

領域「人間関係」に関わる保育者支援プログラムの検討 —保育者効力感について—

西山 修¹

Investigation of childcare persons support program on childcare contents “human relations”

Osamu NISHIYAMA¹

Abstract : This study was aimed to investigate a program (Nishiyama, 2009) intended to intervene in the efficacy of childcare persons in terms of the pressing issue of how to cultivate efficacy in childcare persons in respect to children. Specifically, the program was aimed at bringing about a positive change in recognizing the practicability of the childcare persons in “bringing about the desired changes for cultivating efficacy around children” through measured diagnostic evaluations, setting of target action, and self monitoring. It was aimed at making qualitative improvements in childcare practice by providing increased motivation to the childcare persons. This study reports a section of the results of investigation on the effects of the support program.

Key Words : childcare persons support program, childcare contents “human relations”, efficacy

目 的

保育者は子どもと生活を共にし、温もりあるかかわりを通して信頼関係を築く。そこを基盤として、子ども同士の関係や自我、さらには社会的習慣や態度を育てていく。その蓄積の中で、領域「人間関係」のねらいとされる、子どもの人とかかわる力は育つ。人とかかわる力を家庭や地域の中で自然に学び取ることが難しくなった現在、幼児期の子どもに最も身近な人的環境である保育者の役割と責任が拡大している。そして、そのための保育者の資質及び専門性の向上が強く求められている。

本研究では、子どもの人とかかわる力を如何に育むかという緊切の課題に対して、西山(2009)の開発した、領域「人間関係」に関わる保育者支援プログラム(以下、支援プログラムと記す)の検討を試みる。西山(2009)では既に、本支援プログラムが領域「人間関係」に

関わる保育者効力感(以下、「人間関係」保育者効力感と記す)の向上に有効であることが実証されているが、その効果が保育者効力感全般にも及ぶか否かを検証するものである。

ここで支援プログラムとは、「子どもの人とかかわる力の育ちに望ましい変化を与えることができる」という保育者の実現可能性の認知を肯定的な方向に変えることを目指した、研修用のプログラムである。後に詳述するように、本支援プログラムは、①自己観察法、目標行動の設定など、認知行動論的技法を援用し、②冊子に統合された、取り組みやすい振り返りと記録などにより、③「人間関係」保育者効力感を高めるとともに、自己制御の力量を獲得することを目指す点などに特徴を持つ。その目的は、日々子どもと接する保育者の効力感を高め、保育実践の質的向上を図ることにあり、現代の保育者に要請されている資質や専門性の向上に応えようとするものである。

効力感とは、ある行動が自分にうまくできるかという予期の認知されたものであり(Bandura,

1 くらしき作陽大学

1977), 行動と直接的な関連がある。よって、保育者の効力感を的確に捉え強化することで、根本的なところから保育実践の変容が期待できる。支援プログラムでは、認知行動療法(cognitive-behavioral therapy)の技法を援用して、効力感の変容を試みた。認知行動療法は、ものごとの考え方を扱うため理解され易く、手続きも一般化されているので学び易いなどの特徴がある(坂野, 1995)。また、実施者が自分の課題を自分で処理・解決できるように援助することを基本とする。そのため、自己制御の力が高まることが期待され、目標付けられた行動の持続が期待できる。長期に渡って子どもとかかわり育む保育実践では、保育者の行動変容とその持続が重要である。とりわけ、子どもの人とかかわる力のように日々のかかわりの中から獲得される社会的な力の育ちには、継続的な取り組みが肝要である。したがって、認知行動療法の技法や知見は、持続的な保育実践の改善に有効と考えられる。

これまでに認知行動療法を用いた様々な行動変容プログラムが作成されている。例えば、国柄ら(2002)は、簡便な生活習慣改善プログラムを作成し、その効果を検証している。内容は、①変えようとする習慣の選択、②習慣の評価、③目標行動の設定、④目標行動の達成状況を1か月間自己観察する、というものである。これは、認知行動療法の最小限の要素からなる非対面の方法であるが、1か月後の評価では習慣の改善や減量効果が認められ、6か月後まである程度の効果が維持されていた。自己観察を中心とした最小限の介入であっても、要点を押さえた施行により動機付けの維持やある程度の成果が期待できることが示唆される。

具体的に実践を改善していくために個別指導や集中的・継続的な教育を行う条件は、多忙な日々の保育の中にあって指導者側・実践者側ともに、整わないのが実状であろう。また、例えば効果が高い支援プログラムであっても、実行可能性が低ければ保育現場で役立つとは言えない。保育現場においてはむしろ、実行が容易で、堅実な変化が期待できるものが相応しい。認知行動療法は、健康や医学の問題だけでなく、しつけや教育、仕事や対人関係、感情の制御など、日常生活の多くの問題解決に適用できる。しかしながら、保育領域では、これまで認知行動療法に基づく実践や知見はほとんど蓄積がないのが現状である。

これらを踏まえ西山(2009)は、現職保育者を対象とした、領域「人間関係」に関わる支援プログラムを開発した。この支援プログラムは、主に、①効力感、行動(実践)、成果の関係と行動変容の機制に関する心理教育、②実践上の課題を保育者自身が整理する診断的評価、③具体的な行動目標の設定、④成功感と自信を高めるための自己観察、⑤目標行動を実行し易くするための環境調整と支援の拡充、という要素から構成され、認知行動療法のアプローチを随所に採り入れたものである。開発に当たっては、①参加者の主体性を重視する、②効果の持続性を重視する、③実行し易さを重視する、及び④介入は最小限にする、の4点を重視した。保育者にとって実行し易い、という点は特に配慮し、必要な知識や技能は解り易く、支援プログラム用のファイル(以下、冊子と呼ぶ。詳細は後述する)に統合された。対面による第1回研修の1時間半で介入のほとんどを終え、その後の1か月間は、週一回の一斉送信メールにより動機付けの維持を図る。また、手続きを明確にし、内容を精選し構造化した。

支援プログラムの実施に当たっては、診断的評価や効果の測定に、「人間関係」保育者効力感尺度(西山, 2005; 2006)を援用した。これらを用いた効果の検討から、本支援プログラムが領域「人間関係」に関わる保育者効力感の向上に有効であることが実証された。

ところで、これら「人間関係」保育者効力感研究の起点の1つが、三木・桜井(1998)の保育者効力感尺度(以下、三木・桜井尺度)である。Ashton(1985)の教師効力感の概念を基盤とし、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ことができるであろう保育的行為をとることができる信念」と定義するこの尺度は、本邦では多く援用されてきた(e. g., 田中, 2002; 西坂, 2002)。西山(2005; 2006)による2つの「人間関係」保育者効力感尺度が領域固有の尺度であるのに対して、三木・桜井尺度は保育者効力感の全般を測定するものと言える。

そこで本研究では、「人間関係」保育者効力感の向上を目指した、認知行動論的介入による支援プログラムを実施し、三木・桜井尺度を用いた短期縦断的な分析から、全般的な保育者効力感の変化の有無について検証する。

方法

1 対象及び時期

支援プログラムに参加した現職保育者は、岡山県南部3市内の幼稚園・保育所に配布された保育講座(研修)の案内に応じた15名(以下、実験群と呼ぶ)である。募集は2005年5月に行い、内容を説明の上、参加への同意を得た。実施時期は2005年10月中旬から11月中旬、終了から1か月後の検証(追跡)を2005年12月中旬に実施した。

研修の実施時期に合わせて同じ3市内の幼稚園・保育所から無作為に選んだ保育者に郵送法により質問票への回答を依頼した。実験群の第1回研修直前に当たる2005年10月上旬に、65名の保育者に発送したところ33名から返信を得た。さらに継続して2005年11月中旬及び12月中旬に同じ保育者に発送した。その結果、3回全てに回答のあった保育者21名を統制群候補とし、以降の比較分析の対象とした。以上は全て、西山(2009)の支援プログラム研究の対象と同じである。

2 内容

支援プログラムの効果を検討するために、実施前(10月上旬)、実施後(11月中旬)、及び追跡(12月中旬)に、実験群に対して質問項目への回答を求めた。前二者は研修時、後二者は郵送による。また統制群に対しては、実験群が実施する前の時期(10月上旬)、実施後の時期(11月中旬)、及び追跡(12月中旬)に合わせて、郵送法により質問票への回答を求めた。

次の内容を質問票に組み込み、後の分析において従属変数とした。①保育者効力感尺度(三木・桜井尺度)：三木・桜井(1998)による10項目。回答は「非常にそう思う」から「全くそう思わない」の7段階評定(7~1点)で得点化した。②「人間関係」保育者効力感(多次元尺度)：西山(2006)による「人間関係」保育者効力感の診断的評価が可能な尺度である。25項目。「非常に自信がある」から「全く自信がない」の7段階評定(7~1点)で得点化。③「人間関係」保育者効力感(簡易尺度)：西山(2005)による「人間関係」保育者効力感を測定する簡易版の尺度である。12項目。「非常にそう思う」から「全くそう思わない」の7段階評定(7~1点)で得点化(反転項目はこの反対で得点化)。

今回は分析に用いていないが上記の他に、領域「人間関係」の実践に関連する質問項目等も

含めた。回答は無記名とし、個人の属性に関する質問として「所属」「担当年齢」「性別」「年齢」「保育経験年数」等の記入を求めた。なお縦断データの整理のため整理番号を割り振り、各質問票にはその記入を求めている(または、予め記入)。質問票の最後には、自由記述による感想や意見を求める欄を設け、考察の参考とした。

3 支援プログラムの概要

支援プログラムの内容と理論的裏付け等は西山(2009)に詳しい。ここでは支援プログラムの特徴と実施に関わる概要を中心に述べる。

(1) 支援プログラムに用いた認知行動論的技法

本支援プログラムに組み込まれた認知行動療法の主な技法と、ここでの用い方は次の通りであった。①自己観察法(self-monitoring)：自己の行動や態度、感情、思考過程などを評価可能なかたちにする手続きを指す。これにより具体的で客観的な気づきが得られる。本支援プログラムでは、その日の自分の行動に対する達成度、明日への自信度等を記録する。自らを客観的に観察する力の習得が期待された。②肯定的振り返り(affirmative reflection)：一般的な自己観察用紙に小さな記録欄を設け、「今日のちょっとできたこと」を記入するよう求めた。これは1日の中で起こる様々な出来事の中で、意識して上手くいった部分に目を向けることを促すものである。肯定的な部分も意識することで、明日への見通しや効力感を高めるという正の循環が起こることを期待した。③目標行動の設定(setting of target action)：本支援プログラムでは、「人間関係」保育者効力感尺度(多次元尺度)等を用いた診断的評価から、参加者自身の課題を抽出する。そして、課題を具体的な行動目標として設定するまでを主に第1回研修で行う。目標設定は遂行行動の達成と強い関係がある。個人にとって適切な目標設定をし、小さな成功経験を積み重ねていくことは、次への確かな自信、つまり効力感の向上に繋がる。

これらの認知行動論的技法を組み合わせることによって、保育実践の実態に合わせて、取り組むべき課題を主体的に選択できることから、課題達成の見通しが高まり、効力感も高まることが期待できる。

(2) 冊子の内容と効力感への働きかけ

表1には冊子の概要を示した。全資料(教材)は、筆者がワープロにて作成し、A4版の普通紙に印刷したものを使用する。これらはリング

表1 支援プログラムのための冊子の内容及び構成

〈目的・方法等の説明〉

- 表紙：「1日5分のふり返りが保育への自信を..」と簡潔に目的を明示。整理番号，名前欄を含む。
- プログラムのねらい：どんなことに取り組みばよいかという見通しを4つのねらいに分け明記した。
- ねらいと流れ：4つのねらいがどのような関係にあるか，分かり易く，フローチャートで図示した。
- プログラム全体の流れ：日程を図示し，プログラム全体がどのような流れか見通せるよう図示した。
- ちょっとアップのひけつ：適切な目標を設定するための要点を5項目に分け，具体例とともに記載した。
- 事前調査用紙（用紙1～3）：用紙1・2で得点を算出。用紙3では個人プロフィールを描く。
- あなたはどのコース？：6つのコース（領域「人間関係」の下位領域）の概要を簡潔に説明した。
- エントリー用紙（A～E2 6枚）：具体的な行動目標を作る用紙。参加者が選択し，1枚だけ配布する。
- セルフモニタリングって？：用語の説明と自己観察を毎日継続するための工夫を例示した。
- 目標達成のコツ：プログラムを継続し目標を達成するための要点を4つに分けて記載した。
- ちょっとプラス！環境調整：3つの項目について自分で予想し，考えて記入する欄を設定した。
- お約束・同意書：情報管理等に関する実施者からの案内と内容に同意（決意）する署名欄から成る。

〈記録〉

- 自己観察用紙：1週間につき1枚。行動目標，日付，達成度，自信度等の記入欄から成る。
- 週末よみもの（その1～3）：参加者の予想される状態に合わせた支援内容で構成された。
- 感想・気づき：実施中・実施後に記録して頂くよう依頼。下欄には実施者の連絡先を記載。

ファイルを用いた冊子に綴じ，参加者全員に配布する。冊子の中では敢えて平仮名表現や話し言葉的な表現，大きな文字等を用いて平易な表現に努め，年齢層によらず親しみ易い冊子となるよう配慮した。自分にとって適切かつ具体的な目標を設定することは，非常に重要である。具体的な「行動目標」を設定することは，行動に対する効力感や統制感を高める。そこで冊子の前半は，目標設定の要点を中心に構成した。

後半は，記録用紙や資料によって構成した。記録用紙の次には「週末よみもの」と題した短いコラムを入れた。内容は，行動目標が達成できないときの工夫や気持ちの持ち方等であった。1か月間，対面による支援がないため，取組を持続させるための工夫の1つである。冊子の最後には資料として，研修時のスライドを配付資料の形式で印刷したものを添付し，必要なきとき参照できるようにした。

(3) 支援プログラムの実施過程

支援プログラムは，「子どもの人とかかわる力を育てる—私のちょっとアッププログラム—」と命名し，参加者の募集にはこの名称を用いた。親しみやすい中にも認知行動療法の特色を表す名称とした。支援プログラムの妥当性や現場での親和性を確保するため，熟練保育者2名（幼稚園教諭1名，保育所保育士1名）と筆者により入念な検討を行い，議論により内容や進め方を決定した。また認知行動療法の指導的研究者より事前に教示を得た。

支援プログラムは5つの部分から成る。すなわち，「事前準備」「第1回研修」「実践」「第2回研修」「追跡」である。各部分は次のような

概要である。

[1] 事前準備：参加者には，第1回研修への参加前に，事前の診断的評価のための簡易な自己観察が求められる。これにより，研修内容の主旨を予め伝える。調査用紙等は，郵送により配布する。

[2] 第1回研修：まず，領域「人間関係」の実践に焦点を当てる意義を，現代の子どもや家庭を取り巻く課題とともに概説し，実行への動機付けを高める。次に，実践の変容を図る方法として認知行動療法の基本を解説する。自分の実践記録を付けるという自己観察を通して自らの実践上の課題を客観的に整理し，自分に合った目標を設定できるよう導く。特に最初は，達成可能な目標を設定することなど，実施上の留意点も研修内で伝える。また当初に，指導者（筆者）の役割を明示するよう努めた。すなわち，指導者として十分な支援を行う一方で，参加者の主体性が何より大切であり，本人の取り組み次第で成果が異なることを伝えた。

目標行動の実行を妨害する要因についても予め推定するよう求める。これにより，予め見通しを持って課題に取り組むことができる。同時に，困難が生じた場合に何らかの対処をすることができる。この研修には1時間半をかける。これらの内容は，冊子に沿って行われ，手順は明確に構造化されている。

[3] 実践：参加者は週に1つの行動目標を立て，それに基づいて実践し自己観察を行う。約1か月間，参加者と対面する機会がないため，1週間に1回，電子メール（またはFAX）の一斉送信による働きかけを行う。内容は，「いよいよ

折り返し点です」「あと1週間になりました」など見通し等に関するものと、「何かお困りのことはありませんか」「応援しています」など心理的支援に関するもので、全て100字程度とする。土曜の午後、実施直前を含めて合計4回送信する。

[4] 第2回研修：ゆったりとした気持ちで振り返りができるよう配慮する。また、うまく行かなかった場合も、参加者個人の能力や努力不足ではなく、目標設定に原因がある場合が多いことなどを説明し、全ての参加者が自分の結果に肯定的な感覚が持てるよう配慮する。さらに、参加者相互の体験の共有 (sharing) を導入し、互いに感想や意見を出し合う中で、自らの振り返りや新しい発見の機会となるようにする。加えて、獲得した行動をこれから維持していくためにどんなことができそうか、考える機会を設け、効果の持続を促す。この研修には約1時間をかける。

[5] 追跡：追跡調査を郵送法により実施する。このとき、第2回研修時に回収した記録用紙等を返却する。

結果と考察

1 支援プログラムへの取組の状況

実験群の保育者が設定した目標は、「子どもと一对一の時間をつくる」「朝の挨拶にプラス何かひと言」「子ども一人に、一日一つ誉める」などであった。実験群保育者は、これらの目標に1週間取り組みながら、自己観察を行い記録を付けた。第1回研修において、相当の時間を割いて目標設定のやり方を示した。とりわけ、大きな目標ではなく小さく、自分にとって重要な課題であることを強調し、行動水準の目標を立てるように指導した。そのため、概ね具体的に取り組みやすい目標を立てることができた。また内容は、各保育者が今直面している独自の課題を表しており、その点で望ましい目標が総じて設定された。

なお第2回研修では、忌引による欠席が1名、園の多忙による欠席が2名あった。

2 群設定と基礎統計量の確認

参加者は15名であったが、その中から第2回研修の欠席者3名を除外した。その結果、実験群は12名となった。この12名の保育者には後の分析のため、受付順に1から12の番号を割り振った。

西山 (2005 ; 2006) から「人間関係」保育者

効力感と保育経験年数との間に関連があることが見出されている。そこで、実験群の保育経験年数の±5年、及び実施前 (基準値) における多次元尺度総得点の±1標準偏差の範囲内を目安に、統制群候補21名とマッチングを行い、統制群12名を設定した。

実験群は、平均年齢32.33歳 (標準偏差10.84)、保育経験年数の平均9.17年 (標準偏差10.13) であった。統制群は平均年齢31.25歳 (標準偏差8.77)、保育経験年数の平均9.50年 (標準偏差7.03) であった。両群の年齢、保育経験年数、三木・桜井尺度得点、多次元尺度総得点、及び簡易尺度得点には有意な差はなく、これらの点で実施前の段階では同質であるとみることができ (t値は順に、 $t_{(22)}=.27, .09, .16, .11, .15$, 全て *n. s.*)。

独立変数は群 (被験者間要因) と時期 (被験者内要因) である。実験群及び統制群は、約1か月の間隔を開けて3回、質問項目に答える。ただし実施上の都合で、追跡時には保育者効力感の測定を行っていない。

3 保育者効力感の変化

表2は、実施前及び実施後の保育者効力感尺度の平均得点及び標準偏差を示したものである。また表2下欄には比較のため、西山 (2009) から多次元尺度及び簡易尺度の結果も併記した。

本支援プログラムの実施による保育者効力感への効果を検討するために、群 (実験群、統制群) × 時期 (実施前、実施後) の混合計画による2要因分散分析を行った。その結果、時期の主効果が有意傾向であった ($F_{(1, 22)}=4.25, p<.10$)。実施前に比べ、実施後では全体の保育者効力感がやや上昇したことが分かる。また実施後の保育者効力感の標準偏差は、実施前に比べ大きくなっており、全体的には得点が増えながらも、成果の個人差が大きいと見える。

比較を目的として、支援プログラムの実施による「人間関係」保育者効力感 (多次元尺度) への効果を検討するために、群 (実験群、統制群) × 時期 (実施前、実施後、追跡) の混合計画による2要因分散分析を行った。その結果、多次元尺度総得点では、時期の主効果が1%水準で有意であった ($F_{(1, 30, 28, 60)}=6.98, p<.01$)。Mauchlyの球面性検定の結果が有意な場合は、Greenhouse-Geisserのεによる修正からF値を算出)。LSD法を用いた多重比較によれば ($MSe=102.69, p<.05$)、「群」の水準を混みにす

表2 群別・時期別にみた保育者効力感の平均値及び標準偏差

従属変数	実施前	実施後	追跡
保育者効力感 (三木・桜井尺度)	40.75 (9.26) 41.33 (8.33)	43.00 (12.32) 43.75 (7.10)	— —
「人間関係」保育者効力感 (多次元尺度)	111.00 (21.78) 111.83 (16.50)	119.50 (17.74) 116.83 (14.52)	123.00 (12.23) 116.58 (14.49)
「人間関係」保育者効力感 (簡易尺度)	53.75 (11.01) 53.17 (7.66)	56.83 (11.24) 57.08 (6.74)	56.58 (7.22) 56.50 (6.40)

注) 上段：実験群 (n=12), 下段：統制群 (n=12)
「人間関係」保育者効力感 (多次元尺度, 簡易尺度) の結果は, 西山 (2009) による。

ると、「時期」の実施前より、実施後及び追跡は有意に得点が高い。実施前に比べ、実施後及び追跡では全体の「人間関係」保育者効力感が上昇したことが分かる。また効力感の上昇に伴い、実施後、追跡で実験群の標準偏差の値が小さくなっている点は着目に値する（順に、21.78, 17.74, 12.23）。参加者の「人間関係」保育者効力感のばらつきが小さくなっていることを示すものであり、実施による1つの効果の現れとも考えられる。

さらに、簡易尺度の得点について、群（実験群、統制群）×時期（実施前、実施後、追跡）の混合計画による2要因分散分析を行った。その結果、時期の主効果が有意であった ($F_{(2, 44)} = 5.01, p < .05$)。LSD法を用いた多重比較によれば ($MSE = 102.69, p < .05$)、「群」の水準を混みにすると、実施前より実施後及び追跡が有意に高いことが示された。実施後と追跡の間には有意な差はなかった。

ここまでの分析から、実験群において実施前から実施後への得点の上昇が見られ、保育者効力感が高まっていることが示された。しかし統制群にも一定の上昇がみられ、群間に統計的に有意な差は見出されなかった。なお、第1回研修では、焦点化された具体的な目標ほどよいことを繰り返し教示した。参加者は、領域「人間関係」の指導援助に関する6つの下位領域から1つを選び、さらにその中から、具体的な各自の行動目標を設定している。それにもかかわらず「人間関係」保育者効力感全体で実施後に上昇が見られていることは、個別の具体的目標を立て実行することで、他の下位領域へも効力感の波及効果があったことを示唆している。

西山 (2009) では、実験群において「人間関係」保育者効力感得点の分散が総じて大きいことから、実験群の中に変化のパターンが異なる

群が含まれている可能性があることを指摘している。その上で、「人間関係」保育者効力感の変化パターンを分析するため、実施後の多次元尺度総得点から実施前の総得点を引いた「実施効果得点」、及び追跡時の総得点から実施後の総得点を引いた「持続効果得点」を算出した。これらの2つの得点に基づいて、平方ユークリッド距離を用いた、Ward法によるクラスター分析を行い、明確な2つのクラスターに分類できることが示された。

このうち第1クラスターは、総じて実施前から実施後に架けて得点が伸び、追跡においても維持または微増減している群である。この群は、支援プログラムの実施によって明らかに「人間関係」保育者効力感が上昇しており、その効果がほとんどで持続している。保育者8名から成る第1クラスターを「上昇維持群」と命名した。西山 (2009) では、上昇維持群と統制群の変化パターンは異なり、上昇維持群の「人間関係」保育者効力感は明らかに実施後伸びている。また、実施後において上昇した「人間関係」保育者効力感が、追跡において持続していることが明示された。

この上昇維持群を対象に、各群と時期を要因として、保育者効力感（三木・桜井尺度）得点を従属変数とした、群（上昇維持群、統制群）×時期（実施前、実施後）の混合計画による2要因分散分析を行った。その結果、時期の主効果が有意であった ($F_{(1, 14)} = 9.27, p < .01$)。交互作用は有意ではなかった。

本支援プログラムでは、数回に渡って、「人間関係」保育者効力感等を測定した。それと同時に、「人間関係」保育者効力感に関わる質問項目を繰り返し読み、自らの保育実践を振り返ることを通して、広範な領域を含む領域「人間関係」の実践をどのような視点から捉えればよ

いのか、省察の視点を提供することも意図している。特に多次元から効力感を捉えることによって、保育者は詳細な個人内差の情報を得ることができ、自らの具体的な課題を見出すことができる。広範な内容を含む領域「人間関係」では、多次元的に捉え課題を整理することが、保育者の資質向上には有用である。参加者は支援プログラムの中で、繰り返しそのような経験ができるようになっていく。支援プログラムに参加することにより、一層具体的に領域「人間関係」に関わる自らの保育実践を見つめた保育者にとっては、「人間関係」保育者効力感と全般的な保育者効力感との違いを意識することになったのかもしれない。また、実施後の保育者効力感のばらつきが大きくなっていることから、成果には個人差が大きい可能性もある。

総括と今後の課題

本研究では、「人間関係」保育者効力感の向上を目指した、認知行動論的介入による支援プログラムを実施し、三木・桜井尺度を用いた短期縦断的な分析から、全般的な保育者効力感の変化の有無について検証した。その結果、「人間関係」保育者効力感のような支援プログラム実施による明確な効果は見出されなかった。西山(2009)の結果と総合するとき、現行の支援プログラムは、領域「人間関係」に関わる保育者効力感を向上させるために有効であるが、必ずしも一般的な保育者効力感をも向上させるものではないことが示唆された。

ただし、成果には個人差が大きい可能性もある。今後参加保育者を増やした上で詳細な検討が必要である。また三木・桜井尺度は網羅している範囲が狭いために職業的発達や熟達を詳細に評価するための尺度として限界があるのではないかと指摘もある(三宅, 2005)。三木・桜井尺度が幼児を指導する立場としての幼児教育的な観点からの効力感を問う項目から成る(小菌江, 2009) ことには留意が必要である。広範に保育者効力感を問う項目や別の変数を上げて包括的に検討することも肝要である。

周知の通り、保育の仕事は人(保育者)によって成り立ち、保育の質も保育者の在り方にかかっている(諏訪, 2004)。また、保育の特徴の1つは、集団で生活しているように見えても、1人の保育者と子どもとの1対1の関係が基本となって展開するところにある(吉村, 2001)。保育者は子どもと日々の生活を共にし経験を共

有しながら、温かなかわりを通して信頼関係を築く。そしてそこを基盤として、子ども同士の関係や自我を育て、社会生活上の習慣や態度を伝えていく。その絶え間ない繰り返しの中で、子どもの人とかわる力は育つ。

本支援プログラムでは、参加保育者が実践改善の目標を自ら設定し、実行していくという自己制御の獲得にも焦点を当てた。なぜなら、真に子どもの人とかわる力を育むためには、保育者の不断の取り組みが不可欠であり、そのための力量として自己制御の力は重要と言える。また、目標達成ができたか否かよりも、取り組みの過程の中で、うまくいっている部分と修正すべき部分を振り返りながら、その中で、肯定的な部分に焦点を当てることができるように習慣化すること、そして最後までやり遂げることが効力感の向上に繋がると考える。また、「こうあるべき」「こうすべき」といった一般的な保育の改善を直接的な目標とするのではなく、保育実践を自ら省察する習慣を身につけることを目標とし、そうした行動を維持していく力を獲得することを目指した。これらの点で、従来の研修とはねらいも方法も全く異なるものである。

昨今の保育者の役割の拡大を考えると、日常的に利用可能な支援プログラムを開発し、その有効性を検証することは保育実践上の意義も大きい。保育者の効力感を高めるための総合的なプログラムが、現状では見当たらない。本支援プログラムが先駆的な役割を果たし、この領域の研究・実践が展開されることが待たれる。

今後の課題としては、例えば、園所単位で支援プログラムを実施することや、初任者のみを対象とした実施も考えられる。この場合、参加保育者の相互支援を促し、集団効力感を高めることが効果の拡大に繋がるであろう。また、園長や主任に指導者としての役割を任せ、環境的な支援も含めた園所単位の実践も考えられる。様々な保育現場の実態に即した吟味や微調整を行うことにより、持続効果や波及効果など成果の拡大も期待できる。このとき、効力感の向上に資する要因を保育者や環境から引き出し、保育者自ら制御できるように支援することが肝要と考える。

引用文献

- Ashton, P. T. (1985) Motivation and the teacher's sense of efficacy. In Ames, C. and Ames, R. (Eds.) *Research on Motivation in Education*. Academic Press.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 国柄后子・山津幸司・足達淑子 (2002) 選択メニューによる6つの生活習慣変容プログラム—職場における簡便な通信指導—。日本公衛誌, 49, 525-534.
- 三木知子・桜井茂男 (1998) 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, 203-211.
- 三宅幹子 (2005) 保育者効力感研究の概観, 福山大学人間文化学部紀要, 5, 31-38.
- 西山修 (2005) 幼児の人とかかわる力を育むための保育者効力感尺度の開発, 乳幼児教育学研究, 14, 101-108.
- 西山修 (2006) 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, 150-160.
- 西山修 (2009) 保育者の効力感と自我同一性の形成—領域「人間関係」について—, 東京: 風間書房.
- 西坂小百合 (2002) 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者効力感の影響, 教育心理学研究, 50, 283-290.
- 小藪江幸子 (2009) 保育実習自己効力感尺度作成の試み, 淑徳短期大学研究紀要, 48, 123-135.
- 坂野雄二 (1995) 認知行動療法, 東京: 日本評論社.
- 諏訪きぬ (2004) 人的環境としての保育者 (総説), 保育学研究, 42, 8-11.
- 田中昭夫 (2002) 保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因, 保育学研究, 40, 212-218.
- 吉村真理子 (2001) 保育とは, 保育者とは, 森上史朗・岸井慶子編, 保育者論の探究, 京都: ミネルヴァ書房, 1-20.

付 記

ご指導をいただきました早稲田大学人間科学
学術院・鈴木伸一教授に心より深謝いたしま
す。