。

それでは、Kちゃんの生活リズムは整っておらず、睡眠の質も悪いことが考えられ、せめて、朝は7時半から保育所があいているので、さきに保育所に連れてきてはどうかという事も提案したが、父親が、出来るだけ身近にKちゃんを置いておきたいという理由で、考えてはもらえなかった。Kちゃんの大泣きには、しんどい時があるという事であった。

ある日、お迎えに来たKちゃんの母親がしんどいので、「どう？この頃…」と声をかけると、毎日12時ごろに帰宅してからご飯を作り、Kちゃんも含め、3人で食事をしてから、入浴、寝て、6時には起きているという事であった。夫は優しく、手作りのご飯をとて喜んでくれるので、頑張って作るのは苦にならないが、夫の実家の家業である葬儀会社を一生懸命手伝っているけれど、お姑さんが厳しく、夫は給料があるが、自分にはないので、ちょっとつらいし、Kちゃんだけに食べさせて、とケーキを渡されたりすることも、嫌な気持ちになることがある、といったことを話した。その話を聞き、思わず筆者は「お母さん若いのに偉いね～。だんなさんに、自分も疲れているのにご飯作って、早く起きてだんなさんの仕事の手伝いまでして、K

ちゃんのこととして、私には出来ないわ。『こんなにできた嫁はいないよ』って言われたって、お父さんに言っていていいよ!』と言ったのである。その日、お母さんは、「そんな～」と言いながら、帰って行った。

次の日、お母さんが「先生、Kのことやけど、朝先に保育所に連れてきた方がいいと思う？ そのほうがKのため？」と聞いてきた。「その方が多分ゆっくりできてKちゃんは落ち着くように思うけど、お父さんはいいの？」と尋ねたところ、「昨日、先生に『こんなにできた嫁はいないよ』って言われて、私帰って泣いてん。悪いことばかりして、早くに子ども出来て、今までほめられたことなんかなかったんよ。(Kの) パパがお母さんに先生が言ったこと話したら、『そう言われたらそうやなあ』って、お母さんも言ってくれて…。パパが、先生の方がいいって言うなら、K、朝保育所でゆっくりさしたろか。僕はちょっとさみしいけど、って。」という事であった。

筆者がKの担任になった時、周囲の保育士からは、Kの母親は、若いし、文句も多いから気を付けた方がいいと言われ、ややこしい保護者の一人として認識されていた。しかしながら、生活上の事情を抱えながら頑張る母親の、Kのお迎えの短時間のほっとした時間を、たまたま保育者が共有し、そこでのナラティブにおいてインタラクティブな関係を取り結べたことが、保育者のKの生活の改善を思う保育士の思いへの理解となり、その結果、Kの生活にリズムが出来、発達援助につながった事例である。難しいとされる保護者対応であるが、保護者との信頼関係を結び、ともにKの変化、すなわち発達の喜びを共有できたことは、保護者対応という点での専門性の向上と捉えられ、保育士としてのやりがいを感じた事例であった。

6. ナラティブの形成を支える保育者の理念—ケア

以上2つの事例から、保育者が子ども・保護者と関わりながら、その発達を援助する発達援助者の役割を果たす過程は、生活者である子ども・保護者の“今”に寄り添い、保育の現場でナラティブを形成する「場」を共有し、インタラクティブな関係の中で、子ども・保護者の発達と同時に、保育者としての発達を遂げていく過程であると考ええる。その積み重ねの中で、発達援助職としての専門性が醸成されていくのである。

すなわち、保育士がやりがいを実感し、その専門性を深めていく要因として、子どもや保護者と共に在る「(安心できる場所としての) 場」を共有することによりナラティブを形成し、インタラクティブな関係の中で、相手と自己の発達を確かなものとするのが、すなわち、発達援助となり、やりがいとなることが明らかとなったと言えよう。しかしながら、人と人との関係は安定的に継続するものではなく、揺れも含みながらの発達援助であることもまた、事例の検討から明らかである。そこで、不安定さや揺れを越え、発達援助者を支える基礎理念が必要であり、それがミルトン・メイヤロフが言うところの、ケアではないかと考える。

ケアについては、その著書で、「一人の人格をケアするとは、最も深い意味で、その人が成長すること、自己実現することを助けることである。」とされている。また、「他の人々をケアすることをとおして、他の人々に役立つことによって、その人は自身の生の真の意味を生きているのである。」としており、相互性—すなわちインタラクティブな関係において、ケアが存

在することが語られているのである。

保育・教育施設という臨床の場における発達援助という観点で見れば、それは、保育者と子ども、ときには保護者との継続的インタラクティブな関係の中で発達が援助されていくのである。

そして、保育士のやりがいもまた、子どもやと保護者とのインタラクティブな関係の中にあり、前に見たように、単に自己評価が高いと仕事を継続できるというものではなく、インタラクティブな関係性において相互の発達援助がなされたという実感に基づく自己評価の高揚が、保育士継続の要件となるといえよう。

7. 保育者の養成における、「発達援助職としての専門性の育成」にかかわる課題

本稿では、発達援助者としての保育者の専門性として、子どもや保育者とナラティブを形成し、そのインタラクティブな関係性の中で、相互に発達を援助しあう関係を取り結ぶことについて検討し、それを支える理念がケアであるとした。

今日、就学前の保育・教育の場においてやりがいを実感することが出来ないことが、離職の一つの要因であるなら、発達援助の前提としてのケアの理念と、子どもや保護者とナラティブを形成するための、行為や、言葉をとらえる力の育成が、保育士養成における課題といえよう。

保育士養成においては、保育の内容にかかわる知識や技術の習得は確認しやすく、積極的に取り組まれてきたところであるが、子どもや保護者と関係性を取り結び、発達援助につないでいく為の具体的方法については、「資質」や「適正」という言葉でくられ、具体的には取り組まれてこなかったのではないかと思われる。

本稿で明らかとなった、ケアの理念は、子どもとの関係を考える時の手掛かりとなりうる。また、子どもや保護者と、ナラティブを形成するためには、子どもの行為や、言葉をきっかけとされることが明らかになったことから、養成においては、実習などの場面において、子どもの行為や言葉に注目し、記録等を通して、ナラティブの形成にどうつなげていくのかという具体的イメージを持ち、演習に取り組むことが、可能である。

養成課程においてこれらの課題に取り組むことで、保育者としての専門性としての発達援助の力とやりがいにつながる可能性を、縦断的に検討することを、今後の課題としたい。

引用文献

厚生労働省ホームページ「待機児童解消加速化プラン」

保育士養成資料集 第52号(2010)「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Ⅱ

ミルトン・メイヤロフ「ケアの本質－生きることの意味－」ゆみる出版 1987 p.13、p.15

参考文献

小林 剛、皇 紀夫、田中孝彦 編「臨床教育学序説」柏書房 2002

日本臨床教育学会 編集「臨床教育学研究」第1巻 2013